



ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ

ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΑΡΧΗ

Κύκλος Ισότητας των Φύλων

ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ

ΕΙΔΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ

**«Καταχρηστική μονομερής επιβολή εκ περιτροπής απασχόλησης
σε εργαζόμενες, μετά από άδεια μητρότητας»**

Βοηθός Συνήγορος του Πολίτη: Σταματίνα Γιαννακούρου

Ειδικοί Επιστήμονες: Χριστίνα Αγγέλη, Ηλέκτρα Δεμοίρου

ΙΟΥΛΙΟΣ 2012

I. ΙΣΤΟΡΙΚΟ

Από το 2011 ο Συνήγορος του Πολίτη έχει δεχτεί σημαντικό αριθμό καταγγελιών για επιβολή με μονομερή απόφαση του εργοδότη εκ περιτροπής απασχόλησης, σε γυναίκες εργαζόμενες στον ιδιωτικό τομέα, οι οποίες επιστρέφουν στην εργασία τους μετά από άδεια μητρότητας. Αρκετές από τις καταγγελίες αυτές διαβιβάστηκαν στον Συνήγορο του Πολίτη από τα αρμόδια Τμήματα Κοινωνικής Επιθεώρησης Εργασίας, στο πλαίσιο της συνεργασίας που προβλέπεται μεταξύ των δύο φορέων, για θέματα διάκρισης λόγω φύλου στις σχέσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου (ν. 3896/2010). Οι εργαζόμενες ανέφεραν ειδικότερα ότι η εκ περιτροπής εργασία αφορούσε μόνο αυτές απ' όλο το προσωπικό της επιχείρησης, ότι η επίκληση οικονομικών δυσκολιών από τον εργοδότη ήταν προσχηματική και ότι σε ορισμένες περιπτώσεις η χρονική διάρκεια της εκ περιτροπής εργασίας ήταν αόριστη. Περαιτέρω, στο στάδιο της διαμεσολάβησης για επίλυση των σχετικών προβλημάτων, αναδείχθηκε και το ζήτημα της κατάθεσης στον ΟΑΕΔ ανυπόγραφων αναγγελιών οικειοθελών αποχωρήσεων εργαζόμενων από τον εργοδότη, το οποίο έχει ευρύτερο πεδίο ενδιαφέροντος.

II. ΙΣΧΥΟΥΣΑ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

Η νομοθεσία (ν. 3846/2010) προβλέπει ότι, κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της, ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν εκ περιτροπής απασχόληση. Η έννοια της εκ περιτροπής απασχόλησης καταλαμβάνει την απασχόληση κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή κατά λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή κατά λιγότερους μήνες το έτος ή και συνδυασμό αυτών, η οποία παρέχεται κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας. Ο εργοδότης μπορεί, αντί της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να επιβάλλει μονομερώς 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 συντρέχουν αθροιστικά δύο προϋποθέσεις: α) περιορισμός της δραστηριότητας της επιχείρησης και β) προηγούμενη ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων. Ως διαβούλευση νοείται η ανταλλαγή απόψεων και η καθιέρωση διαλόγου μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και του εργοδότη. Εάν ελλείπουν συνδικαλιστικές οργανώσεις ή συμβούλιο εργαζομένων, η ενημέρωση και η διαβούλευση γίνεται με το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης. Η συμφωνία ή η απόφαση για εκ περιτροπής εργασία γνωστοποιούνται μέσα σε οκτώ (8) ημέρες στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας.

Περαιτέρω, τυχόν λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση εργαζόμενης λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας ως προς τις συνθήκες και τους όρους απασχόλησης συνιστά διάκριση λόγω φύλου και απαγορεύεται (ν. 3896/2010). Η εργαζόμενη που έχει λάβει την εκάστοτε ισχύουσα άδεια

μητρότητας ή την ειδική εξάμηνη άδεια προστασίας μητρότητας του άρθρου 142 του ν. 3655/2008 δικαιούται, μετά το πέρας των αδειών αυτών, να επιστρέψει στη θέση εργασίας της ή σε ισοδύναμη θέση, με όχι λιγότερο ευνοϊκούς επαγγελματικούς όρους και συνθήκες και να επωφεληθεί από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την οποία θα εδικαιούτο κατά την απουσία της. Ακόμα, η νομοθεσία προβλέπει ότι 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. Ως σπουδαίος λόγος δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να θεωρηθεί ενδεχόμενη μείωση της απόδοσης στην εργασία της εγκύου που οφείλεται στην εγκυμοσύνη (άρθρο 15 του ν. 1483/1984, όπως ισχύει),

III. ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΤΟΥ ΣΥΝΗΓΟΡΟΥ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ

Στην πλειονότητα των καταγγελιών με το ως άνω αντικείμενο, ο εργοδότης κλήθηκε εγγράφως να παραστεί σε τριμερή συνάντηση στα γραφεία του εκάστοτε αρμόδιου Τμήματος Κοινωνικής Επιθεώρησης, προκειμένου να παράσχει εξηγήσεις. Στις συναντήσεις αυτές έλαβαν μέρος ο εργαζόμενος, ο εργοδότης, ο επιθεωρητής εργασίας και ο εκπρόσωπος του Συνηγόρου του Πολίτη. Διατυπώθηκαν συστάσεις για την τήρηση της ισχύουσας νομοθεσίας και έγινε ad hoc διαμεσολάβηση ώστε να επιλυθεί η εργατική διαφορά που είχε ανακύψει μεταξύ των μερών. Σε λίγες περιπτώσεις η έκβαση της συνάντησης ήταν θετική και η εργατική διαφορά επιλύθηκε με διατήρηση της πλήρους απασχόλησης της εργαζόμενης. Στις λοιπές, το αντικείμενο της καταγγελίας εξακολούθησε να υφίσταται και μετά την τριμερή συνάντηση, οπότε ο Συνήγορος του Πολίτη προχώρησε σε περαιτέρω ενέργειες (πραγματοποίηση ίδιας έρευνας) για την άρση της διάκρισης σε βάρος των εργαζόμενων γυναικών. Όπου η έρευνα αυτή κατέληξε τεκμηριωμένα ότι η μονομερής πράξη (απόφαση) του εργοδότη για επιβολή εκ περιτροπής εργασίας δεν ήταν έγκυρη και ότι συγχρόνως συνέτρεχε διάκριση λόγω φύλου σε βάρος της εργαζόμενης μητέρας, ο Συνήγορος του Πολίτη αξιοποίησε τη συνεργασία του με την Επιθεώρηση Εργασίας προς την κατεύθυνση της επιβολής διοικητικών κυρώσεων (προστίμων) σε βάρος του εργοδότη. Θα πρέπει πάντως να σημειωθεί ότι σε ορισμένες περιπτώσεις οι ίδιες οι εργαζόμενες ανακάλεσαν την αναφορά τους και η έρευνα διακόπηκε.

Με βάση την εμπειρία που απέκτησε από την εξέταση των σχετικών υποθέσεων, ο Συνήγορος του Πολίτη κατέληξε στις ακόλουθες διαπιστώσεις και προτάσεις.

IV. ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

1. Η μονομερής επιβολή εκ περιτροπής εργασίας μόνο σε εργαζόμενες που τελούν σε καθεστώς προστασίας λόγω μητρότητας είναι καταχρηστική και συνιστά διάκριση λόγω φύλου

Το πρώτο εξάμηνο του 2012 αυξήθηκαν κατά 117,9%, σε σχέση με το αντίστοιχο διάστημα του 2011, οι περιπτώσεις μετατροπής συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε εκ περιτροπής εργασία, με μονομερή απόφαση του εργοδότη¹. Αντιστοίχως αυξήθηκαν οι αναφορές εργαζόμενων γυναικών στον Συνήγορο του Πολίτη σχετικά με το θέμα αυτό. Ήδη στην Ειδική Έκθεση 2011 «Φύλο και Εργασιακές Σχέσεις»², ο Συνήγορος του Πολίτη είχε επισημάνει την επιδείνωση των όρων εργασίας των εργαζόμενων μητέρων, εξαιτίας της ανοδικής τάσης ευέλικτων μορφών απασχόλησης που έχουν ως αντικείμενο τη μείωση του χρόνου εργασίας με αντίστοιχη μείωση αποδοχών (μερική απασχόληση, εκ περιτροπής απασχόληση).

Την ανησυχητική αύξηση της εκ περιτροπής εργασίας και τις επιπτώσεις της στις εργαζόμενες γυναίκες επισημαίνει με έμφαση και το Διεθνές Γραφείο Εργασίας (Δ.Γ.Ε.), στην Έκθεση της Επιτροπής Εμπειρογνομώνων για την Εφαρμογή των Διεθνών Συμβάσεων και Συστάσεων, την οποία δημοσιοποίησε στις 2/3/2012 (101^η Συνεδρία, 2012). Η Έκθεση αυτή κάνει ιδιαίτερη μνεία σε σχετικές Παρατηρήσεις του Συνηγόρου του Πολίτη, όπως διατυπώθηκαν κατά τη συνάντηση της Συνηγόρου του Πολίτη και των αρμόδιων Βοηθών Συνηγόρων με τα μέλη της Αποστολής Υψηλού Επιπέδου του Δ.Γ.Ε., τα οποία επισκέφτηκαν τη χώρα μας από τις 19 - 23 Σεπτεμβρίου 2011³.

Ο Συνήγορος του Πολίτη διαπιστώνει ότι, με την επίκληση αόριστων οικονομικών λόγων, όλο και μεγαλύτερος αριθμός επιχειρήσεων θέτουν μεμονωμένα και χωρίς την τήρηση των προϋποθέσεων του νόμου - άρα παράνομα και καταχρηστικά - σε εκ περιτροπής εργασία εργαζόμενες που επιστρέφουν στην επιχείρηση από άδεια μητρότητας και τελούν για 18 μήνες μετά από τον τοκετό σε ειδικό καθεστώς προστασίας από απόλυση. Συγκεκριμένα οι εργαζόμενες αυτές καλούνται αντί για πενήνήμερο να εργάζονται από 1 έως 3 ημέρες την εβδομάδα, κατά περίπτωση, λαμβάνοντας αντίστοιχα μειωμένο μισθό ή λιγότερα ημερομίσθια.

¹ Σύμφωνα με τα στοιχεία που έδωσε στη δημοσιότητα το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας στις 18.7.2012.

² Βλ. Ειδικές Εκθέσεις στην ιστοσελίδα <http://www.synigoros.gr>.

³ <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/101stSession/reports>. Το Διεθνές Γραφείο Εργασίας «χαιρετίζει την ενίσχυση της εξουσίας που δόθηκε στον Συνήγορο του Πολίτη σε θέματα παρακολούθησης και διαχείρισης του φαινομένου της διάκρισης που βασίζεται στο φύλο, στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, ιδίως σε συνεργασία με την Επιθεώρηση Εργασίας και τους κοινωνικούς εταίρους».

