

Ανάλυση και ερμηνεία επί ειδικών περιπτώσεων, των διατάξεων περί αναστολής συμβάσεων εργασίας εργαζομένων , δικαιούχων της αποζημίωσης ειδικού σκοπού

Πέτρος Γ. Ραπανάκης

Σύμβουλος επιχειρήσεων σε θέματα εργατικής νομοθεσίας & ανθρώπινου δυναμικού .

1. Γενικό πλαίσιο αναστολής συμβάσεων εργασίας επιχειρήσεων που απαγορεύτηκε η επιχειρηματική τους δραστηριότητα με εντολή δημόσιας αρχής

Για τις επιχειρήσεις που απαγορεύτηκε η επιχειρηματική τους δραστηριότητα με εντολή δημόσιας αρχής, οι εργαζόμενοι δεν οφείλουν να παρέχουν την εργασία τους και οι επιχειρήσεις – εργοδότες δεν οφείλουν αποδοχές, λόγω του ότι η απαγόρευση λειτουργίας της επιχειρηματικής τους δραστηριότητας, με εντολή δημόσιας αρχής, συνιστά γεγονός ανωτέρας βίας. Στην περίπτωση αυτή, οι συμβάσεις εργασίας των εργαζομένων τελούν σε αναστολή, για όσο χρονικό διάστημα ισχύει η εντολή της δημόσιας αρχής, για απαγόρευση της επιχειρηματικής τους δραστηριότητας και οι εργαζόμενοι δικαιούνται ως έκτακτη οικονομική ενίσχυση, αποζημίωση ειδικού σκοπού ύψους οκτακοσίων ευρώ (800,00€), η οποία καλύπτει χρονικό διάστημα 45 ημερολογιακών ημερών, εφόσον δεν έχουν άλλη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας σε άλλον εργοδότη. Για τις επιχειρήσεις που έχουν κλείσει με κρατική εντολή, ως ημερομηνία αναστολής της σύμβασης εργασίας λογίζεται η ημερομηνία που έκλεισαν, όπως αυτή έχει καθορισθεί με υπουργική απόφαση.

Συνεπώς από την ημερομηνία που έκλεισε με κρατική εντολή η επιχείρηση (π.χ. από 11.3.2020 για τα φροντιστήρια, με βάση την κοινή υπουργική απόφαση Δ1α/ΓΠ.οικ. 16838 (ΦΕΚ 783/Β/ 10.3.2020), θεωρείται αυτοδίκαια ότι τέθηκε σε αναστολή εκτός των περιπτώσεων εκείνων που αφορούσαν εργαζόμενους που υπήρχε η δυνατότητα συνέχισης της εργασιακής τους σχέσης, όπως εν προκειμένω του διοικητικού προσωπικού (του φροντιστηρίου). Προς τούτο στη δήλωση αναστολής της εργασιακής σύμβασης των εργαζομένων (των καθηγητών στην περίπτωση του φροντιστηρίου), ορίζεται ως ημερομηνία αναστολής η 11.3.2020 και όσον αφορά το διοικητικό προσωπικό, μπορούσε να δηλωθεί ως ημερομηνία αναστολής όχι κατ' ανάγκην η 11.3.2020 αλλά και μεταγενέστερη αυτής ημερομηνία, σύμφωνα με τα πραγματικά δεδομένα κάθε περίπτωσης. Επισημαίνεται με τα μέχρι σήμερα δεδομένα του πληροφοριακού συστήματος «Εργάνη», δεν μπορεί να υποβληθεί σε μεταγενέστερο χρόνο συμπληρωματική υπεύθυνη δήλωση όσον αφορά τις επιχειρήσεις που ανεστάλη η λειτουργία τους με κρατική εντολή, συνεπώς η ημερομηνία αναστολής της σύμβασης εργασίας που συμπεριελήφθη στη δήλωση αναστολής εργασίας του διοικητικού προσωπικού του φροντιστηρίου, είναι δεσμευτική.

2. Γενικό πλαίσιο αναστολής συμβάσεων εργασίας επιχειρήσεων που πλήττονται

Για τις επιχειρήσεις που πλήττονται σημαντικά, λόγω των αρνητικών συνεπειών του COVID – 19, βάσει ΚΑΔ κύριας δραστηριότητας ή δευτερεύουσας βάσει των

ακαθαρίστων εσόδων έτους 2018, δύνανται να αναστέλλουν τις συμβάσεις εργασίας , μέρους ή του συνόλου των εργαζομένων τους , που εργάζονται σε αυτούς κατά την 21.3.2020 και για συνεχόμενο ανέκκλητο χρονικό διάστημα 45 ημερολογιακών ημερών, προκειμένου να προσαρμοστούν οι λειτουργικές ανάγκες τους στο δυσμενές περιβάλλον που δημιουργείται. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, λαμβάνοντας υπόψη την πορεία εξέλιξης του φαινομένου, δύναται ο χρόνος αυτός να παραταθεί. Αυτό που δεν επιτρέπεται σύμφωνα με τις ρυθμίσεις της από 20.3.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου (ΠΝΠ), καθώς και την ΚΥΑ 12998/232/ ΦΕΚ Β/1078/28.3.2020, είναι η αναστολή της εργασιακής σύμβασης να συντελείται τμηματικά . Κατά συνέπεια η αναστολή της εργασιακής σχέσης πρέπει να είναι συνεχόμενη το κρίσιμο διάστημα (Η αναστολή της εργασιακής σχέσης μπορεί να λάβει χώρα από 21.3.2020 έως την 20.4.2020 και διαρκεί για συνεχόμενο ανέκκλητο χρονικό διάστημα 45 ημερολογιακών ημερών). Συνεπώς επιχείρηση που πλήττεται και η οποία έχει θέσει για παράδειγμα σε αναστολή εργαζόμενο της στις 1.4.2020, η αναστολή της εργασιακής σχέσης διαρκεί έως 15.5.2020 (για συνεχόμενο ανέκκλητο χρονικό διάστημα 45 ημερολογιακών ημερών). Διευκρινίζεται ότι οι επιχειρήσεις-εργοδότες που πλήττονται σημαντικά και αναστέλλουν τις συμβάσεις εργασίας, μέρους ή του συνόλου των εργαζομένων τους, που εργάζονται σε αυτούς κατά την 21.3.2020 και για συνεχόμενο ανέκκλητο χρονικό διάστημα σαράντα πέντε (45) ημερολογιακών ημερών, υποχρεούνται, μετά τη λήξη του χρόνου της αναστολής των συμβάσεων εργασίας του προσωπικού τους, να διατηρήσουν, για χρονικό διάστημα ίσο με εκείνο της αναστολής (δηλαδή για 45 ημέρες), τον ίδιο αριθμό θέσεων εργασίας που σημαίνει τους ίδιους εργαζόμενους και με τους ίδιους όρους εργασίας κατά την 21.3.2020. Στην έννοια του ίδιου αριθμού θέσεων εργασίας δεν συμπεριλαμβάνονται οι αποχωρούντες οικειοθελώς από την εργασία τους, οι αποχωρούντες λόγω συνταξιοδότησης, καθώς και οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου των οποίων η σύμβαση εργασίας λήγει μετά τη λήξη της αναστολής. Άρα στην περίπτωση του ανωτέρω παραδείγματος (με έναρξη αναστολής της σύμβασης εργασίας την 1.4.2020) , δεν μπορεί να γίνουν απολύσεις έως την 30.6.2020. Για τις πληττόμενες βάσει ΚΑΔ του Υπουργείου Οικονομικών επιχειρήσεις, ως ημερομηνία αναστολής λογίζεται η ημερομηνία υποβολής της αίτησης. Εξάλλου σε τεχνικό επίπεδο , το ΠΣ «ΕΡΓΑΝΗ» δεν επιτρέπει την καταχώρηση της ημερομηνίας αναστολής της εργασιακής σύμβασης για πληττόμενες βάσει ΚΑΔ επιχειρήσεις , ενώ αντίθετα υφίσταται υποχρέωση καταχώρησης της ημερομηνίας αναστολής για όσες επιχειρήσεις έκλεισαν με κρατική εντολή .

Το ποσό της έκτακτης οικονομικής ενίσχυσης αφορά διάστημα σαράντα πέντε (45) ημερών που στην περίπτωση έναρξης ισχύος της περιόδου αναστολής της εργασιακής σχέσης την 6.4.2020 , το διάστημα αυτό έχει διάρκεια έως 20.5.2020. Ο συγκεκριμένος εργαζόμενος θα επιστρέψει στην εργασία του στις 21.5.2020, ενώ η επιχείρηση καθ' όλο το διάστημα αναστολής της εργασιακής σχέσης του εργαζόμενου , δεν θα του οφείλει αποδοχές.

