

Μέτρα διασφάλισης επιχειρήσεων και εργαζομένων για την αντιμετώπιση των οικονομικών επιπτώσεων του κορωνοϊού

Με την πρόσφατη Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου (ΠΝΠ) της 20-3-2020, που δημοσιεύθηκε στο ΦΕΚ Τ.Α. 68 ίδιας ημερομηνίας **«Κατεπείγοντα μέτρα για την αντιμετώπιση των συνεπειών του κινδύνου διασποράς του κορωνοϊού COVID-19, τη στήριξη της κοινωνίας και της επιχειρηματικότητας και τη διασφάλιση της ομαλής λειτουργίας της αγοράς και της δημόσιας διοίκησης»** προβλέπονται μεταξύ άλλων μέτρα για τη διασφάλιση των επιχειρήσεων και των εργαζόμενων **για την αντιμετώπιση των οικονομικών επιπτώσεων του κορωνοϊού.**

Ειδικότερα:

1. Τι ισχύει για τις επιχειρήσεις που τελούν σε αναστολή της επιχειρηματικής δραστηριότητας κατόπιν εντολής δημόσιας αρχής.

Με το άρθρο 11 της ως άνω ΠΝΠ, προβλέπεται ότι για τις επιχειρήσεις που τελούν σε αναστολή της επιχειρηματικής τους δραστηριότητας **κατόπιν εντολής δημόσιας αρχής, απαγορεύεται να προβούν σε απόλυση του προσωπικού και τυχόν καταγγελίες συμβάσεων εργασίας που θα πραγματοποιηθούν από τις άνω επιχειρήσεις, ορίζεται ότι **εμπεριέχουν ακυρότητα** και συνεπώς δεν παράγουν αποτελέσματα, ως μη γενόμενες. Τούτο, αφορά απολύσεις με χρονικό σημείο την 18.3.20 και στο εξής. Από το κείμενο της διάταξης, προκύπτει ότι η απαγόρευση αυτή, καλύπτει τους εργαζόμενους που εργάζονται στις προαναφερόμενες επιχειρήσεις και δεν ισχύει για όλες τις υπόλοιπες επιχειρήσεις. **Οι συμβάσεις των εργαζομένων των ως άνω επιχειρήσεων, τίθενται σε καθεστώς αναστολής και οι εργαζόμενοι δικαιούνται αποζημίωση, ειδικού σκοπού.****

Οι συγκεκριμένες επιχειρήσεις δηλώνουν σε ειδικό έντυπο που θα αναρτηθεί σε ειδικές πλατφόρμες στο ΕΡΓΑΝΗ:

- την αναστολή της κύριας επιχειρηματικής τους δραστηριότητας λόγω εντολής από δημόσια αρχή βάσει Κ.Α.Δ.
- τα στοιχεία του εκμισθωτή και του μισθίου ακινήτου εφόσον έχουν επαγγελματική μίσθωση ακινήτου προς εξυπηρέτηση της επιχειρηματικής δραστηριότητας που

έχει ανασταλεί με εντολή Δημόσιας Αρχής, προκειμένου να επωφεληθεί της μείωσης του ενοικίου κατά 40% σύμφωνα με το άρθρο 2 της ΠΝΠ 20-3-2020.

- Τους εργαζόμενους των οποίων οι συμβάσεις εργασίας τελούν σε αναστολή (λόγω αναστολής της λειτουργίας της επιχείρησης κατ' εντολή δημόσιας αρχής), προκειμένου να τους χορηγηθεί η αποζημίωση «ειδικού σκοπού» σύμφωνα με το άρθρο 11 παρ. 2Βα της ΠΝΠ.

-Τους εργαζόμενους των οποίων η σύμβαση έχει λυθεί από 1/3/2020 έως 20/3/2020 (είτε με καταγγελία είτε με οικειοθελή αποχώρηση), προκειμένου να τους χορηγηθεί η αποζημίωση «ειδικού σκοπού», σύμφωνα με το άρθρο 11 παρ. 2Ββ της ΠΝΠ.

