



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: otoe@otoe.gr site: www.otoe.gr

ΑΡΙΘ. ΠΡΩΤ. 15978

Αθήνα, 22 Ιουλίου 2024

Προς την
Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης
Κυρία
Νίκη Κεραμέως

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

Κυρία Υπουργέ,

Όπως έχουμε επισημάνει και στην προκάτοχό σας, τα κύρια σημεία που απασχολούν την ΟΤΟΕ και τους εργαζόμενους του κλάδου αφορούν :

- Στην αποκατάσταση του θεσμικού πλαισίου των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των κλαδικών ΣΣΕ, αποκατάσταση η οποία επιβάλλεται, πλέον, και από την οδηγία (Ε.Ε.) 2022/2041 «για επαρκείς κατώτατους μισθούς στην Ευρωπαϊκή Ένωση», στο πλαίσιο και του υπό επεξεργασία Εθνικού Σχεδίου Δράσης, που θα θέσει τους αναγκαίους όρους για τη στήριξη ιδίως των κλαδικών συλλογικών διαπραγματεύσεων και για την αναγκαία διεύρυνση του ποσοστού κάλυψης από αντίστοιχες ΣΣΕ, το οποίο στη χώρα μας δεν ξεπερνά το 25% .
- Στην κήρυξη υποχρεωτικής της από 31-5-2022 Κλαδικής ΣΣΕ ΟΤΟΕ-Τραπεζών για τα έτη 2022-2024
- Στην ορθή και αποτελεσματική εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας έτσι ώστε να προστατεύεται το ωράριο εργασίας όλων των εργαζομένων του κλάδου
- Στην ορθή, δίκαιη και σύννομη εφαρμογή των κριτηρίων για τον χαρακτηρισμό εργαζόμενων ως διευθυνόντων υπαλλήλων (ΑΠ 1896/2011, 980/2013, 1330/2022, 1388/2017, 1148/2017, 1330/2022 Εφ.Αθ. 892/2020), προκειμένου να μην εξαιρείται καταχρηστικά 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, καθώς 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, την εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας για την ψηφιακή κάρτα εργασίας, τις διατάξεις του Νόμου 5053/2023 και τις συνεχείς αντικρουόμενες δηλώσεις υπηρεσιακών παραγόντων για την δήμερη εργασία, η οποία βεβαίως δεν υπερισχύει των ισχυουσών ΣΣΕ του κλάδου μας, ούτε δύναται να τον αφορά, **επανερχόμαστε και σας καταθέτουμε στο παρόν υπόμνημά μας, τις θέσεις και τις προτάσεις μας για τα εν λόγω σοβαρά θέματα**, πιστεύοντας ότι αυτές θα τύχουν της κατάλληλης μέριμνας και προσοχής σας, 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^{ης} 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 σύνολο που επιβαρύνουν άμεσα κάθε νομοταγή 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 αντιμετωπίζοντας θετικά τις εσωτερικές μισθολογικές ανισότητες τόσο εντός της κάθε Τράπεζας όσο και μεταξύ των Τραπεζών.
- **Διευκολύνουν** τη διαφάνεια και την ελεγκσιμότητα 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, ιδίως μπροστά στις αυξημένες απαιτήσεις της σύγχρονης, ψηφιακής εποχής.

Στη βάση αυτή, η ΟΤΟΕ θεωρεί επιτακτικά αναγκαίο, στο πλαίσιο και της ενσωμάτωσης της Οδηγίας 2022/2041 στην Εθνική Νομοθεσία, **να αρθούν το ταχύτερο :**

- οι μνημονιακές παρεμβάσεις -και ιδιαίτερα να καταργηθεί το σύνολο των διατάξεων της ΠΥΣ 6/2012 πλήρως και ουσιαστικά, χωρίς αστερίσκους, επιφυλάξεις επαναφοράς και προϋποθέσεις μη αναδρομικότητας (βλ. άρθρο 33 ν.5053/2023), στις οποίες είμαστε από θέση αρχής αντίθετοι, καθόσον πλήττουν τη συλλογική αυτονομία και την ελευθερία των συλλογικών διαπραγματεύσεων, αλλά και βασικά δικαιώματα των εργαζομένων.
- οι σχετικές διατάξεις του ν. 4046/2012, που υποσκάπτουν τον κοινωνικό διάλογο, καθώς και οι διατάξεις των ν.4635/2019 και 4808/2021 που βάζουν σοβαρά εμπόδια στην απρόσκοπτη και ισότιμη διεξαγωγή των συλλογικών διαπραγματεύσεων, της Μεσολάβησης και της Διαιτησίας.

