

Covid-19: Το «stress-test» των εργασιακών σχέσεων

Το παρόν άρθρο πραγματεύεται την προβληματική των οικονομικών επιπτώσεων στην κυπριακή κοινωνία, ένεκα της έλευσης της πανδημίας του Covid-19 και της επερχόμενης κρίσης στις εργασιακές σχέσεις. Κατά την άποψη μου, πρέπει να επισημανθεί, ότι σε καμία περίπτωση δεν παραγνωρίζεται ο τομέας της υγείας που πλήττεται και, παράλληλα, δράττομαι της ευκαιρίας να εκφράσω τον σεβασμό μου προς το ιατρικό και νοσηλευτικό προσωπικό που βρίσκεται στην πρώτη γραμμή της μάχης κατά της πανδημίας που μαστίζει τον κόσμο.

Η πανδημία του Covid-19 και η προσωρινή παράλυση της οικονομίας, ένεκα των μέτρων περιορισμού της εξάπλωσης, προοιωνίζουν δραματικές αλλαγές στον τομέα της απασχόλησης. Μετά από μια δεκαετία οικονομικής ύφεσης και μνημονίων, όπου καταρρακώθηκαν οι εργασιακές σχέσεις και τα δικαιώματα των εργαζομένων, φαίνεται να οδεύουμε σε μια νέα περίοδο εκκαθάρισης της αγοράς εργασίας. Δεν είναι λίγοι αυτοί που ισχυρίζονται, ότι τα επερχόμενα ποσοστά ανεργίας πιθανό να ξεπεράσουν κάθε προηγούμενο, ακόμη και αυτού της μνημονιακής περιόδου. Με την κατάσταση που επικρατεί τους τελευταίους δύο μήνες, το τοπίο που διαμορφώνεται στην αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται, αν όχι επικίνδυνο, τουλάχιστον πρωτόγνωρο, καθώς πολλές είναι οι επιχειρήσεις που αναγκάστηκαν να κλείσουν κατ' εντολή του κράτους, είτε να υπολειπθούν λόγω της πανδημίας.

Λόγω της διαταραχής της οικονομίας ολόκληρης της Ένωσης, κατά παρέκκλιση της αρχής για απαγόρευση χορήγησης κρατικών ενισχύσεων από κράτη μέλη σε επιχειρήσεις (βασική αρχή της πολιτικής ανταγωνισμού της Ε.Ε.), η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ενέκρινε προσωρινό πλαίσιο για να μπορούν τα κράτη μέλη να προβούν σε χρήση της πλήρους ευελιξίας που προβλέπουν οι κανόνες για τις κρατικές ενισχύσεις, με στόχο τη στήριξη της οικονομίας στο πλαίσιο της έξαρσης της πανδημίας. Νομιμοποιητική βάση της εν λόγω παρέκκλισης ήταν η παράγραφος 3(β) του άρθρου 107 ΣΛΕΕ, επιδιώκοντας την διατήρηση της σταθερότητας της Ευρωπαϊκής οικονομίας.

Με την σειρά του το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, εξήγγειλε μέτρα στήριξης: *i)* επιχειρήσεων που έχουν αναστείλει πλήρως την εργασία τους, σύμφωνα με Διατάγματα του Υπουργού Υγείας και σχετικών αποφάσεων του Υπουργικού Συμβουλίου, αλλά *και ii)* επιχειρήσεων που έχουν αναστείλει μερικώς τις εργασίες τους και έχουν δεχθεί μείωση του κύκλου εργασιών τους (πέραν του 25%), συνεπεία της πανδημίας, κατά τον μήνα Μάρτιο 2020, με πρόβλεψη αντίστοιχης μείωσης σε επερχόμενους μήνες.

Μέσω των σχεδίων αυτών, επιχειρείται η διατήρηση του «status quo ante» στην κυπριακή οικονομία, κατ' επέκταση και στην αγορά εργασίας. Αφενός τα σχέδια σκοπούν στην διατήρηση της βιωσιμότητας των επιχειρήσεων και αφετέρου στην αποφυγή μαζικών απολύσεων. Βασική προϋπόθεση, για να εμπίπτει μια επιχείρηση στα ως άνω σχέδια, είναι να μην έχει απολυθεί κανένας εργαζόμενος από τις 01/03/20 και για όσο χρονικό διάστημα διαρκεί η συμμετοχή της στο σχέδιο. Η απαγόρευση απολύσεων διασφαλίζεται και μετά την συμμετοχή μιας επιχείρησης στο σχέδιο, για περίοδο ίση του συνολικού χρόνου συμμετοχής, πλέον ενός μήνα. Για παράδειγμα, εάν μια επιχείρηση επιδοτείται από το κράτος για περίοδο 3 μηνών (X), τότε υποχρεούται να μην απολύσει εργαζόμενους για περίοδο 7 μηνών (2X+1).

