



Αθήνα, 24 Οκτωβρίου 2018

Αριθ. Πρωτ.: 787

**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ
ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ
ΑΥΤΟΤΕΛΕΣ ΤΜΗΜΑ
ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ**

Ταχ. Δ/ση: Σταδίου 29
Ταχ. Κώδικας: 101 10 - Αθήνα
TELEFAX: 210 5203872
Πληροφορίες: Ζ. Αδαμοπούλου
Τηλέφωνο: 2131516472
e-mail: ypertns@ypakp.gr

ΠΡΟΣ: Τη Βουλή των Ελλήνων
Δ/ση Κοιν/κού Ελέγχου
Τμήμα Αναφορών
Αθήνα

ΚΟΙΝ: Σωματείο Εργατοϋπαλλήλων
Χαλυβουργικής Α.Ε.
20^ο χλμ Εθν. Οδού Αθηνών- Κορίνθου
Τ. Κ. 15200, Ελευσίνα
(εντός Χαλυβουργικής)

ΘΕΜΑ: Αιτήματα Σωματείου Εργατοϋπαλλήλων Χαλυβουργικής Α.Ε.
ΣΧΕΤ: Η με αρ. πρωτ. 270/27-09-2018 ΑΝΑΦΟΡΑ.

Απαντώντας στο ανωτέρω σχετικό που κατατέθηκε στη Βουλή από τη Βουλευτή, κα Ε. Χριστοφιλοπούλου, σας πληροφορούμε τα εξής:

Α. Στο Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων (ΤΕΕΣ) Ελευσίνας, στην ελεγκτική αρμοδιότητα του οποίου ανήκει η επιχείρηση «Χαλυβουργική Α.Ε.», δεν έχει περιέλθει καμία καταγγελία από εργαζόμενους στην ανωτέρω επιχείρηση, είτε ατομικά είτε συλλογικά μέσω του Σωματείου Εργαζομένων Χαλυβουργικής για το έτος 2018, αναφορικά με εφαρμογή εκ περιτροπής εργασίας σε 170 εργαζόμενους της επιχείρησης.

Το Υπουργείο Εργασίας έχει ανταποκριθεί άμεσα σε όλα τα αιτήματα των εργαζομένων στην επιχείρηση «Χαλυβουργική Α.Ε.», καθώς δεν είναι η πρώτη φορά που η διοίκηση της «Χαλυβουργικής Α.Ε.» προχωράει σε αλλαγές στο εργασιακό καθεστώς. Συγκεκριμένα, από το 2015 και έπειτα, έχουν πραγματοποιηθεί έξι (6) συσκέψεις συμφιλίωσης στο Υπουργείο μας, που αφορούσαν το καθεστώς διαθεσιμότητας, την επίλυση προβλημάτων που δημιουργήθηκαν από το πρόγραμμα εθελούσιας εξόδου και τη μονομερή επιβολή καθεστώτος εκ περιτροπής εργασίας. Σε όλες τις συσκέψεις συμφιλίωσης οι εκπρόσωποι του Υπουργείου μας, εξάντλησαν όλες τις δυνατές από το νόμο ενέργειες για την ανακούφιση των εργαζομένων. Συγκεκριμένα αναφορικά με το καθεστώς διαθεσιμότητας στο οποίο θέτει κάθε χρόνο η επιχείρηση τους εργαζομένους της από το 2014 και έπειτα, το Υπουργείο Εργασίας έχει προχωρήσει στην έκδοση διαδοχικών Κοινών Υπουργικών Αποφάσεων (ΦΕΚ 2992/31-12-2015, 2334/ 28-07-2016, 4607/ 28-12-2017, 3652/27-08-2018) για την πάντοτε άμεση καταβολή έκτακτου επιδόματος για όσους εργαζόμενους βρίσκονται σε διαθεσιμότητα και παραμένουν άνεργοι κατά τη διάρκειά της. Το ποσό που λαμβάνουν οι δικαιούχοι ανέρχεται στο 30% του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών των εργαζομένων που έλαβαν του δυο τελευταίους μήνες που εργάστηκαν στην επιχείρηση υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Η σχετική δαπάνη για την

καταβολή του συγκεκριμένου επιδόματος ανέρχεται για το έτος 2018 σε 258.816 ευρώ και επιβαρύνει τον προϋπολογισμό του ΟΑΕΔ.

