

# ΤΑ ΑΝΤΕΡΓΑΤΙΚΑ ΜΕΤΡΑ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ «ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΟΥ ΚΟΡΟΝΟΪΟΥ»

Ο δικηγόρος Παναγιώτης Κολοβός, μέλος της Εναλλακτικής Παρέμβασης-Δικηγορικής Ανατροπής, ξεκλειδώνει μία προς μία τις αλλαγές που νομοθετεί η κυβέρνηση σε βάρος των εργατικών κατακτήσεων εν μέσω κορονοϊού.

**Μ**Ε ΤΙΣ ΩΣ ΤΩΡΑ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΤΗΣ, η κυβέρνηση της ΝΔ έκανε ξεκάθαρο ότι το βάρος της νέας κρίσης που βρίσκεται σε εξέλιξη με αφορμή την πανδημία, καλούνται να πληρώσουν πρώτα και κύρια για άλλη μια φορά οι εργαζόμενοι. Μια σειρά δικαιώματα των εργαζόμενων τίθενται ουσιαστικά σε αναστολή, ενώ την ίδια στιγμή κάνει τα στραβά μάτια αλλά και ενθαρρύνει ουσιαστικά την πανδημία εργοδοτικής αυθαιρεσίας που εξελίσσεται παράλληλα. Ταυτόχρονα κάνει μια σειρά άμεσα και έμμεσα δώρα και ελαφρύνσεις στην εργοδοσία, ενώ πετάει ψίχουλα σε εργαζόμενους, ανέργους και αυτοαπασχολούμενους. Συγκεκριμένα από το συνολικό πακέτο μέτρων 22 δις ευρώ για την αντιμετώπιση της κρίσης, προορίζει μόλις τα 2 δις ευρώ για έκτακτη ενίσχυση συνολικά σε εργαζόμενους, ανέργους, αυτοαπασχολούμενους και ελεύθερους επαγγελματίες, οι οποίοι πρόκειται να στερηθούν κάθε εισόδημα, για απροσδιόριστο χρονικό διάστημα.

Στο κείμενο που ακολουθεί, εξετάζουμε τις νομοθετικές αλλαγές στις οποίες προέβη η κυβέρνηση ανά θεματική και συγκεκριμένα:

- 1-2. Ωράριο, υπερωριακή εργασία
3. Εργασία εξ αποστάσεως
- 4-5. Άδειες
- 6-7. Αναστολή συμβάσεων εργασίας
- 8-10. Ρήτρα μη απόλυσης, απαγόρευση απολύσεων
11. Μετατροπή σύμβασης εργασίας (μερική, εκ περιτροπής)

12. Προσωπικό ασφαλείας
13. Μεταφορά εργαζόμενων σε ομίλους επιχείρησης
14. Ωράριο εμπορικών καταστημάτων
15. Δώρο Πάσχα
16. Απεργία, πολιτική επιστράτευση
17. Ελεγκτικοί μηχανισμοί

Τα αντεργατικά μέτρα που περιλαμβάνονται στις ως τώρα ρυθμίσεις έχουν ως εξής:

1. Στην από 11.03.2020 ΠΝΠ αναστέλλεται ως τις 10.04.2020 η υποχρέωση του εργοδότη να υποβάλλει στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ κάθε αλλαγή ή τροποποίηση του **ωραρίου** ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας πριν παρασχεθεί η εργασία αυτή. Την σχετική δήλωση θα την κάνει εκ των υστέρων (εντός του πρώτου δεκαήμερου του επόμενου μήνα). Έτσι, σύμφωνα με την ανακοίνωση του Υπουργείου Εργασίας «παρέχεται η δυνατότητα στους εργοδότες να οργανώνουν πιο γρήγορα και αποτελεσματικά το χρόνο εργασίας στις επιχειρήσεις τους, προκειμένου να προσαρμοστούν στις ιδιαίτερες συνθήκες που θέτει το φαινόμενο της διάδοσης του κορονοϊού και στη χώρα μας».
2. Επίσης με την από 14.03.2020 ΠΝΠ προβλέπεται η δυνατότητα παροχής **υπερωριακής εργασίας** πέραν των νόμιμων ορίων χωρίς προηγούμενη άδεια του υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων καθώς και η δυνατότητα

λειτουργίας συγκεκριμένων επιχειρήσεων και την Κυριακή.

Είναι προφανές ότι τα δύο αυτά μέτρα, σε συνδυασμό, από τη μία με το ουσιαστικό «κατέβασμα ρολών» των επιθεωρήσεων εργασίας και τον περιορισμό των ελέγχων και από την άλλη με την πίεση που ασκείται, από την γενικότερη κατάσταση, στους εργαζόμενους να αποδεχτούν αδιαμαρτύρητα την εργοδοτική αυθαιρεσία προκειμένου να μην χάσουν την εργασία τους, οδηγεί ουσιαστικά στο ανεξέλεγκτο ξεχείλωμα του ωραρίου των εργαζομένων και στην αδυναμία άσκησης κάθε ελέγχου από την πλευρά των αρμόδιων αρχών. Με άλλα λόγια η κυβέρνηση κλείνει το μάτι στους εργοδότες να «βγάλουν τα σπασμένα» από την απλήρωτη εργασία.

