



Σύγχρονες Επιχειρήσεις, Σύγχρονη Ελλάδα

**Τομέας Απασχόλησης και
Αγοράς Εργασίας**

Οδηγός για Εργασιακά Θέματα

27 Επίκαιρες Ερωτήσεις και Απαντήσεις

Παρασκευή 3 Απριλίου 2020

1. Έχουν αλλάξει οι υποχρεώσεις και τα δικαιώματα των επιχειρήσεων και των εργαζομένων λόγω της κρίσης του κορωνοϊού;

Ναι από τις 11 Μαρτίου έχουν υιοθετηθεί έκτακτα μέτρα και υιοθετούνται σταδιακά νέα έκτακτα μέτρα. Αφορούν είτε οριζόντια μέτρα, όπως π.χ η γενική αναστολή υποχρεώσεων εκ των προτέρων υποβολής των αλλαγών στην οργάνωση του χρόνου εργασίας της υπερεργασίας και των υπερωριών στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ, η δυνατότητα τηλεργασίας, η άδεια ειδικού σκοπού για εργαζομένους γονείς τέκνων έως 15 ετών, είτε μέτρα που αφορούν κατηγορίες επιχειρήσεων π.χ. τις επιχειρήσεις που έχουν αναστείλει τη λειτουργία τους με απόφαση δημόσιας αρχής, τις επιχειρήσεις που πλήττονται από την κρίση, ή τη δυνατότητα παρεκκλίσεων από επιχειρήσεις συγκεκριμένων κλάδων κρίσιμων για την κάλυψη των αναγκών του κοινωνικού συνόλου.

2. Τι ισχύει τώρα για τις καθημερινές – εβδομαδιαίες τροποποιήσεις ωραρίου, υπερεργασία, υπερωρίες ή αλλαγές στον τρόπο οργάνωσης της εργασίας; Πώς δηλώνονται και μέχρι πότε ισχύουν τα νέα μέτρα;

Η υπερεργασία, η υπερωρία και οποιαδήποτε αλλαγή στην οργάνωση του χρόνου εργασίας για το Μάρτιο πρέπει να δηλωθεί από τον εργοδότη συγκεντρωτικά στο ΕΡΓΑΝΗ – Υ.Α. 12338/Δ1.4372 (ΦΕΚ 854, Β΄, 13.3.2020) – έως και 10 Απριλίου. Το συγκεκριμένο μέτρο ενδέχεται να παραταθεί με ΚΥΑ.

Περισσότερες πληροφορίες στο [άρθ. 4 της ΠΝΠ 55/11.3.2020, καθώς και στην Υ.Α. 12338/Δ1.4372/ 13.3.2020.](#)

3. Έχουν αλλάξει τα ανώτατα όρια υπερωριακής εργασίας και ο τρόπος έγκρισης της υπέρβασής τους ή μόνο η υποχρέωση της εκ των προτέρων δήλωσης των υπερωριών ;

Εφόσον εξακολουθεί να υφίσταται άμεσος κίνδυνος εμφάνισης και διασποράς του κορωνοϊού COVID-19, και για χρονικό διάστημα που δεν μπορεί να υπερβαίνει τους έξι (6) μήνες από την 14 Μαρτίου 2020, επιχειρήσεις-εργοδότες που έχουν εξαντλήσει τα νομίμως προβλεπόμενα ανώτατα όρια υπερωριακής απασχόλησης των εργαζομένων τους (δηλαδή τις 48 ώρες για το α' εξάμηνο 2020 για την βιομηχανία, και τις 120 ώρες ετησίως για τις λοιπές επιχειρήσεις), 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 υπερωριακής απασχόλησης. Παράλληλα, θα πρέπει να τηρείται η 11ωρη ημερήσια και η 24ωρη εβδομαδιαία ανάπαυση, ενώ η μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας δεν θα πρέπει να υπερβαίνει ανά περίοδο το πολύ τεσσάρων (4) μηνών τις σαράντα οκτώ (48) ώρες κατά μέσο όρο.

Περισσότερες πληροφορίες στα [άρθρα 15 και 16 της ΠΝΠ 64 / 14.3.2020.](#)

4. Τι ισχύει για την τηλεργασία ;

Ο εργοδότης δύναται, όπου η λειτουργία της επιχείρησης το επιτρέπει, 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 (κυρίως μέσω τηλεργασίας).

Η τηλεργασία αποτελεί μορφή οργάνωσης ή / και εκτέλεσης εργασίας που χρησιμοποιεί τεχνολογίες πληροφορικής βάσει μιας σύμβασης ή σχέσης εργασίας, όπου μία εργασία που θα μπορούσε επίσης να εκτελεστεί στις εγκαταστάσεις του εργοδότη εκτελείται κανονικά εκτός αυτών των εγκαταστάσεων. Η τηλεργασία έχει ενσωματωθεί στην εθνική έννομη τάξη ως [Παράρτημα της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας 2006 – 2007](#), αποτελώντας αναπόσπαστο μέρος της, ενώ ρυθμίσθηκε νομοθετικά με το [άρθρο 5 του Ν. 3846/2010](#).