Κατά τις περιόδους που αναφέρονται ανωτέρω, αιτιολογούνται μόνο οι περιπτώσεις τερματισμού απασχόλησης άνευ προειδοποίησης, ως αναγράφονται στο άρθρο 5(στ) του περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμος του 1967 (Ν.24/1967).

Το εν λόγω Νομοθέτημα, ενεργεί ως σύστημα ουσιαστικού ελέγχου των απολύσεων και δικαιολογημένα έχει χαρακτηριστεί, μέσω της Νομολογίας, ως νομοθέτημα κοινωνικού περιεχομένου που αποβλέπει στην προστασία του δικαιώματος εργασίας (βλ. *Kanika Developments Ltd v. Λουκά Λουκά (2004) 1 Α.Α.Δ. 603*), αφού στο άρθρο 6 καθιερώνει μαχητό τεκμήριο υπέρ του εργοδοτούμενου, με το οποίο ο εργοδότης φέρει το βάρος απόδειξης, ότι ο τερματισμός της απασχόλησης έγινε νόμιμα για τους λόγους που περιοριστικά αναφέρονται στο άρθρο 5. Νοείται ότι σε περίπτωση που αποσειεί το βάρος απόδειξης, τότε η απόλυση κρίνεται νόμιμη και δεν προνοείται αποζημίωση, ενώ σε αντίθετη περίπτωση ο τερματισμός θα κριθεί παράνομος, με επακόλουθο την δια νόμου υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης. Ένας από τους λόγους που προνοούνται στο άρθρο 5 και θα μας απασχολήσει κατωτέρω είναι η περίπτωση τερματισμού απασχόλησης λόγω πλεονασμού (βλ. άρθρο 5(β)), με τον εργοδότη να φέρει το βάρος απόδειξης, ότι όντως οφείλεται σε πλεονασμό.

Με την κατάσταση που διαμορφώνεται λόγω της πανδημίας, αδιαμφισβήτητα, πολλές επιχειρήσεις πλήττονται οικονομικά, ένεκα της απρόοπτης μείωσης του κύκλου εργασιών τους. Η περίπτωση επηρεασμού του κύκλου εργασιών, εμπίπτει στο άρθρο 18 του περί Τερματισμού Απασχόλησης Νόμου, ως ένας από τους λόγους που εργοδοτούμενος δύναται να καταστεί πλεονάζων. Με την καθοδήγηση της Νομολογίας, θα σκιαγραφήσουμε το πλαίσιο της προβληματικής αυτής προσπαθώντας να απαντήσουμε στο ερώτημα: εάν η μείωση του κύκλου εργασιών συνεπεία του Covid-19 δικαιολογεί ως νόμιμη, στην παρούσα χρονική στιγμή και στο άμεσο μέλλον, τον τερματισμό απασχόλησης λόγω πλεονασμού βάσει του άρθρου 18(γ)(vii) - «περιορισμός του όγκου της εργασίας ή της επιχείρησης».

Βέβαια, ως επιτάσσει η Νομολογία των Δικαστηρίων μας, το κατά πόσο υφίστανται πραγματικές συνθήκες πλεονασμού κρίνεται επί τη βάσει αντικειμενικών κριτηρίων και σε καμία περίπτωση δεν εναπόκειται στην υποκειμενική κρίση του εργοδότη ή του εργοδοτούμενου (βλ. *United Hotels (Lordos) Ltd v. Ανδρούλας Σταύρου κ.α. (2003) 1 Α.Α.Δ. 515*). Για να διαπιστωθεί η πραγματική μείωση του όγκου εργασιών μιας επιχείρησης, θα πρέπει να διαπιστωθεί κατά ποσό υπήρξε ουσιαστική μείωση του συνήθους κύκλου εργασιών της, κατά τον ουσιώδη χρόνο τερματισμού της απασχόλησης του εργοδοτούμενου, στο βαθμό που να αιτιολογούνται πραγματικές συνθήκες πλεονασμού, ούτως ώστε να θεωρηθεί δικαιολογημένη η απόλυση.

