



ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΤΡΑΠΕΖΟΥΠΑΛΛΗΛΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ
GREEK FEDERATION OF BANK EMPLOYEE UNIONS

Μέλος: Γ.Σ.Ε.Ε. - UNI

Member: G.S.E.E. - UNI

Βησσαρίωνος 9 & Σίνα - 10672 ΑΘΗΝΑ 9 Vissarionos Street, 10672 ATHENS - GREECE

Tel. (+30) 210 3388270 Fax: (+30) 210 3640429 e-mail: otoa@otoa.gr site: www.otoa.gr

ΑΡΙΘ. ΠΡΩΤ. 15521

Αθήνα, 16 Μαρτίου 2021

Κύριο

Χατζηδάκη Κωνσταντίνο

Υπουργό Εργασίας και Κοιν. Υποθέσεων

Θέμα: Βασικές αρχές και προτάσεις της ΟΤΟΕ για την Τηλεργασία στη νέα εποχή.

Κύριε Υπουργέ,

Σε συνέχεια της από 26.2.2021 διαδικτυακής μας συνάντησης, σας παραθέτουμε τις **βασικές αρχές – πλαίσιο της Ομοσπονδίας μας για τη ρύθμιση της Τηλεργασίας.**

Κατ' αρχήν θεωρούμε ότι **οι όροι εφαρμογής της τηλεργασίας, ως έκτακτο και μονομερώς επιβαλλόμενο μέτρο κατά τη διάρκεια της πανδημίας**, για την προστασία της υγείας, την αποσυμφόρηση των χώρων εργασίας και την απρόσκοπτη συνέχιση εργασιών που μπορούν να γίνουν από απόσταση, **δεν μπορεί να αποτελέσουν πρόκριμα για τους κανόνες ρύθμισής της την επόμενη μέρα. Οι έκτακτες λύσεις στην κρίση δεν είναι απαραίτητα εξίσου λειτουργικές σε συνθήκες κανονικότητας.**

Ο τραπεζικός κλάδος, ο οποίος εδώ και καιρό βρίσκεται στο επίκεντρο της ψηφιοποίησης και της εφαρμογής νέων τεχνολογιών, είχε εκτεταμένη εμπειρία εφαρμογών τηλεργασίας κατά τη διάρκεια της πανδημίας, κατά την οποία αναδείχθηκαν **σημαντικά προβλήματα**, όπως:

- Καταγραφής και διασφάλισης του ωραρίου των τηλεεργαζόμενων και σύγχυσης χρόνων ιδιωτικής-εργασιακής ζωής.
- Εντατικοποίησης ή /και απλήρωτης εργασίας πέραν του ωραρίου, με τον εργαζόμενο να υφίσταται πιέσεις για απεριόριστη διαθεσιμότητα για εργασία, περιστασιακά ή και συστηματικά.
- Αδυναμίας εξεύρεσης κατάλληλου χώρου εργασίας από το σπίτι.
- Ελλείψεων κατάλληλου εξοπλισμού και υποδομών (λ.χ. γρήγορων και ασφαλών συνδέσεων internet αποκλειστικά για την εργασία), αλλά και κατάλληλου εργονομικού γραφειακού εξοπλισμού, περιφερειακών, αναλώσιμων κλπ.
- Τήρησης εργονομικών προδιαγραφών και Υγιεινής και Ασφάλειας στην Εργασία, με επιπτώσεις στη σωματική και την ψυχική υγεία των εργαζομένων, λόγω και των συνθηκών εκτεταμένης απομόνωσης από το εργασιακό σύνολο.
- Διάθεσης από τον εργοδότη κατάλληλου εξοπλισμού, τηλεπικοινωνιακής σύνδεσης και κάλυψης λοιπών λειτουργικών δαπανών.

