



**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: Ζ. Αδαμοπούλου
Τηλέφωνο: 2131516472
e-mail: ypertns@ypakp.gr

Αθήνα
Αριθ. Πρωτ.: 1838 Ε

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

ΚΟΙΝ: Πολιτική Γραμματεία Υπουργού
Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων

ΘΕΜΑ: Να διερευνηθούν άμεσα τυχόν ενέργειες καταστρατήγησης εργασιακών δικαιωμάτων από τη Διοίκηση της Τράπεζας Πειραιώς.

ΣΧΕΤ: Οι με αρ. πρωτ. 306/8/14-10-2021 και 1327/48/19-11-2021 ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ/ΑΚΕ.

Σε απάντηση των παραπάνω Ερωτήσεων - Αιτήσεων Κατάθεσης Εγγράφων, που κατατέθηκαν στη Βουλή από τους Βουλευτές κ. κ. Κ. Σκανδαλίδη, Γ. Μουλκιώτη και Γ. Αρβανιτίδη και στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του Υπουργείου μας, σας πληροφορούμε τα εξής:

Α. Ως προς τη μείωση του προσωπικού της τράπεζας Πειραιώς, με πρόγραμμα εθελουσίας εξόδου.

Οι όροι «εθελούσια έξοδος» ή «πρόγραμμα εθελουσίας εξόδου» δεν απαντώνται στο δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας. Έχει γίνει όμως δεκτό από τη νομολογία των δικαστηρίων, ότι στα πλαίσια της συμβατικής ελευθερίας, που κατοχυρώνεται από τη διάταξη του άρθρου 361 του Α.Κ. και κατ' αρχήν διέπει όλες τις συμβατικές σχέσεις, είναι δυνατό να συμφωνηθεί μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου ότι ο τελευταίος θα αποχωρήσει οικειοθελώς από την εργασία του λαμβάνοντας όμως, εκτός από την αποζημίωση απόλυσης που θα είχε δικαίωμα να λάβει στην περίπτωση που ο εργοδότης θα προέβαινε σε καταγγελία της σύμβασης - *σύμφωνα με τις διατάξεις των Ν. 2112/20 και 3198/55, όπως ισχύουν* - και επί πλέον αποζημίωση (Εφ. Αθηνών 3662/1989, Α.Π. 527/2004, Α.Π. 524/2008).

Αν ο εργοδότης επιθυμεί να αποχωρήσουν από την επιχείρησή του περισσότεροι εργαζόμενοι, πρέπει να τηρηθεί η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης του άρθρου 288 Α.Κ. Αν αυθαίρετα ο εργοδότης απορρίψει το αίτημα εργαζομένου να αποχωρήσει με τους παραπάνω όρους, ενώ έχει δεχτεί τα αντίστοιχα αιτήματα άλλων εργαζομένων που τελούσαν υπό τις ίδιες συνθήκες, μπορεί να ανακύψει θέμα εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων στον ίδιο εργοδότη. Ειδικότερα, η ισότητα αμοιβής μεταξύ των εργαζομένων, που ανήκουν στην αυτή κατηγορία και παρέχουν την ίδια, υπό τις αυτές συνθήκες και προσόντα εργασία, επιβάλλεται, όταν πρόκειται για οικειοθελή εργοδοτική παροχή, από την αρχή της ίσης μεταχείρισης που απορρέει από το άνω άρθρο 288 Α.Κ. και στηρίζεται στα άρθρα 22 παρ. 1 του Συντάγματος και 141 της Συνθήκης της Ε.Ε. (Εφ. Αθηνών 3662/1989, Α.Π. 527/2004, Μον. Πρωτ. Αθηνών 720/2009). Η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανάγεται σε κανόνα δημόσιας τάξης, συνεπώς δεν χωρεί παραίτηση του εργαζομένου από το δικαίωμα να αξιώσει από τον εργοδότη να καταβάλλει και σ' αυτόν ότι ως οικειοθελή παροχή, καταβάλλει σε άλλον εργαζόμενο, ο οποίος υπό τις ίδιες συνθήκες παρέχει την ίδια με εκείνο εργασία. Αυτονόητο είναι ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης πρέπει να διέπει όλες τις σχέσεις εργοδότη και εργαζομένου όχι μόνο κατά

την λειτουργία της εργασιακής σύμβασης αλλά και κατά τη λύση της. Αν όμως η σύμβαση έχει λυθεί, για οποιονδήποτε λόγο, ο μισθωτός δε μπορεί να την επικαλεσθεί, εκτός αν πρόκειται για παροχή εκ μέρους του εργοδότη που έγινε κατά τη λύση της ή ενόψει αυτής ή ανάγεται σε χρόνο που η σύμβαση ήταν ενεργός (Α.Π. 524/2008, Μον. Πρωτ. Αθηνών 720/2009).