Προς εξυπηρέτηση έκτακτων και παροδικών αναγκών, τηλεργασία μπορεί να ζητηθεί και από εργαζομένους που τελούν σε καθεστώς αναστολής της σύμβασης εργασίας τους (10% των εργαζομένων αυτών, κατ' ανώτατο όριο). Όμως, στην περίπτωση αυτήν, η τηλεργασία θα πρέπει να προ-δηλωθεί στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ (βλ. ειδικότερα απάντηση με αριθ. 19).

Περισσότερες πληροφορίες στο [άρθρο 4 της ΠΝΠ 55/11/3/2020](#) και στην οικ. [13738/41 της 31.3.2020 Εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας](#).

5. Τι ισχύει με την άδεια ειδικού σκοπού σε γονείς τέκνων έως 15 ετών;

Τη δικαιούνται εργαζόμενοι γονείς με τέκνα έως 15 ετών λόγω αναστολής λειτουργίας των σχολικών μονάδων κάθε είδους. Το μέτρο ισχύει μέχρι τις 10/4/2020, με δυνατότητα παράτασης. Η άδεια ειδικού σκοπού έχει διάρκεια, κατ' ελάχιστο, 3 ημέρες και κάθε τριήμερό της ακολουθείται από 1 ημέρα κανονικής άδειας του εργαζομένου (σύνολο 4 ημέρες), ενώ είναι δυνατόν να χορηγηθεί και τμηματικά

Περισσότερες πληροφορίες στην [ΠΝΠ 55/11/3/2020](#), και στην [Εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας 12339/404/12.3.2020](#).

6. Πώς συσχετίζεται το δικαίωμα του εργοδότη να θέσει τον εργαζόμενο σε καθεστώς τηλεργασίας με το δικαίωμα του τελευταίου να λάβει άδεια ειδικού σκοπού ;

Τα μέτρα της παροχής εξ αποστάσεως εργασίας και χορήγησης άδειας ειδικού σκοπού, είναι δυνατόν και πρέπει να λειτουργούν συνδυαστικά με τρόπο ώστε και τα δύο μέρη (εργαζόμενοι γονείς και εργοδότης) να μπορούν να ανταπεξέλθουν στην κατάσταση έκτακτης ανάγκης που έχει δημιουργηθεί, για την αντιμετώπιση της μετάδοσης του κορωνοϊού, στο πλαίσιο πάντα της καλής πίστης, της αλληλέγγυας συνευθύνης και της τριμερούς συμμετοχής για την αντιμετώπιση του φαινομένου.

Εργαζόμενοι με τηλεργασία σε επιχειρήσεις που πλήττονται σημαντικά βάσει ΚΑΔ κύριας δραστηριότητας ή δευτερεύουσας βάσει των ακαθάριστων εσόδων έτους 2018, δεν είναι δικαιούχοι της αποζημίωσης ειδικού σκοπού.

Περισσότερες πληροφορίες [στο άρθρο 4 της ΚΥΑ 12998/232/28.3.2020](#) και στην [Εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας 12339/404/12.3.2020](#).

7. Πως αντιμετωπίζεται η άδεια ειδικού σκοπού στην εκ περιτροπής απασχόληση; Δικαιούται ο / η εργαζόμενος να λάβει την άδεια ειδικού σκοπού, όταν ο έτερος σύζυγος εργάζεται εξ αποστάσεως;

Η άδεια ειδικού σκοπού στην εκ περιτροπής απασχόληση αντιμετωπίζεται όπως αντιμετωπίζεται η κανονική άδεια στην εκ περιτροπής απασχόληση.

Μόνον για την περίπτωση των δημοσίων υπαλλήλων προβλέπεται, ότι «αν ένας εκ των δύο γονέων απασχολείται στον ιδιωτικό τομέα για την χορήγηση της ειδικής άδειας απαιτείται η προσκόμιση υπεύθυνης δήλωσης του γονέα που απασχολείται στον ιδιωτικό τομέα περί μη χρήσης της ειδικής άδειας ή της εργασίας εξ αποστάσεως» (άρθρο 5 παρ. 3 περ. β της ΠΝΠ 55/ 11.3.2020). Αντίστοιχη πρόβλεψη δεν υπάρχει για την περίπτωση που και οι δύο σύζυγοι απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα.

