



ΜΕΤΡΑ ΠΟΥ ΑΠΑΝΤΟΥΝ ΣΤΑ ΣΥΓΧΡΟΝΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ

- Ρητή νομοθετική κατοχύρωση του 8ώρου/5ημέρου/40ώρου
- Πρόβλεψη για δυνατότητα 4ήμερης εργασίας χωρίς μείωση αποδοχών στο πλαίσιο της διευθέτησης
- Ακυρή η απόλυση εργαζόμενου που αρνήθηκε να συμφωνήσει διευθέτηση του χρόνου εργασίας
- Πλαίσιο αντικειμενικών και αυστηρών ελέγχων από την Επιθεώρηση Εργασίας με την ψηφιακή κάρτα εργασίας, για την αποφυγή εργοδοτικής αυθαιρεσίας και αθέμιτου ανταγωνισμού



Το νέο Εργασιακό Νομοσχέδιο

Τι αλλάζει σε οκτάωρο, άδειες, υπερωρίες, απολύσεις και Κυριακές

Δόθηκε χθες στη δημόσια διαβούλευση από την πολιτική ηγεσία του υπουργείου Εργασίας το σχέδιο νόμου που προβλέπει 11 μεγάλες αλλαγές στην αγορά εργασίας

ΤΟΥ ΗΛΙΑ ΓΕΩΡΓΑΚΗ

Μετά από αίτηση του εργαζομένου για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας, εφόσον δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση, θα γίνει η εφαρμογή του 10ώρου, χωρίς να θίγονται το 8ωρο, το 5ήμερο και το 40ωρο. Προβλέπεται επίσης 4ήμερη εργασία την εβδομάδα ενώ απαγορεύεται η απόλυση σε περίπτωση άρνησης του εργαζομένου.

Αυτό είναι το «κλειδί» του νέου εργασιακού νομοσχεδίου – το οποίο δόθηκε χθες στη δημόσια διαβούλευση από την πολιτική ηγεσία του υπουργείου Εργασίας – και προκαλεί αντιδράσεις από την αντιπολίτευση. Κι αυτό παρότι ο ΣΥΡΙΖΑ έχει ψηφίσει τη σχετική νομοθεσία για τη διευθέτηση αλλά και τη σχετική Ευρωπαϊκή Οδηγία 2019/1158, που προωθεί ευέλικτες μορφές απασχόλησης με ατομικές συμβάσεις εργασίας!!!

Όπως προβλέπεται, το ελαστικό 8ωρο θα εφαρμόζεται μόνο κατόπιν αιτήματος του ίδιου του εργαζομένου έπειτα από έγγραφη συμφωνία και συμπληρωματικά προς την ισχύουσα νομοθεσία σε περίπτωση που δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση ή δεν επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ συνδικάτου και εργοδότη. Παράλληλα προβλέπεται ρητά η απαγόρευση της απόλυσης του εργαζομένου, σε περίπτωση άρνησης πρότασης από τον εργοδότη, για τη διευθέτηση. Ο εργαζόμενος θα

μπορεί πλέον να μετατρέψει τις 5 ημέρες με 8ωρη εργασία σε 4 ημέρες με 10ωρη και μία ημέρα ανάπαυσης. Το σύστημα ωφελεί τους εργαζομένους που επιθυμούν να εργαστούν περισσότερο κάποιες ημέρες, προκειμένου π.χ. να μπορούν να λάβουν άδεια, ή να δουλέψουν λιγότερο άλλες ημέρες, ή τους εργαζομένους που επιθυμούν να δουλέψουν για 4 ημέρες την εβδομάδα. Χωρίς ούτε να μειώνονται οι αποδοχές τους ούτε να αυξάνεται ο μέσος όρος εργασίας που δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να υπερβεί τις 5 ημέρες την εβδομάδα και 8 ώρες την ημέρα.

Προστίθενται στον κατάλογο άκυρων απολύσεων, οι περιπτώσεις: Για άσκηση των δικαιωμάτων σε περίπτωση βίας και παρενόχλησης, του πατέρα νεογεννηθέντος τέκνου, εργαζόμενου που έλαβαν ή ζήτησαν οποιαδήποτε άδεια, εργαζόμενων που αρνήθηκαν να συμφωνήσουν διευθέτηση του χρόνου εργασίας, τηλεεργαζόμενων που άσκησαν δικαίωμα αποσύνδεσης.

Ειδικότερα, οι 11 μεγάλες αλλαγές που επέρχονται με το εργασιακό νομοσχέδιο είναι οι παρακάτω:

- 1** Εισάγεται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας μεταξύ εργαζομένου - εργοδότη, με ατομική σύμβαση εργασίας.
- 2** Προβλέπεται η δυνατότητα 4ήμερης εργασίας στο πλαίσιο της διευθέτησης του χρόνου εργασίας και είναι άκυρη η απόλυση εργαζομένου που αρνείται τη διευθέτηση αυτή. Παραμένει το 8ωρο,

ενώ ξεκαθαρίζεται πως το διάλλεμα θα είναι 15-30 λεπτά, 4 ώρες μετά την έναρξη του ωραρίου εργασίας.

3 Αυξάνονται οι επιτρεπόμενες υπερωρίες στις 150 ώρες και εξισώνονται οι επιτρεπόμενες ώρες στη βιομηχανία με τις υπηρεσίες.

4 Επιτρέπεται η κατ' εξαίρεση εργασία τις Κυριακές σε νέους κλάδους, όπως οι αποθήκες, τα logistics, τα κέντρα δεδομένων, αλλά και η μηχανογράφηση, οι εξετάσεις έκδοσης διπλωμάτων κ.ά.

5 Θεσπίζεται η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας, που θα καταγράφει το πραγματικό ωράριο του εργαζομένου και τις υπερωρίες του, απαλλάσσοντας τις εταιρείες που την εφαρμόζουν από την ανάγκη υποβολής ΑΠΔ.

6 Καταργείται το ΣΕΠΕ και ιδρύεται η Επιθεώρηση Εργασίας ως Ανεξάρτητη Αρχή, η οποία θα λειτουργεί στα πρότυπα της ΑΑΔΕ και της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας.