Β. Ως προς τη μετακίνηση εργαζομένων σε καταστήματα της αναφερόμενης τράπεζας που σχεδιάζεται να κλείσουν.

α. Τόπος παροχής της εργασίας είναι ο συγκεκριμένος τόπος στον οποίο ο μισθωτός έχει την υποχρέωση, αλλά και το δικαίωμα συγχρόνως να προσφέρει την εργασία του. Μερικότερη έννοια του τόπου παροχής της εργασίας αποδίδει ο όρος «έδρα» της απασχόλησης (επαγγελματικής κατοικίας του μισθωτού), με τον οποίο νοείται ο συγκεκριμένος τόπος στον οποίο, κατά τη συμφωνία των συμβαλλομένων ή ύστερα από μετάθεσή του σ' αυτόν παρέχεται η εργασία κατά τρόπο μόνιμο ή συνήθη, άσχετα αν αυτός συμπίπτει με την έδρα της επιχείρησης. Κατά τα προαναφερόμενα, ως έδρα εργασίας του μισθωτού μπορεί να προσδιοριστεί α) ο χώρος των κεντρικών ή περιφερειακών εγκαταστάσεων της επιχείρησης, β) η περιοχή μιας πόλης ή μιας διοικητικής περιφέρειας ή ένα τμήμα μιας τέτοιας περιοχής ή περισσότερες περιοχές ή όλη η επικράτεια, αν αυτό επιβάλλεται από το είδος και τη φύση της παρεχόμενης εργασίας. (Αρ. Παγ. 540/92 – 1193/88 – 1995/86 – 213/2015). Η έδρα της εργασίας δεν συμπίπτει αναγκαστικά με την έδρα της επιχείρησης, ούτε βέβαια και με την αστική κατοικία του μισθωτού (Αρ. Παγ. 33/75 – 1484/90 – 1193/88 – 540/92 – 1995/86 – 1078/86 – 1418/87 – 1049/88).

β. Ο τόπος παροχής της εργασίας θεωρείται ουσιώδης όρος της σύμβασης εργασίας για το μισθωτό γιατί συνδέεται με το σύνολο των βιοτικών του αναγκών και έχει άμεση επίδραση στην οργάνωση της λοιπής προσωπικής και οικογενειακής του ζωής αλλά και για τον προσδιορισμό πρόσθετων οικονομικών απολαβών (π.χ. αμοιβή για εκτός έδρας διανυκτέρευση). Πολλές φορές δε η επιλογή εργασίας γίνεται κατ' αρχήν σε συνάρτηση με συγκεκριμένο τόπο παροχής της και αυτό είναι γνωστό στους συμβαλλόμενους. Ο τόπος παροχής της εργασίας μπορεί να προκύπτει από το περιεχόμενο της σύμβασης εργασίας του μισθωτού, είτε να συνάγεται από αυτή ή από τις περιστάσεις γενικότερα.

