

Τα βασικά Δικαιώματα του Τραπεζοϋπάλληλου

1. Με την Τράπεζα έχω μια "ατομική σύμβαση" που ορίζει τους βασικούς όρους αμοιβής και εργασίας μου. Εκτός από αυτήν, τι άλλο μπορεί να καθορίζει τις αποδοχές και τα εργασιακά μου δικαιώματα;
2. Το "διευθυντικό δικαίωμα" του εργοδότη σημαίνει ότι μπορεί αυτός να ρυθμίζει όπως θέλει τους όρους αμοιβής και εργασίας μου, την υπηρεσιακή μου εξέλιξη κλπ; Μπορεί, ακόμα, να τροποποιεί μόνος του και σε δυσμενέστερη για μένα βάση τις αποδοχές, το αντικείμενο ή άλλα στοιχεία της εργασιακής μου σχέσης;
3. Μπορώ να ενημερώνομαι για τους όρους εργασίας μου; Εάν ναι, πόσο τακτικά και με ποιόν τρόπο;
4. Στην Τράπεζα δεν έχουμε Κανονισμό Εργασίας. Είναι νόμιμο αυτό; Τι είναι, τι περιέχει και πώς διαμορφώνεται ένας Κανονισμός Εργασίας;
5. Ο Κανονισμός Εργασίας της Τράπεζας περιέχει διατάξεις διαφορετικές, αντίθετες ή δεν περιέχει καθόλου δικαιώματά μας που απορρέουν από συλλογικές συμβάσεις. Τι συνέπειες έχει αυτό για την εργασιακή μου σχέση;
6. Πώς διαμορφώνονται και πώς εξελίσσονται οι ελάχιστες αποδοχές στον κλάδο; Τι είναι και γιατί πρέπει να μ' ενδιαφέρει το Ενιαίο Μισθολόγιο;
7. Κατά πόσο και με ποιο τρόπο μετράει η προϋπηρεσία και η υπηρεσία μου για τον προσδιορισμό των ελάχιστων αποδοχών που πρέπει κάθε φορά να παίρνω;
8. Τι επιδόματα δικαιούμαι από τις συλλογικές συμβάσεις του κλάδου;
9. Τι άλλες οικονομικές παροχές ισχύουν υποχρεωτικά στον κλάδο, χωρίς να συμψηφίζονται με το μισθό που μου δίνει η Τράπεζα;
10. Πώς μπορώ να ενημερώνομαι για τις αποδοχές μου και να ξέρω εάν παίρνω τουλάχιστον τα νόμιμα που αναλογούν στην περίπτωση μου;
11. Ποιο είναι το ωράριο εργασίας μου; Μπορεί ο εργοδότης να το ρυθμίζει και να το τροποποιεί όπως θέλει;
12. Τι θεωρείται υπερωριακή απασχόληση και πώς αμείβεται; Είναι υποχρεωτικό να απασχολούμαι υπερωριακά και τι μπορώ να κάνω εάν ο εργοδότης δεν πληρώνει δεδουλευμένες υπερωρίες;
13. Οι συνολικές μου αποδοχές ξεπερνούν αυτές που προβλέπουν οι συλλογικές συμβάσεις. Μάλιστα, συχνά η Τράπεζα μας χορηγεί πρόσθετες αμοιβές (bonus, μετοχές). Έχει αυτό συνέπειες για τα άλλα μου δικαιώματα (ωράριο εργασίας, άδειες, λοιπά δικαιώματα και παροχές) που προβλέπονται από νόμους και συλλογικές συμβάσεις;
14. Πότε και με ποιες προϋποθέσεις μπορώ να πάρω την κανονική μου άδεια;
15. Τι άλλες άδειες ισχύουν υποχρεωτικά στον κλάδο;
16. Ποια είναι και τι προστασία μπορούν να μου παρέχουν τα συνδικάτα του κλάδου;
17. Τι όφελος θα έχω εάν γίνω μέλος ενός σωματείου στο χώρο δουλειάς μου ή εάν συμμετέχω στην ίδρυσή του;
18. Μπορεί ο εργοδότης να μ' εμποδίσει να συνδικαλισθώ, επιβάλλοντας διακρίσεις σε βάρος μου γι' αυτό;
19. Εάν έχω κάποιο πρόβλημα ή απορίες σχετικά με τα εργασιακά μου δικαιώματα, πού μπορώ ν' απευθυνθώ;

1. Με την Τράπεζα έχω μια "ατομική σύμβαση" που ορίζει τους βασικούς όρους αμοιβής και εργασίας μου. Εκτός από αυτήν, τι άλλο μπορεί να καθορίζει τις αποδοχές και τα εργασιακά μου δικαιώματα;

Πέρα από την ατομική συμφωνία/σύμβαση εργοδότη - εργαζόμενου, οι αποδοχές και τα εργασιακά δικαιώματα ρυθμίζονται από:

- τις κλαδικές ΣΣΕ ΟΤΟΕ - Τραπεζών, που ορίζουν τα ελάχιστα μισθολογικά και θεσμικά δικαιώματα και παροχές. Αυτά είναι γενικά υποχρεωτικά για όλες τις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους του τραπεζικού κλάδου
- την ΕΓΣΣΕ, που ορίζει τα ελάχιστα μισθολογικά και θεσμικά δικαιώματα και παροχές που είναι γενικά υποχρεωτικά για όλες τις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους της χώρας
- την εργατική νομοθεσία και τη νομολογία (αποφάσεις δικαστηρίων για εργατικές διαφορές)
- υπουργικές αποφάσεις, οδηγίες κλπ
- τις επιχειρησιακές ΣΣΕ (εφόσον υπάρχουν), που υπερισχύουν μόνο εφόσον έχουν ευνοϊκότερες διατάξεις από εκείνες των κλαδικών ΣΣΕ, των νόμων και της ΕΓΣΣΕ, τόσο στα θεσμικά όσο και στα μισθολογικά θέματα
- τον Κανονισμό Εργασίας της Επιχείρησης, που περιλαμβάνει τα βασικά δικαιώματα και τις υποχρεώσεις της επιχείρησης και των εργαζόμενων σ' αυτήν
- την προηγούμενη πρακτική της επιχείρησης (λ.χ. αποφάσεις Δ.Σ. σχετικά με μισθολογικά θέματα προσωπικού, παροχές κ.α)

Εάν η ατομική συμφωνία εργοδότη - εργαζόμενου περιέχει στοιχεία δυσμενέστερα από όσα ορίζουν οι παραπάνω πηγές δικαιωμάτων και αποδοχών, υπερισχύουν εκείνα που είναι ευνοϊκότερα για τον εργαζόμενο, τόσο στα μισθολογικά, όσο και στα λοιπά θεσμικά θέματα (ωράριο, παροχές που δεν αποτελούν μισθό κλπ)

2. Το "διευθυντικό δικαίωμα" του εργοδότη σημαίνει ότι μπορεί αυτός να ρυθμίζει όπως θέλει τους όρους αμοιβής και εργασίας μου, την υπηρεσιακή μου εξέλιξη κλπ; Μπορεί, ακόμα, να τροποποιεί μόνος του και σε δυσμενέστερη για μένα βάση τις αποδοχές, το αντικείμενο ή άλλα στοιχεία της εργασιακής μου σχέσης;

Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη είναι η εφαρμογή στις εργασιακές σχέσεις της εξουσίας του για οργάνωση, διαμόρφωση, λειτουργία και διεύθυνση της επιχείρησης.

Στην ιεραρχία των μέσων διαμόρφωσης των σχέσεων εργασίας το διευθυντικό δικαίωμα έχει την τελευταία θέση, καθώς προηγούνται σε δύναμη επιβολής κατά σειρά σημασίας το Σύνταγμα, οι διεθνείς κανόνες και οι διεθνείς συμβάσεις, ενώ ακολουθεί η κοινή εργατική νομοθεσία. Στο πλαίσιο αυτών των πηγών ασκείται και η αυτόνομη νομοθέτηση με τις Σ.Σ.Ε. και τις διαιτητικές αποφάσεις και εν συνεχεία με τους κανονισμούς εργασίας και τις συμμετοχικές διαδικασίες. Ακολουθεί σε σειρά σπουδαιότητας η πρακτική της επιχείρησης (εφ' όσον υπάρχει) και η ατομική σύμβαση εργασίας, για να συναντήσουμε στη βάση της κατάταξης αυτής το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη.

Συνεπώς το περιεχόμενο της σχέσης εργασίας διαμορφώνεται από τους προαναφερθέντες παράγοντες και λιγότερο από το διευθυντικό δικαίωμα, που δεν μπορεί να τους παραβιάζει.

Ειδικότερα:

α) Ως προς τις αποδοχές:

Αυτές ισχύουν όπως διαμορφώνονται από το νόμο, τις κλαδικές και επιχειρησιακές Σ.Σ.Ε., την ατομική σύμβαση εργασίας και την επιχειρησιακή συνθήκη. Είναι αυτονόητο ότι κάθε φορά ισχύει η ευμενέστερη για τον εργαζόμενο ρύθμιση. Το διευθυντικό δικαίωμα, επειδή καλύπτει το χώρο που δεν καλύπτουν τα άλλα μέσα διαμόρφωσης της εργασιακής σχέσης, δεν παρέχει την εξουσία στον εργοδότη να τροποποιεί αδιακρίτως τις αποδοχές σε δυσμενέστερη βάση. Σε μια τέτοια περίπτωση συντρέχει μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων της εργασιακής σχέσης, με ευθύνη του εργοδότη.

β) Προαγωγές:

Κατά μία άποψη (ΑΠ 1717/95, ΔΕΝ 52.1009) η προαγωγή του καταλληλότερου μισθωτού ανήκει στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, ο εργαζόμενος, όμως, ενδέχεται να έχει παράλληλη αξίωση προαγωγής, που να πηγάζει από τη σύμβαση, από τον Οργανισμό Προσωπικού ή τον κανονισμό εργασίας. Κατά άλλη άποψη (μειοψηφούσα στην ίδια απόφαση) η προαγωγή είναι συμβατικό δικαίωμα του μισθωτού.

