

**Προς την**  
**Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης**  
**Κυρία**  
**Νίκη Κεραμέως**

---

**ΘΕΜΑ:** Παρατηρήσεις και προτάσεις της ΟΤΟΕ επί του υπό διαβούλευση σχεδίου νόμου «*Δίκαιη Εργασία για Όλους: Απλοποίηση της Νομοθεσίας – Στήριξη στον Εργαζόμενο – Προστασία στην Πράξη*»

*Αξιότιμη Κυρία Υπουργέ,*

Στο πλαίσιο της τρέχουσας διαβούλευσης επί του σχεδίου νόμου «*Δίκαιη Εργασία για Όλους: Απλοποίηση της Νομοθεσίας – Στήριξη στον Εργαζόμενο – Προστασία στην Πράξη*» θα θέλαμε, με το παρόν υπόμνημά μας,

- να σας επισημάνουμε τις επιφυλάξεις, αντιρρήσεις και προτάσεις μας σε συγκεκριμένα άρθρα του υπό διαβούλευση νομοσχεδίου,
- να σας υποβάλλουμε εκ νέου τις προτάσεις μας για την αναγκαία υιοθέτηση προστατευτικών διατάξεων ουσιαστικής θωράκισης των δικαιωμάτων των εργαζομένων και αποκατάστασης των συλλογικών διαπραγματεύσεων, προκειμένου να διασφαλίζονται αποτελεσματικά τα δικαιώματα των εργαζομένων από εργοδοτικές αυθαιρεσίες και καταχρήσεις.

Ι. Η ΟΤΟΕ θεωρεί απόλυτα εύλογο να επιδιώκεται από την Πολιτεία η τροποποίηση διατάξεων που διασφαλίζουν τον εργαζόμενο σε ένα σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον. Αυτό, όμως, δεν μπορεί να γίνει με «εκπτώσεις» στο υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο, καθότι, όταν αυτό συντελείται, εργοδότες, αντί της δημιουργίας νέων βιώσιμων και σταθερών θέσεων εργασίας πλήρους απασχόλησης, επιλέγουν ολοένα και περισσότερο ακραίες καταστάσεις ευέλικτων μορφών εργασίας.

Έτσι λοιπόν, οι κακές πρακτικές οφείλουν να παταχθούν, αφ' ενός με την κατάλληλη ενίσχυση των ελεγκτικών μηχανισμών, αφ' ετέρου με την αξιοποίηση και την ενίσχυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και του κοινωνικού διαλόγου, ώστε να βρίσκονται πάντα κατάλληλες, κοινά αποδεκτές και ισορροπημένες λύσεις στα προβλήματα και στις ανάγκες κάθε κλάδου.

Όπως, όμως, προκύπτει, οι διατάξεις των άρθρων 5-20 του υπό διαβούλευση νομοσχεδίου κινούνται σε αντίθετη κατεύθυνση, διευκολύνοντας την εργασιακή ευελιξία, την απεριόριστη διαθεσιμότητα των εργαζομένων, αλλά και προκρίνοντας την επιμήκυνση του χρόνου εργασίας, με προφανείς κινδύνους για την υγεία και την ασφάλειά τους.

Πράγματι, αν και στην αιτιολογική έκθεση του υπό διαβούλευση νομοσχεδίου αναφέρεται ότι σκοπός του είναι η στήριξη των εργαζομένων μέσω της θωράκισης των δικαιωμάτων τους, της ενίσχυσης της εργασιακής τους ασφάλειας και της μείωσης της γραφειοκρατίας με τη διαμόρφωση ενός διαφανούς και σύγχρονου εργασιακού περιβάλλοντος, είναι το τρίτο κατά σειρά νομοσχέδιο (ν.4808/2021, ν.5053/2023) που απορρυθμίζει συγκεκριμένες προστατευτικές για τον εργαζόμενο διατάξεις του εργατικού δικαίου, προτάσσοντας την εγγενώς άνιση, σε βάρος του, ατομική έναντι της συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Ομοίως προτάσσονται οι εγγενώς άνισες, σε βάρος του εργαζόμενου ατομικές «συμφωνίες» - συμβάσεις εργασίας, με την περαιτέρω απορρύθμιση του ωραρίου εργασίας και την απαξίωση των συμβατικών ωραρίων εργασίας (13ωρο - διευθέτηση - fast track προσλήψεις).

