

**mononews**  
business stories of a new generation

Η «βεβηλιδινη» συμφωνία της Eurobank: Όταν τα σωματεία δεν εξαφανίζουν τον εργαζόμενο

Το κλειδί της συμφωνίας συνδικαλιστών με τη Eurobank: «Είπαμε την αλήθεια δεν κρύψαμε τίποτα από κανέναν»

Αποδοχή κατά 95,5% της Τριμερούς Συμφωνίας Eurobank - F.P.S - Union από τους εργαζόμενους που αφορούσε (472#22)



**Capital.gr**

"Πρωτοχρονιάτικος λαχνός" για τους εργαζόμενους της Eurobank η μετάβαση στην FPS

**BANKINGNEWS**  
online οικονομική ενημέρωση

Δελεαστική και γενναιόδωρη η προσφορά της Eurobank για την μετακίνηση των 500 εργαζομένων στην εταιρία διαχείρισης FPS

**B3 BUSINESS DAILY**

Eurobank: Αφορολόγητο μπόνους για μετακίνηση 500 στην FPS

**EURO2day**

Eurobank: Bonuses άνω των 25 χιλ. ευρώ για μεταφορά στην FPS

**banks.com.gr**

Η διοίκηση της Eurobank "χρυσώνει" τους εργαζόμενους που θα μετακινηθούν στην FPS

**TA NEA**

Συμφώνησαν στη Eurobank



**"Οι αγώνες του Σωματείου διαμορφώνουν και το χάρτη των κατακτήσεων των εργαζομένων"**

## ΔΡΑΣΕΙΣ & ΕΚΔΗΛΩΣΕΙΣ Union



*Εκδρομή Πανόραμα Σικελίας-Κάτω Ιταλία, 25 έως 29 Οκτωβρίου 2019*



*Αριστεία Ηνίοχος, "Hilton", 05-04-2019*



*Αποκριάτικο Παιδικό Πάρτυ,  
Ιερά Οδός, 22-02-2020*



*Αιμοδοσία: Τράπεζα Αίματος Θεσσαλονίκης*

# ενότητα & αγώνας



Σωματείο  
Union

**Eurobank**

Σωματείο Εργαζομένων Τραπεζικής Επιχείρησης  
Ε.Φ.Γ. Eurobank

Αριθ. Εγκρπ. Απόφ. Πολυμ. Πρωτ. Αθηνών 432/1977

Α/Α Βιβλίου Ανεγν. Συνδικ. Οργαν. Πρωτ. Αθηνών 6713 Ειδ. 1956/6-4-2000

Εμμ. Μπενάκη 32, 106 78 Αθήνα, Τ.Κ. 210-3624278, 210-3623542 Fax: 210-3609072

<http://www.unioneurobank.gr> e-mail: [info@unioneurobank.gr](mailto:info@unioneurobank.gr)



## Τηλεργασία: Ανάγκη ρύθμισης από τη Γ.Σ.Ε.Ε.



# ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

<b>ΕΙΣΑΓΩΓΗ</b> .....	σελ. 7
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1<sup>ο</sup> - ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΔΡΑΣΗΣ ΜΑΣ</b> .....	σελ. 12
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2<sup>ο</sup> - ΤΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΜΑΣ</b>	
• Ανασύνθεση Προεδρείου Union .....	σελ. 20
• Μέλος στις ανώτερες συνδικαλιστικές οργανώσεις .....	σελ. 21
• Συμμετοχή Union στις απεργίες Γ.Σ.Ε.Ε., Ο.Τ.Ο.Ε. ....	σελ. 21
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3<sup>ο</sup> - Η ΔΡΑΣΗ ΤΟΥ Union</b>	
• Γενική Συνέλευση Union - Εκλογή Επιτροπών Υγείας & Ασφάλειας Εργαζομένων .....	σελ. 22
• Ο ρόλος των Επιτροπών Υγείας & Ασφάλειας της Εργασίας .....	σελ. 25
• Έρευνα Union για καταστάσεις έκτακτης ανάγκης στους χώρους εργασίας .....	σελ. 28
• Φιλανθρωπική προσφορά .....	σελ. 29
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4<sup>ο</sup> - Η ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΠΡΟΣ ΤΟΝ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟ</b>	
• Εκδηλώσεις για τα τέκνα των υπαλλήλων .....	σελ. 31
• Παιδική θεατρική παράσταση Αθήνας	
• Παιδική θεατρική παράσταση Θεσσαλονίκης	
• Αποκριάτικο παιδικό πάρτυ Αθήνας	
• Αποκριάτικο παιδικό πάρτυ Θεσσαλονίκης	
• Προσφορά για το «Παγωμένο Βασίλειο» .....	σελ. 32
• Συνεργασία με το Ίδρυμα Ευγενίδου .....	σελ. 32
• Προσφορά γνώσης "Planet Physics" .....	σελ. 34
• Ειδικές προσφορές στα μέλη μας .....	σελ. 35
• Δωρεάν Κάρτα Υγείας Union Care for All	
• Πλήρης οδοντιατρική κάλυψη από το κέντρο I.E. SANOUDOS DENTAL CLINIC	
• Επιστροφή Union X 2	
• Είσαι μέλος; Σε κερνάμε!	
• Σεμινάρια .....	σελ. 47
• Σεμινάριο Παιδιατρικών Πρώτων Βοηθειών 30/05/2019	
• Σεμινάριο Υγιεινής & Ασφάλειας στην Εργασία 05/10/2019	
• Σεμινάριο Βασικής Υποστήριξης Ζωής 18/10/2019	
• Άλλες προσφορές στα μέλη μας .....	σελ. 50
• Οικονομικές και ποιοτικές διακοπές	

- Εκδρομές Union
- Τράπεζα Αίματος Union Θεσσαλονίκης
- Εκπτώσεις μελών στις συγκοινωνίες
- Αριστεία «Ηνίοχος» 2019
- Κοπή πρωτοχρονιάτικης βασιλόπιτας Union 2020 στην Αττική

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5<sup>ο</sup> - ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ

- Απαιτήσαμε νέα Κλαδική Σ.Σ.Ε. ουσίας ..... σελ. 55
  - *Τί προτείνουμε για την έξοδο από την κρίση του συνδικαλιστικού κινήματος των τραπεζοϋπαλλήλων*
- Όχι στη μείωση των ασφαλιστικών παροχών μέσω Ε.Φ.Κ.Α. για τον κλάδο ασθένειας ΤΑΑΠΤ-ΠΓΑΕ/ΤΑΥΤΕΚΩ των τραπεζοϋπαλλήλων ..... σελ. 59
  - *Το υπόμνημα του Union προς την Κυβέρνηση και η απάντηση*
- Ο λύκος στην αναμπουμπούλα χαίρεται! Οι εργαζόμενοι είναι άνθρωποι και όχι αντικείμενα δανεισμού! ..... σελ. 65
- Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας ..... σελ. 66
- Παγκόσμια Ημέρα Υγείας & Ασφάλειας της Εργασίας ..... σελ. 67

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6<sup>ο</sup> - ΚΟΡΥΦΑΙΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΜΑΣ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΤΡΑΠΕΖΑ

- Η θέση του Union για το Πρόγραμμα Εθελούσιας Εξόδου Προσωπικού ..... σελ. 69
- Εποικοδομητική συνάντηση εργασίας με τη Διοίκηση της Τράπεζας 15/07/2019 - Οι εκατέρωθεν θέσεις στα σοβαρά ζητήματα του Προσωπικού ..... σελ. 73
- Εταιρικός Μετασχηματισμός Eurobank (Hive Down) ..... σελ. 77
  - *Κείμενο διασφάλισης Προσωπικού που παραμένει στην παλιά Eurobank Ergasias A.E., ως μη τραπεζικής εταιρείας Συμμετοχών (Holding)*
  - *Επιστολή προς τους περίπου 45 συναδέλφους που παραμένουν στην Eurobank Holding*
- Έγκριση από το Δ.Σ. της Τράπεζας του σχεδίου διάσπασης της δι' απόσχισης Κλάδου με τη σύσταση της τραπεζικής εταιρείας «Νέα Eurobank» ..... σελ. 80
  - *Διασφαλίσεις εργαζομένων που παραμένουν για την κάλυψη των αναγκών της Eurobank Ergasias A.E.*
- Επιτακτική ανάγκη άμεσης οικονομικής και θεσμικής αναβάθμισης του Προσωπικού της Eurobank ..... σελ. 93
- Καταχρηστική και άνευ αντικειμένου η μέτρηση της παραγωγικότητας σε κάποιες Κεντρικές Υπηρεσίες της Τράπεζας ..... σελ. 95
- Απόφαση «Σοκ»: Κλείσιμο 25 καταστημάτων - Αντίδραση Union. - Καμία απόλυση, αλλά σωρεία προβλημάτων στο Δίκτυο ..... σελ. 98
  - *Συνάντηση του Union με τη Διοίκηση του Retail Banking (16/01/2020)*
- Casus Belli για το Union οι απολύσεις ..... σελ. 102
  - *Διαμαρτυρία για την πρόταση κατάργησης με αμοιβαία συμφωνία της σύμβασης εργασίας των συναδέλφων που υπηρετούσαν στα 25 καταστήματα του Δικτύου της Τράπεζας που έκλεισαν*
  - *Η απάντηση της Τράπεζας*
- Ετήσια κανονική άδεια Προσωπικού ..... σελ. 107
- Επιβράβευση Συνεπών Δανειοληπτών Συναδέλφων ..... σελ. 108
- Νέος ρόλος του SB RM - Ανάγκη διευκόλυνσης των RM συναδέλφων ..... σελ. 109

- Ατυχείς, άκαιρες και καταχρηστικές οι πρόσφατες πολιτικές «οδηγίες» προς το Προσωπικό των καταστημάτων της Τράπεζας με αφορμή την προώθηση της εφαρμογής "Mobile App" . . . . . σελ. 110
- Προσωπικό F.P.S. & Equities που απασχολείται στην Eurobank με σύμβαση δανεισμού . . . . . σελ. 113
- Αξιολόγηση απόδοσης έτους 2019 των εργαζομένων στην Τράπεζα - Βασικές οδηγίες Union . . . . . σελ. 114

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7<sup>ο</sup> - ΠΑΝΔΗΜΙΑ COVID-19 & ΥΓΕΙΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ**

- Πρώτοι και καλύτεροι αντιδράσαμε (από συνδικάτα και εργοδότες) . . . . . σελ. 117
- Τηλεργασία - Κατ' οίκον εργασία - Smartworking . . . . . σελ. 119
- Μέτρα για τον περιορισμό του Κορωνοϊού - Προέχει η ασφάλεια των εργαζομένων και η προστασία των δικαιωμάτων τους . . . . . σελ. 121
- Ειδικό καθεστώς εφεδρείας . . . . . σελ. 122
- Μείωση εξόδων για καύσιμα, εταιρικές κάρτες Visa & Mastercard . . . . . σελ. 124
- Άδεια ειδικού σκοπού, άδεια ανωτέρας βίας και τηλεργασία . . . . . σελ. 125
- Μέτρα στήριξης Covid-19 για υφιστάμενα δάνεια του Προσωπικού . . . . . σελ. 127
- Κορωνοϊός και κλιματιστικά - Τί να προσέξουμε . . . . . σελ. 128
  - *Η απάντηση της Τράπεζας*
- Αναβολή των εκδηλώσεων του Σωματείου . . . . . σελ. 134

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8<sup>ο</sup> - ΠΩΛΗΣΗ F.P.S. / ΑΛΛΑΓΗ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

- Τριμερής Συμφωνία Διασφάλισης Προσωπικού T.A.G. για τη μετακίνησή του στην F.P.S. . . . . . σελ. 137
  - *Πλαίσιο δράσης Union*
  - *Αποτελέσματα διαβούλευσης Τράπεζας - F.P.S. - Union / Τριμερής Συμφωνία*
- Στο φως όλη η αλήθεια της επιτυχίας του Union με τη Συμφωνία για τη μεταφορά του Προσωπικού (T.A.G.) στην F.P.S. . . . . σελ. 140
  - *Τα Πρακτικά Συμφωνίας της 03/01/2020*
  - *Η Συμφωνία της 08/01/2020*
- Ηχηρή αναγνώριση από τον Τύπο της Τριμερούς Συμφωνίας διασφάλισης του Προσωπικού που υπέγραψε το Union . . . . . σελ. 154
- Άρθρο της Έφης Καραγεώργου (mononews.gr 10/01/2020). Η «βελούδινη» συμφωνία της Eurobank: Όταν τα σωματεία δεν εξαφανίζονται τον εργαζόμενο . . . . . σελ. 156
- Συνέντευξη του Στάθη Χαρίτου στην Έφη Καραγεώργου (mononews.gr 18/01/2020). Το κλειδί της συμφωνίας συνδικαλιστών με τη Eurobank: «Είπαμε την αλήθεια, δεν κρύψαμε τίποτα από κανέναν» . . . . . σελ. 157
- Ανεξάρτητο Σωματείο Εργαζομένων στην F.P.S. . . . . σελ. 159

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9<sup>ο</sup> - ΤΑΠΙΛΤ-ΑΤ . . . . . σελ. 161**

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10<sup>ο</sup> - ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΣ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΣ . . . . . σελ. 162**





# 43<sup>ος</sup> Διοικητικός Απολογισμός Δ.Σ. Σωματείου Union Eurobank

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

### ΚΟΡΩΝΟΪΟΣ

Για πρώτη φορά στην ιστορία του το Δ.Σ. του Σωματείου μας αναγκάζεται —λόγω των επιπτώσεων της πανδημίας COVID-19 και των μέτρων προστασίας των μελών μας από τον Κορωνοϊό— να απολογηθεί για τον χρόνο αυτής της περιόδου της θητείας του (Μάιος 2019-Μάιος 2020) μόνο προς το Δ.Σ. (10.06.2020) και όχι προς την Γενική Συνέλευση (Γ.Σ.) του Σωματείου μας.

**Η περσινή έγκριση με 98,31% των Απολογισμών του Δ.Σ.** (Βλ. ανακοίνωση Νο 88/22-05-2019) από την μαζική Γ.Σ. των μελών μας στις 11/05/2019 σηματοδοτεί την ευρύτατη αποδοχή των αποφάσεων μας και μαζί με την ομόφωνη έγκριση του Δ.Σ. μας δίνει την δημοκρατική αναγνώριση των πεπραγμένων και αυτής της περιόδου, τα οποία όμως σε κάθε περίπτωση θα τεθούν για έγκριση στις εργασίες της επόμενης Γενικής Συνέλευσης του Σωματείου μας, όταν ελπίζουμε, ότι θα έχουν αρθεί τα περιοριστικά μέτρα και θα έχει αναχαιτιστεί ο θανατηφόρος ιός.

Ευνόητο είναι ότι η λογοδοσία του Δ.Σ. θα τεθεί —ως είθισται κάθε χρόνο— υπόψη όλων των μελών μας, για να προστρέξουν στην μόνη υπεύθυνη και ενυπόγραφη ενημέρωση για όλα τα θέματα που τους απασχολούν και κυρίως αυτά με την «ιστορική» σημασία που χειριστήκαμε αυτόν τον κρίσιμο χρόνο. Ούτε ο Κορωνοϊός, ούτε η καραντίνα δεν μας εμπόδισαν να σας διαθέσουμε μία συνεχόμενη ενημέρωση εφ' όλης της ύλης, αφού σε αυτόν τον χρόνο εκδόθηκαν 66 ανακοινώσεις του Δ.Σ. (δηλ. Μ.Ο.: 5,5 ανακοινώσεις τον μήνα!), ενώ ρεκόρ ακρόασης έκαναν τα δύο (2) τηλεοπτικά μηνύματα του **Προέδρου του Δ.Σ., σ.δ. ΣΤΑΘΗ ΧΑΡΙΤΟΥ**, μέσα στην καρδιά της καραντίνας (Στις 26/03/2020 και στις 07/04/2020).

Όπως η χώρα ευρύτερα, έτσι και η Τράπεζα ιδιαίτερα, **αντιμετώπισε με επιτυχία τον θανατηφόρο ιό** (είχαμε μόνο δύο κρούσματα πανελλαδικά και όλοι τους είναι απολύτως υγιείς) με σειρά μέτρων (με δική της πρωτοβουλία καθιερώθηκε το καθεστώς της «εφεδρείας») και ενημερωτικών ανακοινώσεων προς εργαζόμενους και προς το κοινό, πάντα σε αगाστή συνεργασία μαζί μας, αφού **είμαστε οι πρώτοι** όχι μόνο από το οργανωμένο συνδικαλιστικό κίνημα, αλλά και από το σύνολο των επιχειρήσεων και των σωματείων **που προβάλαμε τον ΚΙΝΔΥΝΟ ΤΟΥ ΚΟΡΩΝΟΪΟΥ και προτείναμε τα ΠΡΩΤΑ ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ** (Βλ. ανακ. Δ.Σ. Νο 140/27-02-2020)!!!

Άλλωστε για το σκοπό αυτό **εκδώσαμε και δέκα (10) σχετικές ανακοινώσεις**, όχι μόνο για τις προφυλάξεις-επιπτώσεις από την υγειονομική απειλή, αλλά και για τα νέα δεδομένα που προέκυψαν στον χώρο εργασίας (Άδεια Ειδικού Σκοπού, Άδεια Ανωτέρας Βίας, Τηλεργασία, Κανονική Άδεια Προσωπικού κ.λπ.).

Όλα αυτά διεξοδικά στις σελίδες που ακολουθούν.

### ΥΠΟΚΛΙΝΟΜΑΣΤΕ

Στο σημείο, όμως, αυτό —σύσσωμο το Δ.Σ. του Union— αισθάνεται την ανάγκη **ΝΑ ΥΠΟΚΛΙΘΕΙ** μπροστά σε **ΟΛΟΥΣ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ-ΜΑΧΗΤΕΣ** που αψηφώντας τον θανατηφόρο ιό συνέχισαν να εργάζονται στην Τράπεζα και κράτησαν ζωντανή την γραμμή εξυπηρέτησης της πελατείας της μαζί της. Ειδική μνεία και **ΕΠΑΙΝΟ** κάνουμε για **ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΣΤΟ ΔΙΚΤΥΟ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ** που έδωσαν την «μάχη» της 1ης ΓΡΑΜΜΗΣ χωρίς να λογαριάσουν την έκθεση τους στον Κορωνοϊό!

**Για εμάς είστε και θα είστε οι δικοί μας «ΜΙΚΡΟΙ ΗΡΩΕΣ».**

(Ελπίζουμε κάποτε η προσπάθεια σας και η προσφορά σας να αναγνωριστεί πιο έμπρακτα, όπως σας αρμόζει από την Τράπεζα που δεν θα πρέπει μόνο να συγχαίρει, αλλά και να επιβραβεύει...).

### ΜΕΙΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ / ΣΥΜΦΩΝΙΑ ΜΕ F.P.S.

Το σημαντικότερο εργασιακό πρόβλημα που χειριστήκαμε την υπό κρίση περίοδο αφορά τις επιπτώσεις από την ανάγκη του **ΕΤΑΙΡΙΚΟΥ ΜΕΤΑΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟΥ ΤΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ**, την **πώληση της θυγατρικής της F.P.S.** και την μεταφορά σε αυτήν των περίπου 500 συναδέλφων που δούλευαν στις Υπηρεσίες των «κόκκινων δανείων» της Τράπεζας (T.A.G.), αφού πλέον η τελευταία εκχωρούσε αυτό το αντικείμενο εργασίας στην Εταιρεία διαχείρισης των δανείων σε καθυστέρηση...

Τηρουμένων των αναλογιών και των συνθηκών (αμφιλεγόμενη και προβληματική αντίστοιχη συμφωνία στην Τράπεζα Πειραιώς, αφού έθεσε υπό εργασιακή αμφισβήτηση 400 περίπου συναδέλφους, ενώ απολύθηκαν 24 εξ αυτών) πετύχαμε μία κοινής αποδοχής «βελούδινη» (όπως έγραψε ο Τύπος) συμφωνία που είχε τις εξής δύο (2) μεγάλες διαφορές από την αντίστοιχη που υπέγραψε με την Τράπεζα Πειραιώς, η Ο.Τ.Ο.Ε. και ο εκεί πλέον αντιπροσωπευτικός Σύλλογος:

- 1. Η δική μας Συμφωνία ήταν τριμερής** αφού παρά τις αρχικές τους αρνήσεις υποχρεώθηκαν να την συνυπογράψουν (εκτός από την Eurobank) και οι εκπρόσωποι του **διάδοχου** εργοδότη δηλαδή της F.P.S. (Η Intrum δεν είχε υπογράψει στην συμφωνία της Τράπεζας Πειραιώς...).
- 2. Η δική μας Συμφωνία προέβλεπε σοβαρό οικονομικό κίνητρο** για την μετακίνηση των συναδέλφων προς την F.P.S. (10 μικτοί μισθοί και μάλιστα αφορολόγητοι) κάτι που δεν προέβλεπε η συμφωνία στην Τράπεζα Πειραιώς.

### ΤΑ ΠΡΑΚΤΙΚΑ ΤΗΣ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ - Union ΟΛΟ ΤΟ ΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ ΤΕΛΙΚΗΣ ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ

Παραδίδουμε σήμερα στη δημοσιότητα τα ως άνω σχετικά κείμενα, όπου φαίνεται **ΠΟΙΟΣ** και με **ΠΟΙΕΣ** προτάσεις πιστώνεται την επιτυχία αυτής της Συμφωνίας που ως εκ του αποτελέσματός της (**αποδοχή κατά 95,5% από τους συναδέλφους που τους αφορούσε**) ήταν **απολύτως θετική για όλους!** Από τους 494 συναδέλφους του T.A.G. της Τράπεζας μόνο 22 (δηλαδή το 4,4%) δεν δέχτηκαν τις προτάσεις της Συμφωνίας Τράπεζας-Union και παρέμειναν στην Τράπεζα...

Αυτό το κάνουμε για να δουν με τα μάτια τους και οι συνάδελφοι μας που πλέον μεταφέρθηκαν στην F.P.S. πόσες δυσκολίες περάσαμε, αλλά και ποιός αγωνίστηκε για τα δικά τους συμφέροντα.

(Βλ. όλα τα σχετικά κείμενα στις σελ. 141 έως 153).

Το κάνουμε επίσης ως μία μοναδική και τελική απάντηση σε όσους ειρωνεύθηκαν και προσπάθησαν να μηδενίσουν τον αγώνα και την αγωνία μας για αυτή τη μεγάλη ευθύνη που φέραμε σε πέρας αισίως.

Το γεγονός του ότι κάποιοι δεν έχουν καμία ευθύνη και εκ του ασφαλούς κριτικάρουν τα πάντα και όλους μέσα από τους παραμορφωτικούς φακούς των δικηγόρων που τους κατευθύνουν δεν αποτελεί για αυτούς άλλοθι.

Το τελικό αποτέλεσμα όλης αυτής της περίπλοκης κινητικότητας διασφάλισε 100% την απασχόληση (όχι μόνο από τις ανάγκες του Εταιρικού Μετασχηματισμού, αλλά και από το ξαφνικό κλείσιμο 25 καταστημάτων της Τράπεζας) και τα δικαιώματα των συναδέλφων. Αντίστοιχα ευνόησε και τα συμφέροντα και τους στόχους της Τράπεζας, η οποία βγήκε ένα βήμα μπροστά από τις υπόλοιπες Τράπεζες.

Είχε όμως μία σοβαρή απώλεια. Την μείωση των εργαζομένων στην Τράπεζα μέσα σε έναν χρόνο κατά περίπου 1.000 εργαζόμενους (υπολογίζονται και οι αποχωρήσεις της εθελούσιας εξόδου), γεγονός που πέραν των άλλων μεταφέρει μεγαλύτερη πίεση και φόρτο εργασίας σε αυτούς που έχουν παραμείνει και παλεύουν καθημερινά με αναγνωρισμένη από όλους αποδοτικότητα, παραγωγικότητα, υπομονή και πειθαρχία.

Νομίζουμε ότι ήρθε η ώρα της επιβράβευσης και για αυτούς τους συναδέλφους...

Ας δούμε όμως κάτω από ποια απειλή («δαμόκλειο σπάθη») το Σωματείο μας διατήρησε όλα τα δικαιώματα και τα συμφέροντα των συναδέλφων που άλλαξαν σύμβαση εργασίας και αποχώρησαν από την Τράπεζα χωρίς να χαθεί ούτε μία θέση εργασίας.

### **ΑΠΟΣΧΙΣΗ ΚΛΑΔΟΥ / Ο ΝΟΜΟΣ «ΛΑΙΜΗΤΟΜΟΣ» ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ**

Με τον Ν.4601/2019 για πρώτη φορά έγινε ρητή αναφορά σε νομοθέτημα για την απόσχιση κλάδου. Βέβαια, στον Ν.2166/1993 αλλά και στο ΠΔ 178/2002, υπήρχαν αναφορές σε εταιρικούς μετασχηματισμούς και μεταβίβαση εργασιών σε τρίτους, αλλά εδώ η έννοια αυτή παίρνει «επίσημο» χαρακτήρα. Μέχρι τότε η μοναδική περίπτωση που είχε καταγραφεί στην χώρα μας ήταν η μεταβίβαση της μηχανογράφησης της Vodafone στην IBM, που έγινε σχεδόν αθόρυβα και χωρίς νομικές, δικαστικές και συνδικαλιστικές εμπλοκές και βέβαια, χωρίς να δημιουργηθεί σχετική νομολογία.

Παρά τις λεπτομερείς αναφορές των πολυάριθμων άρθρων αυτού του Νόμου στις περιπτώσεις και στις διαδικασίες μετασχηματισμού εταιρειών, γίνεται μόνο μία γενική και αόριστη αναφορά στα εργασιακά δικαιώματα του προσωπικού και στην υποχρέωση ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

**Αν και απασχόλησε χαλαρά το συνδικαλιστικό κίνημα, εκφράστηκε η βεβαιότητα ότι ουσιαστικά φωτογραφίζει τις Τράπεζες ενόψει των προσπαθειών τους για μεταβίβαση των εργασιών και του προσωπικού που απασχολείτο στην διαχείριση των «κόκκινων δανείων». Η Ο.Τ.Ο.Ε. που τότε ήταν απασχολημένη σχεδόν αποκλειστικά με τις διαπραγματεύσεις για την υπογραφή ΣΣΕ, ασχολήθηκε με το θέμα όταν είχε ήδη ψηφιστεί ο Νόμος και κατηγορήθηκε η παράταξη που πρόσκειται στον ΣΥΡΙΖΑ ότι προσέδωσε το άλλοθι του κοινωνικού εταίρου στις (μυστικές) προπαρασκευαστικές συνομιλίες με το Υπουργείο.**

Παρ' όλα αυτά όμως και πριν την ψήφιση του Ν.4601/2019, είχαν ήδη γίνει προσπάθειες απόσχισης τμημάτων ή και κλάδων στις Τράπεζες από το 2017 (καταμέτρηση Eurobank) και το 2018 (φύλακες και κα-

θαρίστριες Τράπεζας Πειραιώς), που στην πρώτη περίπτωση ανακλήθηκαν μετά από διαβούλευση με το Σωματείο μας, στην δεύτερη «πάγωσαν» επ' αόριστον μετά από αντίδραση του συνδικαλιστικού κινήματος.

