



COVID 19 - Το νέο ρυθμιστικό πλαίσιο στην αγορά εργασίας

Μάρτιος 2020
Employment Law Alert



MAKING AN
IMPACT THAT
MATTERS
since 1845

**COVID 19 - Το νέο ρυθμιστικό πλαίσιο στην
αγορά εργασίας
Τα μέτρα**

**Σύμφωνα με το νέο
ρυθμιστικό πλαίσιο για την
αντιμετώπιση των
αρνητικών συνεπειών του
κορωνοϊού και της ανάγκης
περιορισμού της διάδοσής
του, έχουν τεθεί σε ισχύ τα
ακόλουθα έκτακτα και
προσωρινά μέτρα στην
αγορά εργασίας.**



**MAKING AN
IMPACT THAT
MATTERS**
since 1845

COVID 19 - Το νέο ρυθμιστικό πλαίσιο στην αγορά εργασίας

Τα μέτρα

1 Αναστέλλεται η υποχρέωση καταχώρησης στο πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ» κάθε αλλαγής ή τροποποίησης της οργάνωσης του χρόνου απασχόλησης

Οι επιχειρήσεις από 11.03.2020 έως και 10.04.2020, δεν έχουν την υποχρέωση υποβολής συμπληρωματικού πίνακα ωραρίου (έντυπο Ε4), αναγγελίας υπερεργασίας και νομίμου υπερωρίας (έντυπο Ε8). Τα ανωτέρω στοιχεία οι επιχειρήσεις υποχρεούνται να γνωστοποιήσουν κατά τρόπο συγκεντρωτικό, το αργότερο έως τις πρώτες δέκα (10) ημέρες του επόμενου μήνα της παρασχεθείσας εργασίας.

Ισχύει ομοίως η ανωτέρω αναστολή υποβολής και του εντύπου Ε12 αναφορικά με την αναγγελία απασχολούμενου προσωπικού σε οικοδομικά έργα.

Η γνωστοποίηση θα γίνεται για το ανωτέρω χρονικό διάστημα υπό την μορφή συμπλήρωσης ειδικού έντυπου, το οποίο περιλαμβάνεται στο Παράρτημα της Υπουργικής Απόφασης με αριθ. 40331/Δ1.13521/19.09.2019.

3 Διευρύνονται τα όρια υπερωριακής απασχόλησης για επιχειρήσεις που έχουν εξαντλήσει τα ανώτατα επιτρεπόμενα όρια

Επιχειρήσεις που έχουν εξαντλήσει τα νομίμως προβλεπόμενα ανώτατα ετήσια όρια υπερωριακής απασχόλησης δύνανται να απασχολήσουν υπερωριακώς το προσωπικό τους χωρίς την προηγούμενη έγκριση του Υπουργού Εργασίας με απώτατο χρονικό όριο τους έξι (6) μήνες. Σε κάθε περίπτωση προϋποτίθεται η μη υπέρβαση των ανωτάτων ορίων ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης.

2 Οι εργαζόμενοι γονείς έχουν τη δυνατότητα λήψης άδειας ειδικού σκοπού

Παρέχεται το δικαίωμα στους εργαζόμενους γονείς να αιτηθούν άδεια ειδικού σκοπού με ελάχιστη διάρκεια τρεις (3) ημέρες, υπό την προϋπόθεση ότι ο εργαζόμενος θα κάνει χρήση μιας (1) ημέρας από την ετήσια αδειά του. Τα δύο τρίτα (2/3) της άδειας ειδικού σκοπού καλύπτονται από τον εργοδότη, και το ένα τρίτο (1/3) από τον τακτικό προϋπολογισμό.

4 Οι επιχειρήσεις δύνανται να θέτουν μονομερώς τους εργαζομένους σε σύστημα εξ αποστάσεως εργασίας

Από 11.03.2020 δίνεται η δυνατότητα μονομερούς εφαρμογής συστήματος εξ αποστάσεως εργασίας (τηλεργασία).

5 Μετακίνηση εργαζομένων μεταξύ επιχειρήσεων του ίδιου ομίλου

Επιχείρηση ομίλου μπορεί να μεταφέρει εργαζομένους της, σε άλλη επιχείρηση του ομίλου κατόπιν σχετικής συμφωνίας τους. Οι επιχειρήσεις του ομίλου που θα εφαρμόσουν το ανωτέρω μέτρο υποχρεούνται να διατηρήσουν τον ίδιο αριθμό εργαζομένων.

