

**ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ**  
**ΣΥΝΔΙΚΑΤΩΝ ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ (ΟΣΜΕ)**  
ΕΔΡΑ ΑΘΗΝΑ  
Γραφεία: Μενάνδρου 51 (2ος όροφος), Αθήνα - ΤΚ: 104 37 Τηλ. : 210 52 26 057 - 210 52 41 683 • Φαξ : 210 52 35 944  
website: [www.osme.org.gr](http://www.osme.org.gr) • e-mail: [osmefed@gmail.com](mailto:osmefed@gmail.com)  
**GREEK FEDERATION OF TRANSPORTS SYNDICATES**  
51 Menandrou (2nd floor), Athens - 104 37 • tel. : 210 52 26 057 - 210 52 41 683 • fax : 210 52 35 944

**ΚΛΑΔΙΚΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΙΔΙΩΤΙΚΩΝ ΚΛΙΝΙΚΩΝ,  
ΓΗΡΟΚΟΜΕΙΩΝ, ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΩΝ, ΔΙΑΓΝΩΣΤΙΚΩΝ ΚΕΝΤΡΩΝ & ΣΥΝΑΦΩΝ  
ΧΩΡΩΝ ΑΘΗΝΑΣ**



**ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΔΑΝΕΙΖΟΜΕΝΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΡΑΠΕΖΙΚΟΥ  
ΤΟΜΕΑ**

Αρ. Διατ. Μ.Π.Αθηνών 437 /30-11-2012 , Α.Μ. 29328 , Ειδ.Αρ. 6162 μέλος Ε.Κ.Α.  
Γερανίου 28, ΤΚ 10552, Web: [sydaptt.org](http://sydaptt.org) Email: [sydaptt@gmail.com](mailto:sydaptt@gmail.com)



**ΔΙΚΤΥΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΕΠΙΣΙΤΙΣΜΟΥ – ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ**

**ΔΙΚΤΥΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΕΠΙΣΙΤΙΣΜΟΥ – ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ  
ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ**

17.12.2024

Προς Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, κα Κεραμέως  
Υφυπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, κ. Καραγιούνη

Σκοπός της παρούσας επιστολής είναι να θέσουμε υπόψη σας ένα πολύ σημαντικό θέμα που έχει προκύψει σε πολλούς εργασιακούς χώρους το οποίο συνιστά παραβίαση του εργατικού δικαίου, αφορά σε κατάχρηση άσκησης δικαιώματος, δημιουργεί αφόρητες συνέπειες για τους εργαζόμενους/ες και ακυρώνει τις όποιες προσπάθειες βελτίωσης των όρων αμοιβής και των συνθηκών εργασίας τους.

Επιχειρήσεις ζητούν την υπογραφή εργαζόμενων σε – ατομικές – συμβάσεις εργασίας και την συναίνεση τους σε όρους παράνομους και καταχρηστικούς όρους. Οι εργαζόμενοι αναγκάζονται να συμφωνήσουν σε αυτούς μην έχοντας άλλη επιλογή προκειμένου να εξασφαλίσουν μία θέση εργασίας ή να διασφαλίσουν αυτήν που ήδη έχουν. Το φαινόμενο δε αυτό, δεν εντοπίζεται σε μεμονωμένες περιπτώσεις αλλά εμφανίζεται ως πρακτική σε πολλούς και διαφορετικούς κλάδους.

Σας παραθέτουμε ενδεικτικά παραδείγματα από τέσσερις διαφορετικούς κλάδους: Μεταφορών, Ιδιωτικής Υγείας, Επισιτισμού και Τραπεζικό κλάδο, γεγονός που από μόνο του δείχνει ότι τα φαινόμενα όπου παράνομοι και καταχρηστικοί όροι παρεισφρέουν σε συμβάσεις εργασίας δεν μπορεί δυστυχώς να θεωρούνται ως μεμονωμένα περιστατικά.

Στον **κλάδο των Μεταφορών**, όπως έχει ήδη πολλές φορές καταγγελθεί, η άμεση ή έμμεση ανάθεση του δημόσιου συγκοινωνιακού έργου στις ιδιωτικές επιχειρήσεις των ΚΤΕΛ υποβαθμίζει και την ποιότητα των δημόσιου αγαθού της συγκοινωνίας, αλλά και το επίπεδο προστασίας των εργασιακών δικαιωμάτων. Οι επιχειρήσεις των ΚΤΕΛ, ενεργούν πλέον ανεξέλεγκτα, επιβάλλοντας όρους εργασίας καταχρηστικούς ή και ευθέως παράνομους.

