

Οδηγός αδειών στην εποχή του Κορονοϊού

ΑΝ ΑΡΡΩΣΤΗΣΩ Ο ΙΔΙΟΣ ΤΙ ΚΑΝΩ;

Ακόμα και αν δεν έχεις ακόμη παρουσιάσει συμπτώματα της νόσου, οφείλεις να απουσιάσεις από την εργασία σου και να ειδοποιήσεις με οποιονδήποτε τρόπο τον εργοδότη για την ασθένειά σου, προσκομίζοντας, εντός εύλογου χρόνου, σχετική ιατρική βεβαίωση, αναφορικά με το είδος και τη διάρκεια της ασθένειάς σου.

Αν παραμείνεις στο σπίτι, για το λόγο αυτό, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει το σύνολο των αποδοχών σου, εκτός κι αν η επιχείρηση έχει αναστείλει την δραστηριότητά της στο σύνολο ή μέρος αυτής λόγω εντολής δημόσιας αρχής για την αντιμετώπιση της μετάδοσης του κορονοϊού.

Αν ανήκεις σε ευπαθή ομάδα, πρέπει να παραμείνεις στο σπίτι για προληπτικούς λόγους. Βάσει οδηγιών του ΕΟΔΥ ανήκουν σε ευπαθή ομάδα:

- 1.1. Άτομα με βαριά καρδιοπάθεια.
- 1.2. Άτομα με βαριά πνευμονοπάθεια.
- 1.3. Άτομα με αρρυθμιστο σακχαρώδη διαβήτη.
- 1.4. Καρκινοπαθείς υπό ενεργό ακτινοθεραπεία ή ανοσοθεραπεία.

ΜΠΟΡΕΙ Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ ΝΑ «ΒΑΛΕΙ ΣΕ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟ» ΤΟΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ ΑΚΟΜΑ ΚΑΙ ΑΝ ΔΕΝ ΕΙΝΑΙ ΦΟΡΕΑΣ ΤΟΥ ΙΟΥ;

Ναι, αλλά τα μέτρα για την ασφάλεια, την υγεία κατά την εργασία, σε καμία περίπτωση δεν συνεπάγονται την οικονομική επιβάρυνση των εργαζομένων. Στο νόμο αυτό υπάρχει σαφής πρόβλεψη ότι ο εργαζόμενος, ο οποίος σε περίπτωση σοβαρού, άμεσου και αναπόφευκτου κινδύνου, απομακρύνεται από την θέση

εργασίας του δεν επιτρέπεται να υποστεί καμία δυσμενή επίπτωση και πρέπει να προστατεύεται από κάθε ζημιογόνο και αδικαιολόγητη συνέπεια σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

Οποιαδήποτε προληπτική απομάκρυνση του εργαζόμενου χωρίς εύλογη αιτία, ιδίως αυτή που έχει άλλα κίνητρα (προσωπικά) και όχι την προστασία της υγείας των λοιπών, πρέπει να καταγγέλλεται άμεσα.

Στην περίπτωση αυτή, ο μισθωτός που για το μέγιστο χρονικό διάστημα των 14 ημερών δεν παρέχει τις υπηρεσίες του κατόπιν εντολής του εργοδότη, έχει πλήρη αξίωση στο μισθό του (αλλά και στις ασφαλιστικές εισφορές).

ΑΝ ΔΕ ΝΟΣΩ ΜΠΟΡΩ ΝΑ ΑΠΟΥΣΙΑΣΩ ΑΥΤΟΒΟΥΛΩΣ, ΦΟΒΟΥΜΕΝΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΓΕΙΑ ΜΟΥ;

Όχι, αφού μπορεί να θεωρηθεί αδικαιολόγητη απουσία από την εργασία.

ΤΙ ΜΠΟΡΩ ΝΑ ΚΑΝΩ ΑΝ Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ ΔΕΝ ΠΑΙΡΝΕΙ ΤΑ ΑΝΑΓΚΑΙΑ ΠΡΟΛΗΠΤΙΚΑ ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ;

1. Έχω δικαίωμα (και υποχρέωση) να καταγγείλω τη συμπεριφορά του εργοδότη, δηλ. την παράβαση των κανόνων του Ν. 3850/2010, στην αρμόδια Επιθεώρηση εργασίας προκειμένου αυτή, να υποχρεώσει (και με την απειλή προστίμου) τον εργοδότη, να προβεί στα αναγκαία μέτρα.
2. Έχω επίσης και το δικαίωμα επίσκεψης της εργασίας μου: αυτό ασκείται από τον ίδιο τον εργαζόμενο όχι μόνο όταν ο εργοδότης καθυστερεί την καταβολή των οφειλόμενων

αποδοχών του αλλά και όταν δεν εκπληρώνει τις νόμιμες ή συμβατικές του υποχρεώσεις στα μέτρα υγιεινής και ασφάλειας ή με τη συμπεριφορά του ο εργοδότης προσβάλλει την προσωπικότητα του εργαζομένου.

