



Αντιλαμβανόμαστε ότι η διαχείριση του προσωπικού κατά την πανδημία είναι τόσο κρίσιμη για την επιβίωση μιας επιχείρησης όσο και περίπλοκη λόγω των πολλών διαφορετικών παραμέτρων. Προσπαθώντας να βοηθήσουμε, κωδικοποιήσαμε πολλές από τις απαντήσεις που έχουμε δώσει σε συγκεκριμένες ερωτήσεις μέχρι τώρα και σας τις παραθέτουμε προκειμένου να διευκολυνθείτε. Παρακαλούμε, έχετε υπόψη σας ότι είναι επίκαιρες με τα σημερινά δεδομένα και η προσέγγιση μπορεί να διαφοροποιηθεί με τις κυβερνητικές αποφάσεις καθώς εξελίσσεται η κρίση. Είμαστε στην διάθεσή σας για να βοηθήσουμε ουσιαστικά στο να ξεπεραστεί και αυτή η δυσκολία.

Πίνακας ερωτήσεων

Τι είναι η «άδεια ειδικού σκοπού» και ποιες οι προϋποθέσεις χορήγησής της;	2
Ποιοι δικαιούνται να λάβουν την «άδεια ειδικού σκοπού»;	2
Τι προβλέπεται για τις εγκύους και όσους εργαζόμενους ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες;.....	3
Ποια είναι η διάρκεια της «άδειας ειδικού σκοπού» και από ποιόν καλύπτεται;	3
Τι ισχύει για την χορήγηση άδειας ειδικού σκοπού στους εργαζομένους των Ιδιωτικών Φορέων Παροχής Υπηρεσιών Υγείας;	3
Ποιες είναι οι υποχρεώσεις των εργοδοτών σχετικά με τα έκτακτα και προσωρινά μέτρα για την αντιμετώπιση και τον περιορισμό της διάδοσης του κορωνοϊού COVID-19;	4
Τί ισχύει για την εξ αποστάσεως εργασία;	5
Μπορεί ο εργοδότης να θέσει τον εργαζόμενο σε άδεια άνευ αποδοχών;	5
Μπορεί ο εργοδότης να χορηγήσει μονομερώς αναγκαστική άδεια στον εργαζόμενο;.....	5
Μπορεί ο εργαζόμενος να απουσιάσει από την εργασία του χωρίς να προηγηθεί συνεννόηση με τον εργοδότη, προκειμένου να προστατευθεί από τον κορωνοϊό;.....	5
Τι πρέπει να πράξει ο Εργοδότης σε περίπτωση που κάποιος εργαζόμενος εμφανίζει τα συμπτώματα της COVID-19;	5
Ποιες υποχρεώσεις των εργοδοτών έχουν ανασταλεί σχετικά με τη δήλωση/ υποβολή του ωραρίου των εργαζομένων στο ΕΡΓΑΝΗ;	6
Τι προβλέπεται για τις επιχειρήσεις που έχουν εξαντλήσει τα ανώτατα όρια υπερωριακής απασχόλησης;	6
Πως μπορεί να αντιμετωπιστεί ο περιορισμός της οικονομικής δραστηριότητας των επιχειρήσεων/εργοδοτών;	6
Τί γίνεται εάν η επιχείρηση κλείσει με διαταγή της αρχής;.....	7
Τί προβλέπεται για τα ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα και τα έγγραφα εμπιστευτικού χαρακτήρα σε περίπτωση τηλεργασίας;	8
Ποιες οι βασικές υποχρεώσεις του εργοδότη;	8
Ποια οργανωτικά μέτρα μπορούν να ληφθούν για την προστασία των εργαζομένων από τον κορωνοϊό;.....	9
Τι ισχύει για την άδεια ειδικού σκοπού σε περίπτωση που ο ένας εκ των δύο γονέων εργάζεται ήδη από το σπίτι ή η επιχείρηση στην οποία απασχολείται βρίσκεται σε προσωρινή παύση λειτουργίας;	9
Τί προβλέπεται αν ο μισθωτός νοσήσει;	9
Τί συμβαίνει αν ένας εργαζόμενος προσκομίσει χαρτί ιατρού για να απέχει από την εργασία του; Εντάσσεται εργαζόμενος με χρόνια άσθμα στις ευπαθείς ομάδες;	10

Μπορεί ο εργοδότης να απαγορεύσει στους εργαζόμενους να εργάζονται στην επιχείρηση του η οποία συνεχίζει να λειτουργεί χωρίς κυβερνητική απόφαση παύσης εργασιών, δίχως να καταβάλλει τις νόμιμες αποδοχές;	10
Τί προβλέπεται για την εκ περιτροπής εργασία με την τελευταία Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου;	10
Τί προβλέπεται για τη βεβαίωση κίνησης των εργαζομένων;.....	11

Τι είναι η «άδεια ειδικού σκοπού» και ποιες οι προϋποθέσεις χορήγησής της;

Σύμφωνα με το άρθρο 4 της Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου με ημερομηνία 11.3.2020(ΦΕΚ 55 Α/11.03.2020), θεσπίζεται η «άδεια ειδικού σκοπού», η δυνατότητα δηλαδή των εργαζόμενων γονέων να λάβουν άδεια για όσο χρονικό διάστημα οι μονάδες παροχής φροντίδας ή εκπαίδευσης παραμένουν κλειστές για την αντιμετώπιση και τον περιορισμό διάδοσης του κορωνοϊού. Η άδεια ειδικού σκοπού μπορεί να ληφθεί από τις 11/03/2020 έως τις 10/04/2020 και για όσο διαρκεί η εφαρμογή των έκτακτων και προσωρινών μέτρων.