Η επίπτωση όμως του νέου Νόμου στα εργασιακά δικαιώματα και στις εφεξής διαβουλεύσεις - διαπραγματεύσεις φάνηκε σύντομα, όταν τέθηκε το ζήτημα μεταβίβασης της διαχείρισης κόκκινων δανείων της Τράπεζας Πειραιώς στην Intrum με ταυτόχρονη μεταφορά και των εργαζόμενων σε αυτά. Εδώ ακριβώς η τότε κυβέρνηση του ΣΥΡΙΖΑ, δια του Υπουργού Επικρατείας Αλ. Φλαμπουράρη, προεξόφλησε την υλοποίηση του όλου εγχειρήματος υπό το καθεστώς της νομικά πλέον καταγεγραμμένης απόσχισης κλάδου. Άσχετα από την κριτική που μπορεί να ασκηθεί επί των χειρισμών του συνδικαλιστικού κινήματος για το ζήτημα Πειραιώς-Intrum, ήταν πλέον γεγονός ότι όποιες διαπραγματεύσεις θα γίνονταν στο μέλλον με τις υπόλοιπες Τράπεζες για παρόμοια σχέδια, θα γίνονταν υπό την σκιά της υπαρκτής πλέον απειλής της απόσχισης.

Για ιστορικούς λόγους, αξίζει να αναφερθεί ότι τον Ιανουάριο του 2020, σε συνάντηση του Προεδρείου της Ο.Τ.Ο.Ε. με την ηγεσία του ΣΥ.ΠΙ.ΖΑ. και στα παράπονα για τα τεράστια προβλήματα που δημιούργησε ο Ν.4601/2019 αφού στερείται μέριμνας για τα εργασιακά δικαιώματα, ο αρχηγός της αξιωματικής αντιπολίτευσης σήμερα παραδέχτηκε ότι όντως αυτό ήταν από τις ελλείψεις του Νόμου.

## Αποτέλεσμα

Οι Τράπεζες και κάθε άλλη μεγάλη επιχείρηση (π.χ. οι Ασφαλιστικές Εταιρείες κλπ) με βάση τον ως άνω Νόμο της Κυβέρνησης ΣΥΡΙΖΑ θα μπορούν να «κόβουν φέτες» την παραγωγική τους δραστηριότητα κατά τομείς (π.χ. Λογιστήριο, Εσωτερικός Έλεγχος, Πληροφορική, Ανθρώπινο Δυναμικό, Νομική Υπηρεσία κλπ) και μετά να εκχωρούν μαζί με τις εργασίες το σ ύ ν ο λ ο του Προσωπικού που δουλεύουν σε αυτές σε μία τρίτη (μη τραπεζική εταιρεία) που συνήθως εκτός από διάδοχος εργοδότης είναι και ο εργοδότης (συνήθως αλλοδαπός) που αγοράζει αυτές τις υπηρεσίες.

Εύκολα είναι αντιληπτό ότι οι εργασιακές σχέσεις, τα δικαιώματα και τα συμφέροντα του μεταβιβαζόμενου Προσωπικού, μετά την μεταβίβαση διαμορφώνονται σύμφωνα με τα ισχύοντα στον διάδοχο εργοδότη που σημαίνει ότι αυτά μπορεί να έχουν δυσμενή κατάληξη ή ακόμη να τύχουν και εξαφάνισης...

Κάτω λοιπόν από αυτήν την «δαμόκλεια» σπάθη της απόσχισης του Ν. 4601/2019 είναι κορυφαία επιτυχία του Union Eurobank η διασφάλιση της απασχόλησης, των αποδοχών και των παροχών που είχαν πριν στο Προσωπικό της Τράπεζας που μεταφέρθηκε:

1. Στην **ιταλική CERVED** (Εργαζόμενοι Διεύθυνσης Ακίνητης Περιουσίας και δανεικοί Τράπεζας στην θυγατρική E.P.S.).
2. Στην **ιταλική DoVALUE**, μέσω της τ. θυγατρικής της Τράπεζας F.P.S. (Οι εργαζόμενοι στο T.A.G. της Τράπεζας που πήγαν στην F.P.S. με την «βελούδινη» συμφωνία).
3. Στην ίδια κατηγορία εντάσσονται οι 45 συνάδελφοι που μετά την απόσχιση της Τράπεζας παρέμειναν ως Προσωπικό στην παλιά **Eurobank Ergasias A.E.**, η οποία μετατράπηκε σε Εταιρεία Συμμετοχών ( **Holding**). Διασφαλιστήκαν πλήρως τα υφιστάμενα συμφέροντα/δικαιώματα τους, όπως και το εργασιακό τους μέλλον.

Η επιτυχής κατάληξη και στις 3 ως άνω περιπτώσεις ήταν προϊόν διαβούλευσης της Διοίκησης της Τράπεζας με το Δ.Σ. του Union Eurobank και μάλιστα για την υπ' αριθμ. 2 περίπτωση και πλέον μαζική υπήρξε τριμερής συμφωνία Τράπεζας, διάδοχου εργοδότη (F.P.S.) και Union με διασφάλιση των εργαζομένων.

Μπορεί η «δαμόκλειος σπάθη» να αφορά το Προσωπικό των Κεντροποιημένων Μονάδων / Μονάδων Διοίκησης της Τράπεζας, αλλά αυτό δεν σημαίνει ότι το **Προσωπικό του Δικτύου των καταστημάτων** μένει αλώβητο από «αναδιαρθρώσεις» που με την επίκληση οποιασδήποτε αιτίας οδηγούν στο κλείσιμο καταστημάτων με αποτέλεσμα οι εκεί εργαζόμενοι να μένουν μετέωροι υπό την απειλή απόλυσης («τροποποιητικές καταγγελίες της σύμβασης εργασίας» τους...).

**Ένα τέτοιο πρώτο «κύμα» με το κλείσιμο 25 καταστημάτων της Τράπεζας αντιμετωπίσαμε επιτυχώς χωρίς καμία απόλυση, αφού το υπό μετακίνηση Προσωπικό ήταν 60 συνάδελφοι, όπου:**

(α) Έκαναν χρήση του προγράμματος εθελούσιας εξόδου: 16

(β) Επέστρεψαν στην έδρα τους: 15

(γ) Μετακινήθηκαν σε κοντινές μονάδες (απόσταση λιγότερη από 40 χιλιόμετρα): 14

(δ) Μετατέθηκαν σε άλλες μονάδες (απόσταση μεγαλύτερη από 40 χιλιόμετρα, με σχετικό όμως οικονομικό αντάλλαγμα): 15

**Και πάλι όμως ΔΕΝ ΕΙΧΑΜΕ ΚΑΜΙΑ ΑΠΟΛΥΣΗ, όπως ακριβώς έγινε στις προηγούμενες περιπτώσεις 1, 2 και 3.**



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1<sup>ο</sup> - ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΜΑΣ (Μάιος 2019 - Μάιος 2020)

Αυτός ο 2ος χρόνος της θητείας του Δ.Σ. του Σωματείου μας ήταν ιστορικά ο πιο κρίσιμος και ο πιο δύσκολος από την ίδρυση του και μετά.

Από τις αρχές Μαΐου 2019 (Κυβέρνηση ΣΥ.ΡΙ.ΖΑ.) ήδη τα σύννεφα ήταν βαριά για την χώρα. Ενδεικτικά: Ναυαγεί η επένδυση των 600 εκ. € στην COSCO (μπλόκο ΚΑΣ), όπως και η πώληση του 51% των ΕΛ.ΠΕ., ενώ οι ζημιές της Δ.Ε.Η. ανέρχονται σε 903,8 εκ. €.

Το ελληνικό χρέος ιδιαίτερα υψηλά παραμένει (335 δις €).

### Ο ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟΣ ΣΕ ΑΙΧΜΑΛΩΣΙΑ

Η ανώτατη συνδικαλιστική οργάνωση της χώρας **Γ.Σ.Ε.Ε.** «εγκλωβισμένη», με Διοίκηση διορισμένη από το Δικαστήριο, επειδή λόγω «ανώτερης βίας» (έκνομες και αντιδημοκρατικές «εισβολές», κυρίως μη συνέδρων του ΠΑΜΕ), δύο (2) φορές δεν επέτρεψαν σε 400 σύνεδρους/εκλεγμένους εκπρόσωπους των εργαζομένων από 146 δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις (Ομοσπονδίες και Εργατικά Κέντρα) να εκλέξουν νέα Διοίκηση (**Καλαμάτα** στις 14/03/2019 και **Ρόδος** στις 05/04/2019).

Βαρύτατες ευθύνες πλην του Π.Α.ΜΕ. (Κ.Κ.Ε.) για αυτή την πρωτοφανή εξέλιξη (contra στο Καταστατικό της Γ.Σ.Ε.Ε. και την κείμενη νομοθεσία) έφερε η τότε Κυβέρνηση του ΣΥ.ΡΙ.ΖΑ και το αρμόδιο Υπουργείο Προστασίας του Πολίτη που παρ' ότι εκλήθησαν να προστατεύουν τις εργασίες των Συνεδρίων της Γ.Σ.Ε.Ε.... ουσιαστικά με την στάση τους διευκόλυναν την διάλυση των δρομολογημένων διαδικασιών και την ματαίωση εκλογής Διοίκησης.

Τελικά η Γ.Σ.Ε.Ε. έκανε το Συνέδριο της και **εξέλεξε αιρετή Διοίκηση**, παραμονές της «πανδημίας του Κορωνοϊού», δηλαδή στις 25/02/2020, στο ξενοδοχείο "Αρσολον Divani" στο Καβούρι Αττικής, αφού η νέα Κυβέρνηση της χώρας (**Νέα Δημοκρατία**) φρόντισε δια του αρμοδίου Υπουργού της (**Χρυσοχοϊδης**) να περιφρουρήσει τις εργασίες του Συνεδρίου και τον χώρο διεξαγωγής του, οπότε η κάλη της Δημοκρατίας απέδωσε την οφειλόμενη δικαιοσύνη:

**Οι δυνάμεις του Προεδρείου είχαν αύξηση εδρών και ποσοστών** στη νέα Διοίκηση (Π.Α.Σ.Κ.Ε. από 15:16 έδρες και από 32,33%:38,57% και Δ.Α.Κ.Ε. από 8:11 έδρες και από 18,2%:23,14%).

Η δύναμη του Π.Α.ΜΕ. (ΔΑΣ) από την 2η θέση, έπεσε στην 3η, ενώ κατέλαβε 9 έδρες στην 45μελή νέα Διοίκηση (είχε 10), με ποσοστό 19,58%, ενώ είχε 22,55%.

(Η τιμωρία της... κάλης!).

### ΓΑΛΑΖΙΟ ΦΟΝΤΟ ΣΤΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ

Καθοριστικό γεγονός στη συνέχεια που έβαλε σε νέο φόντο το πλαίσιο δράσης του Union (γαλάζιο αυτή την φορά) ήταν οι τριπλές εκλογές της 26/05/2019 (Ευρωεκλογές, Περιφερειακές και Δημοτικές).

Αλλάζει το κλίμα μεν, ο ΣΥ.ΡΙ.ΖΑ. όμως διοικεί ακόμα και ο μοιραίος Υπουργός Επικρατείας κ. Α. Φλαμπουράρης παρεμβαίνει στις εξελίξεις του Κλάδου που αφορούν νόμο της Κυβέρνησης του (Ν. 4601/2019) που οδηγεί (απρόσκοπτα για τους εργοδότες) στην απόσχιση των εργαζομένων στα κόκκινα δάνεια των Τραπεζών (R.B.U. για την Τράπεζα Πειραιώς, T.A.G. για την Eurobank), αφού προδικάζει (προκαλώντας την αντίδραση της Ο.Τ.Ο.Ε.) ότι οι εργαζόμενοι αυτοί θα πάψουν να είναι τραπεζοϋπάλληλοι...

Κάτω από αυτές τις συνθήκες αρχίζουν ατέρμονες διαπραγματεύσεις/συζητήσεις της συνδικαλιστικής εκπροσώπησης της Τράπεζας Πειραιώς (Σ.Ε.Τ.Π.) και Ο.Τ.Ο.Ε. με την Διοίκηση της Τράπεζας για το μέλλον των εργαζομένων στις υπηρεσίες R.B.U. που θα αποδειχθούν ως εκ του αποτελέσματος έντονα ανησυχητικές για τα δικαιώματα και τα συμφέροντα των εργαζομένων στον Κλάδο... Τελικά αυτή η συμφωνία, κατακαλόκαιρο (25/07/2019), δεν απέδωσε τα αναμενόμενα για καμία από τις δύο πλευρές που την υπέγραψαν, ενώ οδήγησε σε 24 απολύσεις συνάδελφων, όπως ακόμη και σήμερα αναφέρονται στο σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ» του Υπουργείου Εργασίας...

### ΟΙ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΗΝ Eurobank

Όλη αυτή η κινητικότητα αφορούσε κύρια και το μέλλον της εργασίας στην Eurobank που πρώτη αυτή ξεκίνησε τις διαδικασίες του εταιρικού μετασχηματισμού της με στόχο το «νοικοκύρεμα» της λειτουργίας της (καθαρισμός Ισολογισμού-μείωση κόκκινων δανείων). Ολοκληρώθηκε ένα δημοφιλές (αποχώρησαν περίπου 300 συνάδελφοι) Πρόγραμμα Εθελούσιας Εξόδου (15/05/2019), αλλά πραγματοποιήθηκε και αύξηση του μετοχικού κεφαλαίου της Τράπεζας με απορρόφηση της Εταιρείας Grivalia Properties ΑΕΕΑΠ, αφού είχε προηγηθεί με την πετυχημένη διαβούλευση του Σωματείου μας, η πλήρης διασφάλιση των εργαζομένων της Eurobank που είχαν υπογράψει σύμβαση δανεισμού με την εν λόγω εταιρεία.

Τη θετική εικόνα της Eurobank —με την άμεση συμβολή του Προσωπικού σε αυτήν— ήρθαν να υπογραμμίσουν τα θετικά αποτελέσματα του Α' τρίμηνου και η εξαγορά της Τράπεζας Πειραιώς στην Βουλγαρία.

### ΝΕΟ ΠΟΛΙΤΙΚΟ ΤΟΠΙΟ

Ο σταθμός αυτής της περιόδου ήταν οι **Βουλευτικές Εκλογές της 7ης Ιουλίου 2019** που ανέδειξαν αυτοδύναμη τη Νέα Δημοκρατία στη νέα Κυβέρνηση. Για τον Κλάδο μας έφερε και την 1η εντυπωσιακή θετική αλλαγή δηλαδή την **άρση των capital controls** (από 01/09/2019) που παρέσυρε και τον δείκτη του Χ.Α.Α. σε θεαματική άνοδο!

Η θετική αλλαγή στην Οικονομία έφερε χαμόγελα και σε Τράπεζες/καταναλωτές με τα πρώτα νομοθετήματα της Κυβέρνησης (Μείωση ΕΝΦΙΑ, 12 δόσεις, Οργάνωση Κράτους, Πανεπιστημιακό Άσυλο κ.λπ.).

Είχαν προηγηθεί τα καλά νέα για την Eurobank με την ολοκλήρωση της **α' φάσης του Εταιρικού Μετασχηματισμού της Τράπεζας από 30/06/2019** πάλι με πρωταγωνιστή θετικών εξελίξεων το Union Eurobank που κάλυψε πλήρως τους εργαζόμενους που παρέμειναν στην «παλιά» Eurobank (Εταιρεία Συμμετοχών-Holding), μέσω επίσημων και ενυπόγραφων δεσμεύσεων των Διοικήσεων Τράπεζας και Εταιρείας προς τους εργαζόμενους και προς το Σωματείο μας.

### ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ Union - ΤΡΑΠΕΖΑΣ

Καταλύτης των εξελίξεων στον χώρο μας για τα δικαιώματα και συμφέροντα του συνόλου του Προσωπικού της Eurobank υπήρξε η **συνάντηση του Σωματείου μας με τη Διοίκηση της Τράπεζας στις 15/07/2019**, όπου κυρίως διαβουλευτήκαμε για το ζήτημα της παραμονής 45 συναδέλφων στην υπό ίδρυση Εταιρεία Συμμετοχών της Τράπεζας με πλήρη διασφάλιση τους. Από την πλευρά μας θέσαμε επιπλέον τους αδιαπραγμάτευτους πυλώνες για την συνέχιση της εποικοδομητικής μεταξύ μας συνεργασίας, όπως:

- ▶ Η θέση μας για την αλλαγή των συμβάσεων/συμφωνία «πακέτο» των εργαζομένων στα κόκκινα δάνεια της Eurobank που θα θελήσουν να πάνε στην υπό μεταβίβαση εταιρεία διαχείρισης F.P.S.
- ▶ Η εγκατάλειψη από την Τράπεζα μεθόδων «μέτρησης της παραγωγικότητας» σε ορισμένες μονάδες της Διοίκησης και μάλιστα από Εταιρείες τρίτων. Η προσφορά του υπαλλήλου (όχι μόνο η ποσοτική, αλλά και η ποιοτική που αγνοούν αυτά τα συστήματα) είναι δουλειά των φυσικών του προϊσταμένων και της αξιολόγησης του.
- ▶ Είναι αδήριτη ανάγκη να αποκατασταθεί μισθολογικά το παλιό Προσωπικό της Eurobank με την ανάλογη υπηρεσιακή του αναβάθμιση και με το κριτήριο τις αξιολογήσεις του, αλλά και τα χρόνια της προσφοράς του στην Τράπεζα...
- ▶ Ζητήσαμε ενημέρωση/διαβούλευση στο διηνεκές για κάθε θέμα που αφορά:
  - Ψηφιοποίηση/Μετασχηματισμό
  - Ρομποτική
  - Τεχνητή νοημοσύνη
  - Τηλεργασία/Crowd-working
  - Θέματα Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας
  - Υπογραφή ειδικής Ε.Σ.Σ.Ε. για την ρύθμιση της εκτός ωραρίου εργασίας, μέσω των ψηφιακών μέσων

### Hive Down ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΕΤΑΙΡΙΚΟΥ ΜΕΤΑΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟΥ Eurobank

Διαχειριστήκαμε με επιτυχία πρωτοεμφανιζόμενα στον ελλαδικό χώρο προβλήματα που είχαν να κάνουν με την τύχη όσων συναδέλφων (περί τους 45) έπρεπε να μείνουν ως Προσωπικό υποστήριξης στην «διασπώμενη» τ. Τράπεζα Eurobank Ergasias A.E. (Εταιρεία Holding)... χωρίς να χάσουν κανένα κεκτημένο δικαίωμα και συμφέρον από αυτά που είχαν ως υπάλληλοι της Τράπεζας («Νέα» Eurobank A.E.) και κυρίως να εξασφαλιστεί η συνέχεια της εργασίας τους αν για τον οποιοδήποτε λόγο αυτό το εγχείρημα έχει μικρή διάρκεια ή δεν τελεσφορήσει.

Στην διαβούλευση της 15/07/2019 που είχαμε με την Διοίκηση της Τράπεζας οι προτάσεις διασφάλισης των εργαζομένων της υπό ίδρυση Εταιρείας Συμμετοχών που κάναμε έγιναν δεκτές σχεδόν αυτούσιες.

Απόδειξη η σχετική επιστολή του Διευθύνοντος Συμβούλου της Τράπεζας (και της Εταιρείας Συμμετοχών) κ. Φ. Καραβία προς το Union (Πρόεδρο Δ.Σ., Στάθη Χαρίτο) της 25ης Ιουλίου 2019 με την δημόσια δέσμευση της εκατέρωθεν εργοδοτικής πλευράς που κατοχυρώνει όλα τα ανωτέρω και στο διηνεκές (παρ. ε' της επιστολής: «Η Eurobank δεν σχεδιάζει να τροποποιήσει όρο ή συνθήκη εργασίας»...).



Μία κρίσιμη μάχη μέσα σε μία δύσκολη περίοδο για το μέλλον της Τράπεζας έφερε και πάλι νικήτρια την πλευρά των εργαζομένων (όλοι οι ενδιαφερόμενοι συνάδελφοι απεδέχθησαν το νέο καθεστώς εργασίας) και της συνδικαλιστικής τους εκπροσώπησης (Union Eurobank).

(Αναλυτικά τα γεγονότα εντός του Διοικητικού Απολογισμού στο 6ο Κεφάλαιο, σελ. 77-80 & 89-93).

Είχε προηγηθεί η επιτυχής μεταβίβαση των εργαζομένων συναδέλφων στην Διεύθυνση Ακίνητης Περιουσίας της Τράπεζας και στην θυγατρική της Εταιρεία Ε.Ρ.Σ. προς την Ιταλική Cerved η οποία τελικά και εξαγόρασε την Ε.Ρ.Σ.

### ΚΥΒΕΡΝΗΤΙΚΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ / ΝΕΑ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

Οι παρεμβάσεις της Κυβέρνησης («Αναπτυξιακό» νομοσχέδιο) στα Εργασιακά πυροδότησαν αντιδράσεις και απεργίες (στις 24/09/2019 και στις 02/10/2019) στις οποίες μετείχε και το Σωματείο μας κυρίως για την **ανάγκη αντικατάστασης της αντισυνταγματικής διάταξης** (αντίθετη με ομόφωνη απόφαση της Ολ. ΑΠ 25/2004 και της Ολ. ΣτΕ 2307/2014 **που αφαιρεί το δικαίωμα μονομερούς προσφυγής από την συντριπτική πλειοψηφία των συνδικάτων του Ιδιωτικού Τομέα στην Διαιτησία. Επίσης στηρίζουμε, χωρίς προϋποθέσεις, την αρχή της εύνοιας στην συρροή των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (Σ.Σ.Ε.) και τον σεβασμό των συνταγματικών δικαιωμάτων για την συλλογική αυτονομία.**

Οφείλουμε όμως να επικροτήσουμε και τις **εξαγγελίες του Πρωθυπουργού κ. Κ. Μητσοτάκη** στο πλαίσιο της 84ης Δ.Ε.Θ. που αφορούν πάγια αιτήματα του ακηδεμόνευτου συνδικαλιστικού κινήματος, όπως:

- ▶ **Καθιέρωση ηλεκτρονικής κάρτας εισόδου-εξόδου των εργαζομένων** (Μέτρο που θα εξασφαλίσει τις παραβιάσεις στο ωράριο εργασίας και συνεπώς τις απλήρωτες και παράνομες υπερωρίες, γι' αυτό και η εργοδοτική πλευρά αντιδρά...).
- ▶ **Αναβάθμιση του συστήματος «ΕΡΓΑΝΗ» του Υπουργείου Εργασίας** και δημιουργία Εθνικού Μητρώου Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, όπου θα αναρτώνται όλες οι Σ.Σ.Ε. (Επιχειρησιακές, Κλαδικής, Εθνικές, Διαιτησίας).
- ▶ **Αύξηση κόστους υπερωρίας** κατά +10% στους μερικώς απασχολούμενους. (Τελικά +12% με τον Ν. 4635/2019, άρθρο 59...).
- ▶ **Η καθιέρωση ηλεκτρονικής ψηφοφορίας** που θα ενεργοποιείται σε περιπτώσεις που απαιτείται από την Γενική Συνέλευση των εργαζομένων συμμετοχή άνω του 51% των μελών του ή όταν υπάρχουν λόγοι ανωτέρας βίας, όπως συμβαίνει με το καθεστώς πανδημίας. (Ανάγκη να επεκταθεί αυτή η δυνατότητα και με απόφαση σχετική του Δ.Σ. του συνδικάτου).

Στις θετικές εξελίξεις αυτής της νέας περιόδου καταγράφεται η **ιστορική απόφαση του Συμβουλίου της Επικρατείας (04/10/2019)** που «ξηλώνει» σε μεγάλο βαθμό τον «σκληρό πυρήνα» του **Νόμου Κατρούγκαλου** για το ασφαλιστικό και συνταξιοδοτικό πεδίο.

Δυστυχώς, όμως, αναγνωρίζει συνταγματική την ίδρυση του ενός ασφαλιστικού ταμείου για το σύνολο των εργαζομένων της χώρας (Ε.Φ.Κ.Α.) πράγμα που ενταφιάζει οριστικά τις ελπίδες μας για παράταση ζωής στο «δικό μας», τραπεζοϋπαλληλικό ταμείο (Κλάδος Τ.Α.Α.Π.Τ.-Π.Γ.Α.Ε. στο Τ.Α.Υ.Τ.Ε.Κ.Ω.) που με αγώνα του Union είχαμε κρατήσει για τις παροχές σε χρήμα μέχρι σήμερα (Άδειες, Κατασκηνώσεις, Επίδομα Συμπαράστασης, Έξοδα Κηδείας).

Αρνητικό επίσης αντίκτυπο στην Οικονομία είχε η πτώχευση του μεγαλύτερου Tour Operator “Thomas Cook” που ζημίωσε κατά 500 εκ. € τουλάχιστον τους επιχειρηματίες του τουρισμού.

### ΟΙ ΠΡΩΤΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ - ΤΡΑΠΕΖΑ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

Κύριο, όμως, αρνητικό για τον Κλάδο μας γεγονός είναι η αθέτηση από την πλευρά της Τράπεζας Πειραιώς της συμφωνίας με Ο.Τ.Ο.Ε./Σ.Ε.Τ.Π. μετά την άρνηση δεκάδων συναδέλφων που υπηρετούσαν στις υπηρεσίες «κόκκινων δανείων» της Τράπεζας (R.B.U.) να πάνε στη νέα εταιρεία διαχείρισης NPE's και των REO's, δηλαδή στην νεοσυσταθείσα A.F.S. (80% Intrum-20% Τράπεζα Πειραιώς), αφού με επιστολή της Διοίκησης αυτοί οι εργαζόμενοι καλούνται να εργασθούν σε ελάχιστες τραπεζικές θέσεις —ανά την Επικράτεια— και κυρίως στην θυγατρική εταιρεία Piraeus Direct Solutions ή να ενταχθούν στο πρόγραμμα εθελούσιας εξόδου. Η ιστορία αυτή ξεκίνησε να απασχολεί την Ο.Τ.Ο.Ε. και τα Σωματεία του χώρου από τον Οκτώβριο του 2019 και αφορούσε το αβέβαιο μέλλον 400 συναδέλφων που δεν ήθελαν να μετακινηθούν...

Το μέγεθος του προβλήματος είναι πολύ μεγαλύτερο γιατί εκτός από τις 24 απολύσεις που δεν ανακλήθηκαν ποτέ και τους 145-150 συναδέλφους που δεν επέλεξαν να πάνε στην Intrum, είχαμε άλλους 250 εργαζόμενους-δανεικούς από την Τράπεζα Πειραιώς προς την Intrum που η Διοίκηση δήλωσε αδυναμία επανόδου τους στην Τράπεζα, όπου οι διαθέσιμες επιλογές ήταν λίγες.

