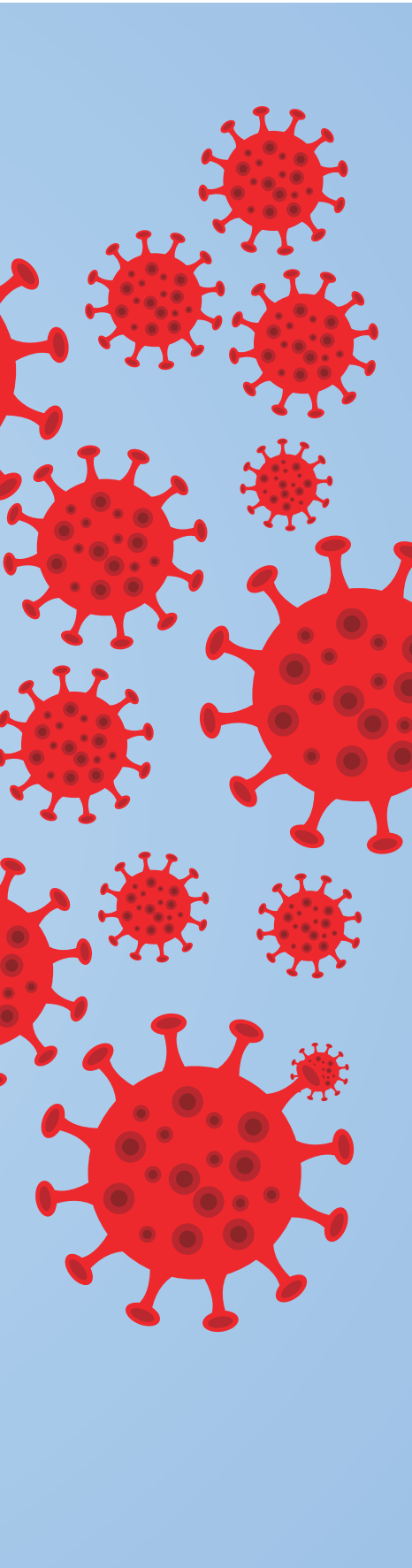


# Ο εργοδότης κι οι εργαζόμενοι ενώπιον του κορονοϊού



**Αλέξιος Δημ. Παπασαύρου**  
Δικηγόρος, Εταίρος της PotamitisVekris





Στο πλαίσιο του 13ου Πανελληνίου Συνεδρίου Δικηγόρων Νομικών Υπηρεσιών, είχα τη χαρά να συζητήσω με τον καθ. κ. Σπύρο Βλαχόπουλο και τη συνάδελφο κυρία Grace Κατσούλη, υπό τον συντονισμό του επίσης συναδέλφου κ. Γιάννη Αψούρη, σχετικά με την υποχρέωση εμβολιασμού (δεν είχε ακόμη επιβληθεί νομοθετικώς σε κανέναν) και συνακόλουθα ερωτήματα που η πανδημία και η προσπάθεια αντιμετώπισής της θέτουν στους εργοδότες και τους εργαζομένους.

Όπως εξέθεσε ο καθ. Βλαχόπουλος, η για επιτακτικούς λόγους προστασίας της δημόσιας υγείας, νομοθετική επιβολή υποχρέωσης εμβολιασμού σε συγκεκριμένη κατηγορία εργαζομένων, για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα και με συγκεκριμένο εμβόλιο, είναι συμβατή με το Σύνταγμα<sup>1</sup>. Έτσι, αφού πρώτα εξουσιοδότησε τον Υπουργό Υγείας να δύναται να το αποφασίσει για την αποτροπή της διάδοσης ειδικώς του κορονοϊού<sup>2</sup> και γενικώς κάθε μεταδοτικού νοσήματος που ενδέχεται να έχει σοβαρές επιπτώσεις στη δημόσια υγεία<sup>3</sup>, εν τέλει ο νομοθέτης, δια του άρθρου 206 του Ν 4820/2021, υποχρέωσε ο ίδιος συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων (ιδίως υγειονομικούς και προσωπικό δομών φροντίδας ηλικιωμένων) να εμβολιαστούν κατά του κορονοϊού (το μέτρο θα επαναξιολογηθεί στις 31.10.2021). Όσοι δεν συμμορφώθηκαν εντός της ταχθείσας προθεσμίας, δεν δικαιούνται πια να εργαστούν ούτε να αμειφθούν<sup>4</sup>, εκτός αν εμβολιαστούν πλήρως

και παρέλθει χρονικό διάστημα 14 ημερών<sup>5</sup>. Οι απόπειρες αναστολής της ισχύος και γενικότερα αδρανοποίησης της ρύθμισης έχουν απορριφθεί τόσο από το Συμβούλιο της Επικρατείας<sup>6</sup>, όσο και από πολιτικά Πρωτοδικεία ανά τη χώρα.

