



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ
ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΥ
ΓΡΑΦΕΙΟ ΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ**

Ταχ. Δ/νση: Σταδίου 29
Ταχ. Κώδικας: 101 10 - Αθήνα
Πληροφορίες: Π.Παναγιωτακοπούλου
Τηλέφωνο: 2131516475
e-mail: ypertns@ypakp.gr

Αθήνα
Αριθ. Εσωτ. Πρωτ.:147

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

ΚΟΙΝ. : 1.Γραμματεία Υπουργού/Πολιτική
Γραμματεία
2. Σύλλογος Εργαζομένων Εθνικής Τράπεζας
seet@nbg.gr

ΘΕΜΑ: Να καλύπτονται από τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας όλοι οι εργαζόμενοι της Εθνικής Τράπεζας.

ΣΧΕΤ: Η αριθ. πρωτ. 1160/14-2-2024 Αναφορά.

Σε απάντηση της σχετικής Αναφοράς, με την οποία κατατέθηκε στη Βουλή από το βουλευτές κ. κ. Χ.Κατσώτη, Θ.Παφίλη, Ν.Αμπατιέλο, Γ.Γκιόκα, Ν.Έξαρχο, Ν.Καραθανασόπουλο, Μ.Κομνηνάκα, Γ.Μαρίνο, Β.Μεταξά, Λ.Στολτίδη και Μ.Συντυχάκη το από 08/01/2024 Δελτίο Τύπου του Συλλόγου Εργαζομένων Εθνικής Τράπεζας με το οποίο καταγγέλλονται άνισες εργασιακές και μισθολογικές πρακτικές για τους εργαζόμενους μικρότερων συνεταιριστικών τραπεζών που τώρα εργάζονται στην Εθνική Τράπεζα, σας πληροφορούμε τα εξής :

Α1. Σύμφωνα με το άρθρο 8 του Ν.1876/1990 (27 Α'), όπως ισχύει, οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (Σ.Σ.Ε.) και οι όμοιας 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 & Κοινωνικών Υποθέσεων, κατά τις διατάξεις των παρ. 2,3 και 4 του άρθρου 11 του ν.1876/1990, όπως ισχύει.

Σημειώνεται ότι στον ως άνω νόμο δεν γίνεται καμία διάκριση μεταξύ ημεδαπών ή αλλοδαπών εργαζομένων, ενώ επιπρόσθετα στην παρ. 1 του άρθρου 1 (Πεδίο Εφαρμογής), αναφέρεται ότι ο νόμος αυτός αφορά όλους όσους εργάζονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε οποιονδήποτε ημεδαπό ή αλλοδαπό εργοδότη, επιχείρηση, εκμετάλλευση ή υπηρεσία του ιδιωτικού ή δημόσιου τομέα της οικονομίας, στους οποίους συμπεριλαμβάνονται και οι

εργαζόμενοι στην γεωργία, κτηνοτροφία, και συναφείς εργασίες, καθώς και οι κατ' οίκον εργαζόμενοι.

Για τις περιπτώσεις εκείνες, που ο εργοδότης δεσμεύεται από επιχειρησιακή συλλογική ρύθμιση εργασίας, οι κανονιστικοί όροι της, διέπουν όλους τους εργαζόμενους της επιχείρησης (παρ. 3 άρθρου 8 ν.1876/1990, όπως ισχύει) και εφόσον η σχέση εργασίας ρυθμίζεται από περισσότερες ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις εργασίας, εφαρμόζονται οι διατάξεις περί συρροής του άρθρου 10 του ίδιου νόμου.

2.Η τελευταία Σ.Σ.Ε. για την οποία γίνεται αναφορά στο προαναφερόμενο Δελτίο Τύπου είναι η Σ.Σ.Ε. (31.5.2022) Για τους όρους αμοιβής και εργασίας Τραπεζών – Ο.Τ.Ο.Ε. για τα έτη 2022-2024, με Π.Κ. 12/9.6.2022 με διάρκεια ισχύος από 1.1.2022 έως 31.12.2024. Η εν λόγω Σ.Σ.Ε. δεν έχει κηρυχθεί ως γενικώς υποχρεωτική μέχρι σήμερα, συνεπώς ισχύει μόνο για τα συμβαλλόμενα μέρη, τα οποία αναφέρονται αναλυτικά στο κείμενο της αναφερόμενης Σ.Σ.Ε.

