

Αναστολή Συμβάσεων Εργαζομένων (4374/131/30.01.2021)

Αναστολή Συμβάσεων εργαζομένων σε «Πληττόμενες» και σε «Αναστολή Λειτουργίας» επιχειρήσεις για τον Φεβρουάριο του 2021

(Διαταγή: 4374/131/30.01.2021)

Την Κυριακή 31 Ιανουαρίου 2021 δημοσιεύθηκε η διαταγή 4374/131/30.01.2021 που περιγράφει την διαδικασία και προϋποθέσεις αναστολής συμβάσεων εργαζομένων για την περίοδο Φεβρουαρίου 2021.

Σε σχέση με τις προηγούμενες διαταγές η παρούσα έχει μια σημαντική διαφοροποίηση που αφορά την διαδικασία υποβολής, την «Προαναγγελία»:

Υποχρεωτική προαναγγελία της «Αναστολής Συμβάσεων» εργαζομένων στο ΕΡΓΑΝΗ

Για πρώτη φορά από την εφαρμογή του μέτρου «Αναστολής Συμβάσεων» εφαρμόζεται η διαδικασία της «Προαναγγελίας» δηλαδή **της υποβολής της σχετικής δήλωσης στο ΕΡΓΑΝΗ πριν την ημερομηνία εφαρμογής της.**

Έτσι οποιαδήποτε αναστολή σύμβασης εργαζομένου θα πρέπει να έχει δηλωθεί το αργότερο την προηγούμενη ημέρα (π.χ. αναστολή με έναρξη την Τετάρτη 10 Φεβ. Θα πρέπει να έχει δηλωθεί έως και την Τρίτη 9 Φεβ.

Εξαιρετικά για τις αναστολές συμβάσεων που **ξεκινούν μεταξύ 1ής και 5^{ης} Φεβρουαρίου**, η υποχρεωτική «Προαναγγελία» μπορεί να γίνει έως και την 5^η Φεβρουαρίου.

Αν δεν ακολουθήσει η επιχείρηση την παραπάνω διαδικασία τότε η υπεύθυνη δήλωση θεωρείται άκυρη και θα πρέπει η ίδια να καλύψει το κόστος αναστολής των συγκεκριμένων εργαζομένων.

Συγκριτική περιγραφή της εφαρμογής του μέτρου «Αναστολής Συμβάσεων

Κατά τα λοιπά, τα σημεία που ενδιαφέρουν σε σχέση με την αναστολή των συμβάσεων και περιγράφονται από την σχετική διαταγή παραμένουν τα ίδια και είναι:

1. Δυνατότητες «αναστολής συμβάσεων εργαζομένων»
2. Παράλληλη εφαρμογή του ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ
3. Σχέση με την εξ αποστάσεως εργασία
4. Εφαρμογή στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου
5. Εφαρμογή σε εργαζόμενους με επιδότηση μέτρου «100.000 θέσεων εργασίας»
6. Δυνατότητες ανάκλησης «αναστολής συμβάσεων εργαζομένων»
7. Περιορισμοί στις απολύσεις και διατήρηση θέσεων μετά την λήξη του μέτρου

Αναστολή Συμβάσεων Εργαζομένων (4374/131/30.01.2021)

Παρόλο που η αντιμετώπιση του θέματος στην περίπτωση των «Πληττόμενων» και των σε «Αναστολή» επιχειρήσεων είναι αρκετά παρόμοια, **υπάρχουν και ουσιώδεις διαφορές.**

Η πλέον ουσιώδεις διαφοροποιήσεις αφορούν:

- την υποχρέωση **διατήρησης θέσεων εργασίας μετά την λήξη του μέτρου** μόνο για τις «Πληττόμενες» και όχι για σε «Αναστολή Λειτουργίας»
- την **ανάγκη ύπαρξης κατεπειγουσών αναγκών για την προσωρινή ανάκληση** στις σε «Αναστολή Λειτουργίας» επιχειρήσεις, κάτι που δεν υπάρχει στις «Πληττόμενες» που μπορούν να διαχειριστούν τις αναστολές συμβάσεων όπως θέλουν χωρίς περιορισμούς.

Πρέπει να τονισθεί ότι κάθε φορά **εξετάζουμε τους ΚΑΔ της επιχείρησης** στην οποία αναφερόμαστε, δηλαδή μια επιχείρηση μπορεί να έχει ή για το ίδιο χρονικό διάστημα την ιδιότητα της «Πληττόμενης» για κάποιον ΚΑΔ και την ιδιότητα της «σε αναστολή» για κάποιον άλλο ή για διαφορετικά χρονικά διαστήματα ο ίδιος ΚΑΔ να έχει διαφορετικό χαρακτηρισμό. Στις περιπτώσεις αυτές θα πρέπει να υποβάλλονται στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ ξεχωριστή δήλωση για τον κάθε ΚΑΔ και χρονικό διάστημα.