Η επιχείρηση όμως οφείλει να του καταβάλει αποδοχές, για όσο διάστημα δεν είναι σε αναστολή η εργασιακή του σχέση , ήτοι στο προκειμένη περίπτωση για την

περίοδο μέχρι 5.4.2020 και από 21.5.2020 και μετά, και για όσο διάστημα θα παραμένει ενεργός η εργασιακή σχέση.

3. Τμηματική αναστολή συμβάσεων εργασίας επιχειρήσεων που πλήττονται

Οι πληττόμενες επιχειρήσεις όπως αυτές προσδιορίζονται βάσει ΚΑΔ κύριας ή δευτερογενούς επαγγελματικής δραστηριότητας, ανάλογα με τα ακαθάριστα έσοδα του έτους 2018, έχουν την δυνατότητα θέσης μέρους ή όλου του συνόλου των εργαζομένων σε αναστολή της σύμβασης εργασίας.

Μια επιχείρηση που συγκαταλέγεται στις πληττόμενες βάσει ΚΑΔ του Υπουργείου Οικονομικών, επιχειρήσεις και η οποία απασχολεί για παράδειγμα δέκα (10) εργαζόμενους, μπορεί να θέσει είτε όλους, είτε μερικούς εργαζόμενους της σε αναστολή τη σύμβαση εργασίας τους, από την ημερομηνία έναρξης του μέτρου της αναστολής των συμβάσεων εργασίας τους που μπορεί να λάβει χώρα εντός του διαστήματος από 21.3.2020 μέχρι 20.4.2020, ήτοι για παράδειγμα θα μπορούσε να τους θέσει σε αναστολή τους πέντε (5) από τι 26.03.2020 και τους υπόλοιπους εργαζόμενους να τους θέσει στις 18.04.2020.

Πιο συγκεκριμένα, επιχειρήσεις που πλήττονται σημαντικά, λόγω των αρνητικών συνεπειών του COVID – 19, βάσει ΚΑΔ κύριας δραστηριότητας ή δευτερεύουσας βάσει των ακαθαρίστων εσόδων έτους 2018, δύνανται να αναστέλλουν τις συμβάσεις εργασίας, μέρους ή του συνόλου των εργαζομένων τους, που εργάζονται σε αυτούς κατά την 21.3.2020 και για συνεχόμενο ανέκκλητο χρονικό διάστημα 45 ημερολογιακών ημερών, προκειμένου να προσαρμοστούν οι λειτουργικές ανάγκες τους στο δυσμενές περιβάλλον που δημιουργείται. Αυτό που δεν επιτρέπεται σύμφωνα με τις ρυθμίσεις της από 20.3.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου, καθώς και την ΚΥΑ 12998/232/ ΦΕΚ Β/1078/28.3.2020, είναι η αναστολή της εργασιακής σύμβασης να συντελείται τμηματικά. Κατά συνέπεια η αναστολή της εργασιακής σχέσης πρέπει να είναι συνεχόμενη το κρίσιμο διάστημα (Η αναστολή της εργασιακής σχέσης μπορεί να λάβει χώρα από 21.3.2020 έως την 20.4.2020 και διαρκεί για συνεχόμενο ανέκκλητο χρονικό διάστημα 45 ημερολογιακών ημερών). Συνεπώς επιχείρηση που πλήττεται και η οποία θέτει για παράδειγμα σε αναστολή τον εργαζόμενο στις 11.4.2020, η αναστολή της εργασιακής σχέσης διαρκεί έως 25.5.2020 (για συνεχόμενο ανέκκλητο χρονικό διάστημα 45 ημερολογιακών ημερών). Εξάλλου οι επιχειρήσεις-εργοδότες που πλήττονται σημαντικά και αναστέλλουν τις συμβάσεις εργασίας, μέρους ή του συνόλου των εργαζομένων τους, που απασχολούνται σε αυτούς κατά την 21.3.2020 και για συνεχόμενο ανέκκλητο χρονικό διάστημα σαράντα πέντε (45) ημερολογιακών ημερών, υποχρεούνται, μετά τη λήξη του χρόνου της αναστολής των συμβάσεων εργασίας του προσωπικού τους, να διατηρήσουν, για χρονικό διάστημα ίσο με εκείνο της αναστολής (δηλαδή για 45 ημέρες), τον ίδιο αριθμό θέσεων εργασίας που σημαίνει τους ίδιους εργαζόμενους και με τους ίδιους όρους εργασίας κατά την 21.3.2020. Στην έννοια του ιδίου αριθμού θέσεων εργασίας δεν συμπεριλαμβάνονται οι

αποχωρούντες οικειοθελώς από την εργασία τους, οι αποχωρούντες λόγω συνταξιοδότησης, καθώς και οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου των οποίων η σύμβαση εργασίας λήγει μετά τη λήξη της αναστολής.

Διευκρινίζεται ότι η ημερομηνία αναστολής προκύπτει από τη δήλωση αναστολής του εργοδότη. Ταυτόχρονα και ο εργαζόμενος, με την υποβολή της δήλωσης μέσω του ΠΣ « Εργάνη» , πιστοποιεί και αυτός με τη σειρά του την ημερομηνία αναστολής της εργασιακής σχέσης του εργαζόμενου του.

Τέλος, δεν υφίσταται υποχρέωση οι πληττόμενες επιχειρήσεις να θέτουν σε αναστολή τουλάχιστον το 50% του προσωπικού τους. Είναι δυνατόν λοιπόν, να θέτει ένας εργοδότης σε αναστολή εργασίας είτε το σύνολο του προσωπικού του είτε μέρους αυτού.

4. Εργαζόμενος σε αναστολή της σύμβασης , απασχολούμενος σε άλλον εργοδότη

Στην περίπτωση που ένας εργαζόμενος απασχολείται σε περισσότερους του ενός εργοδότες και η μία επιχείρηση που απασχολεί έχει προβεί σε αναστολή της σύμβασης εργασίας , ενώ αντίθετα η άλλη επιχείρηση τον απασχολεί κατά την ίδια περίοδο (που η εργασιακή του σχέση είναι σε αναστολή στην άλλη επιχείρηση) , η εκτίμηση μου είναι ότι ο υπόψη εργαζόμενος δεν δικαιούται την έκτακτη οικονομική ενίσχυση των 800,00€.

5. Εργαζόμενος που είναι σε αναστολή η σχέση εργασίας του , συνεχίζει να απασχολείται στην πληττόμενη επιχείρηση. Επιβαλλόμενες κυρώσεις

Στην περίπτωση που εργαζόμενος του οποίου είναι σε αναστολή η σχέση εργασίας, διαπιστωθεί σε τυχόν έλεγχο ότι συνεχίζει να απασχολείται κατά παράβαση των κείμενων διατάξεων, από τον εργαζόμενο είναι δυνατόν να αναζητηθεί ως αχρεωστήτως καταβληθέν το ποσό αυτό των 800,00 € . Ο εργοδότης υπόκειται στις διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 24, του Ν.3996/2011 . Επιπρόσθετα, το υπουργείο Εργασίας επισημαίνει ότι οι εργοδότες-εργαζόμενοι θα πρέπει να είναι εξαιρετικά προσεκτικοί κατά τη διαδικασία αυτή καθώς η ψευδής δήλωση για προσωπικό όφελος επισείει ποινές κάθειρξης μέχρι και 10 έτη.

6. Άδεια ασθενείας εργαζόμενου σε πληττόμενη επιχείρηση

Στην περίπτωση που επιχείρηση συμπεριλαμβάνεται σε αυτές που έκλεισαν με κυβερνητική εντολή ή ανήκει στις πληττόμενες επιχειρήσεις βάσει ΚΑΔ , και εργαζόμενος της είναι σε άδεια ασθενείας- μητρότητας (όπως στην περίπτωση που εργαζόμενη είναι σε άδεια τοκετού και λοχείας) , έχω την άποψη ότι ο εργοδότης δεν μπορεί να τον θέσει σε αναστολή της εργασιακής του σχέσης κατά το χρόνο εκείνο που αναφέρεται στο δικαιολογητικό ασθενείας - μητρότητας που έχει προσκομίσει στον εργοδότη του μέσω του τένος ΙΚΑ – ΕΦΚΑ και αυτό γιατί το διάστημα ασθενείας- μητρότητας που αναφέρεται σε αυτό (το

δικαιολογητικό) είναι δεσμευτικό, με συνέπεια να μη μπορεί να τεθεί σε αναστολή η εργασιακή του σχέση κατά το διάστημα αυτό με το αιτιολογικό ότι βρίσκεται σε νόμιμη άδεια . Αντίθετα για το μετέπειτα διάστημα, για το οποίο δεν έχει χορηγηθεί από το τέως ΙΚΑ δικαιολογητικό ασθένειας έχουμε την άποψη ότι μπορεί ο εργοδότης να την θέσει σε αναστολή της εργασιακής της σχέσης εφόσον βεβαίως η συγκεκριμένη επιχείρηση συμπεριλαμβάνεται σε αυτές που έκλεισαν με κυβερνητική εντολή ή ανήκει στις πληττόμενες επιχειρήσεις βάσει ΚΑΔ κύριας δραστηριότητας.

