



Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων

 Απρίλιος 2021

 Πληροφοριακός οδηγός για την εργασία
σε συνθήκες πανδημίας



INE - ΓΣΕΕ



www.inegsee.gr



info@inegsee.gr



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο



Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση
Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Το έργο συγχρηματοδοτείται από την Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο) μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση».

Περιεχόμενα

	σελ.
Εισαγωγή	5
Κεφάλαιο I - Μέτρα πρόληψης και περιορισμού της πανδημίας	9
1. Γενικά μέτρα πρόληψης για την προστασία της υγείας & ασφάλειας των εργαζομένων	9
2. Το μέτρο της αναστολής συμβάσεων εργασίας (και η πρόβλεψη για αποζημίωση ειδικού σκοπού)	11
3. Η άδεια ειδικού σκοπού	19
4. Το μέτρο της εξ αποστάσεως εργασίας – τηλεργασία	22
4.1. Κριτικές σκέψεις για το μέτρο της τηλεργασίας.	24
5. Το μέτρο της εφαρμογής συστημάτων μειωμένης εργασίας κατά τη διάρκεια της πανδημίας	25
5.1. Λειτουργία επιχείρησης με προσωπικό ασφαλούς λειτουργίας από 20.3.2020 έως 15.6.2020	26
Κεφάλαιο II - Μέτρα στήριξης των εργαζομένων στον τουρισμό και στο χώρο της τέχνης και του πολιτισμού, των ξεναγών και των τουριστικών συνοδών	29
1. Μέτρα στήριξης εποχικά εργαζομένων στον τομέα του τουρισμού	29
1.1. Εργαζόμενοι με δικαίωμα υποχρεωτικής επαναπρόσληψης σε επαναλειτουργούσες επιχειρήσεις εποχικής λειτουργίας κατά τη θερινή τουριστική περίοδο 2020	29
1.2. Εργαζόμενοι με δικαίωμα υποχρεωτικής επαναπρόσληψης σε επιχειρήσεις εποχικής λειτουργίας που δεν επαναλειτούργησαν κατά τη θερινή τουριστική περίοδο 2020	32
2. Μέτρα στήριξης επαγγελματιών της τέχνης και του πολιτισμού	34
3. Ξεναγοί και τουριστικοί συνοδοί	36
4. Κριτικές σκέψεις για την εφαρμογή των μέτρων στους εποχικά εργαζομένους	37
Κεφάλαιο III - Λοιπές ρυθμίσεις	38
1. Διευκολύνσεις προς εργαζομένους	38
2. Οικονομική στήριξη ανέργων	38
3. Επιμέρους μέτρα	39
Αντί επιλόγου	39
Πηγές	40

Συντακτική ομάδα:
Θανασουλόπουλος Χρήστος
Κουφοπούλου Μαρία
Μαμματάς Ζαχαρίας
Μπαρμπάτσος Δημήτρης
Παπαδημητρίου Πέννυ
Παπακωνσταντινοπούλου Βάλια
Σταμάτη Άντα

Επιμέλεια:
Σταμάτη Άντα

Είναι σαφές ότι οι επιπτώσεις του κορονοϊού είναι και θα παραμείνουν σημαντικά αισθητές για την ελληνική κοινωνία και κατά τα επόμενα έτη. Το ξέσπασμα της πανδημίας επηρέασε ουσιαστικά τη λειτουργία των ευρωπαϊκών κρατών, καθώς έλαβαν και εξακολουθούν να λαμβάνουν έκτακτα μέτρα επιδιώκοντας τον έλεγχο της εξάπλωσης του COVID-19. Τα έκτακτα αυτά μέτρα περιορίζουν αναπόφευκτα τα θεμελιώδη δικαιώματα των πολιτών κατά τρόπο που μπορεί να δικαιολογηθεί μόνο σε εξαιρετικές περιστάσεις.

Η αντιμετώπιση μιας πανδημίας –όπως του κορονοϊού– είναι μια πρωτόγνωρη κατάσταση, η οποία έχει δημιουργήσει έκτακτα δεδομένα επείγοντος χαρακτήρα, που επηρεάζουν ιδιαίτερα την αγορά εργασίας, συνεπώς και τους όρους και συνθήκες παροχής εργασίας των εργαζομένων.

Σύμφωνα με επίσημα στοιχεία, στην Ελλάδα κατά το πρώτο διάστημα της ισχύος των περιοριστικών μέτρων, και συγκεκριμένα της επιβολής του μέτρου της αναστολής εργασίας, το μεγαλύτερο μέρος των επιχειρήσεων τέθηκε σε αναστολή. Οι παρακάτω πίνακες απεικονίζουν το πλήθος των επιχειρήσεων που τέθηκαν σε αναστολή ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας και τους απασχολούμενους σε αυτές οι οποίοι επηρεάστηκαν από το μέτρο της αναστολής.

Πίνακας 1

Πλήθος επιχειρήσεων σε αναστολή λειτουργίας ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας (NACE Αναθ. 2)

NACE (Αναθ.2)	Περιγραφή Κλάδου Οικονομικής Δραστηριότητας	Σύνολο Επιχειρήσεων	Σε αναστολή λειτουργίας	(%)	Με δυνατότητα διενέργειας ηλεκτρονικών συναλλαγών	(%)	Με εξαγωγική δραστηριότητα	(%)	Έναρξη 1/1/2018	(%)
47	Λιανικό εμπόριο κλπ	150.251	59.838	39,8	1.514	2,5	2.343	3,9	5.508	9,2
55	Καταλύματα	29.368	25.591	87,1	1.042	4,1	141	0,6	4.212	16,5
56	Εστίαση	82.412	66.681	80,9	349	0,5	177	0,3	12.116	18,2
59	Παραγωγή κινημ. ταινιών κλπ	1.770	180	10,2	5	2,8	0	0	18	10,0
71	Αρχιτεκτονικές δραστηριότητες κλπ	49.246	250	0,5	3	1,2	*	*	13	5,2
77	Δραστ/τες ενοικίασης και εκμίσθωσης	5.901	1.326	22,5	20	1,5	36	2,7	323	24,4
82	Διοικητικές δραστ/τες γραφείου κλπ	4.055	882	21,8	23	2,6	33	3,7	301	34,1
85	Εκπαίδευση	20.517	18.222	88,8	129	0,7	67	0,4	3.176	17,4
88	Δραστ/τες κοινωνικής μέριμνας χωρίς παροχή καταλύματος	2.705	1.311	48,5	4	0,3	4	0,3	181	13,8
90	Δημιουργικές δραστ/τες, τέχνες και διασκέδαση	7.543	2.022	26,8	23	1,1	34	1,7	526	26,0
91	Δραστηριότητες βιβλιοθηκών κλπ	630	490	77,8	6	1,2	6	1,2	89	18,2
92	Τυχερά παιχνίδια και στοιχήματα	4.709	3.546	75,3	22	0,6	*	*	587	16,6
93	Αθλητικές δραστηριότητες κλπ	7.975	6.918	86,7	49	0,7	46	0,7	1.961	28,3
94	Δραστηριότητες οργανώσεων	7.955	2.010	25,3	5	0,2	5	0,2	961	47,8
96	Άλλες δραστ/τες παροχής προσωπικών υπηρεσιών	23.113	16.717	72,3	84	0,5	58	0,3	3.039	18,2
Γενικό Σύνολο		1.415.370	205.984	14,6	3.278	1,6	2.954	1,4	33.011	16,0
Μερικό Σύνολο (15 κλάδοι)		398.150	205.984	51,7						

Πηγή: ΓΓ ΕΛΣΤΑΤ, Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Γιώργος Κρητικίδης)

Πίνακας 2

Απασχολούμενοι σε αναστολή λειτουργίας ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας (NACE Αναθ. 2)

NACE (Αναθ.2)	Περιγραφή Κλάδου Οικονομικής Δραστηριότητας	Σύνολο Απασχολουμένων	Σε αναστολή λειτουργίας	(%)	Μέσο Μέγεθος επιχείρησης (Σύνολο)	Μέσο Μέγεθος επιχείρησης (Σε Αναστολή)
47	Λιανικό εμπόριο κλπ	413.494	145.336	35,1	2,8	2,4
55	Καταλύματα	147.522	138.966	94,2	5,0	5,4
56	Εστίαση	384.196	344.265	89,6	4,7	5,2
59	Παραγωγή κινημ. ταινιών κλπ	8.716	1.196	13,7	4,9	6,6
71	Αρχιτεκτονικές δραστηριότητες κλπ	62.310	1.549	2,5	1,3	6,2
77	Δραστηριότητες ενοίκιασης και εκμίσθωσης	13.699	3.372	24,6	2,3	2,5
82	Διοικητικές δραστηριότητες γραφείου κλπ	18.714	3.771	20,2	4,6	4,3
85	Εκπαίδευση	345.915	311.117	89,9	16,9	17,1
88	Δρασ/τες κοινωνικής μέριμνας χωρίς παροχή καταλύματος	26.199	17.372	66,3	9,7	13,3
90	Δημιουργικές δρασ/τες, τέχνες και διασκέδαση	15.964	8.859	55,5	2,1	4,4
91	Δραστηριότητες βιβλιοθηκών κλπ	2.867	2.227	77,7	4,6	4,5
92	Τυχερά παιχνίδια και στοιχήματα	15.653	13.620	87,0	3,3	3,8
93	Αθλητικές δραστηριότητες κλπ	30.502	27.522	90,2	3,8	4,0
94	Δραστηριότητες οργανώσεων	29.522	4.035	13,7	3,7	2,0
96	Άλλες δρασ/τες παροχής προσωπικών υπηρεσιών	53.035	39.891	75,2	2,3	2,4
Γενικό Σύνολο		4.178.199	1.063.098	25,4	3,0	5,2
Μερικό Σύνολο (15 κλάδοι)		1.568.308	1.063.098	67,8		

Πηγή: ΓΓ ΕΛΣΤΑΤ, Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Γιώργος Κρητικίδης)

Η περιφέρεια με το μεγαλύτερο ποσοστό επιχειρήσεων σε αναστολή λειτουργίας κατά την πρώτη περίοδο του lock down είναι το Νότιο Αιγαίο (34,4%) και η περιφέρεια με το αντίστοιχο μικρότερο ποσοστό είναι η Πελοπόννησος (10,7%). Η περιφέρεια με το μεγαλύτερο ποσοστό απασχολούμενων ατόμων σε επιχειρήσεις σε αναστολή λειτουργίας είναι το Νότιο Αιγαίο (56,7%) και η περιφέρεια με το αντίστοιχο μικρότερο ποσοστό είναι η περιφέρεια Αττικής (20,7%) (Πίνακας 1). Οι κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας με ποσοστό επιχειρήσεων σε αναστολή λειτουργίας μεγαλύτερο από 80,0% είναι τα Καταλύματα (87,1%), οι Δραστηριότητες υπηρεσιών εστίασης (80,9%), η Εκπαίδευση (88,8%) και οι Αθλητικές δραστηριότητες και δραστηριότητες διασκέδασης και ψυχαγωγίας (86,7%). Τα ποσοστά απασχολούμενων ατόμων σε επιχειρήσεις με αναστολή λειτουργίας των ανωτέρω κλάδων ανέρχονται σε 94,2% για τα Καταλύματα, σε 89,6% για τις Δραστηριότητες υπηρεσιών εστίασης, σε 89,9% για την Εκπαίδευση και σε 90,2% για τις Αθλητικές δραστηριότητες και δραστηριότητες διασκέδασης και ψυχαγωγίας.

Σε ό,τι αφορά τις αναστολές των συμβάσεων εργασίας των μισθωτών ιδιωτικού τομέα, θα πρέπει εισαγωγικά να επισημανθούν τα εξής:

α) Σύμφωνα με τα στοιχεία του πληροφοριακού συστήματος ΕΡΓΑΝΗ (Ειδικό ετήσιο τεύχος 2019: Οκτώβριος-Νοέμβριος 2019)¹ που αφορά τα αποτελέσματα της ηλεκτρονικής καταγραφής του συνόλου των επιχειρήσεων και των εργαζομένων-μισθωτών με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, ο συνολικός αριθμός των εξαρτώμενων μισθωτών ανερχόταν σε 1.986.336 άτομα. Επίσης, 99.485 άτομα απασχολούνταν σε περισσότερες από μία επιχειρήσεις, με αποτέλεσμα ο συνολικός αριθμός των εργαζόμενων στον ιδιωτικό τομέα που τέθηκαν σε αναστολή, σύμφωνα με τα στοιχεία του συστήματος ΕΡΓΑΝΗ, για τη χρονική περίοδο Μάρτιος 2020-Φεβρουάριος 2021 να είναι 2.085.581 εργαζόμενοι.

β) Σύμφωνα με τα στοιχεία απασχόλησης για τον Φεβρουάριο 2020 από τον e-ΕΦΚΑ, ο συνολικός αριθμός ασφαλισμένων στις λεγόμενες «κοινές επιχειρήσεις» ανερχόταν σε 2.140.633 άτομα, ενώ άλλα 36.922 άτομα καταγράφονταν ως ασφαλισμένα στα «οικοδομοτεχνικά έργα»· τα άτομα αυτά έχουν ειδικό καθεστώς ασφάλισης και δεν μπορούν να θεωρηθούν κατ' αρχάς «εξαρτώμενοι μισθωτοί».

Η μικρή αυτή απόκλιση ως προς τον αριθμό των μισθωτών δεν οφείλεται τόσο στο χρόνο της καταγραφής όσο στις μεθοδολογικές διαφορές συλλογής και ταξινόμησης των στοιχείων των δύο συστημάτων ΕΡΓΑΝΗ και e-ΕΦΚΑ.

Σε κάθε περίπτωση όμως είναι σαφές ότι ο συνολικός αριθμός των μισθωτών στη χώρα μας ανέρχεται μεταξύ 2 έως 2,15 εκατομμυρίων ατόμων και μας επιτρέπει να έχουμε μια έγκυρη εικόνα για το ποσοστό (και τις μηνιαίες διακυμάνσεις του) των εργαζόμενων μισθωτών που βρέθηκαν σε καθεστώς αναστολής της σύμβασης εργασίας κατά διάρκεια της πανδημίας.²

Με το παρόν επιχειρείται μια πρώτη προσέγγιση τόσο των νέων ρυθμίσεων (και των σχετικών ερμηνευτικών εγκυκλίων) που έχουν θεσπιστεί έως σήμερα για την αντιμετώπιση και τον περιορισμό διάδοσης του κορονοϊού και αφορούν τις εργασιακές σχέσεις όσο και βασικών προβληματισμών οι οποίοι έχουν προκύψει εκ της αιτίας αυτών.

¹ Παναγιώτης Κυριακούλιας, ΕΙΕΑΔ, θεματικό δελτίο Ενημέρωσης τεύχος 4, Μάρτιος 2021 «ΕΝΑΣ ΧΡΟΝΟΣ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ COVID-19 ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΜΕ ΑΝΑΣΤΟΛΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΟΣΟΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΠΟΙΟΤΙΚΕΣ ΕΚΤΙΜΗΣΕΙΣ», ΕΙΕΑΔ, θεματικό δελτίο Ενημέρωσης τεύχος 4, Μάρτιος 2021

² Παναγιώτης Κυριακούλιας, ΕΙΕΑΔ, θεματικό δελτίο Ενημέρωσης τεύχος 4, Μάρτιος 2021 «ΕΝΑΣ ΧΡΟΝΟΣ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ COVID-19 ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΜΕ ΑΝΑΣΤΟΛΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΟΣΟΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΠΟΙΟΤΙΚΕΣ ΕΚΤΙΜΗΣΕΙΣ», ΕΙΕΑΔ, θεματικό δελτίο Ενημέρωσης τεύχος 4, Μάρτιος 2021

Κεφάλαιο I

Μέτρα πρόληψης και περιορισμού της πανδημίας

1 Γενικά μέτρα πρόληψης για την προστασία της υγείας & ασφάλειας των εργαζομένων

Σύμφωνα με την παράγραφο 1 του άρθρου 42 του Κώδικα Νόμων για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων, που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του Ν. 3850/2010, αποτελεί πάγια υποχρέωση του εργοδότη να εξασφαλίζει την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων ως προς όλες τις πτυχές της εργασίας και να λαμβάνει μέτρα τα οποία να εξασφαλίζουν την υγεία και ασφάλεια των τρίτων.

Με το ξέσπασμα της πανδημίας κατέστη απολύτως σαφές ότι η προστασία και η προώθηση της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία είναι υψίστης σημασίας για τους εργαζομένους, τις επιχειρήσεις, αλλά και το σύνολο της κοινωνίας.

Πιο συγκεκριμένα, ο εργοδότης θα πρέπει να λαμβάνει:

A. Οργανωτικά μέτρα για τον περιορισμό του συνωστισμού και των συναθροίσεων μεταξύ των εργαζομένων, όπως:

- Να εξετάζεται η εισαγωγή, σύμφωνα με την υφιστάμενη νομοθεσία, τρόπων οργάνωσης του χρόνου εργασίας, με σκοπό τη σταδιακή προσέλευση στους χώρους εργασίας, για την αποφυγή συνωστισμού στους χώρους εργασίας, αλλά και στα μέσα μαζικής μεταφοράς.
- Να εξετάζεται η εισαγωγή, σύμφωνα με τη υφιστάμενη νομοθεσία, σχημάτων εξ αποστάσεως παροχής εργασίας, στο βαθμό βέβαια που αυτό είναι οργανωτικά και τεχνικά εφικτό (π.χ. με χρήση τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών κ.λπ.).
- Να ακολουθούνται οι συστάσεις του ιατρού εργασίας και του τεχνικού ασφαλείας σχετικά με ενδεχόμενες αλλαγές της χωροταξικής θέσης των εργαζομένων ή και του αντικειμένου εργασίας, όπου είναι εφικτό, ιδίως δε για άτομα που ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες, σύμφωνα με τις οδηγίες του ΕΟΔΥ.
- Να αποφεύγονται κάθε μορφής εκδηλώσεις και συγκεντρώσεις με επισκέπτες από το εξωτερικό.
- Να εξεταστεί η δυνατότητα χρονικής μετάθεσης των προγραμματισμένων ταξιδιών στο εξωτερικό.
- Να μετατεθούν μελλοντικά όλες οι προγραμματισμένες δραστηριότητες που συνεπάγονται συναθροίσεις ατόμων (σεμινάρια, ημερίδες, συμπόσια κ.λπ.).
- Να αποφεύγεται ο συνωστισμός και οι συνεργασίες να πραγματοποιούνται με άλλο τρόπο (τηλεφωνική επικοινωνία, e-mail, τηλεδιάσκεψη κ.λπ.), εφόσον είναι εφικτό.
- Να ρυθμιστεί η πρόσβαση σε κοινόχρηστους χώρους (όπως αποδυτήρια, λουτρά, χώροι εστίασης εντός της επιχείρησης κ.λπ.), με στόχο τη μείωση της πυκνότητας συγκέντρωσης ατόμων στον ίδιο χώρο και την τήρηση του κριτηρίου της ασφαλούς απόστασης.

B. Περιβαλλοντικά μέτρα, όπως:

- τον επαρκή αερισμό των εργασιακών χώρων και την τακτική συντήρηση των συστημάτων εξαερισμού-κλιματισμού
- τον συστηματικό καθαρισμό των χώρων και των επιφανειών εργασίας, του εξοπλισμού εργασίας, καθώς και των εργαλείων, συσκευών και αντικειμένων που χρησιμοποιούνται (πόμολα, τηλεχειριστήρια, διακόπτες, τηλέφωνα, πληκτρολόγια κ.λπ.)
- τον συστηματικό καθαρισμό των κοινόχρηστων χώρων (όπως αποδυτήρια, λουτρά, χώροι εστίασης κ.λπ.)

- την απολύμανση μέσω ψεκασμού (με εγκεκριμένα παρασκευάσματα) των χώρων όπου έχει εντοπιστεί πιθανό ή επιβεβαιωμένο κρούσμα της λοίμωξης COVID-19
- το συχνό καθαρισμό των ενδυμάτων εργασίας (φόρμες, ποδιές κ.λπ.), καθώς και των υπόλοιπων μέσων ατομικής προστασίας που χορηγούνται (κράνη, γυαλιά, μέσα προστασίας της ακοής, άρβυλα κ.λπ.).

Γ. Μέτρα ατομικής υγιεινής και μέσα ατομικής προστασίας:

Θεωρείται απαραίτητο ο εργοδότης να λάβει μέτρα για την εφαρμογή ορθών πρακτικών ατομικής υγιεινής, τόσο των εργαζομένων όσο και των τρίτων στο χώρο εργασίας, όπως είναι:

- Παροχή αντισηπτικών διαλυμάτων (σε μορφή υγρού, αφρού, γέλης, εμποτισμένα μαντηλάκια) στους εργαζομένους και τοποθέτηση κατάλληλων μηχανισμών για αντισηψία των χεριών στις εξόδους/εισόδους και στους κοινόχρηστους χώρους της επιχείρησης, με έμφαση στις περιπτώσεις που οι εργαζόμενοι έρχονται σε επαφή με το ευρύ κοινό.
- Αποφυγή κατανάλωσης κάθε είδους τροφής στους εργασιακούς χώρους, εκτός των χώρων εστίασης. Διάθεση και τοποθέτηση κάδων με ποδοκίνητο καπάκι και σακούλα απορριμμάτων, όπου απορρίπτονται τα ΜΑΠ μιας χρήσης, καθώς και τα μαντηλάκια, οι χειροπετσέτες ή άλλα μέσα που χρησιμοποιήθηκαν για την απολύμανση επιφανειών ή αντικειμένων στο χώρο εργασίας.
- Παροχή των κατάλληλων ατομικών μέσων προστασίας μιας χρήσης (ΜΑΠ).

Επισημαίνεται η ευθύνη του εργοδότη για την εκπαίδευση των εργαζομένων για την ασφαλή χρήση και την επίβλεψη χρήσης. Οι εργαζόμενοι πρέπει να λαμβάνουν από τον εργοδότη την πληροφόρηση και ενημέρωση σχετικά με την επιδημία από τον κορονοϊό, αλλά και τα μέτρα που προτίθεται η επιχείρηση να πάρει, καθώς και να απαιτούν την πλήρη εφαρμογή όλων των προληπτικών οδηγιών και μέτρων για τον περιορισμό της επιδημίας, όπως αναλύθηκαν παραπάνω, καθώς και επιπλέον μέτρων που προτείνονται από τους αρμόδιους φορείς.

Κάθε εργαζόμενος θα πρέπει να εφαρμόζει τους κανόνες υγείας και ασφάλειας 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, σύμφωνα με την εκπαίδευσή του και τις κατάλληλες οδηγίες του εργοδότη του. Για την πραγματοποίηση αυτών των στόχων, οι εργαζόμενοι θα πρέπει ειδικότερα, σύμφωνα με την εκπαίδευσή τους και τις κατάλληλες οδηγίες του εργοδότη τους, μεταξύ άλλων, να αναφέρουν αμέσως στον εργοδότη ή/και σε όσους ασκούν αρμοδιότητες τεχνικού ασφάλειας και ιατρού εργασίας όλες τις καταστάσεις που μπορεί να θεωρηθεί εύλογα ότι παρουσιάζουν άμεσο και σοβαρό κίνδυνο για την ασφάλεια και την υγεία, καθώς και κάθε έλλειψη που διαπιστώνεται στα συστήματα προστασίας.