Οι εργαζόμενοι οδηγοί που θα εξυπηρετήσουν τη δημόσια συγκοινωνία στη Θεσσαλονίκη, βάσει σύμβασης ανάθεσης από τον ΟΣΕΘ στο ΚΤΕΛ Θεσσαλονίκης, κλήθηκαν πριν τη λήξη του χρόνου από το ΚΤΕΛ Θεσσαλονίκης να υπογράψουν ατομικές συμβάσεις εργασίας εξάμηνης διάρκειας, σύμφωνα με τις οποίες:

1. Θα πρέπει να μείνουν άνεργοι για ένα χρόνο μετά τη λήξη της σύμβασής τους ή και την απόλυσή τους, διότι αν προσληφθούν ως οδηγοί από κάποια άλλη μεταφορική επιχείρηση θα πρέπει να πληρώνουν στο ΚΤΕΛ Θεσσαλονίκης ποινική ρήτρα 100 ευρώ για κάθε ημέρα που θα εργάζονται αλλού, ενέργεια που το ΚΤΕΛ Θεσσαλονίκης θεωρεί ως “πράξη ανταγωνισμού”

2. Αν τελικά το έργο δεν ανατεθεί από τον ΟΣΕΘ στο ΚΤΕΛ Θεσσαλονίκης, η ατομική σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου που έχει συναφθεί “θα θεωρείται ότι δεν έχει συναφθεί ποτέ” και το ΚΤΕΛ Θεσσαλονίκης δεν θα έχει καμία υποχρέωση για μισθούς ή αποζημίωση απέναντι στον εργαζόμενο που έχει δεσμεύσει το χρόνο του και έχει ενδεχομένως απορρίψει άλλες επαγγελματικές προτάσεις για να προσληφθεί από το ΚΤΕΛ Θεσσαλονίκης
3. Ο εργαζόμενος αποδέχεται έναν Κανονισμό Εργασίας τον οποίο δεν έχει δει ποτέ, ούτε είναι γνωστό εάν έχουν τηρηθεί οι διατάξεις του ν.δ. 3789/1956 κατά την κατάρτισή του
4. Δεν υπάρχει συγκεκριμένος τόπος ανάληψης εργασίας, αλλά αυτός καθορίζεται κάθε φορά από το ΚΤΕΛ Θεσσαλονίκης και μπορεί να είναι οποιοσδήποτε νομός της Επικράτειας
5. Ο εργαζόμενος θα πρέπει να προσέρχεται όχι κατά την έναρξη του ωραρίου του, αλλά σε “εύλογο χρόνο” πριν από αυτήν, ώστε να “προβαίνει στο σύνολο των απαιτούμενων ενεργειών προετοιμασίας”, αλλά και να κάνει τις εργασίες αποχώρησης αφού λήξει το ωράριό του. Κατά το ΚΤΕΛ Θεσσαλονίκης, τόσο οι ενέργειες προετοιμασίας όσο και αποχώρησης δεν θεωρούνται και δεν αμείβονται ως χρόνος εργασίας
6. Ο εργαζόμενος θα πρέπει να έχει έγγραφη εντολή της Διεύθυνσης για υπερωρίες, διαφορετικά δεν θα αμείβεται για αυτές. Εάν δηλαδή ένα δρομολόγιο για διάφορους λόγους, λόγω κυκλοφοριακής συμφόρησης για παράδειγμα, δεν έχει ολοκληρωθεί έως τη λήξη του ωραρίου του, ο οδηγός θα έχει δυο επιλογές: είτε να ακινητοποιήσει το όχημα και να περιμένει, αυτός και οι επιβάτες, την έγγραφη εντολή της Διεύθυνσης για την πραγματοποίηση υπερωρίας, είτε να ολοκληρώσει το δρομολόγιο χωρίς να αναμένει έγγραφη εντολή και χωρίς να λάβει αμοιβή για την υπερωρία του.
7. Ο εργαζόμενος που προσλαμβάνεται ως οδηγός υποχρεούται να παρέχει εργασία και οποιασδήποτε άλλης ειδικότητας χωρίς κανένα περιορισμό. Σύμφωνα με το ΚΤΕΛ Θεσσαλονίκης, υποχρεούται όποτε του ζητηθεί να κάνει και την εργασία του καθαριστή, του συντηρητή, του τροφοδότη

καυσίμων, του εισπράκτορα, του ελεγκτή κλπ και μάλιστα χωρίς να δικαιούται καμία πρόσθετη αμοιβή για αυτές.