Όπως, δε, ανέλυσε η κυρία Κατσούλη, ο GDPR δεν απαγορεύει να υποχρεωθούν οι εργαζόμενοι να επιδεικνύουν στον εργοδότη τα πιστοποιητικά εμβολιασμού τους (και δη ψηφιακά)<sup>7</sup>. Άλλωστε, ακριβώς για την προστασία των ίδιων των εργαζομένων, την επίδειξη ζήτησαν και συνδικαλιστικές οργανώσεις<sup>8</sup>. Εν τέλει, το ζήτημα επιλύθηκε με το άρθρο 205 του Ν 4820/2021, το οποίο θέσπισε ρητώς τη σχετική υποχρέωση.

Κατά συνέπεια, στους κλάδους και στις ειδικότητες εργαζομένων, όπου έχει νομοθετηθεί η υποχρέωση εμβολιασμού κατά του κορονοϊού, ο εργοδότης έχει την υποχρέωση, το δικαίωμα και τη δυνατότητα να ελέγξει αν οι υπόχρεοι εργαζόμενοί του έχουν ή όχι εμβολιαστεί (εκτός αν αρνηθούν να επιδείξουν πιστοποιητικό, οπότε πρακτικώς νοούνται ως ανεμβολίαστοι), καθώς και την υποχρέωση και το δικαίωμα να αρνηθεί τις υπηρεσίες των ανεμβολίαστων.

Όμως, στη συντριπτική πλειονότητα των κλάδων, ειδικοτήτων, επιχειρήσεων και εργαζομένων, ο νομοθέτης δεν έχει (ακόμη;) επιβάλλει υποχρεωτικό εμβολιασμό, παρόλο που σε πολλές περιπτώσεις η εργασία παρέχεται υπό συνθήκες που ευνοούν τη διάδοση του κορονοϊού. Χαρακτηριστικά παραδείγματα αποτελούν η εστίαση<sup>9</sup>, τα ξενοδοχεία, τα σχολεία, τα ωδεία, τα φροντιστήρια, τα θέατρα, οι κινηματογράφοι, οι εκθεσιακοί, συναυλιακοί και συνεδριακοί χώροι,

1. Σπ. Βλαχόπουλος, Σύνταγμα, εμβολιασμός και Covid-19, Δίκαιο Τεχνολογίας και Επικοινωνίας, 2/2021, *Αντ. Μανιτάκης*, Η συνταγματικότητα του πειθαναγκαστικού εμβολιασμού, <https://bit.ly/3nnSEsq>, Ν. Σιγκρίδης, Το μέτρο του υποχρεωτικού εμβολιασμού στις εργασιακές σχέσεις, ΔΕΝ 2021.545

2. ΠΝΠ της 25.2.2020 που κυρώθηκε με το άρθρο 1 του Ν 4682/2020.

3. Ν 4675/2020, άρθρο 4, παρ. 3Α iii β

4. Στο μεν δημόσιο τομέα, μετά από απόφαση του επικεφαλής του Φορέα, ο οποίος επιβάλλει στον υπάλληλο το ειδικό διοικητικό μέτρο της αναστολής καθηκόντων, στον δε ιδιωτικό λόγω ρητής νομοθετικής απαγόρευσης προς τον εργοδότη να αποδεχθεί τέτοια εργασία, με πρόβλεψη διοικητικών κυρώσεων για την περίπτωση που το πράξει (παρόλο που από τις διατάξεις των άρθρων 374, 316, 281 και 288 ΑΚ, ούτως ή άλλως προκύπτει ότι όταν η αποδοχή της προσφερόμενης εργασίας είναι επιζήμια χωρίς να είναι αδύνατη ή η προσφερόμενη εργασία δεν μπορεί να αξιοποιηθεί παραγωγικώς, η εργασία και η αντίστοιχη αξίωση μισθού μπορούν να αποκρουσθούν με την ένσταση της μη εκπλήρωσης της σύμβασης ή της καταχρηστικής άσκησης δικαιώματος -βλ. Ι. Ληξουριώτης, Εμβολιασμός και άλλα μέτρα κατά του COVID-19, ΔΕΕ 2021, σελ. 1, Ν. Σιγκρίδης, όπ.π.).

