

Κελεμένης & Συνεργάτες

Δικηγορική Εταιρεία

Τσακάλωφ 5, 106 76 Αθήνα
 T: + 30 210 3612800 F: + 30 210 12820
 E: enquiries@kelemenis.com W: www.kelemenis.com

Legal Alert

Ο Νόμος 3846/2010 σχετικά με τις «Εγγυήσεις για την Εργασιακή Ασφάλεια»

Την 04.05.2010 ψηφίστηκε από τη Βουλή ο νόμος 3846/2010 «Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις», ο οποίος τροποποιεί σε σημαντικό βαθμό την υφιστάμενη εργατική νομοθεσία προς επαρκέστερη διασφάλιση των εργασιακών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, διατήρηση των υφιστάμενων θέσεων εργασίας και δημιουργία πιο ανταγωνιστικής ελληνικής οικονομίας. Ειδικότερα, με το νέο νόμο θεσπίζεται ένα ενιαίο πλαίσιο για τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, οι οποίες ρυθμιζόνταν στο προϊσχύον καθεστώς αποσπασματικά ή ελλιπώς. Οι ρυθμίσεις του νέου νόμου έχουν ως ακολούθως:

1. Ειδικές μορφές απασχόλησης

Η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου για παροχή υπηρεσιών ή έργου, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, τεκμαίρεται ότι υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εάν η εργασία παρέχεται από τον απασχολούμενο αυτοπροσώπως στον ίδιο εργοδότη, κατ' αποκλειστικότητα ή κατά κύριο λόγο, και για χρονικό διάστημα εννέα (9) συνεχόμενων μηνών. Η εν λόγω ρύθμιση αφορά ενδεικτικά στην αμοιβή κατά μονάδα εργασίας (φασόν), την τηλεργασία και την κατ' οίκον απασχόληση. Αυτό το άρθρο εισάγει τεκμήριο υπέρ της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, σε αντίθεση με το προϊσχύον καθεστώς, κατά το οποίο με την κατάθεση της έγγραφης συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου εντός δεκαπέντε (15) ημερών στην Επιθεώρηση Εργασίας υπήρχε τεκμήριο ότι η εργασία ήταν ανεξάρτητη.

2. Μερική απασχόληση

2.1. Κατάρτιση με έγγραφη σύμβαση

Ο νέος νόμος περιέχει ρυθμίσεις για τη μερική απασχόληση των εργαζομένων, δηλαδή την απασχόληση κατά πλήρες ωράριο, το οποίο, όμως, είναι μικρότερης διάρκειας από το κανονικό. Η μερική απασχόληση συμφωνείται εγγράφως μεταξύ του εργοδότη και του απασχολούμενου κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της. Εάν η εν λόγω έγγραφη συμφωνία δεν γνωστοποιηθεί εντός οκτώ (8) ημερών από την κατάρτιση της στην Επιθεώρηση Εργασίας, τεκμαίρεται ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση.

2.2. Αρχή της ίσης μεταχείρισης

Για την καλύτερη προστασία του μερικώς απασχολούμενου, ορίζεται για πρώτη φορά νομοθετικά, εκτός από τον «εργαζόμενο μερικής απασχόλησης», ο «συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση». Ο τελευταίος είναι εργαζόμενος στην ίδια επιχείρηση με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και ασκεί υπό τις ίδιες συνθήκες τα ίδια ή παρόμοια καθήκοντα με τον μερικώς απασχολούμενο, δηλαδή η μοναδική διαφορά τους συνίσταται στο ωράριο. Γι' αυτό το λόγο, ρητώς επιβάλλεται η ίση μεταχείριση των απασχολούμενων με πλήρη και μειωμένη απασχόληση, σύμφωνα και με την Κοινοτική Οδηγία 97/81 «Σχετικά με τη Συμφωνία – Πλαίσιο για την Εργασία Μερικής Απασχόλησης».

