



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ
ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ
ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ
ΓΕΝ. Δ/ΝΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΝΤΑΞΗΣ
ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ
Δ/ΝΣΗ ΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ Α΄**

Ταχ. Δ/ση: Σταδίου 29

Ταχ. Κώδικας: 10559

TELEFAX: 2105295402

Τηλέφωνο:2131516447/384

E-mail : oron_ergasias@ypakr.gr

ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑ: ΚΑΤΕΠΕΙΓΟΝ

Αθήνα, 31-07-2017

Αριθ. Πρωτ.: 35958/666

ΕΓΚΥΚΛΙΟΣ

Θ Ε Μ Α : Εκ περιτροπής εργασία

Με αφορμή ερωτήματα που προέκυψαν σχετικά με την εφαρμογή του μέτρου της εκ περιτροπής εργασίας εκδίδεται η παρούσα εγκύκλιος, προς διασαφήνιση των σχετικώς αναφερόμενων ζητημάτων:

Ι. Σύμφωνα με το ισχύον δίκαιο, η εκ περιτροπής εργασία εντάσσεται στον θεσμό της μερικής απασχόλησης. Στο άρθρο 38 του ν. 1892/1990, όπως ισχύει, και ειδικότερα στην παρ. 3 εδ. α΄ και β΄ αυτού ορίζεται ότι *«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 και συνδυασμός αυτών κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας. Η παρεχόμενη από το άρθρο αυτό προστασία καλύπτει και τους απασχολούμενους με βάση τις συμφωνίες του προηγούμενου εδαφίου»*.

Περαιτέρω, στο εδ. δ΄ της παρ. 3 ορίζεται ότι *«Αν περιοριστούν οι δραστηριότητές του ο εργοδότης μπορεί, αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να επιβάλλει 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 και του ν. 1767/1988. Οι συμφωνίες ή οι αποφάσεις της παραγράφου αυτής γνωστοποιούνται μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτιση ή τη λήψη τους στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας».

Από τις διατάξεις αυτές 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.

II. Η εκ περιτροπής εργασία μπορεί να λάβει δυο ειδικότερες μορφές: α) της συμφωνημένης (συμβατικής) εκ περιτροπής εργασίας και β) αυτής που εφαρμόζεται με μονομερή εργοδοτική απόφαση.

A) Στην πρώτη περίπτωση (συμφωνημένη εκ περιτροπής εργασία), η σχέση εκ περιτροπής εργασίας ιδρύεται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου είτε πρωτογενώς, κατά τη σύναψη της σύμβασης εργασίας, είτε κατά τη διάρκεια μιας σύμβασης πλήρους απασχόλησης με μεταγενέστερη συμφωνία των μερών, που λογίζεται ως τροποποίηση της αρχικής.

Με τη σύμβαση εκ περιτροπής εργασίας συμφωνείται η εναλλαγή περιόδων εργασίας και μη εργασίας, με ανάλογη μείωση των καταβαλλόμενων αποδοχών. Η εναλλαγή αυτή μπορεί να συμφωνηθεί ελεύθερα με διάφορους συνδυασμούς, δίχως μάλιστα οι χρονικές ενότητες εργασίας και μη εργασίας να είναι απαραίτητα της ίδιας χρονικής έκτασης, με μόνο περιορισμό η εργασία να παρέχεται κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο. Έτσι, επιτρέπεται να συμφωνηθεί μειωμένη εβδομαδιαία εργασία (λ.χ. επί συστήματος πενθήμερης εργασίας να παρέχεται η εργασία από μία έως τέσσερις ημέρες την εβδομάδα) ή συνδυασμός μειωμένης εβδομαδιαίας εργασίας για κάποιες μόνο εβδομάδες του μήνα (λ.χ. τρεις ημέρες εργασίας κάθε δεύτερη εβδομάδα) ή εναλλαγή πλήρους μηνιαίας εργασίας με μήνες περιορισμένου εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας κ.ο.κ.

Περαιτέρω, η εγκυρότητα μιας τέτοιας συμφωνίας δεν υπόκειται σε περιορισμούς ως προς τη χρονική της διάρκεια ούτε συνδέεται με κάποια άλλη ουσιαστική προϋπόθεση (λ.χ. ύπαρξη συγκεκριμένου λόγου επιλογής της). Θα πρέπει, ωστόσο, η σχετική συμφωνία να είναι

έγγραφο. Ο έγγραφος τύπος επιβάλλεται ως συστατικός, με αποτέλεσμα η έλλειψή του να συνεπάγεται την ακυρότητα της συμφωνίας.

Τέλος, η συμφωνία παροχής εκ περιτροπής εργασίας πρέπει να κοινοποιηθεί εντός οκτώ (8) ημερών στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας. Η μη γνωστοποίηση της συμφωνίας εκ περιτροπής εργασίας κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας συνεπάγεται την κατά τεκμήριο ύπαρξη σχέσης εργασίας πλήρους απασχόλησης, ενώ η μη γνωστοποίηση της συμφωνίας εκ περιτροπής εργασίας κατά τη διάρκεια της σύμβασης εργασίας τεκμαίρεται ότι καλύπτει σχέση εργασίας με τους ίδιους όρους και συμφωνίες που ίσχυαν πριν την κατάρτισή της.

