

**ΑΡΙΘ. ΠΡΩΤ. 15951**

*Αθήνα, 1 Απριλίου 2024*

**Προς την  
Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης  
Κυρία  
Δόμνα Μιχαηλίδου**

---

**Θέμα: Θέσεις και Προτάσεις της ΟΤΟΕ για εργασιακά ζητήματα του κλάδου**

*Κυρία Υπουργέ,*

Στην από 6-3-2024 συνάντησή σας με τους εκπροσώπους της ΟΤΟΕ ο Πρόεδρος της Ομοσπονδίας μας εξέθεσε επιγραμματικά τα κύρια σημεία που απασχολούν την ΟΤΟΕ και τους εργαζόμενους του κλάδου και τα οποία αφορούν :

- **Στην αποκατάσταση του θεσμικού πλαισίου των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των κλαδικών ΣΣΕ**
- **Στην κήρυξη υποχρεωτικής της από 31-5-2022 Κλαδικής ΣΣΕ ΟΤΟΕ-Τραπεζών για τα έτη 2022-2024**
- **Στη σύννομη και αποτελεσματική εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας και τον σεβασμό του ωραρίου όλων των εργαζομένων του κλάδου**
- **Στην ορθή εφαρμογή των κριτηρίων για τον χαρακτηρισμό εργαζόμενων ως διευθυνόντων υπαλλήλων, προκειμένου να μην εξαιρείται μεγάλος αριθμός εργαζομένων από την εφαρμογή των προστατευτικών διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας που αφορά στα χρονικά όρια εργασίας, στην εβδομαδιαία ανάπαυση, στην αποζημίωση – προσαύξηση για την υπερεργασία και την υπερωριακή απασχόληση**
- **Στην αναγκαία κατάργηση της υπερεργασίας, για να μην καταστρατηγείται μονομερώς και συστηματικά από τον εργοδότη το συλλογικά συμφωνημένο συμβατικό ωράριο.**

- Στην αναγκαία θωράκιση των εργασιακών δικαιωμάτων των τραπεζοϋπαλλήλων σε περιπτώσεις απόσχισης αλλά και στις περιπτώσεις εξωτερίκευσης εργασιών με εργολαβίες που υποκρύπτουν δανεισμό προσωπικού.

Ενόψει των ανωτέρω και αφού λάβαμε υπόψη τα ειδικότερα ζητήματα που καταγράφησαν από τα σωματεία-μέλη μας, **επανερχόμαστε και σας καταθέτουμε, στο παρόν υπόμνημά μας, τις θέσεις και τις προτάσεις μας για τα ως άνω σοβαρά θέματα**, πιστεύοντας ότι θα ενστερνισθείτε τις ανωτέρω προτάσεις μας, καθώς αποσκοπούν στην ουσιαστική διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων του κλάδου .

### **I . Ενίσχυση κοινωνικού διαλόγου – αποκατάσταση θεσμικού πλαισίου συλλογικών διαπραγματεύσεων και κλαδικών ΣΣΕ.**

Στο πνεύμα της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20<sup>ης</sup> Ιουνίου 2019 για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, της Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2041 για επαρκείς κατώτατους μισθούς στην Ευρωπαϊκή Ένωση και την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων αλλά και των ρητών συστάσεων του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής καθώς και των συνταγματικών επιταγών , η Ομοσπονδία μας έχει επί μακρόν ταχθεί υπέρ της αναγκαίας περαιτέρω ενίσχυσης του κοινωνικού διαλόγου και των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων και ΣΣΕ, ιδίως των κλαδικών, που αποτελούν αναπόσπαστα στοιχεία του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού κεκτημένου.