7 Υιοθετείται αυστηρό πλαίσιο προστασίας και τιμωρίας περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία (mobbing). Τα θιγόμενα πρόσωπα θα προστατεύονται από απόλυση, ενώ ο καταγγελλόμενος θα πρέπει να αποδείξει ότι δεν διέπραξε την παράβαση.

8 Θεσπίζεται για πρώτη φορά η άδεια πατρότητας (14 ημερών), η γονική άδεια 4 μηνών για κάθε μητέρα και πατέρα με επιδότηση του ΟΑΕΔ, ευέλικτο ωράριο με τηλεργασία για τους γονείς, επεκτείνεται η άδεια λοχείας, προβλέπεται άδεια για τις γυναίκες που υποβάλλονται σε υποβοηθούμενη εγκυμοσύνη, αλλά και για τους φροντιστές που έχουν υπό την προστασία τους κάποιο μέλος της οικογένειάς τους με αναπηρίες.

1. ΕΥΕΛΙΚΤΟ ΩΡΑΡΙΟ ΚΑΙ ΦΡΕΝΟ ΣΕ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ

Μέσο: ΤΑ ΝΕΑ

Ημ. Έκδοσης: . . . 13/05/2021 Ημ. Αποδελτίωσης: . . . 13/05/2021

Σελίδα: 35



9 Θεσπίζεται το πλαίσιο της τηλεργασίας με συμφωνία εργαζομένου - εργοδότη, με τον τελευταίο να αναλαμβάνει το κόστος του εξοπλισμού. Προβλέπεται δικαίωμα πρόσβασης της Επιθεώρησης Εργασίας στα δεδομένα της επικοινωνίας επικοινωνίας - εργαζομένου για την τήρηση του ωραρίου εργασίας.

10 Καταργείται η διάκριση υπαλλήλου - εργατοτεχνίτη ως προς την αποζημίωση απόλυσης. Οι αποζημιώσεις των εργατοτεχνιτών που ήταν μόλις λίγα μεροκάματα εξισώνονται με τις αποζημιώσεις των υπαλλήλων που φτάνουν έως 12 μηνιάτικα.

11 Προβλέπεται προσωπικό ασφαλείας που διασφαλίζει την ελάχιστη εγγυημένη λειτουργία και προστατεύει τα δικαιώματα των πολιτών ως προς την παροχή ενός μίνιμουμ (33%) επιπέδου υπηρεσιών σε κρίσιμους κλάδους κατά τη διάρκεια των απεργιακών κινητοποιήσεων στις ΔΕΚΟ. Εγγραφή συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων σε ηλεκτρονικό μπρώο. - Κήρυξη απεργίας και την εκλογή Διοικητικού Συμβουλίου με την προϋπόθεση να υπάρχει διαθέσιμο σύστημα ηλεκτρονικής ψηφοφορίας. Απαγόρευση πα-

**Προβλέπεται ότι το ελαστικό
θωρο θα εφαρμόζεται
μόνο κατόπιν αιτήματος
του ίδιου του εργαζομένου**

ρεμπόδισης εργαζομένων που επιθυμούν να εργασθούν κατά τη διάρκεια της απεργίας - παράβαση αυτής της υποχρέωσης οδηγεί στη διακοπή της απεργίας με δικαστική απόφαση.

«Η ψηφιακή κάρτα εργασίας είναι η σημαντικότερη αλλαγή του νομοσχεδίου, καθώς κάθε εργαζόμενος θα μπορεί και από το κινητό του τηλέφωνο να καταγράφει πότε πάει στη δουλειά του, πότε φεύγει, πόσες ώρες δούλεψε υπερωριακά» είπε ο υπουργός Εργασίας Κ. Χατζηδάκης. Οπως τόνισε αποτελεί «κλειδί» για την προστασία των εργαζομένων, τον έλεγχο του ωραρίου εργασίας και την εφαρμογή μεταρρυθμίσεων, όπως το δικαίωμα της αποσύνδεσης στην τηλεργασία, η διευθέτηση του χρόνου εργασίας και η εξίσωση των υπερωριών σε βιομηχανία και υπηρεσίες.

Με την Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας καταγράφεται σε πραγματικό χρόνο κάθε μεταβολή στον χρόνο εργασίας των εργαζομένων: ώρα έναρξης και λήξης της εργασίας, διάλειμμα, υπέρβαση του νόμιμου ωραρίου εργασίας, άδειες, υπερωρίες.

Αναφορικά με όσους δεν συμμορφωθούν στο νέο μέτρο, προβλέπεται πλέον πρόστιμο 10.500 ευρώ ανά εργαζόμενο για μη ενεργοποίηση της ψηφιακής κάρτας, καθώς και «λουκέτο» 15 ημερών για υποτροπή, μετά από τρεις ελέγχους, κατέληξε ο υπουργός Εργασίας.



Έλεγχος τήρησης ωραρίου μέσω e-κάρτας

Τι προβλέπει το νέο εργασιακό νομοσχέδιο που δόθηκε χθες στη δημοσιότητα από τον αρμόδιο υπουργό Κ. Χατζηδάκη

Της ΡΟΥΛΙΑΣ ΣΑΛΟΥΡΟΥ

Μεγάλες και σημαντικές αλλαγές στο ατομικό και συλλογικό εργατικό δίκαιο, με περαιτέρω προβλέψεις για ευελξία, διατάξεις εκσυγχρονισμού και προσαρμογής της εγκώριας νομοθεσίας σε νέες οικονομικές, κοινωνικές και τεχνολογικές εξελίξεις, ειδικές πρόνοιες για τους εργαζομένους, αλλά και ρυθμίσεις που στόχο έχουν την αύξηση της ανταγωνιστικότητας των ελληνικών επιχειρήσεων, περιλαμβάνει το νέο εργασιακό νομοσχέδιο που δόθηκε χθες στη δημοσιότητα από τον αρμόδιο υπουργό Κ. Χατζηδάκη. Με αιχμή τη δυνατότητα διευθέτησης του χρόνου εργασίας σε ατομικό επίπεδο, υπό προϋποθέσεις, το σχέδιο νόμου περιλαμβάνει 125 άρθρα με κομβικές παρεμβάσεις, όπως η εισαγωγή της ηλεκτρονικής κάρτας εργασίας για τον έλεγχο και τον περιορισμό της «μπαρνης» - υποδηλωμένων εργασιών και της εσφοροδιαφυγής. Οδηγεί όμως και σε τεκτονικές αλλαγές, για παράδειγμα στο θέμα της συνδικαλιστικής δράσης και προστασίας από τις απολύσεις. Μεταξύ των σημαντικών προβλέψεων είναι και η μετατροπή του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, που καταργείται, σε Ανεξάρτητη Αρχή, καθώς αναμένεται να διαδραματίσει πρωτεύοντα ρόλο στο νέο εργασιακό τοπίο που διαμορφώνεται, με στόχο τη διενέργεια αντικειμενικών και αυστηρών ελέγχων για την αποφυγή εργοδοτικής αυθαιρέτητας και αθέμιτου ανταγωνισμού.