Σε ορισμένους Οργανισμούς Προσωπικού Τραπεζών, που προβλέπουν σύστημα κατ' αρχαιότητα, κατ' εκλογή και κατ' εξαίρεση προαγωγών πρέπει να διακρίνουμε:

- τις κατ' αρχαιότητα προαγωγές, όπου υπάρχει συμβατικό δικαίωμα του εργαζόμενου για προαγωγή υπό τον όρο συμπλήρωσης του τασσομένου χρονικού διαστήματος στον προηγούμενο βαθμό.
- τις κατ' εκλογή και κατ' εξαίρεση προαγωγές, όπου υπάρχει διαδοχικά μεγαλύτερη συμμετοχή του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη, το οποίο, ωστόσο, όπως κάθε ιδιωτικό δικαίωμα υπόκειται στον έλεγχο του 281 ΑΚ, για καταχρηστική άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος.

Κατά τη νομολογία των δικαστηρίων, οι προαγωγές που γίνονται σύμφωνα με διατάξεις κανονισμών ή Οργανισμών με συμβατική ισχύ κρίνονται με τις διατάξεις των άρθρων 201 και 207 ΑΚ, δηλαδή η προαγωγή διαμορφώνεται ως δικαίωμα υπό αναβλητική αίρεση.

γ) Σύμφωνα με τη νεότερη νομολογία:

Δικαίωμα του εργοδότη είναι να καθορίζει το είδος και την έκταση της υποχρέωσης του μισθωτού προς εργασία (ΑΠ 1825/90, ΔΕΝ 1992.425).

- Η τοποθέτηση του μισθωτού ανάγεται στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, αρκεί να μη συνιστά βλαπτική μεταβολή (ΑΠ 1564/87, ΔΕΝ 1988.1020).
- Στο διευθυντικό δικαίωμα ανήκει και η απαίτηση να προσφέρει ο μισθωτός υπερεργασία (Εφ.Θεσ/κης 1873/89, ΔΕΝ 1990.233).
- Στο διευθυντικό δικαίωμα περιλαμβάνεται και το δικαίωμα μεταθέσεως, εκτός αν αποκλείεται από τον Οργανισμό, τη σύμβαση ή ασκείται καταχρηστικά, οπότε συντρέχει βλαπτική μεταβολή (Εφ.Θεσ/κης 49/95, ΔΕΝ 52.673).

Πέρα από το οριακό σημείο της νόμιμης άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος εκτείνεται το πεδίο των απαγορευμένων μονομερών μεταβολών της σύμβασης εργασίας (Εφ.Θεσ/κης 2887/90, ΕΕΔ 50.575). Τέτοιες μεταβολές μπορούν να είναι ενδεικτικά η απογύμνωση από αρμοδιότητες (ΑΠ 224/90, ΕΕΔ 49.515), η μείωση των αποδοχών (ΑΠ 228/91, ΕΕΔ 50.1067), καθώς και η ανάθεση καθηκόντων κατώτερου βαθμού σε περίπτωση παράνομης προαγωγής υπαλλήλου, που διαπιστώθηκε δικαστικά (ΜΠΑ 3430/90, ΕΕΔ 50.569).

3.Μπορώ να ενημερώνομαι για τους όρους εργασίας μου; Εάν ναι, πόσο τακτικά και με ποιόν τρόπο;

Σύμφωνα με το προεδρικό διάταγμα 156 (ΦΕΚ 102/5.7.94), που υλοποιεί Κοινοτική Οδηγία, οι εργοδότες έχουν υποχρέωση να ενημερώνουν τους εργαζόμενους για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας τους.

- Αυτή η πληροφόρηση πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον τα ακόλουθα στοιχεία :
- Τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων (εργαζόμενου, εργοδότη).
- Τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση κατοικίας του εργοδότη.
- Τη θέση ή την ειδικότητα του εργαζόμενου, το βαθμό του, την κατηγορία της απασχόλησής του (στέλεχος, κύριο, βοηθητικό προσωπικό κλπ), το αντικείμενο γενικότερα της εργασίας του.
- Την ημερομηνία έναρξης της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας, καθώς και τη διάρκειά της, αν πρόκειται για σύμβαση ορισμένου χρόνου.
- Τη διάρκεια της άδειας με αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος, καθώς και τον τρόπο και το χρόνο χορήγησής της.
- Τις πάσης φύσεως αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος και την περιοδικότητα καταβολής τους.
- Τη διάρκεια της κανονικής ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης του εργαζόμενου.

Το ύψος της αποζημίωσης που οφείλεται και τις προθεσμίες που πρέπει να τηρούν εργοδότης και εργαζόμενος, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, σε περίπτωση λύσης της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας με καταγγελία.

- Αναφορά στις συλλογικές ρυθμίσεις (κλαδικές ή - συμπληρωματικά- επιχειρησιακές ΣΣΕ) που έχουν εφαρμογή στην επιχείρηση και καθορίζουν τους ελάχιστους όρους αμοιβής και εργασίας του εργαζόμενου. Στον τραπεζικό κλάδο, τέτοιες συλλογικές ρυθμίσεις είναι οι κλαδικές ΣΣΕ ΟΤΟΕ-Τραπεζών.

Η ενημέρωση γίνεται με παράδοση στον εργαζόμενο, δύο μήνες το αργότερο από την έναρξη της εργασίας του, γραπτής σύμβασης εργασίας ή άλλου ειδικού εγγράφου, με την προϋπόθεση ότι αυτό θα περιλαμβάνει τουλάχιστον τα παραπάνω αναφερόμενα στοιχεία.

Αυτή η υποχρέωση του εργοδότη ισχύει και για τους ήδη απασχολούμενους. Πρέπει μάλιστα να επαναλαμβάνεται κάθε φορά που μεταβάλλεται κάποιο από τα παραπάνω στοιχεία. Ειδικότερα, ο εργοδότης οφείλει να συντάσσει ειδικό έγγραφο και να το παραδίδει στον εργαζόμενο, το αργότερο ένα μήνα μετά την όποια μεταβολή. Ο εργαζόμενος υπογράφει μόνο ότι έλαβε γνώση του εγγράφου.

Εάν η ενημέρωση είναι ελλιπής ή ανακριβής, αυτό δεν σημαίνει ότι ο εργαζόμενος παραιτείται των αντίστοιχων δικαιωμάτων του ή ότι μπορεί να τροποποιηθούν, μέσα από τη διαδικασία ενημέρωσης, ισχύοντα δικαιώματά του από νόμους, κλαδικές ΣΣΕ κλπ.

4. Στην Τράπεζα δεν έχουμε Κανονισμό Εργασίας. Είναι νόμιμο αυτό; Τι είναι, τι περιέχει και πώς διαμορφώνεται ένας Κανονισμός Εργασίας;

Κάθε επιχείρηση που απασχολεί τουλάχιστον 40 άτομα είναι υποχρεωμένη από το νόμο να έχει Κανονισμό Εργασίας. Ο Κανονισμός Εργασίας περιέχει τα βασικά δικαιώματα και υποχρεώσεις που διέπουν τις σχέσεις της Επιχείρησης με το προσωπικό της, τα οποία απορρέουν από νόμους, συλλογικές ρυθμίσεις, συμφωνίες και από την κρατούσα επιχειρησιακή πρακτική.

Ο Κανονισμός Εργασίας είναι, κατά κάποιον τρόπο, το Σύνταγμα της Επιχείρησης, που εκφράζει τις θεμελιώδεις αρχές και διαδικασίες που διέπουν τις σχέσεις του εργοδότη με το προσωπικό, καθώς και τις βασικές δεσμεύσεις του απέναντι στους εργαζόμενους που απασχολεί η επιχείρηση. Ο Κανονισμός Εργασίας περιέχει διατάξεις για τους όρους σύναψης και λύσης της εργασιακής σχέσης, για τις κατηγορίες, την υπηρεσιακή ιεραρχία και τον τρόπο υπηρεσιακής εξέλιξης του προσωπικού, τις αρχές και τις διαδικασίες υπηρεσιακής αξιολόγησης, ανάδειξης και επιλογής στελεχών, τις μεταθέσεις, το ωράριο, τις άδειες, τις αμοιβές και τις πρόσθετες παροχές, τα πειθαρχικά παραπτώματα και τις αντίστοιχες διαδικασίες επιβολής ποινών, τα γενικότερα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζόμενων και της Τράπεζας κλπ.

Ο Κανονισμός Εργασίας της επιχείρησης οφείλει να λαμβάνει υπ' όψιν και να είναι συμβατός με το υφιστάμενο θεσμικό - εργασιακό καθεστώς στη χώρα μας. Σ' ότι αφορά ειδικότερα στον τραπεζικό κλάδο, οφείλει να μην περιέχει διατάξεις αντίθετες με νόμους και με διατάξεις των κλαδικών ΣΣΕ ΟΤΟΕ-Τραπεζών.

Σύμφωνα με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο, ο Κανονισμός Εργασίας αποτελεί επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, που διαμορφώνεται και τροποποιείται μέσα από συλλογικές διαπραγματεύσεις με το επιχειρησιακό σωματείο, με τους όρους και τις διαδικασίες του Ν. 1876/90.

Σε περίπτωση διαφωνίας των μερών ισχύουν οι διαδικασίες Μεσολάβησης και Διαιτησίας που προβλέπουν οι Ν. 1876/90 και 2224/94 για την επίλυση των σχετικών διαφορών. Εάν δεν υπάρχει σωματείο στην επιχείρηση, ο Κανονισμός Εργασίας διαμορφώνεται σε συνεννόηση και μάλιστα με προϋπόθεση τη συμφωνία του Συμβουλίου Εργαζομένων της επιχείρησης, σύμφωνα με τα οριζόμενα από το Ν. 1767/88.

Σε περίπτωση, τέλος, που δεν υπάρχει συνδικαλιστική εκπροσώπηση στην επιχείρηση (Σωματείο ή Συμβούλιο εργαζομένων), ο Κανονισμός Εργασίας μπορεί να διαμορφωθεί από τον εργοδότη, αλλά ελέγχεται για τη νομιμότητα των διατάξεών του από το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

5. Ο Κανονισμός Εργασίας της Τράπεζας περιέχει διατάξεις διαφορετικές, αντίθετες ή δεν περιέχει καθόλου δικαιώματά μας που απορρέουν από συλλογικές συμβάσεις. Τι συνέπειες έχει αυτό για την εργασιακή μου σχέση;

Καμμία. Ο Κανονισμός, ακόμα και εάν τα αποσιωπά, δεν μπορεί να καταργήσει ούτε να τροποποιήσει, σε δυσμενέστερη για τον εργαζόμενο βάση, δικαιώματα που απορρέουν από νόμους, υπουργικές αποφάσεις, ΕΓΣΣΕ, κλαδικές συλλογικές ρυθμίσεις.

