



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ
ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΥ
ΓΡΑΦΕΙΟ ΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ**

Ταχ. Δ/ση: Σταδίου 29
Ταχ. Κώδικας: 101 10 - Αθήνα
Πληροφορίες: Μ. Κουλαφέτη
Τηλέφωνο: 2131516209
e-mail: ypertns@ypakp.gr

Αθήνα

Αριθ. Εσωτ. Πρωτ.:1285Α

ΠΡΟΣ: Τη Βουλή των Ελλήνων
Δ/ση Κοιν/κού Ελέγχου
Τμήμα Αναφορών
Αθήνα

ΚΟΙΝ: Πολιτική Γραμματεία Υπουργού
Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων

ΘΕΜΑ: «Καταγγελία εις βάρος Τραπεζικού Ιδρύματος για διακριτική μεταχείριση ΑμεΑ».

ΣΧΕΤ: Η με αρ. πρωτ. **3451/21-7-2021 Αναφορά.**

Σε απάντηση του παραπάνω σχετικού με το οποίο κατατέθηκε στη Βουλή από τον Βουλευτή κ. Βασίλειο Βασιλειάδη η με αρ. πρωτ. 897/14-7-2021 επιστολή της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ατόμων Με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.μεΑ.) σχετικά με το παραπάνω θέμα και στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, σας γνωρίζουμε τα εξής:

Α. Σύμφωνα με το άρθρο 4 της Διεθνούς Σύμβασης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία του Ο.Η.Ε. τα συμβαλλόμενα κράτη αναλαμβάνουν να διασφαλίζουν και να προάγουν την πλήρη υλοποίηση όλων των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών για την εφαρμογή των δικαιωμάτων που αναγνωρίζονται στην Σύμβαση. Για το σκοπό αυτό αναλαμβάνουν να υιοθετούν όλα τα κατάλληλα νομοθετικά, διοικητικά και άλλα μέτρα για την εφαρμογή των δικαιωμάτων της Σύμβασης και να λαμβάνουν όλα τα κατάλληλα μέτρα για να τροποποιήσουν ή να καταργήσουν ισχύοντες νόμους, κανονισμούς, έθιμα και πρακτικές που συνιστούν διακρίσεις κατά των ατόμων με αναπηρία.

Σύμφωνα με τους ορισμούς που περιλαμβάνονται στο τρίτο εδάφιο του άρθρου 2 της ως άνω Διεθνούς Σύμβασης, ο όρος «Διάκριση με βάση την αναπηρία» σημαίνει

οποιαδήποτε διάκριση, αποκλεισμό ή περιορισμό με βάση την αναπηρία που έχει σκοπό ή αποτέλεσμα την παρεμπόδιση ή ακύρωση της αναγνώρισης, απόλαυσης ή ενάσκησης, επί ίσοις όροις όλων των δικαιωμάτων και θεμελιωδών ελευθεριών σε πολιτικό, οικονομικό, κοινωνικό, πολιτιστικό, ατομικό ή οποιοδήποτε άλλο πεδίο. Περιλαμβάνει όλες τις μορφές διάκρισης, συμπεριλαμβανομένης της άρνησης εύλογης προσαρμογής. Επιπλέον, με το τέταρτο εδάφιο του ίδιου άρθρου ορίζεται ότι: «Εύλογη προσαρμογή σημαίνει τις απαραίτητες και κατάλληλες τροποποιήσεις και ρυθμίσεις, οι οποίες δεν επιβάλλουν ένα δυσανάλογο ή αδικαιολόγητο βάρος, όπου απαιτείται σε μια συγκεκριμένη περίπτωση, προκειμένου να διασφαλιστούν, για τα άτομα με αναπηρίες, η απόλαυση ή η άσκηση, σε ίση βάση με τους άλλους, όλων των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και θεμελιωδών ελευθεριών».

