

Webcast #2: Being agile in a dynamic legal landscape

Q&A Session - Λιάνα Κοσμάτου

1. Κατά τη διάρκεια αναστολής λειτουργίας της εταιρείας με υπουργική απόφαση, τι ισχύει με τις αναρρωτικές άδειες;

Το νομοθετικό πλαίσιο δεν προβλέπει ειδική ρύθμιση για τις άδειες (εξαιρουμένων των αδειών άνευ αποδοχών εργαζομένων που έκλεισαν οι οποίες αίρονται αυτοδικαίως από τις 28/3/2020 που δημοσιεύθηκε η υπ' αρ. 12998 ΚΥΑ). Κατά την άποψή μου, σε περίπτωση αναρρωτικής άδειας χωρίς επιδότηση ασθένειας, οι υπάλληλοι σε αναρρωτική άδεια θα μπορούσαν να ανασταλούν κανονικά με τους υπόλοιπους και να είναι δικαιούχοι της αποζημίωσης ειδικού σκοπού. Σε περίπτωση αναρρωτικής άδειας με επιδότηση ασθένειας, θα μπορούσε να προκύψει ένα θέμα (καθώς ο εργαζόμενος θα ελάμβανε και την αποζημίωση ειδικού σκοπού και το επίδομα ασθένειας).

2. Με τις εγκύους εργαζόμενες και τους εργαζόμενους που ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες τι ισχύει μετά την άρση των μέτρων; Θεωρητικά από Μάιο;

Δεν έχει διευκρινιστεί ακόμα αλλά θεωρητικά ισχύουν τα περί γενικής υποχρέωσης του εργοδότη (άρθρο 662 ΑΚ και άρθρο 42 του Ν. 3850/2010) να εξασφαλίζει την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων του.

4. Κ. Κοσμάτου οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου που λήγουν μέσα στην αναστολή;

Η ΚΥΑ 12998 αναφέρεται σε συμβάσεις ορισμένου χρόνου που λήγουν μετά την απαγόρευση της επιχειρηματικής δραστηριότητας και, προκειμένου για πληττόμενες επιχειρήσεις, σε συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου που δεν έχουν λήξει μέχρι την 21/3/2020. Επομένως, δεν γίνεται αναφορά στην ημερομηνία λήξης της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου, αρκεί η σύμβαση ορισμένου χρόνου να είναι ενεργή στις παραπάνω ημερομηνίες. Οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου αυτής της κατηγορίας αναστέλλονται και συνεχίζουν μετά το πέρας του διαστήματος αναστολής για τον υπολειπόμενο χρόνο.

5. Παρακαλούμε λίγα περισσότερα για την ανάκληση της αναστολής. Ποιες οι προϋποθέσεις; ποιες οι έκτακτες/ανελαστικές καταστάσεις; Παραδείγματα;

Η ανάκληση της αναστολής προβλέφθηκε με την εγκύκλιο 14676/253/7.4.2020 του Υπουργείου Εργασίας για έκτακτες, κατεπείγουσες, μη αναβαλλόμενες και ανελαστικές ανάγκες (οι οποίες π.χ. μπορούν να οδηγήσουν σε επίταξη επιχείρησης από δημόσια αρχή). Δεν υπάρχει ρητή εξειδίκευση των αναγκών αυτών αλλά θα πρέπει ο εργοδότης να μπορεί να αιτιολογήσει την ανάγκη ανάκλησης της αναστολής (π.χ. της ανατίθεται ένα σημαντικό έργο που καθιστά αναγκαία την ανάκληση της αναστολής συγκεκριμένων εργαζομένων).

6. Τι πιστεύετε ότι ισχύει στην περίπτωση δανεισμού προσωπικού, όπου ο εργαζόμενος είναι έμμεσα εργαζόμενος της πληττόμενης επιχείρησης αλλά ευθέως εργαζόμενος μη πληττόμενης επιχείρησης.