7. Εργαζόμενος που αποχωρεί οικειοθελώς σε επιχείρηση που δεν έχει ανασταλεί η επιχειρηματική της δραστηριότητα με εντολή δημόσιας αρχής και ούτε χαρακτηρίζεται ως πληττόμενη δεν δικαιούται την οικονομική ενίσχυση των 800,00 €.

Στη υπουργική απόφαση 12998/232/ ΦΕΚ Β/1078/28.3.2020 , διευκρινίζεται ότι, την έκτακτη οικονομική ενίσχυση των 800,00 € την δικαιούνται και οι εργαζόμενοι των οποίων η σύμβαση εργασίας τους έχει λυθεί, εντός του χρονικού διαστήματος από 1.3.2020 έως και 20.3.2020, είτε με οικειοθελή αποχώρηση, είτε με καταγγελία , υπό την προϋπόθεση όμως να απασχολούνται σε επιχειρήσεις που ανεστάλη η επιχειρηματική τους δραστηριότητα με εντολή δημόσιας αρχής ή που πλήττονται σημαντικά βάσει των οριζόμενων από το Υπουργείο Οικονομικών ΚΑΔ κύριας δραστηριότητας ή δευτερεύουσας βάσει των ακαθάριστων εσόδων έτους 2018. Κατά συνέπεια εργαζόμενοι που απασχολούντο σε επιχειρήσεις που δεν συμπεριλαμβάνονται σε αυτές που πλήττονται σημαντικά βάσει ΚΑΔ, οριζόμενων από το Υπουργείο Οικονομικών, καθώς και εργαζόμενοι, σε επιχειρήσεις των οποίων δεν έχει ανασταλεί η επιχειρηματική τους δραστηριότητα με εντολή δημόσιας αρχής και των οποίων η σύμβαση εργασίας τους έχει λυθεί, εντός του χρονικού διαστήματος από 1.3.2020 έως και 20.3.2020, είτε με οικειοθελή αποχώρηση, είτε με καταγγελία, δεν δικαιούνται την έκτακτη οικονομική ενίσχυση των 800,00 €.

8. Αναστολή σύμβασης εργασίας εργαζόμενων που απασχολούνται με σύμβαση ορισμένου χρόνου

Οι συμβάσεις εργασίας εργαζομένων με καθεστώς εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου που λήγουν μετά την απαγόρευση της επιχειρηματικής δραστηριότητας των επιχειρήσεων - εργοδοτών με εντολή δημόσιας αρχής, τίθενται σε αναστολή για όσο χρονικό διάστημα ισχύει η εντολή της δημόσιας αρχής, για απαγόρευση της επιχειρηματικής τους δραστηριότητας, με επακόλουθο οι εργαζόμενοι αυτοί να δικαιούνται την έκτακτη οικονομική ενίσχυση ύψους 800,00 €. Μετά το πέρας του διαστήματος της αναστολής, η σύμβαση εργασίας συνεχίζεται για τον συμφωνηθέντα χρόνο που υπολείπεται.

Όσον αφορά τις Συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου , εργαζομένων που απασχολούνται σε επιχειρήσεις - εργοδότες, που πλήττονται σημαντικά, βάσει των οριζομένων από το Υπουργείο Οικονομικών ΚΑΔ κύριας δραστηριότητας ή δευτερεύουσας, που δεν έχουν λήξει μέχρι την 21.3.2020, μπορούν να τίθενται και αυτές σε αναστολή. Ειδικότερα ,οι Συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου εργαζομένων των επιχειρήσεων που πλήττονται και οι οποίες δεν έχουν λήξει μέχρι την 21.3.2020, τίθενται σε αναστολή , οπότε και οι εργαζόμενοι αυτοί δικαιούνται την έκτακτη οικονομική ενίσχυση. Μετά την αναστολή η σύμβαση συνεχίζεται για όσο διάστημα υπολείπεται μέχρι να λήξει. Αντίθετα οι Συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου εργαζομένων σε επιχειρήσεις που πλήττονται και οι οποίες έληξαν μέχρι την 20.3.2020, δεν τίθενται σε αναστολή , οπότε και οι εργαζόμενοι αυτοί δεν δικαιούνται στην περίπτωση αυτή την έκτακτη οικονομική ενίσχυση. Εργαζόμενοι που απασχολούνται με σύμβαση ορισμένου χρόνου με λήξη σύμβασης έως 20.4.2020, σε επιχείρηση που πλήττεται μπορούν να εξακολουθούν να εργάζονται έως και το συμβατικό χρόνο λήξης της σύμβασης εργασίας τους χωρίς αναστολή της εργασιακής τους σύμβασης, οπότε βεβαίως στην περίπτωση αυτή δεν θα δικαιούνται την οικονομική ενίσχυση των 800,00 €.

Διευκρινίζεται ότι προϋπόθεση χορήγησης της έκτακτης οικονομικής ενίσχυσης αποτελεί, η αναστολή των συμβάσεων εργασίας εργαζομένων τόσο σε επιχειρήσεις των οποίων απαγορεύτηκε η επιχειρηματική τους δραστηριότητα με εντολή δημόσιας αρχής , όσο και σε επιχειρήσεις που πλήττονται βάσει των οριζομένων από το Υπουργείο Οικονομικών ΚΑΔ κύριας δραστηριότητας ή δευτερεύουσας , αρκεί στη δεύτερη περίπτωση οι συμβάσεις αυτές ορισμένου χρόνου να μην έχουν λήξει μέχρι την 21.3.2020.

9. Αναστολή σύμβασης εργασίας εργαζόμενου εποχικά λειτουργούσας επιχείρησης

Η επιχείρηση βεβαίως και μπορεί να διακόψει τη λειτουργία της, με δική της πρωτοβουλία οποτεδήποτε το επιθυμεί.

Όσον αφορά τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου , εργαζομένων που απασχολούνται σε επιχειρήσεις - εργοδότες, που πλήττονται σημαντικά, βάσει των οριζομένων από το Υπουργείο Οικονομικών ΚΑΔ κύριας δραστηριότητας ή δευτερεύουσας, που δεν έχουν λήξει μέχρι την 21.3.2020, μπορούν να τίθενται και αυτές σε αναστολή. Ειδικότερα ,οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου εργαζομένων των επιχειρήσεων που πλήττονται και οι οποίες δεν έχουν λήξει μέχρι την 21.3.2020, τίθενται σε αναστολή , οπότε και οι εργαζόμενοι αυτοί δικαιούνται την έκτακτη οικονομική ενίσχυση. Μετά την αναστολή η σύμβαση συνεχίζεται για όσο διάστημα υπολείπεται μέχρι να λήξει. Αντίθετα οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου εργαζομένων σε επιχειρήσεις που πλήττονται και οι οποίες έληξαν μέχρι την 20.3.2020, δεν τίθενται σε αναστολή , οπότε και οι εργαζόμενοι αυτοί δεν δικαιούνται στην περίπτωση αυτή την έκτακτη οικονομική ενίσχυση. Επισημαίνεται ότι προϋπόθεση χορήγησης της έκτακτης οικονομικής ενίσχυσης αποτελεί, η αναστολή των συμβάσεων εργασίας εργαζομένων τόσο σε

επιχειρήσεις των οποίων απαγορεύτηκε η επιχειρηματική τους δραστηριότητα με εντολή δημόσιας αρχής , όσο και σε επιχειρήσεις που πλήττονται βάσει των οριζόμενων από το Υπουργείο Οικονομικών ΚΑΔ κύριας δραστηριότητας ή δευτερεύουσας , αρκεί στη δεύτερη περίπτωση οι συμβάσεις αυτές ορισμένου χρόνου να μην έχουν λήξει μέχρι την 21.3.2020. Άρα στην περίπτωση που η σύμβαση ορισμένου χρόνου λήγει για παράδειγμα στις 30.4.2020 ο υπόψη εργαζόμενος δικαιούται την οικονομική ενίσχυση των 800,00 €. Μετά την αναστολή , η σύμβαση συνεχίζεται για όσο διάστημα υπολείπεται μέχρι να λήξει.

10. Υπάλληλος ξενοδοχείου με σύμβαση ορισμένου χρόνου σε καλείται στο στρατό

Με απόφαση των αρμόδιων Υπουργών (ΦΕΚ Β'987/22.3.2020), στο πλαίσιο των προληπτικών μέτρων προστασίας της δημόσιας υγείας έναντι του κορωνοϊού, επιβλήθηκε η προσωρινή απαγόρευση λειτουργίας των τουριστικών καταλυμάτων συνεχούς λειτουργίας από 23 Μαρτίου μέχρι 30 Απριλίου 2020, ενώ η προσωρινή απαγόρευση λειτουργίας των εποχικών τουριστικών καταλυμάτων ισχύει από 15.3.2020 έως και 30.4.2020 με την κοινή υπουργική απόφαση 18152/2020 (ΦΕΚ 857/Β/ 14.3.2020).