3. Επίσης με την από 11.03.2020 ΠΝΠ δίνεται η δυνατότητα στον εργοδότη να καθορίζει μονομερώς ότι η εργασία θα παρέχεται **εξ αποστάσεως**, μέχρι την 10.04.2020, ενώ και πάλι προβλέπεται η δυνατότητα παράτασης εφαρμογής του μέτρου αυτού. Μέχρι την έκδοση της ΠΝΠ της 11.03.2020, η τηλεργασία είχε οικειοθελή χαρακτήρα, αποτελούσε δηλαδή προϊόν συμφωνίας εργοδότη-εργαζομένου, σύμφωνα με το προσάρτημα στην ΕΓΣΣΕ 2006-2007 και το Ν. 2639/1998. Στο νόμο μάλιστα προβλέπεται η δυνατότητα να μετατραπεί η σύμβαση εργασίας σε σύμβαση τηλεργασίας, κατόπιν συμφωνίας, καθώς και η ύπαρξη δοκιμαστικής περιόδου 3 μηνών εντός της οποίας οποιοδήποτε μέρος μπορεί να υπαναχωρήσει και να επιστρέψει ο εργαζόμενος στην κανονική του εργασία. Με την νέα ρύθμιση, το μέτρο μπορεί να επιβληθεί μονομερώς από τον εργοδότη.

Το μέτρο αυτό, σε συνδυασμό με τα προηγούμενα, είναι προφανές ότι μπορεί να οδηγήσει σε ανεξέλεγκτη παραβίαση του ωραρίου εργασίας, καθώς ο έλεγχος στο ωράριο εργασίας των εργαζομένων από το σπίτι είναι ούτως ή άλλως ουσιαστικά αδύνατος, χωρίς να προηγηθεί συγκεκριμένη καταγγε-

λία, ενώ με τα νέα μέτρα ο εργοδότης θα μπορεί ουσιαστικά να καλυφθεί ακόμη και σε περίπτωση καταγγελίας, αναγγέλοντας τις «τροποποιήσεις» μεταγενέστερα. Την ίδια στιγμή βέβαια, δίνεται αυτή η δυνατότητα στον εργοδότη, χωρίς να εξασφαλίζεται ταυτόχρονα από την νομοθετική ρύθμιση, ούτε ότι ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να παρέχει στον εργαζόμενο τον αναγκαίο υλικοτεχνικό εξοπλισμό για τον σκοπό αυτό, ή να τον αποζημιώνει για την χρήση δικού του εξοπλισμού, ούτε πολύ περισσότερο η προστασία των προσωπικών δεδομένων του εργαζόμενου που πρόκειται να εργαστεί με τον τρόπο αυτό και που γίνεται εξαιρετικά ευάλωτος στις συνθήκες αυτές.

4. Με την Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου της 11.03.2020, θεσπίζεται η δυνατότητα των εργαζομένων οι οποίοι έχουν παιδιά που είναι εγγεγραμμένα σε διάφορες εκπαιδευτικές βαθμίδες να ζητούν **άδεια** για την φροντίδα των τέκνων, κατά το διάστημα αναστολής λειτουργίας των εκπαιδευτικών βαθμίδων. Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να πάρει την άδεια ειδικού σκοπού (για το διάστημα του μήνα 11-3-2020 έως 10-4-2020) τουλάχιστον τριών (3) ημερών, υπό την προϋπόθεση ότι θα κάνει χρήση μιας (1) ημέρας από την κανονική του άδεια για κάθε τρεις (3) ημέρες της άδειας ειδικού σκοπού, στο πλαίσιο της τριμερούς συμμετοχής στο έκτακτο και προσωρινό αυτό μέτρο. Δηλαδή δεν μπορεί να ζητηθεί μόνο η τριήμερη άδεια χωρίς και μία τέταρτη μέρα (η οποία αφαιρείται από την κανονική άδεια). Το απαράδεκτο αυτό μέτρο, υποχρεώνει τους εργαζόμενους να πάρουν μέρος της ετήσιας άδειας αναψυχής τους, η οποία προορίζεται για έναν συγκεκριμένο σκοπό και είναι επιλογή τους πότε θα την χρησιμοποιήσουν, για να την χρησιμοποιήσουν για έναν εντελώς διαφορετικό σκοπό, για μια συνθήκη για την οποία δεν ευθύνονται με κανέναν τρόπο. Δεν υπάρχει κανένας λόγος που να δικαιολογεί από πλευρά δημοσίου συμφέροντος, αυτή την ρύθμιση, είναι απλά ένα ακόμη δωράκι

στους εργοδότες για να περιοριστεί η απώλεια επιπλέον χρόνου εργασίας, με το βάρος φυσικά να πέφτει στον εργαζόμενο.