2.3. Αποδοχές μερικώς απασχολούμενων

Οι αποδοχές των μερικώς απασχολούμενων υπολογίζονται όπως οι αποδοχές του συγκρίσιμου εργαζομένου και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης. Εάν στην επιχείρηση δεν υπάρχει συγκρίσιμος εργαζόμενος πλήρους απασχόλησης, η σύγκριση γίνεται με αναφορά στη συλλογική ρύθμιση στην οποία θα υπαγόταν ο μερικώς απασχολούμενος εάν είχε προσληφθεί με πλήρη απασχόληση. Σημειώνεται ότι οι αποδοχές των μερικώς απασχολούμενων με ωράριο απασχόλησης μικρότερο των τεσσάρων (4) ωρών ημερησίως προσαυξάνονται κατά 7,5%.

2.4. Ετήσια άδεια μερικώς απασχολούμενων

Οι μερικώς απασχολούμενοι μισθωτοί δικαιούνται ετήσια άδεια με αποδοχές και επίδομα αδείας, με βάση τις αποδοχές που θα λάμβαναν εάν εργάζονταν κατά το χρόνο της άδειάς τους.

2.5. Παροχή πρόσθετης εργασίας

Εάν υπάρχει ανάγκη προς παροχή πρόσθετης εργασίας, ο μερικώς απασχολούμενος υποχρεούται να την παράσχει, εφόσον μπορεί και τυχόν άρνησή του θα ήταν αντίθετη με την καλή πίστη. Στην περίπτωση αυτή, ο μερικώς απασχολούμενος δικαιούται την αμοιβή του προσαυξημένη κατά 10%. Όμως, ο μερικώς απασχολούμενος μπορεί να αρνηθεί την παροχή πρόσθετης εργασίας που λαμβάνει χώρα κατά συνήθη τρόπο.

2.6. Μετατροπή της πλήρους απασχόλησης σε μερική

Σε επιχείρηση με περισσότερους από είκοσι (20) υπαλλήλους οι πλήρως απασχολούμενοι για χρονικό διάστημα τουλάχιστον ενός ημερολογιακού έτους μπορούν να ζητήσουν εγγράφως τη μετατροπή της σύμβασης εργασίας τους σε μερικής απασχόλησης προς αντιμετώπιση έκτακτων οικογενειακών αναγκών ή για εκπαιδευτικούς λόγους. Εάν ο εργοδότης δεν απαντήσει εντός μηνός από την υποβολή της σχετικής αίτησης, η τελευταία θεωρείται ότι έγινε δεκτή. Οι εν λόγω εργαζόμενοι διατηρούν το δικαίωμα επανόδου στο καθεστώς πλήρους απασχόλησης, εκτός εάν η άρνηση του εργοδότη δικαιολογείται από τις ανάγκες της επιχείρησης.

2.7. Καταγγελία για μη αποδοχή μερικής απασχόλησης

Είναι άκυρη η καταγγελία της σύμβασης εργασίας που οφείλεται σε μη αποδοχή από τον εργαζόμενο πρότασης του εργοδότη για μερική απασχόληση.

2.8. Επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας

Σημειώνεται ότι οι ανωτέρω ρυθμίσεις του νόμου μπορούν

να τροποποιηθούν ή να συμπληρωθούν με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

3. Εκ περιτροπής απασχόληση

Εκ περιτροπής είναι η απασχόληση με πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας, αλλά για μικρότερο χρονικό διάστημα, δηλαδή για λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή για λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή για λιγότερους μήνες το έτος ή και συνδυασμός αυτών. Η εκ περιτροπής απασχόληση μπορεί να συμφωνηθεί εγγράφως ανάμεσα στον εργοδότη και τον εργαζόμενο κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της, ή να επιβληθεί με μονομερή απόφαση του εργοδότη, εφόσον συντρέχουν οι ακόλουθες προϋποθέσεις:

- (α) Περιορισμός των δραστηριοτήτων της επιχείρησης. Έτσι, η εκ περιτροπής απασχόληση λειτουργεί ως μέσο αποφυγής της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.
- (β) Η διάρκειά της δεν υπερβαίνει τους έξι (6) μήνες ανά ημερολογιακό έτος.
- (γ) Προηγούμενη ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων, σύμφωνα με το π.δ. 240/2006 και το ν. 1767/1988.