Τα ξενοδοχεία πόλης με δεδομένο ότι εντάσσονται στα καταλύματα συνεχούς λειτουργίας έκλεισαν με κρατική εντολή από 23.3.2020 Κατ' εξαίρεση προβλέπεται να μείνουν ανοικτά ένα ξενοδοχείο ανά περιφερειακή ενότητα και τρία σε Αθήνα και Θεσσαλονίκη.

Οι συμβάσεις εργασίας εργαζομένων με καθεστώς εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου που λήγουν μετά την απαγόρευση της επιχειρηματικής δραστηριότητας των επιχειρήσεων - εργοδοτών με εντολή δημόσιας αρχής, τίθενται σε αναστολή για όσο χρονικό διάστημα ισχύει η εντολή της δημόσιας αρχής, για απαγόρευση της επιχειρηματικής τους δραστηριότητας, με επακόλουθο οι εργαζόμενοι αυτοί να δικαιούνται την έκτακτη οικονομική ενίσχυση ύψους 800,00€. Μετά το πέρας του διαστήματος της αναστολής, η σύμβαση εργασίας συνεχίζεται για τον συμφωνηθέντα χρόνο που υπολείπεται.

Όσον αφορά τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου , εργαζομένων που απασχολούνται σε επιχειρήσεις - εργοδότες, που πλήττονται σημαντικά, βάσει των οριζόμενων από το Υπουργείο Οικονομικών ΚΑΔ κύριας δραστηριότητας ή δευτερεύουσας, που δεν έχουν λήξει μέχρι την 21.3.2020, μπορούν να τίθενται και αυτές σε αναστολή. Ειδικότερα ,οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου εργαζομένων επιχειρήσεων που πλήττονται και οι οποίες δεν έχουν λήξει μέχρι την 21.3.2020, τίθενται σε αναστολή , οπότε και οι εργαζόμενοι αυτοί δικαιούνται την έκτακτη οικονομική ενίσχυση. Μετά την αναστολή η σύμβαση συνεχίζεται για όσο

διάστημα υπολείπεται μέχρι να λήξει. Αντίθετα οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου εργαζομένων σε επιχειρήσεις που πλήττονται και οι οποίες έληξαν μέχρι την 20.3.2020, δεν τίθενται σε αναστολή, οπότε και οι εργαζόμενοι αυτοί δεν δικαιούνται στην περίπτωση αυτή την έκτακτη οικονομική ενίσχυση. Τονίζεται ότι προϋπόθεση χορήγησης της έκτακτης οικονομικής ενίσχυσης αποτελεί, η αναστολή των συμβάσεων εργασίας εργαζομένων τόσο σε επιχειρήσεις των οποίων απαγορεύτηκε η επιχειρηματική τους δραστηριότητα με εντολή δημόσιας αρχής, όσο και σε επιχειρήσεις που πλήττονται βάσει των οριζόμενων από το Υπουργείο Οικονομικών ΚΑΔ κύριας δραστηριότητας ή δευτερεύουσας, αρκεί στη δεύτερη περίπτωση οι συμβάσεις αυτές ορισμένου χρόνου να μην έχουν λήξει μέχρι την 21.3.2020.

Δηλαδή στην περίπτωση που η σύμβαση εργασίας ενός εργαζόμενου έχει συμβατική ημερομηνία λήξης στις 10.4.2020 και η επιχείρηση την ανέστειλε την 1.4.2020, θα είναι σε αναστολή μέχρι 15.5.2020. Μόλις λήξει η αναστολή την 15.5.2020, η σύμβαση θα συνεχιστεί για το απομένον διάστημα του των δέκα ημερών ήτοι μέχρι 25.5.2020 (το απομένον διάστημα από 1.4. έως 10.4. που ανεστάλη). Στην εξαιρετική περίπτωση που στο απομένον διάστημα των 10 ημερών ο εργαζόμενος παρουσιαστεί στο στράτευμα, η σύμβαση εργασίας του θα ανασταλεί εκ νέου. Αν παρουσιαστεί στο στρατό μετά τη λήξη της σύμβασης, ήτοι μετά την 25.5.2020, η σύμβαση θα θεωρείται αυτοδικαίως λήξασα.

11. Διοικητικό προσωπικό επιχειρήσεων που απαγορεύτηκε η επιχειρηματική τους δραστηριότητα με εντολή δημόσιας αρχής

Οι εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις - εργοδότες που απαγορεύτηκε η επιχειρηματική τους δραστηριότητα με εντολή δημόσιας αρχής, δεν οφείλουν να παρέχουν την εργασία τους και οι επιχειρήσεις – εργοδότες δεν οφείλουν αποδοχές, λόγω του ότι η απαγόρευση λειτουργίας της επιχειρηματικής τους δραστηριότητας, με εντολή δημόσιας αρχής, συνιστά γεγονός ανωτέρας βίας. Στην περίπτωση αυτή, οι συμβάσεις εργασίας των εργαζομένων τελούν σε αναστολή, για όσο χρονικό διάστημα ισχύει η εντολή της δημόσιας αρχής, για απαγόρευση της επιχειρηματικής τους δραστηριότητας.

Συνεπώς από 11.3.2020, με την κοινή υπουργική απόφαση Δ1α/ΓΠ.οικ. 16838 (ΦΕΚ 783/Β/ 10.3.2020), θεωρείται αυτοδίκαια ότι τέθηκε σε αναστολή η σύμβαση εργασίας των εργαζομένων σε φροντιστήρια, εκτός των περιπτώσεων εκείνων που αφορούσαν εργαζόμενους που υπήρχε η δυνατότητα συνέχισης της εργασιακής τους σχέσης, όπως εν προκειμένω του διοικητικού προσωπικού του φροντιστηρίου. Προς τούτο στη δήλωση αναστολής της εργασιακής σύμβασης των καθηγητών ορίζεται ως ημερομηνία αναστολής η 11.3.2020 και όσον αφορά το

διοικητικό προσωπικό , μπορούσε να δηλωθεί ως ημερομηνία αναστολής όχι κατ' ανάγκη η 11.3.2020 άλλα και μεταγενέστερη αυτής ημερομηνία , σύμφωνα με τα πραγματικά δεδομένα κάθε περίπτωσης. Επισημαίνεται ότι δεν μπορεί να υποβληθεί σε μεταγενέστερο χρόνο συμπληρωματική υπεύθυνη δήλωση όσον αφορά τις επιχειρήσεις που αναστάλη η λειτουργία τους με κρατική εντολή, συνεπώς η ημερομηνία αναστολής της σύμβασης εργασίας που συμπεριελήφθη στη δήλωση αναστολής εργασίας του διοικητικού προσωπικού του φροντιστηρίου, είναι δεσμευτική. .

12. Παραμονή εργαζομένων κατ' οίκον μετά από οδηγίες του ΕΟΔΥ

Στην Εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας 12339/404/12.3.2020 με τίτλο « Έκτακτα και προσωρινά μέτρα στην αγορά εργασίας για την αντιμετώπιση και τον περιορισμό της διάδοσης του κορωνοϊού COVID-19» , στην παράγραφο Β (σελίδα 9 της εγκυκλίου) ορίζεται ότι ο εργοδότης που απασχολεί εργαζόμενους, οι οποίοι εμπíπτουν στην περιπτωσιολογία συμπτωμάτων οι ίδιοι ή τα οικεία τους πρόσωπα και σύμφωνα με τις οδηγίες του ΕΟΔΥ πρέπει να παραμείνουν κατ' οίκον, υποχρεούται 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 στο 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. Σε κάθε περίπτωση ισχύουν τα μέτρα που προβλέπονται στις παρ. 2 και 3 του άρθρου 4 της ΠΝΠ 11/3/2020, ως ανωτέρω αυτά αναλύθηκαν, και μπορούν να εφαρμοστούν ανάλογα με τις επικρατούσες συνθήκες. Κατά το διάστημα παραμονής του εργαζομένου στην οικία του, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει το σύνολο των αποδοχών του εργαζομένου, εκτός κι αν η επιχείρηση έχει αναστείλει την δραστηριότητα της στο σύνολο ή μέρος αυτής λόγω εντολής δημόσιας αρχής για την αντιμετώπιση της μετάδοσης του κορωνοϊού.

13. Αναστολή σύμβασης εργασίας εργαζόμενου που ταυτόχρονα είναι εταίρος σε προσωπική εταιρεία

Ο εργαζόμενος που απασχολείται σε επιχείρηση που κάνει χρήση της αναστολής των συμβάσεων εργασίας (είτε γιατί διέκοψε τη λειτουργία της με κυβερνητική εντολή είτε γιατί η επιχείρηση στην οποία απασχολείται πλήττεται βάσει ΚΑΔ), έχουμε την άποψη ότι δικαιούται την οικονομική ενίσχυση των 800,00 € ανεξάρτητα από το γεγονός ότι ταυτόχρονα είναι εταίρος σε προσωπική εταιρεία.

