Πρόσθετοι προτεινόμενοι όροι ΣΣΕ για την προστασία των θέσεων εργασίας,

όπως εγκρίθηκαν από τη Γ.Σ του σωματείου στις 9/11/2026

1. Προστασία θέσεων εργασίας σε συνάρτηση με τον όγκο υπερωριακής απασχόλησης

Απαγορεύεται ρητά η καταγγελία συμβάσεων για οικονομοτεχνικούς λόγους (αναδιάρθρωση, κατάργηση θέσεων) καθ' όλο το διάστημα κατά το οποίο καταγράφεται συστηματική υπερωριακή απασχόληση. Ως υπερωριακή απασχόληση ορίζεται οποιοσδήποτε χρόνος εργασίας πέραν του κανονικού ωραρίου, όπως αυτό ορίζεται στους υπόλοιπους όρους της ΣΣΕ.

2. Υποχρέωση προσλήψεων

Εφόσον σε οποιοδήποτε τμήμα καταγράφονται αθροιστικά άνω των εκατόν εξήντα (160) ωρών υπερωρίας/υπερεργασίας μηνιαίως επί ένα συνεχόμενο δίμηνο, η Εταιρεία αναλαμβάνει την υποχρέωση κάλυψης των αυξημένων αυτών αναγκών αποκλειστικά μέσω νέων προσλήψεων προσωπικού με συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου.

3. Υποχρέωση εσωτερικής μετακίνησης και μετεκπαίδευσης (Reskilling)

Σε περίπτωση που οργανωτικές, τεχνολογικές αλλαγές ή η εισαγωγή νέων συστημάτων οδηγούν σε κατάργηση θέσεων εργασίας, η Εταιρεία υποχρεούται πρωτίστως να μετακινήσει τον θιγόμενο εργαζόμενο σε έτερο τμήμα, διατηρώντας ακέραιες τις αποδοχές και τα εργασιακά του δικαιώματα, αναλαμβάνοντας πλήρως το κόστος και τον χρόνο μετεκπαίδευσής του εντός ωραρίου. Η καταγγελία της σύμβασης επιτρέπεται ως έσχατο μέσο μόνο εφόσον η Εταιρεία αποδείξει εγγράφως και τεκμηριωμένα προς το Σωματείο την πλήρη απουσία συνάφειας των δεξιοτήτων του εργαζομένου με οποιαδήποτε άλλη υφιστάμενη θέση, καθώς και την αντικειμενική αδυναμία επανεκπαίδευσής του σε εύλογο χρονικό διάστημα.

4. Απαγόρευση μεταφοράς θέσεων εργασίας (Offshoring)

Η ανάπτυξη και επέκταση των δραστηριοτήτων του ομίλου διεθνώς δεν εμποδίζεται. Ωστόσο, το γεγονός ότι ένα αντικείμενο εργασίας παράγεται ψηφιακά ή δύναται να εκτελεστεί εξ αποστάσεως, δεν αποτελεί νόμιμη αιτία για την κατάργηση θέσεων εργασίας στην Ελλάδα. Απαγορεύεται ρητά η καταγγελία σύμβασης εργαζομένου με σκοπό την αντικατάστασή του ή τη μεταφορά του ίδιου, υφιστάμενου έργου σε συνδεδεμένες εταιρείες, θυγατρικές ή εξωτερικούς συνεργάτες του εξωτερικού (offshoring / nearshoring). Εφόσον το εν λόγω αντικείμενο συνεχίζει να υφίσταται και να εξυπηρετεί τις ανάγκες της Εταιρείας, οι αντίστοιχες θέσεις εργασίας διατηρούνται στο ακέραιο στην ελληνική θυγατρική.

5. Κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών – Περιορισμός Εργολαβοποίησης (Outsourcing)

Το σύνολο των πάγιων και διαρκών αναγκών της Εταιρείας καλύπτεται αποκλειστικά από προσωπικό με συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου. Απαγορεύεται η ομαδική καταγγελία συμβάσεων του υποστηρικτικού προσωπικού εγκαταστάσεων (καθαριότητα, σίτιση, φύλαξη, συντήρηση) με σκοπό την ανάθεση των υπηρεσιών αυτών σε εξωτερικά εργολαβικά συνεργεία. Σε περίπτωση συρρίκνωσης του κύκλου εργασιών της Εταιρείας, λύονται υποχρεωτικά πρώτα οι συμβάσεις με εξωτερικούς συνεργάτες, παρόχους υπηρεσιών ή υπεργολάβους, διασφαλίζοντας απόλυτα τις θέσεις του άμεσα απασχολούμενου προσωπικού.

6. Αντικειμενική αξιολόγηση και προστασία από καταχρηστικές απολύσεις απόδοσης

Οποιαδήποτε καταγγελία σύμβασης με την αιτιολογία της χαμηλής απόδοσης (συμπεριλαμβανομένης της υπαγωγής σε Προγράμματα Βελτίωσης Απόδοσης - PIP) καθίσταται έγκυρη αποκλειστικά και μόνο εφόσον η Εταιρεία τεκμηριώσει εγγράφως την πλήρη, χρόνια και επαναλαμβανόμενη αδυναμία του μισθωτού να ανταποκριθεί στα αντικειμενικά καθήκοντα της αρχικής περιγραφής της θέσης εργασίας του (Job Description). Απαγορεύεται ρητά η απόλυση εργαζομένου βάσει συγκριτικής αξιολόγησης, μη επίτευξης διαρκώς μεταβαλλόμενων στόχων ή υποκειμενικών κριτηρίων συμπεριφορικής προσαρμοστικότητας (culture fit).