Σε κάθε περίπτωση, η σχετική συμφωνία ή μονομερής απόφαση του εργοδότη πρέπει να γνωστοποιηθεί στην Επιθεώρηση Εργασίας εντός οκτώ (8) ημερών από την κατάρτιση ή τη λήψη της αντίστοιχα.

4. Προσωρινή απασχόληση μέσω ΕΠΑ

4.1. Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ)

Οι ΕΠΑ είναι εταιρείες με αντικείμενο δραστηριότητας την παροχή εργασίας από εργαζομένους τους σε άλλον εργοδότη με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης. Δηλαδή οι εργαζόμενοι συνδέονται με την ΕΠΑ με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου ή αόριστου χρόνου, με αποτέλεσμα η ΕΠΑ να είναι ο άμεσος εργοδότης τους και η άλλη επιχείρηση στην οποία πραγματικά απασχολούνται οι εργαζόμενοι να είναι ο έμμεσος εργοδότης. Έτσι, οι ΕΠΑ έχουν όλες τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα του εργοδότη.

4.2. Σύμβαση εργασίας με τις ΕΠΑ

Η σύμβαση εργασίας που καταρτίζεται ανάμεσα στην ΕΠΑ και τον εργαζόμενο πρέπει να είναι έγγραφη και να περιέχει αναλυτικά τα στοιχεία που πρέπει να γνωρίζει ο εργαζόμενος κατά το νόμο, την καλή πίστη και τις περιστάσεις σχετικά με την παροχή της εργασίας του, δηλαδή τους όρους εργασίας, αμοιβής και ασφάλισής του στην ΕΠΑ και τον έμμεσο εργοδότη καθώς

και τα αίτια παραχώρησής του στον έμμεσο εργοδότη. Και αυτό διότι η παραχώρηση εργαζομένων σε έμμεσο εργοδότη επιτρέπεται μόνο για έκτακτες, πρόσκαιρες ή εποχιακές ανάγκες και όχι για την κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης.

4.3. Όροι προσωρινής απασχόλησης στον έμμεσο εργοδότη

Οι όροι εργασίας στον έμμεσο εργοδότη πρέπει να είναι τουλάχιστον ίδιοι με αυτούς που θα ίσχυαν εάν οι εργαζόμενοι προσλαμβάνονταν απευθείας από αυτόν χωρίς τη μεσολάβηση της ΕΠΑ. Αυτή η διάταξη εξασφαλίζει επαρκώς τους προσωρινώς απασχολούμενους σε έμμεσο εργοδότη, καθώς θεσπίζει την ίση μεταχείρισή τους σε όλους τους όρους εργασίας και όχι μόνο στις αποδοχές, όπως το προϊούσων δικαίω.

4.4. Διάρκεια απασχόλησης στον έμμεσο εργοδότη

Η διάρκεια της απασχόλησης στον έμμεσο εργοδότη δεν μπορεί να υπερβαίνει τους δώδεκα (12) μήνες, εκτός εάν ο προσωρινά απασχολούμενος αναπληρώνει εργαζόμενο του οποίου η σύμβαση είναι σε αναστολή για οποιονδήποτε λόγο, οπότε η προσωρινή απασχόληση στον έμμεσο εργοδότη μπορεί να διαρκέσει μέχρι δεκαοκτώ (18) μήνες. Σε περίπτωση υπέρβασης των ανωτέρω χρονικών ορίων, η σύμβαση μετατρέπεται σε σύμβαση αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη.