8. Μπορούν να παρεκκλίνουν ιδιωτικές επιχειρήσεις από την απαγόρευση της λειτουργίας τις Κυριακές και αργίες, εν μέσω της έκτακτης κατάστασης;

Υπάρχει αυτή η δυνατότητα της έκτακτης και προσωρινής παρέκκλισης και αφορά τις επιχειρήσεις που έχουν ως αντικείμενο την παραγωγή, τη μεταφορά και τον εφοδιασμό τροφίμων, καυσίμων, φαρμάκων και παραϊατρικού υλικού προς καταστήματα/επιχειρήσεις πώλησης σχετικών ειδών. Το χρονικό διάστημα εφαρμογής του μέτρου δεν μπορεί να υπερβαίνει τους έξι (6) μήνες.

Περισσότερες πληροφορίες στο άρθ. 16 της [ΠΝΠ 64/14.3.2020](#).

9. Τι ισχύει με τις συμβάσεις εργασίας και την καταβολή των μισθών επιχειρήσεων που έχει ανασταλεί η λειτουργία τους με απόφαση δημόσιας αρχής καθώς και επιχειρήσεων που πλήττονται σημαντικά από τα έκτακτα μέτρα αντιμετώπισης του κορωνοϊού (βάσει ΚΑΔ);

Οφείλουν μέχρι τις 10 Απριλίου (οι επιχειρήσεις που έχει ανασταλεί η λειτουργία τους με απόφαση δημόσιας αρχής) και μέχρι τις 20 Απριλίου [οι επιχειρήσεις που πλήττονται σημαντικά από τα έκτακτα μέτρα αντιμετώπισης του κορωνοϊού (βάσει ΚΑΔ) να δηλώσουν στο ΕΡΓΑΝΗ την αναστολή των συμβάσεων εργασίας εργαζομένων τους. Κατά το διάστημα της αναστολής δεν οφείλονται αποδοχές στους εργαζομένους, ο καθένας από τους οποίους θα πρέπει να δηλώσει ο ίδιος, με ατομική ευθύνη, καταλλήλως, ύστερα από σχετική – αυθημερόν - ενημέρωση του εργοδότη του, ότι βρίσκεται σε καθεστώς αναστολής, για να εισπράξει το καθαρό ποσό των 800 ευρώ, που καλύπτει, ως έκτακτη κρατική ενίσχυση, χρονικό διάστημα σαράντα πέντε (45) ημερολογιακών ημερών.

Η δήλωση της αναστολής των συμβάσεων εργασίας δεν μπορεί να έχει αναδρομική ισχύ, αλλά έχει έναρξη ισχύος τη στιγμή της δήλωσής της.

Όσες επιχειρήσεις επιθυμούν, έχουν τη δυνατότητα να καταβάλουν στους εργαζομένους που βρίσκονται σε αναστολή πρόσθετο ποσόν, εξ ελευθεριότητας, μέχρι

το ύψος των μικτών καταβαλλομένων αποδοχών τους. Στην περίπτωση αυτή, όμως, επιβαρύνεται ο εργοδότης με το ποσό των ασφαλιστικών εισφορών που αντιστοιχεί στην πρόσθετη αυτή καταβολή, πέραν και επιπλέον του ποσού των 800 €, με αντίστοιχη απαλλαγή του κρατικού προϋπολογισμού από την επιβάρυνση αυτή.

Περισσότερες πληροφορίες στην [ΠΝΠ 68/20.3.2020](#), στην [ΥΑ 13031/Δ1.4551/23.3.2020](#) και στην [ΚΥΑ 12998/232 της 28.3.2020](#).

10. Πώς ορίζονται οι επιχειρήσεις που πλήττονται από τις συνέπειες του κορωνοϊού προκειμένου να υπαχθούν στα κυβερνητικά μέτρα στήριξης;

Κάθε επιχείρηση που πλήττεται ελέγχει αν υπάγεται στους ΚΑΔ που ανακοινώνονται από το Υπουργείο Οικονομικών – η λίστα είναι δυναμική και θα μεταβάλλεται με τις ανάλογες Υπουργικές Αποφάσεις κατά την εξέλιξη της κρίσης.

Η υπαγωγή γίνεται βάσει ΚΑΔ κύριας δραστηριότητας ή δευτερεύουσας βάσει των ακαθάριστων εσόδων έτους 2018.

Ως «κύρια δραστηριότητα» ορίζεται τετραψήφιος ΚΑΔ υπό τον οποίον συμπεριλαμβάνονται όλες οι υποκατηγορίες του σε εξαψήφιο και οκταψήφιο ΚΑΔ. Στη δε περίπτωση που ορίζεται ως κύρια δραστηριότητα εξαψήφιος ΚΑΔ, συμπεριλαμβάνονται και όλες οι κατηγορίες των αντίστοιχων οκταψήφιων του.

Ως «δευτερεύουσα βάσει των ακαθάριστων εσόδων έτους 2018», ορίζεται ο δευτερογενής ΚΑΔ επιχείρησης -εργοδότη όπου τα ακαθάριστα έσοδα ενεργού, κατά την 20/3/2020, όπως αυτά προκύπτουν από την αρχική δήλωση φόρου εισοδήματος φορολογικού έτους 2018, είναι μεγαλύτερα από τα ακαθάριστα έσοδα που αντιστοιχούν στον κύριο ΚΑΔ στις 20/3/2020.

