




Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων

 Απρίλιος 2020

 Χρήσιμες ερωτήσεις - απαντήσεις
για τα δικαιώματα των εργαζομένων
κατά τη διάρκεια της πανδημίας του κορονοϊού



INE - ΓΣΕΕ



www.inegsee.gr



info@inegsee.gr



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.

3

1. Δικαιούται αποδοχές ο εργαζόμενος στην περίπτωση που ο εργοδότης κλείνει την επιχείρηση με απόφαση της δημόσιας αρχής;

2. Δικαιούται αποδοχές ο εργαζόμενος στην περίπτωση που ο εργοδότης αποφασίζει ο ίδιος να διακόψει τη λειτουργία της επιχείρησής του;

3. Μπορεί ο εργοδότης να υποχρεώσει τον εργαζόμενο να λάβει την κανονική του άδεια;

σελ.

4

4. Μπορεί ο εργοδότης να υποχρεώσει του εργαζόμενο να τεθεί σε άδεια άνευ αποδοχών;

5. Μπορεί ο εργοδότης να μετατρέψει τη σύμβαση εργασίας του εργαζομένου από πλήρους απασχόλησης σε μερικής;

ΣΥΝΤΑΚΤΕΣ
Θοδωρής Βλάσσης, ΙΝΕ ΓΣΕΕ
Άντα Σταμάτη, ΙΝΕ ΓΣΕΕ

1 Δικαιούται αποδοχές ο εργαζόμενος στην περίπτωση που ο εργοδότης κλείνει την επιχείρηση με απόφαση της δημόσιας αρχής;

Στην περίπτωση που το κλείσιμο της επιχείρησης αποτελεί απόφαση της πολιτείας κατόπιν έκδοσης νομοθετικής πράξης λόγω ανωτέρας βίας, ο εργοδότης απαλλάσσεται από την υποχρέωση καταβολής αποδοχών και ασφαλιστικών εισφορών για το χρονικό διάστημα που διαρκεί η απόφαση της αρχής.

Ανωτέρα βία, με τη συνδρομή της οποίας ο εργοδότης απαλλάσσεται από την υποχρέωση καταβολής μισθών υπερημερίας στον εργαζόμενο κατά το άρθρο 656 του ΑΚ, συνιστά κάθε απρόβλεπτο και τυχαίο γεγονός που ήταν αδύνατον να αποτραπεί ακόμη και αν είχε καταβληθεί το ανώτατο δυνατό μέτρο επιμέλειας, σύνεσης και πρόνοιας. Θα πρέπει από το περιστατικό της ανωτέρας βίας να προκαλείται ολική και διαρκής αδυναμία του εργοδότη για αποδοχή της εργασίας του μισθωτού, ανεξάρτητα από την οικονομική του δυνατότητα.

Από το χρονικό σημείο επαναλειτουργίας της επιχείρησης και μετά ο εργοδότης υποχρεούται να αποδέχεται τις πραγματικές και προσπκόντως προσφερόμενες υπηρεσίες του εργαζομένου, διαφορετικά περιέρχεται σε κατάσταση υπερημερίας και υποχρεούται να καταβάλλει αποδοχές στον εργαζόμενο, σύμφωνα με το άρθρο 656 του ΑΚ.

Το προσωρινό λοιπόν κλείσιμο των επιχειρήσεων -έπειτα από κρατική απόφαση- λόγω της επιδημίας του κορονοϊού συνιστά ανωτέρα βία εξαιτίας της οποίας ο εργοδότης αδυνατεί να αποδεχτεί τις υπηρεσίες των εργαζομένων και συνεπώς απαλλάσσεται από την υποχρέωση καταβολής αποδοχών σε αυτούς για όσο χρονικό διάστημα παραμένει κλειστή η επιχείρηση χωρίς υπαιτιότητα του εργοδότη λόγω της παραπάνω ανωτέρας βίας.

Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται σε επιχειρήσεις οι οποίες έκλεισαν κατόπιν απόφασης της αρχής δικαιούνται αποζημίωση ειδικού σκοπού καθώς και ασφαλιστική κάλυψη, που καλύπτονται από τον κρατικό προϋπολογισμό, σύμφωνα με τα οριζόμενα στις από 14.3.2020 και 20.3.2020 ΠΝΠ και στην ΚΥΑ 12998/232/2020.