14. Εργαζόμενη σε πληττόμενη επιχείρηση ή σε αναστολή λειτουργίας με άδεια μητρότητας

Στην περίπτωση που επιχείρηση συμπεριλαμβάνεται σε αυτές που έκλεισαν με κυβερνητική εντολή ή ανήκει στις πληττόμενες επιχειρήσεις βάσει ΚΑΔ κύριας δραστηριότητας ή δευτερεύουσας βάσει των ακαθάριστων εσόδων έτους 2018, οριζόμενων από το Υπουργείο Οικονομικών, και εργαζόμενη της σε προγενέστερο χρόνο, έχει κάνει χρήση της άδειας μητρότητας όπως για παράδειγμα στη περίπτωση που η διάρκεια της για τη συγκεκριμένη εργαζόμενη είναι έως 10.4.2020, έχω την άποψη ότι ο εργοδότης δεν μπορεί να θέσει σε αναστολή την εργασιακή της σχέση μέχρι το διάστημα αυτό, με το αιτιολογικό ότι βρίσκεται σε νόμιμη άδεια. Όμως με τη λήξη της άδειας αυτής, μπορεί να θέσει σε αναστολή την εργασιακή της σύμβαση από 11.4.2020 και για συνεχόμενο ανέκκλητο χρονικό διάστημα 45 ημερολογιακών ημερών, ήτοι μέχρι 25.5.2020 οπότε και θα λάβει για το διάστημα αυτό την οικονομική ενίσχυση των 800,00€.

15. Εργαζόμενοι με συμβάσεις ορισμένου χρόνου από 10.2.2020 έως 12.3.2020 σε επιχειρήσεις που δεν περιέχονται σε αποφάσεις αναστολής εργασιών ούτε καθορίστηκαν ως πληττόμενες

Προϋπόθεση χορήγησης της έκτακτης οικονομικής ενίσχυσης ύψους 800,00 € στους εργαζόμενους αποτελεί, η αναστολή των συμβάσεων εργασίας εργαζομένων τόσο σε επιχειρήσεις των οποίων απαγορεύτηκε η επιχειρηματική τους δραστηριότητα με εντολή δημόσιας αρχής, όσο και σε επιχειρήσεις που πλήττονται βάσει των οριζόμενων από το Υπουργείο Οικονομικών ΚΑΔ κύριας δραστηριότητας ή δευτερεύουσας, αρκεί οι συμβάσεις αυτές ορισμένου χρόνου να μην έχουν λήξει μέχρι την 21.3.2020.

Άρα, συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, εργαζομένων που απασχολούνται σε επιχειρήσεις - εργοδότες, που δεν έχει ανασταλεί η λειτουργία τους με κρατική εντολή και που δεν συμπεριλαμβάνονται σε αυτές που πλήττονται σημαντικά, βάσει των οριζόμενων από το Υπουργείο Οικονομικών ΚΑΔ κύριας δραστηριότητας ή δευτερεύουσας, και ως έχουν λήξει μέχρι την 21.3.2020, δεν μπορούν να τίθενται σε αναστολή και συνεπώς οι εργαζόμενοι αυτοί δεν δικαιούνται το ποσό των 800,00€.

16. Οι αυτοαπασχολούμενοι μηχανικοί, γιατροί, δικηγόροι, λογιστές δεν είναι δικαιούχοι της αποζημίωσης ειδικού σκοπού

Οι αυτοαπασχολούμενοι μηχανικοί, γιατροί, δικηγόροι, λογιστές εντάσσονται και είναι δυνητικά δικαιούχοι του εκπαιδευτικού επιδόματος των εξακοσίων ευρώ (600€), του προγράμματος τηλεκατάρτισης επιστημόνων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

Αντίθετα δεν είναι δικαιούχοι (με τα μέχρι τώρα δεδομένα) της αποζημίωσης ειδικού σκοπού των οκτακοσίων ευρώ (800 €) .

Στην ΚΥΑ 12998/232/ ΦΕΚ Β/1078/28.3.2020 ορίζεται ότι «Επιχειρήσεις- εργοδότες, που πλήττονται σημαντικά, λόγω των αρνητικών συνεπειών του φαινομένου του κορωνοϊού-COVID 19, βάσει ΚΑΔ κύριας δραστηριότητας ή δευτερεύουσας βάσει των ακαθάριστων εσόδων έτους 2018, οριζόμενων από το Υπουργείο Οικονομικών, δύνανται να αναστέλλουν τις συμβάσεις εργασίας, μέρους ή του συνόλου των εργαζομένων τους, που εργάζονται σε αυτούς κατά την 21/3/2020 και για συνεχόμενο ανέκκλητο χρονικό διάστημα σαράντα πέντε (45) ημερολογιακών ημερών». Διευκρινίζεται ότι μπορεί να τεθεί σε αναστολή η σύμβαση εργασίας του συνόλου των εργαζόμενων των λογιστικών, δικηγορικών, τεχνικών γραφείων, χωρίς να υφίσταται ο περιορισμός των πέντε (5) ατόμων με συνέπεια οι εργαζόμενοι αυτοί να δικαιούνται το ποσόν των 800,00€ έκαστος.

17. Άδεια άνευ αποδοχών που έχει συμφωνηθεί μεταξύ εργαζομένου και επιχείρησης που έκλεισε με κρατική εντολή (π.χ. ξενοδοχείο)

Άδειες άνευ αποδοχών που έχουν συμφωνηθεί μεταξύ εργαζομένων και επιχειρήσεων – εργοδοτών, των οποίων η επιχειρηματική δραστηριότητα έχει ανασταλεί με εντολή δημόσιας αρχής, αίρονται αυτοδικαίως από δημοσίευσης της ΚΥΑ12998/232/ ΦΕΚ Β/1078/28.3.2020, ήτοι από 28.3.2020. Οι συμβάσεις αυτών των εργαζομένων τελούν σε αναστολή και είναι δικαιούχοι της αποζημίωσης ειδικού σκοπού, των 800,00€. Διευκρινίζεται ότι στη νέα υπουργική απόφαση, γίνεται αναφορά μόνο σε άδειες άνευ αποδοχών εργαζομένων σε επιχειρήσεις που αναστάλη η επιχειρηματική τους δραστηριότητα με εντολή δημόσιας αρχής.

Με απόφαση των αρμόδιων Υπουργών (ΦΕΚ Β'987/22.3.2020), στο πλαίσιο των προληπτικών μέτρων προστασίας της δημόσιας υγείας έναντι του κορωνοϊού, επιβλήθηκε η προσωρινή απαγόρευση λειτουργίας των τουριστικών καταλυμάτων συνεχούς λειτουργίας από 23 Μαρτίου μέχρι 30 Απριλίου 2020, ενώ η προσωρινή απαγόρευση λειτουργίας των εποχικών τουριστικών καταλυμάτων ισχύει από 15.3.2020 έως και 30.4.2020 με την κοινή υπουργική απόφαση 18152/2020 (ΦΕΚ 857/Β/ 14.3.2020).

Κατά συνέπεια, άδεια άνευ αποδοχών που έχει συμφωνηθεί μεταξύ εργαζομένου και επιχείρησης, που η επιχειρηματική της δραστηριότητα έχει ανασταλεί με εντολή δημόσιας αρχής, όπως εν προκειμένω του ξενοδοχείου συνεχούς λειτουργίας, αίρονται αυτοδικαίως από 28.3.2020

18. Αναστολή συμβάσεων διανομέων εστιατορίου

Οι εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις που απαγορεύτηκε η επιχειρηματική τους δραστηριότητα με εντολή δημόσιας αρχής, δεν οφείλουν να παρέχουν την εργασία τους και οι εργοδότες δεν οφείλουν αποδοχές, λόγω του ότι η απαγόρευση λειτουργίας της επιχειρηματικής τους δραστηριότητας, με εντολή δημόσιας αρχής, συνιστά γεγονός ανωτέρας βίας. Στην περίπτωση αυτή, οι συμβάσεις εργασίας των εργαζομένων τελούν σε αναστολή, για όσο χρονικό διάστημα ισχύει η εντολή της δημόσιας αρχής, για απαγόρευση της επιχειρηματικής τους δραστηριότητας.