Δεδομένου ότι υφίσταται ήδη στη χώρα μας θεσμικό πλαίσιο για την τηλεργασία (ΕΓΣΣΕ 2006-2007, με γενική και πλήρη κανονιστική ισχύ, η οποία επικυρώνει τη συμφωνία των Ευρωπαϊκών εταιρών του 2002 και ο ν. 3846/10, άρθρο 5, με επιμέρους ρυθμίσεις για την τηλεργασία), **οι υπό συζήτηση νέες ρυθμίσεις δεν ξεκινούν από μηδενική βάση.**

Με βάση όσα έδειξε η Ευρωπαϊκή και η εγχώρια εμπειρία εκτεταμένης εφαρμογής της τηλεργασίας, αλλά και η κρατούσα στην Ε.Ε. συλλογική πρακτική, θεωρούμε επιβεβλημένο **το υπάρχον θεσμικό πλαίσιο να βελτιωθεί, να συμπληρωθεί και να αποσαφηνιστεί, με:**

- **Κοινά αποδεκτές νομοθετικές ρυθμίσεις**, μέσα από ευρύ κοινωνικό διάλογο της Πολιτείας με τους φορείς, ιδίως σε κλάδους που είναι στο επίκεντρο των τεχνολογικών εξελίξεων, όπως ο τραπεζικός.
- **Αποτελεσματικούς μηχανισμούς κρατικής (ΣΕΠΕ) αλλά και συλλογικής εποπτείας και ελέγχου** (Διμερή κλαδικά παρατηρητήρια, διμερείς επιτροπές παρακολούθησης εφαρμογής της τηλεργασίας σε κάθε κλάδο και εργασιακό χώρο)
- **Συλλογικές συμφωνίες-πλαίσιο**, ιδίως σε κλαδικό επίπεδο, για την αναγκαία συλλογική προστασία των εργαζομένων.

Με γνώμονα τα παραπάνω, επεξεργαστήκαμε και σας καταθέτουμε τις ακόλουθες βασικές αρχές-πλαίσιο για την τηλεργασία στη νέα εποχή.

1. Η εφαρμογή της τηλεργασίας και η άσκηση των σχετικών δικαιωμάτων δεν πρέπει να αφεθούν στην «ατομική ευθύνη», ούτε στην εγγενώς άνιση ατομική διαπραγμάτευση εργοδότη-εργαζόμενου.

Προς τούτο, πρέπει οι όποιες ρυθμίσεις να προβλέπουν και να αφήνουν επαρκή χώρο και ρόλο για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τις ΣΣΕ σε κλαδικό, κυρίως, επίπεδο, ώστε αυτές να διαμορφώνουν **το κατάλληλο για κάθε κλάδο πλαίσιο, εντός του οποίου θα κινηθούν οι ατομικές συμφωνίες εργοδότη-εργαζόμενου.**

2. Η τηλεργασία θα είναι σε κάθε περίπτωση εκούσια. Εγγύηση για αυτό είναι να υπάρχει **γνήσια συναίνεση, ορισμένη διάρκεια ισχύος ατομικών συμφωνιών τηλεργασίας και ανανέωσή τους με νέα συμφωνία κατά τη λήξη τους, καθώς και ελεύθερο δικαίωμα υπαναχώρησης του τηλεργαζόμενου**, αντί του περιοριστικού τριμήνου που προβλέπεται σήμερα, καθώς και **συλλογική παρακολούθηση και εποπτεία των όρων και της έκτασης εφαρμογής της τηλεργασίας σε κάθε κλάδο και επιχείρηση.**

Ειδικότερα:

- **Πρέπει ρητώς να προβλέπεται δικαίωμα του εργαζόμενου να επιστρέψει στην εργασία του στις εγκαταστάσεις του εργοδότη (δικαίωμα ανάκλησης), χωρίς οποιαδήποτε βλαπτική μεταβολή. Το δικαίωμα αυτό πρέπει να μπορεί να ασκηθεί οποτεδήποτε ο εργαζόμενος διαπιστώσει ότι η επιλογή έγινε σε βάρος της προσωπικής του ισορροπίας, της εργασιακής ή μισθολογικής του εξέλιξης, της υγείας ή της ασφάλειάς του.**
- Επίσης, προκειμένου να διασφαλίζεται η **γνήσια συναίνεση** του εργαζόμενου, πρέπει ρητώς να προβλεφθεί ότι η **άρνηση του εργαζόμενου να αποδεχθεί την τηλεργασία δεν αποτελεί από μόνη της αιτία για τη διακοπή της εργασιακής σχέσης, ούτε για τη μεταβολή των όρων και των συνθηκών απασχόλησής του, όπως ήδη προβλέπεται από το ισχύον πλαίσιο.**

- Τέλος, πρέπει να θεσπισθεί ρητώς ότι στην περίπτωση που, λόγω κινδύνου δημόσιας υγείας ο εργαζόμενος ή ο εργοδότης αποδέχεται την πρόταση του άλλου μέρους για τηλεργασία, **η διάρκεια αυτής θα είναι χρονικά περιορισμένη, όταν δε αρθεί ο ως άνω λόγος ο εργαζόμενος αυτοδίκαια επανέρχεται στη θέση εργασίας του στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης.**

3. Πρέπει να διασφαλίζεται ότι, μετά από συλλογικές συμφωνίες, θα εφαρμόζεται συγκεκριμένο, προβλέψιμο και ελέγξιμο σχήμα ή σχήματα τηλεργασίας στην κάθε επιχείρηση.

