

Οι προκλήσεις της ευέλικτης εργασίας στην προ και μετά Covid-19 εποχή

»» 26.01.2021

Τι είναι ευελιξία στον εργασιακό χώρο;

Δύο άξονες:

- Προσαρμογή ποσότητας προσωπικού ή ποιότητας εργασίας βάσει των μεταβολών στην αγορά ή
- Προσαρμογή ή αλλαγές σε μια επιχείρηση βάσει του ήδη υπάρχοντος προσωπικού ή λαμβάνοντας υπόψη την αγορά εργασίας

Εσωτερική ή αριθμητική ευελιξία: εργασία μέσω ΕΠΑ, συμβάσεις διαμοιρασμού εργασίας (jobsharing), συμβάσεις ετοιμότητας ή μηδενικού χρόνου, διαλείπουσα εργασία, εκ περιτροπής, κ.ο.κ.

Ευελιξία ωραρίου ή διαχείρισης μισθών: αμοιβή βάσει αξιολόγησης, μερική απασχόληση, διευθέτηση χρόνου, εργασία σε βασικές ώρες εργασίας.

* Η τηλεργασία ανάλογα της μορφής της μπορεί να ανήκει και στους δύο άξονες και μορφές

Ευέλικτες μορφές εργασίας προ Covid-19 - 1

Σύμβαση ορισμένου χρόνου:

- Έγγραφος τύπος για τις ανανεώσεις ή παράτασή της
- Αντικειμενικός λόγος για την ανανέωσή τους που θα πρέπει να δηλώνεται στη σύμβαση ή στην ανανέωσή της
- Αυτοδίκαιη λύση χωρίς ανάγκη καταβολής αποζημίωσης – υποβολή Ε7 εντός 4 εργασίμων ημερών από τη λήξη της

Μετατροπή της σε σύμβαση αορίστου

- Διαδοχικές συμβάσεις* που συνολικά διαρκούν πάνω από 3 έτη
 - Εντός αυτών των 3 ετών οι ανανεώσεις των διαδοχικών συμβάσεων είναι πάνω από 3
 - Δεν υπάρχει αντικειμενικός λόγος για τη σύναψή τους
- Υποχρεωτικά έγγραφος τύπος της μετατροπής σε αορίστου

**Οι συμβάσεις που μεταξύ τους δεν υπάρχει κενό διάστημα τουλάχιστον 45 ημερών*

Ευέλικτες μορφές εργασίας προ Covid-19 - 2

Μερική απασχόληση

Μπορεί να λάβει τη μορφή της εκ περιτροπής εργασίας (εργασία κατά πλήρες ωράριο λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή εβδομάδες τον μήνα ή μήνες το έτος), του μειωμένου ωραρίου (εργασία με μειωμένο ημερήσιο ωράριο κάθε ημέρα) ή ένας συνδυασμός αυτών (π.χ. διαλείπουσα εργασία, εργασία κατά συγκεκριμένες ώρες και ημέρες κλπ.)

-Έγγραφος τύπος (έλλειψή του ισοδυναμεί με μαχητό τεκμήριο πλήρους απασχόλησης)

-Γνωστοποίηση στο ΕΡΓΑΝΗ εντός 8 ημερών (έλλειψή της ισοδυναμεί με μαχητό τεκμήριο πλήρους απασχόλησης)

-Πρόσθετη εργασία: αμείβεται με 12% προσαύξηση επί του καταβαλλόμενου ωρομισθίου και μέχρι συμπλήρωσης του πλήρους ωραρίου

-Η απασχόληση κατά την Κυριακή ή άλλη ημέρα αργίας, και η νυκτερινή εργασία συνεπάγεται την καταβολή της νόμιμης προσαύξησης

-Για τον υπολογισμό της προϋπηρεσίας αυτής, μερική απασχόληση που αντιστοιχεί στο κανονικό (νόμιμο ή συμβατικό) ημερήσιο χρόνο του συγκρίσιμου εργαζόμενου αντιστοιχεί σε μια μέρα προϋπηρεσίας.

Ευέλικτες μορφές εργασίας προ Covid-19 - 3

Εκ περιτροπής εργασία

Θεωρείται η απασχόληση κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή κατά λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή κατά λιγότερους μήνες το χρόνο κατά πλήρες όμως ημερήσιο ωράριο.