Επιπρόσθετα, μεταξύ του Συλλόγου Υπαλλήλων Εθνικής Τράπεζας της Ελλάδος και της Εθνικής Τράπεζας της Ελλάδος Α.Ε. υπεγράφη η από 24.4.2023 επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε. με Π.Κ. ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ ΕΣ91/10.5.2023 καθώς και η από 1.9.2023 (συμπληρωματική) επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε. με Π.Κ. ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ ΕΣ164/28.9.2023. Στο πεδίο εφαρμογής αυτής, αναφέρεται ότι: *«Στους όρους της παρούσας υπάγονται όλοι οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας στην Εθνική Τράπεζα της Ελλάδος Α.Ε, εκτός εάν στις επιμέρους διατάξεις της ορίζεται διαφορετικά».*

Υπενθυμίζεται ότι η σύναψη Σ.Σ.Ε είναι αποτέλεσμα ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων μεταξύ εκπροσώπων εργαζόμενων και εργοδοτών και δεσμεύει πλήρως τα συμβαλλόμενα μέρη.

Σε κάθε περίπτωση ατομικές συμβάσεις εργασίας και συλλογικές συμβάσεις εργασίας κάθε είδους δεν επιτρέπεται να ορίζουν μηνιαίες τακτικές αποδοχές ή ημερομίσθιο πλήρους απασχόλησης, υπολειπόμενες από το νομοθετικά καθορισμένο κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο ή της αντίστοιχης προκύπτουσας αναλογίας για τις συμβάσεις μερικής απασχόλησης. Από 1.4.2023, δυνάμει της αριθ. 31986/24.3.2023 Υ.Α. (Β' 2003), ο νόμιμος κατώτατος μισθός και το κατώτατο ημερομίσθιο για πλήρη απασχόληση, για τους υπαλλήλους και τους εργατοτεχνίτες όλης της χώρας, χωρίς ηλικιακή διάκριση, έχει καθοριστεί ως εξής:

- α) Για τους υπαλλήλους ο κατώτατος μισθός ορίζεται στα επτακόσια ογδόντα ευρώ (780,00 €).
- β) Για τους εργατοτεχνίτες το κατώτατο ημερομίσθιο ορίζεται στα τριάντα τέσσερα ευρώ και ογδόντα τέσσερα λεπτά (34,84 €).

Β.1. Με το άρθρο 1 του ν.δ. 3789/1957 (Α' 210) καθορίζεται ότι *«Επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις ή εργασίες εν γένει, ανεξαρτήτως της νομικής μορφής αυτών ή του εις ον αυτά ανήκουσι, φυσικού ή νομικού προσώπου (Δημόσια Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου ή Ιδιωτικού Δικαίου, Δήμοι, Κοινότητες, Οργανισμοί, Ιδρύματα κλπ) απασχολούσαι προσωπικόν μεγαλύτερον των εβδομήκοντα προσώπων οφείλουν να καταρτίσωσι κατά την διαδικασίαν του παρόντος,*

Διανομή μέσω 'ΤΡΙΔΑ' με UID: 65e05bf2b82f33e976519e00 στις 05/03/24 11:04

Σελίδα 2 από 6

κανονισμών εργασίας, ρυθμίζοντα κατά τους κείμενους νόμους τας εν τη εκτελέσει της εργασίας διαμορφούμενας σχέσεις μεταξύ αυτών και του πάσης φύσεως προσωπικού των, του συνδεδεμένου μετά τούτων δια σχέσεως εργασίας ιδιωτικού δικαίου...» Επίσης, στην παρ. 2 ορίζεται ότι «Οι κανονισμοί εργασίας δεν αποτελούν συμπλήρωσιν της ατομικής συμβάσεως εργασίας, εάν δεν έχουν εγκριθή κατά την διαδικασίαν του παρόντος και δεν είναι ανά πάσαν στιγμὴν ανηρτημένοι εις εμφανή και προσιτά διὰ τους εργαζομένους σημεία του τόπου εργασίας».