- 35 συνολικά θέσεις στην Τράπεζα σε όλη την Επικράτεια
- Εθελούσια έξοδος αποκλειστικά για τους 115
- Ένταξη στην θυγατρική Call Center PDS

**Τελικά της διαφοράς επιλήφθηκε το Υπουργείο Εργασίας** μέσω της Γεν. Γραμματέως κ. Άννας Στρατινάκη σε δύο (2) τριμερείς συμφιλιωτικές διαδικασίες (05/12/2019 και 11/12/2019) με την παρουσία του Αντιπροέδρου της Ο.Τ.Ο.Ε., για να εκτονωθεί η πολύμηνη κρίση και η αβεβαιότητα 400 περίπου εργαζομένων που ήταν «ανεπιθύμητοι» στην Τράπεζα Πειραιώς. Οι επιλογές της Τράπεζας δεν άλλαξαν, απλά «πείστηκαν» οι συνάδελφοι να καταφύγουν σε αυτές κυρίως στην λύση της εθελούσιας εξόδου, έτσι ώστε να αποφύγουν την οριστική απόλυση. Ας δούμε όμως τι είχε προηγηθεί πριν τη ως άνω «διευθέτηση» του προβλήματος αυτού που αφορούσε όλο τον Κλάδο:

Τα πράγματα έγιναν δυσκολότερα όχι μόνο για τους συναδέλφους της **Τράπεζας Πειραιώς**, αλλά και για ολόκληρο τον Κλάδο στις 02/12/2019, όταν κατά την διάρκεια συνάντησης της Ο.Τ.Ο.Ε. που ζητούσε την εφαρμογή της Συμφωνίας (εθελοντική βάση μεταφοράς στην A.F.S.), με τον Διευθύνοντα Σύμβουλο της Τράπεζας κ. Χρ. Μεγάλου, ο τελευταίος τους ενημέρωσε ότι... έχουν δρομολογηθεί ήδη 24 κατ' αρχήν απολύσεις εργαζομένων που θέλησαν να παραμείνουν στην Τράπεζα!!!

Από τότε ξεκινάει ένα γαϊτανάκι κινητοποιήσεων του Κλάδου, αλλά και των συνδικάτων στην Τράπεζα Πειραιώς (3ωρη Στάση Εργασίας στην Τράπεζα στις 04/12/2019) που κορυφώθηκαν με 24ωρη Πανελλαδική Απεργία των τραπεζοϋπαλλήλων στις 11/12/2019 και με νέα 3ωρη Στάση Εργασίας πάλι πανελλαδικά στις 19/12/2019...

Η βαριά σκιά αυτών των απολύσεων, όπως και άλλων τριών (3) που προγενέστερα είχαν σημειωθεί στην **Τράπεζα Αττικής**, αλλά και των περίπου 200 (;) ουσιαστικά «απολύσεων» στην **PRAXIA BANK** για τις οποίες δεν έκλαψε κανείς, ίσως γιατί είχαν την μορφή αναγκαστικής παραίτησης έναντι μικρής αποζημίωσης, με την ελπίδα της επαναπρόσληψης κάποιων..., (όλες για οργανωτικούς/οικονομοτεχνικούς λόγους), επηρέασαν τις εξελίξεις και στα αντίστοιχα ζητήματα της Eurobank (μεταφορά των εργαζομένων από το T.A.G., προς την F.P.S.) και δυσκόλεψαν και τις δικές μας προσπάθειες για λύσεις, όπως αυτή που είχαμε πετύχει για το Προσωπικό της E.P.S. (Properties), έστω και αν εκεί η τάξη μεγέθους ευνοούσε τις επιδιώξεις μας...

## ΚΥΒΕΡΝΗΤΙΚΗ ΑΝΤΙΔΡΑΣΗ

Η Κοινή Γνώμη ξαφνιάζεται με την επιδρομή-έρευνα 100-120 ελεγκτών της Επιτροπής Ανταγωνισμού στα γραφεία της Διοίκησης των τεσσάρων (4) συστημικών Τραπεζών, της Τράπεζας Αττικής και της Ελληνικής Ένωσης Τραπεζών (Ε.Ε.Τ.), με αντικείμενο το κατά πόσο οι ελεγχόμενοι χρησιμοποίησαν εναρμονισμένες πρακτικές για προμήθειες και επιτόκια. Εντύπωση κάνει ότι τα γραφεία έγιναν «φύλλο-φτερό», ενώ ελήφθησαν αντίγραφα από τον σκληρό δίσκο των υπολογιστών των στελεχών των Διοικήσεων και ζητήθηκαν ακόμα και τα κινητά τους τηλέφωνα!!!

Με δύο (2) νέες νομοθετικές της πρωτοβουλίες η νέα Κυβέρνηση ικανοποιεί δύο (2) παλαιά αιτήματα εργαζομένων και εργοδοτών αντιστοίχως:

- ▶ **Τους εργαζόμενους**, με την ψήφιση του Ν. 4635/2019 όπου το άρθρο 58 ορίζει: «Θεωρείται μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας η πέραν των δυο (2) μηνών καθυστέρηση καταβολής των δεδουλευμένων αποδοχών του εργαζόμενου από τον εργοδότη, ανεξαρτήτως της αιτίας καθυστέρησης», δηλαδή ο εργαζόμενος πλέον μπορεί να καταγγείλει μονομερώς σε αυτή την περίπτωση την σύμβαση εργασίας του και να ζητήσει την αποζημίωση του...
- ▶ **Τους εργοδότες**, με την ψήφιση του Ν. 4637/Α/Φ180/18-11-2019 με ρύθμιση που ορίζει: «Αν (το έγκλημα) της απιστίας, στρέφεται άμεσα κατά πιστωτικού ή χρηματοδοτικού ιδρύματος ή επιχειρήσεων του χρηματοπιστωτικού τομέα απαιτείται έγκληση» (δηλαδή μήνυση τρίτου και όχι αυτεπάγγελτη δίωξη, όπως όριζε πριν ο Ποινικός Κώδικας).

## Η «ΒΕΛΟΥΔΙΝΗ» ΣΥΜΦΩΝΙΑ Union - Eurobank

Στις 19/12/2019 ανακοινώθηκε η συμφωνία-σταθμός για τους εργαζόμενους στην Eurobank και στην θυγατρική της εταιρεία F.P.S.: Μετά το ναυάγιο των διαπραγματεύσεων με την Rimco και την απώλεια πολύτιμου χρόνου (που θα φανεί έντονα στην πορεία) η Eurobank ανακοίνωσε την υπογραφή συμφωνίας με την **do Value** που προβλέπει την πώληση του 80% της F.P.S. και την πώληση μέρους των ομολογιών ενδιάμεσης (mezzanine notes) και χαμηλής (junior notes) διαβάθμισης τιτλοποίησης απαιτήσεων ύψους 7,5 δις € (Project Cairo). Η αποτίμηση της F.P.S. ήταν 360 εκ. € και η πώληση του 80% θα απέφερε στην Eurobank 248 €, ενώ προβλέπονταν άλλα 40 εκ. € ανάλογα με την επίτευξη των στόχων.

Το παράδοξο είναι ότι ακόμα μέχρι σήμερα που γράφονται αυτές οι γραμμές παρατείνονται οι διαπραγματεύσεις (;) της Eurobank με την do Value για τις ως άνω πωλήσεις χαρτοφυλακίου και F.P.S... υπό το πρόσχημα της κρίσης του Κορωνοϊού και της έκθεσης της do Value σε δύο ακόμη αγορές χαρτοφυλακίων NPLs (Ιταλία-Ισπανία) που υποτίθεται ότι επηρέασαν την ολοκλήρωση της συναλλαγής η οποία όμως είχε ανακοινωθεί ως οριστική πέντε (5) μήνες πριν!!!

Παράλληλα είναι σε εκκρεμότητα η εξέταση από το Υπουργείο Οικονομικών (Monitoring Committee) για την προέγκριση της χορήγησης κρατικής εγγύησης στην Τράπεζα για το χαρτοφυλάκιο Cairo ύψους 7,5 δις €, που είναι η πρώτη τιτλοποίηση Τράπεζας που θα μεταβιβαστεί στον «Ηρακλή» (Το αίτημα εκκρεμεί από τα τέλη... Φεβρουαρίου 2020, και έχουμε αισίως Μάιο...).

Οι αρρυθμίες που αναφέρθηκαν και η πικρή εμπειρία της κατάληξης των εργαζομένων στο R.B.U. της Τράπεζας Πειραιώς που δεν επέλεξαν να πάνε στην Intrum δεν επηρέασαν την διαπραγματευτική ικανότητα του Union, που στις 08/01/2020 προχώρησε σε **τριμερή και όχι διμερή εντυπωσιακή «συμφωνία-πακέτο»**

με αντισυμβαλλόμενους τόσο την Eurobank, όσο και την F.P.S. που ήταν ο διάδοχος εργοδότης των 500 εργαζομένων στις υπηρεσίες T.A.G. της Τράπεζας που έπρεπε (εθελοντικά όπως εξασφαλίστηκε) να αλλάξουν σύμβαση εργασίας. Η συμφωνία αυτή προέβλεπε εκτός από την δέσμευση του διάδοχου εργοδότη (που δεν είχε η αντίστοιχη στην Τράπεζα Πειραιώς) και άλλη μία σημαντική για τους εργαζόμενους παράμετρο (που δεν είχε η αντίστοιχη στην Τράπεζα Πειραιώς) που αφορούσε την αποζημίωση όλων των εργαζομένων οριζόντια και με διαφάνεια στο ύψος των 10 μικτών μισθών.

**Η αποδοχή της συμφωνίας του Union από το 95,5% των εργαζομένων** που τους αφορούσε αποδεικνύει αναμφισβήτητα την **ΕΠΙΤΥΧΙΑ** των χειρισμών ενός προβλήματος το οποίο κλήθηκε να λύσει το Union υπό το βάρος των θλιβερών εξελίξεων που προηγήθηκαν στην Τράπεζα Πειραιώς.

### ΣΟΚ: ΚΛΕΙΣΙΜΟ 25 ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ

Λες και το έκαναν επίτηδες ταυτόχρονα σχεδόν με τον αγώνα διασφάλισης των 500 συναδέλφων της Τράπεζας που έπρεπε να υπογράψουν νέα σύμβαση εργασίας με την F.P.S. κληθήκαμε να διαχειριστούμε την τύχη και το μέλλον της απασχόλησης όλων των εργαζομένων στα 25 καταστήματα του Δικτύου που **«δεν είχαν περιθώρια ανάπτυξης» και έπρεπε να... κλείσουν (!) κατά τη Διοίκηση!!!**

Σε διαβούλευση με την ηγεσία του Δικτύου και του Ανθρώπινου Δυναμικού στις 16/01/2020 βάλουμε τις προτάσεις διασφάλισης των συναδέλφων αυτών των μονάδων, αλλά και με το υπόμνημα μας (Α.Π. 569/07-02-2020) επισημάναμε όλα τα λάθη της σχετικής διαδικασίας που η Τράπεζα επέλεξε προς τους εργαζόμενους και μάλιστα τονίσαμε ως **«αιτία πολέμου»** την παραμικρή εκ μέρους της απόπειρα απολύσεων για οποιαδήποτε αιτία διάρθρωσης/οργάνωσης κλπ. (Βλ. σχετικά Κεφάλαιο 6 σελ. 98-104).

Κατακρίναμε και επιφυλαχθήκαμε παντός νομίμου δικαιώματος μας για την εκ μέρους της Τράπεζας **«απειλή» μέσω προαναγγελίας «τροποποιητικών καταγγελιών συμβάσεων εργασίας»** για όσους συναδέλφους δεν αποδέχοντο τις προτάσεις της...

Η Τράπεζα με την έγγραφη απάντηση της στις 13/02/2020 αναγκάστηκε να αναδιπλωθεί και να απαντήσει μία προς μία στις αιτιάσεις μας. (Βλ. σχετικά Κεφάλαιο 6 σελ. 105).

### ΝΕΕΣ ΑΠΕΙΛΕΣ ΓΙΑ ΤΗ ΧΩΡΑ / ΚΡΙΣΕΙΣ ΚΑΙ ΚΙΝΔΥΝΟΙ

Δυστυχώς ευρύτερα των τραπεζικών γεγονότα σκιάζουν πάλι τον οικονομικό ορίζοντα της χώρας και η νέα Κυβέρνηση έρχεται αντιμέτωπη με τον εξ Ανατολών «πόλεμο» με τις καθημερινές ροές εκατοντάδων μεταναστών και με την απόγνωση των κατοίκων των νησιών του Αιγαίου (Λέσβο, Χίο, Σάμο), ενώ η Ευρώπη αντιμετωπίζει πλέον το τετελεσμένο γεγονός της αποχώρησης του Ηνωμένου Βασιλείου από την Ε.Ε....

Το γκρίζο σκηνικό συμπληρώνει ο υγειονομικός κίνδυνος του Κορωνοϊού που ξεκίνησε την θανατηφόρα πορεία του στην πόλη Γιουχάν της Κίνας και εξαπλώθηκε ταχύτατα σε δεκάδες χώρες με τον Π.Ο.Υ. να αντιδρά αργά στην λήψη μέτρων υγιεινής (καραντίνα) με αποτέλεσμα να θρηνήσουμε χιλιάδες νεκρούς σε όλο τον Κόσμο και να μην γνωρίζουμε ακόμη το μέγεθος της οικονομικής επίπτωσης από την κατάρρα αυτή που για την Ελλάδα ευτυχώς ήταν ελεγχόμενη και περιορισμένη χάρις στις σωστές παρεμβάσεις της Κυβέρνησης που άκουσε την φωνή των ειδικών και προέταξε την υγεία της οικονομίας, αλλά και του ελληνικού λαού που πειθάρχησε στα μέτρα.

Οι αντοχές της Κυβέρνησης δοκιμάστηκαν (επιτυχώς) όχι μόνο στο ζήτημα της προστασίας από τον Κορωνοϊό, αλλά και στην αναχαίτιση των ροών των μεταναστών στα νησιά του Αιγαίου και κυρίως στην απόκρουση («Σιωπηρός Πόλεμος» Έβρου) στα σύνορα μας με την Τουρκία χιλιάδων μεταναστών-προσφύγων που το καθεστώς Ερντογάν «έσπρωχνε» με κάθε τρόπο να περάσουν μέσω της Ελλάδας στην Ευρώπη. Η ασύμμετρη αυτή απειλή έχει επί του παρόντος εξαλειφθεί χάρις στις ηρωικές προσπάθειες του λαού του Έβρου, των συνοριοφυλάκων, των αστυνομικών, αλλά και του στρατού!

### ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΚΑΡΑΝΤΙΝΑΣ

Οι «πληγές» που άφησε η δίμηνη καραντίνα στο οικονομικό πεδίο (επιχειρηματική δραστηριότητα και απασχόληση) ήταν και είναι τεράστιες, παρ' ότι ελήφθησαν μέτρα πρωτοφανούς οικονομικής στήριξης που αφορούσαν εργαζόμενους, άνεργους, αλλά και επιχειρηματίες μικρούς και μεγάλους.

Τις δυσμενείς αυτές εξελίξεις πρόλαβαν τα Εκλογοαπολογιστικά Συνέδρια στο Εργατικό Κέντρο Αθήνας και την Γ.Σ.Ε.Ε. που έγιναν και ανέδειξαν τις νέες Διοικήσεις τους στις οποίες μετέχουν τα μέλη του Δ.Σ. του Union:

- **Ε.Κ.Α.:** Γαβριήλ Μιχαλάτος - Μέλος Διοίκησης - Ταμίας Δ.Σ.
- **Γ.Σ.Ε.Ε.:** Στάθης Χαρίτος - Μέλος Διοίκησης - Μέλος Εκτελεστικής Επιτροπής.

Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων σε όλα τα επίπεδα πλέον έχουν να αντιμετωπίσουν τον άμεσο και ορατό κίνδυνο των απολύσεων, των ελαστικών μορφών απασχόλησης και της φτωχοποίησης των εργαζομένων, ειδικά στην ασθενή ελληνική Οικονομία που δεν πρόλαβε να αναρρώσει από την απίστευτης έντασης οικονομική, υπερδεκαετή κρίση από την οποία άρχισε να δραπετεύει κάποιους μήνες στο 2019...

Ήδη η πολυεθνική Τράπεζα (δραστηριοποιείται και στην Ελλάδα) **HSBC** ανακοίνωσε περικοπή 35.000 θέσεων εργασίας (!!!) (που είναι «η πιο βαθιά αναδιάρθρωση» στην 155ετή ιστορία της), ενώ η **Deutsche Bank** έχει ανακοινώσει «αναδιάρθρωση»... μέσω 18.000 απολύσεων!!!



*Ο απολογισμός της πανδημίας: Περισσότεροι από 343.000 οι νεκροί*

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2<sup>ο</sup> - ΤΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΜΑΣ

### Ανασύνθεση Προεδρείου Union

Στην τακτική συνεδρίαση του Δ.Σ. του Σωματείου μας την 11/07/2019 υπέβαλαν τις παραιτήσεις τους δύο από μέλη του: Οι συνάδελφοι **Δημήτρης Γκριτζάλας** (Αναπλ. Πρόεδρος Δ.Σ. και Γραμματέας Αθλητισμού) και **Δημήτρης Μαργαρίτης** (Αναπλ. Ταμίας Δ.Σ. και Γραμματέας Εξυπηρέτησης Μελών), επειδή έκαναν χρήση του τελευταίου Προγράμματος Εθελούσιας Εξόδου της Τράπεζας, μετά από 40 και 33 χρόνια αντίστοιχα πραγματικής προϋπηρεσίας στην Τράπεζα.

Ο Πρόεδρος του Δ.Σ. έπλεξε το εγκώμιο και των δύο ως άνω μελών του Δ.Σ. αφού είχε μαζί τους μακρά και πετυχημένη συνεργασία 25 και 16 χρόνια αντίστοιχα.

Το Δ.Σ. και ο Πρόεδρος ευχαρίστησαν τα δύο απερχόμενα μέλη του Δ.Σ. και τους παρέδωσαν αναμνηστική πλακέτα «**ΤΙΜΗΣ ΕΝΕΚΕΝ**», λόγω της προσφοράς και του ήθους τους.

Οι τιμηθέντες συνάδελφοι με την σειρά τους ευχαρίστησαν το Δ.Σ. και τον Πρόεδρο για την όλη αγαστή συνεργασία και εξήραν το έργο που επιτέλεσε το Σωματείο σε όλη την διαδρομή του από την τ. Τράπεζα Κρήτης μέχρι και την σημερινή Eurobank, εν μέσω πολλών προβλημάτων, ανατροπών και κοσμογονικών αλλαγών που συντελέστηκαν **χωρίς όμως καμία απώλεια θέσεων εργασίας ή κεκτημένων δικαιωμάτων και συμφερόντων του Προσωπικού της Τράπεζας.**

Στη θέση των συναδέλφων Δημήτρη Γκριτζάλα και Δημήτρη Μαργαρίτη εξελέγησαν αντίστοιχα, οι συνάδελφοι **Θανάσης Μπούτας** και **Δήμητρα Αγγελουπούλου**, που ήταν αναπληρωματικά μέλη του Δ.Σ.

Μετά την πιο πάνω εξέλιξη ο Πρόεδρος του Δ.Σ. διατύπωσε πρόταση ανασύνθεσης του Δ.Σ. που το σώμα την έκανε ομόφωνα δεκτή, ως εξής:

### Νέα σύνθεση μελών Δ.Σ. Union Eurobank

- |                             |   |
|-----------------------------|---|
| • <b>ΧΑΡΙΤΟΣ Στάθης</b>     | Πρόεδρος Δ.Σ.   |
| • <b>ΔΙΚΑΙΟΦΥΛΑΞ Κώστας</b> | Α' Αντιπρόεδρος Δ.Σ., Γραμματέας Μελών Βορείου Ελλάδος                      |
| • <b>ΣΙΔΕΡΑΤΟΣ Γιάννης</b>  | Γεν. Γραμματέας Δ.Σ., Γραμματέας Εργασιακών, Ασφαλιστικών & Διεθνών Σχέσεων |
| • <b>ΦΡΕΤΖΑΓΙΑΣ Χρήστος</b> | Ταμίας Δ.Σ., Γραμματέας Ειδικών Έργων Σωματείου                             |
| • <b>ΜΙΧΑΛΑΤΟΣ Γαβριήλ</b>  | Αναπληρωτής Γεν. Γραμματέας Δ.Σ., Γραμματέας Πολιτισμού & Επιμόρφωσης Μελών |
| • <b>ΓΕΩΡΓΟΥΔΗ Σοφία</b>    | Αναπληρωτής Ταμίας Δ.Σ., Γραμματέας Εσωτερικής Λειτουργίας Σωματείου        |
| • <b>ΜΕΡΚΟΣ Πέτρος</b>      | Έφορος Δ.Σ., Γραμματέας Επικοινωνίας Μελών Σωματείου                        |
| • <b>ΜΠΟΥΤΑΣ Θανάσης</b>    | Γραμματέας Αθλητισμού   |

- **ΡΟΔΟΠΟΥΛΟΣ Νίκος** Γραμματέας Υγιεινής & Ασφάλειας της Εργασίας & Τραπεζικής Ασφάλειας Σωματείου
- **ΤΣΑΚΩΝΑΣ Γιάννης** Γραμματέας Συνδικαλιστικού Κινήματος & Κινητοποίησης Μελών
- **ΚΑΛΛΙΑΚΟΥΔΗΣ Σάββας** Γραμματέας Συντονισμού Δράσης Σωματείου
- **ΠΕΡΒΑΝΙΔΟΥ Εύα** Γραμματέας Ισότητας
- **ΑΓΓΕΛΟΠΟΥΛΟΥ Δήμητρα** Γραμματέας Νέων & Γυναικών Σωματείου

**Το Σωματείο μας είναι μέλος στις ανώτερες συνδικαλιστικές οργανώσεις της χώρας και συμμετέχει με εκπροσώπους του στις Διοικήσεις τους**

### **Α. Στην Ο.Τ.Ο.Ε.:**

- **Μέλη Εκτελεστικής Γραμματείας:** Γιάννης Σιδεράτος (Αναπλ. Ταμίας Δ.Σ.), Κώστας Δικαιοφύλαξ (Γραμ. Νομαρχιακών Παραρτημάτων Ο.Τ.Ο.Ε.).
- **Μέλη Γενικού Συμβουλίου:** Χαρίτος Στάθης, Σιδεράτος Γιάννης, Δικαιοφύλαξ Κώστας, Μιχαλάτος Γαβριήλ, Γεωργούδη Σοφία, Ροδόπουλος Νίκος, Μπούτας Θανάσης, Μπασκάκης Βασίλης, Ταβουλάρη Βάλια.

### **Β. Στο Εργατικό Κέντρο Αθηνών (Ε.Κ.Α.):**

- **Μέλος Διοίκησης:** Μιχαλάτος Γαβριήλ (Ταμίας Δ.Σ.)

### **Γ. Στο Εργατικό Κέντρο Θεσσαλονίκης (Ε.Κ.Θ.):**

- **Μέλος Διοίκησης:** Δικαιοφύλαξ Κώστας

### **Δ. Στη Γ.Σ.Ε.Ε. (μέσω Ο.Τ.Ο.Ε.):**

- **Μέλος Διοίκησης και μέλος της 15μελούς Εκτελεστικής Επιτροπής:** Στάθης Χαρίτος

## **Συμμετοχή Union στις Απεργίες Γ.Σ.Ε.Ε. - Ο.Τ.Ο.Ε.**

- **24ωρη Πανελλαδική Απεργία της Ο.Τ.Ο.Ε., 21 Σεπτεμβρίου 2019**, ενάντια στην κατάργηση των κλαδικών συμβάσεων.
- **24ωρη Πανελλαδική Απεργία της Ο.Τ.Ο.Ε., 2 Οκτωβρίου 2019**, ενάντια στην κατάργηση των κλαδικών συμβάσεων.
- **3ωρη Στάση Εργασίας της Ο.Τ.Ο.Ε., 4 Δεκεμβρίου 2019**, για τις απολύσεις στην Τράπεζα Πειραιώς.
- **24ωρη Πανελλαδική Απεργία της Ο.Τ.Ο.Ε., 11 Δεκεμβρίου 2019**, για τις απολύσεις στην Τράπεζα Πειραιώς
- **3ωρη Στάση Εργασίας της Ο.Τ.Ο.Ε., 19 Δεκεμβρίου 2019**, για τις απολύσεις στην Τράπεζα Πειραιώς.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3<sup>ο</sup> - Η ΔΡΑΣΗ ΤΟΥ Union

### ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΑΒΒΑΤΟ 11 ΜΑΪΟΥ 2019

#### Εκλογή Επιτροπών Υγείας & Ασφάλειας των εργαζομένων (Ε.Υ.Α.Ε.)

Σε εφαρμογή του Ν. 3850/2010, το Σωματείο μας ως η αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση στον χώρο της Τράπεζας συγκάλεσε Γενική Συνέλευση που περιλάμβανε θέματα Ημερησίας Διάταξης την εκλογή ΕΥΑΕ. Η Γ.Σ. της 11ης/05/2019 ήταν σε απαρτία με παρουσία του 1/20 των εργαζομένων σε ατή (που σήμερα ανέρχονται σε περίπου (8.000), αφού στις καταστάσεις παρουσίας υπέγραψαν 425 συνάδελφοι (Μέλη του Σωματείου, μέλη άλλων Συλλόγων Εργαζομένων της Τράπεζας αλλά και ασυνδικαλιστοι συνάδελφοι).

Η πρόσκληση έγινε κατόπιν απόφασης του Δ.Σ. του Σωματείου και συνεπώς τις εργασίες της Γ.Σ. διέυθυναν ο Πρόεδρος του Δ.Σ., ο Αντιπρόεδρος και ο Γεν Γραμματέας αυτού.

Δεδομένης της διασποράς του Προσωπικού ανά την επικράτεια και προς αποφυγή εκλογής πολλαπλών εκπροσώπων, έγινε η σύσταση ΕΥΑΕ πλην την κεντρικής με έδρα την Αθήνα και σε περιφερειακές μονάδες της Τράπεζας, ως εξής:

- ▶ **Κεντρική Ε.Υ.Α.Ε. (Αθήνα):** 6.646 εργαζόμενοι -7 μέλη
- ▶ **Περιφερειακή Ε.Υ.Α.Ε. Μακεδονίας-Θράκης-Θεσσαλίας-Ηπείρου (Θεσσαλονίκη):** 1.079 εργαζόμενοι - 6 μέλη
- ▶ **Περιφερειακή Ε.Υ.Α.Ε. Κρήτης (Ηράκλειο):** 218 εργαζόμενοι - 3 μέλη

Ειδικά και μόνο για το θέμα ημερησίας διάταξης αυτό «Εκλογή Επιτροπών Ε.Υ.Α.Ε.» δικαίωμα συμμετοχής, εκλέγειν και εκλέγεσθαι έχει κάθε εργαζόμενος στην Τράπεζα, όπως διευκρινιζόταν σε σχετικές ανακοινώσεις μας που κυκλοφόρησαν και βρίσκονταν αναρτημένες στο site του Σωματείου (Βλ. ανακοινώσεις μας Νο 69/8-03-2019, Νο 75/8-4-2019, Νο 77/19-4-2019 και Νο 80/3-05-2019).

Δυνατότητα τοποθετήσεων στο συγκεκριμένο θέμα είχαν όλοι οι παριστάμενοι, ως εξής:

- 30 λεπτά για τον συνδυασμό Union-Ενότητα
- 5 λεπτά για τον συνδυασμό Αγνωστικό Μέτωπο
- 3 λεπτά για κάθε μεμονωμένο ομιλητή

Σύμφωνα με την διαδικασία που αναπτύχθηκε στην προηγούμενη ενότητα.

Οι υποψήφιοι για κάθε Ε.Υ.Α.Ε. αναγράφησαν σε ενιαίο ψηφοδέλτιο. Κάθε εργαζόμενος είχε δικαίωμα να ψηφίσει τόσους υποψηφίους όσα και τα μέλη της κάθε Ε.Υ.Α.Ε. Οι εκλογές έγιναν από 3μελή επιτροπή που εκλέχτηκε από την Γεν. Συνέλευση. Την αποτέλεσαν οι συνάδελφοι: Πέτρος Μέρκος, Δημήτρης Μαργαρίτης και Εύα Περβανίδου.