Ο Συνήγορος του Πολίτη επισημαίνει ότι η εκ περιτροπής εργασία είναι ένα σύστημα εναλλάξ παρεχόμενης εργασίας που μπορεί να εφαρμόζεται είτε σε όλο το προσωπικό της επιχείρησης είτε σε μέρος αυτού, δηλαδή σε περισσότερους του ενός εργαζόμενους. Εξ ορισμού αυτή η μορφή απασχόλησης δεν μπορεί να αφορά έναν/μία εργαζόμενο/η, διότι τότε δεν πρόκειται για επιβολή *συστήματος* εκ περιτροπής εργασίας αλλά για μονομερή μετατροπή της πλήρους απασχόλησης του συγκεκριμένου εργαζόμενου σε εκ περιτροπής απασχόληση κατά ορισμένες ημέρες την εβδομάδα. Αυτή η μετατροπή συνιστά κατά το εργατικό δίκαιο μονομερή βλαπτική για τον/την εργαζόμενο/η μεταβολή ουσιωδών όρων της σύμβασης εργασίας που αναφέρονται στο ωράριο και στο μισθό. Ο/Η εργαζόμενος/η, εφόσον είναι καταχρηστική, έχει δικαίωμα να την αρνηθεί και να εμμείνει στην τήρηση των συμβατικών όρων, άλλως να αποχωρήσει αξιώνοντας τη νόμιμη αποζημίωση.

Ο Συνήγορος του Πολίτη επισημαίνει ιδιαίτερα ότι η μονομερής επιβολή εκ περιτροπής εργασίας κατά ορισμένες ημέρες την εβδομάδα σε εργαζόμενη που έχει κάνει χρήση αδειών μητρότητας που προβλέπει ο νόμος (κυοφορίας - λοχείας- πρόσθετης εξάμηνης άδειας προστασίας μητρότητας), παραβιάζει ευθέως και το δικαίωμά της να επανέλθει μετά το πέρας των αδειών αυτών στην ίδια ή σε ισοδύναμη θέση εργασίας, διατηρώντας τους ίδιους επαγγελματικούς όρους ή συνθήκες (άρθρο 16 ν. 3896/2010). Σε κάθε περίπτωση η εργαζόμενη δεν μπορεί να τυγχάνει λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης ως προς τους όρους και τις συνθήκες εργασίας της λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας, γιατί αυτό συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου.

2. Η θέση σε εκ περιτροπής απασχόληση εργαζόμενης που προστατεύεται λόγω μητρότητας πρέπει να συνιστά έσχατο μέσο αντί της απόλυσης

Κατά την άποψη του Συνηγόρου του Πολίτη η θέση σε εκ περιτροπής εργασία μίας εργαζόμενης σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή σε άδεια μητρότητας ή σε περίοδο προστασίας από απόλυση λόγω μητρότητας (18 μήνες από τον τοκετό) δικαιολογείται μόνο εάν η επιχείρηση πράγματι αντιμετωπίζει αισθητό περιορισμό εργασιών, εξαιτίας του οποίου θα αναγκαζόταν να περιορίσει το σύνολο ή μεγάλο μέρος των εργαζομένων της, καταγγέλλοντας μεταξύ άλλων και τη σύμβαση της εν λόγω εργαζόμενης. Στην περίπτωση αυτή θα συνέτρεχε σπουδαίος λόγος για την καταγγελία της προστατευόμενης λόγω μητρότητας σύμβασης εργασίας και η υιοθέτηση ενός ηπιότερου εναλλακτικού μέτρου για την αποφυγή της απόλυσης θα παρίστατο όχι απλώς εύλογη αλλά και απολύτως συμβατή με το σκοπό του νομοθέτη (άρθρο 15 ν. 1483/1984), ο οποίος θέσπισε αυξημένη προστασία για 18 μήνες προκειμένου να επιτρέψει στη λεχώνα να ανακάμψει και να αναπτύξει ανεπίσπαστη δεσμούς με το τέκνο της. Ωστόσο, στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης πρέπει να είναι σε θέση να αποδείξει ότι συντρέχει περιορισμός της δραστηριότητας της επιχείρησής του τόσο σημαντικός ώστε να δικαιολογεί απολύσεις, για την αποφυγή των οποίων επιβάλλεται μονομερώς εκ

περιτροπής εργασία στο προσωπικό του, μεταξύ του οποίου συγκαταλέγεται και η εργαζόμενη που εγκυμονεί ή επιστρέφει μετά από χρήση νόμιμης άδειας μητρότητας.

Ο εργοδότης οφείλει, επίσης, να καταναίμει τα όποια μέτρα αναλογικά σε όλους τους εργαζόμενους - μεταξύ των οποίων συγκαταλέγεται και η εργαζόμενη που είναι έγκυος ή τελεί σε περίοδο προστασίας λόγω μητρότητας.

Η θέση μόνης της εργαζόμενης μητέρας σε εκ περιτροπής απασχόληση κατά ορισμένες ημέρες της εβδομάδα, ενίοτε κατά μία ημέρα εβδομαδιαίως, είναι παράνομη και καταχρηστική και συνιστά καταστρατήγηση αφενός των διατάξεων του ν. 3846/2010 για την εφαρμογή συστήματος εκ περιτροπής εργασίας στην επιχείρηση, αφετέρου των διατάξεων για την απαγόρευση των διακρίσεων λόγω φύλου στην εργασία (ν. 3896/2010) και τέλος των διατάξεων για την προστασία από απόλυση λόγω μητρότητας (άρθρο 15 ν. 1483/1984).

