

## **ΚΟΡΟΝΟΪΟΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ**

### **Κατεπείγοντα μέτρα αποφυγής και περιορισμού της διάδοσης κορωνοϊού**

Η επιδημία από τον νέο κορωνοϊό (Covid-19) βρίσκεται πλέον σε πλήρη εξέλιξη παγκοσμίως. Σύμφωνα με τα διαρκώς ανανεωμένα επιδημιολογικά δεδομένα της ιστοσελίδας του Πανεπιστημίου Johns Hopkins, το πρωί της 11ης Μαρτίου είχαν επιβεβαιωθεί 120.944 κρούσματα και 4.365 θάνατοι σε 121 χώρες παγκοσμίως. Μετά την Κίνα, η Ιταλία ακολουθεί με 10.149 κρούσματα και 631 θανάτους και ακολουθεί το Ιράν με 9.000 επιβεβαιωμένα περιστατικά και 354 θανάτους και η Ν.Κορέα με 7.755 κρούσματα και 54 θανάτους.

Πώς όμως μπορεί η επιδημία αυτή να επηρεάσει τις εργασιακές σχέσεις; Ειδικότερα ποια είναι τα δικαιώματα του εργαζόμενου : α) όταν νοσήσει, β) αν βρίσκεται σε «περιορισμό» λόγω έκθεσής του σε περιβάλλον με νοσούντα άτομα και γ) αν ο εργοδότης, λόγω της πληθώρας των νοσούντων υπαλλήλων του, είτε για άλλους λόγους, αποφασίσει την προσωρινή διακοπή λειτουργίας της επιχείρησής του; Και, περαιτέρω, πώς θα επηρεάσει όλη αυτή η κατάσταση, την ομαλή καταβολή των αποδοχών του εργαζομένου;

Κατ'αρχάς, η Ελληνική Κυβέρνηση, προς αντιμετώπιση του παγκόσμιου αυτού φαινομένου, εξέδωσε την **Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου της 25-2-2020 «Κατεπείγοντα μέτρα αποφυγής και περιορισμού της διάδοσης κορωνοϊού» (ΦΕΚ 42/Α/25-2-2020)**, στην οποία αναφέρεται το γενικότερο πλαίσιο των μέτρων που τίθενται ή θα τεθούν σε εφαρμογή για την αποφυγή της διάδοσης της νόσου. Σύμφωνα με το άρθρο 1 της ΠΝΠ, τα μέτρα αυτά συνίστανται «(α) Στην υποχρεωτική υποβολή σε κλινικό και εργαστηριακό ιατρικό έλεγχο, υγειονομική παρακολούθηση, εμβολιασμό, φαρμακευτική αγωγή και νοσηλεία προσώπων, για τα οποία υπάρχουν εύλογες υπόνοιες ότι μπορεί να μεταδώσουν άμεσα ή έμμεσα τη νόσο, (β) στην επιβολή κλινικών και εργαστηριακών ιατρικών ελέγχων, καθώς και μέτρων προληπτικής υγειονομικής παρακολούθησης, εμβολιασμού, φαρμακευτικής αγωγής και προληπτικής νοσηλείας προσώπων που προέρχονται από περιοχές όπου έχει παρατηρηθεί μεγάλη διάδοση της νόσου, (γ) στην επιβολή προληπτικών ελέγχων υγειονομικής φύσεως και κλινικών ή εργαστηριακών ελέγχων σε όλα ή επιμέρους σημεία εισόδου και εξόδου από τη χώρα μέσω αεροπορικών, θαλάσσιων, σιδηροδρομικών ή και οδικών συνδέσεων με χώρες μεγάλης διάδοσης της νόσου, (δ) στον προσωρινό περιορισμό, εν όλω ή εν μέρει, των αεροπορικών, θαλάσσιων, σιδηροδρομικών ή και οδικών συνδέσεων με χώρες μεγάλης διάδοσης της νόσου, (ε)

στον προσωρινό περιορισμό προσώπων των περιπτώσεων (α) και (β) υπό συνθήκες που αποτρέπουν την επαφή με τρίτα πρόσωπα, από την οποία θα μπορούσε να προκληθεί μετάδοση της νόσου. Το μέτρο του προσωρινού περιορισμού δύναται να υλοποιείται σε κατάλληλο χώρο νοσοκομείου, υγειονομικής δομής, θεραπευτικού ιδρύματος, σε κατάλληλες δημόσιες ή ιδιωτικές εγκαταστάσεις προσωρινής διαμονής, ή και κατ' οίκον, ανάλογα με την απόφαση του αρμόδιου κάθε φορά οργάνου, (στ) στην προσωρινή απαγόρευση της λειτουργίας σχολικών μονάδων και πάσης φύσεως εκπαιδευτικών δομών, φορέων και ιδρυμάτων, δημοσίων και ιδιωτικών, κάθε τύπου και βαθμού, χώρων θρησκευτικής λατρείας, καθώς και στην προσωρινή απαγόρευση και αναστολή μετακινήσεων για οποιονδήποτε λόγο του εκπαιδευτικού και λοιπού προσωπικού και μαθητών, σπουδαστών, φοιτητών οποιωνδήποτε εκ των ανωτέρω σχολικών μονάδων, εκπαιδευτικών δομών, φορέων και ιδρυμάτων, (ζ) στην προσωρινή απαγόρευση της λειτουργίας θεάτρων, κινηματογράφων, χώρων αθλητικών και καλλιτεχνικών εκδηλώσεων, αρχαιολογικών χώρων και μουσείων, καταστημάτων υγειονομικού ενδιαφέροντος, ιδιωτικών επιχειρήσεων, δημοσίων υπηρεσιών και οργανισμών, καθώς και γενικά χώρων συνάθροισης κοινού, (η) στην προσωρινή επιβολή μέτρων περιορισμού της κυκλοφορίας μέσω μεταφοράς εντός της επικράτειας, (θ) στην προσωρινή επιβολή περιορισμού κατ' οίκον σε ομάδες προσώπων προς αποφυγή ενεργειών που θα μπορούσαν να προκαλέσουν τη διάδοση της νόσου. Το μέτρο του προσωρινού περιορισμού ευρύτερων ομάδων προσώπων δύναται να προσδιορίζεται με αναφορά σε συγκεκριμένες γεωγραφικές περιοχές. Στα πρόσωπα της περίπτωσης αυτής δύνανται να επιβάλλονται και τα υπό περιπτώσεις (α) και (β) μέτρα. Κατά την επιβολή των μέτρων επιλέγεται από τα αρμόδια όργανα το ηπιότερο δυνατό για την εκπλήρωση του σκοπού του, υπό το πρίσμα της συνταγματικής αρχής της αναλογικότητας». Σύμφωνα με την παρ.4 του άρθρου 1 της ΠΝΠ, θα εκδοθούν, όπου χρειαστεί, οι αναγκαίες Υπουργικές Αποφάσεις για την εξειδίκευση των μέτρων αυτών, στις οποίες θα ορίζεται «...και κάθε συναφής και αναγκαία πρόβλεψη και ρύθμιση για το σύνολο των θεμάτων διαχείρισης υποχρεώσεων των φορέων ή και φυσικών προσώπων που τίθενται, αντιστοίχως, σε καθεστώς προσωρινής απαγόρευσης λειτουργίας ή προσωρινού περιορισμού, όπως ρυθμίσεις για την αναστολή προθεσμιών υπόχρεων, **για τυχόν μερική ή πλήρη αναστολή εργασιακών υποχρεώσεων**, αναστολή υποχρεώσεων έναντι τρίτων και κάθε συναφές ζήτημα. Με όμοιες αποφάσεις δύναται να αποφασίζεται παράταση της ισχύος των επιβαλλόμενων μέτρων...». Οι εκδοθησόμενες Υ.Α. θα κάνουν πιο συγκεκριμένη την έννοια της «μερικής ή πλήρους αναστολής εργασιακών υποχρεώσεων», μ'άλλα λόγια αν στον όρο «αναστολή

