

# Newsletter

## Employment law | Issue No 8

In Greek

**Υποχρεώσεις εργοδοτών και εργαζομένων ενόψει της επίκαιρης επιδημίας του νέου κορονοϊού**

I.

Από τη σύμβαση εργασίας απορρέουν, μεταξύ άλλων, δύο πρωταρχικές υποχρεώσεις: η υποχρέωση πίστης του εργαζομένου και η υποχρέωση προνοίας του εργοδότη.

Υποχρέωση πίστης σημαίνει ότι ο εργαζόμενος οφείλει, μεταξύ άλλων, να απέχει από κάθε πράξη που μπορεί να βλάψει τον εργοδότη. Κατά συνέπεια, οφείλει να γνωρίζει και να τηρεί τα μέτρα ατομικής προστασίας, τόσο εντός όσο και εκτός τόπου εργασίας, και ιδίως να συμπεριφέρεται κατά τρόπο που, στο μέτρο του δυνατού, εξασφαλίζει ότι αποκλείεται να νοσήσει και να μεταδώσει τη νόσο σε συνάδελφο ή να δυσχεράνει τη λειτουργία της εργοδοτικής επιχείρησης ή τμήματος αυτής.

Υποχρέωση προνοίας σημαίνει ότι ο εργοδότης οφείλει, μεταξύ άλλων, να μεριμνά για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων του, πράγμα που, στο μέτρο του δυνατού, περιλαμβάνει και την ισορροπία προσωπικής - επαγγελματικής ζωής. Κατά συνέπεια, οφείλει να γνωρίζει, να αξιώνει και να επιβλέπει την τήρηση των μέτρων προστασίας στον χώρο εργασίας και να οργανώνει την εργασία κατά τρόπο που, στο μέτρο του δυνατού, να προστατεύει τους εργαζομένους, να συμβάλλει στον περιορισμό της επιδημίας, ιδίως εντός του χώρου της επιχείρησης, αλλά και να διευκολύνει τους εργαζομένους σε μια δύσκολη συγκυρία.

Επομένως:

1. Εργαζόμενοι και εργοδότες οφείλουν να αλληλοενημερώνονται και να τηρούν τις εκάστοτε υποδείξεις των υπεύθυνων Αρχών (ιδίως [www.eody.gov.gr](http://www.eody.gov.gr) και [www.who.int](http://www.who.int)) για την περιοχή τους, αλλά και να αξιώνουν την τήρησή τους απ' όλους εντός της επιχείρησης.
  - a. Τόσο ως προς την ατομική υγιεινή (π.χ. συχνό και καλό πλύσιμο χεριών, αποφυγή επαφών χεριών με το πρόσωπο, καθαρισμός οθόνης κινητού), όσο και ως προς την κοινωνική συμπεριφορά (π.χ. αποφυγή χειραψιών και φιλιών, ιδίως μέτρα αυτοπεριορισμού σε περίπτωση εμφάνισης λόγου).
  - b. Τόσο εντός όσο και εκτός χρόνου και χώρου εργασίας, διότι εργαζόμενος μπορεί να καταστεί φορέας οποτεδήποτε και οπουδήποτε, εν συνεχεία να προσέλθει στην

εργασία χωρίς να το γνωρίζει και, εν τέλει, να προκαλέσει την επιβολή καραντίνας σε συναδέλφους ή και στον χώρο εργασίας.