Περισσότερες πληροφορίες στα [Δελτία Τύπου του Υπουργείου Οικονομικών](#) καθώς και στο [Α2 άρθρο 1 της ΚΥΑ 12998/232 της 28.3.2020](#).

11. Ποια νέα μέσα έχουν στην διάθεση τους οι επιχειρήσεις που πλήττονται και συνεχίζουν να λειτουργούν;

Εκτός από τα υφιστάμενα και πριν την κρίση μέσα (της συμφωνημένης μετατροπής συμβάσεων εργασίας σε μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής εργασίας, της μονομερούς επιβολής εκ περιτροπής απασχόλησης και της διαθεσιμότητας), έχουν στη διάθεση τους και νέα μέσα που αποσκοπούν στον περιορισμό των απολύσεων και στη διατήρηση των θέσεων εργασίας. Τα νέα μέσα είναι η αναστολή της σύμβασης εργασίας, η λειτουργία με προσωπικό ασφαλούς λειτουργίας και η δυνατότητα απασχόλησης εργαζομένων εταιρίας ενός ομίλου σε άλλη εταιρία του ίδιου ομίλου ή και ο συνδυασμός αυτών.

Περισσότερες πληροφορίες [στα άρθρα 9, 10 και 11 της ΠΝΠ 68/23.3.2020](#).

12. Τι ισχύει στην περίπτωση των ήδη υφισταμένων, πριν τα προσφάτως θεσπισθέντα, μέτρων της μονομερούς επιβολής εκ περιτροπής εργασίας και της διαθεσιμότητας ;

Εκ περιτροπής απασχόληση θεωρείται η απασχόληση κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή κατά λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή κατά λιγότερους μήνες το έτος ή και συνδυασμός αυτών κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας. Αν περιοριστούν οι δραστηριότητες του ο εργοδότης μπορεί, αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να

επιβάλλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρηση του, η διάρκεια της οποίας δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους εννέα (9) μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος, μόνο εφόσον προηγουμένως προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Στην διαθεσιμότητα οι επιχειρήσεις, αν έχει περιοριστεί η οικονομική τους δραστηριότητα, μπορούν, αντί της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να θέτουν 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. Κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητας ο μισθωτός λαμβάνει το ήμισυ του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών των δύο τελευταίων μηνών, υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης.

Περισσότερες πληροφορίες άρθρο 4 του Ν 3846/2010 και στο άρθρο 17 του Ν. 3899/2010.

13. Τι σημαίνει «αναστολή της σύμβασης εργασίας», σε ποιες επιχειρήσεις τυγχάνει εφαρμογής και για ποιους εργαζόμενους;

Οι επιχειρήσεις που πλήττονται σημαντικά από τις συνέπειες του φαινομένου - βάσει ΚΑΔ από το Υπουργείο Οικονομικών ή σε όποιες ανασταλεί η λειτουργία τους με κρατική εντολή - μπορούν να εντάξουν μέρος ή το σύνολο του προσωπικού τους σε «αναστολή σύμβασης εργασίας», για περίοδο 45 ημερών, με δυνατότητα παράτασης. Απαγορεύεται να καταγγείλουν τις συμβάσεις εργασίας για οικονομικοτεχνικούς λόγους (π.χ. μείωση προσωπικού) κατά τη διάρκεια της αναστολής και για ίσο χρόνο μετά τη λήξη του μέτρου (άλλες 45 ημέρες) - αν το πράξουν οι απολύσεις είναι άκυρες. Σημειώνεται ότι η αναστολή της σύμβασης μπορεί να δηλωθεί και για εργαζόμενους που ανήκουν σε ευπαθή ομάδα και ήδη δεν εργάζονται.

Περισσότερες πληροφορίες στο άρθ. 11 της [ΠΝΠ 68/20.3.2020](#) , στην [ΚΥΑ 12998/232 της 28.3.2020](#) και στην [ΥΑ 13031/Δ1.4551/ 23.3.2020](#) .

14. Είναι δυνατόν, κατά τη διάρκεια αναστολής της σύμβασης εργασίας, να γίνει διακοπή της από τον εργοδότη – αν εμφανιστούν έκτακτες και επείγουσες ανάγκες – προκειμένου να επιστρέψει ο εργαζόμενος στη εργασία του;

Δεν προβλέπεται διακοπή της αναστολής της σύμβασης εργασίας, δηλαδή το χρονικό διάστημα των 45 ημερολογιακών ημερών είναι συνεχόμενο και ανέκκλητο. Όμως, για τις πληττόμενες βάσει ΚΑΔ προβλέπεται δυνατότητα αξίωσης τηλεργασίας προς κάλυψη έκτακτων και παροδικών αναγκών –βλ. απάντηση με αριθ. 19.