Επίσης, το Υπουργείο Εργασίας τόσο την πρώτη φορά που η επιχείρηση προχώρησε σε μονομερή επιβολή εκ περιτροπής εργασίας το 2016, όσο και στην πιο πρόσφατη ανταποκρίθηκε άμεσα στο αίτημα των εργαζομένων για σύσκεψη συμφιλίωσης. Η τελευταία πραγματοποιήθηκε την Πέμπτη 27/9/2018 και ώρα 15:30 στο Υπουργείο μας, παρουσία του Γενικού Γραμματέα κ. Ανδρέα Νεφελούδη και του Αν. Προϊσταμένου της Διεύθυνσης Συλλογικών Ρυθμίσεων κ. Συμεών Γκουδρολώλου, μεταξύ της συνδικαλιστικής οργάνωσης με την επωνυμία «Σωματείο Εργατοϋπαλλήλων της Χαλυβουργικής Α.Ε.» και της διοίκησης της εταιρίας «ΧΑΛΥΒΟΥΡΓΙΚΗ Α.Ε.», με αντικείμενο συζήτησης: «Εφαρμογή συστήματος εκ περιτροπής εργασίας», πρακτικό της οποίας επισυνάπτεται. Στην σύσκεψη οι εκπρόσωποι των εργαζομένων δήλωσαν αντίθετοι με το μέτρο της εκ περιτροπής εργασίας και επισήμαναν τις επανειλημμένα άκαρπες προσπάθειες τους για συνάντηση με τον μέτοχο της εταιρείας. Οι εκπρόσωποι της εταιρείας από την μεριά τους ισχυρίστηκαν ότι προσφεύγουν στο εν λόγω μέτρο καθώς δεν έχουν λάβει ακόμα οριστικές αποφάσεις σχετικά με το μέλλον της επιχείρησης, αφού εκκρεμούν δικαστικές αποφάσεις άμεσα σχετιζόμενες με την πορεία της. Οι εκπρόσωποι του Υπουργείου επισήμαναν ότι θα εξαντλήσουν όλες τις νόμιμες ενέργειες για την ανακούφιση των εργαζομένων.

Το Υπουργείο Εργασίας στο πλαίσιο του συνολικού του προγράμματος για την προστασία της εργασίας ως βασικού μοχλού για βιώσιμη και δίκαιη ανάπτυξη, την στήριξη των εργαζομένων, την επαναφορά των εργασιακών δικαιωμάτων που περιστάθηκαν από τις κυβερνήσεις 2009-2015 και τη δημιουργία ενός σύγχρονου και αναβαθμισμένου πλαισίου προστασίας των εργαζομένων, προχώρησε στην έκδοση της υπ' αριθμό 35958/666/31-07-2017 Εγκυκλίου, μέσω της οποίας τίθενται συγκεκριμένα όρια σχετικά με τη νόμιμη μονομερή επιβολή της εκ περιτροπής εργασίας.

Β. Όσον αφορά το νομοθετικό πλαίσιο της εκ περιτροπής απασχόλησης, σας γνωρίζουμε τα εξής:

ι. Το άρθρο 38 του Ν. 1892/1990 (Α' 101) όπως αυτό αντικαταστάθηκε με το άρθρο 2 του Ν. 2639/1998 (Α' 205) και στη συνέχεια με το άρθρο 2 του Ν. 3846/2010 «Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις» (Α' 66) και μετά την τροποποίησή του με τις παρ.1, 2 και 3 του άρθρου 17 του Ν. 3899/2010 (Α' 212), προβλέπει τα εξής:

«3. Κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν κάθε μορφή απασχόλησης εκ περιτροπής.

Εκ περιτροπής απασχόληση θεωρείται η απασχόληση κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή κατά λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή κατά λιγότερους μήνες το έτος ή συνδυασμός αυτών κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας...

Αν περιοριστούν οι δραστηριότητες του, ο εργοδότης μπορεί, αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να επιβάλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του, η διάρκεια της οποίας δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους εννέα (9) μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος, μόνο εφόσον προηγουμένως προβεί σε ενημέρωση και 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΄).

Οι συμφωνίες ή αποφάσεις της παραγράφου αυτής γνωστοποιούνται μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτιση ή τη λήψη τους στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας.

4. Ως εκπρόσωποι των εργαζομένων, για την εφαρμογή της προηγούμενης παραγράφου ορίζονται κατά την εξής σειρά προτεραιότητας:

α) οι εκπρόσωποι από την πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης, η οποία καλύπτει κατά το καταστατικό της εργαζόμενους, ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητά τους,

β) οι εκπρόσωποι των υφιστάμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης,

γ) το συμβούλιο εργαζομένων

δ) εάν ελλείπουν συνδικαλιστικές οργανώσεις και συμβούλιο εργαζομένων η ενημέρωση και 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...».