3. Οι Επιθεωρητές Εργασίας πρέπει να μπορούν να ελέγξουν αν ο περιορισμός της οικονομικής δραστηριότητας έχει μόνιμα χαρακτηριστικά και έκταση τέτοια που να απειλεί τις θέσεις εργασίας

Η εκ περιτροπής εργασία πρέπει να επιβάλλεται ως ένα ηπιότερο και εναλλακτικό προς την καταγγελία της σύμβασης εργασίας μέτρο, όταν τίθεται, σοβαρά και αποδεδειγμένα, ζήτημα απώλειας θέσεων εργασίας λόγω σημαντικής μείωσης της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης. Η αποφυγή των απολύσεων οριοθετεί τη χρηστή ή μη άσκηση του συγκεκριμένου δικαιώματος από τον εργοδότη, το οποίο δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι συνιστά κατ' εξαίρεση μονομερή μεταβολή του περιεχομένου ατομικών συμφωνιών και επιδείνωση των όρων τους για τον/την εργαζόμενη/η (βλ. ΜΠρΑθ 4424/2012).

Οι προϋποθέσεις που θέτει ο νομοθέτης για την εφαρμογή της σχετικής διάταξης είναι συγκεκριμένες και αυστηρές γιατί, εφόσον τηρούνται, η αλλαγή των όρων εργασίας που επιφέρει η θέση σε εκ περιτροπής εργασία με μονομερή απόφαση του εργοδότη δεν συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή, αφού γίνεται πλέον κατ' ενάσκηση δικαιώματος που αναγνωρίζει ο νόμος στον εργοδότη. Δεν αρκεί, επομένως, απλή επίκληση οικονομικών δυσκολιών συγκυριακού χαρακτήρα. Η νομολογία απαιτεί «ο περιορισμός της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης να είναι σοβαρός και με μόνιμα χαρακτηριστικά, και όχι να γίνεται απλώς από τον εργοδότη η επίκληση της ταμειακής δυσχέρειας ή της άσχημης οικονομικής συγκυρίας στην αγορά»

Ο Συνήγορος του Πολίτη διαπιστώνει ότι αν και η συνδρομή της προϋπόθεσης του περιορισμού της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης έχει καθοριστική σημασία για να κριθεί αν ο εργοδότης ασκεί το διευθυντικό του δικαίωμα όπως επιβάλλει ο κοινωνικός και οικονομικός

σκοπός του δικαιώματος και η αρχή της καλής πίστης (ΑΚ 281), η έννοια του «περιορισμού» τίθεται κατά τρόπο αόριστο στη σχετική διάταξη. Για το λόγο αυτό δεν δύναται να ελεγχθεί από την Επιθεώρηση Εργασίας τη στιγμή που ο επιθεωρητής παραλαμβάνει και θεωρεί το πρακτικό διαβούλευσης και το πρόγραμμα κατανομής των ημερών εργασίας του προσωπικού μιας εταιρείας, εγκρίνοντας τη θέση των εργαζομένων σε εκ περιτροπής απασχόληση. Αυτό οδηγεί σε καταστρατήγηση της νομοθεσίας και καθιστά το ρόλο του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) τοπικό και διεκπεραιωτικό. Οι εργοδότες μπορεί να επικαλούνται οικονομικές δυσχέρειες, χωρίς να προσκομίζουν συγκεκριμένα στοιχεία από τα οποία να προκύπτει η μείωση του κύκλου εργασιών τους. Για να προχωρήσει το ΣΕΠΕ σε ουσιαστικό έλεγχο πρέπει ο εργαζόμενος που θίγεται από το μέτρο να αμφισβητήσει την ύπαρξη των οικονομικών δυσκολιών, να ισχυριστεί δηλαδή ότι η επίκληση αυτών είναι προσχηματική. Το βάρος της απόδειξης μετακυλιέται στον θιγόμενο εργαζόμενο, μολονότι ο τελευταίος δεν έχει ευχερή πρόσβαση στα οικονομικά στοιχεία της επιχείρησης, ιδίως όταν η ενημέρωση και η διαβούλευση που απαιτεί ο νόμος είναι γενική και δεν διαφωτίζει το προσωπικό ως προς την οικονομική κατάσταση της επιχείρησης.

Για τον λόγο αυτό ο Συνήγορος του Πολίτη προτείνει να τεθούν συγκεκριμένα κριτήρια ελέγχου της οικονομικής δυσχέρειας της επιχείρησης, όπως για παράδειγμα η σύγκριση των ισολογισμών του επίμαχου έτους και προηγούμενων ετών, ώστε να καθίσταται δυνατός και εξωδίκως ο έλεγχος του κατά πόσον το μέτρο της εκ περιτροπής εργασίας είναι νόμιμο και εύλογο. Ακόμα, ο Συνήγορος του Πολίτη θεωρεί ότι πρέπει να γίνονται επαναλαμβανόμενοι έλεγχοι από το ΣΕΠΕ μετά τη θέση των εργαζομένων σε εκ περιτροπής απασχόληση, για να διαπιστώνεται αν εφαρμόζεται ορθώς το μέτρο ή αν καταστρατηγείται, αν δηλαδή δηλώνεται ότι ο εργαζόμενος εργάζεται 1, 2 ή 3 ημέρες την εβδομάδα κατά περίπτωση, ενώ στην πραγματικότητα εργάζεται κανονικά πενήνήμερο ή εξαήμερο με μειωμένες αποδοχές. Επίσης, πρέπει να τεθούν εκ του νόμου κριτήρια ελέγχου της μείωσης του χρόνου εργασίας ώστε η μείωση των αποδοχών που αυτή συνεπάγεται να μη θέτει τον εργαζόμενο προ σοβαρών προβλημάτων επιβίωσης. Αν η μείωση των αποδοχών είναι τέτοιου εύρους (π.χ. όταν ο εργαζόμενος καλείται να εργαστεί 1 φορά την εβδομάδα, δηλαδή 4 ημέρες το μήνα) ώστε να θέτει σε διακινδύνευση την αξιοπρεπή διαβίωση του εργαζόμενου, τότε το μέτρο της εκ περιτροπής απασχόλησης υπόκειται σε περαιτέρω δικαστικό έλεγχο ως προς τη συνταγματικότητά του, ως προς το κατά πόσο δηλαδή συνιστά περίπτωση παραβίασης του άρθρου 2 του Συντάγματος που προστατεύει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια.