- Έγγραφος τύπος (διαφορετικά τεκμαίρεται πλήρης απασχόληση)
- Γνωστοποίηση εντός 8 ημερών στο ΕΡΓΑΝΗ (διαφορετικά τεκμαίρεται πλήρης απασχόληση)

Μονομερώς επιβαλλόμενη εκ περιτροπής εργασία

- Μόνο εάν υπάρχει μείωση της δραστηριότητας του εργοδότη
- Απαιτείται ενημέρωση και διαβούλευση με εκπροσώπους εργαζομένων
- Συμφωνία πρέπει να γνωστοποιηθεί εντός 8 ημερών στο ΕΡΓΑΝΗ (διαφορετικά τεκμαίρεται πλήρης απασχόληση)
- Απαγόρευση καταγγελίας σε αυτούς που επιβάλλεται η εκ περιτροπής εργασία
- Περιπτώσεις κατάχρησής της

Ευέλικτες μορφές εργασίας προ Covid-19 - 4

Διευθέτηση του χρόνου εργασίας

Η κατανομή του χρόνου εργασίας κατά τέτοιον τρόπο, ώστε σε ορισμένες χρονικές περιόδους να παρέχεται εργασία και πέραν των νομίμων χρονικών ορίων, ενώ σε άλλες περιόδους να γίνεται αντίστοιχη μείωση των ωρών απασχόλησης, με καταβολή της ίδιας αμοιβής.

- Δύο συστήματα διευθέτησης: ένα σε εξάμηνη βάση και ένα σε δωδεκάμηνη βάση
- Σύμφωνα με το πρώτο σύστημα, η περίοδος αυξημένης απασχόλησης και η αντίστοιχη περίοδος μειωμένης απασχόλησης, δεν μπορούν να υπερβαίνουν τους έξι μήνες ανά έτος. Στο δεύτερο σύστημα, η περίοδος αυξημένης απασχόλησης είναι δυνατή μέχρι οχτώ μήνες και η περίοδος μειωμένης απασχόλησης για το υπόλοιπο διάστημα μέσα στο έτος.
- Οι ώρες εργασίας ανά εβδομάδα δεν επιτρέπεται να υπερβαίνουν τις σαράντα οκτώ (48) ώρες, κατά μέσο όρο, σε περίοδο έξι (6) μηνών ή ενός έτους.
- Προϋπόθεση εφαρμογής του συστήματος είναι η ύπαρξη συμφωνίας μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων.

Ευέλικτες μορφές εργασίας προ Covid-19 - 5

Συμβάσεις ετοιμότητας

- Δεν έχουν ρυθμιστεί νομοθετικώς αλλά έχουν κριθεί από τη νομολογία
- Δύο μορφές:

A. Γνήσια ετοιμότητα

- Ο εργαζόμενος βρίσκεται συγκεκριμένο χρονικό διάστημα σε προκαθορισμένο τόπο (στην επιχείρηση ή εκτός αυτής) και
- διατηρεί τις πνευματικές και σωματικές του δυνάμεις «σε ένταση», ώστε να είναι σε θέση να προσφέρει τις υπηρεσίες του, αμέσως μόλις απαιτηθούν από τον εργοδότη ή τις περιστάσεις
- θεωρείται ότι υπάρχει πλήρης απασχόληση, ανεξάρτητα από το αν θα παρουσιασθούν περιστατικά για την παροχή εργασίας και εξομοιώνεται πλήρως με την κανονική εργασία.
- Έχουν εφαρμογή όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, όπως για παράδειγμα και εκείνες που αφορούν στα χρονικά όρια εργασίας (π.χ προσαυξήσεις για παροχή νυκτερινής ή υπερωριακής απασχόλησης)

Ευέλικτες μορφές εργασίας προ Covid-19 - 6

B. Μη γνήσια ετοιμότητα

-Ο εργαζόμενος περιορίζει την προσωπική του ελευθερία υπέρ του εργοδότη, παραμένοντας σε ορισμένο τόπο και χρόνο, χωρίς όμως να είναι υποχρεωμένος να τελεί «σε εγρήγορση», διατηρώντας τις σωματικές και πνευματικές του δυνάμεις σε ένταση ώστε να είναι στη διάθεση του εργοδότη σε κάθε στιγμή.