Ποιοι δικαιούνται να λάβουν την «άδεια ειδικού σκοπού»;

Άδεια ειδικού σκοπού δικαιούνται να λάβουν όσοι είναι εργαζόμενοι γονείς παιδιών που είναι εγγεγραμμένα σε βρεφικούς, βρεφονηπιακούς και παιδικούς σταθμούς, που φοιτούν σε σχολικές μονάδες υποχρεωτικής εκπαίδευσης (νηπιαγωγείο, δημοτικό, γυμνάσιο), 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. (άρθρο 4,ΦΕΚ 55 Α' 11.03.2020) .

-Σε περίπτωση που και οι δύο γονείς εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα, τότε την άδεια ειδικού σκοπού δικαιούται να λάβει είτε ο ένας εκ των δύο, είτε εναλλάξ ανά διαστήματα, κοινοποιώντας στους εργοδότες τους τις αντίστοιχες υπεύθυνες δηλώσεις.

-Εάν ο ένας γονέας είναι μισθωτός, ενώ ο άλλος είναι ελεύθερος επαγγελματίας, τότε ειδική άδεια δικαιούται να λάβει ο μισθωτός γονέας.

-Εάν ο ένας γονέας εργάζεται στον ιδιωτικό τομέα, ενώ ο άλλος στο δημόσιο, κατά την έννοια του άρθρου 5 της ΠΝΠ, τότε την άδεια ειδικού σκοπού λαμβάνει είτε ο ένας εκ των δύο, είτε την μοιράζονται ανά διαστήματα κοινοποιώντας τα στον εργοδότη τους με τις υπεύθυνες δηλώσεις που του υποβάλλουν.

-Εάν εργάζεται μόνο ο ένας γονέας, τότε δικαιούται την ειδική άδεια, μόνο εάν ο άλλος γονέας νοσηλεύεται για οιοδήποτε λόγο, είτε νοσεί από κορωνοϊό, είτε είναι άτομο με αναπηρία (ΑμεΑ) και λαμβάνει επίδομα από τον ΟΠΕΚΑ.

-Στις περιπτώσεις διαζυγίου, ή γονέων σε διάσταση, τότε την ειδική άδεια δικαιούται ο γονέας που ασκεί τη γονική μέριμνα του τέκνου, με εξαίρεση τις περιπτώσεις που η επιμέλεια ή γονική μέριμνα ασκείται και από τους δύο γονείς, οπότε και δικαιούχοι της ειδικής άδειας είναι και οι δύο με κοινή υπεύθυνη δήλωση τους.

-Σε περίπτωση μονογονεϊκής οικογένειας, είτε λόγω γέννησης τέκνου εκτός γάμου ή εκτός συμφώνου συμβίωσης, ή σε περίπτωση θανάτου του άλλου γονέα, τότε την ειδική άδεια δίδεται στον μονογονέα.

-Εάν εργάζονται και οι δύο γονείς, άλλα ο ένας εκ των δύο είναι σε νόμιμη άδεια, τότε ο πρώτος δεν δικαιούται να κάνει χρήση της άδειας ειδικού σκοπού όσο διαρκεί η νόμιμη άδεια του δεύτερου. Τέλος, εάν ο εργοδότης αναστείλει τη λειτουργία της επιχείρησης του λόγω λήψης εκτάκτων μέτρων για την προστασία από τον κορωνοϊό, τότε το δικαίωμα λήψης άδειας ειδικού σκοπού παύει να υφίσταται. (Υπ' αριθμ. οικ.12339/404/12.03.2020 Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων)

Τι προβλέπεται για τις εγκύους και όσους εργαζόμενους ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες;

Για τις εγκύους (για την προστασία των ίδιων και του κυοφορούμενου εμβρύου) και για όσους εργαζόμενους ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες (π.χ. καρδιοπαθείς, άτομα με σακχαρώδη διαβήτη, ηπατοπάθειες ή πνευμονοπάθειες), καθ' υπόδειξη του ΕΟΔΥ, εφαρμόζονται αναλογικά τα μέτρα που προβλέπονται για τους εργαζόμενους σε κατ' οίκον παραμονή για προληπτικούς λόγους με ταυτόχρονη καταβολή των αποδοχών τους. (Υπ' αριθμ. οικ.12339/404/12.03.2020 Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων)

Υπάλληλοι, που απασχολούνται σε δημόσιες υπηρεσίες, αποκεντρωμένες διοικήσεις, ΟΤΑ α' και β' βαθμού και νομικά πρόσωπα αυτών, νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου και νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου εντός Γενικής Κυβέρνησης με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, οι οποίοι είναι καρκινοπαθείς και υποβάλλονται σε χημειοθεραπείες ή έχουν υποβληθεί σε μεταμόσχευση δύνανται να απουσιάζουν δικαιολογημένα με ειδική άδεια, εφόσον δεν απουσιάζουν ήδη από την Υπηρεσία για τον λόγο αυτό. Η ειδική άδεια απουσίας κατά το προηγούμενο εδάφιο παύει με απόφαση του αρμοδίου οργάνου όταν εκλείψουν οι λόγοι χορήγησής της. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών και Υγείας δύνανται να επεκτείνεται η ως άνω διευκόλυνση και σε άλλες ευπαθείς ομάδες. (ΠΝΠ 14.03.2020, άρθρο 25, για το χρονικό διάστημα ισχύος των έκτακτων μέτρων αποφυγής της διασποράς του κορωνοϊού COVID-19).