COVID 19 - Το νέο ρυθμιστικό πλαίσιο στην αγορά εργασίας

Τα μέτρα

6 Κατ' εξαίρεση λειτουργία επιχειρήσεων τις Κυριακές και τις λοιπές αργίες

Από 14.03.2020 επιτρέπεται κατ' εξαίρεση η λειτουργία κατά τις Κυριακές και λοιπές αργίες επιχειρήσεων που έχουν ως αντικείμενο την παραγωγή, τη μεταφορά και τον εφοδιασμό τροφίμων, καυσίμων, φαρμάκων και παραϊατρικού υλικού προς καταστήματα/επιχειρήσεις πώλησης σχετικών ειδών για χρονική περίοδο που δεν μπορεί να υπερβαίνει τους έξι (6) μήνες από την ημερομηνία επιβολής του μέτρου.

8 Αποζημίωση ειδικού σκοπού

Παρέχεται η δυνατότητα λήψης αποζημίωσης ειδικού σκοπού κατόπιν υποβολής υπεύθυνης δήλωσης στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ από τον εργαζόμενο και αντίστοιχης του εργοδότη. Στην περίπτωση μη υποβολής δήλωσης από τον εργοδότη, η επιχείρηση αποκλείεται από την υπαγωγή της στα μέτρα αναστολής οφειλών δόσεων ή ρυθμίσεων ή διευκολύνσεων τμηματικής καταβολής και κάθε είδους βεβαιωμένων οφειλών προς το Δημόσιο. Για την τελική καταβολή της αποζημίωσης ο εργαζόμενος πρέπει να υποβάλει τα προσωπικά του στοιχεία (IBAN κλπ.) σε ειδική πλατφόρμα της Γενικής Διεύθυνσης Εργασιακών Σχέσεων, Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία.

7 Δυνατότητα επιχειρήσεων να λειτουργούν με προσωπικό ασφαλείας

Οι επιχειρήσεις (όλες) έχουν τη δυνατότητα να λειτουργήσουν με προσωπικό ασφαλείας. Κατά την επιβολή αυτού του μέτρου, α. το κατώτατο όριο απασχόλησης για κάθε εργαζόμενο είναι οι δύο (2) εβδομάδες, β. ο τρόπος οργάνωσης γίνεται ανά εβδομάδα και πρέπει να λαμβάνει μέρος τουλάχιστον το 50% των εργαζομένων της επιχείρησης και γ. η επιχείρηση υποχρεούται να διατηρήσει τον ίδιο αριθμό εργαζομένων.

9 Δυνατότητα αναστολής εργασιακής σχέσης σε επιχειρήσεις που πλήττονται βάσει ΚΑΔ

Επιχειρήσεις που πλήττονται σημαντικά (εφόσον αναφέρεται ο αντίστοιχος ΚΑΔ στην απόφαση του Υπουργείου Οικονομικών) έχουν την δυνατότητα να αναστείλουν τις συμβάσεις εργασίας μέρους ή του συνόλου του προσωπικού τους για χρονικό διάστημα έως ένα (1) μήνα.

Οι επιχειρήσεις που έπαυσαν - προσωρινώς - υποχρεωτικά τη λειτουργία τους κατόπιν κρατικής εντολής, καθώς και οι επιχειρήσεις των οποίων ο ΚΑΔ περιλαμβάνεται στην ανωτέρω αναφερθείσα υπουργική απόφαση και έχουν αναστείλει τις συμβάσεις εργασίας του προσωπικού τους πρέπει να υποβάλλουν στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ υπεύθυνη δήλωση με τα ονόματα των εργαζομένων των οποίων οι συμβάσεις εργασίας τελούν σε αναστολή.

Οι επιχειρήσεις υποχρεούνται να γνωστοποιήσουν την ανωτέρω υπεύθυνη δήλωση αυθημερόν στον εργαζόμενο, ώστε ο τελευταίος να προβεί στην αντίστοιχη υπεύθυνη δήλωση για τη λήψη της έκτακτης οικονομικής ενίσχυσης. Καταληκτική ημερομηνία υποβολής των υπεύθυνων δηλώσεων των εργαζομένων είναι η 31η Μαρτίου.

