



📍 Καποδιστρίου 24, Αθήνα, Τ.Κ. 10682 , ΑΦΜ: 999045085, ΔΟΥ: Α' ΑΘΗΝΩΝ

☎ 210 5248127 📠 210 5248176 ✉ info@opse.gr 🌐 www.opse.gr

Αθήνα 16/03/2020

Αριθ. Πρωτ. : 1243

Προς: Σωματεία Μέλη – Αντιπρόσωποι

Θέμα: Η εγκύκλιος του Υπουργείου Εργασίας για τις υποχρεώσεις των εργοδοτών.

Εγκύκλιο εξέδωσε το Υπ. Εργασίας με την οποία εξειδικεύονται οι υποχρεώσεις των εργοδοτών:

α) για την αναστολή διοικητικών υποχρεώσεων σχετικά με το ωράριο εργασίας των εργαζομένων,

β) για τη δυνατότητα του εργοδότη να θέτει μονομερώς τους εργαζόμενους σε σύστημα εξ αποστάσεως εργασία,

γ) για τη χορήγηση άδειας ειδικού σκοπού σε γονείς εργαζόμενους, των οποίων τα παιδιά είναι εγγεγραμμένα σε βρεφικούς, βρεφονηπιακούς και παιδικούς σταθμούς, φοιτούν σε σχολικές μονάδες υποχρεωτικής εκπαίδευσης και σε σχολικές μονάδες ειδικής αγωγής ανεξαρτήτως του ορίου ηλικίας τους ή είναι άτομα με αναπηρία και είναι ωφελούμενα σε δομές παροχής υπηρεσιών ανοικτής φροντίδας για άτομα με αναπηρία, ανεξαρτήτως της ηλικίας τους,

δ) για την απομάκρυνση εργαζομένων από τους χώρους εργασίας σύμφωνα με τις οδηγίες του ΕΟΔΥ.

Αναλυτικά:

A. Μέτρα ως προς την οργάνωση του χρόνου και του τόπου εργασίας - Άδεια ειδικού σκοπού

1. Αναστολή υποχρέωσης προς υποβολή των εντύπων Ε4 (Συμπληρωματικός ωραρίου), Ε8 (Αναγγελία Υπερεργασίας ή Νόμιμης Υπερωριακής Απασχόλησης) Ε12 (e-Οικοδομώ Ε12) στο πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ

1.1. Με την παράγραφο 1α του άρθρου 4 της Π.Ν.Π. της 11.3.2020 (ΦΕΚ Α' 55) αναστέλλεται για το χρονικό διάστημα από 11-03-2020 έως και 10-04-2020 η υποχρέωση του εργοδότη να υποβάλλει στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ» τα έντυπα Ε4 (Συμπληρωματικός ωραρίου), Ε8 (Αναγγελία Υπερεργασίας ή Νόμιμης Υπερωριακής Απασχόλησης), καθώς και Ε12 (e- Οικοδομώ).

Για το ως άνω χρονικό διάστημα ο εργοδότης δεν έχει υποχρέωση να καταχωρεί στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ» κάθε αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων πριν την πραγματοποίησή τους, όπως:

- i. τροποποίηση της ώρας έναρξης ή λήξης του ωραρίου,
- ii. αλλαγή της ημέρας ανάπαυσης εντός της εβδομάδας,
- iii. αλλαγή ημερήσιας βάρδιας λόγω απρόβλεπτων συνθηκών,
- iv. εξατομικευμένη μεταβολή του χρόνου προσέλευσης στην εργασία, κ.λ.π.
- v. υπερεργασία και νόμιμη υπερωριακή απασχόληση.

1.2. Η καταχώρηση κάθε αλλαγής ή τροποποίησης του ωραρίου στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ», θα υποβληθεί με δήλωση ωραρίου, συγκεντρωτικά και απογραφικά, στο πρώτο δεκαήμερο του επόμενου μήνα της παρασχεθείσας εργασίας με ειδικό έντυπο, που περιλαμβάνεται στο Παράρτημα της αριθ. 40331/Δ1.13521/13-9-2019 ΥΑ, όπως αυτή τροποποιήθηκε και ισχύει.