Αντί στις απαιτητικές συνθήκες της ψηφιακής εποχής της τεχνητής νοημοσύνης και της αλγοριθμικής διοίκησης, να στηριχθεί και να ενισχυθεί ο ρόλος και ο λόγος των συνδικαλιστικών οργανώσεων ως πυλώνας του κοινωνικού διαλόγου και ελέγχου των κακώς κείμενων της εργοδοσίας, καθώς και η θωράκιση του θεσμού των κλαδικών ΣΣΕ, όπως εξάλλου επιβάλλει η Οδηγία 2022/2041 ώστε να διασφαλίζονται αποτελεσματικά τα δικαιώματα των εργαζομένων από εργοδοτικές πρακτικές και καταχρήσεις, με το παρόν νομοσχέδιο δίνεται έμφαση στην ατομική διαπραγμάτευση.

Προκρίνεται, δηλαδή, για μια ακόμη φορά, ένα μοντέλο υπερ-ευέλικτης απασχόλησης, όπου οι ανάγκες της αγοράς τίθενται πάνω από τα εργασιακά δικαιώματα.

Στόχος της ΟΤΟΕ, αλλά και εν γένει του συνδικαλιστικού κινήματος, είναι αφ' ενός η μείωση του πραγματικού χρόνου εργασίας, αφ' ετέρου η άρση των καταχρήσεων στις εξαιρέσεις στελεχών από το συμβατικό ωράριο, που προσχηματικά η εργοδοσία τους «βαφτίζει» ως «διευθύνοντες υπαλλήλους».

Οι υπερωρίες, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, πρέπει να γίνονται αποκλειστικά κατ' εξαίρεση, όταν πραγματικά υπάρχουν έκτακτες, απρόβλεπτες ή κατεπείγουσες ανάγκες. Σε όλες τις άλλες περιπτώσεις οι ανάγκες πρέπει να καλύπτονται από νέες προσλήψεις.

Για τον λόγο αυτό προτείνουμε διαχρονικά την κατάργηση της παγκόσμιας πρωτοτυπίας της μονομερώς επιβαλλόμενης από τον εργοδότη «υπερεργασίας» και

**τον καθορισμό ως υπερωριακής απασχόλησης της υπέρβασης του συμβατικά καθορισμένου ωραρίου του κλάδου, με αυστηρό έλεγχο των διατάξεων περί ωραρίου εργασίας.** Τα παραπάνω ισχύουν στις περισσότερες χώρες της Ευρώπης, στις οποίες μάλιστα οι υπερωρίες ρυθμίζονται πρωτίστως με ΣΣΕ.

Η διάρκεια της ημερήσιας εργασίας, σε συνδυασμό με τις περιόδους ανάπαυσης, αποτελεί έναν από τους πιο κρίσιμους παράγοντες που επηρεάζουν τη σωματική και ψυχική υγεία του εργαζόμενου.

**Σύμφωνα με διεθνείς επιστημονικές μελέτες, η ημερήσια εργασία διάρκειας 6 έως 8 ωρών θεωρείται ιδανική για τη διατήρηση της καλής υγείας και της ασφάλειας του εργαζομένου.** Η εφαρμογή επαρκών διαλειμμάτων κατά τη διάρκεια της εργασίας συμβάλλει επιπλέον στη μείωση του σωματικού και ψυχολογικού φόρτου. **Η υπέρβαση του ημερήσιου ορίου των 8 ωρών εργασίας συνδέεται άμεσα με την αύξηση των παρακάτω κινδύνων για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων:**

- Εργατικών ατυχημάτων που σε πλείστες όσες περιπτώσεις γίνονται σοβαρά ή και θανατηφόρα.
- Καρδιαγγειακών νοσημάτων (υπέρταση, στεφανιαία νόσος, εγκεφαλικά).
- Ψυχικών διαταραχών, όπως άγχος, κατάθλιψη και επαγγελματική εξουθένωση.
- Μυοσκελετικών προβλημάτων.
- Εξάντλησης του ανοσοποιητικού συστήματος.
- Συναισθηματικής εξουθένωσης (burnout).
- Μείωση της ικανοποίησης από την εργασία και τη ζωή.