Περισσότερες πληροφορίες στο [Α2. Άρθ. 1 παρ. 1 της ΚΥΑ 12998/232/28.3.2020](#).

15. Τι σημαίνει λειτουργία με «προσωπικό ασφαλούς λειτουργίας»;

Επιτρέπεται στην επιχείρηση που περιλαμβάνεται στους ανακοινωμένους ΚΑΔ να επιλέξει αυτόν τον τρόπο λειτουργίας. .

Το μέτρο μπορεί να εφαρμοστεί έως και για ένα 6μηνο από τις 20/3/2020.

Η επιχείρηση μπορεί να ορίζει το προσωπικό που κρίνει απαραίτητο για την ομαλή λειτουργία της ως προσωπικό ασφαλούς λειτουργίας, αλλά πρέπει να εφαρμόσει το μέτρο τουλάχιστον στο 50% του προσωπικού της (ή περισσότερους).

Κάθε εργαζόμενος που εντάσσεται στο προσωπικό ασφαλούς λειτουργίας μπορεί να απασχοληθεί κατ' ελάχιστο 2 εβδομάδες με περίοδο αναφοράς τον μήνα, συνεχόμενα ή διακεκομμένα, ενώ αυτός ο τρόπος οργάνωσης της εργασίας πρέπει να γίνεται ανά εβδομάδα.

Έτσι, για παράδειγμα, επιχειρήσεις, που έχουν πληγεί σοβαρά, μπορούν να εφαρμόσουν το συγκεκριμένο σύστημα λειτουργίας, αντί της αναστολής των συμβάσεων του προσωπικού τους ή και σε συνδυασμό με αυτήν.

Οι εντασσόμενοι σε τέτοιο πρόγραμμα πρέπει να δηλωθούν ως προσωπικό ασφαλούς λειτουργίας στο ΕΡΓΑΝΗ στο τέλος κάθε μήνα. Σε κάθε περίπτωση το σύστημα ασφαλούς λειτουργίας μπορεί να εφαρμόζεται παράλληλα με την αναστολή της σύμβασης εργασίας και την τηλεργασία. Αναμένουμε ΥΑ για λεπτομέρειες εφαρμογής.

Περισσότερες πληροφορίες στο άρθρ. 9 της [ΠΝΠ 68/20.3.2020](#) και στη [Δήλωση του Υπουργού Εργασίας στις 20/3/2020](#).

16. Τι σημαίνει η «μεταφορά προσωπικού σε επιχειρήσεις εντός του ίδιου ομίλου»; Ποιες οι προϋποθέσεις ;

Εργοδότης που πλήττεται σημαντικά ή τελεί υπό απαγόρευση λειτουργίας βάσει κρατικής εντολής, μπορεί να μεταφέρει προσωπικό από μία επιχείρηση του ομίλου στον οποίο ανήκει, σε άλλη επιχείρηση του ίδιου ομίλου, κατόπιν σχετικής μεταξύ τους συμφωνίας. Οι παραπάνω επιχειρήσεις υποχρεούνται να διατηρήσουν τον ίδιο αριθμό εργαζομένων που απασχολούσαν πριν τη μεταφορά. Αναμένουμε ΥΑ και ΚΥΑ για λεπτομέρειες εφαρμογής.

Περισσότερες πληροφορίες στο άρθρ. 10 της [ΠΝΠ 68/20.3.2020](#) και στη [Δήλωση του Υπουργού Εργασίας στις 20/3/2020](#).

17. Στις επιχειρήσεις που βάσει ΚΑΔ οριζόμενων από το Υπουργείο Οικονομικών πλήττονται, υπάρχει δυνατότητα συνδυασμού των νέων μέσων προσαρμογής της λειτουργίας τους στις έκτακτες συνθήκες;

Ο συνδυασμός διατάξεων επιτρέπεται εν μέσω της παρούσας κρίσης, όπως για παράδειγμα οι επιχειρήσεις που αναστέλλουν τις συμβάσεις εργασίας μέρους των εργαζομένων τους, δύνανται για τους υπόλοιπους εργαζόμενους να κάνουν χρήση άλλων διατάξεων, για την εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών των πληττόμενων επιχειρήσεων, όπως ο ορισμός προσωπικού ασφαλούς λειτουργίας ή και μεταφορά προσωπικού σε επιχειρήσεις εντός του ίδιου ομίλου, ή μέρος του συνόλου των εργαζομένων να είναι σε τηλεργασία.

Περισσότερες πληροφορίες στην [ΚΥΑ 12998/232/83.3.2020](#) και στα [άρθρα 9, 10 και 11 της ΠΝΠ 68/20.3.2020](#).

