



1. Τι είναι η «άδεια ειδικού σκοπού» και ποιες οι προϋποθέσεις χορήγησής της;

Η από 11.3.2020 ΠΝΠ θεσπίζει τη δυνατότητα των γονέων εργαζομένων να κάνουν χρήση άδειας ειδικού σκοπού. Η συγκεκριμένη άδεια μπορεί να ληφθεί από 11.3.2020 έως 10.4.2020 (με πιθανότητα, δυστυχώς όχι μικρή, να δοθεί παράταση στο έκτακτο αυτό μέτρο).

Δύο είναι οι προϋποθέσεις για τη λήψη της άδειας από μέρους των εργαζομένων:

(α) οι εργαζόμενοι να είναι γονείς παιδιού/ών που φοιτούν σε σχολικές μονάδες υποχρεωτικής εκπαίδευσης (ή είναι εγγεγραμμένα σε βρεφονηπιακούς/παιδικούς σταθμούς-όχι όμως και στο Λύκειο) ή σε ειδικά σχολεία ή σχολικές μονάδες ειδικής αγωγής ανεξαρτήτως ορίου ηλικίας των συγκεκριμένων παιδιών και (β) να πληρούν τις νόμιμες προϋποθέσεις για λήψη ετήσιας κανονικής άδειας τουλάχιστον έξι (6) ημερών στην εξαήμερη εργασία και πέντε (5) ημερών στην πενθήμερη (ήτοι να εργάζεται για 3 μήνες, περίπου, στην επιχείρηση).

Το «βάρος» της συγκεκριμένης άδειας διαμοιράζεται τριμερώς (αλλά όχι ισομερώς) στον εργοδότη, τον εργαζόμενο και τον κράτος.

Ειδικότερα: Η άδεια είναι μετ' αποδοχών. Το σχετικό κόστος καλύπτεται κατά τα 2/3 από τον εργοδότη και κατά το 1/3 από τον τακτικό, κρατικό, προϋπολογισμό. Πιο συγκεκριμένα, οι δύο πρώτες ημέρες αμείβονται από τον εργοδότη και η τρίτη από τον τακτικό προϋπολογισμό. Ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος για κάθε τρεις (3) ημέρες άδειας ειδικού σκοπού να κάνει και χρήση μιας (1) ημέρας της κανονικής του αδειας (σε μια προσπάθεια να μην γίνει κατάχρηση του μέτρου).

Σε περίπτωση που και οι δύο γονείς είναι μισθωτοί θα πρέπει να γνωστοποιήσουν στους εργοδότες τους (ή στον κοινό τους εργοδότη) ποιος από τους δύο θα κάνει χρήση της συγκεκριμένης άδειας ειδικού σκοπού. Επίσης εάν προτίθενται να «μοιραστούν», μεταξύ τους, την άδεια αυτή. Σε περίπτωση διαζυγίου ή διάστασης γονέων την άδεια ειδικού σκοπού λαμβάνει ο γονέας που έχει την επιμέλεια του παιδιού (εκτός αν συμφωνήσουν διαφορετικά οι γονείς με κοινή υπεύθυνη δήλωσή τους). Αν εργάζεται μόνο ο ένας γονέας δεν μπορεί να κάνει χρήση της άδειας παρά μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις (ΑΜΕΑ, ΟΠΕΚΑ κλπ).

Επισημαίνεται όμως πως σύμφωνα με την από 14.3.2020 ΠΝΠ:

όσον αφορά, ειδικά, τη χορήγηση της ανωτέρω αναφερόμενης άδειας ειδικού σκοπού, σε γονείς, οι οποίοι εργάζονται σε εταιρείες ή επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στον τομέα

της ενέργειας και ύδρευσης και οφείλουν να ενεργούν για την απρόσκοπτη τροφοδοσία της χώρας σε ηλεκτρικό ρεύμα, φυσικό αέριο, υγρά καύσιμα και παροχή ύδατος, σε επιχειρήσεις/εργοδότες που έχουν ως αντικείμενο την παραγωγή, μεταφορά και εφοδιασμό τροφίμων, καυσίμων, φαρμάκων και παραϊατρικού υλικού προς καταστήματα/επιχειρήσεις πώλησης σχετικών ειδών, απαιτείται αιτιολογημένη απόφαση του αρμόδιου οργάνου διοίκησης της επιχείρησης.