Αναφέρεστε στις ΕΠΑ αντιλαμβάνομαι και το θέμα αυτό δεν ρυθμίστηκε νομοθετικά. Βάσει του ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου για τις Ε.Π.Α., η Ε.Π.Α. και ο έμμεσος εργοδότης είναι

αλληλεγγύως και εις ολόκληρον έκαστος υπεύθυνοι έναντι του προσωρινά απασχολούμενου μισθωτού με σύμβαση ή σχέση εργασίας για την ικανοποίηση των μισθολογικών δικαιωμάτων του και για την καταβολή των ασφαλιστικών του εισφορών. Η ευθύνη λοιπόν του έμμεσου εργοδότη αναστέλλεται, **εφόσον με τη σύμβαση προβλέπεται ότι υπόχρεος για την καταβολή των αποδοχών και των ασφαλιστικών εισφορών είναι ο άμεσος εργοδότης** (δηλαδή η Ε.Π.Α.) και τα μισθολογικά και ασφαλιστικά δικαιώματα του προσωρινά απασχολούμενου μισθωτού μπορούν να ικανοποιηθούν από την κατάπτωση των κατά το άρθρο 126 εγγυητικών επιστολών (επικουρική ευθύνη έμμεσου εργοδότη). Επομένως, εφόσον ο άμεσος εργοδότης, ο οποίος φέρει και το μισθολογικό κόστος, δεν είναι πληττόμενη επιχείρηση δεν μπορεί να αναστείλει συμβάσεις ή να εφαρμόσει οποιοδήποτε άλλο μέτρο που προβλέφθηκε για τις πληττόμενες επιχειρήσεις, εκτός αν η σύμβαση μεταξύ μεταξύ ΕΠΑ και επιχείρησης έχει διατάξεις για την περίπτωση ανωτέρας βίας.

7. Δηλαδή η επιχείρηση μπορεί να κάνει χρήση αυτής της κατηγορίας μπορεί να γίνει μέχρι 6 μήνες? η όταν σταματήσει ο ΚΑΔ να πληττεται?

Εννοείτε φαντάζομαι το προσωπικό ασφαλούς λειτουργίας και αναφέρεστε σε **6** μήνες. Όπως αναφέρθηκα και στο webinar, η άποψη μας είναι ότι ενδέχεται αν ο ΚΑΔ πάψει να θεωρείται πληττόμενος να πάψει και η δυνατότητα χρήσης του μέτρου.

8. Η τηλεργασία διαφέρει από την εξ αποστάσεως εργασία?

Η εξ αποστάσεως εργασία ως μέτρο που εισήχθη στην κρίση του κορωνοϊού επιβάλλεται μονομερώς από τον εργοδότη και αφορά εργασία σε τόπο διαφορετικό από τον οριζόμενο στη σύμβαση εργασίας. Η τηλεργασία είναι ειδική μορφή απασχόλησης που προβλέπεται από τον Ν. 3846/2010, και προβλέπει για μια σειρά διαδικασιών που πρέπει να ακολουθήσουν εργοδότης και εργαζόμενος και αφορούν παροχή συγκεκριμένων πληροφοριών και οδηγιών για την εκτέλεση της εργασίας, την ιεραρχική σύνδεση με τους προϊσταμένους του εργαζόμενου, τον τρόπο υπολογισμού της αμοιβής, τον τρόπο μέτρησης του χρόνου εργασίας, την αποκατάσταση του κόστους που προκαλείται από την παροχή της (τηλεπικοινωνίες, εξοπλισμός, βλάβες συσκευών κλπ.

9. Η εκ περιτροπής εργασία για πόσο χρονικό διάστημα μπορεί να διαρκέσει?

- Αν το ερώτημα αναφέρεται στην εκ περιτροπής εργασία του Ν.3846/2010: προβλέπεται περιορισμός στη διάρκεια της εκ περιτροπής εργασίας όταν αυτή εφαρμόζεται λόγω περιορισμού των δραστηριοτήτων του εργοδότη και σαν μέτρο αποφυγής απολύσεων (έως 9 μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος). Στις λοιπές περιπτώσεις δεν προβλέπεται διάρκεια.
- Αν το ερώτημα αναφέρεται στον ορισμό προσωπικού ασφαλούς λειτουργίας, το μέτρο μπορεί να εφαρμοστεί από πληττόμενες επιχειρήσεις μέχρι την 20^η Σεπτεμβρίου 2020 και εφόσον οι επιχειρήσεις αυτές εξακολουθούν να είναι πληττόμενες.