Το Δικαστήριο, κρίνοντας αντικειμενικά εκάστοτε περίπτωση, θα κρίνει εάν με τα στοιχεία που έχει ενώπιόν του, τεκμηριώνεται επαρκώς ο ισχυρισμός του περιορισμού του όγκου των εργασιών. Η Νομολογία έχει καταδείξει, ότι οικονομικά στοιχεία, ήτοι ισολογισμοί και άλλα λογιστικά στοιχεία που αφορούν τον κύκλο εργασιών, μπορεί να είναι σημαντικά στοιχεία προς απόδειξη τέτοιας μείωσης, όμως δεν είναι κατ' αποκλειστικότητα τα μόνα που μπορούν να αποτελέσουν τέτοια μαρτυρία, χωρίς να τίθεται κάποιος περιορισμός του είδους της μαρτυρίας (βλ. *Σωτήρης Α. Χρυσάνθου κ.ά. v. Petros Pitsillis (Glass Market) Ltd κ.ά. (2001) 1Α Α.Α.Δ. 383*, σελ. 388). Έχει κριθεί, επίσης, ότι η μαρτυρία λογιστικής ζημίας δεν θεωρείται αρκετή, διότι μπορεί να οφείλεται σε πληθώρα λόγων, άσχετων με τον όγκο εργασίας της επιχείρησης, θέτοντας ως ορθότερη ένδειξη την αξία των εργασιών που έχουν διεξαχθεί (βλ. *Κώστας*

Τρύφωνος v. Takis Vashiotis Ltd (1999) 1 AAD, 1953). Η μειωμένη κερδοφορία μιας επιχείρησης, με βάση οικονομικές καταστάσεις, δεν αποτελεί ένδειξη της μείωσης του όγκου εργασιών και πάντοτε λαμβάνεται υπόψιν ο κύκλος εργασιών και όχι τα κέρδη ή η ζημία (βλ. πρωτόδικη απόφαση *Κώστας Κυριάκου Κωνσταντίνου v. Χρυσοδάλια Βιομηχανία Τροφίμων Λτδ*, αρ. υποθ. 122/2014).

Σε συνάρτηση με τα ανωτέρω, το Δικαστήριο θα εξετάσει εάν η μείωση του όγκου εργασίας ήταν ουσιαστική ή/και μακροχρόνια και όχι περιστασιακή ή περιοδική. Στην καθοδηγητική απόφαση, *A. Ιάσωνος Λτδ v. Χρίστου κ.α. (1994) 1 AAD*, η οποία επεξήγησε τον όρο του άρθρου 18(γ)(vii), αναφέρθηκαν τα εξής σημαντικά: «[...] **εποχιακή ή περιοδική μείωση του όγκου εργασίας η οποία αφήνει ανεπηρέαστο τον όγκο της εργασίας, επιμετρούμενο μέσα στο συνήθη κύκλο της εμπορικής δραστηριότητας του εργοδότη δε συνιστά λόγο για τον τερματισμό της απασχόλησης λόγω πλεονασμού**. Αν γινόταν δεκτή η θέση των εφεσειόντων, θα διανοιγόταν η οδός για την καταστρατήγηση του οικοδομήματος του νόμου που συναρτά τον πλεονασμό με τα αντικειμενικά δεδομένα της επιχείρησης. **Ο όγκος εργασίας προσδιορίζεται με βάση σταθερό παρονομαστή που αντανακλά τον όγκο της εργασίας του εργοδότη στο πλαίσιο του συνήθους κύκλου της επιχειρηματικής του δραστηριότητας και αυτή η σημασία που ενέχει ο όρος όγκος εργασίας στο πλαίσιο του άρθρου 18(γ)(vii) του Ν.24/67 [...]**».

Το εν λόγω σκεπτικό υιοθετήθηκε σε πληθώρα μεταγενέστερων αποφάσεων, μεταξύ άλλων, στην πρωτόδικη απόφαση *Μαρίας Ελευθερίου v. Suzukoyoto Ltd a.o. Αρ. Υπόθεσης 226/2014*, όπου αναφέρθηκε ότι «η διάγνωση και διαπίστωση περιορισμού του κύκλου εργασιών μιας επιχείρησης και κατά συνέπεια **η απόφαση για απόλυση ενός εργοδοτούμενου, δεν μπορεί να στηριχθεί στα οικονομικά πεπραγμένα μιας σύντομης χρονικής διάρκειας**».