-Στην κατηγορία αυτή ανήκει και η περίπτωση της ετοιμότητας κλήσης κατά την οποία ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να βρίσκεται σε συγκεκριμένο τόπο (λ.χ. στο σπίτι του) και να είναι έτοιμος να προσφέρει την εργασία του, μόλις του ζητηθεί, κατάσταση η οποία δεσμεύει μόνο την ελευθερία κινήσεων του εργαζόμενου.

-Υφίσταται σχέση εξαρτημένης εργασίας, αλλά δεν εφαρμόζονται όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, εκτός βέβαια αντίθετης συμφωνίας, παρά μόνο για τις περιπτώσεις που θα υπάρξει πραγματική εργασία ή λόγω ειδικών περιστάσεων αναγκασθεί ο μισθωτός να έχει σε εγρήγορση τις δυνάμεις του.

-Απλή ετοιμότητα και ετοιμότητα κλήσης: αντιμετωπίσή τους από το ΔΕΕ

Ευέλικτες μορφές εργασίας προ Covid-19 - 7

Τηλεργασία

- Οικειοθελής χαρακτήρας για εργαζόμενο και εργοδότη
- Εντός 8 ημερών ο εργοδότης πρέπει να δώσει σε εργαζόμενοτο σύνολο των πληροφοριών που αναφέρονται στην εκτέλεση της εργασίας και ειδικότερα ως προς την ιεραρχική σύνδεση με τους προϊσταμένους του στην επιχείρηση, τα λεπτομερή καθήκοντά του, τον τρόπο υπολογισμού της αμοιβής, τον τρόπο μέτρησης του χρόνου εργασίας, την αποκατάσταση του κόστους που προκαλείται από την παροχή της (τηλεπικοινωνίες, εξοπλισμός, βλάβες συσκευών κ.λπ.).
- Σε περίπτωση που κανονική εργασία μετατρέπεται σε τηλεργασία: καθορίζεται μια περίοδος προσαρμογής 3 μηνών, κατά την οποία οποιοδήποτε από τα μέρη, μετά από τήρηση προθεσμίας 15 ημερών, μπορεί να θέσει τέλος στην τηλεργασία.
- Ο εργοδότης αναλαμβάνει κόστος τηλεπικοινωνιών που προκαλείται στον μισθωτό, παρέχει τεχνική υποστήριξη και αποκαθιστά τις δαπάνες επισκευής των συσκευών που χρησιμοποιούνται για την εκτέλεσή της εργασίας ή τις αντικαθιστά σε περίπτωση βλάβης. Στη σύμβαση ή σχέση εργασίας ορίζεται ο τρόπος χρηματικής αποκατάστασης της χρήσης του οικιακού χώρου εργασίας του μισθωτού.

Ευέλικτες μορφές εργασίας προ Covid-19 - 8

Η τηλεργασία μπορεί να λάβει τις ακόλουθες μορφές:

- **Κινητή Τηλεργασία (Mobile Telework)**: Ο εργαζόμενος μετακινείται σε διαφορετικές εγκαταστάσεις προκειμένου να παρέχει τις υπηρεσίες του.
- **Τηλεργασία με έδρα το σπίτι (Home-Based telework)**: Ο τηλεεργαζόμενος χρησιμοποιεί το σπίτι του ως κύρια έδρα για την εργασία του.
- **Τηλεκέντρα (Telecentres)**: χώροι με τον απαραίτητο εξοπλισμό για τη διεκπεραίωση της εργασίας.
- **Τηλεκατοικίες (Telecottages)**: μορφή τηλεκέντρων με τη διαφορά ότι οι χώροι ανήκουν στις τοπικές κοινότητες κι όχι στον εργοδότη ή κάποια κερδοσκοπική επιχείρηση. Ευρύτερος σκοπός τους είναι να εκπαιδεύουν τους κατοίκους των απομακρυσμένων περιοχών.
- **Λειτουργική Μετεγκατάσταση (Functional Relocation)**: Ολόκληρα τμήματα ή λειτουργίες της επιχείρησης αποσπώνται από τα κεντρικά γραφεία και λειτουργούν σε ξεχωριστή τοποθεσία, έχοντας ωστόσο άμεση πρόσβαση στα συστήματα της εταιρείας. Η βασική διαφορά με τα τηλεκέντρα, είναι ότι τα πρώτα μπορούν να αφορούν άτομα από διάφορα τμήματα, ενώ η Λειτουργική Μετεγκατάσταση αφορά ολόκληρο τμήμα ή λειτουργία.