Στο πλαίσιο της ανάγκης περιορισμού της διασποράς του κορονοϊού και της λήψης μέτρων για την προστασία της δημόσιας υγείας, όπως αναφέρθηκε, επιβλήθηκε με εντολή δημόσιας αρχής η προσωρινή απαγόρευση λειτουργίας ιδιωτικών επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται σε συγκεκριμένες δραστηριότητες, ενώ άλλες θεωρήθηκαν πληττόμενες σημαντικά – με αποφάσεις του Υπουργού Οικονομικών.

Συνέπεια των συγκεκριμένων μέτρων ήταν η ανάγκη στήριξης και προστασίας των εργαζομένων των εν λόγω επιχειρήσεων. Από την αρχή λοιπόν προβλέφθηκαν σειρά από μέτρα για την αντιστάθμιση των οικονομικών συνεπειών. Ένα από αυτά ήταν η **αναστολή της σύμβασης εργασίας**, που για πρώτη φορά ρυθμίστηκε ρητώς νομοθετικά.

Επισημαίνεται ότι πριν θεσπιστεί ως έκτακτο μέτρο η **αναστολή σύμβασης εργασίας λάμβανε χώρα κατά κύριο λόγο με πρωτοβουλία του εργαζομένου**, ενώ ο εργοδότης μόνο κατ' εξαίρεση και μόνο για γεγονότα που αποτελούσαν ανωτέρα βία μπορούσε να επικαλεστεί με δική του πρωτοβουλία αναστολή της σύμβασης – και πάλι όχι χωρίς συνέπειες γι' αυτόν (π.χ. στη διαθεσιμότητα).

Αναστολή σύμβασης εργασίας υπάρχει όταν ο εργαζόμενος δεν παρέχει για ορισμένο ή αόριστο χρονικό διάστημα τη συμφωνημένη εργασία του, με ή χωρίς υπαιτιότητά του, ενώ η σύμβαση εξακολουθεί να ισχύει και να δεσμεύει τα μέρη. Κατά το χρόνο αναστολής της σύμβασης εργασίας **αναστέλλεται η υποχρέωση του εργαζομένου να πα-ρέχει την εργασία του, ενώ η υποχρέωση του εργοδότη να καταβάλλει ή όχι το μισθό εξαρτάται από το είδος της αναστολής**. Ως προς τα υπόλοιπα, όλοι οι όροι και δεσμεύσεις που έχουν αναλάβει τα μέρη κατά την κατάρτιση της σύμβασης εξακολουθούν να υπάρχουν και να δεσμεύουν τους συμβαλλόμενους. Οι κυριότερες δε περιπτώσεις αναστολής της σύμβασης είναι οι ακόλουθες:

- i. Κάθε ανυπαίτια αποχή του εργαζομένου από την εργασία του, π.χ. λόγω ασθένειας, κύησης, τοκετού ή λοχείας.
- ii. Η κανονική άδεια των εργαζομένων, αφού ο χρόνος αποχής των εργαζομένων σε άδεια αναστέλλει την υποχρέωσή τους για παροχή εργασίας.
- iii. Στράτευση των εργαζομένων.
- iv. Επίσχεση εργασίας.
- v. Άδεια άνευ αποδοχών: πρόκειται για τη συνηθέστερη περίπτωση συμβατικής αναστολής.

Μετά το ξέσπασμα της πανδημίας, από το οποίο μοιραία επηρεάστηκε το σύνολο των οικονομικών δραστηριοτήτων, εφαρμόστηκε η αναστολή της σύμβασης εργασίας είτε ως αναγκαίο είτε ως δυνητικό μέτρο, ώστε να αντεπεξέλθουν στις νέες συνθήκες τόσο οι επιχειρήσεις όσο και οι εργαζόμενοι.

Έτσι, από τον Μάρτιο του 2020 μέχρι και σήμερα έχει εκδοθεί πλήθος νομοθετημάτων υπουργικών αποφάσεων, ΚΥΑ και εγκυκλίων που προβλέπουν και ρυθμίζουν την αναστολή της σύμβασης εργασίας, καθώς και τα συναφή με αυτή μέτρα στήριξης των εργαζομένων (όπως ρήτρες διατήρησης θέσεων εργασίας, καταβολή αποζημίωσης και ασφαλιστική κάλυψη των εργαζομένων).

Στο παρόν κεφάλαιο παρατίθενται οι σημαντικότερες ρυθμίσεις ανά χρονική περίοδο. Ειδικότερα:

ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟ ΧΡΟΝΙΚΟ ΔΙΑΣΤΗΜΑ ΜΑΡΤΙΟΥ-ΑΠΡΙΛΙΟΥ 2020

A i. Οι επιχειρήσεις των οποίων η λειτουργία είχε ανασταλεί με εντολή δημόσιας αρχής υποχρεούνταν:

- Να θέσουν σε αναστολή τις συμβάσεις εργασίας των εργαζομένων τους, ακόμη και εκείνων που τελούσαν σε άδεια άνευ αποδοχών, για όσο χρονικό διάστημα ίσχυε η εντολή της δημόσιας αρχής για απαγόρευση της επιχειρηματικής τους δραστηριότητας. Όσον αφορά δε τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου εργασίας που έληγαν μετά την απαγόρευση της επιχειρηματικής δραστηριότητας των επιχειρήσεων-εργοδοτών, προβλεπόταν η συνέχισή τους, μετά το πέρας του διαστήματος της αναστολής, για τον υπολειπόμενο συμφωνηθέντα χρόνο.

- Να μην προβούν σε μειώσεις προσωπικού με καταγγελία των συμβάσεων εργασίας. Σε περίπτωση πραγματοποίησης μειώσεων, αυτές είναι άκυρες. Οι δε καταγγελίες των συμβάσεων εργασίας που πραγματοποιήθηκαν από 18.03.2020 και εφεξής ήταν άκυρες.
- ii. Οι πληττόμενες επιχειρήσεις –όπως ορίστηκαν από το Υπουργείο Οικονομικών– είχαν τη δυνατότητα:
- Να θέσουν σε αναστολή τις συμβάσεις εργασίας μέρους ή του συνόλου των εργαζομένων τους που εργάζονταν κατά τις 21.03.2020 και για συνεχόμενο ανέκκλητο χρονικό διάστημα 45 ημερολογιακών ημερών.
 - Να θέσουν σε αναστολή τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου εργαζομένων τους που δεν είχαν λήξει μέχρι τις 21.03.2020. Μετά το πέρας του διαστήματος της αναστολής, η σύμβαση εργασίας προβλεπόταν να συνεχίζεται για τον υπολειπόμενο συμφωνηθέντα χρόνο.
 - Να εφαρμόζουν το μέτρο της αναστολής των συμβάσεων εργασίας σταδιακά και για διαφορετικό αριθμό εργαζομένων, πάντοτε όμως για συνεχόμενο ανέκκλητο χρονικό διάστημα 45 ημερολογιακών ημερών από την ημερομηνία εφαρμογής του.

B. Αποζημίωση ειδικού σκοπού

Για τους εργαζομένους που τελούν σε αναστολή εργασίας προβλέφθηκε έκτακτη οικονομική ενίσχυση, η λεγόμενη «αποζημίωση ειδικού σκοπού», ύψους οκτακοσίων ευρώ (800,00€), η οποία κάλυπτε χρονικό διάστημα 45 ημερολογιακών ημερών.

Την ίδια αποζημίωση έλαβαν και οι εργαζόμενοι των οποίων η σύμβαση εργασίας είχε λυθεί, εντός του χρονικού διαστήματος από 01.03.2020 έως και 20.03.2020, είτε με οικειοθελή αποχώρηση είτε με καταγγελία, υπό την προϋπόθεση ότι δεν είχαν άλλη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας σε άλλον εργοδότη. Οι εργαζόμενοι αυτοί δικαιούνταν την αποζημίωση ειδικού σκοπού ανεξάρτητα από το αν ήταν δικαιούχοι του επιδόματος τακτικής ανεργίας. Επίσης, δικαιούχοι της αποζημίωσης ήταν και οι εργαζόμενοι **με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου** των οποίων η συμφωνημένη, βάσει της ατομικής σύμβασης εργασίας, ημερομηνία αυτοδίκαιης λήξης τοποθετούνταν σε χρόνο μεταγενέστερο της 20ής Μαρτίου 2020, οι οποίες ωστόσο λύθηκαν πρόωρα εντός του χρονικού διαστήματος από 01.03.2020 έως και 20.03.2020, είτε με οικειοθελή αποχώρηση είτε με καταγγελία, και ως εκ τούτου και οι εργαζόμενοι αυτοί είναι δικαιούχοι της ειδικής αποζημίωσης ύψους 800 ευρώ.

Μεταγενέστερα **προστέθηκαν νέες κατηγορίες εργαζομένων-δικαιούχων της αποζημίωσης ειδικού σκοπού.**

ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟ ΜΗΝΑ ΜΑΙΟ 2020

Το μήνα Μάιο του 2020 επιτράπη η λειτουργία ορισμένων μόνο επιχειρήσεων· άλλες παρέμειναν κλειστές, ενώ πολλές επιχειρήσεις ορίστηκαν ως σημαντικά πληττόμενες. Ως εκ τούτου, προβλέφθηκε είτε ως υποχρεωτικό είτε ως δυναμικό μέτρο **η παράταση της αναστολής των συμβάσεων εργασίας.** Ειδικότερα:

- A. i.** Οι επιχειρήσεις που δεν επαναλειτούργησαν με εντολή δημόσιας αρχής υποχρεούνταν:
- **Να παρατείνουν την αναστολή των συμβάσεων εργασίας των εργαζομένων τους.**
 - **Να παρατείνουν την αναστολή των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου των εργαζομένων τους:** μετά το πέρας του διαστήματος της παράτασης αναστολής και όταν η επιχείρηση θα επαναλειτούργουσε, προβλέφθηκε ότι οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου θα συνεχίζονταν για τον υπολειπόμενο συμφωνηθέντα χρόνο, **εκτός εάν** συνέτρεχε αντικειμενική αδυναμία.
 - **Να μην προβούν**, για όσο χρονικό διάστημα διατηρείται η αναστολή λειτουργία τους, **σε μειώσεις προσωπικού με καταγγελία των συμβάσεων εργασίας.** Σε περίπτωση πραγματοποίησής τους, οι καταγγελίες αυτές ήταν **άκυρες.**
- ii. Οι πληττόμενες επιχειρήσεις**, όπως ορίστηκαν από το Υπουργείο Οικονομικών, καθώς και οι επαναλειτούργουσες μετά την άρση της αναστολής λειτουργίας τους με εντολή δημόσιας αρχής είχαν τη δυνατότητα:
- **Να παρατείνουν την αναστολή των συμβάσεων εργασίας των εργαζομένων τους** που ήδη είχαν τεθεί σε αναστολή και μέχρι του ποσοστού 60% αυτών. Ως ανώτατο χρονικό

διάστημα παρατάσεων ορίστηκαν οι τριάντα (30) ημέρες, όχι όμως πέραν της 31ης Μαΐου 2020. Σε περίπτωση υπέρβασης του ανωτέρω ποσοστού, προβλέφθηκε να καταβάλλει ο ίδιος ο εργοδότης τις αποδοχές των εργαζομένων που υπερβαίνουν το ποσοστό αυτό.

- **Να παρατείνουν την αναστολή των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου** που είχαν τεθεί σε αναστολή, οι οποίες προβλέφθηκε μετά το πέρας του διαστήματος παράτασης της αναστολής να συνεχίζονται για τον υπολειπόμενο συμφωνηθέντα χρόνο, εκτός εάν συνέτρεχε αντικειμενική αδυναμία συνέχισης.

iii. **Οι επαναλειτουργούσες το μήνα Μάιο 2020 επιχειρήσεις** –και για όσο χρόνο έκαναν χρήση του μέτρου της αναστολής των συμβάσεων– **υποχρεούνταν:**

- **Να μην προβούν σε καταγγελία των συμβάσεων εργασίας** για το σύνολο του προσωπικού τους, ενώ **σε περίπτωση πραγματοποίησης καταγγελίας αυτή είναι άκυρη.**
- **Να διατηρήσουν τον ίδιο αριθμό θέσεων εργασίας και με το ίδιο είδος σύμβασης εργασίας για χρονικό διάστημα σαράντα πέντε (45) ημερών** μετά τη λήξη του χρόνου παράτασης της αναστολής των συμβάσεων εργασίας του προσωπικού τους. Στον ίδιο αριθμό 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 κατά τη διάρκεια του ανωτέρω χρονικού διαστήματος των 45 ημερών.

Τις ανωτέρω υποχρεώσεις δεν είχαν οι επιχειρήσεις που **δεν έκαναν χρήση του μέτρου της παράτασης αναστολής** συμβάσεων εργασίας εργαζομένων (προέβαιναν δηλαδή σε οριστική ανάκληση της αναστολής της συμβάσεων εργασίας του συνόλου των εργαζομένων τους). **Οι μιν επαναλειτουργούσες** επιχειρήσεις εμπίπτουν στις κοινές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, **οι δε πληττόμενες** επιχειρήσεις εμπίπτουν στις διατάξεις της με αρ. 12998/232/2020 ΚΥΑ, έχουν δηλαδή υποχρέωση **να διατηρήσουν τους ίδιους εργαζομένους και με τους ίδιους όρους εργασίας που είχαν κατά την 21η Μαρτίου 2020 για 45 ημέρες μετά τη λήξη του χρόνου αναστολής των συμβάσεων εργασίας των εργαζομένων τους.**

iv. **Τέλος, οι πληττόμενες επιχειρήσεις που είχαν θέσει σε αναστολή τις συμβάσεις εργασίας μέρους ή του συνόλου των εργαζομένων τους είχαν τη δυνατότητα:**

- **Να ανακαλέσουν την αναστολή** των συμβάσεων εργασίας τουλάχιστον για το 40% των εργαζομένων των οποίων οι συμβάσεις τελούσαν σε αναστολή και εφόσον η αναστολή είχε διατηρηθεί τουλάχιστον για δεκαπέντε (15) ημέρες. Οι συμβάσεις εργασίας των εργαζομένων των οποίων ανακαλείτο οριστικά η αναστολή δεν μπορούσαν να τεθούν εκ νέου σε αυτό το καθεστώς.

Οι επιχειρήσεις που είτε είχε ανασταλεί η λειτουργία τους με εντολή δημόσιας αρχής είτε ήταν μεταξύ των πληττόμενων σημαντικά είχαν την δυνατότητα:

- **Να ανακαλέσουν προσωρινά την αναστολή των συμβάσεων εργασίας εργαζομένων τους και μόνο για κάλυψη έκτακτων**, πρόσκαιρων, κατεπειγουσών και ανελαστικών αναγκών. Για το διάστημα της ανάκλησης καταβάλλονταν από τον εργοδότη οι συμβατικές αποδοχές κατ' αναλογία των ημερών απασχόλησης.

B. Αποζημίωση ειδικού σκοπού

Για τους εργαζομένους που τελούσαν σε αναστολή εργασίας κατά το μήνα Μάιο 2020 προβλέφθηκε η καταβολή **αποζημίωσης ειδικού σκοπού ύψους 534 ευρώ**, η οποία ορίστηκε ως ακατάσχετη και αφορολόγητη, ενώ δεν συμψηφίζεται με οποιαδήποτε οφειλή.

Οι εργαζόμενοι που εργάστηκαν κάποιο διάστημα εντός του μήνα **δικαιούνται την αποζημίωση ειδικού σκοπού κατ' αναλογία των ημερών παράτασης αναστολής των συμβάσεων εργασίας τους**, με βάση υπολογισμού το ποσό που αντιστοιχεί στις 30 ημέρες και ανέρχεται στα 534 ευρώ (υπολογισμός ποσού αντιστοιχίας κατά ημέρα 17,80 ευρώ).

ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟ ΧΡΟΝΙΚΟ ΔΙΑΣΤΗΜΑ ΙΟΥΝΙΟΥ-ΙΟΥΛΙΟΥ 2020

Για το χρονικό διάστημα Ιουνίου-Ιουλίου το μέτρο της αναστολής ή της παράτασης αναστολής συμβάσεων εργασίας ρυθμίστηκε ως κατωτέρω:

A. i. Οι επιχειρήσεις του κλάδου της εστίασης για το μήνα Ιούνιο 2020 είχαν τη δυνατότητα:

- **Να παρατείνουν την αναστολή** των συμβάσεων εργασίας των εργαζομένων που έχουν ήδη τεθεί σε αναστολή ή και
- **Να θέσουν σε αναστολή** για πρώτη φορά συμβάσεις εργασίας –μέρους ή του συνόλου του προσωπικού– κατ’ ανώτατο συνεχόμενο χρονικό διάστημα έως 30 ημερών από 01.06.2020 και πάντως όχι πέραν της 30ής Ιουνίου 2020.
- **Να εφαρμόζουν** το μέτρο της αναστολής των συμβάσεων εργασίας εντός του μήνα Ιουνίου σταδιακά και για διαφορετικό αριθμό εργαζομένων, μέχρι και του ποσοστού 100% αυτών, ανά υπεύθυνη δήλωση της επιχείρησης στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ.

ii Τέλος, οι πληττόμενες επιχειρήσεις που λειτούργησαν κατά το διάστημα Ιούνιο-Ιούλιο είχαν τη δυνατότητα:

- **Να ανακαλέσουν οριστικά την αναστολή συμβάσεων** εργασίας εργαζομένων, χωρίς όμως δυνατότητα να θέσουν εκ νέου αυτές σε αναστολή.
- **Να ανακαλέσουν προσωρινά την αναστολή συμβάσεων** εργασίας εργαζομένων για κάλυψη έκτακτων, πρόσκαιρων, κατεπειγουσών και ανελαστικών αναγκών.
- **Να εφαρμόσουν** συνδυαστικά το μέτρο της τηλεργασίας και αναστολής συμβάσεων εργασίας.
- **Να κάνουν χρήση του μηχανισμού «ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ»** για μέρος ή για το σύνολο των εργαζομένων οι οποίοι δεν τελούσαν σε αναστολή εργασίας ή που είχε προηγηθεί οριστική ανάκληση αυτής.

B. Αποζημίωση ειδικού σκοπού

Οι εργαζόμενοι των οποίων οι συμβάσεις εργασίας τελούσαν σε αναστολή δικαιούνταν αποζημίωσης ειδικού σκοπού, κατ’ αναλογία των ημερών διάρκειας της αναστολής των συμβάσεων εργασίας, με βάση υπολογισμού το ποσό των πεντακοσίων τριάντα τεσσάρων (534) ευρώ, που αντιστοιχεί στις τριάντα (30) ημέρες. Η αποζημίωση ειδικού σκοπού ορίστηκε ως ακατάσχετη και αφορολόγητη, ενώ δεν συμψηφίζεται με οποιαδήποτε οφειλή.

ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟ ΧΡΟΝΙΚΟ ΔΙΑΣΤΗΜΑ ΑΥΓΟΥΣΤΟΥ-ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΥ 2020

Ακολούθως, **για τους μήνες Αύγουστο και Σεπτέμβριο 2020:**

A. i. Οι επιχειρήσεις των οποίων είχε παραταθεί η αναστολή λειτουργίας με εντολή δημόσιας αρχής κατά το μήνα Ιούλιο και η εντολή αυτή συνεχιζόταν κατά τους εν λόγω μήνες (Αύγουστο και Σεπτέμβριο 2020) **υποχρεούνταν:**

- **Να παρατείνουν την αναστολή** των συμβάσεων εργασίας των εργαζομένων μέχρι την ημερομηνία της άρσης της αναστολής λειτουργίας τους με εντολή δημόσιας αρχής.
- **Να θέσουν σε αναστολή τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου** εργαζομένων που έληξαν μετά την απαγόρευση της επιχειρηματικής δραστηριότητας των επιχειρήσεων-εργοδοτών, **οι οποίες** μετά το πέρας του διαστήματος της αναστολής προβλεπόταν να συνεχιστούν για τον υπολειπόμενο συμφωνηθέντα χρόνο.
- **Να μην προβούν σε μειώσεις προσωπικού** με καταγγελία των συμβάσεων εργασίας, ενώ σε περίπτωση που ο εργοδότης προχωρήσει σε μείωση προσωπικού η καταγγελία της σύμβασης εργασίας ήταν άκυρη .

ii. Οι επιχειρήσεις-εργοδότες που επαναλειτούργησαν μετά την άρση της αναστολής λειτουργίας τους με εντολή δημόσιας αρχής ή που πλήττονται σημαντικά και είχαν θέσει σε αναστολή τις συμβάσεις εργασίας μέρους ή του συνόλου των εργαζομένων τους **είχαν τη δυνατότητα:**

- **Να προβαίνουν σε ανάκληση της αναστολής των συμβάσεων εργασίας** των εργαζομένων αυτών.
- **Να θέσουν εκ νέου σε αναστολή** τις συμβάσεις εργασίας εργαζομένων τους ανεξάρτητα από το αν έχει ανακληθεί οριστικά η αναστολή τους. Σε κάθε περίπτωση, τα ανωτέρω ίσχυαν έως και τις 30.09.2020.
- **Να προβαίνουν** σε προσωρινή ανάκληση αναστολής συμβάσεων εργασίας εργαζομένων

τους για κάλυψη έκτακτων, πρόσκαιρων, κατεπείγουσών και ανελαστικών αναγκών, στο πλαίσιο αντιμετώπισης του κορονοϊού COVID-19.

- **Να κάνουν χρήση** του μηχανισμού «ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ» για μέρος ή για το σύνολο των εργαζομένων τους των οποίων οι συμβάσεις εργασίας δεν τελούν σε αναστολή ή για εργαζομένους των οποίων οι συμβάσεις εργασίας είχαν τεθεί σε αναστολή.

Ωστόσο, για όσο χρονικό διάστημα έκαναν χρήση του μέτρου της αναστολής των συμβάσεων εργασίας και σε κάθε περίπτωση μέχρι τις 30.09.2020, υποχρεούνταν:

- **Να μην προβούν σε μειώσεις προσωπικού** με καταγγελία των συμβάσεων εργασίας, ενώ σε περίπτωση πραγματοποίησης μειώσεων αυτές να είναι άκυρες.
- Μετά τη λήξη του χρονικού διαστήματος της αναστολής των συμβάσεων εργασίας των εργαζομένων αυτών **να διατηρήσουν** για χρονικό διάστημα τριάντα (30) ημερών τον ίδιο αριθμό θέσεων εργασίας και με το ίδιο είδος σύμβασης εργασίας. Η υποχρέωση αυτή δεν υπήρχε όταν συνέτρεχε αντικειμενική αδυναμία εκπλήρωσής της, όπως σε περιπτώσεις εποχικών επιχειρήσεων. Στην έννοια του ίδιου αριθμού θέσεων εργασίας δεν συμπεριλαμβάνονταν οι αποχωρούντες οικειοθελώς από την εργασία τους, οι αποχωρούντες λόγω συνταξιοδότησης, καθώς και οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου των οποίων η σύμβαση εργασίας λήγει κατά τη διάρκεια του ανωτέρω χρονικού διαστήματος των 30 ημερών.

