



16 ΑΥΓ. 2012

**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ
ΠΡΟΝΟΙΑΣ**

Αθήνα 14 Αυγούστου 2012

Αριθ. Πρωτ.: 128

**ΓΕΝ. Δ/ΝΣΗ Δ/ΚΗΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
ΤΜΗΜΑ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟΥ
ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΥ &
ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗΣ**

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

Ταχ. Δ/ση: Πειραιώς 40
Ταχ. Κώδικας: 101 82 - Αθήνα
TELEFAX: 2105203872
Πληροφορίες: Ι. Αντωνοπούλου
Τηλέφωνο: 2131516472
e-mail: ypertns@ypakp.gr

ΘΕΜΑ: Προβλήματα εργαζομένων γυναικών στον ιδιωτικό τομέα.

ΣΧΕΤ: Η με αρ. πρωτ. 598/31-7-2012 Ερώτησης. ✓

Απαντώντας στο ανωτέρω σχετικό, που κατατέθηκε στη Βουλή από τη Βουλευτή κα Κ. Παπακώστα-Σιδηροπούλου, σχετικά με το ανωτέρω θέμα, σας πληροφορούμε τα εξής:

Ι. Α) Σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ.1 του άρθρου 36 του ν 3996/2011 με τον οποίο αντικαθίσταται η παρ.1 του άρθρου 15 του Ν.1483/84 «Απαγορεύεται και είναι απόλυτα άκυρη η καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας εργαζόμενης από τον εργοδότη της, τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της, όσο και για το χρονικό διάστημα δεκαοκτώ (18) μηνών μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο, λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό, εκτός εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος για καταγγελία. Η προστασία από την καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας ισχύει τόσο έναντι του εργοδότη, στον οποίο η τεκούσα προσλαμβάνεται, χωρίς να έχει προηγουμένως απασχοληθεί αλλού, πριν συμπληρώσει δεκαοκτώ (18) μήνες από τον τοκετό ή το μεγαλύτερο χρόνο που προβλέπεται στην παρούσα, όσο και έναντι του νέου εργοδότη, στον οποίο η τεκούσα προσλαμβάνεται και μέχρι τη συμπλήρωση των ανωτέρω χρόνων. **Ως σπουδαίος λόγος δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να θεωρηθεί ενδεχόμενη μείωση της απόδοσης στην εργασία της εγκύου που οφείλεται στην εγκυμοσύνη.**»

Επίσης, με τις διατάξεις του άρθρου 16 του ν. 3896/2010, η εργαζόμενη που έχει λάβει την εκάστοτε ισχύουσα άδεια μητρότητας ή την ειδική άδεια του άρθρου 142 του ν.3655/2008 (ΦΕΚ 58 Α') δικαιούται, μετά το πέρας των αδειών αυτών, να επιστρέψει στη θέση εργασίας της ή σε ισοδύναμη θέση, με όχι λιγότερους ευνοϊκούς επαγγελματικούς όρους και συνθήκες, και να επωφεληθεί από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την οποία θα εδικαιούτο κατά την απουσία της.

Β) Η παράγραφος 3 του άρθρου 38 του Ν. 1892/1990 (ΦΕΚ 101/Α'/31-7-1990) όπως αυτό αντικαταστάθηκε με το άρθρο 2 του Ν. 2639/1998 (205/Α'/2-9-1998) και συμπληρώθηκε με το άρθρο 7 του Ν.2874/2000 (ΦΕΚ 286/Α'/29-12-2000) και στη συνέχεια αντικαταστάθηκε με το άρθρο 2 του Ν. 3846/2010 «Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ 66/Α'/11-5-2010) και μετά την τροποποίησή του με τις παρ. 1, 2 και 3 του άρθρου 17 του Ν. 3899/2010 (ΦΕΚ 212/Α'/17-12-2010), 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 (παρ. 3 του άρθρου 17 του Ν. 3899/2010), 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».

Γ) 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.

Σε κάθε περίπτωση, η άσκηση από τον εργοδότη του συγκεκριμένου δικαιώματος πρέπει να γίνεται όπως επιβάλλουν ο κοινωνικός και οικονομικός σκοπός του και η αρχή της καλής πίστης σύμφωνα με το άρθ. 281 Α.Κ., (Β. Δούκα: Μερική απασχόληση / Το καθεστώς των μερικώς απασχολούμενων στον ιδιωτικό τομέα» σελ 236). Άλλωστε με τη διαδικασία των διαβουλεύσεων, που προβλέπεται από τη διάταξη ως προϋπόθεση για την εφαρμογή της, δίδεται στους εργαζόμενους η ευκαιρία και το δικαίωμα να πληροφορηθούν με σαφήνεια και επαρκή αιτιολογία τους λόγους που επιβάλλουν 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' Έκδ. σελ. 421)

