



26/03/20 | Αρχική (<https://www.e-forologia.gr/>) > Ειδησεογραφία
(<viewSections.aspx?id=55>) > Οικονομικά (<viewCategories.aspx?id=26>)

Ανάλυση και ερμηνεία των εργασιακών ρυθμίσεων στο πλαίσιο αντιμετώπισης της ανάγκης περιορισμού της διασποράς του κορωνοϊού



(<https://www.e-forologia.gr/images/content/217130.jpg>)

Πέτρος Γ. Ραπανάκης

Σύμβουλος επιχειρήσεων σε θέματα εργατικής νομοθεσίας & ανθρώπινου δυναμικού.

1. Προσωρινή απαγόρευση λειτουργίας επιχειρήσεων

Σύμφωνα με το άρθρο 656 του Αστικού Κώδικα ο εργαζόμενος δεν έχει το δικαίωμα να απαιτήσει το μισθό στην περίπτωση που η αποδοχή της εργασίας είναι αδύνατη από λόγους που δεν αφορούν στον εργοδότη και οφείλονται σε ανωτέρα βία.

Γεγονός ανωτέρας βίας συνιστά εν προκειμένω η επιβολή του μέτρου της προσωρινής απαγόρευσης λειτουργίας των καταστημάτων

λιανικού εμπορίου (εκτός των καταστημάτων που εμπορεύονται τρόφιμα και είδη πρώτης ανάγκης, των υπαίθριων λαϊκών αγορών και των οργανωμένων αγορών τροφίμων), καφέ, εστιατόριων, φροντιστηρίων, σχολείων, κομμωτηρίων και ειδικότερα :

- μετά από ομόφωνη εισήγηση της Επιτροπής Εμπειρογνομόνων του Υπουργείου Υγείας για τον νέο κορωνοϊό, αποφασίστηκε η αναστολή της λειτουργίας αρχής γενομένης από το Σάββατο 14 Μαρτίου, των παρακάτω:

Εμπορικά κέντρα, πολυκαταστήματα (shops in a shop), εκπτωτικά χωριά,

- Καφετέριες, καφενεία, μπαρ και επιχειρήσεις εστίασης με εξαίρεση τις υπηρεσίες delivery και take-away
- Κέντρα διασκέδασης
- Κινηματογράφοι, θέατρα, αίθουσες θεαμάτων
- Βιβλιοθήκες
- Μουσεία, αρχαιολογικοί και ιστορικοί χώροι
- Πρακτορεία τυχερών παιγνίων, καζίνο, λέσχες παιγνίων με την εξαίρεση τους πλανόδιους πωλητές και τα διαδικτυακά τυχερά παιχνίδια
- Αθλητικές εγκαταστάσεις, αθλητικοί όμιλοι, πολιτιστικοί όμιλοι και σωματεία (εξαιρούνται οι ανοιχτοί χώροι

μεμονωμένης άθλησης όπως θα διευκρινιστεί στην ΚΥΑ)

- Θεματικά πάρκα (λούνα πάρκ κλπ)/ εξαιρούνται οι δημόσιοι ανοιχτοί χώροι αναψυχής
- Κουρεία, κομμωτήρια, κέντρα αισθητικής-μασάζ, οίκοι ανοχής, κέντρα δερματοσιζίας (τατουάζ) και τρυπήματος δέρματος/σώματος

Οι επιχειρήσεις αυτές διατηρούν τη δυνατότητα να εκτελούν διοικητικές ή άλλες εργασίες κλεισμένων των θυρών με την τήρηση όλων των κανόνων υγιεινής.

- των εποχικών τουριστικών καταλυμάτων από 15.3.2020 έως και 30.4.2020 με την κοινή υπουργική απόφαση 18152/2020 (<https://www.e-forologia.gr/lawbank/document.aspx?digest=EFAB8429BC08C780.1D031AEA53&version=2020/03/14>) (ΦΕΚ 857/Β/ 14.3.2020).
- των βρεφονηπιακών και παιδικών σταθμών, νηπιαγωγείων, σχολικών μονάδων, ανωτάτων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, κέντρων ξένων γλωσσών, φροντιστηρίων και πάσης φύσεως εκπαιδευτικών δομών, φορέων και ιδρυμάτων, δημοσίων και ιδιωτικών, κάθε τύπου και βαθμού της χώρας για το χρονικό διάστημα από 11.3.2020 έως και 24.3.2020 με την κοινή υπουργική απόφαση Δ1α/ΓΠ.οικ. 16838 (ΦΕΚ 783/Β/ 10.3.2020).
- θεάτρων, κινηματογράφων, χώρων καλλιτεχνικών

εκδηλώσεων, κέντρων διασκέδασης, παιδότοπων, δημόσιων και ιδιωτικών γυμναστηρίων, ιδιωτικών σχολών εκμάθησης αθλημάτων, κολυμβητηρίων κλειστών και ανοικτών στο σύνολο της Επικράτειας, για το χρονικό διάστημα από 13.3.2020 έως και 27.3.2020 (ΦΕΚ 833/Β/ 12.3.2020).