B. Αποζημίωση ειδικού σκοπού

Οι εργαζόμενοι των οποίων οι συμβάσεις εργασίας τελούσαν σε αναστολή δικαιούνταν αποζημίωση ειδικού σκοπού κατ' αναλογία των ημερών διάρκειας της αναστολής των συμβάσεων εργασίας με βάση υπολογισμού το ποσό των πεντακοσίων τριάντα τεσσάρων (534) ευρώ, που αντιστοιχεί στις τριάντα (30) ημέρες. Η αποζημίωση ειδικού σκοπού ορίστηκε ως ακατάσχετη και αφορολόγητη, ενώ δεν συμψηφίζεται με οποιαδήποτε οφειλή.

ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟ ΜΗΝΑ ΟΚΤΩΒΡΙΟ 2020

A. i. Οι επιχειρήσεις που δεν λειτουργούσαν με εντολή δημόσιας αρχής υποχρεούνταν:

- **Να παρατείνουν την αναστολή των συμβάσεων εργασίας εργαζομένων τους** έως την ημερομηνία της άρσης της αναστολής λειτουργίας τους.
- **Να θέσουν σε αναστολή τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου** των εργαζομένων τους οι οποίες έληγαν μετά την προσωρινή αναστολή της λειτουργίας τους. Οι δε συμβάσεις αυτές προβλεπόταν, μετά το πέρας του διαστήματος της αναστολής τους, να συνεχίζονται για τον υπολειπόμενο συμφωνηθέντα χρόνο.
- **Να μην προβούν σε μειώσεις προσωπικού** με καταγγελία των συμβάσεων εργασίας· σε περίπτωση πραγματοποίησης μειώσεων αυτές ήταν άκυρες.

ii. Για όσο χρονικό διάστημα έκαναν χρήση του μέτρου της αναστολής των συμβάσεων εργασίας και –σε κάθε περίπτωση– μέχρι τις 31.10.2020 υποχρεούνταν:

- **Να μην προβούν σε μειώσεις προσωπικού** με καταγγελία των συμβάσεων εργασίας, ενώ σε περίπτωση πραγματοποίησης μειώσεων αυτές να είναι άκυρες.
- Μετά τη λήξη του χρονικού διαστήματος της αναστολής των συμβάσεων εργασίας των εργαζομένων αυτών **να διατηρήσουν** για χρονικό διάστημα τριάντα (30) ημερών τον ίδιο αριθμό θέσεων εργασίας και με το ίδιο είδος σύμβασης εργασίας. Η υποχρέωση αυτή δεν υπήρχε όταν συνέτρεχε αντικειμενική αδυναμία εκπλήρωσής της, όπως σε περιπτώσεις εποχικών επιχειρήσεων. Στην έννοια του ίδιου αριθμού θέσεων εργασίας δεν συμπεριλαμβάνονταν οι αποχωρούντες οικειοθελώς από την εργασία τους, οι αποχωρούντες λόγω συνταξιοδότησης, καθώς και οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου των οποίων η σύμβαση εργασίας λήγει κατά τη διάρκεια του ανωτέρω χρονικού διαστήματος των 30 ημερών.

B. Αποζημίωση ειδικού σκοπού

Οι εργαζόμενοι των οποίων οι συμβάσεις εργασίας τελούσαν σε αναστολή δικαιούνταν την αποζημίωση ειδικού σκοπού, κατ' αναλογία των ημερών διάρκειας της αναστολής των συμβάσεων εργασίας, με βάση υπολογισμού το ποσό των πεντακοσίων τριάντα τεσσάρων (534) ευρώ, που αντιστοιχεί στις τριάντα (30) ημέρες.

Η αποζημίωση προβλεπόταν να είναι αφορολόγητη, ανεκχώρητη και ακατάσχετη στα χέρια του Δημοσίου ή τρίτων, μη υποκείμενη σε οποιαδήποτε κράτηση, τέλος ή εισφορά, συμπεριλαμβανομένης και της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης του άρθρου 43 Α του Ν. 4172/2013 (Α' 167). Επίσης προβλεπόταν ότι δεν δεσμεύεται και δεν συμψηφίζεται με βεβαιωμένα χρέη προς τη φορολογική διοίκηση και το Δημόσιο εν γένει, τους δήμους, τις περιφέρειες, τα ασφαλιστικά ταμεία ή τα πιστωτικά ιδρύματα.

ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟ ΧΡΟΝΙΚΟ ΔΙΑΣΤΗΜΑ ΝΟΕΜΒΡΙΟΥ 2020-ΜΑΡΤΙΟΥ 2021

Αρχές του Νοεμβρίου του 2020 η χώρα τέθηκε εκ νέου σε lock down και η δραστηριότητα σχεδόν του συνόλου των επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα αναστάλη προσωρινά· αυτή συνεχίζεται μέχρι και σήμερα. Ως προς το μέτρο της αναστολής των συμβάσεων, συνοπτικά προβλέπονται τα εξής:

A. i. Οι επιχειρήσεις ιδιωτικού τομέα που αναστέλλουν τη λειτουργία της έδρας ή των υποκαταστημάτων τους με εντολή δημόσιας αρχής υποχρεωτικά:

- **Θέτουν σε αναστολή συμβάσεις εργασίας εργαζομένων τους που έχουν προσληφθεί έως και την 4η Νοεμβρίου 2020 (και έως την 31η Ιανουαρίου για τις αναστολές του Μαρτίου 2021) ή παρατείνουν την αναστολή των συμβάσεων εργασίας των εργαζομένων τους οι οποίοι έχουν ήδη τεθεί σε αναστολή.**
- **Θέτουν σε αναστολή τις συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου εργαζομένων που λήγουν μετά την ημερομηνία αναστολής της λειτουργίας των επιχειρήσεων-εργοδοτών με εντολή δημόσιας αρχής. Μετά το πέρας του διαστήματος της αναστολής οι συμβάσεις εργασίας θα συνεχίζονται για τον συμφωνηθέντα χρόνο που υπολείπεται, εκτός εάν συντρέχει αντικειμενική αδυναμία εκπλήρωσής της.**
- **Θέτουν σε αναστολή τις συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ορισμένου των εργαζομένων που επιδοτούνται από το «Ανοιχτό Πρόγραμμα 100.000 νέων επιδοτούμενων θέσεων εργασίας».**

ii. Περαιτέρω οι επιχειρήσεις-εργοδότες των οποίων έχει ανασταλεί η λειτουργία με εντολή δημόσιας αρχής για τις περιπτώσεις εξαιρέσιμων δραστηριοτήτων από την απαγόρευση λειτουργίας τους έχουν τη δυνατότητα:

- **Να θέτουν εργαζομένους των οποίων οι συμβάσεις εργασίας δεν έχουν τεθεί σε αναστολή σε καθεστώς εξ αποστάσεως εργασίας, όταν αυτή δύναται να παρασχεθεί με τον συγκεκριμένο τρόπο, υποβάλλοντας το «Έντυπο 4.1.: Δήλωση εξ αποστάσεως εργασίας – Έντυπο ειδικού σκοπού του άρθρου 4 παρ. 2 της ΠΝΠ (Α 55/11.03.2020)» στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.**
- **Να προσλαμβάνουν εργαζομένους κάνοντας χρήση του προγράμματος «Ανοιχτό Πρόγραμμα 100.000 νέων επιδοτούμενων θέσεων εργασίας» μόνο για τις περιπτώσεις εξαιρέσιμων δραστηριοτήτων από την απαγόρευση λειτουργίας τους, βάσει ΚΑΔ. Οι συμβάσεις εργασίας αυτών των εργαζομένων δεν μπορούν να τεθούν σε αναστολή και ισχύουν τα αναφερόμενα στην προηγούμενη παράγραφο.**
- **Να υποβάλλουν υπεύθυνη δήλωση για την αναστολή συμβάσεων εργασίας των εργαζομένων τους είτε ως επιχειρήσεις των οποίων αναστέλλεται η λειτουργία με εντολή δημόσιας αρχής είτε ως πληττόμενες.**
- **Να προβαίνουν σε προσωρινή ανάκληση αναστολής συμβάσεων εργασίας εργαζομένων τους για κάλυψη έκτακτων, πρόσκαιρων, κατεπειγουσών και ανελαστικών αναγκών.**

Τέλος, οι ανωτέρω επιχειρήσεις-εργοδότες για όσο χρονικό διάστημα οι συμβάσεις των εργαζομένων τους τελούν σε αναστολή **υποχρεούνται να μην προβούν σε μειώσεις προσωπικού με καταγγελία σύμβασης εργασίας και σε περίπτωση πραγματοποίησής της αυτή είναι άκυρη.**

iii. Ακολούθως, οι πληττόμενες επιχειρήσεις-εργοδότες του ιδιωτικού τομέα έχουν τη δυνατότητα:

- Να θέτουν σε αναστολή ή να παρατείνουν την αναστολή συμβάσεων εργασίας των εργαζομένων τους που έχουν ήδη τεθεί σε αυτό το καθεστώς, ή και
- να θέτουν για πρώτη φορά σε αναστολή συμβάσεις εργασίας μέρους ή του συνόλου των

εργαζομένων τους που έχουν προσληφθεί έως και την 4η Νοεμβρίου 2020 (και έως την 31η Ιανουαρίου 2021 για τις αναστολές Μαρτίου 2021).

- Να θέτουν σε αναστολή και τις συμβάσεις εργασίας επιδοτούμενων εργαζομένων του προγράμματος «Ανοικτό Πρόγραμμα 100.000 νέων επιδοτούμενων θέσεων εργασίας», κάνοντας χρήση του μέτρου της αναστολής των συμβάσεων εργασίας των εργαζομένων τους σε ποσοστό 100%.
- Να θέτουν σε αναστολή και τις συμβάσεις εργασίας των εργαζομένων που έχουν ενταχθεί στο μηχανισμό «ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ».
- Να παρατείνουν την αναστολή των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου εργαζομένων ή και να θέτουν για πρώτη φορά ή εκ νέου σε αναστολή συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου εργαζομένων που έχουν προσληφθεί έως και την 4η Νοεμβρίου 2020 (και έως την 31η Ιανουαρίου 2021 για τις αναστολές Μαρτίου 2021). Σε κάθε περίπτωση, μετά το πέρας του διαστήματος της αναστολής ή της παράτασης της αναστολής, οι ανωτέρω συμβάσεις εργασίας συνεχίζονται για τον συμφωνηθέντα χρόνο που υπολείπεται, εκτός εάν συντρέχει αντικειμενική αδυναμία.
- **Να προβαίνουν σε ανάκληση της αναστολής των συμβάσεων εργασίας των εργαζομένων τους**, καθώς και να θέτουν εκ νέου σε αναστολή τις συμβάσεις εργασίας εργαζομένων τους ανεξάρτητα από το αν έχει ανακληθεί η αναστολή τους.
- Να κάνουν χρήση του μηχανισμού «ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ» για μέρος ή για το σύνολο των εργαζομένων τους των οποίων οι συμβάσεις εργασίας δεν τελούν σε αναστολή.

Περαιτέρω, οι πληττόμενες επιχειρήσεις υποχρεούνται:

- **Να εφαρμόζουν** για τους εργαζομένους των οποίων οι συμβάσεις εργασίας δεν έχουν τεθεί σε αναστολή το σύστημα της εξ αποστάσεως παροχής εργασίας σε όποιες περιπτώσεις η εργασία τους μπορεί να παρασχεθεί με αυτό το σύστημα.
- **Να μην προβούν**, για όσο χρονικό διάστημα οι συμβάσεις των εργαζομένων τους τελούν σε αναστολή, σε μειώσεις προσωπικού με καταγγελία σύμβασης εργασίας και σε περίπτωση πραγματοποίησής της αυτή να είναι άκυρη.
- **Να διατηρήσουν τον ίδιο αριθμό θέσεων εργασίας και με το ίδιο είδος σύμβασης εργασίας** για χρονικό διάστημα ίσο με το χρονικό διάστημα της αναστολής των συμβάσεων εργασίας των εργαζομένων τους. Η υποχρέωση αυτή δεν υφίσταται όταν συντρέχει αντικειμενική αδυναμία εκπλήρωσής της, όπως σε περιπτώσεις επιχειρήσεων που από τη μορφή, το είδος ή τη δραστηριότητά τους έχουν συγκεκριμένο χρόνο λειτουργίας. Στη δε έννοια του ίδιου αριθμού θέσεων εργασίας δεν συμπεριλαμβάνονται οι αποχωρούντες οικειοθελώς από την εργασία τους, οι αποχωρούντες λόγω συνταξιοδότησης ή θανάτου, καθώς και οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου των οποίων η σύμβαση εργασίας λήγει κατά τη διάρκεια του ανωτέρω χρονικού διαστήματος.

Β. Αποζημίωση ειδικού σκοπού

Οι εργαζόμενοι των οποίων οι συμβάσεις εργασίας τελούν σε αναστολή δικαιούνται να λάβουν αποζημίωση ειδικού σκοπού, κατ' αναλογία των ημερών διάρκειας της αναστολής των συμβάσεων εργασίας τους, με βάση υπολογισμού το ποσό των 534,00 € που αντιστοιχεί σε τριάντα (30) ημέρες.

Η αποζημίωση είναι αφορολόγητη, ανεκχώρητη και ακατάσχετη στα χέρια του Δημοσίου ή τρίτων, κατά παρέκκλιση κάθε γενικής και ειδικής διάταξης, ενώ δεν υπόκειται σε οποιαδήποτε κράτηση, τέλος ή εισφορά, συμπεριλαμβανομένης και της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης του άρθρου Α43 του Ν. 4172/2013 (Α' 167), δεν δεσμεύεται και δεν συμψηφίζεται με βεβαιωμένα χρέη προς τη φορολογική διοίκηση και το Δημόσιο εν γένει, τους δήμους, τις περιφέρειες, τα ασφαλιστικά ταμεία ή τα πιστωτικά ιδρύματα.

Η δαπάνη για την αποζημίωση ειδικού σκοπού, κατ' αναλογία του χρονικού διαστήματος αναστολής, καλύπτεται από τον κρατικό προϋπολογισμό.

Επισημαίνεται ότι επίκειται η δημοσίευση της ΚΥΑ για τη ρύθμιση των θεμάτων της αναστολής των συμβάσεων εργασίας και της αποζημίωσης ειδικού σκοπού κατά το μήνα Απρίλιο 2021.

Από την παρουσίαση των ρυθμίσεων ανά χρονική περίοδο προκύπτει ότι τόσο για τις επιχειρήσεις των οποίων η λειτουργία αναστάλη με εντολή δημόσιας αρχής όσο και για τις πληττόμενες το μέτρο της αναστολής των συμβάσεων φαίνεται πως αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα μέτρα για τη βιωσιμότητά τους, αφού ουσιαστικά τις απαλλάσσει από το βάρος επιχειρηματικού κινδύνου μειώνοντας το εργατικό κόστος.

Από την πλευρά όμως των εργαζομένων, φαίνεται ότι το μέτρο δεν είναι επαρκές, κυρίως λόγω του ύψους της καταβαλλόμενης από τον κρατικό προϋπολογισμό αποζημίωσης ειδικού σκοπού. Πέραν αυτού όμως, παρατηρήθηκαν καθυστερήσεις στην καταβολή αυτής ή ακόμη και περιπτώσεις μη καταβολής της, καίτοι αποδεδειγμένα ο εργαζόμενος ήταν δικαιούχος. Επιπλέον, στους δικαιούχους της αποζημίωσης παρέχεται πλήρης ασφαλιστική κάλυψη από τον κρατικό προϋπολογισμό, όπου αρχικά βάση υπολογισμού ήταν ο ονομαστικός μισθός των εργαζομένων, ενώ μετέπειτα το ύψος της αποζημίωσης, γεγονός που επηρεάζει τις συντάξιμες αποδοχές.

Ακολούθως, από την αρχή της επιβολής του μέτρου της αναστολής παρατηρήθηκαν φαινόμενα καταστρατήγησής του από μερίδα εργοδοτών. Ειδικότερα, εργοδότες έθεταν σε αναστολή εργαζομένους, παρ' όλα αυτά απαιτούσαν να συνεχίζουν αυτοί να προσφέρουν την εργασία τους.

Η αναστολή εργασίας προτάθηκε ως το κυρίως μέτρο για την αντιμετώπιση της υγειονομικής κρίσης λόγω του κορονοϊού. Ωστόσο, η θεσμοθέτησή της ήταν μάλλον ατελής, καθώς στην πράξη παρατηρήθηκε ευρύτατη στρέβλωση και κατάχρηση του μηχανισμού: μεγάλος αριθμός εργαζομένων υποχρεώθηκε από τους εργοδότες να παρέχει κανονικά την εργασία του παρά το γεγονός ότι είχε τεθεί σε αναστολή εργασίας. Μάλιστα, δεν έλειψε το φαινόμενο οι εργοδότες να συμψηφίζουν το ποσό της αποζημίωσης ειδικού σκοπού με την αμοιβή του εργαζομένου για την εργασία την οποία είχε παράσχει ή να απαιτούν από τον εργαζόμενο να τους καταβάλλει τη διαφορά μεταξύ του ποσού της αναστολής και των αποδοχών του σε περίπτωση που οι τελευταίες υπολείπονταν. Στη δημιουργία και όξυνση του φαινομένου συνέβαλε το γεγονός ότι η αναστολή της εργασίας δηλωνόταν από τον εργοδότη μετά την έναρξή της –συχνά και έπειτα από 1,5 μήνα– σε συνδυασμό με τη δυνατότητα του εργαζομένου να μετακινείται για λόγους εργασίας με απλές χειρόγραφες βεβαιώσεις (και όχι αποκλειστικά με έντυπα εκδοθέντα απευθείας από το ΕΡΓΑΝΗ).

Τέλος, όσον αφορά τις ρήτρες διατήρησης θέσεων, πρόκειται για ρήτρες που –παρά το γεγονός ότι έχουν στόχο τη δέσμευση των επιχειρήσεων-εργοδοτών ως προς την ύπαρξη θέσεων εργασίας– στην πράξη δεν παρέχουν ασφάλεια στους εργαζομένους.

Από τα πρώτα μέτρα που ελήφθησαν για τον περιορισμό της εξάπλωσης του κορονοϊού ήταν η αναστολή λειτουργίας των διδακτικών μονάδων πρωτοβάθμιας, δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (δημόσιας και ιδιωτικής). Ως συνέπεια αυτού, θεσπίστηκε για τους μισθωτούς γονείς η άδεια ειδικού σκοπού, ώστε να παραμείνουν στο σπίτι μαζί με τα παιδιά τους.

Η ειδική αυτή άδεια αποτελεί δικαίωμα του εργαζόμενου γονέα και χορηγείται **υπό τις εξής προϋποθέσεις:**

Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να είναι γονείς, φυσικοί/θετοί ή ανάδοχοι, παιδιού το οποίο: **α)** είναι εγγεγραμμένο σε βρεφικό ή βρεφονηπιακό ή παιδικό σταθμό ή **β)** φοιτά σε σχολικές μονάδες υποχρεωτικής εκπαίδευσης ή **γ)** φοιτά σε ειδικό σχολείο ή σχολική μονάδα ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης. Σε περίπτωση τέκνων με αναπηρία, θα πρέπει να είναι ωφελούμενα σε δομές παροχής υπηρεσιών ανοικτής φροντίδας ατόμων με αναπηρία.

Περαιτέρω προβλέφθηκε ότι η ύπαρξη δικαιώματος κανονικής άδειας αποτελεί προϋπόθεση για τη λήψη άδειας ειδικού σκοπού. Θα πρέπει δηλαδή ο εργαζόμενος να πληροί τις νόμιμες προϋποθέσεις λήψης ετήσιας κανονικής άδειας, τουλάχιστον 6 ημερών για εξαήμερη εργασία και 5 ημερών για πενήμερη εργασία. Σε περίπτωση που δεν πληρούνται οι εν λόγω προϋποθέσεις, τότε δικαιούται την άδεια ειδικού σκοπού κατ' αναλογία των δικαιούμενων ημερών κανονικής άδειας.

Η άδεια αυτή **-4 συνολικά ημερών-** αποτελείται από 3 ημέρες άδειας ειδικού σκοπού και από 1 ημέρα από την κανονική άδεια του μισθωτού. **Το σχήμα αυτό επαναλαμβάνεται για όσο χρειαστεί μέχρι τη λήξη των έκτακτων και προσωρινών μέτρων λόγω του κορονοϊού.** Μπορεί δε να χορηγηθεί και τμηματικά, με ελάχιστη διάρκεια τεσσάρων (4) ημερών σύμφωνα με το σχήμα 3 ημέρες ειδικού σκοπού και 1 ημέρα κανονικής άδειας. **Οι χορηγούμενες ημέρες κανονικής άδειας αφαιρούνται από το σύνολο των δικαιούμενων ημερών κανονικής άδειας.**

Ωστόσο, λόγω παράτασης της χρονικής διάρκειας των προσωρινών και έκτακτων μέτρων για εργαζομένους που έχουν ήδη εξαντλήσει το δικαίωμα της ετήσιας κανονικής άδειας για το 2020, γίνεται αποδεκτό ότι κατά την τέταρτη μέρα του ανωτέρω σχήματος μπορεί να δηλωθεί οποιαδήποτε άλλη νόμιμη άδεια δικαιούται ο εργαζόμενος, είτε αυτή χορηγείται με αποδοχές είτε χωρίς αποδοχές, όπως π.χ. άδεια για την παρακολούθηση της σχολικής επίδοσης των παιδιών, άδεια λόγω ασθένειας τέκνου, άδεια άνευ αποδοχών.

Η άδεια χορηγείται κατόπιν αίτησης του εργαζομένου, ο δε εργοδότης οφείλει να την εγκρίνει εφόσον πληρούνται οι προϋποθέσεις για τη λήψη της.

Ακολουθως προβλέφθηκε ότι:

- **Εάν και οι δύο γονείς εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα στον ίδιο ή σε διαφορετικό εργοδότη,** η άδεια είτε χορηγείται αποκλειστικά στον ένα γονέα είτε την μοιράζονται οι δύο σε διαστήματα τα οποία κοινοποιούνται/γνωστοποιούνται στον εργοδότη με υπεύθυνη δήλωση.
- **Εάν ο ένας γονέας εργάζεται στον ιδιωτικό τομέα και άλλος στο Δημόσιο,** η άδεια είτε χορηγείται αποκλειστικά στον ένα γονέα είτε θα μοιραστεί σε διαστήματα τα οποία κοινοποιούνται/γνωστοποιούνται στον εργοδότη με υπεύθυνη δήλωση.
- **Εάν και οι δύο γονείς εργάζονται στον δημόσιο τομέα,** η άδεια είτε χορηγείται αποκλειστικά στον ένα γονέα είτε θα μοιραστεί σε διαστήματα τα οποία κοινοποιούνται/γνωστοποιούνται στον εργοδότη με υπεύθυνη δήλωση. Το χρονικό διάστημα χρήσης της άδειας δεν μπορεί να είναι μικρότερο των 4 ημερών ανά γονέα.
- Την άδεια ειδικού σκοπού δικαιούται και ο γονέας που απασχολείται στον ιδιωτικό τομέα, ακόμη και εάν ο άλλος γονέας είναι ελεύθερος επαγγελματίας.
- **Εάν ένας από τους δύο γονείς δεν εργάζεται** (είτε διότι βρίσκεται σε νόμιμη άδεια, είτε λόγω αναστολής εργασίας, είτε λόγω ανεργίας), **ο εργαζόμενος γονέας δεν δικαιούται την άδεια**

ειδικού σκοπού, εκτός εάν ο σύζυγος που δεν εργάζεται νοσηλεύεται για οποιονδήποτε λόγο, ή νοσεί από τον κορωνοϊό, ή είναι άτομο με αναπηρία και λαμβάνει επίδομα από τον ΟΠΕΚΑ (Οργανισμός Προνοιακών Επιδομάτων και Κοινωνικής Αλληλεγγύης).