υποχρεώσεων» περιλαμβάνεται και η υποχρέωση του εργοδότη για καταβολή μισθού κλπ.

### **1. Τι κάνει ο εργαζόμενος στην περίπτωση που νοσήσει ο ίδιος;**

Στην απευκταία περίπτωση που ο εργαζόμενος φέρει τον κορονοϊό και τελικά νοσήσει, τότε ενεργοποιούνται οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας για την ασθένεια του μισθωτού, η οποία θεωρείται ανυπαίτιο κώλυμα για την παροχή αυτής. Ως ανυπαίτιο κώλυμα (εμπόδιο) παροχής εργασίας θεωρείται κάθε περιστατικό για το οποίο ο εργαζόμενος εμποδίζεται να εργαστεί από σπουδαίο λόγο που δεν οφείλεται σε υπαιτιότητα του. Σπουδαίος λόγος αποχής από την εργασία μπορεί να είναι οποιοδήποτε πραγματικό περιστατικό που αναφέρεται είτε στο πρόσωπο του μισθωτού και γενικότερα στη δική του «σφαίρα» είτε σε πραγματικό γεγονός που δημιουργεί αντικειμενική αδυναμία παροχής εργασίας. Η άδεια ασθένειας αποτελεί σπουδαίο λόγο αποχής του μισθωτού από την εργασία του κατά την έννοια των άρθρων 657 και 658 του Αστικού Κώδικα. Έχει κριθεί από τα δικαστήρια ότι η ασθένεια του εργαζομένου θεωρείται σπουδαίος λόγος αποχής από την εργασία του

Ο μισθωτός, μόλις διαγνωστεί ότι είναι φορέας του κορονοϊού, **ακόμα και αν δεν έχει ακόμα παρουσιάσει συμπτώματα της νόσου, οφείλει να απουσιάσει από την εργασία του** και να ειδοποιήσει με οποιονδήποτε τρόπο τον εργοδότη περί ασθένειάς του, προσκομίζοντας, εντός εύλογου χρόνου, **σχετική ιατρική βεβαίωση, αναφορικά με το είδος και τη διάρκεια της ασθένειάς του.** Υπάρχει άλλωστε και η νομική υποχρέωση για αυτό, αφού το άρθρο 49 του ν.3850/2010 με τίτλο «Υποχρεώσεις εργαζομένων» ορίζει ότι κάθε εργαζόμενος έχει υποχρέωση να εφαρμόζει τους κανόνες υγείας και ασφαλείας και να φροντίζει ανάλογα με τις δυνατότητές του, για την ασφάλεια και την υγεία του καθώς και για την ασφάλεια και την υγεία των άλλων ατόμων που επηρεάζονται από τις πράξεις ή παραλείψεις του κατά την εργασία.

Έκτοτε δικαιούται τόσο τις παροχές σε είδος (ιατρική περίθαλψη) όσο και τις παροχές σε χρήμα (μισθό και επίδομα ασθενείας). **Δεν έχει τη δυνατότητα να μην προσέλθει αυτοβούλως στην εργασία του, χωρίς δηλ. την επιβαλλόμενη ενημέρωση, διότι θα θεωρηθεί αδικαιολογήτως απών με κίνδυνο την απώλεια της θέσης εργασίας του**

### **Παροχές σε είδος**

Σύμφωνα με το άρθρο 31 Ν. 4611/2019 («Χορήγηση - παράταση ασφαλιστικής ικανότητας 2019-2020») «1. Στον άμεσα ασφαλισμένο και τα μέλη της οικογένειάς του χορηγείται ασφαλιστική ικανότητα για παροχές υγειονομικής

περίθαλψης σε είδος για την περίοδο από 1.3.2019 έως 29.2.2020 εφόσον: α) Ο μισθωτός έχει πραγματοποιήσει τουλάχιστον πενήντα (50) ημέρες ασφάλισης κατά το προηγούμενο ημερολογιακό έτος ή κατά το τελευταίο δωδεκάμηνο πριν από την ημερομηνία προσέλευσης ή επέλευσης του ασφαλιστικού κινδύνου. β) Ο μη μισθωτός έχει συμπληρώσει τουλάχιστον δύο (2) μήνες ασφάλισης κατά το προηγούμενο ημερολογιακό έτος ή κατά το τελευταίο δωδεκάμηνο πριν από την ημερομηνία προσέλευσης ή επέλευσης του ασφαλιστικού κινδύνου και έχουν καταβληθεί οι απαιτούμενες ασφαλιστικές εισφορές, σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 4387/2016 . Κατά τα λοιπά, εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 23 του ν. 4529/2018.». Σημειωτέον ότι, με βάση την Απόφαση Υπουργού Εργασίας Φ.40021/8133/372/24-2-2020, για την χορήγηση ή ανανέωση της ασφαλιστικής ικανότητας από τον Ε.Φ.Κ.Α. στους ασφαλισμένους και ανέργους, καθώς και στα μέλη οικογενείας τους για την περίοδο από 1/3/2020 έως 28/2/2021, έχει ήδη συνταχθεί και προωθείται διάταξη νόμου.

Οι παροχές υγειονομικής περίθαλψης στην πρωτοβάθμια φροντίδα υγείας , παρακλινικές εξετάσεις, φαρμακευτική περίθαλψη, νοσοκομειακή περίθαλψη, αποκλειστικές νοσοκόμες κλπ., σύμφωνα με τον Κανονισμό Παροχών Υγείας του Ε.Ο.Π.Υ.Υ. Σημειώνουμε ότι, σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 1 της ως άνω ΠΝΠ «Οι δαπάνες λήψης των ίδιων μέτρων βαρύνουν τον οικείο ασφαλιστικό οργανισμό και αν δεν υπάρχει τέτοιος, εφαρμόζεται η νομοθεσία για την κάλυψη των ανασφάλιστων».

