**ΠΟΛΥ ΣΗΜΑΝΤΙΚΗ ΕΓΚΥΚΛΙΟΣ**

**Συστάσεις της ΟΕΒ προς τις επιχειρήσεις**

**για χειρισμό περιστατικών εργαζομένων που απουσιάζουν από την εργασία τους**

**για λόγους που σχετίζονται με το νέο κορωνοϊό COVID-19**

Η Ομοσπονδία Εργοδοτών & Βιομηχάνων (ΟΕΒ) κατανοεί πως η εμφάνιση του νέου κορωνοϊού (COVID-19) τον Δεκέμβριο του 2019 στην Κίνα και ακολούθως η συνεχιζόμενη εξάπλωσή του στον υπόλοιπο πλανήτη προκαλούν ανησυχία στους πολίτες.

H επίδειξη ψυχραιμίας από όλους και **η συμμόρφωση πολιτών και επιχειρήσεων με τις υποδείξεις του Υπουργείου Υγείας** είναι απαραίτητες για την αποφυγή εξάπλωσης του ιού και περιορισμού των επιπτώσεών του.

Η εξάπλωση του ιού, κρούσματα του οποίου δύναται να εκδηλωθούν και στην Κύπρο, μπορεί να προκαλέσει προβλήματα στην λειτουργία των επιχειρήσεων, τόσο γιατί μπορεί να ασθενήσουν εργαζόμενοι όσο και γιατί κάποια άτομα για προληπτικούς λόγους πρέπει να απομονωθούν.

(α) Στην περίπτωση που εργαζόμενοι αποδεδειγμένα ασθενήσουν από τον κορωνοϊό, το περιστατικό θα πρέπει να τύχει χειρισμού ως απουσία για λόγους ασθένειας και η κάθε επιχείρηση θα πρέπει να ακολουθήσει την πολιτική που ήδη εφαρμόζει για χειρισμό τέτοιων περιστατικών. Η πολιτική αυτή μπορεί να προκύπτει από πρόνοια σχετικής συλλογικής σύμβασης, εσωτερικό κανονισμό, σύμβαση απασχόλησης ή στη βάση του εθίμου και πρακτικής που ακολουθείται. Σε τέτοια περίπτωση ο εργοδοτούμενος δικαιούται σε επίδομα ασθενείας από το Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων, νοουμένου ότι πληρούνται οι πρόνοιες της σχετικής νομοθεσίας.

(β) Εργοδοτούμενος που δεν ασθενεί μπορεί να χρειαστεί να απουσιάσει από την εργασία του ώστε να τεθεί σε απομόνωση για προληπτικούς λόγους ή για σκοπούς διάγνωσης, πχ επειδή έχει ταξιδεύσει πρόσφατα σε χώρα με ενεργή επιδημία ή επειδή έχει έρθει σε επαφή με άτομο μολυσμένο με τον ιό. Σε τέτοιες περιπτώσεις ούτε η επιχείρηση ευθύνεται για την απουσία του εργαζόμενου, ούτε ο εργαζόμενος ευθύνεται για την αδυναμία του να παραστεί στο χώρο εργασίας του και να προσφέρει τις υπηρεσίες του.

**Σύμφωνα με σημερινή απόφαση του Υπουργικού Συμβουλίου η οποία λήφθηκε μετά από πρόταση της Υπουργού Εργασίας, Πρόνοιας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων, η υποχρεωτική απουσία από την εργασία με οδηγίες ή εντολή των Αρχών σε καραντίνα και εφόσον θα κατέχουν πιστοποιητικό που θα εκδίδεται από το Υπουργείο Υγείας, κατ’ οίκον περιορισμό ή άλλως πως, θα τυγχάνει χειρισμού ως να ήταν απουσία λόγω ασθένειας από το Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Κάθε περίπτωση απουσίας που θα γίνεται αποδεκτή ως απουσία λόγω ασθενείας από τον Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων, θα τυγχάνει του ίδιου χειρισμού και από τον εργοδότη.**

(γ) Άλλα εξειδικευμένα προβλήματα, αν και εφόσον προκύψουν, μπορούν να επιλυθούν με καλή θέληση και πνεύμα συνεργασίας μεταξύ των εργοδοτών και των εργαζομένων. Αυτό επιβάλλουν τα εργασιακά θέσμια, ο εργασιακός πολιτισμός και η εργασιακή κουλτούρα του τόπου. Εννοείται πως η επαφή και συνεργασία με τις Συντεχνίες εκεί και όπου είναι ενεργές, αποτελεί αναγκαίο πρώτο μέτρο για αναζήτηση κοινά αποδεκτών λύσεων σε ειδικά προβλήματα ή ερωτήματα που ενδεχομένως να προκύψουν.

Σε περίπτωση συμφωνημένης απομόνωσης μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη για προληπτικούς λόγους και ανάλογα με την περίπτωση, μπορούν να διαμορφωθούν διάφορες συμφωνημένες διευθετήσεις όπως για παράδειγμα:

* Χρήση ετήσιας άδειας μετ’ απολαβών
* Απουσία του εργαζόμενου από την εργασία με μερικές απολαβές
* Εργασία εξ’ αποστάσεως / τηλεργασία / εργασία από το σπίτι
* Απουσία του εργαζόμενου με απολαβές και κάλυψη του απολεσθέντος χρόνου εργασίας όταν επανέλθει στην εργασία μέσα από την δημιουργία χρονομερίδας και με τρόπο που θα συμφωνηθεί
* Συμφωνημένη άδεια άνευ απολαβών

Πρώτιστος και ύψιστος στόχος είναι η διαφύλαξη της υγείας των εργαζομένων μας και της δημόσιας υγείας εν γένει.

Σε κάθε περίπτωση, πρόσθετος στόχος πρέπει να είναι η διαφύλαξη στον μέγιστο δυνατό βαθμό του εισοδήματος των επηρεαζόμενων εργαζόμενων, χωρίς πρόσθετη επιβάρυνση των επιχειρήσεων.

**Νοείται πως οι όποιες διευθετήσεις πέραν των (α) και (β) ανωτέρω θα πρέπει να είναι αμοιβαία αποδεκτές.**

Το Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων και Κοινωνικής Πολιτικής της ΟΕΒ είναι στην διάθεση των επιχειρήσεων για περαιτέρω καθοδήγηση.

---------------------------------------

28 Φεβρουαρίου 2020