18. Αν μία επιχείρηση έχει αναστείλει μέρος της λειτουργίας της, μπορεί να δηλώσει μέρος του προσωπικού της με αναστολή των συμβάσεων εργασίας τους και τους λοιπούς σε διαθεσιμότητα;

Η επιχείρηση που αντιμετωπίζει οικονομική δυσχέρεια λόγω περιορισμού των εργασιών της έχει επιλογές: Μία από αυτές είναι να θέσει τους εργαζομένους σε διαθεσιμότητα, η οποία προβλέπεται από την νομοθεσία. Οι εργαζόμενοι αυτοί θα αμειφθούν με το 50% των αποδοχών που θα λάμβαναν αν εργάζονταν κανονικά. Μια άλλη επιλογή είναι να αναστείλει τις συμβάσεις εργασίας των εργαζομένων αυτών, οι οποίοι θα λάβουν το βοήθημα των 800€ από τον κρατικό προϋπολογισμό, κάλυψη από την ίδια πηγή και του κόστους ασφάλισής τους επί των ονομαστικών τους μισθών.

Λογικώς, αν δεν επιλεγεί η αναστολή, ενώ υπάρχει σχετικό δικαίωμα, αυτό θα συμβεί διότι ο εργαζόμενος είναι απαραίτητος στην εργασία, με αποτέλεσμα να μην νοείται η θέση του σε διαθεσιμότητα, αλλά μόνον η απασχόλησή του, έστω και υπό ιδιαίτερο καθεστώς και πρόγραμμα.

Για τις επιχειρήσεις που κάνουν χρήση του μέτρου της αναστολής, ισχύει η απαγόρευση απολύσεων, σύμφωνα με το άρθρο. 11 της [ΠΝΠ 68/20.3.2020](#).

19. Στην περίπτωση των εργαζομένων, οι συμβάσεις των οποίων έχουν τεθεί σε καθεστώς αναστολής, υπάρχει δυνατότητα τηλεργασίας;

Κατ' εξαίρεση, προβλέπεται η δυνατότητα των επιχειρήσεων εργοδοτών, που πλήττονται σημαντικά βάσει ΚΑΔ (όχι όσων έχει απαγορευτεί η λειτουργία τους), να συμφωνήσουν παροχή εργασίας με τηλεργασία από εργαζόμενους των οποίων οι συμβάσεις εργασίας τελούν σε αναστολή και είναι δικαιούχοι της αποζημίωσης ειδικού σκοπού, μόνο για πρόσκαιρες ανάγκες της επιχείρησης.

Ειδικότερα η κατ' εξαίρεση συμφωνία για παροχή εργασίας με τηλεργασία για κάλυψη πρόσκαιρων αναγκών της επιχείρησης, από εργαζόμενους των οποίων η σύμβαση εργασίας έχει τεθεί σε αναστολή και είναι δικαιούχοι της αποζημίωσης ειδικού σκοπού, μπορεί να τύχει εφαρμογής μόνο σε ποσοστό 10%, κατ' ανώτατο όριο, επί των εργαζομένων της επιχείρησης των οποίων οι συμβάσεις τελούν σε αναστολή. Η τηλεργασία δηλώνεται στο ΕΡΓΑΝΗ και αμείβεται αναλογικά με βάση τις μικτές αποδοχές του εργαζόμενου.

Περισσότερες πληροφορίες στο [άρθρο 4 της ΚΥΑ 12998/232/28.3.2020](#) καθώς και στην [οικ. 13738/413/31.3.2020 Εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας](#).

20. Μπορούν οι επιχειρήσεις να καταβάλλουν στους εργαζόμενους τους που είναι δικαιούχοι της αποζημίωσης ειδικού σκοπού επιπλέον ποσό;

Επιχειρήσεις δύνανται να καταβάλλουν στους εργαζόμενους τους δικαιούχους της αποζημίωσης ειδικού σκοπού, επιπλέον ποσό, και σε κάθε περίπτωση μέχρι του ποσού των μεικτών καταβαλλόμενων αποδοχών τους, εξ ελευθεριότητας. Για το επιπλέον ποσό αυτό, υποβάλλεται ΑΠΔ και καταβάλλονται οι ασφαλιστικές εισφορές που αντιστοιχούν στο επιπλέον ποσό αυτό, οι οποίες αφαιρούνται από την υποχρέωση κάλυψής τους από τον κρατικό προϋπολογισμό.

Περισσότερες πληροφορίες στο [άρθρο 4 της ΚΥΑ 12998/232/28.3.2020](#).

21. Στη περίπτωση εργαζόμενου απασχολούμενου σε δύο εργοδότες, αν έχει ανασταλεί με κρατική εντολή η δραστηριότητα του ενός εκ των δύο, ο εργαζόμενος δικαιούται την αποζημίωση ειδικού σκοπού ;

Ο εργαζόμενος δικαιούται την αποζημίωση ειδικού σκοπού εφόσον δεν έχει άλλη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας σε άλλον εργοδότη.