- όλων των Δικαστηρίων και Εισαγγελιών στο σύνολο της Επικράτειας και της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Λειτουργιών, για το χρονικό διάστημα από 13.3.2020 έως και 27.3.2020 (ΦΕΚ 833/Β/ 12.3.2020).
- χώρων διενέργειας συνεδριακών εκδηλώσεων στο σύνολο της Επικράτειας από 9.3.2020 έως και 5.4.2020 (Άρθρο 2, Κοινή Υπουργική Απόφαση Αριθμ. Δια/ΓΠ.οικ. 15954/2020 ΦΕΚ 726/Β/8-3-2020)
- των Κέντρων Ανοιχτής Προστασίας Ηλικιωμένων (Κ.Α.Π.Η.) στο σύνολο της Επικράτειας από 9.3.2020 έως και 5.4.2020, για προληπτικούς λόγους δημόσιας υγείας, κατά τα αναφερόμενα στην από 7.3.2020 726/Β/8-3-2020)
- των σχολών εκπαίδευσης υποψηφίων χειριστών ταχυπλόων σκαφών, των σχολών ναυαγοσωστικής εκπαίδευσης, των επιχειρήσεων παροχής καταδυτικών υπηρεσιών αναψυχής, των επιχειρήσεων εκμίσθωσης θαλασσίων μέσων (ΚΥΑ Δ1α/ΓΠ.οικ.9420/2020 - ΦΕΚ 931/Β/18-3-2020)
- των κύριων ξενοδοχειακών καταλυμάτων με την ονομασία «Ξενώνες φιλοξενίας νέων» (Youth Hostels), στο σύνολο της

Επικράτειας, για το χρονικό διάστημα από 19.3.2020 έως και 30.4.2020 (Δια/ΓΠ.οικ.19419/2020 (<https://www.e-forologia.gr/lawbank/document.aspx?digest=A7FF99A8B4AF7200.1D031AEA53&version=2020/03/18>) - ΦΕΚ 930/Β/18-3-2020)

- για το χρονικό διάστημα από 18.3.2020 έως και 31.3.2020, κατά τα αναφερόμενα στην από 16.3.2020 εισήγηση της Εθνικής Επιτροπής Προστασίας Δημόσιας Υγείας έναντι του κορωνοϊού COVID-19 και προς περιορισμό του κινδύνου της διασποράς του κορωνοϊού COVID-19, των ιδιωτικών επιχειρήσεων σε ότι αφορά δραστηριότητες λιανικού εμπορίου που αναφέρονται αναλυτικά με το σχετικό ΚΑΔ των καταστημάτων λιανεμπορίου που κλείνουν από 18-03-2020, στην Κοινή Υπουργική Απόφαση Αριθμ. Δια/ΓΠ.οικ. 19024/2020 (<https://www.e-forologia.gr/lawbank/document.aspx?digest=4B617C9AA1F85D40.1D031AEA53&version=2020/03/17>) ΦΕΚ 915/Β/17-3-2020.

Ανοιχτά παραμένουν τα καταστήματα που πωλούν τρόφιμα, τα σούπερ μάρκετ, οι φούρνοι, τα ζαχαροπλαστεία (εφόσον δεν διαθέτουν τραπεζοκαθίσματα) και οι ιδιωτικές υπηρεσίες υγείας.

Διευκρινίζεται ότι η αναστολή της λειτουργίας των κέντρων διανομής και ανεφοδιασμού των καταστημάτων που εμπορεύονται τρόφιμα και είδη πρώτης ανάγκης, των υπεραγορών (super market), των υπαίθριων αγορών (λαϊκές αγορές) και των οργανωμένων αγορών τροφίμων, για προληπτικούς ή κατασταλτικούς λόγους που

σχετίζονται με τον κορωνοϊό COVID-19, αφορά μόνο τα τμήματα των εγκαταστάσεων της επιχείρησης, στα οποία εντοπίζεται κρούσμα της νόσου, και όχι το σύνολο της επιχείρησης αυτής.