Το κάθε σχήμα θα αφορά σε **ορισμένες και εξαρχής καθορισμένες εργάσιμες ημέρες/εβδομάδα ή μήνα** (Μερική/εναλλασσόμενη τηλεργασία) και όχι στο σύνολο των εργάσιμων ημερών, ώστε να μη δημιουργούνται συνθήκες **απομόνωσης και αποκοπής** του τηλεεργαζόμενου από την εργασιακή κοινότητα και την επιχείρηση, ούτε προβλήματα ελέγχου από τις ελεγκτικές αρχές.

Πρέπει μάλιστα να υπάρχει **ρητή πρόβλεψη** για ημέρες και ώρες συνάντησης του τηλεεργαζόμενου με προϊσταμένους και συναδέλφους ή συμμετοχή σε εκπαιδευτικές διαδικασίες, συσκέψεις και εκδηλώσεις, πάντοτε εντός του ωραρίου εργασίας.

Οι ημέρες τηλεργασίας, ιδανικά όχι περισσότερες από 1-2 την εβδομάδα, θα πρέπει να είναι **καθορισμένες και μη μεταφερόμενες** εάν συμπέσουν με αργία ή άλλη νόμιμη άδεια του εργαζόμενου.

Η τηλεργασία να αφορά σε **εργαζόμενους κατά πλήρη απασχόληση και όχι νεοπροσλαμβανόμενους**, οι οποίοι λόγω τηλεργασίας μπορεί να στερηθούν αναγκαίες διαδικασίες μάθησης και ομαλής ενσωμάτωσης στην επιχειρησιακή κουλτούρα, ή να μετατραπούν defacto σε εργαζόμενους δεύτερης ταχύτητας.

Ο συνδυασμός τηλεργασίας με μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση ή με άλλες ευέλικτες μορφές εργασίας, στις οποίες παρατηρούνται καταχρηστικές συμπεριφορές και μπορεί να αποβούν **πολλαπλά βλαπτικές** για τον εργαζόμενο και την ιδιωτική του ζωή, **δεν γίνεται αποδεκτός.**

4. Οι τηλεεργαζόμενοι απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα και έχουν τις ίδιες υποχρεώσεις με τους συγκρίσιμους εργαζόμενους εντός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης, χωρίς επιφυλάξεις και περιορισμούς.

Αυτό αφορά στα πάσης φύσεως μισθολογικά και λοιπά τους δικαιώματα, ατομικά και συλλογικά.

Να μην υπάρχει, με άλλα λόγια, περιθώριο αλλαγής ή αμφισβήτησης υφιστάμενων δικαιωμάτων των τηλεεργαζόμενων, λ.χ. παροχών ή νόμιμων αδειών ή διευκολύνσεων για γονείς και φροντιστές, **πόσο μάλλον θέμα αμφισβήτησης της φύσης της εργασιακής τους σχέσης**, σε σύγκριση με τους αντίστοιχους εργαζόμενους με φυσική παρουσία στα γραφεία της επιχείρησης.

5. Διασφαλίζεται αποτελεσματική καταγραφή και τήρηση του κανονικού (συμβατικού, εν προκειμένω) ωραρίου για τον τηλεεργαζόμενο, όπως (πρέπει να) ισχύει και για κάθε αντίστοιχο εργαζόμενο με φυσική παρουσία, καθώς και Δικαίωμα Αποσύνδεσης.

