



Legal Flash

Μάρτιος 2020

Πώς θα προστατέψω την επιχείρησή και το προσωπικό μου από τον κορωνοϊό (COVID- 19); Απαντήσεις στα πιο συχνά ερωτήματα εργοδοτών και εργαζομένων.

1. Τι μέτρα πρέπει να λάβω προληπτικά για την εξασφάλιση ενός ασφαλούς περιβάλλοντος εργασίας και την προφύλαξη της υγείας των εργαζομένων στην επιχείρησή μου;

Είναι γεγονός ότι η πρόληψη πρέπει πάντοτε να προτιμάται της καταστολής. Στο πλαίσιο αυτό και έπειτα από τις σχετικές διευκρινιστικές οδηγίες του Εθνικού Οργανισμού Δημόσιας Υγείας (ΕΟΔΥ) και των Υπουργείων Εργασίας και Υγείας, κάθε επιχείρηση θα πρέπει να επιμελείται τουλάχιστον:

- Τον συχνό αερισμό και διεξοδικό καθαρισμό και απολύμανση των εγκαταστάσεων εργασίας (ανελκυστήρες, σκάλες, διακόπτες, βρύσες κλπ)
- Την παροχή σαπουνιών, αντισηπτικών gel, χαρτομάντηλων και δοχείων απορριμμάτων, τα οποία δεν απαιτούν επαφή με τα χέρια και τοποθέτηση αυτών σε ευκρινή σημεία
- Την έκδοση ενημερωτικών δελτίων προς τους εργαζομένους σχετικά με τα μέτρα πρόληψης που πρέπει να λαμβάνουν, όπως, ενδεικτικά:
 - αποφυγή κοινής χρήσης μολυβιών, στυλό και άλλων προσωπικών αντικειμένων,
 - αποφυγή επαφής των χεριών με το πρόσωπο, το στόμα και τη μύτη,
 - κάλυψη του στόματος σε περιπτώσεις βήχα ή φτερνίσματος,
 - τακτικό πλύσιμο χεριών με σαπούνι για τουλάχιστον 20 δευτερόλεπτα και σκούπισμα με χαρτοπετσέτες μίας χρήσης,
 - επιμελής και συχνός καθαρισμός των αντικειμένων κοινής χρήσης (πχ. πληκτρολόγιο και ποντίκι των ηλεκτρονικών υπολογιστών, τηλεφωνικές συσκευές, φωτοτυπικά μηχανήματα κλπ.),
 - αποφυγή κοντινής επαφής (μικρότερης των 2 μέτρων) για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των 15 λεπτών με άτομα τα οποία εμφανίζουν συμπτώματα βήχα, φτερνίσματος ή πυρετού.

2. Πώς μπορώ να εξασφαλίσω τη λειτουργία της επιχείρησής μου χωρίς να θέσω σε κίνδυνο την υγεία των εργαζομένων;

Κάθε εργοδότης, επιφορτιζόμενος με την γενική υποχρέωση προνοίας να εξασφαλίζει την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων, μπορεί να καθορίζει μονομερώς ως έκτακτο μέτρο, την παροχή εξ αποστάσεως εργασίας (τηλεργασίας), στο βαθμό βέβαια που αυτό είναι οργανωτικά και τεχνικά εφικτό π.χ. με χρήση τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών (αρ. 4 παρ. 2 Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου - ΦΕΚ Α' 55/ 11.03.2020).



3. Πώς θα μπορέσω να δηλώνω εμπρόθεσμα τα ωράρια των εργαζομένων που χρειάζεται να απασχοληθούν εκτάκτως υπερωριακά ή εξ αποστάσεως;

Από 11.03.2020 αναστέλλεται η υποχρέωση των εργοδοτών να καταχωρούν εκ των προτέρων στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ κάθε αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου των εργαζομένων τους συμπεριλαμβανομένης της τηλεργασίας, της υπερεργασίας ή της νόμιμης υπερωριακής τους απασχόλησης. Οι σχετικές ενέργειες μπορεί να υποβληθούν συγκεντρωτικά μέχρι και το πρώτο 10ήμερο του επόμενου μήνα της παρασχεθείσας εργασίας. Αναμένεται η έκδοση Υπουργικής Απόφασης με περισσότερες λεπτομέρειες.