5. Αν και προβλέπεται ρητώς μόνο για τον δημόσιο τομέα, για την ταυτότητα του λόγου θα πρέπει να γίνει αναλογικός δεκτός και για τον ιδιωτικό, τόσο ως επαναφορά σε ισχύ του δικαιώματος του εργαζομένου να αξιώσει την πραγματική του απασχόληση, όσο και ως λήξη της υποχρέωσης του εργοδότη να μην αποδέχεται τις υπηρεσίες του.

6. ΣτΕ (Ολομέλεια Επιτροπής Αναστολών) 250-252/2021, <https://bit.ly/3la7NuD>

7. Αμ. Ξεϊνη - Ι. Αλεξοπούλου, Πιστοποιητικά Εμβολιασμού & Προσωπικά Δεδομένα, *Συνήγορος 2021*, σελ. 80.

8. <https://bit.ly/3jXeot2>

9. Όπου, σε κλειστό χώρο, αξιώνεται εμβολιασμός από τους πελάτες, αλλά όχι από τους εργαζομένους, οι οποίοι ωστόσο παρασκευάζουν και μεταφέρουν τα φαγητά, μάλιστα υπό συνθήκες υψηλής θερμοκρασίας και έντασης ιδίως στην κουζίνα, οπότε, κατά την κοινή πείρα, είναι ανθρώπινο π.χ. να κατεβάζουν κάποιες στιγμές τη μάσκα τους στο σαγόνι για να πάρουν μια ανάσα παραπάνω!

τα γυμναστήρια, οι εταιρίες καθαριότητας και φύλαξης, τα μεταλλεία, ορυχεία και κάθε υπόγειος και κλειστός χώρος εργασίας, οι βιομηχανίες με αλυσίδα παραγωγής όπου οι θέσεις εργασίας δεν μπορούν να απομακρυνθούν επαρκώς ή να αεριστούν αρκούντως, τα γραφεία όπου δεν επαρκεί ο χώρος για όλους τους εργαζόμενους με τήρηση των αναγκαίων αποστάσεων ή δεν υπάρχει πλήρης φυσικός αερισμός, τα κλειστά καταστήματα όπου απασχολούνται πωλητές ερχόμενοι σε επαφή με τον πελάτη, και πλήθος άλλων χώρων εργασίας, κλάδων, ειδικοτήτων και εν γένει εργασιών αυξημένου κινδύνου έναντι του κορονοϊού.

Όπως συμφωνήσαμε στη συζήτησή μας με τον καθ. Βλαχόπουλο και την κυρία Κατσούλη, σε όλες αυτές τις περιπτώσεις το ελληνικό δίκαιο, όπως και το ευρωπαϊκό, καθώς και οι διεθνείς συμβάσεις, απαγορεύουν στον εργοδότη να επιβάλει μονομερώς υποχρέωση εμβολιασμού στους εργαζόμενους του<sup>10</sup>. Ο νομοθέτης δικαιούται να την επιβάλει (υπό προϋποθέσεις). Ο εργοδότης όχι.

Παρά ταύτα, ο νομοθέτης<sup>11</sup> υποχρεώνει τον εργοδότη «... να εξασφαλίζει την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων ως προς όλες τις πτυχές της εργασίας και να λαμβάνει μέτρα που να εξασφαλίζουν την υγεία και ασφάλεια των τρίτων». Επίσης, ο νομοθέτης<sup>12</sup> υποχρεώνει τον «... εργαζόμενο ... να εφαρμόζει τους κανόνες υγείας και ασφάλειας και να φροντίζει ανάλογα με τις δυνατότητες του για την ασφάλεια και την υγεία του, καθώς και για την ασφάλεια και την υγεία των άλλων ατόμων που επηρεάζονται από τις πράξεις ή παραλείψεις του κατά την εργασία σύμφωνα με την εκπαίδευση του και τις κατάλληλες οδηγίες του εργοδότη του». Κατά συνέπεια, παρόλο που ο εργοδότης δεν δικαιούται να επιβάλει υποχρεωτικό εμβολιασμό, δικαιούται και υποχρεούται να λάβει κάθε ένα, λιγότερο παρεμβατικό του εμβολιασμού,