γ. Ο εργοδότης δικαιούται κατά την ενάσκηση του διευθυντικού του δικαιώματος, που πηγάζει ευθέως από τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας (άρθρο 648 Α.Κ.) και παρέχεται σ' αυτόν εμμέσως και από τα άρθρα 361 και 652 του Α.Κ., να ρυθμίζει οποιοδήποτε θέμα ανάγεται στην οργάνωση και λειτουργία της επιχείρησής του για την προσφορότερη οργάνωση και την πραγματοποίηση των σκοπών της. Ειδικότερα, στον εργοδότη απονέμεται η εξουσία να καθορίζει την έκταση και την άσκηση της προς εργασία υποχρέωσης του μισθωτού προσδιορίζοντας το είδος, τον τόπο, τον τρόπο, το χρόνο, τις συνθήκες και γενικά τους όρους παροχής της εργασίας, καθώς και την εν γένει διάρθρωσή της, για την εύρυθμη λειτουργία και προαγωγή της επιχείρησής του, μέσα στα πλαίσια τα οποία θέτουν κανόνες αναγκαστικού δικαίου και όροι της σύμβασης, υπό την προϋπόθεση ότι το δικαίωμα αυτό δεν περιορίζεται από διατάξεις νόμων, συλλογικών συμβάσεων, κανονισμών εργασίας ή από όρους της ατομικής σύμβασης εργασίας ή η άσκησης του δεν υπερβαίνει προφανώς τα αντικειμενικά κριτήρια του άρθρου 281 Α.Κ., δηλαδή της καλής πίστης ή των χρηστών ηθών ή του κοινωνικού ή οικονομικού σκοπού του δικαιώματος, ενόψει και των προσωπικών και οικογενειακών αναγκών και υποχρεώσεων του μισθωτού, συγκρινόμενων με τις απαιτήσεις και τις ανάγκες της επιχείρησης.

Επομένως, δικαιούται και να μεταθέτει στο εσωτερικό της χώρας, πολύ δε περισσότερο να αποσπά πρόσκαιρα το μισθωτό σε τόπο άλλο (διάφορο) εκείνου στον οποίο μέχρι τότε παρείχε τις υπηρεσίες του, αν η επιχειρηματική του δραστηριότητα ασκείται σε περισσότερους τόπους.

Εξάλλου ο εργοδότης μπορεί να μεταβάλει μονομερώς τους όρους της εργασιακής σύμβασης, εφ' όσον έχει επιφυλάξει για τον εαυτό του το δικαίωμα αυτό με την προσθήκη σχετικού όρου στην ατομική σύμβαση εργασίας, όπως επίσης όταν το δικαίωμα αυτό προκύπτει από συλλογική σύμβαση, διαιτητική απόφαση, κανονισμό ή πρακτική της εκμετάλλευσης, επειδή στις περιπτώσεις αυτές, πρόκειται για συμφωνημένη μεταβολή, που είναι επιτρεπτή, εφ' όσον δεν προσκρούει σε ειδική απαγορευτική διάταξη και το δικαίωμα του εργοδότη δεν υπερβαίνει προφανώς τα όρια που θέτει η διάταξη του άρθρου 281 Α.Κ.

Ειδικότερα, κατά την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος από τον εργοδότη πρέπει να λαμβάνονται υπόψη εκτός των άλλων και το μακροχρόνιο της παραμονής του υπαλλήλου σε ορισμένο τόπο, οι ατομικές και οικογενειακές του ανάγκες και υποχρεώσεις και η δυνατότητα μετακίνησης νεωτέρων στην ηλικία και υπηρεσία υπαλλήλων, οι οποίοι με ίσους κατά τα λοιπά προσόντα όρους πρέπει να προτιμώνται για τη μετάθεση. Διαφορετικά, η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος προσκρούει στην καλή πίστη και στα χρηστά και συναλλακτικά ήθη και αποτελεί μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης (άρθρο 7 Ν. 2112/1920).

Πάντως, μόνο το γεγονός της παροχής επί σειρά ετών της εργασίας σε ορισμένο τόπο ή χρόνο, δεν σημαίνει, χωρίς άλλο, και ότι δημιουργήθηκε σιωπηρά συμβατικός όρος για την απασχόληση του εργαζομένου μόνο στον τόπο αυτό ή στο συγκεκριμένο ωράριο, ώστε η αλλαγή τους, που γίνεται από τον εργοδότη στα πλαίσια του διευθυντικού του δικαιώματος, να συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή.

δ. Σύμφωνα με τη διάταξη της παρ. 1 του άρθρου 7 του Ν. 2112/20, κάθε μονομερής μεταβολή των όρων της υπαλληλικής σύμβασης, που βλάπτει τον υπάλληλο, θεωρείται ως καταγγελία αυτής, για την οποία ισχύουν οι διατάξεις του νόμου αυτού. Από την ανωτέρω διάταξη συνάγεται ότι, μονομερής μεν μεταβολή των όρων της εργασιακής σύμβασης είναι αυτή που επιχειρείται χωρίς τη συγκατάθεση του μισθωτού υπό μόνου του εργοδότη, *χωρίς να παρέχεται σ' αυτόν δικαίωμα από τη σύμβαση*, βλαπτική δε αυτή που επιφέρει άμεση ή έμμεση ηθική ή υλική βλάβη του μισθωτού (Αρ. Παγ. 366/2020-435/92-674/91-1212/90-539/90-351/90-698/89 κ.τ.λ.).