Εξουσιοδοτήθηκε η εφορευτική επιτροπή για την διαχείριση όλων των οργανωτικών και διαδικαστικών θεμάτων της ψηφοφορίας.



## Εκλογική Διαδικασία - Αποτελέσματα

### ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΨΗΦΟΦΟΡΙΑΣ

Ψηφίσαντα μέλη: 421

ΨΗΦΟΦΟΡΙΕΣ	ΨΗΦΙΣΑΝ	ΑΚΥΡΑ	ΛΕΥΚΑ
(Α) Κεντρική Ε.Υ.Α.Ε. (Έδρα Αθήνα - Στερεά, Πελοπόννησος, Νησιά Ιονίου & Αιγαίου)	277	277	277
(Α) Κεντρική Ε.Υ.Α.Ε. (Έδρα Αθήνα - Στερεά, Πελοπόννησος, Νησιά Ιονίου & Αιγαίου)	277	277	277
(Α) Κεντρική Ε.Υ.Α.Ε. (Έδρα Αθήνα - Στερεά, Πελοπόννησος, Νησιά Ιονίου & Αιγαίου)	277	277	277

## Εκλέγονται

### 1. Κεντρική Ε.Υ.Α.Ε.

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ	ΜΟΝΑΔΑ	ΣΤΑΥΡΟΙ
1. ΜΙΧΑΛΑΤΟΣ ΓΑΒΡΙΗΛ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ Union Eurobank	161
2. ΡΟΔΟΠΟΥΛΟΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ	ΤΟΜΕΑΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ	124
3. ΤΣΑΚΩΝΑΣ ΙΩΑΝΝΗΣ	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΕΝΤΡΟΠΟΙΗΜΕΝΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	116
4. ΜΠΟΥΤΑΣ ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ	ΟΤΟΕ	110
5. ΜΠΑΝΟΣ ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ	GROUP LOAN ADMINISTRATION SECTOR	105
6. ΜΑΘΙΟΥΔΑΚΗ ΑΝΝΑ*	RETAIL CREDIT RISK & UNDERWRITING	104
7. ΠΑΠΑΔΟΠΟΥΛΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ	ΤΟΜΕΑΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΚΑΘΥΣΤΕΡΗΣΕΩΝ SBB	102

### Αναπληρωματικοί

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ	ΜΟΝΑΔΑ	ΣΤΑΥΡΟΙ
1. ΚΥΒΕΛΟΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ	83
2. ΚΑΛΛΙΑΚΟΥΔΗΣ ΣΑΒΒΑΣ	RETAIL OPERATIONAL RISK	56
3. ΠΕΠΠΑ ΜΑΡΙΑ	ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΔΙΑΘΕΣΙΜΩΝ	37
4. ΦΡΑΓΚΟΥΛΗ ΙΩΑΝΝΑ	ΤΟΜΕΑΣ CORPORATE TRANS. BANKING	34
5. ΒΑΣΙΛΑΚΟΥ ΝΙΚΟΛΕΤΤΑ	ΓΕΝ. Δ/ΝΣΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΚΑΘΥΣΤΕΡΗΣΕΩΝ RETAIL	31
6. ΚΑΣΤΕΛΛΟΡΙΖΙΟΣ ΑΝΤΩΝΙΟΣ	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΕΝΤΡΟΠΟΙΗΜΕΝΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	28
7. ΜΠΕΛΕΓΡΙΝΟΣ ΔΙΟΝΥΣΙΟΣ	ΤΟΜΕΑΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΩΝ & ΥΠΟΔΟΜΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ	25

### 2.Ε.Υ.Α.Ε. Μ.Θ.Θ.Η.

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ	ΜΟΝΑΔΑ	ΣΤΑΥΡΟΙ
1. ΔΙΚΑΙΟΦΥΛΑΞ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ	ΣΩΜΑΤΕΙΟ Union Eurobank	106
2. ΜΑΡΤΙΔΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ	ΚΑΤ. 376 ΛΑΓΚΑΔΑ	70
3. ΣΙΑΝΙΔΗΣ ΧΡΗΣΤΟΣ	ΚΑΤ. 122 ΑΓ. ΤΡΙΑΔΑΣ - ΘΕΣ/ΝΙΚΗ	61
4. ΠΑΣΧΟΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ	ΚΑΤ. 42 PORTO CENTER	59
5. ΚΗΠΟΥΡΟΣ ΑΣΤΕΡΙΟΣ	ΚΑΤ. 216 ΜΟΝΑΣΤΗΡΙΟΥ	56
6. ΚΑΡΑΛΙΟΥΛΕΣ ΙΩΑΝΝΗΣ	ΚΑΤ. 42 PORTO CENTER	55

### Αναπληρωματικοί

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ	ΜΟΝΑΔΑ	ΣΤΑΥΡΟΙ
1. ΖΕΪΜΠΕΚΗ ΔΕΣΠΟΙΝΑ	ΚΑΤ. 139 ΟΔ. ΑΙΓΑΙΟΥ ΚΑΛΑΜΑΡΙΑ	51
2. ΣΑΜΑΡΑΣ ΗΛΙΑΣ	ΚΑΤ. 231 ΒΕΡΟΙΑ	51
3. ΝΙΚΟΛΑΪΔΟΥ ΜΑΡΙΑ	GROUP LOAN ADMINISTRATION SECTOR	38
4. ΛΑΓΟΣ ΜΑΡΚΟΣ	ΚΑΤ. 744 - ΝΤΤ ΠΟΛΥΓΥΡΟΥ	30
5. ΠΑΓΟΥΝΗ ΣΩΤΗΡΙΑ	COLLATERAL RECOVERIES SECTOR	30
6. ΠΑΓΩΝΗΣ ΣΠΥΡΙΔΩΝ	RETAIL CREDIT RISK & UNDERWRITING	12

### 2.Ε.Υ.Α.Ε. ΚΡΗΤΗΣ

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ	ΜΟΝΑΔΑ	ΣΤΑΥΡΟΙ
1. ΚΑΛΑΘΑΚΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ	ΤΟΜΕΑΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΚΑΘΥΣΤΕΡΗΣΕΩΝ SBB	24
2. ΟΡΦΑΝΑΚΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ	ΚΑΤ. 331 ΛΕΩΦ. ΕΜΜ. ΠΟΡΤΑΛΙΟΥ - ΡΕΘΥΜΝΟ	21
3. ΒΟΥΤΣΑΔΑΚΗ ΑΓΛΑΪΑ	ΚΑΤ. 287 ΟΔ. ΣΚΑΛΙΔΗ - ΧΑΝΙΑ	12

### Αναπληρωματικοί

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ	ΜΟΝΑΔΑ	ΣΤΑΥΡΟΙ
1. ΓΙΑΝΝΟΥΔΑΚΗΣ ΑΠΟΣΤΟΛΟΣ	BUSINESS CENTER - ΧΑΝΙΑ	9
2. ΣΟΥΛΑΤΟΣ ΙΩΑΝΝΗΣ	ΚΑΤ. 166 ΑΡΚΑΛΟΧΩΡΙ	7
3. ΜΠΟΥΓΑΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ	ΤΟΜΕΑΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΚΑΘΥΣΤΕΡΗΣΕΩΝ SBB	5

## Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΕΠΙΤΡΟΠΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Ε.Υ.Α.Ε.)

- (i) Ο ρόλος των Ε.Υ.Α.Ε. είναι προσανατολισμένος στην ανάπτυξη μηχανισμών πληροφόρησης, έρευνας και διαβουλεύσεων με σκοπό τη διασφάλιση της υγείας και της ασφάλειας στην επιχείρηση. Στο πλαίσιο αυτού του ρόλου, οι Ε.Υ.Α.Ε. αναπτύσσουν σχέσεις με τον εργοδότη, τους εμπειρογνώμονες και τις δημόσιες υπηρεσίες (βλ. Κουκιάδη, ό.π., σελ. 631).

Η βασική αρμοδιότητα των Ε.Υ.Α.Ε. συνίσταται στη συμβολή τους στην αποτροπή επαγγελματικών κινδύνων στην επιχείρηση, συμμετέχοντας έτσι στη διαμόρφωση της πολιτικής της επιχείρησης για την πρόληψη των σχετικών κινδύνων. Σε αυτό το πλαίσιο, οι Ε.Υ.Α.Ε είναι επιφορτισμένες: (α) με τη μελέτη των συνθηκών εργασίας στην επιχείρηση και την πρόταση μέτρων για τη βελτίωση τους, καθώς και την παρακολούθηση της τήρησης των μέτρων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, (β) την πρόταση κατάλληλων μέτρων για την αποτροπή επανάληψης σοβαρών εργατικών ατυχημάτων ή σχετικών συμβάντων, (γ) την επισήμανση του επαγγελματικού κινδύνου στους χώρους ή θέσεις εργασίας και την πρόταση μέτρων για την αντιμετώπιση τους (άρθρο 5 παρ. 1 περ. α - γ του νόμου 3850/2010).

Η σημαντικότερη ενδεχομένως αρμοδιότητα των Ε.Υ.Α.Ε., στο πλαίσιο της αποτροπής των επαγγελματικών κινδύνων στην επιχείρηση, συνίσταται στο δικαίωμα να καλούν τον εργοδότη σε περιπτώσεις εμφάνισης επείγοντος και σοβαρού κινδύνου, προκειμένου να λάβει τα κατάλληλα μέτρα αντιμετώπισης αυτού. Δεν αποκλείεται δε, κατά νόμο, ακόμα και η διακοπή λειτουργίας μηχανήματος ή εγκατάστασης ή παραγωγικής διαδικασίας ως μέτρο αντιμετώπισης του ως άνω κινδύνου (άρθρο 5 παρ. 1 περ. στ.).

- (ii) Οι Ε.Υ.Α.Ε. προς εκπλήρωση των αρμοδιοτήτων τους διαθέτουν, κατά νόμο, δικαίωμα ενημέρωσης όχι μόνο για τα θέματα που συνδέονται με ατυχήματα και επαγγελματικές ασθένειες, αλλά για κάθε θέμα που αφορά την λειτουργία της επιχείρησης, κατά το μέτρο που ασκεί αυτό επιρροή στους όρους εργασίας. Ειδικότερα, οι Ε.Υ.Α.Ε. ενημερώνονται από τη διοίκηση της επιχείρησης: (α) για τα στοιχεία των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών που συμβαίνουν σε αυτήν, (β) για την εισαγωγή στην επιχείρηση νέων παραγωγικών διαδικασιών, μηχανημάτων, εργαλείων και υλικών ή για τη λειτουργία νέων εγκαταστάσεων, στο μέτρο που επηρεάζουν τις συνθήκες υγείας και ασφάλειας στην επιχείρηση (άρθρο 5 παρ. 1 περ. δ και ε σε συνδυασμό με το άρθρο 46 παρ. 3 του Ν. 3850/2010).

Παρόλο που ο νόμος δεν προσδιορίζει τον τρόπο υλοποίησης του δικαιώματος ενημέρωσης των Ε.Υ.Α.Ε. αναφορικά με τα προαναφερθέντα ζητήματα, κατά τη θεωρία, τα μέλη της Ε.Υ.Α.Ε. έχουν δικαίωμα άμεσης πρόσβασης στα υπάρχοντα έγγραφα, προκειμένου να εκτιμήσουν τις συνέπειες από την έκθεση σε κινδύνους. Παράλληλα, λόγω της υποχρέωσης του εργοδότη προς παροχή συγκεκριμένων πληροφοριών, ενδεχόμενη απόκρυψη στοιχείων και πληροφοριών αποτελεί παράβαση υποχρέωσής του απέναντι στην Ε.Υ.Α.Ε. (βλ. Κουκιάδη, ό.π., σελ. 631).

- (iii) Η Ε.Υ.Α.Ε. διαθέτει δικαίωμα διαβούλευσης με τον εργοδότη για όλα τα ζητήματα υγείας και ασφάλειας, διατηρώντας έτσι τη δυνατότητα να επηρεάσει με τις προτάσεις της τον εργοδότη. Συγκεκρι-

μένα, τα μέλη της Ε.Υ.Α.Ε. συμμετέχουν κατά τρόπο ισόρροπο και σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία ή/και πρακτική σε κάθε ενέργεια, η οποία μπορεί να έχει ουσιαστικές επιπτώσεις στην ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων.

Ενδεικτικά αναφέρεται ότι ο εργοδότης θα πρέπει να ζητά τη γνώμη των μελών της Ε.Υ.Α.Ε. εκ των προτέρων και εγκαίρως ως προς τον καθορισμό των εργαζομένων της επιχείρησης ή/και των ατόμων εκτός της επιχείρησης ή/και τις Εξωτερικές Υπηρεσίες Προστασίας και Πρόληψης (ΕΞ.Υ.Π.Π.) που πρόκειται να αναλάβουν τα καθήκοντα του τεχνικού ασφάλειας ή/και του ιατρού εργασίας στην επιχείρηση (άρθρο 46 παρ. 2 Ν. 3850/2010). Παρόλο που ο εργοδότης δεν οφείλει να ακολουθεί τις προτάσεις της Ε.Υ.Α.Ε., θα πρέπει να τις λαμβάνει σοβαρά υπόψη του, προκειμένου το δικαίωμα της διαβούλευσης να έχει ουσιαστικό περιεχόμενο. Υπό αυτή την έννοια, θα πρέπει ο εργοδότης να δικαιολογήσει για ποιο λόγο δεν ακολούθησε ενδεχομένως τις προτάσεις της Ε.Υ.Α.Ε. και ιδίως τους λόγους για τους οποίους θεωρεί ότι η υιοθετούμενη από αυτόν επιλογή διασφαλίζει καλύτερα την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων (πρβλ. Κουκιάδη, ό.π., σελ. 632).

- (iv) Οι Ε.Υ.Α.Ε. μπορούν να προσφεύγουν σε εξωτερικούς εμπειρογνώμονες για θέματα υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, κατόπιν της σύμφωνης γνώμης του εργοδότη (άρθρο 5 παρ. 2 περ. ζ Ν. 3850/2010).

Περαιτέρω, παρόλο που ο νόμος δεν προβλέπει ρητώς δικαίωμα της Ε.Υ.Α.Ε. να καλεί τον επιθεωρητή εργασίας όταν ανακύπτει ζήτημα υγείας και ασφάλειας στην επιχείρηση, αναγνωρίζεται δικαίωμα στον επιθεωρητή να επιχειρεί ελέγχους. Αυτό, κατά τη θεωρία, σημαίνει ότι η Ε.Υ.Α.Ε. έχει τη δυνατότητα να καλεί υπαλλήλους της επιθεώρησης εργασίας για τη διενέργεια ελέγχων σε ζητήματα υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων (βλ. Κουκιάδη, ό.π., σελ. 631).

Εξάλλου, και ο νόμος 3850/2010 αναγνωρίζει το δικαίωμα των μελών της Ε.Υ.Α.Ε. να απευθύνονται στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας στην ειδική περίπτωση, που κρίνουν ότι τα ληφθέντα μέτρα και τα διατιθέμενα από τον εργοδότη μέσα δεν αρκούν για να εξασφαλισθεί η ασφάλεια και η υγεία κατά την εργασία. Υπό το πρίσμα αυτό, τα μέλη της Ε.Υ.Α.Ε. δύνανται να παρίστανται κατά τις επισκέψεις και τους ελέγχους που διεξάγει η αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, έχοντας το δικαίωμα να διατυπώνουν τις παρατηρήσεις τους (άρθρο 46 παρ. 5 και 6 Ν. 3850/2010).

- (v) Προβλέπεται, επίσης, η υποχρέωση συνεργασίας μεταξύ του τεχνικού ασφαλείας, του ιατρού εργασίας και της Ε.Υ.Α.Ε. ως προς τα ζητήματα υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων (άρθρο 20 παρ. 2 Ν. 3850/2010). Προς διευκόλυνση της συνεργασίας αυτής, ορίζονται κοινές συνεδριάσεις με συμμετοχή των εργοδοτών, των μελών της Ε.Υ.Α.Ε., του τεχνικού ασφαλείας και του ιατρού εργασίας, με βάση συγκεκριμένη ημερήσια διάταξη, προκειμένου να συζητούνται προβλήματα που δημιουργούνται στην επιχείρηση σε θέματα υγείας και ασφάλειας (άρθρο 5 παρ. 2 Ν. 3850/2010 • βλ. Κουκιάδη, ό.π., σελ. 632).

Τέλος, ο νόμος αναγνωρίζει στην Ε.Υ.Α.Ε. το δικαίωμα να παρακολουθεί την τήρηση των μέτρων υγείας και ασφάλειας και να επικουρεί στην καλύτερη εφαρμογή των εν λόγω μέτρων από τους εργαζομένους (άρθρο 5 παρ. 1 περ. α Ν. 3850/2010).

- (vi) Ως προς το χρόνο απαλλαγής των μελών των Ε.Υ.Α.Ε. από την εργασία προς εκπλήρωση των καθηκόντων τους σε αυτές τις επιτροπές, χωρίς περικοπή των αποδοχών τους, ο νόμος ορίζει ότι «ο χρόνος απαλλαγής από την εργασία, των εκπροσώπων των εργαζομένων, για να εκπληρώσουν τις υπο-

χρεώσεις που απορρέουν από τις διατάξεις του παρόντος υπολογίζεται σύμφωνα με την παράγραφο 4 του άρθρου 42 παρ. 5» (άρθρο 4 παρ. 4 του νόμου 3850/2010).

Συγκριμένα το άρθρο 42 παρ. 5 προβλέπει ότι: «Ο εργοδότης [...] οφείλει να θέτει στη διάθεση των εκπροσώπων των εργαζομένων επαρκή απαλλαγή από την εργασία χωρίς απώλεια αποδοχών, καθώς και τα αναγκαία μέσα προκειμένου να μπορούν να εκπληρώσουν τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τις κείμενες διατάξεις και τον παρόντα κώδικα. Ο χρόνος απαλλαγής από την εργασία, συνολικά για όλους τους εκπροσώπους των εργαζομένων, δεν μπορεί να είναι μικρότερος από το ένα τρίτο 11/3] του ελάχιστου χρόνου απασχόλησης τεχνικού ασφαλείας σύμφωνα με το άρθρο 21. Στο χρόνο αυτό δεν προσμετράται ο χρόνος των συνεδριάσεων της παραγράφου 2 του άρθρου 5». Συνεπώς, ο ελάχιστος χρόνος απαλλαγής από την εργασία των μελών της Ε.Υ.Α.Ε., χωρίς περικοπή των αποδοχών τους ορίζεται σε ποσοστό (1/3) του ελάχιστου χρόνου απασχόλησης του τεχνικού ασφαλείας, ενώ δεν αποκλείεται, εφόσον δικαιολογείται από ειδικές περιστάσεις (π.χ. ιδιαίτερα ζητήματα υγείας και ασφαλείας σε συγκεκριμένη επιχείρηση) να αξιωθεί επιπρόσθετος χρόνος απαλλαγής από την εργασία.

Ως προς τον καθορισμό του ελάχιστου χρόνου απασχόλησης του τεχνικού ασφαλείας, ο νόμος 3850/2010 εισάγει διαφοροποίηση ανά κατηγορία επιχειρήσεων, αναλόγως και του συνολικού αριθμού των εργαζομένων σε κάθε επιχείρηση. Ειδικά, οι τράπεζες κατατάσσονται στην κατηγορία γ' του άρθρου 10 του ως άνω νόμου, στην οποία οι ελάχιστες ώρες ετήσιας απασχόλησης του τεχνικού ασφαλείας ορίζονται, καταρχήν, σε 0,4 ανά εργαζόμενο (άρθρο 21 παρ. 1 περ. γ Ν. 3850/2010). Έτσι, για παράδειγμα σε μία επιχείρηση της γ' κατηγορίας με προσωπικό 8.000 εργαζομένους, ο τεχνικός ασφαλείας πρέπει να απασχολείται τουλάχιστον 3.200 ώρες ετησίως. Αντίστοιχα, στο ως άνω παράδειγμα, τα μέλη της Ε.Υ.Α.Ε. δικαιούνται ελάχιστο χρόνο απαλλαγής από την εργασία τους, χωρίς περικοπή των αποδοχών, ίσο με το 1/3 του συνολικού ετήσιου χρόνου απασχόλησης του τεχνικού ασφαλείας, δηλαδή περίπου 1.067 ώρες ετησίως συνολικά για όλα τα μέλη.

- (vii) Στον παραπάνω χρόνο δεν συνυπολογίζεται ο χρόνος συμμετοχής των μελών της Ε.Υ.Α.Ε. σε τακτικές συνελεύσεις με τον εργοδότη, οι οποίες λαμβάνουν χώρα μέσα στο πρώτο δεκαήμερο κάθε τριμήνου για τη διευθέτηση των θεμάτων που ανακύπτουν από τη λειτουργία της επιχείρησης (άρθρο 5 παρ. 2 Ν. 3850/2010). Συνεπώς, ο χρόνος συμμετοχής των μελών της Ε.Υ.Α.Ε. στις εν λόγω συνελεύσεις, θα πρέπει να θεωρείται ως επιπλέον χρόνος απαλλαγής από την εργασία, χωρίς περικοπή των αντίστοιχων αποδοχών τους.
- (viii) Τέλος, ο νόμος προβλέπει τη δυνατότητα διαφοροποίησης στις ώρες απασχόλησης του τεχνικού ασφαλείας είτε με προεδρικό διάταγμα για συγκεκριμένη κατηγορία επιχειρήσεων, είτε με υπουργική απόφαση για συγκεκριμένη επιχείρηση (άρθρα 5 και 6 του άρθρου 21 του νόμου 3850/2010). Εφόσον υιοθετηθεί μια τέτοια διαφοροποίηση στις ελάχιστες ώρες ετήσιας απασχόλησης του τεχνικού ασφαλείας, θα επηρεαστεί αντίστοιχα και ο ελάχιστος δικαιούμενος χρόνος απαλλαγής των μελών Ε.Υ.Α.Ε. από την εργασία, χωρίς περικοπή των αποδοχών τους, καθώς, όπως προαναφέρθηκε, αυτός καθορίζεται αναλογικά προς τον ελάχιστο χρόνο απασχόλησης του τεχνικού ασφαλείας. Κατά τα ως άνω υπό 3α και 3β, βασική αρμοδιότητα των Ε.Υ.Α.Ε. είναι η αποτροπή του επαγγελματικού κινδύνου που περιλαμβάνει τα προαναφερθέντα μέτρα για τη βελτίωση του περιβάλλοντος εργασίας. Τα μέλη των Ε.Υ.Α.Ε. δικαιούνται προς εκπλήρωση των καθηκόντων τους ελάχιστο χρόνο

απαλλαγής από την εργασία, χωρίς περικοπή των αποδοχών τους, ο οποίος ορίζεται στο 1 /3 των ελάχιστων ετήσιων ωρών απασχόλησης του τεχνικού ασφαλείας στην οικεία επιχείρηση. Στον εν λόγω χρόνο δεν συνυπολογίζεται ο χρόνος συμμετοχής τους σε τακτικές συνελεύσεις με τον εργοδότη, ο οποίος νοείται ως επιπλέον - αμειβόμενος πάντως - χρόνος απαλλαγής από την εργασία των μελών Ε.Υ.Α.Ε.

### Συμπέρασμα

Κατά τα ως άνω, η σύσταση Ε.Υ.Α.Ε. εναπόκειται αποκλειστικά στους εργαζομένους, χωρίς όμως ο εργοδότης να μπορεί να επεμβαίνει με οποιονδήποτε τρόπο στη σχετική απόφασή τους. Παράλληλα, ο εργοδότης οφείλει να σέβεται όλα τα δικαιώματα των μελών της Ε.Υ.Α.Ε. που προβλέπονται στην κείμενη νομοθεσία, συμπεριλαμβανομένων των δικαιωμάτων ενημέρωσης και διαβούλευσης, καθώς και να παρέχει τον προβλεπόμενο χρόνο απαλλαγής τους από την εργασία. Κάθε εργοδότης οφείλει να προσφεύγει στις υπηρεσίες τεχνικού ασφαλείας, ενώ, εφόσον απασχολεί άνω των 50 εργαζομένων, πρέπει να διαθέτει και ιατρό εργασίας. Τόσο ο τεχνικός ασφαλείας, όσο και ο ιατρός εργασίας έχουν τις αρμοδιότητες που ειδικώς ορίζονται στις σχετικές διατάξεις του νόμου 3850/2010. Ο εργοδότης μπορεί, μεταξύ άλλων, να επιλέξει την ανάθεση των καθηκόντων τεχνικού ασφάλειας ή/και ιατρού εργασίας σε Εξωτερικές Υπηρεσίες Προστασίας και Πρόληψης (ΕΞ.Υ.Π.Π.), ακολουθώντας τις ειδικότερες διατυπώσεις του νόμου 3850/2010, αφού προηγουμένως διαβουλευθεί με τα μέλη της Ε.Υ.Α.Ε. Εφόσον υφίσταται υποχρέωση πλήρους απασχόλησης δύο τεχνικών ασφαλείας σε συγκεκριμένη επιχείρηση, υφίσταται και η υποχρέωση σύστασης ΕΣ.Υ.Π.Π. Σε κάθε περίπτωση, ο εργοδότης διατηρεί αμέριμνη την ευθύνη για διασφάλιση της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων του, τόσο βάσει του νόμου 3850/2010, όσο και βάσει της παρεπόμενης υποχρέωσης πρόνοιας.

Τέλος θέλουμε να ευχαριστήσουμε όλους τους συναδέλφους – μέλη μας που ήταν παρόντα στην εν λόγω σημαντική Γενική Συνέλευση εκλογής των Ε.Υ.Α.Ε (που θα επαναλαμβάνεται ανά διετία , όσο δηλαδή διαρκεί η θητεία των Ε.Υ.Α.Ε), αλλά και των συναδέλφων μελών άλλων Συλλόγων των εργαζομένων της Τράπεζας και των αντιστοίχων ασυνδικάλιστων συναδέλφων που έδειξαν ενδιαφέρον για τα ζητήματα της Υγείας και της Ασφάλειας της Εργασίας και ήρθαν στη Γενική μας Συνέλευση.

Συγχαίρουμε όσους εκλέχτηκαν στις Ε.Υ.Α.Ε και χαιρετίζουμε ιδιαίτερα την εκλογή στην Κεντρική Ε.Υ.Α.Ε της σ.δ Άνας Μαθιουδάκη που προέρχεται από τον Σύλλογο των συναδέλφων του Νέου Τ.Τ και υπογραμμίζει τον δρόμο της ενότητας των συνδικάτων του χώρου.

## ΜΕΓΑΛΗ ΕΡΕΥΝΑ ΤΟΥ Union ΓΙΑ ΤΙΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ ΕΚΤΑΚΤΗΣ ΑΝΑΓΚΗΣ ΣΤΟΥΣ ΧΩΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η πρόληψη και η προετοιμασία για την αντιμετώπιση εκτάκτων καταστάσεων αποτελεί μια βασική προτεραιότητα του Σωματείου μας προκειμένου να διασφαλιστεί η υγεία και η ασφάλεια όλων των συναδέλφων μας κατά τη διάρκεια της εργασίας τους. Εξάλλου αυτός ήταν και ο λόγος που, ως η πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων της Eurobank, αναλάβαμε την πρωτοβουλία προκειμένου να συγκροτηθούν οι επιτροπές Υγιεινής και Ασφάλειας στην Εργασία κατά την τελευταία Γενική Συνέλευση του Σωματείου μας.