#### **Παροχές σε χρήμα**

Οι άμεσα ασφαλισμένοι που εργάζονται, δικαιούνται επίδομα ασθενείας **εφόσον βεβαιωθεί ανικανότητα για εργασία (πλέον των 3 ημερών)** από τον θεράποντα γιατρό του Π.Ε.Δ.Υ. ή συμβεβλημένου με τον Ε.Ο.Π.Υ.Υ.. Μετά τις 15 ημέρες απαιτείται και γνωμάτευση Α.Υ.Ε..

Εφόσον βεβαιωθεί ανικανότητα για εργασία πλέον των 3 ημερών, για τη χορήγηση του επιδόματος ασθενείας στον άμεσα ασφαλισμένο από τον Ε.Φ.Κ.Α., θα πρέπει η προσκομιζόμενη βεβαίωση να προέρχεται από γιατρό του οργανισμού κυρίας ασφάλισης, στον οποίο τυγχάνει ασφαλισμένος ο μισθωτός (Ε.Φ.Κ.Α.). Σε διαφορετική περίπτωση, προκειμένου για τη χορήγηση του επιδόματος ασθενείας (ανικανότητα για εργασία πλέον των 3 ημερών), εφόσον οι βεβαιώσεις ανικανότητας χορηγούνται από ιδιώτες γιατρούς και ιδιωτικές κλινικές, ανεξαρτήτως αριθμού, πλέον των 3 ημερών, θα παραπέμπονται στην Πρωτοβάθμια Υγειονομική Επιτροπή.

Η παράλειψη της αναγγελίας και η αποχή από την εργασία, είναι δυνατόν να θεωρηθεί από τις αρχές καλής πίστεως, ως πρόθεση καταγγελίας της συμβάσεως από μέρους του μισθωτού, εφόσον όμως προέρχεται από δόλο ή αμέλεια, και να

αποτελέσει λύση της συμβάσεως από μέρους του μισθωτού και μάλιστα χωρίς αποζημίωση.

**Καταβολή μισθού:** Η υποχρέωση του εργοδότη για καταβολή αποδοχών στον μισθωτό κατά τη διάρκεια της απουσίας του από την εργασία λόγω ασθένειας, αναλύεται στα άρθρα 657 και 658 του Αστικού Κώδικα. Πιο συγκεκριμένα:

Το **άρθρο 657** του Αστικού Κώδικα ορίζει τα εξής:

*«Ο εργαζόμενος διατηρεί την αξίωση του για τον μισθό, αν ύστερα από δεκαήμερη τουλάχιστον παροχή εργασίας εμποδίζεται να εργαστεί από σπουδαίο λόγο που δεν οφείλεται σε υπαιτιότητά του. Ο εργοδότης έχει δικαίωμα να αφαιρέσει από τον μισθό τα ποσά που εξαιτίας του εμποδίου καταβλήθηκαν στον εργαζόμενο από ασφάλιση υποχρεωτική κατά τον νόμο».*

Το **άρθρο 658** του ως άνω κώδικα διαλαμβάνει τα ακόλουθα:

*«Το χρονικό διάστημα κατά το οποίο διατηρείται, σύμφωνα με το προηγούμενο άρθρο, η αξίωση για τον μισθό σε περίπτωση εμποδίου, δεν μπορεί να υπερβεί τον ένα μήνα, αν το εμπόδιο εμφανίστηκε ένα τουλάχιστον έτος (1) μετά την έναρξη της σύμβασης, και τον μισό μήνα σε κάθε άλλη περίπτωση. Η αξίωση για το διάστημα αυτό υπάρχει και αν ακόμη ο εργοδότης κατήγγειλε τη μίσθωση επειδή το εμπόδιο του παρείχε το δικαίωμα αυτό».*

Έτσι, στην περίπτωση που ο εργαζόμενος, έχει εργαστεί επί 10 τουλάχιστον ημέρες (πραγματική εργασία) και δεν έχει συμπληρώσει έτος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη, δικαιούται, λόγω ανυπαίτιου κωλύματος, δηλ. της απουσίας του λόγω της ασθένειάς του, να λάβει τις καταβαλλόμενες αποδοχές του **μισού μήνα**.

Στην περίπτωση που ο εργαζόμενος έχει εργαστεί επί 10 τουλάχιστον ημέρες (πραγματική εργασία) και έχει συμπληρώσει έτος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη, δικαιούται, λόγω ανυπαίτιου κωλύματος, δηλ. της απουσίας του λόγω της ασθένειάς του να λάβει τις καταβαλλόμενες αποδοχές του **ενός μήνα**.

Η καταβολή των ανωτέρω αποδοχών θα γίνει σε συνδυασμό με το [άρθρο 5 του Α.Ν. 178/1967](#) σύμφωνα με το οποίο ο εργοδότης για τις τρεις (3) πρώτες ημέρες του κωλύματος υποχρεούται στην καταβολή του μισού ημερομισθίου ή του αναλογούντος μισθού.

#### **Επιδότηση Ασθένειας από τον Ε.Φ.Κ.Α.**

Η καταβολή επιδόματος ασθένειας από τον ΕΦΚΑ **αρχίζει από την τέταρτη (4η) ημέρα**, από τη στιγμή που ο ασφαλισμένος ανήγγειλε την ανικανότητα προς εργασία στον ΕΦΚΑ. Εάν ένας μισθωτός ασθενήσει για πρώτη φορά μέσα σε ένα εργασιακό έτος πέραν των τριών ημερών, θα επιδοτηθεί από τον ΕΦΚΑ από την τέταρτη ημέρα. Ο εργοδότης θα καταβάλει, δηλαδή, το μισό ημερομίσθιο ή την αναλογία του μισθού για τις πρώτες τρεις (3) ημέρες, ενώ για τις υπόλοιπες ημέρες

πλέον του τριημέρου, θα καταβάλει τη διαφορά μεταξύ ολόκληρων των ημερομισθίων (τα οποία θα ελάμβανε αν εργαζόταν) και της επιδότησης ασθένειας από τον ΕΦΚΑ. Το επίδομα ασθένειας θα καταβληθεί στον εργαζόμενο από την τέταρτη (4η) ημέρα. Εάν όμως η ασθένεια του μισθωτού, λόγω του κορονοϊού, είναι η δεύτερη εντός του έτους αυτού πέραν των τριών ημερών, θα λάβει το επίδομα ασθένειας από την πρώτη ημέρα.