8. Ο εργαζόμενος μπορεί να απολυθεί οποτεδήποτε χωρίς να δικαιούται μισθούς έως τη λήξη της σύμβασης, αφού κατά το ΚΤΕΛ Θεσσαλονίκης ακόμα και η άπαξ καθυστερημένη προσέλευση στην εργασία θεωρείται ως σπουδαίος λόγος για την αζήμια καταγγελία της.
9. Ο εργαζόμενος του ΚΤΕΛ Θεσσαλονίκης δεν θα πληρωθεί εάν ο ΟΣΕΘ δεν καταβάλει στο ΚΤΕΛ Θεσσαλονίκης το συμφωνημένο μεταξύ τους ποσό. Ο επιχειρηματικός κίνδυνος δηλαδή του εργοδότη, εάν δεν πληρωθεί από το συνεργάτη του, μετακυλιεται εξ ολοκλήρου στον εργαζόμενο.
10. Ο εργαζόμενος που προσλαμβάνεται από το ΚΤΕΛ Θεσσαλονίκης, θα είναι υποχρεωμένος να εργάζεται και σε οποιονδήποτε τρίτο που θα του υποδειξει το ΚΤΕΛ Θεσσαλονίκης, χωρίς κανένα περιορισμό ούτε ως προς το ποιος είναι ο τρίτος, ούτε ως προς το είδος της εργασίας.
11. Ο εργαζόμενος δέχεται να βιντεοσκοπείται οποτεδήποτε και οπουδήποτε σε όλους τους χώρους εργασίας (εγκαταστάσεις, γραφεία, λεωφορεία) χωρίς κανένα περιορισμό και σε καμία συνάρτηση με κάποιο συγκεκριμένο σκοπό.

Οι παραπάνω όροι, στους οποίους ενδεικτικά αναφερόμαστε, αναδεικνύουν πολύ γλαφυρά το εργασιακό καθεστώς που θέλει να επιβάλει το ΚΤΕΛ Θεσσαλονίκης, και μάλιστα σε έργο που αφορά την εκτέλεση δημόσιας αστικής συγκοινωνίας. Εργασιακό καθεστώς που θυμίζει τριτοκοσμικά κράτη και δεν έχει καμία σχέση με το ευρωπαϊκό και το εθνικό μας νομικό πλαίσιο για τις εργασιακές σχέσεις.

Παρεμφερείς επίσης ατομικές συμβάσεις εργασίας, αναγκάζονται να υπογράψουν οι εργαζόμενοι οδηγοί οι οποίοι προσλαμβάνονται για να εξυπηρετήσουν τη δημόσια συγκοινωνία στο νομό Αττικής βάσει σύμβασης ανάθεσης από τον ΟΑΣΑ στην ΚΟΙΝΟΠΡΑΞΙΑ ΣΥΓΚΟΙΝΩΝΙΩΝ ΑΤΤΙΚΗΣ. Οι οδηγοί, οι οποίοι επωμίζονται την ευθύνη της δημόσιας συγκοινωνίας θα πρέπει να έχουν μεγαλύτερη προστασία από την πολιτεία και να μην αφήνονται έρμαιο επιχειρήσεων που εν πολλοίς συντηρούνται με δημόσιο χρήμα.

Στον κλάδο της ιδιωτικής υγείας δόθηκε σε εργαζόμενους του ομίλου «EUROMEDICA» να υπογράψουν τροποποίηση της ατομικής σύμβασης εργασίας με όρους οι οποίοι προβλέπουν ότι:

1. Κάθε είδους προσαύξηση που προκύπτει από υπερεργασία, πρόσθετη εργασία, εργασία σε αργία, νυχτερινή εργασία, εργασία κατά την 6<sup>η</sup> ημέρα δεν θα καταβάλλεται αλλά θα συμψηφίζεται στις τυχόν ανώτερες από τις νόμιμες αποδοχές που καταβάλλει ο εργοδότης. Στην πράξη η οφειλόμενη αποζημίωση υπερβαίνει κατά πολύ τις τυχόν ανώτερες από τις νόμιμες αποδοχές, όμως η διαφορά δεν καταβάλλεται.
2. Ο εργαζόμενος υποχρεούται να συμμετέχει σε επαγγελματικά σεμινάρια που οργανώνει η επιχείρηση, οπουδήποτε κι αν πραγματοποιούνται, «έστω και μετά τη λήξη της ημερήσιας εργασίας χωρίς η υπέρβαση αυτή του ωραρίου να θεμελιώνει αξίωση για καταβολή υπερεργασιακής ή υπερωριακής ή πρόσθετης άλλης αμοιβής.» Όμως ο χρόνος για επαγγελματική κατάρτιση και επιμόρφωση του εργαζομένου, η οποία επιβάλλεται από τον εργοδότη, αποτελεί χρόνο εργασίας και επομένως ο εργαζόμενος δικαιούνται αμοιβή εφόσον αυτή πραγματοποιείται εκτός του νόμιμου ωραρίου.
3. Την υποχρέωση του εργαζόμενου να δέχεται τη μετακίνηση σε θέση άλλης ειδικότητας από αυτή που προσλήφθηκε, χωρίς αυτό να αποτελεί βλαπτική μεταβολή
4. Την δυνατότητα του εργοδότη να μεταθέτει τον εργαζόμενο προσωρινά ή μόνιμα σε οποιαδήποτε εγκατάσταση διατηρεί ο ίδιος (ο εργοδότης) ακόμα και σε συνεργαζόμενη επιχείρηση.
5. Την δυνατότητα του εργοδότη να μετατρέπει την πενήνήμερη εργασία σε εξαήμερη και το αντίστροφο, να καθορίζει ωράριο εργασίας σε βάρδιες ή διακεκομμένο