2. Για ποιους εργαζόμενους ισχύει το μέτρο απαγόρευσης των απολύσεων

Η απαγόρευση των απολύσεων ισχύει για επιχειρήσεις που διέκοψαν τη λειτουργία τους με κυβερνητική εντολή (η απαγόρευση απολύσεων ισχύει από 18.3.2020), καθώς και για επιχειρήσεις που πλήττονται βάσει ΚΑΔ κύριας δραστηριότητας και κάνουν χρήση της αναστολής των συμβάσεων εργασίας.

Διευκρινίζεται ότι στις πληττόμενες επιχειρήσεις βάσει ΚΑΔ κύριας δραστηριότητας που έχουν θέσει έστω και ένα (1) εργαζόμενο σε αναστολή εργασιακής σχέσης, δεν μπορεί να γίνει απόλυση του συνόλου των εργαζομένων που απασχολεί.

3. Ασφαλιστικές εισφορές – Υποβολή ΑΠΔ

Επί αναστολής της εργασιακής σχέσης υποβάλλεται κανονικά ΑΠΔ, κατ' εξαίρεση όμως οι εισφορές δεν βαρύνουν τον εργοδότη αλλά το κράτος και υπολογίζονται επί των ονομαστικών αποδοχών των εργαζόμενων. Διευκρινίζεται ότι κατά την εκτίμηση μου πρέπει ειδικά για το μήνα Μάρτιο να δηλώνεται σε ξεχωριστή στήλη στην ΑΠΔ η περίοδος πραγματικής απασχόλησης, όπου οι εισφορές της περιόδου βαρύνουν τον εργοδότη, και σε ξεχωριστή στήλη η περίοδος

αναστολής της εργασιακής σχέσης όπου οι εισφορές της περιόδου βαρύνουν το κράτος.

4. Προσωπικό ασφαλείας (Μετατροπή πλήρους σε εκ περιτροπής ή μερική απασχόληση)

Σε επιχείρηση που είτε έχει επιβληθεί με κυβερνητική εντολή, αναστολή λειτουργίας (όπως για παράδειγμα σε ξενοδοχείο), η τυχόν απασχόληση προσωπικού την χρονική αυτή περίοδο αναστολής μπορεί να λάβει χώρα για το διοικητικό προσωπικό της. Για τους εν λόγω εργαζόμενους έχει το δικαίωμα η επιχείρηση (π.χ. το ξενοδοχείο), στο πλαίσιο των έκτακτων και προσωρινών μέτρων στην αγορά εργασίας, για την αντιμετώπιση και τον περιορισμό της διασποράς του κορωνοϊού COVID-19, και πάντως για χρονικό διάστημα που δεν μπορεί να υπερβαίνει τους έξι (6) μήνες από την έναρξη ισχύος της από 20.3.2020 ΠΝΠ (<https://www.e-forologia.gr/lawbank/document.aspx?digest=4F44231EC3B98429.1D031AEA53&version=2020/03/20>) (μέχρι 20.9.2020), ο εργοδότης δύναται, με απόφασή του, να ορίζει ως προσωπικό ασφαλούς λειτουργίας της επιχείρησης μέρος του προσωπικού του (μετατρέποντας εν προκειμένω την πλήρη σε μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση), κατά τα οριζόμενα στο άρθρο ένατο της από 20.3.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου.

Διευκρινίζεται ότι η εξειδίκευση των μέτρων θα καθοριστεί με υπουργική απόφαση που αναμένεται να εκδοθεί άμεσα. Στο πλαίσιο αυτό θα καθορισθούν το πλαίσιο, το εύρος, καθώς και οι

ασφαλιστικές δικλείδες σύννομης εφαρμογής του μέτρου, βάσει του οποίου θα ορίζεται το προσωπικό ασφαλούς λειτουργίας της επιχείρησης.

5. Επιχείρηση που μέρος του προσωπικού της εργάζεται, μέρος του προσωπικού έχει τεθεί σε αναστολή η σχέση εργασίας τους κλπ.