Με την ΚΥΑ Δ1α/ΓΠ.οικ. 18149/13-03-2020 επιβλήθηκε εκτός των άλλων και στα εστιατόρια, ταβέρνες κλπ, το μέτρο της προσωρινής απαγόρευσης τους από το Σάββατο 14 Μαρτίου. Συνεπώς όπως, από 14.3.2020, θεωρείται αυτοδίκαια ότι τέθηκε σε αναστολή η σύμβαση εργασίας των εργαζόμενων σε εστιατόρια, ταβέρνες κλπ, εκτός των περιπτώσεων εκείνων που αφορούν εργαζόμενους που υφίσταται η δυνατότητα συνέχισης της εργασιακής τους σχέσης, όπως εν προκειμένω των διανομέων (που παρέχουν υπηρεσίες delivery). Προς τούτο στη δήλωση αναστολής της εργασιακής σύμβασης των διανομέων, μπορεί να δηλωθεί ως ημερομηνία αναστολής όχι κατ' ανάγκη η 14.3.2020 άλλα και μεταγενέστερη αυτής ημερομηνία, σύμφωνα με τα πραγματικά δεδομένα κάθε περίπτωσης. Επισημαίνεται ότι δεν μπορεί να υποβληθεί σε μεταγενέστερο χρόνο συμπληρωματική υπεύθυνη δήλωση όσον αφορά τις επιχειρήσεις που ανεστάλη η λειτουργία τους με κρατική εντολή, συνεπώς έχω την άποψη ότι η ημερομηνία αναστολής της σύμβασης εργασίας που έχει τυχόν συμπεριληφθεί στη δήλωση αναστολής εργασίας ενός εργαζόμενου, εν προκειμένω ενός διανομέα, είναι δεσμευτική.

Το θέμα είναι τεχνικό και η διόρθωση δεν είναι εφικτή στην παρούσα τουλάχιστον χρονική περίοδο.

19. Προσωπικό κομμωτηρίων

Οι εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις - εργοδότες που απαγορεύτηκε η επιχειρηματική τους δραστηριότητα με εντολή δημόσιας αρχής, όπως εν προκειμένω τα κομμωτήρια, δεν οφείλουν να παρέχουν την εργασία τους και οι επιχειρήσεις – εργοδότες δεν οφείλουν αποδοχές, λόγω του ότι η απαγόρευση λειτουργίας της επιχειρηματικής τους δραστηριότητας, με εντολή δημόσιας αρχής, συνιστά γεγονός ανωτέρας βίας. Με την ΚΥΑ Δ1α/ΓΠ.οικ. 18149/13-03-2020 επιβλήθηκε εκτός των άλλων και στα κομμωτήρια, το μέτρο της προσωρινής απαγόρευσης τους από το Σάββατο 14 Μαρτίου. Στην περίπτωση αυτή, οι συμβάσεις εργασίας των εργαζομένων στα κομμωτήρια τελούν σε αναστολή από 14.3.2020 και για όσο χρονικό διάστημα ισχύει η εντολή της δημόσιας αρχής, για απαγόρευση της επιχειρηματικής δραστηριότητας των κομμωτηρίων. Στο πλαίσιο αυτό ο υπεύθυνος προσωπικού – λογιστής υπολογίζει τη μισθοδοσία των εν λόγω εργαζόμενων μέχρι 13.3.2020 και σε τυχόν έλεγχο στο μέλλον για να δικαιολογηθεί η καταβολή αποδοχών μέχρι 13.3.2020, θα γίνεται επίκληση της ανωτέρω κοινής υπουργικής απόφασης.

20. Αμειβόμενοι με εργόσημο

Στο Έγγραφο του Υπουργείου Εργασίας 35474 / 823 / 10.12.2013 ορίζεται ότι «Από την έναρξη ισχύος του Ν.1876/1990 , έχουμε επέκταση του θεσμού των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και στους αμέσως εργαζόμενους στη γεωργία, ανεξαρτήτως της υπαγωγής ή μη αυτών στην ασφάλιση του ΙΚΑ και της ιδιότητας του εργοδότη .

Οι ρυθμίσεις περί εργοσήμου, όπου αυτές εφαρμόζονται και καλύπτουν τα θέματα αμοιβής και ασφάλισης των εργατών γης, δεν θίγουν υφιστάμενες ρυθμίσεις της εργατικής νομοθεσίας όπως την υποχρέωση κάθε εργοδότη για καταγραφή των μισθωτών που απασχολεί στις καταστάσεις προσωπικού – Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ». Επισημαίνεται ότι σύμφωνα με το άρθρο 9, της ΥΑ 29502/85/1.9.2014, για τις περιπτώσεις εργοδοτών που αντιμετωπίζουν αντικειμενική αδυναμία πρόσβασης στο ΠΣ «Εργάνη» λόγω μη απογραφής τους στο ΙΚΑ ή απογραφής στο ΙΚΑ χωρίς ΑΦΜ, συνεχίζεται η διαδικασία κατάθεσης των εντύπων του ΠΣ «Εργάνη», ισχυουσών των προθεσμιών και της διαδικασίας που αφορούν τη χειρόγραφη υποβολή, με προσέλευση στην αρμόδια υπηρεσία του ΣΕΠΕ ή και του ΟΑΕΔ, μέχρι τον ηλεκτρονικό συγχρονισμό του πληροφοριακού αυτού συστήματος . Εφόσον ο αμειβόμενος με εργόσημο απασχολείται με καθεστώς εξαρτημένης εργασίας , κατ' αρχήν επισημαίνεται ότι δεν εξαιρείται του δικαιώματος να λάβει την έκτακτη οικονομική ενίσχυση, αποζημίωση ειδικού σκοπού ύψους οκτακοσίων ευρώ (800,00€).Κριτήριο υπαγωγής στα μέτρα στήριξης , είναι η παροχή εργασίας του αμειβόμενου με εργόσημο εργαζόμενου να γίνεται: -με καθεστώς εξαρτημένης εργασίας ,

- σε επιχείρηση που έχει αναστείλει τη λειτουργία της με κρατική απόφαση ή που πλήττεται σημαντικά, λόγω των αρνητικών συνεπειών του φαινόμενου του κορωνοϊού-COVID 19, βάσει ΚΑΔ κύριας δραστηριότητας ή δευτερεύουσας.

Εξετάζοντας σε πρακτικό επίπεδο το εν λόγω θέμα διαπιστώνεται ότι στις πλείστες των περιπτώσεων, για τους αμειβόμενους με εργόσημο , είναι δυσδιάκριτα τα όρια της εξαρτημένης εργασίας , αλλά και όπου αυτά υφίσταται, δεν ακολουθούνται από τους εργοδότες οι υφιστάμενες ρυθμίσεις της εργατικής νομοθεσίας όπως η υποχρέωση κάθε εργοδότη για καταγραφή των μισθωτών που απασχολεί στις καταστάσεις προσωπικού – Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ». Επίσης ένα πρόσθετο στοιχείο είναι ότι οι εργοδότες , ειδικά για τις πληττόμενες επιχειρήσεις πρέπει να έχουν απογραφεί στο Μητρώο Εργοδοτών ΕΦΚΑ και να έχουν ΑΜΕ . Όλα τα ανωτέρω συνηγορούν στη διαπίστωση ότι ενώ δεν υπάρχει εξαίρεση υπαγωγής στα μετρά των αμειβόμενων με εργόσημο , στην πράξη καθίσταται αδύνατη , ειδικά για αυτούς που απασχολούνται ευκαιριακά . Πάντως το πλαίσιο λήψης μέτρων λόγω των αρνητικών συνεπειών του COVID – 19 από το Υπουργείο Εργασίας εξελίσσεται και οι αλλαγές και τροποποιήσεις που επέρχονται καθημερινά, έχουν ιδιαίτερη δυναμική με στόχο την άμβλυση των

συνεπειών τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τις επιχειρήσεις που πλήττονται .

21. Προσωπικό ασφαλούς λειτουργίας (εργασία δυο εβδομάδων για το 50% του εναπομείναντος προσωπικού)

Σύμφωνα με τις ρυθμίσεις του Α2 άρθρο 1 παρ.3, της ΚΥΑ 12998/232 - ΦΕΚ Β 1078/28-3-2020 Επιχειρήσεις που πλήττονται σημαντικά, λόγω των αρνητικών συνεπειών του φαινομένου του κορωνοϊού-COVID 19, βάσει ΚΑΔ κύριας δραστηριότητας ή δευτερεύουσας βάσει των ακαθάριστων εσόδων έτους 2018, οριζόμενων από το Υπουργείο Οικονομικών και αναστέλλουν τις συμβάσεις εργασίας μέρους των εργαζομένων τους, δύνανται για τους υπόλοιπους εργαζόμενους να κάνουν χρήση των διατάξεων των άρθρων ένατου της από 20.3.2020 ΠΝΠ , δηλαδή ορισμό προσωπικού ασφαλούς λειτουργίας (εργασία κατ' ελάχιστο δυο εβδομάδων για τουλάχιστον το 50% του εναπομείναντος προσωπικού με περίοδο αναφοράς το μήνα συνεχόμενα ή διακεκομμένα) . Τονίζεται πάντως ότι στις αρχικές ρυθμίσεις του άρθρου 9^{ου} της από 20.3.2020 ΠΝΠ, δεν προβλέπεται ο περιοριστικός όρος εφαρμογής της εν λόγω διάταξης μόνο από τις πληττόμενες επιχειρήσεις .