Ευέλικτες μορφές εργασίας μετά Covid-19 - 1

Νέες μορφές ευέλικτης εργασίας ρυθμίστηκαν εκ των οποίων

-Άλλες είναι μονομερώς επιβαλλόμενες από τον εργοδότη και μάλιστα χωρίς ανάγκη ενημέρωσης ή διαβούλευσης με εκπροσώπους εργαζομένων λόγω του έκτακτου χαρακτήρα

-Άλλες είναι υποχρεωτικές για εργοδότη και εργαζόμενο από τον νόμο

Οι νέες ρυθμισμένες πλέον μορφές ευέλικτης εργασίας λόγω Covid-19 είναι

-Εξ αποστάσεως εργασία

-Μειωμένο ωράριο

-Μεταφορά εντός ομίλου

-Ευέλικτο ωράριο

Ευέλικτες μορφές εργασίας μετά Covid-19 - 2

Εξ αποστάσεως εργασία

Δύο ειδών εξ αποστάσεως εργασία:

- Δυνατότητα του εργοδότη να καθορίζει με απόφασή του ότι η εργασία που παρέχεται από τον εργαζόμενο στον προβλεπόμενο, από την ατομική σύμβαση, τόπο εργασίας, θα πραγματοποιείται με το σύστημα της εξ' αποστάσεως εργασίας – Υποχρέωση γνωστοποίησης στο ΕΡΓΑΝΗ τον επόμενο μήνα έναρξης της εξ αποστάσεως εργασίας
- Η υποχρεωτική τηλεργασία για όλους τους εργαζομένους κάθε επιχείρησης που μπορούν να παράσχουν την εργασία τους εξ αποστάσεως και τουλάχιστον σε ποσοστό 50%, είτε το θέλει ο εργοδότης είτε όχι είτε το θέλει ο εργαζόμενος είτε όχι.

Ευέλικτες μορφές εργασίας μετά Covid-19 - 3

Μηχανισμός ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ

Εντάσσονται σε αυτόν μονομερώς από τον εργοδότη:

- Μόνο συμβάσεις πλήρους απασχόλησης που δεν βρίσκονται σε αναστολή
- Μείωση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας του εργαζομένου έως του 50% ανάλογα με τις λειτουργικές ανάγκες
- Οι εργαζόμενοι αμείβονται για τον χρόνο της πραγματικής τους απασχόλησης βάσει του μειωμένου ωραρίου που έχουν, ενώ οικονομική ενίσχυση βραχυχρόνιας εργασίας σε ποσοστό 60% επί των καθαρών αποδοχών τους που αντιστοιχούν στον χρόνο κατά τον οποίο δεν εργάζονται καλύπτεται από τον κρατικό προϋπολογισμό
- Απαγορεύεται η καταγγελία των συμβάσεων εργασίας όσων εντάσσονται στον μηχανισμό αυτό για όσο χρόνο εντάσσονται και διατηρούνται οι ονομαστικοί μισθοί των εργαζομένων αυτών.

Ευέλικτες μορφές εργασίας μετά Covid-19 - 4

3 τρόποι δήλωσης της μειωμένης απασχόλησης

1. *Με χρόνο αναφοράς την εβδομάδα* Οι επιχειρήσεις – εργοδότες δύνανται να μειώνουν το χρόνο εργασίας των εργαζομένων που εντάσσονται στον Μηχανισμό, έτσι ώστε η μείωση του χρόνου εργασίας κάθε εβδομάδα να μην υπερβαίνει το 50% των συμβατικών ωρών εργασίας.

2. *Με χρόνο αναφοράς ολόκληρο τον μήνα* Ο εργοδότης έχει τη δυνατότητα είτε να προβεί σε μία δήλωση άπαξ στην αρχή του μήνα για όλη τη χρονική περίοδο ένταξης (μήνας) ή να προβαίνει σε περισσότερες τμηματικές - αθροιζόμενες Δηλώσεις, του συνόλου των συμβατικών ωρών εργασίας καθώς και του ωραρίου μειωμένης απασχόλησης των εργαζομένων, ανά εργαζόμενο, τον μήνα.