Οι επιχειρήσεις που έκλεισαν με κυβερνητική εντολή ή ανήκουν στις πληττόμενες επιχειρήσεις βάσει ΚΑΔ κύριας δραστηριότητας, δύνανται να αναστέλλουν τις συμβάσεις εργασίας μέρους ή του συνόλου του προσωπικού τους, προκειμένου να προσαρμοστούν οι λειτουργικές ανάγκες του στο δυσμενές περιβάλλον που δημιουργείται (περ. α της υποπαρ.2Α του άρθ. 11 της από 20/3/2020 ΠΝΠ). Εξάλλου, οι εργαζόμενοι των οποίων δεν έχει ανασταλεί η σύμβαση εργασίας, μπορούν να κάνουν χρήση της άδειας ειδικού σκοπού, σύμφωνα με το άρθρο 4 της Π.Ν.Π. της 11.3.2020 (<https://www.e-forologia.gr/lawbank/document.aspx?digest=4C3CA4394EFF103B.200DE1349E&version=2020/03/11>) (ΦΕΚ Α' 55) και την ερμηνευτική εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας 12339/404/ 12 Μαρτίου 2020. Επιπρόσθετα μέρος του προσωπικού μπορεί να ορισθεί ως προσωπικό ασφαλούς λειτουργίας της επιχείρησης (μετατρέποντας για το λόγο αυτό την πλήρη σε μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση), κατά τα οριζόμενα στο άρθρο ένατο της από 20.3.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου.

Διευκρινίζεται ότι η εξειδίκευση των μέτρων θα καθοριστεί με υπουργική απόφαση που αναμένεται να εκδοθεί άμεσα. Στο πλαίσιο αυτό θα καθορισθούν το πλαίσιο, το εύρος, καθώς και οι ασφαλιστικές δικλείδες σύννομης εφαρμογής του μέτρου βάσει του οποίου θα ορίζεται το προσωπικό ασφαλούς λειτουργίας της επιχείρησης.

Αυτό που δεν μπορεί να γίνει είναι ο ίδιος εργαζόμενος να έχει τεθεί σε καθεστώς αναστολής της εργασιακής του σχέσης και ταυτόχρονα να εμφανίζεται ως απασχολούμενος την ίδια περίοδο στην επιχείρηση. Κατά συνέπεια μια επιχείρηση (π.χ. ξενοδοχείο) για το διοικητικό προσωπικό της μπορεί να θέσει κάποιους εργαζόμενους σε αναστολή, να απασχολεί κάποιους άλλους με μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση κατά τα οριζόμενα στο άρθρο ένατο της από 20.3.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου, οι δε υπόλοιποι εργαζόμενοι μπορούν να κάνουν χρήση της άδειας ειδικού σκοπού εφόσον είναι δικαιούχοι κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 4 της Π.Ν.Π. της 11.3.2020 (ΦΕΚ Α' 55), με τις εξής προϋποθέσεις : - να μην προβεί η επιχείρηση σε απολύσεις προσωπικού, - ο ίδιος εργαζόμενος να μην έχει τεθεί σε καθεστώς αναστολής της εργασιακής του σχέσης και ταυτόχρονα να εμφανίζεται ως απασχολούμενος την ίδια περίοδο στην επιχείρηση.

6. Αναστολή της εργασιακής σχέσης και απασχόληση

Δεν μπορεί ο ίδιος εργαζόμενος να έχει τεθεί σε καθεστώς αναστολής της εργασιακής του σχέσης και ταυτόχρονα να εμφανίζεται ως απασχολούμενος την ίδια περίοδο στην επιχείρηση.

Δεν απαγορεύεται ένας εργοδότης που έχει θέσει σε αναστολή την εργασιακή σχέση ενός εργαζόμενου, να καταβάλει αμοιβή για την περίοδο αναστολής στο πλαίσιο της αρχής της ελευθερίας των συμβάσεων και της εύνοιας υπέρ του μισθωτού. Αυτό που δεν είναι σύλληνομο είναι να εργάζεται την περίοδο αναστολής της εργασιακής του σχέσης.

7. Η δυνατότητα αναστολής των συμβάσεων εργασίας δεν παρέχεται σε επιχειρήσεις που ο Κ.Α.Δ. της κύριας δραστηριότητας τους δεν συμπεριλαμβάνεται στο κατάλογο των Κ.Α.Δ που πλήττονται από την εξάπλωση του κορωνοϊού