Επίσης, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 2 του ως άνω ν.δ., η κύρωση των Κανονισμών Εργασίας γίνεται, για μεν τις ιδιωτικές εν γένει επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις ή εργασίες, δια αποφάσεως του Υπουργού Εργασίας για δε τις ασκούμενες υπό του Δημοσίου ή για λογαριασμό αυτού, των Δήμων και Κοινοτήτων, των Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου, εν γένει, καθώς και για τους Κανονισμούς Εργασίας των Τραπεζών, δια κοινής απόφασης του Υπουργού Εργασίας και του εποπτεύοντος εις εκάστη περίπτωση Υπουργού.

2. **Σκοπός των κανονισμών εργασίας** είναι, όπως τονίζεται και στην Εισηγητική Έκθεση του ν.δ/τος 3798/1957, να **«εξασφαλίζουν όρους δικαίου, ομοιομορφίαν, ενιαίαν κατεύθυνσιν, δικαίαν πειθαρχικήν εξουσίαν και, επομένως ίσην μεταχείρισιν διὰ τους εργαζόμενους»**. Για το λόγο αυτό, οι κανονισμοί ρυθμίζουν «τας εν τη εκτελέσει της εργασίας διαμορφούμενες σχέσεις». Εν ολίγοις ο κανονισμός εργασίας αποτελεί μία συλλογική έγγραφη ρύθμιση των σχέσεων εργασίας μιας επιχείρησης ή εκμετάλλευσης προσαρμοσμένη στις ειδικές συνθήκες λειτουργίας της, η οποία λειτουργεί συμπληρωματικά προς την κείμενη νομοθεσία, με σκοπό τη διαμόρφωση ενιαίων κανόνων λειτουργίας και εσωτερικής τάξης. Ειδικότερα, ο κανονισμός εργασίας περιλαμβάνει το σύνολο των διατάξεων που ρυθμίζουν τις σχέσεις μεταξύ της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης και των εργαζομένων που συνδέονται με αυτή με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, ρυθμίζοντας θέματα που έχουν σχέση με την εκτέλεση της εργασίας, όπως ζητήματα πειθαρχίας και συμπεριφοράς των εργαζομένων εντός του περιβάλλοντος της εργασίας τους, την εξέλιξη του υπηρετούντος προσωπικού, τον τρόπο διεύθυνσης της εργασίας και γενικά την οργάνωση και λειτουργία της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης, ακόμα και τις σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων της κατά την εκτέλεση της εργασίας τους. Πρόκειται επί της ουσίας για το εσωτερικό δίκαιο, το γραπτό δίκαιο της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης, το οποίο θα τη διέπει ως οργανικά λειτουργούσα τάξη.

3. Με την παρ. 6 του άρθρου 2 του ν. 1876/90 προβλέπεται ότι περιεχόμενο της συλλογικής σύμβασης εργασίας μπορούν να αποτελέσουν «ζητήματα που προβλέπονται στο άρθρο 12 του ν. 1767/1988 (Α' 63) με επιφύλαξη και των αρμοδιοτήτων των συμβουλίων των επιχειρήσεων».

Με την παρ. 4 του άρθρου 12 του ν. 1767/1988 (Α' 63), όπως αυτή αντικαταστάθηκε από την παρ. 3 του άρθρου 8 του ν. 2224/1994 (Α' 112), καθορίζεται για τα συμβούλια των εργαζομένων ότι «Αποφασίζουν από κοινού με τον εργοδότη για τα κατωτέρω θέματα:

α) Την κατάρτιση του εσωτερικού κανονισμού της επιχείρησης

β) Τον κανονισμό υγιεινής και ασφάλειας της επιχείρησης.