3. *Με χρόνο ένταξης οποιοδήποτε χρονικό διάστημα εντός του μήνα αναφοράς.* Υποβάλλεται άπαξ στην αρχή οποιοδήποτε ορισμένου χρονικού διαστήματος (εντός του μήνα αναφοράς) και για όλη τη χρονική περίοδο ένταξης μία δήλωση ή περισσότερες τμηματικές - αθροιζόμενες Δηλώσεις, του συνόλου των συμβατικών ωρών εργασίας καθώς και του ωραρίου μειωμένης απασχόλησης των εργαζομένων, ανά εργαζόμενο, κατά το αντίστοιχο επιλεγέν χρονικό διάστημα.

Ευέλικτες μορφές εργασίας μετά Covid-19 - 5

Μεταφορά προσωπικού εντός ομίλου

-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 ίδιου ομίλου, κατόπιν σχετικής μεταξύ τους συμφωνίας.

-Υποχρέωση εργοδοτών να διατηρήσουν, συνολικά, τον ίδιο αριθμό εργαζομένων που απασχολούνταν πριν από τη μεταφορά, δηλαδή απαγορεύεται ρητά να προβούν σε καταγγελία των συμβάσεων εργασίας για το σύνολο του προσωπικού τους και, σε περίπτωση πραγματοποίησής της, αυτή είναι άκυρη. Από τη ρύθμιση αυτή εξαιρείται η λύση σύμβασης εργασίας με οικειοθελή αποχώρηση και η λύση σύμβασης ένεκα συνταξιοδότησης.

-Υποχρέωση δήλωσης εφαρμογής του μέτρου αυτού μέχρι και το πρώτο δεκαήμερο του επόμενου μήνα από την εφαρμογή του στο ΕΝΤΥΠΟ 4.4.

Ευέλικτες μορφές εργασίας μετά Covid-19 - 6

Ευέλικτο ωράριο

-Σταδιακή προσέλευση και η αντίστοιχη αποχώρηση των εργαζομένων προς και από τον τόπο εργασίας

-Η έναρξη και λήξη του ωραρίου προσαρμόζεται με τρόπο ώστε οι εργαζόμενοι να προσέρχονται και να αποχωρούν ανά μισή ώρα και εντός διώρου σε σχέση με την έναρξη και τη λήξη αντίστοιχα του ωραρίου τους.

-Για το χρονικό διάστημα εφαρμογής του παρόντος, αναστέλλεται η υποχρέωση του εργοδότη να καταχωρεί στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ» του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων κάθε αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων.

Προκλήσεις - Συμπεράσματα

- Εργοδότες και εργαζόμενοι όλοι συμφωνούν ότι η ευελιξία στον βαθμό που βελτιώνει την παροχή της εργασίας και το επίπεδο διαβίωσης είναι κάτι που πρέπει να αναπτυχθεί περαιτέρω και να διευρυνθεί.
- Η πολιτεία εν μέρει επιδιώκει και προσπαθεί να ρυθμίσει ευέλικτες μορφές εργασίας για να μπορέσει να ανταποκριθεί στις νέες προκλήσεις.
- Κατάχρηση αυτών των μορφών εργασίας οδηγεί σε αντίδραση της Πολιτείας με προθεσμίες και υποχρεώσεις που κατ' ουσίαν δυσχεραίνουν την ευελιξία στην εργασία.
- Προσφυγή σε άλλες μορφές εργασίας
- Τι επιφυλάσσει το νομοσχέδιο;

Ευχαριστώ



North America: Mexico - United States

Central & South America: Argentina - Brazil - Chile - Colombia - Panama - Peru

Western Europe: Austria - Belgium - Cyprus - Denmark - Finland - France - Germany - Greece - Ireland - Italy
Luxembourg - Netherlands - Norway - Portugal - Spain - Sweden - Switzerland - United Kingdom

Eastern Europe: Czech Republic - Estonia - Hungary - Latvia - Lithuania - Poland - Romania - Russia - Slovakia - Turkey - Ukraine

Middle East & Asia Pacific: China - India - Israel - Japan - Korea, Republic of - New Zealand - United Arab Emirates

www.iuslaboris.com