Περιπτώσεις που, όπως έχει κριθεί, δεν αποτελούν μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας είναι η μείωση των αποδοχών η οποία προβλέπεται από τη σύμβαση (υπό την προϋπόθεση ότι δεν υπολείπεται του νομίμου μισθού) ή η κατάργηση παροχής που δόθηκε από ελευθεριότητα αλλά όχι με την πρόθεση να αποτελεί αντάλλαγμα της εργασίας, ιδίως όταν επιφυλάχθηκε το δικαίωμα ανάκλησής της ή δόθηκε αποκλειστικά προς αντιμετώπιση λειτουργικών αναγκών, οι οποίες έπαυσαν να υπάρχουν (Α.Π. 521/1984, Α.Π. 1937/1988, Α.Π. 596/1999, Α.Π. 695/2001, Α.Π. 91/2008). Μόνη η καθυστέρηση καταβολής οφειλομένων αποδοχών δεν συνιστά βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας, εκτός αν γίνεται δόλια, για να εξαναγκασθεί ο μισθωτός σε αποχώρηση από την εργασία του (ΑΠ 1049/2007, ΑΠ 447/2015). Αντιθέτως, έχει κριθεί από τα δικαστήρια ότι μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας κατά την παραπάνω εκτεθείσα έννοια, συνιστά ο υποβιβασμός του μισθωτού σε θέση κατώτερη εκείνης που κατείχε, η ανάθεση καθηκόντων υποδεεστέρων εκείνων που προηγουμένως εκτελούσε, η αδικαιολόγητη τοποθέτηση του εργαζομένου σε θέση χωρίς αντικείμενο εργασίας, η επιβολή εκ περιτροπής εργασίας ελλείψει των αναγκαίων προϋποθέσεων *(περιορισμός της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης που θα οδηγούσε σε απολύσεις για οικονομοτεχνικούς λόγους, υποχρέωση ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους εκπροσώπους ή το σύνολο των εργαζομένων- μη αρκούσης της γνώσης των τελευταίων των προβλημάτων που αντιμετωπίζει η επιχείρηση, εναλλαγή εργαζομένων στην ίδια επιχείρηση στην ίδια ή περισσότερες θέσεις εργασίας, σε διαφορετικές χρονικές περιόδους ενώ η λειτουργία της επιχείρησης παραμένει συνεχής)*.

Η μονομερής μεταβολή των όρων της εργασίας από τον εργοδότη, αν είναι και βλαπτική για τον εργαζόμενο, σύμφωνα με τα ανωτέρω, προκαλεί τις συνέπειες του άρθρου 7 του Ν.2112/20 και ο εργαζόμενος έχει τις εξής δυνατότητες:

- Να αποδεχθεί τη μονομερή εργοδοτική μεταβολή, οπότε πλέον η μεταβολή από μονομερής γίνεται διμερής και η εργασιακή σύμβαση συνεχίζεται μόνιμα πλέον με τους νέους όρους.
- Να αξιώσει από τον εργοδότη τη συνέχιση της σύμβασής του με τους μέχρι τώρα όρους και να εξακολουθήσει να προσφέρει σε αυτόν την εργασία του σύμφωνα με αυτούς, οπότε, αν ο εργοδότης δεν την αποδέχεται με τον τρόπο που εξακολουθεί να του προσφέρεται, περιέρχεται σε υπερημερία και οφείλει το συμφωνημένο μισθό (Α.Κ. 349

και 656), του εργαζομένου μη έχοντας την υποχρέωση να του προσφέρει την εργασία του σε άλλο χρόνο.

- Να θεωρήσει τη μεταβολή ως καταγγελία της εργασιακής σύμβασης από πλευράς εργοδότη και να αποχωρήσει από την εργασία του, αξιώνοντας συγχρόνως και τη νόμιμη αποζημίωση του.