Ο εργοδότης υποχρεούται κατά το χρονικό διάστημα από 10.4.2020 έως και 15.4.2020 να δηλώσει στο «ΕΡΓΑΝΗ» τους εργαζομένους του, οι οποίοι έκαναν χρήση της συγκεκριμένης άδειας.

2. Μπορεί να επιβληθεί μονομερώς από τον εργοδότη «τηλεργασία» για τους εργαζόμενους της επιχείρησης του;

Ναι.

(Εισαγωγικά να σημειωθεί πως η τηλεργασία αποτελεί μορφή ευέλικτης εργασίας. Είναι αλήθεια πως ως θεσμός αποδεικνύεται εξαιρετικά ενδιαφέρων. Τούτο εξάλλου προκύπτει και από την από μέρους μας διερεύνησή της στο πλαίσιο της σχετικής, για την τηλεργασία αρθρογραφίας μας. Υπό τις παρούσες όμως συνθήκες αποδεικνύεται και εξαιρετικά χρηστική...)

Με την από 11.3.2020 ΠΝΠ παρέχεται η δυνατότητα στους εργοδότες με δική τους (μονομερή) απόφαση να ορίσουν ότι θα εφαρμόζεται από κάποιους εργαζομένους τους το σύστημα της εξ αποστάσεως εργασίας. Αρχικά έως την 10.4.2020

Η επιβολή του συγκεκριμένου μέτρου μοιάζει απλή-με μια πρώτη προσέγγιση.

Σημαντικό όμως είναι να επισημάνουμε πως η ευθύνη του εργοδότη για την επέλευση εργατικού ατυχήματος δεν αίρεται στην περίπτωση της τηλεργασίας.

Στο πλαίσιο αυτό, αναγκαίο είναι να ληφθεί από μέρους του εργαζομένου δήλωσή του σχετικά με την ασφάλεια της εκτέλεσης της εργασίας του από το σπίτι (του). Ένα σχετικό έγγραφο «Δηλώσεων» θα πρέπει να υπογραφεί από τον εργαζόμενο και υποβληθεί στον εργοδότη.

Τι γίνεται όμως όταν ο εργαζόμενος υποβάλει αίτημα για εργασία εξ αποστάσεως;

Τόσο το συγκεκριμένο αίτημα όσο και η δικαιολογητική του βάση θα πρέπει να αξιολογηθεί από μέρους του εργοδότη. Θα γίνει αποδεκτό εφόσον πληρούνται οι σχετικές προϋποθέσεις. Μεταξύ αυτών εφόσον: (α) είναι δυνατή στη συγκεκριμένη περίπτωση η τηλεργασία και (β) το αίτημα αξιολογείται ως «εύλογο».

3. Μπορεί ο εργοδότης να υποχρεώσει τον εργαζόμενο να λάβει την κανονική του άδεια ή να τον θέσει (υποχρεωτικά) σε άδεια άνευ αποδοχών;

Όχι.

Δεν προβλέπεται η συγκεκριμένη δυνατότητα στο ελληνικό δίκαιο.

4. Μπορεί ο εργαζόμενος αυτοβούλως να απουσιάσει από την εργασία του επειδή φοβάται ότι μπορεί να κολλήσει τον ιό;

Όχι.

Ο εργαζόμενος δεν μπορεί να απουσιάσει αυτοβούλως από την εργασία του στην περίπτωση αυτή, καθώς η απουσία του θα θεωρηθεί αδικαιολόγητη. Ειδικές συνθήκες αξιολογούνται κατά περίπτωση.

5. Τι πρέπει να πράξει ο Εργοδότης σε περίπτωση που κάποιος εργαζόμενος εμφανίζει τα συμπτώματα της COVID-19;

Εισαγωγικά να σημειώσουμε πως ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος (άρθρα 662 ΑΚ και 42 ν. 3850/2010) να εξασφαλίζει την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων.