Επίσης, η σύμβαση μετατρέπεται σε αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη, εάν μετά τη λήξη της διάρκειάς της, η απασχόληση συνεχίζεται, χωρίς να μεσολαβεί χρονικό διάστημα σαράντα πέντε (45) ημερολογιακών ημερών. Αυτή η ρύθμιση δεν ισχύει για εργαζόμενους σε ξενοδοχειακές κι επισιτιστικές επιχειρήσεις που απασχολούνται σε ολιγοήμερες κοινωνικές εκδηλώσεις.

4.5. Ασφάλιση προσωρινώς απασχολούμενων

Η απασχόληση των εργαζομένων στους έμμεσους εργοδότες οδηγούσε σε συνεχή αλλαγή του ασφαλιστικού φορέα τους, ανάλογα με το είδος της επιχείρησης του έμμεσου εργοδότη και την ειδικότητά τους. Έτσι, προς αποφυγή της συχνής εναλλαγής ταμείων, με το νέο νόμο οι προσωρινώς απασχολούμενοι υπάγονται στο ΙΚΑ – ΕΤΑΜ για τον κλάδο παροχών ασθένειας και το ΕΤΕΑΜ για την επικουρική ασφάλιση, εκτός εάν λόγω της ειδικότητάς τους ασφαλιζονται σε άλλο κύριο και επικουρικό φορέα (π.χ. ΤΣΜΕΔΕ).

4.6. Άκυρες ρήτρες

Είναι άκυρες οι ρήτρες που απαγορεύουν ή δυσχεραίνουν τη μόνιμη απασχόληση των εργαζομένων, παρεμποδίζουν τα συνδικαλιστικά τους δικαιώματα ή βλάπτουν τα ασφαλιστικά

τους δικαιώματα.

4.7. Απαγόρευση προσωρινής απασχόλησης

Με το νέο νόμο, απαγορεύεται η προσωρινή απασχόληση σε έμμεσο εργοδότη, όταν (α) ο τελευταίος απέλυσε εργαζόμενους της ίδιας ειδικότητας κατά το προηγούμενο εξάμηνο για οικονομιοτεχνικούς λόγους και (β) η εργασία εγκυμονεί ιδιαίτερους κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων λόγω της φύσης της.

5. Διαθεσιμότητα μισθωτών

Με το νόμο θεσπίζεται ως πρόσθετη προϋπόθεση για τη θέση εργαζομένων σε διαθεσιμότητα η διαβούλευση του εργοδότη με τους εκπροσώπους των εργαζομένων σύμφωνα με τις διατάξεις του π.δ. 240/2006 και του ν. 1767/1988. Μάλιστα, εάν στην επιχείρηση δεν υπάρχουν εκπρόσωποι των εργαζομένων, η διαβούλευση γίνεται με το σύνολο των εργαζομένων.

Περαιτέρω, ο εργοδότης πρέπει να γνωστοποιεί τη θέση των εργαζομένων σε διαθεσιμότητα στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, το ΙΚΑ και τον ΟΑΕΔ.

6. Τηλεργασία

6.1. Σύμβαση τηλεργασίας

Η τηλεργασία ρυθμίζεται για πρώτη φορά αναλυτικά στο νόμο, καθώς μέχρι τώρα οι βασικές ρυθμίσεις γι' αυτήν περιέχονταν στην Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2006-2007. Έτσι, εντός οκτώ (8) ημερών από τη σύναψη σύμβασης τηλεργασίας, ο εργοδότης υποχρεούται να παραδώσει εγγράφως στον τηλεεργαζόμενο όσα στοιχεία αφορούν στην εκτέλεση της τηλεργασίας, όπως την ιεραρχική σύνδεση με τους προϊσταμένους του στην επιχείρηση, τα καθήκοντά του, τον τρόπο υπολογισμού της αμοιβής και του χρόνου εργασίας του, την αποκατάσταση του κόστους παροχής της τηλεργασίας (τηλεπικοινωνίες, εξοπλισμός, βλάβες συσκευών κ.λπ.) και την υποχρέωση για τηλεετοιμότητα. Περαιτέρω, προς διασφάλιση της άσκησης των συνδικαλιστικών τους δικαιωμάτων, εντός δύο (2) μηνών από την κατάρτιση της σύμβασης τηλεργασίας, ο εργοδότης πρέπει να ενημερώσει τον τηλεεργαζόμενο εγγράφως για τα πρόσωπα και τα στοιχεία επικοινωνίας των εκπροσώπων των εργαζομένων στην επιχείρηση.

