



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΗΣ
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ

ΔΗΜΟΚΡΙΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΡΑΚΗΣ
ΤΜΗΜΑ ΝΟΜΙΚΗΣ

ΔΙΔΡΥΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΔΙΚΑΙΟ ΚΑΙ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗ

ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΕ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ COVID-19
ΝΟΜΙΚΑ ΚΑΙ ΗΘΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ

Διπλωματική Εργασία

της Ιωάννας – Μαρίας Βασιλακάκη

Θεσσαλονίκη, Οκτώβριος 2023

ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΕ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ COVID-19
ΝΟΜΙΚΑ ΚΑΙ ΗΘΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ

Ιωάννα – Μαρία Βασιλακάκη

Πτυχίο Νομικής Σχολής, ΕΚΠΑ, 2009

Διπλωματική Εργασία

υποβαλλόμενη για τη μερική εκπλήρωση των απαιτήσεων του

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΥ ΤΙΤΛΟΥ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΟ ΔΙΚΑΙΟ & ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗ

Επιβλέπουσες Καθηγήτριες: Ευγενία Αλεξανδροπούλου – Αιγυπτιάδου
Μαρία Μυλώση

Εγκρίθηκε από την τριμελή εξεταστική επιτροπή την 08/11/2023

Ευγενία Αλεξανδροπούλου-
Αιγυπτιάδου

Μαρία Μυλώση

Χρήστος Μαστροκόστας

Ιωάννα – Μαρία Βασιλακάκη

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η ανάδειξη των νομικών και ηθικών θεμάτων που ανέκυψαν στις εργασιακές σχέσεις κατά την διάρκεια της πανδημίας Covid 19. Στο πρώτο κεφάλαιο παρουσιάζονται οι συνθήκες ανωτέρας βίας και το δίκαιο της έκτακτης ανάγκης που εφαρμόστηκε λόγω των πρωτόγνωρων συνθηκών της πανδημίας. Στο δεύτερο κεφάλαιο αναλύεται το νομικό πλαίσιο ρύθμισης της ανυπαίτιας παροχής εργασίας με τα σημαντικότερα νομοθετήματα που θεσπίστηκαν κατά την διάρκεια ισχύος των περιοριστικών μέτρων. Εν συνεχεία, στο τρίτο κεφάλαιο αναφέρονται τα ληφθέντα μέτρα προστασίας στους χώρους εργασίας, με ιδιαίτερη ανάλυση στο θέμα των διαγνωστικών τεστ. Στο τέταρτο κεφάλαιο αναλύεται το μέτρο της τηλεργασίας, ο τρόπος νομότυπης δήλωσής της και η κριτική αποτίμηση από την εφαρμογή της. Ακολούθως, στο πέμπτο κεφάλαιο εκτίθενται τα μέτρα που ελήφθησαν για την προστασία των συμβάσεων εργασίας και ιδίως ο μηχανισμός «ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ». Στο έκτο κεφάλαιο προβάλλονται οι κοινωνικές συνέπειες της πανδημίας στους χώρους εργασίας, με ιδιαίτερη έμφαση στις μορφές δυσμενών διακρίσεων που διαπιστώθηκαν. Στο έβδομο κεφάλαιο αναλύονται ζητήματα σχετικά με την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων εκ μέρους των εργοδοτών τους και παρουσιάζονται περιπτώσεις μη συμμόρφωσης προς την οικεία νομοθεσία. Στο όγδοο κεφάλαιο προβάλλεται το ζήτημα του εμβολιασμού εργαζομένων, με επιχειρήματα υπέρ και κατά του υποχρεωτικού εμβολιασμού κατά της Covid 19, ενώ στο ένατο κεφάλαιο παρουσιάζονται αποφάσεις των ελληνικών Δικαστηρίων που ασχολήθηκαν με το θέμα αυτό. Στο δέκατο κεφάλαιο αναφέρονται οι συνέπειες της πανδημίας στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις, ιδίως όσον αφορά την συμβολή των κοινωνικών εταίρων και τις παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας. Για την πληρέστερη κατανόηση των ανωτέρω ζητημάτων, αναλύονται σχετικές αποφάσεις του ΕΔΔΑ, των ελληνικών δικαστηρίων καθώς και αποφάσεις και Οδηγίες της ΑΠΔΠΧ.

Λέξεις Κλειδιά: πανδημία, COVID-19, εργασιακές σχέσεις, εργοδότης, εργαζόμενος, τηλεργασία, προσωπικά δεδομένα, εμβολιασμός, αναστολή εργασίας, μηχανισμός «ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ».

ABSTRACT

The purpose of this paper is to highlight the legal and ethical issues that arose in labor relations during the Covid 19 pandemic. The first chapter presents the circumstances of force majeure and the law of emergency that was applied due to the unprecedented conditions of the pandemic. In the second chapter, the legal framework for the regulation of gratuitous employment is analyzed with the most important legislation enacted during the period of validity of the restrictive measures. Then, in the third chapter, the protection measures taken in the workplaces are mentioned, with a particular analysis on the issue of diagnostic tests. The fourth chapter analyzes the measure of telework, the way of declaration and the critical evaluation of the measure. Subsequently, in the fifth chapter, the measures taken to protect employment contracts are set out, and in particular the "CO-WORK" mechanism. In the sixth chapter, the social consequences of the pandemic in the workplace are presented, with particular emphasis on the forms of adverse discrimination found. In the seventh chapter, issues related to the processing of employees' personal data by their employers are analyzed and cases of non-compliance with the relevant legislation are presented. In the eighth chapter, the issue of employee vaccination is presented, with arguments for and against mandatory vaccination against Covid 19, while in the ninth chapter, decisions of the Greek Courts that dealt with this issue are presented. In the tenth chapter, the consequences of the pandemic on collective labor relations are mentioned, especially with regard to the contribution of the social partners and violations of labor legislation. For a more complete understanding of the above issues, relevant decisions of the ECHR, of the Hellenic Courts as well as Decisions and Guidelines of the Hellenic DPA are analyzed.

Keywords: pandemic, COVID-19, labor relations, employer, employee, telework, personal data, vaccination, work suspension, "CO-WORK" mechanism.

ΠΡΟΛΟΓΟΣ - ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Το θέμα της παρούσης εργασίας εδράζεται στο επίκαιρο ζήτημα της πανδημίας και της επιρροής που άσκησε στις εργασιακές σχέσεις, με ιδιαίτερη μνεία στα μέτρα που ελήφθησαν για την προστασία των εργαζομένων, τόσο ως προς την υγεία τους όσο και ως προς τις συμβάσεις εργασίας τους, στην τήρηση της νομοθεσίας περί προσωπικών τους δεδομένων και στο περιορισμό των προσωπικών τους ελευθεριών προς όφελος της δημόσιας υγείας.

Θερμές ευχαριστίες απευθύνω σε όλους τους διδάσκοντες για τις γνώσεις και τα εφόδια που μου παρείχαν και ιδίως στις επιβλέπουσες καθηγήτριες για την πολύτιμη καθοδήγηση, τις συμβουλές και την υποστήριξη καθ' όλο το διάστημα συγγραφής της εργασίας. Επίσης, ευχαριστώ θερμά το οικογενειακό και φιλικό μου περιβάλλον για την στήριξη που μου παρείχαν στην διάρκεια των μεταπτυχιακών μου σπουδών.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	10
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΟΙ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΑΝΩΤΕΡΑΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΟ “ΔΙΚΑΙΟ ΤΗΣ ΑΝΑΓΚΗΣ”	11
1.1 Οι συνέπειες της πανδημίας στις συμβατικές σχέσεις – Γενικές παρατηρήσεις	11
1.2 Η έννοια της ανωτέρας βίας	12
1.3. Η πανδημία, ως λόγος ανωτέρας βίας στις εργασιακές σχέσεις	13
1.4. Συμπερασματικές παρατηρήσεις	14
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Η ΑΝΥΠΙΑΙΤΙΑ ΑΔΥΝΑΜΙΑ ΠΑΡΟΧΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	15
2.1. Εργαζόμενοι που νοσούν από Covid 19	15
2.1.1. Το νομοθετικό πλαίσιο πριν τον Ν. 4886/2022	16
2.1.2. Ο Ν. 4886/2022	18
2.1.3. Η ειδική άδεια του άρθρου 62 Ν. 4886/2022	19
2.2. Εργαζόμενοι που οφείλουν να παραμείνουν στην οικία τους για προληπτικούς λόγους	20
2.2.1 Το νομικό καθεστώς έως τον Σεπτέμβριο 2020	20
2.2.2. Ο Ν. 4722/2020 – άρθρο 15	21
2.2.3. Ο Ν. 4886/2022 - άρθρο 62 παρ. 6	22
2.2.4. Οι εργαζόμενοι γονείς νοσούντων από Covid 19 τέκνων	23
2.3. Εργαζόμενοι που ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες	24
2.4. Εργαζόμενοι γονείς που οφείλουν να παραμείνουν στην οικία τους λόγω αναστολής λειτουργίας των εκπαιδευτικών μονάδων στις οποίες φοιτούν τα τέκνα τους	26
2.5. Συμπερασματικές παρατηρήσεις	27
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. ΤΑ ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΦΥΛΑΞΗΣ ΣΤΟΥΣ ΧΩΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	28
3.1. Γενικές παρατηρήσεις	28
3.2 Η ειδικότερη εφαρμογή μέτρων στους χώρους εργασίας	28
3.3. Η υποχρέωση διενέργειας διαγνωστικών τεστ	29
3.4. Νομολογιακές παρατηρήσεις επί των διαγνωστικών τεστ	30
3.5. Συμπεράσματα	31
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. Η ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ	32
4.1. Νομικό καθεστώς	32
4.2. Οι ειδικότερες τροποποιήσεις του Ν. 4808/2021	35
4.3. Η διαδικασία δήλωσης της τηλεργασίας	36

4.4. Αξιολόγηση του μέτρου της τηλεργασίας	36
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. Η ΤΥΧΗ ΤΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΤΗΣ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ	36
5.1. Γενικές ρυθμίσεις για την αποχή, συνεπεία νόσησης, από την εργασία	37
5.2. Η υπό προϋποθέσεις απαγόρευση καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας	39
5.2.1. Γενικές παρατηρήσεις	39
5.2.2. Η αναστολή λειτουργίας και η λειτουργία με “προσωπικό ασφαλούς λειτουργίας”	40
5.2.3. Ο μηχανισμός “ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ”	44
5.2.4. Συμπερασματικές παρατηρήσεις	47
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΗΣ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ ΣΤΟΥΣ ΧΩΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	47
6.1. Οι δυσχέρειες στην παροχή εργασίας λόγω της πανδημίας	47
6.2. Οι κυρίως πληττόμενοι εργαζόμενοι	48
6.3. Λοιπές περιπτώσεις διακρίσεων σε βάρος εργαζομένων	51
6.4. Συμπερασματικές παρατηρήσεις	52
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7. Η ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΤΗΣ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ	52
7.1. Εισαγωγικές παρατηρήσεις	52
7.2. Οι ρυθμίσεις του ΓΚΠΔ	53
7.3. Ο υπεύθυνος επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων	56
7.4. Προσωπικά δεδομένα και τηλεργασία	57
7.5. Προσωπικά δεδομένα και διαγνωστικά τεστ	59
7.6. Συγκριτικές παρατηρήσεις	60
7.7. Συμπεράσματα	62
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8: Ο ΕΜΒΟΛΙΑΣΜΟΣ ΚΑΤΑ ΤΗΣ COVID 19	62
8.1. Εισαγωγικές παρατηρήσεις	62
8.2. Ο υποχρεωτικός εμβολιασμός στην παιδική ηλικία για άλλες ασθένειες – νομολογιακή αντιμετώπιση του θέματος	64
8.3. Η σύσταση της Επιτροπής Βιοηθικής για τον εμβολιασμό κατά της Covid 19	68
8.4. Πρώτες σκέψεις για την υποχρεωτικότητα	72

8.5. Η ελεύθερη συναίνεση στον εμβολιασμό	75
8.6. Η επιβολή υποχρεωτικού εμβολιασμού σε κατηγορίες εργαζομένων	76
8.7. Ο έλεγχος συμμόρφωσης προς την υποχρέωση εμβολιασμού	78
8.8. Συνέπειες της μη συμμόρφωσης στην υποχρεωτικότητα	80
8.9. Η επίκληση του διευθυντικού δικαιώματος για την εφαρμογή υποχρεωτικότητας στις λοιπές κατηγορίες εργαζομένων	81
8.10. Συμπερασματικές παρατηρήσεις	86
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9: Η ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΕΠΙ ΤΟΥ ΕΜΒΟΛΙΑΣΜΟΥ ΚΑΤΑ ΤΗΣ COVID 19	86
9.1. Εισαγωγικές παρατηρήσεις	86
9.2. Αποφάσεις ελληνικών Δικαστηρίων	86
9.3. Συμπεράσματα	92
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10: ΟΙ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΗΣ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ ΣΤΙΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ	93
10.1. Εισαγωγικά	93
10.2. Παράταση της θητείας των μελών διοίκησης συνδικαλιστικών οργανώσεων	93
10.3. Επέκταση ισχύος συλλογικών συμβάσεων εργασίας	96
10.4. Διεξαγωγή απεργιών	96
10.5. Η επικοινωνία των συνδικαλιστικών οργανώσεων με τα μέλη τους	97
10.6. Ο μηχανισμός “ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ” και η συμμετοχή των εκπροσώπων των εργαζομένων	98
10.7. Ο (ελλιπής) έλεγχος συμμόρφωσης προς την εργατική νομοθεσία	97
10.8. Συμπερασματικές παρατηρήσεις	100
ΕΠΙΛΟΓΟΣ	100
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	103
ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ	104
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΕΣ ΠΗΓΕΣ	105

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

ΑΚ	Αστικός Κώδικας
ΓΚΠΔ	Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων
ΓΣΕΕ	Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος
ΔΑ	Διαιτητική Απόφαση
ΔΕΕ	Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιριών
ΔΕΝ	Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας
ΔιΜΕΕ	Δίκαιο Μέσων Ενημέρωσης και Επικοινωνίας
ΕΕ	Ευρωπαϊκή Ένωση
ΕΕργΔ	Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου
ΕΔΔΑ	Ευρωπαϊκό Δικαστήριο για τα Δικαιώματα του
Ανθρώπου	
ΕΣΔΑ	Ευρωπαϊκή Σύμβαση για τα Δικαιώματα του
Ανθρώπου	
ΚΥΑ	Κοινή Υπουργική Απόφαση
Ν	Νόμος
ΠΔ	Προεδρικό Διάταγμα
ΠΝΠ	Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου
ΠΚ	Ποινικός Κώδικας
ΠτΔ	Πρόεδρος της Δημοκρατίας
Σ	Σύνταγμα
ΣΣΕ	Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
ΣτΕ	Συμβούλιο της Επικρατείας
ΤΝΠ	Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών
ΥΑ	Υπουργική Απόφαση
ΦΕΚ	Φύλλο Εφημερίδας της Κυβερνήσεως
ΧΘΔΕΕ	Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων Ευρωπαϊκής Ένωσης
ΧρΙΔ	Χρονικά Ιδιωτικού Δικαίου

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Από τα τέλη του έτους 2019 και ιδίως από τις αρχές του 2020 η καθημερινότητα όλων των ανθρώπων άλλαξε και οι διαπροσωπικές, εργασιακές, οικονομικές σχέσεις διέπονται πλέον από μέτρα προφύλαξης κατά του αοράτου εχθρού “SARS CoV 2”: ενός κορονοϊού που προκαλεί την νόσο “Covid 19”, ο οποίος ανιχνεύθηκε για πρώτη φορά στην πόλη Γιουχάν της Κίνας και γρήγορα εξαπλώθηκε σε όλον τον κόσμο. Ο ιός αυτός, υπό την αρχική μορφή και τις μεταλλάξεις που έλαβε, έχει βαρύ κόστος σε ανθρώπινες ζωές, μακροχρόνιες συνέπειες σε όσους νόσησαν σοβαρά και ανάρρωσαν (long covid) αλλά και ανυπολόγιστες συνέπειες σε όλες τις εκφάνσεις της κοινωνικής ζωής των πολιτών (εργασία, οικογένεια, αθλητισμός, αναψυχή, θρησκεία, διαπροσωπικές σχέσεις), και κατ' επέκταση στην οικονομία και την πολιτική εξέλιξη των κρατών.

Την αρχική έκπληξη για την επικράτηση του κορονοϊού διαδέχθηκαν ο φόβος και η προληπτική απομόνωση (καραντίνα) στα πλαίσια της προσπάθειας αποτροπής εξάπλωσής του. Παράλληλα οι κυβερνήσεις των κρατών επέβαλαν μία σειρά μέτρων προστασίας, ιδίως στους κλειστούς χώρους, συμπεριλαμβανομένων, όπως είναι εύλογο, των χώρων εργασίας, για την γενική προστασία του πληθυσμού: υποχρεωτική χρήση μάσκας, τήρηση κοινωνικών αποστάσεων 1,5 ή 2 μέτρων, χρήση αντισηπτικών διαλυμάτων κ.λπ. Στην Ελλάδα τα μέτρα επιβλήθηκαν αρχικά με την από 25/02/2020 ΠΝΠ¹ και εν συνεχεία, ανά 15 ημέρες, με διαδοχικές ΠΝΠ και ΚΥΑ. Για τυχόν παραβίαση των μέτρων προβλέφθηκαν διοικητικές κυρώσεις (λ.χ. πρόστιμο 300 ευρώ για μη χρήση μάσκας) ενώ έγινε επιφύλαξη και για ποινικές κυρώσεις με δυνατότητα εφαρμογής του άρθρου 285 ΠΚ.

Στον εργατικό κλάδο, και σε αντίθεση με την περίοδο των μνημονίων, όπου εργοδότες και εργαζόμενοι έμειναν έκθετοι στην οικονομική κρίση, στο διάστημα ισχύος των μέτρων κατά της εξάπλωσης της νόσου Covid-19 λήφθηκε μέριμνα για την στήριξή τους και προβλέφθηκαν μορφές ευέλικτης απασχόλησης (τηλεργασία, εκ περιτροπής εργασία). Ωστόσο στην αρχή της πανδημίας και υπό τον φόβο άγνωστης διάρκειας αυτής, πολλοί εργοδότες απέλυσαν το προσωπικό τους (υπολογίζεται ότι στο διάστημα μίας εβδομάδας έγιναν 40.000 απολύσεις, οι οποίες χαρακτηρίστηκαν από την

¹ "Κατεπείγοντα μέτρα αποφυγής και περιορισμού της διάδοσης κορονοϊού" - ΦΕΚ 42/τ. Α'/05-02-2020

Κυβέρνηση ως παράνομες και καταχρηστικές), ενώ άλλοι έθεσαν τους εργαζομένους τους σε υποχρεωτική άδεια ή τους ανάγκασαν σε παραίτηση.²

Ειδικότερα, κατά την πρώτη περίοδο της πανδημίας, η αναστολή λειτουργίας επιχειρήσεων με συγκεκριμένο κωδικό δραστηριότητας επηρέασε σε γενικό επίπεδο τους εργαζομένους και τις επιχειρήσεις ακόμη και αν δεν πλήττονταν άμεσα από την αναστολή λειτουργίας, διότι έμμεσα συνδέονταν με τις πληττόμενες λόγω του κύκλου της οικονομικής αλυσίδας³. Επίσης, η απαγόρευση της ελευθερίας μετακινήσεων ομοίως επηρέασε όλες τις οικονομικές δραστηριότητες. Οι επιχειρήσεις που αντιμετώπιζαν προβλήματα οικονομικής επιβίωσης είχαν το δίλημμα εάν θα έκλειναν οριστικά με απόφαση του εργοδότη, εντός τριών μηνών από την λήψη της απόφασης (α. 17 Ν. 4472/2017⁴) με την διαδικασία των ομαδικών απολύσεων (Ν. 1387/1983⁵) και με παράλληλη καταβολή των αντίστοιχων μηνιαίων μισθών στο προσωπικό καθώς και της αποζημίωσης απόλυσης, ή εάν θα ακολουθούσαν άλλα μέτρα, που εφαρμόστηκαν κατά κόρον την περίοδο της πανδημίας, όπως η εφαρμογή στο προσωπικό εκ περιτροπής εργασία του Ν. 3846/2010⁶, καθώς και -εφόσον βέβαια ήταν εφικτό από την φύση της εργασίας- η χορήγηση άδειας ειδικού σκοπού στους εργαζόμενους γονείς και η τηλεργασία. Επιπλέον, με την ΥΑ 13564/03-04-2020⁷ προβλέφθηκε και με την εγκύκλιο 137358/20 διευκρινίσθηκε ότι στις επιχειρήσεις που έχουν τεθεί σε αναστολή λειτουργίας, για την κάλυψη των προσκαίρων αναγκών τους επιτρέπεται να απασχοληθεί κατ' ανώτατο όριο μέχρι 10% των εργαζομένων που τελούν σε αναστολή.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΟΙ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΑΝΩΤΕΡΑΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΟ “ΔΙΚΑΙΟ ΤΗΣ ΑΝΑΓΚΗΣ”

Όπως ήταν αναμενόμενο, από την πρώτη στιγμή που έγινε αντιληπτή η ταχύτατη διάδοση του κορονοϊού και η κατάσταση χαρακτηρίστηκε από τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας ως πανδημία, διαμορφώθηκαν νέα δεδομένα, όχι μόνο στις

2 Βασιλείου Δ., “Περιορισμός της δραστηριότητας και απαγόρευση λειτουργίας των επιχειρήσεων λόγω της πανδημίας “Covid 19”, ΕργγΔ 1/2022, σελ. 8.

3 Λαδάς Δ. “Τηλεργασία και άδεια ειδικού σκοπού”, ΔΕΝ 1763/2020, σελ. 833.

4 “Συνταξιοδοτικές διατάξεις Δημοσίου και τροποποίηση διατάξεων του ν. 4387/2016, μέτρα εφαρμογής των δημοσιονομικών στόχων και μεταρρυθμίσεων, μέτρα κοινωνικής στήριξης και εργασιακές ρυθμίσεις, Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2018-2021 και λοιπές διατάξεις” - ΦΕΚ 74/τ. Α'/19-05-2017.

5 “Έλεγχος ομαδικών απολύσεων και άλλες διατάξεις” – ΦΕΚ 110/τ. Α'/19-08-1983.

6 “Έγγραφοι για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις” – ΦΕΚ 66/τ. Α'/11-05-2010.

7 "Τροποποίηση της 40331/Δ1.13521/13-9-2019 απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων Β 3520/19-09-2019 «Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)», όπως τροποποιήθηκε και ισχύει" – ΦΕΚ 1161/τ. Β'/03-04-2020.

διαπροσωπικές σχέσεις, αλλά και στις συμβάσεις και στο διεθνές εμπόριο, λόγω των πρωτοφανών συνθηκών ανωτέρας βίας και εξαιρετικών περιστάσεων.

1.1 Οι συνέπειες της πανδημίας στις συμβατικές σχέσεις – Γενικές παρατηρήσεις

Η εμφάνιση της πανδημίας Covid 19 και τα μέτρα που ελήφθησαν για τον περιορισμό διάδοσης του κορονοϊού είχαν σημαντικό αντίκτυπο στις συμβατικές σχέσεις, ιδίως δε στο πεδίο του εργατικού δικαίου λόγω της αναστολής λειτουργίας επιχειρήσεων και του περιορισμού των μετακινήσεων (βλ. ΠΝΠ της 25/02/2020⁸, ΠΝΠ της 11/03/2020⁹ κ.ο.κ.). Συνεπεία των μέτρων αυτών προκλήθηκαν προβλήματα βιωσιμότητας σε επιχειρήσεις και επαγγελματίες, ενώ η ίδια η νόσος δημιούργησε και εν τοις πράγμασι κωλύματα εκπλήρωσης των συμβατικών υποχρεώσεων λχ στην περίπτωση νόσησης του προσωπικού μιας επιχείρησης. Ταυτόχρονα όμως, άλλες επιχειρήσεις όπως τα super market και γενικά οι εφοδιαστικές αλυσίδες, οι πωλήσεις μέσω διαδικτύου αθλητικών και τεχνολογικών ειδών κλπ γνώρισαν σημαντική αύξηση του τζίρου τους. Το ζητούμενο στην ανωτέρω γενική αποσταθεροποίηση και στο οριζόμενο με ΠΝΠ νομοθετικό πλαίσιο ως έκφανση του “δικαίου της ανάγκης” σε συνθήκες ανωτέρας βίας, όπως οι επικρατούσες στην περίοδο της πανδημίας, είναι να επιτευχθεί μια συνολικά δίκαιη και ταχεία κατανομή των ενισχύσεων και των βαρών μεταξύ των πολιτών, με προτεραιότητα την προστασία των ευάλωτων ατόμων, όπως είναι οι ευπαθείς ομάδες. Οι επεμβάσεις στις συμβατικές σχέσεις όμως θα πρέπει να είναι συγκεκριμένες και χρονικά περιορισμένες, και σε κάθε περίπτωση σύμφωνες με το Σύνταγμα, την ΕΣΔΑ και την σχετική εθνική και υπερεθνική νομολογία.

1.2 Η έννοια της ανωτέρας βίας

Καταρχάς, είναι χρήσιμη η οριοθέτηση της έννοιας της “ανωτέρας βίας”, η οποία καλύπτει αναπότρεπτα και απρόβλεπτα περιστατικά, τα οποία δεν ανήκουν στην σφαίρα επιρροής ή κινδύνου των συναλλασσομένων, μη δυνάμενα να ανατραπούν ούτε με μέτρα άκρας επιμέλειας και σύνεσης, όπως είναι πόλεμοι, φυσικές καταστροφές, παγκόσμιες οικονομικές κρίσεις, κυβερνητικές απαγορεύσεις, επιδημίες ή πανδημίες¹⁰. Τα γεγονότα αυτά οδηγούν στην αδυναμία εκπλήρωσης, εν όλω ή εν μέρει, μιας παροχής, είτε από το ένα συμβαλλόμενο μέρος είτε και από τα δύο συμβαλλόμενα μέρη. Στην ελληνική

8 ΦΕΚ 42/τ. Α'/2020.

9 ΦΕΚ 55/τ. Α'/2020.

10 Καραμπατζός Α., “Πανδημία (COVID-19): Οι συμβατικές σχέσεις εκ νέου στην προκρούστεια κλίνη του δικαίου της ανάγκης – Ιδίως οι ρήτρες ανωτέρας βίας, ΧρΙΔ, 2020, σ. 378.

έννομη τάξη, η αδυναμία αυτή ρυθμίζεται στον Αστικό Κώδικα στις γενικές διατάξεις των άρθρων 336, 338 ΑΚ και σε ειδικές διατάξεις ανάλογα με το είδος της σύμβασης, ενώ εφαρμοστέοι τυγχάνουν και οι διορθωτικοί μηχανισμοί των άρθρων 388 και 288 ΑΚ, ενώ ειδικά για την περίοδο του κορονοϊού, σύμφωνα με την ΚΥΑ 12998/232/2020¹¹ (άρθρο 1 παρ. 1 Κεφ. Α1): “η απαγόρευση λειτουργίας της επιχειρηματικής δραστηριότητας με εντολή δημόσιας αρχής συνιστά γεγονός ανωτέρας βίας”. Λόγω των ιδιαιτερώσεων συνθηκών που επικράτησαν κατά την περίοδο του κορονοϊού και αποτελούν περιστατικά ανωτέρας βίας (πανδημία, κυβερνητικές απαγορεύσεις και εντολές δημόσιας αρχής), σε πολλές συμβάσεις (λχ μεταξύ ξενοδόχου – πράκτορα, μεταξύ ζεύγους μελλονύμφων – ιδιοκτήτη κέντρου δεξίωσης κ.λπ.) προβλέφθηκαν ρήτρες ανωτέρας βίας, με τις οποίες καθορίζεται η πορεία της σύμβασης, η τύχη των προκαταβολών κλπ σε περίπτωση επέλευσης του περιστατικού που έχει προβλεφθεί στην σύμβαση και συνιστά ανώτερα βία. Πλην όμως, ειδικά για τις συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας, στο άρθρο 679 ΑΚ (όπως τροποποιήθηκε με τον Ν. 4611/2019 και κωδικοποιήθηκε με το άρθρο 14 Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου – ΠΔ 80/2022) ορίζονται τα εξής: “Παραίτηση του εργαζομένου από τα δικαιώματά του: Είναι άκυρη η συμφωνία με την οποία περιορίζονται τα δικαιώματα του εργαζομένου από τα άρθρα 656 έως 658, 659 παράγραφοι 2 έως 667, 668 εδάφια 2, 670, 674, 677 και 678 ή διευρύνεται η ευθύνη του εργαζομένου από το άρθρο 652”. Κατά συνέπεια, στις συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας, τυχόν ρήτρες ανωτέρας βίας για τον αποκλεισμό της ευθύνης του εργοδότη από την υπερημερία του είναι άκυρες¹².

1.3. Η πανδημία, ως λόγος ανωτέρας βίας στις εργασιακές σχέσεις

Η πανδημία αποτελεί γεγονός ανωτέρας βίας, εξαιρετικό και απρόβλεπτο, όμως αυτή καθεαυτή δεν συνεπάγεται αδυναμία αποδοχής της εργασίας κατά το άρθρο 656 ΑΚ, διότι για να εφαρμοσθεί το εν λόγω άρθρο θα πρέπει η αδυναμία αυτή θα πρέπει να οφείλεται σε τεχνικούς λόγους¹³. Έτσι, κατά γενική παραδοχή, η μείωση ή και η εκμηδένιση του κύκλου εργασιών του εργοδότη δεν συνιστά γεγονός ανωτέρας βίας διότι συνδέεται με τον επιχειρηματικό κίνδυνο που έχει αναλάβει. Συνεπώς, ο εργοδότης

11 “Μέτρα στήριξης εργαζομένων επιχειρήσεων εργοδοτών, υπό αναστολή δραστηριότητας, βάσει ΚΑΔ” - ΦΕΚ 1078/τ. Β'/2020.

12 Βασιλείου Δ., ό.π., σελ. 10 υποσ. 12.

13 Ζερδελής, Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 4η έκδοση, 2019, παρ. 20/54, σελ. 904, Κουκιάδης, Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 9η έκδ., 2021, σελ. 684, υποσ. 6, Λεβέντης σε Λεβέντη/Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 2011, σελ. 563, Τραυλός – Τζανετάτος, Ο κίνδυνος μισθού κατά το άρθρο 656 ΑΚ σε περίπτωση απεργίας και η ανταπεργία, ΕΕργΔ 2017, 1037 επ., 1041 επ.).

που δεν αποδέχεται την εργασία του προσωπικού του καθίσταται υπερήμερος δανειστής κατά το άρθρο 656 παρ. 1 ΑΚ. Διαφορετική είναι όμως η περίπτωση της απαγόρευσης λειτουργίας της επιχείρησης με εντολή δημόσιας αρχής καθόσον σύμφωνα με την ΚΥΑ 12998/232/2020 Κεφ. Α1, αρθ. 1, παρ. 1, πρόκειται στην περίπτωση αυτή για “γεγονός ανωτέρας βίας”.

Οι δυνατότητες του εργοδότη που βρίσκεται αντιμέτωπος με την μείωση του κύκλου εργασιών του εξαρτώνται από τις ειδικότερες συμφωνίες και συμβάσεις που έχει με το προσωπικό του και στο μέτρο που μπορεί να τις αξιοποιήσει (λχ μη χρήση του προσωπικού που βρίσκεται σε ετοιμότητα κλήσης, μη ανανέωση συμβάσεων κ.λπ.). Επίσης, μπορεί να ορίσει εκ περιτροπής εργασία (αρθ. 38 παρ. 3 Ν. 1892/1990¹⁴) μειώνοντας τον χρόνο απασχόλησης του προσωπικού εφόσον προηγουμένως ενημερώσει τους εκπροσώπους των εργαζομένων (και σε περίπτωση μη ύπαρξης εκπροσώπων όλο το προσωπικό) για την σοβαρή μείωση εργασιών της επιχείρησης. Σημειωτέον ότι εάν ο εργοδότης προβεί σε απολύσεις, θα πρέπει να λάβει υπόψη τους περιορισμούς για τις ομαδικές απολύσεις (Ν. 1387/1983) και σε κάθε περίπτωση να καταβάλει την αποζημίωση απόλυσης, διότι η παρ. 2 του α. 6 Ν. 2112/1920¹⁵ δεν βρίσκει εφαρμογή εν προκειμένω¹⁶.

Στην περίοδο των lockdowns, όπως και σε κάθε περίοδο που η οικονομία και η εργασία διέρχονται κρίση, το κράτος όφειλε να εξισορροπήσει τα συμφέροντα των εργοδοτών με τα δικαιώματα των εργαζομένων. Ειδικότερα, το κράτος έπρεπε να επιλέξει είτε να επιδοτήσει τους ανέργους ευελπιστώντας ότι η οικονομία θα ανακάμψει γρήγορα μέσω “αυτορρυθμίσεως” και θα δημιουργηθούν νέες θέσεις εργασίας, είτε να επιδοτήσει τμήμα των απωλεσθέντων εισοδημάτων των εργαζομένων, ώστε οι ίδιοι να διατηρήσουν τις θέσεις τους ή, ακόμη και αν απολυθούν, να είναι πιθανότερο να εξεύρουν νέα εργασία λόγω του μικρότερου διαστήματος ανεργίας τους¹⁷.

1.4. Συμπερασματικές παρατηρήσεις

Οι συνθήκες ανωτέρας βίας που προκλήθηκαν από την επικράτηση της πανδημίας Covid 19 έθεσαν σε δοκιμασία τις εργασιακές σχέσεις, εξαιτίας αφ' ενός του φόβου μετάδοσης του κορονοϊού στους χώρους εργασίας και αφ' ετέρου του φόβου απόλυσης συνεπεία της οικονομικής ανασφάλειας. Στη χώρα μας ελήφθησαν σημαντικά

14 Για τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη και άλλες διατάξεις” - ΦΕΚ 101/τ. Α/31-07-1990.

15 “Περί υποχρεωτικής καταγγελίας συμβάσεως εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων” - ΦΕΚ 67/τ. Α/18-03-2020.

16 Βασιλείου Δ., ό.π., σελ. 11.

17 Βασιλείου Δ., ό.π., σελ. 13.

μέτρα για την ρύθμιση της έκτακτης αυτής περιστασης και της αποτροπής καταχρήσεων σε βάρος των εργαζομένων, όμως από την επισκόπησή τους προκύπτει ότι είναι πρόδηλη η απουσία συμμετοχικού δικαιώματος των εργαζομένων και η κυριαρχία του κρατικιστικού μοντέλου¹⁸.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Η ΑΝΥΠΑΙΤΙΑ ΑΔΥΝΑΜΙΑ ΠΑΡΟΧΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Όπως προεκτέθηκε, κάμψη στην αρχή των αμφοτεροβαρών συμβάσεων περί κοινής απαλλαγής σε περίπτωση ανυπαίτιας αδυναμίας παροχής του ενός, αποτελούν οι ρυθμίσεις του εργατικού δικαίου που ορίζουν ότι, υπό προϋποθέσεις, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να παρέχει τον μισθό και σε περίπτωση που ο εργαζόμενος αδυνατεί να εκπληρώσει την δική του παροχή για λόγο που τον αφορά. Όταν εξαπλώθηκε και στην Ελλάδα ο SARS CoV 2 τέθηκαν αμέσως ζητήματα εργατικού δικαίου, καθώς πριν ακόμη προβλεφθούν νομοθετικές ρυθμίσεις προέκυψαν προβλήματα ανυπαίτιας αδυναμίας παροχής εργασίας, είτε λόγω εργαζομένων που νοσούσαν, είτε λόγω εργαζομένων που έπρεπε να παραμένουν κατ' οίκον για προληπτικούς λόγους, είτε ακόμη λόγω εργαζομένων που ανήκαν σε ευπαθείς ομάδες.

Τα μέτρα που υιοθετήθηκαν από τον Έλληνα νομοθέτη ήταν άμεσα, με κοινό τους χαρακτηριστικό ότι στηρίζονταν κυρίως σε ad hoc εργαλεία, χωρίς βέβαια να τίθενται, τουλάχιστον ρητά, στο περιθώριο οι ήδη υφιστάμενοι κανόνες του εργατικού δικαίου. Υιοθετήθηκαν κυρίως ρυθμίσεις ειδικού σκοπού, με επιμερισμό των συνεπειών μεταξύ Κράτους, εργοδοτών και εργαζομένων (τριμερής συμμετοχή στην αντιμετώπιση της πανδημίας)¹⁹.

Κατά την περίοδο της πανδημίας οι εργαζόμενοι διακρίνονται στις εξής κατηγορίες²⁰ : α) Όσοι νοσούν από Covid-19 (βλ. κατωτέρω υπό 2.1). β) Όσοι, αν και δεν νοσούν, οφείλουν να παραμείνουν στην οικία τους για προληπτικούς λόγους (βλ. κατωτέρω υπό 2.2). γ) Όσοι ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες (βλ. κατωτέρω υπό 2.3). δ) Όσοι είναι γονείς και οφείλουν να παραμείνουν στην οικία τους λόγω αναστολής λειτουργίας των εκπαιδευτικών μονάδων στις οποίες φοιτούν τα τέκνα τους (βλ. κατωτέρω υπό 2.4). Επισημαίνεται ότι για όλες τις ανωτέρω κατηγορίες εργαζομένων,

18 Βασιλείου Δ., ό.π., σελ. 35.

19 Μπουμπουχερόπουλος Π. “Αδυναμίας παροχής εργασίας, τηλεργασία και εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής κατά την περίοδο ισχύος των μέτρων για τον περιορισμό της διάδοσης του κορονοϊού SARS COV 2”, ΕΕργΔ 4/2020, σελ. 508.

20 Μπουμπουχερόπουλος Π. “Η εξέλιξη της νομοθετικής ρύθμισης της αδυναμίας παροχής εργασίας, της τηλεργασίας και της εναρμόνισης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής κατά την πανδημία COVID- 19, ΕΕργΔ 1/2022, σελ. 38.

εάν η επιχείρηση τεθεί σε καθεστώς προσωρινής παύσης με εντολή δημόσιας αρχής, παύει και η υποχρέωση του εργοδότη για καταβολή μισθού.

2.1. Εργαζόμενοι που νοσούν από Covid 19

Οι εργαζόμενοι που αδυνατούσαν να εργασθούν λόγω της νόσου Covid 19 υπόκεινται σε ρυθμίσεις όσον αφορά την άδεια και τις αποδοχές τους όπως εκτίθεται κατωτέρω.

2.1.1. Το νομοθετικό πλαίσιο πριν τον Ν. 4886/2022

Για τους εργαζόμενους με νόσηση από Covid-19, επί δύο περίπου έτη (Μάρτιος 2020 – Ιανουάριος 2022) και παρά τις αλληπάλληλες νομοθετικές ρυθμίσεις, δεν υπήρχε κάποια ειδική πρόβλεψη, και για τον λόγο αυτό εφαρμόζονταν οι γενικές διατάξεις των άρθρων 657, 658, 660 και 661 ΑΚ και οι κατά περίπτωση ευνοϊκότερες ρυθμίσεις ΣΣΕ ή κανονισμών εργασίας.

“Άρθρο 657: Λόγοι που εμπόδισαν τον εργαζόμενο: Ο εργαζόμενος διατηρεί την αξίωσή του για το μισθό, αν ύστερα από δεκαήμερη τουλάχιστον παροχή εργασίας εμποδίζεται να εργαστεί από σπουδαίο λόγο που δεν οφείλεται σε υπαιτιότητά του. Ο εργοδότης έχει δικαίωμα να αφαιρέσει από το μισθό τα ποσά που εξαιτίας του εμποδίου καταβλήθηκαν στον εργαζόμενο από ασφάλιση υποχρεωτική κατά το νόμο.

Άρθρο 658: Το χρονικό διάστημα κατά το οποίο διατηρείται, σύμφωνα με το προηγούμενο άρθρο, η αξίωση για το μισθό σε περίπτωση εμποδίου, δεν μπορεί να υπερβεί τον ένα μήνα, αν το εμπόδιο εμφανίστηκε ένα τουλάχιστον έτος μετά την έναρξη της σύμβασης, και το μισό μήνα σε κάθε άλλη περίπτωση. Η αξίωση για το διάστημα αυτό υπάρχει και αν ακόμη ο εργοδότης κατήγγειλε τη μίσθωση επειδή το εμπόδιο του παρείχε το δικαίωμα αυτό.

Άρθρο 660: Ασθένεια του εργαζομένου: Ο εργοδότης σε περίπτωση ασθένειας του εργαζομένου που έχει προσληφθεί και ζει μαζί του, έχει υποχρέωση να του παρέχει, ενόσω διαρκεί η σύμβαση, περίθαλψη και ιατρική αντίληψη στο σπίτι ή και σε νοσοκομείο έως ένα μήνα, αν η ασθένεια παρουσιάστηκε τουλάχιστον ένα έτος μετά την έναρξη της σύμβασης, και έως δέκα ημέρες, αν η ασθένεια παρουσιάστηκε μετά τρεις μήνες από την έναρξη της σύμβασης. Ο εργοδότης έχει δικαίωμα να καταλογίσει τις δαπάνες στο μισθό που οφείλει για το χρόνο που διαρκεί η ασθένεια. Η υποχρέωση του εργοδότη δεν υπάρχει, αν ή ασθένεια οφείλεται σε δόλο ή σε βαριά αμέλεια του εργαζομένου ή από την εισαγωγή του σε νοσοκομείο ως ασφαλισμένου υποχρεωτικά για την περίπτωση ασθένειας.

Άρθρο 661: Ο εργοδότης έχει τις υποχρεώσεις του προηγούμενου άρθρου και αν ακόμη, έχοντας εξαιτίας της ασθένειας τέτοιου δικαίωμα, καταγγείλει τη σύμβαση”.

Σύμφωνα με τις ανωτέρω διατάξεις, ο εργαζόμενος διατηρεί την αξίωσή του για το μισθό, αν ύστερα από δεκαήμερη τουλάχιστον παροχή εργασίας εμποδίζεται να εργαστεί από σπουδαίο λόγο που δεν οφείλεται σε υπαιτιότητά του, ενώ ο εργοδότης έχει δικαίωμα να αφαιρέσει από το μισθό τα ποσά που εξαιτίας του εμποδίου καταβλήθηκαν στον εργαζόμενο από ασφάλιση υποχρεωτική κατά το νόμο. Το χρονικό διάστημα κατά το οποίο διατηρείται, σύμφωνα με την προπαρατεθείσα διάταξη, η αξίωση για το μισθό σε περίπτωση κωλύματος, δεν μπορεί να υπερβεί τον ένα μήνα, εάν το εμπόδιο εμφανίστηκε ένα τουλάχιστον έτος μετά την έναρξη της σύμβασης, και το μισό μήνα σε κάθε άλλη περίπτωση.

Χωρίς αμφιβολία, η ασθένεια αποτελεί σπουδαίο λόγο και κώλυμα που οδηγεί σε ανυπαίτια αδυναμία παροχής εργασίας²¹. Επομένως, εν προκειμένω και η νόσηση από Covid 19, αποτελεί σαφώς σπουδαίο λόγο, που εμπίπτει στην έννοια του άρθρου 657 ΑΚ.

Ωστόσο, εν προκειμένω και ενόψει της μεγάλης μεταδοτικότητας και γρήγορης εξάπλωσης του Covid-19 συζητήθηκε έντονα εάν υφίστατο υπαιτιότητα εκ μέρους του εργαζομένου ο οποίος από βαρεία αμέλεια δεν ελάμβανε τα αναγκαία προστατευτικά μέτρα και πολύ περισσότερο εάν παραβίαζε τα νομοθετικά μέτρα που απέβλεπαν στην αποτροπή μετάδοσης του ιού²². Τέθηκε συνεπώς το θεωρητικό ερώτημα εάν η στάση του εργαζομένου ως προς την μη τήρηση των κανόνων υγιεινής, κοινωνικών αποστάσεων κ.λπ. συνιστά αμελή και άρα υπαίτια συμπεριφορά εκ μέρους του και μπορεί να του στερήσει τις αποδοχές που θα εδικαιούτο. Ειδικότερα, για όσο καιρό ισχύουν οι αυστηρές υποδείξεις για τήρηση των υγειονομικών μέτρων που επιβάλλονται για τον περιορισμό της διάδοσης του κορονοϊού, και πολύ περισσότερο όταν παραβιάζονται ειδικοί απαγορευτικοί νομοθετικοί κανόνες, γίνεται δεκτό ότι ο εργαζόμενος, που δεν επιδεικνύει την δέουσα επιμέλεια αλλά παρουσιάζει υπαίτια συμπεριφορά, και νοσήσει εκ του λόγου αυτού, με ύπαρξη αιτιώδους συνδέσμου μεταξύ της συμπεριφοράς του και του αποτελέσματος της νόσησης, δεν δικαιούται μισθό²³. Ωστόσο, επειδή η απόδειξη της παραβίασης των μέτρων καθώς και του αιτιώδους συνδέσμου μεταξύ της παραβίασης αυτών και της νόσησης του εργαζομένου θα ήταν αδύνατη για τον εργοδότη, πρακτικά δεν υπήρξε κάποια δυσμενής συνέπεια σε βάρος εργαζομένων που νόσησαν εκ μέρους

21 Ι. Καποδίστρια, ΕρμΑΚ, άρθρο 657 αρ. 31, βλ. και ΑΠ 662/2019, ΑΠ 288/2018 ΕεργΔ 2018, 1018, ΑΠ 791/2011 ΝοΒ 60, 12.

22 Μπουμπουχερόπουλος Π. “Αδυναμίας παροχής εργασίας, τηλεργασία και εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής κατά την περίοδο ισχύος των μέτρων για τον περιορισμό της διάδοσης του κορονοϊού SARS COV 2”, ΕΕργΔ 4/2020, σελ. 511.

23 Μπουμπουχερόπουλος Π. ό.π., σελ. 512.

του εργοδότη.

Σε κάθε περίπτωση όμως, η υπαιτιότητα του άρθρου 657 ΑΚ ερμηνεύεται συσταλτικά και περιλαμβάνει τον δόλο και την βαρεία αμέλεια, όπως τούτο ρητά αναφέρεται στο άρθρο 660 ΑΚ, διότι οι δύο αυτές διατάξεις έχουν κοινό σκοπό: την συγκεκριμενοποίηση των παρεπόμενων από την καλή πίστη υποχρεώσεων πρόνοιας του εργοδότη. Επομένως, η ελαφρά αμέλεια ως προς την μη συμμόρφωση προς τους κανόνες υγιεινής και προς τους περιορισμούς που ισχύουν για τον περιορισμό της διάδοσης του κορωνοϊού και η συνεπεία αυτής νόσηση του εργαζομένου, δεν του στερούν τις αποδοχές του προβλεπόμενου από το άρθρο 658 ΑΚ χρονικού διαστήματος²⁴.

Επιπλέον, και στο διάστημα μετά την ισχύ του Ν.4820/2021²⁵, ότε και ο εργοδότης μπορούσε να διαπιστώσει δυνάμει του άρθρου 205 εάν οι απασχολούμενοι είχαν εμβολιασθεί κατά του Covid-19 και είχαν λάβει σχετικό πιστοποιητικό, εξακολουθούσε να ισχύει η διάταξη της ΚΥΑ Δ1α ΓΠ.οικ.361/2022²⁶ σύμφωνα με την οποία “για να θεωρηθεί νόμιμη η απουσία από την εργασία λόγω νόσησης από τον κορωνοϊό Covid-19 σύμφωνα με τα εκάστοτε ισχύοντα υγειονομικά πρωτόκολλα, αρκεί η βεβαίωση θετικού ελέγχου με τη χρήση ταχείας ανίχνευσης αντιγόνου κορωνοϊού Covid-19 (rapid test)”.