Το νέο αυτό καθεστώς εργασίας λειτουργεί συνδυαστικά με το μέτρο της αναστολής των συμβάσεων εργασίας , πράγμα που σημαίνει ότι μπορεί ταυτόχρονα για ένα μέρος του προσωπικού να εφαρμόζεται η αναστολή της σύμβασης εργασίας του και για τουλάχιστον το 50% του εναπομείναντος προσωπικού, να εφαρμόζεται εργασία κατ' ελάχιστο δυο εβδομάδων , με περίοδο αναφοράς το μήνα συνεχόμενα ή διακεκομμένα .

Άρα , αν πληττόμενη επιχείρηση, απασχολεί 80 εργαζόμενους και έχει τεθεί σε αναστολή η σύμβαση εργασίας 30 εργαζομένων από αυτούς , δύναται να θέσει (η επιχείρηση) κατ' ελάχιστον 25 από τους απομένοντες 50 εργαζόμενους, ως προσωπικό ασφαλούς λειτουργίας με εργασία κατ' ελάχιστο δυο (2) εβδομάδων με περίοδο αναφοράς το μήνα συνεχόμενα ή διακεκομμένα.

Βέβαια , η πληττόμενη επιχείρηση έχει την εναλλακτική δυνατότητα , να μην θέσει σε αναστολή τη σύμβαση εργασίας του συνόλου των εργαζόμενων της , οπότε στην περίπτωση αυτή , αν για παράδειγμα η επιχείρηση απασχολεί 80 εργαζόμενους και δεν θέτει σε αναστολή τη σύμβαση εργασίας κανενός εργαζόμενου της, μπορεί να εφαρμόσει το πλαίσιο ασφαλούς λειτουργίας του άρθρου 9^{ου} της από 20.3.2020 ΠΝΠ , για τουλάχιστον σαράντα (40) εργαζόμενους της.

Επίσης , το μέτρο εφαρμογής εργασίας κατ' ελάχιστο δυο εβδομάδων , με περίοδο αναφοράς το μήνα συνεχόμενα ή διακεκομμένα , μπορεί να εφαρμοσθεί τόσο στους εργαζόμενους με καθεστώς πλήρους , όσο και μερικής απασχόλησης.

Παράδειγμα 1°

Σε εργαζόμενο με πλήρη απασχόληση (πενθήμερο , οκτάωρο ημερησίως) , μπορεί σύμφωνα με την ανωτέρω διάταξη , το ωράριο εργασίας του να διαμορφωθεί για παράδειγμα το μήνα Απρίλιο σε :

- Τρεις (3) ημέρες εργασία την εβδομάδα επί οκτάωρο ημερησίως καθ' όλο το μήνα
- Δύο εβδομάδες εργασίας επί πενθήμερο και οκτάωρο ημερησίως.

Αυτό που δεν προβλέπεται από τη συγκεκριμένη διάταξη και δεν είναι σύνηθες εν προκειμένω να εφαρμοσθεί , είναι να μετατραπεί ο χρόνος εργασίας του συγκεκριμένου εργαζόμενου από πλήρους απασχόλησης σε μειωμένο ημερήσιο ωράριο π.χ. τετράωρο καθ' όλες τις εργάσιμες ημέρες του μήνα .

Παράδειγμα 2°

Σε εργαζόμενο με μερική απασχόληση (πενθήμερο , τετράωρο ημερησίως) , μπορεί σύμφωνα με την ανωτέρω διάταξη , το ωράριο εργασίας του να διαμορφωθεί για παράδειγμα το μήνα Απρίλιο σε :

- Τρεις (3) ημέρες εργασία την εβδομάδα επί τετράωρο ημερησίως καθ' όλο το μήνα
- Δύο εβδομάδες εργασίας επί πενθήμερο και τετράωρο ημερησίως.

Επισημαίνεται ότι η διάταξη αυτή, που παρέχει τη δυνατότητα ορισμού προσωπικού ασφαλούς λειτουργίας, αφορά μόνο επιχειρήσεις που πλήττονται σημαντικά, βάσει ΚΑΔ οριζόμενων από το Υπουργείο Οικονομικών και δεν μπορεί να εφαρμοσθεί από επιχειρήσεις που δεν χαρακτηρίζονται ως πληττόμενες . Επίσης το πλαίσιο εφαρμογής της διάταξης αυτής αποτελεί μονομερές δικαίωμα του εργοδότη , ασκείται με μονομερή δήλωση βούλησης που απευθύνεται στους εργαζόμενους και εντάσσεται στο διευθυντικό του δικαίωμα. Δεν απαιτεί η εφαρμογή του μέτρου αυτού , την εκ μέρους του εργοδότη, ενημέρωση και διαβούλευση με το προσωπικό της επιχείρησης. Συνεπώς δεν ακολουθείται στην περίπτωση αυτή η διαδικασία που προβλέπεται από το άρθρο 38, του Ν.1892/1990 , όπως έχει τροποποιηθεί με το άρθρο 2, παρ.3, του Ν.3846/2010 .

Μετά την αναστολή των συμβάσεων εργασίας , υποχρεώνονται να διατηρήσουν για σαράντα πέντε (45) ημέρες τον ίδιο αριθμό θέσεων εργασίας , που σημαίνει τους ίδιους εργαζόμενους και με τους ίδιους όρους εργασίας κατά την 21.3.2020. Στην έννοια του ιδίου αριθμού θέσεων εργασίας, δεν συμπεριλαμβάνονται οι αποχωρούντες οικειοθελώς από την εργασία τους. Το πλαίσιο που διέπει τη

διάταξη αυτή ,εφαρμόζεται για χρονικό διάστημα που δεν μπορεί να υπερβαίνει τους έξι (6) μήνες από την έναρξη ισχύος της από 20.3.2020 ΠΝΠ (μέχρι 20.9.2020).

Ειδικά για επιχειρήσεις που ανήκουν στις πληττόμενες, και για όσο χρόνο πλήττονται, και οι οποίες αναστέλλουν τις συμβάσεις εργασίας μέρους των εργαζομένων τους, κατ' εφαρμογή της παραγράφου 1 του άρθρου 1 του κεφαλαίου Α.2. της αρ. πρωτ. 12998/232/23-3-2020 κοινής υπουργικής απόφασης, δύνανται για τους υπόλοιπους εργαζόμενους να κάνουν χρήση των διατάξεων των άρθρων ένατου της από 20.3.2020 ΠΝΠ , δηλαδή ορισμό προσωπικού ασφαλούς λειτουργίας. Οι ανωτέρω επιχειρήσεις σύμφωνα με την Αριθμ. 13564/Δ1.4770/3-4-2020, υποχρεούνται μέχρι και το πρώτο δεκαήμερο του επόμενου μήνα από την εφαρμογή του ανωτέρω τρόπου εργασίας να το δηλώσουν στο «ΕΝΤΥΠΟ 4.3:ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΣΦΑΛΟΥΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΤΡΟΠΟΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ- ΕΝΤΥΠΟ ΕΙΔΙΚΟΥ ΣΚΟΠΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 9, ΠΝΠ (Α' 68/20-3-2020) ΜΕ ΡΗΤΡΑ ΔΙΑΤΗΡΗΣΗΣ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΡΗΤΡΑ ΑΚΥΡΟΤΗΤΑΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ», στο Πληροφοριακό Σύστημα (Π.Σ.) ΕΡΓΑΝΗ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Το έντυπο αυτό ειδικού σκοπού αναμένεται να αναρτηθεί στο αμέσως επόμενο χρονικό διάστημα στο πληροφοριακό αυτό σύστημα .

Οι εργοδότες που κάνουν χρήση της ανωτέρω ρύθμισης, υποχρεούνται, για όσο χρόνο κάνουν χρήση του μέτρου να διατηρήσουν, τον ίδιο αριθμό θέσεων εργασίας, δηλαδή τους ίδιους εργαζόμενους και με τους ίδιους όρους εργασίας, που σημαίνει ότι για τους εργοδότες που κάνουν χρήση του μέτρου αυτού , απαγορεύεται ρητά να προβούν σε καταγγελία των συμβάσεων εργασίας για το σύνολο του προσωπικού τους και, σε περίπτωση πραγματοποίησής της, αυτή είναι άκυρη. Από τη ρύθμιση αυτή εξαιρείται η λύση σύμβασης εργασίας με οικειοθελή αποχώρηση και η λύση σύμβασης ένεκα συνταξιοδότησης.