Οι επιχειρήσεις υποχρεούνται να συμπεριλάβουν στην υπεύθυνη δήλωση και τους εργαζόμενους των οποίων η σύμβαση εργασίας έχει λυθεί, από 01.03.2020 έως 20.03.2020, είτε λόγω καταγγελίας είτε λόγω οικειοθελούς αποχώρησης του εργαζόμενου.

**COVID 19 - Το νέο ρυθμιστικό πλαίσιο στην
αγορά εργασίας
Q&A**

**Δέκα χρήσιμες ερωτήσεις &
απαντήσεις για το νέο
ρυθμιστικό πλαίσιο στην
αγορά εργασίας εν μέσω της
επιδημίας του κορωνοϊού.**



**MAKING AN
IMPACT THAT
MATTERS**
since 1845

COVID 19 - Το νέο ρυθμιστικό πλαίσιο στην αγορά εργασίας

Q&A

Q Τι ισχύει στην περίπτωση υποχρεωτικής - προσωρινής - παύσης λειτουργίας επιχείρησης ή τμήματος επιχείρησης;

A Στην περίπτωση υποχρεωτικής - προσωρινής - παύσης λειτουργίας επιχείρησης ή τμήματος επιχείρησης, η τελευταία δεν είναι υποχρεωμένη στην καταβολή μισθοδοσίας, ενώ τυχόν καταγγελίες συμβάσεων εργασίας σε αυτή, καθίστανται αυτοδικαίως άκυρες. Οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα λήψης της αποζημίωσης ειδικού σκοπού κατόπιν σχετικής δήλωσης του εργοδότη και του εργαζόμενου ύψους 800 Ευρώ για το χρονικό διάστημα από 15.03.2020 έως 30.04.2020.

Ποιο το πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων σε επιχειρήσεις με περιορισμένη δραστηριότητα λόγω πανδημίας;

Επιχειρήσεις των οποίων ο ΚΑΔ αναφέρεται στην αντίστοιχη απόφαση του Υπουργείου Οικονομικών μπορούν να αναστείλουν τις συμβάσεις εργασίας μέρους ή του συνόλου του προσωπικού τους για χρονικό διάστημα έως ένα (1) μήνα. Οι επιχειρήσεις που θα εφαρμόσουν το ανωτέρω μέτρο α. απαγορεύεται ρητά να προβούν σε καταγγελία συμβάσεων εργασίας καθώς και β. υποχρεούνται να διατηρήσουν τον ίδιο αριθμό εργαζόμενων για χρονικό διάστημα, τουλάχιστον όσο διήρκεσε η αναστολή της σύμβασής τους.

Επιχειρήσεις, οι οποίες δεν εμπίπτουν στην ανωτέρω λίστα επιχειρήσεων, έχουν τη δυνατότητα να λειτουργήσουν με προσωπικό ασφαλείας. Κατά την επιβολή αυτού του μέτρου ορίζεται ότι α. το κατώτατο όριο απασχόλησης για κάθε εργαζόμενο είναι οι δύο (2) εβδομάδες, β. ο σχετικός τρόπος οργάνωσης της εργασίας γίνεται ανά εβδομάδα και πρέπει να λαμβάνει μέρος τουλάχιστον το 50% των εργαζομένων της επιχείρησης και γ. η επιχείρηση υποχρεούται να διατηρήσει τον ίδιο αριθμό εργαζόμενων.

Q Μπορεί η επιχείρηση λόγω ουσιαστικού περιορισμού της δραστηριότητάς της, να προβεί στην επιβολή του μέτρου αναγκαστικής αδείας;

A Η μονομερής χορήγηση στο προσωπικό «αναγκαστικής» αδείας εκ μέρους του εργοδότη συνιστά καταχρηστική ενάσκηση του διευθυντικού δικαιώματος με αποτέλεσμα ο εργοδότης να καθίσταται υπερήμερος. Ως εκ τούτου, ακόμα και στην περίπτωση περιορισμού της δραστηριότητας της επιχείρησης εξαιτίας της πανδημίας ο εργοδότης δεν έχει δικαίωμα χορήγησης αναγκαστικής αδείας.