Είναι ενδεχόμενο να εμφανίσει ο εργαζόμενος (ή συνοικούντα, με αυτόν, πρόσωπα) συμπτώματα της ανωτέρω λοίμωξης-τα οποία, με βάση τις οδηγίες του ΕΟΔΥ, επιβάλλουν παραμονή στο σπίτι του. Στην περίπτωση που ο εργαζόμενος γνωστοποιήσει στον εργοδότη του τα συγκεκριμένα δεδομένα, ο εργοδότης υποχρεούται να αποδεχθεί την αποχή του από τα εργασιακά του καθήκοντα. Είναι, σε κάθε περίπτωση επιβεβλημένο, να μην τίθεται σε κίνδυνο η υγεία των εργαζομένων και των οικείων τους).

Κατά τη διάρκεια της παραμονής του εργαζομένου στο σπίτι του (τουλάχιστον για 14 ημέρες που είναι ο χρόνος επώασης του ιού σύμφωνα με όσα σήμερα γνωρίζουμε) ο εργοδότης οφείλει να του καταβάλει τον πλήρη μισθό του. Η υποχρέωση καταβολής του μισθού δεν υφίσταται όταν η επιχείρηση έχει αναστείλει (συνολικά ή μερικά) τη δραστηριότητά της λόγω εντολής δημόσιας αρχής για την αντιμετώπιση της μετάδοσης της COVID-19.

Ο εργοδότης δικαιούται, αυτονοήτως, να ελέγχει κατά περίπτωση καθένα από τα υποβαλλόμενα στον ίδιο σχετικά αιτήματα.

Εκ περισσού να σημειωθεί πως σε περίπτωση που ο εργαζόμενος διαγνωστεί ότι νοσεί από SARS-CoV-2 (ή τεθεί σε καραντίνα κατόπιν σχετικής ιατρικής εντολής) θα ισχύουν, επιπρόσθετα, οι διατάξεις για την άδεια ασθενείας.

6.Τι πρέπει να κάνει ο εργοδότης για τις έγκυες εργαζόμενες; Για τους εργαζομένους που ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες;

Ο εργοδότης υποχρεούται, στο ίδιο ως άνω υπό 5 πλαίσιο, να ζητήσει από τους εργαζόμενους που ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες (κατά τους ορισμούς του ΕΟΔΥ) να παραμένουν στο σπίτι τους με ταυτόχρονη καταβολή από μέρους του των αποδοχών τους.

7.Ποιες είναι οι λοιπές, βασικές και μη, υποχρεώσεις των εργοδοτών;

Ο εργοδότης υποχρεούται να εξασφαλίζει την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Στο συγκεκριμένο πλαίσιο εντάσσεται και η λήψη μέτρων πρόληψης της διάδοσης της νόσου στους χώρους εργασίας. Επίσης η προστασία της υγείας των εργαζομένων μέσω ενημέρωσης και διάθεσης σε αυτούς όλων των απαραίτητων υλικών και μέσων για το σκοπό αυτό.

1. Οι βασικές υποχρεώσεις του εργοδότη, συνοψίζονται ως εξής:

(α) Επικαιροποίηση της Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου ως προς την αξιολόγηση του κινδύνου και τα μέτρα πρόληψης και προστασίας έναντι του κορωνοϊού.

(β) Ενημέρωση των εργαζομένων για την κίνδυνο λοίμωξης από τον κορωνοϊό και τα μέτρα πρόληψης και προστασίας, βάσει και των οδηγιών του ΕΟΔΥ.

(γ) Διαβούλευση με τους εργαζόμενους και ενθάρρυνση για υποβολή σχετικών προτάσεων.

(δ) Λήψη μέτρων περιβαλλοντικής και ατομικής υγιεινής, όπως τακτικός αερισμός των χώρων εργασίας, συντήρηση των συστημάτων εξαερισμού - κλιματισμού και καθαρισμός επιφανειών, συσκευών κ.λπ., σύμφωνα και με τις οδηγίες του ΕΟΔΥ.