- Σε περίπτωση διαζυγίου ή διάστασης των γονέων, το δικαίωμα της άδειας ασκείται αποκλειστικά από το γονέα που έχει την επιμέλεια ή τη γονική μέριμνα του παιδιού, εκτός αν τα εν λόγω δικαιώματα ασκούνται από κοινού και από τους δύο γονείς, οπότε η άδεια είτε χορηγείται αποκλειστικά στον ένα γονέα είτε μοιράζεται σε διαστήματα τα οποία κοινοποιούνται/γνωστοποιούνται στον εργοδότη τους με υπεύθυνη δήλωση.
- Σε περίπτωση γέννησης τέκνου εκτός γάμου, ή εκτός συμφώνου συμβίωσης, ή σε περίπτωση θανάτου του άλλου γονέα, η άδεια ειδικού σκοπού χορηγείται άνευ άλλης προϋπόθεσης στο μονογονέα.
- Εάν ο ένας από τους δύο γονείς εργάζεται με τηλεργασία, ο έτερος γονέας εάν εργάζεται στον ιδιωτικό τομέα δικαιούται την άδεια ειδικού σκοπού. Αντίθετα, εάν εργάζεται στον δημόσιο τομέα, δεν την δικαιούται.

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.

Όσον αφορά τις αποδοχές του 4ημέρου, ορίζεται ότι από τις 3 ημέρες τις αποδοχές των δύο (2) ημερών οφείλει ο εργοδότης, ενώ της τρίτης το κράτος. Ειδικότερα, προβλέφθηκε ότι οι επιχειρήσεις-εργοδότες καταβάλλουν στους εργαζομένους το σύνολο των ημερομισθίων και τις οφειλόμενες εισφορές και κρατήσεις, το δε ποσό της τρίτης ημέρας καταβάλλεται μεταγενέστερα στον εργοδότη από το Υπουργείο Εργασίας.

Περαιτέρω, με το **άρθρο 16 του Ν. 4722/2020** προβλέφθηκε ειδική άδεια για τους γονείς εργαζόμενους λόγω νόσησης των τέκνων από τον κορωνοϊό COVID -19. Η εν λόγω άδεια προβλέπεται ως ειδική άδεια για την ασθένεια των τέκνων για δεκατέσσερις (14) ημέρες ή και για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα σε περίπτωση που αυτό κρίνεται απαραίτητο με ιατρική γνωμάτευση ή σε περίπτωση νοσηλείας τέκνου. **Η άδεια αυτή χορηγείται επιπρόσθετα προς άλλες άδειες που αφορούν στην ασθένεια ή στη νοσηλεία τέκνων** και ανεξάρτητα από άλλα μέτρα για την αντιμετώπιση και τον περιορισμό της διάδοσης του κορωνοϊού COVID-19 στην αγορά εργασίας. Για τη χορήγησή της δεν απαιτείται προϋπηρεσία.

Οι γονείς εργαζόμενοι, κατά τη διάρκεια της εν λόγω άδειας, λαμβάνουν αποδοχές: κατά τα δύο τρίτα (2/3) από τον εργοδότη και κατά το ένα τρίτο (1/3) από τον τακτικό προϋπολογισμό, μετά από διασταύρωση με τα στοιχεία των Υπουργείων Οικονομικών, Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Εσωτερικών.

Τέλος, με τις υπ' αριθμ. οικ. **39683/1259/1.10.2020 και 46621/1415/12-11-2020** Εγκυκλίου του Υπουργείου Εργασίας διευκρινίστηκαν τα εξής ειδικότερα ζητήματα:

- σε περίπτωση αναστολής λειτουργίας σχολικών μονάδων ή μονάδων φροντίδας παιδιού, καθώς και τμημάτων αυτών **λόγω εμφάνισης επιβεβαιωμένου ή ύποπτου κρούσματος κορωνοϊού COVID-19**, ο εργαζόμενος γονέας ενημερώνει τον εργοδότη προσκομίζοντας με κάθε πρόσφορο μέσο σχετική βεβαίωση από την οικεία σχολική μονάδα ή μονάδα φροντίδας του παιδιού ότι έχει ανασταλεί η λειτουργία συνολικά της δομής ή τμήματος αυτής, λόγω εμφάνισης επιβεβαιωμένου ή ύποπτου κρούσματος COVID-19, στην οποία αναφέρεται το συγκεκριμένο χρονικό διάστημα αναστολής λειτουργίας της εξαιτίας του οποίου έχει συσταθεί αρμοδίως στα παιδιά ή και στους γονείς αυτών κατ' οίκον παραμονή.
- σε περίπτωση που το παιδί το οποίο φοιτά στο δημοτικό σχολείο τίθεται σε κατ' οίκον περιορισμό, **έπειτα από επαφή του με επιβεβαιωμένο κρούσμα εντός της σχολικής μονάδας**, όπως τμήμα του ολοήμερου σχολείου ή μαθήματα ειδικότητας (π.χ. γαλλικών ή γερμανικών), τα οποία τα παιδιά παρακολουθούν διατμηματικά, εξαιτίας του οποίου αναστέλλεται η λειτουργία του τμήματος, το οποίο παρακολούθησε το παιδί που νόσησε, αλλά και το παιδί που τίθεται σε κατ' οίκον περιορισμό, χωρίς ωστόσο να ανασταλεί η λειτουργία του βασικού τμήματος στο οποίο φοιτά το τελευταίο, ο εργαζόμενος γονέας δύναται να παρέχει εξ αποστάσεως εργασία με χρήση ηλεκτρονικών μέσων για το διάστημα αυτό. Εφόσον δεν είναι εφικτή η παροχή εξ αποστάσεως εργασίας τότε, δικαιούται να λάβει

άδεια ειδικού σκοπού. Στην περίπτωση αυτή τα σχολεία θα πρέπει να χορηγούν στους γονείς σχετικές βεβαιώσεις.

- σε περίπτωση που εκτός από το παιδί και ο ίδιος ο εργαζόμενος γονέας απαιτείται να τεθεί σε περιορισμό, κατόπιν οδηγιών του Ε.Ο.Δ.Υ. τότε ο εργαζόμενος απουσιάζει δικαιολογημένα από την εργασία του σύμφωνα με το άρθρο 15 του ν. 4722/2020 και με απόφαση του εργοδότη δύναται να παρέχει εξ αποστάσεως εργασία με χρήση ηλεκτρονικών μέσων για το διάστημα αυτό. Εφόσον δεν είναι εφικτή η παροχή εξ αποστάσεως εργασίας τότε, μετά τη λήξη του κατ' οίκον περιορισμού του ο εργαζόμενος αναπληρώνει το ήμισυ των ωρών που αντιστοιχούν στις εργάσιμες ημέρες παραμονής του κατ' οίκον, κατά μία (1) ώρα ημερησίως, σε άλλες εργάσιμες ημέρες, από τη λήξη του περιορισμού του εργαζόμενου μέχρι τη συμπλήρωση του ημίσεος των ωρών που αντιστοιχούν στις εργάσιμες ημέρες παραμονής κατ' οίκον. Ο εν λόγω χρόνος αναπλήρωσης δεν λογίζεται ως υπερεργασία ή υπερωριακή απασχόληση, σε περίπτωση πλήρους απασχόλησης, ούτε ως πρόσθετη εργασία, σε περίπτωση μερικής απασχόλησης. Ο εργαζόμενος δεν δικαιούται, κατά τον χρόνο αναπλήρωσης του ημίσεος των εργάσιμων ωρών που αντιστοιχούν στο χρονικό διάστημα παραμονής κατ' οίκον, καμία προσαύξηση ή αμοιβή για πρόσθετη εργασία. Σε κάθε περίπτωση όμως πρέπει να τηρούνται οι σχετικές προστατευτικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας για τα χρονικά όρια εργασίας των εργαζομένων.

Περαιτέρω, με το **άρθρο 16 του Ν. 4722/2020** προβλέφθηκε ειδική άδεια σε εργαζόμενους γονείς λόγω νόσησης των τέκνων από τον κορονοϊό COVID-19. Η εν λόγω άδεια προβλέπεται ως ειδική άδεια για την ασθένεια των τέκνων **για δεκατέσσερις (14) ημέρες ή και για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα** σε περίπτωση που αυτό κρίνεται απαραίτητο με ιατρική γνωμάτευση ή σε περίπτωση νοσηλείας τέκνου. **Η άδεια αυτή χορηγείται επιπρόσθετα προς άλλες άδειες που αφορούν την ασθένεια ή τη νοσηλεία τέκνων** και ανεξάρτητα από άλλα μέτρα για την αντιμετώπιση και τον περιορισμό της διάδοσης του κορονοϊού COVID-19 στην αγορά εργασίας. Για τη χορήγησή της δεν απαιτείται προϋπηρεσία.

Οι γονείς εργαζόμενοι, κατά τη διάρκεια της εν λόγω άδειας, λαμβάνουν αποδοχές: κατά τα δύο τρίτα (2/3) από τον εργοδότη και κατά το ένα τρίτο (1/3) από τον τακτικό προϋπολογισμό, έπειτα από διασταύρωση με τα στοιχεία των Υπουργείων Οικονομικών, Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Εσωτερικών.

Η άδεια ειδικού σκοπού χορηγήθηκε στους εργαζομένους ως μέτρο υγιεινής και ασφάλειας προκειμένου να αντιμετωπιστεί η εξάπλωση του κορονοϊού. Με τη λήψη της άδειας ειδικού σκοπού ο εργαζόμενος αναλώνει ένα μέρος της ετήσιας άδειας αναψυχής σύμφωνα με τις ρυθμίσεις που υιοθετήθηκαν. Αυτή η νομοθετική επιλογή είναι αμφίβολο αν είναι συμβατή με το εθνικό και ενωσιακό εργατικό δίκαιο, σύμφωνα με το οποίο ο εργαζόμενος δεν δύναται να λάβει άδεια αναψυχής σε χρόνο που ο ίδιος δεν επιλέγει και για άλλο σκοπό από αυτόν της αναψυχής. Είναι αμφίβολο επίσης αν συμβαδίζει με τις διατάξεις περί υγιεινής και ασφάλειας, οι οποίες επιβάλλουν το βάρος των μέτρων να το φέρει ο εργοδότης και μόνο.

Ως τηλεργασία ορίζεται «η μορφή οργάνωσης ή/και εκτέλεσης εργασίας που χρησιμοποιεί τεχνολογίες πληροφορικής βάσει μιας σύμβασης ή σχέσης εργασίας, όπου μια εργασία η οποία θα μπορούσε να εκτελεστεί στις εγκαταστάσεις του εργοδότη εκτελείται, σε τακτική βάση, εκτός αυτών των εγκαταστάσεων».

Σύμφωνα με το γενικό θεσμικό πλαίσιο, η τηλεργασία **έχει οικειοθελή χαρακτήρα**, μπορεί να αποτελεί μέρος της αρχικής περιγραφής της θέσης εργασίας του εργαζομένου ή μπορεί να υπάρξει συμφωνία εκ των υστέρων. Και στις δύο περιπτώσεις ο εργοδότης παρέχει στον τηλεεργαζόμενο τις προσήκουσες γραπτές πληροφορίες σύμφωνα με το ΠΔ 156/1994, συμπεριλαμβανομένων των πληροφοριών σχετικά με τις ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις, την περιγραφή της εργασίας προς εκτέλεση κ.λπ.

Ένα εκ των μέτρων που προκρίθηκαν από την αρχή της επιβολής μέτρων πρόληψης της πανδημίας ήταν η εκτέλεση της εργασίας εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη, με το σύστημα της εξ αποστάσεως εργασίας και συνήθως με τη χρήση των τεχνολογιών της πληροφορικής. Όπως διευκρινίστηκε, η κυριότερη μορφή εξ αποστάσεως εργασίας είναι η τηλεργασία και για τις ανάγκες της παρούσας παραγράφου οι δύο έννοιες θεωρείται ότι ταυτίζονται. Το μέτρο της εξ αποστάσεως παροχής εργασίας κρίθηκε ως ιδιαίτερα σημαντικό και αποτελεσματικό τόσο για την προστασία των ίδιων των εργαζομένων, ώστε να μην καταστούν κρίκος της αλυσίδας διάδοσης του ιού, όσο και για τη συνέχιση της λειτουργίας των επιχειρήσεων και των δημοσίων υπηρεσιών.

Ειδικότερα, με την ΠΝΠ στις **11.3.2020** ορίστηκε ότι, κατ' αρχάς έως τις 11.4.2020 ή/και για όσο διάστημα διαρκούν τα έκτακτα και προσωρινά μέτρα, ο εργοδότης δύναται με απόφασή του να καθορίζει ότι η εργασία –για μέρος ή για όλο το προσωπικό– θα πραγματοποιείται με το σύστημα της εξ αποστάσεως εργασίας (τηλεργασία). Για την έκτακτη αυτή περίοδο, η επιλογή της οργάνωσης συστήματος τηλεργασίας έχασε τον οικειοθελή της χαρακτήρα³ και εντάχθηκε **στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη**. Ο εργαζόμενος οφείλει να δεχτεί την προσωρινή μεταβολή του τόπου παροχής της εργασίας του για όσο διάστημα ισχύουν τα έκτακτα μέτρα.

Κατά την πρώτη περίοδο εφαρμογής των περιοριστικών μέτρων (Μάρτιος-Ιούλιος 2020) το μέτρο της τηλεργασίας μπορούσε να συνδυαστεί με την άδεια ειδικού σκοπού που δικαιούνται οι εργαζόμενοι γονείς, δεν μπορούσαν όμως τα δύο μέτρα (τηλεργασία και άδεια ειδικού σκοπού) να ισχύουν ταυτόχρονα.

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι οι εργαζόμενοι με το σύστημα της εξ αποστάσεως παροχής εργασίας εξαιρούνται από κάθε άλλο ειδικό μηχανισμό στήριξης ακόμα και αν οι εργοδότες τους έχουν παύσει τη λειτουργία τους με εντολή της δημόσιας αρχής και λαμβάνουν κανονικά τις αποδοχές τους.

Μετά την πρώτη περίοδο εφαρμογής του μέτρου της εξ αποστάσεως παροχής εργασίας (Μάρτιος – Ιούλιος 2020) και επειδή ο κίνδυνος εξάπλωσης του κορωνοϊού παρέμενε υψηλός, κατέστη αναγκαία η περαιτέρω προστασία των εργαζομένων που ανήκουν στις ευπαθείς ομάδες. Έτσι, με το άρθρο 8 της από 22.8.2020 ΠΝΠ (ΦΕΚ Α 161) θεσπίστηκε η υποχρέωση του εργοδότη για αποδοχή του αιτήματος του εργαζομένου που ανήκει στις ευπαθείς ομάδες να παρέχει τηλεργασία, εφόσον υφίσταται η δυνατότητα αυτή.

Στη συνέχεια, στις 23.9.2020 **με το άρθρο 235** του Ν. 4727/2020 (ΦΕΚ Α 184) «Ψηφιακή Διακυβέρνηση (Ενσωμάτωση στην ελληνική νομοθεσία της Οδηγίας [ΕΕ] 2016/2102 και της Οδηγίας [ΕΕ] 2019/1024) – Ηλεκτρονικές Επικοινωνίες (Ενσωμάτωση στο ελληνικό δίκαιο της Οδηγίας [ΕΕ] 2018/1972) και άλλες διατάξεις» **ορίστηκε ότι**: «Για επιτακτικούς λόγους προστασίας της δημόσιας υγείας έναντι του κορωνοϊού COVID-19, τίθενται οι εξής κανόνες ως προς την οργάνωση του τόπου και του χρόνου εργασίας: Σε εργαζομένους επιχειρήσεων-εργοδοτών του ιδιωτικού τομέα εφαρμόζεται υποχρεωτικά σύστημα εξ αποστάσεως παροχής εργασίας σε όποιες περιπτώσεις η εργασία τους μπορεί να παρασχεθεί με αυτό το σύστημα, σε ποσοστό 40% επί του συνολικού αριθμού αυτών των εργαζομένων».

¹ Άρθρο 5 Ν. 3863/2010 (ΦΕΚ Α' 115), Εθνική Γενική Συλλογή Σύμβαση Εργασίας 2006-2007: Η τηλεργασία ήταν δικαίωμα που μπορούσε να ασκηθεί από τον εργαζόμενο.

Για την ορθή τήρηση του παραπάνω μέτρου οι επιχειρήσεις-εργοδότες υποχρεούνταν –εντός εικοσιτετραώρου από τη δημοσίευση του νόμου στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως– να προαναγγείλουν στο πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων την εξ αποστάσεως εργασία του 40% των εργαζομένων τους για τους οποίους μπορεί να εφαρμοστεί το μέτρο αυτό και για το σύνολο του οριζόμενου χρονικού διαστήματος στο παρόν, συμπληρώνοντας το Έντυπο 4.1 «ΔΗΛΩΣΗ ΕΞ ΑΠΟΣΤΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΕΝΤΥΠΟ ΕΙΔΙΚΟΥ ΣΚΟΠΟΥ της παρ. 2 του άρθρου 4 της από 11.3.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου (Α΄ 55), η οποία κυρώθηκε με το άρθρο 2 του Ν. 4682/2020 (Α΄ 76).

Σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 235 του Ν. 4727/2020, η μη τήρηση του μέτρου της τηλεργασίας επέσυρε πρόστιμο τριών χιλιάδων (3.000) ευρώ στην επιχείρηση-εργοδότη, κατόπιν σχετικού ελέγχου από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

Το μέτρο της τηλεργασίας εφαρμόστηκε με το προβλεπόμενο από το νόμο ποσοστό του 40% αρχικά στις περιφερειακές ενότητες που είχαν ενταχθεί στο αυξημένο επίπεδο συναγερμού έως την θέση σε ισχύ της ΥΑ 44921/1377/2.11.2020 (ΦΕΚ Β΄ 4830), με την οποία κατ' εξουσιοδότηση της παραγράφου (γ) του άρθρου 235 του Ν. 4727/2020 αυξήθηκε το ποσοστό των τηλεεργαζομένων **από 40% σε 50% και το μέτρο επεκτάθηκε σε όλη την επικράτεια.**

Η εξ αποστάσεως εργασία εφαρμόστηκε **και στον δημόσιο τομέα.** Ειδικά για την περίοδο Σεπτεμβρίου-Οκτωβρίου 2020, ανάλογα με το επιδημιολογικό επίπεδο στο οποίο βρισκόταν μια περιοχή, ίσχυαν διαφορετικά ποσοστά ως προς την παροχή εξ αποστάσεως εργασίας στις δημόσιες υπηρεσίες. Έτσι, (α) στις περιοχές με **χαμηλό** επιδημιολογικό επίπεδο απασχολούνταν με **τηλεργασία** μόνο οι υπάλληλοι που ανήκαν στις **ευπαθείς ομάδες** (ομάδες αυξημένου κινδύνου), (β) σε περιοχές με **μέτριο** επιδημιολογικό επίπεδο προβλεπόταν **υποχρεωτική τηλεργασία** σε ποσοστό **20%** επιπλέον των υπαλλήλων που ανήκαν σε ομάδα αυξημένου κινδύνου, (γ) σε περιοχές με **υψηλό** επιδημιολογικό επίπεδο προβλεπόταν **υποχρεωτική τηλεργασία** σε ποσοστό **40%** επιπλέον των υπαλλήλων που ανήκαν σε ομάδα αυξημένου κινδύνου, ενώ τέλος (δ) σε περιοχές που είχαν ενταχθεί στο **πολύ υψηλό** επιδημιολογικό επίπεδο η παροχή εργασίας με **αυτοπρόσωπη παρουσία** ήταν η **εξαιρέση** και αφορούσε το απολύτως απαραίτητο για τη λειτουργία της υπηρεσίας προσωπικό, ενώ ήταν **υποχρεωτική η παροχή εξ αποστάσεως εργασίας ανεξαρτήτως ποσοστού.**

Για την εύρεση του ποσοστού των τηλεεργαζομένων δεν υπολογίζονταν οι υπάλληλοι οι οποίοι τελούσαν σε οποιαδήποτε άδεια ή ανήκαν σε ομάδες αυξημένου κινδύνου που απουσιάζουν με ειδική άδεια απουσίας – είτε παρέχουν εξ αποστάσεως εργασία είτε όχι.

Στη συνέχεια, με την ΔΙΔΑΔ/Φ.69/132/οικ.20413/3.11.2020 **επανακαθορίστηκε στο 50% το ποσοστό για την υποχρεωτική εξ αποστάσεως εργασία,** εφόσον συνάδει με τη φύση των καθηκόντων των υπαλλήλων. Με την ΥΑ διευκρινίστηκε εκ νέου ότι για τον υπολογισμό του ποσοστού αυτού λαμβάνονται υπόψη μόνο οι εν τοις πράγμασι δυνάμενοι να παρέχουν εργασία εξ αποστάσεως βάσει των αρμοδιοτήτων και των καθηκόντων που ασκούν. Δεν συμπεριλαμβάνονται στο συγκεκριμένο ποσοστό οι ανήκοντες σε ομάδες αυξημένου κινδύνου οι οποίοι απουσιάζουν με ειδική άδεια απουσίας, έστω και εάν παρέχουν εξ αποστάσεως εργασία. Δεν συνυπολογίζονται επίσης οι απουσιάζοντες με οποιαδήποτε άλλη άδεια κατά το ως άνω χρονικό διάστημα, συμπεριλαμβανομένων όσων υπαλλήλων του Δημοσίου τελούν σε άδεια ειδικού σκοπού.

