



Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων

 Μάρτιος 2020

 Ρυθμίσεις για τους εργαζομένους.

**Κατεπείγοντα μέτρα προσωρινού χαρακτήρα
για την αντιμετώπιση και τον περιορισμό
διάδοσης του κορωνοϊού**



INE - ΓΣΕΕ



www.inegsee.gr



info@inegsee.gr



Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση
Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Το έργο συγχρηματοδοτείται από την Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο) μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος
«Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση».

Περιεχόμενα

σελ.

3

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ
2. ΚΛΕΙΣΙΜΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
3. ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΣ ΣΤΗΡΙΞΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

σελ.

4

4. ΑΔΕΙΑ ΕΙΔΙΚΟΥ ΣΚΟΠΟΥ – ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΙ

σελ.

5

5. ΤΡΟΠΟΣ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΕΙΔΙΚΟΥ ΣΚΟΠΟΥ

σελ.

6

6. ΕΙΔΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΓΙΑ ΤΗ ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΤΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΕΙΔΙΚΟΥ ΣΚΟΠΟΥ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ, ΥΔΡΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΜΗΘΕΙΑΣ ΚΑΥΣΙΜΩΝ, ΦΑΡΜΑΚΩΝ ΚΑΙ ΠΑΡΑΪΑΤΡΙΚΟΥ ΥΛΙΚΟΥ
7. ΑΝΑΣΤΟΛΗ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΓΙΑ ΚΑΤΑΧΩΡΙΣΗ ΣΤΟ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ «ΕΡΓΑΝΗ»

σελ.

7

8. ΕΚΤΑΚΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΓΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ/ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΕΞΑΝΤΛΗΣΕΙ ΤΑ ΑΝΩΤΑΤΑ ΕΠΙΤΡΕΠΟΜΕΝΑ ΟΡΙΑ ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
9. ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΕΚΤΑΚΤΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΠΑΡΕΚΚΛΙΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΚΑΤΑ ΤΙΣ ΚΥΡΙΑΚΕΣ ΚΑΙ ΑΡΓΙΕΣ ΓΙΑ ΣΥΓΓΕΚΡΙΜΕΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ
10. ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΠΑΡΟΧΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΞ ΑΠΟΣΤΑΣΕΩΣ
11. ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

σελ.

8

12. ΠΗΓΕΣ

ΣΥΝΤΑΚΤΕΣ

Άντα Σταμάτη
Σοφία-Άννα Βέργου

Η αντιμετώπιση μιας πανδημίας, όπως αυτή του κορωνοϊού, είναι μια πρωτόγνωρη κατάσταση, η οποία έχει δημιουργήσει έκτακτα δεδομένα επείγοντος χαρακτήρα που επηρεάζουν ιδιαίτερα και την αγορά εργασίας, συνεπώς και τους όρους και συνθήκες παροχής εργασίας των εργαζομένων.

Με το παρόν επιχειρείται μια πρώτη προσέγγιση τόσο των νέων ρυθμίσεων (και των σχετικών ερμηνευτικών εγκυκλίων) που έχουν θεσπιστεί (έκτακτων και προσωρινών) έως σήμερα για την αντιμετώπιση και τον περιορισμό διάδοσης του κορωνοϊού και αφορούν τις εργασιακές σχέσεις όσο και βασικών προβλημάτων οι οποίοι έχουν προκύψει εκ της αιτίας αυτής.

Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ θα επικαιροποιεί την ενημέρωσή του με κάθε αναγκαία πληροφορία στη βάση των έκτακτων νομοθετικών μέτρων που τίθενται σε ισχύ και θα προχωρήσει και σε περισσότερο εξειδικευμένη πληροφόρηση με βάση τα ερωτήματα των εργαζομένων που θα προκύψουν.