Σύμφωνα εξάλλου με το άρθρο 27 της ίδιας Σύμβασης, τα Κράτη Μέρη αναγνωρίζουν το δικαίωμα των ΑμεΑ στην εργασία, σε ίση βάση με τους άλλους εργαζόμενους, προστατεύουν και διασφαλίζουν την άσκηση του δικαιώματός τους στην εργασία, προάγουν τη διατήρησή τους στην εργασία και διασφαλίζεται ότι παρέχεται εύλογη προσαρμογή στα άτομα με αναπηρίες στον εργασιακό χώρο.

Η ως άνω Σύμβαση για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία και το Προαιρετικό Πρωτόκολλο αυτής, κυρώθηκε με τον Ν.4074/2012 (Α' 88).

Επιπλέον, με την παρ. 6 του άρθρου 21 του Συντάγματος ορίζεται ότι «Τα άτομα με αναπηρίες έχουν δικαίωμα να απολαμβάνουν μέτρων που εξασφαλίζουν την αυτονομία, την επαγγελματική ένταξη και τη συμμετοχή τους στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της Χώρας».

Επίσης, με το ν.4443/2016 (Α' 232) ενσωματώθηκε στο εθνικό δίκαιο η Οδηγία 2000/78/ΕΚ «περί της ίσης μεταχείρισης προσώπων ανεξαρτήτως θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού αυτών, στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας». Σύμφωνα με τις διατάξεις του ανωτέρω νόμου απαγορεύεται η άμεση ή έμμεση διάκριση ατόμων, στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, λόγω φυλής, χρώματος, εθνοτικής ή εθνικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας ασθένειας, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας. Ως διάκριση, σύμφωνα με το άρθρο 2 του ανωτέρω νόμου, νοείται:

α) η «άμεση διάκριση», όταν ένα πρόσωπο υφίσταται, μεταξύ άλλων, λόγω αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν της οποίας τυγχάνει, έτυχε ή θα ετύγχανε άλλο πρόσωπο, σε ανάλογη κατάσταση,

β) η «έμμεση διάκριση», όταν μία εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική μπορεί να θέσει πρόσωπα με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά όπως η αναπηρία ή χρόνια πάθηση, σε μειονεκτική θέση συγκριτικά με άλλα πρόσωπα.

γ) η «άρνηση εύλογων προσαρμογών» για τα άτομα με αναπηρία ή χρόνια πάθηση.

Επίσης, σύμφωνα με το άρθρο 3 του ίδιου νόμου η απαγόρευση της άμεσης ή έμμεσης διάκρισης, μεταξύ άλλων, **λόγω αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης** στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, συμπεριλαμβανομένης και της απόλυσης, **εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα.**

Ειδικότερα απαγορεύεται η διακριτική μεταχείριση λόγω αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης αναφορικά με:

α) τους όρους πρόσβασης στην εργασία και την απασχόληση εν γένει, **συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ανεξάρτητα από τον κλάδο δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας**, καθώς και τους όρους υπηρεσιακής και επαγγελματικής εξέλιξης,

β) την πρόσβαση σε όλα τα είδη και επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, μαθητείας, επαγγελματικής κατάρτισης, επιμόρφωσης και επαγγελματικού αναπροσανατολισμού, συμπεριλαμβανομένης της απόκτησης πρακτικής επαγγελματικής εμπειρίας,

γ) **τους όρους και τις συνθήκες εργασίας και απασχόλησης**, ιδίως όσον αφορά τις αποδοχές, την απόλυση, την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία και σε περίπτωση ανεργίας την επανένταξη και την εκ νέου απασχόληση,

δ) την ιδιότητα του μέλους και τη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών ή σε οποιαδήποτε επαγγελματική οργάνωση, συμπεριλαμβανομένων των πλεονεκτημάτων και υποχρεώσεων που απορρέουν από τη συμμετοχή σε αυτές, και ιδίως του δικαιώματος εκλέγειν και εκλέγεσθαι.