4. Η μετατροπή της πλήρους σε εκ περιτροπής εργασία έχει ανώτατη διάρκεια εφαρμογής (εννέα μήνες)

Η εκ περιτροπής εργασία έχει ανώτατη διάρκεια εννέα μήνες και απαγορεύεται να εφαρμόζεται επί αόριστον στο ίδιο ημερολογιακό έτος γιατί

με αυτόν τον τρόπο θα υποκαθιστούσε μόνιμα τη σύμβαση πλήρους απασχόλησης του/της εργαζόμενου/ης, οδηγώντας σε καταστρατήγηση των σχετικών διατάξεων. Δεν πρέπει να παραβλέπεται ότι ο νομοθέτης απέβλεψε σε ένα εναλλακτικό προς την απόλυση μέτρο, το οποίο πρέπει να έχει προσωρινό χαρακτήρα, παρέχοντας στην επιχείρηση τη δυνατότητα να ανακάμψει, μειώνοντας τις λειτουργικές της δαπάνες, στις οποίες περιλαμβάνεται και το κόστος μισθοδοσίας. Δεν μπορεί όμως το μέτρο αυτό να θέτει τους εργαζόμενους, ιδίως τις εργαζόμενες μητέρες, σε καθεστώς αιχμαλωσίας, εγκλωβίζοντάς τες σε συνθήκες επισφαλούς υποαπασχόλησης, χωρίς προοπτική και χωρίς τη δυνατότητα να λάβουν την αποζημίωση απόλυσης. Η εκ περιτροπής απασχόληση δεν πρέπει να καταστεί άλλοθι για τη μετατραπούν μόνιμες θέσεις εργασίας από πλήρους απασχόλησης σε ευέλικτες σχέσεις απασχόλησης χωρίς εργασιακά δικαιώματα.

5. Ο Ο.Α.Ε.Δ. δεν πρέπει να παραλαμβάνει ανεπιφύλακτα ανυπόγραφες αναγγελίες οικειοθελούς αποχώρησης γιατί μπορεί να κατατίθενται εν αγνοία του εργαζόμενου

Ένα άλλο ζήτημα που διαπίστωσε ο Συνήγορος του Πολίτη κατά τη διερεύνηση συναφών αναφορών αφορά περίπτωση εργαζόμενης, της οποίας είχαν μειωθεί οι ημέρες εργασίας, στη συνέχεια αποχώρησε και ανέκουψε ζήτημα αν η σύμβασή της ήταν αορίστου ή ορισμένου χρόνου. Η υπόθεση έχει γενικότερο ενδιαφέρον, καθώς, επ' αφορμή αυτής, διαπιστώθηκε ότι ο ΟΑΕΔ δέχεται ανεπιφύλακτα τις δηλώσεις οικειοθελούς αποχώρησης που υποβάλλουν οι εργοδότες, ακόμα και όταν αυτές είναι ανυπόγραφες από την εργαζόμενη. Παρατηρήθηκε το φαινόμενο ο εργοδότης να καταθέτει δήλωση οικειοθελούς αποχώρησης της μισθωτού την τελευταία ημέρα λήξης της σύμβασης της τελευταίας (διάρκειας ορισμένου χρόνου), με αποτέλεσμα η εργαζόμενη στην πορεία να χάσει και τη δυνατότητα να λάβει το επίδομα ανεργίας του ΟΑΕΔ. Σε σχετική εγκύκλιο (υπ' αριθμ. Β 135185/29.9/2010), αναφέρεται ότι ο ΟΑΕΔ δύναται να παραλάβει οικειοθελή αποχώρηση που καταθέτει ο εργοδότης χωρίς υπογραφή μισθωτού. Εάν ο μισθωτός έχει σύμβαση ορισμένου ή αορίστου χρόνου ο ΟΑΕΔ δεν το γνωρίζει διότι δεν υφίσταται υποχρέωση κατάθεσης των ατομικών συμβάσεων εργασίας στον ΟΑΕΔ.

Ο Συνήγορος του Πολίτη κρίνει απαραίτητο να τεθούν κριτήρια για την αποδοχή της αναγγελίας οικειοθελούς αποχώρησης των εργαζομένων, δεδομένου ότι σε πολλές περιπτώσεις ο εργοδότης καταθέτει τη δήλωση εν αγνοία του εργαζόμενου, κατά τη διάρκεια αναρρωτικών αδειών ή αναλόγων περιπτώσεων, δημιουργώντας τεκμήρια σε βάρος του.