Όπως αποκάλυψε η «Κ», η επίμαχη διάταξη για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας προβλέπει ότι σε περίπτωση που δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση ή δεν επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ συνδικάτου και εργοδότη, και μόνο κατόπιν αιτήματος του εργαζομένου, θα μπορεί να εφαρμοστεί το ελαστικό δωρο.

Παράλληλα, επανακατοχυρώνεται ρητά το δωρο, το 5νθήμερο και το 40ωρο, ενώ σε κάθε περίπτωση, απαγορεύεται η καταγγελία της σύμβασης εργασίας για τον λόγο ότι ο εργαζόμενος αρνήθηκε πρόταση που εργοδότη για συμφωνία διευθέτησης. Στην περίπτωση που λυθεί η σύμβαση εργασίας πριν από τη λήψη, εν όλω ή εν μέρει, του μειωμένου χρόνου (ρεπό ή άδειας), ο εργαζόμενος θα λάβει αποζημίωση στην οποία θα έχει υπολογιστεί ο επιπλέον χρόνος εργασίας, ως υπερωρία.

Πρόκειται, σύμφωνα με τον κ. Χατζηδάκη, για ρύθμιση που συμβαδίζει με την οδηγία 2019/1158 και λειτουργεί συμπληρωματικά με την ισχύουσα νομοθεσία, βάσει της οποίας διευθετούν με συλλογικές συμβάσεις εφαρμόζεται στην Ελλάδα εδώ και χρόνια, π.χ. σε ξενοδοχειακό/παλαιοδύο, στον ΟΤΕ αλλά και σε εταιρείες όπως η Παπασταθόπουλος και η ΗΒΗ PEPSICO. Παράλληλα,

στο πλαίσιο της διευθέτησης διενεργείται η δυνατότητα και 4ήμερης εβδομαδιαίας εργασίας. Με άλλη διάταξη, αυξάνονται οι επιτρεπόμενες υπερωρίες στις 150 ώρες τον χρόνο (εξισώνονται μεταξύ βιομηχανίας και λοιπών κλάδων). Μάλιστα, για τις υπερωρίες που δεν τηρούνται οι προβλεπόμενες διαδικασίες έγκρισης, η αμοιβή προσαυξάνεται κατά 120% αντί 80%. Επίσης, προβλέπεται η υποχρέωση του μερικώς απασχολούμενου να παρέχει πρόσθετη εργασία αν του ζητηθεί, ακόμη και κατά ωράριο που δεν είναι συνεχόμενο, με προσαύξηση 12% την ώρα.

Ανεξάρτητη αρχή το ΣΕΠΕ

Με στόχο τη διασφάλιση της τήρησης της εργατικής νομοθεσίας, ιδιαίτερα στον ευαίσθητο τομέα των ορών εργασίας, στο σχέδιο νόμου περιλαμβάνονται δύο σημαντικές παρεμβάσεις. Η ενίσχυση των ελέγχων, που ενδεχομένως να καθυστερήσει λίγο μέχρι το ΣΕΠΕ να μετατραπεί σε ανεξάρτητη αρχή, και η εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας, για την αποφυγή εργοδοτικής αυθαιρέτητας και αθέμιτου ανταγωνισμού. Αναλυτικά, η Επιθεώρηση Εργασίας συστήνεται ως ανεξάρτητη διοικητική αρχή. Θα ασκεί τις αρμοδιότητες του ΣΕΠΕ το οποίο καταργείται και, σύμφωνα με τον υπουργό Εργασίας, θα λειτουργεί κατά τα πρότυπα της ΑΑΔΕ.

Το έργο της θα είναι ο έλεγχος της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας, η έρευνα της ασφραλιστικής κάλυψης και παράνομης απασχόλησης των εργαζομένων, καθώς και η συμφύλιση και επίλυση των εργατικών διαφορών. Θα πραγματοποιεί ελέγχους όλο το 24ωρο, ενώ θα έχει ελεύθερη πρόσβαση σε βιβλία και μητρώα των επιχειρήσεων.

Ως την πιο σημαντική αλλαγή του σχεδίου νόμου, «κλειδί» για την προστασία του εργαζομένου, χαρακτηρίσει ο κ. Χατζηδάκης την εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας. Βέβαια, η εφαρμογή της θα είναι σταδιακή, θα έχει ξεκινήσει έως το τέλος του 2021 από τις επιχειρήσεις έντασης κεφαλαίου, με στόχο να επεκταθεί στο σύνολο των επιχειρήσεων έως το τέλος του 2022. Η χρηματοδότηση του μέτρου έχει ενταχθεί στο Ταμείο Ανάκαμψης. Σύμφωνα με το άρθρο 74, με τη χρήση της εν λόγω κάρτας θα καταγράφεται σε πραγματικό χρόνο στο σύστημα «Εργάνη Π» κάθε μεταβολή που αφορά τον χρόνο εργασίας των εργαζομένων, όπως, ιδίως, η ώρα έναρξης και λήξης της εργασίας, το διάλειμμα, η υπερωρία του νόμιμου ωραρίου εργασίας και κάθε είδους άδεια. Τα στοιχεία θα διασταυρώνονται με τα δεδομένα που αναγράφονται στην Αναλυτική Περιοδική Δήλωση (ΑΠΔ) που υποβάλλεται από την επιχείρηση.