Εξειδικεύοντας περαιτέρω την αρχή της ίσης μεταχείρισης, σε σχέση με τα άτομα με αναπηρία ή χρόνια πάθηση, το άρθρο 5 του Ν. 4443/2016 ορίζει την υποχρέωση παροχής εύλογων προσαρμογών για τα άτομα με αναπηρία ή χρόνια

πάθηση και συγκεκριμένα: «Για την τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης έναντι ατόμων με αναπηρία ή χρόνια πάθηση, ο εργοδότης **υποχρεώνεται στη λήψη όλων των ενδεδειγμένων κατά περίπτωση μέτρων**, προκειμένου τα άτομα αυτά να έχουν δυνατότητα πρόσβασης σε θέση εργασίας, να ασκούν αυτή και να εξελίσσονται, καθώς και δυνατότητα συμμετοχής στην επαγγελματική κατάρτιση, εφόσον τα μέτρα αυτά δεν συνεπάγονται δυσανάλογη επιβάρυνση για τον εργοδότη.».

Επιπλέον, με το άρθρο 23 του ν.4443/2016 (που αντικατέστησε το άρθρο 26 του ν.3304/2005) ορίζεται ότι «Από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου απαγορεύονται, καταργούνται και καθίστανται άκυροι όροι και διατάξεις που περιλαμβάνονται σε ατομική ή συλλογική σύμβαση, γενικούς όρους συναλλαγών, εσωτερικούς κανονισμούς επιχειρήσεων, καταστατικά κερδοσκοπικών ή μη οργανώσεων, ανεξάρτητων επαγγελματικών οργανώσεων και συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών και είναι αντίθετοι προς την, κατά το Μέρος Α' του παρόντος νόμου αρχή της ίσης μεταχείρισης».

Τέλος, με την παρ. 1 του άρθρου 61 του ν. 4488/2017 (Α' 137) προβλέπεται ότι κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο υποχρεούται να διασφαλίζει την ισότιμη άσκηση των δικαιωμάτων των ΑμεΑ στο πεδίο των αρμοδιοτήτων ή δραστηριοτήτων του, λαμβάνοντας κάθε πρόσφορο μέτρο και απέχοντας από οποιαδήποτε ενέργεια ή πρακτική που ενδέχεται να θίγει την άσκηση των δικαιωμάτων των ΑμεΑ, με την αφαίρεση όλων των εμποδίων, τη διασφάλιση της προσβασιμότητας των υποδομών, την παροχή, όπου χρειάζεται, εύλογων προσαρμογών, την αποφυγή διακρίσεων στη βάση της αναπηρίας και τη λήψη θετικών μέτρων για την προαγωγή των δικαιωμάτων των ΑμεΑ.

Από το ανωτέρω νομοθετικό πλαίσιο, καθίσταται σαφές ότι απαγορεύεται η διακριτική μεταχείριση λόγω αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης κατά τη σύναψη της εργασιακής σχέσης, στη διάρκεια, εξέλιξη ή λύση αυτής και ότι οι εργοδότες υποχρεούνται στην λήψη όλων των κατά περίπτωση ενδεδειγμένων μέτρων, προκειμένου τα άτομα με αναπηρία ή χρόνια πάθηση να έχουν τη δυνατότητα πρόσβασης στην εργασία και την απασχόληση.

Β. Σύμφωνα με το άρθρο 11 του ν. 4443/2016 η, κατά παράβαση των διατάξεων του, διακριτική μεταχείριση λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας

πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, από πρόσωπο που ενεργεί ως εργοδότης καθ' οποιοδήποτε στάδιο πρόσβασης στην εργασία και την απασχόληση, κατά τη σύναψη ή άρνηση σύναψης εργασιακής σχέσης ή στη διάρκεια, λειτουργία, εξέλιξη ή λύση αυτής, συνιστά παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας για την οποία επιβάλλονται από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) οι προβλεπόμενες διοικητικές κυρώσεις.