Εάν υπάρχουν σε αυτά ευνοϊκότερες διατάξεις για τον εργαζόμενο, θα υπερισχύσουν σε κάθε περίπτωση. Λ.χ., ο εργοδότης δεν μπορεί να εισάγει, μέσα από τον Κανονισμό εργασίας, μικρότερες άδειες από αυτές που προβλέπουν οι κλαδικές ΣΣΕ ή/ και οι νόμοι, να ορίσει μεγαλύτερο ωράριο εργασίας / συναλλαγών από αυτό που επιτρέπουν οι κλαδικές ΣΣΕ ΟΤΟΕ-Τραπεζών, ή να παρακάμψει θεσμικές υποχρεώσεις του από κλαδικές ΣΣΕ, όπως το να συζητά τα εκάστοτε κριτήρια του συστήματος αξιολόγησης της επιχείρησης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

6. Πώς διαμορφώνονται και πώς εξελίσσονται οι ελάχιστες αποδοχές στον κλάδο; Τι είναι και γιατί πρέπει να μ' ενδιαφέρει το Ενιαίο Μισθολόγιο;

Το Ενιαίο Μισθολόγιο του κλάδου, που θεσπίστηκε την 1/1/1982, όπως ισχύει σήμερα και όπως κάθε φορά εξελίσσεται με βάση τις κλαδικές ΣΣΕ ΟΤΟΕ-Τραπεζών, αποτελεί τη βάση καθορισμού και εξέλιξης των βασικών αποδοχών όλων των εργαζόμενων του κλάδου, ανάλογα με τη μισθολογική κατηγορία στην οποία ανήκει ο καθένας.

Η εφαρμογή του Ενιαίου Μισθολογίου γίνεται με βάση 3 μισθολογικές κατηγορίες προσωπικού:

α) Κύριο προσωπικό.

Αυτή η μισθολογική κατηγορία περιλαμβάνει τους υπαλλήλους του λογιστικού, του ταμειακού και του τεχνικού κλάδου, καθώς και όλους όσους αμείβονται σήμερα με βάση την αντιστοιχία των αποδοχών των παραπάνω κλάδων.

β) Βοηθητικό προσωπικό.

γ) Προσωπικό καθαριότητας.

Τα κλιμάκια του Ενιαίου Μισθολογίου, όπως διαμορφώνονται κάθε φορά αποτελούν τους βασικούς μισθούς, πάνω στους οποίους υπολογίζονται τα πάσης φύσεως ποσοστιαία επιδόματα, που ο εργαζόμενος δικαιούται από τις κλαδικές ή (συμπληρωματικά) από τις επιχειρησιακές συμβάσεις.

Το Ενιαίο Μισθολόγιο είναι βασικός θεσμός και στοιχείο συνοχής του κλάδου:

εγγυάται σε κάθε εργαζόμενο, ανεξάρτητα από το βαθμό και τη θέση του στην επιχείρηση, ένα γενικά υποχρεωτικό για τον κλάδο ελάχιστο ποσό τακτικών αποδοχών, αλλά και τη συνεχή εξέλιξη αυτών των αποδοχών, ανάλογα με την υπηρεσία /προϋπηρεσία του εργαζόμενου.

Έτσι, ακόμα και αν η επιχείρηση δεν παρέχει στον εργαζόμενο (και ιδίως στον απλό υπάλληλο) συνεχή εξέλιξη των αποδοχών του, η εξέλιξη αυτή επέρχεται με τις αυξήσεις που δίνουν οι κλαδικές ΣΣΕ στο Ενιαίο Μισθολόγιο και με την αλλαγή, κάθε χρόνο, μισθολογικού κλιμακίου. Πέραν αυτού, τα κλαδικά επιδόματα αλλά και πολλά επιχειρησιακά - δραχμικά επιδόματα είναι συνδεδεμένα με την εξέλιξη των βασικών /κλιμακίων του Ενιαίου Μισθολογίου και αυξάνονται συμπληρωματικά με αυτό.

Επίσης, η εξέλιξη του Ενιαίου Μισθολογίου και των κλαδικών αποδοχών επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό τις συντάξιμες αποδοχές των εργαζόμενων του κλάδου. Τέλος, για λόγους κύρους και ανταγωνισμού στην προσέλκυση υπαλλήλων και στελεχών, οι περισσότερες Τράπεζες παρακολουθούν την εκάστοτε εξέλιξη των κλαδικών αποδοχών και φροντίζουν να δίνουν, όχι μόνον τα κλαδικά νόμιμα, αλλά και συμπληρωματικά επιδόματα, αυξήσεις και ειδικές παροχές στους εργαζόμενους.

7. Κατά πόσο και με ποιο τρόπο μετράει η προϋπηρεσία και η υπηρεσία μου για τον προσδιορισμό των ελάχιστων αποδοχών που πρέπει κάθε φορά να παίρνω

α) Κατα πρώτο, ο χρόνος υπηρεσίας / προϋπηρεσίας μετράει για τη μισθολογική ένταξη και προώθηση κάθε εργαζόμενου στα κλιμάκια του Ενιαίου Μισθολογίου του κλάδου.

Ειδικότερα, ως χρόνος υπηρεσίας / προϋπηρεσίας λογίζεται:

- ο χρόνος πραγματικής υπηρεσίας στην Τράπεζα,
- τυχόν πιστοποιημένη προϋπηρεσία στον ιδιωτικό τομέα και μέχρι 3 (τρία) χρόνια (σε ορισμένες Τράπεζες ισχύουν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις)
- το σύνολο του χρόνου προϋπηρεσίας στο Δημόσιο, ΝΠΔΔ, τράπεζες και συγγενείς Οργανισμούς, με τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις που ο υπολογισμός αυτός γίνεται στην Εθνική Τράπεζα.
- ο χρόνος της στρατιωτικής θητείας, για το προσωπικό που προσλήφθηκε στην τράπεζα μετά την εκπλήρωση των στρατιωτικών του υποχρεώσεων.
- οι πάσης φύσεως πλασματικές μισθολο-γικές προωθήσεις πτυχιούχων και μη πτυχιούχων, tellers κλπ, όπως αυτές ορίζονται στα άρθρα IV της κλαδικής ΣΣΕ ΟΤΟΕ - Τραπεζών 1979, παρ. 2 εδαφ. στ) της ΣΣΕ 1982 και στο άρθρο 10 της αντίστοιχης ΣΣΕ 1984.

β) Επίσης, η υπηρεσία και η πάσης φύσεως προϋπηρεσία προσδιορίζει το ποσοστό του επιδόματος πολυετίας, που δικαιούται πέρα από το βασικό του μισθό κάθε εργαζόμενος, από τις κλαδικές ΣΣΕ ΟΤΟΕ-Τραπεζών (βλέπε ειδικότερα την απάντηση 8)

8. Τι επιδόματα δικαιούμαι από τις συλλογικές συμβάσεις του κλάδου;

Τα βασικά επιδόματα που ρυθμίζουν οι κλαδικές ΣΣΕ υπολογίζονται, στην πλειοψηφία τους, ως ποσοστό επί του εκάστοτε βασικού (κλιμακίου) του Ενιαίου Μισθολογίου στο οποίο ανήκει ο κάθε εργαζόμενος και εξελίσσονται με βάση τις εκάστοτε ισχύουσες κλαδικές ή και (ευνοϊκότερες των κλαδικών) επιχειρησιακές συλλογικές ρυθμίσεις. Τα επιδόματα αυτά (ποσοστιαία κλαδικά επιδόματα) είναι:

1. Επίδομα Πολυετίας

Το επίδομα αυτό χορηγείται σε όλους τους εργαζόμενους που έχουν συμπληρώσει τουλάχιστον τρία (3) έτη υπηρεσίας/προϋπηρεσίας, με ελάχιστο ποσοστό 5,25% επί του εκάστοτε αντίστοιχου βασικού (κλιμακίου) του Ε.Μ. Για κάθε συμπληρωμένο έτος πέραν του τρίτου, το ποσοστό του επιδόματος προσαυξάνεται κατά 1.75 ποσοστιαία μονάδα, με μέγιστο το 71,75%

Ως χρόνος υπηρεσίας για τη χορήγηση του επιδόματος υπολογίζεται για όλο το προσωπικό της Τράπεζας και ο χρόνος τυχόν ασφαλισμένης προϋπηρεσίας σε οποιοδήποτε άλλο εργοδότη στο εσωτερικό ή το εξωτερικό, δημόσιο ή ιδιωτικό φορέα, εταιρική ή ατομική επιχείρηση οποιασδήποτε μορφής, καθώς και ο χρόνος της στρατιωτικής θητείας.

2. Οικογενειακά επιδόματα

α) Στους παντρεμένους υπαλλήλους των Τραπεζών, άνδρες και γυναίκες, χορηγείται επίδομα γάμου 10% επί του βασικού (κλιμακίου) του Ε.Μ στο οποίο ανήκει ο κάθε εργαζόμενος. Το επίδομα αυτό χορηγείται και στους δύο συζύγους, εφόσον αυτοί υπηρετούν στην Τράπεζα. Επίσης χορηγείται ανεξάρτητα εαν εργάζεται, εαν συνταξιοδοτείται ή εαν λαμβάνει ανάλογο επίδομα και ο έτερος, μη εργαζόμενος στην Τράπεζα, σύζυγος. Στους διαζευγμένους-ες, χήρους-ες το επίδομα χορηγείται χωρίς να προϋποτίθεται η επιμέλεια ή η ύπαρξη παιδιού. Επίσης χορηγείται στις άγαμες μητέρες. Το οικογενειακό επίδομα γάμου υπολογίζεται ως ποσοστό, με ελάχιστη βάση υπολογισμού το εκάστοτε ισχύον 24ο κλιμάκιο του Ε.Μ, σύμφωνα με τα οριζόμενα στις κλαδικές ΣΣΕ ΟΤΟΕ-Τραπεζών.