6. Οι εργαζόμενες δεν αξιοποιούν πλήρως τη νομοθεσία για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην εργασία, παρότι συνιστά σημαντικό εργαλείο για την προστασία τους έναντι τέτοιων παράνομων και καταχρηστικών πρακτικών

Ο Συνήγορος του Πολίτη διαπιστώνει ότι ο/η εργαζόμενος/η προσπαθεί πλέον να επιλύσει τα εργασιακά του προβλήματα σε ατομικό επίπεδο: δεν απευθύνεται στον επαγγελματικό του σύλλογο, ούτε και υποβάλλει κοινή καταγγελία (στο ΣΕΠΕ ή στον ΣτΠ) με συναδέλφους του, ακόμη και αν αυτοί αντιμετωπίζουν ακριβώς το ίδιο πρόβλημα. Ειδικότερα οι εργαζόμενες που αποκτούν παιδιά, ως εξαιρετικά ευάλωτη κατηγορία σε περίοδο οικονομικής ύφεσης, επιδιώκουν συχνά να διευθετήσουν τα προβλήματα που ανακύπτουν από την καταχρηστική εφαρμογή του μέτρου της εκ περιτροπής εργασίας απευθείας με τον εργοδότη, δεχόμενες, κατ' ουσίαν, την παραβίαση εργασιακών τους δικαιωμάτων, προκειμένου να μην απωλέσουν τη θέση εργασίας τους. Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα εργαζόμενης που απασχολείτο επί πολλά έτη με πλήρες ωράριο επί 5 ημέρες την εβδομάδα. Όταν επέστρεψε στην εργασία της έχοντας κάνει χρήση της εξάμηνης άδειας προστασίας λόγω μητρότητας, ο εργοδότης της ανακοίνωσε ότι στο εξής θα εργάζεται μόνο Σάββατο, λόγω των οικονομικών δυσκολιών που η επιχείρηση αντιμετωπίζει. Δύο εβδομάδες αφότου η εργαζόμενη υπέβαλε αναφορά στον ΣτΠ, την απέσυρε, ενημερώνοντας την Αρχή πως συμφώνησε με τον εργοδότη να εμφανίζεται στο ΙΚΑ και στο ΣΕΠΕ ότι εργάζεται δύο ημέρες την εβδομάδα και στην πράξη να εργάζεται τέσσερις. Η τάση που διαμορφώνεται πλέον σε αρκετές επιχειρήσεις, ιδίως μικρές, είναι να αποδέχεται ο/η εργαζόμενος/η ατομικές συμφωνίες που παραβιάζουν ευθέως το νόμο ή τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Ενώ η νομοθεσία για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην εργασία (ν. 3896/2010) είναι σημαντικό εργαλείο για την προστασία των γυναικών, δεν αξιοποιείται όσο θα έπρεπε από τις εργαζόμενες. Δεν είναι μόνο θέμα άγνοιας, είναι και κυρίως θέμα φόβου. Ενώ προβαίνουν σε καταγγελία, στη συνέχεια εμφανίζονται ιδιαίτερα αμφίθυμες ως προς τις ενέργειες διαμεσολάβησης, ενώ δεν είναι σπάνιες οι περιπτώσεις κατά τις οποίες αποσύρουν την καταγγελία, φοβούμενες την απόλυση. Το φαινόμενο είναι συνηθέστερο στις περιπτώσεις κατά τις οποίες ο φάκελος της υπόθεσης διαβιβάζεται στον Συνήγορο του Πολίτη από το ΣΕΠΕ -όταν, δηλαδή, ο Συνήγορος προτίθεται να διερευνήσει περαιτέρω την υπόθεση- και εμφανίζεται συχνότερα κατά το χρονικό διάστημα των τελευταίων μηνών.

V. ΣΥΝΟΨΗ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ - ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Ενόψει των παραπάνω, ο Συνήγορος του Πολίτη ανακεφαλαιώνει τις προτάσεις του ως εξής :

- να τεθούν συγκεκριμένα κριτήρια ελέγχου της οικονομικής κατάστασης της επιχείρησης, ώστε να μπορεί να ελεγχθεί κατά πόσον το μέτρο της εκ περιτροπής εργασίας είναι νόμιμο και εύλογο.
- να γίνονται επαναλαμβανόμενοι έλεγχοι από το ΣΕΠΕ μετά τη θέση των εργαζομένων σε εκ περιτροπής απασχόληση, για να

διαπιστώνεται αν εφαρμόζεται το πρόγραμμα εργασίας που δηλώθηκε ή αν υφίσταται καταστρατήγηση

- να τεθούν εκ του νόμου κριτήρια ελέγχου της μείωσης του χρόνου εργασίας ώστε η μείωση των αποδοχών που αυτή συνεπάγεται να μη θέτει σε διακινδύνευση την αξιοπρεπή διαβίωση του/της εργαζόμενου/ης (όπως π.χ. συμβαίνει όταν επιβάλλεται εργασία μίας ημέρας την εβδομάδα
- να ελέγχεται αυστηρά κατά πόσον ο εργοδότης προέβη σε αναλογική κατανομή της μείωσης των ημερών εργασίας σε όλους ή τους εργαζόμενους ή σε επιλεκτική μείωση του ωραρίου εργασίας εργαζόμενων που είναι έγκυες ή τελούν σε περίοδο προστασίας λόγω μητρότητας.
- να τεθούν κριτήρια για την αποδοχή της αναγγελίας οικειοθελούς αποχώρησης των εργαζομένων από τις υπηρεσίες του ΟΑΕΔ, δεδομένου ότι σε πολλές περιπτώσεις ο εργοδότης καταθέτει τη δήλωση εν αγνοία του εργαζομένου, κατά τη διάρκεια αναρρωτικών αδειών ή αναλόγων περιπτώσεων, δημιουργώντας τεκμήρια σε βάρος του