2.1.2 Ο Ν. 4886/2022

Με το άρθρο 62 του Ν. 4886/2022²⁷ το οποίο ισχύει από τον Ιανουάριο 2022, δεν τίθεται ως προϋπόθεση για την καταβολή του μισθού η αδυναμία παροχής εργασίας από τον εργαζόμενο ο οποίος νοσεί από Covid-19 να είναι ανυπαίτια, και, κατά συνέπεια, σε πρακτικό επίπεδο ουδέποτε υπήρξε διάκριση μεταξύ εμβολιασμένων και ανεμβολίαστων εργαζομένων ως προς την καταβολή του μισθού τους λόγω αδυναμίας παροχής εργασίας συνεπεία νόσησης από Covid-19. Ειδικότερα, στην διάταξη του άρθρου 62 Ν. 4886/2022 προβλέπονται τα εξής: “1. Εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα, σε περίπτωση νόσησης από τον κορωνοϊό COVID-19, δικαιούνται να παρέχουν την εργασία τους εξ αποστάσεως,

24 Μπουμπουχερόπουλος Π., ό.π., σελ. 513.

25 “Οργανικός Νόμος του Ελεγκτικού Συνεδρίου και άλλες ρυθμίσεις” - ΦΕΚ 130/τ. Α'/23-07-2021.

26 Τροποποίηση της υπό στοιχεία Δ1α/Γ.Π.οικ. 81558/29.12.2021 κοινής υπουργικής απόφασης «Έκτακτα μέτρα προστασίας της δημόσιας υγείας από τον κίνδυνο περαιτέρω διασποράς του κορωνοϊού COVID-19 στο σύνολο της Επικράτειας, για το διάστημα από την Πέμπτη, 30 Δεκεμβρίου 2021 και ώρα 6:00 έως και τη Δευτέρα, 17 Ιανουαρίου 2022 και ώρα 6:00» - ΦΕΚ 3/τ. Β'/04-01-2022.

27 “Εκσυγχρονισμός του δικαίου ανταγωνισμού για την ψηφιακή εποχή - Τροποποίηση του ν. 3959/2011 και ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 11ης Δεκεμβρίου 2018 για την παροχή αρμοδιοτήτων στις αρχές ανταγωνισμού των κρατών μελών, ώστε να επιβάλλουν αποτελεσματικότερα τους κανόνες και για τη διασφάλιση της εύρυθμης λειτουργίας της εσωτερικής αγοράς και άλλες διατάξεις” - ΦΕΚ 21/τ. Α'/24-01-2022.

εφόσον αυτό είναι εφικτό, για χρονικό διάστημα έως πέντε (5) εργάσιμων ημερών. Εφόσον η παροχή εξ αποστάσεως εργασίας δεν είναι εφικτή, δικαιούνται, για το ίδιο χρονικό διάστημα, να κάνουν χρήση ειδικής άδειας ασθενείας λόγω νόσησης από τον κορωνοϊό COVID-19. Για την παροχή εξ αποστάσεως εργασίας ή τη χορήγηση της ειδικής άδειας, αρκεί η απόδειξη θετικού διαγνωστικού ελέγχου, σύμφωνα με τα εκάστοτε ισχύοντα υγειονομικά πρωτόκολλα και δεν απαιτείται ιατρική γνωμάτευση. Η άδεια αυτή χορηγείται επιπρόσθετα προς άλλες άδειες που αφορούν σε ασθένεια υπαλλήλου και δεν επιτρέπεται να χορηγείται όταν, κατά το ίδιο χρονικό διάστημα, έχει χορηγηθεί στον ίδιο εργαζόμενο οποιαδήποτε άλλη άδεια”. Η ρύθμιση αυτή κρίθηκε αναγκαία, διότι λόγω της ραγδαίας αύξησης των κρουσμάτων που είχε παρατηρηθεί το αμέσως προηγούμενο διάστημα²⁸, κρίθηκε επιβεβλημένος από τον νομοθέτη ο επιμερισμός του οικονομικού βάρους της πανδημίας, που μέχρι τότε βάρυνε μόνο τον εργοδότη²⁹.

2.1.3. Η ειδική άδεια του άρθρου 62 Ν. 4886/2022

Όπως προκύπτει από την προπαρατεθείσα διάταξη του άρθρου 62 Ν. 4886/2022, τέθηκε η πρόβλεψη για τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα της χορήγησης ειδικής άδειας διάρκειας έως 5 εργάσιμων ημερών λόγω νόσησης από Covid 19, με προϋπόθεση την διενέργεια διαγνωστικού τεστ με θετικό αποτέλεσμα και εφόσον η παροχή εργασίας εξ αποστάσεως δεν είναι εφικτή. Η εν λόγω άδεια αποτελεί άδεια ασθενείας και ισχύουν και γι' αυτήν οι γενικές διατάξεις για τον τρόπο πληρωμής από τον εργοδότη και επιδότησης από τον ασφαλιστικό φορέα, όμως, σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 1 της ΥΑ 6924/2022³⁰, δεν ισχύουν οι λοιπές χρονικές και λοιπές προϋποθέσεις του ασφαλιστικού φορέα στον οποίο υπάγεται ο εργαζόμενος για παροχές ασθενείας. Επιπλέον, σύμφωνα με διαδοχικές Υπουργικές Αποφάσεις, η ισχύς του άρθρου 62 του ν. 4886/2022 παρατάθηκε διαδοχικά μέχρι τις 30/06/2023, με τους ειδικότερους όρους και λεπτομέρειες, που ορίζονται στην υπ' αρ. 6924/27-01-2022 απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων για τη χορήγηση ειδικής άδειας ασθενείας εργαζομένων λόγω νόσησης από τον κορωνοϊό COVID-19 και την επιδότησή της από

28 Σύμφωνα με τα δεδομένα της 31/12/2021, καταγράφηκαν 40.560 κρούσματα εντός των τελευταίων 24 ωρών. Ο συνολικός αριθμός των κρουσμάτων έως την ανωτέρω ημερομηνία ανήλθε σε 1.210.583. Πηγή: <https://eody.gov.gr/wp-content/uploads/2021/12/covid-gr-daily-report-20211231.pdf>.

29 “Ανάλυση συνεπειών ρύθμισης” της Τροπολογίας/Προσθήκης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων στο Σχέδιο Νόμου του Υπουργείου Ανάπτυξης και Επενδύσεων σχετικά με τις προτεινόμενες ρυθμίσεις που ψηφίστηκαν ως άρθρα 61 και 62 Ν. 4886/2022 και υπό το ερώτημα “ποιοι είναι οι (βραχυπρόθεσμοι) στόχοι της αξιολογούμενης ρύθμισης”.

30 “Ειδικότεροι όροι και λεπτομέρειες για τη χορήγηση της ειδικής άδειας ασθενείας εργαζομένων λόγω νόσησης από τον κορωνοϊό COVID-19, την τυχόν παράτασή της και την εν γένει εφαρμογή του άρθρου 62 του ν. 4886/2022” - ΦΕΚ 291/τ. Β'/29-01-2022.

τον ασφαλιστικό φορέα.

Η ανωτέρω ειδική άδεια ασθένειας λόγω Covid 19 διακρίνεται από την κοινή αναρρωτική άδεια κατά το ότι στην περίπτωση της ειδικής άδειας λόγω Covid 19 θα πρέπει να μην είναι εφικτή η εξ αποστάσεως παροχή εργασίας από τον νοσήσαντα. Επίσης, η αδυναμία παροχής εργασίας από εργαζόμενο, ο οποίος δεν προβαίνει στην διενέργεια τεστ για την διαπίστωση της νόσησής του από Covid 19 μέσω θετικού διαγνωστικού ελέγχου, εξακολουθεί να ρυθμίζεται από τις κοινές διατάξεις και όχι από το άρθρο 62 Ν. 4886/2022³¹. Σημειωτέον ότι ο χρόνος των πέντε εργασίμων ημερών αποτελεί απόλυτο όριο για την παροχή εξ αποστάσεως εργασίας αλλά σχετικό όριο για την ειδική άδεια ασθένειας Covid 19, καθόσον η τελευταία μπορεί να παραταθεί σύμφωνα με τα ισχύοντα υγειονομικά πρωτόκολλα. Ειδικότερα, για την περίπτωση που μετά την παρέλευση του πενθημέρου η κατάσταση της υγείας του εργαζομένου επιδεινωθεί και δεν καθιστά δυνατή την παροχή εργασίας του, γίνεται δεκτή η αναλογική εφαρμογή της παρ. 2 του άρθρου 62 Ν. 4886/2022 περί παράτασης της ειδικής άδειας.

Με την παρ. 1 του άρθρου 2 της ΥΑ 6924/27-01-2022 διευκρινίσθηκε ότι το ανέφικτο της παροχής εργασίας εξ αποστάσεως δύναται να οφείλεται είτε στην φύση της εργασίας είτε στην κατάσταση της υγείας του εργαζομένου. Ως εκ τούτου, στην δεύτερη περίπτωση το δικαίωμα για την λήψη της ανωτέρω ειδικής άδειας ασθένειας ασκείται από τον εργαζόμενο, ο οποίος κρίνει αν η κατάσταση της υγείας του του επιτρέπει να εργασθεί ή όχι. Ο εργοδότης δεν έχει δικαίωμα να αμφισβητήσει την κρίση του εργαζομένου περί του ανέφικτου παροχής εργασίας, εφόσον ο τελευταίος προσκομίσει θετικό διαγνωστικό τεστ³². Εάν ο εργοδότης αρνηθεί την παροχή των μέσων για την εξ αποστάσεως εργασίας στον εργαζόμενο που ζητεί ειδική άδεια ασθένειας, καθίσταται ο ίδιος υπερήμερος δανειστής σύμφωνα με τα άρθρα 351, 656 ΑΚ. Ο εργαζόμενος όμως που έχει ήδη τεθεί σε καθεστώς τηλεργασίας ή εξ αποστάσεως εργασίας δικαιούται να κάνει χρήση της ειδικής άδειας ασθένειας μόνο εάν η κατάσταση της υγείας του λόγω της νόσησης δεν επιτρέπει την εκ μέρους του παροχή εργασίας. Θα πρέπει δε να επισημανθεί ότι η ανωτέρω άδεια ασθένειας λόγω Covid-19, λόγω της ειδικής φύσεώς της, δεν συνυπολογίζεται με άλλη αναρρωτική άδεια που τυχόν έλαβε ο εργαζόμενος ή με ανυπαίτια αδυναμία παροχής εργασίας του που τυχόν προέκυψε και χορηγείται ακόμη και αν έχουν εξαντληθεί τα χρονικά διαστήματα του άρθρου 658 ΑΚ.

31 Μπουμπουχερόπουλος Π. “Η εξέλιξη της νομοθετικής ρύθμισης της αδυναμίας παροχής εργασίας, της τηλεργασίας και της εναρμόνισης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής κατά την πανδημία COVID- 19, ΕΕργΔ 1/2022, σελ. 43.

32 Μπουμπουχερόπουλος Π. ό.π., σελ. 44.

2.2. Εργαζόμενοι που οφείλουν να παραμείνουν στην οικία τους για προληπτικούς λόγους

Οι εργαζόμενοι που αδυνατούσαν να εργασθούν λόγω της υποχρέωσης παραμονής στην οικία τους για προληπτικούς λόγους υπόκεινται ομοίως σε ρυθμίσεις όσον αφορά την άδεια και τις αποδοχές τους όπως εκτίθεται κατωτέρω.

2.2.1 Το νομικό καθεστώς έως τον Σεπτέμβριο 2020

Για τους εργαζόμενους που, ναι μεν δεν νοσούσαν, πλην όμως όφειλαν να παραμείνουν στην οικία τους για προληπτικούς λόγους, μέχρι και τον Σεπτέμβριο του 2020 ίσχυαν αναλογικά οι ανωτέρω διατάξεις του Αστικού Κώδικα (ή τυχόν ευνοϊκότερες, ειδικότερες ρυθμίσεις), ελλείψει αντίθετης ρύθμισης³³. Ειδικότερα, η εν λόγω κατηγορία εργαζομένων υποχρεούνταν σε κατ' οίκον παραμονή για προληπτικούς λόγους, για χρονικό διάστημα 14 ημερών, καθόσον στην περίπτωση τους η υποχρεωτική παραμονή επειδή έχουν έρθει σε επαφή με κρούσμα, θεσπίστηκε για λόγους διαφύλαξης της δημόσιας υγείας. Επομένως, και στην περίπτωση αυτή η αξίωσή τους για μισθό σύμφωνα με την διάταξη του άρθρου 658 ΑΚ θα εξαρτάτο από την τυχόν υπαιτιότητά τους και τον βαθμό αυτής για την περιέλευσή τους στην κατάσταση προληπτικής απομόνωσης³⁴. Διαφορετική, βέβαια, είναι η περίπτωση των εργαζόμενων που παραμένουν στην οικία τους διότι εργάζονται εξ αποστάσεως, καθόσον γι' αυτούς ισχύουν τα προβλεπόμενα για την τηλεργασία (βλ. κατωτέρω υπό Κεφ. 4).

2.2.2. Ο Ν. 4722/2020 – άρθρο 15

Από τον Σεπτέμβριο 2020 όμως, με το άρθρο 15 Ν. 4722/2020³⁵ προβλέφθηκε ότι ο εργοδότης δύναται να θέσει τον εργαζόμενο που παραμένει στην οικία του για προληπτικούς λόγους σε καθεστώς τηλεργασίας. Ειδικότερα, στην ανωτέρω διάταξη ορίζονται τα εξής: *“1. Εργοδότης, που απασχολεί εργαζόμενο ο οποίος τίθεται σε περιορισμό επτά (7) ή δεκατεσσάρων (14) ημερών, στο πλαίσιο των μέτρων προληπτικού*

33 Μπουμπουχερόπουλος Π. ό.π., σελ. 45.

34 Μπουμπουχερόπουλος Π. “Αδυναμίας παροχής εργασίας, τηλεργασία και εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής κατά την περίοδο ισχύος των μέτρων για τον περιορισμό της διάδοσης του κορωνοϊού SARS COV 2”, ΕΕργΔ 4/2020, σελ. 514.

35 “Κύρωση: α) της από 10.8.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου «Επείγουσες ρυθμίσεις αντιμετώπισης εκτάκτων αναγκών του Εθνικού Συστήματος Υγείας, προστασίας από τη διασπορά του κορωνοϊού COVID-19, στήριξης της αγοράς εργασίας και διευκόλυνσης της εκπαιδευτικής διαδικασίας» (Α' 157) και β) της από 22.8.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου «Εκτακτα μέτρα για την ενίσχυση των αστικών συγκοινωνιών, την προμήθεια μέσω ατομικής προστασίας και την πρόσληψη προσωπικού καθαριότητας των σχολικών μονάδων, τη στήριξη των τουριστικών επιχειρήσεων και της αγοράς εργασίας και την ενίσχυση της Γενικής Γραμματείας Πολιτικής Προστασίας προς αντιμετώπιση των συνεπειών της πανδημίας του κορωνοϊού COVID-19, καθώς και τη στήριξη των πλημυροπαθών της Εύβοιας που επλήγησαν κατά τις πλημμύρες της 8ης και 9ης Αυγούστου 2020» (Α' 161) και άλλες διατάξεις για την αντιμετώπιση των συνεπειών της πανδημίας του κορωνοϊού COVID-19 και άλλων επειγόντων ζητημάτων” - ΦΕΚ 177/τ. Α'/15-09-2020.

ελέγχου για τον περιορισμό της διάδοσης του κορωνοϊού COVID-19, σύμφωνα με τις επίσημες συστάσεις του Εθνικού Οργανισμού Δημόσιας Υγείας (ΕΟΔΥ), δύναται: α) να καθορίσει με απόφασή του, ότι η εργασία που παρέχεται από τον εργαζόμενο αυτόν, στον προβλεπόμενο από την ατομική σύμβαση τόπο εργασίας, θα πραγματοποιείται με το σύστημα της εξ αποστάσεως εργασίας της περ. α) της παρ. 2 του άρθρου 4 της από 11.3.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου (Α` 55), η οποία κυρώθηκε με το άρθρο 2 του ν. 4682/2020, ή β) εάν δεν είναι εφικτή η εφαρμογή της εξ αποστάσεως εργασίας σύμφωνα με την περ. α), να απασχολεί τον εργαζόμενο, σύμφωνα με τις ανάγκες της επιχείρησης, πέραν του ημερήσιου συμβατικού ωραρίου του, κατά μία (1) ώρα ημερησίως, σε άλλες εργάσιμες ημέρες, από τη λήξη του περιορισμού του εργαζόμενου μέχρι τη συμπλήρωση του ημίσεος των ωρών που αντιστοιχούν στις εργάσιμες ημέρες παραμονής κατ' οίκον. Ο χρόνος αναπλήρωσης που προβλέπεται στο προηγούμενο εδάφιο δεν λογίζεται ως υπερεργασία ή υπερωριακή απασχόληση, σε περίπτωση πλήρους απασχόλησης, ούτε ως πρόσθετη εργασία, σε περίπτωση μερικής απασχόλησης. Ο εργαζόμενος δεν δικαιούται, κατά τον χρόνο αναπλήρωσης του ημίσεος των εργάσιμων ωρών που αντιστοιχούν στο χρονικό διάστημα παραμονής κατ' οίκον, καμία προσαύξηση ή αμοιβή για πρόσθετη εργασία. Σε κάθε περίπτωση πρέπει να τηρούνται οι σχετικές προστατευτικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας για τα χρονικά όρια εργασίας των εργαζομένων. 2. Ο εργοδότης καταβάλλει κανονικά για το χρονικό διάστημα παραμονής κατ' οίκον του εργαζομένου το σύνολο των αποδοχών και ασφαλιστικών εισφορών".

Όπως προκύπτει από την προαναφερόμενη διάταξη, εάν δεν είναι εφικτή η εφαρμογή τηλεργασίας, με την παρ. 2 του ανωτέρω άρθρου εισάγεται για πρώτη φορά η έννοια της “αναπλήρωσης” εργασίας, ήτοι της δυνατότητας του εργοδότη να επιβάλει στον εργαζόμενο την υποχρέωση να εργασθεί, το επόμενο χρονικό διάστημα, πέραν του συμβατικού του ωραρίου κατά μία ώρα ημερησίως και σε άλλες εργάσιμες μέρες, από την λήξη του κατ' οίκον περιορισμού του εργαζομένου και μέχρι την συμπλήρωση του ημίσεος των ωρών που αντιστοιχούν στις εργάσιμες ημέρες παραμονής κατ' οίκον. Για τις επιπλέον αυτές ώρες εργασίας δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις για την υπερεργασία και την υπερωριακή απασχόληση και δεν καταβάλλεται προσαύξηση επί του μισθού του εργαζομένου. Επομένως, η εν λόγω διάταξη τυγχάνει προβληματική καθ' ο μέρος εισάγει διαφορετική ρύθμιση στον κανόνα της “ακριβόχρονης παροχής εργασίας”³⁶.

36 Μπουμπουχερόπουλος Π. “Η εξέλιξη της νομοθετικής ρύθμισης της αδυναμίας παροχής εργασίας, της τηλεργασίας και της εναρμόνισης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής κατά την πανδημία COVID- 19, ΕΕργΔ 1/2022, σελ. 47.

2.2.3. Ο Ν. 4886/2022 - άρθρο 62 παρ. 6

Παρόλο που επρόκειτο να καταργηθεί η ανωτέρω ρύθμιση του άρθρου 15 Ν. 4722/2020 με την προτεινόμενη τροπολογία, τελικώς με το άρθρο 62 παρ. 6 Ν. 4886/2022 ορίστηκε ότι η αναπλήρωση εργασίας στο εξής εφαρμόζεται μόνο για τους εργαζόμενους οι οποίοι λόγω επαφής με επιβεβαιωμένο κρούσμα τίθενται υποχρεωτικά σε κατ' οίκον περιορισμό και υπογράφουν σχετική υπεύθυνη δήλωση, ενώ επήλθε και αλλαγή ως προς την χρονική αναπλήρωση, καθόσον πλέον αυτή αφορά στο σύνολο, και όχι στο ήμισυ, των ωρών που αντιστοιχούν στις εργάσιμες ημέρες της παραμονής σε περιορισμό. Επιπλέον, όπως προεκτέθηκε (βλ. ανωτ. υπό 2.1.3), σύμφωνα με διαδοχικές Υπουργικές Αποφάσεις, η ισχύς του άρθρου 62 του ν. 4886/2022 παρατάθηκε τελικώς μέχρι τις 30-06-2023 (βλ. άρθρο μόνο της ΥΑ 13658/2022³⁷), με τους ειδικότερους όρους και λεπτομέρειες, που ορίζονται στην υπ' αρ. 6924/27-01-2022 απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων για τη χορήγηση ειδικής άδειας ασθένειας εργαζομένων λόγω νόσησης από τον κορωνοϊό COVID-19 και την επιδότησή της από τον ασφαλιστικό φορέα.

2.2.4. Οι εργαζόμενοι γονείς νοσούντων από Covid 19 τέκνων

Ειδική κατηγορία εργαζομένων αποτελούν στο ανωτέρω ρυθμιστικό πεδίο οι γονείς νοσούντων από Covid 19 ανηλίκων τέκνων ή νοσούντων από Covid 19 τέκνων, ανεξαρτήτου ηλικίας, τα οποία σπουδάζουν σε ειδικά σχολεία ή μονάδες ειδικής αγωγή ή έχουν αναπηρία και είναι ωφελούμενα σε δομές παροχής υπηρεσιών ανοιχτής φροντίδας για άτομα με αναπηρία. Σύμφωνα με το άρθρο 16 Ν. 4722/2020 οι γονείς των παραπάνω κατηγοριών ελάμβαναν ειδική άδεια μετ' αποδοχών τουλάχιστον 14 ημερών, η οποία δεν συμψηφιζόταν με την γονική, κανονική ή άλλου είδους άδεια. Προβλεπόταν επίσης ότι τα 2/3 των αποδοχών καταβάλλονταν από τον εργοδότη ενώ το 1/3 από το Κράτος, ενώ για τους εργαζόμενους στον ευρύτερο Δημόσιο Τομέα και στις επιχειρήσεις του Κεφαλαίου Α' του Ν. 3429/2005 (ΔΕΚΟ) οι αποδοχές καλύπτονταν εξ ολοκλήρου από τον εργοδότη.

Η ανωτέρω πρόβλεψη κρίθηκε αναγκαία *“για την αντιμετώπιση των αναγκών φροντίδας των τέκνων από τους εργαζόμενους γονείς σε περίπτωση που αυτά νοσήσουν από Covid 19, λαμβάνοντας παράλληλα υπόψη ότι οι γονείς είναι άμεσες επαφές και*

37 “Παράταση ισχύος της ρύθμισης του άρθρου 62 του Ν. 4886/2022 (Α' 12) για τη χορήγηση ειδικής άδειας ασθένειας εργαζομένων λόγω νόσησης από τον κορωνοϊό COVID-19 και την επιδότησή της από τον ασφαλιστικό φορέα” – ΦΕΚ Β' 678/09.02.2023.

*πρέπει να τεθούν και οι ίδιοι σε κατ' οίκον περιορισμό*³⁸.

Όπως προεκτέθηκε όμως, από τον Ιανουάριο 2022 τέθηκε σε ισχύ ο Ν. 4886/2022, στο άρθρο 61 του οποίου προβλέφθηκε ότι οι γονείς των νοσούντων από Covid 19 τέκνων δικαιούνται να παρέχουν εξ αποστάσεως την εργασία τους για χρονικό διάστημα έως πέντε ημερών. Εφόσον τούτο δεν είναι εφικτό, δικαιούνται για το ίδιο χρονικό διάστημα να κάνουν χρήση ειδικής άδειας λόγω νόσησης των τέκνων τους από Covid 19 για τις τέσσερις πρώτες ημέρες, ενώ για την πέμπτη ημέρα δύνανται να χρησιμοποιήσουν οποιαδήποτε άλλη άδεια. Κατά τις τρεις πρώτες ημέρες της ειδικής άδειας οι εργαζόμενοι λαμβάνουν από τον εργοδότη το 50% των αποδοχών τους, την τέταρτη ημέρα λαμβάνουν από το Κράτος το 100% των αποδοχών τους ενώ για την πέμπτη ημέρα εφαρμόζεται ό,τι προβλέπεται από τις οικείες διατάξεις χορήγησης άδειας, της οποίας επιλέγουν να κάνουν χρήση όπως προεκτέθηκε. Τόσο για την εξ αποστάσεως εργασία όσο και για την χορήγηση της ειδικής άδειας απαραίτητη η προσκόμιση θετικού αποτελέσματος διαγνωστικού ελέγχου Covid 19. Θα πρέπει επίσης να σημειωθεί ότι σύμφωνα με το άρθρο 16 παρ. 1 Ν. 4722/2020 και το άρθρο 2 παρ. 5 ΥΑ 9407/03-02-2022³⁹, δεν επιτρέπεται η χορήγηση της άδειας των άρθρων 61 και 62 Ν. 4886/2022 όταν κατά το ίδιο διάστημα έχει ήδη χορηγηθεί άλλη – σχετική με την αποφυγή διάδοσης του Covid 19- άδεια.

2.3. Εργαζόμενοι που ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες

Όσον αφορά τους εργαζόμενους που ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες ή ομάδες υψηλού κινδύνου, αρχικά παρατηρήθηκε απόκλιση στις ρυθμιστικές διατάξεις⁴⁰, καθόσον με την 12339/404/12-03-2020 εγκύκλιο της Γενικής Γραμματέως του Υπουργείου Εργασίας προβλέφθηκε ότι οι εργαζόμενοι αυτής της κατηγορίας θα παραμένουν κατ' οίκον για προληπτικούς λόγους λαμβάνοντας αποδοχές, ενώ με την ΔΙΔΑΔ/Φ69/1058/οικ7874/12-03-2020 εγκύκλιο του Υπουργείου Εσωτερικών ορίστηκε ότι οι ως άνω εργαζόμενοι θα τοποθετούνται σε back office θέσεις, ώστε να μην έρχονται σε επαφή με κοινό, ενώ αν επιθυμούν να απουσιάσουν θα λαμβάνουν κάποια από τις προβλεπόμενες άδειες (κανονική, αναρρωτική κλπ), ενώ άλλη εναλλακτική δυνατότητα ειδικά προβλεπόμενη σε υπουργικές αποφάσεις είναι η απασχόλησή τους με τηλεργασία.

38 Βλ. Αιτιολογική Έκθεση οικείου Νομοσχεδίου, επί του άρθρου 11, σελ. 16.

39 “Εφαρμογή του άρθρου 16 του ν. 4722/2022 (Α’ 177) όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 61 του Ν. 4886/2022 (Α’ 12)” - ΦΕΚ 390/τ. Β’/03-02-2022.

40 Μπουμπουχερόπουλος Π. “Αδυναμίας παροχής εργασίας, τηλεργασία και εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής κατά την περίοδο ισχύος των μέτρων για τον περιορισμό της διάδοσης του κορονοϊού SARS COV 2”, ΕΕργΔ 4/2020, σελ. 515.

Εν συνεχεία όμως, με το άρθρο εικοστό πέμπτο της από 14/03/2020 ΠΝΠ⁴¹ προβλέφθηκε η χορήγηση ειδικής άδειας απουσίας για τους υπαλλήλους που ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες όπως ορίζεται στο εν λόγω άρθρο: *“Για το χρονικό διάστημα ισχύος των έκτακτων μέτρων αποφυγής της διασποράς του κορωνοϊού COVID-19, υπάλληλοι, που απασχολούνται σε δημόσιες υπηρεσίες, αποκεντρωμένες διοικήσεις, ΟΤΑ α΄ και β΄ βαθμού και νομικά πρόσωπα αυτών, νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου και νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου εντός Γενικής Κυβέρνησης με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, οι οποίοι είναι καρκινοπαθείς και υποβάλλονται σε χημειοθεραπείες ή έχουν υποβληθεί σε μεταμόσχευση δύνανται να απουσιάζουν δικαιολογημένα με ειδική άδεια, εφόσον δεν απουσιάζουν ήδη από την Υπηρεσία για τον λόγο αυτό. Η ειδική άδεια απουσίας κατά το προηγούμενο εδάφιο πάει με απόφαση του αρμοδίου οργάνου όταν εκλείψουν οι λόγοι χορήγησής της. Για τη χορήγηση της ειδικής άδειας απουσίας πρέπει να προηγείται σχετικό παραπεμπτικό έγγραφο της Υπηρεσίας, το οποίο συνυπογράφεται από τον Ελεγκτή Ιατρό ή Ιατρό Εργασίας ή άλλο ιατρό της υπηρεσίας, εφόσον υπάρχει, στο οποίο βεβαιώνονται τα καθήκοντα που ασκεί ο υπάλληλος βάσει του κλάδου ή της ειδικότητάς του ή δύναται να ασκήσει λόγω της εμπειρίας του, καθώς και οι συνθήκες εργασίας που έχουν διασφαλιστεί για την προστασία της υγείας του, όπως ιδίως η έκταση του χώρου εργασίας και ο αριθμός υπαλλήλων που συστεγάζονται στον ίδιο χώρο εργασίας. Για την έκδοση της σχετικής ιατρικής γνωμάτευσης πρέπει υποχρεωτικά να λαμβάνεται υπόψη το ως άνω παραπεμπτικό και να μνημονεύεται σε αυτήν. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών και Υγείας δύναται να επεκτείνεται η ως άνω διευκόλυνση και σε άλλες ευπαθείς ομάδες”*. Από την προπαρατεθείσα διάταξη προκύπτει ότι τα διαλαμβανόμενα σ' αυτήν αφορούν τους απασχολούμενους στον Δημόσιο Τομέα, ενώ για τους απασχολούμενους στον Ιδιωτικό Τομέα ετύγχαναν εφαρμογής τα άρθρα 657-658 ΑΚ⁴².

Πληρέστερες είναι οι ρυθμίσεις των ερμηνευτικών οδηγιών του Υπουργείου Εργασίας, σύμφωνα με τις οποίες οι εργαζόμενοι αυτοί βρίσκονται σε κίνδυνο όχι μόνο κατά την παραμονή τους στους χώρους εργασίας αλλά και κατά την μετάβαση και αναχώρησή τους, και επομένως βρίσκονται σε εξ ορισμού ανυπαίτια κατάσταση αδυναμίας παροχής εργασίας με φυσική παρουσία στις εγκαταστάσεις του εργοδότη. Ο κίνδυνος δε αυτός αφορά την υγεία και την ζωή τους και είναι σοβαρός και άμεσος κατά

41 “Κατεπείγοντα μέτρα αντιμετώπισης της ανάγκης περιορισμού της διασποράς του κορωνοϊού COVID-19” (ΦΕΚ 64/τ. Α/14-03-2020).

42 Μπουμπουχερόπουλος Π. “Η εξέλιξη της νομοθετικής ρύθμισης της αδυναμίας παροχής εργασίας, της τηλεργασίας και της εναρμόνισης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής κατά την πανδημία COVID-19, ΕΕργΔ 1/2022, σελ. 52.

το διάστημα κορύφωσης της πανδημίας. Ο εργοδότης, συνεπώς, σύμφωνα με τις υποχρεώσεις μέριμνας για την υγεία του εργαζομένου, που έχει αναλάβει από το άρθρο 662 ΑΚ και το άρθρο 45 παρ. 3 β' και δ' Ν. 3850/2010⁴³ και τις Οδηγίες 89/391/ΕΟΚ και 2000/54/ΕΚ, όχι απλώς οφείλει να δεχθεί την απουσία του εν λόγω εργαζομένου, αλλά υποχρεούται να τον θέσει εκτός υπηρεσίας, και να του ζητά να αναλάβει εργασία μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις. Σημειωτέον ότι κατά το διάστημα της αποχής από την εργασία, η οποία αποφασίζεται με πρωτοβουλία του εργοδότη και ανήκει στην σφαίρα επιρροής του, ο ίδιος υποχρεούται να καταβάλλει στον εργαζόμενο τον μισθό του σύμφωνα με το άρθρο 656 ΑΚ. Οι κατηγορίες των ασθενειών που χαρακτηρίζουν τους εργαζόμενους ως ευπαθείς ομάδες ή υψηλού κινδύνου αναφέρονταν αρχικά στις κατευθυντήριες οδηγίες του ΣΕΠΕ και του ΕΛΙΝΥΑΕ και στην συνέχεια σε διαδοχικές εγκυκλίους του Υπουργείου Εσωτερικών, ΚΥΑ και ΠΝΠ, το περιεχόμενο των οποίων άλλαζε, κυρίως με διεύρυνση των ασθενειών και νοσημάτων που περιλαμβάνονταν, ώστε να συμπορεύονται με τα νέα επιδημιολογικά δεδομένα, επισημαίνεται πάντως ότι η απαρίθμηση ήταν ενδεικτική και όχι περιοριστική καθώς άφηνε πεδίο και για την συμπερίληψη παθήσεων ισάξιας βαρύτητας προς τις αναφερόμενες ρητά στα ανωτέρω νομοθετήματα.

Με την υπ' αριθ.37095/1436/2020 ΚΥΑ⁴⁴ οι ανωτέρω εργαζόμενοι διαχωρίστηκαν σε άτομα υψηλού κινδύνου και σε άτομα ενδιάμεσου κινδύνου. Για την πρώτη κατηγορία προβλέφθηκε η παροχή εξ αποστάσεως εργασία, και σε περίπτωση που αυτό είναι αδύνατον, η αναστολή της σύμβασης εργασίας, ρύθμιση που επικρίθηκε ως προβληματική, καθόσον ο εργαζόμενος για να προστατεύσει την υγεία του στερείται τον μισθό του και λαμβάνει μόνον την αποζημίωση ειδικού σκοπού της από 13/03/2020 ΠΝΠ. Για την δεύτερη κατηγορία, δεδομένου ότι για τα άτομα ενδιάμεσου κινδύνου υπάρχει νομοθετικό κενό, εφαρμόζονται αναλογικά οι διατάξεις των άρθρων 657-658 ΑΚ⁴⁵.

2.4. Εργαζόμενοι γονείς που οφείλουν να παραμείνουν στην οικία τους λόγω αναστολής λειτουργίας των εκπαιδευτικών μονάδων στις οποίες φοιτούν τα τέκνα τους

43 “Κύρωση του Κώδικα νόμων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων” - ΦΕΚ 84/τ. Α'/02-06-2010.

44 “Καθορισμός έννοιας «ευπαθών ομάδων εργαζομένων» του ιδιωτικού τομέα της οικονομίας έναντι των συνεπειών μετάδοσης του COVID-19, καθώς και των απαιτούμενων ιατρικών πιστοποιητικών για την εφαρμογή της διάταξης του άρθρου ογδόου της από 22.08.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου (Α' 161) - ΦΕΚ 4011/τ. Β'/18-09-2020.

45 Μπουμπουχερόπουλος Π, ό.π., σελ. 54.

Οι εργαζόμενοι γονείς που αδυνατούν να προσέλθουν στην εργασία τους λόγω αναστολής λειτουργίας των σχολικών μονάδων προβλέφθηκε να λαμβάνουν ειδική γονική άδεια μετ' αποδοχών, οι οποίες καλύπτονται ως εξής: τα 2/4 του κόστους καλύπτονται από τον εργοδότη, το 1/4 από το Κράτος και στο λοιπό 1/4 συνεισφέρει ο εργαζόμενος, με απώλεια ισάριθμων ημερών από την κανονική του άδεια (η τελευταία αυτή ρύθμιση επικρίθηκε λόγω αντίθεσής της προς το ενωσιακό δίκαιο).

Η ανωτέρω άδεια (“άδεια ειδικού σκοπού”) αποτελεί ένα από τα πρώτα μέτρα που προβλέφθηκαν, μετά την από 25/02/2020 ΠΝΠ δυνάμει της οποίας αποφασίστηκε το κλείσιμο όλων των διδακτικών μονάδων, πρωτοβάθμιας, δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, καθώς και ιδιωτικής εκπαίδευσης. Και τούτο διότι ανέκυψε θέμα με τους εργαζόμενους γονείς, οι οποίοι έπρεπε να μείνουν στην οικία ώστε να φροντίζουν τα τέκνα τους, προκειμένου να μην δημιουργηθεί αναστάτωση στην οικογένεια και να πληρωθεί ο σκοπός της συνταγματικής διάταξης για την προστασία της οικογένειας⁴⁶.

Για τον λόγο αυτό, με την από 11/03/2020 ΠΝΠ προβλέφθηκε η χορήγηση άδειας ειδικού σκοπού στους εργαζόμενους γονείς τέκνων που φοιτούν στην υποχρεωτική εκπαίδευση (ήτοι έως 3η Γυμνασίου) και όσων είναι εγγεγραμμένα σε νηπιαγωγεία και βρεφονηπιακούς σταθμούς, για το χρονικό διάστημα αναστολής της λειτουργίας των ανωτέρω εκπαιδευτικών μονάδων. Για τους εργαζόμενους στον δημόσιο τομέα προβλέφθηκε ότι για κάθε 4 ημέρες απουσίας, σύμφωνα με το προηγούμενο εδάφιο, οι 3 ημέρες καταγράφονται από την αρμόδια υπηρεσία ως δικαιολογημένη απουσία λόγω προσωρινής αναστολής λειτουργίας του σταθμού ή της σχολικής μονάδας όπου φοιτά τέκνο του/ της υπαλλήλου και κατά τη διάρκεια αυτής καταβάλλονται αποδοχές και η 1 ημέρα απουσίας αποτελεί κανονική άδεια. Ομοίως, για τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα η άδεια ειδικού σκοπού είναι στον ιδιωτικό τομέα 4 ημέρες (οι 3 εξ αυτών είναι αμιγώς άδεια ειδικού σκοπού ενώ η 4η είναι τμήμα της κανονικής άδειας του εργαζομένου) και ως προς τον τρόπο αμοιβής αυτής ισχύουν τα εξής: 1 ημέρα βαρύνει το Κράτος, 2 ημέρες βαρύνουν τον εργοδότη ενώ η 4η ημέρα, όπως προεκτέθηκε, αφαιρείται από την κανονική άδεια που δικαιούται να λάβει ο εργαζόμενος. Σημειωτέον ότι το δικαίωμα στην άδεια ειδικού σκοπού διατηρείται και στην περίπτωση μισθωτού εργαζόμενου που έχει σύζυγο μη μισθωτό (πχ ελευθ. επαγγελματία).

46 Λαδάς Δ., ό.π., σελ. 835.

2.5. Συμπερασματικές παρατηρήσεις

Από τα προεκτεθέντα μέτρα προκύπτει η συνεχής προσπάθεια της Πολιτείας αφ' ενός να προστατευθεί η υγεία των εργαζομένων και να περιορισθεί η διασπορά του κορονοϊού στους χώρους εργασίας, και αφ' ετέρου να διαφυλαχθούν οι θέσεις εργασίας, να προστατευθεί ο θεσμός της οικογένειας και να υπάρχει καταμερισμός των βαρών μεταξύ κράτους, εργοδότη και εργαζομένου. Οι νομοθετικές ρυθμίσεις δεν ήταν πάντοτε επιτυχημένες (δέσμευση 1 ημέρας κανονικής άδειας του εργαζομένου προκειμένου να λάβει άδεια ειδικού σκοπού, αξιολογική αντινομία μεταξύ ατόμων υψηλού και ενδιάμεσου κινδύνου ελλείψει νομοθετικής πρόβλεψης για την τελευταία κατηγορία), όμως σε συνδυασμό με την τηλεργασία λειτούργησαν αποτελεσματικά στην -κατά το δυνατόν- ομαλή λειτουργία των επιχειρήσεων και οργανισμών και συνετέλεσαν στον περιορισμό απωλειών θέσεων εργασίας και στην ομαλή επιστροφή των εργαζομένων στις θέσεις τους, μετά την άρση των περιοριστικών μέτρων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΤΑ ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΦΥΛΑΞΗΣ ΣΤΟΥΣ ΧΩΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

3.1. Γενικές παρατηρήσεις

Η νόσος που προκαλείται από τον κορονοϊό Covid 19 είναι λοιμώδης, προσβάλλει κυρίως το αναπνευστικό σύστημα και χαρακτηρίζεται από υπερμεταδοτικότητα. Από την Κίνα, όπου πρωτοεμφανίσθηκε, λόγω των μεταφορών και των ταξιδιών διαδόθηκε σε όλο τον κόσμο, προκαλώντας ζημιά στις κρατικές οικονομίες, στα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα, την αγορά πετρελαίου και την ανεφοδιαστική αλυσίδα τροφίμων. Ως εκ τούτου, τα γενικά προληπτικά μέτρα που υιοθετήθηκαν εξ αρχής αποσκοπούσαν κυρίως στην κοινωνική αποστασιοποίηση και τον συνεπακόλουθο περιορισμό της διάδοσης του νέου μεταδοτικού ιού.

Τα μέτρα αυτά, που, όπως ήταν αυτονόητο, περιόριζαν την προσωπική ελευθερία χάριν της δημόσιας υγείας, περιελάμβαναν την χρήση προστατευτικής μάσκας, την τήρηση κοινωνικών αποστάσεων (1,5 μ. – 2 μ.), την απαγόρευση συναθροίσεων σε εσωτερικούς και εξωτερικούς χώρους, τον περιορισμό (έως και απαγόρευση) μετακινήσεων εντός της χώρας, τον κατ' οίκον περιορισμό, την απαγόρευση λειτουργίας εμπορικών καταστημάτων, τον περιορισμό (έως και αναστολή) λειτουργίας Δημοσίων Υπηρεσιών, σχολικών μονάδων, Δικαστηρίων, την απαγόρευση οργάνωσης θεαμάτων,

εκθέσεων, συνεδρίων, αθλητικών και καλλιτεχνικών διοργανώσεων και θρησκευτικών τελετουργιών⁴⁷.

3.2 Η ειδικότερη εφαρμογή μέτρων στους χώρους εργασίας

Για όσους εργαζόμενους δεν ήταν δυνατή η εφαρμογή τηλεργασίας, επιβλήθηκε η υποχρέωση τήρησης μέτρων προστασίας, τα οποία περιλαμβάνουν την χρήση μάσκας και την διενέργεια διαγνωστικού τεστ Covid 19. Όσον αφορά στη χρήση μάσκας, μόλις έγινε αντιληπτό ότι ορισμένοι φορείς της νόσου είναι ασυμπτωματικοί, επιβλήθηκε οριζόντια σε όλους, εργαζομένους και μη, και ανοιχτούς και κλειστούς χώρους. Ειδικά για τους εργαζομένους, προβλέφθηκε ότι δεν είναι υποχρεωτική η χρήση μάσκας μόνο στην περίπτωση που έχουν δικό τους χώρο εργασίας, αλλά και στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης τους είχε την δυνατότητα να ορίσει υποχρεωτική χρήση μάσκας. Όπως είναι εύλογο, από το μέτρο αυτό εθίγησαν περισσότερο οι εργαζόμενοι που απασχολούνταν σε χώρους με υψηλή θερμοκρασία και όχι επαρκή αερισμό, όπως λ.χ. στους χώρους εστίασης⁴⁸.

Παράλληλα με την τηλεργασία, ο εργοδότης ήταν υποχρεωμένος να οργανώνει συναντήσεις εργασίας έως 7 ατόμων που θα βρίσκονται σε μεταξύ τους απόσταση 1,5 μ., όμως δεν προβλέπεται σε κάποιο νομοθετικό κείμενο, με εξαίρεση τις οδηγίες του Υπουργείου Τουρισμού για τις τουριστικές επιχειρήσεις, πρωτόκολλο διαχείρισης των κρουσμάτων στον χώρο εργασίας και πρωτόκολλο επέμβασης του ιατρού εργασίας⁴⁹. Ωστόσο, στις σχολικές μονάδες ήταν υποχρεωτική η κατάρτιση σχεδίου διαχείρισης περιστατικών εμφάνισης κρουσμάτων και ο ορισμός “υπευθύνου Covid-19” με συγκεκριμένες αρμοδιότητες⁵⁰.

Δεδομένου ότι ο εργοδότης φέρει τις υποχρεώσεις που προβλέπονται στα άρθρα 42, 45 και 49 Ν. 3850/2010 και στις κατά περίπτωση ισχύσασες ΠΝΠ και ΚΥΑ, υπό τις οδηγίες των αρμοδίων αρχών για την εφαρμογή των μέτρων, ήδη και κατά το στάδιο της μη υποχρεωτικής διενέργειας test και θερμομέτρησης για την προσέλευση στους χώρους εργασίας, είχε διατυπωθεί η άποψη ότι “η άρνηση του εργοδότη να δεχθεί την εργασία του εργαζομένου όταν αυτός αρνείται να υποβληθεί σε test ή θερμομέτρηση απαιτώντας να συνεχίσει να εργάζεται, δεν δημιουργεί ζήτημα υπερημερίας εργοδότη ή μη νόμιμης

47 Λεμπέση Δ., “Οι εργασιακές σχέσεις 20 μήνες μετά από την COVID-19: τηλεργασία – υποχρεωτικός ή μη εμβολιασμός, ΔΕΝ 1780/2021, σελ. 1.715.

48 Λεμπέση Δ., ό.π., σελ. 1717.

49 Λεμπέση Δ., ό.π., σελ. 1716.

50 Ληξουριώτης Ι., “Εμβολιασμός και άλλα μέτρα κατά του Covid-19 και εργασιακή σχέση, ΔΕΕ 1/2021, σελ. 7

καταγγελίας της σύμβασης εργασίας»⁵¹.

3.3. Η υποχρέωση διενέργειας διαγνωστικών τεστ

Το πλέον αξιόπιστο εργαλείο για την ανίχνευση του κορονοϊού που προκαλεί την νόσο Covid 19 αποτελούν τα διαγνωστικά τεστ, τα οποία διακρίνονται σε ταχείας ανίχνευσης (rapid test) και σε μοριακά (PCR test) - τα τελευταία θεωρήθηκαν περισσότερο ακριβή για την πιστοποίηση της νόσησης. Σύμφωνα με τα ισχύοντα κατά την περίοδο 13/09/2021-27/03/2023 υγειονομικά μέτρα (με την επιφύλαξη των μέτρων που εξακολουθούν να ισχύουν για εργαζόμενους σε δομές υγείας και κλειστές δομές κοινωνικής φροντίδας), οι εργαζόμενοι οι οποίοι εργάζονταν με φυσική παρουσία στις εγκαταστάσεις του εργοδότη ή και εκτός των εγκαταστάσεων, υποχρεούνταν να υποβάλλονται με δική τους δαπάνη, μία ή δύο φορές την εβδομάδα (αναλόγως του επαγγέλματος που ασκούν) στην διενέργεια rapid test ή PCR test και να προσκομίζουν το αποτέλεσμα στον εργοδότη τους. Από την υποχρέωση διενέργειας του τεστ εξαιρούνταν: α) οι εργαζόμενοι οι οποίοι είχαν ολοκληρώσει προ 14 ημερών των εμβολιασμό τους κατά της μόλυνσης που προκαλεί Covid 19 και ήταν κάτοχοι σχετικού πιστοποιητικού εμβολιασμού, β) οι εργαζόμενοι οι οποίοι είχαν κάνει μία δόση εμβολίου διότι προηγουμένως είχαν νοσήσει από κορονοϊό και ήταν κάτοχοι σχετικού πιστοποιητικού πλήρους κάλυψης (ανάρρωσης και εμβολιασμού) και γ) οι εργαζόμενοι οι οποίοι είχαν νοσήσει από κορονοϊό το τελευταίο εξάμηνο και ήταν κάτοχοι σχετικού πιστοποιητικού νόσησης⁵².