β) Οι δικαιούχοι οικογενειακού επιδόματος γάμου, δικαιούνται επίσης, εφόσον έχουν παιδιά ή την επιμέλεια παιδιών, επίδομα τέκνων, που διαμορφώνεται ως εξής:

- Για το πρώτο παιδί σε ποσοστό 5% επί του βασικού (κλιμακίου) του Ε.Μ.
- Για το δεύτερο παιδί σε ποσοστό 7,5%
- Για το τρίτο σε ποσοστό 10%
- Για το τέταρτο παιδί και για κάθε παιδί πέραν του τέταρτου 15% επί του βασικού (κλιμακίου) του Ε.Μ.

Το επίδομα τέκνων αφορά όλα τα τέκνα, γνήσια, υιοθετημένα, αναγνωρισθέντα και νομιμοποιηθέντα και των δύο συζύγων και υπολογίζεται με ελάχιστη βάση υπολογισμού το εκάστοτε ισχύον 24ο κλιμάκιο του Ε.Μ, όπως και το επίδομα γάμου.

3. Επίδομα Σπουδών

Στους κατόχους αναγνωρισμένων τίτλων σπουδών εσωτερικού ή εξωτερικού χορηγείται ποσοστιαίο επίδομα, που υπολογίζεται στον εκάστοτε βασικό (κλιμάκιο) του Ε.Μ. στο οποίο ανήκει κάθε εργαζόμενος και έχει ως εξής:

- για πτυχίο ανωτέρας σχολής (ΚΑΤΕΕ, ΤΕΙ ή ισότιμων σχολών εξωτερικού) ποσοστό 16%
- για πτυχίο ΑΕΙ ή αναγνωρισμένο ως ισότιμο Σχολής εξωτερικού ποσοστό 25% για μεταπτυχιακό τίτλο τουλάχιστον μονοετούς φοίτησης (master ή αναγνωρισμένο ισότιμο του εσωτερικού ή του εξωτερικού) ποσοστό 35%
- για διδακτορικό μεταπτυχιακό τίτλο ή αναγνωρισμένο ισότιμο του εξωτερικού 45%

4. Επίδομα ανθυγιεινών χώρων ή ανθυγιεινής εργασίας

Στους εργαζόμενους σε ανθυγιεινούς χώρους (υπόγεια, χημικά, θόρυβοι) ή/και σε ανθυγιεινές εργασίες, για όσο χρόνο αυτοί απασχολούνται στους χώρους και στις εργασίες αυτές, καταβάλλεται επίδομα 12% που υπολογίζεται επί του εκάστοτε βασικού (κλιμακίου) του Ε.Μ. στο οποίο ανήκει ο κάθε εργαζόμενος.

Για την περίπτωση επέκτασης του ήδη χορηγούμενου επιδόματος και σε άλλους χώρους ή εργασίες της Τράπεζας, η διαπίστωση της ανθυγιεινότητας των χώρων ή/και ειδικών εργασιών γίνεται απο ειδική Επιτροπή, η σύνθεση της οποίας ορίζεται απο τις κλαδικές ΣΣΕ ΟΤΟΕ-Τραπεζών.

5. Επίδομα Ισολογισμού (εφάπαξ ετησίως)

Το επίδομα αυτό χορηγείται σε όλο το προσωπικό κατά το μήνα Μάρτιο κάθε χρόνου και είναι ίσο με το 1/2 των κανονικών μηνιαίων αποδοχών που δικαιούται ο εργαζόμενος-η. Σε ορισμένες Τράπεζες ισχύουν και ευνοϊκότερες ρυθμίσεις.

9. Τι άλλες οικονομικές παροχές ισχύουν υποχρεωτικά στον κλάδο, χωρίς να συμψηφίζονται με το μισθό που μου δίνει η Τράπεζα;

1. Επίδομα Τοκετού

Το επίδομα αυτό χορηγείται, στο ποσό που εκάστοτε ορίζουν οι κλαδικές ΣΣΕ ΟΤΟΕ-Τραπεζών, με την προσκόμιση

απο τον γονέα της ληξιαρχικής πράξης γεννήσεως τέκνου. Σε περίπτωση συνυπηρέτησης στην Τράπεζα, το επίδομα λαμβάνεται μόνο απο τον ένα γονέα. Στο εκάστοτε ισχύον ποσό συμψηφίζεται κάθε ποσό που καταβάλλεται στον εργαζόμενο-η για την ίδια αιτία απο τα ασφαλιστικά του ταμεία.

2. Επίδομα Βρεφονηπιακού - Παιδικού Σταθμού

Για όσο διάστημα η Τράπεζα δεν διαθέτει ιδιόκτητους βρεφονηπιακούς σταθμούς για τα παιδιά των υπαλλήλων, (όπως προβλέπεται απο το νόμο 1483/1984, άρθρο 12 και τις κλαδικές ΣΣΕ) θα χορηγεί στους αντίστοιχους εργαζόμενους γονείς βρεφονηπιακό επίδομα ίσο με τα 2/3 της συνολικής δαπάνης τους για συμβεβλημένους παιδικούς σταθμούς ή, όπου αυτό είναι ανέφικτο, σε μη συμβεβλημένους ιδιωτικούς ή άλλους.

Η παραπάνω συμμετοχή της Τράπεζας δεν ξεπερνά το ποσό των 45.000 δρχς μηνιαίως για κάθε παιδί της προσχολικής ηλικίας ή το εκάστοτε ισχύον ποσό βάσει συλλογικών ρυθμίσεων του κλάδου ή τυχόν ευνοϊκότερων της επιχείρησης. Στην περίπτωση κατα την οποία οι συμβάσεις με τους σταθμούς πραγματοποιούνται απο το οικείο ασφαλιστικό ταμείο, το σχετικό ποσό αποδίδεται σε αυτό.

Σε περιοχές που δεν υπάρχουν παιδικοί σταθμοί, το επίδομα καταβάλλεται στους δικαιούχους έναντι εξακριβωμένης αντίστοιχης παροχής υπηρεσιών.

3. Επίδομα παιδικής μέριμνας

Το επίδομα αυτό καταβάλλεται κάθε μήνα σε κάθε εργαζόμενο της Τράπεζας που έχει παιδί ηλικίας μέχρι 25 ετών. Η καταβολή του παύει εαν το παιδί παντρευτεί ή εργασθεί πριν συμπληρώσει το 25 έτος και αναστέλλεται κατα τη διάρκεια της στρατιωτικής θητείας. Χορηγείται ως δραχμικό επίδομα, ποσοστοποιημένο στο 16ο κλιμάκιο του Ενιαίου Μισθολογίου κύριου προσωπικού, σύμφωνα με τα οριζόμενα απο τις κλαδικές ΣΣΕ ΟΤΟΕ-Τραπεζών.

4. Στεγαστικά και ατομικά δάνεια

Τα δάνεια αυτά χορηγούνται με τους όρους και τις προϋποθέσεις που ορίζουν οι κλαδικές ΣΣΕ ΟΤΟΕ-Τραπεζών, εκτός αν υπάρχουν ευνοϊκότερες επιχειρησιακές ρυθμίσεις για τα ίδια θέματα, διανέμονται δε με βάση διαδικασία που ορίζει η κάθε τράπεζα σε συνεργασία με τον αντίστοιχο σύλλογο εργαζομένων.

10. Πώς μπορώ να ενημερώνομαι για τις αποδοχές μου και να ξέρω εάν παίρνω τουλάχιστον τα νόμιμα που αναλογούν στην περίπτωσή μου;

Οι πληρωμές μισθών και ημερομισθίων πρέπει να γίνονται με την έκδοση αποδείξεων πληρωμής μισθού ή ημερομισθίου (εκκαθαριστικού σημειώματος). Το εκκαθαριστικό πρέπει να περιέχει, σύμφωνα με το άρθρο 18 του Ν. 1082/1980, ακριβή ανάλυση μισθοδοσίας (δηλ. βασικό μισθό + επιδόματα + τακτικές παροχές - κρατήσεις).

Τυχόν άρνηση του εργοδότη να χορηγήσει εκκαθαριστικό σημείωμα θεωρείται αξιόποινη πράξη και έχει κυρώσεις. Με βάση το εκκαθαριστικό, κάθε εργαζόμενος πρέπει να είναι σε θέση να συγκρίνει τις αποδοχές του με τις νόμιμες (ελάχιστες) αποδοχές που προβλέπουν στην περίπτωσή του οι κλαδικές ή και τυχόν υπάρχουσες επιχειρησιακές ΣΣΕ.

Στην ΟΤΟΕ από την 1/5/99 θα λειτουργήσει γραφείο, στο οποίο μπορείτε να δίνετε τα επιχειρησιακά σας στοιχεία και να ενημερώνεστε για τις ελάχιστες αποδοχές που καθορίζονται από τις κλαδικές συμβάσεις.

11. Ποιο είναι το ωράριο εργασίας μου; Μπορεί ο εργοδότης να το ρυθμίζει και να το τροποποιεί όπως θέλει;

Η διάρκεια της **κανονικής** ημερήσιας και εβδομαδιαίας εργασίας ορίζεται για όλον τον κλάδο απο τις κλαδικές ΣΣΕ. Ειδικότερα, το ωράριο εργασίας ορίζεται σε 38 ώρες και 20 λεπτά πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, ως εξής: Δευτέρα - Τρίτη - Τετάρτη - Πέμπτη 7.45 ως 15.30, Παρασκευή 7.40 - 15.00. Οι ισχύουσες ώρες συναλλαγής με το κοινό είναι 8.00- 14.00 και ειδικά για την Παρασκευή 8.00 - 13.30.

Το ωράριο αυτό είναι **νόμιμο** και **γενικά υποχρεωτικό** για τις επιχειρήσεις του κλάδου. Ο εργοδότης δεν μπορεί να το τροποποιεί όπως θέλει, σε αντίθεση με τα οριζόμενα απο το νόμο και τις κλαδικές ΣΣΕ ΟΤΟΕ-Τραπεζών. Απο το κλαδικό ωράριο εξαιρούνται μόνο πρόσωπα που κατέχουν θέσεις εμπιστοσύνης στην Τράπεζα ή πρόσωπα που ασκούν εποπτεία, όπως αυτή ορίζεται απο την ισχύουσα νομοθεσία και όχι απο τίτλους που μπορεί να απονέμει η ίδια η Τράπεζα. Η ερμηνεία που έχει δοθεί εξαιρεί μόνο Διευθυντές καταστημάτων ή Διευθύνσεων και γενικά τους προϊστάμενους ανεξαρτήτων μονάδων της τράπεζας.