COVID 19 - Το νέο ρυθμιστικό πλαίσιο στην αγορά εργασίας

Q&A

Q Μπορεί επιχείρηση λόγω ουσιαστικού περιορισμού της δραστηριότητάς της, να προβεί σε καταγγελία των συμβάσεων εργασίας;

A Οι απολύσεις εργαζομένων (από 18.03.2020) απαγορεύονται ρητά στις κατωτέρω επιχειρήσεις:

- Σε επιχειρήσεις που τελούν σε αναστολή της δραστηριότητάς τους κατόπιν διαταγής της αρχής (κρατική εντολή).
- Σε επιχειρήσεις που ανήκουν σε κλάδους πληττόμενους, οι ΚΑΔ των οποίων έχουν εξειδικευθεί με Υπουργική Απόφαση και οι οποίες έχουν επιβάλει το μέτρο της αναστολής των συμβάσεων εργασίας μέρους ή του συνόλου του προσωπικού τους.

Επιπροσθέτως, σημειώνεται ότι οι επιχειρήσεις που έχουν προβεί στο μέτρο της μεταφοράς εργαζομένων εντός ομίλου, καθώς και οι επιχειρήσεις που θα λειτουργούν με προσωπικό ασφαλείας οφείλουν να διατηρούν τον ίδιο αριθμό εργαζομένων πριν και μετά την εφαρμογή των μέτρων αυτών.

Εφόσον μία επιχείρηση δεν κάνει χρήση των ανωτέρω μέτρων ή δεν έχει ανασταλεί η δραστηριότητά της κατόπιν κρατικής εντολής έχει την δυνατότητα να προβεί σε καταγγελία συμβάσεως εργασίας, όπως ορίζει ο νόμος. Η καταγγελία των εκάστοτε συμβάσεων εργασίας δύναται να ελεγχθεί δικαστικά ως προς τον τρόπο άσκησης του δικαιώματος (281 ΑΚ) και ειδικότερα εάν η εκάστοτε απόλυση θα ήταν εφικτό να αποφευχθεί μέσω της εφαρμογής ενός ηπιότερου μέσου.

Ποιοι δικαιούνται την άδεια ειδικού σκοπού;

Την άδεια ειδικού σκοπού δικαιούνται όλοι οι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα που είναι φυσικοί, θετοί ή ανάδοχοι γονείς, τα τέκνα των οποίων είναι εγγεγραμμένα σε βρεφικούς, βρεφονηπιακούς και παιδικούς σταθμούς ή φοιτούν σε σχολικές μονάδες υποχρεωτικής εκπαίδευσης και σε σχολικές μονάδες ειδικής αγωγής ανεξαρτήτως του ορίου ηλικίας τους, ή αποτελούν άτομα με αναπηρία και είναι ωφελούμενα σε δομές παροχής υπηρεσιών ανοικτής φροντίδας για άτομα με αναπηρία, ανεξαρτήτως της ηλικίας τους. Το σχετικό δικαίωμα λήψης άδειας ειδικού σκοπού έχει ένας εκ των δύο γονέων, ενώ υφίσταται η δυνατότητα λήψης της σχετικής αδειας εναλλάξ.

COVID 19 - Το νέο ρυθμιστικό πλαίσιο στην αγορά εργασίας

Q&A

Q Ποιες οι υποχρεώσεις της επιχείρησης κατά την επιβολή του συστήματος εξ αποστάσεως εργασίας;

A Σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 4 της από 11.03.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου δίδεται η δυνατότητα στις επιχειρήσεις να εφαρμόσουν μονομερώς σύστημα εξ αποστάσεως εργασίας.

Η τηλεργασία αποτελεί την κυριότερη μορφή εξ αποστάσεως απασχόλησης, ενώ οι βασικοί όροι και προϋποθέσεις θέσεώς της σε ισχύ ορίζονται στο άρθρο 5 του Ν. 3846/2010, το οποίο προσαρτήθηκε στην ΕΓΣΣΕ 2006-2007.