#### **Ειδικά οι κλαδικές ΣΣΕ, έχει αποδειχθεί ότι :**

- **Περιορίζουν** τις εισοδηματικές ανισότητες και προστατεύουν ευάλωτες ομάδες εργαζομένων θεσπίζοντας κλαδικά όρια ασφαλείας σε μισθούς και όρους εργασίας. Επιτυγχάνουν δικαιότερη εισοδηματική κατανομή, προάγοντας την κοινωνική ευημερία και συνοχή.
- **Αποτρέπουν** τη δημιουργία συνθηκών αθέμιτου ανταγωνισμού σε βάρος της εργασίας, των εργασιακών δικαιωμάτων και του κοινωνικού συνόλου, πρακτικές αναχρονιστικές και απαράδεκτες, που επιβαρύνουν άνισα κάθε νομοταγή και καινοτόμο εργοδότη.
- **Προάγουν** μια υγιή και σύγχρονη ανταγωνιστικότητα ποιότητας και καινοτομίας, θέτοντας σαφείς και κοινά αποδεκτούς κανόνες-πλαίσιο,
- **Ενισχύουν** την οικονομική σταθερότητα και ανάπτυξη, διασφαλίζοντας μια ομαλή μισθολογική εξέλιξη στο σύνολο του κλάδου, η οποία με τη σειρά της στηρίζει την αναπτυξιακή δυναμική.

- **Διευκολύνουν** τη διαφάνεια και την ελεγχιμότητα των εργασιακών ρυθμίσεων σε κάθε κλάδο
- **Αποτελούν** εργαλείο επιτελικής συνεννόησης των μερών κάθε κλάδου, για την από κοινού αντιμετώπιση νέων προβλημάτων και την εξεύρεση ισορροπημένων λύσεων για κάθε κλάδο.

Στη βάση αυτή, η ΟΤΟΕ θεωρεί επιτακτικά αναγκαίο να αρθούν το ταχύτερο τόσο οι μνημονιακές παρεμβάσεις -και ιδιαίτερα το σύνολο των διατάξεων της ΠΥΣ 6/2012 και οι σχετικές διατάξεις του ν. 4046/2012- που υποσκάπτουν τον κοινωνικό διάλογο, αλλά και οι διατάξεις των ν.4635/2019 και 4808/2021 που βάζουν εμπόδια στην απρόσκοπτη και ισότιμη διεξαγωγή των συλλογικών διαπραγματεύσεων καθώς και της Μεσολάβησης και της Διαιτησίας.

Πρέπει να λήξει, αντί να ενισχύεται περαιτέρω, το καθεστώς «εξαίρεσης» από τις ευρωπαϊκές πρακτικές.

Ειδικότερα :

1. Για την ουσιαστική προαγωγή του κοινωνικού διαλόγου και την ομαλή διεξαγωγή των συλλογικών διαπραγματεύσεων, ιδίως στα σύνθετα ζητήματα που τίθενται προς διαπραγμάτευση στις σημερινές συνθήκες της ψηφιακής μετάβασης, απαιτείται να υπάρχει και εύλογη ευχέρεια χρόνου. Είναι συνεπώς απαραίτητη η πλήρης επαναφορά της χρονικής επέκτασης ισχύος των ΣΣΕ (από 3 σε 6 μήνες) καθώς και της μετενέργειας του συνόλου των όρων των ΣΣΕ στα προηγούμενως ισχύοντα με βάση τον ν. 1876/90. Η παράταση 6 μηνών, όπως ίσχυε πριν τις μνημονιακές διατάξεις είναι ο απολύτως ελάχιστος αναγκαίος όρος προκειμένου οι συλλογικές διαπραγματεύσεις να είναι πράγματι αποτελεσματικές όπως απαιτεί το Σύνταγμα (άρθρο 22 παρ.2). Προς διευκόλυνση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, της Μεσολάβησης και της Διαιτησίας, η μετενέργεια του συνόλου των όρων των ΣΣΕ πρέπει να παρατείνεται μέχρι την υπογραφή νέας ΣΣΕ ή την έκδοση αντίστοιχης Διαιτητικής Απόφασης.

2. Αναγκαίο είναι επίσης να καταργηθεί και η ρύθμιση του άρθρου 2 παρ.1 της ΠΥΣ 6/2012 και οι σχετικές διατάξεις του ν. 4046/2012 που καθορίζουν ως μέγιστη διάρκεια των ΣΣΕ την τριετία. Αυτή η ρύθμιση μεταξύ άλλων δυσχεραίνει τη σύναψη σημαντικών συλλογικών συμφωνιών που πρέπει να έχουν μεγαλύτερη διάρκεια, όπως είναι οι Κανονισμοί Εργασίας, οι συμφωνίες-πλαίσιο για την εκπαίδευση, η τηλεργασία κλπ. Σημειώνεται ότι η ως άνω ρύθμιση έχει επικριθεί από το σύνολο της θεωρίας. Άλλωστε, η συγκεκριμένη χρονική διάρκεια των ΣΣΕ δεν συνάδει με την ελευθερία των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