3.4. Νομολογιακές παρατηρήσεις επί των διαγνωστικών τεστ

Με την υπ' αριθ.1384/2021 απόφαση Δ' Τμήματος ΣΤΕ (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ) κρίθηκε κατά πλειοψηφία ότι η υποχρέωση διενέργειας αυτοδιαγνωστικού ελέγχου (self test)⁵³ για την ανίχνευση του Covid-19 στους υπαλλήλους του Δημοσίου Τομέα προκειμένου να προσέλθουν στον τόπο εργασίας τους αποτελεί νόμιμο περιορισμό του δικαιώματος συναίνεσης σε ιατρικά θέματα. Ειδικότερα, το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι το δικαίωμα στην προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα δεν είναι απόλυτο δικαίωμα, αλλά εκτιμάται σε σχέση με τη λειτουργία του στην κοινωνία, σταθμιζόμενο με άλλα θεμελιώδη δικαιώματα και κοινωνικά αγαθά σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας. Ακόμη και αυτά τα ειδικά δεδομένα, που αφορούν την υγεία του

51 Ληξουριώτης Ι., ό.π., σελ. 9.

52 Λεμπέση Δ., ό.π., σελ. 1.718.

53 Το εν λόγω μέτρο ίσχυσε από 19/04/2021 (Δ1α/ΓΠ.οικ. 24526/18-4-2021 – ΦΕΚ 1583/τ. Β'/2021 για Δημόσιο Τομέα και Αριθμ. Δ1α/ΓΠ.οικ. 24525/2021 – ΦΕΚ 1588/τ. Β'/2021 για Ιδιωτικό Τομέα) και σταδιακά καταργήθηκε για τους εμβολιασμένους εργαζόμενους, ενώ αντικαταστάθηκε από υποχρέωση διενέργειας rapid test για τους ανεμβολίαστους εργαζόμενους.

υποκειμένου, μπορούν να τύχουν νόμιμης επεξεργασίας και χωρίς τη συγκατάθεση του, όταν τούτο είναι απαραίτητο για σκοπό δημοσίου συμφέροντος στον τομέα της δημόσιας υγείας ή για την εκπλήρωση νόμιμης υποχρέωσης υπευθύνου επεξεργασίας σχετιζόμενης με την υγεία. Εν προκειμένω, η ανάγκη προστασίας της υγείας των εργαζομένων και των χρηστών κατά την επάνοδο των δημοσίων υπηρεσιών σε καθεστώς κανονικής λειτουργίας, υπό συνθήκες πανδημίας, και αποτροπής της περαιτέρω διασποράς του μεταδοτικού ιού στην κοινότητα προς διαφύλαξη της δημόσιας υγείας, αποτελεί επαρκή νομική βάση για την επεξεργασία δεδομένων (απλών και υγείας) των απασχολούμενων στο Δημόσιο κατά τη δήλωση του αποτελέσματος του διαγνωστικού ελέγχου στην ηλεκτρονική πλατφόρμα και τη διαχείρισή του προς τον σκοπό του προσδιορισμού των υποχρέων, της διανομής των αυτοδιαγνωστικών μέσων, αλλά και της άμεσης ενημέρωσης των οικείων διευθύνσεων προσωπικού για την κατάσταση της υγείας τους και τη δυνατότητά τους να παράσχουν εργασία με φυσική παρουσία υπό όρους υγειονομικής ασφάλειας. Εξ άλλου, η επεξεργασία οργανώνεται βάσει ειδικού κανονιστικού πλαισίου που προβλέπει, κατ' αρχήν, τον σκοπό, τους δημόσιους φορείς που είναι υπεύθυνοι επεξεργασίας και εκτελούντες την επεξεργασία, τα δεδομένα που επιτρέπεται να υπαχθούν σε επεξεργασία, τον χρόνο διατήρησής τους, τεχνικά μέτρα ασφαλείας, ενώ ενημέρωση των υποκειμένων σχετικά με την επεξεργασία, τα δικαιώματά τους και τις διευθύνσεις προσωπικού στις οποίες ανακοινώνονται τα δεδομένα περιέχεται στην ηλεκτρονική πλατφόρμα, σε συμμόρφωση με τις απαιτήσεις του ΓΚΠΔ [Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων (ΕΕ) 2016/679] και του Ν. 4624/2019⁵⁴.

Κατά την άποψη του μειοψηφούντος συμβούλου ωστόσο, η περαιτέρω επιβολή στους δημοσίους υπαλλήλους της υποχρέωσης να δηλώνουν το αποτέλεσμα του αυτοδιαγνωστικού ελέγχου αποκλειστικά και μόνο σε ηλεκτρονικώς τηρουμένη, συγκεντρωτική βάση δεδομένων, συνιστά εξαιρετικά δραστική -λόγω του μέσου που επιλέγεται- επεξεργασία δεδομένων και αντίκειται προς την αρχή της αναλογικότητας. Ειδικότερα, αν σκοπός του επιβληθέντος μέτρου είναι η προστασία της υγείας προσώπων που δυνητικά θα κινδύνευαν από την φυσική παρουσία νοσούντων υπαλλήλων στον χώρο εργασίας, θ' αποτελούσε αναγκαίο και ικανό μέσο προς τούτο η

54 “Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, μέτρα εφαρμογής του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και ενσωμάτωση στην εθνική νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 2016/680 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016 και άλλες διατάξεις” - ΦΕΚ 137/τ. Α'/29-08-2019.

απ' ευθείας έγγραφη γνωστοποίηση από τους υπαλλήλους προς τα αρμόδια πρόσωπα (Δ/νσεις Προσωπικού κ.λπ.) του αποτελέσματος του ελέγχου, ώστε αυτά τα πρόσωπα να προβούν κατόπιν τούτου στις νόμιμες ενέργειες, ενώ περαιτέρω, ούτε εκτιμήσεις στατιστικού χαρακτήρα αναγόμενες στην συγκεντρωτική παρακολούθηση κρουσμάτων της νόσου, μέσω της υπό κρίση βάσεως δεδομένων, θα ήταν ικανές να δικαιολογήσουν τέτοιας εκτάσεως και εντάσεως επέμβαση σε ευαίσθητα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, και εν προκειμένω δεδομένα που αφορούν την υγεία.

3.5. Συμπεράσματα

Από τα ανωτέρω συνάγεται ότι τα μέτρα προστασίας για τον περιορισμό διάδοσης του κορονοϊού στους χώρους εργασίας ήταν αναγκαία για την προστασία της δημόσιας υγείας και ορισμένα εξ αυτών, όπως η σωστή χρήση μάσκας, ήταν καίρια για την μη εξάπλωση του κορονοϊού. Ωστόσο είναι αμφίβολη η αποτελεσματικότητα της ρύθμισης για την μη υποχρέωση διενέργειας διαγνωστικού τεστ από τους εμβολιασμένους εργαζόμενους, καθώς, όπως έγινε αντιληπτό και γενικά παραδεκτό, και οι ίδιοι, παρά τον επαναληπτικό εμβολιασμό, νοσούν και μεταδίδουν τον κορονοϊό⁵⁵.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Η ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ

Παρά την πρόβλεψη του νομοθέτη για το δικαίωμα λήψης άδειας ειδικού σκοπού για τους εργαζόμενους γονείς (βλ. ανωτέρω υπό 2.4), η επιλογή που κατά κύριο λόγο εφαρμόστηκε, όπου ήταν εφικτό, για τους εργαζόμενους, γονείς και μη, ήταν η τηλεργασία, η οποία εξ αρχής προκρίθηκε γενικά ως πλέον κατάλληλο μέτρο για τον περιορισμό της εξάπλωσης της πανδημίας. Ο ανωτέρω τρόπος εργασίας κυριάρχησε κατά την διάρκεια της πανδημίας στον χώρο της παροχής υπηρεσιών (τριτογενή τομέα παραγωγής)⁵⁶ και ορίζεται ως η εξ αποστάσεως παροχή εργασίας με την αξιοποίηση της τεχνολογίας και της επιστήμης της πληροφορικής.

4.1. Νομικό καθεστώς

Η τηλεργασία προβλέφθηκε στην συμφωνία – πλαίσιο του 2002 των κοινωνικών εταίρων στην ΕΕ, η οποία ενσωματώθηκε στην ΕΓΣΣΕ του 2006. Εν συνεχεία, στο άρθρο 5 Ν. 3846/2010 ορίστηκαν οι βασικές ρυθμίσεις για την τηλεργασία, οι οποίες τροποποιήθηκαν με τον Ν. 4808/2021⁵⁷. Δεδομένου ότι η εφαρμογή τηλεργασίας

55 Πηγή: Το από 29/11/2021 δημοσίευμα σε <https://medlabgr.blogspot.com/2021/06/linou-kai-oi-emboliasmenoi-metadidoun-ton-io-giati-einai-risko-ta-pronomia-emboliasmenon.html>

56 Λαδάς Δ., ό.π., σελ. 836.

57 “Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης

επιτύγχανε τον στόχο της κοινωνικής αποστασιοποίησης και της αποτροπής μετάδοσης του Covid 19, το μέτρο αυτό προβλέφθηκε με ειδικότερες ρυθμίσεις στον Ν. 4807/2021⁵⁸ για τους εργαζόμενους στον Δημόσιο Τομέα και στο άρθρο 67 του Ν. 4808/2021 για τους εργαζόμενους στον Ιδιωτικό Τομέα. Παρόλο που αναφέρεται ότι καταρχήν είναι προαιρετική η εφαρμογή της, κατ' εξαίρεση μπορεί να καταστεί υποχρεωτική μετά από πρόταση του εργοδότη ή του φορέα, αντίστοιχα, για λόγους προστασίας της δημόσιας υγείας. Ο εργαζόμενος στον ιδιωτικό ή στον δημόσιο τομέα έχει δικαίωμα να υποβάλει αίτημα στον εργοδότη (στην περίπτωση εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα συμφωνείται είτε κατά την πρόσληψη είτε με τροποποίηση της σύμβασης εργασίας) να απασχολείται με τηλεργασία, επικαλούμενος κίνδυνο στην υγεία του ή υφιστάμενα προβλήματα υγείας που θα επιδεινωθούν σε περίπτωση νόσησης, και εφόσον η φύση της εργασίας του επιτρέπει την εφαρμογή τηλεργασίας⁵⁹.

Η τηλεργασία κατ' αρχήν συμφωνείται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, κατά την πρόσληψη ή με τροποποίηση της σύμβασης εργασίας. Κατ' εξαίρεση όμως και εφόσον η εργασία μπορεί να παρασχεθεί εξ αποστάσεως, η τηλεργασία μπορεί να εφαρμόζεται μετά από απόφαση του εργοδότη, για λόγους προστασίας της δημόσιας υγείας, ή μετά από αίτηση του εργαζόμενου, σε περίπτωση τεκμηριωμένου κινδύνου της υγείας του, ο οποίος θα αποφευχθεί αν εργάζεται μέσω τηλεργασίας και όχι στις εγκαταστάσεις του εργοδότη και για όσο χρόνο διαρκεί ο κίνδυνος αυτός⁶⁰.

Κατά την τηλεργασία, ο εργοδότης αναλαμβάνει το κόστος που προκαλείται στον εργαζόμενο από τη μορφή αυτή εργασίας, ήτοι το κόστος του εξοπλισμού, εκτός εάν συμφωνηθεί να γίνεται χρήση εξοπλισμού του εργαζομένου, των τηλεπικοινωνιών, της συντήρησης του εξοπλισμού και της αποκατάστασης των βλαβών. Ειδικότερα, ο εργοδότης παρέχει στον εργαζόμενο τεχνική υποστήριξη για την παροχή της εργασίας του και αναλαμβάνει να αποκαταστήσει τις δαπάνες επισκευής των συσκευών που χρησιμοποιούνται για την εκτέλεσή της ή να τις αντικαταστήσει σε περίπτωση βλάβης (άρθρο 5 παρ. 4 Ν. 3846/2010, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 67 Ν. 4808/2021). Η υποχρέωση αυτή αφορά και στις συσκευές που ανήκουν στον εργαζόμενο, εκτός εάν στη

στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις”- ΦΕΚ 101/τ. Α'/19-06-2021)

58 “Θεσμικό πλαίσιο τηλεργασίας, διατάξεις για το ανθρώπινο δυναμικό του δημοσίου τομέα και άλλες επείγουσες ρυθμίσεις” - ΦΕΚ 96/τ. Α'/11-06-2021.

59 Λεμπέση Δ., ό.π., σελ. 1716.

60 Λεμπέση Δ., ό.π., σελ. 1716.

σύμβαση ή στη σχέση εργασίας ορίζεται διαφορετικά. Προς ενημέρωση των εργαζομένων, η ΓΣΕΕ ανήρτησε πληροφοριακό σημείωμα⁶¹ σχετικά με τα δικαιώματα του εργαζόμενου και τις υποχρεώσεις του εργοδότη στην τηλεργασία. Ωστόσο, λαμβανομένων υπόψη των αυξημένων καταγγελιών για παραβίαση των εργασιακών δικαιωμάτων κατά την περίοδο της πανδημίας όπως απεικονίζονται στην πλατφόρμα της ΓΣΕΕ ANTI COVID 19 (οι καταγγελίες που αφορούν κλείσιμο επιχείρησης – τηλεργασία ανέρχονται στο 2% του συνόλου⁶²) είναι εξαιρετικά αμφίβολη η συμμόρφωση του συνόλου των εργοδοτών ως προς την υποχρέωση παροχής στον εργαζόμενο τεχνικής υποστήριξης για την παροχή της εργασίας του και αποκατάστασης των δαπανών επισκευής των συσκευών που χρησιμοποιούνται για την εκτέλεσή της, ή αντικατάστασης σε περίπτωση βλάβης αυτών.

Στη σύμβαση ή στη σχέση εργασίας ορίζεται επιπλέον ο τρόπος χρηματικής αποκατάστασης εκ μέρους του εργοδότη του ως άνω κόστους, καθώς και του κόστους, σε μηνιαία βάση, της χρήσης του οικιακού χώρου εργασίας του εργαζόμενου. Σημειωτέον ότι κατόπιν νομοθετικής εξουσιοδότησης εκ της παρ. 4 αρθ. 67 Ν. 4808/2021 εκδόθηκε η υπ' αριθ.οικ. 98490/2021 ΥΑ⁶³, η οποία προέβλεπε αναφορικά με το ελάχιστο κόστος αποζημίωσης της τηλεργασίας τα εξής: α) Ως ελάχιστο μηνιαίο κόστος χρήσης του οικιακού χώρου εργασίας ορίζεται το ποσό των 13 ευρώ. β) Ως ελάχιστο κόστος επικοινωνιών ορίζεται το ποσό των 10 ευρώ. γ) Ως ελάχιστο κόστος συντήρησης του εξοπλισμού ορίζεται το ποσό των 5 ευρώ.

Περαιτέρω, η καταβολή της αποζημίωσης της παρ. 4 του άρθρου 67 του Ν. 4808/2021 γίνεται στον λογαριασμό μισθοδοσίας του εργαζόμενου, με χωριστή κατάθεση σε σχέση με τις μηνιαίες αποδοχές, και αιτιολογία “καταβολή δαπανών τηλεργασίας”. Οι σχετικές δαπάνες δεν αποτελούν αποδοχές, αλλά εκπιπτά δαπάνη για την εργοδοτική επιχείρηση, δεν υπόκεινται σε οποιοδήποτε φόρο ή τέλος ούτε οφείλονται επί αυτών ασφαλιστικές εισφορές εργοδότη ή εργαζόμενου, υπολογίζονται αναλογικώς προς τη συχνότητα και τη διάρκεια της τηλεργασίας, την παροχή ή όχι εξοπλισμού και κάθε άλλο σχετικό στοιχείο⁶⁴.

61 <https://www.kepea.gr/tilergasia-dikaiomata-kai-yproxeoseis>

62 Πηγή: <https://www.kepea.gr/platforma-anti-covid19-gsee>

63 “Καθορισμός του ελάχιστου κόστους της παρ. 4 του αρθρ. 67 του ν. 4828/2021 (Α' 101) για την τηλεργασία” - ΦΕΚ 5646/τ. Β'/03-12-2021.

64 Λαδάς Δ., ό.π., σελ. 838.

Επιπλέον των υποχρεώσεων κατά το άρθρο 6 Ν. 5023/2023⁶⁵, εντός 8 ημερών από την έναρξη της τηλεργασίας ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιήσει στον εργαζόμενο με οποιονδήποτε πρόσφορο τρόπο, περιλαμβανομένου και του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, τους όρους εργασίας που διαφοροποιούνται λόγω της τηλεργασίας, οι οποίοι περιλαμβάνουν κυρίως τα ακόλουθα: το δικαίωμα αποσύνδεσης, την ανάλυση του πρόσθετου κόστους με το οποίο επιβαρύνεται περιοδικώς ο τηλεεργαζόμενος από την τηλεργασία, και τους τρόπους κάλυψής του από τον εργοδότη, τον αναγκαίο για την παροχή τηλεργασίας εξοπλισμό, την υποχρέωση για προστασία των επαγγελματικών δεδομένων, καθώς και των προσωπικών δεδομένων του τηλεεργαζόμενου και τις ενέργειες και διαδικασίες που απαιτούνται για την εκπλήρωση της υποχρέωσης αυτής.

Έως τις 30/06/2021 το ποσοστό της υποχρεωτικής τηλεργασίας ανερχόταν σε 50% των εργαζομένων που είχαν την δυνατότητα προς τούτο, ενώ στην συνέχεια μειώθηκε σε 20%. Περαιτέρω, με τις ΚΥΑ που όριζαν τα μέτρα περιόδων 20/09/2021-27/09/2021 και 06/11/2021-22/11/2021 προβλέφθηκε ότι η τηλεργασία επιβάλλεται μονομερώς με απόφαση του εργοδότη, και κατά μία άποψη⁶⁶ η ρύθμιση αυτή συνιστά έμμεση παραίνεση του νομοθέτη προς τους εργαζόμενους να εμβολιασθούν, ώστε να μην επικαλούνται λόγους να εφαρμοσθεί τηλεργασία για να αποφύγουν τον εμβολιασμό.

Σημειωτέον ότι η συμφωνία περί τηλεργασίας δεν μεταβάλλει το καθεστώς απασχόλησης και τη σύμβαση εργασίας του τηλεεργαζόμενου ως πλήρους, μερικής, εκ περιτροπής ή άλλης μορφής απασχόλησης, αλλά μόνο τον τρόπο, με τον οποίο εκτελείται η εργασία. Επιπλέον, οι τηλεεργαζόμενοι έχουν τα ίδια δικαιώματα και τις ίδιες υποχρεώσεις με τους συγκρίσιμους εργαζόμενους εντός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, όπως ενδεικτικά, σε σχέση με τον όγκο εργασίας, τα κριτήρια και τις διαδικασίες αξιολόγησης, την πρόσβαση σε πληροφορίες που αφορούν στην επιχείρηση, την κατάρτιση και επαγγελματική τους εξέλιξη, τη συμμετοχή σε σωματεία τη συνδικαλιστική τους δράση και την απρόσκοπτη και εμπιστευτική επικοινωνία τους με τους συνδικαλιστικούς τους εκπροσώπους. Ο εργοδότης μπορεί να ελέγξει την τήρηση του ωραρίου ελέγχοντας την είσοδο και την έξοδο από το σύστημα λειτουργίας τηλεργασίας, το οποίο μπορεί να είναι είτε σύστημα ασφαλούς περιβάλλοντος (VPN) είτε επικοινωνία μέσω email. Επομένως, υφίσταται δυνατότητα

65 “Για την ενίσχυση της εργασίας - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 - Απλοποίηση ψηφιακών διαδικασιών και ενίσχυση της Κάρτας Εργασίας - Αναβάθμιση της επιχειρησιακής λειτουργίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και της Επιθεώρησης Εργασίας” - ΦΕΚ 158/τ. Α'/26-09-2023.

66 Λεμπέση Δ., ό.π., σελ. 1716.

ελέγχου με ηλεκτρονικά μέσα της σύνδεσης (log in) και της αποσύνδεσης (log out) του εργαζομένου⁶⁷.

4.2. Οι ειδικότερες τροποποιήσεις του Ν. 4808/2021

Σημαντικές αλλαγές τις οποίες επέφερε ο Ν. 4808/2021 στην τηλεργασία (διότι παρατηρήθηκαν καταχρηστικές συμπεριφορές κατά το πρώτο στάδιο της πανδημίας) είναι αφ' ενός ότι ο εργοδότης ελέγχει την απόδοση του εργαζομένου, κατά τρόπο όμως που σέβεται την ιδιωτική του ζωή και είναι σύμφωνος με την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα με ρητή αναφορά ότι απαγορεύεται η χρήση της κάμερας (web cam) για τον έλεγχο της απόδοσης του εργαζομένου, και αφ' ετέρου ότι ο τηλεεργαζόμενος έχει δικαίωμα αποσύνδεσης. Τούτο σημαίνει ότι ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα εκτός του ωραρίου εργασίας και κατά τη διάρκεια των νόμιμων αδειών του να απέχει πλήρως από την παροχή της εργασίας του και ιδίως, να μην επικοινωνεί ψηφιακά και να μην απαντά σε τηλεφωνήματα, μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή σε οποιασδήποτε μορφής επικοινωνία. Απαγορεύεται δε κάθε δυσμενής διάκριση σε βάρος τηλεεργαζομένου, επειδή άσκησε το δικαίωμα αποσύνδεσης. Σημειωτέον ότι τα τεχνικά και οργανωτικά μέσα, που απαιτούνται για να εξασφαλίσουν την αποσύνδεση του τηλεεργαζομένου από τα ψηφιακά εργαλεία επικοινωνίας και εργασίας αποτελούν υποχρεωτικούς όρους της σύμβασης τηλεεργασίας και συμφωνούνται μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση.

4.3. Η διαδικασία δήλωσης της τηλεεργασίας

Ως προς τα τυπικά στοιχεία της καταχώρησης της τηλεεργασίας, το ωράριο αυτής καθώς και η αναλογία τηλεεργασίας και εργασίας στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, δηλώνονται στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ». Περαιτέρω, με διάταγμα που εκδίδεται μετά από πρόταση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, μετά από γνώμη της Αρχής Διασφάλισης του Απορρήτου των Επικοινωνιών και της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, καθορίζονται οι ειδικότεροι κανόνες υγιεινής και ασφάλειας της τηλεεργασίας, καθώς και τα ελάχιστα τεχνικά και οργανωτικά μέσα, που εξασφαλίζουν την άσκηση του δικαιώματος αποσύνδεσης, η δήλωση του ωραρίου τηλεεργασίας στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ» και η διαδικασία ελέγχου εκ μέρους της Επιθεώρησης Εργασίας. Ιδίως, ορίζεται η πρόσβαση της Επιθεώρησης Εργασίας και των λοιπών ελεγκτικών αρχών στα μεταδεδομένα και τα δεδομένα της επικοινωνίας της επιχείρησης και του εργαζομένου μέσω ιδιωτικών ή δημόσιων δικτύων τηλεφωνίας ή διαδικτύου και

67 Λαδάς Δ., ό.π., σελ. 838.

μετάδοσης ψηφιακών δεδομένων, η οποία είναι απαραίτητη για να ελέγχεται η τήρηση του ωραρίου εργασίας και εν γένει της εργατικής νομοθεσίας κατά την τηλεργασία, με διασφάλιση του επιχειρηματικού απορρήτου και των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων.

4.4. Αξιολόγηση του μέτρου της τηλεργασίας

Λόγω της εκτεταμένης εφαρμογής της τηλεργασίας, ανακύπτουν ζητήματα ισορροπίας μεταξύ οικογενειακών και εργασιακών σχέσεων και υποχρέωσης του εργοδότη να παράσχει στον εργαζόμενο τον απαραίτητο εξοπλισμό ώστε να είναι εφικτή η πραγματοποίησή της, ενώ στην μετά την πανδημία εποχή θα υπάρχουν συνέπειες στην αξιολόγηση της αδυναμίας παροχής εργασίας και στην άσκηση των εργοδοτικών δικαιωμάτων⁶⁸, καθώς οι έννοιες αυτές, όπως είχαν διαμορφωθεί κατά σειρά ετών από την νομολογία, είναι βέβαιο ότι έχουν επηρεαστεί και μεταβληθεί από τις συνθήκες που προέκυψαν κατά την πανδημία⁶⁹.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: Η ΤΥΧΗ ΤΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΤΗΣ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ

Η σημαντικότερη επίπτωση της πανδημίας Covid 19 στον εργατικό κλάδο ήταν ο κλυδωνισμός των συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας, αφ' ενός λόγω της οικονομικής ανασφάλειας και του φόβου νέας ύφεσης, λίγα μόλις έτη μετά την ανάκαμψη της οικονομίας, και αφετέρου λόγω της παρατεταμένης απουσίας των εργαζομένων από τους χώρους εργασίας τους, εξαιτίας της νόσησής τους από κορονοϊό.

5.1. Γενικές ρυθμίσεις για την αποχή, συνεπεία νόσησης, από την εργασία

Λόγω των νέων συνθηκών που διαμόρφωσε ο κορονοϊός στην έννοια της ανυπαίτιας αδυναμίας παροχής εργασίας, δημιουργήθηκαν ζητήματα όσον αφορά την ίδια την σύμβαση εξαρτημένης εργασίας⁷⁰. Καταρχάς, όσον αφορά την αποχή από την εργασία του εργαζομένου που νοσεί από κορονοϊό, εφαρμόζεται το άρθρο 5 παρ. 3 Ν. 2112/1920 όπως ισχύει, το οποίο προβλέπει τα εξής: *“Αποχή υπαλλήλου από της εργασίας, οφειλομένη εις βραχείας σχετικώς διάρκειας ασθένειαν, προσηκόντως*

68 Πρβλ. V. Stuck, Anm, zu LAG Berlin-Brandenburg: Kein Home-Officer per Direktionsrecht, ArbRaktuell 2019, 47, BAG Απόφαση της 02/06/2006 – 2 AZR 64/05 NZA 2006, 985.

69 Μπουμπουχερόπουλος Π., “Η εξέλιξη της νομοθετικής ρύθμισης της αδυναμίας παροχής εργασίας, της τηλεργασίας και της εναρμόνισης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής κατά την πανδημία COVID-19”, ΕΕργΔ, 1/2022, σελ. 56.

70 Μπουμπουχερόπουλος Π. “Αδυναμίας παροχής εργασίας, τηλεργασία και εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής κατά την περίοδο ισχύος των μέτρων για τον περιορισμό της διάδοσης του κορονοϊού SARS COV 2”, ΕΕργΔ 4/2020, σελ. 508.

αποδεδειγμένην ή προκειμένου περί γυναικός εις λοχείαν, δεν θεωρείται ως λύσις της συμβάσεως εκ μέρους αυτού. Ως βραχείας διάρκειας ασθένεια ερμηνεύεται η διαρκούσα ένα μήνα δι' υπαλλήλους υπηρετούντας μέχρι τεσσάρων ετών, τρεις μήνας δι' υπαλλήλους υπηρετούντας πλέον των τεσσάρων ετών, όχι όμως και πλέον των δέκα ετών, τέσσαρας μήνας δι' υπαλλήλους υπηρετούντας πλέον των δέκα ετών, όχι όμως και πλέον των δέκα πέντε ετών, και έξ μήνας δια τους υπηρετούντας επί χρόνον ανωτέρον των δέκα πέντε ετών". Εξάλλου, όπως γίνεται δεκτό κατά την κρατούσα άποψη στην νομολογία (βλ. ενδεικτικά ΑΠ 248/2013 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ), εάν γίνει υπέρβαση των ανωτέρω χρονικών ορίων απουσίας από την εργασία, εναπόκειται στον δικαστή να κρίνει εάν, με βάση την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη και με συνεκτίμηση της συμπεριφοράς του εργαζομένου και της εν γένει εργασιακής του πορείας, πρόκειται για σιωπηρή καταγγελία εκ μέρους του της σύμβασης εργασίας. Η θέση αυτή της νομολογίας, ωστόσο, κατά το μέρος που οδηγεί κατ' αποτέλεσμα σε λύση της εργασιακής σχέσης με μη προβλεπόμενο στη νομοθεσία τρόπο, ήτοι με δικαστική απόφαση, εγείρει αντιρρήσεις από την θεωρία⁷¹.

Τα ανωτέρω ισχύουν πολύ περισσότερο στην τρέχουσα συγκυρία της πανδημίας του κορονοϊού, όπου οι συνθήκες είναι έκτακτες και πρωτόγνωρες, δεν υπάρχει πεδίο δικαιολόγησης τέτοιας κρίσης περί σιωπηράς καταγγελίας της σύμβασης εργασίας εκ μέρους του εργαζομένου λόγω μακρόχρονης απουσίας του από την εργασία λόγω νόσησής του, ακόμη και αν ο ίδιος ο εργαζόμενος επέδειξε βαρεία αμέλεια (ή και δόλο) στην τήρηση των κανόνων υγιεινής, με αποτέλεσμα την νόσησή του. Η ίδια αντιμετώπιση επιφυλάσσεται και στους εργαζομένους που απουσιάζουν από την εργασία λόγω παραμονής κατ' οίκον για προληπτικούς λόγους. Πολύ περισσότερο μάλιστα, επειδή στην υπό κρίση περίπτωση η απουσία του εργαζόμενου γίνεται σε συμμόρφωση προς εντολές δημόσιας αρχής και ανεξάρτητα από την θέλησή του⁷², επομένως δεν μπορεί να ερμηνευθεί ως βούλησή του για λύση της συμβάσεως εργασίας. Εξάλλου, και οι εργαζόμενοι που ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες (ή ομάδες υψηλού κινδύνου) πρέπει να απέχουν από την εργασία τους για λόγους αυτοπροστασίας, ήτοι αποτροπής άμεσου κινδύνου της υγείας και της ζωής τους. Μάλιστα, στην περίπτωση αυτή δεν πρόκειται

71 Αντ. Βάγια ΕΕργΔ 1980, 378, Ι. Ληξουριώτη ΕΕργΔ 1989, 948, ο ίδιος ΕεργΔ 1992, 114 επ., Χρ. Τσιμπούκη, Σιωπηρή παραίτηση μισθωτού λόγω αποχής από την εργασία – Σχόλιο στην ΑΠ 420/2010, ΕΕργΔ 2011, 347, ο ίδιος Η απουσία του μισθωτού από την εργασία του ως σιωπηρή παραίτηση – Σχόλιο στις ΑΠ 2238/2013 και ΑΠ 2028/2013, ΕΕργΔ 2014, 443.

72 Δ1α/Γ.Π.οικ/16396/16-03-2020 Εγκύκλιος του Υπουργείου Υγείας.

περί απουσίας αλλά περί απομάκρυνσής τους με απόφαση του εργοδότη⁷³.

Ενόψει των ανωτέρω, δύσκολα θα μπορούσε να θεμελιωθεί έγκυρη καταγγελία σύμβασης λόγω ανυπαίτιας παροχής εργασίας του εργαζομένου που νοσεί ή βρίσκεται σε παραμονή κατ' οίκον για προληπτικούς λόγους. Καταρχάς, σύμφωνα με το άρθρο 24 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη που κυρώθηκε με τον Ν. 4359/2016⁷⁴, η απόλυση λόγω προσωρινής απουσίας εργαζομένου από την εργασία συνεπεία ασθένειας προϋποθέτει να υφίσταται εκ του λόγου αυτού σημαντική διατάραξη της εύρυθμης λειτουργίας της επιχείρησης και, η οποία επιβάλλει την άμεση αντικατάσταση του απουσιάζοντος εργαζόμενου, ειδάλλως η καταγγελία της σύμβασης εργασίας του είναι άκυρη. Περαιτέρω, και με επίκληση του άρθρου 281 ΑΚ η ανωτέρω καταγγελία για λόγους ασθένειας θα μπορούσε να κριθεί άκυρη ως καταχρηστική. Ειδικότερα δε, για τους εργαζόμενους που ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες και απουσιάζουν εκ του λόγου αυτού, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας τους είναι δυνατόν να αποτελεί δυσμενή διάκριση λόγω χρόνιας πάθησης ή και ηλικίας, γεγονός που καθιστά την απόλυση άκυρη σύμφωνα με τα άρθρα 174 και 180 ΑΚ σε συνδυασμό προς τα άρθρα 1, 2 παρ. 1, 3 παρ. 1γ Ν. 4443/2016⁷⁵: *“Άρθρο 1: Σκοπός των διατάξεων του Μέρους Α είναι η προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και η καταπολέμηση των διακρίσεων: α) λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών σύμφωνα με την Οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου της 29ης Ιουνίου 2000, β) λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας σύμφωνα με την Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου της 27ης Νοεμβρίου 2000 [...] Άρθρο 2 Έννοια των*

73 Μπουμπουχερόπουλος Π., “Αδυναμία παροχής εργασίας, τηλεργασία και εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής κατά την περίοδο ισχύος των μέτρων για τον περιορισμό της διάδοσης του κορωνοϊού SARS-CoV-2”, ΕΕργΔ, 4/2020, σελ. 516.

74 “Κύρωση Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη” - ΦΕΚ 5/τ.Α'/20-01-2016.

75 “Ενσωμάτωση της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία και της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ περί μέτρων που διευκολύνουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων, II) λήψη αναγκαίων μέτρων συμμόρφωσης με τα άρθρα 22, 23, 30, 31 παρ. 1, 32 και 34 του Κανονισμού 596/2014 για την κατάχρηση της αγοράς και την κατάργηση της Οδηγίας 2003/6/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου και των Οδηγιών της Επιτροπής 2003/124/ΕΚ, 2003/125 ΕΚ και 2004/72/ΕΚ και ενσωμάτωση της Οδηγίας 2014/57/ΕΕ περί ποινικών κυρώσεων για την κατάχρηση αγοράς και της εκτελεστικής Οδηγίας 2015/2392, III) ενσωμάτωση της Οδηγίας 2014/62 σχετικά με την προστασία του ευρώ και άλλων νομισμάτων από την παραχάραξη και την κίβδηλεια μέσω του ποινικού δικαίου και για την αντικατάσταση της απόφασης - πλαισίου 2000/383/ΔΕΥ του Συμβουλίου και IV) Σύσταση Εθνικού Μηχανισμού Διερεύνησης Περιστατικών Αυθαιρεσίας στα σώματα ασφαλείας και τους υπαλλήλους των καταστημάτων κράτησης και άλλες διατάξεις” - ΦΕΚ 232/τ. Α/09-12-2016.

διακρίσεων 1. Απαγορεύεται κάθε μορφή διάκρισης για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1. [...] Άρθρο 3 Πεδίο εφαρμογής 1. Με την επιφύλαξη των παραγράφων 3 και 4 του παρόντος άρθρου, καθώς και του άρθρου 4, η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης, εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα, στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, όσον αφορά: [...] 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 ...”.

5.2. Η υπό προϋποθέσεις απαγόρευση καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας

Το κυριότερο μέτρο για την προστασία των συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας ήταν η απαγόρευση καταγγελίας τους σε περίπτωση αναστολής λειτουργίας της επιχείρησης ή και χρήσης μέτρων στο πλαίσιο της αντιμετώπισης του Covid 19 ή και στην περίπτωση υπαγωγής στον μηχανισμό “ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ”, όπως ειδικότερα εκτίθεται κατωτέρω.

5.2.1. Γενικές παρατηρήσεις

Όπως εκτέθηκε ανωτέρω, η εξάπλωση του Covid 19 και τα νέα δεδομένα που δημιούργησε στην αγορά εργασίας (απαγόρευση μετακινήσεων, αναστολή λειτουργίας επιχειρήσεων για λόγους περιορισμού της διασποράς του κορονοϊού και προστασία της δημόσιας υγείας) οδήγησε σε κύμα απολύσεων τις πρώτες εβδομάδες του Μαρτίου 2020. Για τον λόγο αυτό, θεσμοθετήθηκε η αναστολή των συμβάσεων εργασίας, προκειμένου οι επιχειρήσεις που δεν λειτουργούσαν να μην απολύσουν τους εργαζόμενούς τους. Παράλληλα, οι μεν επιχειρήσεις έλαβαν κρατική ενίσχυση, για την οποία, μετά το πέρας της καραντίνας υποχρεώθηκαν να αναρτήσουν σχετική ανακοίνωση στο κατάστημα λειτουργίας τους, ενώ οι εργαζόμενοι έλαβαν αποζημίωση ειδικού σκοπού. Επίσης, προβλέφθηκε μία μορφή εκ περιτροπής εργασίας που εφαρμόστηκε σε επιχειρήσεις που λειτουργούσαν μεν, αλλά είχαν υποστεί μείωση στον κύκλο εργασιών τους, και ειδικότερα στην πρώτη περίοδο καραντίνας οι εργαζόμενοι εναλλάσσονταν μεταξύ τους εβδομαδιαίως και δεν ελάμβαναν κρατική ενίσχυση (“λειτουργία με προσωπικό ασφαλούς λειτουργίας”), ενώ μετά την πρώτη περίοδο καραντίνας οι εργαζόμενοι ελάμβαναν κρατική ενίσχυση, ως αντιστάθμισμα της μερικής απώλειας του μισθού τους

(“βραχυχρόνια εργασία”)⁷⁶. Η αναστολή των συμβάσεων εργασίας σε συνδυασμό με την καταβολή στους εργαζόμενους αυτούς έκτακτης οικονομικής ενίσχυσης από το Κράτος με την ονομασία “αποζημίωση ειδικού σκοπού” μηνιαίου ποσού 534 ευρώ, η οποία είναι ακατάσχετη, αφορολόγητη και μη υποκείμενη σε συμψηφισμό, ήταν από τα πρώτα μέτρα που ελήφθησαν κατά την περίοδο της πανδημίας⁷⁷.

5.2.2. Η αναστολή λειτουργίας και η λειτουργία με “προσωπικό ασφαλούς λειτουργίας”

Ειδικότερα, με την από 20/03/2020 ΠΝΠ (άρθρο ένατο), η οποία κυρώθηκε με το άρθρο 1 Ν. 4683/2020⁷⁸ προβλέφθηκε το μέτρο της ασφαλούς λειτουργίας της επιχείρησης, που ήταν ουσιαστικά μία μορφή εκ περιτροπής εργασίας με υποχρέωση διατήρησης του ίδιου αριθμού εργαζομένων. Το μέτρο αυτό ίσχυσε έως 14/06/2020⁷⁹ και προέβλεπε τα εξής:

“1. Στο πλαίσιο των έκτακτων και προσωρινών μέτρων στην αγορά εργασίας για την αντιμετώπιση και τον περιορισμό της διασποράς του κορωνοϊού COVID-19, και πάντως για χρονικό διάστημα που δεν μπορεί να υπερβαίνει τους έξι (6) μήνες από την έναρξη ισχύος της παρούσας, ο εργοδότης δύναται, με απόφασή του, να ορίζει προσωπικό ασφαλούς λειτουργίας της επιχείρησης ως εξής: α) Κάθε εργαζόμενος μπορεί να απασχολείται κατ’ ελάχιστο δύο (2) εβδομάδες με περίοδο αναφοράς τον μήνα, συνεχόμενα ή διακεκομμένα. β) Ο ανωτέρω τρόπος οργάνωσης της εργασίας γίνεται ανά εβδομάδα και εντάσσεται σε αυτόν τουλάχιστον το 50% του προσωπικού της επιχείρησης. γ) Εργοδότης που θα εφαρμόσει αυτόν τον τρόπο οργάνωσης της εργασίας υποχρεούται να διατηρήσει τον ίδιο αριθμό εργαζομένων που απασχολούνταν κατά την έναρξη εφαρμογής του. ...”.

Με την από ανωτέρω από 20/03/2020 ΠΝΠ προβλέφθηκε η λειτουργία της επιχείρησης με “προσωπικό ασφαλούς λειτουργίας”, ήτοι με μία μορφή εκ περιτροπής

76 Βασιλείου Δ., “Περιορισμός της δραστηριότητας και απαγόρευση λειτουργίας των επιχειρήσεων λόγω της πανδημίας Covid 19”, ΕΕργΔ, 1/2022, σελ. 15 επ.

77 Ρίζος Κ., “Η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας”, 2020, Νομική Βιβλιοθήκη, σελ. 138 επ.

78 “Κύρωση της από 20.3.2020 Π.Ν.Π. «Κατεπείγοντα μέτρα για την αντιμετώπιση των συνεπειών του κινδύνου διασποράς του κορωνοϊού COVID-19, τη στήριξη της κοινωνίας και της επιχειρηματικότητας και τη διασφάλιση της ομαλής λειτουργίας της αγοράς και της δημόσιας διοίκησης» (Α’ 68) και άλλες διατάξεις – ΦΕΚ 83/τ. Α’/10-04-2020.

79 Σύμφωνα τα προβλεπόμενα στο άρθρο 31 παρ. 3 Ν. 4690/2020 (“Κύρωση: α) της από 13.4.2020 Π.Ν.Π. «Μέτρα για την αντιμετώπιση των συνεχιζόμενων συνεπειών της πανδημίας του κορωνοϊού COVID-19 και άλλες κατεπείγουσες διατάξεις» (Α’ 84) και β) της από 1.5.2020 Π.Ν.Π. «Περαιτέρω μέτρα για την αντιμετώπιση των συνεχιζόμενων συνεπειών της πανδημίας του κορωνοϊού COVID-19 και την επάνοδο στην κοινωνική και οικονομική κανονικότητα» (Α’ 90) και άλλες διατάξεις” - ΦΕΚ 104/τ. Α’/30-05-2020).

εργασίας, χωρίς να απαιτούνται οι διατυπώσεις του άρθρου 38 Ν. 1892/1990⁸⁰, ήτοι οι διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων⁸¹. Η ανωτέρω ΠΝΠ δεν όριζε ποιες ειδικότερα επιχειρήσεις θα έκαναν χρήση του δικαιώματος αυτού, επομένως μπορούσαν όλοι οι εργοδότες να το ασκήσουν. Στην πράξη, όμως, χρήση του δικαιώματος έκαναν μόνο οι χαρακτηρισμένες ως “πληττόμενες επιχειρήσεις”, παράλληλα με την θέση του λοιπού προσωπικού τους σε αναστολή, διότι δεν απαγορευόταν η χρήση και των δύο δικαιωμάτων. Σκοπός του μέτρου αυτού ήταν η αντιμετώπιση και ο περιορισμός της διασποράς του κορονοϊού Covid-19, συμπληρωματικά όμως και η αντιμετώπιση των πρόσκαιρων οικονομικών προβλημάτων που αντιμετώπιζαν οι επιχειρήσεις (βλ. αιτιολογική έκθεση Ν. 4683/2020 με τον οποίο κυρώθηκε η από 20/03/2020 ΠΝΠ). Όρια για την άσκηση του δικαιώματος αυτού θέτουν οι διατάξεις των άρθρων 288 και 281 ΑΚ, ήτοι ο εργοδότης όφειλε σε κάθε περίπτωση να ενεργεί με καλή πίστη και να μην ασκεί το δικαίωμα αυτό εφόσον ο περιορισμός της διασποράς του κορονοϊού μπορούσε να επιτευχθεί με ηπιότερα μέτρα (λχ τηλεργασία). Σύμφωνα με την παρ. 1 περ. β' του ένατου άρθρου της από 20/03/2020 ΠΝΠ στο σύστημα της ασφαλούς λειτουργίας επιχείρησης έπρεπε να ενταχθεί τουλάχιστον το 50% των εργαζομένων και η επιλογή μεταξύ αυτών θα έπρεπε να γίνει αντικειμενικά και τηρουμένων των ανωτέρω διατάξεων του ΑΚ.

Με την ανωτέρω ΠΝΠ προβλέφθηκε επίσης στο άρθρο δέκατο η δυνατότητα μεταφοράς των εργαζομένων σε άλλη επιχείρηση του ομίλου, κατόπιν σχετικής συμφωνίας των δύο επιχειρήσεων και χωρίς την συναίνεση του εργαζομένου, με παράλληλη υποχρέωση διατήρησης του ίδιου αριθμού εργαζομένων πριν και μετά την μεταφορά, ενώ στο άρθρο ενδέκατο ειδικός λόγος ακυρότητας της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας ως εξής: *“1. Οι επιχειρήσεις - εργοδότες, που τελούν σε αναστολή της επιχειρηματικής τους δραστηριότητας, κατόπιν εντολής δημόσιας αρχής, και για όσο χρονικό διάστημα διαρκούν τα μέτρα αντιμετώπισης του κορονοϊού COVID-19, υποχρεούνται να μην προβούν σε μειώσεις προσωπικού με καταγγελία των συμβάσεων εργασίας. Σε περίπτωση πραγματοποίησής τους, οι καταγγελίες αυτές είναι άκυρες. Ως ημερομηνία έναρξης ισχύος του παρόντος ορίζεται η 18η Μαρτίου 2020. 2. Α. α) Επιχειρήσεις-εργοδότες του ιδιωτικού τομέα, που πλήττονται σημαντικά, λόγω των αρνητικών συνεπειών του φαινομένου του κορονοϊού-COVID 19, δύνανται να αναστέλλουν τις συμβάσεις εργασίας μέρους ή του συνόλου του προσωπικού τους,*

80 “Για τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη και άλλες διατάξεις” – ΦΕΚ 101/τ. Α'/31-07-1990.

81 Βασιλείου Δ., ό.π, σελ. 15.

προκειμένου να προσαρμοστούν οι λειτουργικές ανάγκες τους στο δυσμενές περιβάλλον που δημιουργείται. Η αναστολή των συμβάσεων εργασίας μπορεί να εφαρμοστεί μέχρι ένα (1) μήνα από τη δημοσίευση της παρούσας, με δυνατότητα παράτασης με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, λαμβάνοντας υπόψη την πορεία εξέλιξης του φαινομένου. β) Οι επιχειρήσεις-εργοδότες του ιδιωτικού τομέα που κάνουν χρήση της ανωτέρω ρύθμισης απαγορεύεται ρητά να προβούν σε καταγγελία των συμβάσεων εργασίας για το σύνολο του προσωπικού τους και, σε περίπτωση πραγματοποίησής της, αυτή είναι άκυρη. γ) Οι επιχειρήσεις - εργοδότες του ιδιωτικού τομέα που κάνουν χρήση της ανωτέρω ρύθμισης υποχρεούνται μετά τη λήξη του χρόνου της αναστολής των συμβάσεων εργασίας του προσωπικού τους, να διατηρήσουν τον ίδιο αριθμό θέσεων εργασίας για χρονικό διάστημα ίσο με εκείνο της αναστολής. δ) Η διάταξη της περίπτωσης α) της υποπαρ. 2Α εφαρμόζεται μόνο σε επιχειρήσεις - εργοδότες του ιδιωτικού τομέα, που έχουν οριστεί από το Υπουργείο Οικονομικών, βάσει Κ.Α.Δ. κύριας δραστηριότητας, ως κλάδοι πληττόμενοι από την εξάπλωση του κορωνοϊού COVID-19”.

Δυνάμει των ανωτέρω άρθρων (ένατου, δέκατου, ενδέκατου) της από 20/03/2020 ΠΝΠ εκδόθηκε η ΚΥΑ 12998/232/2020⁸², η οποία επεξηγούσε ότι η απαγόρευση λειτουργίας των επιχειρήσεων με εντολή δημόσιας αρχής συνιστά λόγο ανωτέρας βίας που αίρει την υποχρέωση παροχής εργασίας και την υποχρέωση καταβολής αμοιβής, ενώ παράλληλα όριζε ότι οι εργοδότες τέτοιων επιχειρήσεων απαγορεύεται αναδρομικά από 18/03/2020, με απειλή ακυρότητας, να μειώσουν τον αριθμό των εργαζομένων τους με καταγγελία σύμβασης.

Εν συνεχεία, εκδόθηκε η από 01/05/2020 ΠΝΠ⁸³, κυρωθείσα με το άρθρο 2 Ν. 4690/2020, η οποία όρισε δυνατότητα παράτασης της αναστολής για τις επιχειρήσεις που πλήττονται σημαντικά λόγω του Covid 19, όχι όμως πέραν της 31/05/2020, με τις ειδικότερες προϋποθέσεις που αναφέρονται στο δέκατο άρθρο αυτής, ενώ προέβλεψε περιπτώσεις ανάκλησης της αναστολής που εκτίθενται στο ενδέκατο και δωδέκατο άρθρο αυτής.