(ε) Χορήγηση κατάλληλων μέσων ατομικής προστασίας (Μ.Α.Π.) και επίβλεψη της ορθής χρήσης τους.

2. Από τις λοιπές υποχρεώσεις του εργοδότη σταχυολογούμε:

(α) Παροχή στους εργαζομένους των απαραίτητων υλικών για το πλύσιμο των χεριών, όπως σαπούνι και χειροπετσέτες μιας χρήσης-όπου είναι διαθέσιμοι νιπτήρες. Επίσης αλκοολούχο αντισηπτικό σε κοινόχρηστους χώρους-όπως οι αίθουσες αναμονής, οι διάδρομοι και οι χώροι ανάπαυσης).

(β) Μέριμνα για την τακτική απολύμανση, με αντισηπτικό διάλυμα, των επιφανειών στο χώρο εργασίας (π.χ. γραφεία ή τραπέζια) ή αντικειμένων (π.χ. πόμολα, τηλέφωνα, πληκτρολόγια, επιφάνειες στα ασανσέρ κτλ) με τα οποία έρχονται σε συχνή επαφή οι εργαζόμενοι ή το κοινό.

(γ) Μέριμνα για την εξασφάλιση και διατήρηση επαρκούς αερισμού των χώρων εργασίας με φυσική ή τεχνητή κυκλοφορία καθαρού αέρα

(δ) Ενημέρωση για τα πιο πρόσφατα δεδομένα σχετικά με τα μέτρα πρόληψης σε συνεργασία με τον Ιατρό Εργασίας (όταν υπάρχει τέτοιος). Επίσης: λήψη υπόψη της διαθέσιμης, κάθε φορά, ενημέρωσης του ΕΟΔΥ.

(ε) Οι επιχειρήσεις-εργοδότες στους οποίους έχει επιβληθεί ή επιβάλλεται το μέτρο της προσωρινής απαγόρευσης λειτουργίας κατόπιν εντολής δημόσιας αρχής, υποχρεούνται να υποβάλουν υπεύθυνη δήλωση στο Πληροφοριακό Σύστημα (Π.Σ.) ΕΡΓΑΝΗ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, με την οποία δηλώνουν ότι η επιχείρησή τους τελεί υπό το καθεστώς προσωρινής απαγόρευσης λειτουργίας. Τούτο με σκοπό να αντληθούν τα στοιχεία των εργαζομένων για την λειτουργία του ειδικού μηχανισμού στήριξης των εργαζομένων που θεσπίστηκε με την από 14.3.2020 Π.Ν.Π. Αναμένεται η έκδοση της σχετικής Υπουργικής Απόφασης που θα διευκρινίζει τη σχετική διαδικασία και τη λειτουργία του μηχανισμού.

3. Επιπρόσθετα:

Σε περίπτωση που ανακύψει ανάγκη να ταξιδέψει κάποιος εργαζόμενος στο εξωτερικό θα πρέπει ο εργοδότης πριν λάβει τη σχετική απόφαση να συνυπολογίσει τα οφέλη και τους κινδύνους. (Ιδίως όταν ο προορισμός είναι περιοχή που έχει εκδηλωθεί κρούσμα του Κορωνοϊού SARS-CoV-2.

Τέλος, δεδομένου του άγχους που ενδέχεται να προκαλεί η παρούσα κατάσταση σε κάποιον εργαζόμενο, ο εργοδότης θα πρέπει να μεριμνά για την διαφύλαξη της ψυχικής υγείας του εκάστοτε εργαζόμενου που εμφανίζει τα σχετικά συμπτώματα (ενδ: ολιγοήμερη άδεια, παροχή ψυχολογικής υποστήριξης).