Εκτός από τις ανωτέρω δυνατότητες, ο εργαζόμενος μπορεί ακόμα να ζητήσει δικαστικώς να υποχρεωθεί ο υπερήμερος εργοδότης να αποδέχεται πραγματικά τις υπηρεσίες του σύμφωνα με τους αμοιβαίως συμφωνημένους όρους της σύμβασής του, τα συναλλακτικά ήθη και τον σεβασμό που αρμόζει στην προσωπικότητά του, και εφ' όσον η μονομερής βλαπτική μεταβολή προκαλεί επιπλέον και προσβολή της προσωπικότητάς του, να ζητήσει και τη χρηματική ικανοποίηση της ηθικής του βλάβης κατά τα άρθρα 59 και 932 του Α.Κ. Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας η οποία γίνεται μετά από άρνηση του εργαζομένου να αποδεχθεί μονομερή σε βάρος του βλαπτική μεταβολή των συμβατικών όρων είναι καταχρηστική και ως εκ τούτου απαγορευμένη και άκυρη. Επίσης, έχει κριθεί ότι ο εξαναγκασμός του εργαζομένου σε οικειοθελή αποχώρηση ισοδυναμεί με απόλυση, η οποία είναι άκυρη, εφόσον δεν διατυπώθηκε εγγράφως και δεν καταβλήθηκε η νόμιμη αποζημίωση. Η συμπεριφορά αυτή του εργοδότη προσβάλλει την προσωπικότητα του εργαζομένου κι επομένως οφείλεται, επιπλέον και χρηματική ικανοποίηση λόγω της ηθικής του βλάβης.

Η μονομερής βλαπτική μεταβολή που επιχειρείται από τον εργοδότη θεωρείται ως ρητή ή σιωπηρή πρότασή του προς τον μισθωτό για συμβατική τροποποίηση της σχέσης εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου, η δε συμμόρφωση του μισθωτού προς τη σχετική εργοδοτική διαταγή θεωρείται ως ρητή ή σιωπηρή αποδοχή αυτής της πρότασης. Το τελευταίο συμβαίνει, όταν ο εργαζόμενος δεν αποκρούει τη μεταβολή ή εξακολουθεί να παρέχει την εργασία του με τους νέους όρους, χωρίς να επιφυλαχθεί για τα δικαιώματά του μέσα σε εύλογο από τη μεταβολή χρονικό διάστημα. Εφ' όσον τα δύο μέρη εκφράσουν σαφώς τη βούλησή τους να τροποποιηθεί η σχέση και εφ' όσον η πρόταση γίνει αποδεκτή εντός ευλόγου χρόνου, η σχέση μεταβάλλεται συμβατικά και λαμβάνει το νέο περιεχόμενο που συμφωνήθηκε.

ε. Η μεταφορά της επιχείρησης ή η μετάθεση του μισθωτού μέσα στα όρια της έδρας της απασχόλησης, όπως αυτή προσδιορίστηκε ανωτέρω, δεν αποτελεί ουσιαστικά μεταβολή της και γι αυτό μπορεί να αποφασισθεί μονομερώς από τον εργοδότη, εκτός αν συνάγεται ότι συμφωνήθηκε ρητά ως τόπος εργασίας να είναι ένας πιο συγκεκριμένος χώρος μέσα στα όρια της έδρας. Έχει κριθεί από τα δικαστήρια ότι, η μετακίνηση του μισθωτού από το ένα κατάστημα της επιχείρησης σε άλλο εντός της ίδιας πόλης, έστω και αν απαιτείται περισσότερος χρόνος για τη μετάβαση και αποχώρηση του μισθωτού, δεν συνιστά βλαπτική μεταβολή των όρων της εργασιακής σύμβασης, όταν μάλιστα ο εργοδότης διευκολύνει τη μεταφορά του μισθωτού στο νέο σημείο εργασίας ή αναλαμβάνει την πρόσθετη δαπάνη μετάβασης και επιστροφής.

Επίσης, δεν συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας τοποθέτηση ή μετάθεση εργαζομένου σε ένα εκ των γραφείων ή καταστημάτων της επιχείρησης αν τούτο επιβάλλεται από οικονομοτεχνικούς λόγους ή από τη συρρίκνωση της δραστηριότητας της επιχείρησης, που έχει ως αποτέλεσμα την κατάργηση του γραφείου ή καταστήματος του τόπου στον οποίο υπηρετούσε ο μετατιθέμενος υπάλληλος, εκτός αν το δικαίωμα αυτό έχει αποκλειστεί ή περιοριστεί από τη σύμβαση ή ασκείται καταχρηστικά.