Οι εργαζόμενες μητέρες δικαιούνται μειωμένο ωράριο δύο ωρών την ημέρα για τα δύο πρώτα χρόνια μετα τη γέννηση

του παιδιού και μιας ώρας την ημέρα για τα δύο επόμενα χρόνια. Το μειωμένο ωράριο ισχύει είτε για να προσέρχεται αργότερα το πρωί ή/και για να αποχωρεί νωρίτερα το μεσημέρι, ανάλογα με τις ανάγκες και την επιθυμία της εργαζόμενης.

Το μειωμένο ωράριο για τη φροντίδα του παιδιού μπορεί εναλλακτικά να ζητήσει και ο πατέρας, εφόσον αποδεδειγμένα δεν κάνει χρήση ανάλογης ρύθμισης η εργαζόμενη μητέρα. Στις περιπτώσεις αυτές θα πρέπει ο εργαζόμενος να προσκομίσει στην Τράπεζα βεβαίωση από τον εργοδότη της συζύγου του ότι η ίδια δεν έχει μειωμένο ωράριο για τη φροντίδα του παιδιού. Το μειωμένο ωράριο για τη φροντίδα του παιδιού θεωρείται και αμείβεται ως χρόνος πλήρους απασχόλησης.

12. Τι θεωρείται υπερωριακή απασχόληση και πώς αμείβεται; Είναι υποχρεωτικό να απασχολούμαι υπερωριακά και τι μπορώ να κάνω εάν ο εργοδότης δεν πληρώνει δεδουλευμένες υπερωρίες;

Υπερωριακή απασχόληση έχουμε, όταν ο μισθωτός υπερβαίνει εργαζόμενος τα χρονικά όρια του νόμιμου ωραρίου ημερήσιας εργασίας. Νόμιμο ωράριο είναι ο μέγιστος κατά νόμο αριθμός ωρών που επιτρέπεται να απασχολείται ο εργαζόμενος.

Κατ' εξαίρεση, ο ίδιος ο νόμος επιτρέπει, όταν υπάρχουν σοβαροί λόγοι, την υπέρβαση του νομίμου ωραρίου, εντός ορισμένων ορίων και αφού τηρηθούν ορισμένες διατυπώσεις. Στην περίπτωση, μάλιστα, των τραπεζοϋπαλλήλων, λόγω των κλαδικών συμβάσεων Ο.Τ.Ο.Ε. - ΤΡΑΠΕΖΩΝ, που έχουν ισχύ τυπικού νόμου, ως νόμιμο θεωρείται το ωράριο που ορίζουν αυτές.

Αν το ωράριο, που ισχύει και εφαρμόζεται σε μια εκμετάλλευση, είναι μικρότερο από το νόμιμο και οι εργαζόμενοι σ' αυτή απασχολούνται πέραν του ισχύοντος, αλλά εντός των ορίων του νομίμου ωραρίου, τότε δεν μιλάμε για υπερωρία, αλλά για υπερεργασία.

Ο μισθωτός δεν είναι υποχρεωμένος να κάνει υπερωρίες, επομένως ο εργοδότης δεν μπορεί να επιβάλλει αυθαίρετα την υπερωριακή απασχόληση. Εξαίρεση προβλέπεται από το άρθρο 659 ΑΚ, όταν υπάρχει έκτακτη ανάγκη για επιπλέον εργασία, που να μπορεί να την εκτελέσει ο εργαζόμενος, οπότε τυχόν άρνησή του θα προσέκρουε στην καλή πίστη. Σ' αυτήν την περίπτωση, ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να απασχοληθεί υπερωριακά, μόνο όμως όταν οι υπερωρίες είναι νόμιμες. Οι όροι νομιμότητας της υπερωριακής απασχόλησης είναι οι εξής:

α) Να επιβάλλεται από σοβαρό λόγο.

β) Να περιορίζεται στα χρονικά όρια που θέτει ο νόμος.

γ) Να τηρούνται ορισμένες διατυπώσεις (κατά περίπτωση αναγγελία στην Επιθεώρηση Εργασίας ή άδεια της ίδιας αρχής, τήρηση ειδικά θεωρημένων βιβλίων υπερωριών με μορφή ημερολογίου).

Παράνομες είναι οι υπερωρίες που:

α) γίνονται χωρίς να συντρέχουν οι ουσιαστικοί λόγοι που ορίζει ο νόμος,

β) ξεπερνούν το ανώτατο όριο υπερωριών για κάθε μισθωτό,

γ) δεν αναγγέλλονται ή δεν καλύπτονται από την άδεια της αρμόδιας αρχής. Η πραγματοποίησή τους συνεπάγεται ποινική ευθύνη για τον εργοδότη ή τον υπεύθυνο για την εφαρμογή των διατάξεων.

Στην περίπτωση παράνομης υπερωριακής απασχόλησής του, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αξιώσει από τον εργοδότη την ωφέλεια που ο τελευταίος είχε από την παράνομη υπερωριακή απασχόληση του εργαζόμενου. Η ωφέλεια αυτή συνίσταται στο μισθό που θα κατέβαλε ο εργοδότης για την ίδια εργασία σε άλλον, με την ειδικότητα και τα προσόντα του συγκεκριμένου εργαζόμενου, που απασχολήθηκε παράνομα, αν θα εργαζόταν νόμιμα κάτω από τις ίδιες περιστάσεις.

Πρακτικά η ωφέλεια του εργοδότη ισοδυναμεί με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο στον παρανόμως υπερωριακώς απασχολούμενο μισθωτό, αν αυτός εργαζόταν νόμιμα. Σε τέτοια περίπτωση ο εργαζόμενος δικαιούται επιπλέον αποζημίωση ίση με το 100% του καταβαλλομένου ωρομισθίου για κάθε ώρα παράνομης υπερωριακής απασχόλησης. Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις από άλλες διατάξεις νόμου, συλλογικών συμβάσεων (ιδίως επιχειρησιακών) ή Οργανισμών είναι δυνατές.

Ειδικά για τους τραπεζοϋπαλλήλους σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 18 π.δ. 8/13 Απριλίου 1932, που διατηρήθηκε σε ισχύ με το άρθρο 16 του ν.δ. 1037/71, ισχύει ότι επιτρέπεται υπερωριακή απασχόληση μέχρι 2 ωρών ημερησίως και για χρονικό διάστημα όχι μεγαλύτερο από τις 60 ώρες για κάθε έτος. Βεβαίως, οι ώρες αυτές μπορούν να συμπληρωθούν αθροιστικά μέσα στο πρώτο εξάμηνο κάθε έτους.

Η αμοιβή των ωρών της υπερωριακής απασχόλησης έχει σαν βάση όχι γενικά τις τακτικές αποδοχές, αλλά συγκεκριμένα το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο (ΟΛΑΠ 1139/74, ΕΕΔ 34.9) των κανονικών ωρών εργασίας, ανάλογα με τις ώρες της υπερωριακής απασχόλησης.

Η προσαύξηση για τις πρώτες 60 ώρες είναι 30% (άρθρο 18 π.δ. 8/13 Απριλίου 1932). Για 60 έως και τις 120 ώρες το ποσοστό προσαυξήσεως είναι 50%.

Σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν καταβάλλει τα ποσά που αντιστοιχούν σε δεδουλευμένες υπερωρίες, τότε ο μισθωτός έχει τις εξής δυνατότητες:

Να αναζητεί τα οφειλόμενα δια της δικαστικής οδού και μάλιστα με το νόμιμο τόκο.

- Να ασκήσει το δικαίωμα επισχέσεως με τη μορφή αρνήσεως παροχής μελλοντικής εργασίας.

Σε περίπτωση συχνών καθυστερήσεων ή/και αρνήσεως καταβολής, γεγονός που δημιουργεί μονομερή (εκ μέρους του εργοδότη) βλαπτική μεταβολή των όρων της συμβάσεως εργασίας, ο εργαζόμενος έχει τη δυνατότητα να θεωρήσει αυτό το γεγονός, ως καταγγελία και να ζητήσει τη σχετική αποζημίωση.

13. Οι συνολικές μου αποδοχές ξεπερνούν αυτές που προβλέπουν οι συλλογικές συμβάσεις. Μάλιστα, συχνά η Τράπεζα μας χορηγεί πρόσθετες αμοιβές (bonus, μετοχές). Έχει αυτό συνέπειες για τα άλλα μου δικαιώματα (ωράριο εργασίας, άδειες, λοιπά δικαιώματα και παροχές) που προβλέπονται από νόμους και συλλογικές συμβάσεις;

Σύμφωνα με το Νόμο (άρθρο 10, παρ. 1 Ν. 1876/90), όχι.

Τυχόν ευνοϊκότερες μισθολογικές παροχές δεν δημιουργούν δικαίωμα του εργοδότη να συμψηφίσει ή να ζητήσει παραίτηση του εργαζόμενου από νόμιμα-συλλογικά δικαιώματα (λ.χ. ωράριο, άδειες, αμοιβή υπερωριακής εργασίας κλπ), απο θεσμικές ή λοιπές, μη μισθολογικές παροχές, που προβλέπονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας, του κλάδου ή / και της επιχείρησης.

14. Πότε και με ποιες προϋποθέσεις μπορώ να πάρω την κανονική μου άδεια;

Οι διατάξεις για την ετήσια κανονική άδεια είναι δημοσίας τάξεως δηλ. απαγορεύεται η παραίτηση ή ο περιορισμός του δικαιώματος αυτού, ακόμα και μετα απο συμφωνία του εργοδότη με τον εργαζόμενο. Κατα τη διάρκεια της κανονικής άδειας ο εργαζόμενος δικαιούται πλήρεις αποδοχές, συμπεριλαμβανομένων όλων των καταβαλλόμενων σ' αυτόν επιδομάτων και προσαυξήσεων. Δικαιούται επίσης επίδομα αδειάς, το οποίο είναι ίσο με τις αποδοχές των ημερών αδειάς, με ανώτατο όριο το μισθό ενός δεκαπενθημέρου. Οι αποδοχές και το επίδομα αδειάς πρέπει, σύμφωνα με το νόμο, να προκαταβάλλονται στην αρχή της κανονικής άδειας.

Αν, με υπαιτιότητα του εργοδότη, δεν χορηγηθεί η άδεια μέχρι το τέλος του ημερολογιακού έτους, ο εργαζόμενος δικαιούται τις αποδοχές αδειάς αυξημένες κατά 100%, χωρίς όμως να διπλασιάζεται το επίδομα αδειάς.