## **2. Μπορεί ο εργαζόμενος να «τεθεί υπό περιορισμό» από τον εργοδότη του ακόμα και αν δεν είναι φορέας του ιού;**

Ο νόμος που ρυθμίζει τα ζητήματα της υγιεινής και της ασφάλειας στην επιχείρηση, είναι ο Ν. 3850/2010 (ΦΕΚ Α-84/2-6-2010) «Κύρωση του Κώδικα νόμων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων». Στο νόμο αυτό εξειδικεύεται η υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη αναφορικά με την τήρηση των κανόνων υγείας και ασφάλειας του προσωπικού του και τις δυνατότητες που αυτός έχει σε περίπτωση κινδύνου. Έτσι, ο εργοδότης υποχρεούται να λαμβάνει συλλογικά μέτρα προστασίας των εργαζομένων, με προτεραιότητα στη λήψη μέτρων ομαδικής προστασίας ενώ οφείλει να λαμβάνει μέτρα και να δίνει οδηγίες στους εργαζομένους, ώστε να μπορούν σε περίπτωση σοβαρού, άμεσου και αναπόφευκτου κινδύνου, να διακόπτουν την εργασία ή/και να εγκαταλείπουν αμέσως τον χώρο εργασίας. Σε κάθε περίπτωση τα μέτρα για την ασφάλεια, την υγεία και την υγιεινή κατά την εργασία, σε καμία περίπτωση δεν συνεπάγονται την οικονομική επιβάρυνση των εργαζομένων. Στο νόμο αυτό υπάρχει σαφής πρόβλεψη ότι ο εργαζόμενος, ο οποίος σε περίπτωση σοβαρού, άμεσου και αναπόφευκτου κινδύνου, απομακρύνεται από την θέση εργασίας του δεν επιτρέπεται να υποστεί καμία δυσμενή επίπτωση και πρέπει να προστατεύεται από κάθε ζημιογόνο και αδικαιολόγητη συνέπεια σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

Το συμπέρασμα είναι ότι, σε περίπτωση υπαρκτού και αποδεδειγμένου κινδύνου για την υγεία και την ασφάλεια του λοιπού προσωπικού της επιχείρησης, όπως π.χ. συμβαίνει αν ο εργαζόμενος επέστρεψε από χώρα υψηλού κινδύνου (σύμφωνα με την κατηγοριοποίηση του ΕΟΔΥ) ή παρουσιάζει ήπια συμπτώματα, ακόμα και αν δεν οφείλονται (μέχρι να διαπιστωθεί με τις ανάλογες ιατρικές εξετάσεις) στην προσβολή του με τον COVID-19, ο εργοδότης δικαιούται να απομακρύνει προσωρινά τον εργαζόμενο, για τον απολύτως εύλογο χρόνο (που φαίνεται ότι δεν μπορεί να είναι πάνω από 14 ημέρες-χρόνος επώασης του ιού). **Δεν θα πρέπει να γίνουν δεκτές όμως οιοσδήποτε καταχρηστικές πρακτικές σε βάρος εργαζομένων, χωρίς εύλογη αιτία, π.χ. επειδή κάποιος ταξίδεψε στη Δ.Πελοπόννησο ή σε χώρες εκτός λίστας ΕΟΔΥ, ή επειδή κάποιος εργαζόμενος**

έρχεται σε επαφή με κοινό κλπ. Οποιαδήποτε προληπτική απομάκρυνση του εργαζόμενου χωρίς εύλογη αιτία, ιδίως αυτή που έχει άλλα κίνητρα (προσωπικά) και όχι την προστασία της υγείας των λοιπών, πρέπει να καταγγέλλεται άμεσα.

Στην περίπτωση αυτή, ο μισθωτός που για το μέγιστο χρονικό διάστημα των 14 ημερών δεν παρέχει τις υπηρεσίες του κατόπιν εντολής του εργοδότη, **έχει πλήρη αξίωση στο μισθό του (αλλά και στις ασφαλιστικές εισφορές), σύμφωνα με το άρθρο 656 Α.Κ.**

**3. Μπορεί ο εργαζόμενος που δεν νοσεί να απουσιάσει αυτοβούλως, φοβούμενος για την υγεία του;**

Η απάντηση είναι ότι, χωρίς εύλογη αιτία (π.χ. όταν ο εργοδότης δεν λαμβάνει τα απαραίτητα μέτρα προστασίας, όταν ο εργοδότης δεν συμμορφώνεται σε υγειονομικές εντολές και υποδείξεις κρατικών φορέων κλπ.) ο εργαζόμενος ΔΕΝ μπορεί να αποχωρήσει από την εργασία του, αφού αυτοβούλως δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι αναστέλλεται η εργασιακή σχέση.

**4. Τι μπορεί να κάνει ο εργαζόμενος αν ο εργοδότης δεν λαμβάνει τα αναγκαία προληπτικά μέτρα προστασίας της υγείας του προσωπικού;**

Κατ'αρχάς, έχει δικαίωμα (και υποχρέωση) να καταγγείλει τη συμπεριφορά του εργοδότη, δηλ. την παράβαση των κανόνων του Ν. 3850/2010, στην αρμόδια Επιθεώρηση εργασίας προκειμένου αυτή, να υποχρεώσει (και με την απειλή προστίμου) τον εργοδότη, να προβεί στα αναγκαία μέτρα. Έχει επίσης και το δικαίωμα επίσχεσης της εργασίας του: αυτό ασκείται από τον ίδιο όχι μόνο όταν ο εργοδότης καθυστερεί την καταβολή των οφειλομένων αποδοχών του αλλά και όταν δεν εκπληρώνει τις νόμιμες ή συμβατικές του υποχρεώσεις στα μέτρα υγιεινής και ασφάλειας ή με τη συμπεριφορά του ο εργοδότης προσβάλλει την προσωπικότητα του εργαζόμενου. Ασκώντας το δικαίωμα της επίσχεσης εργασίας ο μισθωτός δικαιούται να δηλώσει στον εργοδότη ότι διακόπτει την απασχόλησή του μέχρι να συμμορφωθεί ο εργοδότης με τις νόμιμες υποχρεώσεις του (οι οποίες συνίστανται στη, με κάθε τρόπο, προστασία της υγείας των εργαζομένων του και τη λήψη κάθε αναγκαίου μέτρου προς την κατεύθυνση αυτή) και να απέχει από τα καθήκοντα της εργασίας του.