Σ' αυτό το πλαίσιο το Union πρωτοπόρησε για ακόμη μια φορά και πραγματοποίησε μια μεγάλη διαδικτυακή έρευνα για θέματα πρόληψης και αντιμετώπισης καταστάσεων έκτακτης ανάγκης (όπως πυρκαγιά, σεισμός, πλημμύρα κτλ) στους χώρους εργασίας. Όπως καταλαβαίνετε η συμβολή των μελών μας στην έρευνα ήταν σημαντική και άκρως απαραίτητη.

Με το πέρας της έρευνας, η οποία ολοκληρώθηκε στις 31/12/2019, τα αποτελέσματα, μετά από στατιστική επεξεργασία, αξιοποιήθηκαν για την διαμόρφωση προτάσεων προς την Διοίκηση της Τράπεζας για την βελτίωση των δράσεων πρόληψης, ενημέρωσης, εκπαίδευσης για τα θέματα που σχετίζονται με τις καταστάσεις έκτακτης ανάγκης στους χώρους εργασίας.

Το ερωτηματολόγιο το οποίο κλήθηκαν να συμπληρώσουν τα μέλη μας μέσω ηλεκτρονικής εφαρμογής ήταν ανώνυμο χωρίς να συλλέγονται στοιχεία όπως η διεύθυνση του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, IP ή άλλες πληροφορίες. Ωστόσο στο τελευταίο πεδίο του ερωτηματολογίου υπήρχε η δυνατότητα για τα μέλη μας να αναφερθούν σε συγκεκριμένο χώρο εργασίας της Τράπεζας προκειμένου να πραγματοποιηθούν από το Σωματείο μας όλες οι απαραίτητες ενέργειες για τη διερεύνηση του οποιουδήποτε θέματος.

## ΦΙΛΑΝΘΡΩΠΙΚΗ ΠΡΟΣΦΟΡΑ

Όπως κάθε χρόνο, έτσι και φέτος το Σωματείο μας είχε έντονη φιλανθρωπική δράση και βρέθηκε κοντά στους έχοντες ανάγκη συνανθρώπους μας συνδράμοντας οικονομικά και με είδη πρώτης ανάγκης τα παρακάτω φιλανθρωπικά ιδρύματα:

### Χατζηκυριάκειο Ίδρυμα Παιδικής Προστασίας

Το Χατζηκυριάκειο Ίδρυμα Παιδικής Προστασίας είναι ένα ιστορικό Ίδρυμα παροχής παιδικής προστασίας που μετρά υπερεκατονταετή αδιάλειπτη λειτουργία και προσφορά πανελληνίας εμβέλειας στον τομέα της παιδικής μέριμνας και προστασίας. Το Ίδρυμα παρέχει ολοκληρωμένη φροντίδα και υποστήριξη σε κορίτσια ηλικίας από 6 ετών, που οι οικογένειές τους αντιμετωπίζουν κοινωνικά και οικονομικά προβλήματα και προέρχονται από διάφορα πολιτισμικά περιβάλλοντα.

### Πρότυπο Εθνικό Νηπιοτροφείο Καλλιθέας

Το Π.Ε.Ν. φιλοξενεί και διαπαιδαγωγεί αγόρια και κορίτσια προσχολικής ηλικίας 2,5 έως 5,5 ετών από όλη την Ελλάδα. Προσφέρει μια στοργική αγκαλιά στα παιδιά που αντιμετωπίζουν σοβαρά προβλήματα στο ενδοοικογενειακό τους περιβάλλον και τα οποία στερούνται την απαραίτητη φροντίδα και προστασία. Η προσπάθεια αυτή είναι επικεντρωμένη στο παιδί και τις συναισθηματικές του ανάγκες οι οποίες είναι ιδιαίτερα αυξημένες στην καθοριστική αυτή ηλικία. Για την επίτευξη του στόχου αυτού, παρέχεται εξατομικευμένη φροντίδα, προσαρμοσμένη στην ιδιοσυγκρασία του κάθε παιδιού και την οικογενειακή του κατάσταση.

### Γιατροί του Κόσμου

Οι Γιατροί του Κόσμου-Ελλάδας, ιδρύθηκαν το 1990 και αποτελούν μία ιατρική, ανθρωπιστική Μη Κυβερνητική Οργάνωση, μέλος του Διεθνούς Δικτύου των Γιατρών του Κόσμου το οποίο αποτελείται από

## Σωματείο Union Eurobank

16 αντιπροσωπείες. Η πρώτη και κύρια αποστολή των Γιατρών του Κόσμου είναι η παροχή υπηρεσιών ιατροφαρμακευτικής φροντίδας. Ωστόσο, οι δράσεις επεκτείνονται και πέρα από το πλαίσιο της ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης: Στηριζόμενοι πάντα στην ιατρική εμπειρία, οι Γιατροί του Κόσμου μιλούν ανοιχτά κατά της παρεμπόδισης της πρόσβασης στην υγεία, εναντίον της καταπάτησης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και της ανθρώπινης αξιοπρέπειας.

ΓΙΑΤΡΟΙ ΤΟΥ ΚΟΣΜΟΥ  
ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΕΙΑ



MEDECINS DU MONDE  
DELEGATION HELLENIQUE

Eurobank  
Υπόψη κου Χαρίτου Στάθη  
Προέδρου Δ.Σ.  
Σωματείου Εργαζομένων

Αθήνα 13 Φεβρουαρίου 2020  
Α.Π. 201

Θέμα: Ευχαριστήρια επιστολή για δωρεά φαρμάκων

Αξιότιμε κε Χαρίτο και Αξιότιμα Μέλη του Σωματείου Εργαζομένων

Θα θέλαμε να σας ευχαριστήσουμε θερμά για τη δωρεά φαρμάκων η οποία και θα καλύψει άμεσα ανάγκες του Ανοιχτού Πολυιατρείου των Γιατρών του Κόσμου Ελλάδας στην Αθήνα.

Ελπίζουμε να είστε πάντα στο πλευρό της Οργάνωσής μας, γιατί τα προβλήματα των εικάλωτων ομάδων της κοινωνίας μας είναι και πολλά και καθημερινά.

Σας ευχαριστούμε θερμά.

Με τιμή

Ευγενία Θάνου  
Γενική Διευθύντρια  
Γιατροί του Κόσμου-Ελληνική Αντιπροσωπεία  
...όπου υπάρχουν άνθρωποι



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4<sup>ο</sup> - Η ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΠΡΟΣ ΤΟΝ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟ

### ΕΚΔΗΛΩΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΑ ΤΕΚΝΑ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

#### Παιδική θεατρική παράσταση Αθήνας, «Ήμουν παιδί το '21» - Θέατρο «Ακροπόλ»

Το Σωματείο μας πρόσφερε την **παιδική θεατρική παράσταση «Ήμουν παιδί το '21»** που παίχτηκε ειδικά για τα παιδιά των μελών του Σωματείου μας, ηλικίας 4 έως 12 ετών, το **Σάββατο 11 Ιανουαρίου 2020** στο **Θέατρο «Ακροπόλ»** το οποίο γέμισε ασφυκτικά και ενθουσίασε τους μικρούς και μεγάλους θεατές! Η είσοδος ήταν δωρεάν για τα παιδιά των συναδέλφων και τους γονείς-συνοδούς τους.

#### Παιδική θεατρική παράσταση Θεσσαλονίκης «Το γαλάζιο πουλί» - Θέατρο «Ολύμπιον»

Το Σωματείο μας πρόσφερε την **παιδική θεατρική παράσταση «Το γαλάζιο πουλί»** του Μωρίς Μαίτερλινγκ που παίχτηκε ειδικά για τα παιδιά των μελών του Σωματείου μας, ηλικίας 4 έως 12 ετών, την **Κυριακή 19 Ιανουαρίου 2020** στο **Θέατρο «Ολύμπιον»**. Η είσοδος ήταν δωρεάν για τα παιδιά των συναδέλφων και τους γονείς-συνοδούς τους.

#### Αποκριάτικο Παιδικό Πάρτυ Αθήνας Κέντρο «Ιερά Οδός», Γκάζι - Σάββατο 22 Φεβρουαρίου 2020

Όπως κάθε χρόνο διοργανώσαμε την πιο χαρούμενη παιδική γιορτή! Την αποκριάτικη φιέστα μας, στο Κέντρο «Ιερά Οδός» στο Γκάζι. Καλεσμένα ήταν όλα τα παιδάκια των συναδέλφων-μελών του Σωματείου μας, με δωρεάν είσοδο για μικρούς και μεγάλους!

Οι μικροί αλλά και οι μεγάλοι φίλοι μας είχαν την ευκαιρία να ξεφαντώσουν συμμετέχοντας στις χορογραφίες και στα τραγούδια που ερμήνευσε αποκλειστικά για το Σωματείο μας ο **γνωστός τραγουδιστής Κώστας Μαρτάκης** ξεσηκώνοντας μικρούς και μεγάλους! Ο μάγος και ταχυδακτυλουργός ΟΝΑΡ μας ξετρέλανε με τα ταχυδακτυλουργικά του κόλπα και τις δεξιότητες του και οι Face Painters μετατρέψαν τους μικρούς μας φίλους σε φαντασμαγορικούς ήρωες! Στην έξοδο περίμενε τους μικρούς μας φίλους ένα κέρασμα έκπληξη! Παγωτό και πολύχρωμα μπαλόνια!

Η συμμετοχή των συναδέλφων με τις οικογένειες του ξεπέρασε κάθε προσδοκία, καθώς προσήλθαν στην εκδήλωση πάνω από 1.000 άτομα.

### Αποκριάτικο Παιδικό Πάρτυ Θεσσαλονίκης «HYATT REGENCY» - Κυριακή 23 Φεβρουαρίου 2020

Σε μία κατάμεστη από συναδέλφους-μέλη του Union και τα παιδιά τους αίθουσα γιορτάστηκαν και οι φετινές Απόκριες παρουσία των μελών του Προεδρείου του Σωματείου μας. Εκτός από το ελαφρύ μενού που προσφέρθηκε σε μικρούς και μεγάλους το πρόγραμμα παρουσίασε το καλλιτεχνικό team «Ανεμοσκορπίσματα» σε ένα μοναδικό ζωρο show με τον με την υποδοχή της Mascot, Zorb Ball, Εργαστήρι Κονκάρδας, Κατασκευή Μασκών, Το Αποκριάτικο Μυστήριο, Just Dance, Γιγάντια Επιτραπέζια, Χειροτεχνίες, Φουσκωτό Κάστρο, Μπεμπέ Πάρκο, Μηχανή Μαλλί της Γριάς, Face Painting και άλλες δραστηριότητες με την συμμετοχή μικρών και μεγάλων.

Στην εκδήλωση παρέστη και Επικεφαλής της Γενικής Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού της Τράπεζας κα Νατάσα Πασχάλη και όλα τα στελέχη πόλεως Θεσσαλονίκης.

### ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΓΙΑ ΤΟ ΠΑΓΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ Χριστούγεννα 2019

Το Σωματείο μας εξασφάλισε την προνομιακή ενιαία τιμή για μικρούς και μεγάλους στο Santa Claus Kingdom, το μεγαλύτερο χριστουγεννιάτικο πάρκο οικογενειακής ψυχαγωγίας της Αθήνας στο MEC Παιχνιάς από τις 20 Δεκεμβρίου 2019 έως 3 Ιανουαρίου 2020 (9 ευρώ ενιαία τιμή για τα παιδιά και τους συνοδούς).

Αμέτρητα παιχνίδια για όλες τις ηλικίες, παραμυθένιος, χριστουγεννιάτικος διάκοσμος, ο Frodi ο χιονάνθρωπος των Χριστουγέννων, η επίσημη mascot του πάρκου, ο αληθινός Άι-Βασίλης από το Ροβανιέμι της Φινλανδίας, η θεατρική παιδική παράσταση «Ο Frodi και το παραμύθι των Χριστουγέννων», θεατρικές παραστάσεις, καλλιτεχνικά εργαστήρια, χριστουγεννιάτικη αγορά, Food court με μεγάλο καθιστικό κ.ά.

### ΤΟ Union ΣΤΗΡΙΖΕΙ ΤΗΝ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΣΤΟ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΚΑΙ ΤΕΧΝΙΚΟ ΠΕΔΙΟ

### ΜΕΓΑΛΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΤΟ ΙΔΡΥΜΑ ΕΥΓΕΝΙΔΟΥ

Για την περίοδο των Χριστουγέννων 2019 το Σωματείο μας εξασφάλισε για τα μέλη του προσφορά στα εισιτήρια του Νέου Ψηφιακού Πλανηταρίου (Ψηφιακές Παραστάσεις Θόλου & Ταινίες Θόλου) και του Νέου Κέντρου Επιστήμης και Τεχνολογίας (Εκθέματα, Πειράματα, Εργαστήρια) του Ιδρύματος Ευγενίδου για μία ξεχωριστή χριστουγεννιάτικη εμπειρία με δράσεις που σχεδιάστηκαν για εκπαιδεύσουν το μυαλό μικρών και μεγάλων και να μείνουν αξέχαστες!

## ΝΕΑ ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΓΝΩΣΗΣ ΤΟΥ Union "PLANET PHYSICS" ΔΙΑΔΡΑΣΤΙΚΟΣ ΠΟΛΥΧΩΡΟΣ

Το PLANET PHYSICS είναι το μοναδικό θεματικό Μουσείο Φυσικής που λειτουργεί στην Αττική. Δημιουργήθηκε από Φυσικούς, με ιδιαίτερη αγάπη για τη Φυσική και τις Φυσικές Επιστήμες, εμπνευσμένο από τα εντυπωσιακότερα Science Centers του εξωτερικού. Στις υπερσύγχρονες εγκαταστάσεις του, άνω των 1000 τμ, οι μαθητές ανακαλύπτουν τη γνώση με τρόπο διαδραστικό και βιωματικό, πάντα με την καθοδήγηση εξειδικευμένου προσωπικού.

Η Διαδραστική Έκθεση του PLANET PHYSICS αποτελείται από 33 διαδραστικά εκθέματα, κάποια εκ των οποίων είναι μοναδικά σε όλη τη ΝΑ Ευρώπη. Τα εκθέματα είναι οργανωμένα σε θεματικές ενότητες, ώστε να μπορούν να αξιοποιηθούν για εκπαιδευτικούς σκοπούς, με βάση τις πιο σύγχρονες μουσειοπαιδαγωγικές προσεγγίσεις. Η Έκθεση πλαισιώνεται από άρτια εξοπλισμένα εργαστήρια, στα οποία πραγματοποιούνται δομημένα εκπαιδευτικά προγράμματα, σχεδιασμένα από το εξειδικευμένο επιστημονικό δυναμικό του PLANET PHYSICS. Τα εκπαιδευτικά αυτά προγράμματα αφορούν σε θεματικές ενότητες προσαρμοσμένες στο αναλυτικό πρόγραμμα, τις γνώσεις και τις ηλικίες των μαθητών των αντίστοιχων τάξεων.

Η επίσκεψη στο PLANET PHYSICS αποτελείται από: • Ξενάγηση στην Διαδραστική Έκθεση (διάρκεια 60') • Πειραματικό Εκπαιδευτικό Πρόγραμμα (διάρκεια 50').

Τα μέλη μας είχαν την δυνατότητα να επισκεφτούν το χώρο του Planet Physics μέχρι και το τέλος Απριλίου 2020.

## ΕΙΔΙΚΕΣ ΠΡΟΣΦΟΡΕΣ ΣΤΑ ΜΕΛΗ ΜΑΣ

# ΕΠΑΝΑΣΤΑΣΗ ΣΤΗΝ ΥΓΕΙΑ ΔΩΡΕΑΝ ΚΑΡΤΑ ΥΓΕΙΑΣ Union Care for All

για όλη την οικογένεια



Έναρξη Καλύψεων: Από 1/4/2019

Πρόκειται για ένα πρόγραμμα υπηρεσιών υγείας στον τομέα της πρωτοβάθμιας περίθαλψης που εξασφαλίζει στα μέλη του άμεση πρόσβαση και ειδικά Προνόμια Υγείας στα Μεγαλύτερα Ιδιωτικά Θεραπευτήρια, Διαγνωστικά Κέντρα και σε ένα Δίκτυο ιδιωτών γιατρών όλων των ειδικοτήτων πανελλαδικά.

Η Κάρτα Υγείας ΕΛΕΥΘΕΡΑΣ δεν είναι ασφαλιστικό προϊόν συνεπώς δεν έχει περιορισμούς στην ηλικία και στην κατάσταση υγείας του μέλους. Μέλος μπορεί να είναι ένα νεογέννητο και ένας υπερήλικας με σοβαρά προβλήματα υγείας.

Η Κάρτα μπορεί να είναι **Ατομική ή Οικογενειακή έως 10 άτομα** της στενής οικογένειας: σύζυγοι, παιδιά & ηλικιωμένοι γονείς των δύο συζύγων. Είναι η μόνη Κάρτα της αγοράς που δίνει κάλυψη και στους ηλικιωμένους γονείς των δύο συζύγων **χωρίς επιπλέον χρέωση**.

Η Κάρτα Υγείας «Union Care for All» by eleftheras είναι μοναδική, με αποκλειστική χρήση από τα μέλη του Σωματείου μας και τις οικογένειές τους.

Η κάρτα προσφέρει σε όλους εσάς και στις οικογένειές σας άμεση πρόσβαση στα συμβεβλημένα Ιδιωτικά Νοσοκομεία και Διαγνωστικά κέντρα της χώρας και σε ένα Πανελλαδικό Δίκτυο Ιδιωτών Γιατρών & Οδοντιάτρων.

### ΔΩΡΕΑΝ ΠΑΡΟΧΕΣ

- ✓ **9 ΔΩΡΕΑΝ CHECK UP** το χρόνο για κάθε μέλος της οικογένειας
- ✓ **ΔΩΡΕΑΝ** απεριόριστες επισκέψεις στις εφημερίες των μεγαλύτερων ιδιωτικών νοσοκομείων της χώρας στις ειδικότητες: Παθολόγο, Καρδιολόγο, Ορθοπεδικό & Γενικό Χειρουργό
- ✓ **ΔΩΡΕΑΝ** οι λοιπές ειδικότητες γιατρών στα μεγαλύτερα Διαγνωστικά Κέντρα της Αττικής
- ✓ **ΔΩΡΕΑΝ** απεριόριστες επισκέψεις σε Παιδίατρο και Παιδοχειρουργό στα μεγαλύτερα Παιδιατρικά νοσοκομεία
- ✓ **ΔΩΡΕΑΝ** παιδοδοντιατρικός έλεγχος
- ✓ **ΔΩΡΕΑΝ** 5 καθαρισμοί δοντιών το χρόνο στην Αττική
- ✓ **ΔΩΡΕΑΝ** πλήρη οφθαλμολογικό έλεγχο, αξίας 100 €, στις ηλικίες 55-75
- ✓ **ΔΩΡΕΑΝ** test pap για τις γυναίκες
- ✓ **ΔΩΡΕΑΝ** test PSA - προστάτη, για τους άνδρες
- ✓ **ΔΩΡΕΑΝ** αιματολογικές εξετάσεις με ΕΟΠΥΥ
- ✓ **ΔΩΡΕΑΝ** μεταφορά με ασθενοφόρο σε περίπτωση νοσηλείας
- ✓ **ΔΩΡΕΑΝ** καρδιολογικός έλεγχος
- ✓ **ΔΩΡΕΑΝ** υπέρηχος άνω και κάτω κοιλίας
- ✓ **ΔΩΡΕΑΝ** 24ωρο τηλεφωνικό κέντρο εξυπηρέτησης και καθοδήγησης

### ΕΙΔΙΚΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ

- ✓ Όλες οι ειδικότητες γιατρών που δεν είναι **ΔΩΡΕΑΝ** προσφέρονται από **10 € χρέωση** ανά επίσκεψη
- ✓ Σημαντικές εκπτώσεις έως 50% σε όλες τις οδοντιατρικές πράξεις πανελλαδικά
- ✓ Προνομιακά πακέτα εξετάσεων:
  - ▶ Παιδιατρικό check up από 22 €
  - ▶ Προγεννητικός έλεγχος από 70 €
  - ▶ Μαστολογικό πακέτο από 29 €
  - ▶ Γυναικολογικό πακέτο από 29 €
  - ▶ Γαστροκολοσκόπηση (χωρίς ΕΟΠΥΥ) 150 €

**Η κάρτα «Union Care for All» by Eleftheras είναι η μόνη κάρτα στην αγορά που προσφέρει σημαντικές εκπτώσεις και σε περίπτωση νοσηλείας.**

Ανάλογα με το νοσοκομείο που θα επιλέξετε για την νοσηλεία σας θα έχετε και την αντίστοιχη έκπτωση. Σε περίπτωση χρήσης και ιδιωτικού ασφαλιστηρίου Eurolife θα υπάρχει κάλυψη **μέρους του εκπιπτόμενου ποσού ανά περίπτωση και σε συνεννόηση με την Γραμμή Εξυπηρέτησης Μελών “ΕΛΕΥΘΕΡΑΣ”**.

**Τηλ. Κέντρο για ραντεβού: 210 4130077 και 8011122277**

**Προσοχή!!! Σε περίπτωση μη ανταπόκρισης του Τηλ. Κέντρου, μπορείτε να καλείτε στο Τηλ. Κέντρο της ELG ΕΛΕΥΘΕΡΑΣ Ε.Ε.: 210 9227703 -704 (ώρες 09:00 έως 16:00)**

Πιστεύουμε ιδιαίτερα στη δυναμική και στη σπουδαιότητα που η κάρτα Υγείας “Union Care for All” by Eleftheras μπορεί να έχει στη ζωή όλων μας και για το λόγο αυτό δημιουργήσαμε υπηρεσία **ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΙΑΤΡΙΚΗΣ** μέσα στο Σωματείο μας, με επικεφαλής τον κ. **Γιώργο Μουρίκη**, ο οποίος θα είναι δίπλα σας, για να σας συμβουλεύει σε ιατρικά θέματα. Ο κος Γιώργος Μουρίκης είναι Ειδικός Καρδιολόγος.

**Τηλέφωνο επικοινωνίας 6944 595939, Δευτέρα έως Παρασκευή 09:00 - 12:00  
e-mail: cardiogiomouri@yahoo.gr**

**ΜΕΧΡΙ ΣΗΜΕΡΑ Η ΚΑΡΤΑ ΤΟΥ Union Union Care for  
ΚΑΛΥΠΤΕΙ 9.850 ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΜΕΝΑ ΜΕΛΗ**

## ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΑΡΟΧΩΝ

### ΠΑΡΟΧΕΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΥΓΕΙΑΣ Union Care for All

ΚΑΛΥΨΗ ΜΕΛΩΝ	Κάλυψη όλης της οικογένειας ανεξαρτήτως αριθμού μελών (περιλαμβάνονται Γονείς – Παιδιά & οι Γονείς των 2 Συζύγων)
CHECK-UP	9 Δωρεάν Check-up για το κάθε άτομο της οικογένειας
ΓΙΑΤΡΟΙ	Δωρεάν απεριόριστες επισκέψεις σε Συμβεβλημένα Νοσοκομεία λόγω επείγοντος περιστατικού σε Παθολόγους – Ορθοπεδικούς – Καρδιολόγους – Γενικούς Χειρουργούς και άλλες ειδικότητες
ΓΙΑΤΡΟΙ	Απεριόριστες Επισκέψεις σε γιατρούς διαφόρων ειδικοτήτων σε όλη τη Χώρα από 10€ κατόπιν ραντεβού
ΠΑΙΔΙΑΤΡΟΙ - ΠΑΙΔΟΧΕΙΡΟΥΡΓΟΙ	Δωρεάν σε Παιδιάτρους και Παιδοχειρουργούς σε Συμβεβλημένα Νοσοκομεία σε έκτακτα περιστατικά
ΟΦΘΑΛΜΟΛΟΓΙΚΟΙ ΕΛΕΓΧΟΙ	Δωρεάν οφθαλμολογικός έλεγχος σε Αθήνα από 55-75 ετών και Θεσσαλονίκη ανεξαρτήτου ηλικίας. ΔΩΡΕΑΝ προεγχειρητικός έλεγχος για Laser Μυωπίας, Υπερμετρωπίας, Πρεσβυωπίας, Αστιγματισμού, εφ' όσον πραγματοποιηθεί το χειρουργείο. Επεμβάσεις Καταρράκτη, Γλαυκώματος και Διαθλαστικές έως 50% έκπτωση. Βασικός οφθαλμολογικός έλεγχος από 20€
ΜΑΣΤΟΛΟΓΟΙ	Ειδικός Μαστολόγος στην Αθήνα με 10€ και Θεσσαλονίκη Δωρεάν κατόπιν ραντεβού
ΨΗΦΙΑΚΕΣ ΜΑΣΤΟΓΡΑΦΙΕΣ	Ψηφιακή Μαστογραφία από 20€
ΟΔΟΝΤΙΑΤΡΟΙ	Έως 50% έκπτωση σε όλους τις οδοντιατρικές και ορθοδοντικές εργασίες σε συμβεβλημένους οδοντιάτρους
ΔΙΑΓΝΩΣΤΙΚΕΣ ΕΞΕΤΑΣΕΙΣ	Σημαντικές εκπτώσεις στη συμμετοχή σας σε όλες τις συνταγογραφούμενες εξετάσεις (ΕΟΠΥΥ) (από 10% έως 100%)
ΝΟΣΗΛΕΙΑ	Εκπτώσεις σε Νοσηλείες σε Συμβεβλημένα Νοσοκομεία από 10% και άνω
ΑΣΘΕΝΟΦΟΡΟ	Δωρεάν σε περίπτωση νοσηλείας
ΚΕΝΤΡΑ ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ	Έως 20% έκπτωση στο ημερήσιο νοσήλιο. Δωρεάν συνεδρίες. 15% έκπτωση στις θεραπείες: Φυσικοθεραπεία, Υδροθεραπεία, Λογοθεραπεία, Εργοθεραπεία, Ψυχολογική Υποστήριξη, Πελματογράφημα, Ουροδυναμικό έλεγχο, Διαιτολογία-Παχυσαρκία
ΙΑΤΡΟΣ ΣΤΟ ΣΠΙΤΙ	Ειδικός Παθολόγος, Γενικός Ιατρός, Καρδιολόγος, Ορθοπεδικός, Γενικός Χειρουργός 40€/επίσκεψη (Σ/Κ & αργίες 55€)