2. Σε ποιες άλλες περιπτώσεις είναι δυνατή η υπαγωγή των εργαζόμενων σε καθεστώς αναστολής της σύμβασης εργασίας τους;

- **ΠΟΙΟΥΣ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ ΑΦΟΡΑ ;**

Σύμφωνα με το άρθρο 11 παρ. 2 της ως άνω ΠΝΠ οι επιχειρήσεις - εργοδότες που πλήττονται σημαντικά από τις συνέπειες του Κορωνοϊού, έχουν τη δυνατότητα να θέσουν το σύνολο ή μέρος του προσωπικού τους, σε αναστολή. Οι επιχειρήσεις αυτές, καθορίζονται από το Υπουργείο Οικονομικών και ορίζονται σύμφωνα με τον ΚΑΔ. Επισημαίνουμε, ότι οι αντίστοιχοι ΚΑΔ έχουν αναρτηθεί από το Υπουργείο Οικονομικών, αλλά αναμένεται να ενταχθούν και άλλοι, στην κατηγορία αυτή.

- **ΠΟΙΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΘΕΤΕΙ ΣΕ ΑΝΑΣΤΟΛΗ;**

Το καθεστώς αναστολής της σύμβασης εργασίας, μπορεί να αφορά όλο ή μέρος του προσωπικού που συνδέεται με την επιχείρηση, με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

- **ΓΙΑ ΠΟΣΟ ΧΡΟΝΟ ;**

Το μέτρο της αναστολής μπορεί να επιβληθεί **για ένα μήνα από την 20.3.2020 με δυνατότητα παράτασης (αναλόγως των συνθηκών).**

- **ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΚΑΝΕΙ Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ ΑΥΤΟ ΤΟ ΔΙΑΣΤΗΜΑ ;**

Για το διάστημα που η επιχείρηση κάνει χρήση του μέτρου αναστολής συμβάσεων εργασίας, απαγορεύεται η καταγγελία συμβάσεων εργασίας και μάλιστα σε περίπτωση που πραγματοποιηθεί καταγγελία, αυτή είναι άκυρη. Μετά δε το

διάστημα αναστολής, ο εργοδότης – επιχείρηση, πρέπει να διατηρήσει τον ίδιο αριθμό θέσεων εργασίας, για ισόποσο διάστημα με την αναστολή.

3. Τι προβλέπεται για την καταβολή των ασφαλιστικών εισφορών και του φόρου μισθωτών υπηρεσιών;

Οι Α.Π.Δ. των εργαζομένων, των οποίων οι συμβάσεις τελούν σε αναστολή, υποβάλλονται από τον εργοδότη. Η δαπάνη της πλήρους ασφαλιστικής τους κάλυψης, υπολογίζεται **επί των ονομαστικών μισθών τους**. Η δαπάνη για την αποζημίωση ειδικού σκοπού και την ασφαλιστική κάλυψη των εργαζομένων, καλύπτεται από τον κρατικό προϋπολογισμό.

Για το φόρο μισθωτών υπηρεσιών, έως και σήμερα, δεν υπάρχει κάποια πρόβλεψη κάλυψης αυτού από το κράτος.

4. Έκτακτη οικονομική ενίσχυση 800 € για τους εργαζόμενους που τελούν σε αναστολή της σύμβασης εργασίας τους.

• ΠΟΙΟΥΣ ΑΦΟΡΑ;

Όλοι οι εργαζόμενοι που τελούν σε καθεστώς αναστολής της σύμβασης εργασίας (είτε λόγω απαγόρευσης λειτουργίας της επιχείρησης με εντολή δημόσιας αρχής, είτε λόγω εφαρμογής του μέτρου αναστολής της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη), θα λάβουν την οικονομική ενίσχυση των 800€, εφόσον έχει δηλωθεί η αναστολή της σύμβασής τους έως **31.3.2020** και έχουν εγγραφεί στη ειδική πλατφόρμα του Πληροφοριακού Συστήματος ΕΡΓΑΝΗ.

Το βοήθημα των 800€ δικαιούνται και οι εργαζόμενοι των οποίων η σύμβαση εργασίας λύθηκε (είτε με καταγγελία είτε λόγω οικειοθελούς αποχώρησης) από 1/3/2020 έως 20/3/2020.