5. Απουσία κάθε πρόβλεψης για **ειδική αναρρωτική άδεια** για εργαζόμενους που θα νοσήσουν από τον συγκεκριμένο ιό. Ενώ λαμβάνονται μία σειρά μέτρα που θα έχουν τεράστιες επιπτώσεις στην οικονομία αλλά και στην καθημερινότητα των ανθρώπων, προκειμένου να περιοριστεί η μετάδοση της νόσου, δεν υπάρχει μία πρόβλεψη για ειδική αναρρωτική άδεια που θα χορηγείται σε όσους εργαζόμενους νοσήσουν και πρέπει να απέχουν από την εργασία τους για αυτό τον λόγο, αλλά θα αναγκαστούν να κάνουν χρήση της γενικής αναρρωτικής άδειας. Δεν υπάρχει καν η πρόβλεψη να μην περικοπεί η αναρρωτική άδεια μετ' αποδοχών<sup>1</sup> που δικαιούνται όσοι εργαζόμενοι τύχει να νοσή-

---

<sup>1</sup> Σύμφωνα με το 658 ΑΚ: «Το χρονικό διάστημα κατά το οποίο διατηρείται, σύμφωνα με το προηγούμενο άρθρο, η αξίωση για τον μισθό σε περίπτωση εμποδίου, δεν μπορεί να υπερβεί τον ένα μήνα, αν το εμπόδιο εμφανίστηκε ένα τουλάχιστον έτος (1) μετά την έναρξη της σύμβασης, και τον μισό μήνα σε κάθε άλλη περίπτωση. Η αξίωση για το διάστημα αυτό υπάρχει και αν ακόμη ο εργοδότης κατήγγειλε τη μίσθωση επειδή το εμπόδιο του παρείχε το δικαίωμα αυτό».

Έτσι, στην περίπτωση που ο εργαζόμενος, έχει εργαστεί επί 10 τουλάχιστον ημέρες (πραγματική εργασία) και δεν έχει συμπληρώσει έτος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη, δικαιούται, λόγω ανυπαίτιου κωλύματος, δηλ. της απουσίας του λόγω της ασθένειάς του, να λάβει τις καταβαλλόμενες αποδοχές του μισού μήνα.

Στην περίπτωση που ο εργαζόμενος έχει εργαστεί επί 10 τουλάχιστον ημέρες (πραγματική εργασία) και έχει συμπληρώσει έτος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη, δικαιούται, λόγω ανυπαίτιου κωλύματος, δηλ. της απουσίας του λόγω της ασθένειάς του να λάβει τις καταβαλλόμενες αποδοχές του ενός μήνα.

Η καταβολή των ανωτέρω αποδοχών θα γίνει σε συνδυασμό με το άρθρο 5 του Α.Ν. 178/1967 σύμφωνα με το οποίο ο εργοδότης για τις τρεις (3) πρώτες ημέρες του κωλύματος υποχρεούται στην καταβολή του μισού ημερομισθίου ή του αναλογούντος μισθού.

**Επιδότηση Ασθένειας από τον Ε.Φ.Κ.Α.**

σουν και από άλλη ασθένεια εκτός από την συγκεκριμένη πανδημία. Οι εργαζόμενοι που θα νοσήσουν λοιπόν, αναλαμβάνουν όλο το βάρος αναλώνοντας την γενική αναρρωτική τους άδεια, ενώ σε περίπτωση που θα τύχει να νοσήσουν από κάτι άλλο, ή έχουν ήδη κάνει χρήση της αναρρωτικής άδειας μετ' αποδοχών που δικαιούνται, θα αναγκαστούν να στερηθούν τις αποδοχές τους. Επίσης, Την ίδια στιγμή που ο ΕΟΔΥ αναφέρει πως εργαζόμενοι με συμπτώματα πρέπει να κάτσουν σπίτι, χωρίς να προχωρούν παράλληλα σε τεστ για τον κορονοϊό, (λόγω της αδυναμίας του συστήματος υγείας να τα παρέχει) οι εργοδότες ζητούν ιατρική βεβαίωση, σύμφωνα με τον νόμο. Όλοι οι εργαζόμενοι που ανήκουν στις ευπαθείς ομάδες ή που είναι μεν σε καραντίνα λόγω στενής επαφής με κρούσμα αλλά δεν επιτρέπεται από τους ειδικούς να κάνουν το τεστ, βρίσκονται απροστάτευτοι. Τα μέτρα που ανακοινώνουν οι ειδικοί μπλοκάρουν πάνω στις απαιτήσεις της εργοδοσίας ή βρίσκουν εμπόδιο σε άλλους νόμους που προϋπάρχουν και βρίσκονται πάνω από τις συστάσεις του ΕΟΔΥ.

6. Το σημαντικότερο βέβαια πλήγμα στους εργαζόμενους, αυτές τις μέρες ήταν η (προσωρινή ; ) μετατροπή τους σε επιδοτούμενους ανέργους, με την **αναστολή των συμβάσεων εργασίας** από την

---

Η καταβολή επιδόματος ασθένειας από τον ΕΦΚΑ αρχίζει από την τέταρτη (4η) ημέρα, από τη στιγμή που ο ασφαλισμένος ανήγγειλε την ανικανότητα προς εργασία στον ΕΦΚΑ. Εάν ένας μισθωτός ασθενήσει για πρώτη φορά μέσα σε ένα εργασιακό έτος πέραν των τριών ημερών, θα επιδοτηθεί από τον ΕΦΚΑ από την τέταρτη ημέρα. Ο εργοδότης θα καταβάλει, δηλαδή, το μισό ημερομισθίο ή την αναλογία του μισθού για τις πρώτες τρεις (3) ημέρες, ενώ για τις υπόλοιπες ημέρες πλέον του τριημέρου, θα καταβάλει τη διαφορά μεταξύ ολόκληρων των ημερομισθίων (τα οποία θα ελάμβανε αν εργαζόταν) και της επιδότησης ασθένειας από τον ΕΦΚΑ. Το επίδομα ασθένειας θα καταβληθεί στον εργαζόμενο από την τέταρτη (4η) ημέρα. Εάν όμως η ασθένεια του μισθωτού, λόγω του κορονοϊού, είναι η δεύτερη εντός του έτους αυτού πέραν των τριών ημερών, θα λάβει το επίδομα ασθένειας από την πρώτη ημέρα.