Συμφώνως και προς προτάσεις των εργοδοτικών οργανώσεων (π.χ. <https://www.sev.org.gr/grafeio-typou/deltia-typou/anakoynosi-gia-ton-koronoio-covid-19-stirixi-epicheiriseon-kai-ergazomenon-6-3-2020/>), οι εργοδότες οφείλουν επιπροσθέτως:

2. Να φροντίζουν έτι πιο επισταμένως για την **καθαριότητα και υγιεινή του χώρου εργασίας** (π.χ. λεπτομερής καθαρισμός, ενδεχομένως απολύμανση, έλεγχος επισκεπτών).
3. **Να θέτουν στη διάθεση των εργαζομένων τα αναγκαία απλά μέσα υγιεινής** (π.χ. χαρτομάντιλα, σαπούνι και ζεστό νερό, αλκοολούχα διαλύματα, κάδους απορριμμάτων που να αδειάζουν συχνά).
4. Να προτείνουν στους εργαζομένους όλες τις **εφικτές εναλλακτικές ρυθμίσεις για τον χρόνο εργασίας**, αφενός για να μειώσουν τις πιθανότητες συγχρωτισμού τους προς φορείς του ιού, αφετέρου προς διευκόλυνση της αντιμετώπισης των προσωπικών και οικογενειακών προβλημάτων τους από τα μέτρα προστασίας της δημόσιας υγείας, όπως π.χ. αναστολή λειτουργίας εκπαιδευτικών ιδρυμάτων μέχρι τις 26/3. Σε αυτά διευκολύνει και η από 9.3.2020 εξαγγελθείσα ελαστικοποίηση των δηλώσεων αλλαγής ωραρίου στο ΕΡΓΑΝΗ.
  - a. Προτάσεις της πρώτης κατηγορίας θα μπορούσαν να είναι π.χ. η συμφωνία για **εκ περιτροπής απασχόληση**, έτσι ώστε κάθε εργαζόμενος να έρχεται σε επαφή με το ½ των συναδέλφων του και όχι με το σύνολο αυτών, ή η εργασία σε **βάρδιες**, ή η **χορήγηση κανονικής άδειας ή άδειας άνευ αποδοχών**.
  - b. Προτάσεις της δεύτερης κατηγορίας θα μπορούσαν να είναι π.χ. η **ελαστικοποίηση** ή και η **μεταβολή του ωραρίου**, η **χορήγηση άδειας μετ' αποδοχών** (ιδίως αν προβλέπεται από συλλογική σύμβαση εργασίας ή διαιτητική απόφαση) ή, κατόπιν συμφωνίας πάντα, **κανονικής ή άνευ αποδοχών**. Σήμερα αναμένονται οι κυβερνητικές ανακοινώσεις για πρόσθετα μέτρα αυτής της κατηγορίας, όπως ειδική άδεια.
5. Να προτείνουν στους εργαζομένους όλες τις **εφικτές εναλλακτικές ρυθμίσεις για τον τόπο εργασίας**, όπως π.χ. η **τηλεργασία** ή εργασία από απόσταση ή από το σπίτι. Αντιθέτως προς όσα συνηθίζει, το εργατικό μας δίκαιο (άρθρο 5 ν. 3846/2010) είναι αρκετά ευέλικτο σχετικώς προς την τηλεργασία, απαιτώντας αποκλειστικώς (α) έγγραφη ενημέρωση του εργαζομένου για διάφορα, μάλλον εύλογα στοιχεία και (β) την κάλυψη του πρόσθετου κόστους τηλεπικοινωνιών, αποκατάστασης βλαβών χρησιμοποιούμενων μηχανημάτων κλπ από τον εργοδότη. Τα δε πρακτικά προβλήματα (π.χ μέτρηση χρόνου εργασίας) έχουν αντιμετωπιστεί σε πολλές χώρες παγκοσμίως και υπάρχει πλήθος ειδικών συστημάτων.

6. Να προτείνουν στους εργαζομένους όλες τις εφικτές εναλλακτικές ρυθμίσεις για τον τρόπο και τα μέσα εργασίας, όπως π.χ. η ματαίωση των μεταβάσεων στο εξωτερικό και στο εσωτερικό, ο περιορισμός των συναντήσεων, η αντικατάστασή τους από τηλεδιασκέψεις ή βιντεοδιασκέψεις, η αποφυγή κοινής χρήσης πραγμάτων, όπως στυλό, μολύβια, τηλέφωνα, πληκτρολόγια κ.ά.