7. Διαβούλευση και προειδοποίηση για αναδιάρθρωση και επιχειρηματικές αλλαγές

Για κάθε σχεδιαζόμενη επιχειρηματική αναδιάρθρωση ή οργανωτική αλλαγή που ενδέχεται να επιφέρει τη λύση έστω και τριών (3) συμβάσεων εργασίας εντός περιόδου τριών (3) μηνών, η Εταιρεία υποχρεούται να ενημερώνει εγγράφως το Σωματείο τουλάχιστον ενενήντα (90) ημέρες πριν την υλοποίηση του σχεδίου, παραδίδοντας τα πλήρη οικονομοτεχνικά στοιχεία. Κατά τη διάρκεια της 90ήμερης διαβούλευσης, απαγορεύεται οποιαδήποτε καταγγελία σύμβασης εργασίας για τους λόγους αυτούς.

8. Κοινωνικά κριτήρια και προστασία ευάλωτων εργαζομένων

Απαγορεύεται ρητά η καταγγελία σύμβασης εργασίας για οικονομοτεχνικούς λόγους ή οργανωτική αναδιάρθρωση (με την αυστηρή εξαίρεση της αποδεδειγμένης ανεπάρκειας κατά το Άρθρο 7, ή της τέλεσης αποδεδειγμένου βαρέος ποινικού/πειθαρχικού αδικήματος, όπως κλοπή, δόλια πρόκληση ζημίας ή άσκηση βίας) στις κάτωθι κατηγορίες εργαζομένων: α) Εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει το 52ο έτος της ηλικίας τους. β) Μονογονείς, γονείς με δύο (2) ή περισσότερα προστατευόμενα τέκνα, και γονείς τέκνων με αναπηρία (ΑμεΑ). γ) Γονείς με προστατευόμενο τέκνο έως 4 ετών. δ) Εργαζόμενοι με πιστοποιημένα σοβαρά ή χρόνια προβλήματα υγείας. ε) Σύζυγοι ή συμβιούντες που απασχολούνται αμφότεροι στην Εταιρεία, προς αποτροπή ταυτόχρονης απώλειας του οικογενειακού εισοδήματος.

9. Διατάξεις σχετιζόμενες με εθελούσιες αποχωρήσεις

Η υλοποίηση οποιουδήποτε προγράμματος εθελούσιας αποχώρησης που απευθύνεται σε τρεις (3) ή περισσότερους εργαζόμενους εντός του ίδιου ημερολογιακού τριμήνου, προϋποθέτει την έγγραφη ενημέρωση του Σωματείου και των εργαζομένων και μπορεί να τεθεί σε εφαρμογή μόνο κατόπιν προηγούμενης έγγραφης έγκρισης από το σωματείο.

Σε περίπτωση μεμονωμένων προτάσεων της εταιρίας για εθελούσια αποχώρηση, ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να ζητήσει την παρουσία εκπροσώπων του σωματείου κατά τις διαβουλεύσεις.

Σε κάθε περίπτωση, η προθεσμία απάντησης για τον εργαζόμενο δε μπορεί να είναι μικρότερη των τριών (3) μηνών και το ύψος των προτεινόμενων οικονομικών κινήτρων δε μπορεί να είναι μικρότερο από τα οριζόμενα στο Άρθρο 10.

10. Ειδική αποζημίωση απόλυσης

Σε περίπτωση καταγγελίας σύμβασης για οικονομοτεχνικούς λόγους ή οργανωτική αναδιάρθρωση – εφόσον έχει εξαντληθεί η υποχρέωση του Άρθρου 3 και κάθε άλλης ισχύουσας προστατευτικής διάταξης– η Εταιρεία υποχρεούται να καταβάλει στον μισθωτό αποζημίωση ίση με τριάντα χιλιάδες (30.000) ευρώ, προσαυξανόμενη ως εξής:

- Για τα πρώτα ένα έως πέντε (1-5) έτη υπηρεσίας: Δύο (2) μηνιαίοι μισθοί για κάθε έτος.
- Από το έκτο ώς το δέκατο έτος υπηρεσίας: Ενάμισος (1.5) μηνιαίος μισθός για κάθε έτος.
- Για κάθε επιπλέον έτος από το 10ο και μετά: Ένας (1) μηνιαίος μισθός.
- Για κάθε ανήλικο τέκνο: Δύο (2) μηνιαίοι μισθοί.

Παράλληλα, διατηρείται η υποχρέωση της Εταιρείας για πλήρη κάλυψη του μισθωτού από το ιδιωτικό πρόγραμμα ασφάλισης υγείας για διάστημα δύο (2) ετών από την ημερομηνία λύσης της σύμβασης.