Στην περίπτωση που ο εργαζόμενος απασχολείται σε περισσότερους του ενός εργοδότες, των οποίων αναστάλη η επιχειρηματική τους δραστηριότητα με εντολή δημόσιας αρχής και κατ' επέκταση οι συμβάσεις εργασίας του τελούν σε αναστολή, ο εργαζόμενος επιλέγει αποκλειστικά έναν εργοδότη προκειμένου να γίνει δικαιούχος της αποζημίωσης ειδικού σκοπού.

Περισσότερες πληροφορίες [στο Α1 άρθρο 3 της ΚΥΑ 12998/232/28.3.2020.](#)

22. Όλοι οι εργαζόμενοι των οποίων αναστέλλεται η σύμβαση εργασίας και πληρούν τα κριτήρια δικαιούνται την ίδια αποζημίωση των 800€, σε όποια χρονική στιγμή κι αν τεθούν σε αναστολή; Π.χ. 30/3 ή 10 /4 ή 20/4;

Σε κάθε περίπτωση, η αναστολή της σχέσης εργασίας ισχύει για συνεχόμενο και ανέκκλητο διάστημα 45 ημερολογιακών ημερών από τη στιγμή ενεργοποίησης - δήλωσής της. Δεδομένου ότι η χρονική διάρκεια της αναστολής είναι ίδια για όλους, η αποζημίωση ειδικού σκοπού είναι επίσης ίδιου ποσού για όλους.

Περισσότερες πληροφορίες [στην ΚΥΑ 12998/232/28.3.2020.](#)

23. Τι ισχύει σχετικά με τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου σε επιχειρήσεις των οποίων η λειτουργία αναστάλη με κρατική εντολή; Στις επιχειρήσεις των οποίων η δραστηριότητα πλήττεται σημαντικά βάσει οριζόμενων από το Υπουργείο Οικονομικών ΚΑΔ;

Οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου που λήγουν μετά την απαγόρευση της επιχειρηματικής δραστηριότητας των επιχειρήσεων με κρατική εντολή τίθενται σε αναστολή και μετά το πέρας του διαστήματος της αναστολής, η σύμβαση εργασίας συνεχίζεται για τον συμφωνηθέντα χρόνο που υπολείπεται.

Στις επιχειρήσεις που βάσει ΚΑΔ κύριας δραστηριότητας ή δευτερεύουσας βάσει των ακαθάριστων εσόδων έτους 2018, οριζόμενων από το Υπουργείο Οικονομικών, πλήττονται σημαντικά, οι συμβάσεις εργασίας εργαζομένων ορισμένου χρόνου, που δεν έχουν λήξει μέχρι την 21/3/2020 μπορούν να τίθενται σε αναστολή. Μετά το πέρας του διαστήματος της αναστολής, η σύμβαση εργασίας συνεχίζεται για τον συμφωνηθέντα χρόνο που υπολείπεται μετά την ολοκλήρωση του χρόνου της αναστολής τους .

Εργαζόμενοι, των επιχειρήσεων που αναστάλη η επιχειρηματική τους δραστηριότητα με εντολή δημόσιας αρχής ή που πλήττονται σημαντικά βάσει των οριζόμενων από το Υπουργείο Οικονομικών ΚΑΔ, με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου των οποίων η συμφωνημένη, βάσει της ατομικής σύμβασης εργασίας, ημερομηνία αυτοδίκαιης λήξης τοποθετείται σε χρόνο μεταγενέστερο της 20ης Μαρτίου 2020, οι οποίες ωστόσο

λύθηκαν πρόωρα εντός του χρονικού διαστήματος από 1/3/2020 έως και 20/3/2020, είτε με οικειοθελή αποχώρηση εκ μέρους του εργαζόμενου είτε κατόπιν καταγγελίας από τον εργοδότη για σπουδαίο λόγο, με υποβολή του εντύπου Ε7 στο ΠΣ «ΕΡΓΑΝΗ», είναι δικαιούχοι της ειδικής αποζημίωσης ύψους οκτακοσίων ευρώ (800€).

Περισσότερες πληροφορίες [στο Α1 άρθρο 1 και Α2 άρθρο 1 της ΚΥΑ 12998/232/28.3.2020 και στην οικ. 13867/16 της 1.4.2020 Εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας.](#)

24. Τι ισχύει σχετικά με την αμοιβή εργαζομένων μετά το διάστημα των 14 ημερών αποχής από την εργασία λόγω υποψίας κρούσματος ή άλλης αιτίας;

Εφόσον επιστρέφουν στην εργασία τους ή εναλλακτικώς εργάζονται εξ αποστάσεως λαμβάνουν κανονικά την συμφωνημένη αμοιβή τους, εκτός κι αν συμφωνηθεί να λάβουν άδεια μετ' αποδοχών (προσοχή όμως στις άδειες άνευ αποδοχών, οι οποίες δεν μπορούν να συνδυαστούν με το μέτρο της αναστολής).