Υπενθυμίζεται ότι στην ηλεκτρονική επιστολή επισυνάπτονται φόρμες επικοινωνίας για την υποβολή εκ μέρους σας προς το Δίκτυο Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής Υποστήριξης και Ενδυνάμωσης Εργαζομένων και Ανέργων ερωτημάτων που αφορούν την εφαρμογή των έκτακτων και προσωρινών μέτρων για την αντιμετώπιση και τον περιορισμό του κορωνοϊού.

2 ΚΛΕΙΣΙΜΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Στην περίπτωση που μία επιχείρηση κλείσει κατόπιν διαταγής της δημόσιας αρχής, ο εργαζόμενος δικαιούται να ζητήσει τον μισθό του, με την προϋπόθεση ότι οι λόγοι που καθιστούν αδύνατη την παροχή της εργασίας αφορούν τον εργοδότη, αλλά δεν οφείλονται σε ανωτέρα βία. Δηλαδή, εάν η απόφαση για το κλείσιμο μιας επιχείρησης αποφασίζεται από τον εργοδότη, τότε ο μισθός καταβάλλεται κανονικά στους εργαζομένους.

Εάν, όμως, το κλείσιμο της επιχείρησης αποτελεί απόφαση της πολιτείας, κατόπιν έκδοσης νομοθετικής πράξης, λόγω ανωτέρας βίας, τότε ο εργοδότης δεν υποχρεούται στην καταβολή μισθού προς τους εργαζομένους.

Ανωτέρα βία θεωρείται κάθε τυχαίο και απρόβλεπτο γεγονός, το οποίο ήταν αδύνατον να αποτραπεί ακόμη και με μέτρα άκρας επιμέλειας.

Εν προκειμένω, ο κορωνοϊός και η απειλή διάδοσής του μπορεί να θεωρηθεί ότι συνιστούν γεγονός ανωτέρας βίας και ως εκ τούτου κρίνεται επιτακτική η ανάγκη θέσπισης από την πολιτεία πλέγματος ρυθμίσεων για την κοινωνική προστασία των εργαζομένων σχετικά με την καταβολή του μισθού.

3 ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΣ ΣΤΗΡΙΞΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Με την Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου 64/14-3-2020 θεσπίστηκε ειδικός μηχανισμός στήριξης των εργαζομένων με σχέση εξαρτημένης εργασίας σε επιχειρήσεις-εργοδότες των οποίων η λειτουργία έχει προσωρινά απαγορευτεί λόγω των έκτακτων μέτρων αντιμετώπισης του κορωνοϊού COVID-19.

Οι επιχειρήσεις-εργοδότες στους οποίους επιβάλλεται ή έχει επιβληθεί το μέτρο της προσωρινής απαγόρευσης λειτουργίας, κατόπιν εντολής δημόσιας αρχής, υποχρεούνται να υποβάλουν υπεύθυνη δήλωση στο Πληροφοριακό Σύστημα (ΠΣ) «ΕΡΓΑΝΗ» του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων με την οποία δηλώνουν ότι η επιχείρησή τους τελεί υπό το καθεστώς προσωρινής απαγόρευσης λειτουργίας. Τα στοιχεία των εργαζομένων των επιχειρήσεων αυτών αντλούνται αυτόματα από το ΠΣ «ΕΡΓΑΝΗ».

Οι εργαζόμενοι με σχέση εξαρτημένης εργασίας σε επιχειρήσεις-εργοδότες στους οποίους επιβάλλεται ή έχει επιβληθεί το μέτρο της προσωρινής απαγόρευσης λειτουργίας, κατόπιν εντολής δημόσιας αρχής, υποβάλλουν ατομικά υπεύθυνη δήλωση σε ηλεκτρονική πλατφόρμα που τηρείται για τον σκοπό αυτό στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Οι εργαζόμενοι δηλώνουν τα προσωπικά τους στοιχεία, τα στοιχεία του προσωπικού τους τραπεζικού λογαριασμού (IBAN), καθώς και τα στοιχεία της επιχείρησης στην οποία εργάζονται, προκειμένου να συμπεριληφθούν στον ειδικό μηχανισμό στήριξης.