- ✓ Πρέπει, κατ' αρχήν, να εξειδικευτεί νομοθετικά ένα **σύστημα καταγραφής και μέτρησης του χρόνου εργασίας, καθώς και του τρόπου ελέγχου της έναρξης και λήξης του ωραρίου εργασίας στην τηλεργασία**, ώστε να αποκλείονται φαινόμενα αδήλωτης εργασίας και συστηματικής ή περιστασιακής υπέρβασης του ωραρίου εργασίας, στο πλαίσιο και της συμμόρφωσης με το άρθρο 3 της Οδηγίας 2003/88/ΕΕ (απόφαση ΔΕΕ 2019 C-55/18 , CCOO).
- ✓ Πρέπει, επίσης, να θεσπιστεί το **δικαίωμα αποσύνδεσης**, που έχει ήδη νομοθετηθεί σε αρκετές Ευρωπαϊκές χώρες. Το ως άνω δικαίωμα αποσύνδεσης εξειδικεύει την προστασία του τηλεεργαζομένου (αλλά και κάθε εργαζόμενου), τόσο ως προς τα χρονικά όρια εργασίας του, όσο και ως προς την υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη, διασφαλίζοντας κατ' αυτόν τον τρόπο τον **προβλέψιμο και αμιγή χαρακτήρα** του καθοριστικού για την ψυχοσωματική υγεία του εργαζόμενου ελεύθερου χρόνου. **Η διάταξη πρέπει να είναι σαφής και ως προς την αντίστοιχη υποχρέωση του εργοδότη**. Ότι, με άλλα λόγια, ο εργοδότης και τα εντεταλμένα όργανά του **δεν επιτρέπεται να οχλούν τον εργαζόμενο πριν την έναρξη και μετά τη λήξη του ημερήσιου ωραρίου του ή κατά τις ημέρες εβδομαδιαίας ανάπαυσής του ή κατά τη χρήση της πάσης φύσεως αδειάς του, πρέπει δε να λαμβάνουν όλα τα αναγκαία μέτρα** (φραγές μηνυμάτων και λογισμικού, οδηγίες, σύστημα παρακολούθησης μαζί με τη συλλογική εκπροσώπηση) ώστε το δικαίωμα αυτό να διασφαλίζεται με τον καλύτερο δυνατό τρόπο. Προς τούτο, πρέπει να προσδιορισθούν και οι πρακτικές ρυθμίσεις για την απενεργοποίηση των ψηφιακών εργαλείων που εξυπηρετούν εργασιακούς σκοπούς, συμπεριλαμβανομένων τυχόν μέσων ή λογισμικού "παρακολούθησης", που συνδέονται με την τηλεργασία
- ✓ Το **δικαίωμα αποσύνδεσης δεν πρέπει να επαφίεται στην «ατομική ευθύνη» του εργαζόμενου** να το ασκήσει ή όχι, σε κάθε δε περίπτωση **δεν πρέπει ο εργαζόμενος να αποκομίζει οφέλη από τον εργοδότη επειδή δεν το ασκεί, ή αντίθετα να τιμωρείται καθ' οιονδήποτε τρόπο επειδή το ασκεί**.
- ✓ Τυχόν **τηλετοιμότητα** του εργαζόμενου, όπου λόγω και της φύσεως της εργασίας απαιτείται η παροχή εργασίας εκτός ωραρίου εργασίας, πρέπει να συνοδευθεί με **πρόσθετες εγγυήσεις**. Εγγυήσεις που δεν θα επιτρέπουν την καταχρηστική επιβολή της υποχρέωσης τηλεεργασίας εκτός και πέραν του ωραρίου εργασίας.

6. Τα πάσης φύσεως θέματα Υγείας και Ασφάλειας της Εργασίας και η κάλυψη εργατικών ατυχημάτων συνεχίζουν και στην τηλεργασία να αποτελούν ευθύνη του εργοδότη, όπως ήδη προβλέπεται από το ισχύον θεσμικό πλαίσιο.

Η ευθύνη αυτή περιλαμβάνει :

- Τα αναγκαία μέτρα πρόληψης αλλά και εκτίμησης ψυχοσωματικών κινδύνων για τον τηλεεργαζόμενο **πριν** από την εφαρμογή τηλεεργασίας.
- Τη δυνατότητα πρόσβασης στην οικία-χώρο εργασίας του εργαζόμενου, μετά από έγκαιρη προειδοποίηση και συναίνεσή του, από ιατρό εργασίας και τεχνικό ασφαλείας, την καταλληλότητα και την εργονομική διαμόρφωση του χώρου εργασίας από απόσταση, την πλήρη κάλυψη ατυχημάτων κατά την τηλεργασία, ειδική μέριμνα για την ασφάλεια και την ψυχική υγεία του τηλεεργαζόμενου κλπ.