Η άδεια και το επίδομα αδειάς δεν συμψηφίζονται με τις αποδοχές του εργαζόμενου, όταν αυτές είναι ανώτερες από τις προβλεπόμενες ΣΣΕ.

Η χορηγούμενη άδεια πρέπει να είναι συνεχής. Ο νόμος επιτρέπει την κατάτμηση της αδειάς μόνο όταν: α) υπάρχει σοβαρή ή επείγουσα ανάγκη της επιχείρησης β) όταν υπάρχει σχετική αίτηση του εργαζόμενου με σοβαρή δικαιολογία. Η χορήγηση τμηματικής άδειας πρέπει να εγκρίνεται από την τοπική επιθεώρηση εργασίας.

Μετά τη λήψη της άδειας για πρώτη φορά, ο εργαζόμενος δικαιούται να πάρει νέα άδεια μέσα σε κάθε ημερολογιακό έτος, χωρίς να απαιτείται για την άδεια κάθε έτος να συμπληρώνεται αυτοτελώς νέο 12μηνο απασχόλησης.

Αυτή χορηγείται απλώς με την αλλαγή του έτους. Αν οι ημέρες του ημερολογιακού έτους δεν επαρκούν, μπορούν να συνεχισθούν μέσα στο επόμενο ημερολογιακό έτος.

Κανονική άδεια δικαιούνται και οι στρατευμένοι μετά την απόλυσή τους από το στρατό και την επανάληψη της εργασίας τους στον ίδιο εργοδότη. Στην περίπτωση αυτή συνυπολογίζεται και η στρατιωτική τους υπηρεσία σαν χρόνος πραγματικής υπηρεσίας. Δικαιούνται την άδεια, έστω και αν αποστρατεύτηκαν κατά τις τελευταίες ημέρες του έτους.

Στο Βασικό Χρόνο απασχόλησης για την λήψη της άδειας υπολογίζονται: ο χρόνος βραχείας ασθένειας, η απουσία μισθωτού λόγω απεργίας, ανωτέρας βίας, πειθαρχικής ποινής, η απουσία της μισθωτού λόγω κήσης ή λοχείας, ο χρόνος αδειάς χωρίς αποδοχές, ο χρόνος υπερημερίας του εργοδότη ως προς την αποδοχή των υπηρεσιών του

μισθωτού, ο χρόνος ολιγοήμερης απουσίας του μισθωτού, καθώς και ο χρόνος απουσίας λόγω γονικής αδειάς ανατροφής, ασθενείας μέλους οικογενείας και παρακολούθησης σχολικής επίδοσης παιδιών.

Ο εργοδότης απαγορεύεται να απολύσει τον εργαζόμενο κατά τη διάρκεια της αδειάς του. Εάν ο εργαζόμενος δεν πρόλαβε να πάρει την άδεια του έτους και λήγει η σύμβαση εργασίας του με οποιοδήποτε τρόπο (παραίτηση, απόλυση κλπ), δικαιούται αποζημίωση και επίδομα αδειάς.

Οι ημέρες κατά τις οποίες ο εργοδότης είναι υπεrhήμερος δεν συμψηφίζονται με τις ημέρες αδειάς του εργαζόμενου.

Δεν επηρεάζεται το δικαίωμα άδειας σε περίπτωση μεταβίβασης της επιχείρησης σε άλλο εργοδότη.

Ο χρόνος χορήγησης της άδειας καθορίζεται μεταξύ μισθωτών και εργοδότη. Αν δεν υπάρχει ρητή συμφωνία για την ημερομηνία χορήγησης της κανονικής άδειας, τότε ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει την άδεια το πολύ εντός δύο (2) μηνών από τη στιγμή που ο εργαζόμενος διατύπωσε τη σχετική αξίωσή του.

Με βάση το Ν. 1483/84 άρθρο 11, εργοδότες οι οποίοι απασχολούν εργαζόμενους γονείς παιδιών μέχρι 16 ετών, ή άνω των 16 εφόσον έχουν ανάγκη ειδικών φροντίδων, υποχρεούνται κατά τον προγραμματισμό του χρόνου χορήγησης των ετήσιων αδειών απουσίας του προσωπικού τους να λαμβάνουν υπόψη τις ανάγκες των εργαζομένων της κατηγορίας αυτής.

Σύμφωνα με τις κλαδικές ΣΣΕ ΟΤΟΕ-Τραπεζών, κάθε εργαζόμενος, μετά από συνεχή απασχόληση τουλάχιστον δώδεκα (12) μηνών (βασικός χρόνος) στην ίδια Τράπεζα, δικαιούται, για κάθε ημερολογιακό έτος, άδεια με αποδοχές είκοσι (20) εργάσιμες ημέρες.

Μετα τη συμπλήρωση του βασικού χρόνου υπηρεσίας στην Τράπεζα, η κανονική άδεια με αποδοχές διαμορφώνεται ως ακολούθως, λαμβανομένης υπ' όψη της υπηρεσίας που παρασχέθηκε σε οποιονδήποτε εργοδότη:

Με τη συμπλήρωση δύο ετών υπηρεσίας, εικοσιμία (21) εργάσιμες ημέρες, με τη συμπλήρωση τριών ετών υπηρεσίας εικοσιδύο (22) εργάσιμες ημέρες, με τη συμπλήρωση πέντε ετών υπηρεσίας εικοσιτρείς (23) εργάσιμες ημέρες, με τη συμπλήρωση δέκα ετών υπηρεσίας εικοσιτέσσερις (24) εργάσιμες ημέρες και με τη συμπλήρωση δεκαπέντε ετών εικοσιπέντε (25) εργάσιμες ημέρες.

Όταν οι ανάγκες της Τράπεζας οδηγούν τον εργαζόμενο σε χρήση μέρους ή και του συνόλου της κανονικής αδειάς του ενός ημερολογιακού έτους στο διάστημα από 1/1/ έως και 30/4 και από 1/10 έως 31/12 του έτους αυτού, τότε για κάθε πέντε (5) ημέρες κανονικής άδειας χορηγείται, στο ίδιο χρονικό διάστημα, μια επιπλέον ημέρα άδειας.

15. Τι άλλες άδειες ισχύουν υποχρεωτικά στον κλάδο;

Με την επιφύλαξη ευνοϊκότερων ρυθμίσεων σε επιχειρησιακό επίπεδο, στον κλάδο ισχύουν υποχρεωτικά, βάσει κλαδικών ΣΣΕ, διατάξεων της ΕΓΣΣΕ και της ισχύουσας νομοθεσίας, οι ακόλουθες άδειες

1. Άδεια γάμου και γέννησης τέκνου

Εργαζόμενοι και εργαζόμενες που συνάπτουν γάμο, δικαιούνται να πάρουν άδεια γάμου πέντε (5) εργάσιμων ημερών, με πλήρεις αποδοχές η οποία δεν συμψηφίζεται με την ετήσια κανονική άδεια που προβλέπεται από τον Α.Ν. 539/45. Σε περίπτωση γέννησης παιδιού, ο πατέρας δικαιούται μία ημέρα άδεια με αποδοχές για κάθε παιδί.

2. Άδεια τοκετού

Ισχύει άδεια 18 εβδομάδων, με τις διαδικασίες (ως προς το χρόνο χρησιμοποίησης της άδειας) που προβλέπει ο Ν. 1302/1982 και με πλήρεις αποδοχές. Στις παραπάνω αποδοχές συμψηφίζονται οποιαδήποτε ποσά καταβάλλονται για την ίδια αιτία από ασφαλιστικά ταμεία ή άλλους φορείς.

3. Άδεια θηλασμού και φροντίδας παιδιών

Οι γυναίκες εργαζόμενες δικαιούνται μειωμένο ωράριο εργασίας δύο ωρών για τα δύο πρώτα έτη από τον τοκετό και μιας ώρας για τα επόμενα δύο έτη. Την άδεια απουσίας για λόγους φροντίδας του παιδιού μπορεί εναλλακτικά να ζητήσει ο άνδρας εφόσον δεν κάνει χρήση αυτής η εργαζόμενη μητέρα. Στις περιπτώσεις αυτές θα πρέπει ο άνδρας να προσκομίσει στην επιχείρηση που απασχολείται βεβαίωση από τον εργοδότη της συζύγου του ότι η ίδια δεν λαμβάνει την άδεια θηλασμού και φροντίδας παιδιών

Εφόσον και οι δύο γονείς εργάζονται με πλήρη απασχόληση, ένας απ' αυτούς που ορίζεται με κοινή συμφωνία τους, δικαιούται μειωμένο ωράριο εργασίας δύο ωρών για τα δύο πρώτα έτη από τον τοκετό και μιας ώρας για τα επόμενα δύο έτη.

4. Μειωμένο ωράριο γονέων

Οι γονείς που εργάζονται σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση που απασχολεί τουλάχιστον πενήντα (50) άτομα και έχουν παιδιά με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία, μπορούν να ζητήσουν να μειωθεί το ωράριο εργασίας τους κατά μία ώρα την ημέρα με ανάλογη περικοπή των αποδοχών τους.

Η πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία του παιδιού καθώς και ο καταλληλότερος για τη φροντίδα του παιδιού γονέας ορίζεται με ιατρική γνωμάτευση.

Οι εργαζόμενοι που έχουν από την πρόσληψή τους ή μεταγενέστερα συμφωνία γραπτή ή προφορική με τον εργοδότη τους, να απασχολούνται για λόγους οικογενειακών υποχρεώσεων με μειωμένο ωράριο, έχουν δικαίωμα να αναλάβουν εργασία ή να επανέλθουν, με αίτησή τους σε απασχόληση με πλήρες ωράριο, εάν υπάρχει κενή θέση, ανεξάρτητα εάν εξακολουθούν οι περιστάσεις που τους ανάγκασαν να εργάζονται με μειωμένο ωράριο (Ν.1483/84, άρθρο 10) .

5. Γονική άδεια ανατροφής

- Γονέας εργαζόμενος σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση που απασχολεί τουλάχιστον πενήντα (50) άτομα, εάν

α) έχει συμπληρώσει ένα (1) χρόνο εργασίας στον ίδιο εργοδότη και

β) ο άλλος γονέας εργάζεται έξω από την κατοικία τους, δικαιούται να λάβει γονική άδεια ανατροφής του παιδιού, μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας μέχρις ότου το παιδί συμπληρώσει ηλικία τριών (3) ετών.