Οι ανωτέρω αρμοδιότητες ασκούνται από το Συμβούλιο εργαζομένων, εφόσον στην επιχείρηση δεν λειτουργεί συνδικαλιστική οργάνωση και τα θέματα αυτά δεν ρυθμίζονται με Συλλογική Σύμβαση Εργασίας».

Εξάλλου, και οι διατάξεις των παρ. 1 και 2 του εν λόγω άρθρου δίνουν **προτεραιότητα στις συνδικαλιστικές οργανώσεις να ρυθμίζουν τον εσωτερικό κανονισμό**. Ο νομοθέτης με αυτόν τον τρόπο ήθελε να δώσει την ευκαιρία στους εκπροσώπους των εργαζομένων και των εργοδοτών, φορείς με αυξημένο κύρος και αρμοδιότητες, να συμφωνήσουν σε ένα κανονισμό εργασίας στο πλαίσιο μιας Σ.Σ.Ε.

Από τα παραπάνω συνάγεται ότι η κατάρτιση κανονισμού σε επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις ή εργασίες εν γένει που απασχολούν προσωπικό άνω των εβδομήντα ατόμων, αποτελεί υποχρέωση του εργοδότη, η οποία ικανοποιείται είτε με κανονιστικού περιεχομένου Σ.Σ.Ε. (άρθρο 2 παρ. 6 ν. 1876/1990) εφόσον στην επιχείρηση/εκμετάλλευση υπάρχει και λειτουργεί επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση, είτε με κοινή απόφαση του εργοδότη και του συμβουλίου εργαζομένων σε μία επιχείρηση (ν. 1767/1988, όπως ισχύει), είτε μονομερώς από τον εργοδότη, με βάση το ν.δ. 3789/1957, εφόσον η επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση δεν επιδιώκει να ρυθμίσει με Σ.Σ.Ε. το περιεχόμενο του κανονισμού και στην επιχείρηση δεν έχει εκλεγεί συμβούλιο εργαζομένων.

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης αποτελεί θεμελιώδη αρχή του εργατικού δικαίου και βασικό παράγοντα διαμόρφωσης των όρων εργασίας, δεσμεύει την εργοδοτική συμπεριφορά στο σύνολό της και στοχεύει στη δίκαιη μεταχείριση όλων των εργαζομένων. Η κρατούσα στη θεωρία και νομολογία άποψη θεμελιώνει την υποχρέωση του εργοδότη για ίση μεταχείριση, στην αρχή της καλής πίστης κατά το άρθρο 288 του Α.Κ. (Α.Π. 617/95, 388/93, 214/92, 227/90, 192/90, 1191/83, 1012/82), στις διατάξεις του δεύτερου εδαφίου της παρ. 1 του άρθρου 22 του Συντάγματος που ορίζει ότι «Όλοι *οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας*», καθώς και στις διατάξεις του άρθρου 119 της Συνθήκης ΕΟΚ (Α.Π. 716/2004, Α.Π. 458/93, Α.Π. 1605/88).

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των μισθωτών θέτει όρια και στην άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη, προϋποθέτει δε για την εφαρμογή της εκούσια παροχή από τον εργοδότη και συνεπώς δεν εφαρμόζεται όταν η παροχή επιβάλλεται από διάταξη νόμου ή

συλλογική σύμβαση, διαιτητική απόφαση ή άλλη κανονιστική διάταξη, γιατί τότε δεν πρόκειται για εκούσια, αλλά για υποχρεωτική παροχή του εργοδότη.