Σύμφωνα με τα τηρούμενα στοιχεία του αρμόδιου Τμήματος Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Ανατολικού Τομέα Αθηνών του ΣΕΠΕ, όπου ανήκει η έδρα της τράπεζας Πειραιώς, από 01/01/2021 έως σήμερα δεν έχουν υποβληθεί καταγγελίες ή αιτήσεις για διενέργεια εργατικής διαφοράς ως προς τα διαλαμβανόμενα στη σχετική Αναφορά.

Σημειώνεται ότι κατά το χρονικό διάστημα από 01/01/2021 έως τα τέλη Ιουνίου 2021 και σύμφωνα με στοιχεία από τις Περιφερειακές Διευθύνσεις Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων του Σ.ΕΠ.Ε. διενεργήθηκαν πανελλαδικά είκοσι δύο (22) έλεγχοι στην Τράπεζα Πειραιώς, τρεις (3) εκ των οποίων για θέματα COVID-19. Σε συνέχεια των παραπάνω ελέγχων επιβλήθηκαν τρία (3) διοικητικά πρόστιμα συνολικού ύψους 5.000,00€ για μη αναγγελία υπερεργασίας και για υπέρβαση ωραρίου εργασίας.

Επίσης, υποβλήθηκαν δύο (2) αιτήματα για διενέργεια εργατικής διαφοράς. Η μία **εργατική διαφορά** συζητήθηκε, με αντικείμενο τη μετακίνηση εργαζομένου σε άλλο υποκατάστημα και τη διακριτή μεταχείρισή του λόγω ΑμΕΑ και **επιλύθηκε**, καθώς ο εργαζόμενος επέστρεψε στο υποκατάστημα όπου εργαζόταν.

Η δεύτερη **εργατική διαφορά** βρίσκεται **σε εξέλιξη** και αφορά σε αλλαγή του αντικειμένου απασχόλησης, την οποία ο εργαζόμενος θεωρεί βλαπτική μεταβολή.

Επίσης, στις 15-06-2021 διενεργήθηκε έλεγχος σε υποκατάστημα της τράπεζας **στην περιοχή της Σπάρτης**, χωρίς να υπάρχει πρότερη καταγγελία. Σύμφωνα με τα διαπιστωθέντα, το τρέχον έτος μετακινήθηκαν από το συγκεκριμένο υποκατάστημα τρεις (3) εργαζόμενοι προς υποκαταστήματα της τράπεζας στις περιοχές της Σκάλας, του Γυθείου και της Νεάπολης και αντιστρόφως ένας (1) υπάλληλος μετακινήθηκε από την Νεάπολη στη Σπάρτη. Η τοπική Επιθεώρηση (ΤΕΕΣ Λακωνίας) ζήτησε προς εξέταση τις ατομικές συμβάσεις των εργαζομένων και - από τη μέχρι στιγμής μελέτη τους - προκύπτει ότι σε αυτές περιέχεται ο όρος της μετακίνησης των εργαζομένων.

Επισημαίνεται εξάλλου ότι κατά τους ελέγχους που διενεργούν οι Επιθεωρητές Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία (Α.Υ.Ε.) του Σ.ΕΠ.Ε. στις επιχειρήσεις εξετάζουν μεταξύ των άλλων και την εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας των σχετικών με τις συνθήκες ασφάλειας και υγείας, ιδίως δε την εφαρμογή της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ και κατά το σκέλος αυτής που αναφέρεται στις “*εύλογες προσαρμογές*” για τα πρόσωπα με ειδικές ανάγκες (άρθρο 5). Οι εν λόγω εύλογες προσαρμογές μπορεί να αφορούν π.χ. τη βελτίωση της προσβασιμότητας του κτιρίου, την κατάλληλη διαρρύθμιση/τροποποίηση της θέσης εργασίας, του εξοπλισμού εργασίας, αλλά και του ωραρίου εργασίας, των όρων άσκησης καθηκόντων, του τρόπου αξιολόγησης και εκπαίδευσης των εργαζομένων κλπ., ώστε οι εργαζόμενοι με ειδικές ανάγκες, στους οποίους περιλαμβάνονται οι εργαζόμενοι με αναπηρία, να μπορούν να ανταποκριθούν στα καθήκοντά τους, αρκεί τα μέτρα αυτά να μη συνεπάγονται δυσανάλογη επιβάρυνση για τον εργοδότη.