6.2. Μετατροπή κανονικής εργασίας σε τηλεργασία

Σε περίπτωση μετατροπής κανονικής εργασίας σε τηλεργασία, περιλαμβάνεται υποχρεωτικά στη συμφωνία εργοδότη – εργαζόμενου μια τρίμηνη περίοδος προσαρμογής. Στο

εν λόγω χρονικό διάστημα, και με τήρηση 15ήμερης προθεσμίας, κάθε συμβαλλόμενος μπορεί να θέσει τέλος στην τηλεργασία, προκειμένου ο εργαζόμενος να εξακολουθήσει να απασχολείται στην παλαιά του θέση.

7. Κατάτμηση άδειας εργαζομένων

Ο νόμος ρυθμίζει το σημαντικό ζήτημα της κατάτμησης αδειών των εργαζομένων, προς καλύτερη οργάνωση της εργασιακής και ιδιωτικής τους ζωής. Έτσι, επιτρέπεται η κατάτμηση της άδειας των εργαζομένων εντός ενός ημερολογιακού έτους, εξαιτίας ιδιαίτερα σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης και μετά από έγκριση της οικείας Επιθεώρησης Εργασίας μόνον όμως σε δύο περιόδους. Μάλιστα, η πρώτη περίοδος της άδειας δεν μπορεί να περιλαμβάνει λιγότερες από έξι (6) ή πέντε (5) εργάσιμες ημέρες επί εξαήμερης ή πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας αντίστοιχα.

Προς αποφυγή των καταχρήσεων από την πλευρά των εργοδοτών τίθενται πρόσθετες αυστηρές προϋποθέσεις για την κατάτμηση της άδειας σε περισσότερες από δύο περιόδους. Ειδικότερα, απαιτείται έγγραφη αίτηση του εργαζόμενου προς τον εργοδότη, η οποία, μάλιστα, παραμένει στην επιχείρηση επί πέντε (5) έτη, ώστε να είναι στη διάθεση των Επιθεωρητών Εργασίας. Όσον αφορά στα κατώτερα όρια αδειών, η μια άδεια πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον δώδεκα (12) ή δέκα (10) εργάσιμες ημέρες επί εξαήμερης ή πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας αντίστοιχα.

8. Διευθέτηση του χρόνου εργασίας

Με το σύστημα «διευθέτησης του χρόνου εργασίας» μια επιχείρηση μπορεί να απασχολεί τους εργαζόμενους για περισσότερες ώρες από το συμβατικό ωράριο εργασίας τους σε ορισμένη χρονική περίοδο και σε μεταγενέστερη χρονική περίοδο να αφαιρέσει τις επιπρόσθετες του συμβατικού ωραρίου ώρες εργασίας. Ο νόμος τροποποιεί μόνο τη διαδικασία επιβολής του εν λόγω συστήματος, ενώ οι προϋποθέσεις υιοθέτησής του εξακολουθούν να είναι σε ισχύ. Ειδικότερα, το σύστημα διευθέτησης πρέπει να προβλέπεται:

- (α) από επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, ή
- (β) από σχετική συμφωνία του εργοδότη με το επιχειρησιακό σωματείο εργαζομένων ή το συμβούλιο των εργαζομένων ή τις ενώσεις προσώπων. Εάν δεν υπάρχει κάποιος από τους ανωτέρω φορείς, η διευθέτηση του χρόνου εργασίας συμφωνείται ανάμεσα στον εργοδότη και το αντίστοιχο κλαδικό σωματείο ή την ομοσπονδία, και σε περίπτωση αδυναμίας προς επίτευξη συμφωνίας, το ζήτημα επιλύεται από τον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας.