Σημειώνεται ότι, σύμφωνα με την κρατούσα άποψη, η εν λόγω αρχή εφαρμόζεται όχι μόνο στις παροχές που χορηγεί μονομερώς ο εργοδότης στο προσωπικό, χωρίς να υπάρχει κάποια δέσμευση από τυχόν ρητή ή σιωπηρή συμφωνία (οικειοθελείς παροχές με τη στενή έννοια του όρου), αλλά και στις συμβατικές, που, όμοια θεωρούνται οικειοθελείς αναφορικά με την εφαρμογή της αρχής αυτής (Ολ. Α.Π. 7/1996, Α.Π. 617/95, Α.Π. 383/1993, Ολ. Α.Π. 348/1988, Α.Π. 1222/1988, Ολ. Α.Π. 1191/83).

Κατά την αρχή της ίσης μεταχείρισης των μισθωτών που απασχολούνται στον ίδιο εργοδότη, αν ο τελευταίος, για λόγους που ο ίδιος ελευθέρως εκτιμά, προβαίνει σε οικειοθελή παροχή προς τους μισθωτούς του, δεν δικαιούται να εξαιρεί από την παροχή αυτή άλλους μισθωτούς του, εφόσον και οι τελευταίοι: α) διαθέτουν τα ίδια με εκείνους προς τους οποίους χορηγείται η παροχή τυπικά και ουσιαστικά προσόντα, β) ανήκουν στην ίδια με εκείνους κατηγορία και γ) παρέχουν την ίδια με αυτούς εργασία κάτω από τις ίδιες συνθήκες, προς εξυπηρέτηση της αυτής κατηγορίας αναγκών της επιχείρησης, εκτός αν η εξαίρεση αυτή, κατά την καλή πίστη και εν όψει των συναλλακτικών ηθών, δικαιολογείται κατ' αντικειμενική κρίση (Α.Π. 211/1992, Α.Π. 214/1992, Α.Π. 1605/1988, Α.Π. 211/1992, Α.Π. 214/1992, Α.Π. 1605/1988, Εφ. Αθ. 7728/2000).

Σύμφωνα με την Εφ. Αθ. 7728/2000, η προαναφερθείσα αρχή, δεν απαγορεύει στον εργοδότη να προσδιορίζει την ή τις κατηγορίες προσωπικού που αφορά η ευνοϊκή ρύθμιση που αυτός εισάγει, με κριτήρια που ο ίδιος επιλέγει (π.χ. τυπικά προσόντα ή αρχαιότητα στην υπηρεσία). Άρα, η υποχρέωση του εργοδότη για ίση μεταχείριση εξαντλείται μέσα στο πλαίσιο της ίδιας κατηγορίας και η πιο πάνω αρχή έρχεται για προστασία μεμονωμένων εργαζομένων και όχι ολόκληρης κατηγορίας από αυτούς. Στη συνέχεια, ο εργοδότης που χορηγεί στο προσωπικό του παροχές σύμφωνα με κάποια γενικά κριτήρια, πρέπει να προσδιορίζει τις προϋποθέσεις χορήγησης της παροχής, κατά τέτοιο τρόπο, ώστε ουδείς εργαζόμενος και καμία κατηγορία εργαζομένων να αποκλείεται αυθαίρετα ή αδικαιολόγητα από τη χορήγησή τους και, επομένως χωρεί δικαστικός έλεγχος για το αν η διαφοροποίηση στην οποία προβαίνει ο εργοδότης ανταποκρίνεται στον επιδιωκόμενο με την παροχή σκοπό. Ειδικότερα, η αρχή της ίσης μεταχείρισης απαγορεύει τη δυσμενέστερη διάκριση και μεταχείριση του εργαζομένου σε σύγκριση με άλλα μέλη ή κατηγορίες προσωπικού, που βρίσκονται σε όμοια κατάσταση, και τον αυθαίρετο αποκλεισμό τους από μία γενική ρύθμιση που έχει καθιερώσει ο εργοδότης.

Σε περίπτωση αμφισβήτησης η κρίση περί του αν συντρέχει ή όχι παραβίαση της αρχής ίσης μεταχείρισης στις εργασιακές σχέσεις ανήκει στα Τακτικά Δικαστήρια.

Η ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΔΟΜΝΑ-ΜΑΡΙΑ ΜΙΧΑΗΛΙΔΟΥ