• ΤΙ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΚΑΝΕΙ Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ ;

Ο εργοδότης που κάνει χρήση του μέτρου της αναστολής των συμβάσεων εργασίας του προσωπικού του, οφείλει να δηλώσει τους εργαζόμενους που τελούν σε αναστολή, στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ και να τους ενημερώσει αυθημερόν, δηλώνοντάς τους και τον αριθμό πρωτοκόλλου της πράξης στο ΕΡΓΑΝΗ. **(ΠΡΟΣΟΧΗ! Σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν προβεί στη δήλωση της αναστολής της σύμβασης στο ΕΡΓΑΝΗ, θα αποκλείεται από τα**

ευεργετικά μέτρα αναστολής οφειλών, δόσεων και καταβολών προς το Δημόσιο).

Σημειώνουμε ότι στην αντίστοιχη δήλωση, πρέπει ο εργοδότης να συμπεριλάβει και τους εργαζόμενους των οποίων η σύμβαση λύθηκε το διάστημα από 1/3/2020 έως 20/3/2020, είτε λόγω καταγγελίας είτε λόγω οικειοθελούς αποχώρησης.

- **ΤΙ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΚΑΝΕΙ Ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ ;**

Ο εργαζόμενος, αφού ενημερωθεί ότι ο εργοδότης του δήλωσε στο Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ την αναστολή της σύμβασης, θα δηλώνει σε ηλεκτρονική πλατφόρμα που θα ανοίξει για αυτό το σκοπό στη Γενική Γραμματεία Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, ότι έχει ανασταλεί η σύμβαση εργασίας του, δίνοντας ταυτόχρονα τον αριθμό IBAN προκειμένου να του καταβληθεί το βοήθημα των 800 € για το διάστημα Μαρτίου – Απριλίου 2020. Το βοήθημα είναι ακατάσχετο, αφορολόγητο και μη συμψηφιστέο.

5. Τι προβλέπεται για τις επιχειρήσεις που δεν αναστέλλεται η λειτουργία τους;

Στο πλαίσιο των έκτακτων και προσωρινών μέτρων στην αγορά εργασίας για την αντιμετώπιση και τον περιορισμό της διασποράς του κορωνοϊού COVID-19, με το άρθρο 9 της ΠΝΠ, όλες οι επιχειρήσεις που συνεχίζουν να λειτουργούν, έχουν το δικαίωμα με απόφασή τους, να ορίσουν προσωπικό ασφαλούς λειτουργίας της επιχείρησής τους ως εξής: κάθε εργαζόμενος συνεχίζει να απασχολείται τουλάχιστον για δύο εβδομάδες (συνεχόμενα ή διακεκομμένα) με περίοδο αναφοράς τον μήνα. Ο τρόπος αυτός οργάνωσης της απασχόλησης, καθορίζεται ανά βδομάδα και εντάσσεται σε αυτό τουλάχιστον το 50% του προσωπικού. Κατά τη λήξη του μέτρου, απαιτείται να παρουσιάσουν τον ίδιο αριθμό εργαζομένων, δηλ. αν για κάποιο λόγο κάποιος απολυθεί, θα απαιτείται να προσληφθεί άλλος εργαζόμενος στη θέση του. Το μέτρο αυτό έχει κατ' ανώτατο διάρκεια 6 μηνών από τη δημοσίευση της ΠΝΠ, ήτοι έως 20.9.2020.

6. Ποιες οι διευκολύνσεις των εργοδοτών- επιχειρήσεων για την καταβολή Δώρου Πάσχα.

Υποχρέωση καταβολής Δώρου Πάσχα, έχουν όλες οι επιχειρήσεις – εργοδότες, ανεξάρτητα από το αν έχει ανασταλεί η επιχειρηματική τους δραστηριότητα ή πλήττονται με δραστική μείωση του τζίρου τους, ή λειτουργούν πλήρως και κανονικά. Σύμφωνα με δηλώσεις των αρμοδίων Υπουργών, φαίνεται ότι θα δοθεί η δυνατότητα στις επιχειρήσεις που τελούν σε αναστολή κατά τα ανωτέρω, να καταβάλουν το Δώρο

Πάσχα, στο σύνολό του και σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο νόμο, σε μεταγενέστερο χρονικό διάστημα, χωρίς αυτή η αναβολή να επιφέρει κυρώσεις (ποινικές, διοικητικές κλπ). Αναμένονται οι σχετικές οδηγίες από το αρμόδιο Υπουργείο Εργασίας.