Στον ειδικό μηχανισμό στήριξης δεν μπορούν να συμπεριληφθούν:

- όσοι εργάζονται εξ αποστάσεως,
- όσοι διατελούν σε πάσης φύσεως νόμιμη άδεια,
- όσοι εργάζονται ως προσωπικό ασφαλείας και
- οι εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εξαρτημένης εργασίας δεν αναστέλλεται λόγω της απαγόρευσης λειτουργίας των επιχειρήσεων.

Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων καθορίζονται περαιτέρω το είδος, το ύψος και η διαδικασία υλοποίησης των μέτρων του ειδικού μηχανισμού στήριξης.

4

ΑΔΕΙΑ ΕΙΔΙΚΟΥ ΣΚΟΠΟΥ – ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΙ

Θεσπίζεται **άδεια ειδικού σκοπού για εργαζόμενους γονείς** παιδιών που:

- Είναι εγγεγραμμένα σε βρεφικούς, βρεφονηπιακούς και παιδικούς σταθμούς ή
- Φοιτούν σε σχολικές μονάδες υποχρεωτικής εκπαίδευσης ή
- Φοιτούν σε ειδικά σχολεία ή σχολικές μονάδες ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης ανεξαρτήτως ορίου ηλικίας. Την άδεια ειδικού σκοπού δικαιούνται και οι **εργαζόμενοι γονείς ατόμων με αναπηρία**, τα οποία, ανεξαρτήτως της ηλικίας τους, είναι ωφελούμενοι σε δομές παροχής υπηρεσιών ανοικτής φροντίδας για άτομα με αναπηρία.

Συγκεκριμένα, θεσμοθετείται το δικαίωμα των εργαζόμενων γονέων προς διευκόλυνσή τους και λόγω της ήδη επιβληθείσας αναστολής λειτουργίας των ανωτέρω μονάδων εκπαίδευσης, και για όσο διάστημα παραμείνουν κλειστές οι μονάδες αυτές, να λαμβάνουν άδεια ειδικού σκοπού διάρκειας κατ'ελάχιστον τριών (3) ημερών.

Ως προϋπόθεση ορίζεται ότι ο εργαζόμενος θα κάνει χρήση μίας (1) ημέρας από την ετήσια κανονική του άδεια για κάθε τρεις (3) ημέρες άδειας ειδικού σκοπού.

Την άδεια αυτή τη δικαιούται ο γονέας που απασχολείται στον ιδιωτικό τομέα, **ακόμη και εάν ο άλλος γονέας είναι ελεύθερος επαγγελματίας**, και μπορεί να χορηγηθεί και μέχρι τις 10/4/2020.

Αν και οι δύο (2) γονείς είναι μισθωτοί (στον ίδιο ή σε διαφορετικούς εργοδότες), θα πρέπει να υποβάλουν **κοινή υπεύθυνη δήλωση** (προς τον εργοδότη ή τους εργοδότες τους) με την οποία θα γνωστοποιούν **ποιος από τους δύο θα κάνει χρήση της άδειας ειδικού σκοπού** ή θα ορίζουν τα αντίστοιχα χρονικά διαστήματα χρήσης της από καθέναν από αυτούς (αν αποφασίσουν να μοιραστούν τις ημέρες άδειας ειδικού σκοπού).

Εάν ο ένας γονέας απασχολείται στον ιδιωτικό τομέα και ο άλλος στο Δημόσιο και προκειμένου ο **μισθωτός του ιδιωτικού τομέα να μπορεί να κάνει χρήση της άδειας αυτής**, θα πρέπει να υποβληθεί στον εργοδότη υπεύθυνη δήλωση του εργαζόμενου στο Δημόσιο γονέα ότι δεν έχει ασκήσει το δικαίωμα λήψης άδειας ειδικού σκοπού.

Εάν εργάζεται μόνο ο ένας από τους δύο γονείς, τότε ο εργαζόμενος γονέας **δεν έχει τη δυνατότητα να κάνει χρήση της άδειας ειδικού σκοπού**.