Η μεταφορά της επιχείρησης ή η μετάθεση του μισθωτού έξω από τα όρια της έδρας εργασίας, που συνιστά μεταβολή αυτής και καθορισμό νέου τόπου μόνιμης εκτέλεσης της εργασίας (π.χ. μεταφορά του εργοστασίου από έναν τόπο σε άλλο, μετάθεσης μισθωτού από ένα τόπο σε άλλο, σε άλλη εκμετάλλευση ή υποκατάστημα της επιχείρησης) μεταβάλλει συνήθως τις συνθήκες διαβίωσης και εργασίας επί το δυσμενέστερο και γι' αυτό η μετάθεση αυτή προϋποθέτει κοινή συμφωνία. Και δεν είναι δυνατόν ο εργοδότης ασκώντας το διευθυντικό δικαίωμα, να μεταβάλλει μονομερώς τον τόπο εργασίας κατά τέτοιο τρόπο, ώστε να προκαλεί ριζική αλλαγή στον ιδιωτικό και επαγγελματικό βίο του μισθωτού. Για το λόγο αυτό το διευθυντικό δικαίωμα δεν παρέχει κατ'

αρχήν εξουσία στον εργοδότη να μεταθέτει το μισθωτό εκτός των ορίων της συμφωνηθείσας έδρας εργασίας (π.χ σε άλλη πόλη ή περιφέρεια) εκτός αν από τη σύμβαση εργασίας προκύπτει το αντίθετο.

Βλαπτική επίσης έχει κριθεί η μεταβολή που συνίσταται στην μετακίνηση του μισθωτού σε άλλο τόπο παροχής εργασίας από τον αρχικώς οριζόμενο και με όρο της ατομικής σύμβασης εργασίας συμφωνημένο, μετακίνηση η οποία δεν γίνεται για υπηρεσιακούς λόγους ή ιδιαίτερη ανάγκη της επιχείρησης και έχει ως αποτέλεσμα την ψυχική και οικονομική επιβάρυνση του εργαζομένου. Συγκεκριμένα γίνεται δεκτό ότι η μετάθεση είναι καταχρηστική και συνεπώς μπορεί να συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας όταν αποφασίζεται από τον εργοδότη χωρίς να λαμβάνεται υπόψη το μακροχρόνιο της παραμονής του μισθωτού σε ορισμένο τόπο, η υπηρεσιακή του απόδοση, η υγιεινή του κατάσταση, οι ατομικές και οικογενειακές του υποχρεώσεις σε σύγκριση με τις απαιτήσεις και τις ανάγκες της επιχείρησης, η δυνατότητα μετακίνησης νεωτέρων σε ηλικία και υπηρεσία μισθωτών. Είναι αυτονόητο επίσης ότι, η αλλαγή του τόπου παροχής εργασίας του μισθωτού δεν επιτρέπεται να συνδέεται με άλλης φύσης βλαπτική μεταβολή γι' αυτόν (π.χ. μείωση αποδοχών, μεταβολή του είδους της εργασίας του, μείωση ηθική ή επαγγελματική κ.τ.λ.).

Γ. Ως προς την εφαρμογή των κλαδικών συμβάσεων.

Σύμφωνα με το άρθρο 8 του Ν.1876/1990 (27 Α') όπως ισχύει, οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (Σ.Σ.Ε.) και οι όμοιες έκτασης Αποφάσεις Διαιτησίας (Δ.Α.) του άρθρου 16 του ίδιου νόμου, δεσμεύουν τους εργαζόμενους και εργοδότες που είναι μέλη των συμβαλλομένων συνδικαλιστικών οργανώσεων του κλάδου ή του επαγγέλματος εντός του τοπικού, επαγγελματικού και χρονικού πεδίου τους ή των εν διενέξει αντίστοιχα, εκτός αν κηρυχθούν γενικώς υποχρεωτικές με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, κατά τις διατάξεις των παρ. 2,3 και 4 του άρθρου 11 του ν.1876/1990, όπως ισχύει.