Επισημαίνουμε, ότι οι επιχειρήσεις – εργοδότες που έχουν τη δυνατότητα προς καταβολή του δώρου Πάσχα, μπορούν να καταβάλουν κανονικά το Δώρο Πάσχα.

ΧΡΗΣΙΜΕΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΣ

- Ακόμη και εάν μέχρι σήμερα η επιχείρησή δεν έχει ενταχθεί σε αυτές που σύμφωνα με το Υπουργείο Οικονομικών πλήττονται, δεν αναφέρεται δηλαδή στους σχετικούς ΚΑΔ, **θα πρέπει να υπάρχει μέριμνα διαρκούς ενημέρωσης από την ηλεκτρονική διεύθυνση του Υπουργείου Οικονομικών καθώς αναμένεται να ενταχθούν και άλλοι κλάδοι στον σχετικό πίνακα.**
- Η υποβολή των ειδικών ψηφιακών δηλώσεων από τους εργοδότες στο Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ αναμένεται να ξεκινήσει από **24.3.2020** και θα διαρκέσει για μια εβδομάδα, έως την **31.3.2020**.
- Το έκτακτο επίδομα των 800€ αφορά την κάλυψη εισοδήματος μηνών Μαρτίου 2020 και Απριλίου 2020.
- Η παράλειψη δήλωσης των εργοδοτών στο Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ, δεν έχει μόνο συνέπειες στην καταβολή του ειδικού επιδόματος στους εργαζόμενους, αλλά αποκλείει και τον εργοδότη από τα μέτρα αναστολής οφειλών, δόσεων κλπ.

Απαντήσεις σε όλα τα κρίσιμα ερωτήματα που απασχολούν εργοδότες και εργαζόμενους μετά την επέλαση του κορωνοϊού

Σε αχαρτογράφητα νερά, εισέρχονται εργοδότες και εργαζόμενοι, λόγω της πανδημίας του κορωνοϊού, καθώς πολλαπλασιάζονται καθημερινά οι απορίες σχετικά με το καθεστώς που θα διέπει την λειτουργία των επιχειρήσεων. Ήδη στα λογιστήρια επικρατεί μεγάλος αναβρασμός, καθώς επιχειρηματίες και εργαζόμενοι αναρωτιούνται ποια είναι τα δικαιώματά τους, σε περίπτωση που η επιχείρηση κλείσει με κρατική παρέμβαση ή με απόφαση του εργοδότη και πότε εφαρμόζεται η τηλεργασία.

Με την βοήθεια του δικηγόρου Γιάννη Καρούζου, το Β.Ε.Α απαντά σε 20 ερωτήματα, σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις εργοδοτών-εργαζομένων, με βάση το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο και τις Πράξεις Νομοθετικού Περιεχομένου που έχουν ήδη δημοσιευτεί.

1.Τι είναι η άδεια ειδικού σκοπού;

Με την ΠΝΠ που θεσπίστηκε, προβλέφθηκε η δυνατότητα χορήγησης άδειας ειδικού σκοπού μετ' αποδοχών, για όσο χρονικό διάστημα διαρκεί η αναστολή της λειτουργίας των σχολείων.

2.Ποιοι εργαζόμενοι δικαιούνται την ειδική άδεια σκοπού;

Την άδεια ειδικού σκοπού, δικαιούνται οι εργαζόμενοι γονείς, τα τέκνα των οποίων α) είναι εγγεγραμμένα σε βρεφικούς, βρεφονηπιακούς και παιδικούς σταθμούς, β) που φοιτούν σε σχολικές μονάδες υποχρεωτικής εκπαίδευσης (δηλαδή μέχρι την 3^η Γυμνασίου), γ) που φοιτούν σε ειδικά σχολεία ή σχολικές μονάδες ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης ανεξαρτήτως ορίου ηλικίας των παιδιών. Επιπλέον, την άδεια αυτή δικαιούνται οι εργαζόμενοι γονείς ατόμων με αναπηρία, τα οποία ανεξαρτήτως της ηλικίας τους, είναι ωφελούμενοι σε δομές παροχής υπηρεσιών ανοιχτής φροντίδας για άτομα με αναπηρία.