Ποια είναι η διάρκεια της «άδειας ειδικού σκοπού» και από ποιόν καλύπτεται;

Η «άδεια ειδικού σκοπού» είναι μια άδεια με διάρκεια κατ' ελάχιστον τριών ημερών συν μία ημέρα κανονικής αδειας (άρθρο 4, ΦΕΚ 55 Α' 11.03.2020). Η μία ημέρα της κανονικής άδειας θα αφαιρείται από τη συνολική δικαιούμενη άδεια του εργαζομένου για το έτος 2020. Το σχήμα αυτό θα επαναλαμβάνεται κυκλικά για όσο διάστημα χρειαστεί μέχρι τη λήξη του έκτακτου και προσωρινού μέτρου (υπ' αρ. οικ.12339/404/12.03.2020 Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων). Η άδεια ειδικού σκοπού καλύπτεται κατά τα 2/3 από τον εργοδότη και κατά 1/3 από τον τακτικό προϋπολογισμό.

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

Τι ισχύει για την χορήγηση άδειας ειδικού σκοπού στους εργαζομένους των Ιδιωτικών Φορέων Παροχής Υπηρεσιών Υγείας;

Σύμφωνα με την ΠΝΠ της 14.03.2020, άρθρο 11, προβλέπεται αναλογική εφαρμογή του άρθρου 5 της ΠΝΠ της 11.03.2020 και ως προς το ιατρικό, νοσηλευτικό και πάσης φύσεως προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε ιδιωτικούς φορείς παροχής υπηρεσιών υγείας, όπως νοσοκομεία, κλινικές, θεραπευτήρια, μονάδες πρωτοβάθμιας φροντίδας υγείας. Ειδικότερα, όσοι εργάζονται στους ως άνω φορείς και έχουν τέκνα που φοιτούν σε βρεφονηπιακούς και παιδικούς

σταθμούς, καθώς και σχολικές μονάδες των οποίων η λειτουργία έχει ανασταλεί ως μέτρο πρόληψης και περιορισμού μετάδοσης του κορωνοϊού, έχουν το δικαίωμα να κάνουν χρήση της άδειας ειδικού σκοπού, για όσο χρονικό διάστημα είναι σε ισχύ η αναστολή της λειτουργίας των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων. Για κάθε τέσσερις (4) ημέρες απουσίας, οι τρεις (3) ημέρες καταγράφονται από την αρμόδια υπηρεσία ως δικαιολογημένη απουσία λόγω προσωρινής αναστολής λειτουργίας του σταθμού ή της σχολικής μονάδας όπου φοιτά τέκνο του/ της υπαλλήλου και κατά τη διάρκεια αυτής καταβάλλονται αποδοχές και η μία (1) ημέρα απουσίας αποτελεί κανονική άδεια. Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος κάνει χρήση μικρότερου χρονικού διαστήματος, αυτό αποτελεί στο σύνολο του κανονική άδεια. Δικαίωμα να λάβουν την άδεια ειδικού σκοπού έχουν οι εργαζόμενοι με τις διακρίσεις που αναγράφονται στην ερώτηση υπ' αρ. 2.

Οι εργαζόμενοι που πρόκειται να κάνουν χρήση της άδειας ειδικού σκοπού, οφείλουν να ενημερώνουν τη Διεύθυνση Προσωπικού του φορέα, όπου εργάζονται σχετικά με την αναστολή λειτουργίας του εκπαιδευτικού ιδρύματος όπου φοιτά το τέκνο τους και να προσκομίζουν υπεύθυνη δήλωση, από την οποία προκύπτει ότι το τέκνο του υπαλλήλου φοιτά στο υπό αναστολή ίδρυμα. Η Διεύθυνση Προσωπικού, οφείλει να διασταυρώνει την αναστολή της εκάστοτε εκπαιδευτικής δομής, αναζητώντας τη σχετική ανάρτηση στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων. Ωστόσο, σε περίπτωση καθολικής αναστολής των εκπαιδευτικών δομών της χώρας, όλα τα ανωτέρω δεν απαιτούνται.

Εναλλακτικώς, οι εργαζόμενοι μπορούν με αίτηση τους να εργαστούν με μειωμένο ωράριο, έως και κατά 25% ημερησίως, χωρίς την αντίστοιχη μείωση των αποδοχών τους. Σε περίπτωση χρήσης της διευκόλυνσης του προηγούμενου εδαφίου, ο υπάλληλος υποχρεούται, μετά την άρση προσωρινής αναστολής λειτουργίας των σταθμών ή σχολικών μονάδων, να απασχοληθεί τις αντίστοιχες ώρες μείωσης του ωραρίου εργασίας, σύμφωνα με το πρώτο εδάφιο, πέραν του ωραρίου του χωρίς αμοιβή υπερωριακής απασχόλησης, οπότε ο χρόνος αυτός υπολογίζεται ως πραγματική υπηρεσία. Αν ένας εκ των δύο γονέων απασχολείται στον ιδιωτικό φορέα και επιλέγει τη χρήση της διευκόλυνσης εργασίας, ο γονέας που εργάζεται στο Δημόσιο και επιλέγει τη χρήση της διευκόλυνσης μειωμένου ωραρίου εργασίας, δύναται να παρέχει εργασία κατά τις ώρες που δεν εργάζεται ο γονέας που απασχολείται στον ιδιωτικό τομέα ακόμα και σε ώρες πέραν του εκ του νόμου καθορισμένου ωραρίου των δημόσιων υπηρεσιών.

Σε περίπτωση έκτακτης ανάγκης, μπορεί να καθιερωθεί η εκ περιτροπής εργασία με συγκεκριμένο αριθμό εργαζομένων που θα εισέρχονται καθημερινά στον εργασιακό χώρο, καθώς και η εργασία με τη μορφή μερικής απασχόλησης.