Αν δεν επιστρέψουν στην εργασία τους, θα πρόκειται για αδικαιολόγητη απουσία. Αν ο εργοδότης αρνηθεί την επιστροφή τους, θα οφείλει κανονικά τον μισθό.

25. Τι ισχύει με τη Βεβαίωση κυκλοφορίας για τους εργαζόμενους – Οδηγούς ; Πώς θα αναγράφεται στη Δήλωση από τον εργοδότη, από τη στιγμή που εκδίδονται εφάπαξ οι υπερωρίες, οι αλλαγές των ωραρίων, και η παροχή εργασίας των οδηγών που έχουν καθημερινά διαφορετικά δρομολόγια και διαφορετικές ώρες;

Η αρχική δήλωση μπορεί να συμπληρώνεται από τον εργοδότη με την προγραμματισμένη ευελιξία του χρόνου εργασίας που προβλέπει (υπερεργασίας, υπερωρίας, κλπ) και, αν απαιτείται στη συνέχεια από τις ανάγκες, μπορεί να εκδίδει και νεότερη.

26. Τί ισχύει σχετικά με την καταβολή του Δώρου Πάσχα;

Στις επιχειρήσεις που έχουν αναστείλει την λειτουργία τους με κρατική εντολή ή ανήκουν στις πληττόμενες από την κρίση επιχειρήσεις (βάσει ΚΑΔ), δίδεται η δυνατότητα καταβολής του Δώρου Πάσχα μέχρι τις 30 Ιουνίου. Αυτό θα είναι μειωμένο κατά το μέρος που αυτό δεν είναι δεδουλευμένο, όπως αναφέρεται και στην σχετική Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου. Το τμήμα του Δώρου Πάσχα που δεν θα καταβληθεί στους εργαζόμενους από τους εργοδότες θα καταβληθεί στο ακέραιο από τον Κρατικό Προϋπολογισμό. Σε όλες τις άλλες επιχειρήσεις ισχύει η υποχρέωση καταβολής του στις προθεσμίες της ισχύουσας νομοθεσίας.

Περισσότερες πληροφορίες [στο άρθρο 19 της ΠΝΠ της 30.3.2020.](#)

27. Τί ισχύει για τις ευπαθείς ομάδες;

Α) Ο εργοδότης υποχρεούται να αποδεχθεί την αποχή των εργαζομένων που ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες από τα εργασιακά τους καθήκοντα άμεσα, στο πλαίσιο τόσο των επιβαλλόμενων μέτρων προστασίας 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 (άρθρα 42 και 45 του Ν. 3850/2010), εφόσον η κατάσταση της υγείας τους ενδέχεται να εκτεθεί σε κίνδυνο.

Το εάν και κατά πόσον η κατάσταση της υγείας των συγκεκριμένων προσώπων, αλλά και των λοιπών εργαζομένων της επιχείρησης, ενδέχεται να εκτεθεί σε κίνδυνο, το πιστοποιεί και το βεβαιώνει ο γιατρός εργασίας.

Β) Εάν τα συγκεκριμένα πρόσωπα είναι δυνατόν να τηλεργασθούν, η εταιρεία έχει την δυνατότητα να τους θέσει μονομερώς σε καθεστώς τηλεαπασχόλησης.

Γ) Εάν ο γιατρός εργασίας πιστοποιήσει και βεβαιώσει ότι η υγεία των συγκεκριμένων προσώπων ή άλλων εργαζομένων της εταιρείας ενδέχεται να εκτεθεί σε κίνδυνο και οι προαναφερθέντες εργαζόμενοι δεν είναι δυνατόν να τηλεργασθούν, ούτε έχουν κάνει χρήση της δυνατότητας απουσίας με άδεια ειδικού σκοπού (επειδή δεν το επιθυμούν μολονότι έχουν το σχετικό δικαίωμα ή δεν έχουν το δικαίωμα αυτό), απέχουν από τα καθήκοντά τους και, κατά το διάστημα παραμονής τους στην οικία τους, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει το σύνολο των αποδοχών τους (άρθρα 42 και 45 του Ν. 3850/2010), εκτός κι αν η επιχείρηση έχει αναστείλει την δραστηριότητα της στο σύνολο ή μέρος αυτής λόγω εντολής δημόσιας αρχής.

Για περισσότερες πληροφορίες στον Τομέα Απασχόλησης και Αγοράς Εργασίας του ΣΕΒ:

- *Χρήστος Α. Ιωάννου, Διευθυντής Τομέα Απασχόλησης και Αγοράς Εργασίας (cioannou@sev.org.gr , τηλ. 211 5006118)*
- *Κατερίνα Δασκαλάκη, Senior Advisor Τομέα Απασχόλησης και Αγοράς Εργασίας (daskalaki@sev.org.gr , τηλ. 211 5006167)*