Ειδικότερα οι τρεις τελευταίοι όροι διαταράσσουν έντονα την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Το καθεστώς επισφάλειας που

δημιουργείται επιβαρύνει ακόμα περισσότερο την καθημερινότητα εργαζομένων που ήδη καλούνται να φέρουν σε πέρας μία πολύ απαιτητική εργασία.

Στον **κλάδο του Επισιτισμού** πολλοί εργαζόμενοι/ες αντιμετωπίζοντας το φάσμα της ανεργίας και για να εξασφαλίσουν μία θέση εργασίας, υπογράφουν αβλεπί την ατομική σύμβαση. Σε κάθε περίπτωση η διαπραγματευτική δύναμη του εργαζόμενου/ης ως μονάδα είναι ουσιαστικά ανύπαρκτη και αυτό έχει ως αποτέλεσμα να συναινεί σε οτιδήποτε χωρίς αντιρρήσεις. Όμως πολλές ατομικές συμβάσεις εργασίας «κρύβουν» καταχρηστικούς όρους στα ψιλά γράμματα.

*Σύμβαση εργασίας σε γνωστή αλυσίδα εστίασης προβλέπει ότι: «ειδικότερα συμφωνείται ο καταλογισμός (συμφηρισμός) στις υπέρτερες των νομίμων καταβαλλόμενες αποδοχές από την οικεία Σ.Σ.Ε. ή το νόμιμο νομοθετημένο κατώτατο μισθό ή ημερομίσθιο για την κάλυψη τυχόν αξιώσεων του μισθωτού για πρόσθετες αποδοχές υπερεργασίας, αποζημίωσης νυχτερινής εργασίας, Κυριακών, εξαιρέσιμων εορτών.»*

Οι εργοδότες επικαλούνται τέτοιου είδους όρους της σύμβασης για να αποζημιώσουν ελάχιστα ή καθόλου την νυχτερινή εργασία ή/και την εργασία τις Κυριακές και αργίες. Αυτό δε, συμβαίνει σε επιχειρήσεις εστίασης που λειτουργούν κατά κανόνα βραδυνές ώρες και όλες τις Κυριακές του χρόνου.

Η μόνη διέξοδος για τον εργαζόμενο είναι να καταφύγει στην δικαστική οδό, κάτι που συνήθως γίνεται αφού παραιτηθεί ή απολυθεί. Μπορεί να διεκδικήσει δεδουλευμένα των πέντε τελευταίων ετών, χωρίς βέβαιο αποτέλεσμα και με ένα οικονομικό κόστος που για πολλούς είναι απλά απαγορευτικό.

Στον Τραπεζικό τομέα και όσον αφορά στους εργαζόμενους της Εθνικής Τράπεζας μέσω της εταιρείας Mellon, χρειάστηκε να γίνουν ερωτήσεις και αναφορές στην Βουλή, να υπάρξει η ομιλία του κ. υφυπουργού στη Βουλή, μαζί με ανακοινώσεις του Συλλόγου και άλλων συνδικαλιστικών φορέων, δεκάδες επιστολές προς την επιχείρηση, την τράπεζα, κ.α. ώστε τελικά η εταιρεία Mellon Technologies να απαλείψει από τις ατομικές συμβάσεις όρους οι οποίοι προέβλεπαν ότι

1. δεν θα υπάρχει αποζημίωση για την υπερωριακή απασχόληση!