Ποιες είναι οι υποχρεώσεις των εργοδοτών σχετικά με τα έκτακτα και προσωρινά μέτρα για την αντιμετώπιση και τον περιορισμό της διάδοσης του κορωνοϊού COVID-19;

Αρχικά, ο εργοδότης που απασχολεί εργαζομένους, οι οποίοι παρουσιάζουν συμπτώματα οι ίδιοι ή συγγενικά τους πρόσωπα, πρέπει να αποδεχθεί την παραμονή τους στο σπίτι και την αποχή τους από τα εργασιακά τους καθήκοντα τη στιγμή που θα λάβουν γνώση του γεγονότος και σύμφωνα με τις οδηγίες του ΕΟΔΥ.

Όσον αφορά τους εργαζόμενους που ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες, των οποίων η κατάσταση υγείας ενδέχεται να τεθεί σε κίνδυνο, εφαρμόζονται αναλογικά τα μέτρα που προβλέπονται για τους εργαζόμενους σε κατ' οίκον παραμονή για προληπτικούς λόγους καταβάλλοντας το σύνολο των αποδοχών του εργαζόμενου εκτός κ αν η επιχείρηση αναστείλει τη λειτουργία της συνολικά ή μέρος αυτής, λόγω εντολής δημόσιας αρχής (υπ' αρ. οικ.12339/404/12.03.2020 Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων).

Τί ισχύει για την εξ αποστάσεως εργασία;

Η «τηλεργασία» ή εργασία εξ' αποστάσεως είναι μια ευέλικτη μορφή εργασίας, με την χρήση της οποίας καλύπτεται ένα ευρύ φάσμα καταστάσεων και πρακτικών που υπόκεινται σε ραγδαίες εξελίξεις. Με την από 11.3.2020 ΠΝΠ, άρθρο 4 παρ. 2, παρέχεται η δυνατότητα στον εργοδότη με απόφασή του να καθορίσει ότι η εργασία που παρέχεται από τον εργαζόμενο στον προβλεπόμενο από την ατομική σύμβαση τόπο εργασίας, στο εξής θα πραγματοποιείται εφόσον αυτό είναι εφικτό με την εξ αποστάσεως εργασία. Το μέτρο αυτό αρχικά θα ισχύσει έως την 10.04.2020 με δυνατότητα παράτασης κατόπιν απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

Μπορεί ο εργοδότης να θέσει τον εργαζόμενο σε άδεια άνευ αποδοχών;

Όχι, Η χορήγηση της άδειας αυτής δεν μπορεί να δοθεί υποχρεωτικά και μονομερώς, αλλά απαιτεί συμφωνία των μερών, ενώ κατά τη διάρκειά της η σύμβαση εργασίας δεν λύνεται αλλά απλώς αναστέλλεται. (υπ' αρ. οικ.12339/404/12.03.2020 Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων). Η άδεια άνευ αποδοχών είναι δικαίωμα του εργαζομένου και όχι δυνατότητα του εργοδότη.

Μπορεί ο εργοδότης να χορηγήσει μονομερώς αναγκαστική άδεια στον εργαζόμενο;

Δεν προβλέπεται στην Εργατική Νομοθεσία η χορήγηση μονομερώς «αναγκαστικής» αδειάς. Επιτρέπεται κατ' εξαίρεση, η κατάτμηση του χρόνου αδειάς εντός του αυτού ημερολογιακού έτους σε δύο περιόδους, εξαιτίας ιδιαίτερα σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης. Η πρώτη περίοδος της αδειάς δεν μπορεί να περιλαμβάνει λιγότερες των έξι (6) εργασίμων ημερών επί εξαημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και των πέντε (5) εργασίμων ημερών επί πενθημέρου ή προκειμένου περί ανηλίκων των δώδεκα (12) εργασίμων ημερών. Για την εφαρμογή του μέτρου κατάτμησης της άδειας απαιτείται έγκριση από το αρμόδιο Τμήμα Επιθεώρησης Εργασίας.

Μπορεί ο εργαζόμενος να απουσιάσει από την εργασία του χωρίς να προηγηθεί συνεννόηση με τον εργοδότη, προκειμένου να προστατευθεί από τον κορωνοϊό;

Η αποχή από το εργασιακό περιβάλλον και η παραμονή στο σπίτι με πρωτοβουλία του εργαζομένου και χωρίς την έγκριση του εργοδότη του, θεωρείται αδικαιολόγητη και δεν λογίζεται ως μέρος της ειδικής άδειας. Αδικαιολόγητη αποχή του εργαζομένου από την εργασία του συνιστά νόμιμο λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.

Τι πρέπει να πράξει ο Εργοδότης σε περίπτωση που κάποιος εργαζόμενος εμφανίζει τα συμπτώματα της COVID-19;

Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος (άρθρα 662 ΑΚ και 42 ν. 3850/2010) να εξασφαλίζει την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων και αντίστοιχα ο εργαζόμενος θα πρέπει να ενημερώνει τον εργοδότη αν εμφανίζει συμπτώματα που μπορεί να οφείλονται σε κορωνοϊό.

Εάν ο εργαζόμενος ή συγγενικό του πρόσωπο, ή πρόσωπο με τον οποίο συγκατοικεί εμφανίσει την περιπτώσιολογία των συμπτωμάτων του κορωνοϊού, επιβάλλεται η παραμονή αυτού στο σπίτι. Κατά το διάστημα παραμονής του εργαζομένου στην οικία του, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος

να καταβάλλει στο σύνολο των αποδοχών σε αυτόν, εκτός εάν η επιχείρηση έχει αναστείλει την δραστηριότητα της στο σύνολο ή μέρος αυτή λόγω εντολής δημόσιας αρχής για την αντιμετώπιση της μετάδοσης του κορωνοϊού. (Υπ' αριθμ. οικ.12339/404/12.03.2020 Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων).