8. Ποιες υποχρεώσεις των εργοδοτών έχουν ανασταλεί σχετικά με το ωράριο εργασίας των εργαζομένων;

Με την από 11.3.2020 ΠΝΠ ανεστάλη η υποχρέωση των εργοδοτών να καταχωρούν στο «ΕΡΓΑΝΗ» κάθε τροποποίηση του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας (επομένως και διαφοροποίηση ωραρίου προσέλευσης και αποχώρησης ανά εργαζόμενο). Επίσης την υπερεργασία και την νόμιμη υπερωριακή απασχόληση. Ενδεικτικά: τροποποίηση έναρξης ή λήξης ωραρίου, αλλαγή ημέρας ανάπαυσης, αλλαγή ημερήσιας βάρδιας, εξατομικευμένη μεταβολή του χρόνου προσέλευσης κλπ-Έντυπα: Ε4 Συμπληρωματικό Ωραρίου, Ε8 Αναγγελία Υπερεργασίας ή Νόμιμης Υπερωριακής Απασχόλησης, Ε12 e-Οικοδομών).

Η καταχώρηση κάθε αλλαγής για όσα παραπάνω αναφέρονται, θα λαμβάνει χώρα συγκεντρωτικά και απογραφικά εντός του πρώτου δεκαημέρου του επόμενου μήνα από τον μήνα πραγματοποιήσής τους.

Στη συνέχεια, με την από 14.3.2020 ΠΝΠ αποφασίσθηκε ότι για το χρονικό διάστημα εξακολουθεί να υφίσταται άμεσος κίνδυνος εμφάνισης και διασποράς του κορωνοϊού COVID-19,

(α) επιχειρήσεις-εργοδότες που έχουν εξαντλήσει τα νομίμως προβλεπόμενα ανώτατα όρια υπερωριακής απασχόλησης των εργαζομένων τους, δύνανται να τους απασχολήσουν

υπερωριακά χωρίς σχετική απόφαση έγκρισης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Η εν λόγω υπερωριακή απασχόληση δεν μπορεί να υπερβαίνει τα ανώτατα ημερήσια όρια που προβλέπονται από τις σχετικές διατάξεις και

(β) επιτρέπεται η κατά παρέκκλιση των διατάξεων του ΒΔ 748/1966 (που αφορά στην απαγόρευση λειτουργίας τις Κυριακές και τις αργίες) λειτουργία των επιχειρήσεων που έχουν ως αντικείμενο την παραγωγή, τη μεταφορά και τον εφοδιασμό τροφίμων, καυσίμων, φαρμάκων και παραϊατρικού υλικού προς καταστήματα/επιχειρήσεις πώλησης σχετικών ειδών. Σε κάθε περίπτωση πρέπει να τηρούνται οι σχετικές προστατευτικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας για τα χρονικά όρια εργασίας των εργαζομένων.

9. Έχουν ανασταλεί οι υποχρεώσεις των εργοδοτών για καταβολή οφειλομένων στο Δημόσιο και στους Ασφαλιστικούς Οργανισμούς;

Σύμφωνα με την από 11.3.2020 ΠΝΠ σε επιχειρήσεις που επλήγησαν οικονομικά από την εμφάνιση και διάδοση του Κορωνοϊό-2019 SARS-CoV-2 δύναται να παρατείνεται η προθεσμία καταβολής και να αναστέλλεται η είσπραξη οφειλών που έχουν βεβαιωθεί από δηλώσεις ΦΠΑ ή/και βεβαιωμένων οφειλών στις Δ.Ο.Υ. ή/και ασφαλιστικών εισφορών (και των συναφών ρυθμίσεων).

Κατά το χρονικό διάστημα της παράτασης της προθεσμίας καταβολής και αναστολής της είσπραξης τα οφειλόμενα ποσά δεν επιβαρύνονται με τόκους ή προσαυξήσεις.

Αναμένεται η έκδοση των απαιτούμενων Υπουργικών Αποφάσεων που θα διευκρινίζουν τα περί της εφαρμογής των συγκεκριμένων προβλέψεων της ως άνω ΠΝΠ (ορισμός των πληγεισών επιχειρήσεων ανά κλάδο και περιοχή, χρονικό διάστημα παράτασης κλπ).