82 “Μέτρα στήριξης εργαζομένων επιχειρήσεων-εργοδοτών του ιδιωτικού τομέα, που έχουν αριθμό μητρώου εργοδότη (ΑΜΕ) στον e- ΕΦΚΑ, των οποίων ή έχει ανασταλεί η επιχειρηματική τους δραστηριότητα, βάσει ΚΑΔ, με εντολή δημόσιας αρχής ή πλήττονται σημαντικά βάσει ΚΑΔ κύριας δραστηριότητας ή δευτερεύουσας βάσει των ακαθάριστων εσόδων έτους 2018, όπως ορίζονται από το Υπουργείο Οικονομικών, για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων του κορωνοϊού COVID-19” - ΦΕΚ 1078/τ. Β’/28-03-2020.

83 “Περαιτέρω μέτρα για την αντιμετώπιση των συνεχιζόμενων συνεπειών της πανδημίας του κορωνοϊού COVID-19 και την επάνοδο στην κοινωνική και οικονομική κανονικότητα” – ΦΕΚ 90/τ. Α’/01-05-2020.

Σημειωτέον ότι το δικαίωμα του εργοδότη πληττόμενης επιχείρησης να θέσει εργαζομένους του σε αναστολή ήταν διαπλαστικό και ασκείτο άπαξ με μονομερή απευθυντέα δήλωση βουλήσεως ενώ η δήλωση στο “ΕΡΓΑΝΗ” είχε πληροφοριακό και όχι συστατικό χαρακτήρα διότι η δικαιοπραξία ήταν άτυπη⁸⁴. Η μη ενεργοποίηση όμως των διαδικασιών αποζημίωσης ειδικού σκοπού των εργαζομένων που ετίθεντο σε αναστολή καθιστούσε παράνομη την αναστολή και υπερήμερο τον εργοδότη. Παρά την αρχική απαγόρευση να μην επιτρέπεται η θέση εργαζομένου σε νέα αναστολή, μετά την λήξη του προηγούμενου διαστήματος της αναστολής εργασίας του, από τον Αύγουστο 2020 έως τον Σεπτέμβριο 2021 που ίσχυσε και το μέτρο με μηνιαίες ΚΥΑ διδόνταν εκ νέου δικαίωμα στον εργοδότη να θέσει τους εργαζομένους του και πάλιν σε αναστολή εργασίας, με αποτέλεσμα η αναστολή εργασίας, πρακτικά, να μην διαφέρει σε μεγάλο βαθμό από την εκ περιτροπής εργασία του Ν. 1892/1990. Αναφορικά δε με την μη τήρηση της αναστολής και την παροχή εργασίας από τον εργαζόμενο (φαινόμενο που παρουσιάστηκε πολύ συχνά), ο εργαζόμενος δικαιούνταν μιν να απαιτήσει τον μισθό του αλλά όφειλε να επιστρέψει την αποζημίωση ειδικού σκοπού που έλαβε, ενώ ο εργοδότης ήταν υποχρεωμένος να καταβάλει τις εργατικές και εργοδοτικές εισφορές, αμφότεροι δε ήταν αντιμέτωποι με διοικητικές και ποινικές κυρώσεις (12998/232/2020 ΚΥΑ άρθρο 2 κεφ. Α4⁸⁵). Σημειωτέον ότι ειδικές ρυθμίσεις προβλέφθηκαν για τους εργαζόμενους με σύμβαση ορισμένου χρόνου (α. 1 παρ. 3 κεφ. Α1 και 1 παρ. 2 κεφ. Α2 ΚΥΑ 12998/232/2020, α. 2 παρ. 2 κεφ. Α2 ΚΥΑ 42774/1072/2020⁸⁶), τους τηλεεργαζόμενους (ΠΝΠ της 14/03/2020, α. 4 παρ. 1 κεφ. Α2 της ΚΥΑ 12998/232/2020) τους εκπαιδευτικούς ιδιωτικών εκπαιδευτηρίων (ΚΥΑ οικ.14199/249/05-04-2020⁸⁷) και τους εποχικά εργαζόμενους στον τουριστικό και επισιτιστικό τομέα (α. 37 παρ. 1 Ν. 4690/2020, ΚΥΑ οικ. 23102/477/02-06-2020⁸⁸, α. 129 Ν. 4808/2021, ΚΥΑ 45866/2021⁸⁹).

Είναι χαρακτηριστικό όμως των νομοθετημάτων που προέβλεψαν το ανωτέρω μέτρο (με εξαίρεση την ΚΥΑ 12998/232/2020) ότι σύμφωνα με το γράμμα του νόμου η υποχρέωση έγκειτο στην διατήρηση του ίδιου αριθμού εργαζομένων και όχι των ιδίων εργαζομένων (υποχρέωση των εργοδοτών “να μην προβούν σε μειώσεις προσωπικού με καταγγελία των συμβάσεων εργασίας”). Τελολογικά ωστόσο συνάγεται ότι: παρόλο που

84 Βασιλείου Δ., ό.π., σελ. 24.

85 ΦΕΚ 1078/τ. Β'/28-03-2020.

86 ΦΕΚ 4706/τ. Β'/23-10-2020.

87 ΦΕΚ 1217/τ. Β'/08-04-2020.

88 ΦΕΚ 2268/τ. Β'/13-06-2020.

89 ΦΕΚ 2892/τ. Β'/02-07-2021.

η διατύπωση της ΚΥΑ 12998/232/2020 ότι “ίδιος αριθμός θέσεων” συνεπάγεται “τους ίδιους εργαζομένους και με τους ίδιους όρους εργασίας” δεν επαναλήφθηκε σε μεταγενέστερες ΚΥΑ, οι όροι της, οι οποίοι ήταν γενικοί και ουδέποτε καταργήθηκαν, ίσχυαν κατά συνέπεια για όλο το διάστημα της αναστολής, διότι σε αντίθετη περίπτωση θα προβλεπόταν στα μεταγενέστερα νομοθετήματα η διαδικασία της απόλυσης και αντικατάστασης εργαζομένου⁹⁰.

Αναφορικά με τα χρονικά όρια της απαγόρευσης απολύσεων, στις μεν επιχειρήσεις στις οποίες απαγορεύθηκε προσωρινά η λειτουργία, η απαγόρευση διαρκούσε για χρονικό διάστημα ίσο με την απαγόρευση λειτουργίας. Αντιθέτως, στις πληττόμενες επιχειρήσεις η απαγόρευση διαρκούσε και μετά την λήξη της αναστολής για το χρονικό διάστημα ίσο με εκείνο που είχε διαρκέσει η αναστολή. Με ρύθμιση της ΚΥΑ 28631/2021⁹¹ και εφεξής προβλέφθηκε ειδικότερα ότι σε περίπτωση που οι εργαζόμενοι είχαν τεθεί διαδοχικά σε αναστολή εργασίας, η απαγόρευση απολύσεων εκκινούσε από το χρονικό διάστημα που είχε τεθεί σε αναστολή ο πρώτος εργαζόμενος και διαρκούσε μέχρι να παρέλθει ο χρόνος εργασίας και του τελευταίου εργαζομένου⁹².

5.2.3. Ο μηχανισμός “ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ”

Μετά την πρώτη ύφεση της πανδημίας και την σταδιακή χαλάρωση των μέτρων, θεσπίστηκε ο Ν. 4690/2020 (με τον οποίο, μεταξύ άλλων ρυθμίσεων, κυρώθηκαν, όπως προεκτέθηκε, οι δύο ανωτέρω ΠΝΠ) ο οποίος προέβλεπε για το χρονικό διάστημα από 15/06/2020 έως 15/10/2020 την θέση σε ισχύ του μηχανισμού “ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ” με στόχο την εξομάλυνση της κατάστασης στην αγορά εργασίας, την ενίσχυση της απασχόλησης και την διατήρηση των θέσεων εργασίας. Ειδικότερα στον ανωτέρω νόμο ορίστηκαν στα άρθρα 31, 32 και 37, όπως αυτά τροποποιήθηκαν με μεταγενέστερους νόμους, τα εξής:

“Άρθρο 31:2.α) Οι επιχειρήσεις-εργοδότες του ιδιωτικού τομέα, που εντάσσονται στον μηχανισμό «ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ», δύνανται να προβαίνουν σε μείωση του χρόνου εβδομαδιαίας εργασίας μέχρι και 50% είτε για μέρος είτε για το σύνολο των εργαζομένων τους, ανάλογα με τις λειτουργικές τους ανάγκες. Η μείωση του χρόνου εβδομαδιαίας εργασίας δεν επιφέρει μετατροπή της σύμβασης εργασίας των εργαζομένων που εντάσσονται στον μηχανισμό, για το χρονικό διάστημα που οι επιχειρήσεις-εργοδότες

90 Βασιλείου Δ., ό.π., σελ. 30.

91 Αναστολή συμβάσεων εργασίας εργαζομένων σε επιχειρήσεις - εργοδότες του ιδιωτικού τομέα κατά τον μήνα Μάιο 2021” - ΦΕΚ 2021/τ. Β'/14-05-2021.

92 Βασιλείου Δ., ό.π., σελ. 31.

κάνουν χρήση του εν λόγω μέτρου. β) Ο μηχανισμός εφαρμόζεται σε εργαζόμενους που έχουν εξαρτημένη σχέση εργασίας πλήρους απασχόλησης κατά την ημερομηνία δημοσίευσης της παρούσας.[...] 3. α) Στους εργαζόμενους των επιχειρήσεων-εργοδοτών που εντάσσονται στον μηχανισμό, καταβάλλεται οικονομική ενίσχυση βραχυχρόνιας εργασίας που ανέρχεται σε ποσοστό 60% επί των καθαρών αποδοχών των εργαζομένων, που αντιστοιχούν στον χρόνο κατά τον οποίο δεν εργάζονται. Οι ασφαλιστικές εισφορές, που αντιστοιχούν στο ποσό της οικονομικής ενίσχυσης, δεν καλύπτονται από τον μηχανισμό. Σε περίπτωση που οι καθαρές αποδοχές, μετά την ανωτέρω προσαρμογή, υπολείπονται του καθαρού νομοθετημένου κατώτατου μισθού ή ημερομισθίου, η διαφορά αναπληρώνεται από τον κρατικό προϋπολογισμό...

“Άρθρο 32: Μέτρα οικονομικής ενίσχυσης εποχικά εργαζομένων με δικαίωμα υποχρεωτικής επαναπρόσληψης: 1. α) Οι εργοδότες-επιχειρήσεις που επαναπροσέλαβαν εργαζόμενους, οι οποίοι απασχολήθηκαν κατά το έτος 2019 με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας σε κύρια και μη κύρια ξενοδοχειακά και τουριστικά καταλύματα εποχικής λειτουργίας, κατά τη θερινή τουριστική περίοδο του έτους 2020, σύμφωνα με το άρθρο 8 του ν. 1346/1983 (Α' 46), σε συνδυασμό με τους όρους κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας που είναι σε ισχύ, έχουν δικαίωμα από 1.6.2020 έως 30.9.2020 να θέσουν σε αναστολή τις συμβάσεις εργασίας μέρους ή του συνόλου του προσωπικού της επιχείρησής τους. β) Οι εργαζόμενοι της περ. α', των οποίων οι συμβάσεις εργασίας τίθενται σε αναστολή είναι δικαιούχοι της αποζημίωσης ειδικού σκοπού του δέκατου τρίτου άρθρου της από 14.3.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου (Α' 64), όπως αυτή κυρώθηκε με το άρθρο 3 του ν. 4682/2020 (Α' 76). [...]. Οι επιχειρήσεις-εργοδότες, που κάνουν χρήση των ρυθμίσεων των παρ. 1 και 2, υποχρεούνται να μην προβούν σε καταγγελία των συμβάσεων εργασίας και, σε περίπτωση πραγματοποίησής της, αυτή είναι άκυρη”.

“Άρθρο 37: Παράταση αναστολής συμβάσεων εργασίας για τους μήνες Ιούνιο και Ιούλιο 2020: [...] 3. Οι εργαζόμενοι των παρ. 1 και 2, των οποίων οι συμβάσεις εργασίας τελούν σε αναστολή, είναι δικαιούχοι της αποζημίωσης ειδικού σκοπού του δέκατου τρίτου άρθρου της από 14.3.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου (Α' 64), όπως αυτή κυρώθηκε με το άρθρο 3 του ν. 4682/2020 (Α' 76) κατ' αναλογία των ημερών παράτασης αναστολής των συμβάσεων εργασίας με βάση υπολογισμού το ποσό των πεντακοσίων τριάντα τεσσάρων (534) ευρώ που αντιστοιχεί στις τριάντα (30) ημέρες και παρέχεται πλήρης ασφαλιστική κάλυψη επί του ονομαστικού τους μισθού. 4. Οι επιχειρήσεις-εργοδότες των παρ. 1 και 2 για όσο χρόνο κάνουν χρήση των ανωτέρω μέτρων και σε κάθε

περίπτωση μέχρι την 31η.7.2020 και την 30ή.6.2020 αντίστοιχα, υποχρεούνται να μην προβούν σε μειώσεις του προσωπικού τους με καταγγελία συμβάσεων εργασίας και σε περίπτωση πραγματοποίησής της, αυτή είναι άκυρη. 5. Οι επιχειρήσεις-εργοδότες, που κάνουν χρήση των ρυθμίσεων των παρ. 1 και 2, υποχρεούνται, μετά από τη λήξη του χρονικού διαστήματος της αναστολής των συμβάσεων εργασίας των εργαζομένων αυτών, να διατηρήσουν για χρονικό διάστημα τριάντα (30) ημερών τον ίδιο αριθμό θέσεων εργασίας και με το ίδιο είδος σύμβασης εργασίας...”.

Το υπό κρίση μέτρο χαρακτηρίστηκε ως ελληνική πρωτοτυπία, διότι σε άλλα κράτη οι επιχειρήσεις είτε εντάσσονταν σε καθεστώς αναστολής είτε σε καθεστώς μείωσης του χρόνου της οφειλόμενης εργασίας (εκ περιτροπής εργασία)⁹³. Η υπαγωγή της επιχείρησης σε καθεστώς βραχυχρόνιας απασχόλησης κρινόταν όχι με βάση τον ΚΑΔ αλλά με βάση την μείωση του τζίρου της (α. 31 παρ. 4 Ν. 4690/2020 και α. 5 κεφ. Α' της ΚΥΑ 23103/478/13-06-2020⁹⁴). Το εν λόγω μέτρο είναι συλλογικό και δεν επιτρέπεται να εφαρμοσθεί σε μεμονωμένους εργαζόμενους ενώ υπόκειται σε έλεγχο τήρησης της αρχής της ισότητας και στην απαγόρευση καταχρηστικής άσκησης δικαιώματος. Αφορούσε μόνον εργαζομένους πλήρους απασχόλησης και είχε ως συνέπεια την μείωση του χρόνου εργασίας (έως 50% του χρόνου εβδομαδιαίας εργασίας του εργαζομένου) με αντίστοιχη μείωση του μισθού τους. Το κράτος επιδοτούσε το 60% της απώλειας μισθού αλλά στην περίπτωση που το προκύπτον ποσό ήταν μικρότερο από τον ελάχιστο νόμιμο μισθό, το κράτος κάλυπτε και την διαφορά αυτή. Επίσης, από τον Ιούλιο 2020 αποφασίστηκε με αλληπάλληλες ΚΥΑ η κάλυψη όλων των εργοδοτικών και εργατικών εισφορών από το κράτος.

Προβλέφθηκε επίσης (α. 31 παρ. 3δ εδ. 1 Ν. 4690/2020 και α. 3 ΚΥΑ 23103/478/13-06-2020) ότι η καταγγελία των συμβάσεων εργασίας όσων απασχολούνται με βραχυχρόνια εργασία απαγορεύεται επί ποινή ακυρότητας, ενώ αποτελεί σημείο αντιλεγόμενο εάν η ακυρότητα είναι απόλυτη⁹⁵ ή σχετική⁹⁶.

5.2.4. Συμπερασματικές παρατηρήσεις

Όλες οι ανωτέρω ρυθμίσεις, οι οποίες όπως προαναφέρθηκε, μπορούσαν να τεθούν με την ήδη ισχύουσα νομοθεσία (λ.χ. εκ περιτροπής απασχόληση του Ν.

93 Βασιλείου Δ., ό.π., σελ. 31.

94 “Καθορισμός του πλαισίου εφαρμογής του Μηχανισμού ενίσχυσης της απασχόλησης «ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ»” (ΦΕΚ 2274/τ. Β'/14-06-2020).

95 Βασιλείου Δ., ό.π., σελ. 34.

96 Skandalis, “Labour Law measures adopted in response to covid-19 in Greece” σε Hondius/Sandos Silva / et al. (eds), Coronavirus and the Law in Europe, 2020, σελ. 993, με ερμηνεία ότι η απαγόρευση καταλαμβάνει μόνο τις απολύσεις για οικονομικοτεχνικούς λόγους.

1896/1990) αντί να προβλεφθούν με νέα νομοθετήματα, έχουν ως κοινό γνώρισμα το γεγονός ότι ελλείπει οποιαδήποτε συμμετοχή των εργαζομένων, τόσο στο επίπεδο της πληροφόρησης όσο και στο επίπεδο της διαβούλευσης και λήψης αποφάσεων. Σε αντίθεση με τα λοιπά κράτη, στην Ελλάδα θριάμβευσε ο κρατικός παρεμβατισμός και απουσίασε παντελώς η επικοινωνία μεταξύ κράτους, εργοδοτών και εργαζομένων, με συνέπειες, πέραν της παραγκώνισης των αρχών του εργατικού δικαίου, την καταχρηστική άσκηση των δικαιωμάτων των εργοδοτών, τον εξαναγκασμό των εργαζομένων να παρέχουν ανασφάλιστη εργασία, να υφίστανται μειώσεις στο ωράριο και στις αποδοχές τους και κίνδυνο απόλυσης (καθόσον ο έλεγχος τήρησης των όρων εκ μέρους του κράτους ήταν δυσχερής) και τελικώς την απώλεια δημοσίου χρήματος από μη καταβληθείσες εισφορές στα ασφαλιστικά ταμεία⁹⁷.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΗΣ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ ΣΤΟΥΣ ΧΩΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Πέραν των συνεπειών της πανδημίας στην υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων, ορισμένες κατηγορίες αυτών αντιμετώπισαν επιπλέον αρνητική αντιμετώπιση στο δικαίωμα πρόσβασης στην αγορά εργασίας και ο νομικός κόσμος διαπίστωσε ότι τα - κεκτημένα από δεκαετιών- δικαιώματα των εργαζομένων τίθενται για ακόμη μία φορά σε κίνδυνο.

6.1. Οι δυσχέρειες στην παροχή εργασίας λόγω της πανδημίας

Όπως σε όλες τις περιόδους κρίσης (οικονομικής, πολιτικής, ανθρωπιστικής κ.λπ.) ορισμένες κατηγορίες ανθρώπων βιώνουν εντονότερα τις συνέπειες, κατά τον ίδιο τρόπο και στην παρούσα υγειονομική κρίση οι εργαζόμενοι δεν επλήγησαν εξίσου στον χώρο εργασίας τους και στην ιδιωτική τους ζωή. Ειδικότερα, η εφαρμογή της τηλεργασίας και η αναστολή λειτουργίας των εκπαιδευτικών μονάδων με εφαρμογή τηλεκπαίδευσης είχε δυσμενή αντίκτυπο κυρίως στις εργαζόμενες γυναίκες, οι οποίες ήταν επιφορτισμένες, πέραν των εργασιακών τους καθηκόντων, και με το κύριο βάρος της ανατροφής των τέκνων τους, αρμοδιότητες που έπρεπε πλέον να συγκεντρώσουν στην οικία τους παράλληλα με την μέριμνα του νοικοκυριού, ενώ ακόμη βαρύτερος ήταν ο αντίκτυπος στις μονογονεϊκές οικογένειες⁹⁸.

Επιπλέον, η πανδημία δυσχέρανε την εργασιακή κατάσταση όσων ανθρώπων απασχολούνταν σε ήδη αντίξοες συνθήκες εργασίας, όπως οι οδοκαθαριστές και οι

97 Βασιλείου Δ., ό.π., σελ. 35.

98 Γούλας Δ., “COVID-19 και η απαγόρευση των διακρίσεων στις σχέσεις εργασίας”, ΕΕργΔ, 1/2022, σελ. 70.

φροντιστές αδύναμων ατόμων, οι οποίοι ούτως ή άλλως δεν μπορούσαν να εργασθούν με τηλεργασία, ενώ όμοιες αρνητικές συνέπειες είχε στους απασχολούμενους που εργάζονταν με επισφαλείς συμβάσεις ορισμένου χρόνου και συμβάσεις δανεισμού προσωπικού ή εργάζονταν αδήλωτα ή παράτυπα⁹⁹, και οι οποίοι, εκτός του κινδύνου νόσησης που αντιμετώπιζε ο γενικός πληθυσμός, έρχονταν αντιμέτωποι και με κίνδυνο επιβίωσης και διαβίωσης σε συνθήκες πενίας και ανασφάλειας¹⁰⁰.

6.2. Οι κυρίως πληττόμενοι εργαζόμενοι

1. Η κατηγορία εργαζομένων που κινδυνεύει συχνότερα να υποστεί δυσμενείς διακρίσεις κατά την περίοδο της πανδημίας είναι οι γονείς και οι γυναίκες σε κατάσταση εγκυμοσύνης, δηλαδή εργαζόμενοι οι οποίοι λόγω της οικογενειακής κατάστασης ή ακόμη και του φύλου τους συχνά απεμπολούν τα δικαιώματά τους για να μην χάσουν την εργασία τους. Οι εργαζόμενοι γονείς, ειδικότερα, έχουν αυξημένες υποχρεώσεις φροντίδας των τέκνων τους, λόγω της διακοπής λειτουργίας των σχολικών μονάδων και για τον λόγο αυτό προβλέφθηκε η απαγόρευση της απόλυσής τους επειδή άσκησαν τα δικαιώματα που τους παρείχε ο νόμος για την φροντίδα των τέκνων τους κατά το χρονικό διάστημα διακοπής λειτουργίας των σχολείων και των δομών προσχολικής αγωγής και φροντίδας. Οι έγκυες εργαζόμενοι, από την άλλη πλευρά, όχι μόνον αντιμετωπίζουν τον κίνδυνο έκθεσης και νόσησης από Covid 19 ως πιθανό παράγοντα επηρεασμού της εγκυμοσύνης και της ζωής τους, αλλά επιπλέον αντιμετωπίζουν επιπρόσθετο κίνδυνο από τους εργοδότες τους, που την περίοδο της πανδημίας διήλθαν οικονομικές δυσκολίες και είναι λίαν πιθανόν να μην τηρούν τις διατάξεις του ΠΔ 176/1997 α. 5 παρ. 3 και Ν. 3896/2010 α. 3 παρ. 1 και να προβαίνουν σε δυσμενείς διακρίσεις σε βάρος των εγκύων εργαζομένων (απόλυση, δυσμενή υπηρεσιακή αξιολόγηση κ.λπ.)¹⁰¹.

2.α. Άλλη κατηγορία, ομοίως ευάλωτη σε δυσμενείς διακρίσεις, αποτελούν οι εργαζόμενοι που πάσχουν από αναπηρία/ειδική ανάγκη σύμφωνα με την Οδηγία 2000/78 ή χρόνια πάθηση σύμφωνα με τον Ν. 4443/2016, σχετιζόμενη με τον Covid 19 ή ανεξάρτητη. Ως αναπηρία ή ειδική ανάγκη, σύμφωνα με την νομολογία του ΔΕΕ¹⁰² ορίζεται η *μειονεκτικότητα, οφειλόμενη ιδίως σε πάθηση σωματική, διανοητική ή ψυχική, η οποία, σε συνδυασμό με διάφορους περιορισμούς μπορεί να παρακωλύσει την πλήρη και*

99 Πρβλ για το Ηνωμένο Βασίλειο: How coronavirus has affected equality and human rights, October 2020, διαθέσιμο στον ιστότοπο <https://www.equalityhumanrights.com>

100 Γούλας Δ., ό.π., σελ. 71.

101 Γούλας Δ., ό.π., σελ. 72.

102 ΔΕΕ 11/04/2013 C-335/11 και C-337/11, HK Denmark σκ. 38 δημοσιευμένη σε ΕργΔ 2013, 842 κ.λπ.

αποτελεσματική συμμετοχή του συγκεκριμένου ατόμου στον επαγγελματικό βίο σε ισότιμη βάση με τους λοιπούς εργαζόμενους”. Η αιτία της πάθησης, η τυχόν υπαιτιότητα του παθόντος στην πρόκλησή της και το ιάσιμο ή μη αυτής δεν ασκούν επιρροή, όμως, σύμφωνα με τη σύμβαση του ΟΗΕ και την πάγια νομολογία του ΔΕΕ, η μειονεκτικότητα πρέπει να είναι μακροχρόνια.

β. Ακόμη και αν η νόσηση από Covid 19 δεν προσδίδει αυτή καθαυτή την ιδιότητα του αναπήρου ή του χρονίως πάσχοντος κατά την έννοια του Ν. 4443/2016 στον εργαζόμενο, η πανδημία ωστόσο είναι δυνατόν να συνεπάγεται δυσμενείς διακρίσεις ή κινδύνους επί ήδη υπάρχουσας αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης. Προς αποφυγή των διακρίσεων και κινδύνων, θα πρέπει ο εργοδότης να λαμβάνει μέτρα (“εύλογες προσαρμογές”) που να επιτρέπουν στους εργαζόμενους αυτής της κατηγορίας να έχουν ισότιμη συμμετοχή στην επαγγελματική ζωή¹⁰³. Τα μέτρα αυτά, μη περιοριστικά αναφερόμενα, αφορούν τόσο την διαμόρφωση του χώρου εργασίας και την προσαρμογή του εξοπλισμού όσο και τον τρόπο εργασίας του συγκεκριμένου εργαζόμενου (αλλαγή βάρδιας, τηλεργασία, υποβοήθηση από άλλο εργαζόμενο, εκπαίδευση κ.λπ.)¹⁰⁴. Σημειωτέον ότι η άρνηση εκ μέρους του εργοδότη να λάβει μέτρα – εύλογες προσαρμογές συνιστά ειδική περίπτωση δυσμενούς διάκρισης σε βάρος του αναπήρου ή χρονίως πάσχοντος εργαζομένου, αρκεί βέβαια οι προσαρμογές αυτές να μην συνεπάγονται υπέρμετρη επιβάρυνση για τον εργοδότη¹⁰⁵. Σύμφωνα με την αιτιολογική σκέψη 21 της Οδηγίας 2000/78, για την διάγνωση του ευλόγου της επιβάρυνσης του εργοδότη λαμβάνονται υπόψη το κόστος (οικονομικό και άλλο), οι πόροι της επιχείρησης και η δυνατότητα λήψης επιχορήγησης ή ενίσχυσης.

γ. Κατά συνέπεια, εάν κάποιος εργαζόμενος λόγω ήδη υπάρχουσας αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης ανήκει σε ομάδα υψηλού κινδύνου έναντι του Covid 19, τότε ο εργοδότης οφείλει να λάβει τα προαναφερθέντα μέτρα – εύλογες προσαρμογές των όρων εργασίας σύμφωνα και με τις γενικές υποχρεώσεις του που προβλέπονται στον Ν. 3850/2010 και στα άρθρα 57, 662, 288 ΑΚ. Ορισμένα από τα μέτρα εξάλλου, όπως η τηλεργασία, έχουν ήδη προβλεφθεί στην ειδική νομοθεσία για την προστασία των ευπαθών ομάδων έναντι του Covid 19 (βλ. ενδεικτικά α. 4 παρ. 2 της από 11/03/2020 ΠΝΠ).

δ. Δυσμενή διάκριση είναι δυνατόν να αποτελεί και η πρόβλεψη εκ μέρους του

103 Βλ. αιτιολογική σκέψη 20 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ.

104 Δ.Ε.Ε, ΗΚ Denmark σκ. 49-56 δημοσιευμένη σε ΕεργΔ 2013, 842 κ.λπ.

105 Γούλας Δ., ό.π., σελ. 75.

νομοθέτη συγκεκριμένου ορίου ημερών αναρρωτικής άδειας, διότι στην περίπτωση των εργαζομένων με αναπηρία ή χρόνια πάθηση οι ημέρες αυτές ενδέχεται να μην επαρκούν. Ωστόσο, εάν οι ημέρες απουσίας λόγω αναρρωτικής άδειας οφείλονται σε μη λήψη των μέτρων - ευλόγων προσαρμογών εκ μέρους του εργοδότη, η παράλειψη του τελευταίου δεν μπορεί να καταλογισθεί σε βάρος του εργαζομένου. Επιπλέον, η δυσμενής αυτή διάκριση μετριάζεται όταν ο εργοδότης ενεργεί με βάση την αρχή της αναλογικότητας, και ιδίως την αναγκαιότητα, και δεν εφαρμόζει λ.χ. το δυσμενές μέτρο της απόλυσης για την παρατεταμένη απουσία του εργαζομένου που πάσχει σε αναπηρία ή χρόνια πάθηση και ούτως ή άλλως έχει δυσκολία στην ανεύρεση εργασίας. Είναι βασικό δε να εξετάζεται εάν οι ημέρες απουσίας του εργαζομένου οφείλονται στην αναπηρία-χρόνια πάθησή του ή σε άλλη ασθένεια, από την οποία θα μπορούσε να πάσχει και ένας υγιής εργαζόμενος. Επίσης για την απόφαση του εργοδότη επί παρατεταμένης απουσίας του εργαζομένου αυτής της κατηγορίας συνεκτιμώνται ο συνολικός χρόνος απασχόλησης του, η συμβολή των συνθηκών εργασίας στην κατάσταση της υγείας του, η δυνατότητα απασχόλησής του σε άλλον τομέα και η δυνατότητα προνοιακής ή ασφαλιστικής κάλυψής του σε περίπτωση απόλυσης¹⁰⁶.

ε. Επώνυμο είδος διάκρισης σύμφωνα με τον Ν. 4443/2016 αποτελεί η διάκριση “λόγω σχέσης”, ήτοι η περίπτωση που η αναπηρία – χρόνια πάθηση δεν συντρέχει στο πρόσωπο του εργαζομένου αλλά σε συγγενικό του πρόσωπο, και ο εργαζόμενος υφίσταται δυσμενή διάκριση για τον λόγο αυτό¹⁰⁷. Για την περίπτωση αυτή όμως ο εργοδότης δεν είναι ρητά υποχρεωμένος να λάβει μέτρα – εύλογες προσαρμογές στο περιβάλλον εργασίας του εργαζομένου, προκειμένου να προστατευθεί το συγγενικό του πρόσωπο που, για παράδειγμα, ανήκει σε υψηλή ομάδα κινδύνου επί ενδεχόμενης νόσησης από Covid 19¹⁰⁸. Διαφορετική είναι όμως η περίπτωση που προβλέπονται ειδικά μέτρα προστασίας λόγω της πανδημίας, λ.χ. ειδική άδεια των γονέων όταν τα τέκνα τους νοσούν από Covid 19 και χρειάζονται κατ' οίκον φροντίδα.

3. Οι διακρίσεις λόγω θρησκευτικών πεποιθήσεων του εργαζομένου είναι πολύ περιορισμένες σε σχέση με τις προηγούμενες δύο κατηγορίες, όμως παρουσιάζουν έντονο ενδιαφέρον στην περίοδο της πανδημίας περιπτώσεις εργαζομένων που αρνήθηκαν να φορέσουν προστατευτικό εξοπλισμό (μάσκα, στολή) επειδή το

106 Γούλας Δ., ό.π., σελ. 76.

107 Βλ. Απόφαση του τμήματος μείζονος σύνθεσης της 17/07/2008 C-303/06, Coleman, δημοσιευμένη σε ΕΕργΔ 2013, 831.

108 Γούλας Δ., ό.π., σελ. 78.

θεωρούσαν εμπόδιο στην χρήση θρησκευτικού συμβόλου (κάλυμμα κεφαλής)¹⁰⁹ και ιδίως εργαζομένων που λόγω θρησκευτικών πεποιθήσεων αρνήθηκαν να εμβολιαστούν. Και στις δύο περιπτώσεις, κρίσιμη είναι η εξέταση της τήρησης της αρχής της αναλογικότητας και ειδικότερα η απάντηση στο ερώτημα εάν η δυσμενής συνέπεια (λ.χ. αναστολή σύμβασης εργασίας, απόλυση) είναι μέτρο εν στενή εννοία αναλογικό, ήτοι εάν υπάρχουν λιγότερο επαχθή μέτρα που θα μπορούσαν να επιτύχουν τον στόχο της προστασίας της δημόσιας υγείας¹¹⁰. Εάν όμως ο εργαζόμενος, επικαλούμενος τις θρησκευτικές πεποιθήσεις του, αρνείται να εργασθεί, επί παραδείγματι ως ιατρός ή νοσηλεύτης αρνείται να εκτελέσει εμβολιασμούς στα άτομα που προσέρχονται, τούτο συνιστά πλημμελή εκτέλεση των καθηκόντων του και μπορεί να αποτελέσει ευμενή διάκριση λόγω θρησκευτικών πεποιθήσεων. Εναπόκειται δε στον εργοδότη να κρίνει εάν είναι δυνατή η μεταβολή των όρων εργασίας του υπό κρίση εργαζομένου, χωρίς βέβαια να επιβαρύνονται υπέρμετρα οι λοιποί εργαζόμενοι, οι οποίοι θα κληθούν να επιτελέσουν τα επιπρόσθετα αυτά καθήκοντα¹¹¹.

6.3. Λοιπές περιπτώσεις διακρίσεων σε βάρος εργαζομένων

Δεδομένου ότι η πανδημία του Covid 19 έπληξε κυρίως τα ηλικιωμένα άτομα, οι εργαζόμενοι τέτοιας ηλικίας που θεωρούνται ομάδα υψηλού κινδύνου είχαν περισσότερη ανάγκη για προστασία και ενδεχομένως υπέστησαν δυσμενή διάκριση λόγω των συνθηκών στους χώρους εργασίας ή, στην περίπτωση εφαρμογής τηλεργασίας, λόγω της μη εξοικείωσής τους με τα τεχνολογικά μέσα. Στην Ελλάδα δεν αναφέρθηκαν τέτοια περιστατικά σε βάρος ηλικιωμένων εργαζομένων. Επίσης δεν αναφέρθηκαν περιστατικά δυσμενούς διάκρισης λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής όπως τούτο συνέβη στην Γερμανία σε βάρος εργαζομένων που κατάγονται από την Κίνα και άλλες ασιατικές χώρες¹¹².

6.4. Συμπερασματικές παρατηρήσεις

Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι, παρόλο που η πανδημία οδεύει σε ύφεση και οι επιπτώσεις στην υγεία των πολιτών αντιμετωπίζονται πιο αποτελεσματικά πλέον, οι δυσμενείς διακρίσεις σε βάρος εργαζομένων εξακολουθούν να υφίστανται. Οδηγούμαστε, συνεπώς, στο συμπέρασμα ότι οι διακρίσεις αυτές είναι βαθιά ριζωμένες στην κοινωνία και η πανδημία απλώς συνέβαλε στην ανάδειξή τους. Μετά την λήξη της

109 Βλ. συναφώς Supreme Court of Canada, Bhinder v CN, 1985 2 SCR 561.

110 Γούλας Δ., ό.π., σελ. 79.

111 Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων Confederazione Generale Italiana Del Lavoro CGIL κατά Ιταλίας 11/04/2016.

112 A. Balingue Countering social stigma and discrimination during the COVID 19 pandemic through solidarity, Journal of Public Health 2021.

πανδημίας τα κράτη οφείλουν να λάβουν υπόψη την εμπειρία που αποκόμισαν και σε κοινωνικό (εκτός από πολιτικό, υγειονομικό κ.λπ.) επίπεδο και να μεριμνήσουν για την οριστική εξάλειψη τέτοιων διακρίσεων, που μόνον ζημία προκαλούν στην κοινωνία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: Η ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΤΗΣ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ

7.1. Εισαγωγικές παρατηρήσεις

Συνεπεία των εκτάκτων συνθηκών που βίωσε όλος ο πλανήτης, ιδίως κατά το πρώτο στάδιο της πανδημίας (τέλη 2019 - αρχές 2020), τα ατομικά δικαιώματα αποτελούσαν, κατά την κρίση ορισμένων, εμπόδιο ή αγαθό πολυτελείας. Στην Μόσχα έγινε χρήση τεχνολογιών αναγνώρισης προσώπου για τον έλεγχο της συμμόρφωσης με τις απαγορεύσεις, ενώ το Think Tank του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου επεσήμανε την δυνατότητα εφαρμογών τεχνητής νοημοσύνης για να παρακολουθηθεί και να ελεγχθεί η εξάπλωση της πανδημίας, τονίζοντας παράλληλα τους σοβαρούς κινδύνους για τα ατομικά δικαιώματα των Ευρωπαίων πολιτών¹¹³.

Ειδικότερα, η προσπάθεια ελέγχου της διάδοσης του κορωνοϊού και η ιχνηλάτηση των κρουσμάτων, όσο και αν είναι αναγκαίες ενέργειες για τον περιορισμό της πανδημίας, από την άλλη πλευρά αναδεικνύουν με τρόπο τόσο οξύ όσο και επιτακτικό μία γνωστή, αιώνια «σύγκρουση»: αυτή μεταξύ αφενός του δικαιώματος προστασίας της αυτοδιάθεσης, της ιδιωτικής ζωής και των προσωπικών δεδομένων και αφετέρου του δημοσίου συμφέροντος, κυρίως υπό την ειδικότερη εκδοχή της δημόσιας υγείας, αλλά και των δικαιωμάτων των τρίτων¹¹⁴.

Καταρχάς, είναι σαφές ότι οι πληροφορίες που αφορούν την υγεία ενός προσώπου, εν προκειμένου του εργαζομένου, αποτελούν δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, και μάλιστα ειδικής κατηγορίας που τίθεται σε αυστηρότερο καθεστώς προστασίας. Για παράδειγμα δεδομένο προσωπικού χαρακτήρα ειδικής κατηγορίας αποτελεί η πληροφορία ότι νοσεί ο εργαζόμενος, όχι όμως και η πληροφορία ότι νοσεί συγγενικό του πρόσωπο¹¹⁵. Εν προκειμένω, ο Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων (ΓΚΠΔ) και ο Ν. 4624/2019 εφαρμόζονται τόσο για την αυτοματοποιημένη

113 <https://epthinktank.eu/2020/12/22/what-if-ai-powered-passenger-locator-forms-could-help-stop-the-spread-of-covid-19/>

114 <https://epthinktank.eu/2020/12/25/what-if-ai-could-improve-thermal-imaging-to-help-fight-coronavirus/>

114 Μήτρου Λ., “Τα προσωπικά δεδομένα στην εποχή του κορωνοϊού”, δημοσ. σε Syntagmawatch.gr (<https://www.syntagmawatch.gr/trending-issues/ta-prosopika-dedomena-stin-epoxi-tou-koronoioiu/>)

115 Τζώρτζης Β., “Η προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στις εργασιακές σχέσεις στην εποχή της πανδημίας”, ΕΕργΔ, 1/2022, σελ. 59.

επεξεργασία προσωπικών δεδομένων, όσο και για την μη αυτοματοποιημένη (ήτοι χειροκίνητη) επεξεργασία προσωπικών δεδομένων εφόσον αυτά καταχωρούνται σε σύστημα αρχειοθέτησης.

7.2. Οι ρυθμίσεις του ΓΚΠΔ

Σύμφωνα με τον ΓΚΠΔ και ειδικότερα το άρθρο 6 αυτού, για να είναι νόμιμη η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων θα πρέπει να στηρίζεται σε κάποια από τις προβλεπόμενες νομικές βάσεις που τυγχάνουν εφαρμογής εν προκειμένω, ήτοι: επεξεργασία που είναι απαραίτητη για την συμμόρφωση με έννομη υποχρέωση του υπευθύνου προστασίας, επεξεργασία που είναι απαραίτητη για την διαφύλαξη ζωτικού συμφέροντος του υποκειμένου των δεδομένων ή άλλου φυσικού προσώπου, επεξεργασία για την εκπλήρωση καθήκοντος που εκτελείται προς το δημόσιο συμφέρον ή κατά την άσκηση δημόσιας εξουσίας που έχει ανατεθεί στον υπεύθυνο επεξεργασίας (άρθρο 6 παρ. 1 εδ. γ', δ', ε' ΓΚΠΔ).

Περαιτέρω, στο άρθρο 9 του ΓΚΠΔ που αφορά στην επεξεργασία ειδικών κατηγοριών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα προβλέπεται η δυνατότητα επεξεργασίας αυτών υπό προϋποθέσεις. Εν προκειμένω, για την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων που αφορούν την υγεία των εργαζομένων στόχος είναι να διαπιστωθεί η καταλληλότητά τους προς παροχή εργασίας, η προστασία της δημόσιας υγείας στον χώρο εργασίας και εν γένει η συμμόρφωση των εργοδοτών στις υποχρεώσεις που απορρέουν από το εργατικό δίκαιο.

Επιπλέον, η αιτιολογική σκέψη 46 του ΓΚΠΔ αναφέρει ότι: *«Ορισμένοι τύποι επεξεργασίας μπορούν να χρησιμεύσουν 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 ...»*, ενώ η αιτιολογική σκέψη 52 εξειδικεύει το δημόσιο συμφέρον με την διευκρίνιση ότι η παρέκκλιση από την απαγόρευση επεξεργασίας ευαίσθητων δεδομένων επιτρέπεται *«για σκοπούς υγειονομικής ασφάλειας, παρακολούθησης και συναγερμού και για την πρόληψη ή τον έλεγχο των μεταδοτικών ασθενειών και άλλων σοβαρών απειλών κατά της υγείας»*.

Περιορισμούς στο δικαίωμα επεξεργασίας του εργοδότη θέτουν η αρχή της ελαχιστοποίησης δεδομένων και η αρχή της αναλογικότητας, προκειμένου η συλλογή των δεδομένων να γίνεται με ασφάλεια και η επεξεργασία να γίνεται στο πλαίσιο του αναγκαίου μέτρου, ώστε να αποφεύγονται γενικεύσεις και να μην καταλήγει σε

δημιουργία “προφίλ” εργαζομένων, πελατών, συνεργατών κλπ¹¹⁶. Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Προστασίας Δεδομένων από την αρχή της πανδημίας ασχολήθηκε με τα ζητήματα αυτά με την από 19/03/2020 δήλωσή του¹¹⁷ όμως δεν εξέδωσε αυστηρές οδηγίες, με αποτέλεσμα ορισμένα κράτη μέλη να δώσουν προτεραιότητα στην αρχή της ιδιωτικότητας των εργαζομένων, ενώ άλλα κράτη επέτρεψαν υπό προϋποθέσεις την αναζήτηση των δεδομένων υγείας από τους εργαζόμενους. Στην Ελλάδα, η Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα από τον Μάρτιο 2020 κατέλιπε μεγάλο πεδίο ευχέρειας στους εργοδότες αναφέροντας στις κατευθυντήριες οδηγίες της ότι κανένα μέτρο δεν μπορεί να αποκλειστεί¹¹⁸.

Σχετικά με τον έλεγχο των εργαζομένων, το βασικό ερώτημα προς διερεύνηση αφορά την έκταση και τη φύση της επεξεργασίας δεδομένων από τους εργοδότες. Καταρχήν πρέπει να σημειώσουμε ότι όχι μόνο είναι θεμιτό και αποδεκτό να λαμβάνονται μέτρα προκειμένου να προστατεύεται η υγεία όλων των εργαζομένων αλλά και επιβάλλεται από τις υποχρεώσεις για την φροντίδα για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων (Ν. 3850/2010 όπως ισχύει σήμερα). Εξάλλου, όπως προεκτέθηκε, η επεξεργασία ακόμη και ευαίσθητων δεδομένων των εργαζομένων επιτρέπεται κατ’ εξαίρεση από την έννομη τάξη τόσο για να διαπιστωθεί η καταλληλότητα για εργασία όσο και για την συμμόρφωση προς υποχρεώσεις που απορρέουν από το εργατικό δίκαιο [ΓΚΠΔ άρθρο 9 (2β, η)]¹¹⁹. Ωστόσο, στην πράξη διαπιστώθηκε από την ΑΠΔΠΧ παράνομη επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων στις εξής, ενδεικτικά αναφερόμενες, περιπτώσεις:

1) Για συλλογή πιστοποιητικών εμβολιασμού/νόσησης απασχολούμενων από τον ΟΚΑΝΑ, κατ’ εφαρμογή της διάταξης του άρθρου 205 ν.4820/2021 σε χρόνο πριν διευκρινισθεί αν το προσωπικό του ΟΚΑΝΑ υπάγεται στον υποχρεωτικό εμβολιασμό, και κατ’ εφαρμογή της διάταξης του άρθρου 206 ν.4820/2021, αλλά και μετά από την έκδοση της υπ’ αρ. Δ1α/ΓΠ.οικ.52796/2021¹²⁰ ΚΥΑ και προ της διαλειτουργικότητας των σχετικών πληροφοριακών συστημάτων, η οποία (συλλογή) έγινε κατά παράβαση της αρχής του άρθρου 5 παρ. 1 στοιχ. α’ του ΓΚΠΔ με συνέπεια να επιβληθεί στον ΟΚΑΝΑ

116 Μήτρου Λ., ό.π.

117

https://edpb.europa.eu/sites/default/files/files/news/edpb_statement_2020_processingpersonaldataandcovid-19_en.pdf

118 Τζώρτζη Β., ό.π., σελ. 60 Βλ. και Κατευθυντήριες Γραμμές 1/18-03-2020 της ΑΠΔΠΧ, διαθέσιμο σε https://www.dpa.gr/sites/default/files/2020-12/Katefthintiries_grammes_1_2020.pdf

119 Μήτρου Λ., ό.π.

120 ΦΕΚ 3959/τ. Β/27.8.2021.