Παρακάτω εμφανίζονται αναλυτικά τα **επτά (7) βασικά σημεία** που ενδιαφέρουν για την αντιμετώπιση της αναστολής συμβάσεων εργαζομένων, διακριτά για την περίπτωση των ΚΑΔ σε «Αναστολή Λειτουργίας» και των ΚΑΔ που χαρακτηρίζονται ως «Πληττόμενοι».

1. Δυνατότητες «αναστολής συμβάσεων εργαζομένων»

- **Επιχειρήσεις σε «Αναστολή Λειτουργίας»**

Οι επιχειρήσεις για τους ΚΑΔ που έχουν τεθεί σε "Αναστολή Λειτουργίας" **υποχρεωτικά** θέτουν σε αναστολή τις συμβάσεις εργασίας του προσωπικού τους ή παρατείνουν τις υπάρχουσες σε αναστολή συμβάσεις

- **Επιχειρήσεις «Πληττόμενες»**

Οι "Πληττόμενες" επιχειρήσεις μπορούν **αν το επιθυμούν** να θέσουν σε αναστολή ή να παρατείνουν την αναστολή των συμβάσεων εργασίας του προσωπικού τους

Οι "Πληττόμενες" επιχειρήσεις μπορούν να θέσουν σε αναστολή συμβάσεις εργαζομένων **σταδιακά και για όσους εργαζόμενους το επιθυμούν** κάθε φορά και μέχρι το σύνολο του προσωπικού που απασχολούν υποβάλλοντας την σχετική δήλωση

2. Παράλληλη εφαρμογή του ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ

- **Επιχειρήσεις σε «Αναστολή Λειτουργίας»**

Εάν μια επιχείρηση που έχει τεθεί σε "Αναστολή Λειτουργίας" έχει σε εφαρμογή το σύστημα ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ, υποχρεωτικά θα υποβάλει αρχικά τροποποιητική δήλωση για το ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ και στην συνέχεια θα θέσει τις συμβάσεις σε αναστολή και αυτών των εργαζομένων.

- **Επιχειρήσεις «Πληττόμενες»**

Εάν μια "Πληττόμενη επιχείρηση" έχει σε εφαρμογή το σύστημα ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ, μπορεί, **αν το επιθυμεί και χωρίς να είναι υποχρεωτικό**, να υποβάλει αρχικά τροποποιητική δήλωση για το ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ και στην συνέχεια **να θέσει τις συμβάσεις σε αναστολή και αυτών των εργαζομένων.**

Μια "Πληττόμενη επιχείρηση" μπορεί αν το επιθυμεί να ενταχθεί στο σύστημα ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ **για το σύνολο ή μέρους του προσωπικού** της που δεν έχει θέσει σε αναστολή σύμβασης.

3. Σχέση με την εξ αποστάσεως εργασία

- **Επιχειρήσεις σε «Αναστολή Λειτουργίας»**

Οι επιχειρήσεις με ΚΑΔ που έχουν τεθεί σε "αναστολή λειτουργίας" αλλά διαθέτουν σε λειτουργία **και ΚΑΔ που είναι πληττόμενοι, μπορούν** χωρίς αυτό να είναι υποχρεωτικό, να θέσουν εργαζόμενους τους **σε καθεστώς εξ αποστάσεως εργασίας** όπου αυτό είναι δυνατό.

- **Επιχειρήσεις «Πληττόμενες»**

Μια "Πληττόμενη επιχείρηση" **υποχρεούται** να εφαρμόσει το καθεστώς της εξ αποστάσεως εργασίας **για το προσωπικό που δεν έχει θέσει σε αναστολή**, όπου αυτό είναι δυνατό (σε αντίθεση με τις σε "Αναστολή Λειτουργίας" όπου αυτό είναι δυνητικό)

4. Εφαρμογή στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου

- **Επιχειρήσεις σε «Αναστολή Λειτουργίας»**

Στις επιχειρήσεις με ΚΑΔ που έχουν τεθεί σε "Αναστολή Λειτουργίας", οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου και αυτές αναστέλλονται υποχρεωτικά. Όταν λήξει η αναστολή η συμβάσεις αυτές θα συνεχίσουν να ισχύουν για όσο χρόνο είχαν ανασταλεί και έως την λήξη τους.