1.3. Σε περίπτωση παράτασης των προληπτικών μέτρων της Π.Ν.Π. της 11.3.2020 (ΦΕΚ Α' 55), παρατείνονται αναλόγως οι προβλέψεις της παραγράφου 1.1. και η καταχώρηση κάθε αλλαγής ή τροποποίησης του ωραρίου ή της υπερεργασίας και της νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ», θα υποβάλλεται συγκεντρωτικά και απογραφικά στο πρώτο δεκαήμερο του επόμενου μήνα, από τον μήνα πραγματοποίησής τους.

1.4. Διευκρινίζεται ότι κατά την εφαρμογή των προβλεπόμενων στις παραγράφους 1.1. και 1.2. συνεχίζουν να ισχύουν οι διατάξεις του Π.Δ. 88/1999, όπως ισχύει, για την οργάνωση του χρόνου εργασίας των εργαζομένων, μεταξύ των οποίων οι κάτωθι ρυθμίσεις που αφορούν:

- i. στην ελάχιστη περίοδο ημερήσιας ανάπαυσης 11 ωρών,
- ii. στην κατ' ελάχιστον χορήγηση εβδομαδιαίας ανάπαυσης διάρκειας 24 ωρών,
- iii. στη διάρκεια εβδομαδιαίας απασχόλησης, κατά μέσο όρο, που ανά τετράμηνο δεν μπορεί να υπερβαίνει τις 48 ώρες περιλαμβανομένων και των υπερωριών κ.λ.π.

2. Εξ αποστάσεως εργασία με απόφαση του εργοδότη

2.1. Με την παράγραφο 2 του άρθρου 4 της Π.Ν.Π. της 11.3.2020 (ΦΕΚ Α' 55), ο εργοδότης δύναται με απόφασή του να καθορίζει 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, εφόσον αυτό είναι εφικτό, ώστε ο εργαζόμενος να μπορεί να συνεχίζει να παρέχει την εργασία του χωρίς να απαιτείται η φυσική του παρουσία στον τόπο εργασίας.

2.2. Η κυριότερη μορφή της εξ αποστάσεως εργασίας είναι η τηλεργασία και στην εν λόγω περίπτωση η επιλογή αυτής της μορφής απασχόλησης αποτελεί διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, το οποίο του δίνει την εξουσία να ρυθμίζει όλα τα θέματα που ανάγονται στην οργάνωση και λειτουργία της επιχειρήσεώς του για την επίτευξη των σκοπών της.

3. Άδεια ειδικού σκοπού εργαζόμενων γονέων

3.1. Αντικείμενο

Η άδεια ειδικού σκοπού της παραγράφου 3 του άρθρου 4 της Π.Ν.Π. της 11.3.2020 (ΦΕΚ Α' 55) συνιστά ειδικό μέτρο που αποβλέπει στη διευκόλυνση των εργαζόμενων γονέων του ιδιωτικού τομέα για τη φροντίδα των παιδιών τους, κατά το διάστημα που

οι μονάδες/δομές παροχής φροντίδας ή εκπαίδευσης των υποπεριπτώσεων αα) έως και αγ) της περίπτωσης α της παρ. 3, παραμένουν κλειστές για την αντιμετώπιση και τον περιορισμό της διάδοσης του κορωνοϊού COVID-19.

3.2. Ως δικαίωμα του εργαζόμενου

Η λήψη της άδειας ειδικού σκοπού συνιστά δικαίωμα του εργαζόμενου να το αιτηθεί στον εργοδότη και εκείνος οφείλει να την εγκρίνει, εφόσον πληρούνται οι προϋποθέσεις για τη λήψη της.