Ειδικότερα, σύμφωνα με το κείμενο νομοθετικό πλαίσιο καθ' όλη τη διάρκεια της τηλεργασίας ο εργοδότης αναλαμβάνει την υποχρέωση κάλυψης της κατάλληλης τεχνικής υποστήριξης για την παροχή της εργασίας, καθώς και τυχόν δαπάνες επισκευής των συσκευών που χρησιμοποιούνται για την εκτέλεση της εργασίας ή και την πιθανή αντικατάσταση αυτών σε περίπτωση βλάβης. Η σχετική υποχρέωση διαφοροποιείται ανάλογα με το εάν τα παρεχόμενα υλικοτεχνικά μέσα και οι συσκευές ανήκουν στον εργαζόμενο ή στον εργοδότη.

Κατά την διάρκεια της απασχόλησης με την μορφή τηλεργασίας ισχύουν οι διατάξεις περί ανωτάτων ορίων ημερήσιου χρόνου απασχόλησης, καθώς και η υποχρέωση αναγγελίας τυχόν υπερωριακής απασχόλησης (συμπεριλαμβανομένης και της υπερεργασίας).

Τι ισχύει για τις εγκύους εργαζόμενες και για τις λοιπές ευπαθείς ομάδες;

Σύμφωνα με τις οδηγίες του ΕΟΔΥ αναφορικά με τις εγκύους εργαζόμενες συνιστάται η απομάκρυνσή τους λόγω του ενδεχόμενου κινδύνου για τις ίδιες και για το κυοφορούμενο έμβρυο.

Περαιτέρω διευκρινίζεται ότι, σύμφωνα με τις οδηγίες του ΕΟΔΥ, εργαζόμενοι που ανήκουν στις ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού συστήνεται να αντιμετωπίζονται όπως οι εργαζόμενοι που emπίπτουν στην περιπτωσιολογία συμπτωμάτων οι ίδιοι ή τα οικεία τους πρόσωπα, δηλαδή να παραμένουν κατ' οίκον.

COVID 19 - Το νέο ρυθμιστικό πλαίσιο στην αγορά εργασίας

Q&A

Q Πότε ο εργαζόμενος μπορεί να αρνηθεί την παροχή εργασίας λόγω του ιού;

Οι εργαζόμενοι δύνανται να αρνηθούν την παροχή εργασίας στις εξής περιπτώσεις:

A

- είναι ασθενείς ή έχουν τεθεί σε υποχρεωτική καραντίνα,
- εάν ο εργοδότης δεν μπορεί να εγγυηθεί έναν ασφαλή χώρο εργασίας ή εάν η εργασία συνεπάγεται σοβαρό κίνδυνο για την υγεία του εργαζόμενου - μόνον μέσω της άσκησης του δικαιώματος επίσχεσης εργασίας -,
- εφόσον ο εργαζόμενος έχει τέκνα και αιτηθεί άδεια ειδικού σκοπού (περ. ε' της παρ. 3 του άρθρου 4 της από 11.03.2020 ΠΝΠ).

Μπορούν οι εργαζόμενοι να αρνηθούν να παραστούν σε προγραμματισμένες συναντήσεις ή να ταξιδέψουν;

Ο εργαζόμενος θα μπορούσε να αρνηθεί επαγγελματικό ταξίδι σε χώρες του εξωτερικού στις οποίες απαντάται μεγάλος αριθμός προσβεβλημένων από κορωνοϊό ασθενών. Πολλώ δε μάλλον εργαζόμενος, ο οποίος κατατάσσεται σε κάποια ευπαθή ομάδα (λ.χ. άτομα με προβλήματα στο αναπνευστικό σύστημα, με καρδιαγγειακά νοσήματα, διαβητικοί, έγκυοι) και θα έθετε σε κίνδυνο την υγεία του πραγματοποιώντας ένα τέτοιο ταξίδι δύναται να μην παραστεί σε προγραμματισμένη συνάντηση.

Q Ποια η ευθύνη της επιχείρησης για τυχόν εξάπλωση του ιού εντός των εγκαταστάσεών της;

A

Εάν η επιχείρηση δεν λάβει όλα τα κατάλληλα μέτρα προστασίας για τον περιορισμό διάδοσης του ιού στις εγκαταστάσεις της με αποτέλεσμα να νοσήσει εξ αυτής της αιτίας μέρος ή και όλο το προσωπικό της, υπέχει ευθύνη μη τήρησης των υποχρεώσεών της σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 3850/2010 περί υγιεινής και ασφάλειας στους χώρους εργασίας, η οποία συνεπάγεται διοικητικές και ποινικές κυρώσεις.