Ποιες υποχρεώσεις των εργοδοτών έχουν ανασταλεί σχετικά με τη δήλωση/ υποβολή του ωραρίου των εργαζομένων στο ΕΡΓΑΝΗ;

Με την πράξη νομοθετικού περιεχομένου της 11.03.2020, άρθρο 4, αναστέλλεται η υποχρέωση του εργοδότη να καταχωρεί στο σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ» κάθε αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων, την υπερεργασία ή τη νόμιμη υπερωριακή απασχόληση, όπως τροποποίηση έναρξης ή λήξης ωραρίου, αλλαγή ημέρας ανάπαυσης, αλλαγή ημερήσιας βάρδιας, εξατομικευμένη μεταβολή του χρόνου προσέλευσης. Καταχώρηση κάθε αλλαγής ή τροποποίησης θα υποβληθεί στο σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ» συγκεντρωτικά και απογραφικά στο πρώτο δεκαήμερο του επόμενου μήνα με ειδικό έντυπο, το οποίο περιλαμβάνεται στο Παράρτημα της αρ. 40331/Δ1. 13521/19-9-2019 ΥΑ, όπως ισχύει. (Υπ' αριθμ. οικ.12339/404/12.03.2020 Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων).

Τι προβλέπεται για τις επιχειρήσεις που έχουν εξαντλήσει τα ανώτατα όρια υπερωριακής απασχόλησης;

Σύμφωνα με το άρθρο 15 της Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου τις 14.03.2020, επιχειρήσεις ή εργοδότες που έχουν εξαντλήσει τα επιτρεπόμενα όρια υπερωριακής απασχόλησης, δύναται να τους απασχολήσουν υπερωριακά χωρίς έκδοση απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, εάν εξακολουθεί να υφίσταται άμεσος κίνδυνος εμφάνισης και 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 ΠΝΠ της 14.03.2020. Η εν λόγω υπερωριακή απασχόληση δεν μπορεί να υπερβαίνει τα ανώτατα ημερήσια όρια που προβλέπονται από τις σχετικές διατάξεις.

Πως μπορεί να αντιμετωπιστεί ο περιορισμός της οικονομικής δραστηριότητας των επιχειρήσεων/εργοδοτών;

Όπως προβλέπεται στην Εργατική Νομοθεσία, ο περιορισμός της οικονομικής δραστηριότητας αντιμετωπίζεται με τα εξής μέτρα:

α) Την θέση των μισθωτών σε διαθεσιμότητα κατά το άρθρο 10 του Ν. 3198/55 [όπως είχε συμπληρωθεί με το άρθρο 1 του ν.δ. 206/1974 (ΦΕΚ 362 Α') αντικαταστάθηκε ως άνω με το άρθρο 4 του Ν. 3846/2010 (ΦΕΚ Α 66 11/05/2010)].

«1. Οι επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις, αν έχει περιοριστεί η οικονομική τους δραστηριότητα, μπορούν, αντί της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να θέτουν εγγράφως σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς τους, η οποία δεν μπορεί να υπερβεί συνολικά τους τρεις (3) μήνες ετησίως, μόνο εφόσον προηγουμένως προβούν σε διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων σύμφωνα με τις διατάξεις του π.δ. 240/2006 (ΦΕΚ 252 Α') και του ν. 1767/1988 (ΦΕΚ 63 Α').

Αν στην επιχείρηση δεν υπάρχουν εκπρόσωποι εργαζομένων η ενημέρωση και η διαβούλευση γίνεται με το σύνολο των εργαζομένων. Η ενημέρωση μπορεί να γίνει με εφάπαξ ανακοίνωση σε εμφανές και προσιτό σημείο της επιχείρησης. Η διαβούλευση πραγματοποιείται σε τόπο και χρόνο που ορίζει ο εργοδότης. Κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητας ο μισθωτός λαμβάνει το ήμισυ του

μέσου όρου των τακτικών αποδοχών των δύο τελευταίων μηνών, υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Μετά την εξάντληση του τριμήνου, προκειμένου να τεθεί εκ νέου ο ίδιος εργαζόμενος σε διαθεσιμότητα απαιτείται και η παρέλευση τουλάχιστον τριών (3) μηνών. Ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί στις οικείες Υπηρεσίες του ΣΕΠΕ, του ΙΚΑ και του ΟΑΕΔ με οποιονδήποτε τρόπο τη σχετική δήλωση περί διαθεσιμότητας, μέρους ή του συνόλου του προσωπικού του».

β) Την επιβολή συστήματος εκ περιτροπής εργασίας, μόνον όμως εφόσον ο εργοδότης προηγουμένως προβεί σε διαβούλευση με τους νομίμους εκπροσώπους των εργαζομένων, κατ' άρθρο 2 του Ν. 3846/10. Με τον Ν. 3899/10 το διάστημα διαρκείας της επιβαλλομένης εκ περιτροπής απασχολήσεως έχει αυξηθεί από 6 μήνες σε 9 μήνες.

γ) Τη Μερική Απασχόληση- σε περίπτωση περιορισμού της οικονομικής δραστηριότητας, μπορεί να συμφωνηθεί με τούς μισθωτούς με έγγραφη ατομική σύμβαση, γνωστοποιούμενη εντός 8ημέρου στην Επιθεώρηση Εργασίας, οιασδήποτε μορφής Μερική Απασχόληση, κατ' άρθρο 2 του Ν. 3846/10, συμπεριλαμβανομένης και της εκ περιτροπής εργασίας

δ) Τη μείωση του χρόνου εργασίας με ανάλογη μείωση των αποδοχών - μπορεί να προταθεί από τον εργοδότη στο μισθωτό και ως «ηπιότερο μέτρο» έναντι της καταγγελίας της συμβάσεως, σε περίπτωση περιορισμού των εργασιών της επιχειρήσεως.