επίπληξη.¹²¹

2) Για διαβίβαση εκ μέρους του Προϊσταμένου ΔΟΥ της ιατρικής γνωμάτευσης υπαλλήλου στον Σύλλογο Εργαζομένων στις Δ.Ο.Υ., η οποία ήταν πιθανόν να οδηγήσει σε κίνδυνο για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες του καταγγέλλοντος υπαλλήλου, καθώς: α) οδήγησε σε αποκάλυψη κατάστασης της υγείας που προστατεύονταν από επαγγελματικό απόρρητο (ιατρικό απόρρητο), β) αποτελούσε επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που αφορούσαν την υγεία, γ) συνιστούσε επεξεργασία ευάλωτου προσώπου, υπαγόμενου – έστω και εν δυνάμει – στις ομάδες αυξημένου κινδύνου για νόσηση από τον κορωνοϊό COVID-19, δ) διενεργήθηκε στο πλαίσιο της εκτίμησης της εργασιακής κατάστασης/καταλληλότητας του συγκεκριμένου υπαλλήλου, ε) ενείχε τον κίνδυνο διάκρισης του συγκεκριμένου υπαλλήλου έναντι των υπολοίπων συναδέλφων του και πιθανώς μελών του εν λόγω Σωματίου Εργαζομένων, ως και εθελοντών αιμοδοτών. Ενόψει της ανωτέρω παραβίασης, της παράλειψης γνωστοποίησης εκ μέρους του υπεύθυνου επεξεργασίας του ανωτέρω περιστατικού στην ΑΠΔΠΧ, κατά το άρθρο 33 του ΓΚΠΔ, και της ελλιπούς ικανοποίησης του δικαιώματος ενημέρωσης του καταγγέλλοντος, η ΑΠΔΠΧ επέβαλε στον υπεύθυνο επεξεργασίας (εν προκειμένω την ΑΑΔΕ) διοικητικό πρόστιμο.¹²²

3) Για παραβίαση της διάταξης του άρθρου 5 παρ. 1 στοιχ. γ' του ΓΚΠΔ (ελαχιστοποίηση δεδομένων) ως προς την -εκ μέρους της υπεύθυνης επεξεργασίας διαδημοτικής ΔΕΥΑ- κοινοποίηση μηνύματος ηλεκτρονικού ταχυδρομείου σχετικά με τη νόσηση της καταγγέλλουσας εργαζόμενης από κορωνοϊό και αποστολή ιατρικών γνωματεύσεών της και των διαγνωστικών τεστ στα οποία είχε υποβληθεί, η ΑΠΔΠΧ επέβαλε στον υπεύθυνο επεξεργασίας (ήτοι στην διαδημοτική ΔΕΥΑ) διοικητικό πρόστιμο.¹²³

7.3. Ο υπεύθυνος επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων

Υπεύθυνος επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων υγείας των εργαζομένων είναι ο εργοδότης, ο οποίος οφείλει να ενεργεί, όσον αφορά στην λήψη μέτρων στην επιχείρησή του (θερμομέτρηση εισερχομένων, συμπλήρωση ερωτηματολογίων, ενημέρωση για αποτέλεσμα διαγνωστικού τεστ) σύμφωνα με τις με ημερομηνία

121 https://www.dpa.gr/sites/default/files/2023-03/8_2022anonym.pdf

122 https://www.dpa.gr/sites/default/files/2022-01/54_2021%20anonym.pdf

123 https://www.dpa.gr/sites/default/files/2023-10/31_2023%20anonym.pdf

18/03/2020 κατευθυντήριες γραμμές της ΑΠΔΠΧ¹²⁴ και τα νομοθετήματα που ισχύουν κατά την οικεία χρονική περίοδο. Ακολούθως, με την υπ' αριθ.5/03-04-2020 απόφαση της ΑΠΔΠΧ¹²⁵ διευκρινίσθηκε ότι οι εργοδότες νομιμοποιούνται να επεξεργάζονται δεδομένα για την προστασία της υγείας των εργαζομένων και των ιδίων τηρουμένων των αρχών του άρθρου 5 ΓΚΠΔ, σύμφωνα με τις νομικές βάσεις των διατάξεων των άρθρων 6 παρ. 1, ιδίως, εδ. γ', δ' και ε', 9 παρ. 2, ιδίως, εδ. β', ε' και θ' ΓΚΠΔ και πάντα υπό τις οδηγίες των αρμόδιων αρχών για την εφαρμογή των μέτρων που επιβάλλονται με τη νομοθεσία στο μέτρο που συνιστούν επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Επισημαίνεται δε στις ανωτέρω κατευθυντήριες γραμμές και στην απόφαση ότι δεν μπορεί εκ προοιμίου να αποκλειστεί ως απαγορευμένη οποιαδήποτε πράξη επεξεργασίας, λόγω της υφιστάμενης κρίσιμης και πρωτόγνωρης συγκυρίας της πανδημίας. Η επεξεργασία όμως πραγματοποιείται στο πλαίσιο της λογοδοσίας και ισχύουν οι αρχές του περιορισμού της επεξεργασίας, της αναλογικότητας και της ασφαλούς επεξεργασίας.

Δεδομένου ότι, όπως προεκτέθηκε, τα μέτρα κρίνονται υπό το πρίσμα της αρχής της αναλογικότητας, επισημαίνεται ότι για την θερμομέτρηση με θερμικές κάμερες, προ κορονοϊού η εφαρμογή της δεν θα ήταν επιτρεπτή δεδομένου ότι τελείται αυτοματοποιημένη επεξεργασία δεδομένων ειδικής κατηγορίας, ακόμα και αν τα δεδομένα δεν αποθηκεύονται σε αρχείο. Ωστόσο, εξαιτίας της πανδημίας και όσο αυτή διαρκεί, είναι δικαιολογημένο το εν λόγω μέτρο ιδιαίτερα σε χώρους υγείας όπου εισέρχεται καθημερινά μεγάλος αριθμός ατόμων. Θα πρέπει να εξασφαλίζεται όμως ότι η θερμική κάμερα είναι τοποθετημένη αποκλειστικά στην είσοδο του χώρου εργασίας και σε κανέναν άλλο χώρο. Πρόσβαση στην οθόνη της θα πρέπει να έχουν πρόσβαση συγκεκριμένα άτομα, τα οποία θα αποτρέπουν την είσοδο στους εισερχόμενους που εμφανίζουν μη φυσιολογική θερμοκρασία, ενώ σε περίπτωση που ο εισερχόμενος είναι εργαζόμενος θα ειδοποιείται ο ιατρός εργασίας. Τα προσωπικά δεδομένα δέον όπως ελέγχονται σε τρέχοντα χρόνο, δεν αποθηκεύονται και δεν κοινοποιούνται σε τρίτους, ενώ η επεξεργασία τους γίνεται από εξουσιοδοτημένο προσωπικό που υπάγεται στον ιατρό εργασίας. Σε κάθε περίπτωση, η εγκατάσταση θερμικών καμερών θεωρείται ως «ultimum refugium» των εργοδοτών, εφόσον δεν υπάρχουν ηπιότερα μέσα για την

124 https://www.dpa.gr/sites/default/files/2020-12/Katefthintiries_grammes_1_2020.pdf

125 https://www.dpa.gr/sites/default/files/2021-08/5_2020anonym.pdf

προστασία της υγείας των εργαζομένων¹²⁶

Εάν διαπιστωθεί ότι κάποιος εργαζόμενος είναι θετικός στον κορονοϊό, ο ίδιος είναι υποχρεωμένος να το γνωστοποιήσει στον εργοδότη. Ο εργοδότης όμως δεν δικαιούται να ζητεί συστηματικά τέτοιες πληροφορίες από τους εργαζομένους του, ιδιαίτερα μέσω της συμπλήρωσης αντίστοιχων γραπτών δηλώσεων, διότι η εν λόγω τακτική κρίνεται ιδιαιτέρως δυσανάλογη σε σχέση με τον επιδιωκόμενο σκοπό¹²⁷. Ο εργοδότης επίσης δεν δικαιούται να κοινοποιήσει το αποτέλεσμα θετικού διαγνωστικού ελέγχου του εργαζομένου στους λοιπούς εργαζόμενους διότι εκτελών την επεξεργασία των δεδομένων δεν είναι ο ίδιος ο εργοδότης αλλά ο ΕΟΔΥ. Ο εργοδότης δύναται βέβαια να γνωστοποιήσει στους λοιπούς εργαζόμενους ότι βρέθηκε κρούσμα στην επιχείρηση, χωρίς περαιτέρω πληροφορίες, προκειμένου να το γνωρίζουν και να επιδεικνύουν αυξημένο έλεγχο στην τήρηση των μέτρων. Διαφορετική είναι η περίπτωση που ο ίδιος ο εργαζόμενος προδήλως γνωστοποιεί ότι βρέθηκε θετικός στον κορονοϊό, καθώς στην περίπτωση αυτή επιτρέπεται η επεξεργασία δυνάμει του άρθρου 9 παρ. 2 εδ. ε' ΓΚΠΔ¹²⁸.

Σε κάθε περίπτωση, παραμένει ακανθώδες το ζήτημα των ορίων της δυνατότητας των εργοδοτών να συλλέγουν και να επεξεργάζονται δεδομένα υγείας των εργαζομένων, αλλά και συνεργατών (προμηθευτών, πελατών, επισκεπτών κτλ).¹²⁹

7.4. Προσωπικά δεδομένα και τηλεργασία

Όπως προεκτέθηκε (βλ. ανωτ. Κεφ. 4), με το άρθρο 67 του Ν. 4808/2021 τροποποιήθηκε η διάταξη του άρθρου 5 Ν. 3846/2010 λόγω της εκτεταμένης χρήσης της τηλεργασίας κατά την πανδημία και εισήχθησαν ειδικότερες ρυθμίσεις για την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Από την διάταξη του άρθρου 5 Ν. 3846/2010 όπως ισχύει, προκύπτει ότι η τηλεργασία δεν είναι μόνον προαιρετική αλλά μπορεί να συμφωνηθεί ως υποχρεωτική εάν με την εφαρμογή της αποφεύγεται κίνδυνος για την δημόσια υγεία ή για την υγεία μεμονωμένου εργαζομένου, ο οποίος υποβάλλει αίτημα προς τον εργοδότη για να εργασθεί με τηλεργασία. Αξίζει να σημειωθεί ότι η Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29 Οδηγίας 95/46/ΕΚ, με την υπ' αριθ.2/2017 Γνώμη¹³⁰

126 Παναγοπούλου – Κουτνατζή Φ., “Η προστασία προσωπικών δεδομένων σε περίοδο πανδημίας” σελ. 18, διαθέσιμο σε https://www.constitutionalism.gr/wp-content/uploads/2020/03/2020.03.28_Panagopoulou_privacycoronavirus.pdf

127 Παναγοπούλου – Κουτνατζή Φ., ό.π., σελ. 19.

128 Τζώρτζη Β., ό.π., σελ. 63.

129 Παναγοπούλου – Κουτνατζή Φ., ό.π., σελ. 13.

130 Διαθέσιμη σε <https://ec.europa.eu/newsroom/article29/items/610169>

είχε επισημάνει ως προς την τηλεργασία τον κίνδυνο μη εξουσιοδοτημένης πρόσβασης στην υποδομή του εργοδότη, με ενδεχόμενο αποτέλεσμα την απώλεια ή καταστροφή πληροφοριών, συμπεριλαμβανομένων δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα εργαζομένων ή πελατών. Αναφέρεται, επίσης, στην ως άνω Γνώμη ότι υπάρχουν τεχνικές μέθοδοι, με χρήση πακέτων λογισμικού, για τον μετριασμό του ανωτέρω κινδύνου, όμως τονίζεται ότι η επεξεργασία που πραγματοποιείται στο πλαίσιο των εν λόγω τεχνολογιών είναι δυσανάλογη.

Η επεξεργασία των δεδομένων του εργαζομένου στο καθεστώς τηλεργασίας γίνεται αυτοματοποιημένα ενώ σε πολλές περιπτώσεις συμπλέκονται τα όρια μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής/προσωπικής ζωής του. Για τον λόγο αυτό, η ΑΠΔΠΧ με τις αναφερόμενες στις από 15/04/2020 Κατευθυντήριες Γραμμές¹³¹ προτάσεις της επεσήμανε την μη χρήση του προσωπικού email, την ανώνυμη περιήγηση, την χρήση εικονικού ιδιωτικού δικτύου με εφαρμογή κρυπτογράφησης κλπ, την μη αποθήκευση αρχείων με προσωπικά δεδομένα σε διαδικτυακά μέσα αποθήκευσης χωρίς κρυπτογράφηση, την εγκατάσταση πρόσφατων εκδόσεων λογισμικού, περιηγητών ιστού και αντι-ιικών προγραμμάτων και την εφαρμογή κρυπτογράφησης στις τηλεδιασκέψεις.

Ακολούθως, με τις από 04/08/2021 υπ. αριθ.1/2021 Κατευθυντήριες Γραμμές¹³² η ΑΠΔΠΧ επεσήμανε ότι η επιλογή της τηλεργασίας δεν δύναται να οδηγεί σε ανισότητες και διακρίσεις σε βάρος του εργαζόμενου ή να θίγει δικαιώματά του και πολύ περισσότερο δεν επιτρέπεται να δημιουργεί εξ αποστάσεως προφίλ του εργαζόμενου κατά παράβαση του άρθρου 22 ΓΚΠΔ. Περαιτέρω, διευκρίνισε ότι ο εργοδότης δικαιούται να ελέγξει εάν ο εργαζόμενος παρέχει την συμφωνηθείσα εργασία στο συμβατικό ωράριο και σύμφωνα με τους όρους σύμβασης καθώς και ότι ο εργοδότης δύναται κατ' εφαρμογήν του άρθρου 5 παρ. 1 ΓΚΠΔ να ζητεί την αυθεντικοποίηση από τον εργαζόμενο ότι αυτός παρέχει πράγματι την συμφωνηθείσα εργασία, ενώ παράλληλα υποχρεούται να μην καταγράφει τις τηλεδιασκέψεις με τον εργαζόμενο, να μην απαιτεί από τον τελευταίο να έχει ανοικτή την κάμερά του και να παρέχει την απαραίτητη εκπαίδευση για την χρήση των τεχνολογικών μέσων, σε περίπτωση που οι εργαζόμενοι δεν έχουν σχετική εξοικείωση¹³³. Επαναλαμβάνεται δε στις εν λόγω Κατευθυντήριες Γραμμές η σημασία του δικαιώματος ψηφιακής αποσύνδεσης και η ανάγκη τήρησης της αρχής της αναγκαιότητας και της εμπιστευτικότητας των δεδομένων προσωπικού

131 https://www.dpa.gr/sites/default/files/2020-12/Katefthintiries_grammes_2_2020.pdf

132 https://www.dpa.gr/sites/default/files/2021-08/Katefthintiries_grammes_1_2021.pdf

133 Τζώρτζη Β., ό.π., σελ.65.

χαρακτήρα με συστάσεις για αποφυγή προώθησης των ηλεκτρονικών μηνυμάτων, χρήση εργαλείων εντοπισμού κακόβουλου λογισμικού και παροχή οδηγιών για την χρήση προσωπικών συσκευών (B.Y.O.D.) του εργαζομένου.

Ο ανωτέρω Ν. 4808/2021 περιέχει δύο ρυθμίσεις οι οποίες έρχονται σε αντίθεση με τον ΓΚΠΔ και για τον λόγο αυτόν καθίσταται προβληματική η εφαρμογή τους. Ειδικότερα, με το άρθρο 67 παρ. 5 στοιχ. ζ' του Ν. 4808/2021 τάσσεται οκταήμερη προθεσμία στον εργοδότη από την έναρξη της τηλεργασίας προκειμένου να ενημερώσει τους εργαζόμενους για την τροποποίηση στις συμβάσεις εργασίας τους λόγω της εργασίας και για την προστασία των προσωπικών δεδομένων τους, ενώ στο άρθρο 13 του ΓΚΠΔ ορίζεται ότι ο χρόνος ενημέρωσης του υποκειμένου ταυτίζεται με τον χρόνο συλλογής των δεδομένων, δηλαδή ο εργαζόμενος θα πρέπει να ενημερώνεται την ίδια στιγμή για την συλλογή των δεδομένων του και όχι μετά από προθεσμία. Επιπλέον, με τον Ν. 4808/2021 προβλέπεται ότι ο εργοδότης κατά τον έλεγχο της αποδοτικότητας του εργαζόμενου οφείλει να σέβεται την ιδιωτική ζωή του και προς τον σκοπό αυτό δεν επιτρέπεται η χρήση κάμερας, όμως δεν αναφέρεται κανένα άλλο μέτρο ασφαλείας πέραν αυτού. Αντιθέτως, θετική ρύθμιση του Ν. 4808/2021 αποτελεί το άρθρο 67 παρ. 10 που προβλέπει το δικαίωμα στην αποσύνδεση, ήτοι στην πλήρη αποχή του εργαζομένου από την παροχή εργασίας του εκτός ωραρίου εργασίας και κατά την διάρκεια των νόμιμων αδειών του, χωρίς να υφίστανται δυσμενείς συνέπειες σε βάρος του. Κατά συνέπεια, και δεδομένου ότι η τηλεργασία αποτελεί πλέον την κύρια μορφή απασχόλησης σε πολλές επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα, οι εργαζόμενοι είναι σημαντικό να γνωρίζουν, λόγω της κατάχρησης που συχνά παρατηρείται σε βάρος των δικαιωμάτων και της επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων τους, ότι ο εργοδότης – υπεύθυνος επεξεργασίας υπόκειται σε λογοδοσία και υποχρεούται ο ίδιος να αποδεικνύει ότι συμμορφώνεται με τις διατάξεις του ΓΚΠΔ λόγω της αντιστροφής του βάρους απόδειξης που προβλέπεται στο άρθρο 82 παρ. 3 ΓΚΠΔ¹³⁴.

7.6. Προσωπικά δεδομένα και διαγνωστικά τεστ

Η διενέργεια τεστ στους εργαζόμενους, ως απαραίτητη προϋπόθεση προκειμένου να είναι δυνατή η προσέλευσή τους στους χώρους εργασίας τους προβλεπόταν αρχικά (με την ΚΥΑ Δ1α/ΓΠ οικ. 51358/14-08-2020¹³⁵) μόνον για τους απασχολούμενους σε μονάδες φροντίδας ηλικιωμένων και μόνον όταν επέστρεφαν από άδεια, ενώ εν συνεχεία

134 Τζώρτζη Β., ό.π., σελ. 66.

135 ΦΕΚ 3437/τ. Β'/14-08-2020.

σταδιακά επεκτάθηκε σε όλους τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, με εξαίρεση τους πλήρως εμβολιασμένους. Για την εξέταση αυτή προβλήθηκαν αιτιάσεις περί προσωπικών δεδομένων, αφού για την διενέργεια του τεστ και την εξαγωγή του αποτελέσματος χρησιμοποιούνται πληροφορίες για την κατάσταση της υγείας του ατόμου. Ωστόσο, όπως αναφέρεται στο έγγραφο με τίτλο “Κατευθυντήριες γραμμές για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο της διαχείρισης του Covid-19” που εξέδωσε η ΑΠΔΠΧ κατόπιν της υπ’ αριθ.5/2020 απόφασης της Ολομέλειάς της¹³⁶, η προφορική ενημέρωση ότι το υποκείμενο των δεδομένων είναι θετικό στο test ή έχει υψηλή θερμοκρασία σώματος συνιστά δεδομένο προσωπικού χαρακτήρα όμως η σχετική νομοθεσία δεν εφαρμόζεται εφόσον οι ανωτέρω πληροφορίες δεν περιλαμβάνονται σε αυτοματοποιημένη επεξεργασία ή σε σύστημα αρχειοθέτησης. Σε κάθε δε περίπτωση, ο ΓΚΠΔ στην αιτιολογική σκέψη 52 επιτρέπει στον τομέα του εργατικού δικαίου την παρέκκλιση από την απαγόρευση επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων ειδικών κατηγοριών (εν προκειμένω δεδομένων που αφορούν την υγεία) για λόγους δημοσίου συμφέροντος, υγειονομικής ασφάλειας, παρακολούθησης και συναγερμού και για την πρόληψη ή τον έλεγχο μεταδοτικών ασθενειών και άλλων σοβαρών απειλών κατά της υγείας. Παρόμοια ρύθμιση υπάρχει στο άρθρο 9 παρ. 2 περ. η ΓΚΠΔ ενώ στο άρθρο 88 ΓΚΠΔ καταλείπεται στον εθνικό νομοθέτη η δυνατότητα πρόβλεψης ειδικής νομοθεσίας για την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο της απασχόλησης¹³⁷.

7.5. Συγκριτικές παρατηρήσεις

Ορισμένες εποπτικές Αρχές Ευρωπαϊκών Κρατών έδωσαν αυστηρές οδηγίες προς τους εργοδότες περιορίζοντας την δυνατότητα παρακολούθησης της κατάστασης της υγείας των εργαζομένων και των εισερχομένων στους χώρους εργασίας και δίνοντας προβάδισμα στην προστασία της ιδιωτικότητας¹³⁸. Ειδικότερα, η ιταλική Αρχή εξέδωσε κατευθυντήριες γραμμές με τις οποίες απαγορεύει στους εργοδότες να συλλέγουν, προληπτικά και συστηματικά, είτε από το σύνολο του προσωπικού είτε από συγκεκριμένους εργαζομένους, δεδομένα που αφορούν στην υγεία αυτών ή των στενών επαφών τους. Διατηρείται όμως η υποχρέωση του εργαζομένου να ενημερώνει τον

136 https://www.dpa.gr/sites/default/files/2021-08/5_2020anonym.pdf

137 Ληξουριώτης Ι., “Εμβολιασμός και άλλα μέτρα κατά του Covid-19 και εργασιακή σχέση”, ΔΕΕ 1/2021, σελ. 9.

138 Παναγοπούλου – Κουτνατζή Φ., “Η προστασία προσωπικών δεδομένων σε περίοδο πανδημίας” σε https://www.constitutionalism.gr/wp-content/uploads/2020/03/2020.03.28_Panagopoulou_privacycoronavirus.pdf

εργοδότη σε περίπτωση που εντοπίσει κάποιον κίνδυνο για την υγεία και την ασφάλεια του χώρου εργασίας και παρέχεται η δυνατότητα στους εργοδότες να αναζητούν από τους εργαζομένους πληροφορίες σχετικά με τυχόν επίσκεψή τους σε πληττόμενες περιοχές¹³⁹. Ομοίως, η γαλλική Αρχή απαγόρευσε ρητά τη λήψη οποιουδήποτε μέτρου από τους εργοδότες που δεν σέβεται την προσωπική ζωή των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένης της υποχρεωτικής θερμομετρήσεως και της ανεύρεσης σχετικών πληροφοριών μέσω ερωτηματολογίων ή άλλων μέσων¹⁴⁰. Η Εποπτική Αρχή της Σουηδίας απαγόρευσε την θερμομέτρηση των εργαζομένων, ωστόσο καταλείπεται η διακριτική ευχέρεια στον εργοδότη να αναζητεί με άλλους τρόπους πληροφορίες για την υγεία των εργαζομένων, με τήρηση της αρχής της αναλογικότητας, και εφόσον η έρευνα δεν γίνεται με συστηματικό τρόπο¹⁴¹. Άλλα ευρωπαϊκά κράτη ακολούθησαν λιγότερο αυστηρή τακτική: Η ιρλανδική Αρχή επιτρέπει στους εργοδότες να χρησιμοποιούν ερωτηματολόγια για καταγραφή δεδομένων υγείας των εργαζομένων αποκλειστικά και μόνο όταν υπάρχει συγκεκριμένος και σοβαρός λόγος προς τούτο, συνεκτιμώντας την αναγκαιότητα λήψεως τέτοιων μέτρων και με εφαρμογή της αρχής της αναλογικότητας και υπό την προϋπόθεση της εν γένει συμμορφώσεως με τη νομοθεσία περί προσωπικών δεδομένων¹⁴² ενώ όμοιες οδηγίες εξέδωσε και η ισπανική Αρχή¹⁴³.

Στον αντίποδα, αρκετές χώρες εκτός ΕΕ, όπως η Κίνα, η Ταϊβάν, η Ιαπωνία και το Ισραήλ, έχουν ήδη υιοθετήσει «επιθετικές» τακτικές παρακολούθησεως των κινήσεων των ασθενών, μέσω συστημάτων γεωεντοπισμού, καμερών, παρακολούθησεως συναλλαγών μέσω τραπεζικών καρτών κ.ο.κ. Χαρακτηριστική είναι η πολιτική της Κίνας, η οποία παρακολουθώντας τα «έξυπνα κινητά» των πολιτών, χρησιμοποιώντας πλήθος καμερών με εφαρμογές αναγνώρισεως χαρακτηριστικών προσώπου και υποχρεώνοντας τους κατοίκους να ελέγχουν και να αναφέρουν τη θερμοκρασία του

139 Baker McKenzie, Covid-19 Data Privacy & Security Survey, 12/03/2020, διαθέσιμο σε: <https://www.bakermckenzie.com/-/media/files/insight/publications/2020/03/covid19-data-privacy--security-survey13-marchv2.pdf>

140 Commission Nationale de l' Informatique et des Libertés, Coronavirus (Covid-19): les rappels de la CNIL sur la collecte de données personnelles, 06/03/2020, διαθέσιμο σε: <https://www.legisocial.fr/actualites-sociales/3707-coronavirus-rappel-cnil-collecte-donnees-personnelles-sante.html>

141 Baker McKenzie, Covid-19 Data Privacy & Security Survey, 12/03/2020, διαθέσιμο σε: <https://www.bakermckenzie.com/-/media/files/insight/publications/2020/03/covid19-data-privacy--security-survey13-marchv2.pdf>

142 Irish Data Protection Commission, Data Protection and COVID-19, 06/03/2020, διαθέσιμο σε: <https://www.dataprotection.ie/en/dpc-guidance/blogs/data-protection-and-covid-19>

143 Agencia Española de Protección de Datos, Report from the State Legal Service Department (the Spanish DPA) on processing activities relating to the obligation for controllers from private companies and public administration to report on workers suffering from COVID-19, 18/03/2020, διαθέσιμο σε: <https://www.aepd.es/es/documento/2020-0017-en.pdf>

σώματος και την ιατρική τους κατάσταση, όχι μόνο είναι σε θέση να εντοπίσει άμεσα τους ύποπτους φορείς του κορονοϊού, αλλά και τις κινήσεις τους και όποιον ήλθε σε επαφή μαζί τους¹⁴⁴

7.6. Συμπεράσματα

Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι η νομοθεσία για τα προσωπικά δεδομένα δεν συνιστά εμπόδιο για την προστασία της δημόσιας υγείας, και η εκ πρώτης όψεως “σύγκρουση” μεταξύ του ατομικού και του συλλογικού αγαθού επιλύεται με την εφαρμογή της αρχής της αναλογικότητας/ελαχιστοποίησης: Δεν είναι αποδεκτή η συλλογή περισσότερων δεδομένων από αυτά που απαιτούνται για την προστασία και την πρόληψη και, σε κάθε περίπτωση, πρέπει να τηρείται η υποχρέωση της εμπιστευτικότητας και της ασφάλειας των δεδομένων μέσω τεχνικών και οργανωτικών μέτρων και να αποφεύγεται τυχόν στιγματισμός των προσώπων. Η νομοθεσία επιβάλλει, επίσης, τη δέσμευση από την αρχή του σκοπού: τα δεδομένα αυτά επιτρέπεται να χρησιμοποιηθούν μόνο για τον σκοπό και στο πλαίσιο της καταπολέμησης των συνεπειών και της πρόληψης της διάδοσης του κορονοϊού και όχι για άλλους σκοπούς. Τις προϋποθέσεις αυτές πληροί το άρθρο 5 της ΠΝΠ 64/14.03.2020 που περιλαμβάνει ειδικές ρυθμίσεις για τη διαβίβαση/ κοινοποίηση δεδομένων από τον Εθνικό Οργανισμό Δημόσιας Υγείας (ΕΟΔΥ) προς τη Γενική Γραμματεία Πολιτικής Προστασίας και προσδιορίζει ρητά τις κατηγορίες προσωπικών δεδομένων που επιτρέπεται να κοινοποιούνται, τεχνικά και οργανωτικά μέτρα ασφάλειας των δεδομένων, ενώ περιλαμβάνει και πρόβλεψη του διαστήματος τήρησης των εν λόγω δεδομένων¹⁴⁵.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8: Ο ΕΜΒΟΛΙΑΣΜΟΣ ΚΑΤΑ ΤΗΣ COVID 19

8.1. Εισαγωγικές παρατηρήσεις

Στην ιατρική επιστήμη, τα εμβόλια αποτελούν εδώ και δεκαετίες το σημαντικότερο εργαλείο για την αντιμετώπιση, έως και ολική εξάλειψη, ασθενειών όπως η ευλογιά, η πολυομυελίτιδα και η ιλαρά, ενώ για πρώτη φορά είχαν εμφανιστεί πριν 3.000 χρόνια στην αρχαία Ινδία ως αρχέγονη πρακτική των Βραχμάνων που συνίστατο στην λήψη υλικού από άρρωστα άτομα και την μετάγγισή του σε υγιή¹⁴⁶.

144 Παναγοπούλου – Κουτνατζή Φ., ό.π., σελ. 10.

145 Μήτρου Λ., ό.π.

146 Λεμπέση Δ., ό.π., υποσημ. 17.

Το ζήτημα του υποχρεωτικού εμβολιασμού εκκινεί το 1900, όταν εμφανίσθηκε βουβωνική πανώλη στο Σαν Φρανσίσκο και οι υγειονομικές αρχές υποχρέωσαν μόνον τους πολίτες ασιατικής καταγωγής να εμβολιασθούν με ένα αμφιλεγόμενο εμβόλιο, το οποίο προκαλούσε σοβαρές παρενέργειες. Όταν το ομοσπονδιακό Δικαστήριο κήρυξε το μέτρο αντισυνταγματικό, οι υγειονομικές αρχές με νεότερη διαταγή έθεσαν σε καραντίνα την κινεζική συνοικία της πόλης. Και η διαταγή αυτή θεωρήθηκε από το Δικαστήριο αντισυνταγματική, ως αντικείμενη στην αρχή της ισότητας δεδομένου ότι η καραντίνα περιορίσθηκε μόνον στους κινέζους κατοίκους, και μάλιστα επικρίθηκε με αυστηρή αιτιολογία. Αντιθέτως, το 1905 (υπόθεση Jakobson v Massachusetts) το Ανώτατο Δικαστήριο των ΗΠΑ έκρινε ότι ήταν συνταγματικός ο νόμος που όριζε υποχρεωτικό τον εμβολιασμό των πολιτών κατά της ευλογιάς και επέβαλε πρόστιμο 5 δολαρίων στους παραβάτες, με την αιτιολογία ότι η ελευθερία που απολαμβάνει κάθε πολίτης δεν είναι απόλυτη αλλά υπόκειται σε περιορισμούς υπέρ του κοινού καλού, προκειμένου να λειτουργήσει μια οργανωμένη κοινωνία και να παρέχει ασφάλεια στα μέλη της¹⁴⁷.

Ο εμβολιασμός κατά της Covid 19 εντάχθηκε από τις αρχές του 2021 στα κατά του κορονοϊού μέτρα και μάλιστα έλαβε την ανώτερη μεταξύ των λοιπών θέση, δεδομένου ότι θεωρήθηκε το πλέον αποτελεσματικό μέτρο και χαρακτηρίσθηκε “δώρο της επιστήμης”¹⁴⁸. Διατυπώθηκε, συνεπώς, η άποψη ότι “η εκτεταμένη εφαρμογή του μέτρου του εμβολιασμού θα απαλλάξει σύντομα την ανθρωπότητα από τους καταναγκασμούς που επιφέρουν τα λοιπά μέτρα στην προσωπικότητα και την ελευθερία κίνησης και συμπεριφοράς των πολιτών, επαναφέροντας την κοινωνική, οικονομική και επαγγελματική ζωή στην κανονική της κατάσταση”¹⁴⁹. Σημειωτέον όμως ότι, λόγω των διεγνωσμένων παρενεργειών που έχουν καταγραφεί (μυοκαρδίτιδα, περικαρδίτιδα, θρόμβωση με θρομβοπενία, αλλεργικό σοκ και συγγενείς αυτών παθήσεις, ένεκα των οποίων σημειώθηκαν θάνατοι, μεταξύ άλλων στην Νέα Ζηλανδία, στην Σλοβενία, στο Βέλγιο και στην Ελλάδα)¹⁵⁰, με την ΥΑ Δ1α/Γ.Π.οικ.50933/2021¹⁵¹ καταγράφηκαν οι ανωτέρω παθήσεις ως αντενδείξεις προς εμβολιασμό και με την ΚΥΑ Δ1α/Γ.Π.οικ. 64232/2021¹⁵² προβλέφθηκε (άρθρο 3 παρ. 1) η δυνατότητα απαλλαγής εφόσον

147 Βλαχόπουλος Σ., “Σύνταγμα, εμβολιασμός και Covid-19”, ΔιΜΕΕ 2/2021, σελ. 199.

148 Βλ. από 27/12/2020 δήλωση της ΠτΔ-Πηγή: <https://www.kathimerini.gr/society/561208456/gegonos-o-protos-emvoliasmos-stin-ellada-kata-tis-covid-19/>.

149 Ληξουριώτης Ι., ό.π., σελ. 4.

150 Λεμπέση Δ., ό.π., σελ. 1741.

151 “Διαδικασία και λόγοι απαλλαγής από την υποχρεωτικότητα του εμβολιασμού” - ΦΕΚ 3794/τ. Β'/13-08-2021

152 “Εφαρμογή του υποχρεωτικού μέτρου του διαγνωστικού ελέγχου νόσησης από τον κορωνοϊό

συντρέχει ιατρικός λόγος για μη εμβολιασμό.

8.2. Ο υποχρεωτικός εμβολιασμός στην παιδική ηλικία για άλλες ασθένειες – νομολογιακή αντιμετώπιση του θέματος

α. Με την υπ' αριθ.2387/2020 απόφαση του Δ' Τμήματος ΣτΕ (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ) σχετικά με τον εμβολιασμό για την εγγραφή σε μη υποχρεωτική εκπαίδευση (παιδικός σταθμός) κρίθηκε ότι “το μέτρο του εμβολιασμού, καθ’ εαυτό, συνιστά σοβαρή μεν παρέμβαση στην ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας και στην ιδιωτική ζωή του ατόμου και δη στη σωματική και ψυχική ακεραιότητα αυτού, πλην όμως συνταγματικώς ανεκτή, υπό τις ακόλουθες προϋποθέσεις: α) ότι προβλέπεται από ειδική νομοθεσία, υιοθετούσα πλήρως τα έγκυρα και τεκμηριωμένα επιστημονικά, ιατρικά και επιδημιολογικά πορίσματα στον αντίστοιχο τομέα και β) ότι παρέχεται δυνατότητα εξαίρεσης από τον εμβολιασμό σε ειδικές ατομικές περιπτώσεις, για τις οποίες αυτός αντενδείκνυται (πρβ. ΕΔΔΑ απόφαση της 15.3.2012 *Solomakhin κ. Ουκρανίας* σκ. 33-39, *Conseil Constitutionnel* απόφαση 2015-458 *QPC* της 20.3.2015 σκ. 9-10, *Conseil d’ Etat* απόφαση No 419242 της 6.5.2019 σκ.12). Η ως άνω παρέμβαση, εφόσον κρίνεται, σύμφωνα με τεκμηριωμένα επιστημονικά δεδομένα, αναγκαία και πρόσφορη για την προστασία της υγείας τόσο των ίδιων των εμβολιαζομένων όσο και τρίτων (λ.χ. βρεφών που δεν έχουν ακόμη εμβολιασθεί, ατόμων που δεν επιτρέπεται για ιατρικούς λόγους να εμβολιαστούν) δεν είναι δυσανάλογη για την επίτευξη του προμνημονευθέντος συνταγματικού δημοσίου σκοπού (πρβ. ΣτΕ 857/2019 σκ. 16, ΕΔΔΑ *Memlica κ. Ελλάδος*, απόφαση της 6.10.2015, σκ. 55, *Seyit Baytre κ. Τουρκίας* απόφαση της 12.3.2013 επί του παραδεκτού). Εξάλλου, η θέσπιση του επίμαχου μέτρου δεν παραβιάζει την αρχή της ισότητας, δεδομένου ότι σε εμβολιασμό υπόκεινται όλα ανεξαιρέτως τα νήπια και παιδιά, πλην εκείνων που τελούν ατομικώς σε ειδικές διαφορετικές συνθήκες, δεν επιτρέπεται δηλαδή για λόγους υγείας να εμβολιαστούν”.

β. Παράλληλα όμως, και λαμβανομένου υπόψη ότι καμία ιατρική πράξη, μη εξαιρουμένου του εμβολιασμού, δεν μπορεί να αποκλεισθεί ως δυνητικά υπαίτια για την πρόκληση δυσμενών συνεπειών στο υποκείμενο, το ανωτέρω Δικαστήριο (ΣτΕ) αντιμετώπισε την περίπτωση θανάτου μίας κοπέλας, η οποία ως μαθήτρια Ε' Δημοτικού, μετά από τον εμβολιασμό της με το εμβόλιο MMR II (τριδύναμο εμβόλιο ιλαράς, παρωτίτιδας και ερυθράς) παρουσίασε πανεγκεφαλίτιδα, σπανιότατη νόσο (1:1.000.000 δόσεων εμβολίου) ως ανεπιθύμητη παρενέργεια του εμβολίου αυτού, έμεινε κλινικά

COVID-19 στους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα που παρέχουν εργασία με φυσική παρουσία στον τόπο εργασίας” - ΦΕΚ 4766/τ. Β'/16-10-2021.

νεκρή και απεβίωσε μετά από εννέα έτη. Η μητέρα της άσκησε αγωγή ενώπιον του Διοικητικού Πρωτοδικείου Αθηνών κατά του Ελληνικού Δημοσίου και του Δήμου, στα ιατρεία του οποίου έγινε ο εμβολιασμός, κατά τα άρθρα 105, 106 ΕισΝΑΚ, λόγω παρανόμων πράξεων των οργάνων τους και, ειδικότερα: α) λόγω αντιθέσεως προς το Σύνταγμα και την ΕΣΔΑ και προς τον Κώδικα Ιατρικής Δεοντολογίας του επιβαλλομένου για την φοίτηση των μαθητών στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση εμβολιασμού και β) λόγω της κατά παράβαση του Συντάγματος και της Διεθνούς Συμβάσεως για τα Δικαιώματα του Παιδιού παραλείψεως να θεσπισθεί νομοθετικά σύστημα αποζημιώσεως για βλάβη ή θάνατο από εμβολιασμό. Η αγωγή έγινε εν μέρει δεκτή από το ανωτέρω Δικαστήριο, το οποίο της επιδίκασε χρηματική ικανοποίηση λόγω ψυχικής οδύνης ποσού 200.000 ευρώ. Κατόπιν άσκησης αντίθετων εφέσεων κατά της ως άνω απόφασης, έγινε δεκτή η έφεση του Ελληνικού Δημοσίου και εξαφανίσθηκε η ως άνω απόφαση από το Διοικητικό Εφετείο Αθηνών με την υπ' αριθ.451/2021 απόφασή του. Στην συνέχεια, η μητέρα της αποβιώσασας άσκησε αίτηση αναίρεσης κατά της υπ' αριθ.451/2015 απόφασης του Διοικητικού Εφετείου Αθηνών ενώπιον του ΣΤΕ, το οποίο με την υπ' αριθ.622/2021 απόφαση του Α' Τμήματος¹⁵³ δέχθηκε, και μάλιστα για πρώτη φορά, καθόσον δεν υπήρχε νομολογία επί του θέματος, τα εξής¹⁵⁴: *«Σε περίπτωση, που επέλθει ευθέως βλάβη της υγείας προσώπου συνεπεία της συνταγματικώς θεμιτής και νομίμου πραγματοποιήσεως εμβολιασμού (δηλαδή εμβολιασμού διενεργούμενου με σκοπό την προστασία της δημόσιας υγείας συλλογικώς και ατομικώς και προβλεπόμενου από ειδική νομοθεσία, υιοθετούσα έγκυρα και τεκμηριωμένα επιστημονικά, ιατρικά και επιδημιολογικά πορίσματα στον αντίστοιχο τομέα, με δυνατότητα εξαιρέσεως από αυτόν σε ειδικές ατομικές περιπτώσεις, για τις οποίες αυτός αντενδείκνυται), ήτοι βλάβη, μη οφειλομένη σε παρεμβαλλομένη παράνομη πράξη ή παράλειψη (όπως π.χ. χορήγηση ελαττωματικού ή ακαταλλήλου σκευάσματος ή πλημμέλειες κατά την διενέργεια του εμβολιασμού), ανακύπτει ευθέως εκ του άρθρου 4 παρ. 5 σε συνδυασμό και με το άρθρο 25 παρ 4 του Συντάγματος ευθύνη του κράτους προς εύλογη αποκατάσταση της ζημίας του παθόντος, υπό την έννοια της αποκαταστάσεως τόσο της τυχόν υλικής όσο και, κατ' ανάλογη εφαρμογή του άρθρου 932 ΑΚ, της ηθικής βλάβης του. Στις περιπτώσεις αυτές, η προκαλούμενη από την πραγματοποίηση του εμβολιασμού βλάβη συνιστά υπέρμετρη θυσία*

153 Δημοσ. ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

154 Βλ. άρθρο Κωνσταντίνου Κουρούπη, Επικούρου Καθηγητή Ευρωπαϊκού Δικαίου και Δικαίου Προσωπικών Δεδομένων, Τμήμα Νομικής Πανεπιστημίου Frederick Κύπρου δημοσιευμένο σε <https://www.syntaxawatch.gr/trending-issues/apofasi-ste-gia-apozhmiwsh-apo-to-dhmosio-gia-vlaves-sthn-ygeia-apo-emvolia-nomiki-analysh-kai-sxoliasmos/>

για τον παθόντα (βλάβη υγείας και προσβολή προσωπικότητας), χάριν του συμφέροντος του κοινωνικού συνόλου».

Εξάλλου, το ΕΔΔΑ έχει κρίνει (υπόθεση Solomakhhin v Ουκρανίας 15/03/2012¹⁵⁵) ότι εφόσον η υποχρεωτικότητα του εμβολίου δικαιολογείται για λόγους προστασίας της δημόσιας υγείας και αποσκοπεί στην αποτροπή μετάδοσης μολυσματικών ασθενειών, δεν παραβιάζεται το άρθρο 8 παρ. 2 της ΕΣΔΑ. Επίσης, το ίδιο Δικαστήριο έχει αποφανθεί (υπόθεση Boffa v Αγ. Μαρίνου 302/2002¹⁵⁶) ότι οι υποχρεωτικοί εμβολιασμοί, εφόσον δεν δημιουργούν πραγματικό ιατρικό κίνδυνο για την υγεία του ατόμου, δεν παραβιάζουν το δικαίωμα στην ζωή κατ' άρθρο 2 ΕΣΔΑ. Ομοίως, σε μεταγενέστερη περίπτωση (υπόθεση Vančická v Τσεχικής Δημοκρατίας 47621/2013¹⁵⁷) κρίθηκε από το ως άνω Δικαστήριο ότι οι υποχρεωτικοί εμβολιασμοί των παιδιών δεν παραβιάζουν το δικαίωμα σεβασμού της ιδιωτικής ζωής, και ειδικότερα αναγνωρίστηκε ότι η Τσεχική Κυβέρνηση, επιβάλλοντας έμμεσα υποχρεωτικό εμβολιασμό με την θέσπιση κυρώσεων στους αρνητές, επεδίωκε τους νόμιμους στόχους της προστασίας της υγείας και των δικαιωμάτων τρίτων, καθώς ο εμβολιασμός προστατεύει τόσο τους πολίτες που εμβολιάζονται όσο και αυτούς που για ιατρικούς λόγους αδυνατούν να εμβολιαστούν, και συνεπώς βασίζεται στην ανοσία της αγέλης για την προφύλαξη τους από μεταδοτικές ασθένειες.

Όμοιο σκεπτικό παρουσίασαν οι αποφάσεις των εθνικών ευρωπαϊκών Δικαστηρίων: Στην Γαλλία, το Conseil d' Etat με σειρά αποφάσεών του επί αιτήσεων ασφαλιστικών μέτρων κατά των προστατευτικών μέτρων, έκρινε ότι τα μέτρα αποτροπής της διάδοσης του Covid 19 είναι νόμιμα και απέρριψε τις σχετικές αιτήσεις ασφαλιστικών μέτρων¹⁵⁸. Στην Γερμανία, το Ανώτατο Συνταγματικό Δικαστήριο απεφάνθη (11/11/2020) ότι το μέτρο του lockdown παραβιάζει μεν την επαγγελματική ελευθερία, όμως επειδή η δημόσια υγεία είναι ανώτερο αγαθό, η επιβολή του lockdown είναι συνταγματικό μέτρο¹⁵⁹. Κατά συνέπεια, προκύπτει καταφανώς ότι η ανθρώπινη ζωή και η δημόσια υγεία αποτελούν υπέρτερα αγαθά με προβάδισμα έναντι των λοιπών συνταγματικών δικαιωμάτων, γεγονός που δικαιολογεί την λήψη περιοριστικών μέτρων κοινωνικής αποστασιοποίησης και προσωρινής παύσης της επαγγελματικής δράσης.

155 Διαθέσιμη σε <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22:%5B%22001-109565%22%5D%7D>

156 Βλ. <https://www.lawpluralism.unimib.it/en/oggetti/792-boffa-and-13-others-v-san-marino-dec-nos-26536-95-and-others-e-comm-hr-15-january-1998>

157 Διαθέσιμη σε <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22:%5B%22001-209039%22%5D%7D>

158 Βενιζέλος Ε., “Πανδημία, θεμελιώδη δικαιώματα και Δημοκρατία”, 04/04/2020, διαθέσιμο σε <https://evenizelos.gr/mme/articlesinthepress/435-articles2020/6222-4-4-2020.html>

159 Λεμπέση Δ., ό.π., σελ. 1732.

Ειδικότερα, στις ανωτέρω περιπτώσεις, οι δικαστές εφήρμοσαν την αρχή της αναλογικότητας και έκριναν ότι τα περιοριστικά μέτρα ήταν όχι μόνον πρόσφορα αλλά και αναγκαία για την αποτροπή εξάπλωσης του κορονοϊού, λαμβανομένων υπόψη των εκτεταμένων συνεπειών της πανδημίας σε παγκόσμιο επίπεδο, τόσο σε απώλειες ανθρώπινων ζωών όσο και σε πίεση των συστημάτων υγείας λόγω της ανεπάρκειας σε νοσοκομεία, του φόβου περί κατάρρευσης των εθνικών οικονομικών με συνεπακόλουθες πολιτικές προεκτάσεις.¹⁶⁰

Από την άλλη πλευρά όμως, όπως έχει δεχθεί το ΕΔΔΑ (υπόθεση *Μαρτύρων Ιεχωβά ν Ρωσίας*¹⁶¹) το δικαίωμα προστασίας της δημόσιας υγείας υπερτερεί του ατομικού δικαιώματος, αλλά δεν επιτυγχάνεται με δια βίας εμβολιασμό και εξευτελιστική μεταχείριση του ατόμου. Επομένως, ο δια της βίας ή με την απειλή ποινικών κυρώσεων (285 ΠΚ) εμβολιασμός (άμεση υποχρεωτικότητα) απαγορεύεται. Είναι όμως νόμιμη η έμμεση υποχρεωτικότητα προς εμβολιασμό, η οποία προβλέπεται σε νόμο και συνίσταται στην επιβολή διοικητικών κυρώσεων ή λειτουργικών περιορισμών. Ειδικότερα, η Εθνική Επιτροπή Εμβολιασμών, σύμφωνα με το άρθρο 8 παρ. 2 Ν. 1579/1985¹⁶², κάθε έτος καταρτίζει το εθνικό πρόγραμμα εμβολιασμών ενηλίκων και το αντίστοιχο πρόγραμμα για παιδιά και εφήβους. Όσοι υποχρεούνται να εμβολιασθούν και δεν το πράξουν υφίστανται διοικητικές κυρώσεις (λχ αναστολή εργασίας) ή λειτουργικούς περιορισμούς (λχ απαγόρευση εγγραφής των νηπίων σε σχολείο εάν δεν έχουν ολοκληρώσει τον απαιτούμενο ανάλογα με την ηλικία τους εμβολιασμό).¹⁶³

Όσον αφορά την αντιμετώπιση των παρενεργειών των εμβολίων στο Ευρωπαϊκό Δικαστήριο (ΔΕΕ), με αφορμή προδικαστικό ερώτημα της Γαλλίας προς το ΔΕΕ για την περίπτωση ασθενούς, ο οποίος μετά από τριπλό εμβολιασμό κατά της ηπατίτιδας διαγνώσθηκε με σκλήρυνση κατά πλάκας χωρίς να υπάρχει οικογενειακό ιστορικό, το ΔΕΕ αποφάνθηκε ότι το άρθρο 4 της Οδηγίας 85/374 “περί ελαττωματικών προϊόντων”¹⁶⁴ δεν αποκλείει τους εθνικούς δικονομικούς κανόνες περί αποδείξεως, ωστόσο αποκλείει την εφαρμογή τεκμηρίων που καταλήγουν ευθέως και ακρίτως στο να αποδώσουν αιτιώδη σύνδεσμο ανάμεσα στην αιτία και το αποτέλεσμα¹⁶⁵. Σε πρακτικό

160 Λεμπέση Δ., ό.π., σελ. 1732.

161 Διαθέσιμη σε <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22:%5B%22001-99221%22%7D>

162 “Ρυθμίσεις για την εφαρμογή και ανάπτυξη του Εθνικού Συστήματος Υγείας και άλλες διατάξεις” - ΦΕΚ 1579/τ. Α/23-12-1985.