Οι Επιχειρήσεις-εργοδότες του ιδιωτικού τομέα, που πλήττονται σημαντικά, λόγω των αρνητικών συνεπειών του φαινομένου του κορωνοϊού-COVID 19, δύνανται να αναστέλλουν τις συμβάσεις εργασίας μέρους ή του συνόλου του προσωπικού τους, προκειμένου να προσαρμοστούν οι λειτουργικές ανάγκες τους στο δυσμενές περιβάλλον που δημιουργείται (περ. α της υποπαρ.2Α του άρθ. 11 της από 20/3/2020 ΠΝΠ). Επιπρόσθετα, σύμφωνα με την περ. δ) της υποπαρ. 2Α του ιδίου άρθρου η διάταξη της περ. α) της υποπαρ. 2Α εφαρμόζεται μόνο σε επιχειρήσεις-εργοδότες του ιδιωτικού τομέα, που έχουν οριστεί από το Υπουργείο Οικονομικών, βάσει Κ.Α.Δ κύριας δραστηριότητας, ως κλάδοι πληττόμενοι από την εξάπλωση του κορωνοϊού COVID-19. Κατά συνέπεια, επιχείρηση που πλήττεται σημαντικά λόγω των αρνητικών συνεπειών του φαινομένου του

κορωνοϊού-COVID 19, αλλά ο Κ.Α.Δ. της κύριας δραστηριότητας της δεν συμπεριλαμβάνεται στο κατάλογο των Κωδικών Αριθμών Δραστηριότητας των κλάδων που πλήττονται από την εξάπλωση του κορωνοϊού που ανακοίνωσε το Υπ. Οικονομικών, δεν μπορεί να κάνει χρήση της διάταξης περί αναστολής των συμβάσεων εργασίας του προσωπικού τους. Διευκρινίζεται πάντως ότι η λίστα με τους Κ.Α.Δ. της κύριας δραστηριότητας των επιχειρήσεων που πλήττονται από την κρίση του κορωνοϊού, είναι δυναμική και θα μεταβάλλεται με τις ανάλογες υπουργικές αποφάσεις κατά την εξέλιξη της κρίσης.

8. Άδεια ειδικού σκοπού και αναστολή της εργασιακής σχέσης

Η λήψη της άδειας ειδικού σκοπού, σύμφωνα με το άρθρο 4 της Π.Ν.Π. της 11.3.2020 (ΦΕΚ Α' 55) και την ερμηνευτική εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας 12339/404/ 12 Μαρτίου 2020, συνιστά δικαίωμα του εργαζόμενου να το αιτηθεί στον εργοδότη και εκείνος οφείλει να την εγκρίνει, εφόσον πληρούνται οι προϋποθέσεις για τη λήψη της, κατά τα οριζόμενα στην ανωτέρω νομοθετική ρύθμιση. Το εν λόγω δικαίωμα δύναται να ασκηθεί από τον εργαζόμενο ανεξάρτητα από το εάν απασχολείται σε ωράριο εκτός λειτουργίας σχολείων, παιδικών σταθμών κλπ.

Οι εργαζόμενοι, που είναι δικαιούχοι της έκτακτης οικονομικής ενίσχυσης, εκ ποσού 800,00€ ως αποζημίωσης ειδικού σκοπού, σύμφωνα με τις διατάξεις της υποπαρ.2Α του άρθρου 11 της από 20.3.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου, είναι εκείνοι των

οποίων η σύμβαση εργασίας τελεί σε αναστολή, λόγω απαγόρευσης της λειτουργίας της επιχείρησης τους όπως εν προκειμένω των εποχικών ξενοδοχείων, όπου με εντολή δημόσιας αρχής, θα παραμείνουν κλειστά έως την 30.4.2020. Η λήψη της άδειας ειδικού σκοπού, σύμφωνα με το άρθρο 4 της Π.Ν.Π. της 11.3.2020 (ΦΕΚ Α' 55) και την ερμηνευτική εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας 12339/404/12 Μαρτίου 2020, συνιστά δικαίωμα του εργαζόμενου με την προϋπόθεση ότι είναι ενεργός η εργασιακή σχέση. Κατά συνέπεια οι εργαζόμενοι που η σύμβαση εργασίας τους τελεί σε αναστολή (απαραίτητη προϋπόθεση για να δικαιούνται την οικονομική ενίσχυση των 800,00€), δεν μπορούν ταυτόχρονα να κάνουν χρήση της άδειας ειδικού σκοπού.