Δ) Ο εργοδότης κάνοντας χρήση του διευθυντικού του δικαιώματος, που θεμελιώνεται στις διατάξεις των άρθρων 648 και 652 του Αστικού Κώδικα, δικαιούται να ρυθμίζει κάθε θέμα που ανάγεται στην οργάνωση και τη λειτουργία της επιχείρησής του, προς επίτευξη των εν γένει σκοπών αυτής. Επομένως, στον εργοδότη απονέμεται από την έννομη τάξη, ως αναγνώριση και έκφραση της νομοτελειακής λειτουργικής ανάγκης της επιχείρησης για

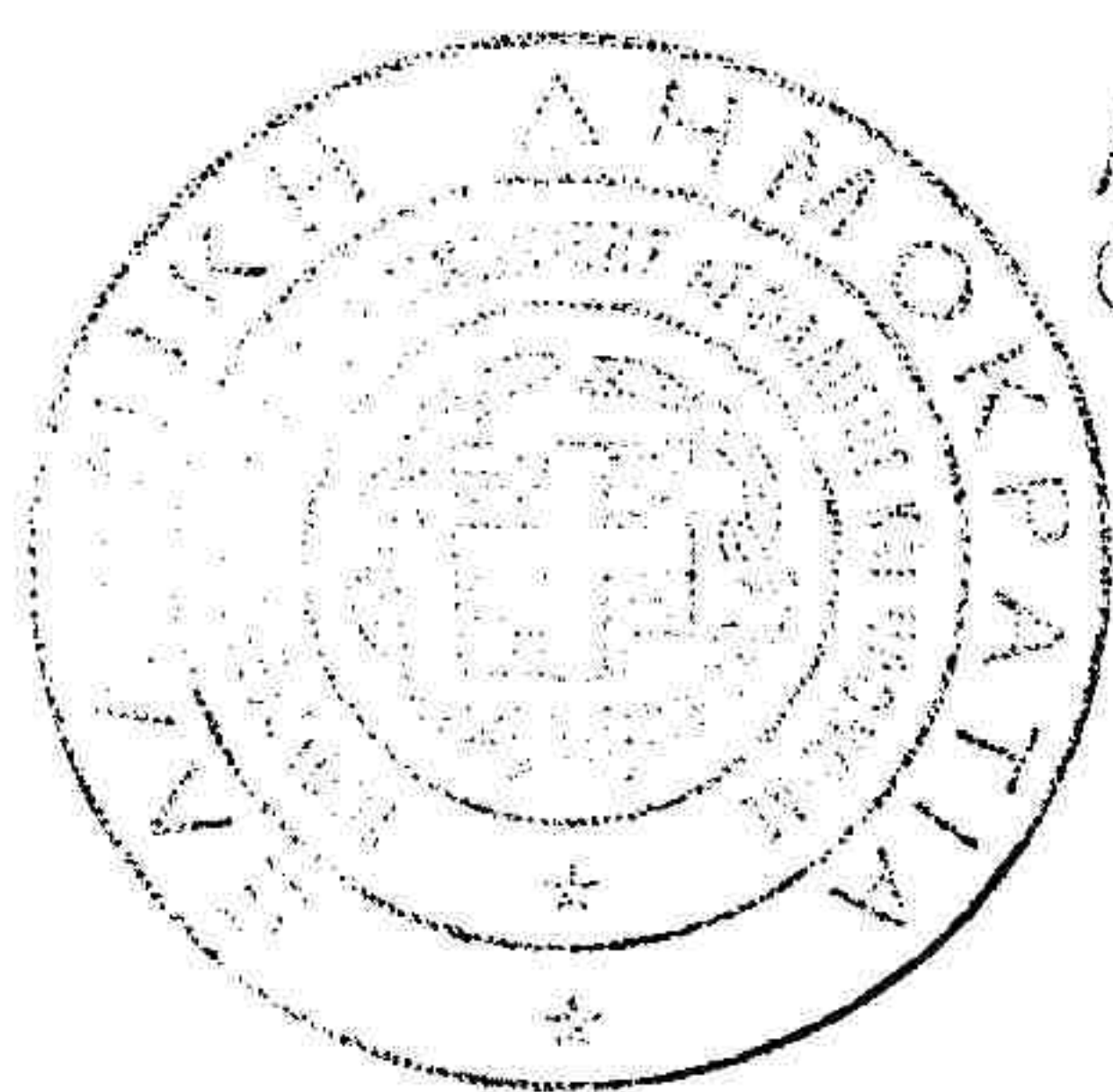
οργάνωση, καταμερισμό, κατεύθυνση και συντονισμό της εργασίας για την επίτευξη του τεχνικού παραγωγικού σκοπού της, η εξουσία να καθορίζει, βάσει των εκάστοτε αναγκών της επιχείρησής του, και για τη μεγαλύτερη ανάπτυξη των εργασιών της, ή, την ορθολογικότερη οργάνωση των υπηρεσιών της, ολόκληρο το ρυθμιστικό φάσμα των όρων εργασίας, τυπικών και ουσιαστικών, μέσα στο χώρο βέβαια που δεν έχει καλυφθεί από τη δραστηριοποίηση των λοιπών μηχανισμών και παραγόντων διάπλασης και διαμόρφωσης της εργασιακής σχέσης (σύνταγμα, διεθνείς συμβάσεις, νόμος, υπουργική απόφαση, συλλογική σύμβαση εργασίας, απόφαση διαιτησίας, κανονισμός εργασίας, επιχειρησιακή συνήθεια, ατομική σύμβαση εργασίας).