ΑΝ Η ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΑΝΑΣΤΕΙΛΕΙ ΠΡΟΣΩΡΙΝΑ ΤΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΗΣ ΚΑΤΟΠΙΝ ΚΡΑΤΙΚΗΣ ΑΠΟΦΑΣΗΣ; ΔΙΚΑΙΟΥΜΑΙ ΤΟ ΜΙΣΘΟ ΜΟΥ;

Ούτε ο εργαζόμενος υποχρεούται να εργάζεται αλλά ούτε και ο εργοδότης να καταβάλλει το μισθό για το χρονικό διάστημα της απαγόρευσης. Αναστέλλονται επίσης και οι ασφαλιστικές υποχρεώσεις, εκτός αν υπάρξει αντίθετη ρύθμιση.

ΠΟΤΕ ΔΙΚΑΙΟΥΜΑΙ ΤΑ 800 ΕΥΡΩ

Το δικαιούσαι αν η επιχείρηση που εργαζόσουν ανέστειλε τη λειτουργία της υποχρεωτικά με απόφαση κράτους.

Το δικαιούσαι και αν απολύθηκες ή παραιτήθηκες από 1-3-20 έως 20-3-2020.

Οι εργαζόμενοι δηλώνουν τα προσωπικά τους στοιχεία, τα στοιχεία του προσωπικού τους τραπεζικού λογαριασμού (IBAN), καθώς και τα στοιχεία της επιχείρησης στην οποία εργάζονται, προκειμένου να συμπεριληφθούν στον ειδικό μηχανισμό στήριξης

Εξαιρούνται (δεν παίρνουν τα 800 ευρώ):

- α) όσοι εργάζονται εξ αποστάσεως,
- β) όσοι διατελούν σε πάσης φύσεως νόμιμη άδεια,
- γ) όσοι εργάζονται ως προσωπικό ασφαλείας και
- δ) οι εργαζόμενοι, των οποίων η σχέση εξαρτημένης εργασίας δεν αναστέλλεται

λόγω της απαγόρευσης λειτουργίας των επιχειρήσεων.

ΜΠΟΡΕΙ Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ ΝΑ ΜΕ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙ ΝΑ ΠΑΡΩ ΤΗΝ ΚΑΝΟΝΙΚΗ ΜΟΥ ΑΔΕΙΑ Η' ΝΑ ΠΑΡΩ ΑΔΕΙΑ ΑΝΕΥ ΑΠΟΔΟΧΩΝ (ΕΙΤΕ ΩΣ ΜΕΤΡΟ ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΕΙΤΕ ΩΣ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΜΕΙΩΣΗΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ);

Όχι. Ο εργοδότης δεν μπορεί να σε «εξαναγκάσει» να πάρεις την κανονική σου άδεια. Ο εργοδότης δεν έχει επίσης το δικαίωμα να μην απασχολεί τον μισθωτό για όλο το προβλεπόμενο από το νόμο χρονικό όριο εργασίας, με αιτιολογία την κάμψη της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης και έτσι ο εργαζόμενος δικαιούται να αξιώσει την καταβολή ολόκληρου του μισθού του.

Η άδεια άνευ αποδοχών δεν μπορεί να δοθεί υποχρεωτικά και μονομερώς, αλλά απαιτεί συμφωνία εργοδότη και εργαζόμενου, ενώ κατά τη διάρκειά της η σύμβαση εργασίας δε λύεται αλλά απλώς αναστέλλεται. Αν δοθεί τότε μπορείς να δουλέψεις και σε άλλο εργοδότη, ενώ ο αρχικός εργοδότης δεν υποχρεούται σε καταβολή μισθών και ασφαλιστικών εισφορών. Ο χρόνος της άδειας αυτής θεωρείται ως χρόνος υπηρεσίας και έτσι υπολογίζεται ως προς τη θεμελίωση δικαιωμάτων, τα οποία σχετίζονται με την προϋπηρεσία.