10. Ποια μέτρα μπορεί/πρέπει να λάβει ο εργοδότης για την αντιμετώπιση της οικονομικής κατάστασης που δημιουργείται από τα νέα δεδομένα;

Η πανδημία COVID-19 πλήττει την παγκόσμια αλλά και εθνική οικονομία. Αυτονοήτως και τη συντριπτική πλειονότητα των ελληνικών επιχειρήσεων. Επιχειρήσεων που είχαν βαρύτατα πληγεί από τη μακρόχρονη οικονομική κρίση που βίωσε η χώρα μας.

Αναφερθήκαμε ήδη στην αναγκαιότητα του crisis management.

Η διαχείριση της κρίσης δεν είναι δυνατό να λάβει χώρα νομοθετικά (πολύ περισσότερο: «με ένα νόμο και ένα άρθρο»-όπως διδαχθήκαμε στο απολύτως πρόσφατο παρελθόν). Ούτε, αυτονοήτως, με τρόπο ενιαίο για το σύνολο των επιχειρήσεων.

Κάθε μία από αυτές θα πρέπει να παρακολουθεί στενά την εξέλιξη της κατάστασης και ανάλογα να προσαρμόζεται.

Εκείνο που, αυτονοήτως, προέχει είναι η ζωή, η υγεία και η ασφάλεια των ανθρώπων. Αμέσως μετά: Η επιβίωση της επιχείρησης. Για να επιτευχθεί τούτο το τελευταίο θα πρέπει να ληφθούν μέτρα-ενδεχομένως και συνδυασμός τους.

Ανάλογα με τις ανάγκες.

Ανάλογα με τα δεδομένα.

Ανάλογα με την εξέλιξη του φαινομένου.

Η νομοθεσία μας παρέχει, ήδη, περισσότερες επιλογές και χρηστικά εργαλεία. Κάθε επιχείρηση θα αξιοποιήσει τα, κατά περίπτωση, κατάλληλα.

Ο επιχειρηματίας καλείται να λάβει, με νηφαλιότητα, τις κατάλληλες αποφάσεις με βάση τις ανάγκες και τα οικονομικά δεδομένα της επιχείρησης του. Σκοπός θα είναι, σε κάθε περίπτωση, η επιβίωση της επιχείρησης. Αυτονοήτως η διασφάλιση του μεγαλύτερου δυνατού αριθμού (αν όχι του συνόλου των) θέσεων εργασίας.

Οι απολύσεις ας είναι το τελευταίο μέτρο που θα λάβει ο εργοδότης. Πολύ περισσότερο οι ομαδικές απολύσεις (υπό τις προϋποθέσεις του νόμου)

Μέχρι τότε μπορεί να αξιοποιήσει άλλα, ενδιάμεσα, μέτρα-για τα οποία και πρόσφατη αρθρογραφία μας. Ενδεικτικά:

(α) τη μετατροπή συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε μερικής απασχόλησης

(β) τη συμφωνία (ή επιβολή) εκ περιτροπής εργασίας

(γ) τη συμφωνία (ή επιβολή) διαθεσιμότητας

Οι επιπτώσεις της πανδημίας μοιάζουν απρόβλεπτες.

Η πολιτεία οφείλει να παρακολουθεί τις εξελίξεις. Το σημαντικότερο: να επαναπροσδιορίζει τα αναγκαία μέτρα για την προστασία της δημόσιας υγείας και της οικονομίας. Επίσης: με αποφασιστικότητα να μεριμνά για την εφαρμογή τους.

Αντίστοιχα και οι επιχειρηματίες.

Η συμμόρφωση με τις κατευθυντήριες οδηγίες του ΕΟΔΥ αποτελεί τη βασική προτεραιότητα.

Ακολουθώντας: η επιλογή των κατάλληλων μέτρων για τη διασφάλιση της ζωής και υγείας των εργαζομένων.

Τέλος, η υιοθέτηση των, κατά περίπτωση, κατάλληλων επιλογών για τη διασφάλιση της συνέχειας και ζωής της επιχείρησης.