163 Λεμπέση Δ., ό.π., σελ. 1735.

164 Διαθέσιμη σε <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/ALL/?uri=CELEX:31985L0374>

165 Βλ. <https://www.iatrikodikaio.com/%CE%B4%CE%B5%CE%B5-c-621-15->

επίπεδο, αποδεκτό κριτήριο είναι οι κλινικές μελέτες και η διαρκής μετεγκριτική παρακολούθηση των φαρμάκων και εμβολίων (“φαρμακοεπαγρύπνηση”). Παράλληλα, το Κράτος αναλαμβάνει στο ακέραιο το μερίδιο ευθύνης προληπτικά, επιτρέποντας ή απαγορεύοντας την κυκλοφορία των προϊόντων αυτών, ώστε να ανταποκρίνονται στις δικαιολογημένες προσδοκίες των καταναλωτών ανάλογα με την φύση τους.¹⁶⁶

8.3. Η σύσταση της Επιτροπής Βιοηθικής για τον εμβολιασμό κατά της Covid 19

α. Κατόπιν της υπ' αριθ.πρωτ.110/07-05-2021 επιστολής του Υπουργού Επικρατείας στην οποία αναφερόταν ερώτημα του Πρωθυπουργού σχετικά με την δυνατότητα πρόβλεψης υποχρεωτικού εμβολιασμού των ιατρών και του νοσηλευτικού προσωπικού, καθώς και όλων όσοι στελεχώνουν δομές υγείας (δημοσίου και ιδιωτικού τομέα) ή δομές περίθαλψης ευπαθών ομάδων (ηλικιωμένων, ατόμων με χρόνιες παθήσεις ή ατόμων με αναπηρία), η Εθνική Επιτροπή Βιοηθικής και Τεχνοηθικής εξέδωσε την από 14/06/2021 σύσταση με θετική απάντηση στο ανωτέρω ερώτημα¹⁶⁷. Η Επιτροπή, ειδικότερα, εξέτασε το ζήτημα της επιβολής υποχρεωτικού εμβολιασμού στο προσωπικό δομών υγείας και δομών περίθαλψης ευπαθών ομάδων κατά την περίοδο της πανδημίας COVID-19. Το ζήτημα του υποχρεωτικού εμβολιασμού σε δομές υγείας ή περίθαλψης ευπαθών ομάδων θέτει το βασικό δίλημμα της προστασίας των ασθενών και των ευάλωτων προσώπων που περιθάλπονται έναντι της βασικής αρχής του αυτοκαθορισμού (αυτονομίας) των ατόμων που εργάζονται στις δομές αυτές. Με άλλα λόγια, το ερώτημα που τέθηκε είναι, εφόσον η πανδημία υφίσταται ως απειλή με βαρύ τίμημα σε ανθρώπινες ζωές και εφόσον υπάρχουν εγκεκριμένα εμβόλια τα οποία είναι ασφαλή και αποτελεσματικά, εάν είναι ηθικά αποδεκτό να ληφθούν μέτρα υποχρεωτικότητας για τον εμβολιασμό των εργαζομένων στις δομές υγείας.

β. Την Επιτροπή αρχικά απασχόλησε το γεγονός ότι η υποχρεωτικότητα ως έννοια, είτε άμεση (σωματικός καταναγκασμός) είτε έμμεση με την επιβολή κυρώσεων (λχ προστίμου / απόλυσης από την εργασία) ή την αδυναμία συμμόρφωσης σε υποχρέωση που προβλέπεται από τον νόμο (λχ φοίτηση στην υποχρεωτική εκπαίδευση, στράτευση) δημιουργεί στο πρόσωπο ένα καθεστώς πίεσης, αν όχι εκβιασμού, για την

%CE%B1%CE%B9%CF%84%CE%B9%CF%8E%CE%B4%CE%B7%CF%82-
%CF%83%CF%85%CE%BD%CE%AC%CF%86%CE%B5%CE%B9%CE%B1-
%CE%BC%CE%B5%CF%84%CE%B1%CE%BE%CF%8D-
%CE%B5%CE%BC%CE%B2%CE%BF%CE%BB%CE%AF/

166 Λεμπέση Δ., ό.π., σελ. 1742.

167 Εθνική Επιτροπή Βιοηθικής και Τεχνοηθικής, “Σύσταση για την υποχρεωτικότητα του εμβολιασμού σε ορισμένες επαγγελματικές ομάδες στον χώρο της υγείας”, ΔιΜΕΕ 2/2021, σελ. 205.

προστασία των δικαιωμάτων του και την συμμόρφωση στις νόμιμες υποχρεώσεις του. Διαφορετική είναι η περίπτωση που ο εμβολιασμός είναι υποχρεωτικός προκειμένου να ασκηθεί ένα δικαίωμα (και όχι να εκπληρωθεί νόμιμη υποχρέωση): τέτοια παραδείγματα είναι η πρόβλεψη εμβολιασμού για τη μετάβαση σε χώρα που μαστίζεται από μεταδοτικές ασθένειες ή για την πρόσληψη σε εργασία υγειονομικού ενδιαφέροντος (λχ μάγειρας σε χώρο εστίασης) στον δημόσιο ή τον ιδιωτικό τομέα. Στην τελευταία αυτή περίπτωση, το πρόσωπο έχει την δυνατότητα να επιλέξει μεταξύ του δικαιώματος της μέριμνας για την υγεία του και του δικαιώματος κίνησης ή εργασίας αντίστοιχα, και, εφόσον επιλέξει να μην εμβολιασθεί, να μην μεταβεί στην συγκεκριμένη χώρα ή να μην ασκήσει το συγκεκριμένο επάγγελμα.

γ. Κατά την περίοδο της πανδημίας, και δεδομένου ότι η κατάσταση είναι επείγουσα και τα εμβόλια νέα, σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας απαραίτητες προϋποθέσεις για να δικαιολογηθεί ηθικά η υποχρεωτικότητα του εμβολιασμού, τουλάχιστον σε συγκεκριμένες πληθυσμιακές ομάδες, είναι να έχει επιβεβαιωθεί: α) η ασφάλεια των εμβολίων, β) η αποτελεσματικότητά τους και γ) η διαθεσιμότητά τους, προκειμένου να υπάρχει ίση πρόσβαση για όλους¹⁶⁸. Τέτοιες πληθυσμιακές ομάδες είναι το υγειονομικό προσωπικό μονάδων υγείας (ιατρικό, νοσηλευτικό, εργαστηριακό) και το προσωπικό σε μονάδες φροντίδας ευάλωτων ατόμων (π.χ. ηλικιωμένων ατόμων ή ατόμων με αναπηρία), τα οποία διατρέχουν μεγάλο κίνδυνο λοίμωξης από τον ιό SARS-CoV-2 ή αυξημένο κίνδυνο για σοβαρή νόσο COVID-19 ακόμη και θάνατο. Όσον αφορά το ενδεχόμενο παρενεργειών (ανεπιθύμητων ενεργειών) σε όσους εμβολιασθούν, κρίσιμο στοιχείο στην λήψη απόφασης για τον υποχρεωτικό εμβολιασμό είναι το όριο «επικινδυνότητας» που θεωρείται αποδεκτό για χρήση ενός νέου εμβολίου. Για τον προσδιορισμό του ορίου αυτού λαμβάνεται υπόψη η συχνότητα και η σοβαρότητα των ανεπιθύμητων ενεργειών αλλά και η στάθμιση κινδύνου-οφέλους, όχι μόνο για τα μεμονωμένα εμβολιαζόμενα πρόσωπα αλλά και για τη δημόσια υγεία. Στην προκειμένη περίπτωση τα εμβόλια κατά της COVID-19 έχουν εγκριθεί για επείγουσα χρήση από τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό Φαρμάκων (European Medicines Agency - EMA)¹⁶⁹ και τον Αμερικανικό Οργανισμό Τροφίμων και Φαρμάκων (Food and

168 World Health Organization. COVID-19 and mandatory vaccination: Ethical considerations and caveats. Policy brief 13/4/21

169 European Centre for Disease Prevention and Control. Questions and answers on COVID-19: Vaccines. Διαθέσιμο στο <https://www.ecdc.europa.eu/en/covid-19/questions-answers/questions-and-answers-vaccines>

Drug Administration - FDA)¹⁷⁰ μετά από μεθοδολογική αξιολόγηση δεδομένων για την ασφάλεια και την αποτελεσματικότητά τους. Οι μελέτες κατέδειξαν ότι ο κίνδυνος να νοσήσει κάποιος σοβαρά από Covid 19 είναι μεγαλύτερος από τον κίνδυνο παρενεργειών λόγω εμβολιασμού και διατυπώθηκε το συμπέρασμα ότι τα πιθανά οφέλη υπερτερούν των τυχόν ανεπιθύμητων ενεργειών, τόσο σε επίπεδο υγείας του ατόμου όσο και σε επίπεδο δημόσιας υγείας. Παρατηρήθηκε βέβαια ότι στην πανδημία COVID-19 προκύπτουν συνεχώς νέες παραλλαγές, μεταλλάξεις και στελέχη του ιού, κάποια από τα οποία ενδεχομένως δεν καλύπτονται επαρκώς από τα υπάρχοντα εμβόλια.

δ. Η πρώτη ευρωπαϊκή χώρα που καθιέρωσε τον υποχρεωτικό εμβολιασμό κατά του Covid 19 για το προσωπικό δομών υγείας είναι η Ιταλία. Σύμφωνα με έκτακτο διάταγμα της 1ης Απριλίου 2021, οι επαγγελματίες υγείας που αρνούνται να εμβολιαστούν έχουν την επιλογή να μεταφέρονται σε άλλες θέσεις με μειωμένο κίνδυνο μετάδοσης της ασθένειας ή να τίθενται σε διαθεσιμότητα χωρίς αμοιβή έως ένα έτος¹⁷¹.

ε. Από ηθικής πλευράς, το ζήτημα του υποχρεωτικού εμβολιασμού αφορά τη σχέση μεταξύ της αρχής της προσωπικής αυτονομίας (ατομικό αγαθό) και της προστασίας της δημόσιας υγείας (συλλογικό αγαθό). Η προστασία της δημόσιας υγείας έγκειται, στην περίπτωση αυτή, σε ένα ηθικό καθήκον κοινωνικής αλληλεγγύης με υποκείμενο κάθε πρόσωπο. Ειδικά στην περίπτωση των ιατρών και νοσηλευτών, οι οποίοι έχουν επαφή με ασθενείς, η αρχή της μη-βλάβης και του καθήκοντος φροντίδας των ασθενών, που απορρέει από την ιδιότητά τους, πρέπει επίσης να λαμβάνονται υπ' όψη. Πιο συγκεκριμένα, η αρχή της μη-βλάβης συνίσταται στην δέσμευση που ανέλαβαν εκούσια οι επαγγελματίες του τομέα της υγείας να αποφεύγουν κατά την άσκηση των δραστηριοτήτων τους κάθε συμπεριφορά που θα μπορούσε να προκαλέσει βλάβη στους ασθενείς τους. Η συμπεριφορά αυτή δεν πρέπει να νοείται στενά -ως βλαπτική ιατρική πράξη που διενεργείται στον ασθενή-, αλλά περιλαμβάνει και παραλείψεις και εν γένει καταστάσεις που μπορεί να του προκαλέσουν κίνδυνο βλάβης, όπως π.χ. το αν ο ίδιος ο ιατρός ή νοσηλευτής/τρια είναι φορέας μεταδοτικής νόσου και έρχεται σε επαφή με τον ασθενή¹⁷².

στ. Ενόψει των ανωτέρω, η Επιτροπή, αφού έλαβε υπόψη της ότι ο εμβολιασμός έχει αποδειχθεί ότι μειώνει σημαντικά την πιθανότητα εισαγωγής στο νοσοκομείο ή

170 Πηγή: [Safety of COVID-19 Vaccines | CDC](#)

171 Paterlini M., Covid-19: Italy makes vaccination mandatory for healthcare workers. BMJ 2021; 373:n905.

172 Εθνική Επιτροπή Βιοηθικής και Τεχνοηθικής, ό.π., σελ. 207.

βαριάς νόσησης, διατύπωσε την γνώμη ότι ιδίως το προσωπικό των μονάδων υγείας έχει ηθική υποχρέωση μη βλάβης και παροχής φροντίδας προς τους ασθενείς και τους επιστήμονες/εργαζόμενους που για ιατρικούς λόγους δε μπορούν να εμβολιαστούν, πέρα από το ότι η προστασία των ευάλωτων ατόμων αποτελεί ηθική προτεραιότητα όλων σε περιόδους πανδημίας. Στην αντίθετη περίπτωση, μη εμβολιασμού του προσωπικού μονάδων υγείας, ο κίνδυνος βλάβης είναι άμεσος, λόγω πιθανής μετάδοσης του ιού από το ασυμπτωματικό προσωπικό, αλλά και έμμεσος λόγω της αδυναμίας του νοσούντος προσωπικού να παρέχει τις υπηρεσίες του, επιβαρύνοντας επιπλέον και τους συναδέλφους τους με πρόσθετες υποχρεώσεις φροντίδας προς τους ασθενείς. Σημειωτέον ότι το υγειονομικό προσωπικό βρίσκεται σε αυξημένο κίνδυνο να προσβληθεί από τη νόσο, λόγω καθημερινής επαφής με νοσούντες και επομένως, η προστασία της υγείας του προσωπικού αυτού σε καταστάσεις πανδημίας αποβαίνει κρίσιμη για την επαρκή στελέχωση των δομών υγείας.

ζ. Ως προς την υλοποίηση του υποχρεωτικού εμβολιασμού, η Επιτροπή συνέστησε μία προσέγγιση κλιμακούμενης πρωτοβουλίας εκ μέρους του Κράτους, συνιστάμενη σε τρία στάδια: 1) Εκστρατείες στοχευμένης ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης για εκούσιο εμβολιασμό που απευθύνονται σε κάθε επαγγελματική ομάδα (ιατροί, νοσηλευτές, εργαστηριακοί, προσωπικό μονάδων φροντίδας, κ.λπ.), με την επισήμανση ότι η ενημέρωση θα πρέπει να βασίζεται σε επιστημονικά στοιχεία που επικαιροποιούνται συνεχώς. 2) Μέτρα ενθάρρυνσης για τον εκούσιο εμβολιασμό και αποθάρρυνσης του μη εμβολιασμού, όπως είναι αφ' ενός, η διευκόλυνση του ραντεβού για τον εμβολιασμό, η ελαστικότητα στο ωράριο εργασίας τις ημέρες του εμβολιασμού, η προτεραιότητα στην επιλογή αδειών, κ.λπ., ενώ αφ' ετέρου, ως μέτρα αποθάρρυνσης της αποφυγής εμβολιασμού, θα μπορούσαν να τεθούν η υποχρεωτική χρήση διπλής μάσκας και εξοπλισμού ατομικής προστασίας, ή αντικατάσταση των self-tests με rapid tests (με συχνή χρήση των τελευταίων). 3) Πρόβλεψη υποχρεωτικότητας, ως έσχατη λύση. Το μέτρο αυτό πρέπει να έχει συγκεκριμένο χρονικό ορίζοντα και να εφαρμοσθεί μόνον εφόσον τα προηγούμενα μέτρα δεν αποφέρουν σημαντική αύξηση του ποσοστού εμβολιασμού¹⁷³.

η. Η ως άνω σύσταση περί κλιμάκωσης των σταδίων (ενημέρωση, ενθάρρυνση, υποχρεωτικότητα) επιβολή προτεραιότητας) αιτιολογείται εκ μέρους της Επιτροπής ότι γίνεται όχι μόνον για ηθικούς λόγους -ώστε να μη θιγεί η αρχή της αυτονομίας-, αλλά

173 Εθνική Επιτροπή Βιοηθικής και Τεχνοηθικής, ό.π., σελ. 210.

και για πρακτικούς λόγους, προκειμένου να αποφευχθούν αντιδράσεις γενικευμένης αμφισβήτησης των εμβολιασμών και δυσφήμισης των πρωτοβουλιών της Πολιτείας, ακόμη και στο ευρύτερο επίπεδο του γενικού πληθυσμού. Το τελευταίο αυτό ενδεχόμενο δεν πρέπει να υποτιμάται, με δεδομένο το μεγάλο ενδιαφέρον που εκ των πραγμάτων εκδηλώνεται σε σχέση με την ποιότητα των εμβολίων για την COVID-19 και τη συναφή δημοσιότητα είτε της αποτελεσματικότητας (π.χ. ως προς την κάλυψη των μεταλλάξεων) είτε των περιστατικών παρενεργειών, όπου εντοπίζονται τέτοιες, λαμβανομένων υπόψη και των ευρύτατων πηγών πληροφόρησης που έχουν οι πολίτες από τα ΜΜΕ και κυρίως το διαδίκτυο. Μάλιστα, επισημάνθηκε στην ίδια σύσταση ότι η επιβολή υποχρεωτικών μέτρων εν γένει στο πεδίο της δημόσιας υγείας είναι ενδεχόμενο να υπονομεύσει το αναγκαίο κλίμα εμπιστοσύνης του πληθυσμού προς τις υγειονομικές αρχές, κάτι που δεν πρέπει να αγνοείται όσον αφορά τη λήψη σχετικών αποφάσεων.

θ. Συμπερασματικά, η Επιτροπή τόνισε ότι είναι αναγκαίο να δοθεί κατά προτεραιότητα βάρος σε επιλογές που αποσκοπούν στο να πείσουν τους ενδιαφερομένους για την σημασία του εμβολιασμού με -εθνικής, περιφερειακής ή τοπικής κλίμακας- εκστρατείες στοχευμένης ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης προκειμένου να ενθαρρυνθεί ο εκούσιος εμβολιασμός¹⁷⁴.

8.4. Πρώτες σκέψεις για την υποχρεωτικότητα

Στις 17 Ιουνίου 2020 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή παρουσίασε μια ευρωπαϊκή στρατηγική δύο αξόνων για την επιτάχυνση της ανάπτυξης, της παρασκευής και της διανομής εμβολίων κατά της Covid 19. Η στρατηγική της Επιτροπής στοχεύει στην εξασφάλιση ποιοτικών, ασφαλών και αποτελεσματικών εμβολίων και στην ταχεία πρόσβαση σ' αυτά για τα κράτη μέλη και τους πληθυσμούς τους. Από την στιγμή που παρασκευάστηκαν και έλαβαν έγκριση τα εμβόλια κατά της Covid 19, ήταν προφανές ότι η επόμενη κρίσιμη στάθμιση, μετά τον περιορισμό των μετακινήσεων και της οικονομικής δραστηριότητας, θα αφορούσε τη δυνατότητα κάποιου να αρνηθεί το εμβόλιο¹⁷⁵.

Πιο συγκεκριμένα, ενόψει της παραγωγής και κυκλοφορίας εμβολίων κατά της Covid 19, δημιουργήθηκε έντονο ενδιαφέρον σχετικά με την θέσπιση υποχρεωτικότητας

174 Bradfield OM, Giubilini A. Spoonful of honey or a gallon of vinegar? A conditional COVID-19 vaccination policy for front-line healthcare workers, J Med Ethics 2021. Διαθέσιμο στο <https://jme.bmj.com/content/early/2021/04/28/medethics-2020-107175>.

175 Κοντιάδης Ξ, “Υποχρεωτικός εμβολιασμός για τους εργαζόμενους: προνόμια και κυρώσεις”, ΔιΜΕΕ 2/2021. σελ. 201.

εμβολιασμού των εργαζομένων συγκεκριμένων επαγγελματικών κατηγοριών¹⁷⁶. Όπως προεκτέθηκε, ο εμβολιασμός, ιστορικά, θεωρείται μία από τις αποτελεσματικότερες πολιτικές προστασίας της δημόσιας υγείας, με στόχο της ελάττωση της νοσηρότητας και της θνητότητας από μεταδοτικές λοιμώδεις νόσους. Αυτό επιτυγχάνεται όταν εμβολιασθεί μεγάλο ποσοστό του πληθυσμού (τουλάχιστον 75%) διότι με τον τρόπο αυτό εξασφαλίζεται η συλλογική ανοσία ή “ανοσία της αγέλης” (τα άτομα του πληθυσμού που δεν έχουν νοσήσει και δεν έχουν εμβολιασθεί προστατεύονται λόγω της ύπαρξης των εμβολιασμένων ατόμων).

Συνεπεία των ανωτέρω, ήδη προτού θεσπιστούν η υποχρεωτικότητα για ορισμένα επαγγέλματα και οι περιορισμοί στα ανεμβολίαστα άτομα, διατυπώθηκε η άποψη ότι είναι ηθικά απαράδεκτη η άρνηση εμβολιασμού από πρόσωπα που έχουν την αντικειμενική και υποκειμενική δυνατότητα να εμβολιαστούν, και ότι η σχετική υποχρέωση εμβολιασμού υποχωρεί μόνο για συγκεκριμένους λόγους υγείας. Ειδικότερα, θεωρήθηκε νόμιμη η δυνατότητα του Κράτους να απαιτήσει από τους πολίτες την τήρηση μέτρων αλληλοπροστασίας, μεταξύ των οποίων και την επιβολή του μέτρου του υποχρεωτικού εμβολιασμού, ώστε να πληρούται η υποχρέωση για κοινωνική και εθνική αλληλεγγύη (αρ. 25 παρ. 4 Σ)¹⁷⁷. Σημειωτέον ότι αρχικά η υποχρέωση αυτή είχε προβλεφθεί ως δυνάμενη να επιβληθεί με το άρθρο 4 παρ.3 περ. Α iii β' Ν. 4675/2020 καθώς και με την ΠΝΠ της 25/02/2020 που κυρώθηκε με τον Ν. 4682/2020, δυνάμει των οποίων μπορεί να επιβληθεί εμβολιασμός στις περιπτώσεις που κρίνεται τούτο αναγκαίο για την αποτροπή μετάδοσης νόσων.

Ειδικότερα, σύμφωνα με την ανωτέρω άποψη¹⁷⁸, υφίσταται συνταγματική και νομοθετική εξουσιοδότηση για να εκδοθεί διοικητική πράξη (υπουργική απόφαση) που θα επιβάλλει τον υποχρεωτικό εμβολιασμό σε πολίτες, υπό την ιδιότητά τους ως εργαζομένων, τόσο του ιδιωτικού όσο και του δημοσίου τομέα (άρθρα 21 παρ. 3, 2 παρ. 1, 5 παρ. 2 και 4, 25 παρ. 4 Συντάγματος και άρθρο 4 παρ. 3 περ. Β' Ν. 4675/2020, άρθρο Πρώτο παρ. 2 της από 25/02/2020 ΠΝΠ που κυρώθηκε με τον Ν. 4682/2020). Ακόμη και υπ' αυτή την άποψη, βέβαια, είχε επισημανθεί η ανάγκη ύπαρξης εξαιρέσεων από την τήρηση του εμβολιασμού (λ.χ. λόγοι υγείας του εργαζομένου εξ αιτίας των οποίων αντενδείκνυται ο εμβολιασμός του). Μάλιστα, για την διασφάλιση των

176 Σιγκρίδης Ν., “Το μέτρο του υποχρεωτικού εμβολιασμού στις εργασιακές σχέσεις”, ΔΕΝ 1773/2021, σελ. 546.

177 Ληξουριώτης Ι., “Εμβολιασμός και άλλα μέτρα κατά του Covid-19 και εργασιακή σχέση”, ΔΕΕ 1/2021, σελ. 5.

178 Ληξουριώτης Ι, ό.π., σελ. 9.

προσωπικών ιατρικών δεδομένων του, δεν θα πρέπει στην ιατρική βεβαίωση να αναγράφονται οι ειδικότεροι λόγοι εξαίρεσης (δηλ. το πρόβλημα υγείας του), αλλά να βεβαιώνεται μόνον η αδυναμία εμβολιασμού.

Η καθιέρωση της υποχρεωτικότητας του εμβολιασμού των εργαζομένων βρίσκεται έρρισμα στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, το οποίο του παρέχει την δυνατότητα να προχωρεί στις επιβαλλόμενες προσαρμογές στην οργάνωση της επιχείρησης και τη λειτουργία των σχέσεων εργασίας, όταν ενδογενείς ή/και εξωγενείς παράγοντες καθιστούν επικίνδυνη ή αδύνατη τη συνέχιση της απασχόλησης με τους υφιστάμενους όρους. Επιπλέον, σύμφωνα με τους κανόνες που σχετίζονται με την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας, οι βασικές εργοδοτικές υποχρεώσεις αφορούν την λήψη κάθε μέτρου που απαιτείται, ώστε να εξασφαλίζονται οι εργαζόμενοι και οι τρίτοι που παρευρίσκονται στους τόπους εργασίας από κάθε κίνδυνο που μπορεί να απειλήσει την υγεία ή την σωματική τους ασφάλεια, ενώ αντίστοιχες υποχρεώσεις έχουν και οι εργαζόμενοι (άρθρο 49 Ν. 3850/2010¹⁷⁹). Με βάση τη νομοθεσία για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, ο εργοδότης έχει υποχρέωση πρόνοιας προς τον εργαζόμενο, ήτοι το βάρος να φροντίζει για την προστασία του τελευταίου και να αποφεύγει κάθε ενέργεια που μπορεί να βλάψει τα συμφέροντά του και να λαμβάνει μέτρα για τον ίδιο σκοπό. Στην μέριμνα για τα συμφέροντα του εργαζόμενου ανήκει και η μέριμνα για την υγεία, επομένως η υποχρέωση πρόνοιας περιλαμβάνει την αποφυγή κάθε συμπεριφοράς από την οποία μπορεί να προκληθεί βλάβη στην υγεία του εργαζομένου.

Η ανωτέρω νομοθεσία διακρίνεται σε γενική και ειδική: Η γενική αποτελείται από τα άρθρα 662 ΑΚ και 288 ΑΚ (Καλόπιστη εκπλήρωση παροχών) καθώς και από τις διατάξεις του Ν. 3850/2010 (Άρθρο 42). Η ειδική νομοθεσία για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία περιλαμβάνει κανόνες υγιεινής και ασφάλειας ανάλογα με την κατηγορία εργασίας ή το αντικείμενο δραστηριότητας. Η διατάξεις που αποτυπώνουν τους κανόνες αυτούς προβλέπουν δημοσίου δικαίου υποχρεώσεις του εργοδότη, επιφέρουν ποινικές και διοικητικές συνέπειες σε περίπτωση παράβασης και αναθέτουν σε κρατικά όργανα τον έλεγχο εφαρμογής των κανόνων αυτών¹⁸⁰.

Συνεπώς, ο εργοδότης έχει υποχρέωση πρόνοιας ενώ ο εργαζόμενος υποχρέωση πίστης, ενώ αμφότεροι έχουν υποχρέωση επίδειξης κοινωνικής και εθνικής αλληλεγγύης (άρθρο 24 παρ. 4 Σ)¹⁸¹.

179 "Κώδικας νόμων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων" ΦΕΚ 84/τ. Α'/02-06-2010.

180 Σιγκρίδης Ν., ό.π., σελ. 557-558.

181 Ληξουριώτης Ι, ό.π., σελ. 11.

Περαιτέρω, διατυπώθηκε η άποψη¹⁸² ότι ο μαζικός εμβολιασμός εργαζομένων μιας επιχείρησης θα οδηγούσε σε απαλλαγή από την υποχρέωση τήρησης των μέτρων προστασίας (συνεχής χρήση μάσκας, τήρηση αποστάσεων) καθώς και ότι η μετάδοση του κορονοϊού σε χώρο εργασίας αποτελεί εργατικό ατύχημα και δημιουργεί αντικειμενική ευθύνη του εργοδότη, με συνεπακόλουθη υποχρέωσή του για καταβολή αποζημίωσης στον εργαζόμενο που νόσησε ή στους οικείους αυτού σε περίπτωση θανάτου του, ενώ παράλληλα η μετάδοση αυτή λειτουργεί αρνητικά στην επιχειρηματική φήμη και την καλή λειτουργία της επιχείρησης. Για την ορθή εκτίμηση των κινδύνων αυτών ο εργοδότης θα πρέπει να είναι σε επικοινωνία με τον ιατρό εργασίας της επιχείρησης (πρβλ. αρ. 17 Ν. 3850/2010, σύμφωνα με το οποίο ο ιατρός εργασίας εκτελεί προγράμματα εμβολιασμού) και να εκδίδει σχετικές εργοδοτικές ανακοινώσεις προς το προσωπικό με περιεχόμενο την επικινδυνότητα του κορονοϊού και τις επιπτώσεις άρνησης υποβολής σε εμβολιασμό. Μετά την μη αιτιολογημένη άρνηση εργαζομένων να συμμορφωθούν, ο ιατρός εργασίας οφείλει να δράσει εξατομικευμένα, καταχωρώντας σχετική υπόδειξη προς εμβολιασμό στο ειδικό βιβλίο, ενώ μετά την εκ νέου αναιτιολόγητη άρνηση εργαζομένων να εμβολιαστούν, ο εργοδότης έχει δικαίωμα να καταγγείλει τις συμβάσεις εργασίας τους¹⁸³. Επιπλέον θεωρήθηκε ότι ο εμβολιασμός είναι απαραίτητος ακόμη και αν όσοι εμβολιάζονται συνεχίζουν να μεταδίδουν τη νόσο με το επιχείρημα ότι *“η προστασία που το εμβόλιο προσφέρει στους ίδιους έχει ιδιαίτερη σημασία για την εξομάλυνση της οικονομικής και κοινωνικής ζωής, και άρα για την λειτουργία των επιχειρήσεων”*¹⁸⁴.

Κατ' άλλη άποψη ωστόσο, γίνεται δεκτό ότι οι εργοδότες δεν μπορούν ευθέως να επιβάλουν κυρώσεις στους ανεμβολίαστους εργαζομένους¹⁸⁵. Δεδομένου όμως ότι η περίπτωση της πανδημίας είναι το πλέον πρόσφατο αλλά και πρωτόγνωρο -ως προς την παγκόσμια έκτασή του- παράδειγμα που θίγονται οι ανθρώπινες ελευθερίες και τα θεμελιώδη δικαιώματα στον εργασιακό τομέα, γίνεται μία αναφορά των νομοθετικών κειμένων που τα κατοχυρώνουν και των ειδικών συνθηκών χάριν των οποίων εξετάζεται εάν είναι εύλογος ο τυχόν περιορισμός τους εκ μέρους του εργοδότη.

8.5. Η ελεύθερη συναίνεση στον εμβολιασμό

Η αρχή της ελεύθερης συναίνεσης στον εμβολιασμό, που ως ιατρική πράξη

182 Ληξουριώτης Ι, ό.π., σελ. 12.

183 Ληξουριώτης Ι, ό.π., σελ. 13.

184 Κοντιάδης Ξ., “Εμβολιασμός και Σύνταγμα” διαθέσιμο σε <https://www.syntagmawatch.gr/trending-issues/emvoliasmos-kai-syntagma-2/>

185 Θεοδόσης Γ., “Ο υποχρεωτικός εμβολιασμός των εργαζομένων κατά της νόσου COVID-19”, ΕΕργΔ, 1/2022, σελ. 93.

προϋποθέτει την συγκατάθεση του προσώπου, προβλέπεται στην Διεθνή Σύμβαση του Οβιέδο “Για τα ανθρώπινα δικαιώματα και την βιοϊατρική” της 04/04/1997 η οποία κυρώθηκε από την Ελλάδα με τον Ν. 2619/1998¹⁸⁶, και δυνάμει του άρθρου 28 του Συντάγματος έχει αυξημένη τυπική ισχύ. Στο άρθρο 5 της ανωτέρω Σύμβασης προβλέπεται ότι: *“Επέμβαση σε θέματα υγείας μπορεί να υπάρξει μόνον αφού το ενδιαφερόμενο πρόσωπο δώσει την ελεύθερη συναίνεσή του, κατόπιν προηγούμενης σχετικής ενημέρωσής του. Το πρόσωπο αυτό θα ενημερώνεται εκ των προτέρων καταλλήλως ως προς το σκοπό και τη φύση της επέμβασης, καθώς και ως προς τα επακόλουθα και κινδύνους που αυτή συνεπάγεται. Το ενδιαφερόμενο πρόσωπο μπορεί ελεύθερα και οποτεδήποτε να ανακαλέσει τη συναίνεσή του”*. Γενικότερη προστασία εξάλλου θεσπίζεται με το άρθρο 8 παρ. 1 της ΕΣΔΑ *“Παν πρόσωπο δικαιούται εις τον σεβασμόν της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής του, της κατοικίας του και της αλληλογραφίας του”*, αφού στην ευρεία έννοια του “ιδιωτικού βίου” περιλαμβάνεται η σωματική και ψυχολογική ακεραιότητα του προσώπου. Σε εθνικό επίπεδο στην ελληνική έννομη τάξη η προστασία από την παρέμβαση στο σώμα θεσπίζεται άμεσα στο άρθρο 5 παρ. 5 εδ. β’ του Συντάγματος και έμμεσα στο στο άρθρο 2 παρ. 1 του Συντάγματος (προστασία της ανθρώπινης ζωής). Περαιτέρω, στον Κώδικα Ιατρικής Δεοντολογίας¹⁸⁷ προβλέπεται (άρθρο 12 παρ. 1) ότι: *“Ο ιατρός δεν επιτρέπεται να προβεί στην εκτέλεση οποιασδήποτε ιατρικής πράξης χωρίς την προηγούμενη συναίνεση του ασθενή”*.

Οι περιορισμοί της ανωτέρω ελεύθερης συναίνεσης στον εμβολιασμό εντοπίζονται στην γραμματική ερμηνεία των ανωτέρω νομοθετημάτων ενώ διαπλάθονται και από την νομολογία των δικαστηρίων. Ειδικότερα, στο άρθρο 8 της Σύμβασης του Οβιέδο αναφέρεται ότι μόνο σε επείγουσες περιπτώσεις, όπου δεν είναι δυνατή η λήψη της συναίνεσης του ατόμου, επιτρέπεται η διενέργεια της αναγκαίας ιατρικής πράξης, προς όφελος της υγείας του ενώ όμοια πρόβλεψη υπάρχει και στο άρθρο 12 παρ. 3 του Κώδικα Ιατρικής Δεοντολογίας. Ωστόσο, οι διατάξεις αυτές δεν αφορούν ζητήματα δημόσιας υγείας αλλά ατομικής υγείας. Αντιθέτως, στο άρθρο 8 παρ. 2 της ΕΣΔΑ εκτίθενται οι εξής προϋποθέσεις περιορισμού του ανωτέρω δικαιώματος, οι οποίες πρέπει να συντρέχουν σωρευτικά: α) η ύπαρξη νομοθετικής πρόβλεψης (αρχή νομιμότητας), β) η επιδίωξη συγκεκριμένου νόμιμου σκοπού όπως αυτός ορίζεται σχετικά (αρχή του νόμιμου σκοπού) και γ) η εξέταση του κριτηρίου της αναγκαιότητας

186 “Κύρωση της Σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και της αξιοπρέπειας του ατόμου σε σχέση με τις εφαρμογές της βιολογίας και της ιατρικής: Σύμβαση για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα και τη Βιοϊατρική” – ΦΕΚ 132/τ. Α/19-06-1998.

187 Ν. 3418/2005 - ΦΕΚ 287/τ. Α/28-11-2005.

του περιορισμού του δικαιώματος σε μια δημοκρατική κοινωνία (αρχή αναλογικότητας κατ' ειδικότερη έκφανση αυτής). Σε συνάρτηση των ανωτέρω, έχουν εκδοθεί αρκετές αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΔΔΑ) σύμφωνα με τις οποίες ο εμβολιασμός μπορεί να δικαιολογηθεί για λόγους προστασίας της δημόσιας υγείας και με σκοπό την αποτροπή εξάπλωσης επιδημιών, εφόσον έχουν ληφθεί τα αναγκαία μέτρα προστασίας και δεν προκύπτουν κίνδυνοι για την υγεία του εμβολιαζόμενου ατόμου (υποθ. Vavricka, Sholomakhin, Boffa).

8.6. Η επιβολή υποχρεωτικού εμβολιασμού σε κατηγορίες εργαζομένων

Με την 28550Φ/215.2/18-05-2021 απόφαση του Αρχηγού του Πυροσβεστικού Σώματος προβλέφθηκε ο υποχρεωτικός εμβολιασμός του προσωπικού ΕΜΑΚ. Είχε προηγηθεί η διάταξη του άρθρου 4 παρ. 3β του Ν. 4675/2020¹⁸⁸, η οποία είχε εξαγγείλει την δυνατότητα έκδοσης υπουργικής απόφασης για την επιβολή υποχρεωτικότητας προς εμβολιασμό. Κατά τον χρόνο όμως της έναρξης εμβολιασμών, κρίθηκε ότι, για λόγους συνολικής ρύθμισης των θεμάτων που ανακύπτουν και επίτευξης ασφάλειας δικαίου, στην επιβολή υποχρεωτικότητας απαιτείται τυπικός νόμος και όχι η υπουργική απόφαση που είχε εξαγγελθεί με τον Ν. 4675/2020.

Ενόψει των ανωτέρω, με το άρθρο 206 του Ν. 4820/2021¹⁸⁹ προβλέφθηκε η υποχρεωτικότητα του εμβολιασμού για όλους τους εργαζομένους (υγειονομικούς και λοιπούς) των Κοινωνικών Υπηρεσιών, δημοσίου και ιδιωτικού τομέα, ήτοι για όλο το προσωπικό των ιδιωτικών, δημοσίων και δημοτικών μονάδων φροντίδας ηλικιωμένων και ατόμων με αναπηρία (κέντρα θεραπείας και αποκατάστασης, στέγες υποστηριζόμενης διαβίωσης για άτομα με ειδικές ανάγκες, στέγες αυτόνομης διαβίωσης ατόμων με ειδικές ανάγκες, μονάδες φροντίδας ηλικιωμένων, κλειστές δομές των κέντρων κοινωνικής πρόνοιας, ιδρύματα περίθαλψης χρονίως πασχόντων, οικοτροφεία, ειδικά ιδρύματα, κέντρα ημερήσιας φροντίδας ηλικιωμένων, κέντρα διημέρευσης ημερήσιας φροντίδας, κέντρα δημιουργικής απασχόλησης απασχόλησης παιδιών και ατόμων με αναπηρία, προσωπικό που απασχολείται στο πρόγραμμα “Βοήθεια στο σπίτι”).

Με το άρθρο 36 του Ν. 4829/2021¹⁹⁰ τροποποιήθηκε το ανωτέρω άρθρο 206 του Ν. 4820/2021 και περιελήφθησαν επιπλέον στην υποχρέωση διενέργειας εμβολιασμού οι

188 “Πρόληψη, προστασία και προαγωγή της υγείας - ανάπτυξη των υπηρεσιών δημόσιας υγείας και άλλες διατάξεις” - ΦΕΚ 54/τ. Α'/11-03-2020.

189 “Οργανικός Νόμος του Ελεγκτικού Συνεδρίου και άλλες ρυθμίσεις” - ΦΕΚ 130/τ. Α'/23-07-2021.

190 “Ενίσχυση διαφάνειας και λογοδοσίας σε θεσμικούς φορείς της Πολιτείας, αποκατάσταση της ακεραιότητας του Ενιαίου Συστήματος Κινητικότητας και λοιπές διατάξεις” - ΦΕΚ 166/τ. Α'/10-09-2021.

φοιτητές επιστημών υγείας και όσοι πραγματοποιούν την πρακτική τους άσκηση, καθώς και οι ελεύθεροι επαγγελματίες ιατροί που διατηρούν ιδιωτικά ιατρεία και οι φαρμακοποιοί. Πρότυπο για την θέσπιση των ανωτέρω διατάξεων απετέλεσε ο γαλλικός κώδικας δημόσιας υγείας, ο οποίος προβλέπει τον υποχρεωτικό εμβολιασμό κατηγοριών εργαζομένων για συγκεκριμένες ασθένειες¹⁹¹. Από την υποχρέωση εμβολιασμού κατά του Covid 19 προβλέφθηκε ότι εξαιρούνται όσοι εκ των ανωτέρω εργαζομένων είχαν νοσήσει εντός εξαμήνου (μετά το πέρας εξαμήνου από την νόσηση όφειλαν να προγραμματίσουν τον εμβολιασμό τους) και όσοι είχαν ειδικούς λόγους υγείας, περιοριστικά προβλεπόμενους και κρινόμενους από Τριμελείς Επιτροπές που απαρτίζονται από ιατρούς του Εθνικού Συστήματος Υγείας (ΕΣΥ) και πανεπιστημιακούς ιατρούς.

8.7. Ο έλεγχος συμμόρφωσης προς την υποχρέωση εμβολιασμού

Στις περιπτώσεις των εργαζομένων που έχουν υποχρέωση να εμβολιαστούν, ο εργοδότης ή ο εκπρόσωπός του – υπεύθυνος μονάδας οφείλει να ενημερώνει το προσωπικό για την ανωτέρω υποχρέωσή του και να ελέγχει την συμμόρφωσή του. Ο έλεγχος γίνεται μέσω της επίδειξης πιστοποιητικού εμβολιασμού ή, σε περίπτωση που ο εργαζόμενος έχει νοσήσει εντός εξαμήνου, πιστοποιητικού νόσησης. Τα εν λόγω πιστοποιητικά και ιδίως το πρώτο εξ αυτών (πιστοποιητικό εμβολιασμού) επικράτησε να αποκαλείται “υγειονομικό πάσο”. Για τον έλεγχο της γνησιότητας των πιστοποιητικών ο εργοδότης χρησιμοποιεί ειδική ηλεκτρονική εφαρμογή, η οποία θεσπίσθηκε με το άρθρο 36 παρ. 3 του Ν. 4816/2021¹⁹². Περαιτέρω, σύμφωνα με το άρθρο 83 Ν. 4600/2019¹⁹³ και τις διατάξεις του άρθρου 9 παρ. 2 στοιχ. η, θ και άρθρου 9 παρ. 3 του ΓΚΠΔ και του Ν. 4624/2019, συστάθηκε Εθνικό Μητρώο Εμβολιασμών, στο οποίο καταχωρούνται τα προσωπικά δεδομένα όλων των πολιτών που εμβολιάζονται. Εκτελούσα την επεξεργασία είναι η ΗΔΙΚΑ για λογαριασμό του Υπουργείου Υγείας. Τα δεδομένα καταχωρούνται και αρχειοθετούνται από τους διαχειριστές της εφαρμογής, τους ιατρούς και τους φαρμακοποιούς που διενεργούν εμβολιασμούς και τους χρήστες στατιστικής

191 Λεμπέση, ό.π., σελ. 1722.

192 “Πρόληψη και καταστολή της νομιμοποίησης εσόδων από εγκληματικές δραστηριότητες και της χρηματοδότησης της τρομοκρατίας - Τροποποίηση του ν. 4557/2018 - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2018/1673 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 23ης Οκτωβρίου 2018, σχετικά με την καταπολέμηση της νομιμοποίησης εσόδων από παράνομες δραστηριότητες μέσω του ποινικού δικαίου, επιτάχυνση της απονομής της δικαιοσύνης και άλλες επείγουσες διατάξεις” - ΦΕΚ 118/τ. Α’/19-07-2021.

193 “Εκσυγχρονισμός και Αναμόρφωση Θεσμικού Πλαισίου Ιδιωτικών Κλινικών, Σύσταση Εθνικού Οργανισμού Δημόσιας Υγείας, Σύσταση Εθνικού Ινστιτούτου Νεοπλασιών και λοιπές διατάξεις” - ΦΕΚ 43/τ. Α’/09-03-2019.

πληροφόρησης, διατηρούνται δε ισόβια και 20 χρόνια μετά τον θάνατο κάθε ασθενούς για σκοπούς επιστημονικής και ιστορικής έρευνας και για στατιστικούς σκοπούς. Περαιτέρω, όσον αφορά τους εργαζόμενους που δεν έχουν υποχρέωση να εμβολιαστούν και υποβάλλονται σε διαγνωστικά τεστ, ο εργοδότης δυνάμει της ΚΥΑ Δ1α/ΓΠ.οικ.64232/15-10-2021¹⁹⁴ αποκτά πρόσβαση στην πλατφόρμα ΕΡΓΑΝΗ και έχει την δυνατότητα να βεβαιώσει ότι οι μη εμβολιασμένοι και μη νοσήσαντες εργαζόμενοι υποβλήθηκαν σε διαγνωστικό rapid ή PCR τεστ καθώς και για το αποτέλεσμα αυτού. Εφόσον το αποτέλεσμα του τεστ είναι αρνητικό, ο εργοδότης αποδέχεται την εργασία του εργαζόμενου, ενώ εάν ο τελευταίος αρνείται να υποβληθεί στο τεστ ο εργοδότης έχει την δυνατότητα να καταγγείλει την σύμβαση εργασίας, λόγω παράβασης εκ μέρους του εργαζομένου υποχρέωσης που απορρέει από τον νόμο και από την υποχρέωση πίστης προς τον εργοδότη.

Η ανάθεση των ανωτέρω υποχρεώσεων στον εργοδότη συναρτάται με την υποχρέωση πρόνοιας του τελευταίου (662 ΑΚ) και παράλληλα είναι σύμφωνη με την αρχή της κανονιστικής συμμόρφωσης, κατά την οποία οι πολλοί επιβάλλουν την δεοντολογική συμπεριφορά στους λίγους, ως αυτορρύθμιση¹⁹⁵. Όσον αφορά στα μέσα της συμμόρφωσης, αυτά είναι το Ψηφιακό Πιστοποιητικό Covid 19 της ΕΕ, η ελληνική βεβαίωση εμβολιασμού ή νόσησης, ισοδύναμο πιστοποιητικό ή βεβαίωση τρίτης χώρας καθώς και η ψηφιακή πλατφόρμα καταγραφής και ελέγχου της γνησιότητας των ανωτέρω πιστοποιητικών/βεβαιώσεων. Επιπλέον, στους ιδιωτικούς χώρους παροχής υπηρεσιών πρωτοβάθμιας υγείας, όπου είναι υποχρεωτικός ο εμβολιασμός όλων των εργαζομένων (λχ φαρμακεία, ιατρεία) υπάρχει υποχρέωση ανάρτησης στην εξωτερική θύρα εγγράφου, στο οποίο αναφέρεται η φράση “πλήρως εμβολιασμένο προσωπικό” (ή ισοδύναμη διατύπωση), η δε παράλειψη ανάρτησης αυτού επιφέρει διοικητικό πρόστιμο 300 ευρώ. Στην πράξη, έγγραφα τέτοιου είδους, τα οποία ήταν διαθέσιμα στον ιστότοπο gov.gr, αναρτήθηκαν επιπλέον -χωρίς βέβαια να υπάρχει σχετική υποχρέωση και απειλή προστίμου- σε πολλά καταστήματα υγειονομικού ενδιαφέροντος (καφετέριες, εστιατόρια κ.λπ.), σε εμπορικά καταστήματα, ακόμα και σε ναούς.

Σημειώνεται ότι τόσο οι εμβολιασμένοι / εντός εξαμήνου νοσήσαντες εργαζόμενοι, που προσκομίζουν σχετικό πιστοποιητικό, όσο και οι ανεμβολίαστοι εργαζόμενοι, που προσκομίζουν διαγνωστικό τεστ με αρνητικό αποτέλεσμα,

194 “Εφαρμογή του υποχρεωτικού μέτρου του διαγνωστικού ελέγχου νόσησης από τον κορωνοϊό COVID-19 στους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα που παρέχουν εργασία με φυσική παρουσία στον τόπο εργασίας” - ΦΕΚ 4766/τ. Β'/16-10-2021.

195 Λεμπέση Δ., ό.π., σελ. 1723.

υποχρεούνται παράλληλα στην τήρηση των μέτρων προστασίας στους χώρους εργασίας (αποστάσεις, μάσκες), ενώ ο εργοδότης δύναται να επιβάλει αυστηρότερα μέτρα (λχ διαγνωστικά τεστ και στους εμβολιασμένους εργαζόμενους) για την πληρέστερη ασφάλεια και προστασία της δημόσιας υγείας στην επιχείρησή του.