Εν ολίγοις, εφόσον πλέον εξέλιπταν οι **«έκτακτες και ειδικές συνθήκες»** της αρχικής επιβολής του, οφείλει να λήξει το καθεστώς πολλαπλής «εξαιρέσης» της χώρας μας από τις ευρωπαϊκές συλλογικές πρακτικές, αντί αυτό να παρατείνεται ή και να ενισχύεται περαιτέρω.

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 προηγουμένως 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 -και άμεσα εκτελεστής- Διαιτητικής Απόφασης.

2. Είναι επίσης αναγκαίο 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, την τηλεργασία κλπ. Σημειώνεται ότι η ως άνω ρύθμιση έχει επικριθεί από το σύνολο της θεωρίας. Άλλωστε, η συγκεκριμένη επιβολή ορίου στη χρονική διάρκεια των ΣΣΕ δεν συνάδει με την ελευθερία των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

3. Επιπλέον, 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 είναι δυνατή 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 δεν προάγεται ο ισότιμος και καλόπιστος κοινωνικός διάλογος, εφόσον τελικά επιβραβεύεται κάθε κακόπιστος εργοδότης ή εργοδοτική οργάνωση, που κωλυσιεργεί και αρνείται, ουσιαστικά, να διαπραγματευτεί προκειμένου να αποφύγει οποιαδήποτε δέσμευση από συλλογική ρύθμιση.

4. Τέλος, η προώθηση της συλλογικής διαπραγμάτευσης «επί ίσους όρους» (άρθρο 4 παρ. 1 β΄ της Οδηγίας 2022/2041) επιτάσσει στοχευμένες νομοθετικές παρεμβάσεις για την άρση των εμποδίων άσκησης του θεμελιώδους απεργιακού δικαιώματος, που έχουν εισαχθεί με τις διατάξεις του άρθρου 93 του ν.4808/2021 και 31 του ν.5053/2023

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 συκληθεί το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας για να γνωμοδοτήσει επ' αυτής, **ούτε έχουμε λάβει επίσημη έγγραφη απάντηση για τους λόγους αυτής της πρωτοφανούς 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 αναιτιολόγητα η έκδοση της σχετικής Υπουργικής Απόφασης, **σας καλούμε να προβείτε άμεσα στις απαιτούμενες ενέργειες για την κήρυξης 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 ήδη αναφέραμε, 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. Η μη κήρυξη ως υποχρεωτικής της Κλαδικής ΣΣΕ της ΟΤΟΕ αντίκειται τόσο στις επιταγές της Οδηγίας 2022/2041, όσο και στο Σύνταγμα.

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

Η ψηφιακή κάρτα εργασίας διεκδικήθηκε από τα συνδικάτα και θεσπίστηκε ως θετικό εργαλείο ορθής καταγραφής και ελέγχου του ωραρίου εργασίας, καθώς και των υπερβάσεων στο χρόνο εργασίας, προκειμένου να διασφαλίζεται, μεταξύ άλλων, η ομαλή συμπίεση 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, **για να επιτελέσει το ρόλο της η ψηφιακή κάρτα, πρέπει**

- ✓ **να επεκταθεί άμεσα η εφαρμογή της και στους τηλεργαζόμενους, ώστε να διασφαλιστεί και το δικαίωμα αποσύνδεσης.** Η μη έκδοση του π.δ του άρθρου 67 παρ. 12 του ν.4808/2021 δεν μπορεί να αποτελεί τροχοπέδη στην εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας. Σε κάθε περίπτωση, η έκδοση του εν λόγω π.δ. 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 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. Κάθε στέλεχος, διευθυντικό ή μη, δεν είναι, απαραίτητα, διευθύνων υπάλληλος. Στο θέμα αυτό πρυτανεύει**

ιδιαίτερα στενή ερμηνεία και η νομολογία είναι σαφής: Ο διευθύνων υπάλληλος ενεργεί καθ'υποκόταση 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 . (Ιωάννης Κουκιάδης, Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και Δίκαιο της ευελιξίας της Εργασίας , Θ Έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα – Θεσσαλονίκη σελ. 307 (ΑΠ 1896/2011, 980/2013, 1330/2022, 1388/2017, 1148/2017, 1330/2022 Εφ.Αθ. 892/2020)

Μέχρι σήμερα, και παρά τις προαναφερθείσες 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 ως μη έδει και καταχρηστικά Διευθύνοντες Υπάλληλοι ακόμα και 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. (Δ. Ζερδελής, Εργατικό Δίκαιο , Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις Έκδοση σελ. 117-118)**

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.