εύλογο μέτρο προστασίας της υγείας των εργαζομένων, το οποίο επιβάλλεται ή δικαιολογείται από τις ιδιαίτερες συνθήκες παροχής της εργασίας. Ο δε εργαζόμενος, αντίστοιχα, δικαιούται να αξιώσει και υποχρεούται να συμμορφωθεί προς κάθε τέτοιο μέτρο. Κατ' αποτέλεσμα, τυχόν άρνηση του εργοδότη να λάβει τέτοια μέτρα και του εργαζομένου να τα εφαρμόσει, είναι παράνομη και αντισυμβατική.

Τα μέτρα αυτά περιλαμβάνουν σίγουρα όσα επιβάλλει ο νόμος, όπως π.χ. τη χρήση μάσκας, την τήρηση των ορισμένων αποστάσεων, την κατάλληλη διαμόρφωση των χώρων εργασίας, την κατάργηση των κοινόχρηστων χώρων, την τακτική απολύμανση, την παροχή τηλεργασίας από το εκάστοτε προβλεπόμενο μέρος του προσωπικού, τη διενέργεια ελέγχων κ.ά.

Όμως, επιπροσθέτως αυτών, ο εργοδότης δικαιούται -και ο εργαζόμενος δικαιούται να αξιώσει από αυτόν- να αποταθεί στον ιατρό εργασίας ή άλλον ειδικό και να του ζητήσει να συντάξει έγγραφη εκτίμηση κινδύνου, όπου και να προτείνει τη λήψη τυχόν πρόσθετων μέτρων<sup>13</sup>, όπως π.χ. την τοποθέτηση επιπλέον προστατευτικών διαχωριστικών γύρω από θέσεις εργασίας, την υποχρεωτική θερμομέτρηση κατά την είσοδο στις εγκαταστάσεις (χωρίς την κατάρτιση αρχείου), τη σταδιακή προσέλευση και αποχώρηση από την εργασία (ακόμη και με τροποποίηση ωραρίου), την υποβολή σε ελέγχους, είτε με υλικά που προσφέρει το κράτος, είτε με δαπάνες του εργοδότη, τη μονομερή επιβολή τηλεργασίας<sup>14</sup> κ.ά., πάντοτε εφόσον τα προτείνει ο ια-

τρός εργασίας ή ειδικός και δικαιολογούνται από τις ιδιαίτερες συνθήκες παροχής της εργασίας.

Σε περίπτωση παραβίασης οιαδήποτε εκ των μέτρων αυτών, εάν μεν υφίσταται ειδική διάταξη νόμου που να προβλέπει συγκεκριμένη συνέπεια (π.χ. αναστολή της σύμβασης εργασίας, κύρωση σε βάρος του εργοδότη), αυτή θα πρέπει να εφαρμοστεί. Αν, δε, δεν υπάρχει τέτοια, η παράβαση θα πρέπει να αντιμετωπιστεί όπως κάθε άλλη παράνομη και αντισυμβατική συμπεριφορά.

Αν η παραβατική συμπεριφορά προέλθει από τον εργοδότη, ο εργαζόμενος θα δικαιούται να προσφύγει στις αρμόδιες Αρχές (ιδίως Επιθεώρηση Εργασίας) και να ζητήσει την επιβολή κυρώσεων σε βάρος του εργοδότη. Επίσης, ανάλογα με τη βαρύτητα της παραβίασης και υπό την προϋπόθεση ότι θέτει σε κίνδυνο την υγεία του, είναι ενδεχόμενο να δικαιούται να αρνηθεί να προσφέρει την εργασία του, διατηρώντας την αξίωσή του στον μισθό (η παροχή της εργασίας θα έχει καταστεί αδύνατη από υπαιτιότητα του εργοδότη). Κι αν για κάποιο λόγο αυτό δεν αρκεί, δεν μπορεί να αποκλειστεί η πιθανότητα της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας από τον εργαζόμενο, με διατήρηση της αξίωσης σε αποζημίωση.