**5. Τι γίνεται σε περίπτωση που η επιχείρηση του εργοδότη αναστείλει προσωρινά τη λειτουργία της κατόπιν κρατικής απόφασης; Δικαιούται ο εργαζόμενος το μισθό του;**

Στην περίπτωση που υπάρξει η προβλεπόμενη Υ.Α. περί προσωρινής απαγόρευσης λειτουργίας κάποιων επιχειρηματικών μονάδων, τότε αναστέλλεται πλήρως η εργασιακή σχέση, με βάση τον κανόνα του άρθρου 380 Α.Κ. («Αν η παροχή του ενός από τους συμβαλλομένους είναι αδύνατη από γεγονός για το οποίο αυτός δεν έχει ευθύνη, απαλλάσσεται και ο άλλος συμβαλλόμενος από την αντιπαροχή...») και έτσι ούτε ο εργαζόμενος υποχρεούται να παράσχει εργασία αλλά ούτε και ο εργοδότης να καταβάλλει το μισθό για το χρονικό διάστημα της απαγόρευσης. Αναστέλλονται επίσης και οι ασφαλιστικές υποχρεώσεις, εκτός αν υπάρξει αντίθετη ρύθμιση στην εκδοθησόμενη Υ.Α.

**6. Μπορεί ο εργοδότης να υποχρεώσει τον εργαζόμενο να πάρει την κανονική του άδεια ή να πάρει άδεια άνευ αποδοχών (είτε ως μέτρο πρόληψης είτε ως αντιμετώπιση τη μείωση της επιχειρηματικής δραστηριότητας);**

Η χρονική περίοδος χορηγήσεως της άδειας αναψυχής των μισθωτών, κανονίζεται μεταξύ εργοδότη και μισθωτού, ενώ ο εργοδότης υποχρεούται στην χορήγηση αδειας εντός διμήνου από τη διατύπωση της σχετικής αίτησης του μισθωτού. Επίσης σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν.4093/2012, μπορεί να καταμηθεί η κανονική άδεια πολλές φορές κατόπιν αίτησης του μισθωτού. **Δεν μπορεί να θεωρηθεί ως κανονική άδεια η για οποιοδήποτε λόγο υποχρεωτική χορήγηση μιας ή περισσότερων ημερών αναπαύσεως από τον εργοδότη στον μισθωτό, μετά από απόφαση του εργοδότη, δηλ. ο εργοδότης δεν μπορεί να «εξαναγκάσει» το μισθωτό να πάρει την κανονική του άδεια.** Αν αρνηθεί να τον απασχολεί, ο μισθωτός θα λάβει τις αποδοχές του βάσει των διατάξεων περί υπερημερίας του εργοδότη. Οι ανωτέρω ημέρες αναπαύσεως δεν μπορεί να συμψηφιστούν με τις ημέρες αδειας του μισθωτού, η χορήγησή τους δηλαδή δεν έχει ως συνέπεια τη μείωση των ημερών αδειας αυτού. **Ο εργοδότης δεν έχει επίσης το δικαίωμα να μην απασχολεί τον μισθωτό για όλο το προβλεπόμενο από το νόμο χρονικό όριο εργασίας, με αιτιολογία την κάμψη της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης** και έτσι ο εργαζόμενος δικαιούται να αξιώσει την καταβολή ολόκληρου του μισθού του.

**Η άδεια άνευ αποδοχών δεν μπορεί να δοθεί υποχρεωτικά και μονομερώς,** αλλά απαιτεί συμφωνία των μερών, ενώ κατά τη διάρκειά της η σύμβαση εργασίας δεν λύεται αλλά απλώς αναστέλλεται. Αυτό σημαίνει ότι ο εργαζόμενος μπορεί κατά το χρονικό διάστημα της άδειας άνευ αποδοχών, να εργαστεί και σε άλλο εργοδότη, ενώ ο αρχικός εργοδότης δεν υποχρεούται σε



καταβολή μισθών και ασφαλιστικών εισφορών. Ωστόσο, ο χρόνος της άδειας αυτής θεωρείται ως χρόνος υπηρεσίας και έτσι υπολογίζεται ως προς τη θεμελίωση δικαιωμάτων, τα οποία σχετίζονται με την προϋπηρεσία.

**7. Ο εργοδότης μπορεί να θέσει μονομερώς τους εργαζόμενους σε εκ περιτροπής εργασία ή διαθεσιμότητα, ενόψει των μέτρων για την αντιμετώπιση της κατάστασης;**

Από το νόμο, παρέχεται η δυνατότητα στον εργοδότη, **σε περίπτωση περιορισμού της δραστηριότητάς του και μόνο** (που μπορεί να οφείλεται στην τωρινή έκτακτη κατάσταση π.χ. επιχείρηση διοργάνωσης συνεδρίων, η πραγματοποίηση των οποίων έχει ανασταλεί, βάσει Υ.Α. κλπ.), να επιβάλει στην επιχείρησή του **σύστημα εκ περιτροπής εργασίας**, μέχρι εννέα μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος. Προϋποθέσεις όμως της σύννομης μονομερούς επιβολής της εκ περιτροπής εργασίας αποτελούν:

- **ο περιορισμός των δραστηριοτήτων του εργοδότη**
- η προηγούμενη της επιβολής ενημέρωση και διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων
- η επιβολή να λαμβάνει το χαρακτήρα συστήματος, αναφερόμενου στο σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης, της εκμετάλλευσης ή του τμήματος της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης
- η διάρκεια της επιβολής να μην υπερβαίνει τους εννέα μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος και
- η απόφαση του εργοδότη να κοινοποιηθεί εντός οκτώ ημερών στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας.

Σύμφωνα με σχετική εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας, με τον όρο «περιορισμός της δραστηριότητας» δεν νοείται η απλή μείωση του οικονομικού αποτελέσματος της επιχείρησης, της εκμετάλλευσης ή του τμήματος της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης, η ενδεχόμενη μείωση των κερδών της ή και η ζημιογόνος χρήση της, αλλά απαιτείται ο **περιορισμός του όγκου της δραστηριότητας**, δηλαδή η μείωση της παραγωγής ή της ανάγκης για παροχή υπηρεσιών, κατά τρόπον **ώστε να προκύπτει πλεονάζον προσωπικό, λόγω της μείωσης της διαθέσιμης εργασίας**. Στο πλαίσιο αυτό, η εκ περιτροπής εργασία επιβάλλεται ως ακραίο, αλλά ηπιότερο της καταγγελίας μέσο, υπό την προϋπόθεση, όμως ότι, κατά την επιβολή της, θα υπάρχει η πρόγνωση ότι δια της επιβολής του εν λόγω μέτρου η επιχείρηση θα μπορέσει σε εύλογο χρονικό διάστημα να ανακάμψει.

Εάν δεν πληρούνται οι ανωτέρω όροι και προϋποθέσεις, δεν υφίσταται ή δεν ασκείται νόμιμα το σχετικό δικαίωμα του εργοδότη και, συνεπώς, η επιβολή του

συστήματος εκ περιτροπής εργασίας δεν πραγματοποιείται νομίμως. Στην τελευταία αυτή περίπτωση, η παρά τις προϋποθέσεις του νόμου μονομερής επιβολή συστήματος εκ περιτροπής εργασίας συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του συνόλου των εργαζομένων που αφορά.