Όπως παρατηρείται διεθνώς, στις σύγχρονες συνθήκες εφαρμογής ψηφιακών τεχνολογιών σε όλους τους τομείς της παραγωγικής δραστηριότητας, η απορρέουσα υψηλή αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας **επιτρέπει και μάλιστα επιβάλλει τη μείωση και όχι την αύξηση του πραγματικού χρόνου εργασίας, χωρίς μείωση αποδοχών.**

Το υπό διαβούλευση νομοσχέδιο, κινείται, δυστυχώς, σε αντίθετη κατεύθυνση.

Όχι μόνο δεν καταργείται η μονομερώς επιβαλλόμενη από τον εργοδότη υπερεργασία, αλλά αυξάνεται και η ημερήσια υπερωριακή απασχόληση την οποία ο εργαζόμενος στην ουσία δεν μπορεί να αρνηθεί, καθώς σύμφωνα με το άρθρο 659 ΑΚ, που παραπέμπει το άρθρο 6 του υπό διαβούλευση νομοσχεδίου, **ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παράσχει την υπερωριακή εργασία αν είναι σε θέση να το κάνει και αν η άρνησή του θα εθεωρείτο αντίθετη με την καλή πίστη.**

Επιπροσθέτως, όπως έχουμε και στο παρελθόν επισημάνει, η διευθέτηση του ωραρίου πρέπει να καθορίζεται μόνο με ΣΣΕ και όχι να επιχειρείται για μια ακόμη φορά η επιβολή της από τον εργοδότη και μάλιστα σε ένα ακόμα πιο ευέλικτο πλαίσιο

όπως αυτό προτείνεται με το υπό διαβούλευση νομοσχέδιο (πεδίο αναφοράς η εβδομάδα).

Με τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας διακυβεύονται σημαντικά συμφέροντα των εργαζομένων. Για τον λόγο αυτό, ο νομοθέτης του ν.3986/2011 δεν θέλησε η ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας να επιχειρείται μονομερώς από τον εργοδότη, ούτε και να αφήνεται στην εξ ορισμού ασθενέστερη διαπραγματευτική θέση του εργαζόμενου. Για αυτό έθεσε ως προϋπόθεση τη σύναψη Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας.

Η μετακύλιση της διευθέτησης του χρόνου εργασίας από τη συμφωνία με Κλαδική ή Επιχειρησιακή ΣΣΕ στην ατομική διαπραγμάτευση, όπως αυτή ρυθμίσθηκε αρχικά με το ν.4808/2021 και στη συνέχεια με το ν. 5053/2023 και η περαιτέρω ευελιξία που επιχειρείται με το υπό διαβούλευση νομοσχέδιο, υποθάλλουν καταστρατηγήσεις του χρόνου εργασίας και μείωση του εισοδήματος των εργαζομένων, ενώ αυξάνουν την ανεργία και προκαλούν την ανατροπή του προσωπικού και οικογενειακού προγραμματισμού τους.

Εξάλλου και το ILO, στο οποίο προσέφυγε για το παραπάνω θέμα η ΓΣΕΕ, σε ειδική μελέτη του τονίζει ότι η διευθέτηση του χρόνου εργασίας προϋποθέτει συλλογικές διαπραγματεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Εξειδικεύει, μάλιστα, τους όρους που πρέπει να προσδιοριστούν με συλλογική συμφωνία. (σελ. 24 της μελέτης "Guide to developing balanced working time arrangements", Geneva 2019), "*the successful introduction of annualized hours arrangements and other types of hours averaging schemes requires that the conditions for setting annualized hours have been negotiated with workers' representatives*".

Η εφαρμογή επομένως των ως άνω διατάξεων θα οδηγήσει τους εργαζόμενους σε πλήρη εξουθένωση, με ό,τι αυτό συνεπάγεται για την υγεία και ασφάλειά τους, έχοντας ως συνέπεια την αύξηση των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών.