Το παραπάνω ποσοστό τηλεεργαζομένων παραμένει σε ισχύ, ενώ με την ΥΑ Δ1α/ΓΠ.οικ.3060/15.1.2021 «Έκτακτα μέτρα προστασίας της δημόσιας υγείας από τον κίνδυνο περαιτέρω διασποράς του κορονοϊού COVID-19 στο σύνολο της επικράτειας για το διάστημα από τη Δευτέρα 18 Ιανουαρίου 2021 και ώρα 6:00 έως και τη Δευτέρα 25 Ιανουαρίου 2021 και ώρα 6:00» (ΦΕΚ Β΄ 89) **επανακαθορίστηκαν για τον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα τα 2 κύρια μέτρα που συνδυάζουν και την τηλεργασία ως εξής:** (α) *Υποχρεωτική προστασία υπαλλήλων που ανήκουν σε ομάδες αυξημένου κινδύνου με χορήγηση ειδικής άδειας απουσίας και παροχή τηλεργασίας, όπου είναι εφικτό.* (β) *Υποχρεωτική τηλεργασία στο μέγιστο δυνατό ποσοστό, εφόσον συνάδει με τη φύση των καθηκόντων, επιπλέον των υπαλλήλων που ανήκουν σε ομάδα αυξημένου κινδύνου.* Για το δεύτερο μέτρο, όσον αφορά τις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα, η ακριβής διατύπωση είναι «υποχρεωτική τηλεργασία [...] ανεξαρτήτως εάν αφορά ευάλωτη/αυξημένου κινδύνου ομάδα».

Από την παραπάνω παρουσίαση καθίσταται σαφές ότι –ανάλογα με το βαθμό επικινδυνότητας της διασποράς του κορονοϊού και λαμβάνοντας υπόψη την πορεία εξέλιξης του φαινομένου– αυξάνεται ή μειώνεται ή καθίσταται υποχρεωτική η παροχή τηλεργασίας.

Τέλος, η δυνατότητα του εργοδότη να καθορίζει με απόφασή του ότι η εργασία που παρέχεται από τον εργαζόμενο στον προβλεπόμενο από την ατομική σύμβαση τόπο εργασίας θα πραγματοποιείται με το σύστημα της εξ αποστάσεως εργασίας παρατείνεται μέχρι και την **30ή Απριλίου 2021**.

4.1. Κριτικές σκέψεις για το μέτρο της τηλεργασίας

Στη συγκυρία της πανδημίας το σύστημα της εξ αποστάσεως εργασίας διασφάλισε σε μια μερίδα των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα το εισόδημά τους, πρόσφερε προστασία των εργαζομένων που ανήκουν στις ευπαθείς ομάδες, διευκόλυνε τη φροντίδα παιδιών, ιδίως στις περιόδους που τα σχολεία παρέμειναν κλειστά, κ.ά. Από την άλλη πλευρά, λόγω και της βίαιης εφαρμογής της, σε αρκετές περιπτώσεις οδήγησε σε διαρκή διαθεσιμότητα του εργαζομένου, σε εξαντλητική επιτήρηση και τελικά παραβίαση του ορίου της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Με βάση τα παραπάνω, βάσιμα θα μπορούσαμε να πιθανολογήσουμε ότι στο επόμενο διάστημα κάποιοι εργαζόμενοι θα επιδιώκουν και κάποιοι θα απορρίπτουν την τηλεργασία· μέσα από το πρίσμα αυτό καθίσταται αναγκαία η λεπτομερής ρύθμιση των όρων της.

Ιδιαίτερα σημαντικός για όλα τα παραπάνω κρίνεται ο ρόλος των συνδικάτων. Και τούτο διότι η πανδημία, μεταξύ άλλων, ανέδειξε και την ανάγκη ενός αποτελεσματικού συστήματος κοινωνικής προστασίας και τόνισε την αναγκαιότητα συλλογικής απάντησης στα ζητήματα που ξαφνικά και σε ένα βαθμό βίαια ανέκυψαν στο χώρο της εργασίας. Η ΓΣΕΕ έγκαιρα κατάρτισε και έδωσε στη δημοσιότητα αναλυτικές προτάσεις, προκειμένου να ρυθμιστούν συνολικά τα αποτελέσματα που επιφέρει ειδικά η τηλεργασία (<https://gsee.gr/?p=37197>).

Κεντρικά σημεία της πρότασης της ΓΣΕΕ για τη ρύθμιση της τηλεργασίας είναι: (α) Η ενημέρωση των σωματείων και των εργαζομένων ως προς τις ρυθμίσεις που ήδη είναι σε ισχύ και αναφέρονται ανωτέρω, με σκοπό την υποστήριξή τους στη διεκδίκηση των δικαιωμάτων τους. (β) Η επικαιροποίηση του ορισμού της τηλεργασίας, ώστε να περιλαμβάνει κάθε σύμβαση ή σχέση εργασίας που παρέχεται με τεχνολογίες πληροφοριών και επικοινωνίας από την οικία του εργαζομένου ή από μία ή περισσότερες τοποθεσίες καθ' όλη τη διάρκεια του χρόνου εργασίας ή για μέρος αυτής, σε κανονική βάση, συμπεριλαμβανομένης και της εργασίας μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας. (γ) Η ενίσχυση της προστασίας των τηλεεργαζομένων και η θωράκισή τους απέναντι στην εργοδοτική αυθαιρεσία και παραβατικότητα ως προς τη χρήση της τηλεργασίας με νέες ρυθμίσεις όπως:

- Αποκλειστική ρύθμιση της τηλεργασίας μέσω συλλογικών συμβάσεων εργασίας με συγκεκριμένο ρυθμιστικό περιεχόμενο, ώστε το σχήμα τηλεργασίας να είναι συγκεκριμένο, προβλέψιμο και ελέγξιμο. Στις επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις στις οποίες η εργασία δεν παρέχεται στο σύνολό της από απόσταση ο αριθμός των τηλεεργαζομένων δεν μπορεί να υπερβαίνει σε ποσοστό το 10% του συνόλου του προσωπικού της επιχείρησης.
- Αναγνώριση του δικαιώματος του τηλεεργαζομένου στην ψηφιακή αποσύνδεση μετά το πέρας του χρόνου εργασίας του και αντίστοιχης υποχρέωσης του εργοδότη για σεβασμό των περιόδων ανάπαυσης, άδειας και προσωπικής και οικογενειακής ζωής των τηλεεργαζομένων. Υποχρεωτική αναφορά του δικαιώματος ψηφιακής αποσύνδεσης στη γραπτή συμφωνία τηλεργασίας.
- Πρόσθετες εγγυήσεις για τη διασφάλιση του οικειοθελούς χαρακτήρα της απασχόλησης με τηλεργασία, των ορίων και της διαφάνειας των όρων εργασίας του τηλεεργαζομένου, με δυνατότητα βελτίωσης μέσω ΣΣΕ.

Η ανάδειξη των κινδύνων που σχετίζονται με τη θεσμοθέτηση της τηλεργασίας καθιστά επιτακτικό τον ουσιαστικό κοινωνικό διάλογο, ώστε να ενισχυθούν και να κατοχυρωθούν άμεσα τα σχετικά ατομικά και συλλογικά εργασιακά δικαιώματα και να προστατευθούν οι εργαζόμενοι.

Με το άρθρο 31 του Ν. 4690/2020 (ΦΕΚ Α 1041/30.5.2020), όπως τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε με μεταγενέστερες διατάξεις, θεσπίστηκε στις 30.6.2020 μηχανισμός ενίσχυσης της απασχόλησης με τη μορφή οικονομικής ενίσχυσης βραχυχρόνιας εργασίας, που καλείται «ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ», με σκοπό τη διατήρηση των θέσεων εργασίας στον ιδιωτικό τομέα. Οι προϋποθέσεις εφαρμογής του μέτρου έχουν ως εξής:

1. Πεδίο εφαρμογής:

Στο μηχανισμό ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ δύνανται να ενταχθούν οι εργαζόμενοι που είχαν ενεργή εργασιακή σχέση, πλήρους απασχόλησης, έως και τις 31.1.2021. Επομένως, δεν εντάσσεται στο μηχανισμό προσωπικό που προσλήφθηκε από την 1η.2.2021 και μετά, ούτε προσωπικό το οποίο στις 31.1.2021 απασχολούνταν με μερική εργασία. Εντάσσονται επίσης οι εποχικά εργαζόμενοι με σύμβαση πλήρους απασχόλησης, με δικαίωμα υποχρεωτικής επαναπρόσληψης, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία, σε επιχειρήσεις-εργοδότες κύριων ή μη κύριων ξενοδοχειακών και τουριστικών καταλυμάτων και τουριστικών λεωφορείων, εποχικής λειτουργίας. Δεν εντάσσονται εργαζόμενοι των οποίων η σύμβαση εργασίας τελεί σε αναστολή, όπως επίσης εργαζόμενοι του ευρύτερου δημόσιου τομέα και επιχειρήσεων του κεφαλαίου Α του Ν. 3429/2005.

Από την πλευρά των εργοδοτών, δικαίωμα ένταξης στον μηχανισμό έχουν όλες οι επιχειρήσεις της χώρας συνεχούς ή εποχικής λειτουργίας, ανεξαρτήτως ΚΑΔ, υπό τις εξής προϋποθέσεις: α) Οι επιχειρήσεις – εργοδότες που υποχρεούνται σε υποβολή περιοδικής δήλωσης ΦΠΑ πρέπει να παρουσιάζουν μείωση κατά 20% τουλάχιστον του κύκλου εργασιών ΦΠΑ σε σχέση με τον κύκλο εργασιών αναφοράς, ανάλογα με τον μήνα ένταξη τους στην ρύθμιση, όπως αναλυτικά προσδιορίζεται στο νόμο· β) Οι επιχειρήσεις – εργοδότες που δεν υποχρεούνται σε υποβολή δήλωσης ΦΠΑ ή απαλλάσσονται από τον ΦΠΑ, πρέπει να παρουσιάζουν μείωση κατά 20% τουλάχιστον των ακαθάριστων εσόδων σε σχέση με τα ακαθάριστα έσοδα αναφοράς προγενέστερου διαστήματος, όπως αναλυτικά προσδιορίζεται στο νόμο.

2. Σκοπός της ρύθμισης & υποχρεώσεις επιχειρήσεων-εργοδοτών:

Σύμφωνα με το άρθρο 31 του Ν. 4690/2020, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, ο μηχανισμός δημιουργήθηκε για να παρασχεθεί οικονομική στήριξη στους εργαζομένους στους οποίους επιβάλλεται μειωμένη απασχόληση προκειμένου για τη διατήρηση των θέσεων πλήρους εργασίας στον ιδιωτικό τομέα.

Απαγορεύεται η απόλυση εργαζομένων που εντάσσονται στο μηχανισμό για το χρονικό διάστημα ένταξης καθενός σε αυτό, ενώ σε περίπτωση καταγγελίας σύμβασης εργασίας αυτή θεωρείται άκυρη.

Οι επιχειρήσεις-εργοδότες που κάνουν χρήση των μέτρων επιδότησης ασφαλιστικών εισφορών υποχρεούνται για την περίοδο ένταξης στο μηχανισμό ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ να διατηρήσουν τον ίδιο αριθμό προσωπικού. Στην έννοια του ίδιου αριθμού προσωπικού δεν συμπεριλαμβάνονται οι αποχωρούντες οικειοθελώς από την εργασία τους, οι αποχωρούντες λόγω συνταξιοδότησης, οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου των οποίων η σύμβαση εργασίας λήγει μετά την ένταξη στο μηχανισμό, οι εργαζόμενοι που βρίσκονταν σε αναστολή και οι περιπτώσεις λύσης της σύμβασης εργασίας λόγω θανάτου του εργαζομένου.

Περαιτέρω προβλέπεται ότι ο εργοδότης υποχρεούται να διατηρήσει τον ονομαστικό μισθό των εργαζομένων που μετέχουν στο μηχανισμό για όσο διάστημα εντάσσονται σε αυτόν. Επομένως, δεν είναι δυνατή η μείωση των αποδοχών των εργαζομένων κατά το διάστημα αυτό ούτε με δική τους συναίνεση.

3. Τρόπος λειτουργίας του μηχανισμού ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ:

Οι εργοδότες δύνανται, με μονομερή απόφασή τους, να μειώσουν το χρόνο εβδομαδιαίας εργασίας των μισθωτών που εντάσσονται στο μηχανισμό μέχρι 50%, είτε για μέρος των εργαζομένων τους είτε για το σύνολο του προσωπικού, ανάλογα με τις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης. Η μείωση του χρόνου εργασίας δεν μεταβάλλει τη σύμβαση εργασίας σε μερικής

απασχόλησης για το χρονικό διάστημα που οι εργοδότες κάνουν χρήση του μέτρου.

Στους εργαζομένους αυτούς καταβάλλεται οικονομική ενίσχυση βραχυχρόνιας εργασίας, η οποία ανέρχεται σε ποσοστό 60% επί των καθαρών αποδοχών τους, που αντιστοιχούν στο χρόνο κατά τον οποίο δεν εργάζονται. Σε περίπτωση που οι καθαρές αποδοχές των εργαζομένων –συμπεριλαμβανομένης της ενίσχυσης του 60%– υπολείπονται του καθαρού νομοθετημένου μισθού ή ημερομισθίου, η διαφορά που προκύπτει αναπληρώνεται από τον κρατικό προϋπολογισμό. Επίσης καταβάλλεται αναλογία του επιδόματος αδείας και του επιδόματος Χριστουγέννων έτους 2020, υπολογιζόμενα επί της οικονομικής ενίσχυσης βραχυχρόνιας εργασίας.

Οι ασφαλιστικές εισφορές που αφορούν το διάστημα ένταξης στο μηχανισμό, έπειτα από πρόσφατη νομοθέτηση, καλύπτονται από τον κρατικό προϋπολογισμό σε ποσοστό 100%.

4. Διάρκεια λειτουργίας του μηχανισμού ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ

Η διάρκεια του μηχανισμού ορίζεται από τις 15.6.2020 έως τις 30.6.2021. Οι επιχειρήσεις εντάσσονται για έναν ή περισσότερους μήνες εντός του ανωτέρω χρονικού διαστήματος.

5. Διαδικασία ένταξης στο μηχανισμό

Οι εργοδότες υποβάλλουν υπεύθυνη δήλωση ένταξης στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ και στην ΑΑΔΕ για την έγκριση ένταξης στο μηχανισμό ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ, δηλώνοντας τα απαιτούμενα κατά το νόμο στοιχεία. Εφόσον η αίτηση απορριφθεί, τότε οι εργοδότες –αν έχουν ήδη επιβάλει το μέτρο της μειωμένης εργασίας στους μισθωτούς– υποχρεούνται να τους καταβάλουν τις πλήρεις αποδοχές τους. Αν εγκριθεί η αίτηση, οι εργοδότες υποβάλλουν τα στοιχεία των εργαζομένων που εντάσσονται στο μηχανισμό και ενημερώνουν σχετικά το σύστημα ΕΡΓΑΝΗ. Σημειωτέον ότι πριν από τη μείωση του χρόνου απασχόλησης θα πρέπει να έχει ενημερωθεί το σύστημα ΕΡΓΑΝΗ.

Η οικονομική ενίσχυση των εργαζομένων καταβάλλεται εντός του πρώτου 10ημέρου κάθε επόμενου μήνα εφαρμογής του μηχανισμού.

6. Παρατηρήσεις ως προς την λειτουργία του μηχανισμού

Η δυνατότητα λειτουργίας των επιχειρήσεων με προσωπικό ασφαλούς λειτουργίας παρατηρήθηκε ότι κατέληγε σε ανεπιχειρήσιμα αποτελέσματα για τους πλέον χαμηλόμισθους (αμειβόμενους με το βασικό μισθό) εργαζομένους σε σχέση με την αναστολή εργασίας. Τούτο συνέβαινε καθώς το προσωπικό που εντασσόταν στο σύστημα ασφαλούς λειτουργίας λάμβανε αποδοχές μόνο για το διάστημα παροχής εργασίας. Έτσι, ένας εργαζόμενος παρέχοντας εργασία κατά 50% λάμβανε το ήμισυ των αποδοχών του, το οποίο συχνά υπολείπονταν σημαντικά σε σχέση με το ποσό που λάμβανε άλλος εργαζόμενος της ίδιας ή άλλης επιχείρησης ευρισκόμενος σε καθεστώς αναστολής εργασίας και ο οποίος απείχε πλήρως από την εργασία του. Το μειονέκτημα αυτό διορθώθηκε με την αντικατάσταση του συστήματος εργασίας με προσωπικό ασφαλούς λειτουργίας από το μηχανισμό ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ, καθώς προβλέφθηκε μερική αναπλήρωση του εισοδήματος για το χρόνο μη απασχόλησης. Αξίζει να αναφερθεί ότι αμφότερες οι δυνατότητες δεν έτυχαν ιδιαίτερης αποδοχής από τους εργοδότες, οι οποίοι στο μεγαλύτερο μέρος τους απείχαν από το να τις αξιοποιήσουν.

5.1. Λειτουργία επιχείρησης με προσωπικό ασφαλούς λειτουργίας από 20.3.2020 έως 15.6.2020

Με το άρθρο ένατο της από 20.3.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου (ΦΕΚ Α 68/20.3.2020), η οποία κυρώθηκε με το άρθρο 1 του Ν. 4683/2020, προβλέφθηκε η δυνατότητα του εργοδότη να λειτουργεί την επιχείρησή του με προσωπικό ασφαλούς λειτουργίας, το οποίο θα απασχολείται με μειωμένη εργασία, και συγκεκριμένα εκ περιτροπής, για τουλάχιστον δύο εβδομάδες το μήνα. Το μέτρο αυτό καταργήθηκε με το άρθρο 31 του Ν. 4690/2020 (ΦΕΚ Α 1041/30.5.2020), οπότε και από τις 15.6.2020 δεν είναι δυνατή η επιβολή του. Επί του μέτρου αυτού παρατίθενται οι εξής διευκρινίσεις:

1. Πεδίο εφαρμογής:

Η δυνατότητα λειτουργίας με προσωπικό ασφαλούς λειτουργίας προβλέφθηκε με την από 15.3.2020 Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου για όλες τις επιχειρήσεις. Στην υπ' αρ. 13564/Δ1.4770 (ΦΕΚ Β 1161/3.4.2020) αναφέρεται ότι υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του μέτρου οι επιχειρήσεις των οποίων ο Κωδικός Αριθμός Δραστηριότητας συγκαταλέγεται μεταξύ των

2. Μονομερής επιβολή του μέτρου

Το μέτρο επιβαλλόταν μονομερώς από τον εργοδότη, χωρίς δηλαδή να απαιτείται η συναίνεση του μισθωτού.

3. Σκοπός της επιβολής του μέτρου

Ο σκοπός επιβολής του μέτρου ήταν η αντιμετώπιση και ο περιορισμός της διασποράς του κορονοϊού COVID-19. Με τη μεταγενέστερη, από 3.4.2020, αιτιολογική έκθεση της ΠΝΠ διευκρινίστηκε ότι το εν λόγω μέτρο εφαρμοζόταν για την αντιμετώπιση της μείωσης του κύκλου εργασιών της επιχείρησης λόγω των έκτακτων και προσωρινών μέτρων για την αντιμετώπιση και τον περιορισμό της διάδοσης του κορονοϊού.

4. Προσωπικό ασφαλούς λειτουργίας απασχολούμενο σε σύστημα εκ περιτροπής:

Στον ανωτέρω τρόπο οργάνωσης εντασσόταν τουλάχιστον το 50% του προσωπικού της επιχείρησης. Ο εργοδότης δεν μπορούσε να απασχολεί χαμηλότερο αριθμό εργαζομένων από τους μισούς.

Κάθε εργαζόμενος ο οποίος υπαγόταν στο μέτρο εργαζόταν, κατ' ελάχιστον, δύο εβδομάδες με περίοδο αναφοράς το μήνα, συνεχόμενα ή διακεκομμένα, ώστε το προσωπικό να απασχολείται εναλλάξ είτε ανά μία είτε ανά δύο εβδομάδες. Δεν ήταν δυνατή η απασχόληση του μισθωτού για κάποιες μόνο ημέρες την εβδομάδα ακόμη και αν συμπληρονόταν ο αριθμός των αντίστοιχων ημερών εργασίας.

Ο προγραμματισμός του προσωπικού γινόταν από τον εργοδότη ανά εβδομάδα και εντός του πρώτου δεκαημέρου του επόμενου μήνα από τη θέση του μέτρου σε εφαρμογή, με δήλωση στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

5. Διάρκεια του μέτρου λειτουργίας με προσωπικό ασφαλείας

Ο εργοδότης μπορούσε οποτεδήποτε να προσφύγει στο μέτρο λειτουργίας της επιχείρησης με προσωπικό ασφαλούς λειτουργίας, εφόσον ο ΚΑΔ της επιχείρησής του περιλαμβανόταν μεταξύ των πληττόμενων επιχειρήσεων και για όσο χρόνο υπάγονται.

6. Συνδυασμός του μέτρου ασφαλούς λειτουργίας με αυτό της αναστολής εργασιακών σχέσεων ή/και της μεταφοράς προσωπικού σε άλλη επιχείρηση του ομίλου

Ήταν δυνατή η χρησιμοποίηση από τον εργοδότη τόσο του μέτρου της ασφαλούς λειτουργίας όσο και εκείνου της αναστολής εργασιακών σχέσεων. Οποσδήποτε αφορούσε επιχειρήσεις στις οποίες ήταν δυνατή η χρήση του μέτρου της αναστολής, δηλαδή για πληττόμενες βάσει του Κωδικού Αριθμού Δραστηριότητας. Στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης μπορούσε να αναστείλει τις συμβάσεις εργασίας έως το ήμισυ του προσωπικού του, ώστε να θέσει το υπόλοιπο προσωπικό σε καθεστώς εκ περιτροπής εργασίας. Επίσης ήταν δυνατή η χρησιμοποίηση παράλληλα του μέτρου μεταφοράς προσωπικού σε επιχείρηση εντός του ίδιου επιχειρηματικού ομίλου.

7. Δυνατότητα απολύσεων κατά την εφαρμογή του μέτρου:

Καθ' όλη τη διάρκεια εφαρμογής του μέτρου, ο εργοδότης υποχρεούνταν να διατηρήσει τον ίδιο αριθμό εργαζομένων με αυτόν της έναρξης εφαρμογής του προγράμματος, αλλά και συγκεκριμένα τους ίδιους εργαζομένους και με τους ίδιους όρους εργασίας. Απαγορευόταν ρητά να προβεί σε καταγγελία των συμβάσεων εργασίας για το σύνολο του προσωπικού, ενώ σε περίπτωση πραγματοποίησής της αυτή θεωρούνταν άκυρη, ανεξαρτήτως του λόγου καταγγελίας. Από τη συγκεκριμένη ρύθμιση εξαιρούνταν η περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας με οικειοθελή αποχώρηση και η λύση σύμβασης ένεκα συνταξιοδότησης.

Επίσης, δεν ήταν επιτρεπτή η μεταβολή των όρων εργασίας των μισθωτών, ούτε κατόπιν συμφωνίας τους.

Κατ' ορθή ερμηνεία της διάταξης, κατά τη διάρκεια απαγόρευσης μεταβολής του αριθμού των εργαζομένων είναι δυνατή η πρόσληψη νέων εργαζομένων και άρα η αύξηση του εργατικού δυναμικού, καθώς η απαγόρευση στοχεύει να αποτρέψει την απώλεια θέσεων εργασίας και όχι τη δημιουργία νέων.