Για τους ανωτέρω λόγους πρέπει να τροποποιηθεί η υπ αριθμ. 90972/2021 υπουργική απόφαση όπως ισχύει μετά τις τροποποιήσεις αυτής όσον αφορά τα στοιχεία από τα οποία διαπιστώνεται εάν ο εργαζόμενους έχει μια από τις ιδιότητες της περ.α΄ του άρθρου 2 της

Διεθνούς Συμβάσεως της Διεθνούς Διασκέψεως της Ουασινγκτόνως που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν.2269/2020 και να τεκμαίρονται ως διευθύνοντες υπάλληλοι μόνο όσοι εργαζόμενοι είναι πρόσωπα που είναι εξουσιοδοτημένα να λαμβάνουν αποφάσεις στρατηγικής σημασίας αυτόνομα ή είναι μέλη του δ.σ. ή αντιστοίχου οργάνου διοίκησης του εργοδότη ή είναι μέτοχοι ή εταίροι κατέχοντες άνω του 0,5% των δικαιωμάτων ψήφου του εργοδότη , γεγονός που σημαίνει ότι στις Τράπεζες θα μπορούν να χαρακτηρισθούν ως **Διευθύνοντες υπάλληλοι οι εργαζόμενοι που κατέχουν τη θέση Διευθυντή Διεύθυνσης Διοίκησης και άνω .**

Με την πρόσφατη εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας για την ψηφιακή κάρτα, όχι μόνο δεν αποσαφηνίστηκαν/βελτιώθηκαν οι ανωτέρω στρεβλώσεις, αλλά επιτάθηκαν ακόμα περισσότερο, καθώς:

- **Επιχειρείται να θεσμοθετηθούν εξαιρέσεις** από την εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας, **καθώς και περιπτώσεις δικαιολόγησης των αποκλίσεων** μεταξύ του δηλωθέντος ωραρίου και των σημάνσεων (χτυπημάτων) της ψηφιακής κάρτας εργασίας (πχ.ευέλικτη προσέλευση, προσέλευση πριν την έναρξη του ωραρίου κλπ)
- **Δεν επεκτείνεται η εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας στους τηλεεργαζόμενους**, και παραβιάζεται η ευρωπαϊκή νομοθεσία η οποία επιβάλλει στα κράτη μέλη την υποχρέωση εφαρμογής αντικειμενικού, αξιόπιστου και ευχερώς προσβάσιμου συστήματος μέτρησης του ημερήσιου χρόνου εργασίας **ΚΑΘΕ εργαζόμενου (C-55/18)**.
- **Επιχειρείται να νομιμοποιηθεί η μη ύπαρξη αυτόματου συστήματος ενημέρωσης του Π.Σ. Εργάνη** κατά τη σήμανση του μηχανισμού της κάρτας εργασίας. **Ετσι επιτρέπεται παρέμβαση του εργοδότη, ενώ το άρθρο 74 του Νόμου 4808/2021 ρητά προβλέπει για σύστημα άμεσα συνδεδεμένο και διαλειτουργικό σε πραγματικό χρόνο με το Π.Σ. Εργάνη II, σύστημα που πρέπει να διασφαλίζει και την αποσύνδεση μετά το τέλος του ωραρίου από όλες τις εφαρμογές τις Τράπεζας**
- Επιχειρείται να μετακυληθεί η ευθύνη της ορθής σήμανσης της ψηφιακής κάρτας στον εργαζόμενο απαλλάσσοντας τον εργοδότη από επιβολή προστίμου σε περίπτωση παράλειψης σήμανσης της ψηφιακής κάρτας (τρία μονά χτυπήματα τον μήνα)

Με βάση την ήδη εκτεταμένη εμπειρία από την εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας στον κλάδο μας, θεωρούμε ότι μόνο αν επιλυθούν και βελτιωθούν όλα όσα επισημάναμε ανωτέρω σε συνδυασμό με συνεχείς ελέγχους από τις αρμόδιες αρχές θα προστατεύεται το συμβατικό ωράριο εργασίας και η ψηφιακή κάρτα θα επιτελέσει τον σκοπό της.

IV. Κατάργηση υπερεργασίας

Αποτελεί πάγια θέση της Ομοσπονδίας μας ότι πρέπει 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). Αυτό ισχύει στις περισσότερες χώρες της Ευρώπης, στις οποίες μάλιστα οι υπερωρίες ρυθμίζονται πρώτιστα με ΣΣΕ.

