



17 ΙΑΝ. 2013

**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ
ΠΡΟΝΟΙΑΣ
ΓΕΝ. Δ/ΝΣΗ Δ/ΚΗΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
ΤΜΗΜΑ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟΥ
ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΥ & ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗΣ**

Αθήνα, 16 Ιανουαρίου 2013
Αριθ. Πρωτ.:748

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

Ταχ. Δ/νση: Πειραιώς 40
Ταχ. Κώδικας: 101 82 - Αθήνα
TELEFAX: 2105203872
Πληροφορίες: Ζ. Αδαμοπούλου
Τηλέφωνο: 2131516472
e-mail: ypertns@ypakp.gr

ΘΕΜΑ: Προβλήματα εργαζομένων στα Ελληνικά Ναυπηγεία Α. Ε. (Σκαρμαγκάς)

ΣΧΕΤ: Η με αρ. Πρωτ.3381/24-10-2012 ΕΡΩΤΗΣΗ

Σε απάντηση του ανωτέρω σχετικού, που κατατέθηκε στη Βουλή από τον Βουλευτή κ. Β. Οικονόμου, σας πληροφορούμε τα εξής:

Α. Το άρθρο 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 στη συνέχεια 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 απασχόλησής 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...».

Β. 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.

Γ. 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 δύο προϋποθέσεις που πρέπει αθροιστικά να συντρέχουν:

α) Ο περιορισμός των δραστηριοτήτων της επιχείρησης (ουσιαστική προϋπόθεση) και

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 προϋποθεση).

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 εφαιρmoστεί 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).

Άλλωστε 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).

Δ. Η διάταξη δεν προβλέπει πόσες ημέρες, εβδομάδες ή μήνες εργασίας «το λιγότερο», επιτρέπεται να περιλαμβάνει το σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης που δύναται να επιβάλει μονομερώς ο εργοδότης σε περίπτωση περιορισμού 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 άρθρο 281 Α.Κ. (Β. Δούκα: Μερική απασχόληση / Το καθεστώς των μερικώς απασχολούμενων στον ιδιωτικό τομέα», σελ. 236). Έχει κριθεί δικαστικώς ότι η άσκηση από τον εργοδότη του δικαιώματος της μονομερούς επιβολής της εκ περιτροπής απασχόλησης - κατά μία ημέρα την εβδομάδα σε θέση εργασίας με αντικείμενο που λόγω των οικονομικών συνθηκών είχε ουσιαστικά εξανεμισθεί- έγινε κατά κατάχρηση του σχετικού δικαιώματος και προς αποφυγή καταβολής της αποζημίωσης απόλυσης και αποτελεί μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας (Μον. Πρωτ. Θηβών 263/2012).

Εξάλλου, το σύστημα της εκ περιτροπής απασχόλησης, δηλαδή των επιλεγέντων χρονικών λύσεων και των λόγων που την επιβάλουν, περνά από τη διαδικασία διαβούλευσης, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στην διάταξη. Ο εργοδότης αλλά και οι φορείς με τους οποίους πρέπει να

διαβουλευτεί πριν την επιβολή συστήματος εκ περιτροπής απασχόλησης θα πρέπει να λάβουν, σοβαρά υπόψη, εντός των ορίων της καλής πίστης, πέραν από τους λόγους για τους οποίους θεσμοθετήθηκε η συγκεκριμένη διάταξη (παρ. Β του παρόντος) και το στοιχείο της επιβίωσης των εργαζομένων παράλληλα με την διασφάλιση της βιωσιμότητας και τις ανάγκες της επιχείρησης. Άρα στοιχείο της διαβούλευσης είναι η στάθμιση των δύο αγαθών κατά την ίδια χρονική περίοδο κατά την οποία επιβάλλεται σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης. Στο πλαίσιο αυτό ο εργοδότης, που αποφασίζει να επιβάλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης, θα πρέπει, μετά το πέρας της διαβούλευσης, να γνωστοποιήσει στους εργαζόμενους το πλήρες και ακριβές χρονοδιάγραμμα του συστήματος εκ περιτροπής απασχόλησης που πρόκειται να επιβληθεί στην επιχείρηση.

Επισημαίνεται ωστόσο ότι η κρίση του κατά πόσο το σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης που επιλέγει να επιβάλει ένας εργοδότης στην επιχείρησή του, λόγω του περιορισμού των δραστηριοτήτων του, ασκείται κατά κατάχρηση δικαιώματος ή όχι, ανήκει στην αρμοδιότητα των δικαστηρίων.