Η άδεια αυτή είναι χωρίς αποδοχές, η διάρκειά της μπορεί να φτάσει έως τρειςήμισι (3,5) μήνες για κάθε γονέα και δίνεται από τον εργοδότη, με βάση τη σειρά προτεραιότητας των αιτήσεων των ενδιαφερομένων δικαιούχων, μέχρι να καλυφθεί ποσοστό 8% του συνόλου των απασχολούμενων στην επιχείρηση για κάθε ημερολογιακό έτος. Κατά τα λοιπά ισχύουν οι διατάξεις των §2 έως 5, του Ν. 1483/1984.

- Το δικαίωμα της §1 το έχουν και εργαζόμενοι που έχουν υιοθετήσει παιδί.
- Σε περίπτωση ύπαρξης περισσότερων παιδιών το δικαίωμα των γονέων είναι αυτοτελές για το καθένα από αυτά, εφόσον από τη λήξη της άδειας που δόθηκε για το προηγούμενο παιδί μεσολάβησε ένας (1) χρόνος πραγματικής απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη.
- Αν και οι δύο γονείς απασχολούνται με τις προϋποθέσεις της §1, τότε αποφασίζουν με κοινή συμφωνία, κάθε φορά ποιος από τους δύο θα κάνει πρώτος χρήση αυτού του δικαιώματος και για πόσο χρονικό διάστημα. Σε περίπτωση διάστασης ή διαζυγίου ή χηρείας ή γέννησης τέκνου εκτός γάμου τη γονική άδεια και μέχρι 6 μήνες δικαιούται ο γονέας που έχει την επιμέλεια του παιδιού.
- Μετά τη λήξη της γονικής άδειας ανατροφής ο εργαζόμενος δικαιούται να επανέλθει στην εργασία του, στην ίδια ή παρόμοια θέση, η οποία δεν μπορεί σε καμιά περίπτωση να είναι κατώτερη από αυτή που είχε πριν λάβει τη γονική άδεια ανατροφής (Ν.1483/84, άρθρο 5).
- Ο εργαζόμενος γονέας που λαμβάνει γονική άδεια ανατροφής έχει, κατά το χρονικό διάστημα της απουσίας από την εργασία του, πλήρη ασφαλιστική κάλυψη από τον ασφαλιστικό του φορέα, υποχρεούται όμως να καταβάλει ολόκληρη την ασφαλιστική εισφορά, εργατική και εργοδοτική, που αντιστοιχεί σ' αυτό το διάστημα.
- Ο χρόνος της παραγράφου 1 λαμβάνεται υπόψη τόσο για τη θεμελίωση του ασφαλιστικού δικαιώματος, όσο και για την προσαύξηση του ποσού της σύνταξης (Ν.1483/84, άρθρο 6).

6. Άδειες απουσίας για σχολική παρακολούθηση παιδιών

- Οι εργαζόμενοι που έχουν παιδιά ηλικίας μέχρι 16 ετών, τα οποία παρακολουθούν μαθήματα στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης, δικαιούνται να απουσιάζουν ορισμένες ώρες ή ολόκληρη την ημέρα από την εργασία τους μέχρι τη συμπλήρωση (4) εργάσιμων ημερών κάθε ημερολογιακό έτος, με άδεια του εργοδότη, για να επισκεφθούν το σχολείο των παιδιών τους, με σκοπό την παρακολούθηση της σχολικής τους επίδοσης.
- Η άδεια απουσίας χορηγείται στον έναν από τους δύο γονείς. Αν και οι δύο γονείς απασχολούνται με τις προϋποθέσεις της παραγράφου 1, τότε αποφασίζουν με κοινή συμφωνία ποιος από τους δύο θα κάνει χρήση αυτού του δικαιώματος και για πόσο χρονικό διάστημα, το οποίο πάντως δεν μπορεί να υπερβαίνει, συνολικά και για τους δύο γονείς, τη διάρκεια που ορίζεται στην §1.

7. Άδεια απουσίας για ασθένεια εξαρτημένων μελών

Σε περίπτωση ασθένειας παιδιών ή άλλων εξαρτημένων μελών της οικογένειας, οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης δικαιούνται, ανεξάρτητα από δικαιώματα που παρέχονται από άλλες διατάξεις, να λαμβάνουν μετα από αίτησή τους άδεια άνευ αποδοχών, που δεν ξεπερνά τις έξι (6) εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος. Η άδεια αυτή είναι δυνατό να χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά και αυξάνεται σε οχτώ (8) εργάσιμες ημέρες, εάν ο δικαιούχος προστατεύει δύο παιδιά και σε δέκα (10) εργάσιμες ημέρες, εάν προστατεύει περισσότερα από δύο. Σε περίπτωση που οι δικαιούχοι είναι σύζυγοι, η άδεια αυτή χορηγείται στον καθένα από αυτούς χωριστά.

8. Αποχή του μισθωτού από την εργασία λόγω κωλύματος από σπουδαίο λόγο

Κατά το άρθρο 657 ΑΚ ο μισθωτός διατηρεί την αξίωσή του για το μισθό, εάν έχοντας ήδη προσφέρει τουλάχιστον 10 ημέρες την εργασία του, κωλύεται να εργασθεί εξαιτίας σπουδαίου λόγου, που δεν οφείλεται σε δική του υπαιτιότητα. Ο σπουδαίος λόγος μπορεί να είναι οποιοδήποτε περιστατικό, που συμβαίνει είτε στον ίδιο (συνήθως ασθένεια), είτε σε στενά συνδεδεμένα μαζί του πρόσωπα. Επιβάλλεται πάντως, σύμφωνα με τις αρχές της καλής πίστης αλλά και τη διάταξη του άρθρου 336 §2 ΑΚ να ειδοποιεί τον εργοδότη για την εμφάνιση του κωλύματος και να προσκομίζει, όταν του ζητηθούν, τις αποδείξεις που πιστοποιούν την ύπαρξη του κωλύματος. Οι διατάξεις των άρθρων 657 και 658 ΑΚ αποτελούν αναγκαστικό δίκαιο και δεν επιτρέπεται η παραίτηση από την προστασία που εξασφαλίζουν στους μισθωτούς, εφαρμόζονται δε και στις άκυρες συμβάσεις εργασίας. Όταν πληρούνται οι προϋποθέσεις, ο μισθωτός διατηρεί την αξίωση για απόληψη μισθού μέχρι μισού μήνα εάν η προϋπηρεσία είναι μικρότερη από χρόνο, μέχρι ένα μήνα για όσους υπηρετούν μέχρι 4 χρόνια στον ίδιο εργοδότη, μέχρι τρεις μήνες για όσους υπηρετούν από 4 μέχρι 10 χρόνια, μέχρι τέσσερις μήνες για όσους υπηρετούν από 10 μέχρι 15 χρόνια και μέχρι έξι μήνες για όσους υπηρετούν από 15 χρόνια και πάνω. Η έννοια της διάταξης αυτής είναι ότι ο εργοδότης δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να θεωρήσει ως οικειοθελή αποχώρηση την απουσία του εργαζόμενου μέσα στα παραπάνω χρονικά όρια και για λόγους ασθένειας. Πέρα από τα χρονικά αυτά όρια η σύμβαση εργασίας λύεται, αλλά ο εργαζόμενος δικαιούται με προσφυγή του στα δικαστήρια να ζητήσει την επάνοδό του στην εργασία, αν αποδείξει ότι λόγω της φύσεως της ασθένειας ή του σπουδαίου λόγου ήταν αδύνατος η παροχή οποιασδήποτε εργασίας. Στην άδεια αυτή με αποδοχές η υποχρέωση του εργοδότη έγκειται στο να πληρώσει την πιθανή διαφορά μεταξύ αποδοχών εργαζόμενου και αποζημίωσής του από το ΙΚΑ.

9. Άδεια για συμμετοχή σε εξετάσεις (Ν. 1346/83, ΕΓΣΣΕ 1998-99)

Οι εργαζόμενοι ανεξαρτήτως ηλικίας που είναι μαθητές ή σπουδαστές, ή φοιτητές εκπαιδευτικών μονάδων οποιουδήποτε τύπου και οποιασδήποτε βαθμίδας του Δημοσίου ή μονάδων που εποπτεύονται με οποιοδήποτε τρόπο από το Δημόσιο συμπεριλαμβανομένων και των σχολών ΟΑΕΔ, δικαιούνται πρόσθετη άδεια 30 ημερών για τη συμμετοχή τους στις εξετάσεις, ανεξάρτητα από τον χρόνο της προηγούμενης απασχόλησής τους. Η άδεια αυτή χορηγείται σε συνεχείς ημέρες ή τμηματικά και για όλη την προβλεπόμενη διάρκεια των σπουδών, που κάθε φορά παρακολουθεί ο εργαζόμενος, προσαυξημένη κατά δύο έτη, ανεξάρτητα αν οι σπουδές διανύθηκαν συνεχώς ή διακεκομμένα. Η άδεια για συμμετοχή στις εξετάσεις είναι αμειβόμενη, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία. Οι αποδοχές για την πρόσθετη άδεια των 30 ημερών καταβάλλονται στους δικαιούχους από τον ΟΑΕΔ ή από το Υπ/μα του ΙΚΑ της περιοχής, όπου δεν λειτουργεί υπηρεσία του ΟΑΕΔ, ύστερα από αίτηση του ενδιαφερομένου, η οποία πρέπει να υποβληθεί μέχρι το τέλος του πρώτου τριμήνου του επόμενου ημερολογιακού έτους από τη λήψη της άδειας, συνοδευόμενη από βεβαίωση της οικείας σχολής και από βεβαίωση του εργοδότη από την οποία να προκύπτει ο αριθμός των ημερών άδειας χωρίς αποδοχές που του χορηγήθηκαν για συμμετοχή στις εξετάσεις.

10. Άδεια ανθυγιεινής εργασίας

Στους εργαζόμενους σε ανθυγιεινή εργασία ή σε ανθυγιεινούς χώρους χορηγείται ετήσια άδεια 7 ημερών επιπλέον της κανονικής και με πλήρεις αποδοχές.