Την δεδομένη στιγμή δεν μπορούμε να παραθέσουμε με ακρίβεια τον τρόπο που θα ανταποκριθούν τα Δικαστήρια. Βάση των ανωτέρω, η άποψη μου τείνει στο ενδεχόμενο να μην κριθεί ως νόμιμος τερματισμός για τους εξής λόγους:

Πρωτίστως, ένεκα της ύπαρξης των μέτρων στήριξης: *i)* Μια τέτοια ενέργεια από επιχειρήσεις που συμμετέχουν στα σχέδια, θα συνιστούσε κατάφορη παραβίαση των Κανονιστικών Διοικητικών Πράξεων που εξέδωσε η Υπουργός Εργασίας (βλ. Κ.Δ.Π.130/2020, Κ.Δ.Π.131/2020), διότι αντιβαίνει στην ρήτρα «παγοποίησης» απολύσεων, με οιοσδήποτε κυρώσεις να θεωρούνται αναμενόμενες. Η συμμετοχή στα σχέδια ενδέχεται να διαδραματίσει ουσιαστικό ρόλο και σε μετέπειτα χρονικό πλαίσιο υπό μορφή κωλύματος ως προς την περαιτέρω λήψη μέτρων για εξασφάλιση της βιωσιμότητας μιας επιχείρησης. *ii)* Σε περίπτωση που εργοδότης επέλεξε να μην συμμετάσχει στα σχέδια στήριξης, ενδεχομένως να κριθεί ότι δεν ενήργησε ως όφειλε δυνάμει της αρχής της «λογικής και συνετής αντίδρασης» (reasonableness), με την οποία υποχρεούται να καταβάλει κάθε δυνατή προσπάθεια προς εξεύρεση εναλλακτικής λύσης, προτού προχωρήσει σε τερματισμό απασχόλησης εργοδοτούμενου, λόγω πλεονασμού (βλ. *Vokes v. Bear [1974] ICR 1, Avonmouth Construction Co Limited v. Shipway [1979] IRLR 14, Thomas & Betts Manufacturing Co. Ltd v. Harding [1980] 1 RLR 255*). Εναλλακτικές λύσεις δυνατό να θεωρηθούν η επιλογή συμμετοχής στα σχέδια ή τυχόν πρόταση για μείωση μισθού ή προσφορά εναλλακτικής απασχόλησης ή άλλες ευέλικτες μορφές εργασίας. Το ίδιο αναμένεται και για εργοδότες που

επέλεξαν να μην συμμετάσχουν στα σχέδια στήριξης, ενώ κατά τον ουσιώδη χρόνο πληρούσαν όλα τα κριτήρια εισδοχής.

Ακολούθως, δεν θα είναι εφικτό να διαπιστωθεί ουσιαστική μείωση του συνήθους κύκλου εργασιών της εταιρείας σε σύγκριση με τον συνήθη κύκλο εργασιών, ένεκα του σύντομου χρονικού διαστήματος που έχει παρέλθει. Σε περίπτωση που διαφανεί μείωση, ενδεχομένως να κριθεί ως εποχιακή ή περιοδική, η οποία δεν εμπίπτει στην έννοια του άρθρου 18(γ)(vii).

Ενόψει του πρόσκαιρου χαρακτήρα των μέτρων στήριξης των επιχειρήσεων, πρέπει να διασφαλιστούν οι εργασιακές σχέσεις και να δοθούν ισχυρά κίνητρα για αποφυγή απολύσεων και αυθαιρεσιών. Για να είναι εφικτή η δέσμευση των επιχειρήσεων, για διατήρηση των θέσεων εργασίας, σε βάθος χρόνου, δηλαδή και μετά την περίοδο απαγόρευσης απολύσεων, πρέπει οι αρμόδιοι φορείς να μεριμνήσουν για ουσιαστική στήριξη του Ιδιωτικού τομέα. Με τα διάτρητα σχέδια στήριξης που θεσπίστηκαν και την φερόμενη στήριξη των κρατικών επιδοτήσεων, στην πράξη φαίνεται να ακολουθείται η θεωρία του βικτωριανού κοινωνικού δαρβινιστή Χέρμπερτ Σπένσερ ότι στο τέλος της ημέρας θα επιβιώσουν μόνο οι ισχυρότεροι.

Γεώργιος Ι. Πασιάς

Δικηγόρος

για Φοίβο, Χρίστο Κληρίδη & Συνεργάτες Δ.Ε.Π.Ε.