ΓΥΝΑΙΚΟΛΟΓΙΚΑ ΠΑΚΕΤΑ	Τέστ Πάπ, Ενδοκολπικός υπέρηχος, Κλινική εξέταση από Γυναικολόγο – από 29€
ΜΑΓΝΗΤΙΚΗ ΤΟΜΟΓΡΑΦΙΑ	Από 130€
ΑΞΟΝΙΚΗ ΤΟΜΟΓΡΑΦΙΑ	Από 40€
ΑΙΣΘΗΤΙΚΑ ΠΑΚΕΤΑ	Μεσοθεραπεία προσώπου για αντιοξειδωση, ενυδάτωση & λάμψη – από 30€ Μεσοθεραπεία προσώπου για αναδόμηση του δέρματος, σύσφιξη, λάμψη και ενυδάτωση – από 40€ Μικροδερμοαπόξεση με διαμάντι – από 30€ Botox upper face – από 200€ Υαλουρονικό οξύ 1ml – από 130€ Laser αποτρίχωσης μπινίκι – από 30€ Laser αποτρίχωσης μασχάλης – από 30€
ΕΚΔΟΣΗ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΤΙΚΟΥ ΥΓΕΙΑΣ	Από 10€
ΩΡΛ ΠΑΚΕΤΑ	Ακουόγραμμα, τυμπανόγραμμα και κλινική εξέταση από ειδικό ωτορινολαρυγγολόγο – από 30€ Ρινοσκόπηση – από 25€ Λαρυγγοσκόπηση – από 25€
ΚΑΡΔΙΟΛΟΓΙΚΑ ΠΑΚΕΤΑ	Triplex καρδιάς – από 30€ Triplex καρδιάς, ΗΚΓ, καρδιολογική εξέταση (για ενήλικες & παιδιά) – από 40€ Τέστ κοπώσεως – από 20€ Triplex καρδιάς, ΗΚΓ, τέστ κοπώσεως, καρδιολογική εξέταση – από 60€
ΟΥΡΟΛΟΓΙΚΑ ΠΑΚΕΤΑ	PSA, υπέρηχος νεφρών-κύστεως-προστάτη πριν και μετά ούρησης, ουρολογική εξέταση – από 30€ PSA, υπέρηχος νεφρών-κύστεως-προστάτη πριν και μετά ούρησης – από 30€ PSA, free PSA – από 20€
ΠΝΕΥΜΟΝΟΛΟΓΙΚΑ ΠΑΚΕΤΑ	Ακτινογραφία θώρακος, σπιρομέτρηση, οξυμετρία και κλινική εξέταση από ειδικό πνευμονολόγο – από 40€
ΣΥΝΤΑΓΟΓΡΑΦΗΣΗ	Από 5€
ΚΑΡΚΙΝΙΚΟΙ ΔΕΙΚΤΕΣ	CEA, CA 15-3, CA19-9, CA125 – 30€
ΜΕΤΡΗΣΗ ΟΣΤΙΚΗΣ ΠΥΚΝΟΤΗΤΑΣ	Μέτρηση Οστικής Πυκνότητας 1 σημείου – από 20€ Μέτρηση Οστικής Πυκνότητας 2 σημείων – από 25€

## Σωματείο Union Eurobank

ΓΑΣΤΡΟΣΚΟΠΗΣΗ	Χωρίς ταμείο 60€ (περιλαμβάνεται η μέθη) Χωρίς ταμείο - 80€ (περιλαμβάνεται μέθη και αμοιβή γιατρού)
ΚΟΛΟΝΟΣΚΟΠΗΣΗ	Χωρίς ταμείο 85€ (περιλαμβάνεται η μέθη) Χωρίς ταμείο - 105€ (περιλαμβάνεται μέθη και αμοιβή γιατρού)
ΑΛΛΕΡΓΙΟΛΟΓΙΚΟ ΠΑΚΕΤΟ	Από 49€ (περιλαμβάνει: Γενική αίματος, Ανοσοσφαιρίνη IgE, 5 Rast τέστ, Κλινική εξέταση από Αλλεργιολόγο)
ΕΛΕΓΧΟΣ ΘΥΡΕΟΕΙΔΟΥΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ	Από 15€
ΤΗΛΕΦΩΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ	ΔΩΡΕΑΝ 24ΩΡΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ για παροχή πληροφοριών, προγραμμα- τισμό ραντεβού, αποστολή γιατρού στο σπίτι





# ΠΙΝΑΚΕΣ ΠΑΡΟΧΩΝ & ΠΡΟΝΟΜΙΩΝ ΣΕ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑ ΚΑΙ ΔΙΑΓΝΩΣΤΙΚΑ ΚΕΝΤΡΑ (Αττική - Βόρεια Ελλάδα - Λοιπή Ελλάδα)



## ΠΑΡΟΧΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΔΙΑΓΝΩΣΤΙΚΩΝ ΚΕΝΤΡΩΝ - ΑΤΤΙΚΗ

<p><b>EUROMEDICA (13 ΚΕΝΤΡΑ)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Διαγνωστικές εξετάσεις με ταμείο - Τρέχουσα συμμετοχή</li> <li>• Διαγνωστικές εξετάσεις χωρίς ταμείο - Τιμές δημοσίου</li> <li>• Σε όσες εξετάσεις δεν υπάρχουν τιμές δημοσίου γίνεται <b>40% έκπτωση</b> στον ιδιωτικό προκαταλόγο</li> <li>• Αιματολογικό Check-Up - 0€ (Γενική Αιμάτας, Σάκχαρο, Χοληστερίνη, SGOT, SGPT)</li> </ul>	<p><b>AFFIDEA (6 ΚΕΝΤΡΑ)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Διαγνωστικές εξετάσεις με ταμείο - Τρέχουσα συμμετοχή</li> <li>• Διαγνωστικές εξετάσεις χωρίς ταμείο - Τιμές δημοσίου με τον 5%</li> <li>• Σε όσες εξετάσεις δεν ισχύει ΦΕΚ - 5% έκπτωση στον ιδιωτικό προκαταλόγο</li> </ul>	<p><b>INTRALAB (6 ΚΕΝΤΡΑ)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Με ταμείο, τρέχουσα συμμετοχή με μέγιστη συμμετοχή ανα παρατηρητικό 4€</li> <li>• Χωρίς ταμείο, τιμές δημοσίου με τον 20% έκπτωση</li> <li>• Σε όσες εξετάσεις δεν υπάρχουν τιμές δημοσίου, 45% έκπτωση στον ιδιωτικό προκαταλόγο</li> <li>• Κατ' οίκον αιμολήγνα - 3€</li> </ul>
<p><b>ATHENS VISION (2 ΚΕΝΤΡΑ)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 ΔΩΡΕΑΝ επίσημο πλήρη οφθαλμολογικό έλεγχο από 55 έως 75 ετών</li> <li>• Απλό οφθαλμολογικό έλεγχο 40€   Πλήρης έλεγχος 70€</li> <li>• 10% στις οφθαλμολογικές επιβάσεις</li> <li>• 30% έκπτωση σε ειδικές εξετάσεις</li> <li>• 20% έκπτωση στα γυαλιά οράσεως στο κατώτατο της Κασσίδας, πάνω από το Athens Vision</li> </ul>	<p><b>ORASIS (2 ΚΕΝΤΡΑ)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ΔΩΡΕΑΝ οφθαλμολογικός έλεγχος για Καταρράκτη σε άνω των 55 ετών</li> <li>• ΔΩΡΕΑΝ προεγχειρητικός έλεγχος</li> <li>• Απλό οφθαλμολογικό έλεγχο - 40€   Πλήρης οφθαλμολογικός έλεγχος 60€</li> <li>• 30% έκπτωση σε ειδικές εξετάσεις και σε επιβάσεις</li> </ul>	<p><b>ΠΡΑΞΙΣ ΥΓΕΙΑΣ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Αιπερόσκις επισκέπτης με 13€ επίσκεψη</li> <li>• Αιμολήγνα κατ' οίκον - 10€</li> <li>• Διαγνωστικές με ταμείο - Τρέχουσα συμμετοχή</li> <li>• Χωρίς ταμείο - ΦΕΚ με τον 10% έκπτωση</li> <li>• Έκδοση πιστοποιητικού για οδηγό ή σχολική χρήση 15€ (χωρίς εξετάσεις)</li> <li>• 40€ (Τριπλέκ, ΗΚΓ, Καρδιολογική εξέταση)</li> <li>• Γρασημακό πακέτα εξετάσεων</li> </ul>
<p><b>ΔΙΑΓΝΩΣΗ ΥΓΕΙΑΣ (4 ΚΕΝΤΡΑ)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 20% έκπτωση σε Παθολόγο, Καρδιολόγο, ΟΡΛ, Οφθαλμίατρο</li> <li>• Διαγνωστικές εξετάσεις με ταμείο - Τρέχουσα συμμετοχή - Χωρίς ταμείο - Τιμές δημοσίου</li> <li>• 30% έκπτωση στον ιδιωτικό προκαταλόγο σε όσες εξετάσεις δεν υπάρχουν τιμές δημοσίου</li> </ul>	<p><b>ΙΑΤΡΙΚΗ ΠΡΟΛΗΨΗ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Διαγνωστικές εξετάσεις με ταμείο - Τρέχουσα συμμετοχή</li> <li>• Χωρίς ταμείο - Τιμές δημοσίου</li> <li>• Ειδικές τιμές σε πακέτα ελέγχων οστεοπόρωσης</li> <li>• Ειδικές τιμές σε πακέτα γενεαλογικών ελέγχων</li> </ul>	<p><b>ΙΑΤΡΟΚΟΣΜΟΣ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Αιματογραφία 10€ - Κλασική Μαστογραφία 5€</li> <li>• Ψηφιακή Μαστογραφία, Αδυνατή (ψηφιακή) Κυτταρολόγηση, Αδυνατή Στεφανιογραφία, Πανοραμική Ακτινογραφία Στοιβατικής Κολύμπρας, Test ΠΑΠ - 30% Έκπτωση</li> <li>• <b>Check up μόνο με ΦΕΚ</b> - Περιλαμβάνει: Γενική αιμάτας, Σάκχαρο, Γενική ουρίας, Χοληστερόλη, HDL, LDL</li> </ul>
<p><b>ANALYSH</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Διαγνωστικές εξετάσεις με ταμείο - 25% έκπτωση στην τρέχουσα συμμετοχή</li> <li>• Διαγνωστικές εξετάσεις χωρίς ταμείο - Τιμές δημοσίου</li> <li>• Σε όσες εξετάσεις δεν ισχύει ΦΕΚ - 30% έκπτωση στον ιδιωτικό προκαταλόγο</li> </ul>	<p><b>ΕΥΡΩΔΙΑΓΝΩΣΤΙΚΗ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Διαγνωστικές εξετάσεις με ταμείο - 25% έκπτωση στην τρέχουσα συμμετοχή</li> <li>• Διαγνωστικές εξετάσεις χωρίς ταμείο - ΦΕΚ με τον 25%</li> <li>• Συντηγογράφηση εξετάσεων - 7€</li> <li>• Πακέτα εξετάσεων σε προνομιούχες τιμές</li> </ul>	<p><b>ΙΑΤΡΟΚΟΣΜΟΣ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Διαγνωστικές εξετάσεις με ταμείο - Τρέχουσα συμμετοχή</li> <li>• Μεμβρολογικές εξετάσεις - 10% έκπτωση επί του Κρατικού προκαταλόγου</li> <li>• Τριπλέκ Καρδιάς - 20% έκπτωση επί του Κρατικού προκαταλόγου</li> <li>• Τριπλέκ Αγγείων - 20% έκπτωση επί του Κρατικού προκαταλόγου</li> <li>• Δοκιμασία Κόπωσης - Τιμές δημοσίου</li> </ul>
<p><b>24ωρη Γραμμή Υγείας 801-11-22277 (από σταθερό αστική χρέωση), 210-41-30077 (από κινητό)</b></p>		



ΠΑΡΟΧΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΩΝ - ΑΤΤΙΚΗ



<p><b>ΕΥΡΩΚΛΙΝΙΚΗ ΑΘΗΝΩΝ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ΔΩΡΕΑΝ Παθολόγος, Χειρουργός, Ορθοπαιδικός</li> <li>10€ επίσκεψη στις λοιπές ειδότητες με ραντίβου</li> <li>Διαγνωστικές εξετάσεις με ταμείο - Τρέχουσα συμμετοχή</li> <li>Διαγνωστικές εξετάσεις χωρίς ταμείο - Τιμές δημοσίου</li> <li>Νοσηλεία 30% έκπτωση στον ιδ. ημοκατάλογο</li> <li>Νοσηλεία με ασφαλιστήριο κάλυψη της συμμετοχής</li> </ul>	<p><b>ΕΥΡΩΚΛΙΝΙΚΗ ΠΑΙΔΩΝ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ΔΩΡΕΑΝ Παθολόγος, Παιδοχειρουργός</li> <li>30€ &amp; 50€ για επίσκεψη σε επιμήλιες &amp; διυθύνει ανίσταχο</li> <li>Διαγνωστικές εξετάσεις με ταμείο - Τρέχουσα συμμετοχή</li> <li>Διαγνωστικές εξετάσεις χωρίς ταμείο - Τιμές δημοσίου</li> <li>Νοσηλεία 30% έκπτωση στον ιδ. ημοκατάλογο</li> <li>Νοσηλεία με ασφαλιστήριο κάλυψη της συμμετοχής</li> </ul>	<p><b>ΙΑΣΩ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Διαγνωστικές εξετάσεις με ταμείο - Τρέχουσα συμμετοχή</li> <li>Διαγνωστικές εξετάσεις χωρίς ταμείο - Τιμές δημοσίου</li> <li>20% έκπτωση σε εξετάσεις ειτός ΦΕΚ</li> <li>Νοσηλεία με ταμείο 20% στον ιδ. ημοκατάλογο</li> <li>Ψηφιακή Μεταγραφία &amp; Μέτρηση Οστικής Πυκνότητας - 80€</li> </ul>
<p><b>ΙΑΣΩ ΠΑΙΔΩΝ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Διαρκών Παιδίατρος &amp; Παιδοχειρουργός στα επιτόνια</li> <li>Διαγνωστικές εξετάσεις με ταμείο - Τρέχουσα συμμετοχή</li> <li>Διαγνωστικές εξετάσεις χωρίς ταμείο - Τιμές δημοσίου</li> <li>30% έκπτωση σε εξετάσεις ειτός ΦΕΚ</li> <li>Νοσηλεία με ταμείο 20% στον ιδιωτικό ημοκατάλογο</li> </ul>	<p><b>ΕΡΡΙΚΟΣ ΝΤΥΝΑΝ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>20€ επίσκεψη με ραντίβου σε όλες τις ειδότητες γενικών</li> <li>20€ χωρίς ραντίβου σε Παθολόγο</li> <li>Διαγνωστικές εξετάσεις με ταμείο - Τρέχουσα συμμετοχή</li> <li>Νοσηλεία με ταμείο - Τρέχουσα συμμετοχή</li> <li>Νοσηλεία με ιδιωτικό ασφαλιστήριο - Ανάλογο με την Ασφαλιστική</li> </ul>	<p><b>ΒΙΟΚΛΙΝΙΚΗ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ΔΩΡΕΑΝ με ραντίβου Παθολόγος, Καρδιολόγος, Γεν. Χειρουργός</li> <li>30€ με ραντίβου λοιπές ειδότητες</li> <li>Διαγνωστικές εξετάσεις με ταμείο - Τρέχουσα συμμετοχή</li> <li>Διαγνωστικές εξετάσεις χωρίς ταμείο - Τιμές δημοσίου</li> <li>Νοσηλεία με ταμείο - Τρέχουσα συμμετοχή</li> <li>Ασφαλισμένος σε ιδ. ασφαλιστικό προγράμμα - 20% έκπτωση</li> </ul>
<p><b>MEDITERRANEO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ΔΩΡΕΑΝ επίσκεψες στους εφημερεύοντες Παθολόγους, Καρδιολόγους, Χειρουργούς, Ορθοπαιδικούς</li> <li>20€ με ραντίβου στις λοιπές ειδότητες</li> <li>ΔΩΡΕΑΝ μεταφορά σε περίπτωση νοσηλείας</li> <li>Διαγνωστικές με ταμείο - Τρέχουσα συμμετοχή</li> <li>Όλες οι διαγν. εξετάσεις και ενδοσκοπήσεις - Τ. Δ. -60%</li> <li>Σε όλες εξετάσεις δεν υπάρχει ΦΕΚ - ιδ. ημοκ. -20%</li> <li>Νοσηλεία με ταμείο - 10% έκπτωση</li> </ul>	<p><b>DOCTORS' HOSPITAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ΔΩΡΕΑΝ με ραντίβου σε όλες τις ειδότητες</li> <li>5€ επίσκεψη στους εφημερεύοντες αιτούς</li> <li>ΔΩΡΕΑΝ check up</li> <li>ΔΩΡΕΑΝ Διαγνωστικές εξετάσεις με ταμείο</li> <li>Διαγνωστικές εξετάσεις χωρίς ταμείο - Τιμές δημοσίου</li> <li>Νοσηλεία χωρίς ταμείο - Έως 50% έκπτωση στον ιδιωτικό ημοκατάλογο</li> </ul>	<p><b>ΒΟΥΓΙΟΥΚΛΑΚΕΙΟ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ΔΩΡΕΑΝ με ραντίβου σε Παθολόγο, Καρδιολόγο, Χειρουργό, Ορθοπαιδικό, Γυναικολόγο, Γαστρεντερολόγο, Πνευμονολόγο</li> <li>Νοσηλεία με ταμείο - Τρέχουσα συμμετοχή με τον 25%</li> <li>Νοσηλεία χωρίς ταμείο - 30% έκπτωση επί του ιδ. ημοκατάλογο</li> <li>Διαγνωστικές εξετάσεις με ταμείο - Τρέχουσα συμμετοχή</li> <li>Διαγνωστικές εξετάσεις χωρίς ταμείο - ΦΕΚ με τον 15%</li> <li>Ασφαλισμένος με ιδ. ασφαλιστήριο - Απορρόφηση εκπτώσεων που αντιστοιχεί 300€ όπου υπάρχει</li> </ul>
<p><b>ΓΕΝΙΚΗ ΚΛΙΝΙΚΗ ΑΘΗΝΑΙΩΝ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ΔΩΡΕΑΝ επίσκεψες στους εφημερεύοντες αιτούς</li> <li>Διαγνωστικές εξετάσεις με ταμείο - Τρέχουσα συμμετοχή</li> <li>Διαγνωστικές εξετάσεις χωρίς ταμείο - Τιμές δημοσίου</li> <li>Νοσηλεία με ταμείο - Τρέχουσα συμμετοχή + 10% έκπτωση μετά τη χρήση ταμείου</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Νοσηλεία χωρίς ταμείο - 20% έκπτωση στον ιδιωτικό ημοκατάλογο</li> <li>Κάλυψη 300€ για καθ. νοσηλεία επιπλέον της έκπτωσης</li> <li>Κατά τον νοσηλεία - 10% έκπτωση</li> </ul>	<p><b>ΠΕΙΡΑΪΚΟ ΘΕΡΑΠΕΥΤΗΡΙΟ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ΔΩΡΕΑΝ Καρδιολόγος, Γεν. Χειρουργός, Ορθοπαιδικός, Ουρολόγος   ΔΩΡΕΑΝ check up</li> <li>Διαγνωστικές εξετάσεις με ταμείο - Τρέχουσα συμμετοχή</li> <li>Διαγνωστικές εξετάσεις χωρίς ταμείο - Τιμές δημοσίου</li> <li>Νοσηλεία με ταμείο - Τρέχουσα συμμετοχή + αναβάθμιση θέσης</li> </ul>

24ωρη Γραμμή Υγείας 801-11-22277 (από σταθερό αστική χρέωση), 210-41-30077 (από κινητό)



**ΠΑΡΟΧΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΩΝ & ΔΙΑΓΝΩΣΤΙΚΩΝ ΚΕΝΤΡΩΝ - ΒΟΡΕΙΟΣ ΕΛΛΑΔΑ**

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Διαγνωστικές εξετάσεις με τομείο - Τρέχουσα συμμετοχή</li> <li>• Διαγνωστικές εξετάσεις χωρίς παραπτερητικό - Τιμές δημοσίου</li> <li>• Αξονική, Μαγνητική, Τριplex - Τιμές δημοσίου</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Νοσήλια με τομείο - Τρέχουσα συμμετοχή</li> <li>• Ασφαλισμένος σε ιδιωτικά ασφαλιστικά προγράμματα - 20% έκπτωση</li> <li>• Κατ' οίκον νοσηλία - Κατόπιν συμφωνίας</li> </ul>
--	--	--

<p><b>ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑ: ΓΕΝΙΚΗ ΚΛΙΝΙΚΗ &amp; ΚΥΑΝΟΥΣ ΣΤΑΥΡΟΣ</b></p>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ΔΩΡΕΑΝ επισκέψεις στους εφημερεύοντες παρούς (Θεσ/κική)</li> <li>• Διαγνωστικές εξετάσεις με τομείο - Τρέχουσα συμμετοχή</li> <li>• Διαγνωστικές εξετάσεις χωρίς τομείο - Τιμές δημοσίου</li> <li>• Νοσήλια με τομείο - Τρέχ. συμ. + 10% έκπτωση μετά τη χρήση</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Νοσήλια χωρίς τομείο - 20% έκπτωση στον ιδιωτικό προκαταλόγο</li> <li>• Κάλυψη 300€ ανά νοσήλια επίπλων της έκπτωσης</li> <li>• ΔΩΡΕΑΝ μεταφορά με ασθενοφόρο σε νοσηλείας</li> <li>• Κατ' οίκον νοσηλία - 10% έκπτωση</li> </ul>		
<p><b>ΔΙΑΓΝΩΣΤΙΚΑ ΚΕΝΤΡΑ</b></p>	<p><b>ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ 9</b></p>	<p><b>ΚΟΖΑΝΗ 2</b></p>	<p><b>ΛΑΡΙΣΑ</b></p>
<p><b>ΒΟΛΟΣ</b></p>	<p><b>ΖΕΡΠΕΣ</b></p>	<p><b>ΓΡΕΒΕΝΑ</b></p>	<p><b>ΤΡΙΚΑΛΑ 2</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Διαγνωστικές εξετάσεις με τομείο - Τρέχουσα συμμετοχή</li> <li>• Διαγνωστικές εξετάσεις χωρίς τομείο - Τιμές δημοσίου</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Σε όλες εξετάσεις δεν ισχύουν τιμές δημοσίου γίνεται 40% έκπτωση στον ιδιωτικό προκαταλόγο</li> </ul>	

	<p>Ευρωιατρική Θεσσαλονίκης</p>	<p>Μαγνητικός Τομογράφος Καβάλας</p>	<p>Διαγνωστική Κοζάνης</p>	<p>Βιοπαθολογικό Κοζάνης</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Μαγνητική σωματός - από 1100€ έως 1700€</li> <li>• Μαγνητική μαστών - από 1500€ έως 1700€</li> <li>• Αξονική - από 450€ έως 500€</li> <li>• Ψηφιακή Μαστογραφία άμεση - 280€</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ψηφιοποιημένες αοινογραφίες σωματός - 5€ - Κάθε επίπλων λήψη - 5€</li> <li>• Υπερήχος μαστών - από 180€ έως 220€</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Μείωση οστ. πυκνότητας - από 30€ έως 45€</li> <li>• Ενδοοστική υπέρηχος - από 280€ έως 45€</li> <li>• Πανοραμική-Κεφαλομα τραχή - 180€</li> </ul>		

**24ωρη Γραμμή Υγείας 801-11-22277 (από σταθερό αστική χρέωση), 210-41-30077 (από κινητό)**

ΕΛΕΥΘΕΡΑΣ ELG		ΠΑΡΟΧΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΩΝ & ΔΙΑΓΝΩΣΤΙΚΩΝ ΚΕΝΤΡΩΝ - ΛΟΙΠΗ ΕΛΛΑΔΑ	
	8 <sup>ο</sup> χλμ Π.Ε.Ο. Λαρίσας - Αθηνών, Λάρισσα, 2410-996000	<b>ΔΩΡΕΑΝ</b> απεριόριστες επισκέψεις στους εφημερεύοντες γιατρούς, Παθολόγο, Χειρουργό, Γυναικολόγο	<ul style="list-style-type: none"> <li>Νοσηλεία χωρίς ταμείο 20% έκπτωση στον ιδιωτικό τραπεζαλόγο του νοσοκομείου (δεν περιλαμβάνονται ειδικά υλικά, χειρουργικό υλικό, φάρμακα και αμοιβές γιατρών)</li> <li><b>ΔΩΡΕΑΝ</b> χρήση ασθενοφόρου σε περίπτωση νοσηλείας (εντός της πόλης της Λαρίσας)</li> <li>30% έκπτωση για χρήση ασθενοφόρου σε περίπτωση νοσηλείας (από άλλες περιοχές της Θεσσαλίας)</li> </ul>
	Αγίου Ανδρέα 105, Πάτρα, 2610-220623	<b>Check up ΜΟΝΟ με 12€</b> Περιλαμβάνει: Ηλεκτροκαρδιογράφημα & Καρδιολογική εκτίμηση, Γενική αίματος, Γενική ούρων, Σάκχαρο, Χοληστερίνη, Τροφικερίδα.	Αγροτέως 88, Αίγιο, 26910-62700
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Διαγνωστικές εξετάσεις με ταμείο - Τρίχουσα συμμετοχή <b>ΜΕΙΩΝ 50%</b> έκπτωση</li> <li>Διαγνωστικές εξετάσεις χωρίς ταμείο <b>ΜΕΙΩΝ 10%</b> έκπτωση ή <b>20% έκπτωση</b> στον ιδιωτικό τραπεζαλόγο</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Με ταμείο, τρέχουσα συμμετοχή με μέγιστη συμμετοχή ανα παραπεμπτικό 4€</li> <li>Χωρίς ταμείο, τιμές δημοσίου μείον 20% έκπτωση</li> <li>Σε όλες εξετάσεις δεν υπάρχουν τιμές δημοσίου, 45% έκπτωση στον ιδιωτικό τραπεζαλόγο</li> <li>Καρ' οίκου αιμολύμια - 3€</li> <li><b>ΔΩΡΕΑΝ</b> διαίτηρηση του ισρικού αρχείου του ασθενή (και επανεκτύπωση του)</li> </ul>	<p><b>ΤΜΗΜΑΤΑ</b> Αιματολογικό, Βιοχημικό, Ανοσολογικό, Μικροβιολογικό, Ορμονολογικό, Ουρολογικό, Αλλεργιολογικό, Ανίχνευση φαρμάκων - Νοσηλευτικών, Προγεννητικός έλεγχος, Καρκινικοί δείκτες, DNA Test</p>
	Πατρα	Αίγιο	ΑΚΡΑΤΑ
	Πολυιατρείο Ιατρικό Κρήτης <ul style="list-style-type: none"> <li>Μαγνητική - από 145€ έως 150€</li> <li>Αξονική - από 50€ έως 60€</li> <li>Ψηφιοποιημένες ακτινογραφίες σώματος - 8€ - Καθι</li> <li>επιπλέον λήψη - 4€</li> </ul>	Ευρωιατρική Μεσσηνίας <ul style="list-style-type: none"> <li>Ψηφιακή Μαστογραφία άνω - 28€</li> <li>Υπέρηχος μαστών - από 15€ έως 23€</li> <li>Μέτρηση οστ. πυκνότητας - από 25€ έως 28€</li> </ul>	Ιατρικό Σπάρτης <ul style="list-style-type: none"> <li>Ενδοσκοπικός υπέρηχος - από 28€ έως 45€</li> <li>Υπέρηχος όβη κοιλίας - 18€</li> <li>Υπέρηχος κάτω κοιλίας - 18€</li> </ul>
	ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ - ΡΟΔΟΣ - 5 <sup>ο</sup> χλμ Λιμω Ρόδου-Ανδου, Κοσκίνου, 22410-45000	<ul style="list-style-type: none"> <li>Διαγνωστικές εξετάσεις με ταμείο - Τρέχουσα συμμετοχή</li> <li>Διαγνωστικές εξετάσεις χωρίς ταμείο - Τιμές δημοσίου</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Νοσηλεία με ταμείο - Τρέχουσα συμμετοχή + <b>10% έκπτωση</b> μετά τη χρήση ταμείου</li> <li>Νοσηλεία χωρίς ταμείο - <b>20% έκπτωση</b> στον ιδιωτικό τραπεζαλόγο</li> </ul>
	ΔΙΑΓΝΩΣΤΙΚΑ ΚΕΝΤΡΑ ΚΕΡΚΥΡΑ	ΚΟΡΙΝΘΟΣ	ΛΗΜΝΟΣ
	ΔΙΑΓΝΩΣΤΙΚΑ ΚΕΝΤΡΑ ΚΕΡΚΥΡΑ	ΚΟΡΙΝΘΟΣ	ΜΥΤΙΛΗΝΗ
	ΔΙΑΓΝΩΣΤΙΚΕΣ ΕΞΕΤΑΣΕΙΣ ΜΕ ΤΑΜΕΙΟ - Τρέχουσα συμμετοχή	ΚΟΡΙΝΘΟΣ	ΗΡΑΚΛΕΙΟ
	ΔΙΑΓΝΩΣΤΙΚΕΣ ΕΞΕΤΑΣΕΙΣ ΧΩΡΙΣ ΤΑΜΕΙΟ - Τιμές δημοσίου	ΚΟΡΙΝΘΟΣ	ΡΕΘΥΜΝΟ
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Διαγνωστικές εξετάσεις με ταμείο - Τρέχουσα συμμετοχή</li> <li>Διαγνωστικές εξετάσεις χωρίς ταμείο - Τιμές δημοσίου</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Σε όλες εξετάσεις δεν ισχύουν τιμές δημοσίου γίνεται <b>40% έκπτωση</b> στον ιδιωτικό τραπεζαλόγο</li> </ul>	
<b>24ωρη Γραμμή Υγείας 801-11-22277 (από σταθερό αστική χρέωση), 210-41-30077 (από κινητό)</b>			



## ΤΟ ΠΑΝΕΛΛΑΔΙΚΟ ΙΑΤΡΙΚΟ ΔΙΚΤΥΟ - ΠΑΡΟΧΟΙ ΥΓΕΙΑΣ - ΟΙ ΔΩΡΕΑΝ ΠΑΡΟΧΕΣ

Λεπτομερής αναφορά για τις ως άνω περιπτώσεις στο site του Σωματείου μας [www.unioneurobank.gr](http://www.unioneurobank.gr) πατώντας στο σχετικό εικονίδιο "Union Care for All by ELETHERAS" στην δεξιά στήλη.


