



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΠΟΠΤΕΙΑΣ
ΚΑΙ ΕΛΕΓΧΩΝ
ΠΔΕΕΣ ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ
ΤΕΕΣ ΛΑΡΙΣΑΣ**

Αριθμός Πρωτοκόλλου 181927
Ημερομηνία 11/04/2023
Πρωτοκόλλου
Υπόθεση 783984



Ταχ. Δ/ση ΦΑΡΣΑΛΩΝ 6
Ταχ. Κώδικας 411 10
Τηλέφωνο 2410 - 671910
Portal www.sepenet.gr
Email tees.laris@hli.gov.gr
Πληροφορίες Μαρία Σπανού

ΠΡΟΣ: **1. ΤΡΑΠΕΖΑ ΠΕΙΡΑΙΩΣ ΑΕ**
Δια της πληρεξουσίου δικηγόρου κ. Πέτσα
Αριστέας: petsa@lixlex.com
**2. ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΡΑΠΕΖΑΣ
ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ – ΠΕΙΡΑΙΩΣ
ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΙΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΤΗΣ
ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΠΕΙΡΑΙΩΣ
ΕΝΩΤΙΚΟΣ ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΡΑΠΕΖΑΣ
ΠΕΙΡΑΙΩΣ
ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΓΕΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΤΗΣ
ΕΛΛΑΔΑΣ
ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΠΕΙΡΑΙΩΣ
ΠΡΩΗΝ ΕΤΒΑ**

Δια του πληρεξουσίου δικηγόρου κ. Κιούλου Χρήστου:
kioulos@kioulos-law.com

ΠΟΡΙΣΜΑ ΕΠΙΘΕΩΡΗΤΗ

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ-ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΗ			
Επωνυμία	ΤΡΑΠΕΖΑ ΠΕΙΡΑΙΩΣ ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑ		
Α.Φ.Μ.	996763330	Δ.Ο.Υ.	Δ.Ο.Υ. ΦΑΕ ΑΘΗΝΩΝ
Διεύθυνση	ΑΜΕΡΙΚΗΣ 4 10564 1ου ΔΗΜ. ΔΙΑΜΕΡ. ΑΘΗΝΑΙΩΝ		
Στοιχεία Επικοινωνίας	Τηλέφωνο 2164001565	Fax	E-mail
Στοιχεία Εργοδότη ή Νομίμου Εκπροσώπου Επιχείρησης ή Κυρίου του Έργου ή Εργολάβου	Όνοματεπώνυμο Όνομα Πατέρα Επώνυμο Πατέρα Α.Φ.Μ. Τηλέφωνο Ιδιότητα	ΧΑΝΤΖΗΝΙΚΟΛΑΟΥ ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΠΕΤΡΟΣ 112805552 ΠΡΟΕΔΡΟΣ	

Αιτιολογημένη Γνώμη

Κατόπιν της προσφυγής στην Υπηρεσία μας των πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων «ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ – ΠΕΙΡΑΙΩΣ (ΣΕΤΑΠ)», «ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΙΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΤΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΠΕΙΡΑΙΩΣ (ΣΕΥΤΠΕ)», «ΕΝΩΤΙΚΟΣ ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΠΕΙΡΑΙΩΣ», «ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΓΕΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ» και «ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΠΕΙΡΑΙΩΣ ΠΡΩΗΝ ΕΤΒΑ» και της υποβολής του με αρ. πρωτ. 117448/8-3-2023 αιτήματος για διενέργεια εργατικής διαφοράς με την επιχείρηση «ΤΡΑΠΕΖΑ ΠΕΙΡΑΙΩΣ ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑ», για την επίλυση ζητημάτων που προέκυψαν μετά το κλείσιμο καταστημάτων του Δικτύου της Τράπεζας Πειραιώς και

αφορούν τη μη απασχόληση του προσωπικού, η υπόθεση διερευνήθηκε από την Υπηρεσία μας δυνάμει των διατάξεων του άρθρου 3 του Ν. 3996/2011, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 23B του Ν. 4144/2013 τροποποιήθηκε και ισχύει σήμερα με το άρθρο 122 του Ν. 4808/2021.

Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία εργατικές διαφορές είναι κάθε είδους διαφωνίες μεταξύ εργαζομένου ή εργαζομένων και εργοδότη που πηγάζουν από τη σχέση εργασίας αναφορικά με την εφαρμογή και τήρηση των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας. Για την επίλυση των εργατικών διαφορών, σύμφωνα με το άρθρο 122 του Ν. 4808/2021 (ΦΕΚ Α' 101), ο εργαζόμενος ή περισσότεροι εργαζόμενοι, που επικαλούνται κοινό συμφέρον, ο εργοδότης, καθώς και οι οικείες συνδικαλιστικές οργανώσεις, έχουν δικαίωμα να ζητήσουν την παρέμβαση του Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων.