Τι αλλάζει με το σχέδιο νόμου του υπουργείου Εργασίας

ΤΡΕΧΟΥΣΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ							
Συμβατικό ωράριο (εβδομαδιαίο)	Συμβατικό ημερήσιο	Νόμιμο ημερήσιο	Νόμιμο εβδομαδιαίο	Υπερεργασία 5ήμερο	Υπερεργασία 6ήμερο	Υπερωρίες βιομ/ν/βιοτεχνία κ.ά.	Υπερωρίες παροχή υπηρεσιών, οδηγοί, Α.Ε. κ.ά.
40 ώρες	8 ώρες 5ήμερο 6 ώρες και 40 λεπτά 6ήμερο	9 ώρες 5ήμερο 8 ώρες 6ήμερο	45 ώρες 5ήμερο 48 ώρες 6ήμερο	1 ώρα την ημέρα 5 ώρες την εβδομάδα	1 ώρα και 20 λεπτά/ημέρα 8 ώρες την εβδομάδα	48 ώρες το εξάμηνο και έως 3 ώρες ημερησίως	120 κατ' έτος και έως 2 ώρες ημερησίως
Αμοιβή υπερεργασίας	Αμοιβή για πραγματοποίηση υπερωριών εντός των νόμιμων επιτρεπόμενων ορίων		Αμοιβή πραγματοποίησης υπερωριών εντός των νόμιμων επιτρεπόμενων ορίων		Αμοιβή πραγματοποίησης υπερωριών εντός των νόμιμων επιτρεπόμενων ορίων		Αμοιβή υπερωρίας για την οποία δεν τηρούνται οι νόμιμες διατυπώσεις
Είκοσι τοις εκατό (20%) προσαύξηση επί του καταβαλλόμενου ωρομισθίου	Σαράντα τοις εκατό (40%) προσαύξηση επί του καταβαλλόμενου ωρομισθίου		Εξήντα τοις εκατό (60%) προσαύξηση επί του καταβαλλόμενου ωρομισθίου				Ογδόντα τοις εκατό (80%) προσαύξηση επί του καταβαλλόμενου ωρομισθίου

ΝΕΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	Υπερωρίες με το σχέδιο νόμου	Αύξηση της αμοιβής υπερωριών για τις οποίες δεν τηρούνται οι νόμιμες διατυπώσεις - προσαύξηση 120% επί του καταβαλλόμενου ωρομισθίου
	150 κατ' έτος	

Δικαίωμα «αποσύνδεσης» τηλεργαζομένων

Μέτρα εκσυγχρονισμού της ισχύουσας νομοθεσίας, που ενισχύουν την ισότητα των φύλων ενώ παράλληλα στήριζαν την οικογένεια, περιλαμβάνει το σχέδιο νόμου που τέθηκε σε διαβούλευση, με στόχο να ψηφιστεί έπειτα από διάλογο, έως τα μέσα Ιουνίου. Σύμφωνα, μάλιστα, με τον υπουργό για τη Δημογραφική Πολιτική και Οικονομία Μαρία Σπυργιέλα, «έρχεται να κλείσει την "ψαλίδα" μεταξύ των σύγχρονων κοινωνικών αναγκών και μιας αναχρονιστικής νομοθεσίας, η οποία αποτελούσε έως σήμερα αντικίνητρο για την ισότητα φύλων των γυναικών στην αγορά εργασίας».

Βιδικότερα, μια σειρά διατάξεων αφορά την αντιμετώπιση βίας και παρενόχλησης στην εργασία, διευρύνοντας την υφιστάμενη προστασία (που αντιμετωπίζει την παρενόχληση ως μορφή διάκρισης), προσθέτει τη βία στις συμπεριφορές που τιμωρούνται (mobbing) και προβλέπει αυστηρές κυρώσεις από την Επιθεώρηση Εργασίας για τον εργοδότη που παρανομάει ή δεν αντιμετωπίζει περυσιατικά.

Οι επί επιπλέον κλάδοι που θα λειτουργούν τις Κυριακές - Τι προβλέπεται για την άδεια πατρότητας.

Σε ό,τι αφορά την ισορροπία επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, θεσπίζεται άδεια πατρότητας: 14 ημέρες με αποδοχές έναντι 10 ημερών που προβλέπει η κοινοτική οδηγία και 2 ημερών που ισχύει σήμερα. Προβλέπεται προστασία του νέου πατέρα κατά της απόλυσης για 6 μήνες από τη γέννηση του τέκνου.

Επιπλέον, θεσπίζεται γονική άδεια 4 μηνών για κάθε γονέα με επίδοση από τον ΟΑΕΔ για τους 2 μήνες, εισάγεται δικαίωμα ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας (π.χ. τηλεργασία, ευέλικτο ωράριο, μερική απασχόληση) για γονείς και φροντιστές παιδιών ηλικίας έως 12 ετών, δίνεται άδεια φροντιστή 5 εργάσιμες ημέρες, θεσπίζεται αμοιβαία

για ανώτερες βίας, καθώς και άδεια 7 ημερών για υποβολή σε διαδικασίες υποβουδόμενης αναπαραγωγής.

Τάξη επιδιώκει να βάλει το υπουργείο Εργασίας στο άναρχο τοπίο που επικρατεί στο νέο μοντέλο απασχόλησης, την τηλεργασία. Στο σχέδιο νόμου έχουν ενσωματωθεί μια σειρά από διατάξεις που ακολουθούν το παράδειγμα χωρών όπως η Γαλλία και η Ιταλία. Εξαιρείται η νομοθέτηση της αναγνώρισης του δικαιώματος αποσύνδεσης. Ορίζει ότι είναι δικαίωμα κάθε τηλεργαζομένου να απείχει από την παροχή εργασίας με τηλεφωνικό, ηλεκτρονικό ή ψηφιακό τρόπο, εκτός ωραρίου εργασίας και κατά τη διάρκεια των αδειών του. Η τηλεργασία επιβάλλεται με συμφωνία μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη. Κατ' εξαίρεση μόνο για λόγους δημόσιας υγείας ή υγείας του εργαζομένου μπορεί να εισαχθεί μονομερής. Ο εργοδότης αναλαμβάνει το κόστος του εξοπλισμού, της συντήρησης και των τηλεπικοινωνιών.

Σχετικά με τις συνεργατικές ψηφιακές πλατφόρμες, θεσπίζεται

πλαίσιο προστασίας των εργαζομένων και απασχολούμενων σε αυτές. Επίσης, προβλέπεται η κατάργηση της διάκρισης μεταξύ υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών ως προς τις αποζημιώσεις απολύσεων. Οι αποζημιώσεις που ήταν λιγότερα μεροκάματα εξισώνονται με εκείνες των υπαλλήλων, ήτοι μισθό έως 12 μηνών.