Με βάση το ν. 3846/2010, οι επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις, αν 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. 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.

Επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις της προηγούμενης παραγράφου 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.

#### **8. Τί είναι η τηλεργασία στο σπίτι (Home based teleworking);**

Τηλεργασία στο σπίτι (υπάρχουν διάφορες μορφές τηλεργασίας) είναι ένας ευέλικτος τρόπος εργασίας χωρίς να κρίνεται απαραίτητη η φυσική παρουσία του εργαζόμενου στον εργασιακό χώρο καθ' όλη την διάρκεια του ωραρίου του, καθώς με την βοήθεια τεχνικών ηλεκτρονικής επεξεργασίας πληροφοριών και την χρήση τηλεπικοινωνιακού εξοπλισμού όπως για παράδειγμα τηλέφωνο, φαξ υπολογιστής με σύνδεση στο δίκτυο, μπορεί να εξασφαλιστεί μια επιθυμητή ολοκλήρωση της εκάστοτε εργασίας του. Το θεσμικό πλαίσιο για την τηλεργασία στην Ελλάδα αποτελεί το προσάρτημα στην **Εθνική Γενική Συλλογή Σύμβαση Εργασίας 2006 - 2007** το οποίο έκτοτε αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της εκάστοτε ισχύουσας ΕΓΣΣΕ καθώς και οι διατάξεις που περιέχονται στο **N. 3846/2010** «Εγγυήσεις για την

εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις». Οι βασικές ρυθμίσεις της τηλεργασίας είναι:

**1.Ενημέρωση εργαζομένου:** Ο εργοδότης όταν καταρτίζει σύμβαση εργασίας για Τηλεργασία, υποχρεούται να παραδίδει γραπτώς στον εργαζόμενο, μέσα σε οκτώ (8) ημέρες, το σύνολο των πληροφοριών που αναφέρονται στην εκτέλεση της εργασίας και ειδικότερα ως προς την ιεραρχική σύνδεση με τους προϊσταμένους του στην επιχείρηση, τα λεπτομερή καθήκοντα του, τον τρόπο υπολογισμού της αμοιβής, τον τρόπο μέτρησης του χρόνου εργασίας, την αποκατάσταση του κόστους που προκαλείται από την παροχή της (τηλεπικοινωνίες, εξοπλισμός, βλάβες συσκευών κλπ.). Αν στη σύμβαση περιέχεται συμφωνία για τηλε-ετοιμότητα ορίζονται τα χρονικά της όρια και οι προθεσμίες ανταπόκρισης του μισθωτού.

**2.Δικαίωμα υπαναχώρησης του εργαζομένου:** Αν κανονική εργασία μετατρέπεται σε Τηλεργασία, καθορίζεται στη συμφωνία αυτή μια περίοδος προσαρμογής τριών (3) μηνών, κατά την οποία οποιοδήποτε από τα μέρη, μετά από τήρηση προθεσμίας δεκαπέντε (15) ημερών, μπορεί να θέσει τέλος στην Τηλεργασία και ο μισθωτός να επιστρέψει στην εργασία του σε αντίστοιχη θέση με αυτήν που κατείχε.

**3.Ανάληψη του κόστους της τηλεργασίας (εξοπλισμός κλπ.) από τον εργοδότη:** Ο εργοδότης αναλαμβάνει σε κάθε περίπτωση το κόστος που προκαλείται στον μισθωτό από τη μορφή αυτή εργασίας και ειδικότερα των τηλεπικοινωνιών. Παρέχει στον μισθωτό τεχνική υποστήριξη για την παροχή της εργασίας του και αναλαμβάνει να αποκαταστήσει τις δαπάνες επισκευής των συσκευών που χρησιμοποιούνται για την εκτέλεση της ή να τις αντικαταστήσει σε περίπτωση βλάβης. Η υποχρέωση αυτή αφορά και στις συσκευές που ανήκουν στον μισθωτό, εκτός εάν στη σύμβαση ή στη σχέση εργασίας ορίζεται διαφορετικά. Στη σύμβαση ή στη σχέση εργασίας ορίζεται ο τρόπος χρηματικής αποκατάστασης εκ μέρους του εργοδότη της χρησιμοποίησης του οικιακού χώρου εργασίας του μισθωτού.

**4.Πληροφόρηση του εργαζομένου για τους εκπροσώπους του προσωπικού :** Ο εργοδότης, το αργότερο μέσα σε δύο (2) μήνες από την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας, πληροφορεί γραπτώς τον τηλεεργαζόμενο για το πρόσωπο και για τα στοιχεία επικοινωνίας των εκπροσώπων του προσωπικού στην επιχείρηση

**5.Οικειοθελής χαρακτήρας τηλεργασίας:** Η τηλεργασία έχει οικειοθελή χαρακτήρα για τους ενδιαφερόμενους, εργαζόμενο και εργοδότη, Αν η τηλεργασία δεν είναι μέρος της αρχικής περιγραφής της θέσης και αν ο εργοδότης κοινοποιήσει προσφορά τηλεργασίας, ο εργαζόμενος μπορεί να δεχθεί ή να αρνηθεί αυτή την

προσφορά. Όταν ένας εργαζόμενος εκφράζει την επιθυμία για μια θέση τηλεργασίας, ο εργοδότης μπορεί να δεχθεί ή να αρνηθεί αυτό το αίτημα. Η μετάβαση στην τηλεργασία από μόνη της δεν θίγει το καθεστώς απασχόλησης του τηλεεργαζόμενου, μεταβάλλει μόνο τον τρόπο με τον οποίο πραγματοποιείται η εργασία..

Πλην όμως, με βάση την Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου (ΦΕΚ Α' 55/11-3-2020), **ο εργοδότης έχει το δικαίωμα από την 11-3-2010 έως και τις 10-4-2020, ως προσωρινό και έκτακτο μέτρο, να καθορίσει ότι η εργασία του μισθωτού θα παρέχεται εξ αποστάσεως, ΑΙΡΕΤΑΙ ΔΗΛ. ΠΡΟΣΩΡΙΝΑ Ο ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΗΣ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑΣ ΤΗΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ**

**6.Όμοια εργασιακά δικαιώματα με τους λοιπούς εργαζομένους:** Όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας, οι τηλεεργαζόμενοι απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα, που διασφαλίζονται από την ισχύουσα νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις για συγκρίσιμους εργαζόμενους μέσα στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης.