Δεν νοείται, σήμερα, να μιλάμε για προστασία της οικογένειας, για ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, για σεβασμό στις ΣΣΕ και στο συλλογικά συμφωνημένο συμβατικό ωράριο (37 ώρες στις επιχειρήσεις του Κλάδου) και την ίδια στιγμή αφ' ενός να υπάρχει συστηματική εντατικοποίηση της εργασίας, αφ' ετέρου η υπέρβαση του συμβατικού ωραρίου να επαφίεται ανέλεγκτα στο μονομερές διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη και η εργασία από 37-40 ώρες να μην αμείβεται με καμία προσαύξηση, ενώ οι ώρες 40—45 να αμείβονται με πενιχρές προσαυξήσεις, σε εμφανή απόκλιση με τα ισχύοντα σε άλλες χώρες της Ε.Ε.

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 σε έναν κλάδο όπως των Τραπεζών που έχει **πλέον** 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.

Τέλος, παρ' ό,τι το δήμερο σαφώς δεν αφορά στον κλάδο μας, που έχει ρυθμίσει κάθε θέμα ειδικών λειτουργικών αναγκών με την ΚΣΣΕ, δηλώνουμε την αντίθεσή μας στο συγκεκριμένο μέτρο.

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.**

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

Για τον λόγο αυτό, η ΟΤΟΕ θεωρεί αναγκαία τη 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) και φυσικά να εφαρμόζεται και σε αυτούς τους εργαζόμενους η ψηφιακή κάρτα εργασίας.

Ειδικότερα :

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

β) χρειάζεται 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. Αυτά αφορούν σε σημαντικά προβλήματα των εργασιακών σχέσεων και της εργασιακής καθημερινότητας στον κλάδο μας, καθώς και σε ζητήματα που εκ των πραγμάτων τίθενται στο πλαίσιο της μεταφοράς της Οδηγίας Ε.Ε. 2022/2041 στο εσωτερικό δίκαιο και του αναγκαίου σχετικού Σχεδίου Αποκατάστασης και Ενίσχυσης των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων στη χώρα μας.

Αναμένουμε, επίσης,

α) να προβείτε άμεσα σε όλες τις ενέργειες για την κήρυξη ως γενικά υποχρεωτικής της κλαδικής Σ.Σ.Ε. ΟΤΟΕ – ΤΡΑΠΕΖΩΝ, κήρυξη η οποία έχει αδικαιολόγητα καθυστερήσει.

β) τη χορήγηση στοιχείων από το Υπουργείο σας για

- ✓ τους εργαζόμενους που δηλώθηκαν από τις Τράπεζες ως «διευθύνοντες υπάλληλοι», εξαιρούμενοι από το ωράριο εργασίας της κλαδικής ΣΣΕ των τραπεζοϋπαλλήλων, πριν και μετά την εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας, ανα Τράπεζα
- ✓ των δανειζόμενων εργαζομένων μέσω ΕΠΑ, καθώς και των «εργολαβικών» εργαζομένων (εργαζόμενοι τρίτων προς εκτέλεση έργου), που έχουν δηλωθεί ανα Τράπεζα
- ✓ τις ώρες υπερωρίας και υπερεργασίας που δηλώθηκαν από τις Τράπεζες, ανα Τράπεζα, για το έτος 2023

- γ) την επέκταση της ψηφιακής κάρτας εργασίας και στους τηλεργαζόμενους, με χρησιμοποίηση συστήματος που δύνανται να χρησιμοποιούν και οι Τράπεζες
- δ) την επαναφορά της υποχρεωτικής προδήλωσης των αλλαγών ωραρίου (υπερεργασία – υπερωρία) και την κατάργηση της δυνατότητας απολογιστικού συστήματος καταχώρησης
- ε) την αναγκαία ενίσχυση της Επιθεώρησης Εργασίας και τη στελέχωσή της με προσωπικό, προκειμένου να ενταθούν οι έλεγχοι για την πιστή τήρηση του συμβατικού ωραρίου των Τραπεζοϋπαλλήλων.

Είμαστε στη διάθεσή σας για κάθε τυχόν αναγκαία διευκρίνιση

Με τιμή,

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ

Ο ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

ΓΙΩΡΓΟΣ ΜΟΤΣΙΟΣ

ΑΝΔΡΕΑΣ ΚΑΛΛΙΡΗΣ