Στις περιπτώσεις που ο **μη εργαζόμενος γονέας νοσηλεύεται ή νοσεί από τον κορωνοϊό ή είναι άτομο με αναπηρία (ΑμεΑ)** και λαμβάνει επίδομα από τον Οργανισμό Προνοιακών Επιδομάτων και Κοινωνικής Αλληλεγγύης (ΟΠΕΚΑ), ο **εργαζόμενος γονέας δικαιούται να κάνει χρήση της άδειας ειδικού σκοπού**.

Εάν πρόκειται για διαζευγμένους ή σε διάσταση γονείς, τότε η άδεια ειδικού σκοπού χορηγείται στον γονέα που **έχει την επιμέλεια του παιδιού ή τη γονική μέριμνα**, εκτός και αν τα ανωτέρω δικαιώματα ασκούνται και από τους δύο γονείς, οπότε μπορούν να κάνουν χρήση και οι δύο με κοινή τους υπεύθυνη δήλωση (είτε ο ένας αποκλειστικά είτε να μοιραστούν την ειδική άδεια σε διαστήματα τα οποία κοινοποιούν στον εργοδότη τους με υπεύθυνες δηλώσεις που του υποβάλλουν). Σε περίπτωση γέννησης παιδιού εκτός γάμου ή εκτός συμφώνου συμβίωσης (το οποίο εξομοιώνεται πλήρως με τον γάμο) ή σε περίπτωση θανάτου του άλλου γονέα, τότε η ειδική άδεια χορηγείται άνευ άλλης προϋπόθεσης στον **μονογονέα**.

Εφόσον και οι δύο γονείς εργάζονται αλλά **ο ένας εξ αυτών βρίσκεται σε άλλη νόμιμη άδεια**, τότε ο πρώτος **δεν δικαιούται να κάνει χρήση της άδειας ειδικού σκοπού για όσο διάστημα διαρκεί η άδεια του δεύτερου**.

Σε περίπτωση που ο εργοδότης αναστείλει τη λειτουργία της επιχείρησής του λόγω της λήψης των **έκτακτων μέτρων** για την αντιμετώπιση και την πρόληψη μετάδοσης του κορωνοϊού, ο εργαζόμενος γονέας **δεν δικαιούται την άδεια ειδικού σκοπού**.

5 ΤΡΟΠΟΣ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΕΙΔΙΚΟΥ ΣΚΟΠΟΥ

Η χρήση αυτής της άδειας ειδικού σκοπού δύναται να γίνει είτε από τον έναν γονέα εξ ολοκλήρου είτε και από τους δύο, εφόσον μοιραστούν μεταξύ τους διαστήματα αυτής, **ενώ δεν μπορεί να γίνει ταυτόχρονα χρήση της και από τους δύο**.

Οι εργαζόμενοι που αιτούνται την άδεια προσκομίζουν στους εργοδότες τους σχετικές υπεύθυνες δηλώσεις, εντός εύλογου χρονικού διαστήματος.

Η άδεια ειδικού σκοπού μπορεί **να χορηγηθεί και τμηματικά**, εφόσον εξυπηρετούνται οι ανάγκες του εργαζομένου.

Η άδεια ειδικού σκοπού έχει διάρκεια **κατ' ελάχιστον τριών (3) ημερών**, την οποία ακολουθεί στη συνέχεια η χορήγηση μίας ημέρας κανονικής άδειας, σχήμα το οποίο επαναλαμβάνεται κυκλικά για όσο διάστημα χρειαστεί μέχρι τη λήξη του έκτακτου και προσωρινού μέτρου.

Τα μέτρα περί παροχής εξ αποστάσεως εργασίας και χορήγησης της άδειας ειδικού σκοπού μπορούν να λειτουργήσουν συνδυαστικά με τρόπο ώστε και τα δύο μέρη, εργαζόμενοι γονείς και εργοδότες, να μπορούν να αντεπεξέλθουν στην κατάσταση έκτακτης ανάγκης που έχει δημιουργηθεί για την αντιμετώπιση της μετάδοσης του κορωνοϊού, στο πλαίσιο πάντα της καλής πίστης, της αλληλεγγύας συνευθύνης και της τριμερούς συμμετοχής για την αντιμετώπιση του φαινομένου.