κυβέρνηση, για όλους τους εργαζόμενους σε επιχειρήσεις που ανεστάλη η λειτουργία τους με εντολή της κυβέρνησης, αδιακρίτως του μεγέθους της επιχείρησης, της κερδοφορίας της, ή οποιουδήποτε άλλου κριτηρίου. Αρχικά δεν είχε γίνει καμία απολύτως πρόβλεψη για το τι θα γίνει με τις αποδοχές των εργαζόμενων των επιχειρήσεων που ανεστάλη η λειτουργία τους, με τις Υπουργικές Αποφάσεις. Βεβαίως, με την μη πρόβλεψη κάποιου συγκεκριμένου μέτρου, με βάση την ισχύουσα νομοθεσία, οι εργοδότες θα απαλλάσσονταν από την υποχρέωση καταβολής μισθού (και ασφαλιστικών εισφορών), λόγω της αδυναμίας τους να αποδεχτούν την εργασία των μισθωτών, για λόγο ανωτέρας βίας, (από τον συνδυασμό των άρθρων 656 και 380 ΑΚ) όπως είναι η αναστολή λειτουργίας με εντολή κρατικής αρχής. Ο μόνος τρόπος να συμβεί το αντίθετο, να διατηρηθεί δηλαδή η υποχρέωση καταβολής μισθού, θα ήταν με ρητή νομοθετική ρύθμιση, κάτι που έπρεπε να γίνει, τουλάχιστον για τις μεγάλες και κερδοφόρες επιχειρήσεις, αφού ο εργαζόμενος, όπως δεν είναι συμμετοχος στα κέρδη των καλών εποχών, έτσι δεν είναι λογικό να φέρει τον κίνδυνο στις δύσκολες εποχές. Ωστόσο η κυβέρνηση, όπως ήταν βέβαια αναμενόμενο, όχι απλά δεν προέβη σε τέτοια ρύθμιση, αλλά ουσιαστικά νομοθέτησε την αναστολή των σχέσεων εργασίας, χωρίς να αναλάβει να αποζημιώσει τους εργαζόμενους που θα χάσουν τις αποδοχές τους, στο ακέραιο, αλλά μόνο με το βοήθημα των 800 ευρώ για το διάστημα από 15/3-30/4, δηλαδή για ενάμιση μήνα. Σε μία μέρα, λοιπόν, η κυβέρνηση ισοπέδωσε τις αποδοχές πάνω από μισού εκατομμυρίου εργαζόμενων κάτω από τον κατώτατο μισθό των 650 ευρώ, στο ποσό ενός υποκατώτατου μισθού περίπου 500 ευρώ. Βεβαίως, αυτή η κυβερνητική απόφαση που προβλήθηκε και διαφημίστηκε ως δίχτυ προστασίας των μισθωτών, αποτελεί στην πραγματικότητα υποχρέωση του κράτους, αφού προβλέπεται από

νόμο περί αποζημιώσεων του ΟΑΕΔ, (Ν. 1172/1981- αρ. 4: «1. Η διάταξη της παραγράφου 5 του άρθρου 27 του ν.δ. 2961/1954, όπως ισχύει, εφαρμόζεται και σε περίπτωση αναστολής της σύμβασης εργασίας, λόγω ολικής ή μερικής διακοπής της λειτουργίας της εκμετάλλευσης εξαιτίας εμπρησμού, πυρκαϊάς, σεισμού ή άλλου περιστατικού ανώτερης βίας. Στις περιπτώσεις αυτές είναι επίσης δυνατό να χορηγείται με απόφαση του Υπουργού εργασίας, που εκδίδεται ύστερα από γνώμη του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ., σε ανέργους και ομοειδείς κατηγορίες ασφαλισμένων έκτακτη οικονομική ενίσχυση μέχρι σαράντα πέντε βασικά ημερήσια επιδόματα ανεργίας κατ' ημερολογιακό έτος»), συνεπώς η μόνη φιλεργατική πρόβλεψη της κυβέρνησης αφορά το πενιχρό ποσό επιπλέον του επιδόματος ανεργίας. Μάλιστα, δεν προέβλεψε καν (έστω για τα μάτια του κόσμου) την δυνατότητα παροχής του επιδόματος αυτού αντί για τους μισθωτούς, στις επιχειρήσεις που τυχόν θα θελήσουν να διατηρήσουν ενεργή την σύμβαση εργασίας, καταβάλλοντας τον μισθό και τις ασφαλιστικές εισφορές, όπως προβλέπεται με την δεύτερη παράγραφο του ίδιου άρθρου του Ν. 1172/1981, προτρέποντας τις επιχειρήσεις να το πράξουν.