Η παραπάνω υποχρέωση συνέχισης της ισχύς της σύμβασης ορισμένου χρόνου όταν η σύμβαση αυτή έχει τεθεί σε αναστολή δεν ισχύει μόνο αν υπάρχει αντικειμενικός λόγος που την καθιστά αδύνατη. Τέτοιος λόγος είναι η αδύναμη λειτουργία της επιχείρησης λόγω της μορφής ή του είδους της την δεδομένη στιγμή

- **Επιχειρήσεις «Πληττόμενες»**

Οι "Πληττόμενες" επιχειρήσεις δεν μπορούν να θέσουν σε αναστολή για διάστημα πάνω από 30 μέρες συμβάσεις ορισμένου χρόνου που είχαν τεθεί σε αναστολή στο παρελθόν

Η υποχρέωση συνέχισης της ισχύς της σύμβασης ορισμένου χρόνου όταν η σύμβαση αυτή έχει τεθεί σε αναστολή για την περίοδο ισχύς της αφού λήξει η αναστολή δεν ισχύει μόνο αν υπάρχει αντικειμενικός λόγος που την καθιστά αδύνατη. Τέτοιος λόγος είναι η αδύναμη λειτουργία της επιχείρησης λόγω της μορφής ή του είδους της την δεδομένη στιγμή

Αναστολή Συμβάσεων Εργαζομένων (4374/131/30.01.2021)

5. Εφαρμογή σε εργαζόμενους με επιδότηση μέτρου «100.000 θέσεων εργασίας»

• Επιχειρήσεις σε «Αναστολή Λειτουργίας»

Στις επιχειρήσεις για τους ΚΑΔ που έχουν τεθεί σε "Αναστολή Λειτουργίας", και οι εργαζόμενοι που έχουν προσληφθεί με το επιδοτούμενο πρόγραμμα 100.000 θέσεων υποχρεωτικά πρέπει να τεθούν σε αναστολή σύμβασης.

Επιχειρήσεις για τους ΚΑΔ που έχουν τεθεί σε "Αναστολή Λειτουργίας" μπορούν να κάνουν πρόσληψη νέων εργαζομένων με το πρόγραμμα 100.000 θέσεων, μόνο για απασχόληση στους ΚΑΔ που έχουν ενεργούς και δεν έχουν τεθεί σε "Αναστολή Λειτουργίας"

Εφόσον επιχείρηση που έχει τεθεί σε "Αναστολή Λειτουργίας" κάνει νέα πρόσληψη με το πρόγραμμα 100.000 θέσεων για ΚΑΔ που δεν έχει τεθεί σε "αναστολή λειτουργίας" δεν μπορεί να θέσει σε αναστολή τις συμβάσεις των νεοπροσλαμβανομένων. Μπορεί να τους θέσει αν το επιθυμεί σε καθεστώς εξ αποστάσεως εργασίας.

ΠΡΟΣΟΧΗ: Αν η σύμβαση είναι «**Ορισμένου Χρόνου**» τότε υποχρεωτικά θα πρέπει να την θέσει σε αναστολή (ΚΕΦ.Α', άρθρο 1, παρ.2β της 4374/30.1.2021)

• Επιχειρήσεις «Πληττόμενες»

Οι "Πληττόμενες" επιχειρήσεις για τους εργαζόμενους που έχουν προσληφθεί με το επιδοτούμενο πρόγραμμα 100.000 θέσεων, **μπορούν να θέσουν τις συμβάσεις τους σε αναστολή εφόσον έχουν θέσει σε αναστολή το σύνολο του προσωπικού τους**. Αν έχουν θέσει μέρος του προσωπικού σε αναστολή δεν μπορούν να το πράξουν και για τους νέους εργαζόμενους του προγράμματος 100.000 θέσεων

6. Δυνατότητες ανάκλησης «αναστολής συμβάσεων εργαζομένων»

• Επιχειρήσεις σε «Αναστολή Λειτουργίας»

Εφόσον επιχείρηση που έχει τεθεί σε "Αναστολή Λειτουργίας" μπορούν να κάνουν **προσωρινή ανάκληση** της αναστολής σύμβασης εργαζομένων, μόνο για την κάλυψη πραγματικά έκτακτων αναγκών (έκτακτες, πρόσκαιρες και ανελαστικές ανάγκες).

• Επιχειρήσεις «Πληττόμενες»

Οι "Πληττόμενες" επιχειρήσεις μπορούν να κάνουν ανάκληση της αναστολής σύμβασης εργαζομένων χωρίς οποιονδήποτε περιορισμό ως προς την επανένταξη τους στο μέτρο της αναστολής συμβάσεων. Δεν ισχύει δηλαδή εδώ ο περιορισμός των σε "Αναστολή Λειτουργίας" επιχειρήσεων όπου αυτό επιτρέπεται μόνο για την κάλυψη πραγματικά έκτακτων αναγκών.