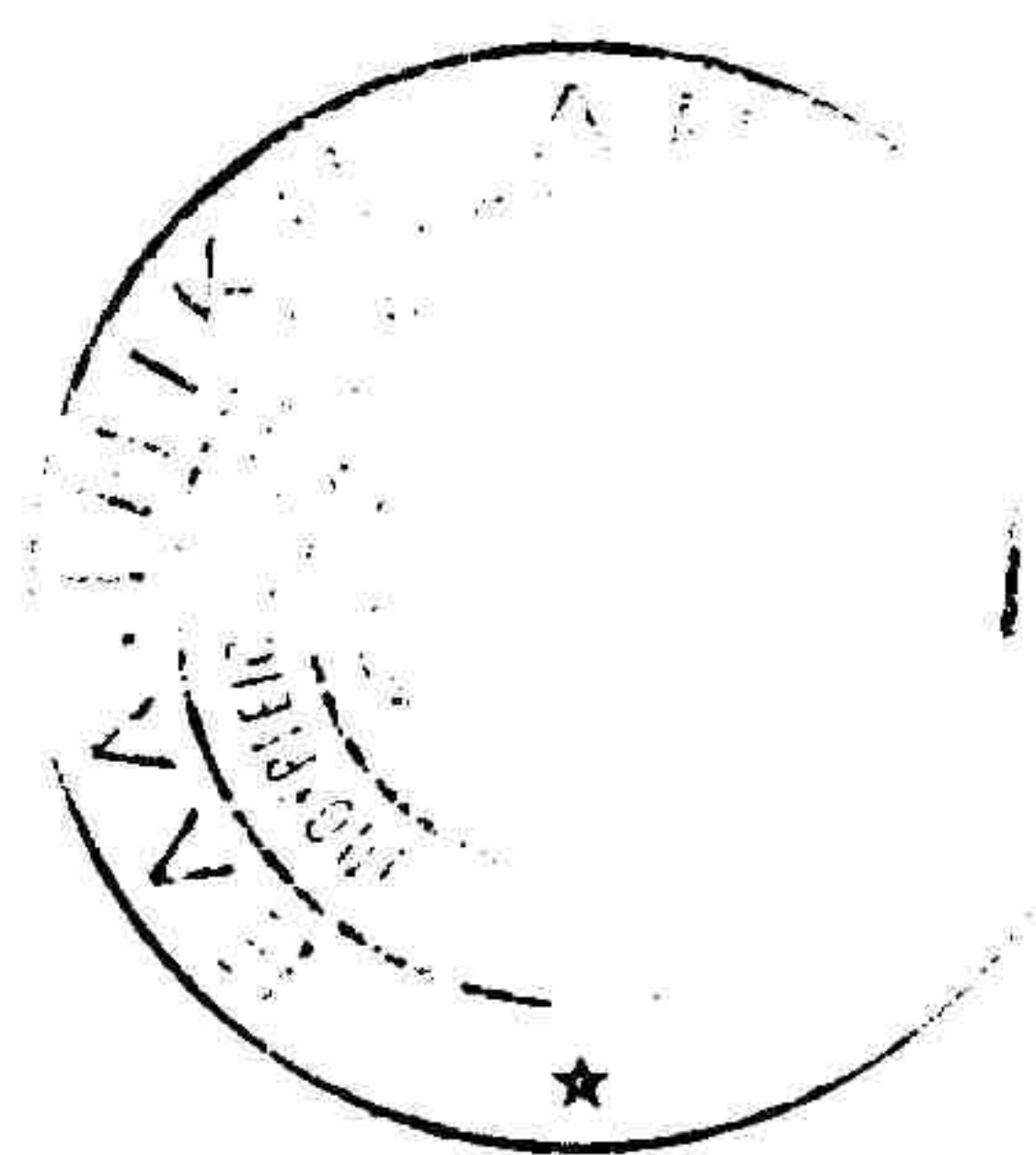
Σε ό, τι αφορά θέματα αρμοδιότητας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας(Σ.ΕΠ.Ε.), σας γνωρίζουμε τα εξής:

Στο αρμόδιο Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Περιστερίου έχουν κατατεθεί : α) τριμηνιαίες αποφάσεις μονομερούς επιβολής συστήματος εκ περιτροπής εργασίας από την επιχείρηση Ναυπηγεία Σκαρμαγκά, στις 17/4/2012, στις 28/5/2012, στις 18/7/2012 και στις 18/10/2012, σύμφωνα με τις οποίες θα παρέχουν εργασία για μία (1) ημέρα την εβδομάδα η πλειονότητα του προσωπικού και για δύο (2) ημέρες την εβδομάδα περιορισμένος αριθμός εργαζομένων

β) οι αντίστοιχοι πίνακες προσωπικού και ωρών εργασίας, βάση του αρ.30 παρ.4 του Ν.3996/11.

Για την ανωτέρω επιβολή δεν έχει γίνει μέχρι και σήμερα καμία καταγγελία στο αρμόδιο Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων , για τη μη νόμιμη τήρηση της διαδικασίας μονομερούς επιβολής του συστήματος της εκ περιτροπής εργασίας.

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ



ΑΝΤΙΓΡΑΦΟ
ΕΓΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ

Ι. ΒΡΟΥΤΣΗΣ