7. Πηγαίνοντας ακόμα πιο μακριά, η κυβέρνηση έδωσε την **δυνατότητα αναστολής των συμβάσεων εργασίας**, εκτός από τις επιχειρήσεις που ανεστάλη η λειτουργία τους και σε όσες επιχειρήσεις-εργοδότες «πλήττονται σημαντικά από τις συνέπειες του φαινομένου του κορονοϊού». Συγκεκριμένα, σύμφωνα με την ΠΝΠ της 22.03.2020 «για να προσαρμοστούν οι λειτουργικές ανάγκες τους στο δυσμενές περιβάλλον που δημιουργείται ένεκα του φαινομένου, θα μπορούν με απόφασή τους, να θέσουν μέρος ή όλο το προσωπικό τους σε καθεστώς αναστολής της σύμβασης εργασίας. Οι επιχειρήσεις-εργοδότες που πλήττονται, καθορίζονται από το

Υπουργείο Οικονομικών και ορίζονται βάσει Κωδικού Αριθμού Δραστηριότητας (ΚΑΔ)». Δίνεται δηλαδή, η δυνατότητα στους εργοδότες να αναστείλουν μονομερώς τις συμβάσεις εργασίας μέρους ή όλου του προσωπικού τους, χωρίς μάλιστα να ορίζεται το ποσοστό μείωσης του κύκλου εργασιών τους ή οποιοδήποτε άλλο μέτρο για να κριθεί το πόσο πλήττονται από τις συνθήκες, αλλά με μόνο κριτήριο, να περιλαμβάνονται στους ΚΑΔ που ανακοίνωσε το Υπουργείο Οικονομικών. Με το πρωτοφανές αυτό μέτρο, αφού μέχρι σήμερα αναστολή σύμβασης εργασίας μπορούσε να γίνει είτε εκ του νόμου για συγκεκριμένες περιπτώσεις (πχ στράτευση μισθωτού) είτε με κοινή συμφωνία των μερών, δίνεται η δυνατότητα σε αόριστο αριθμό εργοδοτών να απαλλαγούν από το μισθολογικό κόστος του προσωπικού τους και να τους μετατρέψουν σε «επιδοματούχους», με μοναδική προϋπόθεση «να διατηρήσουν τον ίδιο αριθμό θέσεων εργασίας για χρονικό διάστημα ίσο με εκείνο της αναστολής». Αυτή η διάταξη βέβαια, αφήνει ανοιχτό το παράθυρο για απολύσεις, αμέσως μετά την πάροδο του χρονικού διαστήματος αυτού. Επίσης δεν διασφαλίζει τους εργαζόμενους στους υπόλοιπους όρους εργασίας, καθώς μοναδική υποχρέωση των επιχειρήσεων είναι, μετά την εφαρμογή της αναστολής και για ισόχρονο διάστημα, να έχουν τον ίδιο αριθμό εργαζομένων. Όχι απαραίτητα τους ίδιους εργαζόμενους, ούτε με τις ίδιες εργασιακές σχέσεις. Ουσιαστικά η συγκεκριμένη Π.Ν.Π. έδωσε την δυνατότητα για συγκεκριμένες μαζικές απολύσεις με την προκάλυψη της αναστολής των συμβάσεων.

8. Η απόλυτη ανεπάρκεια της **ρήτρας μη απόλυσης**, που συνδέεται με τις διευκολύνσεις που θα δοθούν στις επιχειρήσεις, (πακέτα ρευστότητας και αναστολής φορολογικών και ασφαλιστικών υποχρεώσεων) είναι προφανέστατη, αφού δεν διασφαλίζει μεγάλες κατηγορίες εργαζόμενων, που εργάζονται

με υποτιθέμενες σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου που θα λήξουν, ή τυχόν θα πιεστούν να υπογράψουν οικειοθελή αποχώρηση. Αφήνει λοιπόν το περιθώριο στους εργοδότες να αξιοποιούν κάθε έμμεσο και πλάγιο τρόπο για να μειώσουν προσωπικό, χωρίς αυτό να εμφανιστεί τυπικά ως απόλυση. Πραγματική προστασία θα μπορούσε να δοθεί μόνο με μια ρήτρα, μη αρνητικής μεταβολής του προσωπικού της επιχείρησης με οποιονδήποτε τρόπο.

9. Την 18.03.2020 ανακοινώθηκε η **απαγόρευση των απολύσεων** σε όσες επιχειρήσεις υποχρεούνται να αναστείλουν την λειτουργία τους, ενώ σε περίπτωση που γίνουν απολύσεις, αυτές θα θεωρούνται άκυρες (Η διάταξη περιλήφθηκε στην ΠΝΠ της 20.03.2020). Βέβαια, σύμφωνα με τα στοιχεία του «ΕΡΓΑΝΗ» που δημοσιεύτηκαν, μέχρι να ανακοινωθεί το συγκεκριμένο μέτρο, είχαν γίνει μέσα στον Μάρτιο πάνω από 40.000 απολύσεις, χωρίς να υπολογίζονται οι εξαναγκασμένες παραιτήσεις. Για όλους αυτούς τους απολυμένους εργαζόμενους, δεν προβλέφθηκε καμία άλλη προστασία, πέραν της ένταξης τους στους δικαιούχους του επιδόματος των 800 ευρώ. Το στοιχείο αυτό δείχνει την απόλυτη ανεπάρκεια της απαγόρευσης των απολύσεων. Αυτό που θα έπρεπε να γίνει είναι η επέκταση του μέτρου αναδρομικά για την ακύρωση όλων των απολύσεων και των οικειοθελών αποχωρήσεων που συνέβησαν από τις αρχές Μαρτίου. Πραγματική προστασία βέβαια, θα μπορούσε να υπάρξει μόνο με καθολική απαγόρευση απολύσεων για όλο το διάστημα που διαρκεί η πανδημία και σε όλες τις επιχειρήσεις.