2 Δικαιούται αποδοχές ο εργαζόμενος στην περίπτωση που ο εργοδότης αποφασίζει ο ίδιος να διακόψει τη λειτουργία της επιχείρησής του;

Εάν η απόφαση για το κλείσιμο μιας επιχείρησης λαμβάνεται από τον εργοδότη, τότε ο μισθός καταβάλλεται κανονικά στους εργαζομένους. Ο εργαζόμενος επομένως έχει δικαίωμα να απαιτήσει το μισθό του στην περίπτωση που η αποδοχή της εργασίας είναι αδύνατη για λόγους που αφορούν τον εργοδότη και δεν οφείλονται σε ανωτέρα βία.

Στην περίπτωση που ο εργοδότης αποφάσισε αρχικά ο ίδιος τη διακοπή της δραστηριότητάς του και στη συνέχεια ακολούθησε απόφαση της δημόσιας αρχής, καταβάλλει τις αποδοχές στους εργαζομένους για το χρονικό διάστημα μέχρι την απόφαση της αρχής.

3 Μπορεί ο εργοδότης να υποχρεώσει τον εργαζόμενο να λάβει την κανονική του άδεια;

Ο εργοδότης δεν μπορεί να υποχρεώσει τον εργαζόμενο να λάβει την κανονική του άδεια, καθότι ο χρόνος χορήγησης της άδειας καθορίζεται, εντός του ημερολογιακού έτους, με κοινή συμφωνία μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη. Ειδικότερα, ο εργαζόμενος αιτείται την κανονική του άδεια, γραπτώς ή προφορικώς, και ο εργοδότης υποχρεούται να του τη χορηγήσει εντός δύο (2) μηνών από την υποβολή της αίτησης. Οι μισοί δε τουλάχιστον από τους εργαζομένους που δικαιούνται κανονική άδεια θα πρέπει να λαμβάνουν την άδειά τους μέσα στο χρονικό διάστημα από 1η Μαΐου έως 30 Σεπτεμβρίου εκάστου έτους.

4 Μπορεί ο εργοδότης να υποχρεώσει του εργαζόμενο να τεθεί σε άδεια άνευ αποδοχών;

Ομοίως και για την άδεια άνευ αποδοχών, ο εργοδότης δεν δικαιούται να επιβάλει στον εργαζόμενο τη χορήγησή της. Η άδεια άνευ αποδοχών χορηγείται στον εργαζόμενο μόνο κατόπιν αιτήματος του τελευταίου και έγκρισης αυτού (του αιτήματος) από τον εργοδότη και επομένως δεν νοείται υποχρεωτική χορήγηση από τον εργοδότη της άδειας άνευ αποδοχών.

Υπογραμμίζεται ότι άδειες άνευ αποδοχών που έχουν συμφωνηθεί μεταξύ εργαζομένων και επιχειρήσεων-εργοδοτών των οποίων η επιχειρηματική δραστηριότητα έχει ανασταλεί με εντολή δημόσιας αρχής αίρονται αυτοδικαίως από την ημέρα δημοσίευσης της ΥΑ (12998/232 ΦΕΚ 1078 ΤΕΥΧΟΣ Β, 28-3-2020). Οι συμβάσεις αυτών των εργαζομένων τελούν σε αναστολή και είναι δικαιούχοι της αποζημίωσης ειδικού σκοπού.

Σε περίπτωση παράβασης των ανωτέρω, οι εργαζόμενοι δύνανται -προς διασφάλιση των νόμιμων δικαιωμάτων τους- να απευθύνονται στην Επιθεώρηση Εργασίας του τόπου της απασχόλησής τους ζητώντας τη μεσολάβησή της για τη διευθέτηση της εργατικής διαφοράς.

5 Μπορεί ο εργοδότης να μετατρέψει τη σύμβαση εργασίας του εργαζομένου από πλήρους απασχόλησης σε μερικής;

Κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική (μερική απασχόληση).

Αν η συμφωνία αυτή δεν καταρτιστεί εγγράφως ή δεν γνωστοποιηθεί εντός οκτώ (8) ημερών από την κατάρτισή της στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, τεκμαίρεται η πλήρης απασχόληση του μισθωτού.

Σύμφωνα με τα ανωτέρω, για να μετατραπεί η σύμβαση εργασίας πλήρους απασχόλησης σε μερικής, απαιτείται συμφωνία του εργαζομένου. Η νομοθεσία προβλέπει ότι, όταν η καταγγελία σύμβασης εργασίας (απόλυση) οφείλεται σε άρνηση του μισθωτού να αποδεχτεί την εργοδοτική πρόταση για μετατροπή της από πλήρους απασχόλησης σε μερικής απασχόλησης, η εν λόγω καταγγελία είναι άκυρη.



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