Λαμβάνοντας υπόψη όλα τα ανωτέρω θεωρούμε ότι πρέπει να αποσυρθούν άμεσα οι διατάξεις του νομοσχεδίου για τις 13 ώρες εργασίας την ημέρα και τη διευθέτηση του ωραρίου, αλλά και όλες οι άλλες διατάξεις που αφ' ενός αποδομούν το ατομικό και συλλογικό εργατικό δίκαιο, αφ' ετέρου εγείρουν σοβαρά ζητήματα συμβατότητας με τις Οδηγίες της Ε.Ε. και με τις Δ.Σ.Ε. για την υγεία και ασφάλεια στην εργασία που επιδιώκεται να κυρωθούν με το παρόν νομοσχέδιο όπως:

- οι προσλήψεις 2 ημερών με fast track διαδικασίες,
- η δυνατότητα υπερωριών στην εκ περιτροπής εργασία,
- η δυνατότητα κατάτμησης της ετήσιας κανονικής άδειας ακόμα και σε μια (1) μόλις εβδομάδα, ενώ είναι διαπιστωμένο ότι ο ελάχιστος απαιτούμενος χρόνος

ανάπαυσης του εργαζόμενου αντιστοιχεί σε τουλάχιστον δέκα (10) συνεχόμενες ημέρες.

- Η διάταξη του άρθρου 22 παρ. β του υπό διαβούλευση νομοσχεδίου αλλά και η διάταξη του άρθρου 10 του ν.5053/2023 για τις συμβάσεις παραγγελίας που προάγουν ακραία ευέλικτες εργασιακές συμβάσεις.

**II. Επί των διατάξεων που αναπτύσσονται στα άρθρα 25 έως 36 του νομοσχεδίου σχετικά με την υγεία και ασφάλεια στην εργασία και προκειμένου οι διατάξεις αυτές να επιτελούν τον σκοπό τους η ΟΤΟΕ προτείνει μεταξύ άλλων:**

- Να προβλεφθεί ότι ο εργοδότης υποχρεούται να ενημερώνει την Επιτροπή Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων (Ε.Υ.Α.Ε.) για κάθε εργατικό ατύχημα ή συμβάν που οφείλεται στην εργασία, ανεξαρτήτως της σοβαρότητάς του, με λεπτομερή καταγραφή ως προς τον τομέα δραστηριότητας, το κτήριο ή τον ειδικό χώρο εργασίας, καθώς και τη συγκεκριμένη θέση στην οποία έλαβε χώρα. Η υποχρέωση αυτή αποσκοπεί στη δημιουργία αξιόπιστης και συγκρίσιμης στατιστικής βάσης δεδομένων, ώστε να καθίσταται εφικτός ο εντοπισμός τυχόν επαναλαμβανόμενων προτύπων ή στατιστικών αιχμών σε συγκεκριμένους χώρους ή θέσεις εργασίας, η διερεύνηση των αιτιών που τα προκαλούν, καθώς και η έγκαιρη λήψη μέτρων πρόληψης και βελτίωσης των συνθηκών υγείας και ασφάλειας. Η συστηματική αυτή καταγραφή θα επιτρέπει την αντικειμενική αξιολόγηση της επικινδυνότητας ανά θέση εργασίας και θα ενισχύει την αποτελεσματικότητα της Ε.Υ.Α.Ε. στον εποπτικό και εισηγητικό της ρόλο
- Να προβλεφθεί ρητώς η θεώρηση ως εργατικών ατυχημάτων με γενεσιουργό αιτία το έντονο εργασιακό στρες και την πίεση (π.χ. έμφραγμα, εγκεφαλικό επεισόδιο, κρίση πανικού κ.λπ.), τα οποία εκδηλώνονται σε δεύτερο χρόνο, κατά τη διαδικασία ηρεμίας του εργαζόμενου, ακόμη και εάν το συμβάν λάβει χώρα εκτός του χρόνου εργασίας, κατά τη διάρκεια της ανάπαυσης.
- Το έντυπο Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου να συμπληρώνεται υποχρεωτικώς με ουσιώδη και τεκμηριωμένα στοιχεία, τα οποία προκύπτουν από την αξιολόγηση κλινικού ψυχολόγου, αποκλεισμένης της χρήσεως γενικών ή τυποποιημένων εκφράσεων μη ανταποκρινομένων στην πραγματική εργασιακή κατάσταση.
- Να προστεθεί διάταξη που θα καθιστά υποχρεωτική για τους εργοδότες την κατάρτιση ασφαλιστικών προγραμμάτων, με αποκλειστική δική τους επιβάρυνση, για την κάλυψη των εργαζομένων σε περίπτωση θανάτου από εργατικό ατύχημα ή επαγγελματική ασθένεια, καθώς και σε περιπτώσεις μόνιμης ολικής ή μερικής ανικανότητας. Τα προγράμματα αυτά θα πρέπει να ορίζουν ένα ελάχιστο όριο αποζημίωσης, διασφαλίζοντας την επαρκή προστασία των εργαζομένων.
- Να εξειδικευθεί και με ειδική διάταξη η αρχή της καθολικής ευθύνης του εργοδότη για την υγεία και την ασφάλεια όλων των εργαζομένων που απασχολούνται εντός των εγκαταστάσεων της επιχείρησής του. Η ευθύνη αυτή δεν περιορίζεται στους