8. Ύψος των αποδοχών των εργαζομένων:

Κατά τη διάρκεια εφαρμογής του μέτρου, οι εργαζόμενοι αμείβονταν ανάλογα με το χρόνο απασχόλησής τους. Δεδομένου ότι εργάζονταν κατ' ελάχιστον δύο εβδομάδες το μήνα (περίπου), λάμβαναν τουλάχιστον το ήμισυ των αποδοχών τους.

9. Δικαίωμα λήψης αποζημίωσης ειδικού σκοπού:

Ο εργαζόμενος επιχείρησης που έκανε χρήση του μέτρου ασφαλούς λειτουργίας δεν δικαιούνταν το επίδομα ειδικού σκοπού των 800,00 ευρώ, καθώς λάμβανε τις αποδοχές της μειωμένης απασχόλησης. Το μέτρο ενδεχομένως να προκάλεσε ανεπιεική αποτελέσματα, αφού αρκετοί εργαζόμενοι ενδέχεται να εισέπραξαν χαμηλότερα ποσά από το επίδομα ειδικού σκοπού, το οποίο ανερχόταν σε 800,00 ευρώ για 45 ημέρες.

Κεφάλαιο II

Μέτρα στήριξης των εργαζομένων στον τουρισμό και στο χώρο της τέχνης και του πολιτισμού, των ξεναγών και των τουριστικών συνοδών

Οι νέες οικονομικές συνθήκες και οι δυσμενείς συνέπειες των μέτρων αντιμετώπισης του κορονοϊού COVID-19 έπληξαν σε πολύ μεγάλο βαθμό τους εργαζομένους στους τομείς του τουρισμού, της τέχνης και του πολιτισμού. Σημαντικές ομάδες εργαζομένων –όπως οι εποχικά εργαζόμενοι στον τουρισμό, οι επαγγελματίες στο χώρο της τέχνης και του πολιτισμού, οι ξεναγοί και οι τουριστικοί συνοδοί– έμειναν απροστάτευτοι απέναντι στις πρωτόγνωρες οικονομικές συνθήκες. Με ειδικές ρυθμίσεις επιχειρήθηκε μέχρι ένα βαθμό να περιοριστούν οι δυσμενείς οικονομικές επιπτώσεις στους παραπάνω πληττόμενους κλάδους. Οι εν λόγω ρυθμίσεις, που παρατίθενται στις επόμενες σελίδες σε μια προσπάθεια κωδικοποίησης των σχετικών ΚΥΑ και των εγκυκλίων που δημοσιεύτηκαν, παρέχουν ένα επίπεδο προστασίας των εργαζομένων, στο οποίο διαπιστώνεται αναμφισβήτητα το περιθώριο συμπληρωματικών και βελτιωτικών παρεμβάσεων, ειδικά σε μια περίοδο που οι εργαζόμενοι στο χώρο του τουρισμού και της τέχνης αντιμετωπίζουν έντονο πρόβλημα διαβίωσης και πλήθος εργοδοτικών αυθαιρεσιών.

1 Μέτρα στήριξης εποχικά εργαζομένων στον τομέα του τουρισμού

Πρόκειται για τους εργαζομένους που απασχολούνται εποχικά κατ' επάγγελμα σε κύρια και μη κύρια ξενοδοχειακά και τουριστικά καταλύματα και για τους οδηγούς τουριστικών λεωφορείων, για τους οποίους υπήρχε υποχρέωση επαναπρόσληψης κατά την τρέχουσα τουριστική περίοδο, καθώς επίσης για τους εργαζομένους που απασχολούνται κατ' επάγγελμα σε επιχειρήσεις του τουρισμού και επισιτισμού που λειτουργούν εποχικά και για τους οποίους δεν υπήρχε υποχρέωση επαναπρόσληψης. Λόγω του εποχικού χαρακτήρα της παροχής εργασίας, το δικαίωμα αναστολής των συμβάσεων εργασίας και η πρόβλεψη παροχής αποζημίωσης ειδικού σκοπού ολοκληρώθηκαν στο τέλος του Οκτωβρίου 2020.

1.1. Εργαζόμενοι με δικαίωμα υποχρεωτικής επαναπρόσληψης σε επαναλειτούργουσες επιχειρήσεις εποχικής λειτουργίας κατά τη θερινή τουριστική περίοδο 2020

Οι εργοδότες-επιχειρήσεις κύριων και μη κύριων ξενοδοχειακών και τουριστικών καταλυμάτων, εποχικής λειτουργίας, που επαναλειτούργησαν κατά τη θερινή τουριστική περίοδο 2020 είχαν την υποχρέωση κατά την επαναλειτουργία τους να επαναπροσλάβουν τους ίδιους εργαζομένους οι οποίοι απασχολήθηκαν κατά τη θερινή τουριστική περίοδο του έτους 2019 και που συνέχιζαν να επιθυμούν να εργαστούν στους ίδιους εργοδότες. Η υποχρέωση αυτή ίσχυε και για όσους εργαζομένους δεν εκδήλωσαν με οποιονδήποτε τρόπο την πρόθεσή τους να επαναπροσληφθούν στον ίδιο εργοδότη έως την ημερομηνία επαναλειτουργίας της επιχείρησης κατά τη φετινή τουριστική περίοδο.

Το ίδιο ίσχυε και για τους εργοδότες-επιχειρήσεις τουριστικών λεωφορείων, εποχικής λειτουργίας, που επαναλειτούργησαν κατά τη θερινή τουριστική περίοδο 2020. Είχαν και εκείνοι την υποχρέωση κατά την επαναλειτουργία τους να επαναπροσλάβουν τους ίδιους εργαζομένους που απασχολήθηκαν κατά τη θερινή τουριστική περίοδο του έτους 2019 και εξακολουθούσαν να επιθυμούν να εργαστούν στους ίδιους εργοδότες. Η υποχρέωση αυτή ίσχυε και για όσους εργαζομένους δεν εκδήλωσαν με οποιονδήποτε τρόπο την πρόθεσή τους να επαναπροσληφθούν στον ίδιο εργοδότη έως την ημερομηνία επαναλειτουργίας της επιχείρησης κατά την τρέχουσα τουριστική περίοδο.

(Α). Αναστολή συμβάσεων εργασίας

Οι ανωτέρω εργοδότες-επιχειρήσεις, σύμφωνα με την ΚΥΑ 23102/477/2020, αρχικά είχαν τη δυνατότητα να θέτουν σε αναστολή τις συμβάσεις εργασίας μέρους ή του συνόλου του προσωπικού της επιχείρησής τους από την ημερομηνία επαναπρόσληψής τους και μέχρι 30/9/2020, ανεξαρτήτως της χρονικής διάρκειας απασχόλησής τους κατά την προηγούμενη

περίοδο. Σε αναστολή σύμβασης εργασίας μπορούσε να τεθεί ο ίδιος αριθμός εργαζομένων που απασχολήθηκαν κατά μέσο όρο κατά τα δύο προηγούμενα έτη (2018-2019) και κατ' ανώτατο όριο οι εργαζόμενοι που απασχολήθηκαν κατά τη θερινή τουριστική περίοδο του έτους 2019. Η παραπάνω δυνατότητα αναστολής των συμβάσεων εργασίας παρατάθηκε με το άρθρο 124 του Ν. 4714/2020 για μέρος ή για το σύνολο των εργαζομένων τους που είχαν προσληφθεί έως και την 10η Αυγούστου 2020, για τους μήνες Αύγουστο και Σεπτέμβριο 2020. Μάλιστα, οι παραπάνω επιχειρήσεις-εργοδότες είχαν την υποχρέωση, για όσο χρονικό διάστημα έκαναν χρήση του μέτρου της αναστολής των συμβάσεων εργασίας μέχρι τις 30.09.2020, να μην προβούν σε μειώσεις του προσωπικού τους με καταγγελία των συμβάσεων εργασίας· διαφορετικά, οι καταγγελίες αυτές θα ήταν άκυρες.

(B). Αποζημίωση ειδικού σκοπού

Οι εργαζόμενοι των οποίων οι συμβάσεις εργασίας τέθηκαν σε αναστολή κατά τα ανωτέρω ορίστηκαν δικαιούχοι της αποζημίωσης ειδικού σκοπού ύψους πεντακοσίων τριάντα τεσσάρων (534) ευρώ, ανά μήνα, για το χρονικό διάστημα από 1/6/2020 έως 30/9/2020, εφόσον δεν είχαν σύμβαση εξαρτημένης εργασίας σε άλλον εργοδότη.

Προκειμένου να ενισχυθούν οικονομικά και μετά τον Σεπτέμβριο 2020 οι εποχικά εργαζόμενοι με δικαίωμα υποχρεωτικής επαναπρόσληψης σε επιχειρήσεις-εργοδότες κύριων και μη κύριων ξενοδοχειακών και τουριστικών καταλυμάτων, καθώς και σε επιχειρήσεις-εργοδότες τουριστικών λεωφορείων οι οποίοι έλαβαν αποζημίωση ειδικού σκοπού λόγω αναστολής της σύμβασης εργασίας τους για όλη την περίοδο από 1/6/2020 έως 30/9/2020 ή μέρος της περιόδου αυτής, κρίθηκαν δικαιούχοι της αποζημίωσης ειδικού σκοπού έως και την 31η Οκτωβρίου 2020 (άρθρο 66 του πρόσφατου Νόμου 4745/2020 και ΚΥΑ 47167/1181/2020).

Επισημαίνεται ότι οι εργαζόμενοι σε εργοδότες-επιχειρήσεις κύριων και μη κύριων ξενοδοχειακών και τουριστικών καταλυμάτων και σε εργοδότες-επιχειρήσεις τουριστικών λεωφορείων, εποχικής λειτουργίας, που θα επαναλειτούργουσαν εντός των μηνών Ιουνίου-Ιουλίου-Αυγούστου-Σεπτεμβρίου 2020 διατηρούσαν το δικαίωμα να λάβουν την αποζημίωση ειδικού σκοπού τόσο για το χρονικό διάστημα από 1/6/2020 μέχρι την ημερομηνία επαναλειτουργίας της επιχείρησης όσο και για το χρονικό διάστημα από την οριστική διακοπή εργασιών της επιχείρησης έως 31/10/2020.

Σε κάθε περίπτωση, η αποζημίωση ειδικού σκοπού είναι ακατάσχετη, αφορολόγητη και δεν συμψηφίζεται με οποιαδήποτε οφειλή.

Η διαδικασία λήψης της αποζημίωσης ήταν ανάλογη με την περίοδο για την οποία ο δικαιούχος ζητούσε την αποζημίωση ειδικού σκοπού: Για την περίοδο την αναστολής έπρεπε να προηγηθεί δήλωση της επιχείρησης-εργοδότη στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ, κοινοποίησή της στον εργαζόμενο και συνακόλουθη δήλωση του εργαζομένου στην ηλεκτρονική πλατφόρμα (supportemployees.services.gov.gr) του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Για οποιαδήποτε άλλη περίοδο (όπως πριν από την επαναλειτουργία της επιχείρησης ή μετά τη διακοπή των εργασιών της) αρκούσε μονομερής υπεύθυνη δήλωση του εργαζομένου στην ηλεκτρονική πλατφόρμα του ειδικού μηχανισμού στήριξης των εργαζομένων (supportemployees.services.gov.gr), χωρίς να απαιτείται υπεύθυνη δήλωση εργοδότη.

(Γ). Δικαίωμα επαναπρόσληψης

Τονίζεται ότι οι εργαζόμενοι με δικαίωμα υποχρεωτικής επαναπρόσληψης σε εργοδότες-επιχειρήσεις κύριων και μη κύριων ξενοδοχειακών και τουριστικών καταλυμάτων και τουριστικών λεωφορείων, εποχικής λειτουργίας, των οποίων οι συμβάσεις εργασίας τέθηκαν σε αναστολή διατηρούν το δικαίωμα επαναπρόσληψης για τη θερινή τουριστική περίοδο 2021, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, σε συνδυασμό με τους σχετικούς όρους των ΣΣΕ.

(Δ). Ανάκληση αναστολής συμβάσεων εργασίας

Οριστική ανάκληση αναστολής: Οι εργοδότες-επιχειρήσεις κύριων και μη κύριων ξενοδοχειακών και τουριστικών καταλυμάτων που επαναλειτούργησαν κατά τη θερινή τουριστική περίοδο 2020 και έθεσαν σε αναστολή συμβάσεις εργασίας εργαζομένων κατά τα ανωτέρω είχαν υποχρέωση να προβαίνουν (με το ειδικά διαμορφωμένο έντυπο στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ) σε οριστική ανάκληση της αναστολής των συμβάσεων εργασίας μέρους ή του συνόλου των εργαζομένων, με βάση το ποσοστό πληρότητας της επιχείρησης, σταδιακά, ως εξής:

- με τη συμπλήρωση 20% της πληρότητας, οριστική ανάκληση της αναστολής τουλάχιστον του 1/3 των συμβάσεων εργασίας των ανωτέρω εργαζομένων,
- με τη συμπλήρωση 50% της πληρότητας, οριστική ανάκληση αναστολής τουλάχιστον των 2/3 των συμβάσεων εργασίας των ανωτέρω εργαζομένων,
- με τη συμπλήρωση 80% της πληρότητας, οριστική ανάκληση αναστολής όλων των συμβάσεων εργασίας των ανωτέρω εργαζομένων.

Αντίστοιχη υποχρέωση οριστικής ανάκλησης της αναστολής των συμβάσεων εργασίας μέρους ή του συνόλου των εργαζομένων, ανάλογα με τη λειτουργική τους πληρότητα, είχαν και οι εργοδότες-επιχειρήσεις τουριστικών λεωφορείων, εποχικής λειτουργίας, που επαναλειτούργησαν κατά τη θερινή τουριστική περίοδο 2020 και έθεσαν σε αναστολή συμβάσεις εργασίας εργαζομένων. Σε περίπτωση οριστικής ανάκλησης της σύμβασης εργασίας τους, η αποζημίωση ειδικού σκοπού υπολογιζόταν κατ' αναλογία των ημερών αναστολής, ενώ οι εργαζόμενοι δεν ήταν δυνατόν να τεθούν εκ νέου σε αναστολή.

Οριστική ανάκληση αναστολής σύμβασης εργασίας λάμβανε χώρα και με τη χρήση του μηχανισμού ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ. Όποτε οι επιχειρήσεις-εργοδότες επέλεξαν να υπαγάγουν στον εν λόγω μηχανισμό εργαζομένους των οποίων οι συμβάσεις εργασίας τελούσαν σε αναστολή, με την υποβολή αίτησης για την ένταξή τους στο μηχανισμό ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ η αναστολή της σύμβασης εργασίας λογιζόταν ως οριστικά ανακληθείσα από τη δηλωθείσα ημερομηνία ένταξής τους στο μηχανισμό και εφεξής.

Προσωρινή ανάκληση αναστολής: Οι ανωτέρω εργοδότες-επιχειρήσεις είχαν τη δυνατότητα να προβαίνουν σε προσωρινή ανάκληση αναστολής συμβάσεων εργασίας εργαζομένων τους για κάλυψη έκτακτων, πρόσκαιρων, κατεπειγουσών και ανελαστικών αναγκών, κατά τα οριζόμενα στο άρθρο δωδέκατο της από 1.5.2020 ΠΝΠ (Α' 90) και σε κάθε περίπτωση μετά την επαναπρόσληψή τους.

(Ε). Αυτοδίκαιη απόλυση από 1η Νοεμβρίου και επιδότηση ανεργίας

Οι παραπάνω εργαζόμενοι και δικαιούχοι της αποζημίωσης ειδικού σκοπού από την 1η Νοεμβρίου 2020 έως 31 Οκτωβρίου 2020 θεωρείται ότι είχαν απολυθεί αυτοδικαίως, χωρίς οποιαδήποτε άλλη ενέργεια καταγγελίας της σύμβασης εργασίας τους. Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων απέστειλε σχετικό αρχείο στον ΟΑΕΔ για τους δικαιούχους τακτικής επιδότησης ανεργίας. Με τη σειρά τους οι δικαιούχοι που είχαν αιτηθεί τη χορήγηση αποζημίωσης ειδικού σκοπού για το μήνα Οκτώβριο μπορούσαν να υποβάλουν αίτηση τακτικής επιδότησης λόγω ανεργίας στον ΟΑΕΔ. Οι αιτήσεις τακτικής επίδοσης των παραπάνω δικαιούχων υποβάλλονταν από την 1η Νοεμβρίου 2020 και γίνονταν αποδεκτές από τον ΟΑΕΔ ακόμη και αν είχαν υποβληθεί πριν από τη μονομερή υπεύθυνη δήλωση για την αποζημίωση ειδικού σκοπού.

Αντιμετώπιση προηγούμενης αίτησης επιδότησης ανεργίας: Στην περίπτωση δικαιούχων που υπέβαλαν μονομερείς υπεύθυνες δηλώσεις χορήγησης αποζημίωσης ειδικού σκοπού για το μήνα Οκτώβριο, προκειμένου να επωφεληθούν της παράτασης της ενίσχυσης, ενώ είχε ήδη εκδοθεί δελτίο ανεργίας και είχε υποβληθεί αίτηση για τακτική επιδότηση ανεργίας με εκλαμβανόμενη ημερομηνία λύσης εργασιακής σχέσης την 30ή Σεπτεμβρίου 2020, ο ΟΑΕΔ με το 71458/18.11.2020 έγγραφό του προβλέπει:

- Το δελτίο ανεργίας που εκδόθηκε με ημερομηνία λύσης της εργασιακής σχέσης την 30ή Σεπτεμβρίου 2020 ανακαλείται και αντίστοιχα απορρίπτεται η συνδεδεμένη με το δελτίο αυτό αίτηση τακτικής επιδότησης ανεργίας.
- Θα πρέπει να υποβληθεί εκ νέου αίτηση για δελτίο ανεργίας και για τακτική επιδότηση ανεργίας από 1η Νοεμβρίου 2020 και εξής, με βάση την 31η Οκτωβρίου 2020 ως ημερομηνία λύσης της εργασιακής τους σχέσης. Οι ασφαλισμένοι θα ενημερωθούν σχετικά μέσω αυτόματου ηλεκτρονικού ταχυδρομείου από τη δ/ση μηχανογράφησης του ΟΑΕΔ.
- Στην περίπτωση που η πρώτη αίτηση τακτικής επιδότησης ανεργίας έχει ήδη εγκριθεί, ανακαλείται η απόφαση ένταξης στην επιδότηση, καθώς η περίοδος χορήγησης της αποζημίωσης ειδικού σκοπού εξομοιώνεται με περίοδο απασχόλησης και καλύπτεται ασφαλιστικά.
- Τέλος, εάν έχει καταβληθεί ήδη η επιδότηση, θα γίνει καταλογισμός χρέους και συμψηφισμός αυτού με τη νέα επιδότηση που θα εγκριθεί.

1.2. Εργαζόμενοι με δικαίωμα υποχρεωτικής επαναπρόσληψης σε επιχειρήσεις εποχικής λειτουργίας που δεν επαναλειτούργησαν κατά τη θερινή τουριστική περίοδο 2020

Οι εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις-εργοδότες κύριων και μη κύριων ξενοδοχειακών και τουριστικών καταλυμάτων και τουριστικών λεωφορείων, εποχικής λειτουργίας, που δεν επαναλειτούργησαν κατά τη θερινή τουριστική περίοδο 2020, με δικαίωμα υποχρεωτικής επαναπρόσληψης, σύμφωνα με το άρθρο 8 του Ν. 1346/1983 (Α' 46), την παρ. 5 του άρθρου 38 του Ν. 1836/1989 (Α' 79), σε συνδυασμό με τους σχετικούς όρους συλλογικών συμβάσεων εργασίας που είναι σε ισχύ, ορίστηκαν δικαιούχοι της αποζημίωσης ειδικού σκοπού, αρχικά για το χρονικό διάστημα από 1.6.2020 έως 30.9.2020, εφόσον δεν είχαν άλλη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας σε άλλον εργοδότη. Με νεότερη ρύθμιση, όσοι από τους παραπάνω εργαζομένους έλαβαν αποζημίωση ειδικού σκοπού λόγω αναστολής της σύμβασης εργασίας τους για όλη την περίοδο από 1.6.2020 έως 30.9.2020 ή για μέρος της περιόδου αυτής κρίθηκαν δικαιούχοι της αποζημίωσης ειδικού σκοπού έως και την 31η Οκτωβρίου 2020.

Για την είσπραξη της αποζημίωσης ειδικού σκοπού, οι εργαζόμενοι υπέβαλαν υποχρεωτικά υπεύθυνη δήλωση του Ν. 1599/1986 (Α' 75), στην ηλεκτρονική πλατφόρμα του ειδικού μηχανισμού στήριξης των εργαζομένων (supportemployees.services.gov.gr), χωρίς να απαιτείται υπεύθυνη δήλωση εργοδότη.

Σημειώνεται ότι οι επιχειρήσεις-εργοδότες κύριων και μη κύριων ξενοδοχειακών και τουριστικών καταλυμάτων και τουριστικών λεωφορείων, εποχικής λειτουργίας, που δεν επαναλειτούργησαν κατά τη θερινή τουριστική περίοδο 2020 είχαν υποχρέωση να ενημερώσουν σχετικά τους εργαζομένους με κάθε πρόσφορο μέσο.

Από την 1η Νοεμβρίου 2020 και οι παραπάνω εργαζόμενοι και δικαιούχοι της αποζημίωσης ειδικού σκοπού έως την 31η Οκτωβρίου 2020 θεωρείται ότι έχουν απολυθεί αυτοδικαίως, χωρίς οποιαδήποτε άλλη ενέργεια καταγγελίας της σύμβασης εργασίας τους. Για να λάβουν τακτική επιδότηση λόγω ανεργίας από τον ΟΑΕΔ, οφείλουν να υποβάλουν στον Οργανισμό σχετική αίτηση από την 1η Νοεμβρίου 2020.

Εποχικά εργαζόμενοι του τουριστικού και επισιτιστικού κλάδου χωρίς δικαίωμα υποχρεωτικής επαναπρόσληψης .

Δικαιούχοι μηνιαίας έκτακτης αποζημίωσης ορίστηκαν οι εποχικά εργαζόμενοι του τουριστικού και επισιτιστικού κλάδου που πληρούσαν σωρευτικά τις ακόλουθες προϋποθέσεις:

1. Απασχολήθηκαν κατά το έτος 2019 με πλήρη ή μερική απασχόληση χωρίς να υπάρχει υποχρέωση επαναπρόσληψης κατά τις ισχύουσες διατάξεις.
2. Επιδότηθηκαν με βάση τις διατάξεις για την επιδότηση ανεργίας και έλαβαν:
 - τακτική επιδότηση ανεργίας διάρκειας τριών (3) μηνών και πέντε (5) ημερών κατά το χρονικό διάστημα από τον Σεπτέμβριο 2019 έως και τον Φεβρουάριο 2020 ή
 - τακτική επιδότηση ανεργίας της οποίας η διάρκεια σύμφωνα με την παρ. 9 του άρθρου 6 του Ν. 1545/1985 επιμηκύνθηκε κατά ένα (1) μήνα το χρονικό διάστημα από τον Σεπτέμβριο 2019 έως και τον Φεβρουάριο 2020.