Τέλος, δεδομένου ότι επιμένουμε πως, για πλήθος λόγων, τα παραπάνω είναι καλό να τεθούν αρχικώς σαν προτάσεις και να εξαντληθεί κάθε εύλογο περιθώριο επίτευξης συμφωνίας πριν από τυχόν μονομερή επιβολή τους, επιβάλλεται να τονιστεί το εξής:

7. Κάθε εργαζόμενος και κάθε εργοδότης οφείλει να εξετάσει πολύ σοβαρά κάθε πρόταση που τυχόν του υποβάλλει ο εργοδότης ή εργαζόμενός του αντίστοιχα, εντός του ανωτέρω πλαισίου, και να μην την απορρίψει, εκτός κι αν έχει έναν εντελώς εύλογο, καλόπιστο και ευαπόδεικτο λόγο να το πράξει. Η υποχρέωση αυτή ενισχύεται, αν πρόκειται για εργαζόμενο ανήκοντα σε κάποια από τις ευπαθείς ομάδες ή / και για έγκυο ή νέα μητέρα που θηλάζει, περιπτώσεις όπου επιβάλλεται να εξεταστεί σοβαρά ακόμη και η ολοσχερής απομάκρυνση από τον χώρο εργασίας.

## II.

Παρόλα αυτά, όσα και ό,τι μέτρα κι αν λάβει κανείς, φαίνεται ότι είναι πρακτικώς αδύνατο να εξασφαλιστεί πως κάποιος δεν θα νοσήσει ή πως η εργοδοτική επιχείρηση δεν θα υποχρεωθεί να διακόψει τις εργασίες της ή πως εργαζόμενος, εργαζόμενοι και τόπος εργασίας δεν θα τεθούν σε καραντίνα. Σε μια τέτοια περίπτωση, κατά τη γνώμη μας:

1. Σε ό,τι αφορά στον εργαζόμενο:
  - a. Αν εργαζόμενος, χωρίς να έχει νοσήσει, επιλέξει να απέχει από την εργασία, π.χ. αρνούμενος να προσέλθει στο χώρο εργασίας που δεν έχει τεθεί σε καραντίνα και δεν φιλοξενεί φορείς, πρόκειται για αδικαιολόγητη απουσία (αδιάφορα πόσο ανήσυχος και πανικόβλητος είναι ο εργαζόμενος).
  - b. Αν εργαζόμενος τεθεί σε υποχρεωτική καραντίνα, εφαρμόζονται τα άρθρα 657 και 658 ΑΚ και διατηρεί το δικαίωμα στο μισθό για διάστημα έως 1 μηνός που καθορίζεται από τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης.
  - c. Αν εργαζόμενος νοσήσει, εφαρμόζονται οι διατάξεις περί ασθενείας.
2. Σε ό,τι αφορά στην εργοδοτική επιχείρηση:
  - a. Αν εργοδότης, χωρίς να έχει τέτοια υποχρέωση, αποφασίσει να κλείσει προσωρινώς έναν χώρο εργασίας, τότε πρόκειται για προσωπική του επιλογή και παραμένει υπόχρεος να καταβάλλει τους μισθούς στους εργαζομένους του.
  - b. Αν εργοδότης, ιδίως χωρίς πταίσμα του (δόλο ή αμέλεια, ακόμη και απλή), υποχρεωθεί από τις Αρχές να κλείσει προσωρινώς έναν χώρο εργασίας, τότε:

- i. Αν μεν υπάρχει εναλλακτικός τρόπος εργασίας του προσωπικού του (π.χ. τηλεργασία) ή οι εργαζόμενοι δέχονται να λάβουν κανονική άδεια, οφείλει να καταφύγει το μέτρο αυτό και να εξακολουθήσει να προβαίνει κανονικά στη μισθοδοσία των εργαζομένων του (εκτός κι αν συμφωνηθεί άδεια άνευ αποδοχών).
- ii. Αν, δε, δεν υπάρχει εναλλακτικός τρόπος εργασίας του προσωπικού (π.χ. πρόκειται για φορτοεκφορτωτές και η τηλεργασία είναι αδύνατη), ούτε επιτυγχάνεται συμφωνία για χορήγησης κάποιας μορφής αδειας, τότε, ενδεχομένως και υπό προϋποθέσεις, να πρόκειται για ανώτερη βία και, κατ' εφαρμογή του άρθρου 656 ΑΚ, ο εργοδότης να απαλλάσσεται της υποχρέωσης μισθοδοσίας (ορθότερα: οι εργαζόμενοι δεν θα έχουν αξίωση στον μισθό).

*Εάν δεν θέλετε να λαμβάνετε εφεξής κανένα ενημερωτικό μήνυμα, μπορείτε να επιλέξετε τον ακόλουθο υπερσύνδεσμο: UNSUBSCRIBE*



[www.potamitisvekris.com](http://www.potamitisvekris.com)



[labournews.subscribe@potamitisvekris.com](mailto:labournews.subscribe@potamitisvekris.com)



**In English****Obligations of employers and employees in view of the current epidemic of the new coronavirus (CONVID -19)****I.**

Two primary obligations arise from an employment agreement, *inter alia*: the employee's duty of loyalty and the employer's duty of care.

The duty of loyalty means that the employee must, *inter alia*, abstain from any act that may harm the employer. Consequently, he/she must be aware of and adhere to personal protection measures, both inside and outside the workplace, and in particular to behave in such a way as to ensure, as far as possible, that he/she will not get infected by disease and transmit the disease to a colleague or to render the operation of the employer's business or of a part of it difficult.

The duty of care means that the employer must, *inter alia*, take care of the health and safety of his/her employees, which includes, as far as possible, the balance of personal and professional life. Consequently, the employer must be aware of, request and supervise the compliance with the workplace safety measures, organize work in such a way as to protect the employees as far as possible, help to limit the epidemic, especially within the place of work, but also facilitate the employees during such a difficult time.

Consequently:

1. Employees and employers must **keep each other informed and abide by the recommendations of the competent Authorities** (in particular [www.eody.gov.gr](http://www.eody.gov.gr) and [www.who.int](http://www.who.int)) for their area, and **also demand compliance with these recommendations by everyone within the business.**
  - a. Both in terms of **personal hygiene** (e.g. frequent and careful hand washing, avoiding hand-to-face contact, mobile screen cleaning), and **social behavior** (e.g. avoiding handshakes and kisses, and especially **self-restraining measures**, where there is any reason).
  - b. **Both inside and outside working hours and workplace**, since an employee may become a carrier anytime and anywhere, and then come to work without being aware of it and eventually cause the imposition of quarantine to his/her colleagues or to the workplace.

In accordance with the suggestions of the employers' unions (e.g. <https://www.sev.org.gr/grafeio-typou/deltia-typou/anakoinosi-gia-ton-koronoio-covid-19-stirixi-epicheiriseon-kai-ergazomenon-6-3-2020/> - in Greek), employers must additionally:

2. Take thorough care of the **cleanliness and sanitation** of the workplace (e.g. thorough cleaning, possibly disinfection and guest control).