3. Τέλος, θεωρούμε ότι σύμφωνα με τις συνταγματικές επιταγές αλλά και με τα κριθέντα στις αποφάσεις της Ολομέλειας του Αρείου Πάγου (25/2004) και του Συμβουλίου της Επικρατείας (2304/2014) η προσφυγή στη διαιτησία πρέπει να μπορεί να γίνει α) σε οποιοδήποτε στάδιο των διαπραγματεύσεων με κοινή συμφωνία των μερών, β) μονομερώς από οποιοδήποτε μέρος, εφόσον το άλλο αρνήθηκε τη μεσολάβηση, γ) μονομερώς από συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, εφόσον αποδέχονται την πρόταση του μεσολαβητή που απορρίπτει ο εργοδότης. Με τις σήμερα ισχύουσες ρυθμίσεις ουσιαστικά επιβραβεύεται ο κακόπιστος εργοδότης, ο οποίος κωλυσιεργεί και αρνείται ουσιαστικά να διαπραγματευτεί.

## **II. Κήρυξη Υποχρεωτικής της από 31-5-2022 ΣΣΕ ΟΤΟΕ- Τραπεζών**

Με την από 11/7/2022 με αριθμό πρωτοκόλλου 65552-65553/2022 αίτησή μας ζητήσαμε την κήρυξη γενικώς υποχρεωτικής της από 31.5.2022 ΣΣΕ Τραπεζών-ΟΤΟΕ για τα έτη 2022-2024 (ΠΚ 12/2022) που περιλαμβάνει σε μία ενιαία κλαδική ΣΣΕ το σύνολο των διατάξεων όλων των προγενέστερων κλαδικών ΣΣΕ συμπεριλαμβανομένης της από 31.3.2022.

Τούτο, καθόσον συντρέχουν όλες οι προϋποθέσεις του άρθρου 11 του Ν. 1876/90, δεδομένου ότι με την ως άνω Σ.Σ.Ε. δεσμεύονται ήδη οι εργοδότες που απασχολούν ποσοστό μεγαλύτερο του 70% ενώ η επέκτασή της υπαγορεύεται από το δημόσιο συμφέρον, έχει δε προφανέστατα ευνοϊκές επιπτώσεις στην ανταγωνιστικότητα, στην παραγωγικότητα και στην απασχόληση, καθώς και στη διασφάλιση όρων υγιούς ανταγωνισμού στο σύνολο του κλάδου.

Παρά ταύτα, έχει παρέλθει κάθε έννοια ευλόγου χρόνου από τη σχετική αίτηση της ΟΤΟΕ (και τις σχετικές με αριθμ.110832/2022, 15835/2023 επιστολές μας) και δεν έχει ακόμα συγκληθεί το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας για να γνωμοδοτήσει επ' αυτής, **ούτε έχουμε λάβει κάποια έγγραφη απάντηση για τους λόγους καθυστέρησης**, παρά μόνο προφορική.

Ας σημειωθεί ότι όλες οι μέχρι σήμερα Κλαδικές Σ.Σ.Ε. ΟΤΟΕ- Τραπεζών έχουν κηρυχθεί γενικώς υποχρεωτικές. Ουδέποτε αμφισβητήθηκε η ισχύς προϋποθέσεων του άρθρου 11 του Νόμου 1876/90 για την επέκταση της κλαδικής σύμβασης εργασίας της ΟΤΟΕ.

Επειδή έχει καθυστερήσει αναίτιολογητα η έκδοση της σχετικής Υπουργικής Απόφασης, **σας καλούμε να προβείτε άμεσα στις απαιτούμενες ενέργειες για την κήρυξη της ως άνω Σ.Σ.Ε. ως γενικώς υποχρεωτικής, καθόσον η κάλυψη από κλαδική ΣΣΕ είναι θεσμοθετημένο και αναφαίρετο δικαίωμα όλων των εργαζομένων του κλάδου μας.** Άλλωστε, όπως αναφέραμε ανωτέρω, οι κλαδικές ΣΣΕ αποτελούν θεσμό δημοσίου συμφέροντος και όχημα διασφάλισης αφ' ενός της δίκαιης συμμετοχής των εργαζομένων κάθε κλάδου του ιδιωτικού τομέα στα οφέλη της ανάπτυξης, αφ' ετέρου αποτελεσματικό εργαλείο

επιτελικού κοινωνικού διαλόγου και διασφάλισης συνθηκών υγιούς οικονομικού και κοινωνικού ανταγωνισμού.