**Κάλυψη επειγόντων περιστατικών συναδέλφων που υπηρετούν κυρίως στα μαζικά κτίρια Προσωπικού στο Κέντρο της Αθήνας, στον Ταύρο, στο Μοσχάτο και στη Νέα Ιωνία μέσω της Κάρτας Υγείας του Union "Union Care for All - ΕΛΕΥΘΕΡΑΣ ELG"**

Με αφορμή περιστατικό συναδέλφου μας στα κτίρια της Ν. Ιωνία, χωρίς άμεση ανταπόκριση από το συμβεβλημένο με την Τράπεζα διαγνωστικό κέντρο ΙΟΝΙΟ ΙΑΤΡΙΚΗ φροντίσαμε να αυξήσουμε τις επιλογές (για τα μέλη του Union Eurobank) που έχουν τη δική μας κάρτα υγείας σε περίπτωση ανάγκης ως εξής:

**Οι υπάλληλοι των κτηρίων στην Αθήνα, στη Νέα Ιωνία και στον Ταύρο**, μπορούν να εξυπηρετούνται 24ώρες, στα τμήματα επειγόντων περιστατικών των συμβεβλημένων νοσοκομείων δωρεάν στην **Ευρωκλινική Αθηνών** (χωρίς ραντεβού) και με 5€/επίσκεψη στο **Doctors' Hospital** (με ραντεβού), στις ειδικότητες Παθολόγου, Καρδιολόγου, Ορθοπεδικού και Γενικού Χειρουργού.


 <p><b>ΕΥΡΩΚΛΙΝΙΚΗ</b> ΑΘΗΝΩΝ <small>Επίσημο μέλος ΕΚΕΚ</small></p>	<p>Παθολόγος, Καρδιολόγος, Ορθοπεδικός, Γενικός Χειρουργός (για επείγοντα περιστατικά) <b>ΔΩΡΕΑΝ</b></p>	<p><b>10€/επίσκεψη:</b> Παθολόγος, Καρδιολόγος, Ορθοπεδικός, Γενικός Χειρουργός, ΩΡΛ, Οφθαλμίατρος, Δερματολόγος, Ενδοκρινολόγος, Νευρολόγος, Γυναικολόγος, Ουρολόγος, Γαστρεντερολόγος, Πνευμονολόγος, Αγγειοχειρουργός, Νευροχειρουργός</p>
 <p><b>Doctors' Hospital</b></p>	<p>5€ στις εφημερίες</p>	<p><b>ΔΩΡΕΑΝ με ραντεβού:</b> Παθολόγος, Ουρολόγος, Ορθοπεδικός, Καρδιολόγος, Αγγειολόγος, Γενικός Χειρουργός, Χειρουργός Παχυσαρκίας, Χειρουργός Μαστού, ΩΡΛ, Πλαστικός Χειρουργός. Λοιπές ειδικότητες με ραντεβού 10€</p>

Επίσης στο **πολυϊατρείο Medi Family Athens**, τα μέλη σας, μπορούν να επισκέπτονται δωρεάν γενικό ιατρό από τις 08:00-17:30, ο οποίος μπορεί να παραπέμψει τον ασθενή σε κάποια από τις ειδικότητες: Παθολόγος, ειδικός αιματολόγος, αλλεργιολόγος, γενικός ιατρός, ορθοπεδικός, καρδιολόγος, ενδοκρινολόγος, γυναικολόγος, πνευμονολόγος, ψυχολόγος, ψυχίατρος, ΩΡΛ, ρευματολόγος, νευρολόγος, ουρολόγος, γενικός χειρουργός, ακτινολόγος & πλαστικός χειρουργός, **επίσης δωρεάν.**

 <p><b>Medi Family</b> Athens</p>	<p>Γενικός ιατρός <b>ΔΩΡΕΑΝ</b></p>	<p>Ειδικός Παθολόγος, Ειδικός Αιματολόγος, Αλλεργιολόγος, Γενικός Ιατρός, Ορθοπεδικός, Καρδιολόγος, Ενδοκρινολόγος, Γυναικολόγος, Πνευμονολόγος, ΩΡΛ, Ρευματολόγος, Ψυχολόγος, Ψυχίατρος, Νευρολόγος, Ουρολόγος <b>ΔΩΡΕΑΝ</b></p>
--	-------------------------------------	---

## Σωματείο Union Eurobank

Οι υπάλληλοι του κτηρίου **στο Μοσχάτο**, εκτός από τις πιο πάνω επιλογές, μπορούν να εξυπηρετούνται και από το **Πειραιϊκό Θεραπευτήριο** στις ειδικότητες του Παθολόγου, **δωρεάν 24 ώρες**, καρδιολόγου από 10:00-13:00 και ορθοπεδικού από 11:00-13:00.

	Παθολόγος (24 ώρες), Καρδιολόγος & Γενικός Χειρουργός (10:00-13:00)	<b>ΔΩΡΕΑΝ</b> Ορθοπεδικός (11:00-13:00)
---	---	---

Ταυτόχρονα, έχουμε τη δυνατότητα επιτόπου ιατρικών και νοσηλευτικών υπηρεσιών, τουλάχιστον για τις εργάσιμες ημέρες και ώρες, με πολύ προνομιακούς όρους και **άμεση μεταφορά με ασθενοφόρα**, δωρεάν σε περίπτωση που γίνει εισαγωγή και με προνομιακή τιμή αν δεν γίνει εισαγωγή.

Επίσης, οι κάτοχοι των ΧΡΥΣΩΝ ΚΑΡΤΩΝ, εάν αντιμετωπίζουν πρόβλημα υγείας, έχουν την δυνατότητα άμεσης τηλεφωνικής επικοινωνίας όλο το 24ωρο με γενικό ιατρό που θα τους δώσει τις απαραίτητες ιατρικές οδηγίες.

- **Medi Family Athens:** Βασιλέως Ηρακλείου 6, Μουσείο, τηλ 210-8810150 – Δευτέρα-Παρασκευή, 08:00-17:30
- **Ευρωκλινική Αθηνών:** Αθανασιάδου 7-9, πάροδος Δ. Σούτσου, τηλ 210-6416600 – 24ώρες/365ημέρες
- **Doctors' Hospital:** Πατησίων & Κεφαλληνίας, Αθήνα, τηλ 210-8807000 – 24ώρες/365ημέρες
- **Πειραιϊκό Θεραπευτήριο:** Ακτή Κουντουριώτου 7, Πειραιάς, τηλ 210-4198888 – παθολόγος 24ώρες/365ημέρες, καρδιολόγος, γενικός χειρουργός, ορθοπεδικός, Δευτέρα-Παρασκευή 10:00-13:00

## ΝΕΑ ΜΕΓΑΛΗ ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΤΟΥ Union ΓΙΑ ΤΑ ΜΕΛΗ ΤΟΥ

### ΠΛΗΡΗΣ ΟΔΟΝΤΙΑΤΡΙΚΗ ΚΑΛΥΨΗ ΑΠΟ ΤΟ I.E. SANOUDOS DENTAL CLINIC

Το Σωματείο μας εξασφάλισε την αποκλειστική συνεργασία με το Οδοντιατρικό Κέντρο I.E. SANOUDOS DENTAL CLINIC, Μουσών 17-Ψυχικό (δίπλα από το Μαιευτήριο «ΛΗΤΩ»), για παροχή υπηρεσιών που καλύπτουν όλο το φάσμα της στοματικής υγιεινής. Το κέντρο διαθέτει εξειδικευμένο ακτινολογικό, οδοντοπροσθετικό και ορθοδοντικό εργαστήριο στα οποία κατασκευάζονται και επισκευάζονται οδοντοστοιχίες καθώς και κινητοί ορθοδοντικοί μηχανισμοί.

Για όλες τις εργασίες οι οποίες αναφέρονται στον σχετικό πίνακα της Eurolife, κάνοντας χρήση του ομαδικού ασφαλιστηρίου συμβολαίου τα μέλη μας δεν επιβαρύνονται με κανένα επιπλέον κόστος. Επιπροσθέτως, και προκειμένου να διευκολυνθούν οι συνάδελφοι - μέλη μας, η εξόφληση των εργασιών θα πραγματοποιείται μέσα σε διάστημα 35 ημερών από την ολοκλήρωσή τους. Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι το μέλος μας αφού ολοκληρώσει τις εργασίες του λαμβάνει από το Οδοντιατρικό Κέντρο απόδειξη εξόφλησης, την προσκομίζει στην Eurolife και μόλις γίνει η εκκαθάριση και εισπράξει τα χρήματα εξοφλεί το Κέντρο:

**(Απαραίτητη προϋπόθεση : Η επίδειξη της κάρτας μέλους του Union)**

**Παράδειγμα**

**Εργασία:** Εξαγωγή δοντιού ρίζας

**Κόστος:** 33.42 €

Κατάθεση απόδειξης στην Eurolife - Εκκαθάριση και είσπραξη του ποσού

Εντός 35 ημερών πληρωμή του ποσού στο κέντρο

**Επιβάρυνση για το συνάδελφο 0€**

**ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΤΟ ΚΕΝΤΡΟ ΠΡΟΣΦΕΡΕΙ ΕΝΤΕΛΩΣ ΔΩΡΕΑΝ:  
Καθαρισμό άνω και κάτω γνάθου & στίλβωση οδόντων,  
αποτρίγωση, στίλβωση και αφαίρεση πλακών,  
καθώς και δύο φθοριώσεις για τα παιδιά δωρεάν**

Σημαντικές είναι και οι ειδικές τιμές για εργασίες που δεν περιλαμβάνονται στον κατάλογο όπως για παράδειγμα η τοποθέτηση στοματικού εμφυτεύματος και θήκης-κορώνας επί του εμφυτεύματος με μόνο 475 €.

Το Οδοντιατρικό Κέντρο απευθύνεται σε όλα τα μέλη του Union και τα μέλη των οικογενειών τους που καλύπτονται από το ομαδικό ασφαλιστήριο συμβόλαιο της Eurolife. Οι συνάδελφοι μπορούν να προγραμματίζουν τα ραντεβού τους καλώντας στα τηλέφωνα 6944-335200 & 211-1822331 αναφέροντας την ιδιότητα μέλους του Union. Κατά την επίσκεψή σας θα πρέπει να έχετε μαζί σας την κάρτα μέλους του Union και την Αστυνομική σας Ταυτότητα. Να σημειωθεί ότι είναι δυνατή και η εξυπηρέτηση ατόμων ΑΜΕΑ στο σπίτι με ειδικό ιατρικό εξοπλισμό για εκτέλεση συμβατικών ιατρικών πράξεων (εξαγωγές, καθαρισμός, εμφράξεις κτλ).

*Διεύθυνση: Μουσών 17, 4ος Όροφος, Ψυχικό*

*Τηλέφωνα για Ραντεβού: 216-8008511, 6948 302783, 6948 083911*

## **ΕΙΣΑΙ ΜΕΛΟΣ; ΚΕΡΔΙΣΕΙΣ ΔΙΠΛΗ €πιστροφή**

Σε συνεργασία με την “Eurobank Household Lending” δημιουργήσαμε το ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ “€πιστροφή Union X 2” που αποτελεί σύστημα επιβράβευσης των μελών μας που είναι κάτοχοι της χρεωστικής κάρτας Eurobank και την χρησιμοποιούν για αγορά προϊόντων και υπηρεσιών σε δέκα οχτώ (18) συνεργαζόμενες και ΕΠΙΛΕΓΜΕΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ, ως εξής:

Για κάθε συναλλαγή του μέλους μας με τις συνεργαζόμενες επιχειρήσεις (που παρακάτω θα αναφέρουμε) αυτό θα κερδίζει το διπλάσιο του αθροίσματος πόντων – ένας (1) πόντος = ένα (1) ευρώ – του Προγράμματος που προσφέρει το Πρόγραμμα €πιστροφή της Eurobank!!!

Π.χ.: Αν μία συναλλαγή με χρεωστική κάρτα Eurobank σε μία από τις επιλεγμένες επιχειρήσεις του Προγράμματος “€πιστροφή Union X 2” επιφέρει στον κάτοχο της όφελος 5 €, τότε το μέλος του Union θα εισπράξει την διπλάσια χρηματική αξία της επιστροφής, δηλαδή 10 €!!!

Αυτό για κάθε συναλλαγή, εντός αυτού του προγράμματος χωρίς περιορισμό στα είδη των υπηρεσιών και των προϊόντων που το μέλος μας επιλέγει να αγοράσει.

## ΟΙ ΣΥΝΕΡΓΑΖΟΜΕΝΕΣ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΣΥΜΒΛΗΘΕΙ ΣΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ Επιστροφή - Union X 2

- |   |   |
|---|---|
| 1. <b>Aegean</b> - Καύσιμα / Λιπαντικά          | 10. <b>ΠΛΑΙΣΙΟ</b> - Η/Υ / Τεχνολογία κ.λπ.   |
| 2. <b>Attica</b> - Πολυκαταστήματα              | 11. <b>Public</b> - Τεχνολογία / Ψυχαγωγία    |
| 3. <b>EKO</b> - Καύσιμα / Λιπαντικά             | 12. <b>Αττικό Ζωολογικό Πάρκο</b> - Πάρκο     |
| 4. <b>Elin</b> - Καύσιμα / Λιπαντικά            | 13. <b>ΓΕΡΜΑΝΟΣ</b> - Κινητή Τηλεφ. / Τεχνολ. |
| 5. <b>Eurobank Travel</b> - Ταξιδιωτικά Γραφεία | 14. <b>Intersport</b> - Αθλητικά Είδη         |
| 6. <b>Everest</b> - Καφετέρια / Fast food       | 15. <b>IKEA</b> - Είδη σπιτιού                |
| 7. <b>Hondos Center</b> - Καλλυντικά Είδη       | 16. <b>Μασούτης</b> - Super Market            |
| 8. <b>Jumbo</b> - Παιχνίδια                     | 17. <b>Σκλαβενίτης</b> - Super Market*        |
| 9. <b>La Pasteria</b> - Εστιατόρια              | 18. <b>Χαλκιαδάκης</b> - Super Market         |

\* **ΜΗΝ ΞΕΧΝΑΤΕ:** Σε όλο το δίκτυο ΣΚΛΑΒΕΝΙΤΗΣ πανελλαδικά με την επίδειξη της ταυτότητας μέλους του Union Eurobank έχετε **ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΕΚΠΤΩΣΗ 10%** για κάθε αγορά σας από τα είδη Ορόφου και **5%** στα ηλεκτρονικά είδη και ηλεκτρικές μικροσυσκευές.

### ΣΗΜΕΙΩΣΗ:

1. Το κόστος της παραπάνω παροχής (το διπλάσιο της **Επιστροφής**) αναλαμβάνει το Σωματείο μας, χωρίς καμία επιβάρυνση των μελών του.
2. Το Προνόμιο δεν θα παρέχεται, όταν στις Συνεργαζόμενες Επιχειρήσεις ισχύουν έκτακτες προωθητικές ενέργειες στο πλαίσιο του Προγράμματος. Στην περίπτωση αυτή το μέλος του Union Eurobank θα επωφελείται μεν από το αυξημένο ποσοστό **Επιστροφής** της έκτακτης προωθητικής ενέργειας χωρίς την δυνατότητα διπλασιασμού του αυξημένου αυτού ποσοστού λόγω του Προνομίου.
3. Το παρόν έχει αόριστη διάρκεια αρχόμενη από την 15η Φεβρουαρίου 2018 και λήγει οποτεδήποτε καταγγελθεί από ένα από τα συμβαλλόμενα μέρη, δηλαδή το "Union Eurobank" και την "Eurobank Household Lending".
4. Το πρόγραμμα αφορά μόνο χρεωστικές κάρτες. Σε περίπτωση που σε μια επιχείρηση ισχύει άλλο ποσοστό **Επιστροφής** με χρεωστική και άλλο με πιστωτική κάρτα αυτό που διπλασιάζεται είναι επομένως το ποσοστό **Επιστροφής** της χρεωστικής.
5. Το πρόγραμμα βασίζεται σε μηχανογραφική εφαρμογή και συνδέει αυτόματα την κάρτα σας με τον διπλασιασμό της **Επιστροφής**. Συνεπώς δεν χρειάζεται η επίδειξη κάρτας μέλους.
6. Το επιπλέον ποσό **Επιστροφής** το πληρώνει το Σωματείο και δεν αποτελεί προωθητική ενέργεια σε συνεργασία με τους εμπόρους. Συνεπώς δεν χρειάζεται να ενημερώσετε σχετικά τους ταμίες των επιχειρήσεων.
7. Ανά τακτά χρονικά διαστήματα γίνεται ενημέρωση των καρτών που συμμετέχουν στο πρόγραμμα με επικαιροποίηση των μελών (νέα μέλη - αποχωρήσεις).



## ΕΙΣΑΙ ΜΕΛΟΣ; ΣΕ ΚΕΡΝΑΜΕ!!! (κάθε μέρα - όλη μέρα)

Από την 14/02/2019 υλοποιήθηκε η νέα μεγάλη προσφορά του Σωματείου μας **μόνο για τα μέλη του**. Για κάθε αγορά προϊόντων εστίασης (γεύματα, μικρογεύματα, καφέδες, αναψυκτικά, γλυκά κ.λπ.) από τα κυλικεία που λειτουργούν στους μαζικούς χώρους της Τράπεζας:

- ▶ Κτίρια Νέας Ιωνίας («γευσήνους»)
- ▶ Κτίριο Θεσσαλονίκης και Τεώ-Μοσχάτο («Otus»)
- ▶ Κτίριο Κύπρου και Αρχιμήδους-Αθήνα («Otus»)

**έχετε έκπτωση 10%\***, χωρίς όριο συναλλαγών κάθε μέρα-όλη μέρα για κάθε αγορά σας με την χρεωστική κάρτα Eurobank!!!

Η προσφορά ισχύει και για όλους τους συναδέλφους-μέλη του Union Eurobank που επισκέπτονται τα ως άνω κτίρια της Τράπεζας και όχι μόνο για όσους εργάζονται σε αυτά.

**\* Η έκπτωση (έπιστροφή) 10% υπολογιζόμενη π.χ. σε ημερήσιες αγορές αξίας 5 € αποφέρει ένα όφελος 0,5 € την ημέρα, δηλαδή 12,5 € τον μήνα που στην τελική υπερκαλύπτει το σύνολο της συνδικαλιστικής εισφοράς του μέλους μας.**

## ΣΕΜΙΝΑΡΙΑ

### Σεμινάριο Παιδιατρικών Πρώτων Βοηθειών 30 Μαΐου 2019 - Αμφιθέατρο Union

Πραγματοποιήθηκε στις 30/05/2019 στο Αμφιθέατρο του Σωματείου μας με μεγάλη συμμετοχή των συναδέλφων-μελών μας το «**Σεμινάριο Παιδιατρικών Πρώτων Βοηθειών**» του Union με εισηγητή τον συνάδελφο **Γαβριήλ Μιχαλάτο - Έφορο του Δ.Σ.** που είναι Πιστοποιημένος Εκπαιδευτής Πρώτων Βοηθειών του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Αναζωογόνησης (E.R.C.) και της Rescue Training International.

Το Πρόγραμμα – λόγω του αυξημένου ενδιαφέροντος από την πλευρά των συναδέλφων – ξεπέρασε κατά πολύ το προβλεπόμενο τρίωρο της διάρκειας του, ενώ εστίασε την εκπαίδευση του κοινού στη **Βασική Υποστήριξη Ζωής (ΚΑΡΠΑ) και στην Παροχή Πρώτων Βοηθειών** (Αντιμετώπιση κοινών ασθενειών και τραυματισμών βρεφών και παιδιών).

Στην εισαγωγική του ομιλία ο **Πρόεδρος του Δ.Σ. σ.δ. Στάθης Χαρίτος** ενημέρωσε για την συνεργασία του Σωματείου με την Τράπεζα που είχε σαν αποτέλεσμα την προμήθεια και **εγκατάσταση στα κτίρια της Νέας Ιωνίας πέντε (5) εξωτερικών απινιδωτών**, τον χειρισμό και την επιμέλεια των οποίων θα έχουν **δέκα (10) συνάδελφοι - εθελοντές, μέλη του Union** που για τον σκοπό αυτό εκπαιδεύτηκαν και έλαβαν **ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ** στις Πρώτες Βοήθειες και στην χρήση Εξωτερικού Απινιδωτή.

Μάλιστα τα σχετικά διπλώματα απένειμε ο Πρόεδρος του Δ.Σ. στους παριστάμενους συναδέλφους - εθελοντές, **Βασίλη Μπάνο** και **Γιώργο Μαναδεδάκη**.

Με αφορμή ατυχές περιστατικό που συνέβη στις εγκαταστάσεις της Τράπεζας στη Νέα Ιωνία (ξαφνική

αδιαθεσία —ευτυχώς χωρίς πρόβλημα τελικά— συναδέλφου και μη ανταπόκριση εκ μέρους του συμβεβλημένου με την Τράπεζα διαγνωστικού/ιατρικού κέντρου «ΙΟΝΙΟ ΙΑΤΡΙΚΗ») ο Πρόεδρος ενημέρωσε τους συναδέλφους για **γραπτό υπόμνημα του Union** προς την Διοίκηση με τα εξής βασικά αιτήματα:

- 1. Διασφάλιση της άμεσης ανταπόκρισης με το «ΙΟΝΙΟ ΙΑΤΡΙΚΗ Α.Ε.», διαφορετικά καταγγελία συνεργασίας. Τυχόν επανάληψη παρόμοιου φαινομένου θα τύχει της δημόσιας αποδοκιμασίας και καταγγελίας μας.**
- 2. Αύξηση των ωρών απασχόλησης των Ιατρών Εργασίας και των συνεργαζόμενων Ιατρών στην Τράπεζα.**
- 3. Αύξηση των ωρών ανταπόκρισης με τα συνεργαζόμενα διαγνωστικά και ιατρικά κέντρα (τουλάχιστον τρεις ώρες επιπλέον).**
- 4. Επέκταση αυτού του είδους της ιατρικής βοήθειας σε όλα τα πολυάνθρωπα κτίρια των εργαζομένων της Τράπεζας.**

Το Σωματείο μας, με όσα μέσα διαθέτει, πάντα θα προσπαθεί να είναι χρήσιμο στην καθημερινότητα της εργασίας όλων των συναδέλφων και φυσικά στο μέτρο του δυνατού.

Με την εκλογή των Επιτροπών Υγείας και Ασφάλειας της Εργασίας (Ε.Υ.Α.Ε.) —θεσμός πρωτοποριακός για τα Συνδικάτα— ελπίζουμε ότι θα οργανώσουμε καλύτερα την δράση μας για τα κοινά προβλήματα που προκύπτουν και επιβάλουν την πρόληψη του επαγγελματικού κινδύνου.

Καμία όμως δική μας πρωτοβουλία δεν θα έχει ουσιαστικό αποτέλεσμα αν δεν συνοδεύεται από την στήριξη και την συνεισφορά των ίδιων των συναδέλφων. Από την συμμετοχή τους στην ενημέρωση μέχρι την αντίστοιχη στις εθελοντικές δράσεις.

### **ΣΕΜΙΝΑΡΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΓΙΕΙΝΗ & ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ 5 ΟΚΤΩΒΡΙΟΥ 2019 - ΑΜΦΙΘΕΑΤΡΟ Union**

#### **ΤΟ Union ΠΡΩΤΟΠΟΡΕΙ ΓΙΑ ΑΚΟΜΗ ΜΙΑ ΦΟΡΑ**

Με πολύ μεγάλη επιτυχία πραγματοποιήθηκε το Σάββατο 05/10/2019 στο Αμφιθέατρο του Σωματείου μας το Σεμινάριο Εκπαίδευσης των Μελών των Επιτροπών Υγιεινής και Ασφάλειας στην Εργασία. Το Union πρωτοπορώντας για ακόμη μια φορά ανέλαβε την πρωτοβουλία, ως η πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική δύναμη στο χώρο της Eurobank, να υλοποιήσει τις διατάξεις του νόμου 3850/2010 και να προχωρήσει μέσα από διευρυμένη εκλογική διαδικασία, που ήταν ανοιχτή σε όλους τους εργαζόμενους της Τράπεζας ανεξαρτήτως συνδικαλιστικής δύναμης προέλευσης, στην σύσταση των Επιτροπών Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία.

Στο επιμορφωτικό σεμινάριο, το οποίο περιελάμβανε τρία μέρη, οι συνάδελφοι – μέλη των Ε.Υ.Α.Ε είχαν την ευκαιρία να ενημερωθούν για πολύ σημαντικά θέματα και συγκεκριμένα:

**Στο πρώτο μέρος** παρουσιάστηκε αναλυτικά το νομικό πλαίσιο που καθορίζει τις αρμοδιότητες των Ε.Υ.Α.Ε, το θεσμικό πλαίσιο της λειτουργίας τους, οι σχέσεις μεταξύ Ε.Υ.Α.Ε και εργοδότη, όπως αυτές ορίζονται από την κείμενη νομοθεσία, η συμβολή των Ε.Υ.Α.Ε στην αποτροπή επαγγελματικών κινδύνων, το περιεχόμενο των κοινών συνεδριάσεων των Ε.Υ.Α.Ε με τον εργοδότη και τον ιατρό εργασίας, οι υποχρεώσεις του εργοδότη, το πλαίσιο συνεργασίας με την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας κ.α.