Ωστόσο, όρια στην άσκηση της διευθυντικής δραστηριότητας θέτει η διάταξη του άρθρου 281 του Αστικού Κώδικα. Από το γεγονός και μόνο ότι παραχωρήθηκε στον εργοδότη το δικαίωμα να διαμορφώνει την υποχρέωση του εργαζόμενου για παροχή εργασίας δε συνάγεται, χωρίς άλλο, ότι η σύμβαση θα πάρει οπωσδήποτε τη μορφή που αυτός θέλησε να της δώσει. Και αν ακόμη η σύμβαση ή ο νόμος κ.λ.π. του παρέχουν το δικαίωμα να ρυθμίζει τα της επιχείρησής του θέματα, το διευθυντικό του αυτό δικαίωμα υπόκειται στους περιορισμούς που θέτουν τα αντικειμενικά κριτήρια του άρθρου 281 του Αστικού Κώδικα (Α.Π.224/90, 266/90, 1825/90, 904/92, 276/88, 842/85, 487/86, 627/83, 1953/ 87 κ.λ.π.). Για παράδειγμα, αποτελεί υποχρέωση του εργοδότη να προβεί σε ορθή επιλογή των προσώπων που θα απολυθούν, με βάση κοινωνικοοικονομικά κριτήρια, ενώ η μη ορθή επιλογή καθιστά την καταγγελία καταχρηστική, παρά την ύπαρξη οικονομοτεχνικών λόγων που τη δικαιολογούν (Μον. Πρωτμ Θεσ/κης 22923/11, Μον. Πρωτ. Πειρ. 1993/11)

Η επιβολή της εκ περιτροπής απασχόλησης λόγω κάμψης της οικονομικής δραστηριότητας, αποτελεί *υποκατάστατο μέτρο της καταγγελίας* της σύμβασης εργασίας και μπορεί να αφορά, είτε όλο το προσωπικό της επιχείρησης, είτε και μέρος αυτού. Ο τρόπος άσκησης του δικαιώματος και η επιλογή των προσώπων υπόκειται σε έλεγχο, όπως συμβαίνει και στην καταγγελία, σύμφωνα με το άρθρο 281 Α.Κ. Δηλαδή δεν πρέπει να υπερβαίνει τα όρια που επιβάλλονται από την καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή από το κοινωνικό ή οικονομικό σκοπό του δικαιώματος. Επισημαίνεται ωστόσο ότι η κρίση του κατά πόσο το σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης που επιλέγει να επιβάλει ένας εργοδότης στην επιχείρησή του, ασκείται κατά κατάχρηση δικαιώματος ή όχι, ανήκει στην αρμοδιότητα των δικαστηρίων.

II. Επιπλέον, όσον αφορά θέματα αρμοδιότητας του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) σας πληροφορούμε ότι σύμφωνα με το ΦΕΚ313/β/30.03.1998 και την Υπουργική Απόφαση Φ21/500 με τίτλο « Ρύθμιση θεμάτων σχετικών με το είδος του εντύπου καταχώρησης, την υπηρεσία έκδοσης, το ύψος του προστίμου κ.λπ. για την εφαρμογή της διάταξης της παρ. 1 του άρθρου 2 του Ν.2556/97», κάθε εργοδότης αναγγέλλει υποχρεωτικά στον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού εντός οκτώ ημερών κάθε περίπτωση οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού. Στο σχετικό έντυπο, το οποίο καθορίζεται από την ως άνω Υπουργική Απόφαση, αναφέρεται ότι «σε περίπτωση που ο/η αποχωρήσας/σα δεν υπογράφει, η παρούσα (σ.σ. αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού) θα υποβάλλεται στον ΟΑΕΔ, μόνο με την υπογραφή του εργοδότη».

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ



ΑΚΡΙΒΕΣ ΑΝΤΙΓΡΑΦΟ
Ο ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ

Ι. ΒΡΟΥΤΣΗΣ