### **III. Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας- επέκταση στους τηλεργαζόμενους- Διευθύνοντες Υπάλληλοι**

Η ψηφιακή κάρτα εργασίας είναι ένα θετικό εργαλείο στην κατεύθυνση της ορθής καταγραφής και του ελέγχου του ωραρίου εργασίας και των υπερβάσεων στο χρόνο εργασίας, προκειμένου να διασφαλίζεται, μεταξύ άλλων, η ομαλή συμπόρευση οικογενειακής-εργασιακής ζωής, η ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην εργασία κλπ. Ωστόσο, δεν είναι πανάκεια.

Η Ομοσπονδία μας, με την με αριθμ.πρωτ.15791/19.10.2022 επιστολή της είχε ήδη τονίσει ότι η ψηφιακή κάρτα, για να επιτελέσει το ρόλο της, πρέπει

- ✓ **να επεκταθεί άμεσα η εφαρμογή της και στους τηλεργαζόμενους, ώστε να διασφαλιστεί και το δικαίωμα αποσύνδεσης.** Η επίκληση της μη έκδοσης του π.δ του άρθρου 67 παρ. 12 του ν.4808/2021 δεν πρέπει να αποτελέσει τροχοπέδη στην εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας, σε κάθε δε περίπτωση η έκδοσή του έχει υπέρμετρα καθυστερήσει .
- ✓ **να διασφαλιστεί ότι η παροχή εργασίας εκτός συμβατικού ωραρίου τεκμαίρεται ότι γίνεται κατ' εντολή του εργοδότη και για κάλυψη υπηρεσιακών αναγκών αυτού,** ώστε να αποτραπεί οποιαδήποτε διαφορετική «ερμηνεία» από τις επιχειρήσεις, προκειμένου αυτές να αποστούν από την υποχρέωσή τους στην πληρωμή της πραγματοποιηθείσας υπερεργασίας και υπερωρίας, αλλά και για να αποφύγουν τυχόν πρόστιμα από τους ελέγχους της αρμόδιας Ελεγκτικής Αρχής, οι οποίοι πρέπει να είναι συνεχείς. Σε κάθε περίπτωση, η εναρμονισμένη και με το ευρωπαϊκό δίκαιο ερμηνεία των σχετικών διατάξεων για το ωράριο και την τήρηση των κανόνων υγείας και ασφάλειας στην εργασία αποκλείει τη μετάθεση της ευθύνης για την τήρηση του ωραρίου στον εργαζόμενο.
- ✓ **να υπάρξει αυτοματοποιημένος τρόπος ελέγχου και διασταύρωσης των δεδομένων της ψηφιακής κάρτας εργασίας και των καταβαλλόμενων αμοιβών** από τους εργοδότες, προκειμένου να διασφαλιστούν συνθήκες δίκαιης αμοιβής και εργασίας και να αποτραπούν φαινόμενα μη αμοιβής ακόμα και καταγεγραμμένης υπερεργασίας και υπερωριών.
- ✓ να ληφθεί σοβαρά υπόψη ότι, σε αντίθεση με τα «χαλαρά» κριτήρια της Υπουργικής απόφασης του Υπουργείου Εργασίας για το θέμα, **ο αριθμός των Διευθυνόντων Υπαλλήλων οφείλει εξ ορισμού να είναι περιορισμένος**, καθώς αυτοί εξαιρούνται από την εφαρμογή των προστατευτικών διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας που αφορά στα

χρονικά όρια εργασίας, στην εβδομαδιαία ανάπαυση, στην αποζημίωση – προσαύξηση για την υπερεργασία και υπερωριακή απασχόληση. Στο θέμα αυτό η νομολογία είναι σαφής: Ο διευθύνων υπάλληλος ενεργεί καθ' υποκείμενη του εργοδότη και λαμβάνει με προσωπική ευθύνη αποφάσεις. Ο Διευθύνων Υπάλληλος πρέπει να διαθέτει εξουσία να λαμβάνει αυτός πρώτος αποφάσεις, αποφάσεις δηλαδή που δεν στηρίζονται σε άλλες και οι αποφάσεις αυτές να δεσμεύουν την επιχείρηση και να ασκούν καθοριστική επίδραση στις κατευθύνσεις και την οργανωτική και οικονομική εξέλιξη αυτής .