10. Ευχαριστούμε πολύ για την εξαιρετική παρουσίαση. Αναφερθήκατε σε μέτρα που αφορούν επιχειρήσεις με αρκετό προσωπικό. Για τις ατομικές επιχειρήσεις ή άλλες επιχειρήσεις με λίγους εργαζομένους, υπάρχουν μέτρα στήριξης;

Το άρθρο 6 του Κεφαλαίου Α.2 της υπ' αρ. 12998 ΚΥΑ αναφέρει ρητά ότι οι εργαζόμενοι με εξαρτημένη εργασία σε ατομικές επιχειρήσεις, σε επιστήμονες-ελεύθερους επαγγελματίες και σε ελεύθερους επαγγελματίες/επιτηδευματίες είναι δικαιούχοι της έκτακτης οικονομικής ενίσχυσης ως αποζημίωσης ειδικού σκοπού, εφόσον τεθούν σε αναστολή οι συμβάσεις εργασίας τους από τους ανωτέρω εργοδότες τους και εφόσον ο ΚΑΔ των συγκεκριμένων εργοδοτών συμπεριλαμβάνεται στους πληττόμενους σύμφωνα με τα οριζόμενα από το Υπουργείο Οικονομικών. Κατά τα λοιπά ισχύουν για τους εργαζόμενους αυτής της κατηγορίας οι γενικές ρυθμίσεις για τις πληττόμενες επιχειρήσεις.

Με την υπ' αρ. 39162 ΕΞ 2020 ΚΥΑ (ΦΕΚ Β 1457/16.4.2020) όπως τροποποιήθηκε με την υπ' αρ. ΚΥΑ ΓΔΟΥ88/24.4.2020 (ΦΕΚ Β 1578/24.4.2020), επεκτάθηκε, υπό ειδικά οριζόμενες προϋποθέσεις, η χορήγηση αποζημίωσης ειδικού σκοπού Ευρώ 800 σε ελεύθερους επαγγελματίες και αυτοαπασχολούμενους (όπως ορίζονται στο άρθρο 2 του Ν. 4387/2016 όπως ισχύει), σε ιδιοκτήτες ατομικών επιχειρήσεων καθώς και επιχειρήσεων με την μορφή ομόρρυθμων, ετερόρρυθμων, περιορισμένης ευθύνης εταιρειών, ιδιωτικών κεφαλαιουχικών εταιρειών, εκτός ανωνύμων εταιρειών, οι οποίες δεν απασχολούν εργαζομένους ή απασχολούν μέχρι και είκοσι εργαζομένους.

11. Ρυθμίζεται νομοθετικά ή υπάρχει νομολογία πάνω στην τηλετοιμότητα;

Για την τηλε-ετοιμότητα, ο Νόμος 3846/2010 προβλέπει ότι αν στη σύμβαση περιέχεται **συμφωνία** για τηλε-ετοιμότητα, ορίζονται τα χρονικά της όρια και οι προθεσμίες ανταπόκρισης του μισθωτού. Σαν μορφή απασχόλησης δεν συνηθίζεται ιδιαίτερα γιατί η ψηφιακή οργάνωση της εργασίας παρέχει στον εργοδότη τη δυνατότητα να έχει το μισθωτό στην διάθεσή του διαρκώς, σε όλο το εικοσιτετράωρο πράγμα που δυνητικά διαταράσσει την ισορροπία μεταξύ του χρόνου εργασίας και του (ελεύθερου) χρόνου/ανάπαυσης.

