

Συνοπτικός οδηγός για τις άδειες και τα δικαιώματα των εργαζομένων στην εποχή του κορονοϊού

Το κείμενο «άδειες και εργαζόμενοι στην εποχή του κορονοϊού», το επεξεργάστηκε ο εργατολόγος Γ. Μελισσάρης

ΑΔΕΙΕΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΤΗΝ ΕΠΟΧΗ ΤΟΥ ΚΟΡΟΝΟΪΟΥ

Η επιδημία από τον νέο κορονοϊό (Covid-19) βρίσκεται πλέον σε πλήρη εξέλιξη παγκοσμίως. Οι εργασιακές σχέσεις είναι από τις πρώτες που επηρεάστηκαν από τα μέτρα που λήφθηκαν διεθνώς αλλά και στην Ελλάδα, για την αντιμετώπιση της διάδοσης της ασθένειας.

Ήδη έχουν εκδοθεί από την Ελληνική Κυβέρνηση τρεις (3) Πράξεις Νομοθετικού Περιεχομένου στην οποία περιέχονται τα πρώτα αυτά μέτρα:

1.- Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου της 25-2-2020 «Κατεπείγοντα μέτρα αποφυγής και περιορισμού της διάδοσης κορονοϊού» (ΦΕΚ 42/Α/25-2-2020),

2.- Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου της 11-3-2020 «Κατεπείγοντα μέτρα αντιμετώπισης των αρνητικών συνεπειών της εμφάνισης του κορονοϊού COVID-19 και της ανάγκης περιορισμού της διάδοσής του» (ΦΕΚ 55/Α/11-3-2020) και

3.- Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου της 14-3-2020 «Κατεπείγοντα μέτρα αντιμετώπισης της ανάγκης περιορισμού της διασποράς του κορονοϊού COVID-19» (ΦΕΚ 64/Α/14-3-2020). Στις ΠΝΠ περιέχονται και διατάξεις που αφορούν άμεσα το σύνολο των εργαζομένων και δημοσίων υπαλλήλων της χώρας, είτε με τη θέσπιση ειδικών αδειών, είτε με την εισαγωγή μέτρων προστασίας της υγείας στην εργασία, είτε με την εισαγωγή ειδικού μηχανισμού στήριξης επιχειρήσεων και εργαζομένων, είτε με την εισαγωγή ευέλικτων μορφών εργασίας με μονομερείς εργοδοτικές αποφάσεις.

Στον σημερινό κυκεώνα, παρατηρούνται μια σειρά εργοδοτικών συμπεριφορών οι οποίες εκμεταλλεύονται την έκτακτη κατάσταση που επικρατεί και στις εργασιακές σχέσεις, παραπληροφορούν, παραπειθούν, απειλούν πολλές φορές, τους μισθωτούς εργαζόμενους να απεμπολούν βασικά εργασιακά δικαιώματα, όπως είναι το δικαίωμα λήψης πάσης φύσεως αδειών, με συνέπεια την οριστική απώλειά τους.

Ακολουθεί ένας συγκεντρωτικός περιπτωσιολογικός οδηγός που συμπεριλαμβάνει τις δικαιούμενες άδειες εκ μέρους των εργαζομένων, προκειμένου να τύχει της ανάλογης χρήσης:

■ 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 οποιοδήποτε 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**

Υποχρεώσεις εργοδότη: Για τους εργοδότες των επιχειρήσεων του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, ιδίως στο πλαίσιο της διάταξης της παραγράφου 1 του άρθρου 42 του Κώδικα Νόμων για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων (ΚΝΥΑΕ) που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 3850/2010 (84 Α'), όπως ισχύει, εφαρμόζονται τα ακόλουθα:

Παραμονή εργαζομένων κατ' οίκον μετά από οδηγίες του ΕΟΔΥ:

Ο εργοδότης που απασχολεί εργαζόμενους, οι οποίοι εμπίπτουν 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. Κατά το διάστημα παραμονής του εργαζόμενου στην οικία του, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει το σύνολο των αποδοχών του εργαζομένου, εκτός κι αν η επιχείρηση έχει αναστείλει την δραστηριότητά της στο σύνολο ή μέρος αυτής λόγω εντολής δημόσιας αρχής για την αντιμετώπιση της μετάδοσης του κορωνοϊού

Απομάκρυνση από την εργασία εργαζομένων που ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες

Για τους εργαζόμενους που ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες, όπως αυτές εξειδικεύονται κάθε φορά από τις οδηγίες του ΕΟΔΥ, των οποίων η κατάσταση υγείας ενδέχεται να τεθεί σε κίνδυνο λόγω της πανδημίας του κορωνοϊού, εφαρμόζονται αναλογικά τα προβλεπόμενα για τους εργαζόμενους σε κατ' οίκον παραμονή για προληπτικούς λόγους όπως αναφέρθηκαν στην προηγούμενη παράγραφο (Εγκύκλιος Υπουργείου Εργασίας οικ.12339/12-3-2020).

