



## **Covid-19 και Υποχρεωτική Άδεια Εργοδοτούμενων**

Το Εργατικό Δίκαιο αποτελεί ένα από τους κλάδους δικαίου οι οποίοι επιδέχονται σημαντικού επηρεασμού σε περιόδους κρίσεων. Αναπόφευκτα, και η υγειονομική κρίση της οποίας διερχόμαστε, ήτοι η πανδημία του Covid-19, επέφερε και αναμένεται να επιφέρει περαιτέρω μεταβολές στον τομέα των επιχειρήσεων, δημιουργώντας σημαντικά ερωτήματα ως προς το πώς οι επιχειρήσεις από τη μια θα διαχειριστούν μια ενδεχόμενη μείωση του κύκλου εργασιών τους και από την άλλη θα διασφαλίσουν τις θέσεις εργασίας των εργοδοτούμενων τους.

Ένα από τα ερωτήματα που προκύπτουν είναι κατά πόσον οι εργοδότες νομιμοποιούνται να επιβάλουν μονομερώς στους εργοδοτούμενους τους υποχρέωση λήψης ετήσιας άδειας μετ' απολαβών, εκκρεμούσης της κατάστασης.

Το εν λόγω ερώτημα δεν ξεκαθαρίζεται στο σχετικό περί Ετήσιων Αδειών μετ' Απολαβών Νόμο του 1967 (Νόμος 8/1967), ως αυτός τροποποιήθηκε, ούτε και στους σχετικούς Κανονισμούς. Εντούτοις, η νομολογία του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών είναι καθοδηγητική. Ενδεικτικά αναφέρω την υπόθεση [Χριστίνα Κωμοδρόμου v. Atlantica Golden Resorts Ltd, Αρ. Αίτησης 296/2010, Απόφαση ημερομηνίας 17 Φεβρουαρίου 2017](#) όπου η εργοδότη εταιρεία υποχρέωσε την εργοδοτούμενη να λάβει άδεια παρά το ότι η εργοδοτούμενη δεν είχε υποβάλει σχετικό αίτημα για λήψη άδειας, σύμφωνα με την καθιερωμένη διαδικασία. Η επιβολή υποχρεωτικής άδειας αποτέλεσε, μεταξύ άλλων, έναν από τους λόγους οι οποίοι οδήγησαν το Δικαστήριο στα συμπεράσματα ότι οι όροι εργασίας της εργοδοτούμενης είχαν μεταβληθεί μονομερώς από τον εργοδότη και ότι η εργοδοτούμενη είχε υποστεί δυσμενή μεταχείριση στο χώρο εργασίας της.

Ως εκ τούτου και σύμφωνα με σχετικές κατευθυντήριες γραμμές που μπορεί κάποιος να εντοπίσει στην [ιστοσελίδα](#) του Τμήματος Εργασιακών Σχέσεων του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ο εργοδότης δεν δύναται να υποχρεώσει τους εργοδοτούμενους να λάβουν υποχρεωτική άδεια, εκτός εάν καταρτιστεί ρητή και αμοιβαία αποδεκτή συμφωνία μεταξύ τους σχετικά με τη λήψη άδειας για συγκεκριμένη περίοδο, εκκρεμούσης της κατάστασης. Σε περίπτωση διαπραγματεύσεων μεταξύ εργοδότη και εργοδοτούμενων θα πρέπει να δίδεται η ευκαιρία στους εργοδοτούμενους να εκφράσουν ελεύθερα την άποψή τους ή ακόμα και την άρνησή τους σε μια τέτοια διευθέτηση.

Πέραν από την κατάρτιση ρητής συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργοδοτούμενου, ο εργοδότης δύναται να επιβάλει λήψη υποχρεωτικής άδειας και στην περίπτωση κατά την οποία η εν λόγω δυνατότητα αποτελεί μέρος των συμφωνηθέντων όρων στη σύμβαση εργοδότησης ή αποτελεί όρο σε εφαρμοστέα συλλογική σύμβαση. Σημειώνεται ότι, με βάση το νόμο και τη σχετική νομολογία, ο εργοδότης δεν νομιμοποιείται να μεταβάλει τη σύμβαση εργοδότησης μονομερώς ούτως ώστε να καλύψει τη δυνατότητα επιβολής υποχρεωτικής άδειας αφού αυτό ενδεχόμενα θα αποτελέσει μονομερή μεταβολή των όρων εργοδότησης του εργοδοτούμενου, δίδοντας τη δυνατότητα επίκλησης εξαναγκασμού σε παραίτηση στη βάση του άρθρου 7 του περί Τερματισμού της Απασχόλησης Νόμου του 1967 (Νόμος 24/1967), ως αυτός τροποποιήθηκε.