3.3. Δικαιούχοι

3.3.1. Δικαιούχοι της άδειας ειδικού σκοπού είναι οι φυσικοί, θετοί ή ανάδοχοι γονείς παιδιών εφόσον τα παιδιά :

α) είναι εγγεγραμμένα σε βρεφικούς, βρεφονηπιακούς και παιδικούς σταθμούς, β) φοιτούν σε σχολικές μονάδες υποχρεωτικής εκπαίδευσης (Νηπιαγωγείο, Δημοτικό και Γυμνάσιο),

γ) φοιτούν σε ειδικά σχολεία ή σχολικές μονάδες ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης, ανεξαρτήτως ορίου ηλικίας των παιδιών,

δ) τα παιδιά είναι άτομα με αναπηρία και είναι ωφελούμενα σε δομές παροχής υπηρεσιών ανοικτής φροντίδας για άτομα με αναπηρία, ανεξαρτήτως της ηλικίας τους.

3.3.2. Το δικαίωμα ισχύει και για τους δύο εργαζόμενους γονείς, εφόσον εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα.

Ειδικότερα:

i. Εάν και οι δύο γονείς εργάζονται στον ίδιο εργοδότη, μπορούν να ασκήσουν αυτό το δικαίωμα,

> είτε ο ένας αποκλειστικά,

> είτε να μοιραστούν την ειδική άδεια σε διαστήματα, τα οποία κοινοποιούν στον εργοδότη τους με υπεύθυνες δηλώσεις που του υποβάλλουν.

ii. Εάν οι δύο γονείς εργάζονται σε διαφορετικό εργοδότη, μπορούν να ασκήσουν αυτό το δικαίωμα,

> είτε ο ένας αποκλειστικά,

> είτε να μοιραστούν την ειδική άδεια σε διαστήματα, τα οποία κοινοποιούν στον εργοδότη τους με υπεύθυνες δηλώσεις που του υποβάλλουν.

iii. Εάν ο ένας γονέας εργάζεται με μισθωτή εργασία και ο άλλος είναι ελεύθερος επαγγελματίας τότε τη δικαιούται κανονικά ο μισθωτός γονέας.

iv. Σε περίπτωση που ο ένας γονέας είναι εργαζόμενος στο δημόσιο, κατά την έννοια του άρθρου 5 της εν λόγω ΠΝΠ και ο άλλος γονέας είναι εργαζόμενος στον ιδιωτικό τομέα μπορούν να ασκήσουν το δικαίωμα,

> είτε ο ένας αποκλειστικά,

> είτε να μοιραστούν την ειδική άδεια σε διαστήματα, τα οποία κοινοποιούν στον εργοδότη τους με υπεύθυνες δηλώσεις που του υποβάλλουν.

v. Σε περίπτωση που εργάζεται μόνο ο ένας γονέας τότε αυτός δεν δικαιούται την ειδική άδεια, παρά μόνο εάν ο άλλος γονέας νοσηλεύεται για οποιονδήποτε λόγο ή

νοσεί από τον κορονοϊό ή είναι άτοκο με αναπηρία (ΑκεΑ) και λαμβάνει επίδομα από τον Οργανισμό Προνοιακών Επιδομάτων και Κοινωνικής Αλληλεγγύης (ΟΠΕΚΑ).

vi. Σε περίπτωση διαζυγίου, ή διάστασης των γονέων ή γέννησης τέκνου εκτός γάμου το δικαίωμα της άδειας ασκείται αποκλειστικά από τον γονέα που έχει την επιμέλεια ή τη γονική μέριμνα του παιδιού, εκτός και αν τα ανωτέρω δικαιώματα ασκούνται και από τους δύο γονείς, οπότε μπορούν να κάνουν χρήση και οι δύο με κοινή τους υπεύθυνη δήλωση (είτε ο ένας αποκλειστικά, είτε να μοιραστούν την ειδική άδεια σε διαστήματα, τα οποία κοινοποιούν στον εργοδότη τους με υπεύθυνες δηλώσεις που του υποβάλλουν).

vii. (Περίπτωση Μονογονέα) Σε περίπτωση γέννησης παιδιού εκτός γάμου ή εκτός συμφώνου συμβίωσης (το οποίο εξομοιώνεται πλήρως με τον γάμο), ή σε περίπτωση θανάτου του άλλου γονέα, τότε η ειδική άδεια χορηγείται άνευ άλλης προϋπόθεσης στον μονογονέα.