Από τις ανωτέρω διατάξεις συνάγεται ότι η εκ περιτροπής απασχόληση δεν αναφέρεται σε λιγότερες ώρες παροχής εργασίας σε ημερήσια βάση, αλλά σε παροχή εργασίας κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή εβδομάδες τον μήνα ή μήνες μέσα στο έτος ή συνδυασμό των ανωτέρω δυνατοτήτων, πάντα όμως κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο. Επίσης, συνάγεται ότι, μολονότι η λειτουργία της επιχείρησης θα είναι συνεχής, ο εργαζόμενος θα παρέχει την εργασία του ορισμένες μόνο ημέρες της εβδομάδας, του μήνα ή του έτους, εναλλασσόμενος ατομικά ή ομαδικά με άλλους εργαζόμενους, σε τακτά χρονικά διαστήματα (Αριθμ. 35958/666/31-07-2017 Εγκύκλιος Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης).

ii. Από την εισηγητική Έκθεση του νόμου όπου αναφέρεται ότι: «....Ο εργοδότης σε περίπτωση περιορισμού της οικονομικής του δραστηριότητας και προκειμένου να μην προβεί σε καταγγελία της σύμβασης των εργαζομένων του δύναται να επιβάλει μονομερώς σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης, μόνο όμως για χρονικό διάστημα.....» συνάγεται ότι σκοπός της διάταξης περί μονομερούς επιβολής συστήματος εκ περιτροπής απασχόλησης είναι η αντιμετώπιση πρόσκαιρων οικονομικών προβλημάτων με αποτέλεσμα τη διασφάλιση της βιωσιμότητας της επιχείρησης και την αποφυγή απολύσεων.

Συνεπώς ο λόγος για τον οποίο ο εργοδότης δικαιούται να επιβάλει μονομερώς την εκ περιτροπής απασχόληση, είναι η αποφυγή απολύσεων, κατ' επέκταση δε και η αποφυγή αύξησης της ανεργίας, με την επιλογή λύσεων ευνοϊκότερων για τους εργαζόμενους. Στην περίπτωση αυτή δηλαδή ο νόμος θεωρεί ευνοϊκότερη για τον εργαζόμενο τη μονομερή μεταβολή των όρων εργασίας από την απώλεια της θέσης εργασίας, με βάση και την αρχή ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αποτελεί την έσχατη λύση. Προς τούτο παρέχεται στον εργοδότη, στο πλαίσιο του γενικότερου διευθυντικού του δικαιώματος, η δυνατότητα να διατηρήσει το προσωπικό του τροποποιώντας τους όρους εργασίας, προσαρμόζοντάς τους στις νέες ανάγκες της επιχείρησης, για χρονικό διάστημα εννέα (9) μηνών ετησίως, προκειμένου να αντιμετωπίσει τον περιορισμό της οικονομικής του δραστηριότητας.

iii. Από τα ανωτέρω εκτεθέντα προκύπτει ότι η επιβαλλόμενη με μονομερή πράξη του εργοδότη εκ περιτροπής απασχόληση αποτελεί υποκατάστατο της καταγγελίας της εργασιακής σύμβασης - δεδομένου ότι επιβάλλεται ως μέτρο προληπτικό κατά των απολύσεων, «αντί καταγγελίας της σύμβασης» - και επιτρέπεται υπό τις εξής προϋποθέσεις:

α) Ο περιορισμός των δραστηριοτήτων της επιχείρησης,

β) η προηγούμενη ενημέρωση και διαβούλευση του εργοδότη με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων, στην περίπτωση δε που δεν υπάρχουν συνδικαλιστικές οργανώσεις και συμβούλιο εργαζομένων, η ενημέρωση και διαβούλευση με το σύνολο των εργαζομένων (τυπική προϋπόθεση, γ) η επιβολή να λαμβάνει τον χαρακτήρα συστήματος, αναφερόμενου στο σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης, της εκμετάλλευσης ή του τμήματος της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης και

δ) η διάρκεια της επιβολής να μην υπερβαίνει τους εννέα (9) μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος και

ε) η απόφαση του εργοδότη να κοινοποιηθεί εντός οκτώ (8) ημερών στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας.