Για τις περιπτώσεις εκείνες, που ο εργοδότης δεσμεύεται από επιχειρησιακή συλλογική ρύθμιση εργασίας, οι κανονιστικοί όροι της διέπουν όλους τους εργαζόμενους της επιχείρησης και εφόσον η σχέση εργασίας ρυθμίζεται από περισσότερες ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις εργασίας, εφαρμόζονται οι διατάξεις περί συρροής του άρθρου 10 του Ν.1876/1990, όπως ισχύει.

Ως προς την ισχύ συλλογικής σύμβασης, εφαρμογή έχουν οι διατάξεις του άρθρου 7 Ν.1876/1990, με τις οποίες προβλέπεται ότι:

- «1. Οι κανονιστικοί όροι της συλλογικής σύμβασης εργασίας έχουν άμεση και αναγκαστική ισχύ.
2. Οι όροι ατομικών συμβάσεων εργασίας, που αποκλίνουν από τους κανονιστικούς όρους συλλογικών συμβάσεων εργασίας, είναι επικρατέστεροι, εφ' όσον παρέχουν μεγαλύτερη προστασία στους εργαζόμενους.
3. Όροι εργασίας συλλογικών συμβάσεων εργασίας, που είναι ευνοϊκότεροι για τους εργαζόμενους, υπερισχύουν των νόμων, εκτός αν πρόκειται για διατάξεις αναγκαστικού δικαίου με αμφιμερή ενέργεια.».

Επισημαίνεται ότι όλες οι παραπάνω διατάξεις του ν.1876/1990 θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη με την μορφή που εκάστοτε ίσχυαν, για τα αντίστοιχα χρονικά διαστήματα.

Ως προς την κλαδική ΣΣΕ που αναφέρεται στη σχετική Ερώτηση, σημειώνεται ότι η τελευταία ισχύουσα Συλλογική Ρύθμιση Εργασίας για τον κλάδο των Τραπεζών είναι η από 26.3.2019 Σ.Σ.Ε. (Π.Κ. 4/27.3.2019), η οποία στο άρθρο 14 ορίζει ως περίοδο ισχύος της το διάστημα από 1.1.2019 έως 31.12.2021. Η εν λόγω Σ.Σ.Ε. κηρύχτηκε γενικώς υποχρεωτική με την με αριθμό οικ.18868/913/2019 ΥΑ (Β' 1604) και η επέκτασή της ισχύει από την ημερομηνία δημοσίευσης της σχετικής απόφασης, ήτοι από 10.5.2019.

Μεταξύ άλλων στην παραπάνω ΣΣΕ, με το άρθρο 2 αυτής, έχει συνομολογηθεί ότι «Τα μέρη επιβεβαιώνουν τη βούλησή τους να προστατεύσουν την απασχόληση στον κλάδο».

Επιπρόσθετα, με το άρθρο 13 της παραπάνω συλλογικής συμβάσεως εργασίας, διατηρείται η ισχύς διατάξεων προηγούμενων σχετικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και Διαιτητικών Αποφάσεων, εφόσον δεν τροποποιούνται ρητά με τις διατάξεις της τελευταίας.

Εξάλλου, σε έρευνα που πραγματοποίησε η αρμόδια Υπηρεσία του Υπουργείου μας στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ, ως προς τις επιχειρησιακές συμβάσεις με τις επωνυμίες ΤΡΑΠΕΖΑ ΠΕΙΡΑΙΩΣ ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑ και ΠΕΙΡΑΙΩΣ FINALCIAL HOLDINGS Α.Ε., βρέθηκαν κατατεθειμένες οι ακόλουθες συμβάσεις:

1. ημεροχρονολογία κατάθεσης ΕΣ 62/28.4.2021 ώρα 16:16, με στοιχεία εργοδότη: ΤΡΑΠΕΖΑ ΠΕΙΡΑΙΩΣ Α.Ε.
2. ημεροχρονολογία κατάθεσης ΕΣ 63/28.4.2021 ώρα 16:22, με στοιχεία εργοδότη: ΤΡΑΠΕΖΑ ΠΕΙΡΑΙΩΣ Α.Ε. με έναρξη ισχύος από 1.1.2020 έως 31.12.2021.
3. με το ίδιο με την ΕΣ 63/28.4.2021 περιεχόμενο και στοιχεία σύμβαση είχε κατατεθεί με ημεροχρονολογία κατάθεσης ΕΣ 78/10.06.2020 ώρα 10:24 από εργοδότη: ΠΕΙΡΑΙΩΣ FINALCIAL HOLDINGS Α.Ε.

