



## ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΠΕΙΡΑΙΩΣ (ΣΕΤΠ)

ΜΕΛΟΣ: Ο.Τ.Ο.Ε., Ε.Κ.Α.

Καραγεώργη Σερβίας 2, 105 62, Σύνταγμα, ΑΘΗΝΑ  
210-7765028-33 210-3335161– fax: 210-3221371, 210-3225501

[www.setp.gr](http://www.setp.gr), email: [info@setp.gr](mailto:info@setp.gr)

### Σχέδιο Τροπολογίας

Με σκοπό να ρυθμιστεί κατάλληλα το εργασιακό πλαίσιο που αφορά τις διαδικασίες εταιρικών μετασχηματισμών που προβλέπονται από το Ν. 4601/2019 **αποτελεί αδήριτη ανάγκη η τροποποίηση των διατάξεων του**. Σε κάθε περίπτωση είναι αναγκαία η προσθήκη διάταξης για την πλήρη διασφάλιση των εργασιακών και κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων του τραπεζοϋπαλληλικού προσωπικού και γενικότερα όλων των εργαζόμενων που τυγχάνουν κατά την απόσχιση κλάδου δραστηριότητας των επιχειρήσεων.

Ειδικότερα, για την διασφάλιση των εργασιακών και κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων προτείνεται προσθήκη-νέο εδάφιο στο άρθρο 64 του ν.4601/2019 που αφορά τις διασπάσεις και ειδικότερα τις αποσχίσεις κλάδου. Το νέο άρθρο θα έχει ως εξής:

Άρθρο 64

Προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων

«Η προστασία των δικαιωμάτων των εργαζόμενων καθεμίας από τις εταιρείες που μετέχουν στη διάσπαση ρυθμίζεται σύμφωνα με τις οικείες διατάξεις.»

Νέο εδάφιο:

«Πέραν των ως άνω προβλεπομένων και μετά το πέρας της προβλεπόμενης από το Π.Δ. 178/2002 ενημέρωσης και διαβούλευσης, διεξάγονται συλλογικές διαπραγματεύσεις, στο πλαίσιο και με τις διαδικασίες του ν. 1876/90, όπως ισχύει, με σκοπό τη σύναψη ειδικής συλλογικής συμφωνίας, μεταξύ της συλλογικής εκπροσώπησης των εργαζομένων, της μεταβιβάζουσας επιχείρησης και του διαδόχου εργοδότη η οποία θα αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα και θα ενσωματώνεται στην εταιρική σύμβαση του κάθε φορά εταιρικού μετασχηματισμού ως υποχρεώσεις του διάδοχου εργοδότη. Με την εν λόγω συλλογική συμφωνία θα προσδιορίζονται οι όροι και οι προϋποθέσεις μεταβίβασης καθώς και τα διατηρούμενα συλλογικά και ατομικά δικαιώματα του ενεχόμενου προσωπικού και πέραν της χρονικής στιγμής της μεταβίβασης ώστε να αποτραπεί οποιαδήποτε αμφισβήτησή τους στο μέλλον, καθώς και οι προϋποθέσεις της κατά προτεραιότητα επιστροφής

του στη μεταβιβάζουσα επιχείρηση, σε περίπτωση λύσης της σχέσης εργασίας από τον νέο εργοδότη για τεχνικοοικονομικούς λόγους. Σε περίπτωση αδυναμίας επίτευξης συμφωνίας, ακολουθούνται οι διαδικασίες των άρθρων 14, 15 και 16 του ν. 1876/90 όπως ισχύει. Λύση της σχέσης εργασίας εξαιτίας εναντίωσης του εργαζομένου στην αλλαγή του προσώπου του εργοδότη, δεν επιτρέπεται. »