Επί τα επιπλέον κλάδοι θα λειτουργούν πλέον τις Κυριακές, καθώς σύμφωνα με τη σχετική διάταξη, η δυνατότητα λειτουργίας και τις Κυριακές - άργιες μπορεί να χρησιμοποιήσουν η τροφοδοσία, τα logistics, φάρμακα, data centers, εξοχολογικές δράσεις, μνημονογράφηση, εξετάσεις εκδόσεων διπλωμάτων, καθώς και βιομηχανικές μονάδες που δουλεύουν 7 ημέρες με βάρδιες, αλλά δεν καλύπτονται μέχρι τώρα από τη νομοθεσία. Το σύστημα αμοιβών δεν αλλάζει. Δηλαδή, η εργασία την Κυριακή αμείβεται με προσαύξηση 75%, ενώ παρέχεται δικαίωμα να δοθεί αναπληρωματικά ημέρα ανάπαυσης την αμέσως επόμενη εβδομάδα.



Αντεπίθεση για τα εργασιακά

Το Μέγαρο Μαξίμου τονίζει πως το νομοσχέδιο «δίνει δύναμη στον εργαζόμενο»

Του **ΣΤΑΥΡΟΥ Γ. ΠΑΠΑΝΤΩΝΙΟΥ**

Επόμενο βήμα για την κυβέρνηση είναι η υλοποίηση των θετικών σχεδίων που ήδη έχουν γίνει, με επίκεντρο το Ταμείο Ανάκαμψης. Αυτό έθεσε ως στόχο ο πρωθυπουργός Κυριάκος Μητσοτάκης κατά τη συζήτηση που είχε στο Μέγαρο Μαξίμου με τον επικεφαλής του Ευρωπαϊκού Μηχανισμού Σταθερότητας (ESM) Κλάους Ρέγκλινγκ.

«Έχουμε υποβάλει το σχέδιό μας (σ.σ. στις Βρυξέλλες), όπως γνωρίζετε, και έχουμε και επιπρόσθετη χρηματοδότηση που δεν ήταν διαθέσιμη την τελευταία φορά που συναντηθήκαμε», είπε ο κ. Μητσοτάκης, προσθέτοντας πως σκοπός της κυβέρνησης είναι «να επενδύσουμε τα κεφάλαια αυτά με τρόπο συνετό σε παραγωγικές επενδύσεις αλλά και σε μεταρρυθμίσεις». Σε αυτή την τελευταία λέξη – τις μεταρρυθμίσεις – εντάσσουν στο κυβερνητικό στρατόπεδο και το νέο νομοσχέδιο για τα εργασιακά, για τα οποία ήδη από χθες υπάρχει επικοινωνιακή αντεπίθεση σε κεντρικό επίπεδο. Δεν είναι μόνο το σποτ διάρκειας 33 δευτερολέπτων το οποίο βγήκε για να συνδράμει το νομοσχέδιο, αλλά και το κεντρικό στίγμα που δόθηκε από τον ίδιο τον κ. Μητσοτάκη με ένα tweet: «Το νέο εργασιακό νομοσχέδιο προστατεύει τους εργαζομένους. Ενισχύει τα δικαιώματά τους. Αναβαθμίζει την Επιθεώρηση Εργασίας. Προωθεί την ισορροπία μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Διορθώνει αδικίες του παρελθόντος. Με λίγα λόγια: δίνει δύναμη στον εργαζόμενο». Αυτό είναι το κεντρικό σύνθημα που συνοδεύει τα νομοσχέδια: η δύναμη στον εργαζόμενο, με την κυβέρνηση να εστιάζει στις θετικές αλλαγές που επιφέρει το σχέδιο νόμου υπέρ των εργαζομένων, όπως η δυνατότητα να μην εμπλέκεται η επαγγελματική στην οικογενειακή ζωή. Είναι προφα-



Αισιόδοξος για τις προοπτικές ανάκαμψης της ελληνικής οικονομίας δήλωσε χθες ο πρωθυπουργός κατά τη συζήτηση που είχε χθες με τον επικεφαλής του ESM Κλάους Ρέγκλινγκ, στο Μέγαρο Μαξίμου.

Το ελληνικό σχέδιο για το Ταμείο Ανάκαμψης απασχόλησε τη χθεσινή συνάντηση του πρωθυπουργού με τον Κλάους Ρέγκλινγκ.

νές πως το επόμενο διάστημα η αντιπαράθεση για το εν λόγω θέμα θα κορυφωθεί και η κυβέρνηση έχει αποφασίσει πως δεν θα «παιξει» άμυνα, αλλά επίθεση, ώστε να αναδείξει τα οφέλη της συγκεκριμένης μεταρρύθμισης.

Κατά τη συζήτηση Μητσοτάκη - Ρέγκλινγκ, κεντρικό θέμα ήταν

βεβαίως οι προοπτικές ανάκαμψης της ελληνικής οικονομίας, για τις οποίες ο πρωθυπουργός δήλωσε πολύ αισιόδοξος. Ο κ. Μητσοτάκης έκανε μια σύντομη αναδρομή λέγοντας πως ήδη «μειώσαμε τη φορολογία με τρόπο βιώσιμο και σε μακροπρόθεσμο ορίζοντα, προωθήσαμε τον ψηφιακό μετασχηματισμό του ελληνικού κράτους, ενώ ταυτόχρονα έγιναν και παρεμβάσεις στον τραπεζικό τομέα, το οποίο γνωρίζω ότι είναι ένα ζήτημα με ιδιαίτερη σημασία για εσάς». Τα παραπάνω, σε συνδυασμό με αυτά που σχεδιάζονται, καθιστούν την Ελλάδα «πιο ελκυστικό επενδυτικό προορισμό».