Προσοχή! Τα ανωτέρω δεν τυγχάνουν εφαρμογής σε περίπτωση πρόβλεψης από το Κράτος ειδικότερων μέτρων που μπορούν να ληφθούν ενόψει των έκτακτων ρυθμίσεων για την αποτροπή εξάπλωσης του κορωνοϊού. Συγκεκριμένα με την από 20.03.2020 ΠΝΠ προβλέφθηκε δικαίωμα του εργοδότη να προβεί σε σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης των εργαζομένων, όπως αναλυτικά αναφέρεται κάτωθι.

Τί γίνεται εάν η επιχείρηση κλείσει με διαταγή της αρχής;

Κατά το άρθρο 656 Α.Κ. όπως ισχύει σήμερα, "αν ο εργοδότης έγινε υπερήμερος ως προς την αποδοχή της εργασίας, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να απαιτήσει το μισθό για το διάστημα που δεν απασχολήθηκε. Δικαίωμα να απαιτήσει το μισθό έχει ο εργαζόμενος και στην περίπτωση που η αποδοχή της εργασίας είναι αδύνατη από λόγους που αφορούν στον εργοδότη και δεν οφείλονται σε ανωτέρα βία." Βάσει του προαναφερθέντος άρθρου γίνονται οι εξής διακρίσεις:

α) Εάν ο λόγος που επέφερε την διαταραχή της λειτουργίας της επιχειρήσεως οφείλεται σε ανωτέρα βία και αφορά ή και δεν αφορά την επιχείρηση, ο εργοδότης απαλλάσσεται από την υποχρέωση καταβολής των αποδοχών.

β) Εάν ο λόγος αφορά την επιχείρηση αλλά δεν οφείλεται σε ανωτέρα βία, ο εργοδότης οφείλει τον μισθό και

γ) Εάν ο λόγος δεν αφορά την επιχείρηση και δεν οφείλεται σε ανωτέρα βία, ο εργοδότης απαλλάσσεται από την καταβολή του μισθού μόνον όταν το τυχηρό γεγονός κατέστησε συγχρόνως και στον εργαζόμενο αδύνατη την παροχή της εργασίας, οπότε εφαρμόζεται το άρθρο 380 ΑΚ περί απαλλαγής τόσο του δανειστού όσο και του οφειλέτου από την παροχή τους.

Στην τελευταία περίπτωση πρέπει να δεχθούμε ότι αντί του άρθρου 380 ΑΚ (διάταξη του ενοχικού δικαίου, γενική) έχει εφαρμογή η ειδικότερη διάταξη των άρθρων 657-658 ΑΚ περί ανυπαίτιου κωλύματος.

Βάσει των ανωτέρω, όταν δεν υπάρχει ανωτέρα βία για τον εργοδότη, τότε οφείλονται αποδοχές στον κωλυόμενο (ανυπαίτιως) να παράσχει εργασία. Βλ. και Εγγρ. Υπ. Εργασίας στο ΔΕΝ 2017 σελ. 73.

Ανωτέρα βία, με τη συνδρομή της οποίας ο εργοδότης απαλλάσσεται από την υποχρέωση καταβολής αποδοχών στους εργαζόμενους συνιστά κάθε απρόβλεπτο και τυχαίο γεγονός το οποίο

ήταν αδύνατο να αποτραπεί και αν ακόμα κατεβάλετο το ανώτατο δυνατό μέτρο επιμέλειας, σύνεσης και πρόνοιας (Ολ. Α.Π. 1738/1980, Α.Π. 680/1981, Εφ. Αθηνών 2984/1989, Εφ. Θεσσ. 1775/1994, Εφ. Θρ. 441/1999, Α.Π. 1331/2001, Εφ. Πειραιώς 833/2001, Εφ. Αθηνών 2392/2005, Α.Π. 868/2010, Α.Π. 171/2013).

Το προσωρινό λοιπόν κλείσιμο των επιχειρήσεων, έπειτα από κρατική απόφαση, λόγω της επιδημίας του κορωνοϊού, συνιστά ανωτέρα βία, εξ' αιτίας της οποίας ο εργοδότης αδυνατεί να αποδεχθεί τις υπηρεσίες των εργαζομένων και συνεπώς απαλλάσσεται της υποχρέωσης καταβολής αποδοχών σ' αυτούς για όσο χρονικό διάστημα παραμένει κλειστή η επιχείρηση χωρίς υπαιτιότητά του εργοδότη, αλλά λόγω της παραπάνω ανωτέρας βίας.

Τέλος, ο κίνδυνος εξάπλωσης της επιδημίας καθώς και τα έκτακτα μέτρα δεν θα πρέπει να χρησιμοποιηθούν άκριτα, καθώς σε κάθε περίπτωση όπως ορίζει το άρθρο 388 Α.Κ. η απρόοπτη μεταβολή συνθηκών δεν εφαρμόζεται σε περίπτωση που ήδη ο οφειλέτης και πριν την εμφάνιση της έκτακτης περίπτωσης ήτο υπερήμερος ως προς την εκπλήρωση της παροχής.

Από τη στιγμή που θα επιτραπεί η επαναλειτουργία της επιχείρησης, ο εργοδότης υποχρεούται να αποδεχτεί ξανά τις υπηρεσίες του εργαζόμενου, διαφορετικά περιέρχεται σε κατάσταση υπερημερίας και υποχρεούται στην καταβολή αποδοχών στον εργαζόμενο, σύμφωνα με το άρθρο 656 Α.Κ.

Τα ως άνω ισχύουν με την επιφύλαξη τυχόν εκδόσεως ειδικής απόφασης που να ρυθμίζει τα της αμοιβής των μισθωτών.