Ειδικότερα, επισημαίνονται τα εξής:

α) Με τον όρο «*περιορισμός της δραστηριότητας*» δεν νοείται η απλή μείωση του οικονομικού αποτελέσματος της επιχείρησης, της εκμετάλλευσης ή του τμήματος της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης, η ενδεχόμενη μείωση των κερδών της ή και η ζημιογόνος χρήση της, αλλά απαιτείται ο περιορισμός του όγκου της δραστηριότητας, δηλ. η μείωση της παραγωγής ή της ανάγκης για παροχή υπηρεσιών, κατά τρόπον ώστε να προκύπτει πλεονάζον προσωπικό λόγω της μείωσης της διαθέσιμης εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό, η εκ περιτροπής εργασία επιβάλλεται ως ακραίο αλλά ηπιότερο της καταγγελίας μέσο, υπό την προϋπόθεση όμως ότι κατά την επιβολή της θα υπάρχει η πρόγνωση ότι διά της επιβολής του εν λόγω μέτρου η επιχείρηση θα μπορέσει σε εύλογο χρονικό διάστημα να ανακάμψει. Σε κάθε περίπτωση, οι μονομερώς επιβαλλόμενοι όροι της εκ περιτροπής εργασίας τελούν σε απόλυτη εξάρτηση προς τις πραγματικές οικονομικές συνθήκες της επιχείρησης. Έτσι, οι όροι και οι συνθήκες της εκ περιτροπής εργασίας (ημέρες απασχόλησης, μείωση αμοιβής κλπ.) πρέπει να είναι ευθέως ανάλογοι του είδους και της έκτασης του περιορισμού των οικονομικών δραστηριοτήτων της επιχείρησης (Αριθμ. 35958/666/31-07-2017 Εγκύκλιος Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης).

Έχει κριθεί ότι, επειδή δίνεται στον εργοδότη κατ' εξαίρεση το δικαίωμα να επέμβει στο περιεχόμενο των συμφωνιών των συμβάσεων που έχει με το προσωπικό του και να τις αλλάξει με τρόπο επαχθή για τους εργαζομένους, οι προϋποθέσεις για την άσκηση του είναι αυστηρές και για να εφαρμοστεί πρέπει ο περιορισμός της οικονομικής δραστηριότητας να είναι πολύ σοβαρός με μόνιμα χαρακτηριστικά, όχι όταν απλώς μια επιχείρηση έχει ταμειακές δυσχέρειες ή όταν υπάρχει άσχημη συγκυρία στην αγορά. Αναμφίβολα δεν απαιτείται να τίθεται σε κίνδυνο η βιωσιμότητα της επιχείρησής του για να μπορεί ο εργοδότης να προσφύγει μονομερώς στην εκ περιτροπής εργασία. Όμως, δεν αρκεί η επίκληση από την πλευρά του οποιωνδήποτε οικονομικών προβλημάτων ή οποιουδήποτε περιορισμού της δραστηριότητας της επιχείρησής του. Εφόσον η εκ περιτροπής εργασία επιβάλλεται, ως ηπιότερη εναλλακτική λύση, προκειμένου να αποτραπούν απολύσεις, θα πρέπει ο περιορισμός των δραστηριοτήτων να έχει μια τέτοια έκταση που να

απειλεί άμεσα τις θέσεις εργασίας (Μον. Πρωτ. Αθηνών 4424/2012, Μον. Πρωτ. Θηβών 263/2012, Μον. Πρωτ. Αθηνών 8606/2011).

β) Πριν από τη μονομερή επιβολή εκ περιτροπής εργασίας από τον εργοδότη απαιτείται η προηγούμενη ενημέρωση και διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, σύμφωνα με τις διατάξεις του π.δ. 240/2006 και του ν. 1767/1988, δίχως ωστόσο να απαιτείται αυτές να καταλήξουν σε συμφωνία.

Η πρόσκληση που απευθύνει ο εργοδότης προς τους εκπροσώπους των εργαζομένων για την έναρξη των διαβουλεύσεων θα πρέπει να περιλαμβάνει, πέρα από τον τόπο και τον χρόνο των διαβουλεύσεων, τους λόγους που καθιστούν αναγκαία την επιβολή συστήματος εκ περιτροπής εργασίας, παρέχοντας ταυτόχρονα κατά τρόπο ειδικό και συγκεκριμένο τα στοιχεία από τα οποία προκύπτει ο περιορισμός της δραστηριότητας της επιχείρησης και η πιθανή διάρκειά του, την προτεινόμενη έκταση της εκ περιτροπής εργασίας (λ.χ. εφαρμογή αυτής σε ορισμένα τμήματα της επιχείρησης ή σε ολόκληρη την επιχείρηση), την προτεινόμενη χρονική διάρκειά της και το συγκεκριμένο σύστημα κατανομής της απασχόλησης που ο εργοδότης προτίθεται να επιλέξει.