Αξίζει να σημειωθεί ότι μια ενδεχόμενη συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργοδοτούμενων για παροχή αναγκαστικής άδειας δεν θα μπορεί να καλύπτει τις περιπτώσεις οι οποίες δεν θεωρούνται ως μέρες ετήσιας άδειας σύμφωνα με το άρθρο 6 του Νόμου 8/1967. Σχετικές περιπτώσεις είναι οι δημόσιες αργίες, άδεια μητρότητας ή πατρότητας, άδεια ασθενείας, απεργία ή ανταπεργία, ημέρες ειδοποίησης για τερματισμό της απασχόλησης, γονική άδεια, άδεια για λόγους ανωτέρας βίας. Για διευκρινιστικούς σκοπούς αναφέρεται σε αυτό το σημείο ότι η άδεια για λόγους ανωτέρας βίας, σύμφωνα με το άρθρο 12 του περί Γονικής Άδειας και Άδειας για Λόγους Ανωτέρας Βίας Νόμου του 2012 (Νόμος 47(Ι)/2012), δεν αναφέρεται σε καταστάσεις όπως αυτή που διανύουμε αλλά σε οικογενειακούς λόγους οι οποίοι αφορούν κυρίως ατύχημα ή ασθένεια μελών της οικογένειας του εργοδοτούμενου.

Αναφοράς χρήζει επίσης η περί Ειδικής Άδειας για Φροντίδα Παιδιών Απόφαση (Αρ. 1) του 2020, η οποία περιλαμβάνεται στην [Κ.Δ.Π. 127/2020](#). Σύμφωνα με την εν λόγω απόφαση, δίδεται ειδική άδεια και επίδομα για φροντίδα παιδιών μέχρι 15 ετών και/ή παιδιών με αναπηρίες ανεξαρτήτως ηλικίας, σε εργαζόμενους γονείς οι οποίοι δεν μπορούν να εργαστούν από το σπίτι ή με ευέλικτο ωράριο και εφόσον δεν υπάρχει άλλη κατ' οίκον βοήθεια. Κατά συνέπεια, σε περίπτωση ύπαρξης τέτοιων περιπτώσεων εργοδοτούμενων, οι εν λόγω εργοδοτούμενοι δεν θα εμπíπτουν στην ενδεχόμενη συμφωνία ως αναφέρεται πιο πάνω. Σε τέτοια περίπτωση, οι εργοδοτούμενοι θα απουσιάζουν στη βάση της πιο πάνω απόφασης και αφού υποβληθεί η σχετική αίτηση.

Περαιτέρω, η ενδεχόμενη συμφωνία δεν θα αφορά εργαζομένους οι οποίοι είναι δικαιούχοι άδειας ασθενείας βάσει της περί Ειδικού Επιδόματος Ασθενείας Απόφασης (Αρ. 2) του 2020, η οποία περιλαμβάνεται στην [Κ.Δ.Π 128/2020](#). Για να είναι κάποιος δικαιούχος της ειδικής άδειας ασθενείας καθώς και του σχετικού επιδόματος θα πρέπει, σε γενικές γραμμές, είτε να εμπíπτει στις ευπαθείς ομάδες, όπως αυτές καθορίζονται από το Υπουργείο Υγείας ή να είναι άτομο το οποίο έχει σχετικό πιστοποιητικό από τον προσωπικό του γιατρό είτε να βρίσκεται σε υποχρεωτικό περιορισμό λόγω αυτοπεριορισμού ή προσβολής από τον ιό Covid-19 ή είναι πρόσωπο ηλικίας μεταξύ 63 και 65 ετών και δεν λαμβάνει θεσμοθετημένη σύνταξη.

Ως εκ των πιο πάνω, φαίνεται ότι η υγειονομική κρίση του Covid-19 δεν παρέχει δικαίωμα στους εργοδότες να επιβάλουν μονομερώς λήψη υποχρεωτικής άδειας μετ' απολαβών στους εργοδοτούμενους ελλείψει ρητής συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργοδοτούμενων.

Παντελίτσα Ευαγόρου

Λέλλος Π. Δημητριάδης Δικηγορικό Γραφείο Δ.Ε.Π.Ε.

14 Απριλίου 2020

\*Το πιο πάνω άρθρο συγγράφηκε για καθαρά ενημερωτικούς σκοπούς και δεν πρέπει να εκληφθεί ως νομική συμβουλή. Δεν εγγυόμαστε την πληρότητα του ή την ορθότητα του περιεχομένου του ούτε και υπέχουμε οποιασδήποτε ευθύνης σε περίπτωση πρόκλησης ζημιάς ή απώλειας.

© Λέλλος Π. Δημητριάδης Δικηγορικό Γραφείο Δ.Ε.Π.Ε., 2020. Με επιφύλαξη όλων των δικαιωμάτων.