Ο επικεφαλής του ESM, από την πλευρά του, θυμήθηκε πως στην τελευταία συνάντηση των δύο –

πέρυσι τον Μάρτιο– ο κ. Μητσοτάκης είχε τονίσει πως η πανδημία δεν είναι λόγος να σταματήσουν οι μεταρρυθμίσεις, αλλά να επιταχυνθούν. Ο κ. Ρέγκλινγκ αναφέρθηκε και στο Σχέδιο Ανάκαμψης, λέγοντας πως, βάσει των όσων είπε ο επίτροπος Τζεντλόνι κατά την παρουσία του στο Οικονομικό Φόρουμ των Δελφών, βγαίνει το συμπέρασμα πως είναι ένα καλό σχέδιο. Επέμεινε ωστόσο στο από εδώ και μπρος, υπογραμμίζοντας πως «κλειδί» είναι η υλοποίηση.

Ο πρωθυπουργός σχολίασε χαρακτηριστικά πως η ελληνική πλευρά ανυπομονεί και ελπίζει ότι θα λάβει την έγκρισή του από τους πρώτους, «καλώς εκόντων των πραγμάτων, πριν από το τέλος Ιουνίου».



Εργασιακά: Πέντε θετικές αλλαγές,

■ Ο Κωστής Χατζηδάκης παρουσίασε το νομοσχέδιο, το οποίο τίθεται σε δημόσια διαβούλευση δύο εβδομάδων προτού κατατεθεί στη Βουλή

Πιζικές αλλαγές στα εργασιακά περιλαμβάνει το νομοσχέδιο που παρουσίασε χθες, έπειτα από πολλές καθυστερήσεις, ο Κωστής Χατζηδάκης και το οποίο τίθεται σε δημόσια διαβούλευση δύο εβδομάδων προτού κατατεθεί στη Βουλή.

Με στόχο να μειώσει τις ανυδράσεις, η κυβέρνηση επέλεξε να συνδυάσει θετικές και αυτονόητες παρεμβάσεις που θα έπρεπε να έχουν γίνει εδώ και χρόνια με αρνητικές αλλαγές που μπορούν να δυσχεράνουν σημαντικά την καθημερινότητα των εργαζομένων, εάν δεν συνοδευτούν από μια σοβαρή παρέμβαση των ελεγκτικών μηχανισμών, ώστε να τηρείται η νομοθεσία.

Το ΣΕΠΕ ως ανεξάρτητη Αρχή
Μετά την υποβάθμιση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, τον Ιούλιο του 2019, από ειδική γραμματεία σε... γενική διεύθυνση εντός του υπουργείου Εργασίας, η κυβέρνηση επιλέγει τώρα να αναγράψει το μοντέλο της ΑΑΔΕ. Έτσι, το ΣΕΠΕ στο εξής θα λειτουργεί ως ανεξάρτητη Αρχή στα πρότυπα της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων, με τον διοικητή να διορίζεται από τον εκάστοτε υπουργό Εργασίας έπειτα από ανοικτό διαγωνισμό.

Σύμφωνα με τον Κωστή Χατζηδάκη, στόχος είναι να μην υπάρχει δυνατότητα πολιτικών παρεμβάσεων στο έργο της Επιθεώρησης Εργασίας. Αξίζει, ωστόσο, να σημειωθεί ότι επί των ημερών του και για μεγάλο χρονικό διάστημα το ΣΕΠΕ δεν έχει δώσει στη δημοσιότητα τα αποτελέσματα των ελέγχων που διενήργησε, και μάλιστα στην ιδιαίτερα ευαίσθητη περίοδο της πανδημίας, με τους επιθεωρητές τους προηγούμενους μήνες να «ικετεύουν» την πολιτική ηγεσία να τους δώσει οδηγίες, ώστε να κάνουν τη δουλειά τους!

Ψηφιακή κάρτα εργασίας

Θετικές κατευθύνσεις, αλλά με πολλά ερωτήματα για την εφαρμογή της είναι η θέσπιση της ψηφιακής κάρτας εργασίας, που κατά τον υπουργό αποτελεί τη σημαντικότερη δικλίδα ασφαλείας για την τήρηση της νομιμότητας.

Όπως ανακοινώθηκε, με την ψηφιακή κάρτα εργασίας το «Εργάνη II» θα ενημερώνεται σε πραγματικό χρόνο για το ωράριο εργασίας των εργαζομένων και θα χαρακτηρίζει αυτόματα κάθε ώρα εργασίας ως κανονικό ωράριο, υπερεργασία, υπερωρία ή διευθέτηση, όπως, επίσης, τα διαλείμματα, τις ώρες και ημέρες απουσίας, τις άδειες κ.λπ.

Η ψηφιακή κάρτα θα είναι εφαρμογή στο κινητό τηλέφωνο ή η υφιστάμενη κάρτα εργασίας που χρησιμοποιούν ήδη επιχειρήσεις και, σύμφωνα με το υπουργείο, «αποτελεί πρωτοποριακό εργαλείο ελέγχου και πάταξης της αδήλωτης, υποδηλωμένης εργασίας και της εισφοροδιαφυγής».

Η εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας θα γίνει σταδιακά, αρχής γενομένης από τις μεγάλες επιχειρήσεις που διαθέτουν ήδη σύστημα μέτρησης του χρόνου εργασίας και θα επεκταθεί με βάση χρονοδιάγραμμα στις μεσαίες και μικρές, ενώ η υλοποίηση των σχετικών υποδομών έχει προταθεί για χρηματοδότηση από το Ταμείο Ανάκαμψης.

Η ψηφιακή κάρτα εργασίας αξιοποιείται από την Επιθεώρηση Εργασίας για τον έλεγχο τήρησης του ωραρίου των επιχειρήσεων. Εάν, κατά τον επιτόπιο έλεγχο σε επιχείρηση, διαπιστωθεί ότι η ψηφιακή κάρτα εργαζομένου δεν είναι ενεργοποιημένη, επιβάλλεται στον εργοδότη πρόστιμο 10.500 ευρώ ανά εργαζόμενο που δεν έχει ενεργοποιημένη ψηφιακή κάρτα. Σε περίπτωση που σε τρεις ελέγχους, εντός χρονικού διαστήματος 12 μηνών, διαπιστωθεί παράβαση επιβάλλεται προσωρινή διακοπή λειτουργίας της επιχείρησης για 15 ημέρες.