Επιπλέον, οι εργαζόμενοι πρέπει να πληρούν τις προϋποθέσεις για λήψη ετήσιας κανονικής άδειας, τουλάχιστον 6 ημερών στην εξαήμερη εργασία και 5 ημερών στην πενθήμερη εργασία.

3.Σε τι συνίσταται η άδεια ειδικού σκοπού;

Οι εργαζόμενοι γονείς, έχουν δικαίωμα λήψης άδειας ειδικού σκοπού τουλάχιστον 3 ημερών, υπό την προϋπόθεση ότι γίνεται και χρήση 1 ημέρας κανονικής άδειας. Πρακτικά δηλαδή, για κάθε 4 ημέρες άδειας που θα ζητήσει ο εργαζόμενος γονέας, οι 3 θα θεωρούνται ειδικού σκοπού και η 1 θα αφαιρείται από την κανονική άδεια αναψυχής.

4.Πως αμείβεται η άδεια ειδικού σκοπού;

Η άδεια ειδικού σκοπού είναι άδεια μετ' αποδοχών. Το κράτος πρόκειται να καλύψει το 1/3 των αποδοχών του εργαζομένου, ενώ τα 2/3 ο εργοδότης.

5.Δικαιούνται και οι δύο γονείς την άδεια ειδικού σκοπού;

Εάν και οι δύο γονείς απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα, την άδεια ειδικού σκοπού δικαιούται ένας από τους δύο. Οι εργαζόμενοι, γνωστοποιούν με κοινή υπεύθυνη δήλωσή τους

στον εργοδότη, ποιος θα κάνει χρήση της άδειας. Την άδεια, έχουν την δυνατότητα να την μοιραστούν, γνωστοποιώντας τα αντίστοιχα χρονικά διαστήματα.

6.Τι ισχύει για τους διαζευγμένους γονείς;

Σε περίπτωση διαζυγίου ή διάστασης γονέων, την άδεια ειδικού σκοπού λαμβάνει ο γονέας που ασκεί την επιμέλεια, ή τη γονική μέριμνα. Εάν υπάρχει βέβαια διαφορετική συμφωνία μεταξύ τους, τότε αυτή, γνωστοποιείται δια κοινής υπεύθυνης δήλωσης στον εργοδότη.

7.Αν ο ένας γονέας δεν εργάζεται δικαιούται ο άλλος την άδεια ειδικού σκοπού;

Αν ο ένας γονέας είναι άνεργος, τότε ο άλλος δεν δικαιούται να λάβει την άδεια ειδικού σκοπού. Εξαιρέση, αποτελεί η περίπτωση, κατά την οποία ο γονέας που δεν εργάζεται, νοσηλεύεται για οποιονδήποτε λόγο, ή νοσεί από κορωνοϊό, ή είναι άτομο με αναπηρία και λαμβάνει επίδομα από τον ΟΠΕΚΑ.

8.Μέχρι πότε μπορεί ο εργαζόμενος γονέας να λάβει την άδεια ειδικού σκοπού;

Η άδεια ειδικού σκοπού μπορεί να ληφθεί μέχρι τις 10.4.2020.

9.Πώς δηλώνεται η άδεια ειδικού σκοπού;

Ο εργοδότης υποχρεούται να δηλώσει στο ΕΡΓΑΝΗ, τους εργαζόμενους που λαμβάνουν ειδική άδεια, καθώς και τη διάρκειά της, μετά το πέρας της 10^{ης}.4.2020 και **το αργότερο μέχρι τις 15.4.2020.**

10.Μπορεί ο εργοδότης να χορηγήσει μονομερώς άδεια αναψυχής στους εργαζόμενους;

Ο εργοδότης δεν έχει αυτή τη δυνατότητα. Η άδεια αναψυχής, μπορεί να χορηγηθεί κατόπιν συμφωνίας εργοδότη και εργαζομένου.