Αν η παραβατική συμπεριφορά προέλθει από τον εργαζόμενο, θα πρέπει να προσεχθεί η στοιχειοθέτηση του εργοδοτικού παραπόνου, έτσι ώστε αφενός να μην θεωρηθεί ότι πρόκειται για εκδίκηση, αφετέρου να τηρηθεί η αρχή της αναλογικότητας<sup>15</sup>. Συνεπώς, ο εργοδότης θα πρέπει κατά πάσα πιθανότητα να απευθύνει στον εργαζόμενο συστάσεις, ιδανικώς εγγράφως και όσο το δυνατόν περισσότερες, καλώντας τον να τηρήσει τις υποχρεώσεις του. Η δε τελική αντίδραση στην παραβατική συμπερι-

10. Για αναλυτική επιχειρηματολογία, βλ. ενδεικτικώς Βλαχόπουλος ό.π.π., Σιγκρίδης ό.π.π.

11. Άρθρο 42 του Ν 3850/2010. Τα ίδια επιτάσσει και η απορρέουσα από τα άρθρα 662 και 288 ΑΚ υποχρέωση προνοίας.

12. Άρθρο 49 του Ν 3850/2010. Τα ίδια επιτάσσει και η απορρέουσα από τα άρθρα 652 και 288 ΑΚ υποχρέωση πίστης.

13. Δεν μπορεί να αποκλειστεί το ενδεχόμενο ο ιατρός εργασίας να προτείνει πρόσθετα ή διαφορετικά μέτρα προστασίας ειδικώς για τους ανεμβολίαστους. Αν δικαιολογούνται από τις ιδιαίτερες συνθήκες της εργασίας, η επιβολή τους θα είναι σύννομη και δεν θα συνιστά ανεπίτρεπτη διάκριση. Άλλωστε, το έχουν ήδη πράξει οι νομοθεσίες όλων σχεδόν των κρατών παγκοσμίως, της χώρας μας συμπεριλαμβανομένης. Σε κάθε περίπτωση, καλό θα είναι ο ιατρός εργασίας να συμμετάσχει και σε μια προσπάθεια ενημέρωσης των εργαζομένων, στους οποίους θα πρέπει να εξηγηθούν ευαποδέκτως οι αυξημένοι κίνδυνοι, τα ενδεδειγμένα μέτρα και οι τυχόν σοβαροί λόγοι διαφοροποίησης μεταξύ εμβολιασμένων και μη.

14. Υπό προϋποθέσεις, το επιτρέπει η περ. α) της παρ. 3 του άρθρου 5 του Ν 3846/2010,

όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 67 του Ν 4808/2021.

15. Αν ακολουθήσει απόλυση και αυτή κριθεί εκδικητική, τότε θα αναγνωριστεί ως άκυρη, καθ' ότι απαγορευμένη από την παρ. 1 του άρθρου 66 του Ν 4808/2021. Αν δεν κριθεί ως εκδικητική, αλλά διαπιστωθεί παραβίαση της αρχής της αναλογικότητας, η παρ. 3 της ίδιας διάταξης επιτρέπει στο δικαστήριο να επιδικάσει πρόσθετη αποζημίωση απόλυσης, η οποία μπορεί να ανέλθει έως και στο διπλάσιο της κατά νόμο.

φορά, ιδίως αν αγνοηθούν οι συστάσεις, θα πρέπει να είναι ανάλογη προς τη βαρύτητα και τις ιδιαίτερες συνθήκες του παραπτώματος (π.χ. η επίμονη άρνηση χρήσης μάσκας διαφέρει από τη μεμονωμένη άρνηση υποβολής σε θερμομέτρηση). Στο πλαίσιο αυτό, δεν θα έπρεπε να αποκλειστεί η από τον εργοδότη προσφυγή στην Επιθεώρηση Εργασίας, προκειμένου να προσπαθήσει και αυτή να συνετίσει τον εργαζόμενο. Κι αν τίποτε δεν αποδώσει και ο εργαζόμενος επιμένει στην παράνομη και αντισυμβατική συμπεριφορά του, τότε ο εργοδότης θα δικαιούται αφενός να αποκρούσει την εργασία και να μην καταβάλλει αποδοχές, αφετέρου, αν δεν αρκεί η απόκρουση της εργασίας, ακόμη και να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας, καταβάλλοντας την προσηκούμενη αποζημίωση.