Μέχρι σήμερα, και παρά τις ως άνω παρεμβάσεις μας δεν υπήρξε καμία ανταπόκριση στις ως άνω εύλογες επισημάνσεις μας, ενώ με την πρόσφατη τροποποίηση της υπουργικής απόφασης για τους διευθύνοντες υπαλλήλους όχι μόνο δεν αυστηροποιήθηκαν τα κριτήρια αλλά αντίθετα θεσμοθετήθηκαν κριτήρια ακόμα πιο «χαλαρά» με αποτέλεσμα να θεωρούνται διευθύνοντες υπάλληλοι ακόμα περισσότεροι εργαζόμενοι.

Πράγματι , ο αριθμός των διευθυνόντων υπαλλήλων που ανακοινώθηκε πέρυσι από το Υπουργείο ανέρχεται στις Τράπεζες σε 3.025 εργαζόμενους επιβεβαιώνει την ενημέρωση που έχουμε από τα σωματεία μέλη της ΟΤΟΕ ότι χαρακτηρίζονται καταχρηστικά Διευθύνοντες Υπάλληλοι οι Διευθυντές Καταστημάτων και οι Προϊστάμενοι Διευθύνσεων και Τμημάτων. Ας σημειωθεί ότι στον Τραπεζοασφαλιστικό κλάδο (Κ) στην Ελλάδα, το σύνολο των Managers/Στελεχών εποπτείας (μικρό υποσύνολο των οποίων είναι εξ ορισμού οι διευθύνοντες υπάλληλοι) δεν ξεπερνούσε το 5,1% των εργαζομένων το 2022 (στοιχεία Eurostat).

Σύμφωνα με τα πορίσματα της θεωρίας και της νομολογίας **ο χαρακτηρισμός του διευθύνοντος υπαλλήλους δεν πρέπει να αποδίδεται σε εργαζόμενους που είναι απλώς προϊστάμενοι ή διευθυντές συγκεκριμένου τομέα διευθύνσεως ή υποκαταστήματος μιας επιχείρησης**, το έργο των οποίων περιορίζεται στην εποπτεία της καλής λειτουργίας του τομέα τους και στην τήρηση και εφαρμογή των εργοδοτικών εντολών και αποφάσεων.

**Απαραίτητη επιπλέον προϋπόθεση είναι οι υπάλληλοι αυτοί να ασκούν επιτελικού χαρακτήρα διευθυντικά καθήκοντα και να διαθέτουν σημαντική πρωτοβουλία στη λήψη, στρατηγικής σημασίας αποφάσεων ικανών να επηρεάσουν το μέλλον και την εξέλιξη της επιχείρησης.**

**Κατά συνέπεια, καλούμε το Υπουργείο να μας χορηγήσει στατιστικά στοιχεία ανά Τράπεζα με τον αριθμό των εργαζομένων που έχουν δηλωθεί ως διευθύνοντες υπάλληλοι και να παρέμβει προκειμένου να αρθεί άμεσα κάθε καταχρηστική μετατροπή σε διευθύνοντες υπαλλήλους.**

#### **IV. Κατάργηση υπερεργασίας**

Η Ομοσπονδία μας παγίως θεωρεί ότι είναι απαραίτητο να καταργηθεί η παγκόσμια πρωτοτυπία της μονομερώς επιβαλλόμενης από τον εργοδότη «υπερεργασίας» και να οριστεί ως υπερωριακή απασχόληση η υπέρβαση του συμβατικά καθορισμένου ωραρίου του κλάδου (ή/και της επιχείρησης), 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.