Η συμμόρφωση στην υποχρεωτικότητα και ο έλεγχος εκ μέρους του εργοδότη γίνονται εφικτοί με την θέσπιση, σύμφωνα με τις παραπάνω διατάξεις, καταληκτικών ημερομηνιών προς εμβολιασμό: Για τους υπαγόμενους στην υποχρεωτικότητα εργαζομένους ο εμβολιασμός με την πρώτη δόση ή με το μονοδοσικό εμβόλιο της Johnson έπρεπε να γίνει έως 16/08/2021 ή το αργότερο έως 01/09/2021. Οι φοιτητές που υπήχθησαν στην υποχρεωτικότητα με το άρθρο 36 Ν. 4829/2021 έπρεπε να προβούν στις ανωτέρω ενέργειες έως 30/09/2021.

8.8. Συνέπειες της μη συμμόρφωσης στην υποχρεωτικότητα

Οι συνέπειες μη τήρησης της υποχρέωσης προς εμβολιασμό διαμορφώθηκαν, ανάλογα με την επαγγελματική σχέση του υποχρέου, ως εξής:

Για τους εργαζομένους του δημοσίου τομέα (λχ δημόσιες δομές υγείας και κοινωνικής έρευνας), με απόφαση του επικεφαλής του Φορέα επιβάλλεται το ειδικό διοικητικό μέτρο της αναστολής καθηκόντων, το χρονικό διάστημα της οποίας δεν θεωρείται χρόνος εργασίας (συνεπώς δεν συνυπολογίζεται για προϋπηρεσία, δικαίωμα σε σύνταξη κ.λπ) και είναι άνευ αποδοχών. Εάν ο εργαζόμενος συμμορφωθεί και εμβολιασθεί, εντός 14 ημερών αίρεται το μέτρο της αναστολής με όμοια απόφαση.

Για τους εργαζομένους στον ιδιωτικό τομέα, τους απασχολούμενους με σύμβαση έργου, παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών, συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας δανειζόμενου προσωπικού ή προσωπικού που συμβάλλεται με εργολάβο, ο εργοδότης υποχρεούται να μην κάνει δεκτή την προσφορά εργασίας και απαλλάσσεται από την υποχρέωση καταβολής αποδοχών. Το καθεστώς “μη αποδοχής εργασίας” προβλέφθηκε στο άρθρο 4 της ΥΑ Δ1α/ΓΠ οικ 527962021¹⁹⁶ και αποτελεί ειδική περίπτωση υπερημερίας δανειστή των άρθρων 349 και 351 ΑΚ, σύμφωνα με τα οποία ο δανειστής (εργαζόμενος) καθίσταται υπερήμερος εάν, μολονότι προσκλήθηκε από τον οφειλέτη, δεν προβαίνει στην απαιτούμενη πράξη ή σύμπραξη, χωρίς την οποία ο οφειλέτης (εργοδότης) δεν μπορεί να εκπληρώσει την παροχή. Το χρονικό διάστημα υπαγωγής του εργαζομένου σε καθεστώς μη αποδοχής εργασίας δεν προβλέπεται ρητά, και κατά συνέπεια συνάγεται από τις γενικές αρχές του εργατικού δικαίου, σύμφωνα με τις οποίες

196 “Παρακολούθηση και τρόπος ελέγχου της συμμόρφωσης με την υποχρέωση εμβολιασμού κατά του κορωνοϊού COVID-19” - ΦΕΚ 3959/τ. Β'/27-08-2021.

το χρονικό αυτό διάστημα εκτείνεται για όσο καιρό ο εργαζόμενος (δηλ. η απουσία αυτού) δεν προκαλεί δυσχέρειες στην επιχείρηση του εργοδότη. Μετά την πάροδο του διαστήματος αυτού, ο εργοδότης δύναται να καταγγείλει την σύμβαση εργασίας του εργαζομένου και να προσλάβει άλλον εργαζόμενο, ο οποίος έχει τηρήσει την υποχρέωση προς εμβολιασμό.

Για τους ελεύθερους επαγγελματίες που σύμφωνα με το άρθρο 206 Ν. 4820/2021 έχουν υποχρέωση εμβολιασμού ως εργαζόμενοι σε μονάδες υγείας (ιδιωτικά ιατρεία, φαρμακεία) επιβάλλεται διοικητικό πρόστιμο 10.000 ευρώ – 50.000 ευρώ για κάθε παράβαση και, σε περίπτωση υποτροπής που διαπιστώνεται με επανέλεγχο, επιβάλλεται διοικητικό πρόστιμο 20.000 ευρώ – 200.000 ευρώ. Επιπλέον, καταγγέλλεται αυτοδικαίως και αζημίως για το Δημόσιο κάθε σύμβαση του επαγγελματία με τον ΕΟΠΥΥ και τα ασφαλιστικά ταμεία και αναστέλλονται οι δυνατότητες ηλεκτρονικής συνταγογράφησης και εκτέλεσης ηλεκτρονικών συνταγών.

Στις περιπτώσεις των σπουδαστών για τους οποίους ισχύει η υποχρέωση εμβολιασμού, προβλέπεται ότι οι Διοικήσεις και οι εκπαιδευτές των αντίστοιχων μαθημάτων δεν τους επιτρέπουν να συμμετέχουν στις εκπαιδευτικές διαδικασίες που λαμβάνουν χώρα εντός των νοσοκομείων και των δομών υγείας, πράγμα που σημαίνει ότι οι ανεμβολίαστοι σπουδαστές ιατρικών και νοσηλευτικών κλπ σχολών αποκλείονται από την παρακολούθηση των εργαστηριακών μαθημάτων εντός νοσοκομείων και δομών υγείας.

Όσον αφορά στην καταχώρηση – επεξεργασία στον ΕΡΓΑΝΗ των ανωτέρω ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων που σχετίζονται με την υγεία (δεδομένων ειδικών κατηγοριών του άρθρου 9 ΓΚΠΔ), υπάρχει πρόβλεψη στις σκέψεις 52-53 και στο άρθρο 88 του ΓΚΠΔ. Κατά συνέπεια, η καταγραφή στον ΕΡΓΑΝΗ του εμβολιασμού του εργαζόμενου και η επισκόπηση της καταγραφής αυτής εκ μέρους του εργοδότη συνιστά συμμόρφωση του τελευταίου σε νόμιμη υποχρέωσή του και επιτρεπτή εξαίρεση από την απαγόρευση επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων που αφορούν την υγεία των εργαζομένων (άρθρο 9 παρ. 2 εδ. β, θ ΓΚΠΔ) εφόσον τηρούνται οι αρχές των άρθρων 5 και 6 παρ. 1 εδ. γ, δ, ε, ενώ η τυχόν άρνηση του εργοδότη να δεχθεί την εργασία του εργαζόμενου ο οποίος αρνείται να επιδείξει πιστοποιητικό εμβολιασμού ή νόσησης ή αποτέλεσμα διαγνωστικού τεστ δεν καθιστά τον εργοδότη υπερήμερο, διότι η άρνησή του αυτή ομοίως εδράζεται στον νόμο (άρθρα 42, 45 και 49 Ν. 3850/2010, κατά

περίπτωση ισχύουσες ΠΝΠ και ΚΥΑ)¹⁹⁷.

8.9. Η επίκληση του διευθυντικού δικαιώματος για την εφαρμογή υποχρεωτικότητας στις λοιπές κατηγορίες εργαζομένων

Αναφορικά με το ζήτημα του υποχρεωτικού εμβολιασμού στον χώρο της επιχείρησης, ενόψει έλλειψης γενικής υποχρεωτικότητας, κρίσιμο είναι το ερώτημα εάν ο εργοδότης δύναται να επιβάλει κυρώσεις στους εργαζόμενους που αρνούνται να εμβολιασθούν επικαλούμενοι την αρχή της ελεύθερης συναίνεσης στον εμβολιασμό. Πέραν του άρθρου 206 Ν. 4820/2021 που αφορά το προσωπικό των μονάδων υγείας και προβλέπει την αναστολή των συμβάσεων εργασίας άνευ αποδοχών του ανεμβολίαστου προσωπικού και της απόφασης του Αρχηγού του Πυροσβεστικού Σώματος που προβλέπει την απομάκρυνση των ανεμβολίαστων υπηρετούντων στην ΕΜΑΚ και την αντικατάστασή τους από υπαλλήλους που έχουν προβεί σε εμβολιασμό, οι λοιποί εργοδότες δεν δύνανται να επικαλεσθούν ευθέως κάποιο νομοθέτημα έναντι των εργαζομένων. Ωστόσο, έχει διατυπωθεί η άποψη¹⁹⁸ ότι είναι δυνατή η επίκληση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη ώστε να αξιώσει ο τελευταίος να εμβολιασθούν οι μισθωτοί του (χωρίς βέβαια να τους εξαναγκάσει δια της βίας διότι αυτό συνιστά απάνθρωπη μεταχείριση) για λόγους προστασίας και εύρυθμης λειτουργίας της επιχείρησης. Επιπλέον, ο εργοδότης κατ' εφαρμογή του άρθρου 662 ΑΚ είναι υποχρεωμένος να λαμβάνει μέτρα πρόνοιας για συνθήκες ασφαλούς παροχής εργασίας στην επιχείρησή του, ενώ κατά το άρθρο 42 του Ν. 3850/2010 υποχρεούται να εξασφαλίζει την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων και των τρίτων συναλλασσομένων. Όπως γίνεται δε νομολογιακά δεκτό (ΑΠ 64/2020, 1235/2003 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ), η -οφειλόμενη σε πταίσμα- παράβαση εκ μέρους του εργοδότη των μέτρων που εξασφαλίζουν τους όρους ασφαλείας και της υποχρέωσης πρόνοιας, η οποία (παράβαση) έχει ως συνέπεια την πρόκληση βλάβης του σώματος ή της υγείας του εργαζομένου συνιστά αδικοπραξία και είναι δυνατή η επιδίκαση υπέρ του παθόντος εργαζομένου χρηματικής ικανοποίησης λόγω ηθικής βλάβης σύμφωνα με τα άρθρα 914 και 932 ΑΚ. Περαιτέρω, κατά την ίδια ως άνω άποψη, η υποχρέωση εμβολιασμού στηρίζεται και στην υποχρέωση πίστης κατ' άρθρον 652 ΑΚ, ήτοι της υποχρέωσης του εργαζομένου να αποφεύγει βλαπτικές ενέργειες σε βάρος του εργοδότη και να προβαίνει σε επιμελή και καλόπιστη εκπλήρωση της σύμβασης εργασίας. Η κατά τα άνω άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος στηρίζεται ως προς το θεμιτό του σκοπού της στην αρχή

197 Λεμπέση Δ., ό.π., σελ. 1726.

198 Θεοδόσης Γ., ό.π., σελ. 91 επ.

της αναγκαιότητας: Όσο περισσότεροι εμβολιασθούν, τόσο πιο αποτελεσματική θα είναι η συλλογική ανοσία, ενώ για κάθε πολίτη ο εμβολιασμός κατά του Covid 19 πρέπει να θεωρείται ως κοινωνική υποχρέωση που απορρέει από το άρθρο 24 παρ. 4 του Συντάγματος περί κοινωνικής αλληλεγγύης στο πλαίσιο της διασφάλισης της δημόσιας υγείας.

Η ανωτέρω υποχρέωση προστασίας εκ μέρους του εργοδότη και τα επιμέρους μέτρα που οφείλει να λαμβάνει προς το σκοπό αυτό υπόκεινται σε όρια, τα οποία καθορίζονται από τους κανόνες της καλής πίστης και των συναλλακτικών ηθών, λαμβανομένης υπόψη της φύσης της παρεχόμενης εργασίας σε συσχετισμό με τους εγγενείς κινδύνους που είναι δυνατό να προέλθουν και δύναται να προβλέψει ο μέσος συνετός εργοδότης. Ειδικότερα, υπάρχουν κατηγορίες εργαζομένων που έρχονται σε καθημερινή προσωπική επαφή με σύνολο ατόμων (πχ ιατροί, νοσηλευτές, εκπαιδευτικοί κλπ) και εργαζομένων που εκ της φύσεως του επαγγέλματός τους οφείλουν να είναι εφοδιασμένοι με πιστοποιητικό υγείας από το οποίο να προκύπτει ότι δεν πάσχουν από λοιμώδες νόσημα (πχ χειριστές τροφίμων ή ποτών). Στις περιπτώσεις αυτές είναι εντονότερη η υποχρέωση του εργοδότη να λάβει αυξημένα προστατευτικά μέτρα για την αποφυγή νόσησης του προσωπικού του από τον SARS CoV 2. Στο ερώτημα όμως εάν γεννάται υποχρέωση του εργοδότη να αξιώσει από τους εργαζομένους να εμβολιασθούν, βάσει της γενικής υποχρεώσεως πρόνοιας και της καλής πίστεως, η απάντηση πρέπει να είναι αρνητική¹⁹⁹.

Όσον αφορά στο ερευνώμενο δικαίωμα του εργοδότη να υποχρεώσει, ασκώντας το διευθυντικό του δικαίωμα, τους εργαζομένους του να εμβολιασθούν, λεκτέα είναι τα εξής: Από τον χαρακτήρα της παροχής της εξαρτημένης εργασίας πηγάζει το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, η εξουσία δηλαδή να καθορίζει ο ίδιος τον τόπο, χρόνο και τρόπο παροχής της εργασίας και να διευθύνει την επιχείρησή του κατά τον προσφορότερο δυνατό τρόπο. Η εξουσία αυτή όμως, ασκούμενη εντός μιας έννομης τάξης, βρίσκει όριο στον κανόνα του άρθρου 281 ΑΚ περί κατάχρησης δικαιώματος. Ο εργοδότης συνεπώς θα πρέπει να λάβει υπόψη του τα εύλογα συμφέροντα και προσδοκίες του εργαζομένου και να τηρήσει την αρχή της αναλογικότητας: όσο πιο επαχθείς για τον εργαζόμενο είναι οι συνέπειες της άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος, τόσο περισσότερο οφείλει να ερευνήσει ο εργοδότης εάν υπάρχουν ηπιότεροι και εξίσου πρόσφοροι τρόποι άσκησής του²⁰⁰.

199 Σιγκρίδης Ν., ό.π., σελ. 561.

200 Σιγκρίδης Ν., ό.π., σελ. 563.

Όπως προεκτέθηκε, στην περίπτωση του εμβολιασμού υφίσταται σύγκρουση δύο συνταγματικά κατοχυρωμένων δικαιωμάτων: του δικαιώματος του εργαζομένου στον αυτοκαθορισμό το οποίο βρίσκει έρεισμα στην ελευθερία ανάπτυξης της προσωπικότητας (άρθρο 5 παρ. 1 του Συντάγματος) και στην προστασία από βιοϊατρικές παρεμβάσεις (άρθρο 5 παρ. 2 του Συντάγματος) και του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη που προστατεύεται στο πλαίσιο της οικονομικής (επιχειρηματικής) ελευθερίας (άρθρα 5 παρ. 1 και 106 παρ. 2 του Συντάγματος). Επομένως, η προστασία της δημόσιας υγείας ως συλλογικού αγαθού (άρθρο 25 παρ. 1 εδ. β' του Συντάγματος) δεν περιλαμβάνεται στην σύγκρουση αυτή. Δεδομένου ότι το μέτρο του υποχρεωτικού εμβολιασμού, κατ' εξαίρεση από τον κανόνα της απαιτούμενης συναίνεσης, θα μπορούσε να επιβληθεί μόνον με σκοπό την προάσπιση της δημόσιας υγείας, προκύπτει ότι ο εργοδότης δεν μπορεί να υποκαταστήσει τον νομοθέτη και να επιβάλει ο ίδιος υποχρεωτικό εμβολιασμό στο προσωπικό του, διότι δεν είναι ο ίδιος υπεύθυνος για την προάσπιση της δημόσιας υγείας αλλά το Κράτος. Επιπλέον, η τυχόν επίκληση εκ μέρους του του διευθυντικού δικαιώματος ως έκφανσης της οικονομικής (επιχειρηματικής) του ελευθερίας δεν είναι ικανός παράγοντας για τον περιορισμό του δικαιώματος αυτοκαθορισμού του εργαζομένου διότι το δικαίωμα αυτό περιορίζεται μόνον χάριν της δημόσιας υγείας. Εξάλλου, με βάση την αρχή της αναλογικότητας, ο εργοδότης οφείλει να επιλέγει μεταξύ περισσότερων διαθέσιμων μέτρων το λιγότερο επαχθές για τον εργαζόμενο, εφόσον με αυτό εξυπηρετούνται εξίσου τα συμφέροντά του. Κατά συνέπεια, αντί της επιβολής υποχρεωτικού εμβολιασμού, ο εργοδότης θα πρέπει, με βάση τα ανωτέρω, να ερευνήσει την δυνατότητα εφαρμογής τηλεργασίας στο προσωπικό, να προβεί στην διαμόρφωση του χώρου εργασίας ώστε να τηρούνται οι αποστάσεις και να υπάρχει διαχωρισμός με plexiglass, να μεριμνήσει για τον εξοπλισμό του χώρου εργασίας με προστατευτικά μέσα (μάσκες, αντισηπτικά κλπ) και να αξιώσει την χρησιμοποίηση αυτών από τους εργαζόμενους, καθώς και να ζητήσει από τους εργαζόμενους να υποβάλλονται σε τεστ κορονοϊού με δική τους δαπάνη. Τα ανωτέρω μέτρα εξασφαλίζουν όχι μόνον την προστασία των εργαζομένων και των τρίτων συναλλασσομένων από την μετάδοση του κορονοϊού εντός του χώρου εργασίας αλλά και την διατήρηση της κανονικής -όσον είναι εφικτό εν μέσω πανδημίας- λειτουργίας της επιχείρησης, επιτυγχάνοντας την εξισορρόπηση των αντίθετων συμφερόντων. Επομένως,

και στο ερώτημα εάν ο εργοδότης δικαιούται, με βάση το διευθυντικό του δικαίωμα, να υποχρεώσει τους εργαζομένους του να εμβολιαστούν, προσήκει αρνητική απάντηση²⁰¹.

Σημειωτέον ότι σε πρακτικό επίπεδο διατυπώθηκε το ερώτημα εάν ο εργοδότης, για να προσφέρει στους εργαζόμενους στην επιχείρησή του ένα ασφαλές περιβάλλον, έχει το δικαίωμα (ή και την υποχρέωση) να απαιτήσει τον εμβολιασμό όλων των εργαζόμενων. Ακόμη περισσότερο παρουσίασε ενδιαφέρον εάν ο εργοδότης δικαιούται να βγάλει περισσότερο κέρδος ανταγωνιζόμενος παρεμφερείς επιχειρήσεις (πχ. ένα εστιατόριο) προβάλλοντας ότι το προσωπικό του είναι εμβολιασμένο και αναρτώντας την σχετική επισήμανση στην επιχείρησή του. Οι αποφάσεις αυτές, όπως είναι πρόδηλο, προϋποθέτουν σταθμίσεις μεταξύ συνταγματικών αγαθών κατά περίπτωση και την αξιολόγηση αν υφίσταται ένα υπέρτερο έννομο συμφέρον. Μπορούν να προβλεφθούν δυσμενείς συνέπειες σε βάρος του εργαζομένου που αρνείται να εμβολιασθεί, όπως η υποχρεωτική άδεια με περιορισμένες αποδοχές, η θέση σε διαθεσιμότητα, η αναστολή της σύμβασης εργασίας, η μετακίνηση σε άλλη θέση. Σε κάθε περίπτωση όμως, η απόλυση εργαζομένων που αρνούνται να εμβολιαστούν θα πρέπει να αποτελεί την *ultima ratio* με γνώμονα την αρχή της αναλογικότητας²⁰².

Συμπερασματικά, για τις υπό κρίση κατηγορίες εργαζομένων όπου δεν ισχύει υποχρεωτικότητα του εμβολιασμού, δέον όπως γίνεται στάθμιση μεταξύ των εξουσιών που απορρέουν από το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη και των δικαιωμάτων του εργαζομένου με βάση τα ακόλουθα ερωτήματα: α) Εάν η άρνηση εμβολιασμού εκ μέρους του εργαζομένου επηρεάζει την καλή λειτουργία της εργασιακής σχέσης, είτε μέσω της άρνησής του να εργασθεί είτε μέσω της δημιουργίας κινδύνου προς την επιχείρηση ή δυσκολιών προς τους λοιπούς εργαζομένους. β) Εάν ο εργαζόμενος εξαιτίας ειδικών ιατρικών λόγων αρνείται να εργασθεί. γ) Εάν υπάρχει ηπιότερο μέτρο αντί της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, λ.χ. η εφαρμογή τηλεργασίας για τον ανεμβολίαστο εργαζόμενο²⁰³. Επομένως, σε γενικές γραμμές ο εργοδότης δεν μπορεί να απολύσει έναν εργαζόμενο για τον αποκλειστικό λόγο ότι αρνείται να εμβολιαστεί, διότι στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης θα υποκαθιστούσε το Κράτος στην χάραξη πολιτικής για την δημόσια υγεία, και μάλιστα για τον περιορισμό εξάπλωσης της πανδημίας Covid – 19²⁰⁴. Θα πρέπει δε να επισημανθεί ότι η προαναφερθείσα απόφαση 622/2021 ΣΤΕ

201 Σιγκρίδης Ν., ό.π., σελ. 564.

202 Κοντιάδης Ξ., ό.π., σελ. 203.

203 Θεοδόσης Γ., ό.π., σελ. 97.

204 Παναγοπούλου – Κουτνατζή Περί υποχρεωτικότητας του εμβολιασμού σε περίοδο πανδημίας Κέντρο Ευρωπαϊκού Συνταγματικού Δικαίου, 2021, σ. 113 – 114.

(βλ. ανωτ. υπό 8.2) δεν πρέπει να ερμηνευθεί ως επιτρέπουσα την θέσπιση γενικής υποχρέωσης προς εμβολιασμό και τυχόν θεσμοθετούμενη τέτοια διάταξη θα είναι αντισυνταγματική²⁰⁵, με αποτέλεσμα, αν προκληθεί βλάβη στην υγεία προσώπου η αξίωση αποζημίωσης θα στηρίζεται όχι σε νόμιμη αλλά σε παράνομη πράξη του Δημοσίου, και δη στηριζόμενη σε αντισυνταγματική διάταξη. Πολλώ δε μάλλον, δεδομένης της έλλειψης γενικής υποχρέωσης των εργαζομένων προς εμβολιασμό κατά του Covid 19, ο εργοδότης δεν δύναται να υποχρεώσει τους εργαζομένους της επιχείρησής του, που δεν έχουν υποχρέωση προς εμβολιασμό, να εμβολιασθούν, διότι η πράξη τους δεν είναι παράνομη, πλην όμως, εάν οι εργαζόμενοι υποκύψουν στην πίεση του εργοδότη, ο τελευταίος θα πρέπει να καθίσταται εγγυητής της υγείας τους σε περίπτωση που προκληθούν παρενέργειες από τον εμβολιασμό²⁰⁶.

8.10. Συμπερασματικές παρατηρήσεις

Οι πρωτόγνωρες περιστάσεις που διαμορφώθηκαν με την πανδημία, πέραν της γενικής ανησυχίας για την δημόσια υγεία και της προσμονής για επιστροφή στην κανονικότητα, εγείρουν και ερωτήματα σχετικά με το εάν έχουν οι εργοδότες το δικαίωμα να επιβάλουν υποχρεωτικό εμβολιασμό και να καταγγείλουν τις συμβάσεις εργασίας των ανεμβολίαστων εργαζομένων τους για να επιτύχουν ασφαλέστερες συνθήκες στον χώρο της επιχείρησής τους. Η δυνατότητα επιβολής μιας τέτοιας συνέπειας θα μπορούσε να στηριχθεί σε διάφορες βάσεις, όπως είναι η υποχρέωση πρόνοιας, το διευθυντικό δικαίωμα, η ατομική σύμβαση εργασίας, η συλλογική σύμβαση εργασίας, ο κανονισμός εργασίας. Ωστόσο, κανένα από τα ανωτέρω δεν παρέχει ασφαλές έρεισμα νομιμότητας μιας τέτοιας ενέργειας, με εξαίρεση τις περιπτώσεις εργαζομένων που η υποχρέωση εμβολιασμού προβλέπεται σε νομοθετικό κείμενο (εργαζόμενοι σε νοσοκομεία, γηροκομεία κ.λπ.). Επομένως, κατά την ορθότερη άποψη, ο εργοδότης δεν μπορεί να επιβάλει αυτοβούλως τον υποχρεωτικό εμβολιασμό στον εργαζόμενο ή στον πελάτη του, καθόσον η απόφαση για τον υποχρεωτικό εμβολιασμό και τις προϋποθέσεις του ανήκει στα όργανα της Πολιτείας σύμφωνα με το άρθρο 25 παρ. 1 του Συντάγματος.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9: Η ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΕΠΙ ΤΟΥ ΕΜΒΟΛΙΑΣΜΟΥ ΚΑΤΑ ΤΗΣ COVID 19

205 Βιδάλης Τ., “Σχόλιο για την απόφαση 662/2021 ΣΤΕ” διαθέσιμο σε <https://www.syntagmawatch.gr/trending-issues/sxolio-gia-thn-apofash-ste-622-2021/>

206 Λεμπέση Δ., ό.π., σελ. 1739.

9.1. Εισαγωγικές παρατηρήσεις

Τα ελληνικά Δικαστήρια επί ένα και πλέον έτος με αλληπάλληλες αποφάσεις (ΣΤΕ 1684/2022, 8/2022, 12/2022, 250/2021, 339/2021 κ.α, όλες δημοσιευμένες στην ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ) έκριναν νόμιμα αμφότερα τα ανωτέρω μέτρα, του υποχρεωτικού εμβολιασμού συγκεκριμένων κατηγοριών εργαζομένων και της αναστολής σύμβασης εργασίας τους σε περίπτωση μη συμμόρφωσης προς την εν λόγω υποχρέωση.

9.2. Αποφάσεις ελληνικών Δικαστηρίων

α. Ειδικότερα,²⁰⁷ 19 εργαζόμενοι της Κοινωφελούς Επιχείρησης Κοινωνικής Προστασίας – Αλληλεγγύης Δημοτικό Ινστιτούτο Επαγγελματικής Κατάρτισης του Δήμου Βόλου, με την από 09/08/2021 αίτηση τους, προσέφυγαν ενώπιον του Μονομελούς Πρωτοδικείου Βόλου (Διαδικασία Ασφαλιστικών Μέτρων), με αντικείμενο την υποχρέωση της Επιχείρησης, προσωρινά και μέχρις εκδόσεως οριστικής απόφασης επί ασκηθησόμενης τακτικής αγωγής, να αποδέχεται τις υπηρεσίες τους, παρά τον μη εμβολιασμό ή τη μη διενέργεια της α' δόσης εμβολίου, κατά της Covid 19 και παρά τη μη επίδειξη πιστοποιητικού εμβολιασμού. Παράλληλα, αιτήθηκαν την έκδοση προσωρινής διαταγής με αντικείμενο προσωρινά και μέχρις εκδόσεως οριστικής απόφασης επί της σχετικής ως άνω αιτήσεως τους, να υποχρεωθεί η Επιχείρηση να αποδέχεται τις υπηρεσίες τους, παρά τον μη εμβολιασμό ή τη μη διενέργεια της α' δόσης εμβολίου κατά της Covid 19 και παρά τη μη επίδειξη πιστοποιητικού εμβολιασμού από αυτούς. Η αίτηση τους για την χορήγηση προσωρινής διαταγής, συζητήθηκε την 12.08.2021 ενώπιον του αρμοδίου Προέδρου του Μονομελούς Πρωτοδικείου Βόλου και απερρίφθη με την αυθημερόν εκδοθείσα προσωρινή διαταγή του Δικαστηρίου. Κατόπιν τούτου, η Επιχείρηση επέβαλε στους 19 εργαζόμενους το ειδικό διοικητικό μέτρο της αναστολής καθηκόντων για επιτακτικούς λόγους προστασίας της δημόσιας υγείας κατά τη διάρκεια του οποίου ο χρόνος αναστολής δεν λογίζεται ως χρόνος πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας και δεν καταβάλλονται αποδοχές.

β. Περαιτέρω, το ΣΤΕ με την υπ' αριθ.133/2021 απόφαση²⁰⁸ της Επιτροπής Αναστολών του άρθρου 52 Π.Δ. 18/1989²⁰⁹ απέρριψε την αίτηση αναστολής εκτελέσεως της από 18.5.2021 πράξης του Αρχηγού του Πυροσβεστικού Σώματος, με θέμα «Εμβολιασμός Υπαλλήλων που υπηρετούν στις Ειδικές Μονάδες Αντιμετώπισης Καταστροφών (Ε.Μ.Α.Κ.) με τις κάτωθι σκέψεις: α) Ο λόγος ακυρώσεως με τον οποίο

207 Πηγή https://www.epoli.gr/dikastirioy_stin_ergasia_anemboliastwn_ypallilwn-a-137346.html

208 Δημοσ. ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ

209 “Κωδικοποίηση διατάξεων νόμων για το Συμβούλιο της Επικρατείας” – ΦΕΚ 8/τ. Α'/09-01-1989.

προβάλλεται ότι η προσβαλλόμενη πράξη εκδόθηκε αναρμοδίως, κατά παράβαση του άρθρου 43 παρ. 2 του Συντάγματος και χωρίς νομοθετική εξουσιοδότηση κρίθηκε αβάσιμος λόγω του ότι η προσβαλλόμενη πράξη δεν φαίνεται να έχει κανονιστικό χαρακτήρα. β) Οι λόγοι περί παραβάσεως των άρθρων 2 παρ. 1, 5 παρ. 1 και παρ. 5 του Συντάγματος, 8 παρ. 1 της Ε.Σ.Δ.Α., 3 παρ. 2 του Χ.Θ.Δ.Ε.Ε. και 5 της Σύμβασης του Οβιέδο²¹⁰ απορρίφθηκαν ως αβάσιμοι, διότι στηρίζονται σε πραγματική προϋπόθεση (εξαναγκασμός εμβολιασμού), η συνδρομή της οποίας δεν προκύπτει από την προσβαλλόμενη πράξη, εφόσον οι αιτούντες διατηρούν την επιλογή να μην εμβολιαστούν. γ) Ο λόγος για παράβαση της αρχής της αναλογικότητας δεν θεωρήθηκε προδήλως βάσιμος, ενόψει της φύσεως των καθηκόντων των στελεχών που υπηρετούν στις Ε.Μ.Α.Κ. και ιδίως των ειδικών συνθηκών υπό τις οποίες ασκούν τα καθήκοντά τους (έκτακτες και ιδιαιτέρως αυξημένης δυσκολίας περιστάσεις καταστροφών, ανάγκη αυξημένης κινητικότητας των μονάδων διάσωσης), οι οποίες επιβάλλουν την υψηλότερη δυνατή προστασία της υγείας από τον κίνδυνο νόσησης λόγω κορωνοϊού τόσο των ίδιων των στελεχών (λόγω της ομαδικής εργασίας τους), όσο και των προσώπων που οι Ε.Μ.Α.Κ. καλούνται να διασώσουν, με άμεση σωματική επαφή σε περιπτώσεις που αυτό απαιτείται. Ενόψει αυτών, εξάλλου, η πρόβλεψη εμβολιασμού κατά του κορωνοϊού ως όρου για την άσκηση των καθηκόντων των στελεχών των Ε.Μ.Α.Κ. δεν μπορεί να θεωρηθεί μέτρο προδήλως απρόσφορο ή δυσανάλογο για την εξυπηρέτηση των πιο πάνω σκοπών δημοσίου συμφέροντος. δ) Ο λόγος για παράβαση της αρχής της ισότητας δεν κρίθηκε βάσιμος, διότι, αδιαφόρως του τρόπου μετάδοσης του κορωνοϊού από εμβολιασμένα και μη πρόσωπα, μεταξύ των δύο κατηγοριών στελεχών της Ε.Μ.Α.Κ. δεν υφίσταται ταυτότητα συνθηκών ενόψει, ιδίως, των συνεπειών που μπορεί να έχει ο μη εμβολιασμός για την εύρυθμη λειτουργία της συγκεκριμένης δημόσιας υπηρεσίας. ε) Ο λόγος ακυρώσεως με τον οποίο προβάλλεται παράβαση της αρχής της ισότητας εξαιτίας της μη λήψεως υπόψη των ατομικών συνθηκών κάθε στελέχους (προηγούμενη νόσηση, ιατρικοί λόγοι που απαγορεύουν τον εμβολιασμό κλπ.) δεν θεωρήθηκε βάσιμος, διότι δεν είναι πρόδηλη η συνδρομή ενεστώτος εννόμου συμφέροντος για την προβολή του αφού τα ειδικότερα αυτά ζητήματα δύνανται να αποτελέσουν αντικείμενο εξέτασης από τα αρμόδια όργανα και τελικώς τα δικαστήρια κατά την έκδοση των οικείων πράξεων υπηρεσιακών μεταβολών.

210 Ν. 2619/1998 "Κύρωση της Σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και της αξιοπρέπειας του ατόμου σε σχέση με τις εφαρμογές της βιολογίας και της ιατρικής: Σύμβαση για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα και τη Βιοϊατρική" ΦΕΚ 132/τ. Α'/19-06-1998.

γ. Προτού ακόμη δοθεί στην δημοσιότητα η υπ' αριθ. 1684/2022 απόφαση της Ολομέλειας ΣΤΕ²¹¹, το οποίο συζήτησε την αίτηση ακυρώσεως των εργαζομένων στα Νοσοκομεία, ο πρόεδρος του Συμβουλίου της Επικρατείας, κάνοντας για πρώτη φορά χρήση του άρθρου 25 Ν. 4786/2021²¹² που του παρέχει το δικαίωμα να ανακοινώνει το αποτέλεσμα των κεκλεισμένων των θυρών διασκέψεων του Δικαστηρίου, ανακοίνωσε τα εξής:

- Η υποχρέωση εμβολιασμού δεν αντίκειται στις συνταγματικές ή υπερνομοθετικές διατάξεις των οποίων γίνεται επίκληση. Στην προκειμένη περίπτωση, επιβάλλεται στη συγκεκριμένη επαγγελματική ομάδα, στο πλαίσιο της συνταγματικής υποχρέωσης για επίδειξη κοινωνικής αλληλεγγύης, ειδικώς δε όσον αφορά το ιατρικό και νοσηλευτικό προσωπικό λόγω της αυξημένης ευθύνης που έχει ως προς τη διαφύλαξη της υγείας των ασθενών.
- Δεν παραβιάζει την αρχή της ισότητας εν σχέσει με άλλες κατηγορίες εργαζομένων, ενώ η προβλεπόμενη διαδικασία παρακολούθησης και ελέγχου της συμμόρφωσης με την υποχρέωση εμβολιασμού κατά του κορωνοϊού δεν παραβιάζει ούτε τη νομοθεσία περί προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.
- Προβλέπεται από τον νόμο.
- Στηρίζεται σε έγκυρα επιστημονικά δεδομένα τα οποία αποδέχεται η συντριπτική πλειοψηφία των αρμόδιων επιστημονικών φορέων στην Ελλάδα και διεθνώς, σύμφωνα με τα οποία ο εμβολιασμός αποτελεί βασικό εργαλείο για την ανάσχεση της πανδημίας του κορωνοϊού covid-19, ενώ με τα υπάρχοντα επιστημονικά δεδομένα, οι σοβαρές παρενέργειες του εμβολιασμού είναι εξαιρετικά σπάνιες.
- Η αναστολή εργασίας χωρίς την καταβολή του συνόλου των αποδοχών είναι συνταγματικώς ανεκτή.

δ. Εντούτοις, περί τα τέλη του 2022 δημοσιεύθηκε η υπ' αριθ.2332/2022 απόφαση ΣτΕ²¹³ (όμοια και η 2489/2022 απόφαση ΣΤΕ²¹⁴) με την οποία κρίθηκε ότι το μέτρο του υποχρεωτικού εμβολιασμού του προσωπικού των μονάδων παροχής υπηρεσιών υγείας έχει κριθεί συνταγματικό υπό την προϋπόθεση της επαναξιολογήσεώς του σε εύλογο χρονικό διάστημα. Ωστόσο, κατά τον χρόνο που δημοσιεύθηκε ο Ν.

211 Δημοσ. ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ

212 “Εφαρμογή διατάξεων του Κανονισμού (ΕΕ) 2017/1939 του Συμβουλίου της 12ης Οκτωβρίου 2017 σχετικά με την εφαρμογή ενισχυμένης συνεργασίας για τη σύσταση της Ευρωπαϊκής Εισαγγελίας, ρυθμίσεις για τη λειτουργία των δικαστηρίων και άλλες διατάξεις του Υπουργείου Δικαιοσύνης” ΦΕΚ 43/τ. Α'/23-03-2021.

213 Δημοσ. ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ

214 Δημοσ. ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ

4917/2022²¹⁵ και εκδόθηκε η ΥΑ Γ4β/Γ.Π.οικ.21912/2022²¹⁶ είχε παρόλθι χρονικό διάστημα οκτώ και πλέον μηνών από την λήψη του μέτρου, το οποίο υπερβαίνει προδήλως το εύλογο, χωρίς να έχει διενεργηθεί επαναξιολόγηση. Ως εκ τούτου, η παρ. 2 του άρθρου δεύτερου του Ν. 4917/2022 έχει θεσπιστεί κατά παράβαση της αρχής της αναλογικότητας και η ανωτέρω ΥΑ (με την οποία προβλεπόταν η πράξη πρόσληψης νέων υγειονομικών υπαλλήλων στην θέση εκείνων που θα έχαναν την θέση τους λόγω μη τήρησης της υποχρέωσης προς εμβολιασμό) είναι πλημμελής και ακυρωτέα. Επιπλέον, κρίθηκε ότι οι μελέτες των οποίων γίνεται επίκληση εκ μέρους του Ελληνικού Δημοσίου δεν είναι επίκαιρες, ούτε προκύπτει πλέον η αναγκαιότητα και η προσφορότητα διατηρήσεως του μέτρου. Ειδικότερα, με την ανωτέρω απόφαση έγιναν κατά πλειοψηφία δεκτά τα εξής:

“9. Επειδή, όπως εκτέθηκε ήδη στην έβδομη σκέψη, το μέτρο του υποχρεωτικού εμβολιασμού του προσωπικού των μονάδων παροχής υπηρεσιών υγείας έχει κριθεί συνταγματικό: α) εν όψει των κρατούντων κατά την λήψη του επιδημιολογικών και επιστημονικών δεδομένων και β) υπό την προϋπόθεση της επαναξιολογήσεώς του σε εύλογο χρονικό διάστημα. [...] Εξ άλλου, η υποχρέωση της επαναξιολογήσεως του μέτρου του υποχρεωτικού εμβολιασμού των εργαζομένων σε δομές υγείας εντός ευλόγου χρονικού διαστήματος από την θέσπισή του αναγνωρίστηκε, κατά τα ανωτέρω, από τον ίδιο τον νομοθέτη κατά την υιοθέτηση του μέτρου με την παρ. 8 του άρθρου 206 του ν. 4820/2021, με την οποία ορίστηκε ότι η εφαρμογή του μέτρου «επαναξιολογείται έως την 31η-10-2021. Ωστόσο, όπως έχει εκτεθεί στην τέταρτη σκέψη, με μεταγενέστερες διατάξεις ο νομοθέτης μετέθεσε την υποχρέωση αυτή, διαδοχικά, για μεταγενέστερο χρόνο και, συγκεκριμένα, αρχικώς έως 31-12-2021 (με το άρθρο 94 του ν. 4850/2021), ακολούθως έως 31-3-2022 (με το άρθρο 1 παρ. 2 του ν. 4876/2021) και, τέλος, έως 31-12-2022 (με το άρθρο δεύτερο παρ. 2 του ν. 4917/2022), με συνέπεια την διατήρηση της ισχύος του μέτρου του υποχρεωτικού εμβολιασμού καθ' όλο το χρονικό διάστημα από της αρχικής υιοθετήσεως του μέτρου μέχρι την δημοσίευση του ν. 4917/2022 και την έκδοση της προσβαλλόμενης αποφάσεως χωρίς να έχει μέχρι σήμερα διενεργηθεί ουσιαστική επαναξιολόγηση της ανάγκης διατηρήσεώς του από αρμόδια προς τούτο επιστημονικά

215 “Κύρωση της από 17.3.2022 Επιμέρους Σύμβασης Δωρεάς - Έργο VIII, Παράρτημα 12 της από 6.9.2018 Σύμβασης Δωρεάς μεταξύ του Ιδρύματος «Κοινωφελές Ίδρυμα Σταύρος Σ. Νιάρχος» και του Ελληνικού Δημοσίου για την ενίσχυση και αναβάθμιση των υποδομών στον τομέα της υγείας - Ρυθμίσεις για την αντιμετώπιση της πανδημίας του κορωνοϊού COVID-19 και την προστασία της δημόσιας υγείας και άλλες επείγουσες διατάξεις” - ΦΕΚ 67/τ. Α'/31-03-2022.

216 “Καθορισμός διαδικασίας πρόσληψης προσωπικού ορισμένου χρόνου σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 50 Ν. 4825/2021” - ΦΕΚ 1995/τ. Β'/20-04-2022.

όργανα. Τούτο προκύπτει ευθέως από την τελευταία ως άνω διάταξη του άρθρου δεύτερου παρ. 2 του ν. 4917/2022, η οποία, ορίζοντας ότι «Η ισχύς της παρ. 8 του άρθρου 206 του ν. 4820/2021, περί επαναξιολόγησης της υποχρεωτικότητας εμβολιασμού, παρατείνεται έως την 31η.12.2022» μεταθέτει για πολλοστή φορά την επαναξιολόγηση του μέτρου του υποχρεωτικού εμβολιασμού για τις 31-12-2022. Έτσι, κατά τον χρόνο που δημοσιεύθηκε ο ν. 4917/2022 (31-3-2022) και εκδόθηκε η προσβαλλόμενη πράξη (14-4-2022) είχε παρέλθει χρονικό διάστημα οκτώ και πλέον μηνών από την λήψη του μέτρου, ήτοι διάστημα που λόγω της φύσεως του μέτρου, της προσωρινότητάς του και των συνεπειών του στους ίδιους τους εργαζομένους και στο σύστημα υγείας της Χώρας, υπερβαίνει προδήλως το εύλογο, χωρίς, ωστόσο, να έχει διενεργηθεί επαναξιολόγηση του μέτρου, βάσει επίκαιρων, κατά τον χρόνο εκείνο, επιστημονικών και επιδημιολογικών στοιχείων, για την αξία, την αποτελεσματικότητα και τις συνέπειες των εμβολίων κατά του κορωνοϊού και την πορεία και την εξέλιξη της πανδημίας, καθώς και για τις συνέπειες από την θέση σε αναστολή καθηκόντων των εργαζομένων στην λειτουργία των δομών υγείας, κατά παράβαση της συνταγματικής αρχής της αναλογικότητας, σύμφωνα με την οποία είχαν ερμηνευθεί από την προεκτεθείσα απόφαση 1684/2022 της Ολομελείας οι διατάξεις του άρθρου 206 του ν. 4820/2021 (όπως και η συναφούς περιεχομένου πράξη του Αρχηγού του Πυροσβεστικού Σώματος με την 1400/2022 απόφαση της Ολομελείας). Η συνολική δε εκτίμηση και αξιολόγηση του μέτρου, με την λήψη υπ' όψιν τέτοιας φύσεως επίκαιρων στοιχείων - την οποία κατ' επανάληψη έχει εξαγγείλει ο νομοθέτης - παρίσταται ακόμα περισσότερο αναγκαία, λόγω της εφαρμογής επί τόσο χρονικό διάστημα του μέτρου του υποχρεωτικού εμβολιασμού. Εξ άλλου, ουδόλως προκύπτει βάσει ποίων συγκεκριμένων επιστημονικών δεδομένων ο χρόνος της επαναξιολόγησης παρατάθηκε έως τις 31-12-2022, δηλαδή τοποθετήθηκε σε χρόνο που επίσης υπερβαίνει τον εύλογο, εν όψει του ότι απέχει εννέα μήνες από την ψήφιση του ως άνω ν. 4917/2022, δεδομένου μάλιστα ότι μέχρι το χρονικό αυτό σημείο ο νομοθέτης είχε κρίνει ότι η επαναξιολόγηση της επιβολής του μέτρου του υποχρεωτικού εμβολιασμού, λόγω του δυναμικού και εξελισσόμενου χαρακτήρα της πανδημίας αλλά και των σοβαρών συνεπειών του σε περίπτωση μη τήρησής του, θα έπρεπε να γίνεται ανά δύο ή τρεις μήνες, για τούτο δε τρίμηνες ήταν κατά νόμον οι συμβάσεις των εργαζομένων που καλύπτουν τα κενά εκείνων στους οποίους έχει επιβληθεί το μέτρο της αναστολής καθηκόντων. [...] Εν όψει αυτών, η διάταξη της παρ. 2 του άρθρου δεύτερου του ν. 4917/2022 έχει θεσπιστεί κατά παράβαση της αρχής της αναλογικότητας και, συνεπώς, είναι πλημμελής και η ερειδόμενη επ' αυτής προσβαλλόμενη υπουργική απόφαση. [...] Κατόπιν των ανωτέρω, δεν προκύπτει πλέον η αναγκαιότητα και η

προσφορότητα διατηρήσεως του μέτρου, παρά το ότι έχει παρέλθει σημαντικό κατά τις περιστάσεις χρονικό διάστημα από την εφαρμογή του. Συνεπώς, για τον βασίμως προβαλλόμενο λόγο της κατά παράβαση της αρχής της αναλογικότητας -λόγω μη αξιολογήσεως - διατηρήσεως του μέτρου του υποχρεωτικού εμβολιασμού, πρέπει η κρινόμενη αίτηση να γίνει δεκτή και η προσβαλλόμενη απόφαση να ακυρωθεί, ενώ παρέλκει, κατόπιν αυτού, η εξέταση του άλλου λόγου ακυρώσεως”.

ε. Δυνάμει της ανωτέρω απόφασης (και της όμοιας 2489/2022 ΣΤΕ) δόθηκε έρεισμα στο ανεμβολίαστο προσωπικό των δομών υγείας που είχε τεθεί σε αναστολή καθηκόντων να αξιώσει τους μισθούς που απώλεσε καθώς και πρόσθετες κατά περίπτωση αξιώσεις (αποζημίωση λόγω απόλυσης, χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης κ.λπ.). Η πρώτη απόφαση που εκδόθηκε με το αντικείμενο αυτό είναι η υπ' αριθ.365/2023 ΜΠΑ²¹⁷, η οποία έκανε δεκτή την αγωγή εργαζόμενης σε υγειονομική δομή επιδικάζοντας, σε πρώτο βαθμό, το ποσό των 36.896 ευρώ με το κάτωθι σκεπτικό:

“Με την 2332/2022 απόφαση της επταμελούς συνθέσεως του Γ' Τμήματος, κρίθηκε α) ότι η διάταξη της παρ. 2 του άρθρου δεύτερου του ν. 4917/2022, με την οποία παρατάθηκε η ισχύς της παρ. 8 του άρθρου 206 του ν. 4820/2021 περί επαναξιολογήσεως της υποχρεωτικότητας του εμβολιασμού των εργαζόμενων στις δομές υγείας μέχρι τις 31-12-2022, είναι αντίθετη προς τη συνταγματική αρχή της αναλογικότητας και β) ακυρώθηκε η Γ4β/Γ.Π.οικ. 21912/14-4-2022 απόφαση του Υπουργού και της Αναπληρώτριας Υπουργού Υγείας (Β' 1995/20-4-2022), με τίτλο «Καθορισμός διαδικασίας πρόσληψης προσωπικού ορισμένου χρόνου σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 50 ν. 4825/2021 (Α' 157)». [...] Στην προκειμένη περίπτωση η από 1.9.2021 ένταξη της ενάγουσας σε καθεστώς παροχής εργασίας χωρίς υποχρέωση καταβολής των αποδοχών της που έγινε από την εναγομένη σε συμμόρφωση προς τη νομοθετική επιταγή του άρθρου 206 ν. 4820/2021, που επέβαλε για επιτακτικούς λόγους προστασίας της δημόσιας υγείας, τον υποχρεωτικό εμβολιασμό κατά του κορωνοϊού όλου του προσωπικού (ιατρικού, παραϊατρικού, νοσηλευτικού, διοικητικού και υποστηρικτικού) σε ιδιωτικές, (και δημόσιες και δημοτικές) δομές υγείας (κλινικές), όπως η δική τους στη Θεσσαλονίκη, έγινε χωρίς να συντρέχουν τελικά οι όροι του νόμου, όπως κρίθηκε με την υπ' αρ. 2332/2022 απόφαση του Γ' Τμήματος του Συμβουλίου της Επικρατείας παρά το ότι δεν προσέκρουσε σε καμία συνταγματικής ή υπερνομοθετικής ισχύος διάταξη ή αρχή και δεν επομένως δεν ήταν

217 Διαθέσιμη σε:

https://www.dsnet.gr/Epikairothta/Nomologia/MPrAth%20365.2023.htm?fbclid=IwAR0bdnNhJoxcbYs-kFEVL3W2mXhXGWt1tkvglmfnO-6q-bfOZ05d-y_dxOk

αρχικά παράνομη, όπως κρίθηκε με την υπ' αρ. 1684/2022 απόφαση της Ολομέλειας του Συμβουλίου της Επικρατείας”.