9. Το πλαίσιο απασχόλησης των εργαζομένων επιχείρησης που ο ΚΑΔ της κύριας δραστηριότητας της συμπεριλαμβάνεται στο κατάλογο των ΚΑΔ των κλάδων που πλήττονται

Σύμφωνα με την περ. α της υποπαρ.2Α του άρθ. 11 της από 20.3.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου (<https://www.e-forologia.gr/lawbank/document.aspx?digest=4F44231EC3B98429.22D62E26E720&version=2020/03/20>), επιχειρήσεις-εργοδότες του ιδιωτικού τομέα, που πλήττονται σημαντικά, λόγω των αρνητικών συνεπειών του φαινομένου του κορωνοϊού-COVID 19, δύνανται να αναστέλλουν τις συμβάσεις εργασίας μέρους ή του συνόλου του προσωπικού τους, προκειμένου να προσαρμοστούν οι λειτουργικές ανάγκες τους στο

δυσμενές περιβάλλον που δημιουργείται. Η αναστολή των συμβάσεων εργασίας μπορεί να εφαρμοστεί μέχρι ένα (1) μήνα από τη δημοσίευση της παρούσας, με δυνατότητα παράτασης με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, λαμβάνοντας υπόψη την πορεία εξέλιξης του φαινομένου. Επιπρόσθετα, σύμφωνα με την περ. δ) της υποπαρ. 2Α του ιδίου άρθρου η διάταξη της περ. α) της υποπαρ. 2Α εφαρμόζεται μόνο σε επιχειρήσεις-εργοδότες του ιδιωτικού τομέα, που έχουν οριστεί από το Υπουργείο Οικονομικών, βάσει Κ.Α.Δ κύριας δραστηριότητας, ως κλάδοι πληττόμενοι από την εξάπλωση του κορωνοϊού COVID-19. Κατά συνέπεια, επιχείρηση που πλήττεται σημαντικά λόγω των αρνητικών συνεπειών του φαινομένου του κορωνοϊού-COVID 19, και ο Κ.Α.Δ. της κύριας δραστηριότητας της συμπεριλαμβάνεται στο κατάλογο των Κωδικών Αριθμών Δραστηριότητας των κλάδων που πλήττονται από την εξάπλωση του κορωνοϊού που ανακοίνωσε το Υπ. Οικονομικών, έχει τη δυνατότητα να κάνει χρήση της διάταξης περί αναστολής της σύμβασης εργασίας του ενός εργαζόμενου της, ο οποίος και θα δικαιούται εν προκειμένω την έκτακτη οικονομική ενίσχυση, εκ ποσού 800,00 €, ως αποζημίωσης ειδικού σκοπού. Αντίθετα ο έτερος υπάλληλος που δεν θα τεθεί σε αναστολή η σύμβαση εργασίας του, δεν θα δικαιούται την έκτακτη οικονομική ενίσχυση των 800,00 €..

Επισημαίνεται ότι οι επιχειρήσεις-εργοδότες του ιδιωτικού τομέα που κάνουν χρήση της ανωτέρω ρύθμισης απαγορεύεται ρητά να προβούν σε καταγγελία των συμβάσεων εργασίας για το σύνολο του προσωπικού τους και, σε περίπτωση πραγματοποίησής της, αυτή

είναι άκυρη. Επίσης οι επιχειρήσεις που κάνουν χρήση της ανωτέρω ρύθμισης υποχρεούνται μετά τη λήξη του χρόνου της αναστολής των συμβάσεων εργασίας του προσωπικού τους, να διατηρήσουν τον ίδιο αριθμό θέσεων εργασίας για χρονικό διάστημα ίσο με εκείνο της αναστολής.

10. Εργαζόμενη που κάνει χρήση της ειδικής άδειας μητρότητας – Αναστολή εργασιακής σχέσης

Στην περίπτωση που επιχείρηση συμπεριλαμβάνεται σε αυτές που έκλεισαν με κυβερνητική εντολή ή ανήκει στις πληττόμενες επιχειρήσεις βάσει ΚΑΔ κύριας δραστηριότητας, και εργαζόμενη της σε προγενέστερο χρόνο, έχει κάνει χρήση της ειδικής άδειας μητρότητας του άρθρου 142 του Ν.3655/2008 (<https://www.e-forologia.gr/lawbank/document.aspx?digest=3868D46CAAF092C8.32B04FDB659858&version=2008/04/03>) όπως για παράδειγμα στη περίπτωση που η διάρκεια της για τη συγκεκριμένη εργαζόμενη είναι για παράδειγμα από 5.1.2020 έως 4.7.2020, έχω την άποψη ότι ο εργοδότης δεν μπορεί να την θέσει σε αναστολή της εργασιακής της σχέσης, με το αιτιολογικό ότι βρίσκεται σε νόμιμη άδεια εκτός εάν διακόψει την ειδική αυτή άδεια οπότε και δεν θα δικαιούται στην περίπτωση αυτή το χορηγούμενο από τον ΟΑΕΔ ποσό που χορηγείται μηνιαίως και ισούται με τον νόμιμο νομοθετημένο κατώτατο μισθό των 650,00 €.