Ο εργοδότης έχει **την υποχρέωση να καταχωρίσει στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ» του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων τους εργαζομένους που έκαναν χρήση της άδειας ειδικού σκοπού και τη διάρκειά της μετά τις 10/4/2020 και το αργότερο μέχρι τις 15/4.2020**.

Για τη χορήγηση της άδειας ειδικού σκοπού γίνεται συσχέτιση με το δικαίωμα λήψης ετήσιας κανονικής άδειας. Δηλαδή, ο εργαζόμενος/η **θα πρέπει να πληροί τις νόμιμες προϋποθέσεις για λήψη ετήσιας κανονικής άδειας τουλάχιστον έξι (6) ημερών στην εξαήμερη εργασία και πέντε (5) ημερών στην πενθήμερη εργασία**. Διαφορετικά, η άδεια ειδικού σκοπού **χορηγείται αναλογικά** με τις ημέρες κανονικής άδειας που δικαιούται. Ανά τρεις (3) ημέρες άδειας ειδικού σκοπού προστίθεται υποχρεωτικά μία (1) ημέρα ετήσιας κανονικής άδειας του εργαζομένου, η οποία αφαιρείται από τη συνολική δικαιούμενη κανονική άδεια για το έτος 2020.

Από τις ημέρες της άδειας ειδικού σκοπού **τα δύο τρίτα (2/3) καλύπτονται από τον εργοδότη και το ένα τρίτο (1/3) από τον τακτικό προϋπολογισμό**.

Επισημαίνεται ότι η περίοδος της άδειας ειδικού σκοπού είναι χρόνος εργασίας, αμείβεται και ασφαλίζεται ως χρόνος εργασίας και λαμβάνεται υπόψη για τη θεμελίωση κάθε δικαιώματος των εργαζομένων που προκύπτει λόγω της σχέσης εργασίας τους.

Αντίστοιχα, για τον δημόσιο τομέα, υπάλληλοι που απασχολούνται σε δημόσιες υπηρεσίες, αποκεντρωμένες διοικήσεις, ΟΤΑ Α' και Β' βαθμού και νομικά πρόσωπα αυτών, νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου και νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου εντός Γενικής Κυβέρνησης με οποιαδήποτε σχέση εργασίας και έχουν τέκνα που φοιτούν σε βρεφονηπιακούς και παιδικούς σταθμούς και σχολικές μονάδες των οποίων η λειτουργία αναστέλλεται προσωρινά δικαιούνται την άδεια ειδικού σκοπού ως εξής:

Για κάθε τέσσερις (4) ημέρες απουσίας, οι τρεις (3) ημέρες καταγράφονται από την αρμόδια υπηρεσία ως δικαιολογημένη απουσία λόγω προσωρινής αναστολής λειτουργίας του σταθμού ή της σχολικής μονάδας όπου φοιτά τέκνο του/της υπαλλήλου και κατά τη διάρκεια αυτής καταβάλλονται αποδοχές και **η μία (1) ημέρα απουσίας αποτελεί κανονική άδεια**.

Σε περίπτωση που ο υπάλληλος κάνει χρήση της εν λόγω ειδικής άδειας είτε συνεχόμενα είτε διακεκομμένα, για την αιτιολόγηση της συγκεκριμένης ειδικής άδειας απουσίας οι αρμόδιες Υπηρεσίες Προσωπικού θα υπολογίζουν την άδεια ανά τετραήμερο χρήσης, οπότε και η μία εκ των τεσσάρων

συνολικά ημερών απουσίας θα αποτελεί κανονική άδεια.

Ειδικότερα για τους εργαζομένους στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως αυτός είχε προσδιοριστεί με τις διατάξεις του Ν. 1256/1982 (Α'65), οι τρεις (3) ημέρες της άδειας ειδικού σκοπού καλύπτονται από τον εργοδότη.

