

**ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ & ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΣΕ ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΠΟΥ
ΑΝΑΚΥΠΤΟΥΝ ΑΠΟ ΤΗ ΝΕΑ ΠΝΠ ΤΗΣ 01.05.2020 (ΑΝΑΣΤΟΛΗ
ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ)**

[ΝΕΑ ΠΝΠ 01/05/2020 (ΠΡΑΞΗ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟΥ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟΥ – ΦΕΚ Τεύχος Α 90/1.5.2020 «Περαιτέρω μέτρα για την αντιμετώπιση των συνεχιζόμενων συνεπειών της πανδημίας του κορωνοϊού COVID-19 και την επάνοδο στην κοινωνική και οικονομική κανονικότητα»)]

- Τι ισχύει εφεξής για την αναστολή των συμβάσεων εργασίας;

Σύμφωνα με την από 01/05/2020 νέα ΠΝΠ, ο εργοδότης έχει τις εξής δυνατότητες σχετικά με την αναστολή συμβάσεων εργασίας:

1. Να προχωρήσει σε **οριστική ανάκληση** αναστολής των συμβάσεων εργασίας **α) τουλάχιστον του 40% των εργαζομένων που είχαν τεθεί σε αναστολή, και β) εφόσον η αναστολή έχει διατηρηθεί κατ' ελάχιστο για δεκαπέντε (15) ημέρες,**
2. **Να παρατείνει** την αναστολή των συμβάσεων εργασίας για το 60% κατ' ανώτατο όριο των εργαζομένων που είχαν ήδη τεθεί σε αναστολή **έως τις 31/05/2020.**

- Σε ποιες περιπτώσεις μπορεί να εφαρμοστεί παράταση αναστολής συμβάσεων;

1. Σε παράταση αναστολής συμβάσεων μπορούν να προχωρήσουν οι επιχειρήσεις – εργοδότες του ιδιωτικού τομέα, **που πλήττονται σημαντικά και έχουν θέσει σε αναστολή τις συμβάσεις εργασίας μέρους ή του συνόλου των εργαζομένων τους,** κατ'εφαρμογή των διατάξεων που αφορούν στην αντιμετώπιση των συνεπειών του κινδύνου διασποράς του κορωνοϊού COVID-19.
2. Για τις επιχειρήσεις – εργοδότες του ιδιωτικού τομέα για τις οποίες συνεχίζεται η αναστολή λειτουργίας τους **με εντολή δημόσιας αρχής** κατά το μήνα Μάιο 2020, **παρατείνεται η αναστολή των συμβάσεων εργασίας των εργαζομένων για όσο χρονικό διάστημα διατηρείται η ανωτέρω αναστολή λειτουργίας.**

- **Σε ποιες περιπτώσεις μπορεί να εφαρμοστεί οριστική ανάκληση αναστολής συμβάσεων εργασίας;**

Σε οριστική ανάκληση αναστολής συμβάσεων εργασίας μπορούν να προβούν επιχειρήσεις – εργοδότες του ιδιωτικού τομέα, που έχουν θέσει σε αναστολή τις συμβάσεις εργασίας μέρους ή του συνόλου των εργαζομένων τους, κατ' εφαρμογή των σχετικών διατάξεων που αφορούν στην αντιμετώπιση των συνεπειών του κινδύνου διασποράς του κορωνοϊού COVID-19.

Οριστική ανάκληση **δεν επιτρέπεται** για επιχειρήσεις – εργοδότες για τις οποίες συνεχίζεται η αναστολή λειτουργίας με εντολή δημόσιας αρχής κατά τον μήνα Μάιο 2020.

- **Μπορεί ο εργοδότης να θέσει άλλους εργαζόμενους από την επιχείρησή του που εργάζονταν κανονικά σε αναστολή από τώρα και στο εξής;**

Όχι, ο εργοδότης **δεν μπορεί να θέσει τώρα σε αναστολή εργαζόμενους που δεν είχε ήδη θέσει σε αναστολή με τα προηγούμενα μέτρα.**

- **Μπορεί ο εργοδότης να θέσει εκ νέου τους ίδιους εργαζόμενους σε αναστολή;**

Οι συμβάσεις των εργαζόμενων των οποίων ανακαλείται η αναστολή **δε δύναται να τεθούν εκ νέου σε αναστολή.**

- **Προβλέπεται επίδομα για τους εργαζόμενους που θα τύχουν σε αναστολή και τον Μάιο;**

Ναι, προβλέπεται αποζημίωση ειδικού σκοπού, η οποία για τον μήνα Μάιο θα ανέρχεται στα 534,00€. Για όσους εργαζόμενους η αναστολή διαρκέσει λιγότερο από ένα μήνα, θα λάβουν το ποσό που δικαιούνται αναλογικά για τις ημέρες αναστολής.