Ο νόμος επιτρέπει να ρυθμισθεί διαφορετικά ο χρόνος διευθέτησης της εργασίας με επιχειρησιακές και κλαδικές συμβάσεις εργασίας που λαμβάνουν υπόψη τις ιδιαιτερότητες της επιχείρησης και του κλάδου, πάντοτε υπό την επιφύλαξη των προστατευτικών διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας.

9. Εργασία την έκτη ημέρα κατά παράβαση του πενθημέρου

Προς προστασία των απασχολούμενων κατά πέντε (5) ημέρες την εβδομάδα, οι οποίοι συχνά εξαναγκάζονται να εργασθούν και την έκτη ημέρα, ο νόμος επιβάλλει, εκτός από τις άλλες κυρώσεις, αμοιβή με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%. Η διάταξη αυτή δεν εφαρμόζεται στους απασχολούμενους σε ξενοδοχειακές κι επισιτιστικές επιχειρήσεις.

10. Συμπληρωματικοί πίνακες προσωπικού ξενοδοχειακών επιχειρήσεων

Σύμφωνα με το προϊσχύον καθεστώς, σε περίπτωση μεταβολής στο ωράριο ή την οργάνωση του χρόνου εργασίας, οι εργοδότες ξενοδοχειακών επιχειρήσεων μπορούσαν να καταθέτουν συμπληρωματικούς πίνακες προσωπικού στο αρμόδιο Τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης εντός σαράντα οκτώ (48) ωρών από την αλλαγή. Αυτή η ρύθμιση δυσχέραινε τον έλεγχο των ρεπώ στα ξενοδοχεία, καθώς σε κάθε αιφνίδιο έλεγχο οι εργοδότες δήλωναν ότι απλώς δεν έχουν ακόμα γνωστοποιήσει τη μεταβολή και εντός σαράντα οκτώ (48) ωρών προέβαιναν στη σχετική γνωστοποίηση. Με το νέο νόμο καταργείται αυτή η ευνοϊκή για τις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις ρύθμιση και, πλέον, σε περίπτωση αλλαγής του ωραρίου ή του χρόνου εργασίας απαιτείται η κατάθεση των συμπληρωματικών πινάκων το αργότερο μέχρι και την ίδια ημέρα της αλλαγής και μάλιστα πριν ο εργαζόμενος αναλάβει υπηρεσία.

11. Μην αναστολή καταβολής προστίμου σε περίπτωση προσφυγής

Κατά το προϊσχύον καθεστώς, σε περίπτωση επιβολής προστίμου σε επιχείρηση για παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας, η επιχείρηση μπορούσε να ασκήσει προσφυγή, η οποία ανέστειλε την πράξη επιβολής του προστίμου σε ποσοστό 80%. Έτσι, οι επιχειρήσεις προέβαιναν στην άσκηση σωρείας αβάσιμων προσφυγών με αποκλειστικό σκοπό την καθυστέρηση της καταβολής του προστίμου, ακόμα και αν αυτό ήταν χαμηλότατο. Προς αποφυγή αυτής της τακτικής, ο νόμος ορίζει πλέον ρητώς ότι η προθεσμία για την άσκηση της προσφυγής και η άσκηση αυτής δεν αναστέλλουν την εκτέλεση της πράξης επιβολής προστίμου. Επομένως, οι ενδιαφερόμενοι θα πρέπει να ασκήσουν και αίτηση αναστολής, προκειμένου να αποφύγουν την καταβολή του προστίμου.