11.Εργαζόμενος που είναι σε άδεια ασθενείας -

Αναστολή της εργασιακής σχέσης

Στην περίπτωση που επιχείρηση συμπεριλαμβάνεται σε αυτές που έκλεισαν με κυβερνητική εντολή ή ανήκει στις πληττόμενες επιχειρήσεις βάσει ΚΑΔ κύριας δραστηριότητας, και εργαζόμενος της είναι σε άδεια ασθενείας, έχω την άποψη ότι ο εργοδότης δεν μπορεί να τον θέσει σε αναστολή της εργασιακής του σχέσης κατά το χρόνο εκείνο που αναφέρεται στο δικαιολογητικό ασθενείας που έχει προσκομίσει στον εργοδότη του μέσω μέσω του τέως ΙΚΑ – ΕΦΚΑ και αυτό γιατί το διάστημα ασθενείας που αναφέρεται σε αυτό (το δικαιολογητικό) είναι δεσμευτικό, με συνέπεια να μη μπορεί να τεθεί σε αναστολή η εργασιακή του σχέση κατά το διάστημα αυτό με το αιτιολογικό ότι βρίσκεται σε νόμιμη άδεια. Αντίθετα για το μετέπειτα διάστημα, για το οποίο δεν έχει χορηγηθεί από το τέως ΙΚΑ δικαιολογητικό ασθενείας έχω την άποψη ότι μπορεί ο εργοδότης να τον θέσει σε αναστολή της εργασιακής της σχέσης εφόσον βεβαίως η συγκεκριμένη επιχείρηση συμπεριλαμβάνεται σε αυτές που έκλεισαν με κυβερνητική εντολή ή ανήκει στις πληττόμενες επιχειρήσεις βάσει ΚΑΔ κύριας δραστηριότητας.

12.Εργαζόμενοι που παραμένουν κατ' οίκον μετά από οδηγίες του ΕΟΔΥ

Εργαζόμενοι που παραμένουν κατ' οίκον μετά από οδηγίες του ΕΟΔΥ, ή απομακρυνθήκαν από την εργασία επειδή ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες (ενδείκνυται ιατρική γνωμάτευση έχω την άποψη ότι μπορεί να τεθεί η εργασιακή τους σχέση σε αναστολή εφόσον οι επιχειρήσεις

τους έκλεισαν με κυβερνητική εντολή ή ανήκουν στις πληττόμενες επιχειρήσεις βάσει ΚΑΔ κύριας δραστηριότητας, γιατί εν προκειμένω η κατ' οίκον παραμονή δεν εξομοιώνεται με άδεια, με συνέπεια να μπορεί να διακοπεί (η κατ' οίκον παραμονή) και να τεθεί ο εργαζόμενος σε αναστολή της εργασιακής του σχέσης.

13. Το πλαίσιο μονομερούς εκ μέρους του εργοδότη επιβολής χορήγησης αδειας δεν είναι νόμιμο

Η μονομερής εκ μέρους του εργοδότη επιβολή στον εργαζόμενο να κάνει χρήση της ετήσιας κανονικής του άδειας σε μια συγκεκριμένη περίοδο είναι μη νόμιμος, αντίθετα είναι καθ' όλα σύνομη η χορήγηση της άδειας κατά τα οριζόμενα στον ΑΝ 539/45 όπως ισχύει μέχρι σήμερα, εφόσον υπάρξει σχετική συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου.

14. Άδεια άνευ αποδοχών – Αναστολή της εργασιακής σχέσης

Αν επιχειρήσεις που έκλεισαν με κυβερνητική εντολή ή ανήκουν στις πληττόμενες επιχειρήσεις βάσει ΚΑΔ κύριας δραστηριότητας, είχαν θέσει σε άδεια άνευ αποδοχών το προσωπικό τους σε προγενέστερο χρόνο, δεν μπορεί να τους θέσει κατά τον παρόντα χρόνο σε αναστολή της εργασιακής τους σχέσης (εκτός εάν συμφωνηθεί η διακοπή της εν λόγω άδειας), με το αιτιολογικό ότι βρίσκονται σε νόμιμη άδεια.