Η έκτακτη αποζημίωση ανήλθε στο ύψος του τελευταίου μηνιαίου επιδόματος ανεργίας που έλαβε ο εποχικά εργαζόμενος και καταβλήθηκε μηνιαία για τους μήνες Ιούνιο, Ιούλιο και Αύγουστο 2020 στο δικαιούχο, εφόσον παρέμεινε εγγεγραμμένος άνεργος στο μητρώο ανέργων του ΟΑΕΔ για το ανωτέρω χρονικό διάστημα.

Η καταβολή της έκτακτης αυτής αποζημίωσης πραγματοποιήθηκε από τον ΟΑΕΔ κατόπιν έγκρισης από το ΔΣ του οργανισμού.

Στο επόμενο χρονικό διάστημα και ειδικά για τους μήνες Ιανουάριο και Φεβρουάριο 2021 ορίστηκαν δικαιούχοι αποζημίωσης ειδικού σκοπού με την ΚΥΑ με αριθ. 6995/231/15-02-2021:

1. οι εργαζόμενοι του τουριστικού κλάδου οι οποίοι απασχολήθηκαν με σχέση εξαρτημένης εργασίας σε τουριστικές επιχειρήσεις με ΚΑΔ 79.11 «Δραστηριότητες ταξιδιωτικών πρακτορείων», 79.12 «Δραστηριότητες γραφείων οργανωμένων ταξιδιών», και 79.90 «Άλλες δραστηριότητες υπηρεσιών κρατήσεων και συναφείς δραστηριότητες» όλης της χώρας καθ' όλη τη θερινή τουριστική περίοδο του 2019, με πλήρη ή μερική απασχόληση, χωρίς να έχουν

δικαίωμα επαναπρόσληψης και δίχως να επαναπροσληφθούν κατά τη θερινή τουριστική περίοδο του 2020 και

2. Οι εργαζόμενοι οι οποίοι απασχολήθηκαν με σχέση εξαρτημένης εργασίας σε τουριστικές επιχειρήσεις όλης της χώρας, με πλήρη ή μερική απασχόληση, σε χειμερινά τουριστικά καταλύματα και χιονοδρομικά κέντρα από τον Οκτώβριο 2019 έως και τον Μάρτιο 2020 και δεν επαναπροσλήφθηκαν από τον Οκτώβριο του 2020 έως και την 15η Φεβρουαρίου 2021.

Αρχικά μόνο στις παραπάνω κατηγορίες εργαζομένων προβλέφθηκε αποζημίωση πεντακοσίων τριάντα τεσσάρων ευρώ (534 €) ανά μήνα για τους μήνες Ιανουάριο και Φεβρουάριο 2021, εφόσον δεν είχαν σύμβαση εξαρτημένης εργασίας σε κάποιον εργοδότη, κατά τη διάρκεια του ανωτέρω χρονικού διαστήματος, δεν ήταν δικαιούχοι και έλαβαν ή λαμβάνουν ή θα λάβουν τακτική επιδότηση ανεργίας από τον ΟΑΕΔ για το ανωτέρω χρονικό διάστημα και δεν έλαβαν την αποζημίωση ειδικού σκοπού από οποιαδήποτε αιτία.

Τελικά με πρόσφατη ΚΥΑ με αριθμό 15241/5.4.2021 εγκρίθηκε για τους μήνες Ιανουάριο και Φεβρουάριο 2021 η χορήγηση έκτακτης αποζημίωσης σε όλους τους εποχικά εργαζόμενους του τουριστικού και επισιτιστικού κλάδου χωρίς δικαίωμα υποχρεωτικής επαναπρόσληψης. Η έκτακτη αποζημίωση ανέρχεται στο ύψος του τελευταίου μηνιαίου επιδόματος ανεργίας που έλαβε ο εποχικά εργαζόμενος και καταβάλλεται μηνιαία για τους μήνες Ιανουάριο και Φεβρουάριο 2021 στον δικαιούχο, εφόσον παραμένει εγγεγραμμένος άνεργος στο μητρώο ανέργων του ΟΑΕΔ για το αντίστοιχο χρονικό διάστημα.

Εποχικά απασχολούμενοι σε εργοδότες-επιχειρήσεις κύριων και μη κύριων ξενοδοχειακών και τουριστικών καταλυμάτων δωδεκάμηνης λειτουργίας.

Με την με αρ. οικ. 25480/755/24-6-2020 εγκύκλιο του υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων προβλέπεται ότι:

1. Εποχικά εργαζόμενοι οι οποίοι απασχολήθηκαν κατά τη θερινή τουριστική περίοδο του έτους 2019 σε εργοδότες-επιχειρήσεις κύριων και μη κύριων ξενοδοχειακών και τουριστικών καταλυμάτων, δωδεκάμηνης λειτουργίας, ορίστηκαν δικαιούχοι της αποζημίωσης ειδικού σκοπού με την υποβολή μονομερούς υπεύθυνης δήλωση για κάθε μήνα από 01.06.2020 και σε κάθε περίπτωση μέχρι 30.09.2020, εφόσον δεν είχαν επαναπροσληφθεί και δεν απασχολούνταν από τους ανωτέρω εργοδότες-επιχειρήσεις, ή δεν είχαν σύμβαση εξαρτημένης εργασίας σε άλλον εργοδότη, ή οι εργοδότες-επιχειρήσεις τους επαναπροσέλαβαν αλλά αποφάσισαν να διακόψουν οριστικά τις εργασίες τους πριν από το πέρας της θερινής τουριστικής περιόδου. Στην τελευταία περίπτωση οι εργαζόμενοι όφειλαν να υποβάλουν μονομερή υπεύθυνη δήλωση από την οριστική διακοπή των εργασιών της επιχείρησης-εργοδότη και έως 30.09.2020.
2. Εργοδότες-επιχειρήσεις κύριων και μη κύριων ξενοδοχειακών και τουριστικών καταλυμάτων, δωδεκάμηνης λειτουργίας, που επαναπροσέλαβαν εποχικά απασχολούμενους εργαζομένους, οι οποίοι απασχολήθηκαν κατά τη θερινή τουριστική περίοδο του έτους 2019, είχαν τη δυνατότητα να θέσουν σε αναστολή τις συμβάσεις εργασίας μέρους ή του συνόλου του προσωπικού αυτού, από την ημερομηνία επαναπρόσληψής τους και μέχρι 30.9.2020.

Οι ανωτέρω εργοδότες-επιχειρήσεις είχαν ακόμη τη δυνατότητα είτε να προβαίνουν σε προσωρινή ανάκληση αναστολής συμβάσεων εργασίας των εν λόγω εργαζομένων τους για κάλυψη έκτακτων, πρόσκαιρων, κατεπειγουσών και ανελαστικών αναγκών είτε να κάνουν χρήση του μηχανισμού ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ.

Με την ΚΥΑ με αρ. 6995/231/15-02-2021 οι εργαζόμενοι οι οποίοι απασχολήθηκαν με σχέση εξαρτημένης εργασίας σε τουριστικές επιχειρήσεις όλης της χώρας, με πλήρη ή μερική απασχόληση, σε χειμερινά τουριστικά καταλύματα και χιονοδρομικά κέντρα από τον Οκτώβριο 2019 έως και τον Μάρτιο 2020 και δεν επαναπροσλήφθηκαν από τον Οκτώβριο του 2020 έως και τη δημοσίευση της απόφασης ορίστηκαν δικαιούχοι αποζημίωσης ειδικού σκοπού. Συγκεκριμένα, προβλέφθηκε αποζημίωση πεντακοσίων τριάντα τεσσάρων ευρώ (534 €) ανά μήνα για τους μήνες Ιανουάριο και Φεβρουάριο 2021, εφόσον δεν έχουν σύμβαση εξαρτημένης εργασίας σε κάποιον εργοδότη κατά τη διάρκεια του ανωτέρω χρονικού διαστήματος, δεν είναι δικαιούχοι και δεν έλαβαν ή λαμβάνουν ή θα λάβουν τακτική επιδότηση ανεργίας από τον ΟΑΕΔ για το ανωτέρω χρονικό διάστημα, ενώ δεν λαμβάνουν ούτε την αποζημίωση ειδικού σκοπού για οποιαδήποτε αιτία.

Πρόκειται για μέτρα ενίσχυσης επαγγελματιών της τέχνης και του πολιτισμού, οι οποίοι δεν απολαμβάνουν εργασιακή σχέση πλήρους απασχόλησης και χρήζουν ειδικής προστασίας.

Επαγγελματίες της τέχνης και του πολιτισμού

1. Αποζημίωση ειδικού σκοπού για τους μήνες Σεπτέμβριο και Οκτώβριο 2020

Οι καλλιτέχνες, δημιουργοί και επαγγελματίες της τέχνης και του πολιτισμού που ήταν εγγεγραμμένοι στην ειδική ηλεκτρονική πλατφόρμα του ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ (artandcultureprofessionals.services.gov.gr) του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (πρόκειται για το Μητρώο Καλλιτεχνών, Δημιουργών και Επαγγελματιών της Τέχνης και του Πολιτισμού) έως και τις 20.10.2020 ορίστηκαν δικαιούχοι αποζημίωσης ειδικού σκοπού, ύψους πεντακοσίων τριάντα τεσσάρων ευρώ (534 €) ανά μήνα, με παροχή πλήρους ασφαλιστικής κάλυψης, για τους μήνες Σεπτέμβριο και Οκτώβριο 2020 (άρ. 20 του Ν. 4722/2020 (Α' 177) και ΚΥΑ 43110/1078/21-10-2020).

Από την ανωτέρω αποζημίωση ειδικού σκοπού εξαιρέθηκαν όσοι εκ των δικαιούχων:

i) είχαν σύμβαση εξαρτημένης εργασίας με εργοδότη, ενός πλήρους ημερολογιακού μήνα απασχόλησης, κατά τους μήνες Σεπτέμβριο και Οκτώβριο αντίστοιχα. Επιπλέον, εξαιρέθηκαν όσοι ήταν δικαιούχοι και έλαβαν την αποζημίωση ειδικού σκοπού του άρθρου δέκατου τρίτου της από 14.3.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου «Κατεπείγοντα μέτρα αντιμετώπισης της ανάγκης περιορισμού της διασποράς του κορονοϊού COVID-19» (Α' 64), όπως κυρώθηκε με το άρθρο 3 του Ν. 4682/2020 (Α' 76), λόγω αναστολής της σύμβασης εργασίας τους κατά τους μήνες Σεπτέμβριο και Οκτώβριο.

ii) Λάμβαναν τακτική επιδότηση ανεργίας από τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) για κάθε μήνα και για τους μήνες Σεπτέμβριο και Οκτώβριο.

iii) Είναι δημόσιοι υπάλληλοι ή έχουν σύμβαση εργασίας ή μίσθωσης έργου με φορείς του Δημοσίου (διασταύρωση με το Μητρώο Ανθρώπινου Δυναμικού ελληνικού Δημοσίου του Υπουργείου Εσωτερικών).

Για τη λήψη της αποζημίωσης ειδικού σκοπού, οι ανωτέρω δικαιούχοι υπέβαλαν έως τις 25 Νοεμβρίου 2020 στην ηλεκτρονική πλατφόρμα του ειδικού μηχανισμού στήριξης των εργαζομένων (supportemployees.services.gov.gr) του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων δύο αιτήσεις-υπεύθυνες δηλώσεις, μία για κάθε μήνα ξεχωριστά, για τους μήνες Σεπτέμβριο και Οκτώβριο αντίστοιχα, χωρίς να απαιτείται υπεύθυνη δήλωση εργοδότη.

2. Ειδική αποζημίωση ειδικού σκοπού 800 ευρώ

Με την αρ. πρωτ. οικ. 39436/994/30-9-2020 (Β' 4270) ΚΥΑ προστέθηκε ειδική κατηγορία εργαζομένων λ1, σύμφωνα με την οποία εργαζόμενοι καλλιτέχνες, δημιουργοί και επαγγελματίες της τέχνης και του πολιτισμού που ήταν εγγεγραμμένοι έως τις 20.10.2020 στην ειδική ηλεκτρονική πλατφόρμα artandcultureprofessionals.services.gov.gr στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ορίστηκαν δικαιούχοι αποζημίωσης ειδικού σκοπού ύψους οκτακοσίων ευρώ (800 €).

Από την ανωτέρω αποζημίωση ειδικού σκοπού εξαιρέθηκαν όσοι εκ των δικαιούχων:

i) ήταν δικαιούχοι τακτικής επιδότησης ανεργίας στο χρονικό διάστημα από 1.1.2020 έως και 31.5.2020.

ii) ήταν δικαιούχοι και έλαβαν την αποζημίωση ειδικού σκοπού ύψους οκτακοσίων ευρώ (800 €) που προβλέπεται στην αρ. πρωτ. οικ. 16073/287/22-4-2020 (Β' 1547 και Β' 1841) ΚΥΑ, όπως ισχύει.

iii) έλαβαν την αποζημίωση ειδικού σκοπού που προβλέπεται στη με αρ. 12998/232/23-3-2020 (Β' 1078) ΚΥΑ.

iv) έλαβαν την οικονομική ενίσχυση του άρθρου όγδοου της από 20.3.2020 ΠΝΠ (Α' 68), όπως ισχύει, για τους ελεύθερους επαγγελματίες και τους αυτοαπασχολούμενους, όπως αυτοί

ορίζονται στο άρθρο 2 του Ν. 4387/2016 (Α' 85), όπως ισχύει·

v) έλαβαν την οικονομική ενίσχυση-αποζημίωση ειδικού σκοπού της αρ. οικ. 16604/3224/27-4-2020 (Β' 1629) ΚΥΑ·

vi) είναι δημόσιοι υπάλληλοι ή έχουν σύμβαση εργασίας ή μίσθωσης έργου με φορείς του Δημοσίου (διασταύρωση με το Μητρώο Ανθρώπινου Δυναμικού ελληνικού Δημοσίου του Υπουργείου Εσωτερικών).

Για τη λήψη της αποζημίωσης ειδικού σκοπού ύψους οκτακοσίων ευρώ (800 €), οι δικαιούχοι υπέβαλαν αιτήσεις έως τις 25 Νοεμβρίου 2020 στην ηλεκτρονική πλατφόρμα του ειδικού μηχανισμού στήριξης των εργαζομένων (supportemployees.services.gov.gr) του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

Οι δικαιούχοι της κατηγορίας λ1 της με αρ. πρωτ. οικ. 39436/994/30.9.2020 (Β' 4270) δεν αποκλείστηκαν από την αποζημίωση ειδικού σκοπού του άρθρου 20 του Ν. 4722/2020 (Α' 177) –εφόσον πληρούσαν τις προϋποθέσεις που ορίζονται σε αυτό– και στην με αρ. πρωτ. οικ. 43110/1078/21-10-2020 (Β' 4702) ΚΥΑ.

3. Αποζημίωση ειδικού σκοπού για τους μήνες Νοέμβριο και Δεκέμβριο 2020, καθώς και για Ιανουάριο και Φεβρουάριο 2021

Η παροχή της αποζημίωσης παρατάθηκε για επιπλέον τέσσερις (4) μήνες έως και τον Φεβρουάριο 2021, σύμφωνα με το άρθρο 121 του Ν. 4764/2020 και τις 1638/45/14-1-2021 και 9501/323/2-3-2021 Κοινές Υπουργικές Αποφάσεις. Για την παραπάνω τετράμηνη περίοδο καλλιτέχνες, δημιουργοί και επαγγελματίες της τέχνης και του πολιτισμού οι οποίοι ήταν εγγεγραμμένοι από 13.5.2020 έως και τις 10.01.2021 στην ειδική ηλεκτρονική πλατφόρμα (artandcultureprofessionals.services.gov.gr) στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ ορίστηκαν δικαιούχοι αποζημίωσης ειδικού σκοπού, ύψους πεντακοσίων τριάντα τεσσάρων ευρώ (534 €) ανά μήνα, με παροχή πλήρους ασφαλιστικής κάλυψης.

Από την ανωτέρω αποζημίωση ειδικού σκοπού εξαιρέθηκαν όσοι εκ των δικαιούχων είχαν σύμβαση εξαρτημένης εργασίας με εργοδότη ή λάμβαναν τακτική επιδότηση ανεργίας από τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) κατά τη διάρκεια του συγκεκριμένου τετραμήνου.

Για τη λήψη της αποζημίωσης ειδικού σκοπού των μηνών Ιανουαρίου και Φεβρουαρίου 2021, οι ανωτέρω δικαιούχοι υπέβαλαν μονομερείς υπεύθυνες δηλώσεις έως τις 15 Μαρτίου 2021 στην ηλεκτρονική πλατφόρμα του ειδικού μηχανισμού στήριξης των εργαζομένων (supportemployees.services.gov.gr) του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

Με πρόσφατη ΚΥΑ με αριθμό 15241/5.4.2021 εγκρίθηκε για τους μήνες Ιανουάριο και Φεβρουάριο 2021 η χορήγηση έκτακτης αποζημίωσης σε όλους τους εποχικά εργαζομένους του τουριστικού και επισιτιστικού κλάδου χωρίς δικαίωμα υποχρεωτικής επαναπρόσληψης. Η έκτακτη αποζημίωση ανέρχεται στο ύψος του τελευταίου μηνιαίου επιδόματος ανεργίας που έλαβε ο εποχικά εργαζόμενος και καταβάλλεται μηνιαία για τους μήνες Ιανουάριο και Φεβρουάριο 2021 στο δικαιούχο, εφόσον παραμένει εγγεγραμμένος άνεργος στο μητρώο ανέργων του ΟΑΕΔ για το αντίστοιχο χρονικό διάστημα.

Με το άρθρο 20 του Ν. 4722/2020 (Α' 177) και την ΚΥΑ με αρ. πρωτ. οικ. 43110/1078/21-10-2020 «Μέτρα στήριξης επαγγελματιών της τέχνης και του πολιτισμού, ξεναγών και τουριστικών συνοδών» (Β' 4702) ορίστηκαν ως δικαιούχοι αποζημίωσης ειδικού σκοπού, ύψους πεντακοσίων τριάντα τεσσάρων ευρώ (534 €) ανά μήνα, με παροχή πλήρους ασφαλιστικής κάλυψης, για τους μήνες Σεπτέμβριο και Οκτώβριο 2020, οι κάτωθι:

1. Τα πρόσωπα που ασκούν το επάγγελμα του ξεναγού και είναι υπόχρεα καταβολής εισφορών στον Ηλεκτρονικό Εθνικό Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e-ΕΦΚΑ), καθώς και τα πρόσωπα που αποφοίτησαν εντός του 2019 από τη διετούς φοίτησης σχολή ξεναγών και διαθέτουν ξεναγική ταυτότητα.
2. Οι τουριστικοί συνοδοί.

Αναφορικά με τις προϋποθέσεις ένταξης στις ανωτέρω κατηγορίες δικαιούχων, τις εξαιρέσεις από τους δικαιούχους, τις διασταυρώσεις στοιχείων και τη διαδικασία λήψης της ανωτέρω αποζημίωσης, ισχύουν τα οριζόμενα για την αποζημίωση ειδικού σκοπού για τους μήνες Σεπτέμβριο και Οκτώβριο 2020 των επαγγελματιών της τέχνης και του πολιτισμού. Κάθε δικαιούχος όφειλε να υποβάλει έως 25 Νοεμβρίου 2020 δύο αιτήσεις-υπεύθυνες δηλώσεις, μία για κάθε μήνα ξεχωριστά, για τους μήνες Σεπτέμβριο και Οκτώβριο αντίστοιχα.

Με την ΚΥΑ με αρ. 6995/231/15-02-2021 οι παραπάνω ομάδες εργαζομένων ορίστηκαν εκ νέου δικαιούχοι αποζημίωσης ειδικού σκοπού. Συγκεκριμένα προβλέφθηκε αποζημίωση πεντακοσίων τριάντα τεσσάρων ευρώ (534 €) ανά μήνα για τους μήνες Ιανουάριο και Φεβρουάριο 2021 για τις κάτωθι κατηγορίες εργαζομένων:

1. Τα πρόσωπα που ασκούν το επάγγελμα του ξεναγού και είναι υπόχρεα καταβολής εισφορών στον e-ΕΦΚΑ καθώς και τα πρόσωπα που αποφοίτησαν από διετούς φοίτησης σχολές ξεναγών εντός του 2019 και του 2020, είναι εγγεγραμμένα στο Μητρώο Ξεναγών (ΜΗ.ΞΕΝ.) και διαθέτουν ξεναγική ταυτότητα.
2. Οι τουριστικοί συνοδοί οι οποίοι απασχολήθηκαν με σχέση εξαρτημένης εργασίας σε τουριστικές επιχειρήσεις όλης της χώρας καθ' όλη τη θερινή τουριστική περίοδο του 2019, με πλήρη ή μερική απασχόληση, και είναι καταχωρισμένοι στο μητρώο μελών του Πανελληνίου Σωματείου Τουριστικών Συνοδών μέχρι 31.12.2020, εφόσον προσκομίσουν βεβαίωση του μητρώου μελών του οικείου σωματείου περί της εγγραφής τους ως μελών.

Οι παραπάνω ομάδες εργαζομένων είναι δικαιούχοι της αποζημίωσης εφόσον δεν έχουν σύμβαση εξαρτημένης εργασίας σε κάποιον εργοδότη κατά τη διάρκεια του ανωτέρω χρονικού διαστήματος, δεν είναι δικαιούχοι και δεν έλαβαν ή λαμβάνουν ή θα λάβουν τακτική επιδότηση ανεργίας από τον ΟΑΕΔ για το ανωτέρω χρονικό διάστημα, ενώ δεν λαμβάνουν ούτε την αποζημίωση ειδικού σκοπού για οποιαδήποτε αιτία.

Αδιαμφισβήτητα οι εποχικά εργαζόμενοι στον τουρισμό, οι επαγγελματίες στο χώρο της τέχνης και του πολιτισμού, οι ξεναγοί και οι τουριστικοί συνοδοί αποτελούν κλάδους που έχουν πληγεί και συνεχίζουν να πλήττονται σε μεγάλο βαθμό από τις πρωτόγνωρες οικονομικές συνθήκες. Παρατηρούμε όμως ότι τα μέτρα στήριξης που έχουν ληφθεί έως σήμερα για τον περιορισμό των καταστροφικών οικονομικών επιπτώσεων ανακούφισαν σε μικρό βαθμό όσους είχαν ιδιαίτερη ανάγκη, ενεργώντας με μεγάλη βραδύτητα σε πολλές περιπτώσεις και αφήνοντας απροστάτευτες σημαντικές ομάδες εργαζομένων σε άλλες.

Σημαντικές καθυστερήσεις παρουσιάστηκαν στην καταβολή του επιδόματος ανεργίας σε δικαιούχους εποχικά εργαζομένους των οποίων η σύμβαση εργασίας είχε ανασταλεί έως τον Οκτώβριο 2020 και είχαν υποβάλει αίτηση στον ΟΑΕΔ τον Νοέμβριο.