Β) Στη δεύτερη περίπτωση (επιβολή εκ περιτροπής εργασίας με μονομερή απόφαση του εργοδότη) παρέχεται η δυνατότητα στον εργοδότη, σε περίπτωση περιορισμού της δραστηριότητάς του, να επιβάλει στην επιχείρησή του σύστημα εκ περιτροπής εργασίας, μέχρι εννέα (9) μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος.

Προϋποθέσεις της σύννομης μονομερούς επιβολής της εκ περιτροπής εργασίας αποτελούν: 1) ο περιορισμός των δραστηριοτήτων του εργοδότη, 2) η προηγούμενη της επιβολής ενημέρωση και διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, 3) η επιβολή να λαμβάνει τον χαρακτήρα συστήματος, αναφερόμενου στο σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης, της εκμετάλλευσης ή του τμήματος της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης, 4) η διάρκεια της επιβολής να μην υπερβαίνει τους εννέα (9) μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος και 5) η απόφαση του εργοδότη να κοινοποιηθεί εντός οκτώ (8) ημερών στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας. Ειδικότερα:

1) Η επιβολή του συστήματος εκ περιτροπής εργασίας προβλέπεται αντί της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας σε περιπτώσεις περιορισμού της δραστηριότητας του εργοδότη. 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.

2) 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.

3) 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– εργαζομένους. 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 αναγκαιώς 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.

4) Σε αντίθεση προς την περίπτωση της συμφωνημένης εκ περιτροπής εργασίας, όταν το σύστημα αυτό επιβάλλεται μονομερώς από τον εργοδότη τίθεται συγκεκριμένος χρονικός περιορισμός, σύμφωνα με τον οποίο η μέγιστη διάρκεια του επιβαλλόμενου μέτρου δεν δύναται να ξεπερνά τους εννέα (9) μήνες στο αυτό ημερολογιακό έτος.

5) Η μονομερής απόφαση επιβολής συστήματος εκ περιτροπής εργασίας πρέπει να κοινοποιηθεί εντός οκτώ (8) ημερών στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας.

Τηρουμένων των ανωτέρω προϋποθέσεων, γεννάται και ασκείται σύννομα το δικαίωμα του εργοδότη για μονομερή επιβολή συστήματος εκ περιτροπής εργασίας. Το εν λόγω δικαίωμα, εντασσόμενο στο εν ευρεία έννοια διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, ασκείται με μονομερή δήλωση του εργοδότη προς τους εργαζόμενους. Με τη σχετική του δήλωση ο εργοδότης οφείλει να καθορίζει το διάστημα που θα ισχύσει στην επιχείρηση το σύστημα της εκ περιτροπής εργασίας, τον τρόπο και τον χρόνο εναλλαγής των εργαζομένων ανά χρονικά διαστήματα της επιλογής του, καθώς και κάθε στοιχείο αναγκαίο για την απρόσκοπτη εφαρμογή του συστήματος. Με την περιέλευση της δήλωσης του εργοδότη στους εργαζόμενους επιβάλλεται δίχως άλλο και εφαρμόζεται εφεξής το σύστημα εκ περιτροπής εργασίας. Συναφώς, για το διάστημα της νόμιμης επιβολής, μεταβάλλεται η κύρια συμβατική υποχρέωση των εργαζομένων (ως προς το επιμέρους στοιχείο του χρόνου παροχής της εργασίας), ενώ ταυτόχρονα μεταβάλλεται και η κύρια συμβατική υποχρέωση του εργοδότη (καταβολή αναλόγως μειωμένων αποδοχών).

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.

Η ΥΠΟΥΡΓΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ,
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ

ΕΥΤΥΧΙΑ ΑΧΤΣΙΟΓΛΟΥ

ΕΣΩΤΕΡΙΚΗ ΔΙΑΝΟΜΗ

1. Γραφείο κας Υπουργού
2. Γραφείο κ. Υφυπουργού
3. Γραφείο κ. Γεν. Γραμματέα
4. Γραφείο κ. Ειδικού Γραμματέα ΣΕΠΕ (με την παράκληση να κοινοποιηθεί στις τοπικές υπηρεσίες του Σ.Ε.Π.Ε.)
5. Γραφείο κ. Προϊσταμένου Γεν. Δ/σης Δ/κης Υποστήριξης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης
6. Γραφείο κ. Προϊσταμένου Γεν. Δ/σης Εργασίας και Ένταξης στην Απασχόληση
7. Α.Τ. 8
8. Δ/ση Δ1/Α
9. Δ1/Κ.Φ.