11. Άδεια αιμοδοσίας

Στους εθελοντές αιμοδότες χορηγείται μια ημέρα άδεια απουσίας, με πλήρεις αποδοχές, για κάθε αιμοδοσία.

12. Ειδική άδεια ατόμων με ειδικές ανάγκες (ΑΜΕΑ) και πολυτέκνων

ΑΜΕΑ ηλικίας 15-65 ετών, που έχουν περιορισμένες δυνατότητες για επαγγελματική απασχόληση εγγεγραμμένα στον ΟΑΕΔ, μισθωτοί που έχουν παιδιά ή αδελφούς με βαριά ψυχοσωματικά προβλήματα με ποσοστά 67% και πάνω, καθώς και πολύτεκνοι γονείς με 5 παιδιά και άνω, δικαιούνται από τον εργοδότη τους και για κάθε ημερολογιακό έτος πρόσθετη (επιπλέον της κανονικής) άδεια 6 εργασίμων ημερών με αποδοχές.

13. Εκλογική άδεια

Η ειδική άδεια που δίδεται για την άσκηση του εκλογικού δικαιώματος είναι με αποδοχές και δεν συμψηφίζεται με καμία άλλη άδεια. Η διάρκειά της είναι ανάλογη με τη χιλιομετρική απόσταση. Συγκεκριμένα: από 200-400 χλμ μία εργάσιμη ημέρα, από 401 και πάνω, δύο εργάσιμες ημέρες, για τα νησιά μέχρι 3 εργάσιμες ημέρες. Για κάθε περίπτωση εκδίδεται Υπουργική απόφαση.

14. Άδεια για εύρεση άλλης εργασίας

Ο εργοδότης, όταν καταγγεληθεί η σχέση εργασίας, αδιάφορο από ποιον από τα δύο μέρη, είναι υποχρεωμένος (άρθρο 677 Α.Κ.) να δώσει στον απολυόμενο μισθωτό άδεια για να βρει άλλη εργασία. Η διάταξη ισχύει και για την τροποποιητική καταγγελία, όχι όμως και όταν ο μισθωτός αποχωρεί από την υπηρεσία για να συνταξιοδοτηθεί. Το άρθρο αυτό εφαρμόζεται όταν γίνει καταγγελία αλλά η λύση της σύμβασης τοποθετείται σε μεταγενέστερο χρονικό σημείο, όταν δηλ. η καταγγελία είναι τακτική ή όταν σε άτακτη καταγγελία - ή σε έκτακτη καταγγελία στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου - έχει τεθεί προθεσμία, μολονότι δεν απαιτείται. Ο εργοδότης έχει την ίδια υποχρέωση και όταν

πλησιάζει ο χρόνος λήξης της σύμβασης εργασίας, λόγω συμπλήρωσης του συμφωνημένου ορισμένου χρόνου διάρκειάς της. Η συγκεκριμένη υποχρέωση του εργοδότη προϋποθέτει σχετική αίτηση του μισθωτού και ισχύει, όταν δεν έχει ο μισθωτός κατάλληλο χρόνο για αναζήτηση άλλης εργασίας και ο χρόνος που ζητεί είναι ο αναγκαίος για το σκοπό αυτό. Ο μισθωτός διατηρεί (άρθρο 657 Α.Κ.) την αξίωσή του για την αμοιβή αυτού του ελεύθερου χρόνου. Συμφωνία που περιορίζει αυτό το δικαίωμα είναι άκυρη (άρθρο 679 Α.Κ.). Εάν ο εργοδότης αρνηθεί να παραχωρήσει στο μισθωτό τον αναγκαίο χρόνο για να αναζητήσει αλλού εργασία, ο μισθωτός έχει τη δυνατότητα να προσφύγει στο δικαστήριο και να ζητήσει ανάλογη αποζημίωση.

15. Άδεια άνευ αποδοχών

Παρ' ότι δεν προβλέπεται από νόμο, είναι σύμφωνα με δικαστηριακή νομολογία δεκτή η χορήγηση άδειας χωρίς αποδοχές, με την οποία δεν λύεται μεν η σύμβαση εργασίας, αλλά αναστέλλεται η εκτέλεσή της. Επομένως ούτε ο μισθωτός έχει υποχρέωση να εργαστεί, (μάλιστα μπορεί να προσφέρει και αλλού τις υπηρεσίες του), ούτε και ο εργοδότης οφείλει να καταβάλει αποδοχές κατά τη διάρκεια της άδειας αυτής. Η χορήγησή της προϋποθέτει σε κάθε περίπτωση κοινή συμφωνία εργοδότη-εργαζόμενου. Η άδεια αυτή δεν συμψηφίζεται με την κανονική άδεια. Η διάρκεια της θεωρείται χρόνος υπηρεσίας, συνεπώς υπολογίζεται για τον καθορισμό των δικαιωμάτων του μισθωτού που σχετίζονται με την προϋπηρεσία, στα οποία περιλαμβάνονται τα επιδόματα πολυετίας και το ποσό αποζημίωσης λόγω απόλυσης.

16. Ποια είναι και τι προστασία μπορούν να μου παρέχουν τα συνδικάτα του κλάδου;

Σε κάθε τράπεζα υπάρχει συνήθως ένα επιχειρησιακό Σωματείο (σύλλογος) εργαζομένων. Όλα τα σωματεία είναι μέλη της Ομοσπονδίας εργαζομένων στις Τράπεζες (Ο.Τ.Ο.Ε.).

Η Ο.Τ.Ο.Ε. καλύπτει με τις συμβάσεις, που έχει υπογράψει και διαπραγματεύεται κάθε χρόνο, το σύνολο των εργαζομένων είτε είναι μέλη των συλλόγων είτε όχι.

Υπάρχει ένα σωματείο εργαζομένων στις ξένες τράπεζες που μέλη του μπορεί να γίνουν όλοι οι εργαζόμενοι στις ξένες τράπεζες που δεν έχουν επιχειρησιακό σωματείο.

Η Ο.Τ.Ο.Ε. είναι μέλος της ΓΣΕΕ και είναι η μεγαλύτερη δευτεροβάθμια κλαδική οργάνωση στην Ελλάδα.

Τα συνδικάτα με τις διαπραγματεύσεις και διαβουλεύσεις που κάνουν, διαμορφώνουν μέσα από τις συμβάσεις και συμφωνίες τις αμοιβές και τους όρους εργασίας των τραπεζοϋπαλλήλων, για το σύνολο του κλάδου και σε κάθε επιχείρηση χωριστά.

Παράλληλα, τα συνδικάτα ρίχνουν κύριο βάρος στη διατήρηση της απασχόλησης, κάνοντας δικό τους θέμα κάθε περίπτωση απόλυσης.

Η συλλογική δράση, οι κινητοποιήσεις και οι παρεμβάσεις των συνδικάτων του κλάδου στην κοινωνία και τη κυβέρνηση ήταν πάντα βασικό μέσο προστασίας των εργαζομένων και αποτελεσματικός μοχλός βελτίωσης των αμοιβών και των όρων εργασίας στον κλάδο μας.

17. Τι όφελος θα έχω εάν γίνω μέλος ενός σωματείου στο χώρο δουλειάς μου ή εάν συμμετέχω στην ίδρυσή του;

Ως μέλη ενός σωματείου έχουμε συλλογική στήριξη σε κάθε αίτημα ή πρόβλημα που απορρέει από την εργασιακή μας σχέση.

Οι διοικήσεις των τραπεζών είναι υποχρεωμένες από το νόμο να συζητούν με τα σωματεία του χώρου ή και να διαπραγματεύονται κάθε ζήτημα που τίθεται από την πλευρά του σωματείου.

Τα σωματεία, με δική τους πρωτοβουλία, είναι υποχρεωμένα να παρακολουθούν την τήρηση των υποχρεώσεων της Τράπεζας προς τους εργαζόμενους και να παρεμβαίνουν όπου χρειάζεται.

Έτσι αντί κάθε εργαζόμενος να βρίσκεται μόνος του και αποδυναμωμένος απέναντι στον εργοδότη, μπαίνει μπροστά ο σύλλογος, που εκφράζει την συλλογικότητα των εργαζομένων και αντλεί δύναμη, για να προασπίσει τα δικαιώματά τους απέναντι στον εργοδότη.

18.Μπορεί ο εργοδότης να με 'εμποδίσει να συνδικαλισθώ, επιβάλλοντας διακρίσεις σε βάρος μου γι' αυτό;

Υπάρχει ισχυρή νομική θωράκιση για την ελευθερία του συνδικαλισμού. Η προστασία ξεκινάει από την ώρα που οι εργαζόμενοι ζητήσουν την ίδρυση σωματείου. Για τα ιδρυτικά μέλη απαγορεύεται η απόλυση ή βλαπτική μεταβολή στην εργασιακή τους κατάσταση.

Το ίδιο ισχύει και για τα μέλη της Διοίκησης του σωματείου.

Οποιαδήποτε παρέμβαση του εργοδότη που παρεμποδίζει ή γενικά αλλοιώνει την ελεύθερη συνδικαλιστική έκφραση και δράση των εργαζομένων, αποτελεί ποινικό αδίκημα.

19.Εάν έχω κάποιο πρόβλημα ή απορίες σχετικά με τα εργασιακά μου δικαιώματα, πού μπορώ ν' απευθυνθώ;

Για κάθε θέμα μπορείτε να απευθύνεστε στο σωματείο του χώρου σας ή, σε κάθε περίπτωση, στην Ο.Τ.Ο.Ε.

Τα τηλέφωνα είναι : **3647666, 3647668, 3647589.**

Για θέματα οργανωτικής δομής, μπορείτε να απευθύνεστε στη Γραμματεία Οργανωτικού.

Τις ερωτήσεις και απαντήσεις που περιέχονται σ' αυτό το φυλλάδιο επεξεργάστηκαν οι :

ΓΕΩΡΓΑΚΟΠΟΥΛΟΥ ΒΑΣΙΛΙΚΗ,

Δρ.Οικονομίας της Εργασίας, Ειδική Σύμβουλος της Ο.Τ.Ο.Ε.

για εργασιακά θέματα,

ΠΕΠΕΣ ΖΩΗΣ,

Γραμματέας Εργασιακών Σχέσεων της Ο.Τ.Ο.Ε.,

ΦΙΛΙΠΠΟΠΟΥΛΟΣ ΝΙΚΟΣ,

Νομικός Σύμβουλος της Ο.Τ.Ο.Ε.