2. οι μηνιαίες αποδοχές περιλαμβάνουν και την αμοιβή για υπερεργασία, εργασία Κυριακής, αργίας, νύχτας και για ετοιμότητα προς εργασία!
3. οι μηνιαίες αποδοχές καλύπτουν «κάθε τυχόν πρόσθετη μη συναφή εργασία».

Ο κ. Υφυπουργός στην ομιλία του στην συνεδρίαση της Βουλής την 16.09.2024, απαρίθμησε τους νόμους και τις αποφάσεις του Αρχείου Πάγου, οι οποίοι καταστρατηγούνται στην εν λόγω σύμβαση (ν.4020/1959, άρθρο 659 του αστικού κώδικα, αποφάσεις Αρχείου Πάγου 274/1989 και 1129/51).

Ρητά και κατηγορηματικά αναφέρατε, κε Υφυπουργέ ότι οι εν λόγω προβλέψεις αντίκειται στην εργατική νομοθεσία και πως ύστερα από έλεγχο της Επιθεώρησης Εργασίας Κεντρικού Τομέα Πειραιά η εταιρεία κλήθηκε, εντός 10 ημερών, να επαναδιατυπώσει όσους όρους αντίκειται στην διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας για το σύνολο των εργαζομένων, που απασχολούνται για λογαριασμό της συγκεκριμένης τράπεζας. Χρειάστηκαν ωστόσο δύο μήνες για να γίνουν οι απαραίτητες τροποποιήσεις.

Από τα παραπάνω συνάγεται ότι από την πλευρά των εργοδοτών γίνεται συστηματική προσπάθεια να μην φθάνουν ποτέ στους εργαζόμενους/ες τα οφέλη από τις όποιες αυξήσεις μισθών. Διότι ακόμα και αν αυξάνεται ο κατώτατος μισθός και εν γένει οι αμοιβές των εργαζομένων, με την προσθήκη τέτοιων – παράνομων και καταχρηστικών - όρων στις συμβάσεις οι εργοδότες πληρώνουν λιγότερα από πριν για την ίδια εργασία. Με τον τρόπο αυτό ακυρώνουν τις αυξήσεις στον κατώτατο μισθό και καταδικάζουν τους εργαζόμενους σε μισθούς πείνας και σε συνθήκες εργασίας ακραίας ανασφάλειας.

Περιπτώσεις σαν τις παραπάνω δεν είναι ούτε μεμονωμένες ούτε ακραίες αλλά τείνουν να γίνουν κανονικότητα. Η δε Επιθεώρηση Εργασίας που είναι ούτως ή άλλως υποστελεχωμένη δεν έχει την δυνατότητα να επιβάλει την τήρηση της νομοθεσίας, και την απαλοιφή καταχρηστικών όρων.

Ζητάμε να ορίσετε άμεσα συνάντηση μαζί μας ώστε να σας εκθέσουμε αναλυτικά το πρόβλημα και να σας ζητήσουμε την άμεση παρέμβασή σας ώστε να γίνουν σεβαστοί οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Πιστεύουμε ότι η Πολιτεία δε μπορεί να κωφεύει και να επιτρέπει σε επιχειρήσεις, να επιβάλουν τριτοκοσμικό εργασιακό καθεστώς στους εργαζόμενους.

Ο Πρόεδρος  
Θεμιστοκλής Αμπλάς

Για την Ο.Σ.Μ.Ε



Ο Γεν. Γραμματέας  
Γεώργιος Γιολλάσης

**Για το ΔΣ του Κλαδικού Σωματείου Προσωπικού Ιδιωτικών Κλινικών**



Ο Πρόεδρος  
Αλεξόπουλος Δημήτρης

Ο Γεν.Γραμματέας  
Γκόγκος Παναγιώτης

*Handwritten signature of Alexopoulos*

*Handwritten signature of Gogkos*

**Για το ΔΣ του ΣΥΔΑΠΤΤ**

Η Πρόεδρος

Η Αν. Γ. Γραμματέας



Μαρία Δημητρίου

Άννα Ραφελέτου

**Δίκτυο Εργαζομένων στον Επισιτισμό Τουρισμό  
Δίκτυο Εργαζομένων στον Επισιτισμό Τουρισμό Θεσσαλονίκης**

Τηλ. επικοινωνίας:

Θεμιστοκλής Αμπλάς 697 222 1766, [osmefed@gmail.com](mailto:osmefed@gmail.com)

Δημήτρης Αλεξόπουλος, 697 800 8209, [alexopoulosdim@gmail.com](mailto:alexopoulosdim@gmail.com)

Μαρία Δημητρίου 697 742 8530 Email: [sydaptt@gmail.com](mailto:sydaptt@gmail.com)