12. Υπάρχει κάποια ρύθμιση λόγω κορωνοϊού για τους εργαζόμενους που ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες;

Σύμφωνα με την υπ' αρ. 12339/404 Εγκύκλιο της 12.3.2020, οι εργοδότες οφείλουν να λαμβάνουν μέτρα προστασίας της υγείας των εργαζομένων τους, συμπεριλαμβανομένων των ευπαθών ομάδων. Ειδικότερα :α) Οι εργοδότες που απασχολούν εργαζομένους που εμπíπτουν στην περιπτώσιολογία συμπτωμάτων (οι ίδιοι ή τα οικεία πρόσωπά τους) και σύμφωνα με τις οδηγίες του ΕΟΔΥ πρέπει να παραμείνουν σπίτι υποχρεούνται να αποδεχθούν την αποχή τους από τα εργασιακά καθήκοντά τους άμεσα από τη στιγμή που λάβουν γνώση. Κατά τη διάρκεια της παραμονής του εργαζομένου στο σπίτι του, ο εργοδότης υποχρεούται να του καταβάλλει το σύνολο των αποδοχών του, εκτός αν η επιχείρηση έχει αναστείλει τη δραστηριότητα της λόγω εντολής δημόσιας αρχής (δεν υπάρχει πρόβλεψη μέχρι τώρα που να αφορά τις πληττόμενες επιχειρήσεις).

13. Καλησπέρα. Για ποιον λόγο κρίθηκε αναγκαία η εισαγωγή του μέτρου του "προσωπικού ασφαλούς λειτουργίας" ενώ παρέχεται η δυνατότητα μονομερούς επιβολής συστήματος εκ περιτροπής εργασίας;

Το σύστημα της εκ περιτροπής εργασίας δεν μπορεί να επιβληθεί μονομερώς (προϋποθέτει είτε συμφωνία είτε διαβουλεύσεις και προηγούμενη ενημέρωση των εκπροσώπων των εργαζομένων και σε περίπτωση που δεν υπάρχουν εκπρόσωποι των εργαζομένων, του συνόλου του προσωπικού της επιχείρησης).

14. Δεδομένου ότι επλήγησαν τα έσοδα του Δημοσίου, για ποιον λόγο δεν ανεστάλησαν οι συμβάσεις και των δημοσίων υπάλληλων; Τα νεοεισοσυχθέντα εργασιακά μέτρα συνιστούν διακριτική μεταχείριση σε βάρος των ιδιωτικών υπαλλήλων και υπέρ των δημοσίων;

Φαντάζομαι ότι είναι πολιτική απόφαση (αν και υπάρχουν αρκετοί δημόσιοι υπάλληλοι που εργάστηκαν κατά την διάρκεια της κρίσης και δεν θα ήταν δυνατό να ανασταλούν οι συμβάσεις τους). Επιχειρήματα περί διακριτικής μεταχείρισης σε βάρος των ιδιωτικών υπαλλήλων δεν μπορώ να τα αξιολογήσω πρόχειρα, και δεν γνωρίζω αν θα γίνονταν δεκτά ξεκινώντας από το γεγονός ότι το νομοθετικό καθεστώς που διέπει τις συμβάσεις είναι διαφορετικό.

15. Η εκ περιτροπής εργασία προβλεπόταν και πριν από τα έκτακτα μέτρα. Απαιτεί διαβούλευση, αλλά ο εργοδότης μπορεί και μονομερώς (μετά φυσικά αποφασίσει την εκ περιτροπής εργασία για διάστημα μέχρι 9 μήνες. Είναι σωστό αυτό;

Δυνατότητα μονομερούς επιβολής εκ περιτροπής εργασίας δεν υφίσταται (απαιτείται είτε συμφωνία των εργαζομένων είτε, σε περίπτωση περιορισμού των δραστηριοτήτων, προηγούμενη ενημέρωση και διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων και σε περίπτωση που δεν υπάρχουν εκπρόσωποι εργαζομένων, με το σύνολο του προσωπικού της επιχείρησης).

16. Δεδομένου ότι επλήγησαν τα έσοδα του Δημοσίου, για ποιον λόγο δεν ανεστάλησαν οι συμβάσεις και των δημοσίων υπαλλήλων σύμφωνα με τον δικαιολογητικό λόγο του άρθρου 11 της από 20-3-20 ΠΝΠ;

Φαντάζομαι ότι είναι πολιτική απόφαση (αν και υπάρχουν αρκετοί δημόσιοι υπάλληλοι που εργάστηκαν κατά την διάρκεια της κρίσης και δεν θα ήταν δυνατό να ανασταλούν οι συμβάσεις τους).