6 ΕΙΔΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΓΙΑ ΤΗ ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΤΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΕΙΔΙΚΟΥ ΣΚΟΠΟΥ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ, ΥΔΡΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΜΗΘΕΙΑΣ ΚΑΥΣΙΜΩΝ, ΦΑΡΜΑΚΩΝ ΚΑΙ ΠΑΡΑΪΑΤΡΙΚΟΥ ΥΛΙΚΟΥ

Για τη χορήγηση της 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**. Τα αρμόδια όργανα διοίκησης αποφαινόμενα εάν, με βάση τη θέση και τα καθήκοντα που ασκούν οι εργαζόμενοι γονείς, είναι δυνατή η χορήγηση της άδειας ειδικού σκοπού ή, στην περίπτωση που και οι δύο γονείς είναι εργαζόμενοι των ανωτέρω εταιρειών ή επιχειρήσεων, σε ποιον από τους δύο γονείς είναι δυνατή η παροχή.

7 ΑΝΑΣΤΟΛΗ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΓΙΑ ΚΑΤΑΧΩΡΙΣΗ ΣΤΟ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ «ΕΡΓΑΝΗ»

Η υποχρέωση του εργοδότη να καταχωρίζει στο πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ» όλες τις αλλαγές/τροποποιήσεις του ωραρίου των εργαζομένων, αλλά και τις περιπτώσεις υπερεργασίας και νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης αναστέλλεται.

Καθ' όλη τη διάρκεια εφαρμογής του έκτακτου και προσωρινού αυτού μέτρου, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να γνωστοποιεί **κατά το πρώτο δεκαήμερο του επόμενου μήνα της παρασχεθείσας εργασίας** συγκεντρωτικά όλες τις αλλαγές/τροποποιήσεις του ωραρίου των εργαζομένων, αλλά και τις περιπτώσεις υπερεργασίας και νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης που πραγματοποιήθηκαν εντός του προηγούμενου μήνα στο πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ» του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Για τις λεπτομέρειες εφαρμογής του μέτρου θα εκδοθεί σχετική ΚΥΑ.

Διευκρινίζεται ότι κατά την εφαρμογή των ανωτέρω συνεχίζουν να ισχύουν οι διατάξεις του ΠΔ 88/1999, όπως ισχύει, για την οργάνωση του χρόνου εργασίας των εργαζομένων, μεταξύ των οποίων οι κάτωθι ρυθμίσεις, που αφορούν:

1. Την ελάχιστη περίοδο ημερήσιας ανάπαυσης έντεκα (11) ωρών.
2. Την κατ' ελάχιστον χορήγηση εβδομαδιαίας ανάπαυσης διάρκειας είκοσι τεσσάρων (24) ωρών.
3. Τη διάρκεια εβδομαδιαίας απασχόλησης, κατά μέσο όρο, που ανά τετράμηνο δεν μπορεί να υπερβαίνει τις σαράντα οκτώ (48) ώρες, περιλαμβανομένων και των υπερωριών κ.λ.π.

8

ΕΚΤΑΚΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΓΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ/ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΕΞΑΝΤΛΗΣΕΙ ΤΑ ΑΝΩΤΑΤΑ ΕΠΙΤΡΕΠΟΜΕΝΑ ΟΡΙΑ ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Εφόσον εξακολουθεί να υφίσταται άμεσος κίνδυνος εμφάνισης και διασποράς του κορωνοϊού COVID-19, η έλλειψη του οποίου βεβαιώνεται με απόφαση του Υπουργού Υγείας, και πάντως για χρονικό διάστημα που δεν μπορεί να υπερβαίνει τους έξι (6) μήνες από την έναρξη ισχύος της Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου 65 14/3/2020, 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 έκδοση της οποίας απαιτεί γνωμοδότηση του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας (ΑΣΕ). Η εν λόγω υπερωριακή απασχόληση δεν μπορεί να υπερβαίνει τα ανώτατα ημερήσια όρια που προβλέπονται από τις σχετικές διατάξεις.