10. Σύμφωνα με το όσα ορίζει ο νόμος (2112/1920) προϋπόθεση για την έγκυρη **καταγγελία σύμβασης εργασίας** είναι πέρα των άλλων ο έγγραφος τύπος και η καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης. Κατ' εξαίρεση επιτρέπεται η μη καταβολή αποζημίωσης κατά ένα μέρος της θεωρίας. Σύμφωνα με όσα αναφέρει ο

Κουκιάδης (Εργατικό Δίκαιο, Στ'Εκδοση): «Από το συνδυασμό των διατάξεων του άρθρου 6§2 ν. 2112/20 και του βδ 16/18 Ιουλίου προκύπτει ότι η διακοπή των εργασιών της επιχείρησης λόγω ανώτερης βίας δικαιολογεί την άμεση καταγγελία της σύμβασης χωρίς αποζημίωση». Επειδή όπως προαναφέρθηκε η ακυρότητα των απολύσεων αφορά μόνο τις καταγγελίες που έλαβαν χώρα μετά τις 20 Μαρτίου υπάρχει κενό προστασίας, για τις προγενέστερες. Μάλιστα το νομικό πλαίσιο είναι ιδιαίτερα ευνοϊκό για την «νομιμότητα» των εν λόγω απολύσεως χωρίς την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης. Ανακύπτουν επιπρόσθετα ορισμένα ζητήματα. Δεν αναφέρεται στην ΠΝΠ οτιδήποτε για τις περιπτώσεις των οικειοθελών αποχωρήσεων. Είναι σύνηθες φαινόμενο οι εργαζόμενοι να εξωθούνται σε εικονικές οικειοθελείς αποχωρήσεις που στην πραγματικότητα υποκρύπτουν καταγγελία σύμβασης από την πλευρά του εργοδότη. Επίσης μετά τη λήξη της ισχύος των διατάξεων της ΠΝΠ πολλές επιχειρήσεις θα προβούν είτε σε καταγγελίες σύμβασης για οικονομοτεχνικούς λόγους λόγω της πτώσης του κύκλου εργασιών τους είτε σε προσπάθεια αναδιαπραγμάτευσης των όρων εργασίας προς το χειρότερο μέσω της μεθόδου της τροποποιητικής καταγγελίας, δηλαδή αν ο εργαζόμενος δεν αποδέχεται τους νέους όρους θα απολυθεί. Για τους εργαζόμενους με σύμβαση ορισμένου χρόνου ο νόμος ορίζει ότι αυτή μπορεί να καταγγελθεί από τα συμβαλλόμενα μέρη για σπουδαίο λόγο. Ως σπουδαίος λόγος ορίζεται «κάθε περιστατικό που κατά αντικειμενική κρίση με βάση τα συναλλακτικά ήθη, συντελεί ώστε να μην είναι ανεκτή η διατήρηση της σύμβασης μέχρι τη λήξη της». Σύμφωνα με ένα μεγάλο μέρος της θεωρίας και της νομολογίας θεωρείται σπουδαίος λόγος για την καταγγελία της σύμβασης και κάθε γεγονός ανωτέρας βίας ανεξάρτητα από την πηγή προέλευσης αυτής. Η προθεσμία για την δικαστική επιδίωξη της ακύρωσης της καταγγελίας σύμβα-

σης είναι οι τρεις μήνες από την ημέρα την γνωστοποίησης αυτής. Παρόλο που η προθεσμία έχει ανασταλεί με την ΠΝΠ με την οποία αποφασίστηκε το κλείσιμο των δικαστηρίων εν τούτοις θα επανέλθει μετά το πέρας της ισχύος αυτής. Είναι θεμελιώδους σημασίας για τους εργαζομένους να γνωρίζουν τα ανωτέρω ασφυκτικά όρια που θέτει ο νόμος. Πρέπει να γίνει εκστρατεία ενημέρωσης τους για τα δικαιώματά τους.

11. Την ίδια στιγμή είναι εμφανής η απουσία κάθε μέτρου προστασίας για τους εργαζόμενους που εξαναγκάζονται σε μετατροπή των συμβάσεών τους. Έτσι, βρίσκονται εντελώς απροστάτευτοι χιλιάδες εργαζόμενοι που εργάζονται εποχικά, εργαζόμενοι που οι εργασιακές σχέσεις που δουλεύουν, αυτές τις μέρες άλλαξαν δραματικά, με επιβολή **εκ περιτροπής εργασίας**, μετατροπή της πλήρους απασχόλησής σε **μερική** κλπ. Η κυριαρχία των ευέλικτων εργασιακών σχέσεων έχει οδηγήσει χιλιάδες εργαζόμενους να βρίσκονται αντιμέτωποι με την κατακόρυφη συρρίκνωση των μισθών και των μεροκάματων τους. Για αυτό το πολυάριθμο τμήμα των εργαζομένων, δεν προβλέπεται καμία απολύτως στήριξη. Θα αναγκάζονται να δουλεύουν με τους νέους όρους που επέβαλε η εργοδοσία με την κάλυψη και στήριξη της κυβέρνησης, με μισθούς που απέχουν αρκετά ακόμα και από το επίδομα των 500€ ανά μήνα.
12. Ακόμη, με την ΠΝΠ της 20.03.2020, στο 9ο άρθρο της, προβλέφθηκε η δυνατότητα «λειτουργίας επιχειρήσεων με **προσωπικό ασφαλείας**». Συγκεκριμένα, προβλέπεται ότι: «1. Στο πλαίσιο των έκτακτων και προσωρινών μέτρων στην αγορά εργασίας για την αντιμετώπιση και τον περιορισμό της διασποράς του κορωνοϊού COVID-19, και πάντως για χρονικό διάστημα που δεν μπορεί να υπερβαίνει τους έξι (6) μήνες από την έναρξη ισχύος της παρούσας, ο εργοδότης δύναται, με απόφασή του, να ορίζει προσωπικό ασφαλούς λειτουρ-



