

**1. Υποχρέωση «Έκθεσης Τεκμηρίωσης» για την εφαρμογή της τηλεργασίας**

Με χθεσινή (11/11 το απόγευμα) **εξαγγελία** του κ. Χαρδαλιά, γνωστοποιήθηκε ότι την Παρασκευή 13 Νοεμβρίου, κάθε επιχείρηση που λειτουργεί θα πρέπει **να έχει καταρτίσει και να επιδεικνύει στον έλεγχο** έκθεση που να περιγράφει:

Α. το αναγκαίο για την λειτουργία της προσωπικό

Β. το προσωπικό που απασχολεί με τηλεργασία όπως αυτό έχει δηλωθεί στο ΕΡΓΑΝΗ

Γ. πως προκύπτει η κάλυψη του 50% των εργαζομένων που απασχολεί με τηλεργασία

Η έκθεση αυτή δηλαδή πρέπει να περιγράφει αιτιολογημένα ποιοι εργαζόμενοι δεν είναι εφικτό να απασχοληθούν με τηλεργασία και **λαμβάνονται ως βάση για τον υπολογισμό του 50% των εργαζομένων** που υποχρεωτικά πρέπει να εργασθούν με τηλεργασία.

**Η κοινή λογική** οδηγεί στο συμπέρασμα ότι οι εργαζόμενοι που τίθενται σε αναστολή σύμβασης εργασίας καταγράφονται στην μελέτη αυτή και λαμβάνονται υπόψη ως άτομα που τελικά βρίσκονται εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη. **Σε κάθε περίπτωση αυτό είναι εκτίμηση. Αναμένουμε την σχετική διαταγή.**

**2. Διατήρηση θέσεων εργασίας στα πλαίσια της επιστρεπτέας προκαταβολής ΙΙΙ και οικειοθελείς αποχωρήσεις**

Για τον έλεγχο της διατήρησης των ίδιων θέσεων εργασίας που προβλέπει η Επιστρ. Προκατ.ΙΙΙ, **ΔΕΝ** θεωρείται ως μείωση του προσωπικού η οικειοθελής παραίτηση (ΓΔΟΥ233/2020, άρθρο 10, παρ.1).

Η διατήρηση του προσωπικού αφορά την μη μείωση προσωπικού με απόλυση εργαζομένων που απασχολούσε η επιχείρηση την 1<sup>η</sup> Αυγούστου μέχρι και την 31<sup>η</sup> Δεκεμβρίου. Αν κάνει ο εργοδότης για οποιαδήποτε αιτία καταγγελία σύμβασης, θα πρέπει άμεσα να αντικαταστήσει τον εργαζόμενο με νέα πρόσληψη.

**3. Μεταβολές στην «Αναστολή Συμβάσεων» εργαζομένων.**

Η αναστολή των συμβάσεων των εργαζομένων για την περίοδο του νέου lockdown (7/11-30/11) θα υποβάλλονται στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ από την 15<sup>η</sup> Νοεμβρίου.

**Την άνοιξη** κατά το πρώτο lockdown, αν μια επιχείρηση είχε θέσει σε αναστολή σύμβασης έναν εργαζόμενο εφόσον το επιθυμούσε **είχε την δυνατότητα να κάνει διακοπή της αναστολής** αυτής (οριστική ανάκληση της αναστολής), δηλαδή να τον διατηρήσει σε αναστολή σύμβασης για μικρότερο διάστημα από ότι προέβλεπε η διάταξη.

Τότε υπήρχε η υποχρέωση **διατήρησης σε καθεστώς αναστολής τουλάχιστον για 15 ημέρες**, πριν την επαναφορά στην εργασία (άρθρο 11 της ΠΝΠ 1<sup>η</sup> Μαΐου). Επιπλέον, υπήρχε η δυνατότητα «προσωρινής ανάκλησης» της αναστολής σύμβασης, δηλαδή την επαναφορά για μικρό διάστημα και την θέση ξανά σε αναστολή. Η περίπτωση όμως αυτή αφορούσε **ιδιαίτερες περιστάσεις έκτακτης ανάγκης και μόνο** (άρθρο 12 της ΠΝΠ 1<sup>η</sup> Μαΐου).

**Τα παραπάνω δεν είναι βέβαιο ότι θα ισχύσουν** συνολικά αλλά μας προσφέρουν μια εικόνα του τι να αναμένουμε τις επόμενες ημέρες που θα δημοσιευθούν οι σχετικές αποφάσεις.

**4. Χρήση της άδειας «άνευ αποδοχών» στο πλαίσιο της «Άδειας Ειδικού Σκοπού»**

Η διαταγή **39683/1259/2020** προβλέπει ότι για τους γονείς με παιδιά στο Γυμνάσιο είναι δυνατή η λήψη της Άδειας Ειδικού Σκοπού (3+1 ημέρες) **ακόμη και αν έχουν εξαντλήσει την κανονική τους άδεια**. Αυτό μπορεί να γίνει με την χρήση οποιασδήποτε άλλη κανονικής άδειας, ακόμη και της **άδειας άνευ αποδοχών**. Επισημαίνεται η ανάγκη τήρησης της διαδικασίας λήψης της κανονικής άδειας (αίτημα του εργαζόμενου και γνωστοποίηση στο ΙΚΑ)

**ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΡΤΙΟΝ**

**ΣΑΜΟΛΗΣ ΔΙΟΝΥΣΗΣ**

**12/11/2020**