9

ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΕΚΤΑΚΤΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΠΑΡΕΚΚΛΙΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΚΑΤΑ ΤΙΣ ΚΥΡΙΑΚΕΣ ΚΑΙ ΑΡΓΙΕΣ ΓΙΑ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Εφόσον εξακολουθεί να υφίσταται άμεσος κίνδυνος εμφάνισης και διασποράς του κορωνοϊού COVID-19, η έλλειψη του οποίου βεβαιώνεται με απόφαση του Υπουργού Υγείας, και πάντως για χρονικό διάστημα που δεν μπορεί να υπερβαίνει τους έξι (6) μήνες από την έναρξη ισχύος της Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου 64 14-3-2020, επιτρέπεται η κατά παρέκκλιση των ισχυουσών διατάξεων 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.**

10

ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΠΑΡΟΧΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΞ ΑΠΟΣΤΑΣΕΩΣ

Ο εργοδότης μπορεί με απόφασή του (μονομερώς) να καθορίζει ότι η εργασία που παρέχεται από τον εργαζόμενο, στον προβλεπόμενο από την ατομική σύμβαση τόπο εργασίας, θα πραγματοποιείται, με το σύστημα της εξ αποστάσεως εργασίας, εφόσον αυτό είναι εφικτό, ώστε ο εργαζόμενος να μπορεί να συνεχίζει να παρέχει την εργασία του χωρίς να απαιτείται η φυσική του παρουσία στον τόπο εργασίας.

Η κυριότερη μορφή της εξ αποστάσεως εργασίας είναι η τηλεργασία. Θα πρέπει να επισημανθεί ότι το θεσμικό πλαίσιο αναφορικά με την τηλεργασία στην Ελλάδα είναι περιορισμένο και ενδέχεται να προκύψουν ερμηνευτικές δυσχέρειες κατά την εφαρμογή του.

Εάν ο εργαζόμενος υποβάλλει αίτημα για παροχή εργασίας εξ αποστάσεως, το συγκεκριμένο αίτημα όσο και η δικαιολογητική του βάση αξιολογούνται από την επιχείρηση. Το αίτημα δύναται να γίνει αποδεκτό εφόσον πληρούνται οι σχετικές προϋποθέσεις, όπως η δυνατότητα στη συγκεκριμένη περίπτωση της τηλεργασίας, και το αίτημα αξιολογείται ως εύλογο (π.χ. εργασία πολλών ατόμων στον ίδιο χώρο).

11

ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Σύμφωνα με τον Ν. 3850/10 περί μέτρων υγιεινής και ασφαλείας, ο εργοδότης υποχρεούται να λάβει μέτρα υγιεινής, για την περιστολή της απειλής διαδόσεως του κορωνοϊού.

Εάν στην επιχείρηση υπάρχει Ιατρός Εργασίας (επιχείρηση με 50 εργαζομένους), τότε αυτός είναι αρμόδιος να υποδείξει τα μέτρα που θα πρέπει να ληφθούν στους χώρους εργασίας. Τα μέτρα αυτά θα πρέπει να εφαρμόζονται από όλους τους εργαζομένους.

7

Μάρτιος 2020

Ρυθμίσεις για τους εργαζομένους
Κατεπείγοντα μέτρα προσωρινού
χαρακτήρα για την αντιμετώπιση
και τον περιορισμό διάδοσης του
κορωνοϊού

Παραμονή εργαζομένων κατ' οίκον έπειτα από οδηγίες του ΕΟΔΥ

Ο εργοδότης που απασχολεί εργαζομένους που εμπίπτουν στην περιπτώσιολογία συμπτωμάτων, οι ίδιοι ή τα οικεία τους πρόσωπα και σύμφωνα με τις οδηγίες του ΕΟΔΥ πρέπει να παραμείνουν κατ' οίκον, **υποχρεούνται να αποδεχθεί την αποχή τους από τα εργασιακά τους καθήκοντα άμεσα** από τη στιγμή που θα έρθει σε γνώση του το γεγονός, στο πλαίσιο τόσο των επιβαλλόμενων μέτρων προστασίας αφενός του ίδιου του εργαζομένου και αφετέρου των λοιπών εργαζομένων, του εργοδότη και ασφαλώς των τρίτων στον χώρο εργασίας, για την αντιμετώπιση μετάδοσης του κορωνοϊού όσο και της υποχρέωσής του για την προστασία του εργαζομένου και των τρίτων για ζητήματα υγείας, σύμφωνα με την ήδη ισχύουσα νομοθεσία.

