

Ο εργατολόγος Γιάννης Καρούζος ενημερώνει ποια είναι τα δικαιώματα εργαζομένων και οι υποχρεώσεις εργοδοτών εν όψει της εξάπλωσης του κορωνοϊού:

Με σκοπό την πρόληψη και την αντιμετώπιση του κορωνοϊού, όλες οι χώρες λαμβάνουν έκτακτα μέτρα. Στο πλαίσιο αυτό, εξεδόθη από την ελληνική κυβέρνηση η από 25.2.2020 Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου, η οποία προβλέπει όλα τα μέτρα που λαμβάνονται για την αποφυγή και τη διάδοση του κορωνοϊού.

Ενδεικτικά αναφέρουμε την υποχρεωτική υποβολή σε κλινικό και εργαστηριακό έλεγχο, υγειονομική παρακολούθηση, εμβολιασμό, φαρμακευτική αγωγή και νοσηλεία προσώπων, για τα οποία υπάρχουν εύλογες υπόνοιες ότι ενδέχεται να μεταδώσουν άμεσα ή έμμεσα την νόσο, καθώς και προσώπων που προέρχονται από περιοχές που έχει παρατηρηθεί μεγάλη διάδοση της νόσου κ.α.

Κορωνοϊός και το ζήτημα της εργασίας

Η ανωτέρω κατάσταση, όπως είναι φυσικό, επηρεάζει άμεσα την καθημερινότητα των ατόμων που εμπíπτουν στις συγκεκριμένες κατηγορίες, με αποτέλεσμα να τίθεται και το ζήτημα της δυνατότητας ή μη εργασίας τους. Τούτο δε διότι, είναι πολύ πιθανόν άτομα, τα οποία ταξίδεψαν το τελευταίο χρονικό διάστημα στην Ιταλία ή σε άλλες χώρες έξαρσης του ιού, να πρέπει να τεθούν στη λεγόμενη «καραντίνα», με σκοπό την εξέτασή τους ως φορέων της νόσου.

Τίθεται λοιπόν, το ζήτημα αν ο εργοδότης έχει δικαίωμα ή και υποχρέωση να ζητήσει από εργαζόμενο, ο οποίος ενδέχεται να είναι φορέας, να απέχει από τα εργασιακά του καθήκοντα και με ποιες συνέπειες. Επιπλέον, στην περίπτωση αυτή προκύπτει ευλόγως το ερώτημα του αν ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει μισθό, κατά το χρονικό διάστημα που εργαζόμενος παραμένει εκτός εργασίας.

Κορωνοϊός: Τι μπορεί να ζητήσει ο εργοδότης

Εν προκειμένω πρέπει να γίνουν ορισμένες επισημάνσεις. Καταρχάς, πρέπει να επισημανθεί ότι σε περίπτωση που ο εργαζόμενος απέχει αυτοβούλως από τα καθήκοντά του, χωρίς να έχει διαγνωστεί ως φορέας της νόσου, τότε η απουσία του θεωρείται αδικαιολόγητη.

Σε περίπτωση όμως που ένας εργαζόμενος πράγματι προσβληθεί από τον συγκεκριμένο ιό και διαγνωστεί με αυτόν, επιτρέπεται ο εργοδότης να ζητήσει τη μη προσέλευση του στην εργασία. Η περίπτωση βέβαια αυτή, αντιμετωπίζεται όπως και κάθε άλλη περίπτωση ασθένειας του εργαζομένου. Ως εκ τούτου, ο μισθωτός μπορεί να παραμένει στην οικία του και να λαμβάνει τον μισθό που αντιστοιχεί στις ημέρες απουσίας του.

Πότε πρέπει να δίνεται κανονική αμοιβή παρά την απουσία

Πιο περίπλοκη είναι η περίπτωση κατά την οποία ο εργαζόμενος δεν είχε μεν διαγνωστεί με την νόσο, υπάρχουν όμως αυξημένες πιθανότητες να είναι φορέας, λόγω επαφής του με άτομα που είχαν νοσήσει ή λόγω επιστροφής του από περιοχές που έχουν παρατηρηθεί πολλά κρούσματα.

Εν προκειμένω, πρέπει να γίνει δεκτό ότι στο πλαίσιο της ευρύτερης λήψης μέτρων προς αποφυγή της διάδοσης της συγκεκριμένης ασθένειας, καθώς και του καθήκοντος προνοίας με το οποίο είναι επιφορτισμένος ο εργοδότης, έχει αυτός υποχρέωση να ζητήσει από το μισθωτό να μην προσέλθει στην εργασία του, καταβάλλοντάς του όμως τον μισθό του. Τούτο δε διότι, ο εργοδότης οφείλει να μεριμνά για το περιβάλλον εργασίας και την ασφάλεια και υγιεινή των εργαζομένων που απασχολεί.