Επιπλέον ο εργοδότης μπορεί να σε υποχρεώσει να δουλέψεις δυο εβδομάδες το μήνα και να σε πληρώσει μόνο για αυτές.

ΠΟΙΕΣ ΕΙΝΑΙ ΟΙ ΑΔΕΙΕΣ ΠΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥΜΑΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΟΥΣΑΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ (ΠΛΗΗ ΤΗΣ ΚΑΝΟΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΡΡΩΤΙΚΗΣ);

Άδεια για φροντίδα ασθενών μελών της οικογένειας

Στην περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενων παιδιών ή άλλων μελών της οικογένειας χορηγείται άδεια με τις ακόλουθες προϋποθέσεις:

α) ο εργαζόμενος γονέας θα πρέπει να απασχολείται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση, ανεξάρτητα αν έχει συμπληρώσει υπηρεσία 1 έτους στον ίδιο εργοδότη και

β) ύπαρξη ασθένειας εξαρτωμένων από αυτόν μελών της οικογένειας του. **Εξαρτώμενα πρόσωπα είναι: παιδιά μέχρι 16 ετών** – φυσικά ή υιοθετημένα- και άνω των 16 εφόσον πάσχουν από **βαριά ασθένεια ή αναπηρία, σύζυγος που δεν μπορεί να αυτοεξυπηρετηθεί, γονείς ή ανύπαντρα αδέρφια που δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν.** Η άδεια αυτή είναι χωρίς αποδοχές, μπορεί να χορηγηθεί εφάπαξ ή και τμηματικά και η διάρκειά της δεν μπορεί να ξεπεράσει τις 6 εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος εάν ο δικαιούχος προστατεύει ένα παιδί, με δυνατότητα αύξησής της σε 8 εργάσιμες ημέρες εάν ο δικαιούχος προστατεύει δύο παιδιά, και σε 14 εργάσιμες ημέρες αν προστατεύει τρία (3) παιδιά και πάνω (**Ε.Γ.Σ.Σ.Ε 2008-2009 άρθρο 5**).

Γονική άδεια

Ο εργαζόμενος γονέας έχει δικαίωμα γονικής άδειας για την ανατροφή του παιδιού είτε το τελευταίο έχει αποκτηθεί με φυσικό τρόπο είτε με τη διαδικασία της υιοθεσίας, μέχρις ότου το τέκνο συμπληρώσει την ηλικία των 6 ετών. Η γονική άδεια είναι άνευ αποδοχών, έχει διάρκεια 4 μηνών, αποτελεί ατομικό δικαίωμα κάθε γονέα και χορηγείται εφ'άπαξ ή τμηματικά. Αιτήσεις χορήγησης

γονικής άδειας γονέων παιδιών με αναπηρία ή αιφνίδια ασθένεια χορηγούνται με απόλυτη σειρά προτεραιότητας. Σε περίπτωση θανάτου γονέα, ολικής αφαίρεσης της γονικής μέριμνας ή μη αναγνώρισης τέκνου, η γονική άδεια ανατροφής χορηγείται στο διπλάσιο στον άλλο γονέα. Σε περίπτωση διάστασης ή διαζυγίου το δικαίωμα είναι αυτοτελές για κάθε γονέα.

Άδεια φροντίδας τέκνου σε μονογονεϊκή οικογένεια

Ο γονέας που είναι άγαμος ή έχει χηρέψει έχει δικαίωμα να ζητήσει τη χορήγηση άδειας με αποδοχές 6 ημερών κάθε έτος ή 8 αν έχει 2 ή περισσότερα τέκνα πέρα από οποιαδήποτε άλλη άδεια που δικαιούται από άλλες διατάξεις. Η άδεια αυτή λόγω αυξημένων αναγκών φροντίδας παιδιών που έχουν συμπληρώσει τα 12 έτη χορηγείται εφ'άπαξ ή τμηματικά μετά από συνεννόηση με τον εργοδότη και δεν πρέπει να συμπίπτει χρονικά με την αρχή ή το τέλος της ετήσιας κανονικής άδειας.

ΤΙ ΕΙΝΑΙ Η ΑΔΕΙΑ ΕΙΔΙΚΟΥ ΣΚΟΠΟΥ;

Άδεια για την φροντίδα των τέκνων, κατά το διάστημα αναστολής λειτουργίας των εκπαιδευτικών βαθμίδων. Η άδεια αυτή είναι ειδική, δεν είναι η κανονική (με τις πιο κάτω διακρίσεις) και δεν συμψηφίζεται με άλλη άδεια.

ΕΙΝΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΟΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ;

Αναμφισβήτητα ΝΑΙ. Σύμφωνα με τη διατύπωση της ΠΝΠ, **η άδεια αυτή αποτελεί δικαίωμα των εργαζομένων,** για όσο διάστημα παραμένουν κλειστές οι σχολικές μονάδες. **Ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί τη χορήγησή της.**

Στα εργοστάσια τροφίμων και φαρμάκων στην πράξη την καταργούν αφού για να την πάρεις θέλει αιτιολογημένη απόφαση του εργοδότη"

ΠΟΙΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΑΦΟΡΑ;

Γονείς παιδιών:

α.α) που είναι εγγεγραμμένα σε βρεφικούς, βρεφονηπιακούς και παιδικούς σταθμούς,

α.β) που φοιτούν σε σχολικές μονάδες υποχρεωτικής εκπαίδευσης δηλ. **με τέκνα που φοιτούν έως και την Γ'Γυμνασίου,**

α.γ) ΑΜεΑ 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, είναι ωφελούμενοι σε δομές παροχής υπηρεσιών ανοικτής φροντίδας για άτομα με αναπηρία.

ΠΟΙΟΣ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΔΥΟ ΓΟΝΕΙΣ ΤΗ ΔΙΚΑΙΟΥΤΑΙ;

α) Η άδεια μπορεί να ληφθεί **εφόσον ένας τουλάχιστον γονέας εργάζεται στον ιδιωτικό τομέα ως μισθωτός, ακόμα και εάν ο άλλος γονέας είναι ελεύθερος επαγγελματίας.**

β) Σε περίπτωση κατά την οποία και οι δύο γονείς είναι μισθωτοί, στον ίδιο ή σε διαφορετικούς εργοδότες, με κοινή τους υπεύθυνη δήλωση προς τον εργοδότη ή τους εργοδότες τους, **γνωστοποιούν ποιος από τους δύο θα κάνει χρήση της ανωτέρω άδειας ή, σε περίπτωση που μοιραστούν την άδεια, τα αντίστοιχα χρονικά διαστήματα χρήσης της από καθέναν από αυτούς.**

γ) Σε περίπτωση που ο ένας γονέας είναι εργαζόμενος στον ιδιωτικό τομέα ενώ ο άλλος στο Δημόσιο, απαιτείται η προσκόμιση στον εργοδότη της **υπεύθυνης δήλωσης του εργαζόμενου γονέα στο Δημόσιο** ότι **δεν έχει κάνει χρήση της άδειας** ειδικού σκοπού, προκειμένου ο μισθωτός του ιδιωτικού τομέα να μπορεί να κάνει χρήση της άδειας αυτής.

δ) Σε περίπτωση **που εργάζεται μόνο ένας εκ των δύο γονέων,** τότε αυτός **δεν μπορεί να κάνει χρήση της άδειας ειδικού σκοπού, εκτός** και αν ο γονέας που δεν εργάζεται νοσηλεύεται για οποιονδήποτε λόγο ή

νοσεί από τον κορωνοϊό ή είναι άτομο με αναπηρία (ΑμεΑ) και λαμβάνει επίδομα από τον Οργανισμό Προνοιακών Επιδομάτων και Κοινωνικής Αλληλεγγύης (ΟΠΕΚΑ).

ε) Σε περίπτωση **διαζυγίου ή διάστασης** γονέων, την άδεια ειδικού σκοπού λαμβάνει ο γονέας, **ο οποίος έχει την επιμέλεια του παιδιού ή τη γονική μέριμνα,** εκτός και αν μεταξύ τους συμφωνήσουν διαφορετικά, σύμφωνα με την κοινή τους υπεύθυνη δήλωση ως ανωτέρω.

ΠΟΙΑ ΕΙΝΑΙ Η ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΑΥΤΗΣ;

α. Δεν μπορεί να ζητηθεί μόνο η τριήμερη άδεια χωρίς και μία τέταρτη μέρα (η οποία αφαιρείται από την κανονική άδεια).

β. Αν δεν υπάρχει καθόλου υπόλοιπο αδειας τότε ο εργαζόμενος ΔΕΝ δικαιούται την άδεια ειδικού σκοπού.

Ο ΧΡΟΝΟΣ ΤΗΣ ΑΠΟΥΣΙΑΣ ΛΟΓΩ ΤΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΕΙΔΙΚΟΥ ΣΚΟΠΟΥ ΕΙΝΑΙ ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ;

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