Υποχρεούται ο εργοδότης να ενημερώσει τις αρμόδιες αρχές στην περίπτωση επιβεβαιωμένου ή ύποπτου κρούσματος στην επιχείρηση;

Σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 3850/2010 και τα δύο μέρη (*εργοδότης και εργαζόμενοι*) οφείλουν να πειθαρχούν στις υποδείξεις των αρμοδίων υγειονομικών αρχών, όπως ο ΕΟΔΥ, και να αναφέρουν σε αυτές περιπτώσεις επιβεβαιωμένων ή και ύποπτων κρουσμάτων.

Επικοινωνήστε μαζί μας



Ηλίας Κοϊμτζόγλου

Legal Partner

ikoimtzoglou@deloitte.gr

Τηλ.: 210 6781291, Κιν: 6946789080



Μαρία Τρακάδη

Tax & Legal Leading Partner

mtrakadi@deloitte.gr

Τηλ.: 210 6781260, Κιν: 6945855316



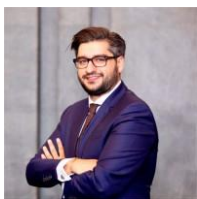
Θωμάς Λεβέντης

Tax Partner

tlevantis@deloitte.gr

Τηλ.: 210 6781262, Κιν: 6948681708

Επιμέλεια:



Αλέξανδρος Δόσχορης

Επικεφαλής Εργατικού Δικαίου

KBVL Law Firm, μέλους του Δικτύου Δικηγορικών Εταιριών Deloitte Legal

adoschoris@kbvl.gr

Τηλ: 213 088 1635, Κιν.: 6932686745



This document has been prepared by Deloitte Business Solutions Societe Anonyme of Business Consultants, Deloitte Certified Public Accountants Societe Anonyme, Deloitte Business Process Solutions Single Member Societe Anonyme for the Provision of Accounting Services and Deloitte Alexander Competence Center Single Member Societe Anonyme of Business Consultants.

Deloitte Business Solutions Societe Anonyme of Business Consultants, a Greek company, registered in Greece with registered number 000665201000 and its registered office at Marousi Attika, 3a Fragkokklisias & Granikou str., 151 25, Deloitte Certified Public Accountants Societe Anonyme, a Greek company, registered in Greece with registered number 0001223601000 and its registered office at Marousi-Attica, 3a Fragkokklisias & Granikou str., 151 25, Deloitte Business Process Solutions Single Member Societe Anonyme for the Provision of Accounting Services, a Greek company, registered in Greece with registered number 0009622801000 and its registered office at Marousi Attica, 3a Fragkokklisias & Granikou str., 151 25 and Deloitte Alexander Competence Center Single Member Societe Anonyme of Business Consultants, a Greek company, registered in Greece with registered number 144724504000 and its registered office at Thessaloniki, Municipality of Pylaia - Chortiatis of Thessaloniki, Vepe Technopolis Thessaloniki (5th and 3rd street), are one of the Deloitte Central Mediterranean S.r.l. ("DCM") Countries. DCM, a company limited by guarantee registered in Italy with registered number 09599600963 and its registered office at Via Tortona no. 25, 20144, Milan, Italy is one of the Deloitte NSE LLP Geographies. Deloitte NSE LLP is a UK limited liability partnership and member firm of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, a UK private company limited by guarantee ("DTTL"). DTTL and each of its member firms are legally separate and independent entities. DTTL, Deloitte NSE LLP and Deloitte Central Mediterranean S.r.l. do not provide services to clients. Please see www.deloitte.com/about to learn more about our global network of member firms.

This document and its contents are confidential and prepared solely for your use, and may not be reproduced, redistributed or passed on to any other person in whole or in part, unless otherwise expressly agreed with you. No other party is entitled to rely on this document for any purpose whatsoever and we accept no liability to any other party, who is provided with or obtains access or relies to this document.