Συμπερασματικά, ο Συνήγορος του Πολίτη επισημαίνει ότι η υιοθέτηση καταχρηστικών πρακτικών από τις επιχειρήσεις δημιουργεί στρέβλωση των εννοιών του νόμου (π.χ. έννοια της εκ περιτροπής απασχόληση) και ακυρώνει στη πράξη το σκοπό του νομοθέτη, ο οποίος κατέστησε ελκυστική μία ευέλικτη μορφή απασχόλησης (εκ περιτροπής εργασία) που προϋπήρχε, για να διευκολύνει τις επιχειρήσεις να αντεπεξέλθουν σε σοβαρά οικονομικά προβλήματα, διατηρώντας τις θέσεις εργασίας. Ωστόσο η ευελιξία αυτή φαίνεται ότι στη πράξη καταλήγει να χρησιμοποιείται για να καταστρατηγήσει διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας που προστατεύουν τις εργαζόμενες μητέρες και προωθούν την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην εργασία.

VI. ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΕΣ ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΔΙΑΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ

- Πρόστιμο σε εργοδότη ελειδή μετέτρεψε παρανόμως σε εκ περιτροπής την πλήρη απασχόληση εργαζόμενης που επέστρεψε από άδεια μητρότητας

Βοηθός λογιστή με σύμβαση αορίστου χρόνου, εργαζόμενη κατά πλήρες ωράριο σε εμπορική εταιρεία επί 9 έτη, επέστρεψε στην εργασία της, έχοντας κάνει χρήση της εξαμηνιαίας άδειας προστασίας λόγω μητρότητας. Κατά τη διάρκεια της εν λόγω άδειας, ο εργοδότης κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας της, με προειδοποίηση, ενημερώνοντας ότι τα έννομα αποτελέσματα της καταγγελίας θα επέλθουν αργότερα (κατά την ημερομηνία που συμπληρώνεται ένα έτος μετά από τον τοκετό - ο εργοδότης δεν γνώριζε για την αυξημένη προστασία από απόλυση, στις εν λόγω περιπτώσεις). Όταν ενημερώθηκε για την ακυρότητα της απόλυσης -μέσω εξωδίκου που του απέστειλε η εργαζόμενη- και λίγες ημέρες προτού εκείνη επιστρέψει στην εργασία της, της γνωστοποίησε την απόφασή του να μετατρέψει την εργασιακή της σχέση σε «εκ περιτροπής», δηλαδή σε μειωμένη χρονικά παροχή εργασίας κατά ορισμένες μέρες της εβδομάδας, αμέσως μετά την επάνοδό της στην εργασία. Ο Συνήγορος του Πολίτη επεσήμανε στον εργοδότη ότι δεν είχε τηρήσει τις εκ του νόμου τιθέμενες προϋποθέσεις για τη μονομερή επιβολή εκ περιτροπής εργασίας. Ειδικότερα, δεν είχε προσκομίσει κανένα στοιχείο από το οποίο να προκύπτει μείωση του κύκλου εργασιών της επιχείρησής του, π.χ. μείωση παραγγελιών, εισπράξεων ή εσόδων, και η οποία να είναι τόσο σημαντική που να θέτει σε κίνδυνο τη βιωσιμότητά της, ώστε να δικαιολογεί την εκ περιτροπής εργασία ως ηπιότερο μέτρο αντί της απόλυσης. Επίσης, η απόφαση του εργοδότη αφορούσε μόνο τη συγκεκριμένη εργαζόμενη, αφού δεν φαινόταν να θίγεται το υπόλοιπο προσωπικό ούτε είχε προηγηθεί σχετική ενημέρωση και διαβούλευση των νομίμων εκπροσώπων των εργαζομένων ή του συνόλου των εργαζομένων, όπως απαιτεί η νομοθεσία.

Για τους λόγους αυτούς, ο Συνήγορος έκρινε ότι στην πραγματικότητα επρόκειτο για μονομερή βλαπτική μεταβολή της σύμβασης εργασίας της εργαζόμενης μετά την επιστροφή από άδεια μητρότητας. Ο εργοδότης δεν παρέσχε γραπτές εξηγήσεις, όπως του ζητήθηκε. Έτσι, επιβλήθηκε πρόστιμο στην επιχείρηση για παραβίαση του δικαιώματος της εργαζόμενης, μετά το τέλος της άδειας μητρότητας, να επιστρέψει στη θέση εργασίας της ή σε ισοδύναμη θέση με όχι λιγότερο ευνοϊκούς επαγγελματικούς όρους, το ύψος του οποίου καθορίστηκε από το αρμόδιο Τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης Εργασίας σε 2.000 ευρώ.