Μεγάλη μερίδα εργαζομένων στο χώρο της τέχνης δεν έλαβαν αποζημίωση ειδικού σκοπού, επειδή δεν προχώρησαν σε εμπρόθεση εγγραφή στο Μητρώο Καλλιτεχνών βάσει των καταληκτικών ημερομηνιών, οι οποίες προβλέφθηκαν με αντίστοιχες νομοθετικές διατάξεις. Τονίζεται ότι το συγκεκριμένο μητρώο ουδέποτε είχε χρησιμοποιηθεί ως χρηματοδοτικό εργαλείο.

Οι ξεναγοί και οι τουριστικοί συνοδοί, ενώ έλαβαν αποζημίωση ειδικού σκοπού για τους μήνες Σεπτέμβριο και Οκτώβριο, εξαιρέθηκαν από τη λήψη της το τελευταίο δίμηνο (Νοέμβριο και Δεκέμβριο) του 2020. Παράλληλα, από την αρχή της πανδημίας δεν κατέστησαν δικαιούχοι σημαντικών παροχών, όπως της μείωσης του ενοικίου, αλλά και των προνομιακών ρυθμίσεων που αφορούσαν τους οφειλέτες δανείων. Η αντιμετώπιση αυτή άφησε εκτεθειμένους στις δυσμενείς συνθήκες δύο εξαιρετικά ευάλωτους κλάδους, καθώς όχι μόνο έχουν υποστεί ανεπανόρθωτη ζημία από τη δεδομένη έλλειψη εργασίας, αλλά σε κάθε περίπτωση θα αργήσουν πολύ να επανέλθουν στην κανονικότητα. Άλλωστε ο τουρισμός το 2020 ήταν σαφώς χαμηλότερος από τα προηγούμενα έτη, ενώ όσοι επισκέπτες πρόκειται να επισκεφτούν την Ελλάδα το 2021 αναμένεται να προτιμήσουν την απομόνωση, αποφεύγοντας τις επισκέψεις σε πολυσύχναστα μέρη, όπως μουσεία και αρχαιολογικούς χώρους.

Η πολιτεία σχεδίασε και υλοποίησε παρεμβάσεις, με στόχο τη στήριξη όσων επλήγησαν οικονομικά από την αναγκαία εφαρμογή των περιοριστικών μέτρων που τέθηκαν σε ισχύ σε υγειονομικό επίπεδο. Δεν πέτυχε όμως με αποτελεσματικό τρόπο την ενίσχυση ευάλωτων κλάδων εργαζομένων, που γνώρισαν ιδιαίτερες δυσκολίες και πλέον καλούνται να διαβούν έναν δύσβατο δρόμο ανάκαμψης. Γι' αυτό και είναι απαραίτητο η στήριξη της κοινωνίας και της οικονομίας να συνεχιστεί το επόμενο διάστημα, με πιο στοχευμένη και δίκαιη κατανομή των δημοσιονομικών πόρων.

Κεφάλαιο III Λοιπές ρυθμίσεις

Στο πλαίσιο μερικής εξισορρόπησης-άμβλυνσης των συνεπειών των περιοριστικών μέτρων για την αντιμετώπιση του νέου κορονοϊού λήφθηκαν επιμέρους μέτρα με κύριο στόχο την οικονομική ενίσχυση εργαζομένων των οποίων η σύμβαση εργασίας έχει ανασταλεί, μέσω της χορήγησης διευκολύνσεων πληρωμής οφειλών, καθώς και μέτρα οικονομικής ενίσχυσης των ανέργων, που λόγω των περιοριστικών μέτρων δεν έχουν τη δυνατότητα αναζήτησης εργασίας.

1 Διευκολύνσεις προς εργαζομένους

Για τους εργαζομένους των οποίων η σύμβαση εργασίας έχει ανασταλεί προβλέφθηκαν τα ακόλουθα μέτρα:

1. Μείωση ενοικίου, η οποία αφορά και περιπτώσεις στις οποίες τελεί σε αναστολή η σύμβαση εργασίας συζύγου ή έτερου μέρους συμφώνου συμβίωσης, καθώς και τις μισθώσεις για τέκνα/εξαρτώμενα μέλη που διαμένουν εκτός του τόπου μόνιμης κατοικίας τους για τη φοίτηση σε ίδρυμα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.
2. Παράταση προθεσμιών καταβολής και αναστολή είσπραξης βεβαιωμένων οφειλών προς τις ΔΟΥ και τα Ελεγκτικά Κέντρα οφειλών, χωρίς να υπολογίζονται οι τόκοι και οι προσαυξήσεις του χρονικού διαστήματος της αναστολής.
3. Έκπτωση 25% των καταβαλλόμενων εμπρόθεσμα βεβαιωμένων οφειλών στη φορολογική διοίκηση.
4. Δυνατότητα έντοκης ρύθμισης των βεβαιωμένων οφειλών για τις οποίες έχει χορηγηθεί αναστολή είσπραξης και παράταση καταβολής.
5. Επανάταξη βεβαιωμένων οφειλών σε ρύθμιση που χάθηκε από τον Μάρτιο 2020, δηλαδή από την εφαρμογή των περιοριστικών μέτρων για την αντιμετώπιση του νέου κορονοϊού.
6. Αναστολή οφειλών Ν. 3869/2010 (Νόμος Κατσέλη), καθώς και οφειλών στο πλαίσιο της προστασίας πρώτης κατοικίας (Ν. 4605/2019) και του εξωδικαστικού μηχανισμού ρύθμισης οφειλών επιχειρήσεων, ομόρρυθμων εταιρών, ελεύθερων επαγγελματιών και αγροτών (Ν. 4469/2017).
7. Διευκολύνσεις ως προς την αποπληρωμή δανειακών υποχρεώσεων σε συνδυασμό με την εφαρμογή του προγράμματος ΓΕΦΥΡΑ (Ν. 4714/2020 – Κεφάλαιο Γ – Συνεισφορά του Δημοσίου για την αποπληρωμή δανείων με εμπράγματα εξασφαλίσεις στην κύρια κατοικία για δανειολήπτες που έχουν πληγεί από τις δυσμενείς συνέπειες του κορονοϊού COVID-19, άρθρα 71-83).
8. Παράταση οφειλών προς ασφαλιστικά ταμεία.

2 Οικονομική στήριξη ανέργων

Για τη στήριξη των ανέργων προβλέφθηκαν τα ακόλουθα μέτρα:

1. Παράταση της τακτικής επιδότησης ανεργίας, καθώς και του επιδόματος μακροχρονίως ανέργων και του βοηθήματος ανεργίας σε ελεύθερους επαγγελματίες και αυτοαπασχολούμενους, για όσους δικαιούχους έληξε εντός του έτους 2020 και το πρώτο τρίμηνο του 2021. Η διάρκεια της επιδότησης παρατείνεται για δύο (2) ακόμη μήνες από την ημερομηνία λήξης της για μία φορά, καθώς προϋπόθεση είναι οι δικαιούχοι να μην έχουν επωφεληθεί από προηγούμενη δίμηνη παράταση.

2. Καταβολή εφάπαξ έκτακτης οικονομικής ενίσχυσης ύψους 400 ευρώ σε μη επιδοτούμενους μακροχρόνια ανέργους εγγεγραμμένους στο μητρώο ανέργων του ΟΑΕΔ που απέκτησαν την ιδιότητα των μακροχρόνια ανέργων, δηλαδή ξεπέρασαν τους 12 μήνες συνεχούς εγγεγραμμένης ανεργίας –από 01.04.2019 και μετά– και διατηρούν την ιδιότητα αυτή μέχρι και τις 25.11.2020.
3. Μείωση των ημερών εργασίας που πρέπει να έχουν πραγματοποιήσει οι εργαζόμενοι σε τουριστικά και επισιτιστικά επαγγέλματα το 2020, προκειμένου να λάβουν το «εποχικό επίδομα». Ειδικά για το έτος 2020 αρκεί η πραγματοποίηση πενήντα ημερών εργασίας από 100, που κατά κανόνα απαιτούνται.

3 Επιμέρους μέτρα

Σε συνδυασμό με τα πιο πάνω μέτρα προβλέφθηκαν και τα ακόλουθα:

1. Προσαύξηση του ελάχιστου εγγυημένου εισοδήματος στο διπλάσιο για το μήνα Δεκέμβριο 2020.
2. Παράταση έως και τις 30.6.2020 της ισχύος των κανονιστικών όρων των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και των Διαιτητικών Αποφάσεων, οι οποίες έληξαν στο διάστημα από 28.2.2020 έως τις 30.4.2020.

Από την απαρίθμηση των επιμέρους πιο πάνω μέτρων προκύπτει ο συμπληρωματικός χαρακτήρας τους και ο περιορισμός του σκοπού τους στην άμβλυνση των συνεπειών των περιοριστικών μέτρων. Η σταδιακή χρονική επέκταση ορισμένων μέτρων φαίνεται να γίνεται έπειτα από στάθμιση της ανάγκης χρηματοδότησης των υπόλοιπων μέτρων ενίσχυσης των εργαζομένων και των επιχειρήσεων. Γι' αυτό εντοπίζεται η παράταση μέτρων χωρίς σημαντικό άμεσο κόστος για τα δημόσια ταμεία, όπως η μείωση του ενοικίου, ενώ η οικονομική ενίσχυση των ανέργων περιορίζεται σε δύο μηνιαία επιδόματα στη διάρκεια ενός έτους. Επιπλέον, αποφεύγεται η νομοθετική παρέμβαση στις οφειλές προς τα πιστωτικά ιδρύματα, γεγονός που συνεπάγεται τη μετάθεση της εξουσίας για τη χορήγηση ενδεχόμενων διευκολύνσεων στα ίδια τα πιστωτικά ιδρύματα, με σημαντικό κίνδυνο για τους οφειλέτες-εργαζομένους που βρίσκονται σε οικονομική αδυναμία. Τέλος, η αρχική δυνατότητα έκπτωσης σε περίπτωση εμπρόθεσμης καταβολής των βεβαιωμένων οφειλών προς το Δημόσιο δεν συνεχίστηκε, ενδεχομένως επειδή κρίθηκε ότι ωφελούσε φορολογουμένους με δυνατότητα πληρωμής, γι' αυτό επιλέχθηκε πλέον μόνο η παράταση της προθεσμίας καταβολής και η αναστολή της είσπραξης των οφειλών αυτών. Ενδέχεται όμως μέρος των οφειλετών που πλέον υπάγονται στην παράταση και την αναστολή να είχαν τη δυνατότητα καταβολής του 75% των βεβαιωμένων οφειλών, όχι όμως και του 100% αυτών, με αποτέλεσμα οι εν λόγω οφειλέτες να είχαν τη δυνατότητα με την έκπτωση να εξοφλήσουν τις υποχρεώσεις τους ενισχύοντας και τα δημόσια έσοδα.

Αντί επιλόγου

Η πανδημία επηρέασε σε πολύ μεγάλο βαθμό την αγορά εργασίας και τα εργασιακά δικαιώματα, μεταβάλλοντας σημαντικά τις εργασιακές σχέσεις. Τα μέτρα που υιοθετήθηκαν έχουν στόχο τη μείωση της εξάπλωσης της πανδημίας παράλληλα με τον περιορισμό της απώλειας θέσεων εργασίας. Ο προβληματισμός για το τοπίο της εργασίας μετά την πανδημία είναι εύλογος. Η αύξηση της τηλεργασίας, η ενδεχόμενη αύξηση της ανεργίας, η αναγκαστική θέση σε αργία μεγάλου αριθμού εργαζομένων, σε συνδυασμό με την ενίσχυση της ευελιξίας, διαμορφώνουν ένα νέο τοπίο στις εργασιακές σχέσεις, ενισχύοντας την αβεβαιότητα στο χώρο της μισθωτής εργασίας. Ευέλικτες μορφές απασχόλησης, νέοι όροι εργασίας, νέοι εργασιακοί κίνδυνοι, υποχώρηση των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης και νέες μορφές οργάνωσης της συνδικαλιστικής δράσης είναι ορισμένες από τις όψεις του καινούριου τοπίου που διαμορφώνεται στις εργασιακές σχέσεις μετά την πανδημία.

ΝΟΜΟΙ

- Ν. 4683/2020 (ΦΕΚ Α' 83/10.04.2020)
- Ν. 4690/2020 (ΦΕΚ Α' 104/30.05.2020)
- Ν. 4722/2020 (ΦΕΚ Α' 177/15.9.2020)
- Ν. 4756/2020 (ΦΕΚ Α' 235/26.11.2020)
- Ν. 4753/2020 (ΦΕΚ Α' 227/18.11.2020)
- Ν. 4714/2020 (ΦΕΚ Α' 148/31.07.2020)
- Ν. 3846/2010 (ΦΕΚ Α' 66/11.05.2010)
- Ν. 4682/2020 (ΦΕΚ Α' 76/03.04.2020)

ΥΠΟΥΡΓΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ/ΚΟΙΝΕΣ ΥΠΟΥΡΓΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ

- ΥΑ 12997/ /231/2020 (ΦΕΚ Β' 993/23.03.2020)
- ΥΑ 13031/Δ1. 4551/2020 (ΦΕΚ Β' 994/ 23.03.2020) Τροποποίηση της αριθμ. 40331/Δ1.13521/13-9-2019 (3520/Β/19-9-2019) «Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού»
- ΚΥΑ 12998/23.03.2020 (ΦΕΚ Β' 1078/28.03.2020)
- ΥΑ 13272/Δ1.4607/2020 (ΦΕΚ Β' 1131/02.04.2020) «Τροποποίηση της 40331/Δ1.13521/13.9.2019 (ΦΕΚ Β' 3520/19.9.2019) «Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού»
- ΚΥΑ 17788/346/2020 (ΦΕΚ Β' 1779/10.05.2020)
- ΚΥΑ ΓΔ2/16764/106/2020 (ΦΕΚ Β' 1805/12.05.2020)
- ΚΥΑ 23101/476/2020 (ΦΕΚ Β' 2275/14.06.2020) Τροποποίηση της υπ' αρ. οικ. 17788/346/8.5.2020 κοινής υπουργικής απόφασης «Περαιτέρω μέτρα στήριξης εργαζομένων και επιχειρήσεων - εργοδοτών του ιδιωτικού τομέα για την αντιμετώπιση των συνεχιζόμενων συνεπειών της πανδημίας του κορωνοϊού COVID-19 και τη σταδιακή επαναλειτουργία της αγοράς εργασίας» (Β' 1779)
- ΚΥΑ 34236/860/2020 (ΦΕΚ Β' 3770/ 07.09.2020)
- ΚΥΑ 22964/1285/2020 (ΦΕΚ Β' 3371/12.8.2020 - διορθ. ΦΕΚ 3797 της 09.09.2020)
- ΥΑ 35955/923/10.9.2020 (ΦΕΚ Β' 3873/11.09.2020)
- ΚΥΑ 42774/1072/20.10.2020 (ΦΕΚ Β' 4706/23.10.2020) όπως τροποποιήθηκε με την ΚΥΑ οικ. 46939/1171/13.11.2020 (ΦΕΚ Β' 5048/16.11.2020)
- ΚΥΑ 48713/1232/2020 (ΦΕΚ Β' 5246/26.11.2020)
- ΚΥΑ 49989/1266.2020 (ΦΕΚ Β' 5391/07.12.2020)
- ΚΥΑ 3208/108/2021(ΦΕΚ Β' 234/25.01.2021)
- ΚΥΑ 9498/321/2021 (ΦΕΚ Β' 822/02.03.2021)
- ΚΥΑ 9500/322/2021 (ΦΕΚ Β' 821/02.03.2021)
- ΥΑ 12338/Δ1.4372/2020 (ΦΕΚ Β' 854/13.03.2020)
- Παράταση διάρκειας: ΚΥΑ 14556/448/20, ΚΥΑ 16135/20. ΥΑ 17787/2020 - Εγκ. 20477/604/20 -. Εγκ. 26696/20 σελ. 1135

- ΥΑ 14638/2020 (ΦΕΚ Β' 1424/15.04.2020)
- ΥΑ 17239/2020 (ΦΕΚ Β' 1695/04.05.2020)
- ΚΥΑ 46618/8957/12.11.2020 (ΦΕΚ Β' 5287/01.12.2020)
- ΥΑ Α1061/21.3.2020 (ΦΕΚ Β' 1043/26.3.2020)
- ΥΑ Α.1068/2020 (ΦΕΚ Β' 1113/31.03.2020)
- ΥΑ Α.1075/2020 (ΦΕΚ Β' 1160/03.04.2020)
- ΥΑ Α.1079/2020 (ΦΕΚ Β' 1292/10.04.2020)
- ΥΑ Α.1108/2020 (ΦΕΚ Β' 1822/13.05.2020)
- ΥΑ Α.1126/2020 (ΦΕΚ Β' 2166/04.06.2020)
- ΥΑ Α.1148/2020 (ΦΕΚ Β' 2398/15.06.2020)
- ΥΑ Α.1200/2020 (ΦΕΚ Β' 3612/31.08.2020)
- ΥΑ Α.1256/2020 (ΦΕΚ Β' 5206/25.11.2020)
- ΚΥΑ 23102/477/2020 (ΦΕΚ Β' 2268/13.06.2020)
- ΚΥΑ 47167/1181/2020 (ΦΕΚ Β' 5051/16.11.2020)
- ΚΥΑ 43110/1078/2020 (ΦΕΚ Β' 4702/23.10.2020)
- ΚΥΑ 39436/994/2020 (ΦΕΚ Β' 4270/01.10.2020)
- ΚΥΑ 1638/45/2021 (ΦΕΚ Β' 112/18.01.2021)
- ΚΥΑ 6995/231/2021 (ΦΕΚ Β' 607/16.02.2021)
- ΚΥΑ 9501/323/2021 (ΦΕΚ Β' 822/02.03.2021)
- ΥΑ 44921/1377/2020 (ΦΕΚ Β' 4830/02.11.2020)
- ΥΑ Δ1α/ΓΠ.οικ.3060/2021 (ΦΕΚ Β' 89/16.01.2021)

ΕΓΚΥΚΛΙΟΙ/ΕΓΓΡΑΦΑ

- Εγκ. 14676/253/07.04.2020 Υπ. Εργασίας και Κοιν. Υποθέσεων «Διευκρινίσεις επί της με αριθμ. 12998/232/23-3-2020 ΚΥΑ»
- Εγκ. 13738/413/31.03.32020 Υπ. Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων «Διευκρινίσεις επί της ΚΥΑ αριθμ. 12998/232/23-3-2020»
- Εγκ. 19221/379/19.05.2020 «Διευκρινίσεις επί της ΚΥΑ με αριθμ. οικ. 17788/346/8-5-2020 (Β'1779) και λοιπών μέτρων στήριξης για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων του κορωνοϊού COVID-19 για τη σταδιακή επαναλειτουργία της αγοράς εργασίας»
- Εγκ. 29262/948/16.07.2020 Υπ. Εργασίας και Κοιν. Υποθέσεων
- Γενικό Έγγραφο ΕΦΚΑ 82992/202
- Εγκ. 26696/791/01.07.2021
- Εγκ. 39683/1259/01.10.2020: Χορήγηση αδείας ειδικού σκοπού κατά την ΥΑ 17787/20, σε περίπτωση αναστολής λειτουργίας των σχολείων λόγω εμφάνισης κρούσματος κορωνοϊού.
- Εγκ. 20477/604/27.05.2020
- Εγκ. Ε.2046/09.04.2020 του Διοικητή της ΑΑΔΕ
- Εγκ. 25480/755/24.06.2020 Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων
- Εγκ. 27963/853/08.07.2020 Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων
- Εγκ. 44343/1122/29.10.2020 Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων
- ΕΓΓΡΑΦΟ ΟΑΕΔ 71458/18.11.2020

ΔΕΛΤΙΑ ΤΥΠΟΥ/ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΕΙΣ

- Το από 31.03.2020 Δελτίο Τύπου του Υπουργείου Οικονομικών «Πλαίσιο προστασίας των επιχειρήσεων, εργαζομένων και αυτοαπασχολούμενων, ελευθέρων επαγγελματιών μηνός Μαρτίου»
- Το από 08.10.2020 Δελτίο Τύπου του Υπουργείου Οικονομικών
- Το από 01.04.2020 Δελτίο Τύπου του Υπουργείου Οικονομικών «Δράσεις ανακούφισης υπερχρεωμένων νοικοκυριών και επιχειρήσεων που ταυτόχρονα πλήττονται από την εξάπλωση του κορωνοϊού»
- Η από 03.12.2020 ανακοίνωση της Ένωσης Ελληνικών Τραπεζών
- Το από 27.03.2020 δελτίο τύπου του ΟΑΕΔ «Πώς, πότε και σε ποιους θα καταβληθεί η 2μηνη παράταση του επιδόματος ανεργίας»
- Το από 17.11.2020 δελτίο τύπου του ΟΑΕΔ «Πώς, πότε και σε ποιους θα καταβληθεί η 2μηνη παράταση των επιδομάτων ανεργίας που έληξαν ή λήγουν Σεπτέμβριο, Οκτώβριο, Νοέμβριο και Δεκέμβριο»
- Το από 26.11.2020 Δελτίο Τύπου ΟΑΕΔ
- Το από 28.02.2021 δελτίο τύπου του ΟΑΕΔ «Αύριο η καταβολή του πρώτου μήνα της παράτασης των επιδομάτων ανεργίας που εληξαν τον Ιανουάριο»

ΑΡΘΡΑ-ΜΕΛΕΤΕΣ

- Ευγενία Παναγιωτακοπούλου – Ελένη Παπανικολάου «Η εξ αποστάσεως εργασία στον ιδιωτικό τομέα» (ΔΕΝ 2020 (1769) σ. 1792-2000).
- Παναγιώτης Κυριακούλιας, ΕΙΕΑΔ, θεματικό δελτίο Ενημέρωσης τεύχος 4, Μάρτιος 2021 «ΕΝΑΣ ΧΡΟΝΟΣ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ COVID-19 ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΜΕ ΑΝΑΣΤΟΛΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΟΣΟΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΠΟΙΟΤΙΚΕΣ ΕΚΤΙΜΗΣΕΙΣ», ΕΙΕΑΔ, θεματικό δελτίο Ενημέρωσης τεύχος 4, Μάρτιος 2021
- Πληροφοριακό Υλικό του Δικτύου Υπηρεσιών Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων του ΙΝΕ- ΓΣΕΕ με τίτλο «Άδεια Ειδικού Σκοπού : Τι ισχύει σε ιδιωτικό και Δημόσιο Τομέα» <https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2020/11/ADEIA-EIDIKOY-SKOPOY.pdf>, Συντάκτης Βάλια Παπακωνσταντινοπούλου
- Πληροφοριακό Υλικό του Δικτύου Υπηρεσιών Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων του ΙΝΕ – ΓΣΕΕ με τίτλο «ΧΡΗΣΙΜΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ-ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΔΕΙΑ ΕΙΔΙΚΟΥ ΣΚΟΠΟΥ» <https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2020/04/xrisimes-erotiseis-apantiseis.pdf>, Συντάκτης Πέννυ Παπαδημητρίου



Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Εμ. Μπενάκη 71Α, Τ.Κ. 10681, Αθήνα, Τηλ: 210 3327710, Fax: 210 3304452



INE - ΓΣΕΕ



www.inegsee.gr



info@inegsee.gr