Πάντως, σύμφωνα με τα στοιχεία των πέντε Περιφερειακών Διευθύνσεων Επιθεώρησης Α.Υ.Ε. του Σ.ΕΠ.Ε. καμία καταγγελία περί διακριτικής μεταχείρισης σε βάρος υπαλλήλων της Τράπεζας Πειραιώς με αναπηρία δεν έχει υποβληθεί μέχρι σήμερα με αποδέκτη κάποιο από τα υπαγόμενα σε αυτές Τμήματα.

Σημειώνεται ότι το Τμήμα Επιθεώρησης Α.Υ.Ε. Β' Τομέα Αθήνας, μετά την κοινοποίηση της αναφερόμενης επιστολής της Ε.Σ.Α.μεΑ, πραγματοποίησε στις 23/07/2021 προληπτικό έλεγχο διερεύνησης των αναφερομένων σε αυτήν στο κεντρικό κατάστημα της Τράπεζας Πειραιώς επί της οδού Αμερικής 4 στην Αθήνα. Κατά τον έλεγχο έγιναν συστάσεις σχετικά με την απαρέγκλιτη τήρηση του νομοθετικού πλαισίου που διέπει την εργασία των ατόμων με αναπηρία και απαγορεύει τις διακρίσεις σε βάρος τους, ωστόσο δεν διαπιστώθηκαν παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας αναφορικά με την προσβασιμότητα εργαζομένων με κινητικά προβλήματα στους χώρους εργασίας της συγκεκριμένου καταστήματος.

Γ. Επισημαίνεται ότι σύμφωνα με το άρθρο 14 του ν.4443/2016, *φορέας παρακολούθησης και προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης στον ιδιωτικό, στο δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα είναι ο Συνήγορος του Πολίτη*. Σύμφωνα δε με την παρ. 5 του αρθ. 20 του ίδιου νόμου «*Καταγγελίες ή πληροφορίες που περιέρχονται σε δημόσια αρχή σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος νόμου διαβιβάζονται από αυτήν στο Συνήγορο του Πολίτη*. Δημόσιες υπηρεσίες με

αρμοδιότητα επιθεώρησης, ελέγχου ή επιβολής κυρώσεων επί ιδιωτών, όπως οι κατά τόπο Επιθεωρήσεις Εργασίας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας επί εργοδοτών, ή Ν.Π.Δ.Δ., καθώς και επαγγελματικοί, επιστημονικοί σύλλογοι ή επιμελητήρια στο πλαίσιο άσκησης της πειθαρχικής ή και κυρωτικής αρμοδιότητας επί μελών τους, εφόσον παραλαμβάνουν καταγγελίες σχετικά με την εφαρμογή του παρόντος νόμου, προβαίνουν στην κατά νόμο διερεύνησή τους και ενημερώνουν αμελλητί τον Συνήγορο του Πολίτη τόσο κατά την παραλαβή κάθε καταγγελίας όσο και μετά την ολοκλήρωση των διερευνητικών και τυχόν κυρωτικών τους ενεργειών» .

Ως εκ τούτου, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ευθύς μόλις έλαβε γνώση της με ΑΠ 897/14.07.2021 επιστολής της Ε.Σ.Α.μεΑ προς τον Διευθύνοντα Σύμβουλο Ομίλου Τράπεζας Πειραιώς, τη διαβίβασε αρμοδίως με το ΑΠ 52115/19.07.2021 έγγραφο στο Συνήγορο του Πολίτη και το Σ.ΕΠ.Ε για τις ενέργειές τους.

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΧΑΤΖΗΔΑΚΗΣ