Κατά συνέπεια, προκειμένου να διασφαλισθεί ότι οι υπερωρίες θα γίνονται αποκλειστικά κατ' εξαίρεση, όταν πραγματικά υπάρχουν έκτακτες, απρόβλεπτες ή κατεπείγουσες ανάγκες και όχι για τη συστηματική και καταχρηστική κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών, όπως γίνεται σήμερα, θεωρούμε ότι το Υπουργείο θα πρέπει να προωθήσει διάταξη σύμφωνα με την οποία **κάθε υπέρβαση του συμβατικού ωραρίου εργασίας θα λογίζεται και θα αμείβεται ως υπερωρία, με τις σχετικές προσαυξήσεις και περιορισμούς, σε ημερήσια και σε ετήσια βάση.**

Σε κάθε περίπτωση, οι πάγιες και διαρκείς ανάγκες των επιχειρήσεων που μέχρι σήμερα καλύπτονταν, με υπερεργασία και υπερωρίες και μάλιστα σε έναν κλάδο που έχει ισχυρή κερδοφορία, θα πρέπει στο εξής να καλύπτονται με νέες προσλήψεις, πλήρους απασχόλησης σύμφωνα με τα προβλεπόμενα από τον νόμο και τις οικείες ΣΣΕ ή τους Κανονισμούς Εργασίας για τις προσλήψεις τακτικού προσωπικού.

#### **V. Εξωτερίκευση εργασιών – «εργολαβικοί» εργαζόμενοι – αποσχίσεις.**

1) Λόγω του ελλιπούς και αναποτελεσματικού θεσμικού πλαισίου έχει ενισχυθεί και στις Τράπεζες η τάση συστηματικής αξιοποίησης προσωπικού τρίτων επιχειρήσεων με ελαστικές σχέσεις εργασίας, **μέσα από συμβάσεις εργολαβίας, που συγκαλύπτουν δανεισμό εργαζομένων.**

Πράγματι, από τη στιγμή που ο κατ' επάγγελμα δανεισμός ρυθμίστηκε νομοθετικά και τέθηκαν προϋποθέσεις και περιορισμοί με στόχο την προστασία των εργαζομένων, εμφανίσθηκαν στην πράξη περιπτώσεις καταστρατήγησης της προστασίας αυτής, τις οποίες ο νομοθέτης οφείλει να αντιμετωπίσει.

Αυτά, χωρίς βεβαίως να εφαρμόζονται οι διασφαλίσεις της εθνικής και της Ευρωπαϊκής νομοθεσίας για τους κατ' ουσία «δανεικούς» εργαζόμενους, δηλαδή συνθήκες αμοιβής και εργασίας όμοιες με αυτές που ισχύουν στην επιχείρηση-έμμεσο εργοδότη που τους χρησιμοποιεί.

Ο εθνικός νομοθέτης παρέλειψε να προβλέψει ρυθμίσεις για την καταπολέμηση μορφών παράνομης ενοικίασης προσωπικού, είτε φανερής είτε συγκαλυμμένης, κυρίως υπό τον μανδύα συμβάσεων έργου.

Για τον λόγο αυτό η **ΟΤΟΕ** θεωρεί αναγκαία την **διαμόρφωση ενός αποτελεσματικού νομικού πλαισίου αποτροπής της χρήσης «εργολαβικών» εργαζόμενων ως μέσου αποφυγής της μισθολογικής και θεσμικής εξομοίωσής τους με τους λοιπούς εργαζόμενους της επιχείρησης (στην περίπτωση μας, τραπεζοϋπάλληλους), όπως προβλέπεται από την κοινοτική και την εθνική νομοθεσία για τους εργαζόμενους από ΕΠΑ. Να υπάρξει, με άλλα λόγια, ίδια νομική μεταχείριση του «εργολαβικού» με το δανεικό προσωπικό μέσω ΕΠΑ.**

Ειδικότερα :

α) χρειάζεται να τροποποιηθεί κατάλληλα ο ν. 4052/2012, ώστε να εκπληρώνει πλήρως τους σκοπούς της Οδηγίας 2008/104

β) να προστεθούν στον νόμο διατάξεις οι οποίες αφενός θα θέτουν **σαφή κριτήρια** για τη διάκριση μιας «γνήσιας» σύμβασης έργου από μια συγκαλυμμένη σύμβαση παραχώρησης προσωπικού (όπως λ.χ. ισχύει στο γερμανικό δίκαιο), αφετέρου να **προβλέπει ρητώς τις συνέπειες στις περιπτώσεις καταστρατήγησης συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης, οι οποίες, βάσει της πρακτικής που συστηματικά ακολουθείται, αναπληρώνουν - ως μη έδει - σε μόνιμη βάση θέσεις εργασίας αορίστου χρόνου στην επιχείρηση, με την προσχηματική επίκληση «πρόσκαιρων αναγκών» σε προσωπικό.**