9.3. Συμπεράσματα

Η αναφερόμενη στην υπ' αριθ.2332/2022 απόφαση ΣΤΕ «αντισυνταγματικότητα λόγω αντίθεσης στην αρχή της αναλογικότητας», για την οποία κάνει λόγο το Δικαστήριο, αφορά στη μη πλήρωση μιας κρίσιμης και απαραίτητης προϋπόθεσης για να είναι αποδεκτός, ως ακραίο αλλά νόμιμο μέτρο, ο υποχρεωτικός εμβολιασμός: Η προϋπόθεση αυτή συνίσταται στην περιοδική «επανεξέταση» (κατά το ΣΤΕ), άλλως «επαναξιολόγηση» (κατά τις οικείες νομοθετικές διατάξεις) των περιοριστικών μέτρων που λαμβάνονται για την αντιμετώπιση της πανδημίας – και ειδικώς της έντασης και διάρκειας του κάθε μέτρου²¹⁸.

Μια τέτοια επαναξιολόγηση απαιτείται λόγω της φύσης της πανδημίας και της διαρκούς μεταβολής των δεδομένων (μολύνσεις από τον κορονοϊό, στατιστικά σοβαρής νόσησης – θανάτων, προστασία εμβολίου έναντι των μεταλλάξεων κ.λπ.), με συνέπεια την υποχρέωση προσαρμογής και των περιοριστικών μέτρων. Συνεπώς, ορθά εν προκειμένω δεν αρκέσθηκε το Δικαστήριο σε μια «τυπική» επαναξιολόγηση εκ μέρους των οργάνων του Υπουργείου Υγείας, όπως αυτή που φαίνεται ότι έλαβε χώρα στην προκείμενη περίπτωση, μέσω απλώς παράθεσης στοιχείων από τα οποία «δεν προκύπτει ότι έγινε συνθετική εκτίμηση και αξιολόγηση (της υγειονομικής κατάστασης) από το αρμόδιο επιστημονικό όργανο. Σημειωτέον ότι μετά την προμνημονευθείσα υπ' αριθ.2332/2022 απόφαση ΣΤΕ το ανεμβολίαστο προσωπικό των μονάδων παροχής υπηρεσιών υγείας επέστρεψε στην εργασία του από τον Ιανουάριο 2023²¹⁹.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10: ΟΙ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΗΣ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ ΣΤΙΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

10.1. Εισαγωγικά

Παρατηρώντας τα μέτρα που ελήφθησαν στο χώρο του εργατικού δικαίου κατά την περίοδο της πανδημίας διαπιστώνουμε ότι η πλειοψηφία αυτών αφορά το πεδίο του ατομικού εργατικού δικαίου. Ωστόσο, η πανδημία είχε αντίκτυπο και στις συλλογικές

218 Άρθρο Μποτόπουλου Κ. διαθέσιμο σε <https://www.syntagmawatch.gr/trending-issues/h-syneidhth-diastrvlosi-mias-apofasis-to-ste-kai-oi-anemvoliastoi-ygeionomikoi/>

219 Πηγή: <https://www.kathimerini.gr/society/562210768/anemvoliastoi-ygeionomikoi-epistrefoy-n-sta-kathikonta-toys-me-aystiro-protokollo/>

σχέσεις εργασίας, όσον αφορά στη θητεία των μελών διοίκησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων, τις διαπραγματεύσεις για την σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας, την ψηφοφορία για την κήρυξη της απεργίας και την ενημέρωση και διαβούλευση με τους εργαζόμενους²²⁰, με τις εξής ειδικότερες τροποποιήσεις:

10.2. Παράταση της θητείας των μελών διοίκησης συνδικαλιστικών οργανώσεων

Ένα από τα πρώτα μέτρα που ελήφθησαν για την αποτροπή μετάδοσης του κορωνοϊού ήταν η απαγόρευση συναθροίσεων. Επακόλουθο της απαγόρευσης αυτής ήταν η αδυναμία σύγκλησης των γενικών συνελεύσεων των συνδικαλιστικών οργανώσεων προκειμένου να εκλεγεί εφορευτική επιτροπή, η οποία στην συνέχεια θα διεξαγάγει εκλογές για τα όργανα διοίκησης, καθόσον σύμφωνα με το άρθρο 11 Ν. 1264/1982²²¹, οι διαδικασίες αυτές γίνονται με φυσική παρουσία των μελών και μυστική ψηφοφορία. Σύμφωνα με το άρθρο 72 Ν. 4756/2020²²²: «1. Η θητεία των διοικητικών οργάνων των συνδικαλιστικών οργανώσεων του άρθρου 9 του ν. 1264/1982 των συνταξιοδοτικών οργανώσεων, των εργοδοτικών οργανώσεων, των αιρετών οργάνων των νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου (ν.π.ι.δ.), και του ν.π.δ.δ. με την επωνυμία «Ταμείο Αλληλοβοήθειας Προσωπικού του Εθνικού Τυπογραφείου», καθώς και των αιρετών οργάνων της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ατόμων με Αναπηρία και των πρωτοβάθμιων και δευτεροβάθμιων οργανώσεων μελών αυτής, όπως και των μελών Δ.Σ. της Εθνικής Γενικής Συνομοσπονδίας Αναπήρων και Θυμάτων Πολέμου Ελλάδος (Ε.Γ.Σ.Α.Θ.Π.Ε.) και των διοικητικών συμβουλίων των σωματείων και ενώσεων αναπήρων και θυμάτων πολέμου, παρατείνεται έως την 31η.12.2021, εφόσον στο μεταξύ δεν διενεργηθούν αρχαιρεσίες για την ανάδειξη νέων καταστατικών οργάνων. 2. Εξαιρετικά, έως την 31η.12.2021 οι συνεδριάσεις των διοικητικών οργάνων των ανωτέρω οργανώσεων και νομικών προσώπων δύναται να διεξάγονται και οι αρχαιρεσίες να διενεργούνται, μετά από απόφαση των αρμόδιων οργάνων διοίκησής τους, και ηλεκτρονικά εξ αποστάσεως, ανεξαρτήτως των καταστατικών προβλέψεων».

220 Παπαδημητρίου Κ. - Σκανδάλης Ι., “Η πανδημία του κορωνοϊού και οι επιπτώσεις της στις συλλογικές σχέσεις εργασίας”, ΔΕΝ 1774/2021, σελ. 706.

221 “Για τον εκδημοκρατισμό του Συνδικαλιστικού Κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων” - ΦΕΚ 79/τ. Α'/01-07-1982.

222 “Μέτρα ενίσχυσης των εργαζομένων και ευάλωτων κοινωνικών ομάδων, κοινωνικοασφαλιστικές ρυθμίσεις και διατάξεις για την ενίσχυση των ανέργων” - ΦΕΚ 235/τ. Α'/26-11-2020, όπως τροποποιήθηκε με τους Ν. 4808/2021 και 4850/2021 κυρίως όσον αφορά τον χρόνο παράτασης (από 30/06/2021 σε 31/10/2021 και τελικώς σε 31/12/2021) και τις συνδικαλιστικές οργανώσεις που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής.

Περαιτέρω, σύμφωνα με το άρθρο 28 Ν. 4690/2020²²³ : “1. Η θητεία των διοικητικών οργάνων των συνδικαλιστικών οργανώσεων της παρ. 1 του άρθρου 9 του ν. 1264/1982 (Α' 79) καθώς και των εργοδοτικών οργανώσεων, η οποία λήγει κατά τη διάρκεια ισχύος των έκτακτων μέτρων για την αντιμετώπιση και τον περιορισμό της διασποράς του κορωνοϊού COVID-19 και έχει παραταθεί με το άρθρο 17 της από 14.3.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου (Α' 64), όπως κυρώθηκε με το άρθρο 3 του ν. 4862/2020 (Α' 76), και το άρθρο δωδέκατο της από 13.4.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου (Α' 84), παρατείνεται έως τις 30.9.2020. 2. Οι Γενικές Συνελεύσεις των πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων δύναται να προκηρύσσονται και να διεξάγονται, μετά από απόφαση των οικείων οργάνων τους, με τη χρήση σύγχρονων ψηφιακών μέσων απομακρυσμένης συμμετοχής των μελών τους. Για τη λήψη των αποφάσεων της Γενικής Συνέλευσης εφαρμόζονται το άρθρο 8 του ν. 1264/1982 (Α' 79) και το καταστατικό των πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων”. Από την προπαρατεθείσα διάταξη προκύπτει ότι μόνο στα πρωτοβάθμια σωματεία παρέχεται η δυνατότητα οι Γενικές Συνελεύσεις να προκηρύσσονται και να διεξάγονται, κατόπιν απόφασης των οργάνων διοίκησης, με σύγχρονα ψηφιακά μέσα, ενώ αντιθέτως στις δευτεροβάθμιες και στις τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις δεν εφαρμόζεται η δυνατότητα αυτή και οι Γενικές Συνελεύσεις αυτών μπορούν να συγκληθούν μόνο με φυσική παρουσία.

Εν συνεχεία όμως, με το άρθρο 89 Ν. 4790/2021²²⁴ προβλέφθηκαν τα εξής: “Χρήση νέων τεχνολογιών για τη σύγκληση και διεξαγωγή συνεδριάσεων και αρχαιρεσιών των συλλογικών οργάνων των νομικών προσώπων: 1. Εφόσον εξακολουθεί να υφίσταται άμεσος κίνδυνος δημόσιας υγείας από τη διασπορά του κορωνοϊού COVID-19 και για χρονικό διάστημα όχι πέραν της 31ης.12.2021, συνεδρίαση συλλογικού οργάνου οποιουδήποτε νομικού προσώπου ιδιωτικού δικαίου ή οποιασδήποτε νομικής οντότητας, ιδίως, διοικητικού συμβουλίου και Γενικής Συνέλευσης μετόχων ή εταίρων, μπορεί να

223 “Κύρωση: α) της από 13.4.2020 Π.Ν.Π. «Μέτρα για την αντιμετώπιση των συνεχιζόμενων συνεπειών της πανδημίας του κορωνοϊού COVID-19 και άλλες κατεπείγουσες διατάξεις» (Α' 84) και β) της από 1.5.2020 Π.Ν.Π. «Περαιτέρω μέτρα για την αντιμετώπιση των συνεχιζόμενων συνεπειών της πανδημίας του κορωνοϊού COVID-19 και την επάνοδο στην κοινωνική και οικονομική κανονικότητα» (Α' 90) και άλλες διατάξεις” - ΦΕΚ 104/τ. Α'/30-05-2020

224 “Κατεπείγουσες ρυθμίσεις για την προστασία της δημόσιας υγείας από τις συνεχιζόμενες συνέπειες της πανδημίας του κορωνοϊού COVID-19, την ανάπτυξη, την κοινωνική προστασία και την επαναλειτουργία των δικαστηρίων και άλλα ζητήματα” - ΦΕΚ 48/τ. Α'/31-03-2021, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 77 παρ. 1 Ν. 4850/2021 ως προς την καταληκτική ημερομηνία του χρονικού διαστήματος εντός του οποίου η συνεδρίαση συλλογικού οργάνου οποιουδήποτε νομικού προσώπου ιδιωτικού δικαίου ή οποιασδήποτε νομικής οντότητας δύναται να λαμβάνει χώρα και με τηλεδιάσκεψη.

λαμβάνει χώρα και με τηλεδιάσκεψη ως προς ορισμένα ή και ως προς όλα τα μέλη τους. Στην περίπτωση αυτήν η πρόσκληση προς τα μέλη περιλαμβάνει τις αναγκαίες πληροφορίες και τεχνικές οδηγίες για τη συμμετοχή τους στη συνεδρίαση. 2. Εφόσον εξακολουθεί να υφίσταται άμεσος κίνδυνος δημόσιας υγείας από τη διασπορά του κορωνοϊού COVID-19 και για χρονικό διάστημα όχι πέραν της 31ης.12.2021, η λήψη των αποφάσεων των διοικητικών συμβουλίων και των Γενικών Συνελεύσεων των νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου μπορεί να λαμβάνει χώρα και με τηλεδιάσκεψη για όλα ή για κάποια από τα μέλη τους, με κάθε πρόσφορο τηλεπικοινωνιακό μέσο, καθώς και δια περιφοράς. Σε όλες τις ανωτέρω περιπτώσεις, οι υπογραφές των μελών του συλλογικού οργάνου μπορούν να αντικαθίστανται με ανταλλαγή μηνυμάτων μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (email) ή άλλα ηλεκτρονικά μέσα. 3. Οι παρ. 1 και 2 ισχύουν και για τα συλλογικά όργανα των συνδικαλιστικών οργανώσεων της παρ. 1 του άρθρου 9 του ν. 1264/1982 (Α' 79), των εργοδοτικών οργανώσεων, των επαγγελματικών οργανώσεων του ν. 1712/1987, των αστικών συνεταιρισμών του ν. 1667/1986 (Α' 196) και όλων των σωματείων που λειτουργούν βάσει του ΑΚ ή άλλων νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου, εξαιρουμένων των αλληλοβοηθητικών ταμείων". Επομένως, από τα ανωτέρω προκύπτει ότι για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων παρέχεται μεν, σύμφωνα με την παρ. 3 Ν. 4790/2021, η δυνατότητα σύγκλησης με ψηφιακά μέσα, όμως μόνο για τις συνεδριάσεις των διοικητικών συμβουλίων (παρ. 1 άρθρου 9 Ν. 1264/1982), και όχι των Γενικών Συνελεύσεων, σε αντίθεση με τα λοιπά συλλογικά όργανα που καταλαμβάνονται από τις διατάξεις των παρ. 1-2 του Ν. 4790/2021. Πρόκειται επομένως για συνειδητή επιλογή του νομοθέτη να περιορίσει τις διαδικτυακές συνεδριάσεις για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, και όχι για ακούσια παράλειψη.

10.3 Επέκταση ισχύος συλλογικών συμβάσεων εργασίας

Μία παράπλευρη συνέπεια της απαγόρευσης συναθροίσεων ήταν η αδυναμία διεξαγωγής φυσικών διαπραγματεύσεων για την σύναψη ή τροποποίηση Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (ΣΣΕ). Για τον λόγο αυτό, με το άρθρο 15 της από 01/05/2020 ΠΝΠ, η οποία κυρώθηκε με το άρθρο 2 του Ν. 4690/2020 προβλέφθηκε ότι ισχύουν μέχρι 30/06/2020 οι ΣΣΕ και οι Διαιτητικές Αποφάσεις (ΔΑ) που έληγαν μεταξύ 29/02/2020 και 30/04/2020. Εντούτοις, μετά τις 30/06/2020 δεν θεσπίστηκε αντίστοιχη όμοια διάταξη, παρόλο που οι συνθήκες της πανδημίας δεν μεταβλήθηκαν και τα περιοριστικά μέτρα βρίσκονταν σε ισχύ. Κατά συνέπεια, κατά λογική εκτίμηση προκύπτει ότι αποτελεί συνειδητή επιλογή του νομοθέτη να μην παρατείνει την ανωτέρω πρόβλεψη και να προκρίνει την αξιοποίηση των ψηφιακών μέσων για την διενέργεια

διαπραγματεύσεων προς σύναψη ΣΣΕ, παρόλο που εν τοις πράγμασι οι διαπραγματεύσεις με χρήση διαδικτύου οδήγησαν σε ελάχιστες κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ²²⁵

10.4 Διεξαγωγή απεργιών

Τα υψηλά ποσοστά εξ αποστάσεως εργασίας που παρατηρήθηκαν κατά την διάρκεια της πανδημίας δεν ευνόησαν, όπως ήταν φυσικό, την λήψη αποφάσεων για διεξαγωγή απεργίας, οι οποίες λαμβάνονται με μυστική αυτοπρόσωπη ψηφοφορία της Γενικής Συνέλευσης της πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης. Σημειωτέον ότι είχε προβλεφθεί με το άρθρο 54 Ν. 4635/2019²²⁶ τροποποίηση του άρθρου 6 Ν. 1876/1990²²⁷ με την προσθήκη της υπ' αρ. 5 παραγράφου που προέβλεπε ότι: *“Οι αποφάσεις των γενικών συνελεύσεων και λοιπών οργάνων διοίκησης Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων και Οργανώσεων Εργοδοτών συμπεριλαμβανομένων των αποφάσεων κήρυξης απεργίας, σύμφωνα με τους όρους του ν. 1264/1982, όπως ισχύει, λαμβάνονται με ψηφοφορία, η οποία μπορεί να διεξάγεται και με ηλεκτρονική ψήφο και με όρους που διασφαλίζουν τη διαφάνεια και τη μυστικότητα, όπως θα ορίζεται από το καταστατικό αυτών”*. Ωστόσο, με το άρθρο 96 Ν. 4808/2021²²⁸ η ανωτέρω παράγραφος 5 του άρθρου 6 Ν. 1876/1990 καταργήθηκε. Ήδη είχαν διατυπωθεί ενστάσεις²²⁹ για ζητήματα που έθετε η λήψη απόφασεως για απεργία με ηλεκτρονική ψηφοφορία, λόγω πιθανού επηρεασμού και άσκησης πίεσης στους εργαζόμενους εκ μέρους του εργοδότη και έλλειψης εγγυήσεων για την διασφάλιση της μυστικότητας της ψηφοφορίας, επομένως, η κατάργηση της δυνατότητας αυτής από τον νομοθέτη ουσιαστικά δικαίωσε τις ανωτέρω εύλογες ανησυχίες. Στις δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις όμως, καθώς και στις πρωτοβάθμιες ευρύτερης περιφέρειες ή πανελλαδικής έκτασης, όπου αρμόδιο όργανο για την λήψη απόφασης περί απεργίας είναι το

225 Παπαδημητρίου Κ. - Σκανδάλης Ι., ό.π., σελ. 708.

226 “Επενδύω στην Ελλάδα και άλλες διατάξεις” - ΦΕΚ 167/τ. Α'/30-10-2019.

227 “Ελεύτερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις” - ΦΕΚ 27/τ. Α'/08-03-1990.

228 “Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις” - ΦΕΚ 101/τ. Α'/19-06-2021.

229 Δ. Τραυλός – Τζανετάτος, Οι εργασιακές σχέσεις μετά την 'έξοδο' από τα μνημόνια: Ένας πρώτος κριτικός απολογισμός, 24/09/2019, δημοσ. Σε <https://edromos.gr/oi-ergasiakes-scheseis-meta-tin-eksodo-aro-ta-mnimonia/> ομοίως Ρίζος, Η ηλεκτρονική ψηφοφορία για την κήρυξη της απεργίας, σε Οικονομία – Τεχνολογία, Δίκαιο και Εργασία, Τμ. Τόμος Δ. Τραυλού – Τζανετάτου Σάκκουλας ΑΕ, 2020, σελ. 1091.

Διοικητικό Συμβούλιο (και όχι η Γενική Συνέλευση), ήταν επιτρεπτή έως 31/12/2021 η συνεδρίαση και λήψη τέτοιας απόφασης με ψηφιακά μέσα δυνάμει του άρθρου 72 παρ. 2 Ν. 4756/2020 (όπως τροποποιήθηκε με τους Ν. 4808/2021 και 4850/2021 ως προς την καταληκτική ημερομηνία εφαρμογής) σε συνδυασμό με το άρθρο 89 Ν. 4790/2021²³⁰. Στην πράξη βέβαια, κατά την περίοδο της πανδημίας παρατηρήθηκε πολύ μικρός αριθμός απεργιών λόγω της ανησυχίας για την οικονομική κατάσταση αλλά και της συχνής τακτικής τα ελληνικά Δικαστήρια να απορρίπτουν τις απεργίες ως παράνομες και καταχρηστικές.²³¹

10.5. Η επικοινωνία των συνδικαλιστικών οργανώσεων με τα μέλη τους

Απότοκο των περιοριστικών μέτρων που ελήφθησαν κατά την διάρκεια της πανδημίας ήταν η δυσχέρεια στην επικοινωνία των συνδικαλιστικών οργανώσεων με τα μέλη τους. Σύμφωνα με το άρθρο 16 Ν. 1264/1982: “... 2. Κάθε σωματείο της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης δικαιούται να έχει ιστότοπο στο διαδίκτυο ή στο εσωτερικό ηλεκτρονικό δίκτυο της εργοδοτικής επιχείρησης. Ο εργοδότης επιβαρύνεται με τα εύλογα έξοδα σχεδιασμού, λειτουργίας και συντήρησης του ιστοτόπου αυτού. Το περιεχόμενο του ιστοτόπου αποφασίζεται αποκλειστικώς από το σωματείο, με σεβασμό στις κείμενες διατάξεις. Στον ιστότοπο έχουν ελεύθερη, ανεμπόδιση και μυστική πρόσβαση όλοι οι εργαζόμενοι της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, τόσο από επαγγελματικούς όσο και από προσωπικούς ηλεκτρονικούς υπολογιστές. Αν ο εργοδότης δεν τους παρέχει τη δυνατότητα των προηγούμενων εδαφίων, τα σωματεία της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης δικαιούνται να έχουν πίνακες ανακοινώσεων για τους σκοπούς τους στους τόπους εργασίας και σε χώρους που συμφωνούν ο κάθε εργοδότης και η διοίκηση του κάθε σωματείου. [...] 6. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις κάθε βαθμού έχουν δικαίωμα να διανέμουν ανακοινώσεις τους σε χώρους του τόπου εργασίας που συμφωνούν με τον εργοδότη ή στους κοινόχρηστους χώρους ή στους χώρους εστίασης, όπου υπάρχουν, ή σε υπαίθριους χώρους του τόπου εργασίας, εκτός χρόνου απασχόλησης, όπως αυτός ορίζεται στην παρ. 1 του άρθρου 6”.

Όπως είναι πρόδηλο, εφόσον οι περισσότεροι εργαζόμενοι απασχολούνταν με τηλεργασία για την αποτροπή μετάδοσης του Covid 19 στους χώρους εργασίας, η

230 “Κατεπείγουσες ρυθμίσεις για την προστασία της δημόσιας υγείας από τις συνεχιζόμενες συνέπειες της πανδημίας του κορωνοϊού COVID-19, την ανάπτυξη, την κοινωνική προστασία και την επαναλειτουργία των δικαστηρίων και άλλα ζητήματα” - ΦΕΚ 48/τ. Α/31-03-2021.

231 Παπαδημητρίου Κ. - Σκανδάλης Ι., ό.π., σελ. 706 με παραπομπές σε Παπαδημητρίου, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο (Νομική Βιβλιοθήκη 2019), σελ. 81 και επ., Κουκιάδη, Εργατικό Δίκαιο: Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις (Σάκκουλας ΑΕ 2017), σελ. 336 και επ., Λεβέντη, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο (ΔΕΝ 2007), σελ. 332 και επ.

δυνατότητα αλλά και η αποτελεσματικότητα των παραδοσιακών μορφών επικοινωνίας μειώθηκε δραστικά, και κατά συνέπεια έπρεπε να δοθεί έμφαση στην επικοινωνία μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και εν γένει η επικοινωνία με ψηφιακά μέσα. Επομένως, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις πρέπει να προσαρμόσουν την δραστηριότητά τους στις νέες συνθήκες με κατάλληλη αξιοποίηση της τεχνολογίας για την διασφάλιση της επικοινωνίας με τα μέλη τους, την προσέλκυση νέων μελών και την διεύρυνση επικοινωνίας τους με πέραν των εθνικών συνόρων εργαζόμενους²³² χωρίς βέβαια να υποκαθίστανται οι παραδοσιακοί τρόποι επικοινωνίας όπου αυτό είναι δυνατόν. Επιπλέον, χρήσιμο είναι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις να μπορούν να ζητήσουν από τον εργοδότη την χρήση του intranet της επιχείρησης, ή την παροχή των ηλεκτρονικών διευθύνσεων των εργαζομένων για σκοπούς πληροφόρησης, τηρουμένης βέβαια της νομοθεσίας περί προσωπικών δεδομένων.

10.6 Ο μηχανισμός “ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ και η συμμετοχή των εκπροσώπων των εργαζομένων

Όπως εκτέθηκε στην οικεία ενότητα περί του μηχανισμού “ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ” (βλ. ανωτ. υπό 5.2.3) το Κράτος κατά την περίοδο της πανδημίας είχε ενεργό ρόλο στην στήριξη των εργαζομένων, οι οποίοι δεν αντιμετώπιζαν μόνο μείωση της αποδοχής τους λόγω ελάττωσης ή και εκμηδενισμού του τζίρου των επιχειρήσεων, αλλά και τον φόβο της ανεργίας. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων όμως, οι “κοινωνικοί εταίροι”, δεν συμμετείχαν ενεργά στο στάδιο της λήψης αποφάσεων για τα εργατικού δικαίου μέτρα που ίσχυαν την περίοδο αυτή. Ωστόσο, όπως ορίζεται στο άρθρο 4 παρ. 2 του ΠΔ 240/2006²³³ θα πρέπει να πραγματοποιείται ενημέρωση και διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων σχετικά με τις αποφάσεις που θα οδηγήσουν σε σημαντικές αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας ή στις συμβάσεις εργασίας. Παρόλο που η ένταξη στον μηχανισμό “ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ” ήταν ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα τέτοιας σημαντικής αλλαγής, παρατηρήθηκε ότι δεν έγιναν διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, τακτική που εν μέρει δικαιολογείται από την ανάγκη λήψης επείγοντων μέτρων τουλάχιστον στο πρώτο στάδιο της πανδημίας, για τα επόμενα στάδια όμως δεν υπάρχει λογική εξήγηση της αδράνειας αυτής. Κατ' όμοιο τρόπο και χωρίς προφανή αιτιολόγηση, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων δεν συμμετείχαν ούτε στην λήψη αποφάσεων για την επιβολή τηλεργασίας, συνέβαλαν όμως στον έλεγχο

232 Τραυλός – Τζανετάτος, ό.π.

233 “Περί θεσπίσεως γενικού πλαισίου ενημερώσεως και διαβουλεύσεως των εργαζομένων, σύμφωνα με την Οδηγία 2002/14/ΕΚ της 11.3.2002 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου (Ε.Ε.Λ 80/23.3.2002)” - ΦΕΚ 252/τ. Α'/16-11-2006.

παρακολούθησης του χρόνου εργασίας, όπως εκτίθεται ευθύς κατωτέρω.

10.7 Ο (ελλιπής) έλεγχος συμμόρφωσης προς την εργατική νομοθεσία

Απότοκος του περιορισμού μετακινήσεων και του σημαντικού ποσοστού τηλεργασίας ήταν η δυσχέρεια των Αρχών να προβούν σε έλεγχο για την τήρηση του ωραρίου εργασίας και κυρίως την πραγματοποίηση υπερωριών. Για τον λόγο αυτό, δημιουργήθηκε από την Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ) η “ΠΛΑΤΦΟΡΜΑ ΓΣΕΕ ANTI-COVID 19”²³⁴, η οποία από την αρχή της λειτουργίας της (18/03/2020) συγκέντρωσε πλήθος καταγγελιών. Οι καταγγελίες αυτές αφορούσαν κυρίως την μη συμμόρφωση των εργοδοτών στο αίτημα χορήγησης άδειας ειδικού σκοπού στους εργαζόμενούς τους, την μετατροπή συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε μερικής απασχόλησης χωρίς την συναίνεση των εργαζομένων, την χορήγηση άδειας άνευ αποδοχών μονομερώς από τον εργοδότη, την αναφορά επιχειρήσεων που παρέμειναν ανοικτές ενώ είχε απαγορευθεί η λειτουργία τους, τον εξαναγκασμό των εργαζομένων να απασχολούνται χωρίς αμοιβή ενώ είχαν ανασταλεί οι συμβάσεις εργασίας τους και ελάμβαναν την αποζημίωση ειδικού σκοπού από το Κράτος, την απασχόληση τηλεεργαζομένων με σταθερή υπέρβαση του χρόνου εργασίας και εξαναγκασμός τους σε ετοιμότητα σχεδόν όλο το 24ωρο και 7 ημέρες την εβδομάδα, την «ανάκληση» των αδειών ειδικού σκοπού λόγω μη λειτουργίας των σχολείων για τον «υπό κανονικές συνθήκες» εορτασμό του Πάσχα 2021. Επομένως, από τα ανωτέρω καθίσταται πρόδηλο ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, ακόμη και κατά την περίοδο της πανδημίας και σε πολύ μεγαλύτερο μάλιστα βαθμό, οφείλουν να διαδραματίζουν καίριο ρόλο στον έλεγχο τήρησης της εργατικής νομοθεσίας και στην προβολή των καταγγελιών, υποκαθιστώντας ως ένα βαθμό τον ρόλο των - “ανήμπορων” πολλές φορές να επέμβουν- αρμοδίων Αρχών.

10.8. Συμπερασματικές παρατηρήσεις

Η εφαρμογή του μέτρου της τηλεργασίας, που κυριάρχησε κατά την περίοδο της πανδημίας, πέραν της αναμφισβήτητης χρησιμότητας στον περιορισμό διάδοσης του κορονοϊού, απέτελεσε σημείο αντιλεγόμενο ιδίως για την άσκηση του δικαιώματος απεργίας και για τον ρόλο των συνδικαλιστών στην εφαρμογή των κανόνων της εργατικής νομοθεσίας. Οι εργαζόμενοι διατήρησαν μεν τις θέσεις εργασίας τους, αλλά πολλές φορές σε βάρος των δικαιωμάτων τους (τήρηση ωραρίου, καταχώριση υπερωριών κ.λπ). Τούτο σημαίνει ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις οφείλουν να

234 <https://www.kepea.gr/platforma-anti-covid19-gsee#>

συμπορευθούν με τις νέες συνθήκες εργασίας που κατατείνουν στην διατήρηση της τηλεργασίας και μετά την πανδημία²³⁵ και να εισάγουν μεθόδους αποτελεσματικής προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων, όπως έπραξαν με την “ΠΛΑΤΦΟΡΜΑ ΓΣΕΕ ANTI COVID 19”.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Μετά την λήξη της -σχεδόν δεκαετούς διάρκειας- οικονομικής κρίσης, οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα διήλθαν από την δοκιμασία της υγειονομικής κρίσης, της πανδημίας Covid 19. Οι συνθήκες ανωτέρας βίας που προκλήθηκαν, λόγω του φόβου διασποράς του κορονοϊού αλλά και της γενικότερης οικονομικής ανασφάλειας, οδήγησαν το Κράτος στην λήψη πλήθους μέτρων για την προστασία της δημόσιας υγείας αλλά και των ιδίων των συμβάσεων εργασίας. Είναι χαρακτηριστική η συνεχής θέσπιση νομοθετικών ρυθμίσεων και η εισαγωγή μέτρων που ήταν δυνατόν να καλύψουν παλαιότερα νομοθετήματα, ενδεικτικό της πολυνομίας του ελληνικού δικαϊκού συστήματος. Εντύπωση προκαλεί επίσης η παντελής απουσία των εκπροσώπων των εργαζομένων κατά την διαδικασία θέσπισης των νέων ρυθμίσεων. Σε έναν μεγάλο βαθμό όμως, οι συμβάσεις εργασίας διατηρήθηκαν, η οικογενειακή ισορροπία επιτεύχθηκε μέσω της τηλεργασίας σε συνδυασμό με την τηλεεκπαίδευση που εφαρμόστηκε στο εκπαιδευτικό σύστημα, ενώ η ειδική πλατφόρμα ANTI COVID-19 της ΓΣΕΕ ανέλαβε τον ρόλο του δέκτη καταγγελιών για μη εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας.

Όσον αφορά την προστασία των προσωπικών δεδομένων και λαμβάνοντας υπόψη της κατάλυση της έννοιας της ιδιωτικής ζωής σε ορισμένες χώρες, με χαρακτηριστικό παράδειγμα την Κίνα, με επιχείρημα τον περιορισμό διασποράς του κορονοϊού, κρίσιμο είναι να αναφερθεί ότι η αξιοποίηση της τεχνολογίας και της τεχνητής νοημοσύνης για λόγους προστασίας της δημόσιας υγείας δεν είναι νόμιμο να οδηγήσει σε μια αέναη παρακολούθηση των πολιτών. Όπως προκύπτει και από τις υποθέσεις που ήλθαν σε γνώση της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, παρατηρήθηκαν αρκετά περιστατικά παραβίασης της οικείας νομοθεσίας λόγω της μη νομότυπης συλλογής εκ μέρους του εργοδότη δεδομένων υγείας των εργαζομένων. Σημειωτέον δε ότι τα επιβληθέντα υγειονομικά μέτρα (διαρκώς ανανεούμενα ανά δύο εβδομάδες κατά το διάστημα της έξαρσης της πανδημίας) θα

235 Πηγή: <https://www.dw.com/el/%CF%80%CF%8E%CF%82-%CE%BF-%CE%BA%CE%BF%CF%81%CF%89%CE%BD%CE%BF%CF%8A%CF%8C%CF%82-%CE%AC%CE%BB%CE%BB%CE%B1%CE%BE%CE%B5-%CF%84%CE%B7%CE%BD-%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1/a-64918830>

πρέπει να είναι όλως προσωρινά και να μην περιβληθούν τον μανδύα της κανονικότητας.

Επιπλέον, παρατηρήθηκε ότι οι δυσμενείς διακρίσεις σε βάρος εργαζομένων εξακολουθούν να υφίστανται, με μεγαλύτερη μάλιστα ένταση, κατά την περίοδο της πανδημίας. Κατά συνέπεια, πέραν των υγειονομικών μέτρων και συστάσεων, τα κράτη οφείλουν να αξιοποιήσουν την εμπειρία που αποκόμισαν και στον τομέα αυτό και να λάβουν αποτελεσματικότερα μέτρα για την οριστική εξάλειψη τέτοιων διακρίσεων.

Το ζήτημα της υποχρεωτικότητας του εμβολιασμού συγκεκριμένων κατηγοριών επαγγελματιών εξετάστηκε διεξοδικά από τα ελληνικά Δικαστήρια και έγινε δεκτό ότι η συνταγματικότητα του εν λόγω μέτρου θα πρέπει να συνδέεται με την διαρκή επαναξιολόγηση των υγειονομικών δεδομένων. Η επιστροφή των εργαζομένων στις δομές υγείας, όπου απασχολούνταν, από τον Ιανουάριο 2023, και ενώ το προηγούμενο διάστημα είχαν δημιουργηθεί εντάσεις²³⁶ μεταξύ ανεμβολίαστων εργαζομένων σε (ιδιωτικές και δημόσιες) δομές υγείας και Πολιτείας, αποτέλεσε ένα ακόμη βήμα της επιστροφής της κοινωνίας στην κανονικότητα.

Καταλήγοντας, ο κορονοϊός SARS CoV 2 και η πανδημία Covid 19 που προκάλεσε η εξάπλωσή του αποτελεί αλλαγή του ρου της ιστορίας που ενδέχεται να μας οδηγήσει είτε στο καλύτερο είτε στο χειρότερο (MacMillan: *The World after Covid-19*, Economist, 9/5/2020, Garton Ash “A better world can emerge after coronavirus. Or a much worse one” The Guardian, 6/5/2020), ενώ κατ' άλλη άποψη (MacNeill, *Plagues and Peoples*. New York: Anchor Books, 1976) “όλη η ανθρώπινη ιστορία είναι μια ιστορία πανδημιών”. Εξάλλου, στα δημοκρατικά καθεστώτα η ευνομούμενη Πολιτεία καλείται να ανταποκριθεί στις έκτακτες ανάγκες στις συνθήκες ανωτέρας βίας, διαφυλάσσοντας παράλληλα την ζωή αλλά και τον πυρήνα της δημοκρατίας, την ελευθερία.

236 Διαδηλώσεις και συλλήψεις Πηγή: <https://www.dikastiko.gr/eidhsh/diamartyria-ygeionomikon-exo-apo-to-spiti-toy-kyriakoy-mitsotaki-plirofories-gia-30-prosagoges-vinteo/> καθώς και μία αυτοκτονία <https://www.newsbreak.gr/ellada/382336/aytoktonise-36chroni-ygeionomikos-poy-vriskotan-se-anastoli/>

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Ζερδελής, Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 4η έκδοση, Σάκκουλας ΑΕ, 2019
- Λεβέντη/Παπαδημητρίου, “Ατομικό Εργατικό Δίκαιο”, Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, 2011
- Κουκιάδης, “Εργατικό Δίκαιο: Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις”, Σάκκουλας ΑΕ, 2017
- Παναγοπούλου – Κουτνατζή “Περί της υποχρεωτικότητας του εμβολιασμού σε περίοδο πανδημίας”, Κέντρο Ευρωπαϊκού Συνταγματικού Δικαίου, 2021
- Ρίζος Κ., “Η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας”, Νομική Βιβλιοθήκη, 2020
- Τιμ. Τόμος Δ. Τραυλού Τζανετάτου “Οικονομία – Τεχνολογία, Δίκαιο και Εργασία”, Σάκκουλας ΑΕ, 2020

ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ

- Bradfield OM, Giubilini A. Spoonful of honey or a gallon of vinegar? A conditional COVID-19 vaccination policy for front-line healthcare workers, J Med Ethics 2021.
- Paterlini M., Covid-19: Italy makes vaccination mandatory for healthcare workers. BMJ 2021; 373:n905.
- Βασιλείου Δ., “Περιορισμός της δραστηριότητας και απαγόρευση λειτουργίας των επιχειρήσεων λόγω της πανδημίας Covid 19”, ΕΕργΔ, 1/2022
- Βλαχόπουλος Σ., “Σύνταγμα, εμβολιασμός και Covid-19”, ΔιΜΕΕ 2/2021
- Βιδάλης Τ., “Σχόλιο για την απόφαση 662/2021 ΣΤΕ” διαθέσιμο σε <https://www.syntagmawatch.gr/trending-issues/sxolio-gia-thn-apofash-ste-622-2021/>
- Γούλας Δ., “COVID-19 και η απαγόρευση των διακρίσεων στις σχέσεις εργασίας”, ΕΕργΔ, 1/2022
- Εθνική Επιτροπή Βιοηθικής και Τεχνηθικής, “Σύσταση για την υποχρεωτικότητα του εμβολιασμού σε ορισμένες επαγγελματικές ομάδες στον χώρο της υγείας”, ΔιΜΕΕ 2/2021
- Θεοδόσης Γ., “Ο υποχρεωτικός εμβολιασμός των εργαζομένων κατά της νόσου COVID-19”, ΕΕργΔ, 1/2022
- Καραμπατζός Α., “Πανδημία (COVID-19): Οι συμβατικές σχέσεις εκ νέου στην προκρούστεια κλίνη του δικαίου της ανάγκης – Ιδίως οι ρήτρες ανωτέρας βίας, ΧρΙΔ,

2020

- Κοντιάδης Ξ, “Υποχρεωτικός εμβολιασμός για τους εργαζόμενους: προνόμια και κυρώσεις”, ΔιΜΕΕ 2/2021

- Λαδάς Δ., “Τηλεργασία και άδεια ειδικού σκοπού εργαζομένων”, ΔΕΝ 1763/2020

- Λεμπέση Δ., “Οι εργασιακές σχέσεις 20 μήνες μετά από την COVID-19: τηλεργασία – υποχρεωτικός ή μη εμβολιασμός”, ΔΕΝ 1780/2021

- Ληξουριώτης Ι., “Εμβολιασμός και άλλα μέτρα κατά του Covid-19 και εργασιακή σχέση”, ΔΕΕ 1/2021

- Μήτρου Λ., “Τα προσωπικά δεδομένα στην εποχή του κορωνοϊού”, SyntagmaWatch.gr

- Μπουμπουχερόπουλος Π., “Η εξέλιξη της νομοθετικής ρύθμισης της αδυναμίας παροχής εργασίας, της τηλεργασίας και της εναρμόνισης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής κατά την πανδημία COVID-19”, ΕΕργΔ, 1/2022

- Μπουμπουχερόπουλος Π., “Αδυναμία παροχής εργασίας, τηλεργασία και εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής κατά την περίοδο ισχύος των μέτρων για τον περιορισμό της διάδοσης του κορωνοϊού SARS-CoV-2”, ΕΕργΔ, 4/2020

- Παναγοπούλου – Κουτνατζή Φ., “Η προστασία προσωπικών δεδομένων σε περίοδο πανδημίας”, διαθέσιμο στον ιστότοπο https://www.constitutionalism.gr/wp-content/uploads/2020/03/2020.03.28_Panagopoulou_privacycoronavirus.pdf

- Παπαδημητρίου Κ. - Σκανδάλης Ι., “Η πανδημία του κορωνοϊού και οι επιπτώσεις της στις συλλογικές σχέσεις εργασίας”, ΔΕΝ 1774/2021

- Σιγκρίδης Ν., “Το μέτρο του υποχρεωτικού εμβολιασμού στις εργασιακές σχέσεις”, ΔΕΝ 1773/2021

- Σιδέρης Δ., “Η άρνηση εμβολιασμού κατά του κορωνοϊού ως λόγος καταγγελίας της σύμβασης εργασίας”, ΕΕργΔ, 1/2022

- Τζώρτζη Β., “Η προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στις εργασιακές σχέσεις στην εποχή της πανδημίας”, ΕΕργΔ, 1/2022

ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΕΣ ΠΗΓΕΣ

<https://eody.gov.gr/wp-content/uploads/2021/12/covid-gr-daily-report-20211231.pdf>.

<https://medlabgr.blogspot.com/2021/06/linou-kai-oi-emboliasmeno-i-metadidoun-ton-io-giati-einai-risko-ta-pronomia-emboliasmenon.html>

<https://www.kepea.gr/tilergasia-dikaiomata-kai-yproxreoseis>

<https://www.kepea.gr/platforma-anti-covid19-gsee>

<https://www.equalityhumanrights.com>

<https://epthinktank.eu/2020/12/22/what-if-ai-powered-passenger-locator-forms-could-help-stop-the-spread-of-covid-19/>

<https://epthinktank.eu/2020/12/25/what-if-ai-could-improve-thermal-imaging-to-help-fight-coronavirus/>

https://edpb.europa.eu/sites/default/files/files/news/edpb_statement_2020_processingpersonaldataandcovid-19_en.pdf

https://www.dpa.gr/sites/default/files/2020-12/Katefthintiries_grammes_1_2020.pdf

https://www.dpa.gr/sites/default/files/2023-03/8_2022anonym.pdf

https://www.dpa.gr/sites/default/files/2022-01/54_2021%20anonym.pdf

https://www.dpa.gr/sites/default/files/2023-10/31_2023%20anonym.pdf

https://www.dpa.gr/sites/default/files/2021-08/5_2020anonym.pdf

<https://ec.europa.eu/newsroom/article29/items/610169>

https://www.dpa.gr/sites/default/files/2020-12/Katefthintiries_grammes_2_2020.pdf

https://www.dpa.gr/sites/default/files/2021-08/Katefthintiries_grammes_1_2021.pdf

https://www.dpa.gr/sites/default/files/2021-08/5_2020anonym.pdf

<https://www.bakermckenzie.com/-/media/files/insight/publications/2020/03/covid19-data-privacy--security-survey13-marchv2.pdf>

<https://www.legisocial.fr/actualites-sociales/3707-coronavirus-rappel-cnll-collecte-donnees-personnelles-sante.html>

<https://www.aepd.es/es/documento/2020-0017-en.pdf>

<https://www.dataprotection.ie/en/dpc-guidance/blogs/data-protection-and-covid-19>

<https://www.kathimerini.gr/society/561208456/gegonos-o-protos-emvoliasmos-stin-ellada-kata-tis-covid-19/>

<https://www.syntagmawatch.gr/trending-issues/apofasi-ste-gia-apozhmiwsh-apo-to-dhmosio-gia-vlaves-sthn-ygeia-apo-emvolia-nomiki-analysh-kai-sxoliasmos/>

[https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:\[%22001-109565%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:[%22001-109565%22]})

<https://www.lawpluralism.unimib.it/en/oggetti/792-boffa-and-13-others-v-san-marino-dec-nos-26536-95-and-others-e-comm-hr-15-january-1998>

[https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:\[%22001-209039%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:[%22001-209039%22]})

<https://evenizelos.gr/mme/articlesinthepress/435-articles2020/6222-4-4-2020.html>

<https://www.iatrikodikaio.com/%CE%B4%CE%B5%CE%B5-c-621-15-%CE%B1%CE%B9%CF%84%CE%B9%CF%8E%CE%B4%CE%B7%CF%82->

[%CF%83%CF%85%CE%BD%CE%AC%CF%86%CE%B5%CE%B9%CE%B1-](#)

[%CE%BC%CE%B5%CF%84%CE%B1%CE%BE%CF%8D-](#)

[%CE%B5%CE%BC%CE%B2%CE%BF%CE%BB%CE%AF/](#)

[https://www.ecdc.europa.eu/en/covid-19/questions-answers/questions-and-answers- vaccines](https://www.ecdc.europa.eu/en/covid-19/questions-answers/questions-and-answers-vaccines)
[Safety of COVID-19 Vaccines | CDC](#)

https://www.epoli.gr/dikastirioy_stin_ergasia_anemboliastwn_ypallilwn-a-137346.html

https://www.dsanet.gr/Epikairothta/Nomologia/MPrAth%20365.2023.htm?fbclid=IwAR0bndNhJoxcbYs-kFEVL3W2mXhXGWt1tkvglmfnO-6q-bfOZ05d-y_dxOk

<https://www.syntagmawatch.gr/trending-issues/h-syneidhth-diastrevlosi-mias-apofasis-to-ste-kai-oi-anemvoliastoi-ygeionomikoi/>

<https://www.kathimerini.gr/society/562210768/anemvoliastoi-ygeionomikoi-epistrefoyn-sta-kathikonta-toys-me-aystiro-protokollo/>

<https://www.dw.com/el/%CF%80%CF%8E%CF%82-%CE%BF->

[%CE%BA%CE%BF%CF%81%CF%89%CE%BD%CE%BF%CF%8A%CF%8C%CF%82-%CE%AC%CE%BB%CE%BB%CE%B1%CE%BE%CE%B5-](#)

[%CF%84%CE%B7%CE%BD-](#)

[%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1/a-64918830](#)

<https://www.dikastiko.gr/eidhsh/diamartyria-ygeionomikon-exo-apo-to-spiti-toy-kyriakoy-mitsotaki-plirofories-gia-30-prosagoges-vinteo/>

<https://www.newsbreak.gr/ellada/382336/aytoktonise-36chroni-ygeionomikos-poy-vriskotan-se-anastoli/>