Μεταξύ του χρονικού σημείου της ανακοίνωσης και του χρόνου πραγματοποίησης της διαβούλευσης θα πρέπει να μεσολαβεί επαρκές χρονικό διάστημα για την προετοιμασία των εργαζομένων. Το διάστημα αυτό μπορεί να ποικίλλει αναλόγως του αριθμού των εργαζομένων, της πληθώρας και της πολυπλοκότητας των ζητημάτων, της εσωτερικής διάρθρωσης της επιχείρησης κ.λπ. (Αριθμ. 35958/666/31-07-2017 Εγκύκλιος Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης).

Με τη διαδικασία των διαβουλεύσεων, δίδεται στους εργαζόμενους η ευκαιρία και το δικαίωμα να πληροφορηθούν με σαφήνεια και επαρκή αιτιολογία τους λόγους που επιβάλουν τη λήψη ενός τέτοιου μέτρου, σε περίπτωση δε μονομερούς επιβολής του, χωρίς να δικαιολογείται από τα στοιχεία που περιήλθαν σε γνώση τους, ή αν εκ των υστέρων αποδειχθεί ανακριβής ο ισχυρισμός του εργοδότη περί περιορισμού της δραστηριότητάς του, οι εργαζόμενοι μπορούν να ζητήσουν να ελεγχθεί δικαστικά η μονομερής επιβολή συστήματος εκ περιτροπής εργασίας για τυχόν καταχρηστική άσκηση δικαιώματος και να αναγνωρισθεί η ακυρότητά της, επιπλέον δε μπορούν να διεκδικήσουν την καταβολή αποζημίωσης, η οποία αντιστοιχεί στις αποδοχές που θα ελάμβαναν αν δεν είχε επιβληθεί το συγκεκριμένο σύστημα (Ι. Κουκιάδης: Εργατικό Δίκαιο/ Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας, Γ΄ Εκδ. σελ. 421).

γ) Από την πρόβλεψη «*συστήματος*» εκ περιτροπής εργασίας προκύπτει, ήδη από τον σκοπό της διάταξης, ο συλλογικός του χαρακτήρας. Επομένως, το σύστημα της εκ περιτροπής εργασίας επιβάλλεται στο σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης ή της παραγωγικής μονάδας όπου εντοπίζεται ο περιορισμός της δραστηριότητας με συνέπεια την εμφάνιση πλεονάζοντος προσωπικού. Με γνώμονα την αποφυγή της απόλυσης του πλεονάζοντος αυτού προσωπικού, επιβάλλεται το σύστημα της εκ περιτροπής εργασίας, ώστε η διαθέσιμη εργασία να κατανέμεται στους -υπεράριθμους πλέον- εργαζόμενους. Άλλωστε, η συλλογική διάσταση του συστήματος εκ περιτροπής εργασίας επιβεβαιώνεται και από το γεγονός ότι πριν από την επιβολή του μέτρου, και για την εγκυρότητα αυτού, ο εργοδότης υποχρεούται να προσέλθει σε διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων και, ελλείψει αυτών, με το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης.

Το σύστημα αυτό προϋποθέτει αναγκαίως εναλλαγή εργαζομένων της ίδιας επιχείρησης, εκμετάλλευσης ή τμήματος επιχείρησης ή εκμετάλλευσης στην ίδια ή σε περισσότερες θέσεις εργασίας, σε διαφορετικές χρονικές περιόδους, αλλά σε τακτά χρονικά διαστήματα, την ίδια στιγμή που η λειτουργία της επιχείρησης παραμένει συνεχής. Η εναλλαγή αυτή μπορεί να γίνεται είτε κατά ομάδες εργαζομένων, εκ των οποίων η μία θα αντικαθιστά την άλλη διαδοχικά στην απασχόληση και στη μη απασχόληση, είτε από έναν εργαζόμενο τη φορά, υπό την έννοια ότι κάθε φορά ένας εργαζόμενος θα τίθεται εναλλάξ σε υποχρεωτική αργία, όταν οι υπόλοιποι θα καλύπτουν τις υπάρχουσες θέσεις εργασίας.