Τί προβλέπεται για τα ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα και τα έγγραφα εμπιστευτικού χαρακτήρα σε περίπτωση τηλεργασίας;

Η διαχείριση των ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων καθώς και εγγράφων εμπιστευτικού χαρακτήρα όπως προβλέπει η εγκύκλιος που αφορά σε υπηρεσίες του Δημοσίου, θα ήταν προτιμότερο να γίνεται από προσωπικό που εργάζεται εκ περιτροπής με αυτοπρόσωπη παρουσία στην υπηρεσία (ορ. Εγκ φ69/109/οικ.8000/16.03.2020).

Οι ιδιωτικές εταιρείες θα πρέπει να έχουν ορίσει συγκεκριμένη πολιτική για την εξασφάλιση απομακρυσμένης πρόσβασης στο δίκτυο της. Η πολιτική αυτή μεταξύ άλλων θα διασφαλίζει ότι οι συνδέσεις στο δίκτυο και η συνακόλουθη διαβίβαση δεδομένων θα πρέπει να πραγματοποιείται μέσω ενός εικονικού ιδιωτικού δικτύου (VPN), το οποίο δρομολογεί με ασφάλεια τις συνδέσεις μέσω του ιδιωτικού δικτύου της εταιρείας ή άλλου μηχανισμού κρυπτογραφημένης σύνδεσης. Όπου οι υπάλληλοι μπορούν να έχουν πρόσβαση εξ αποστάσεως σε ευαίσθητες πληροφορίες στο δίκτυο, τα VPN θα πρέπει να διαμορφώνονται με έλεγχο ταυτότητας πολλαπλών παραγόντων (MFA) ως πρόσθετο μέτρο ασφαλείας. Με αυτόν τον τρόπο, θα είναι αδύνατο ένας μη εξουσιοδοτημένος χρήστης να συνδεθεί μέσω του VPN χωρίς την ταυτοποίηση του από δεύτερο παράγοντα (π.χ κωδικός που αποστέλλεται σε smartphone του εργαζόμενου, βιομετρική ταυτοποίηση, κλπ). Σε κάθε περίπτωση για την νομότυπη και ασφαλή διαχείριση των ως άνω δεδομένων κρίνεται αναγκαία η συμβολή και καθοδήγηση του Υπεύθυνου Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων που έχει οριστεί από την εκάστοτε εταιρεία είτε στο δημόσιο ή στον ιδιωτικό τομέα.

Ποιες οι βασικές υποχρεώσεις του εργοδότη;

-> επικαιροποίηση εκτίμησης του επαγγελματικού κινδύνου ως προς την αξιολόγηση του κινδύνου και τα μέτρα πρόληψης και προστασίας έναντι του κορωνοϊού.

- > ενημέρωση των εργαζομένων για τον κίνδυνο λοίμωξης από τον κορωνοϊό και τα μέτρα πρόληψης και προστασίας, βάσει των οδηγιών του ΕΟΔΥ.
- > διαβούλευση με τους εργαζόμενους και ενθάρρυνση για υποβολή σχετικών προτάσεων.
- > λήψη μέτρων περιβαλλοντικής και ατομικής υγιεινής, όπως τακτικός αερισμός των χώρων εργασίας, καθαρισμός επιφανειών, συντήρηση συστημάτων εξαερισμού και κλιματισμού κλπ.
- > χορήγηση κατάλληλων μέσων ατομικής προστασίας και επίβλεψη της ορθής χρήσης τους.

Ποια οργανωτικά μέτρα μπορούν να ληφθούν για την προστασία των εργαζομένων από τον κορωνοϊό;

- να εξεταστεί η δυνατότητα εξ αποστάσεως εργασίας
- η σταδιακή προσέλευση στο χώρο εργασίας
- να ακολουθούνται συστάσεις του ιατρού και τεχνικού ασφαλείας για αλλαγές της χωροταξικής θέσης των εργαζομένων ή του αντικειμένου εργασίας (όπου αυτό είναι εφικτό), ιδίως σε άτομα που ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες.
- να αποφεύγονται εκδηλώσεις και συγκεντρώσεις με επισκέπτες από το εξωτερικό.
- να εξεταστεί η χρονική μετάθεση των προγραμματισμένων ταξιδιών στο εξωτερικό.
- να μετατεθούν μελλοντικά όλες οι προγραμματισμένες δραστηριότητες που συνεπάγονται συναθροίσεις ατόμων (π.χ. σεμινάρια, ημερίδες, συμπόσια κλπ)
- να αποφεύγεται ο συνωστισμός και οι συνεργασίες που μπορούν να επιτευχθούν με άλλο τρόπο (με email ή τηλεδιάσκεψη αν αυτό είναι εφικτό)
- να ρυθμιστεί η πρόσβαση σε κοινόχρηστους χώρους με στόχο την μείωση της πυκνότητας συγκέντρωσης ατόμων στον ίδιο χώρο.

Τι ισχύει για την άδεια ειδικού σκοπού σε περίπτωση που ο ένας εκ των δύο γονέων εργάζεται ήδη από το σπίτι ή η επιχείρηση στην οποία απασχολείται βρίσκεται σε προσωρινή παύση λειτουργίας;

Εφόσον ο/η σύζυγος συνεχίζει να δουλεύει από το σπίτι (τηλεργασία) είτε είναι μισθωτός είτε ελεύθερος επαγγελματίας, τότε ο εργαζόμενος δικαιούται την άδεια ειδικού σκοπού. Εάν όμως ο/η σύζυγος δε δουλεύει καθώς πχ έχει κλείσει με κρατική εντολή επιχείρηση στην οποία απασχολείται, τότε ο εργαζόμενος δε δικαιούται την άδεια. Πρέπει να αναφέρει δηλαδή στην ΥΔ ότι ο/η σύζυγος του βρίσκεται στο σπίτι λόγω προσωρινής αναστολής λειτουργίας της επιχείρησης.