11.Μπορεί ο εργοδότης να χορηγήσει μονομερώς στον εργαζόμενο άδεια άνευ αποδοχών;

Ο εργοδότης δεν έχει δικαίωμα να θέσει μονομερώς τον εργαζόμενο σε άδεια άνευ αποδοχών.

12.Ποιες είναι οι διευκολύνσεις προς τους εργοδότες από το υπουργείο Εργασίας σχετικά με την μετατροπή των ωραρίων εργασίας;

Α) Αναστέλλεται προσωρινά, η υποχρέωση του εργοδότη να καταχωρεί στο ΕΡΓΑΝΗ, κάθε αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων, καθώς και την υπερεργασία και νόμιμη υπερωριακή απασχόληση αυτών.

Β) Για όσο χρόνο διαρκεί το ανωτέρω μέτρο, ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί στο ΕΡΓΑΝΗ συγκεντρωτικά, κάθε αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων, καθώς και την υπερεργασία και νόμιμη υπερωριακή απασχόληση, που πραγματοποιήθηκε εντός του προηγούμενου μήνα, κατά το πρώτο δεκαήμερο του επόμενου μήνα.

Γ) Ο εργοδότης **μπορεί μονομερώς να επιβάλει σύστημα εξ' αποστάσεως εργασίας**, όπως είναι η τηλεργασία.

13.Τι ισχύει για το καθεστώς τηλεργασίας; Μπορεί να εφαρμοστεί μονομερώς;

Ο εργοδότης έχει το δικαίωμα μετά την ΠΝΠ να εφαρμόσει μονομερώς το καθεστώς της τηλεργασίας για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της περαιτέρω διάδοσης του ιού. Η τηλεργασία είναι ένας ευέλικτος τρόπος της εργασίας, χωρίς να είναι απαραίτητη η φυσική παρουσία του εργαζομένου στον χώρο εργασίας καθ' όλη τη διάρκεια του ωραρίου του. Η εφαρμογή της τηλεργασίας, προϋποθέτει τη χρήση τεχνικών ηλεκτρονικής επεξεργασίας πληροφοριών και την εκτεταμένη χρήση τηλεπικοινωνιακού εξοπλισμού. Οι τηλεεργαζόμενοι, έχουν τα ίδια δικαιώματα, που διασφαλίζονται από την ισχύουσα νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις με τους συγκρίσιμους εργαζόμενους, μέσα στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Η τηλεργασία μπορεί είναι εξαρτημένη σχέση εργασίας – δηλαδή μισθωτή απασχόληση – ή να είναι σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών, σύμβαση έργου κ.α.

14.Ποιες είναι οι υποχρεώσεις του εργοδότη;

Ο εργοδότης, αναλαμβάνει το κόστος που προκαλείται στον μισθωτό, από τη μορφή αυτή εργασίας και ειδικότερα των τηλεπικοινωνιών. Επιπλέον, οφείλει να παρέχει στον μισθωτό, τεχνική υποστήριξη για την παροχή της εργασίας του και αναλαμβάνει να αποκαταστήσει τις δαπάνες επισκευής των συσκευών που χρησιμοποιούνται για την εκτέλεσή της ή να τις αντικαταστήσει σε περίπτωση βλάβης.

15.Είναι υποχρεωμένος ο εργοδότης να καταβάλει τον μισθό, όταν διακοπεί η λειτουργία της επιχείρησης κατόπιν κρατικής εντολής;

Εάν αποφασιστεί από δημόσια αρχή η αναστολή της λειτουργίας ιδιωτικής επιχείρησης, ο εργοδότης δεν υποχρεούται να καταβάλει αποδοχές στους εργαζομένους του. Ακόμη, δεν υποχρεούνται να καταβάλλουν τις ασφαλιστικές εισφορές των εργαζομένων, για όσο χρονικό διάστημα διαρκεί η αναστολή της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης με κρατική εντολή. Επιπλέον, απαλλάσσονται προσωρινά από τις ασφαλιστικές τους υποχρεώσεις, που έπρεπε να πληρωθούν έως τέλη Μαρτίου για επιχειρήσεις στους τρεις νομούς που έχει εντοπιστεί ο ιός. Το οικονομικό επιτελείο, προσανατολίζεται στην καταβολή επιδόματος 400 ευρώ το μήνα σε όλους τους εργαζόμενους που έμειναν χωρίς δουλειά λόγω του ιού.