εργαζομένους με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, αλλά επεκτείνεται και σε όσους απασχολούνται μέσω εργολαβικών συμβάσεων ή δανεισμού προσωπικού. Προς τον σκοπό της διασφάλισης της αποτελεσματικής εφαρμογής των μέτρων προστασίας, θα πρέπει ακόμα οι ως άνω εργαζόμενοι να προσμετρώνται υποχρεωτικά στο συνολικό αριθμό προσωπικού της επιχείρησης. Η προσμέτρηση αυτή είναι απαραίτητη για τον ακριβή υπολογισμό της ελάχιστης αναγκαίας στελέχωσης σε Γιατρούς Εργασίας και Τεχνικούς Ασφαλείας, σύμφωνα με τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις για τις Πολιτικές Υγείας και Ασφάλειας στην εργασία

III. Τέλος, επισημαίνεται ότι το Νομοσχέδιο δεν ρυθμίζει σοβαρότατα ζητήματα για τα οποία η ΟΤΟΕ έχει στείλει επανειλημμένως αιτιολογημένα υπομνήματα και αφορούν μεταξύ άλλων:

- ✓ την καθολική και σωστή εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας,
- ✓ τους διευθύνοντες υπάλληλους,
- ✓ την προστασία των «εργολαβικών» εργαζομένων.

Η ΟΤΟΕ σε όλα της τα υπομνήματα έχει τονίσει ότι για να επιτελέσει το ρόλο της η ψηφιακή κάρτα εργασίας, πρέπει:

- να επεκταθεί και στους τηλεεργαζόμενους,
- να υπάρχει αυτοματοποιημένος τρόπος ελέγχου και διασταύρωσης δεδομένων της ψηφιακής κάρτας εργασίας και των καταβαλλόμενων αμοιβών από τους εργοδότες,
- να διενεργούνται συνεχείς έλεγχοι από τις αρμόδιες Αρχές για την ορθή καταγραφή του ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, μέσω ενός συστήματος άμεσα συνδεδεμένου και διαλειτουργικού σε πραγματικό χρόνο με το ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II, χωρίς όμως δυνατότητα παρέμβασης του εργοδότη,
- να διασφαλιστεί η αποτελεσματική αποσύνδεση του εργαζόμενου.

Σημειώνεται ότι το άρθρο 67 παρ. 12 του ν.4808/2021 είχε προβλέψει ότι θα εκδοθεί Προεδρικό Διάταγμα σχετικά με κάποια από τα ως άνω ζητήματα. Το ως άνω Π.Δ, 4 και πλέον έτη μετά, δεν έχει εισέτι εκδοθεί.

Έχει επανειλημμένα επισημανθεί στο Υπουργείο ότι θα πρέπει να παρέμβει άμεσα με τροποποίηση της σχετικής υπουργικής απόφασης προκειμένου ο αριθμός των «διευθυνόντων υπαλλήλων» να είναι κατάλληλα περιορισμένος, αφού εξ ορισμού η θεωρία και η νομολογία επιβάλλουν στενό προσδιορισμό της ιδιότητας του διευθύνοντος υπαλλήλου και στη βάση πολλαπλών σωρευτικών κριτηρίων. Ο λόγος είναι, βάσει και της παρ. α΄ του άρθρου 2 της Διεθνούς Διασκέψεως της Ουασινγκτόν που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν.2269/20, ότι δεν πρέπει να εξαιρείται από την εφαρμογή των προστατευτικών διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας για τα χρονικά όρια εργασίας, την

**εβδομαδιαία ανάπαυση, την αποζημίωση – προσαύξηση για την υπερεργασία και την υπερωριακή απασχόληση, μεγάλος αριθμός εργαζομένων.**