Ωράρια-λάστιχο με... συμφωνία

Τις μεγαλύτερες αντιδράσεις συναντούν οι αλλαγές στη διευθέτηση του χρόνου εργασίας και τις υπερωρίες. Η πρώτη σημαντική παρέμβαση αφορά την αύξηση του ορίου των υπερωριών (εξίσωση με τον ευρωπαϊκό μέσο όρο την ονομάζει η κυβέρνηση) σε 150 ώρες ανά έτος, όταν σήμερα το όριο είναι 96 ώρες στις βιομηχανίες και 120 ώρες στους υπόλοιπους κλάδους. Δεν είναι λίγοι αυτοί που υποστηρίζουν ότι ειδικά στις βιομηχανίες, μία τέτοια αύξηση εγκυμονεί σημαντικούς κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων και αυξάνει τις πιθανότητες εργατικών ατυχημάτων.

Παράλληλα, όμως, δίνεται η δυνατότητα επιβολής, μέσω ατομικών συμβάσεων, 10ωρης εργασίας, με τον εύλογο τίτλο της «διευθέτησης του χρόνου εργασίας». Καθώς μέχρι σήμερα η δυνατότητα αυτή υπάρχει μόνο αν υπάρξει συμφωνία μεταξύ των εργοδοτών και των συλλογικών οργάνων των εργαζομένων (σε κλαδικό ή επιχειρησιακό επίπεδο), τώρα πια οι εργοδότες μπορούν να υποχρεώνουν τους εργαζομένους, όταν το απαιτούν οι ανάγκες μιας επιχείρησης, να τους απασχολούν πέραν του θώρου χωρίς προσαυξήσεις. Σε αντίπαλο, οι εργαζόμενοι θα έχουν παραπάνω ρεπό ή ημέρες άδειας, ακόμη και να δουλεύουν 4 ημέρες την εβδομάδα.



Επομένως, σε μία περίοδο που οι άνεργοι ξεπερνούν το 1.000.000, αντί να γίνονται προσλήψεις, έστω εποχικού χαρακτήρα και μερικής απασχόλησης, θα «ξεζουμίζονται» οι ήδη εργαζόμενοι σε μία επιχείρηση όταν είναι αυξημένες οι ανάγκες της. Ως αντιστάθμισμα, θα προβλέπεται στο νομοσχέδιο ότι σε περίπτωση απόλυσης εργαζομένου που θα αρνηθεί να συνααινέσει σε διευθέτηση του χρόνου εργασίας, αυτή θα είναι άκυρη.

Διαλείμματα

Την ίδια στιγμή, αυστηροποιείται και γίνεται πάρα πολύ συγκεκριμένο το πλαίσιο για τα διαλείμματα, καθώς ήταν σύνθετες «παράθυρα» καταστρατήγησις των ωραρίων. Έτσι, προβλέπεται ότι το διάλειμμα θα χορηγείται έπειτα από τέσσερις ώρες εργασίας, αντί για έξι ώρες που ίσχυε ως τώρα. Επίσης, ξεκαθαρίζεται η διάρκεια του θα είναι 15-30 λεπτά. Ορίζεται, επίσης, ότι απαγορεύεται η χορήγηση του διαλείμματος συνεχόμενου με την έναρξη ή τη λήξη της εργασίας.

Απολύσεις

Δραστικές αλλαγές επιφέρει το νομοσχέδιο και στο πλαίσιο προστασίας από τις απολύσεις. Αφενός μεν διευρύνει τη λίστα των λόγων για

τους οποίους μία απόλυση θεωρείται άκυρη, προσθέτοντας σε αυτούς την άρνηση για διευθέτηση του χρόνου εργασίας, την προστασία και των πατέρων μετά τη γέννηση παιδιού (κατά τα πρότυπα της προστασίας των μητέρων που ισχύει σήμερα) ή την καταστρατήγηση της τηλεργασίας και των νέων ρυθμίσεων για τις γονικές άδειες. Αφετέρου, δε, εάν μία απόλυση δεν κριθεί ως καταχρηστική από το δικαστήριο, τότε παύει να υφίσταται επί της ουσίας η υποχρέωση επαναπρόσληψης του εργαζομένου. Εφόσον το ζητήσει αυτός ή ο εργοδότης του, τότε, αντί της επαναπρόσληψης, επιδοθεί ο αποζημιώσιμος ποσό πρόσθετης αποζημίωσης, το οποίο δεν μπορεί να είναι μικρότερο των τακτικών αποδοχών τριών μηνών, ούτε μεγαλύτερο του διπλάσιου της νόμιμης αποζημίωσης.

Τηλεργασία

Δεκατέσσερις μήνες μετά το πρώτο lockdown κι ενώ ο τέως υπουργός Εργασίας Γιάννης Βρούτσης είχε ανακοινώσει τον περασμένο Ιούλιο ότι... θα νομοθετήσει έναν τομέα που παραμένει αρρυθμιστος, μπαίνει, επιτέλους, ένα σύγχρονο πλαίσιο κανόνων στην τηλεργασία, με κυριότερη πρόβλεψη αυτή στο δικαίωμα στην «αποσύνδεση». Δηλαδή, στο δικαίωμα των εργαζομένων να αρνούνται την παροχή εργασίας πέραν των συμφωνημένων ωραρίων ή κατά τις ημέρες άδειας.



Τρεις νάρκες και ένα.. μυστήριο!



Γονικές άδειες

ΚΑΘΕ εργαζόμενος πατέρας δικαιούται άδεια πατρότητας 14 εργάσιμων ημερών, η οποία πρέπει να λαμβάνεται κατά τη γέννηση του τέκνου. Η άδεια αυτή μπορεί είτε να χορηγείται δύο ημέρες πριν από την αναμενόμενη ημερομηνία τοκετού και οι υπόλοιπες 12 πρέπει να χορηγούνται, συνολικά ή τμηματικά, άμεσα, λόγω της γέννησης του τέκνου, εντός 30 ημερών από την ημερομηνία γέννησης, είτε να χορηγείται μετά την ημερομηνία γέννησης. Προβλέπεται, επίσης, προστασία του νέου πατέρα κατά της απόλυσης για έξι μήνες από τη γέννηση του τέκνου, ενώ θεσπίζεται γονική άδεια τεσσάρων μηνών για κάθε γονέα με επιδότηση από τον ΟΑΕΔ για τους δύο μήνες.