γίας της επιχείρησης ως εξής: α) Κάθε εργαζόμενος μπορεί να απασχολείται κατ' ελάχιστο δύο (2) εβδομάδες με περίοδο αναφοράς τον μήνα, συνεχόμενα ή διακεκομμένα, β) Ο ανωτέρω τρόπος οργάνωσης της εργασίας γίνεται ανά εβδομάδα και εντάσσεται σε αυτόν τουλάχιστον το 50% του προσωπικού της επιχείρησης, γ) Εργοδότης που θα εφαρμόσει αυτόν τον τρόπο οργάνωσης της εργασίας υποχρεούται να διατηρήσει τον ίδιο αριθμό εργαζομένων που απασχολούνταν κατά την έναρξη εφαρμογής του.» Από την διάταξη είναι εμφανές, ότι δεν προβλέπεται τίποτα για τις αποδοχές των εργαζόμενων αυτών, δίνοντας ουσιαστικά την δυνατότητα να επιβάλλεται εκ περιτροπής εργασία, με μείωση αποδοχών.

13. Ακόμη, με την ίδια ΠΝΠ, στο 10ο άρθρο της προβλέφθηκε η **δυνατότητα μεταφοράς εργαζομένων στους ομίλους επιχειρήσεων**, από μία επιχείρηση του ομίλου σε άλλη. Συγκεκριμένα, προβλέπεται ότι: «1. Στο πλαίσιο των έκτακτων και προσωρινών μέτρων στην αγορά εργασίας για την αντιμετώπιση και τον περιορισμό της διασποράς του κορωνοϊού COVID-19, ο εργοδότης του οποίου η επιχειρηματική δραστηριότητα πλήττεται σημαντικά ή τελεί υπό απαγόρευση της επιχειρηματικής δραστηριότητάς του με βάση τις κείμενες κανονιστικές πράξεις, δύναται να μεταφέρει προσωπικό από επιχείρηση του ομίλου σε επιχείρηση του ιδίου ομίλου, κατόπιν σχετικής μεταξύ τους συμφωνίας. 2. Οι επιχειρήσεις του ομίλου που θα εφαρμόσουν τα οριζόμενα στην παρ. 1 υποχρεούνται να διατηρήσουν, συνολικά, τον ίδιο αριθμό εργαζομένων που απασχολούνταν πριν από τη μεταφορά.» Από την διάταξη είναι εμφανές, ότι δεν προβλέπεται τίποτα για την διατήρηση των ίδιων όρων της σύμβασης εργασίας (μισθός, ωράριο κλπ) αφήνοντας μεγάλα παράθυρα βλαπτικής μεταβολής, που θα καλύπτεται από την δήθεν συμφωνία των εργαζόμενων.

14. Με την ΠΝΠ της 20.03.2020 προβλέφθηκε ακόμη (άρθρο 18ο) η πλήρης καταστρατήγηση του **ωραρίου των εργαζομένων στα εμπορικά καταστήματα**. Συγκεκριμένα προβλέπονται τα εξής: «1. Εφόσον εξακολουθεί να υφίσταται άμεσος κίνδυνος διασποράς του κορωνοϊού COVID-19, η έλλειψη του οποίου βεβαιώνεται με απόφαση του Υπουργού Υγείας, και πάντως για χρονικό διάστημα που δεν μπορεί να υπερβαίνει τους έξι (6) μήνες από την έναρξη ισχύος της παρούσας, με απόφαση του Υπουργού Ανάπτυξης και Επενδύσεων δύναται να παρατείνεται το εθνικό πλαίσιο ωραρίου των εμπορικών καταστημάτων λιανικής πώλησης τροφίμων κατά μία (1) ώρα από Δευτέρα έως Παρασκευή και κατά δύο (2) ώρες το Σάββατο. 2. Εφόσον εξακολουθεί να υφίσταται άμεσος κίνδυνος διασποράς του κορωνοϊού COVID-19, η έλλειψη του οποίου βεβαιώνεται με απόφαση του Υπουργού Υγείας, και πάντως για χρονικό διάστημα που δεν μπορεί να υπερβαίνει τους έξι (6) μήνες από την έναρξη ισχύος της παρούσας, με απόφαση του Υπουργού Ανάπτυξης και Επενδύσεων δύναται να προβλέπεται η υποχρέωση λειτουργίας των εμπορικών καταστημάτων λιανικής πώλησης τροφίμων ή κατηγοριών αυτών τις Κυριακές, είτε για όλη την Επικράτεια είτε για μέρος αυτής. Με όμοια απόφαση καθορίζεται το ωράριο λειτουργίας των εμπορικών καταστημάτων λιανικής πώλησης τροφίμων τις Κυριακές. Για το ίδιο χρονικό διάστημα, με απόφαση του Υπουργού Ανάπτυξης και Επενδύσεων είναι δυνατόν να υποχρεώνονται τα εμπορικά καταστήματα λιανικής πώλησης τροφίμων ή κατηγορίες αυτών να πωλούν εφημερίδες.»
15. Με δελτίο τύπου (!) του Υπουργείου Εργασίας της 20.03.2020 δίνεται η δυνατότητα στους εργοδότες να μην καταβάλλουν **Δώρο Πάσχα** στην ημερομηνία που προβλέπεται από το νόμο, αλλά να το καταβάλλουν το καλοκαίρι, μαζί με το επίδομα αδείας, αίροντας τις νόμιμες κυρώσεις για την μη καταβολή του.