2) Όπως έχουμε αναφέρει και σε προηγούμενο υπόμνημα μας προς το Υπουργείο Εργασίας, με τον Ν.4601/2019 ρυθμίζεται και οριοθετείται η έννοια του κλάδου δραστηριότητας, της απόσχισης κλάδου ως μορφής διάσπασης εταιριών, καθώς και η διαδικασία-πραγματοποίησής της, με ρητή αναφορά σε κλάδο, μέρος, τμήμα ενός πιστωτικού ιδρύματος.

Ως προς την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων, ορίσθηκε γενικά (άρθρο 64) ότι : *"η προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων καθεμίας από τις εταιρίες που μετέχουν στην διάσπαση ρυθμίζεται σύμφωνα με τις οικείες διατάξεις"*.

**Κατ' αρχήν, επισημαίνουμε ότι οι υφιστάμενες διατάξεις για τις αποσχίσεις δεν πρέπει να χρησιμοποιούνται ως μέσο αποψίλωσης ή και ακύρωσης συλλογικών εργασιακών δικαιωμάτων, ούτε να μετατρέπουν το π.δ 178/2002 από δίκαιο προστασίας των εργασιακών δικαιωμάτων, σε όχημα καταστρατήγησής τους.**

Η μέχρι σήμερα εμπειρία στον Κλάδο, που εκπροσωπούμε, καταδεικνύει την άμεση ανάγκη νομοθετικής πρωτοβουλίας για τη διασφάλιση των εργασιακών-ασφαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων στις περιπτώσεις απόσχισης κλάδου δραστηριότητας,

πέραν και ανεξάρτητα των ήδη προβλεπόμενων από το Π.Δ. 178/2002. Η πρωτοβουλία πρέπει να κινείται σε δύο βασικούς άξονες :

- **Πρόβλεψη για διαπραγμάτευση και υπογραφή, πριν τη μεταβίβαση, ειδικών συλλογικών συμφωνιών**, που να κατοχυρώνουν διαχρονικά τα υφιστάμενα συλλογικά και ατομικά εργασιακά δικαιώματα και γενικότερα την τραπεζοϋπαλληλική ιδιότητα για τους εργαζόμενους που επιθυμούν να συνεχίσουν την απασχόλησή τους στον νέο εργοδότη. *Σε περίπτωση αδυναμίας επίτευξης συμφωνίας, ακολουθούνται οι διαδικασίες των άρθρων 14, 15 και 16 ν.1876/90»* .
- **Πλήρη διασφάλιση του δικαιώματος μη αποδοχής της μετακίνησης στο νέο εργοδότη, για τους ενεχόμενους στις αποσχίσεις εργαζόμενους**. Τυχόν καταγγελία της σύμβασής τους για τον λόγο αυτό θα είναι άκυρη, ο δε μεταβιβάζων εργοδότης υποχρεούται να αξιοποιήσει τους εν λόγω εργαζόμενους στην επιχείρησή του.

**Κυρία Υπουργέ,**

Αναμένουμε τη θετική ανταπόκρισή σας και τις δικές σας ενέργειες για τα ζητήματα που σας εκθέσαμε ανωτέρω, καθώς αυτά αφορούν σε σημαντικά προβλήματα των εργασιακών σχέσεων και της εργασιακής καθημερινότητας στον κλάδο μας.

Είμαστε στη διάθεσή σας για κάθε τυχόν αναγκαία διευκρίνιση

Με τιμή,

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ

Ο ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

**ΓΙΩΡΓΟΣ ΜΟΤΣΙΟΣ**

**ΑΝΔΡΕΑΣ ΚΑΛΛΙΡΗΣ**

---

**ΚΟΙΝ.**

**κα Στρατινάκη Άννα, Γεν. Γραμματέα Εργασιακών Σχέσεων,  
Υπουργείο Εργασίας και Κοιν. Ασφάλισης**