4. Ποιες υποχρεώσεις έχει ένας εργαζόμενος εάν εμφανίσει συμπτώματα του ιού;

Ο εργαζόμενος θα πρέπει να ενημερώσει άμεσα τον ιατρό εργασίας και, εφόσον τέτοιος δεν υπάρχει, τον αρμόδιο προϊστάμενό του και οπωσδήποτε τον ΕΟΔΥ, ώστε να παρασχεθούν οι απαραίτητες οδηγίες.

5. Εφόσον ο εργαζόμενος νοσήσει και απουσιάσει από την εργασία του, δικαιούται αμοιβή;

Η απουσία του εργαζομένου από την εργασία λόγω προσβολής του από τον ιό θεωρείται ανυπαίτιο κώλυμα και, εφόσον η επιχείρηση λειτουργεί κανονικά, δικαιούται να λάβει κανονικά τις αποδοχές μέχρι 1 μηνός εφόσον έχει συμπληρώσει 1 έτος εργασίας και μέχρι 15νθήμερου εφόσον έχει συμπληρώσει 10 ημέρες έως 1 έτος εργασίας στον ίδιο εργοδότη, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 657 και 658 ΑΚ.

6. Τι πρέπει να κάνω αν ένας εργαζόμενος με ενημερώσει ότι έχει ιστορικό ταξιδιού σε περιοχές με συνεχιζόμενη μετάδοση του ιού ή ιστορικό στενής επαφής με επιβεβαιωμένο κρούσμα;

Οι εργαζόμενοι αυτοί, ακόμη και αν είναι ασυμπτωματικοί, πρέπει να περιορίσουν τις επαφές τους και να απέχουν από την εργασία τους για τουλάχιστον 14 ημέρες από την ημερομηνία επιστροφής τους από το ταξίδι ή την ημερομηνία τελευταίας στενής επαφής τους με επιβεβαιωμένο κρούσμα λοίμωξης από τον κορωνοϊό και να παρακολουθούν στενά την υγεία τους.

Σε κάθε περίπτωση, στο πλαίσιο του γενικότερου καθήκοντος προνοίας με το οποίο είναι επιφορτισμένος ο εργοδότης, υποχρεούται να ζητήσει προληπτικά από τον εργαζόμενο να μην προσέλθει για εργασία, εξασφαλίζοντας συγχρόνως την υγεία και την ασφάλεια των υπολοίπων εργαζομένων, διότι εάν πράγματι διαγνωστεί ως φορέας, ενδέχεται να έχει ήδη μεταδώσει τον ιό και σε άλλους εργαζόμενους και δεν αποκλείεται η αστική και ποινική του ευθύνη.

Η απουσία αυτή θεωρείται ανυπαίτιο κώλυμα και ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει τις οφειλόμενες αποδοχές στον εργαζόμενο, σύμφωνα με τις διατάξεις 657 και 658ΑΚ.

7. Αν η επιχείρηση κλείσει με απόφαση αρμόδιας Αρχής, ο εργαζόμενος δικαιούται μισθό;

Το κλείσιμο της επιχείρησης με απόφαση Αρχής θεωρείται περιστατικό ανωτέρας βίας. Επομένως, ο εργοδότης που εμποδίζεται να αποδεχθεί την εργασία του προσωπικού εξαιτίας της απόφασης αυτής απαλλάσσεται από την υποχρέωση καταβολής μισθού και δεν καθίσταται υπερέημερος. Συνεπώς, ο εργαζόμενος σε αυτή την περίπτωση δεν δικαιούται μισθό.