Όλα αυτά είναι αναμενόμενο να προκαλέσουν αντιδικίες, οι οποίες εμπνέουν ανασφάλεια, καταστρέφουν το εργασιακό κλίμα και βλάπτουν ποικιλοτρόπως την επιχείρηση και, εν τέλει, την απασχόληση, την κοινωνική συνοχή και την ανάπτυξη. Συνακόλουθα, ίσως να ήταν αποτελεσματικότερη η νομοθετική επιβολή υποχρέωσης εμβολιασμού κατά του κορονοϊού, αν όχι στο σύνολο των εργαζομένων στην Ελλάδα, τουλάχιστον σε πολλούς ακόμη κλάδους, ειδικότητες και εργασίες (πλην βεβαίως όσων εξαιρεθούν για σοβαρούς ιατρικούς λόγους) και πάντως σε κάθε εργαζόμενο που, κατά την εκτέλεση της εργασίας του, έρχεται σε επαφή με συνάδελο ή τρίτο (συμπεριλαμβανομένων μαθητών, πελατών, προμηθευτών και κάθε άλλου), δυνάμενη (η επαφή) να επιφέρει μόλυνση.

Γνωρίζουμε τις αντιδράσεις κατά της άποψης αυτής και τις επιφυλάξεις που πολλοί ορθώς έχουν εκφράσει. Όμως, αξίζει να προβληματιστεί κανείς, μήπως μια τέτοια νομοθετική επιλογή θα ήταν, όχι μόνο σκόπιμη και αποτελεσματικότερη, αλλά και συμβατή με το Σύνταγμα και τις διεθνείς υποχρεώσεις της χώρας, διότι έχουν πληρωθεί οι προϋποθέσεις της ΣτΕ 2387/20. Αφενός η αποτελεσματικότητα των εμβολίων (ιδίως ως προς την κατακόρυφη αύξηση των πιθανοτήτων αποφυγής σοβαρής νόσησης, διασωλήνωσης και θανάτου), αφετέρου το απειροελάχιστο ποσοστό σοβαρών παρενεργειών, έχουν αμφότερα

αποδειχθεί και επιβεβαιώνονται συνεχώς στην πράξη, κατ' εξοχήν από τους δυστυχείς χιλιάδες ανεμβολίαστους που πεθαίνουν καθημερινώς ενώ θα μπορούσαν οι ίδιοι να έχουν φροντίσει να σωθούν, καθώς και από τα δισεκατομμύρια δόσεων που έχουν χορηγηθεί χωρίς στατιστικώς ιδιαίτερα προβλήματα. Άλλωστε, αν δεν είχαν αποδειχθεί τα προαναφερθέντα, θα έπασχε η επιβολή υποχρέωσης εμβολιασμού σε οιαδήποτε. Συγχρόνως, ο νομοθέτης<sup>16</sup> και τα δικαστήρια έχουν κρίνει συμβατό προς το Σύνταγμα τον υποχρεωτικό εμβολιασμό με άλλα εμβόλια<sup>17</sup>. Επομένως, δεν προβάλλεται κανένα πειστικό επιχείρημα που να εξηγεί γιατί επιτρέπεται η υποχρέωση εμβολιασμού κατά π.χ. της ευλογιάς, της πολιομυελίτιδας ή της φυματίωσης, αλλά όχι κατά του κορονοϊού<sup>18</sup>.

Εξάλλου, οι ανεμβολίαστοι αποτελούν εν δυνάμει εργαστήρια παραγωγής μεταλλάξεων<sup>19</sup>, μία εκ των οποίων αρκεί για να καταρρεύσει η παγκόσμια προσπάθεια των τελευταίων 18 μηνών<sup>20, 21</sup>. Την ίδια στιγμή, ποσοστό 90%+ των διασωληνωμένων και των θανάτων λόγω του κορονοϊού είναι ανεμβολίαστοι<sup>22</sup>, ενώ η προσέγγιση

ση της πειθούς καταδεικνύει τα όριά της: η «ανοσία της αγέλης» μοιάζει πρακτικώς αδύνατο να επιτευχθεί χωρίς υποχρεωτικό εμβολιασμό (εκτός αν νοσήσουν πολλά εκατομμύρια ανεμβολίαστων, με όσα προφανή αυτό συνεπάγεται για τον αριθμό των νεκρών και τα υγειονομικά συστήματα κάθε χώρας). Παράλληλα, στις 29/8/2021, οι αριθμοί των κρουσμάτων, των διασωληνωμένων και των θανάτων λόγω του κορονοϊού ήταν υπερδεκαπλάσιοι των αντιστοίχων της ίδιας ημέρας του 2020<sup>23</sup>. Κατά συνέπεια, μετά την επιστροφή των τελευταίων αδειούχων από τους χώρους παραθερισμού, πολλοί εκ των οποίων έχουν επισημανθεί με αυξημένο ιικό φορτίο, και ιδίως μετά από το άνοιγμα των σχολείων, υπάρχει σαφέστατος λόγος ανησυχίας. Επομένως, συντρέχει άμεση και επείγουσα ανάγκη αύξησης του αριθμού των εμβολιασμένων κατά του κορονοϊού.