Δεδομένου του συλλογικού χαρακτήρα του επιβαλλόμενου μέτρου, είναι ανεπίτρεπτη η επιβολή συστήματος εκ περιτροπής εργασίας επιλεκτικά σε συγκεκριμένους μόνο εργαζόμενους, όταν οι υπόλοιποι εξακολουθούν να εργάζονται κατά πλήρη απασχόληση. Για τους ίδιους λόγους, ανεπίτρεπτη είναι η επιβολή του συστήματος αυτού και όταν το αντικείμενο εργασίας καλύπτεται από έναν μόνο εργαζόμενο, με αποτέλεσμα να μην είναι δυνατόν να αντικατασταθεί από άλλον κατά τον χρόνο της υποχρεωτικής απουσίας του (Αριθμ. 35958/666/31-07-2017 Εγκύκλιος Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης).

iv. Με την απονομή από τον νόμο στον εργοδότη του δικαιώματος μονομερούς επιβολής συστήματος εκ περιτροπής εργασίας θεσπίζεται εξαιρετικό δίκαιο. Ο εξαιρετικός χαρακτήρας της ρύθμισης επιβάλλει τη στενή ερμηνεία των σχετικών νομοθετικών διατάξεων και την ακριβή τήρηση των σχετικών προϋποθέσεων που τάσσει ο νόμος. Τηρουμένων αυτών, η μονομερής επιβολή συστήματος εκ περιτροπής εργασίας είναι νόμιμη και δεν συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας κατά την έννοια του άρθρου 7 του ν. 2112/1920, διότι λαμβάνει χώρα κατ' ενάσκηση δικαιώματος του εργοδότη απορρέοντος από τον νόμο και ασκούμενου κατά τους όρους αυτού. Αντιθέτως, εάν δεν πληρούνται οι ανωτέρω όροι και προϋποθέσεις, δεν υφίσταται ή δεν ασκείται νόμιμα το σχετικό δικαίωμα του εργοδότη και συνεπώς η επιβολή του συστήματος εκ περιτροπής εργασίας δεν πραγματοποιείται νομίμως. Στην τελευταία αυτή περίπτωση, η παρά τις προϋποθέσεις του νόμου μονομερής επιβολή συστήματος εκ περιτροπής εργασίας συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του συνόλου των εργαζομένων που αφορά, η οποία επισύρει τις συνέπειες του άρθρου 7 του ν. 2112/1920, των σχετικών διατάξεων του Αστικού Κώδικα, αλλά και των άρθρων 23 επ. του ν. 3996/2011. Μονομερής βλαπτικής μεταβολή των όρων εργασίας συντρέχει και όταν η εκ περιτροπής εργασία επιβάλλεται κατ' αρχήν συννόμως, πλην όμως το δικαίωμα του εργοδότη να επιβάλει ένα τέτοιο μέτρο, ή ο τρόπος εφαρμογής του μέτρου αυτού, γίνεται κατά τρόπο που συνιστά καταχρηστική άσκηση δικαιώματος (Αριθμ. 35958/666/31-07-2017 Εγκύκλιος Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης).

Έχει κριθεί ότι εκ περιτροπής εργασία η οποία επιβάλλεται μονομερώς από τον εργοδότη κατά μια ή δύο ημέρες την εβδομάδα είναι καταχρηστική διότι συνιστά εκμηδένιση της απασχόλησης του εργαζόμενου εφόσον υπάρχει προφανής δυσαναλογία μεταξύ χρονικών ορίων εργασίας και μη εργασίας και ότι αποτελεί βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του εργαζόμενου εφόσον ο εργοδότης μετέβαλε μονομερώς τους όρους της σύμβασης κατά κατάχρηση δικαιώματος (Μον. Πρ. Θηβών 263/2012, Μον. Πρωτ. Αθηνών 12426/2012). Ομοίως, η Α.Π. 468/2012 έκρινε καταχρηστική την επιβολή εκ περιτροπής εργασίας που οδήγησε σε μείωση των μισθών από 20%

έως 60% καθώς αποτέλεσε μέτρο μετακύλησης των ζημιών της επιχείρησης στους εργαζόμενους.

Συνημμένα

Ένα(1) Πρακτικό Συμφιλίωσης

Η ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΕΥΤΥΧΙΑ ΑΧΤΣΙΟΓΛΟΥ