Κατά τη συζήτηση της υπόθεσης στην Υπηρεσία μας, την 28-3-2023, ημέρα Τρίτη και ώρα 12.00', τα εν διενέξει μέρη ανέπτυξαν προφορικά τους ισχυρισμούς τους και ειδικότερα:

- Η πλευρά των εργαζομένων επανέλαβε τα αιτήματά της για πραγματική απασχόληση των εργαζομένων, όπως αυτά αναφέρονται στην με αρ. πρωτ. 117448/8-3-2023 αίτηση για διενέργεια εργατικής διαφοράς.
- Η εργοδοτική πλευρά δήλωσε ότι από τη στιγμή που έκλεισε το κατάστημα επί της οδού Μεγάλου Αλεξάνδρου στη Λάρισα, προτάθηκε στους εργαζόμενους η συμμετοχή σε πρόγραμμα εθελουσίας εξόδου, την οποία αρνήθηκαν, ενώ τους δόθηκε και η δυνατότητα να αποδεχθούν κάποια από τις διαθέσιμες θέσεις εργασίας στο δίκτυο καταστημάτων της Τράπεζας, την οποία ομοίως δεν αποδέχθηκαν. Ως εκ τούτου και επειδή δεν υπάρχουν κενές θέσεις εργασίας στα καταστήματα του Ν. Λαρίσης και των όμορων νομών, στις οποίες θα μπορούσαν να τοποθετηθούν, δήλωσε ότι η τράπεζα θα καταβάλλει κανονικά στους εργαζόμενους τις αποδοχές τους μέχρι να δοθεί κάποια οριστική λύση

και ζήτησαν και έλαβαν προθεσμία 10 ημερών προκειμένου να αναπτύξουν λεπτομερώς τις ανωτέρω θέσεις τους σε έγγραφα υπομνήματα.

Την 7-4-2023 απεστάλησαν στην Υπηρεσία μας μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου το με αρ. πρωτ. 177097/7-4-2023 έγγραφο υπόμνημα των προσφευγουσών συνδικαλιστικών οργανώσεων και το με αρ. πρωτ. 177118/7-4-2023 έγγραφο υπόμνημα της επιχείρησης, τα οποία αποτελούν αναπόσπαστο τμήμα του παρόντος.

Η επιθεωρήτρια εργασιακών σχέσεων, αφού έλαβε υπόψη τα ανωτέρω και από τη συνολική αποτίμηση της Υπόθεσης, καταλήγει στα ακόλουθα:

Ο σεβασμός στην αξία και στην αξιοπρέπεια του ανθρώπου αποτελούν δικαιώματα θεμελιώδους σημασίας, συνταγματικώς κατοχυρωμένα και συνυφασμένα με την έννοια του δικαίου, αποτελούν δε απαραίτητα όρια για τις εξουσίες στην εκμετάλλευση.

Η εργασία αποτελεί δικαίωμα που προστατεύεται από το Κράτος που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού (άρθρο 22 παρ. 1 Σ).

Τα συμφέροντα του εργοδότη πρέπει να ικανοποιούνται χωρίς να προσβάλλεται το συνταγματικά κατοχυρωμένο δικαίωμα του μισθωτού στην εργασία (άρθρο 22 παρ. 1 Σ) και το δικαίωμά του για την ελεύθερη ανάπτυξη της επαγγελματικής και προσωπικής υπόστασής του (άρθρο 5) ή να προσβάλλεται η ανθρωπινή αξιοπρέπεια του εργαζόμενου (άρθρο 2 Σ).

Στο πλαίσιο καλόπιστης εκπλήρωσης δικαιωμάτων και υποχρεώσεων, η υποχρέωση του εργοδότη προς τον εργαζόμενο δεν εξαντλείται στην καταβολή του μισθού αλλά και στην πραγματική του απασχόληση στην εργασία, ανάλογα με τα προσόντα και την ικανότητά του και σύμφωνα με τους όρους της σύμβασης ή σχέσης εργασίας του.

Η μη πραγματική απασχόληση του μισθωτού στην εργασία προσβάλλει την προσωπικότητά του, καθόσον, σύμφωνα με τις σύγχρονες αντιλήψεις, η εργασία δεν αποτελεί βιοποριστικό μόνο μέσο, αλλά και έκφραση της προσωπικότητας του εργαζόμενου για την καταξίωσή του ως ανθρώπου και την αναγνώρισή του ως

κοινωνικού και οικονομικού κυττάρου. Η πληρωμή μόνον του μισθού, δίχως πραγματική απασχόληση του εργαζόμενου προσβάλλει την αξιοπρέπειά του, θέτοντας σημαντικούς περιορισμούς στην ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητάς του στον χώρο της επαγγελματικής του δραστηριότητας.