16.Στην περίπτωση που ο εργοδότης αποφασίσει το κλείσιμο της επιχείρησης λόγω κρούσματος, καταβάλει τον μισθό στους εργαζόμενους;

Αν ο εργοδότης στο πλαίσιο της υποχρέωσής του για την προστασία της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων του κρίνει ότι για λόγους πρόληψης πρέπει :

- α) να απομακρύνει από την εργασία εργαζόμενο ή εργαζόμενους για ορισμένο χρονικό διάστημα – «προληπτική καραντίνα» ή
- β) να αναστείλει ο ίδιος τη λειτουργία της επιχείρησής του.

Στις περιπτώσεις αυτές, ο εργοδότης καταβάλλει κανονικά αποδοχές στους εργαζόμενους. Ο μισθωτός μπαίνει σε προληπτική «καραντίνα», μόνο με γνωμάτευση ή εντολή γιατρού και όχι με αυθαίρετη πρωτοβουλία του εργοδότη.

17. Προφυλάσσονται οι εργαζόμενοι από την μετατροπή των συμβάσεών τους από πλήρη απασχόληση σε ευέλικτες μορφές λόγω του κορωνοϊού;

Όχι, δεν υπάρχει κανένας περιορισμός στην μετατροπή συμβάσεων μονομερώς από τον εργοδότη, λόγω του περιορισμού της δραστηριότητας της επιχείρησης και της μείωσης του τζίρου.

18. Ποια είναι τα δικαιώματα του εργαζόμενου που νοσεί από κορωνοϊό;

Κατόπιν ιατρικής γνωμάτευσης, ο εργαζόμενος δικαιούται :

-να λάβει από τον εργοδότη τις αποδοχές μέχρι έως ενός μήνα, εάν έχει συμπληρώσει στην εργασία του τουλάχιστον 1 έτος

-να λάβει από τον εργοδότη τις αποδοχές έως 15 ημερών, εάν ο εργαζόμενος έχει συμπληρώσει 10ήμερη παροχή εργασίας αλλά δεν έχει συμπληρώσει 1 έτος.

Το εύρος της δικαιούμενης άδειας ασθενείας, εξαρτάται από την προϋπηρεσία του μισθωτού στον ίδιο εργοδότη. Με προϋπηρεσία μέχρι 4 χρόνια, ο μισθωτός δικαιούται 1 μήνα άδειας ασθενείας. Η εν λόγω άδεια, κλιμακώνεται έως τους 6 μήνες για όσους έχουν προϋπηρεσία 15 έτη και άνω.

19. Ποιος πληρώνει την άδεια ασθενείας;

Ο τρόπος πληρωμής του μισθωτού κατά την άδεια ασθενείας, εξαρτάται από το εύρος της άδειας. Για τις πρώτες 3 ημέρες απουσίας, ο μισθωτός δικαιούται το ½ του ημερομισθίου ή του ημερήσιου μισθού. Από την 4η μέρα και μετά, ο μισθωτός δικαιούται επίδομα από τον ΕΦΚΑ (πρ. ΙΚΑ), ενώ ο εργοδότης υποχρεούται να καλύπτει την διαφορά μέχρι το 100% του ημερομισθίου του, ή του ημερήσιου μισθού του.

20. Μπορεί ο εργοδότης να θέσει έναν εργαζόμενο σε προληπτική «καραντίνα» αφαιρώντας ημέρες αδείας ή μη καταβάλλοντας το μισθό του;

Ο εργαζόμενος μπορεί να τεθεί σε «καραντίνα», μόνο κατόπιν ιατρικής εντολής και οι μέρες απουσίας του δεν θα πρέπει να αφαιρεθούν από τις ημέρες αδείας που αυτός δικαιούται, αλλά να θεωρηθούν ως άδεια λόγω ασθενείας. Ο εργαζόμενος, διατηρεί την αξίωσή του για καταβολή του μισθού του, καθώς η απουσία του είναι δικαιολογημένη.