Ειδικότερα σημεία:

- Τα θέματα υγείας και ασφάλειας του τηλεργαζόμενου είναι κεφαλαιώδους σημασίας, καθόσον η εργασία εκτελείται σε χώρο ο οποίος δεν βρίσκεται υπό την άμεση εποπτεία του εργοδότη, επομένως ο τόπος παροχής της εργασίας καθίσταται μη ελεγχόμενος ως προς τις συνθήκες υγείας και ασφάλειας και η λήψη των προβλεπόμενων μέτρων εμφανίζεται δυσχερής.
- Όπως προκύπτει και από την πρόσφατη διεθνή βιβλιογραφία και από μελέτες και έρευνες διεθνών οργανισμών, η εφαρμογή της τηλεργασίας δημιουργεί νέους επαγγελματικούς κινδύνους, εργονομικούς και ψυχοκοινωνικούς.
- Παρ' ότι στην τηλεργασία δεν υφίστανται τα κλασικά εργαλεία ελέγχου της τήρησης των κανόνων υγιεινής και ασφάλειας, δεν είναι αποδεκτό ούτε ανεκτό το βάρος για την τήρηση των κανόνων υγιεινής και ασφάλειας να το φέρει ο εργαζόμενος, απαλλασσόμενου του εργοδότη από όλες τις παραπάνω υποχρεώσεις του.
- Είναι, αντίθετα, αδήριτη ανάγκη να θεσπισθεί επικαιροποιημένος Κώδικας Υγείας και Ασφάλειας, ώστε να ληφθούν υπόψη οι νέοι ως άνω επαγγελματικοί κίνδυνοι, οι οποίοι και μεταβάλλονται διαρκώς λόγω της εξέλιξης και της τεχνολογίας. Να καθορισθούν ρητώς τα ειδικότερα μέτρα που οφείλει να λαμβάνει, σε συνεννόηση με τη συλλογική εκπροσώπηση, ο εργοδότης, ο οποίος εξακολουθεί πάντως να βαρύνεται με την υποχρέωση προστασίας της υγείας και της επαγγελματικής ασφάλειας του τηλεργαζόμενου, καθώς και για την αντίστοιχη αναγκαία και σε τακτά χρονικά διαστήματα εκπαίδευση του εργαζόμενου, εντός του ωραρίου εργασίας.

7. Οι διατάξεις της Ευρωπαϊκής Συμφωνίας-πλαίσιο για την τηλεργασία και του κανονιστικού πλαισίου για την τηλεργασία της ΕΓΣΣΕ 2006-2007 περιέχουν ρητώς την πρόβλεψη ότι οι τηλεργαζόμενοι απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα που διασφαλίζονται από την ισχύουσα νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις, με τους συγκρίσιμους εργαζόμενους στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης.

Αυτό αφορά ειδικότερα (και ρητώς, στο ως άνω πλαίσιο) στον όγκο εργασίας, στα κριτήρια και στις διαδικασίες αξιολόγησης απόδοσης, στα ωράρια εργασίας, στα δικαιώματα εκπαίδευσης, υπηρεσιακής εξέλιξης και κατάρτισης και, βέβαια, στα πάσης μισθολογικά δικαιώματα.

Τυχόν ιδιαιτερότητες που θα διαπιστωθούν σε επιμέρους κλάδους ή τομείς εργασίας πρέπει να διασφαλίζονται - προς όφελος πάντα του τηλεργαζόμενου - με συλλογικές συμβάσεις εργασίας, ο ρυθμιστικός ρόλος των οποίων για την τηλεργασία είναι διαδεδομένος και αναγνωρίζεται σε ολόκληρη την Ε.Ε.

8. Η τηλεργασία δεν γίνεται αποδεκτή ως όχημα περικοπής μισθολογικού κόστους από τον εργοδότη, ούτε, πόσο μάλλον, ως όχημα μετακύλισης λειτουργικού κόστους της επιχείρησης στον τηλεργαζόμενο.