Μέχρι σήμερα, δεν υπήρξε ωστόσο ανταπόκριση στις ως άνω εύλογες επισημάνσεις μας, που αντανακλούν **πραγματικά και σημαντικά** προβλήματα εφαρμογής της ψηφιακής κάρτας στον κλάδο μας. Αντίθετα με το υπό διαβούλευση νομοσχέδιο εισάγονται και άλλες προβληματικές διατάξεις (ευέλικτη προσέλευση, αμέλεια εργαζομένου κατά την σήμανση της ψηφιακής κάρτας εργασία, θέσπιση της έννοιας του «χρόνου προετοιμασίας» **με αύξηση**, στην ουσία, των ωρών εργασίας).

Τέλος, για μια ακόμη φορά σας θέτουμε υπόψη ότι λόγω του ελλιπούς και αναποτελεσματικού θεσμικού πλαισίου έχει ενισχυθεί και στις Τράπεζες η τάση συστηματικής αξιοποίησης προσωπικού τρίτων επιχειρήσεων, με υποδεέστερες και ασταθείς συνθήκες αμοιβής και εργασίας, **μέσω συμβάσεων εργολαβίας.**

Ο **εθνικός νομοθέτης, μέχρι σήμερα, δεν προβλέπει** ρυθμίσεις για την καταπολέμηση μορφών παράνομης ενοικίασης προσωπικού, είτε φανεράς είτε συγκαλυμμένης, **κυρίως υπό τον μανδύα συμβάσεων έργου.**

Θεωρούμε, επομένως, αναγκαία τη **διαμόρφωση ενός αποτελεσματικού νομικού πλαισίου αποτροπής της χρήσης «εργολαβικών» εργαζομένων ως μέσου αποφυγής της μισθολογικής και θεσμικής εξομοίωσής τους με τους λοιπούς εργαζόμενους της επιχείρησης (στην περίπτωση μας, τραπεζοϋπάλληλους). Με ρητή πρόβλεψη των συνεπειών (αναγνώριση ως εργοδότη τους, τον εργοδότη που παρέχουν πραγματικά την εργασία τους) στις περιπτώσεις που συστηματικά εργαζόμενοι αναπληρώνουν - ως μη έδει - σε μόνιμη βάση θέσεις εργασίας αορίστου χρόνου στην επιχείρηση, με την προσχηματική επίκληση από τον εργοδότη της υλοποίησης «συγκεκριμένου έργου» ή της ύπαρξης «πρόσκαιρων αναγκών» σε προσωπικό.**

**Αξιότιμη Κυρία Υπουργέ,**

Για τους λόγους που ήδη εκτενώσ σας εκθέσαμε στο παρόν υπόμνημα αλλά και σε προηγούμενες επιστολές μας, η Ομοσπονδία μας:

- **Θεωρεί επιτακτικά αναγκαίο να αρθούν άμεσα όσες μνημονιακές παρεμβάσεις - και ιδιαίτερα η ΠΥΣ 6/2012 - υποσκάπτουν τον κοινωνικό διάλογο, τους κανόνες υγιούς ανταγωνισμού και την ομαλότητα σε όλα τα επίπεδα των Συλλογικών διαπραγματεύσεων και ιδίως των κλαδικών, με την παράλληλη αποκατάσταση του ρόλου του ΟΜΕΔ και της δυνατότητας μονομερούς προσφυγής στη Διαιτησία σε κάθε περίπτωση άρνησης ή διαπιστωμένης αποτυχίας των διαπραγματεύσεων.**
- **Θεωρεί, παράλληλα, επιβεβλημένο στις σύγχρονες συνθήκες να εισαχθούν ρυθμίσεις που να προάγουν τον κλαδικό κοινωνικό διάλογο και να διευκολύνουν**

τη σύναψη και την επεκτασιμότητα των κλαδικών ΣΣΕ, σύμφωνα και με τις Οδηγίες της Ε.Ε.