22. Παροχή τηλεργασίας από εργαζόμενο πληττόμενης επιχείρησης που έχει θέσει σε αναστολή τη σύμβαση εργασίας του

Εργαζόμενοι με τηλεργασία (σε σταθερή και μόνιμη βάση σύμφωνα με τις ρυθμίσεις του άρθρου 5 , του Ν.3846/2010) σε επιχειρήσεις - εργοδότες που πλήττονται σημαντικά λόγω των αρνητικών συνεπειών του φαινομένου του κορωνοϊού COVID -19, βάσει ΚΑΔ κύριας δραστηριότητας ή δευτερεύουσας βάσει των ακαθάριστων εσόδων έτους 2018, δεν είναι δικαιούχοι της αποζημίωσης ειδικού σκοπού. Δεν μπορεί ο ίδιος εργαζόμενος να έχει τεθεί σε καθεστώς αναστολής της εργασιακής του σχέσης και ταυτόχρονα να εμφανίζεται ως απασχολούμενος ,έστω και με καθεστώς τηλεργασίας, την ίδια περίοδο στην επιχείρηση.

Οι επιχειρήσεις που πλήττονται, βάσει ΚΑΔ κύριας δραστηριότητας ή δευτερεύουσας βάσει των ακαθάριστων εσόδων έτους 2018, οριζόμενων από το Υπουργείο Οικονομικών, δύνανται κατ' εξαίρεση να συμφωνήσουν με τους εργαζομένους τους, των οποίων οι συμβάσεις εργασίας τελούν σε αναστολή και

είναι δικαιούχοι αποζημίωσης ειδικού σκοπού, την παροχή εργασίας με τηλεργασία, μόνο για πρόσκαιρες ανάγκες της επιχείρησης. Στην περίπτωση αυτή απαιτείται έγγραφη συμφωνία των μερών (εργοδότη και εργαζόμενου) . Η παρεχόμενη αυτή εργασία, με τη μορφή της τηλεργασίας, πρέπει πριν την έναρξη πραγματοποίησής της, να δηλωθεί στο έντυπο ειδικού σκοπού για την εξ αποστάσεως εργασία που τηρείται στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ και να είναι αμειβόμενη από τον εργοδότη αναλογικά, με βάση τις καταβαλλόμενες μικτές αποδοχές του εργαζομένου. Το ανώτατο ποσοστό στο οποίο μια πληττόμενη επιχείρηση μπορεί να θέσει σε τηλεργασία εργαζόμενους των οποίων οι συμβάσεις είναι σε αναστολή και είναι δικαιούχοι της έκτακτης αποζημίωσης δεν μπορεί να υπερβαίνει το 10% του συνόλου των μισθωτών που είναι σε αναστολή. Ο περιορισμός αυτός τέθηκε από το Υπουργείο Εργασίας, με το αριθ 13738/413/ 31/03/2020 (ΑΔΑ: 94ΔΨ46ΜΤΛΚ-ΣΗΠ) όπου δίδονται διευκρινίσεις επί της Κ.Υ.Α. αριθμ. 12998/232/23-3-2020 .. Για τις αποδοχές που αντιστοιχούν στην παροχή της ανωτέρω εργασίας, υποβάλλεται ΑΠΔ και οι ασφαλιστικές εισφορές που αντιστοιχούν στο επιπλέον ποσό καλύπτονται από τον εργοδότη και αφαιρούνται από την υποχρέωση κάλυψής τους από τον κρατικό προϋπολογισμό. Στην περίπτωση παρεχόμενης εργασίας με τηλεργασία η επιχείρηση- εργοδότης υποχρεούται, πριν την έναρξη πραγματοποίησής της, να τη δηλώσει στο έντυπο ειδικού σκοπού που τηρείται για το σκοπό αυτό στην ΕΡΓΑΝΗ και το οποίο αναμένεται να αναρτηθεί στο αμέσως επόμενο χρονικό διάστημα στο πληροφοριακό αυτό σύστημα . Πιο συγκεκριμένα έστω εργαζόμενος με μεικτό μηνιαίο μισθό 1.300,00 € , του οποίου ανεστάλη η εργασιακή του σχέση από 1.4.2020 και κατόπιν τούτου είναι δικαιούχος της έκτακτης οικονομικής ενίσχυσης, ως αποζημίωση ειδικού σκοπού, ύψους οκτακοσίων ευρώ (800€), η οποία καλύπτει χρονικό διάστημα 45 ημερολογιακών ημερών(1,5 μήνα). Έστω ότι έχει συμφωνηθεί η παροχή εργασίας με τηλεργασία, μόνο για πρόσκαιρες ανάγκες της επιχείρησης να είναι αμειβόμενη από τον εργοδότη αναλογικά, με βάση τις καταβαλλόμενες μικτές αποδοχές του εργαζομένου. Η αναλογία της έκτακτης οικονομικής ενίσχυσης που επιμερίζεται για το μήνα Απρίλιο ισούται εν προκειμένω με $800,00 \times (1/1,5)$ ή $800 \times (30/45) = 533,33\text{€}$. Συνεπώς , στην περίπτωση που συμφωνηθεί ο εργαζόμενος αυτός, που είναι δικαιούχος της αποζημίωσης ειδικού σκοπού, να λάβει ένα επιπλέον ποσό, ίσο με το ποσόν των μεικτών καταβαλλόμενων αποδοχών του, αυτό το επιπλέον ποσό θα ανέλθει μέχρι του ποσού των 766,67 €. Η παρεχόμενη αυτή εργασία για πρόσκαιρες ανάγκες της επιχείρησης, είναι αμειβόμενη από τον εργοδότη αναλογικά, με βάση τις καταβαλλόμενες μικτές αποδοχές του εργαζομένου. Συνεπώς , ο υπόψη εργαζόμενος (που τελεί σε αναστολή η εργασιακή του σύμβαση και είναι δικαιούχος της αποζημίωσης ειδικού σκοπού) , το ωρομίσθιο του οποίου είναι $1.300,00 \times 0,006 = 7,80 \text{ €}$, για να δικαιούται όλο το ποσόν των 766,67 € πρέπει να απασχοληθεί πρόσκαιρα 98 περίπου ώρες στο διάστημα του μήνα ($766,67/7,80$). Επισημαίνεται ότι στην περίπτωση που δεν δηλωθεί, ως ανωτέρω, επιβάλλονται οι κυρώσεις του άρθρου 24 του Ν. 3996/2011, που ορίζει το πλαίσιο επιβολής διοικητικών κυρώσεων, όπως αυτές καθορίζονται με την υπουργική απόφαση 60201/Δ7.1422 ΦΕΚ Β 4997/31.12.2019. Το ποσό των καταβαλλόμενων αποδοχών για την εργασία αυτή, μπορεί να φθάνει έως το ύψος των αποδοχών για την νομίμως παρεχόμενη εργασία τους, αφαιρουμένου του ποσού της δικαιούμενης αποζημίωσης ειδικού σκοπού. Για τις αποδοχές που

αντιστοιχούν στην παροχή της ανωτέρω εργασίας υποβάλλεται ΑΠΔ και οι ασφαλιστικές εισφορές που αντιστοιχούν στο επιπλέον ποσό καλύπτονται από τον εργοδότη και αφαιρούνται από την υποχρέωση κάλυψής τους από τον κρατικό προϋπολογισμό. Ευνόητο είναι ότι οι εργαζόμενοι δεν είναι σύννομο να προσέρχονται προς εργασία στους χώρους της επιχείρησης και να παρέχουν εργασία κατά την περίοδο αναστολής της εργασιακής τους σύμβασης. Αυτό που είναι σύννομο για τις επιχειρήσεις-εργοδότες που πλήττονται, βάσει ΚΑΔ κύριας δραστηριότητας ή δευτερεύουσας βάσει των ακαθάριστων εσόδων έτους 2018, οριζόμενων από το Υπουργείο Οικονομικών, είναι να συμφωνήσουν με τους εργαζόμενούς τους, των οποίων οι συμβάσεις εργασίας τους τελούν σε αναστολή και είναι δικαιούχοι αποζημίωσης ειδικού σκοπού, την παροχή εργασίας με τηλεργασία, μόνο για πρόσκαιρες ανάγκες της επιχείρησης, κατά τα ανωτέρω εκτεθέντα και με τον περιορισμό ότι το ανώτατο ποσοστό στο οποίο μια πληττόμενη επιχείρηση μπορεί να θέσει σε τηλεργασία εργαζόμενους των οποίων οι συμβάσεις είναι σε αναστολή και είναι δικαιούχοι της έκτακτης αποζημίωσης να μην υπερβαίνει το 10% του συνόλου των μισθωτών που είναι σε αναστολή. Τονίζεται ότι, από τη ρύθμιση για την παροχή εργασίας με τηλεργασία από εργαζόμενους που η σύμβαση εργασίας τους τελεί σε αναστολή, μόνο για πρόσκαιρες ανάγκες των επιχειρήσεων, στο πλαίσιο της εύρυθμης λειτουργίας τους, εξαιρούνται δικηγόροι με πάγια εντολή ή πάγια αντιμισθία. Το ποσό των καταβαλλόμενων αποδοχών για την τηλεργασία μπορεί να φτάνει έως το ύψος των αποδοχών για την νομίμως παρεχόμενη εργασία τους, αφαιρουμένου του ποσού της δικαιούμενης αποζημίωσης ειδικού σκοπού.