Από τον συνδυασμό των αρ. 648, 652, 656 και 349, 351 ΑΚ, 7 Ν. 2112/20 και 5 παρ. 3 Ν. 3198/55 προκύπτει ότι στον εργοδότη ανήκει το δικαίωμα να εξειδικεύει τις υποχρεώσεις του μισθωτού και ειδικότερα να καθορίζει το είδος, τον τόπο, το χρόνο και τις άλλες συνθήκες παροχής της εργασίας του μισθωτού για την αρτιότερη οικονομοτεχνική οργάνωση της επιχείρησης προς επίτευξη των σκοπών της. Δεν επιτρέπεται, όμως κατά την ενάσκηση του διευθυντικού αυτού δικαιώματος να προκαλείται υλική ή ηθική βλάβη στο μισθωτό κατά παράβαση διατάξεως νόμου ή της ατομικής συμβάσεως εργασίας, ή κατά καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος υπό την έννοια της ΑΚ 281, δηλαδή κατά προφανή υπέρβαση των ορίων, που επιβάλλονται από την καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή τον κοινωνικό ή οικονομικό σκοπό του δικαιώματος. Είναι, δε, βλαπτική για τον εργαζόμενο η μεταβολή των εργασιακών όρων, όχι μόνο όταν προκαλεί υλική ζημία, αλλά και όταν επιφέρει ηθική βλάβη, πράγμα που συμβαίνει και στην περίπτωση συμπεριφοράς του εργοδότη (ή του προσώπου που τον αντιπροσωπεύει στη διεύθυνση της επιχείρησης) προσβλητικής της προσωπικότητας του εργαζομένου, προς την οποία ο εργοδότης οφείλει σεβασμό, μεταξύ άλλων και ως εκδήλωση της υποχρέωσης πρόνοιας, που υπέχει έναντι του μισθωτού του.

Ενόψει των ανωτέρω, διατυπώνεται σύσταση προς την εργοδοτική πλευρά να επανεξετάσει τα ανωτέρω ζητήματα και να εξαντλήσει κάθε περιθώριο, με σκοπό να εξεύρει λύση για την τοποθέτηση και πραγματική απασχόληση όλων των εργαζομένων στα υποκαταστήματα της περιφερειακής ενότητας Λάρισας, σύμφωνα με τους όρους της σύμβασης εργασίας τους και μέσα στα όρια που θέτουν η καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη.

Σε περίπτωση αμφισβήτησης συνιστάται προς τους εργαζόμενους η προσφυγή σε κάθε περαιτέρω νόμιμη ενέργεια για την ικανοποίηση των απαιτήσεών τους καθώς και στα αρμόδια δικαστήρια να κρίνουν επί των ανωτέρω, προς θεμελίωση της μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας τους, για την αναγνώριση της καταχρηστικότητας των ενεργειών της Τράπεζας και την επέλευση των έννομων συνεπειών. Επιπλέον, η Επιθεωρήτρια Εργασίας διατυπώνει τις ακόλουθες συστάσεις προς την εργοδοτική πλευρά:

Στις αποφάσεις της που μπορούν να επιφέρουν ουσιαστικές μεταβολές στην οργάνωση της εργασίας ή στις συμβάσεις εργασίας, να εφαρμόζει πιστά τις διατάξεις του Π.Δ. 240/2006 καθώς επίσης να ασκεί τα δικαιώματά της χωρίς να υπερβαίνει τα ακραία αξιολογικά κριτήρια, όπως αυτά καθορίζονται από τις αρχές της καλής πίστης, των χρηστών ηθών και του κοινωνικοοικονομικού σκοπού του δικαιώματος (281 ΑΚ).

Να ενημερώνει έγκαιρα και πλήρως παρέχοντας τις σχετικές πληροφορίες στους εκπροσώπους των εργαζομένων και να διαβουλεύεται μ' αυτούς σχετικά με την κατάσταση, τη διάρθρωση και την πιθανή εξέλιξη της απασχόλησης μέσα στην επιχείρηση ή εγκατάσταση, καθώς και τα μέτρα πρόληψης που ενδεχομένως προβλέπονται σε περίπτωση ιδίως που η απασχόληση απειλείται.

Στη λήψη οποιασδήποτε απόφασής της, να σταθμίζονται και τα συμφέροντα των εργαζομένων καθώς επίσης να εκδηλώνει την κοινωνική της ευθύνη απέναντι στους μισθωτούς, λαμβάνοντας τα αναγκαία μέτρα για τη διαφύλαξη των εργασιακών συμφερόντων και να αποφεύγεται κάθε ενέργεια που μπορεί να βλάψει αδικαιολόγητα τα συμφέροντα των εργαζομένων.

Τέλος, διατυπώνεται πρόταση προς τα μέρη, να προβούν σε κάθε απαραίτητη ενέργεια με καλόπιστη διαπραγμάτευση, προκειμένου να αρθούν τα όποια εμπόδια στη λειτουργία των εργασιακών σχέσεων, να επιλυθεί η συλλογική διαφορά, να τερματιστεί η διένεξή τους και να διασφαλιστεί η εργασιακή ειρήνη.

Η ΕΠΙΘΕΩΡΗΤΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΜΑΡΙΑ ΣΠΑΝΟΥ