Δεδομένου, λοιπόν, αφενός ότι ουδείς προβάλλει πειστικό λόγο διαφοροποίησης μεταξύ των ήδη υποχρεωτικών εμβολίων και αυτού κατά του κορονοϊού και αφετέρου ότι πρέπει να αυξηθεί επείγοντως ο αριθμός των εμβολιασμένων με το τελευταίο για να σωθούν πολλές ζωές που διαφορετικά θα χαθούν κατά τραγικώς περιττό τρόπο, οφείλει να προβληματιστεί κανείς πολύ σοβαρά σχετικά με το μήπως δικαιολογείται, επιτρέπεται και επιβάλλεται η έκτακτη και καταρχήν για περιορισμένο χρονικό διάστημα (π.χ. 6 μηνών, με επανεξέταση στη συνέχεια) επέκταση της υποχρέωσης εμβολιασμού και σε πρόσθετους κλάδους, ειδικότητες και εργασίες, αυξημένης ευαισθησίας, αν όχι στο σύνολο των εργαζομένων στη χώρα<sup>24</sup> και πάντως σε κάθε εργαζόμενο που, κατά την εκτέλεση της εργασίας του, έρχεται σε επαφή με συνάδελο ή τρίτο, δυνάμενη (η επαφή) να επιφέρει μόλυνση (πλην ιατρικώς επιβεβλημένων εξαιρέσεων). 

16. Ενδεικτικώς, άρθρα 6 και 7 ΠΔ 79/2017.

17. Ενδεικτικώς, ΣτΕ 622/2021.

18. Το γεγονός, ότι το εμβόλιο κατά του κορονοϊού χορηγείται μόλις επί 8-9 μήνες δεν στοιχειοθετεί πειστικό αντεπιχείρημα, αφενός διότι, αν ίσχυε αυτή η λογική, τότε κανένα εμβόλιο δεν θα χορηγούταν ποτέ (ουδείς θα δεχόταν να το λάβει πρώτος ή έστω αρκετά νωρίς), αφετέρου διότι ποτέ στην ιστορία δεν έχουν χορηγηθεί σε τόσο σύντομο χρονικό διάστημα τόσες πολλές δόσεις εμβολίου και δη με τόσο στατιστικώς λίγες παρενέργειες. Σημειωτέον ότι, κατά την κοινή πείρα, ελάχιστοι, αν όχι ουδείς, από όσους κατανοητώς φοβούνται το εμβόλιο κατά του κορονοϊού, δεν ασχολήθηκαν ποτέ με τα ευρήματα των κλινικών μελετών όλων των λοιπών εμβολίων που έχει κάνει στη ζωή του.

19. Ενδεικτικώς, <https://bit.ly/3ttaVpc>

20. Το κυρίως πρόβλημα είναι πολύ πιθανότερο να προέλθει από την Αφρική, με τους ελάχιστους εμβολιασμένους, αλλά η παρατήρηση δεν παύει να αφορά στο σύνολο των ανεμβολίαστων παγκοσμίως.

21. Τον Μάιο - Ιούνιο η μετάλλαξη Δ ανέτρεψε τον μέχρι εκείνη τη στιγμή σχεδιασμό. Καθώς γράφονται αυτές οι γραμμές, εκφράζονται παγκοσμίως ανησυχίες για τη μετάλλαξη Mu.

22. Για τις 7/9/21, βλ. ενδεικτικώς <https://bit.ly/3tww0ak>

23. Σύγκριση <https://bit.ly/3lloQds>.

24. Είναι κατανοητή η επίκληση της αρχής της αναλογικότητας. Αν όμως -ο μη γένοιτο- ζήσουμε τραγωδία αντίστοιχη του Bergamo, αμέσως θα θεωρήσουμε τον υποχρεωτικό εμβολιασμό αναλογικότατο. Αλλά θα είναι αργά!