Η τηλεργασία θα συμφωνείται εγγράφως μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου κατά την πρόσληψη ή με τροποποίηση της σύμβασης εργασίας, ενώ κατ' εξαίρεση επιβάλλεται μονομερώς:

- α) από τον εργοδότη, για λόγους προστασίας της δημόσιας υγείας και για όσο χρόνο διαρκεί η ανάγκη αυτή,
- β) από τον εργαζόμενο, σε περίπτωση τεκμηριωμένου κινδύνου υγείας του, ο οποίος θα αποφευχθεί αν εργάζεται μέσω τηλεργασίας και όχι στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, και για όσο χρόνο διαρκεί η ανάγκη αυτή.

Κατά την τηλεργασία ο εργοδότης αναλαμβάνει το κόστος που προκαλείται στον εργαζόμενο από αυτή τη μορφή εργασίας, όπως το κόστος του εξοπλισμού, εκτός εάν συμφωνηθεί να γίνεται χρήση εξοπλισμού του εργαζόμενου των τηλεπικοινωνιών, της συντήρησης του εξοπλισμού, της αποκατάστασης των βλαβών. Οι σχετικές δαπάνες δεν αποτελούν αποδοχές, αλλά εκπίετα δαπάνη για την εργοδοτική επιχείρηση, και δεν υπόκεινται σε οποιοδήποτε φόρο ή τέλος.

Απεργίες

Το νομοσχέδιο βάζει τέλος στα φαινόμενα αυθαιρεσίας και κατάχρησης σχετικά με την άσκηση του δικαιώματος στην απεργία.

Ετσι, διασφαλίζεται η κάλυψη των αναγκών του κοινωνικού συνόλου κατά τη διάρκεια απεργιών σε κρίσιμους κλάδους της οικονομίας, καθώς ορίζεται ότι θα πρέπει να παρέχεται τουλάχιστον το ένα τρίτο της συνήθως παρεχόμενης υπηρεσίας κατά τη διάρκεια απεργίας σε επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας στους κλάδους: υγείας, ύδρευσης, ηλεκτροδότησης, διύλισης πετρελαίου, μεταφορών, τηλεπικοινωνιών, αποκομιδής απορριμμάτων, φορτοεκφόρτωσης και αποθήκευσης εμπορευμάτων στα λιμάνια, πολιτικής αεροπορίας, μισθοδοσίας στο Δημόσιο (συντάξεις).

Εξίσου σημαντική είναι και η απαγόρευση της παρεμπόδισης εργαζομένων που επιθυμούν να εργαστούν κατά τη διάρκεια της απεργίας.

Θεσπίζεται, επίσης, υποχρεωτική εγγραφή των συνδικαλιστικών οργανώσεων σε ηλεκτρονικό μητρώο, όπου θα καταχωρίζονται βασικά στοιχεία, όπως το καταστατικό, η έδρα και ο αριθμός των μελών. Η εγγραφή στο μητρώο θα αποτελεί προϋπόθεση για συλλογική διαπραγμάτευση, κήρυξη απεργίας και υπογραφή συλλογικής σύμβασης.

Σε ό,τι αφορά τον συνδικαλισμό, προβλέπει ότι προϋπόθεση για την κήρυξη απεργίας και την εκλογή διοικητικού συμβουλίου είναι να υπάρχει διαθέσιμο σύστημα ηλεκτρονικής ψηφοφορίας.

Σε ποιους νέους κλάδους επιτρέπεται εργασία τις Κυριακές

ΤΗΝ ΟΡΑ που ο Κωστής Χατζηδάκης υποστηρίζει μετ' επιτάσεως ότι οι αλλαγές έχουν στόχο την εναρμόνιση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, επεκτείνει και σε επιπλέον κλάδους της οικονομίας τη νόμιμη εργασία κατά την Κυριακή!

Οι κλάδοι που προστίθενται είναι:

- υπηρεσίες ταχυδρομικών υπηρεσιών (courier),
 - δραστηριότητες παραγωγής υγειονομικών ειδών ή νοσπλευτικών υλικών,
 - παραγωγή, αποθήκευση, μεταφορά και διανομή φαρμάκων και παραιτητικού υλικού,
 - επιχειρήσεις εφοδιαστικής αλυσίδας («logistics»), ιδίως παραλαβής, αποθήκευσης, συλλογής και διανομής εμπορευμάτων, όπως και επισκευής και συντήρησης περνοφόρων και αντρωπικών μηχανημάτων,
 - κέντρα κοινών υπηρεσιών («shared services centers») ομίλων επιχειρήσεων, ιδίως στους τομείς της λογιστικής, του ανθρώπινου δυναμικού, της μισθοδοσίας, των Η/Υ (IT), της κανονιστικής συμμόρφωσης, των προμηθειών και άλλων,
 - επιχειρήσεις ψηφιοποίησης έγχαρτου αρχείου,
 - επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών τηλεφωνικού κέντρου εξυπηρέτησης και τεχνικής υποστήριξης πελατών,
 - επιχειρήσεις παραγωγής έτοιμου σκυροδέματος και λατομείων, εξόρυξης ορυκτών και μεταλλευτικών δραστηριοτήτων,
 - κέντρα δεδομένων («data centers») και εν γένει μηχανογραφικών κέντρων ομίλων επιχειρήσεων.
- Επίσης, επιτρέπονται έπειτα από άδεια της Επιθεώρησης Εργασίας:

- περιπτώσεις διενέργειας εξετάσεων για την απόκτηση πτυχίων και διπλωμάτων εν γένει,
- περιπτώσεις νόμιμων εξωσχολικών δράσεων ιδιωτικών σχολείων, όπως ημερίδες, διημερίδες, σεμινάρια, συνέδρια, ρητορικοί και άλλοι διαγωνισμοί, αγώνες, προπονήσεις, πολιτιστικές εκδηλώσεις, ανθρωπιστικές, φιλανθρωπικές και περιβαλλοντικές δράσεις, συμπεριλαμβανομένων των φυλάκων, των οδηγών και των συνοδών λεωφορείων, καθαριστριών, προσωπικού μηχανογράφησης και γραμματείς και κάθε άλλου εργαζόμενου αναγκαίου για τη διενέργεια και ομαλή διεξαγωγή αυτών,
- περιπτώσεις συντήρησης κτιρίων δημοσίων ή ιδιωτικών σχολείων, η οποία δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί τις ημέρες παροχής εκπαιδευτικών και μεθυστών,
- περιπτώσεις προσαρμογής και αναβάθμισης πληροφοριακών συστημάτων.