**7.Οργάνωση του χρόνου εργασίας από τον τηλεεργαζόμενο:** Ο τηλεεργαζόμενος καθορίζει την οργάνωση του χρόνου εργασίας του μέσα στο πλαίσιο της ισχύουσας νομοθεσίας, των συλλογικών συμβάσεων και των κανονισμών των επιχειρήσεων. Ο όγκος εργασίας και τα κριτήρια απόδοσης για τον τηλεεργαζόμενο είναι αντίστοιχα προς εκείνα συγκρίσιμων εργαζομένων που εργάζονται μέσα στις εγκαταστάσεις του εργοδότη. Ο εργοδότης διασφαλίζει τη λήψη μέτρων που προλαμβάνουν την απομόνωση του τηλεεργαζόμενου από το υπόλοιπο προσωπικό της επιχείρησης, δίνοντάς του τη δυνατότητα να συναντά τους συναδέλφους του σε τακτικά διαστήματα και να έχει πρόσβαση στις πληροφορίες που αφορούν την επιχείρηση.

**8.Όμοια πρόσβαση σε κατάρτιση με τους λοιπούς εργαζομένους:** Οι τηλεεργαζόμενοι έχουν την ίδια πρόσβαση στην κατάρτιση και στις δυνατότητες επαγγελματικής τους εξέλιξης με τους συγκρίσιμους εργαζόμενους που απασχολούνται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη. Υπόκεινται στις ίδιες πολιτικές αξιολόγησης με τους άλλους εργαζόμενους. Οι τηλεεργαζόμενοι δέχονται κατάλληλη κατάρτιση επικεντρωμένη στον τεχνικό εξοπλισμό που τίθεται στη διάθεση τους και στα χαρακτηριστικά αυτής της μορφής οργάνωσης της εργασίας. Ο επόπτης του τηλεεργαζόμενου και οι άμεσοι συνάδελφοί του ενδέχεται να έχουν επίσης ανάγκη κατάρτισης γι' αυτή τη μορφή εργασίας και τη διαχείρισή της.

**9.Όμοια συλλογικά δικαιώματα:** Οι τηλεεργαζόμενοι έχουν τα ίδια συλλογικά δικαιώματα με τους εργαζόμενους στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Δεν μπορεί να υπάρξει κανένα εμπόδιο στην επικοινωνία τους με τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Οι τηλεεργαζόμενοι υπόκεινται στους ίδιους όρους άσκησης του δικαιώματος του εκλέγειν και εκλέγεσθαι στα αντιπροσωπευτικά όργανα των εργαζομένων εκεί όπου προβλέπονται

## **9. Ποιες είναι οι άδειες που δικαιούται ένας εργαζόμενος για την αντιμετώπιση της παρούσας συγκυρίας**

### **Άδεια για φροντίδα ασθενών μελών της οικογένειας**

Στην περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενων παιδιών ή άλλων μελών της οικογένειας χορηγείται άδεια με τις ακόλουθες προϋποθέσεις: α) ο εργαζόμενος γονέας θα πρέπει να απασχολείται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση, ανεξάρτητα αν έχει συμπληρώσει υπηρεσία 1 έτους στον ίδιο εργοδότη και β) ύπαρξη ασθένειας εξαρτωμένων από αυτόν μελών της οικογένειάς του. **Εξαρτώμενα πρόσωπα (άρθρο 2, Ν. 1483/1984) είναι: παιδιά μέχρι 16 ετών - φυσικά ή υιοθετημένα- και άνω των 16 εφόσον πάσχουν από βαριά ασθένεια ή αναπηρία, σύζυγος που δεν μπορεί να αυτοεξυπηρετηθεί, γονείς ή ανύπαντρα αδέρφια που δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν. Η άδεια αυτή είναι χωρίς αποδοχές, μπορεί να χορηγηθεί εφάπαξ ή και τμηματικά και η διάρκειά της δεν μπορεί να ξεπεράσει τις 6 εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος, εάν ο δικαιούχος προστατεύει ένα παιδί με δυνατότητα αύξησής της σε 8 εργάσιμες ημέρες εάν ο δικαιούχος προστατεύει δύο παιδιά και σε 14 εργάσιμες ημέρες αν προστατεύει τρία (3) παιδιά και πάνω (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε 2008-2009 άρθρο 5).**

### **Γονική άδεια**

Σύμφωνα με το άρθρο 50 του Ν.4075/2012 ο εργαζόμενος γονέας έχει δικαίωμα γονικής άδειας για την ανατροφή του παιδιού είτε το τελευταίο έχει αποκτηθεί με φυσικό τρόπο είτε με τη διαδικασία της υιοθεσίας, μέχρις ότου το τέκνο συμπληρώσει την ηλικία των 6 ετών. Η γονική άδεια είναι άνευ αποδοχών, έχει διάρκεια 4 μηνών, αποτελεί ατομικό δικαίωμα κάθε γονέα και χορηγείται εφ'άπαξ ή τμηματικά. Αιτήσεις χορήγησης γονικής άδειας γονέων παιδιών με αναπηρία ή αιφνίδια ασθένεια χορηγούνται με απόλυτη σειρά προτεραιότητας. Σε περίπτωση θανάτου γονέα, ολικής αφαίρεσης της γονικής μέριμνας ή μη αναγνώρισης τέκνου, η γονική άδεια ανατροφής χορηγείται στο διπλάσιο στον άλλο γονέα. Σε περίπτωση διάστασης ή διαζυγίου το δικαίωμα είναι αυτοτελές για κάθε γονέα.

### **Άδεια φροντίδας τέκνου σε μονογονεϊκή οικογένεια**

Ο γονέας που είναι άγαμος ή έχει χηρέψει έχει δικαίωμα να ζητήσει τη χορήγηση άδειας με αποδοχές 6 ημερών κάθε έτος ή 8 αν έχει 2 ή περισσότερα τέκνα πέρα από οποιαδήποτε άλλη άδεια που δικαιούται από άλλες διατάξεις. Η άδεια αυτή λόγω αυξημένων αναγκών φροντίδας παιδιών που έχουν συμπληρώσει τα 12 έτη χορηγείται εφ'άπαξ ή τμηματικά μετά από συνεννόηση με τον εργοδότη και δεν πρέπει να συμπίπτει χρονικά με την αρχή ή το τέλος της ετήσιας κανονικής άδειας.

**Άδειες ειδικού σκοπού για εργαζόμενους γονείς (ΠΝΠ 11-3-2020, ΦΕΚ Α'55/11-3-2020)**

**- Τι είναι η άδεια ειδικού σκοπού;**

Με την Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου της 11-3-2020, θεσπίζεται η δυνατότητα των εργαζομένων οι οποίοι έχουν τέκνα που είναι εγγεγραμμένα σε διάφορες εκπαιδευτικές βαθμίδες να ζητούν άδεια για την φροντίδα των τέκνων, κατά το διάστημα αναστολής λειτουργίας των εκπαιδευτικών βαθμίδων. Η άδεια αυτή είναι ειδική, δεν είναι η κανονική (με τις πιο κάτω διακρίσεις) και δεν συμψηφίζεται με άλλη άδεια.