Το κόστος αυτό περιλαμβάνει, ενδεικτικά:

- δέσμευση και διάθεση ιδιωτικού χώρου ως χώρου εργασίας, (προβλέπεται ήδη αποζημίωση για αυτό με το άρθρο 5 ν. 3846/10)
- εξοπλισμό (αγορά- διάθεση Η/Υ, κινητού, περιφερειακών, λογισμικού)
- συντήρηση- αντικατάσταση εξοπλισμού και λογισμικού
- κατάλληλη και αυτόνομη σύνδεση με το διαδίκτυο
- αναλώσιμα, γραφική ύλη, όπως παρέχεται και στην επιχείρηση

- εργονομική επίπλωση (γραφείο, κάθισμα, χωροί αποθήκευσης εγγράφων)
- ενέργεια (ηλεκτρισμός, θέρμανση-ψύξη)
- τυχόν έξοδα ειδικής προστασίας (συναγερμός, ασφάλιση για ζημιές και ατυχήματα κ.α).

Η φορολογική, εργατική και ασφαλιστική νομοθεσία πρέπει να θεωρήσουν την κάλυψη αυτών των δαπανών, **κατ' αναλογία βεβαίως των ημερών τηλεργασίας**, ως **λειτουργικές δαπάνες της επιχείρησης** και κατ' επέκταση του τηλεργαζόμενου, ώστε να μην καταλογίζονται φορολογικές επιβαρύνσεις και εισφορές στις ανωτέρω αποζημιώσεις αυτές.

9. Σεβασμός ιδιωτικότητας και της προσωπικότητας του τηλεργαζόμενου. Ασφάλεια δεδομένων.

Η προστασία αυτή δεν αφορά μόνο στην απαγόρευση ψηφιακών καμερών, αλλά και ειδικού λογισμικού παρακολούθησης-καταγραφής ενεργειών, εκφράσεων, μαγνητοφώνησης ή μαγνητοσκοπήσης ενεργειών του εργαζόμενου κατά την εργασία του στο σπίτι, η χρήση των οποίων πρέπει να είναι **απολύτως ελαχιστοποιημένη** και απολύτως σύμφωνη τόσο με τη γενική νομοθεσία για την προστασία προσωπικών δεδομένων, όσο και με τυχόν ειδικές συλλογικές συμφωνίες για το θέμα.

Για τα θέματα αυτά διαμορφώνεται **ειδικό πλαίσιο δεσμεύσεων της επιχείρησης μετά από γνωμοδότηση της αρμόδιας Αρχής**, ενώ πρέπει να υπάρχει συστηματική ενημέρωση της συλλογικής εκπροσώπησης από τον εργοδότη και από τον Υπεύθυνο προστασίας Δεδομένων της Επιχείρησης. **Δεν επιτρέπεται μετακύλιση ευθυνών του εργοδότη για την ασφάλεια επικοινωνιών και τη διαχείριση δεδομένων στον τηλεργαζόμενο.** Ο τελευταίος υπέχει μόνον υποχρέωση συμμόρφωσης με τις οδηγίες του εργοδότη, εφόσον παράλληλα του έχουν παρασχεθεί από αυτόν οι κατάλληλες και ασφαλείς διακριτές συνδέσεις, εξοπλισμός και λογισμικό.

10. Οι ρυθμίσεις για την τηλεργασία πρέπει να διασφαλίζουν πλήρως τα συλλογικά δικαιώματα, την ισότιμη συνδικαλιστική συμμετοχή και ενημέρωση του τηλεργαζόμενου, χωρίς καμιά διάκριση.

Ο εργοδότης οφείλει να διευκολύνει την ψηφιακή ενημέρωση του εργαζόμενου, με αντίστοιχη πρόσβαση των συνδικάτων στα στοιχεία των τηλεργαζόμενων και -για ενημερωτικές ανακοινώσεις τους- στο Intranet της επιχείρησης, καθώς και την απρόσκοπτη συμμετοχή του στις συνδικαλιστικές διαδικασίες και συνελεύσεις.

Κύριε Υπουργέ,

Με την πεποίθηση ότι θα συνεκτιμήσετε τις ανωτέρω θέσεις και προτάσεις μας κατά τη διαμόρφωση των σχετικών με το αντικείμενο διατάξεων του νομοσχεδίου, είμαστε στη διάθεσή σας για να παράσχουμε κάθε τυχόν αναγκαία διευκρίνιση, επιφυλασσομάστε δε να καταθέσουμε περαιτέρω παρατηρήσεις μας επί των άρθρων του, κατά τη διαδικασία της διαβούλευσης.

Με τιμή
Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ



ΓΙΩΡΓΟΣ ΜΟΤΣΙΟΣ ΑΝΔΡΕΑΣ ΚΑΛΛΙΡΗΣ