Τί προβλέπεται αν ο μισθωτός νοσήσει;

Βάσει της εργατικής νομοθεσίας εάν ο μισθωτός (λειτουργούσης επιχειρήσεως) νοσήσει, απέχει από την εργασία του έχοντας το δικαίωμα να λάβει τις αποδοχές του μέχρι ενός μηνός αν έχει συμπληρώσει έτος υπηρεσίας ή μέχρι ενός 15νθημέρου αν έχει συμπληρώσει 10ήμερο στον εργοδότη αλλά όχι και έτος υπηρεσίας. Ταύτα κατά τις διατάξεις των άρθρων 657 και 658 ΑΚ, περί αποχής εκ της εργασίας για σπουδαίο λόγο μη οφειλόμενο σε υπαιτιότητα του μισθωτού (ανυπαίτιο κώλυμα) (ορ. Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας)

Τί συμβαίνει εάν ένας εργαζόμενος προσκομίσει χαρτί ιατρού για να απέχει από την εργασία του; Εντάσσεται εργαζόμενος με χρόνια άσθμα στις ευπαθείς ομάδες;

Θα πρέπει να εξετάζεται κατά περίπτωση κάθε εργαζόμενος που προσκομίζει χαρτί ιατρού, προκειμένου να απέχει από την εργασία του και να αμείβεται όπως προβλέπει η σχετική ΠΝΠ. Στις ευπαθείς ομάδες έχουν συμπεριληφθεί όσοι πάσχουν από βαριές πνευμονοπάθειες. Ένας ασθενής που πάσχει από χρόνια άσθμα εντάσσεται στις ευπαθείς ομάδες και στους πάσχοντες από πνευμονοπάθεια, εφόσον έχει εμφανίσει συμπτώματα άσθματος τα τελευταία δύο έτη.

Δεδομένου, ότι βασικό σύμπτωμα του παρόντος ιού αποτελεί η επιβάρυνση του αναπνευστικού θα ήταν πιο ασφαλές ο εργοδότης να εξετάζει με προσοχή τυχόν ασθένειες του προσωπικού του και εφόσον υπάρξει σχετική πιστοποίηση από ιατρό να απομακρύνει τον εργαζόμενο από το χώρο εργασίας και είτε να εργάζεται εξ αποστάσεως εφόσον αυτό είναι εφικτό, είτε να αμείβεται κανονικά αλλά να απέχει από τα καθήκοντά του για όσο διάστημα διαρκούν τα έκτακτα μέτρα για την αποτροπή εμφάνισης του Covid-19.

Σε κάθε περίπτωση τα ως άνω μπορούν να μεταβληθούν οιαδήποτε στιγμή ή να ρυθμιστούν ειδικότερα, εφόσον υπάρξει νεότερη ΠΝΠ.

Μπορεί ο εργοδότης να απαγορεύσει στους εργαζόμενους να εργάζονται στην επιχείρηση του η οποία συνεχίζει να λειτουργεί χωρίς κυβερνητική απόφαση παύσης εργασιών, δίχως να καταβάλλει τις νόμιμες αποδοχές;

Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση πρόνοιας και προστασίας των εργαζομένων και ως εκ τούτου οφείλει να λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα για την προστασία της υγείας αυτών, κατά την παροχή της εργασίας. Ακολούθως, αναλόγως των συνθηκών που επικρατούν είναι στη διακριτική ευχέρεια του εργοδότη να λάβει ήπια μέτρα αποφυγής συγχρωτισμού (π.χ. εργασία σε βάρδιες) έως και αυστηρότερα μέτρα, όπως την μερική ή ολική προσωρινή παύση των εργασιών της επιχείρησης. Εάν όμως αυτή η παύση αυτή δεν είναι αποτέλεσμα της κυβερνητικής απόφασης περί απαγόρευσης λειτουργίας, ούτε σχετίζεται με αυτήν, τότε είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει το μισθό των εργαζομένων καθ' όλο το χρονικό διάστημα μη απασχόλησής τους.

Τί προβλέπεται για την εκ περιτροπής εργασία με τη τελευταία Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου;

Δυνάμει της από 20.03.2020 ΠΝΠ και ειδικότερα στο άρθρο 9 προβλέπεται ότι 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 ΠΝΠ, ο εργοδότης δύναται, με απόφασή του, να ορίζει προσωπικό ασφαλούς λειτουργίας 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.

Στο τέλος κάθε μήνα ο εργοδότης υποχρεούται να δηλώνει την εφαρμογή του ανωτέρω τρόπου εργασίας σε ειδικό έντυπο στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ» του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ρυθμίζεται κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του παρόντος.

Τί προβλέπεται για την βεβαίωση κίνησης εργαζομένων;

Η βεβαίωση κίνησης είναι πάγια ή διαμορφώνεται με βάση τον τρόπο εργασίας του πολίτη σύμφωνα με τις ισχύουσες έκτακτες ρυθμίσεις και παρέχεται, με προσωπική ευθύνη του υπογράφοντος, από τον εργοδότη ή, σε περίπτωση νομικού προσώπου, από το νόμιμο εκπρόσωπό του ή, σε περίπτωση ελεύθερου επαγγελματία ή αυτοαπασχολούμενου, από τον ίδιο, περιέχει δε το ονοματεπώνυμο, τον τόπο κατοικίας και τον τόπο εργασίας του εργαζόμενου, καθώς και το ωράριο προσέλευσης και αποχώρησής του, λαμβανομένης υπόψη και τυχόν αναγκαίας υπερωριακής απασχόλησης (Βεβαίωση τύπου Α). (ορ. ΦΕΚ Β' 1040/26.03.2020)

Κατσίκης - Καλαματιανού & Συνεργάτες Δικηγορική Εταιρεία
Πατριάρχου Ιωακείμ 7, Κολωνάκι, 10675, Αθήνα
τηλ. 2108224775
office@kklegal.eu