Η σκανδαλώδης αυτή απόφαση δημιουργεί όπως γίνεται αντιληπτό ένα πολύ κακό προηγούμενο.

16. Επίσης με την ΠΝΠ της 20.03.2020 είχαμε ένα τρομερό πλήγμα στο δικαίωμα της **απεργίας**, αφού στο 12ο άρθρο της προβλέπεται η «Αναστολή απαγόρευσης πολιτικής επιστράτευσης και κάθε μορφής επίταξης κατά τη διάρκεια απεργίας» με την αναστολή ισχύος της παρ. 2 του άρθρου 1 του ν. 4325/2015 (Α' 47), που προβλέπει την απαγόρευση αυτή, έως τις 30 Απριλίου 2020. Με την κίνηση αυτή η κυβέρνηση δείχνει τις προθέσεις της για το πώς πρόκειται να αντιμετωπίσει τις απεργίες που πρόκειται να γίνουν λόγω της κατάστασης που δημιουργείται.
17. Τέλος η απόλυτα αντεργατική στάση της κυβέρνησης αποδεικνύεται στο γεγονός ότι την ίδια ώρα που προβλέπει αυστηρές ποινές για όλους τους πολίτες που παραβιάζουν τα αυστηρά μέτρα, δεν έχει προβλέψει καμία ειδική κύρωση και κανέναν **ελεγκτικό μηχανισμό** για τις επιχειρήσεις που συνεχίζουν να λειτουργούν και δεν λαμβάνουν μέτρα πρόληψης και προστασίας των εργαζομένων από την διάδοση της πανδημίας. Με τον τρόπο αυτό, έχουμε οδηγηθεί σε ένα όργιο εργοδοτικής αυθαιρεσίας, που περιγράφεται στην ανακοίνωση της ΓΣΕΕ στις 20.03.2020, σύμφωνα με την οποία: «το 32% των εργαζόμενων στον ιδιωτικό τομέα καταγγέλλουν ότι δεν έχουν ληφθεί στους χώρους εργασίας τους τα αναγκαία μέτρα προστασίας από τον κορονοϊό, σύμφωνα με τα ευρήματα σχετικής έρευνας του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, σε δείγμα 1500 εργαζομένων ηλικίας άνω των 17 ετών σε όλη τη χώρα.» Στην ίδια ανακοίνωση αναφέρεται, επίσης,

ότι στη Συνομοσπονδία έφτασε ένας «καταιγισμός καταγγελιών εργαζομένων επιχειρήσεων που έχει ανασταλεί ή απαγορευτεί η λειτουργία τους, επιχειρήσεων που παραμένουν ανοιχτές, καθώς και εργαζόμενων στο δημόσιο Τομέα που βρέθηκαν σε σημαντικό βαθμό εκτεθειμένοι από τη διαχρονική απουσία μέτρων υγείας και ασφάλειας. Οι καταγγελίες αφορούν όλους τους κλάδους της οικονομίας και κατηγοριοποιούνται σε καταγγελίες για μη χορήγηση αδειών ειδικού σκοπού, για καταγγελίες συμβάσεων εργασίας που έγιναν πριν από την ημερομηνία εξαγγελίας της ρήτηρας διατήρησης των θέσεων εργασίας (ως προαπαιτούμενου για τις ελαφρύνσεις των επιχειρήσεων), για μετατροπές συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε εκ περιτροπής εργασίας και μερικής απασχόλησης, για παράνομες διαθεσιμότητες και άδειες άνευ αποδοχών, για επιχειρήσεις που παραμένουν ανοιχτές παρά την απαγόρευση λειτουργίας τους, για μη χορήγηση μέσων ατομικής προστασίας, για εξαντλητικά και υποαμειβόμενα ωράρια εργασίας στον κλάδο των σούπερ μάρκετ, για εταιρείες call centers που στοιβάζουν στα τηλεφωνικά κέντρα εκατοντάδες εργαζόμενους».

**Συνοψίζοντας, όλα τα παραπάνω δείχνουν ότι, με αφορμή την πανδημία, κυβέρνηση και εργοδοσία έχουν κηρύξει έναν πρωτοφανή ανοιχτό πόλεμο στους εργαζόμενους. Το οργανωμένο συνδικαλιστικό κίνημα πρέπει να πάρει πρωτοβουλίες για να οργανώσει την αναγκαία άμυνα και την αντεπίθεση των εργαζόμενων απέναντι στη δυστοπία που διαμορφώνεται. Ο νομικός κόσμος έχει υποχρέωση να βρεθεί δίπλα στην προσπάθεια αυτή.**