- Εισήγηση για επιβολή προστίμου σε εργοδότη για άρνηση αποδοχής προσφερόμενων υπηρεσιών εργαζόμενης και παραβίαση διατάξεων για εκ περιτροπής εργασία

Εργαζόμενη ως βοηθός λογιστή σε τεχνική εταιρεία, με πλήρες ωράριο, επί δέκα έτη, αντιμετώπισε την άρνηση του εργοδότη να δεχθεί την προσφορά της

εργασίας της, όταν επέστρεψε στην εργασία της, μετά από την εξάμηνη άδεια μητρότητας, με την αιτιολογία ότι δεν υπάρχει εργασία στο αντικείμενό της. Όμως, είχε προσληφθεί έτερος εργαζόμενος, ως βοηθός λογιστή, ο οποίος ασκούσε τα δικά της καθήκοντα. Η εργαζόμενη προέβη σε καταγγελία στην Επιθεώρηση Εργασίας. Κατά την τριμερή συνάντηση που πραγματοποιήθηκε, στα γραφεία της Επιθεώρησης Εργασίας, με τη συμμετοχή του Συνηγόρου του Πολίτη, ο εργοδότης επέμεινε ότι δεν υπάρχει εργασία στην εταιρεία για την προσφεύγουσα και ανέφερε ότι η εταιρεία πρόκειται να κλείσει. Επίσης, δήλωσε ότι θα μετατραπούν οι συμβάσεις όλων των εργαζομένων σε εκ περιτροπής. Λίγες ημέρες αργότερα, πραγματοποιήθηκε έλεγχος από την Επιθεώρηση Εργασίας στα γραφεία της εταιρείας και βρέθηκαν να απασχολούνται εργαζόμενοι που, σύμφωνα με το Πρόγραμμα εργασίας της εταιρείας, δεν θα έπρεπε να εργάζονται κατά τη συγκεκριμένη ημέρα, δεδομένου πως (είχε δηλωθεί ότι) βρίσκονταν σε εκ περιτροπής απασχόληση. Μεταξύ αυτών ήταν και ο βοηθός λογιστή που ασκούσε τα καθήκοντα της προσφεύγουσας.

Ο Συνήγορος του Πολίτη διατύπωσε την άποψη ότι οι γραπτές εξηγήσεις που προσκόμισε ο εργοδότης, μετά από τη διενέργεια του ελέγχου, δεν αντέστρεψαν το μαχητό τεκμήριο που είχε δημιουργηθεί σε βάρος του. Για τον λόγο αυτό, εισηγήθηκε στην Επιθεώρηση Εργασίας την επιβολή προστίμου, πρώτον, για παραβίαση του δικαιώματος της εργαζόμενης να επιστρέψει στην ίδια θέση εργασίας, ή σε ισοδύναμη θέση, μετά από τη λήξη της εξάμηνης άδειας μητρότητας, δεύτερον, για παραβίαση των διατάξεων σχετικά με την εκ περιτροπής απασχόληση και, τρίτον, για διάκριση λόγω φύλου.

Σύσταση σε εργοδότη που έθεσε μονομερώς σε εκ περιτροπής εργασία εργαζόμενη ευρισκόμενη σε περίοδο προστασίας από απόλυση λόγω μητρότητας

Εργαζόμενη ως υπάλληλος με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου σε εταιρεία τηλεπικοινωνιών πληροφορήθηκε το Νοέμβριο του 2011 -ενώ τελούσε σε εκ του νόμου περίοδο προστασίας από απόλυση λόγω μητρότητας- ότι τίθεται σε εκ περιτροπής εργασία τρεις φορές την εβδομάδα, με πρακτικό διαβούλευσης στα πλαίσια του ν. 3846/2010. Η εκ περιτροπής εργασία συνεχίστηκε για την εργαζόμενη όλο το χρονικό διάστημα της προστασίας της λόγω μητρότητας μέχρι το Μάιο του 2012, οπότε ετέθη σε εκ περιτροπής εργασία μία φορά εβδομαδιαίως. Επισημαίνεται ότι η εργαζόμενη, μετά την επιστροφή της από την γέννηση του παιδιού της, δεν μπορούσε να εργαστεί στον κτηματομεσιτικό κλάδο της εταιρείας όπου εργαζόταν, καθώς το τμήμα αυτό καταργήθηκε. Της προτάθηκε από την εργοδότηρια να εργαστεί στο τμήμα των πωλήσεων αλλά εκείνη αρνήθηκε. Ο Συνήγορος του Πολίτη συμμετείχε στην τριμερή συνάντηση στα γραφεία της Επιθεώρησης Εργασίας, όπου ενημερώθηκε για τις απόψεις των μερών. Στη συνέχεια πληροφορήσε εγγράφως την εργοδότηρια εταιρεία για τις πρόνοιες της σχετικής νομοθεσίας,

δηλώνοντάς της ότι η θέση της εργαζόμενης που προστατευόταν λόγω μητρότητας σε εκ περιτροπής εργασία για πολύ μεγάλο χρονικό διάστημα συνιστούσε μη ορθή ερμηνεία του νόμου 3846/2010 και ότι η ενέργεια αυτή της εργοδότης εταιρείας ήταν δυνατό να θεωρηθεί καταχρηστική άσκηση του διευθυντικού δικαιώματός της (ΑΚ 281). Έτσι, της απηύθυνε σύσταση να αποφύγει στο μέλλον οποιαδήποτε ανάλογη συμπεριφορά έναντι των εργαζομένων της, η οποία δύναται να θεωρηθεί προσβλητική της προσωπικότητάς τους. Σε κάθε περίπτωση επισημάνθηκε στην εργοδότης ότι τυχόν νέα καταγγελία με παρόμοιο αντικείμενο από πλευρά εργαζόμενης της εταιρείας θα συνιστά ένδειξη μονομερούς βλαπτικής μεταβολής σε βάρος της και κατ' επέκταση πιθανολόγηση παραβίασης των διατάξεων του νόμου 3896/2010.