**- Είναι υποχρεωτική για τον εργοδότη;**

**Αναμφιβήτητα ΝΑΙ.** Σύμφωνα με τη διατύπωση της ΠΝΠ, η άδεια αυτή αποτελεί **δικαίωμα** των εργαζομένων, για όσο διάστημα παραμένουν κλειστές οι σχολικές μονάδες. **Ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί τη χορήγησή της.** Αυτό προκύπτει και από το ότι ο εργοδότης «υποχρεούται να δηλώσει στο πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ...όσους εργαζομένους έκαναν χρήση της ανωτέρω άδειας καθώς και τη διάρκεια αυτής...σε κάθε περίπτωση μέχρι τις 15-4-2020...»

**- Ποιους εργαζόμενους αφορά;**

Γονείς παιδιών: αα) που είναι εγγεγραμμένα σε βρεφικούς, βρεφονηπιακούς και παιδικούς σταθμούς, αβ) που φοιτούν σε σχολικές μονάδες υποχρεωτικής εκπαίδευσης **δηλ. με τέκνα που φοιτούν έως και την Γ'Γυμνασίου**, αγ) που φοιτούν σε ειδικά σχολεία ή σχολικές μονάδες ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης, ανεξαρτήτως ορίου ηλικίας των παιδιών, καθώς 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

**- Ποιος από τους δύο γονείς τη δικαιούται;**

Η άδεια μπορεί να ληφθεί **εφόσον ένας τουλάχιστον γονέας εργάζεται στον ιδιωτικό τομέα ως μισθωτός, ακόμα και εάν ο άλλος γονέας είναι ελεύθερος επαγγελματίας.**

Σε περίπτωση κατά την οποία και οι δύο γονείς είναι μισθωτοί, στον ίδιο ή σε διαφορετικούς εργοδότες, με κοινή τους υπεύθυνη δήλωση προς τον εργοδότη ή τους εργοδότες τους, **γνωστοποιούν ποιος από τους δύο θα κάνει χρήση της**

**ανωτέρω άδειας ή, σε περίπτωση που μοιραστούν την άδεια, τα αντίστοιχα χρονικά διαστήματα χρήσης της από καθέναν από αυτούς.**

γ) Σε περίπτωση που ο ένας γονέας είναι εργαζόμενος στον ιδιωτικό τομέα ενώ ο άλλος στο Δημόσιο, απαιτείται η προσκόμιση στον εργοδότη της υπεύθυνης δήλωσης του εργαζόμενου γονέα στο Δημόσιο ότι **δεν έχει κάνει χρήση της άδειας** ειδικού σκοπού, προκειμένου ο μισθωτός του ιδιωτικού τομέα να μπορεί να κάνει χρήση της άδειας αυτής.

δ) Σε περίπτωση που **εργάζεται μόνο ένας εκ των δύο γονέων**, τότε αυτός **δεν μπορεί να κάνει χρήση** της άδειας ειδικού σκοπού, **εκτός** και αν ο γονέας που δεν εργάζεται νοσηλεύεται για οποιονδήποτε λόγο ή νοσεί από τον κορωνοϊό ή είναι άτομο με αναπηρία (ΑμεΑ) και λαμβάνει επίδομα από τον Οργανισμό Προνοιακών Επιδομάτων και Κοινωνικής Αλληλεγγύης (ΟΠΕΚΑ).

ε) Σε περίπτωση διαζυγίου ή διάστασης γονέων, την άδεια ειδικού σκοπού λαμβάνει ο γονέας, **ο οποίος έχει την επιμέλεια του παιδιού ή τη γονική μέριμνα**, εκτός και αν μεταξύ τους συμφωνήσουν διαφορετικά, σύμφωνα με την κοινή τους υπεύθυνη δήλωση ως ανωτέρω

**- Ποια είναι η διάρκεια της άδειας αυτής;**

Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να πάρει την άδεια ειδικού σκοπού (για το διάστημα του μήνα 11-3-2020 έως 10-4-2020) τουλάχιστον τριών (3) ημερών, υπό την προϋπόθεση ότι θα κάνει χρήση μιας (1) ημέρας από την κανονική του άδεια για κάθε τρεις (3) ημέρες της άδειας ειδικού σκοπού, στο πλαίσιο της τριμερούς συμμετοχής στο έκτακτο και προσωρινό αυτό μέτρο. **Δηλαδή δεν μπορεί να ζητηθεί μόνο η τριήμερη άδεια χωρίς και μία τέταρτη μέρα (η οποία αφαιρείται από την κανονική άδεια).**

**ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ:** Εργαζόμενος (ένας γονέας ή και οι δύο, με επιμερισμό του χρόνου) που επιθυμεί να απουσιάσει όλο το μήνα δηλ. και τις 23 εργάσιμες ημέρες που μεσολαβούν θα καταναλώσει 5 ημέρες από την κανονική του άδεια (μπορούμε να το υπολογίσουμε εύκολα αν κάθε τρεις μέρες άδεια ειδικού σκοπού προσθέτουμε στο τέλος μία μέρα κανονικής)

Εργαζόμενος που επιθυμεί να απουσιάσει από 13-3-2020 έως 31-3-2020 (13 εργάσιμες μέρες) θα **καταναλώσει 3 μέρες από την κανονική του άδεια**

**- Αν δεν έχω υπόλοιπο κανονικής αδειάς;**

Αν δεν υπάρχει καθόλου υπόλοιπο αδειάς τότε ο εργαζόμενος ΔΕΝ δικαιούται την άδεια ειδικού σκοπού. Γενικά, μπορούμε να υπολογίσουμε πόση άδεια ειδικού

σκοπού δικαιούμαστε ως εξής: για κάθε μία μέρα κανονικής άδειας που έχουμε υπόλοιπο, δικαιούμαστε τρεις μέρες άδειας ειδικού σκοπού.

**- Πώς πληρώνεται η άδεια ειδικού σκοπού;**

Σύμφωνα με την ΠΝΠ, οι τρεις μέρες της άδειας ειδικού σκοπού (η τέταρτη, ως κανονική άδεια, πληρώνεται ούτως ή άλλως από τον εργοδότη, με βάση τις καταβαλλόμενες αποδοχές), καλύπτονται κατά τα 2/3 από τον εργοδότη και κατά το 1/3 από το κράτος. Από τη διατύπωση της ΠΝΠ φαίνεται ότι η «κάλυψη» αυτή έχει ως βάση υπολογισμού τον καταβαλλόμενο μισθό και όχι π.χ. τον κατώτατο, αλλά αυτό ίσως εξειδικευθεί περαιτέρω με Υ.Α.

Αθήνα, 12-3-2020

Ο ΝΟΜΙΚΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΕΚΑ

ΓΙΩΡΓΟΣ ΜΕΛΙΣΣΑΡΗΣ