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 ασθένειας (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 ημερομισθίο 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.

■ 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 επίταξης του ιού). Δεν θα πρέπει να γίνουν δεκτές όμως οιασδήποτε 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.

■ **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.

■ **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 επίσκεψης 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 εργαζομένου. Ασκώντας το δικαίωμα της επίσκεψης 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.

■ **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 υπάρχει 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 συμβαλλόμενους 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 υπάρχει αντίθετη ρύθμιση στην εκδοθησόμενη Υ.Α.

Μηχανισμός Στήριξης Εργαζομένων: Με το άρθρο δέκατο τρίτο της από 14-3-2020 ΠΝΠ, θεσπίστηκε ο λεγόμενος Μηχανισμός Στήριξης των εργαζομένων, ως εξής:

«1. Θεσπίζεται ειδικός μηχανισμός στήριξης των εργαζομένων με σχέση εξαρτημένης εργασίας σε επιχειρήσεις-εργοδότες, των οποίων η λειτουργία έχει προσωρινά απαγορευθεί λόγω των έκτακτων μέτρων αντιμετώπισης του κορωνοϊού COVID-19, συμπεριλαμβανομένων μέτρων οικονομικής στήριξης, αποζημίωσης

ειδικού σκοπού, ασφαλιστικής κάλυψης, έκτακτων επιδομάτων και επιταγών κατάρτισης.

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

3.Οι εργαζόμενοι, οι οποίοι εργάζονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας σε επιχειρήσεις-εργοδότες της παρ. 1, υποβάλλουν ατομικά υπεύθυνη δήλωση σε ηλεκτρονική πλατφόρμα, που τηρείται για τον σκοπό αυτό στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Οι εργαζόμενοι δηλώνουν τα προσωπικά τους στοιχεία, τα στοιχεία του προσωπικού τους τραπεζικού λογαριασμού (IBAN), καθώς και τα στοιχεία της επιχείρησης στην οποία εργάζονται, προκειμένου να συμπεριληφθούν στον ειδικό μηχανισμό στήριξης της παρ. 1.

4.Για την εφαρμογή των ανωτέρω λαμβάνονται όλα τα απαιτούμενα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα για τη διασφάλιση της προστασίας των προσωπικών δεδομένων των υποκειμένων σε όλες τις επεξεργασίες που θεσπίζονται στο παρόν.

5.Από τον ανωτέρω ειδικό μηχανισμό στήριξης εξαιρούνται:

α) όσοι εργάζονται εξ αποστάσεως,

β) όσοι διατελούν σε πάσης φύσεως νόμιμη άδεια,

γ) όσοι εργάζονται ως προσωπικό ασφαλείας και

δ) οι εργαζόμενοι, των οποίων η σχέση εξαρτημένης εργασίας δεν αναστέλλεται λόγω της απαγόρευσης λειτουργίας των επιχειρήσεων.

4.Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων καθορίζονται οι όροι και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του παρόντος.

5.Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων καθορίζονται το είδος, το ύψος και η διαδικασία υλοποίησης των μέτρων του ειδικού μηχανισμού στήριξης της παρ. 1.»

- 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 αδειάς εντός διμήνου από τη διατύπωση της σχετικής αίτησης του μισθωτού. Επίσης σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν.4093/2012, μπορεί να κατατημθεί 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 αδειάς του μισθωτού, η χορήγησή τους δηλαδή δεν έχει ως συνέπεια τη μείωση των ημερών αδειάς 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.

- Ποιες είναι οι άδειες που δικαιούται ένας εργαζόμενος για την αντιμετώπιση της παρούσας συγκυρίας (πλην της κανονικής και

αναρωτικής);

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.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;

Αναμφισβήτητα 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;**

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

β) 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 αδειάς 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.

■ **Ο χρόνος της απουσίας λόγω της άδειας ειδικού σκοπού είναι χρόνος εργασίας;**

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