15. Θέσπιση του μέτρου της Διαθεσιμότητας μισθωτών

Οι επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα, που πλήττονται σημαντικά, λόγω των αρνητικών συνεπειών του φαινομένου του κορωνοϊού-COVID 19, εκτός από τις δυνατότητες που έχουν με το νέο πλαίσιο που θεσπίσθηκε με την από 20.3.2020 Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου, μπορούν εναλλακτικά να θέσουν το προσωπικό τους σε καθεστώς διαθεσιμότητας. Ειδικότερα, σύμφωνα με το άρθρο 4 του Ν.3846/2010 (<https://www.e-forologia.gr/lawbank/document.aspx?digest=A0BC66285475E648.200DE1349E&version=2014/04/07>), οι επιχειρήσεις, στην περίπτωση που έχει περιοριστεί η οικονομική τους δραστηριότητα, μπορούν, αντί της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να θέτουν εγγράφως σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς τους, η οποία δεν μπορεί να υπερβεί συνολικά τους τρεις (3) μήνες ετησίως, μόνο εφόσον προηγουμένως προβούν σε διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων σύμφωνα με τις διατάξεις του Π.Δ. 240/2006 (<https://www.e-forologia.gr/lawbank/document.aspx?digest=C2C6FB43E14615DC.1D031AEA53&version=2006/11/16>) και του Ν. 1767/1988 (<https://www.e-forologia.gr/lawbank/document.aspx?digest=C67483D9BBE66F20.1D031AEA53&version=1988/04/06>).

Αν στην επιχείρηση δεν υπάρχουν εκπρόσωποι εργαζομένων η ενημέρωση και η διαβούλευση γίνεται με το σύνολο των εργαζομένων. Η ενημέρωση μπορεί να γίνει με εφάπαξ ανακοίνωση σε εμφανές και προσιτό σημείο της επιχείρησης. Η διαβούλευση πραγματοποιείται σε τόπο και χρόνο που ορίζει ο εργοδότης. Κατά τη

διάρκεια της διαθεσιμότητας ο μισθωτός λαμβάνει το ήμισυ του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών των δύο τελευταίων μηνών, υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Μετά την εξάντληση του τριμήνου, προκειμένου να τεθεί εκ νέου ο ίδιος εργαζόμενος σε διαθεσιμότητα απαιτείται και η παρέλευση τουλάχιστον τριών (3) μηνών. Ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί στις οικείες Υπηρεσίες του ΣΕΠΕ, του ΙΚΑ και του ΟΑΕΔ με οποιονδήποτε τρόπο τη σχετική δήλωση περί διαθεσιμότητας, μέρους ή του συνόλου του προσωπικού του. Επισημαίνεται ότι με βάση την ανωτέρω διάταξη, επιχειρήσεις που θέτουν σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς τους, κατά παράβαση των ανωτέρω διατάξεων, υποχρεούνται στην καταβολή πλήρων αποδοχών, έστω και αν οι μισθωτοί αποδέχθηκαν τη διαθεσιμότητα και δεν παρείχαν τις υπηρεσίες τους.



Πέτρος Ραπανάκης

Σύμβουλος επ/σεων σε θέματα εργατικής νομοθεσίας & ανθρ. δυναμικού

Δίκτυο Epsilon Net

Epsilon Software
(<http://www.epsilonnet.gr>)

e-Forologia (<http://www.e-forologia.gr>)

Epsilon Training
(<http://www.epsilontraining.gr>)

Αθήνα

Λεωφ. Συγγρού 350, 17674

Καλλιθέα

t: 211 5007000 ,

f: 211 5007070

e: infoath@epsilon.net

(<mailto:infoath@epsilon.net>)

Θεσσαλονίκη

Πάροδος 17ης Νοέμβρη 87,

Ζώνη ΕΜΟ, 555 34 Πυλαία

t: 2310 981700 ,

f: 2310 920770

e: info@epsilon.net

(<mailto:info@epsilon.net>)

Social



(<http://www.facebook.com>

/eforologia)

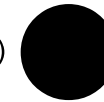


(<http://twitter.com/#!/eforologia>)



(<http://www.linkedin.com>

/company/115213)



(<https://www.youtube.com>

/channel

/UCv1I6y_5B9PXISkikkpm6A)

Μέλος του



e-forologia mobile (/cms/mobile.aspx) Epsilon Cloud (<http://cloud.epsilonnet.gr/>)

Δωρεάν εκπαίδευση (<https://www.e-forologia.gr/esupport.aspx#2>)

Όροι Χρήσης (<http://www.e-forologia.gr/cms/viewContents.aspx?id=21324>)

After Sales support (<https://www.e-forologia.gr/esupport.aspx#1>)

Επικοινωνία (<https://www.e-forologia.gr/contact.aspx#3>)



(<https://goo.gl/OwZTi7>)



(<https://goo.gl/cEVq4X>)

(<http://www.epsilonnet.gr>)