viii. Σε περίπτωση που και οι δύο γονείς εργάζονται αλλά ο ένας εξ αυτών βρίσκεται σε άλλη νόμιμη άδεια, τότε ο πρώτος δεν δικαιούται να κάνει χρήση της άδειας ειδικού σκοπού για όσο διάστημα διαρκεί η άδεια του δεύτερου.

ix. Σε περίπτωση που ο εργοδότης αναστείλει τη λειτουργία της επιχείρησής του λόγω της λήψης των έκτακτων μέτρων για την αντιμετώπιση και την πρόληψη μετάδοσης του κορονοϊού, ο εργαζόμενος γονέας δεν δικαιούται την άδεια ειδικού σκοπού.

3.4. Χορήγηση

3.4.1 Η άδεια ειδικού σκοπού χορηγείται εντός του διαστήματος που ορίζεται στις περιπτώσεις α) και θ) του άρθρου 4 της εν λόγω Π.Ν.Π. δηλαδή από 11.3.2020 έως 10.04.2020, και για όσο διαρκεί η εφαρμογή των έκτακτων και προσωρινών μέτρων.

3.4.2 Χρήση αυτής δύναται να γίνει είτε από τον έναν εξ ολοκλήρου, είτε και από τους δύο, εφόσον μοιραστούν μεταξύ τους διαστήματα αυτής, ενώ δεν μπορεί να γίνει ταυτόχρονα χρήση της και από τους δύο. Οι εργαζόμενοι που αιτούνται την άδεια προσκομίζουν στους εργοδότες τους σχετικές υπεύθυνες δηλώσεις, εντός ευλόγου χρονικού διαστήματος.

3.4.3 Επίσης η άδεια αυτή μπορεί να χορηγηθεί και τμηματικά, εφόσον εξυπηρετούνται οι ανάγκες του εργαζόμενου, σύμφωνα πάντα με το σχήμα που ορίζεται από στην περίπτωση α) της παρ. 3 του άρθρου 4 της ως άνω Π.Ν.Π.

3.4.4 Ειδικότερα, προβλέπεται ότι η άδεια ειδικού σκοπού έχει διάρκεια κατ' ελάχιστον τριών (3) ημερών, την οποία ακολουθεί στη συνέχεια η χορήγηση μίας ημέρας κανονικής αδειας, σχήμα το οποίο επαναλαμβάνεται κυκλικά για όσο διάστημα χρειαστεί μέχρι τη λήξη του έκτακτου και προσωρινού μέτρου.

Σε κάθε περίπτωση τα μέτρα των παρ. 2 και 3 του άρθρου 4, προκειμένου περί παροχής εξ αποστάσεως εργασίας και χορήγησης της άδειας ειδικού σκοπού, μπορούν να λειτουργήσουν συνδυαστικά με τρόπο ώστε και τα δύο μέρη, εργαζόμενοι, (εργαζόμενοι γονείς) και εργοδότες να μπορούν να ανταπεξέλθουν στην κατάσταση έκτακτης ανάγκης που έχει δημιουργηθεί, για την αντιμετώπιση της

μετάδοσης του κορονοϊού, στο πλαίσιο πάντα της καλής πίστης, της αλληλέγγυας συνευθύνης και της τριμερούς συμμετοχής για την αντιμετώπιση του φαινομένου.

3.5. Συσχέτιση με την ετήσια άδεια ανάπαυσης

3.5.1. Η χορήγηση της άδειας συσχετίζεται με το δικαίωμα λήψης ετήσιας κανονικής άδειας και συνεπώς, ανάλογα με τη διάρκεια της υπηρεσίας των εργαζομένων στον ίδιο εργοδότη είναι δυνατόν να κάνουν χρήση αυτής στο σύνολό της, εφόσον αυτοί πληρούν τις νόμιμες προϋποθέσεις λήψης ετήσιας κανονικής άδειας τουλάχιστον έξι (6) ημερών για την εξαήμερη εργασία, ή πέντε (5) ημερών για την πενθήμερη εργασία. Διαφορετικά δικαιούνται να κάνουν χρήση τμήματος αυτής κατ' αναλογία του δικαιώματός τους σε κανονική άδεια.