7. Περιορισμοί στις απολύσεις και διατήρηση θέσεων μετά την λήξη του μέτρου

• Επιχειρήσεις σε «Αναστολή Λειτουργίας»

Οι επιχειρήσεις για τους ΚΑΔ που έχουν τεθεί σε "Αναστολή Λειτουργίας" δεν μπορούν να κάνουν καταγγελία σύμβασης **για όσο χρονικό διάστημα οι εργαζόμενοι τους τελούν σε καθεστώς αναστολής συμβάσεων**. Μετά την λήξη της αναστολής δεν υπάρχει

Αναστολή Συμβάσεων Εργαζομένων (4374/131/30.01.2021)

περιορισμός στην καταγγελία σύμβασης. Το χρονικό όριο απαγόρευσης είναι σε κάθε περίπτωση τουλάχιστον η 28^η Φεβ.

- **Επιχειρήσεις «Πληττόμενες»**

Οι "Πληττόμενες" επιχειρήσεις δεν μπορούν να κάνουν καταγγελία σύμβασης για **όσο χρονικό διάστημα οι εργαζόμενοι τους τελούν σε καθεστώς αναστολής συμβάσεων και τουλάχιστον έως την 28^η Φεβ.** Και μετά την λήξη της αναστολής εξακολουθούν να υπάρχουν περιορισμοί στο δικαίωμα της απόλυσης

Οι "Πληττόμενες" επιχειρήσεις μετά το πέρας της αναστολής των συμβάσεων μπορούν αν θέλουν να κάνουν καταγγελία σύμβασης αλλά θα πρέπει να διατηρήσουν τον ίδιο αριθμό θέσεων εργασίας και με το ίδιο είδος σύμβασης (δηλ. πλήρους ή μειωμένης απασχόλησης) **για τόσο διάστημα όσο αθροιστικά είχαν θέση το προσωπικό σε αναστολή συμβάσεων.** Αν δηλαδή είχαν κάνει χρήση του μέτρου αρχικά για 10 μέρες και μετά για άλλες 5 μέρες, θα πρέπει να μην μειώσουν το προσωπικό τους για συνολικά 15 ημέρες από την ημέρα λήξης της χρήσης του μέτρου της αναστολής συμβάσεων ως πληττόμενη επιχείρηση.

Η κάθε δήλωση αναστολής δηλαδή λαμβάνεται υπόψη ξεχωριστά και βάση της κάθε δήλωσης εξετάζεται η σχετική υποχρέωση χρόνου διατήρησης των θέσεων εργασίας. Δηλαδή, κάθε αναστολή αντιμετωπίζεται ως ξεχωριστή για το ισόχρονο διάστημα της δέσμευσης διατήρησης προσωπικού, π.χ. αναστολή αναστολή τον Ιανουάριο από 01/1/2021 έως 31/1/2021 τότε περίοδος δέσμευσης αποχής από την μείωση προσωπικού έως 28/2/2021. Αν η ίδια επιχείρηση θέτει σε αναστολή τον Φεβρουάριο από 01/2/2021 έως 28/2/2021 τότε περίοδος δέσμευσης αποχής από την μείωση προσωπικού έως 28/3/2021.

Η παραπάνω προσέγγιση για τον υπολογισμό του ισόχρονου διαστήματος υποχρέωσης διατήρησης του ίδιου αριθμού εργαζομένων **ΔΕΝ καταγράφεται ως παράδειγμα αλλά είναι προσέγγιση** που βασίζεται στην αυτόνομη αντιμετώπιση ως σήμερα της κάθε ξεχωριστής δήλωσης αναστολής συμβάσεων που υποβάλουν οι επιχειρήσεις.

Οι "Πληττόμενες" επιχειρήσεις για την κάλυψη της υποχρέωσης διατήρησης του προσωπικού μετά την λήξη του μέτρου αναστολής των συμβάσεων δεν λαμβάνουν υπόψη τις μειώσεις που προκύπτουν λόγω οικειοθελούς αποχωρήσεων, συνταξιοδότησης ή λήξη συμβάσεων ορισμένου χρόνου.

Οι "Πληττόμενες" επιχειρήσεις δεν έχουν υποχρέωση διατήρησης των θέσεων εργασίας μετά την λήξη του μέτρου της αναστολής συμβάσεων εφόσον αντικειμενικά δεν είναι εφικτή η εκπλήρωση της υποχρέωσης αυτής (π.χ. επιχείρηση εποχιακή κτλ.)

01/02/2021,

Για την APTION,

Σαμόλης Διονύσης