Δουλειά από το σπίτι;

Ο εργαζόμενος δύναται φυσικά σε αυτή την περίπτωση να εκτελέσει τα καθήκοντά του από το σπίτι, εφόσον η φύση αυτών συμβιβάζεται με τον συγκεκριμένο τρόπο παροχής εργασίας. Αντιστοίχως δε ο εργοδότης οφείλει να καταβάλει στον εργαζόμενο τον μισθό του.

Τη λύση αυτή πρόκρινε ήδη η Ιταλία, μιας και το ζήτημα αυτό έχει πάρει μεγάλες διαστάσεις στη γείτονα χώρα και ήδη αφορά μεγάλο μέρος του ενεργού εργατικού δυναμικού. Έτσι, η Ιταλία προέβη σε τροποποίηση του δικαίου της που αφορά το Smartworking και την τηλεργασία, δίνοντας τη δυνατότητα στους εργοδότες να επιβάλουν μονομερώς το συγκεκριμένο τρόπο εργασίας, χωρίς δηλαδή ατομικές συμφωνίες.

Το ενδεχόμενο προληπτικού «λουκέτου» στην επιχείρηση

Επιπλέον, επισημαίνεται ότι ακόμη και σε περίπτωση που η επιχείρηση κλείσει λόγω προσβολής των εργαζομένων από το ιό, ο εργοδότης είναι καταρχήν υποχρεωμένος να αμείβει τους νοσούντες εργαζομένους.

Είναι βέβαια, προφανές ότι σε μία τέτοια περίπτωση θα επέλθει μεγάλη οικονομική επιβάρυνση για τις επιχειρήσεις. Θα ήταν λοιπόν σωστό να υπάρξει μία ειδική πρόβλεψη, όπως επί παραδείγματι μία δυνατότητα επιχορήγησης των επιχειρήσεων για τέτοιες περιπτώσεις από τον ΟΑΕΔ.

Υποχρέωση του εργοδότη τα μέτρα υγιεινής

Εκτός των ανωτέρω, ο εργοδότης υποχρεούται να λάβει και όλα τα απαραίτητα μέτρα υγιεινής και ασφάλειας προκειμένου να προστατέψει τους εργαζόμενους του. Απαραίτητη είναι εν προκειμένω και η συνδρομή των ιατρών εργασίας, εφόσον απασχολούνται στις επιχειρήσεις.

Ειδικότερα, ο εργοδότης πρέπει να χορηγεί τα απαραίτητα και αναγκαία μέσα προσωπικής καθαριότητας, καθώς και του περιβάλλοντος εργασίας. Σε περίπτωση δε που ο εργοδότης παραλείψει να λάβει τα αναγκαία μέτρα για την αποφυγή διάδοσης της ασθένειας μεταξύ των εργαζομένων τότε υπέχει ευθύνες απέναντι σε τυχόν νοσούντες εργαζομένους. Παράλληλα, και οι ίδιοι οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να απέχουν από την εργασία τους δια επισχέσεως, εφόσον ο εργοδότης δεν λαμβάνει τα ως άνω αναφερόμενα μέτρα.

Η ειδική περίπτωση των εγκύων

Ιδιαίτερος δε ευαίσθητο θέμα είναι η περίπτωση των εγκύων εργαζομένων γυναικών, οι οποίες θα πρέπει σε κάθε περίπτωση να απομακρύνονται προληπτικά από την εργασία τους, εφόσον υπάρχουν κρούσματα του συγκεκριμένου ιού.

Πρέπει δε τέλος να επισημανθεί ότι οι ανωτέρω υποχρεώσεις του εργοδότη, δεν θέτουν ζητήματα προσβολής της προσωπικότητας των εργαζομένων και δυσμενών διακρίσεων, καθώς άπαντα τα ανωτέρω κατατείνουν στην εξασφάλιση του γενικότερου συμφέροντος. Θα μπορούσε όμως, η Πράξη Νομοθετικούς Περιεχομένου που εξέδωσε η ελληνική κυβέρνηση να συμπληρωθεί, ώστε να προβλεφθούν ειδικές ρυθμίσεις αναφορικά με τους εργαζομένους και την απασχόληση αυτών ενόψει της εξάπλωσης της νόσου.