3. **Provide the employees with the necessary simple hygiene products** (e.g. tissues, soap and hot water, alcoholic solutions, trash cans that are emptied frequently).
4. Offer to the employees all **feasible alternatives for working time**, in order to, on the one hand, reduce their chances of being co-infected by virus carriers and on the other hand to facilitate the overcoming of their personal and family problems due to the public health protection measures, such as e.g. the suspension of the operation of all educational institutions until 26/3. These actions are also facilitated by the flexibility provided through the announcement dated 9.3.2020 regarding the change of the working hours notifications to the ERGANI Digital System.
  - a. For the first category, some suggestions could be e.g. arrangements for **rotation employment** so that every employee gets in touch only with ½ of his/her colleagues and not with all of them, or working in **shifts** or granting of **annual leave of absence** or of **unpaid leave**.
  - b. For the second category, some suggestions could be e.g. the **flexibility or change of working hours**, or the **granting of paid leave** (especially if provided for by a collective labor agreement or arbitration decision) or, always upon agreement, **the granting of the regular annual leave or of unpaid leave**. We are expecting today the government announcements of additional measures for this category, such as special leave.
5. Suggest to the employees all **possible alternatives regarding the place of work**, such as: **teleworking** or working remotely or from home. Contrary to what is customary, our labor law (Article 5 of Greek Law 3846/2010) is quite flexible regarding teleworking, requiring only (a) a written statement of the employee on various, rather reasonable issues (b) coverage of the additional telecommunications costs, repairing by the employer of the equipment used, etc. Practical problems (e.g. working time measurement) have been addressed in many countries worldwide and there are numerous of specialized systems.
6. Suggest to the employees all **possible alternatives regarding working methods and means**, such as: cancelation of transitions abroad and inside the country, **limitation of meetings**, their replacement by **teleconferences** or **videoconferences**, avoiding sharing materials such as pens, pencils, phones, keyboards, etc.
 

Finally, since we insist that due to numerous reasons, the aforementioned shall be put forward initially as suggestions and that any reasonable chance of reaching an agreement shall be exhausted prior to a possible unilateral imposition of them, it is important to emphasize on the following:
7. Every employee and employer must take very seriously any suggestion made by his/her employer or employee respectively, within the above framework, and **not reject it, unless**

he/she has a totally reasonable, *bona fide* and substantiated reason to do so. Such obligation is reinforced, if the employee belongs to a vulnerable population group or / and is pregnant or breastfeeding mother. In such cases even the complete removal from the place of work must be seriously considered.

II.

Nevertheless and despite all the measures taken, it seems practically impossible to ensure that someone will not get infected, or that the employer will not be forced to cease the operation of its business, or that one or more employees and the workplace will not be placed under quarantine. In such case, our opinion is the following:

1. As concerns the employee:
  - a. If an employee, without being infected, chooses to abstain from work, e.g. refusing to come to the workplace, which has not been quarantined and does not host carriers, such absence shall be considered as an unjustified absence (no matter how anxious and panicked the employee might be).
  - b. If an employee is placed under compulsory quarantine, articles 657 and 658 of the Greek Civil Code apply and the employee maintains the right to be remunerated for up to one month, which is defined by the duration of the employment relationship.
  - c. If an employee is infected, the provisions on illness apply.
2. As concerns the employer's business:
  - a. If an employer, without having such an obligation, decides to temporarily close a workplace, it is considered as a personal choice and the employer remains responsible to remunerate the employees.
  - b. If an employer, especially without its fault (intention or negligence, even ordinary), is obliged by the Authorities to temporarily close the workplace, then:
    - i. If there are alternative working means for the provision of employment (e.g. teleworking), the employer must resort to these means and continue to remunerate the employees regularly (if unpaid leave is not agreed).
    - ii. If, however, there are no alternative working means for the provision of employment (e.g. the employees are loaders and teleworking is impossible), and no agreement for the granting of any kind of leave is reached, then possibly and under conditions, the provisions on *force majeure* apply and by virtue of article 656 of Greek Civil Code, the employer is exempt from the obligation to remunerate the employee (to be more precise: the employees will not have grounds to claim the payment of their salaries).

If you do not wish to receive our newsletter henceforth, kindly select the following link: [UNSUBSCRIBE](#)



[www.potamitisvekris.com](http://www.potamitisvekris.com)



[labournews.subscribe@potamitisvekris.com](mailto:labournews.subscribe@potamitisvekris.com)