- **Απαιτεί, όπως με αλληπάλληλα υπομνήματα και επιστολές της έχει τεκμηριώσει:**
  - Την πλήρη αποκατάσταση του ρόλου των κοινωνικών εταίρων στη διαμόρφωση των μισθών.
  - Την κατάργηση της υπερεργασίας.
  - Την καθολική και ορθή εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας, με συνεχή έλεγχο από τις αρμόδιες Αρχές για την ορθή καταγραφή και τήρηση του ωραρίου μέσω ενός συστήματος συνδεδεμένου και διαλειτουργικού σε πραγματικό χρόνο με το ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II, χωρίς καμία δυνατότητα παρέμβασης από τον εργοδότη.
  - Τη διασφάλιση της αποσύνδεσης των εργαζομένων.
  - Την αποκατάσταση του δικαίου της καταγγελίας προκειμένου όλες οι περιπτώσεις ακυρότητας της καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας να οδηγούν σε επαναπρόσληψη του εργαζόμενου και καταβολή των μισθών υπερημερίας.
  - Την κατάργηση της διάταξης του άρθρου 19 του ν. 5053/2023 που αφορά την δοκιμαστική περίοδο εργασίας και την καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου του εργαζόμενου χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης και υιοθέτηση διάταξης για τη δοκιμαστική περίοδο που να διασφαλίζει πλήρως τα δικαιώματα των εργαζομένων.
- **Ζητά την άμεση απόσυρση των διατάξεων του υπό κρίση εργασιακού νομοσχεδίου οι οποίες:**
  - Προάγουν ακραία ευέλικτες εργασιακές σχέσεις και συμβάσεις, χωρίς επαρκείς ελάχιστες διασφαλίσεις.
  - Απορρυθμίζουν το ωράριο και προκρίνουν την εγγενώς άνιση, σε βάρος του εργαζόμενου, ατομική έναντι της συλλογικής διαπραγμάτευσης.
  - Αυξάνουν τα χρονικά όρια εργασίας.
  - Μειώνουν αναίτια στο μισό τον ελάχιστο χρόνο απουσίας που μπορεί να θεωρηθεί ως εκούσια παραίτηση του εργαζόμενου.
  - Θεσμοθετούν 13ωρη απασχόληση στον ίδιο εργοδότη.
  - Επιτρέπουν την ατομική διευθέτηση ωραρίου.
  - Περιορίζουν τον χρόνο ανάπαυσης ακόμα και κάτω από τα ελάχιστα επιτρεπόμενα όρια των 11 ωρών, όπως σαφώς προβλέπεται από τις Οδηγίες της Ε.Ε.

- Θεσπίζουν τη δυνατότητα υπερωριών ακόμα και στην εκ περιτροπής εργασία.
- Καταργούν τις προσαυξήσεις στις ασφαλιστικές εισφορές για υπερεργασία και υπερωρίες, αδυνατώντας έτι περαιτέρω την αποθεματική περιουσία των Ασφαλιστικών Ταμείων.
- Καθιερώνουν τη διάσπαση της ετήσιας άδειας χωρίς περιορισμό.
- Παρεμβαίνουν στην περιουσία των ν.π.ι.δ του άρθρου 6 παρ. 20 το ν.3029/2002 που βασίζονται σε συλλογικές συμφωνίες.

Τέλος, θα αποτελούσε παράλειψη να μην αναφερθούμε στην ανάγκη από την πλευρά σας κήρυξης υποχρεωτικής της από 15-5-2025 ΣΣΕ ΟΤΟΕ – ΤΡΑΠΕΖΩΝ 2025-2027 (Π.Κ. 17/30-5-2025), η κήρυξη της οποίας καθίσταται επιτακτική για την εμπέδωση συνθηκών υγιούς εργασιακού – κοινωνικού ανταγωνισμού και για την εφαρμογή ομοιόμορφων όρων ασφαλείας για τις αμοιβές και τους όρους εργασίας σε όλες τις επιχειρήσεις του κλάδου.

Εξυπακούεται πως παραμένουμε στη διάθεσή σας προκειμένου να παράσχουμε τυχόν επιπλέον αναγκαίες διευκρινίσεις για τις ανωτέρω θέσεις και προτάσεις μας.

Με εκτίμηση,

**Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ**

**Ο ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ**

**ΑΝΔΡΕΑΣ ΚΑΛΛΙΡΗΣ**

**ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ ΣΤΑΘΟΠΟΥΛΟΣ**

---

**Κοιν.: Πρόεδρο Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας (Γ.Σ.Ε.Ε.)**

**κ. Ιωάννη Παναγόπουλο**