Δ . Ως προς τους ελέγχους που έχουν πραγματοποιηθεί στην τράπεζα Πειραιώς.

Σύμφωνα με τα στοιχεία που η αρμόδια υπηρεσία του Σ.ΕΠ.Ε. συνέλεξε από τις Περιφερειακές Διευθύνσεις Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων, για το χρονικό διάστημα από 01-01-2020 έως και 03-11-2021 διενεργήθηκαν πανελλαδικά ενενήντα επτά (97) έλεγχοι στην Τράπεζα Πειραιώς, ως επί το πλείστον με βάση τον προγραμματισμό των τοπικών Επιθεωρήσεων, δεδομένου ότι οι καταγγελίες που υποβλήθηκαν ήταν επτά (7) και αφορούσαν κυρίως σε παραβάσεις χρονικών ορίων.

Σε συνέχεια των παραπάνω ελέγχων επιβλήθηκαν εννέα (9) διοικητικά πρόστιμα συνολικού ύψους 25.700,00€ για παραβάσεις μη αναγγελίας υπερωρίας, μη υποβολής προγράμματος εργασίας, πλημμελούς συμπλήρωσης Πίνακα Προσωπικού, μη δήλωσης εξ αποστάσεως εργασίας και για υπέρβαση ωραρίου εργασίας. Τρεις (3) ακόμη έλεγχοι βρίσκονται σε εξέλιξη ως προς την εξέταση στοιχείων.

Επίσης, υποβλήθηκαν εννέα (9) αιτήματα για διενέργεια εργατικής διαφοράς. Μία (1) από αυτές αφορούσε σε θέμα καταγγελίας της σύμβασης (απόλυση) και καταβολή αποζημίωσης απόλυσης και παραπέμφθηκε στα αρμόδια Δικαστήρια και άλλη μία (1) σε αλλαγή αντικειμένου απασχόλησης του εργαζόμενου, που βρίσκεται σε εξέλιξη.

Οι υπόλοιπες επτά (7) εργατικές διαφορές είχαν ως αντικείμενα τη βλαπτική μεταβολή όρων εργασίας, τη μετακίνηση σε άλλο υποκατάστημα της Τράπεζας και τη διακριτή μεταχείριση λόγω αναπηρίας. Από αυτές, οι δύο (2) υποθέσεις αποσύρθηκαν (η μία εκ μέρους της εργαζόμενης και η άλλη λόγω επίλυσης της διαφοράς), μία (1) ματαιώθηκε λόγω προσφυγής του εργαζόμενου στα Πολιτικά Δικαστήρια, μία (1) είναι προγραμματισμένη να συζητηθεί και άλλες δύο (2) υποθέσεις παραπέμφθηκαν στα αρμόδια Δικαστήρια. Ειδικότερα για την περίπτωση της διακριτής μεταχείρισης εργαζομένου και τη μεταφορά του σε άλλο υποκατάστημα της Τράπεζας, σημειώνεται ότι η υπόθεση βρίσκεται σε εξέλιξη, καθώς ο εργαζόμενος είναι σε αναρρωτική άδεια και δεν έχει προγραμματιστεί ακόμη η μεταφορά του. Για τα στοιχεία του συγκεκριμένου φακέλου έχει ενημερωθεί και ο Συνήγορος του Πολίτη.

Πέραν των ανωτέρω και αναφορικά με τους προαναφερθέντες 97 πανελλαδικούς ελέγχους, θα θέλαμε να σημειώσουμε ότι σε έλεγχο που διενεργήθηκε τον Ιούνιο 2021 (ΠΔΕΕΣ Πελοποννήσου) διαπιστώθηκε η μετακίνηση τεσσάρων (4) εργαζομένων σε υποκαταστήματα της Τράπεζας άλλης περιοχής, χωρίς ωστόσο να έχουν περιέλθει καταγγελίες στην τοπική Επιθεώρηση για καταστρατήγηση των εργασιακών τους δικαιωμάτων.

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