8. Τι ισχύει για την καταβολή ασφαλιστικών εισφορών στις πληγείσες από τον ιό επιχειρήσεις;

Αναμένεται, με την έκδοση Υπουργικής Απόφασης, η αναστολή πληρωμής των ασφαλιστικών εισφορών και των δόσεων κάθε είδους ρύθμισης, οι οποίες είναι πληρωτέες έως 31.03.2020, για επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται σε πληγείσες περιοχές, όπως αυτές θα καθοριστούν με βάση την ως άνω Υπουργική Απόφαση.



9. Μπορεί ο εργαζόμενος γονέας να απουσιάσει από την εργασία του λόγω κλεισίματος των σχολικών μονάδων;

Από 11.03.2020 θεσπίζεται για τους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα, άδεια ειδικού σκοπού, επιπρόσθετη της κανονικής άδειας, την οποία μπορεί να λάβει ο ένας εκ των δύο εργαζόμενων γονέων για τέκνα:

- εγγεγραμμένα σε βρεφικούς, βρεφονηπιακούς και παιδικούς σταθμούς,
- που φοιτούν σε σχολικές μονάδες υποχρεωτικής εκπαίδευσης,
- που φοιτούν σε ειδικά σχολεία ή σχολικές μονάδες ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης, ανεξαρτήτως ορίου ηλικίας των παιδιών,

καθώς και οι εργαζόμενοι γονείς ατόμων με αναπηρία, τα οποία, ανεξαρτήτως της ηλικίας τους, δέχονται φροντίδα από σχετικές δομές.

Για κάθε 4 ημέρες άδειας, οι 3 θα λογίζονται ως ειδικού σκοπού και 1 θα καταλογίζεται στην κανονική άδεια, για όσο διάστημα διαρκεί η αναστολή λειτουργίας των σχολείων και μέχρι τις 10.04.2020. Η ανωτέρω άδεια μπορεί να ληφθεί εφόσον ένας τουλάχιστον γονέας εργάζεται στον ιδιωτικό τομέα ως μισθωτός, ακόμα και εάν ο άλλος γονέας είναι ελεύθερος επαγγελματίας. Η άδεια ειδικού σκοπού είναι άδεια μετ' αποδοχών, εκ των οποίων το 1/3 θα επιδοτηθεί από το κράτος.

Σημειώνεται ότι κάθε εξατομικευμένη περίπτωση θα πρέπει να εξετάζεται βάσει των συγκεκριμένων χαρακτηριστικών της και ότι οι ανωτέρω αναφερόμενες γενικές αρχές ενδέχεται να μην εφαρμόζονται απαραίτητως σε όλες τις περιπτώσεις. Οι εξειδικευμένοι μας σύμβουλοι είναι σε θέση να σας βοηθήσουν όσον αφορά τα ζητήματα που ανακύπτουν στη δική σας εξατομικευμένη περίπτωση.

www.pwc.gr

Το κείμενο αποσκοπεί μόνο σε γενική ενημέρωση των ενδιαφερομένων και δεν πρέπει να χρησιμοποιείται ως βάση για λήψη αποφάσεων. Για περισσότερες πληροφορίες απευθυνθείτε στην PwC: Λεωφ. Κηφισίας 268, 15232 Χαλάνδρι τηλ. +30 210 6874400

© 2020 PricewaterhouseCoopers Business Solutions AE. Με επιφύλαξη όλων των νομίμων δικαιωμάτων. Η επωνυμία 'PwC' αναφέρεται στην εταιρεία μέλος του δικτύου στην Ελλάδα, και σε μερικές περιπτώσεις μπορεί να αναφέρεται στο δίκτυο των εταιρειών μελών της PwC. Κάθε εταιρεία μέλος αποτελεί μια ξεχωριστή νομική οντότητα. Για περισσότερες πληροφορίες, παρακαλούμε επισκεφθείτε το www.pwc.com/structure.