3.5.2. Ανά τρεις (3) ημέρες αδείας ειδικού σκοπού προστίθεται υποχρεωτικά μια (1) ημέρα ετήσιας κανονικής άδειας του εργαζομένου η οποία αφαιρείται από το συνολική δικαιούμενη κανονική άδεια για το έτος 2020.

3.6. Ως χρόνος εργασίας και αμοιβή

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

3.6.2. Οι δύο πρώτες ημέρες της άδειας ειδικού σκοπού αμείβονται από τον εργοδότη, ενώ η τρίτη από τον τακτικό προϋπολογισμό.

B. Μέτρα πρόληψης για την προστασία της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων

Υποχρεώσεις εργοδότη για λήψη προληπτικών μέτρων κατά της πανδημίας του κορονοϊού

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

I. Παραμονή εργαζομένων κατ' οίκον μετά από οδηγίες του ΕΟΔΥ

Ο εργοδότης που απασχολεί εργαζόμενους, οι οποίοι εμπίπτουν στην περιπτώσιολογία συμπτωμάτων οι ίδιοι ή τα οικεία τους πρόσωπα και σύμφωνα με τις οδηγίες του ΕΟΔΥ πρέπει να παραμείνουν κατ' οίκον, υποχρεούται να αποδεχθεί την αποχή τους από τα εργασιακά τους καθήκοντα άμεσα από τη στιγμή που θα έρθει σε γνώση του το γεγονός, στο πλαίσιο τόσο των επιβαλλόμενων μέτρων προστασίας αφενός του ίδιου του εργαζομένου και αφετέρου των λοιπών εργαζομένων, του εργοδότη και ασφαλώς των τρίτων στο χώρο εργασίας, για την αντιμετώπιση μετάδοσης του κορονοϊού, όσο και της υποχρέωσής του για την προστασία του εργαζομένου και των τρίτων για ζητήματα υγείας, σύμφωνα με την ήδη ισχύουσα νομοθεσία .

Για την εφαρμογή των παρόντων ερμηνευτικών κανόνων και για τη μεγαλύτερη προστασία απέναντι στην πανδημία του κορονοϊού, συστήνεται η απομάκρυνση των εγκύων εργαζομένων γυναικών, λόγω του ενδεχόμενου κινδύνου για τις ίδιες και για το κυοφορούμενο έμβρυο.

Σε κάθε περίπτωση ισχύουν τα μέτρα που προβλέπονται στις παρ. 2 και 3 του άρθρου 4 της ΠΝΠ 11/3/2020, ως ανωτέρω αυτά αναλύθηκαν, και μπορούν να εφαρμοστούν ανάλογα με τις επικρατούσες συνθήκες.

Κατά το διάστημα παραμονής του εργαζόμενου στην οικία του, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει το σύνολο των αποδοχών του εργαζομένου, εκτός κι αν η επιχείρηση έχει αναστείλει την δραστηριότητα της στο σύνολο ή μέρος αυτής λόγω εντολής δημόσιας αρχής για την αντιμετώπιση της μετάδοσης του κορονοϊού.

II. Απομάκρυνση από την εργασία εργαζομένων που ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες

Για τους εργαζόμενους που ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες, όπως αυτές εξειδικεύονται κάθε φορά από τις οδηγίες του ΕΟΔΥ, των οποίων η κατάσταση υγείας ενδέχεται να τεθεί σε κίνδυνο λόγω της πανδημίας του κορονοϊού, εφαρμόζονται αναλογικά τα προβλεπόμενα για τους εργαζόμενους σε κατ' οίκον παραμονή για προληπτικούς λόγους όπως αναφέρθηκαν στην παράγραφο I του παρόντος Κεφαλαίου.

Για το Δ.Σ.

Ο Πρόεδρος



Πουλιάνος Παναγιώτης



Ο Γεν. Γραμματέας



Κοντούσιος Δημήτριος