Για την εφαρμογή των παρόντων ερμηνευτικών κανόνων και για τη μεγαλύτερη προστασία απέναντι στην πανδημία του κορωνοϊού, συστήνεται **η απομάκρυνση των εγκύων εργαζομένων γυναικών**, λόγω του ενδεχόμενου κινδύνου για τις ίδιες και για το κυοφορούμενο έμβρυο.

Ωστόσο, ο εργαζόμενος δεν μπορεί να απουσιάσει αυτοβούλως από την εργασία του **επειδή φοβάται ότι μπορεί να κολλήσει τον ιό**, καθώς η απουσία του θα θεωρηθεί αδικαιολόγητη. Ειδικές συνθήκες αξιολογούνται κατά περίπτωση.

Κατά το διάστημα παραμονής του εργαζομένου στην οικία του, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει το σύνολο των αποδοχών του εργαζομένου, εκτός και αν η επιχείρηση έχει αναστείλει τη δραστηριότητά της στο σύνολο ή μέρος αυτής λόγω εντολής δημόσιας αρχής για την αντιμετώπιση της μετάδοσης του κορωνοϊού.

Απομάκρυνση από την εργασία εργαζομένων που ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες

Για τους εργαζομένους που ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες, όπως αυτές εξειδικεύονται κάθε φορά από τις οδηγίες του ΕΟΔΥ, των οποίων η κατάσταση υγείας ενδέχεται να τεθεί σε κίνδυνο λόγω της πανδημίας του κορωνοϊού, εφαρμόζονται **αναλογικά τα προβλεπόμενα για τους εργαζομένους σε κατ' οίκον παραμονή για προληπτικούς λόγους**.

ΑΝΑΡΡΩΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ: Υπογραμμίζεται ότι, πέραν των ανωτέρω έκτακτων και προσωρινών μέτρων για την αντιμετώπιση και τον περιορισμό διάδοσης του κορωνοϊού, ισχύουν παράλληλα κανονικά και οι διατάξεις αναρρωτικής άδειας. Ο εργαζόμενος (επιχείρησης που λειτουργεί) που θα νοσήσει από κορωνοϊό COVID-19 απέχει από την εργασία του έχοντας το δικαίωμα να λάβει τις αποδοχές του μέχρι ενός (1) μήνα αν έχει συμπληρώσει έτος στην εργασία του ή μέχρι ενός 15νθημέρου αν έχει συμπληρώσει 10ήμερο στον εργοδότη αλλά όχι και έτος υπηρεσίας.

12 ΠΗΓΕΣ

- ΠΡΑΞΗ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟΥ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟΥ (ΦΕΚ Α' 64/14-03-2019).
- ΠΡΑΞΗ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟΥ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟΥ (ΦΕΚ Α' 55/11-03-2019).
- ΕΓΚΥΚΛΙΟΣ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ οικ. 12339/404, 12/3/2020 για τα έκτακτα και προσωρινά μέτρα στην αγορά εργασίας για την αντιμετώπιση και τον περιορισμό της διάδοσης του κορωνοϊού COVID-19.
- ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΤΟΥ ΔΕΛΤΙΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ «Η νέα Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου (11.3.2020)-Κορωνοϊός».



Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Εμ. Μπενάκη 71Α, Τ.Κ. 10681, Αθήνα, Τηλ: 210 3327710, Fax: 210 3304452



INE - ΓΣΕΕ



www.inegsee.gr



info@inegsee.gr