- **Ποια είναι τα προστατευτικά μέτρα που ισχύουν για τους εργαζόμενους πληττόμενων επιχειρήσεων που επιστρέφουν από αναστολή;**

Για τους εργαζόμενους των οποίων η αναστολή παύει μέσα στο μήνα Μάιο, ισχύει ότι:

1. Για σαράντα πέντε (45) ημέρες από τη λήξη της αναστολής δεν επιτρέπεται να απολυθούν,
2. Δεν μπορούν να τεθούν κατά το ως άνω διάστημα εκ νέου σε αναστολή.

Για το σύνολο των εργαζομένων των πληττόμενων επιχειρήσεων απαγορεύεται η απόλυση (καταγγελία σύμβασης εργασίας) για όσο διάστημα ο εργοδότης κάνει χρήση του μέτρου της αναστολής. Αν προβεί ο εργοδότης σε τέτοια μείωση προσωπικού, οι απολύσεις κρίνονται άκυρες.

- **Τι ισχύει για το σύστημα λειτουργίας επιχειρήσεων με προσωπικό ασφαλείας;**

Αυτό το σύστημα είναι το ιδιόρρυθμο «εκ περιτροπής» σύστημα και τα χαρακτηριστικά του εξακολουθούν να είναι τα εξής:

1. Οι εργαζόμενοι που έχουν τεθεί σε αυτό το καθεστώς εργάζονται με μειωμένη απασχόληση, τουλάχιστον δύο (2) εβδομάδες το μήνα,
2. Το 50% κατ' ελάχιστο όριο των εργαζομένων της επιχείρησης εργάζονται κανονικά και όχι υπό το καθεστώς αυτό,
3. Όσοι εργαζόμενοι έχουν τεθεί σε καθεστώς «εκ περιτροπής» εργασίας δεν μπορούν να απολυθούν για σαράντα πέντε (45) μέρες από την παύση του καθεστώτος αυτού, ούτε μπορούν να μεταβληθούν οι συμβάσεις τους.

- **Προβλέπεται κάποια προστατευτική οικονομική ρύθμιση για όσους έχουν τεθεί σε καθεστώς «εκ περιτροπής» εργασίας;**

Δεν προβλέπεται προς το παρόν κάποιου είδους κρατικής επιδότησης μισθού. Από τον Ιούνιο ενδεχομένως να θεσμοθετηθεί νέο σύστημα επιδότησης υπολοίπου μισθού από το κράτος.

- **Μπορεί ο εργοδότης να απασχολήσει τον εργαζόμενο που είναι σε αναστολή για έκτακτες ανάγκες της επιχείρησης, οι οποίες δεν μπορούν να αναβληθούν;**

Ο εργοδότης μπορεί να απασχολήσει τον εργαζόμενο που είναι σε αναστολή, ανακαλώντας προσωρινά την αναστολή της σύμβασής του και για το διάστημα που χρειάζεται προκειμένου να διευθετηθούν **έκτακτες, κατεπείγουσες, μη αναβαλλόμενες και ανελαστικές ανάγκες της επιχείρησης.**

Το μέτρο αυτό αφορά επιχειρήσεις των οποίων η επιχειρηματική δραστηριότητα **είτε έχει ανασταλεί με εντολή δημόσιας αρχής είτε πλήττεται σημαντικά**, βάσει των οριζόμενων από το Υπουργείο Οικονομικών Κωδικών Αριθμών Δραστηριότητας (ΚΑΔ).

Για το διάστημα της ανάκλησης **οφείλονται από τον εργοδότη οι συμβατικές αποδοχές κατ' αναλογία των ημερών απασχόλησης.**

Ο εργοδότης υποχρεούται να το γνωστοποιήσει σε ειδικό έντυπο στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ».

- **Αν αλλάξει το ωράριο εργασίας του εργαζόμενου, σύμφωνα με τα νέα, έκτακτα ωράρια λειτουργίας των επιχειρήσεων, μεταβάλλεται η σύμβασή του;**

Ο εργοδότης προσαρμόζει το ωράριο εργασίας των εργαζομένων του με το ωράριο λειτουργίας της επιχείρησης, σύμφωνα με τις ισχύουσες υπουργικές αποφάσεις για τα ωράρια λειτουργίας των επιχειρήσεων.

Η ως άνω προσαρμογή του ωραρίου των εργαζομένων **δεν συνεπάγεται μεταβολή του είδους της σύμβασης εργασίας των εργαζομένων αυτών.**

Iceland
Liechtenstein
Norway grants



ΣΟΛ  Crowe