**Στο δεύτερο μέρος** αναπτύχθηκαν τα βασικά πεδία ελέγχου που πραγματοποιούνται στους χώρους εργασίας από τις Επιτροπές ενώ οι συνάδελφοι είχαν την ευκαιρία να εξοικειωθούν με τη χρήση των ειδι-

κών οργάνων μέτρησης που το Σωματείο έχει εξοπλίσει τις Ε.Υ.Α.Ε και με τα οποία πλέον δύνανται να πραγματοποιούν ακριβείς ελέγχους στους χώρους εργασίας, όπως σχετικά με την ποιότητα του ατμοσφαιρικού αέρα, την ανίχνευση των ορίων της ακτινοβολίας υψηλών και χαμηλών συχνοτήτων, του θορύβου, της επάρκειας του φωτισμού, της θερμοκρασίας, της υγρασίας κτλ.

**Στο τρίτο μέρος** τα μέλη των Ε.Υ.Α.Ε εκπαιδεύτηκαν και κατόπιν εξετάσεων **πιστοποιήθηκαν στο πρόγραμμα Βασικής Υποστήριξης Ζωής (BLS - Basic Life Support)** του οργανισμού Rescue Training International. Μέσω της παραπάνω θεωρητικής και πρακτικής εκπαίδευσης οι συνάδελφοι απέκτησαν όλες εκείνες τις απαραίτητες δεξιότητες προκειμένου να μπορούν να ανταποκρίνονται σε έκτακτα περιστατικά όπως η αναπνευστική παύση, το έμφραγμα του μυοκαρδίου, η έμφραξη της αναπνευστικής οδού, τη σωματική καταπληξία κ.α.

Το Σωματείο Union πιστεύει ακράδαντα ότι ο ρόλος των εργαζομένων στη διαδικασία πρόληψης είναι αναντικατάστατος. Οι ίδιοι οι εργαζόμενοι στην Τράπεζα πρέπει να δώσουν προτεραιότητα στην προστασία τους από τους επαγγελματικούς κινδύνους, διότι τους ξέρουν καλύτερα από τον καθένα. Η προστασία της Υγείας και η Ασφάλειά τους στην εργασία πρέπει να είναι από τα αδιαπραγμάτευτα στοιχεία στις εργασιακές σχέσεις. Η νομοθεσία δίνει το δικαίωμα συγκρότησης Επιτροπών και είναι «υποχρέωση» των εκπροσώπων των εργαζομένων να αξιοποιούν τα δικαιώματα που τους παρέχει ο νόμος.

### **ΣΕΜΙΝΑΡΙΟ ΒΑΣΙΚΗΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΖΩΗΣ ΣΤΟ ΚΤΗΡΙΟ ΤΟΥ ΤΑΥΡΟΥ (25ης ΜΑΡΤΙΟΥ & ΤΕΩ)**

**18 ΟΚΤΩΒΡΙΟΥ 2019**

Όπως έχουμε τονίσει πολλές φορές η διαρκής εκπαίδευση στην υγεία και την ασφάλεια αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για την ανάπτυξη «στάσης» και νοοτροπίας του ατόμου που οδηγεί σε συμπεριφορές (κουλτούρα αλτρουισμού και αλληλεγγύης) προσανατολισμένες στην κοινωνική προσφορά και το κοινό καλό.

Για τον παραπάνω λόγο, τα τελευταία χρόνια, το Σωματείο μας έχει ξεκινήσει εκπαιδεύσεις στις πρώτες βοήθειες σε Αθήνα και Περιφέρεια με στόχο την κατάρτιση όσο το δυνατόν περισσότερων συναδέλφων σε αυτό το τόσο σημαντικό εκπαιδευτικό αντικείμενο. Είναι πολύ μεγάλη η ικανοποίησή μας καθώς μέχρι σήμερα έχουν συμμετάσχει στις εκπαιδεύσεις αυτές **πάνω από 500 συνάδελφοι**.

Μετά από αίτημα πολλών συναδέλφων από το κτίριο του Ταύρου και αντιλαμβανόμενοι τη δυσκολία που αντιμετωπίζουν ορισμένοι συνάδελφοι με την μετακίνηση αποφασίσαμε να διοργανώσουμε σεμινάριο στη **Βασική Υποστήριξη Ζωής** στο Κτίριο 25ης Μαρτίου και Τέω – Ταύρος την **Παρασκευή 18 Οκτωβρίου 2019** (αίθουσα συναντήσεων ισόγειο).

Το πρόγραμμα **Βασικής Υποστήριξης Ζωής (B.L.S.)** περιλαμβάνει μια σειρά από θεωρητικές ενότητες και πρακτικά αντικείμενα, με στόχο την έγκαιρη αναγνώριση των κυριότερων απειλητικών για τη ζωή περιστατικών καθώς και την αντιμετώπισή τους, όπως: Έμφραγμα του μυοκαρδίου, κοιλιακή μαρμαρυγή (αιφνίδια καρδιακή ανακοπή), έμφραξη αναπνευστικής οδού, σοβαρή αιμορραγία, σωματική καταπληξία, εγκεφαλικό επεισόδιο, Σοκ αναφυλαξίας. Να διευκρινιστεί ότι το πρόγραμμα έχει ελεγχθεί και είναι σύμφωνο με τις υποδείξεις του Επιστημονικού Συμβουλίου του Ν.Ι.Μ.Τ.Σ.

Μετά το πέρας της εκπαίδευσης που διήρκεσε 3 ώρες δόθηκαν βεβαιώσεις παρακολούθησης στους συναδέλφους που συμμετείχαν.

# ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΚΑΙ ΠΟΙΟΤΙΚΕΣ ΔΙΑΚΟΠΕΣ ΜΟΝΟ ΓΙΑ ΤΑ ΜΕΛΗ ΜΑΣ

## Μεγάλη συνεργασία του Σωματείου μας με το Ekdromi.gr

Ως Σωματείο αναζητούμε πάντα και πετυχαίνουμε τις καλύτερες δυνατές συνεργασίες και προσφορές για τις υπηρεσίες και τα προϊόντα που εσείς μας ζητάτε. Σε αυτό το πλαίσιο ξεκινάμε και επίσημα πλέον την συνεργασία μας με το Ekdromi.gr με σκοπό τις πιο οικονομικές και ποιοτικές εκδρομές σε όλη την Ελλάδα για τα μέλη μας. Το Σωματείο μας εξασφάλισε συνεργασία με το Ekdromi.gr το οποίο κάθε μέρα προβάλλει μοναδικές προσφορές ξενοδοχείων και ταξιδιών με εξαιρετικές εκπτώσεις!! Είναι ένα από τα κορυφαία site που ασχολείται αποκλειστικά με προσφορές από το κλάδο του τουρισμού. Καλοκαίρι ή χειμώνας; Βουνό ή θάλασσα; Ελλάδα ή εξωτερικό; Για όλα τα μέρη και όλες τις εποχές το Ekdromi.gr πετυχαίνει πραγματικά τα καλύτερα deals και σας τα προσφέρει όλα με ένα κλικ!

### πώς λειτουργεί:

Η χρήση της υπηρεσίας είναι απλή και εύκολη. Θα πρέπει να συμπληρώσετε τα στοιχεία σας στο σύνδεσμο που ακολουθεί, και να καταχωρίσετε τον ειδικό κωδικό προσφορών που ισχύει μόνο για τα μέλη του Σωματείου μας. Με αυτόν τον κωδικό μας ανοίγονται οι πύλες του Ekdromi.gr παρέχοντας, **ειδικά για εμάς**, ακόμα μεγαλύτερες εκπτώσεις.

- ▶ Μπείτε στη διεύθυνση <https://www.ekdromi.gr/auth/register/index/union> και συμπληρώστε τα στοιχεία σας. Στο πεδίο «Κωδικός εγγραφής/εταιρείας» βάζετε απαραίτητα τον κωδικό που σας έχει αποσταλεί.
- ▶ Εφόσον έχετε ήδη δημιουργήσει λογαριασμό στο Ekdromi.gr με το συγκεκριμένο email (παλιόι χρήστες του site), τότε δεν θα μπορείτε να ακολουθήσετε την διαδικασία εγγραφής που περιγράφεται παραπάνω. Οπότε θα πρέπει να συνδεθείτε με τον ήδη υπάρχοντα λογαριασμό σας, να μεταβείτε στην ενότητα ΤΟ ΠΡΟΦΙΛ ΜΟΥ > Ο ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΣ ΜΟΥ > ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΥ και στο πεδίο «Κωδικός εταιρείας» να καταχωρήσετε τον κωδικό εγγραφής εταιρείας που σας έχει δοθεί.

### σημαντικές πληροφορίες:

- ▶ Μέσω του Ekdromi.gr θα απολαμβάνετε προσφορές με **Αποκλειστικές Παροχές** για τα μέλη μας και **μεγάλες Προσφορές!**
- ▶ Όλες οι κρατήσεις είναι κατόπιν διαθεσιμότητας και θα πραγματοποιούνται στο αποκλειστικό τηλέφωνο εξυπηρέτησης για τους συναδέλφους μας **210 3008609**.
- ▶ Ώρες κρατήσεων από Δευτέρα έως Παρασκευή 09.00-18.00 και Σάββατο 10.00-15.00 στο 210 3008609.

## ΕΚΔΡΟΜΕΣ Union

### ΑΓΙΟΥ ΠΝΕΥΜΑΤΟΣ: 13-17 Ιουνίου 2019

Μεγάλη, επιδοτούμενη, 5νθήμερη εκδρομή στην ΠΟΛΩΝΙΑ  
Βαρσοβία - Κρακοβία

Τον Ιούνιο του 2019 το Σωματείο μας πραγματοποίησε για τα μέλη του και τις οικογένειες τους μεγάλη, επιδοτούμενη, 5νθήμερη εκδρομή στην μαγευτική Πολωνία.

Στην τιμή περιλαμβάνονταν:

- ▶ Αεροπορικά εισιτήρια με επιστροφή (με απευθείας πτήσεις με Aegean Airlines)
- ▶ Διαμονή σε ΚΕΝΤΡΙΚΟΤΑΤΑ ΠΟΛΥΤΕΛΗ ξενοδοχεία
- ▶ Πλουσιοπάροχα μπουφέ πρωινά καθημερινά στα ξενοδοχεία
- ▶ Μετακινήσεις με πολυτελή κλιματιζόμενα λεωφορεία
- ▶ Επίσκεψη με ξενάγηση μέσα στο μουσειακό χώρο του Άουσβιτς όπου έχουμε φροντίσει μήνες πριν να κάνουμε κράτηση και όχι στο υπαίθριο Μπιρκενάου.
- ▶ Επίσκεψη με ξενάγηση στα Αλατωρυχεία της Βιελίτσκα
- ▶ Επίσκεψη στο Μοναστήρι της Τσεστοχόβα, με την Εικόνα της Μαύρης Παναγίας
- ▶ Εμπειριστατωμένες ξεναγήσεις σε Κρακοβία, Βαρσοβία, Άουσβιτς, Αλατωρυχεία
- ▶ Προπληρωμένες εισοδοί στα αξιοθέατα σε προκαθορισμένους χρόνους για να αποφεύγονται οι χρονοβόρες αναμονές
- ▶ Αρχηγός συνοδός σε όλη τη διάρκεια

Εκτός από την επιδότηση για κάθε μέλος που ταξίδεψε μαζί μας στην Πολωνία το Σωματείο μας προσέφερε για ΟΛΟΥΣ τους εκδρομείς ένα μουσικοχορευτικό δείπνο με παραδοσιακό πολωνικό πρόγραμμα και δώρο σε όλους τους εκδρομείς η εκδρομή Ζελάσοβα Βόλα & Βιλάνοφ ανάκτορα.

### ΠΑΝΟΡΑΜΑ ΣΙΚΕΛΙΑΣ - ΚΑΤΩ ΙΤΑΛΙΑ - ΕΛΛΗΝΟΦΩΝΑ ΧΩΡΙΑ

5 ΗΜΕΡΕΣ • 25-29 Οκτωβρίου 2019

Κατάνια, Ταορμίνια, Αίτνα, Συρακούσες, Παλέρμο, Τσεφαλού,  
Ακράγαντας, Ρήγιο και Καλαβρία

Τον Οκτώβριο του 2019 το Σωματείο μας πραγματοποίησε για τα μέλη του και τις οικογένειες τους μεγάλη, επιδοτούμενη, 5νθήμερη εκδρομή στην Σικελία.

Ένα μαγευτικό τοπίο. Χρώματα, αρώματα και μια ιστορία φτιαγμένη από τα χέρια των ανθρώπων σε ένα θεϊκό τοπίο. Ήλιος, θάλασσα και ιστορία ενώνονται σε ένα μοναδικό σύνολο στο μεγαλύτερο νησί της Μεσογείου, την Σικελία. Η Magna Grecia (Μεγάλη Ελλάδα) ήταν η δεύτερη πατρίδα για τους Έλληνες ενώ Ρωμαίοι, Βυζαντινοί αλλά και Άραβες, Νορμανδοί, Φράγκοι και Ισπανοί έχουν αφήσει ανεξίτηλη τη σφραγίδα τους στο νησί. Ένας τόπος που συνδυάζει αρμονικά το παρελθόν με ένα δυναμικό παρόν και πολλά υποσχόμενο μέλλον. Το Παλέρμο, η πρωτεύουσα του νησιού μας συναρπάζει με τη μεσαιωνική του αύρα, οι Συρακούσες φέρνουν το χρόνο πίσω, κάπου στον 8ο π.Χ αιώνα, το Teatro Greco της Ταορμίνια μας κάνει περήφανους. Ένα ταξίδι στην ιστορία με μνήμες, εικόνες εναλλαγές τοπίων και ελληνικές καταβολές.

Στην τιμή περιλαμβάνονταν:

- ▶ Απευθείας δρομολόγια ναυλωμένων πτήσεων με Aegean Αθήνα-Κατάνια- Αθήνα
- ▶ Διαμονή στα επιλεγμένα 4\*s ξενοδοχεία σε Παλέρμο– Κατάνια – Ρήγιο
- ▶ Εκδρομή στα ελληνόφωνα χωριά της Καλαβρίας
- ▶ Επίσκεψη στην Κοιλιάδα των Θεών στον Ακράγαντα
- ▶ Ξενάγηση στις Συρακούσες και το νησί Ορτυγία
- ▶ Ξενάγηση στην πρωτεύουσα Παλέρμο και στο Μονρεάλε
- ▶ Επίσκεψη στην γραφική Τσεφαλού
- ▶ Επίσκεψη στην πανέμορφη Ταορμίνα και στο ηφαίστειο της Αίτνα
- ▶ Μετακινήσεις με πολυτελή κλιματιζόμενα λεωφορεία
- ▶ Ξεναγήσεις από διπλωματούχους ξεναγούς
- ▶ Προπληρωμένοι δημοτικοί φόροι ξενοδοχείων
- ▶ Προπληρωμένα έξοδα check points των λεωφορείων
- ▶ Ασφάλεια αστικής ευθύνης
- ▶ Αρχηγός συνοδός σε όλη την διάρκεια του ταξιδιού

### **ΤΕΤΡΑΗΜΕΡΟ ΚΑΘΑΡΑΣ ΔΕΥΤΕΡΑΣ ΣΤΗΝ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟ 28/02-02/03 2020 • ΛΑΚΩΝΙΑ - ΜΕΣΣΗΝΙΑ - ΑΡΚΑΔΙΑ**

Τετραήμερη εκδρομή από τις **28 Φεβρουαρίου έως 02 Μαρτίου 2020 (Καθαρή Δευτέρα)** στην Πελοπόννησο και συγκεκριμένα στην Λακωνία , την Μεσσηνία και την Αρκαδία. Το πρόγραμμα της εκδρομής περιελάμβανε περιηγήσεις στις τοποθεσίες: **Οίτυλο, Αρεόπολη, Λιμένι, Στούπα, Καρδαμύλη, Μυστράς, Μονεμβασιά, Ψάρι Γορτυνίας.**

Στην τιμή περιλαμβάνονταν:

- ▶ 3 διανυκτερεύσεις στο ξενοδοχείο «ΟΙΤΙΛΟ TRANDITIONA» στο Οίτυλο με πρωινό
- ▶ Μουσικό δείπνο, προσφορά του Σωματείου μας προς όλους τους εκδρομείς το Σάββατο 29/02/2020 στο Οίτυλο.
- ▶ Παραδοσιακό σαρακοστιανό γεύμα στο χωριό Ψάρι Αρκαδίας στον πολυχώρο της «Αρκαδιανής»
- ▶ Μεταφορά με πολυτελές πούλμαν
- ▶ Αρχηγό-συνοδό της εκδρομής
- ▶ Ασφάλεια αστικής ευθύνης

### **Η ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΗ ΠΡΟΣΦΟΡΑ**

**ΕΧΕΙ ΣΩΣΕΙ ΖΩΕΣ!**  
**Τράπεζα Αίματος Union Θεσσαλονίκης**

Πραγματοποιήθηκαν δύο (2) αιμοδοσίες στις 25 & 26 Ιουνίου 2019 και στις 20 & 21 Νοεμβρίου 2019 στο Κέντρο Αιμοδοσίας του «ΙΠΠΟΚΡΑΤΕΙΟΥ» Γ. Κ. Νοσοκομείου Θεσσαλονίκης. Εξυπηρετήθηκαν 16 περιπτώσεις συναδέλφων με 28 φιάλες αίματος και το απόθεμα ανέρχεται στις 31/12/2019 στις 482 φιάλες αίματος.

Η άψογη πολυετής λειτουργία της Τράπεζας Αίματος Union Θεσσαλονίκης αποτελεί κατάκτηση των συναδέλφων της Θεσσαλονίκης και φέρει την σφραγίδα της επιτυχίας με την προσωπική συμβολή του Αντιπρόεδρου του Δ.Σ., σ.δ. Κώστα Δικαιοφύλακα.

### ΕΚΠΤΩΣΕΙΣ ΜΕΛΩΝ ΣΤΙΣ ΣΥΓΚΟΙΝΩΝΙΕΣ

**A)** Σε συνεργασία με την Ο.Τ.Ο.Ε. το Σωματείο μας διέθεσε ετήσιες κάρτες απεριορίστων διαδρομών του Ο.Α.Σ.Α. για όλα τα συγκοινωνιακά μέσα της Αθήνας με έκπτωση 15%. **Εκδόθηκαν 360 κάρτες σε συναδέλφους της Αττικής.**

**B)** Μηνιαίες κάρτες του Ο.Α.Σ.Θ. για τις συγκοινωνίες της Θεσσαλονίκης με έκπτωση 20% σε συνεργασία με το Εργατικό Κέντρο Θεσσαλονίκης. **Χρήση κάνουν περίπου 40 συνάδελφοι Θεσσαλονικείς.** Για όλους συναδέλφους επιθυμούν, η κάρτα εκδίδεται μέσω του παραρτήματος του Σωματείου μας στη Θεσσαλονίκη, χωρίς να προσέρχονται οι συνάδελφοι στο Ε.Κ.Θ.

### ΑΡΙΣΤΕΙΑ «ΗΝΙΟΧΟΣ» 2019

**5 Απριλίου 2019 - Ξενοδοχείο "Hilton"**

### ΒΡΑΒΕΥΣΗ ΑΡΙΣΤΟΥΧΩΝ ΤΕΚΝΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΤΡΑΠΕΖΑΣ

Στην κατάμεστη από κόσμο της Τράπεζας (850 συνάδελφοι και τέκνα που βραβευτήκαν) αίθουσα "Τερψιχόρη" του ξενοδοχείου "Hilton Athens" έγινε και φέτος (05/04/2019) η πανηγυρική τελετή βράβευσης των παιδιών των υπαλλήλων της Τράπεζας (μαθητών και φοιτητών) που άριστευσαν στις σχολικές και ακαδημαϊκές τους επιδόσεις έτους 2017-2018, σύμφωνα με την πρόβλεψη των Επιχειρησιακών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (Ε.Σ.Σ.Ε.) του Σωματείου μας με την Διοίκηση της Τράπεζας (Ε.Σ.Σ.Ε. 03/01/2002, Ε.Σ.Σ.Ε. 19/07/2004, Ε.Σ.Σ.Ε. 20/03/2008) ως εξής::

- ◆ Αριστούχοι απόφοιτοι Γυμνασίου (500 €)
- ◆ Αριστούχοι απόφοιτοι Λυκείου (1.000 €)
- ◆ Οι 10 πρώτοι εισαχθέντες σε Α.Ε.Ι. (2.000 €)
- ◆ Οι αριστούχοι-πτυχιούχοι Α.Ε.Ι. (3.000 €)
- ◆ Οι αριστούχοι-πτυχιούχοι Α.Ε.Ι. για μεταπτυχιακό (7.000 €)

Τα χρηματικά βραβεία παρέδωσαν εκ μέρους της Τράπεζας ο νέος Πρόεδρος του Δ.Σ. κ. **Γιώργος Ζαυιάς**, ο Διευθύνων Σύμβουλος κ. **Φωκίων Καραβίας** και η Επικεφαλής της Γενικής Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού κ. **Νατάσσα Πασχάλη**.

Εκ μέρους του Union Eurobank τα αναμνηστικά αγαλματίδια με τον **Ηνίοχο των Δελφών** έδωσαν στα αριστούχα παιδιά των συναδέλφων μας ο Πρόεδρος του Δ.Σ., **Στάθης Χαρίτος** και ο Γεν. Γραμματέας του Δ.Σ., **Γιάννης Σιδεράτος**.

Την εκδήλωση τίμησαν με την παρουσία τους και οι Αναπλ. Διευθύνοντες Σύμβουλοι κ.κ. Κώστας Βασιλείου και Σταύρος Ιωάννου, οι Γενικοί Διευθυντές κ.κ. **Χρήστος Αδάμ**, **Μιχάλης Βλασταράκης**, **Αναστάσιος Πανούσης** αλλά και Αναπλ. Γεν. Διευθυντές, Βοηθοί Γεν. Διευθυντές και Τομεάρχες της Τράπεζας.

Η φετινή εκδήλωση ξεπέρασε κάθε προηγούμενο από πλευράς συμμετοχής συναδέλφων και παιδιών συναδέλφων που βραβεύτηκαν (**βραβεύτηκαν 280 παιδιά και 2 συνάδελφοι αριστούχοι**) και παραβρεθήκαν στην χοροεσπερίδα, όπου κυριάρχησε το κέφι με την εμφάνιση της εκρηκτικής **Κατερίνας Στικούδη** που ανέβηκε στην σκηνή για το μουσικό πρόγραμμα μετά το πέρας των απονομών.

### Ομιλητές της Εκδήλωσης

Η εκδήλωση άνοιξε με οπτικοακουστικό υλικό που παρουσίασε την φετινή δράση και πορεία του Σωματείου μας.

Κατά σειρά μίλησαν στους παρευρισκομένους συναδέλφους και τα προς βράβευσης παιδιά τους:

- ▶ Ο Πρόεδρος του Δ.Σ. του Union Eurobank, σ.δ. **Στάθης Χαρίτος**
- ▶ Η νέα Επικεφαλής της Γ. Δ. Ανθρώπινου Δυναμικού της Τράπεζας, κ. **Νατάσσα Πασχάλη**
- ▶ Ο Διευθύνων Σύμβουλος της Τράπεζας, κ. **Φωκίων Καραβίας**
- ▶ Ο Πρόεδρος της Τράπεζας, κ. **Γιώργος Ζανιάς**

Όλοι οι ομιλητές εκφράστηκαν με τα καλύτερα λόγια για τα αριστούχα παιδιά των υπαλλήλων της Τράπεζας και τις προσπάθειες τους που ευδοκίμησαν, αλλά και για τους γονείς συναδέλφους που στάθηκαν δίπλα τους και στήριξαν τις προσπάθειες τους από κάθε πλευρά.

Εξήραν αυτό το θεσμό της βράβευσης των αρίστων και χαιρέτησαν την συνύπαρξη στον ίδιο χώρο των συναδέλφων, της Διοίκησης της Τράπεζας και του αντιπροσωπευτικού Σωματείου που επί 18 χρόνια στηρίζει και χρηματοδοτεί αυτή την εκδήλωση.

### ΚΟΠΗ ΠΡΩΤΟΧΡΟΝΙΑΤΙΚΗΣ ΒΑΣΙΛΟΠΙΤΑΣ 2020 για τα μέλη του Union στην Αττική

Καλωσορίζοντας το νέο έτος 2020, το Σωματείο μας πραγματοποίησε την κοπή της πρωτοχρονιάτικης βασιλόπιτας για τα μέλη του στην Αττική την Κυριακή 16 Φεβρουαρίου 2020 σε ένα από τα πιο γνωστά κέντρα διασκέδασης της Αθήνας στο «**Άσπρο πιάτο**» στη Νέα Σμύρνη, με ζωντανό μουσικοχορευτικό πρόγραμμα που πλαισιώθηκε από τους καλλιτέχνες Ζαν Μπατίστ, Μαριάννα Παπαμακαρίου και Χάρη Γαλάνη.

Η εκδήλωση αγκαλιάστηκε με ενθουσιασμό από τα μέλη μας και οι τυχεροί συνάδελφοι που κέρδισαν το φλουρί πήραν σημαντικά δώρα!

Τα τυχερά “Φλουριά” κέρδισαν:

- ▶ 1ος τυχερός: 2 διανυκτερεύσεις για 2 άτομα σε Ξενοδοχείο 4\* στην ΠΑΡΟ + τα ακτοπλοϊκά εισιτήρια για 2 άτομα + το ακτοπλοϊκό εισιτήριο για ένα (1) Ι.Χ.Ε.
- ▶ 2ος τυχερός: 2 διανυκτερεύσεις για 2 άτομα σε Ξενοδοχείο 4\* στον ΒΟΛΟ.
- ▶ 3ος τυχερός: 2 διανυκτερεύσεις για 2 άτομα σε Ξενοδοχείο 4\* στο ΝΑΥΠΛΙΟ.
- ▶ 4ος τυχερός: Δωροεπιταγή αξίας 100 € στα καταστήματα ΠΛΑΙΣΙΟ.
- ▶ 5ος τυχερός: Δωροεπιταγή αξίας 100 € στα καταστήματα ΠΛΑΙΣΙΟ.



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5<sup>ο</sup> - ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ

### ΑΠΑΙΤΗΣΑΜΕ ΝΕΑ ΚΛΑΔΙΚΗ Σ.Σ.Ε. ΟΥΣΙΑΣ...

#### Τί προτείναμε για την έξοδο από την κρίση του συνδικαλιστικού κινήματος των τραπεζοϋπαλλήλων

Ομόφωνα το Δ.Σ. του Union στις 18/12/2018 υιοθέτησε τις θέσεις της ανεξάρτητης παράταξης που στηρίζει στο πλαίσιο της Ο.Τ.Ο.Ε. («Νέα Πορεία»), οι οποίες δίνουν διέξοδο σε χρονίζοντα προβλήματα του Κλάδου, όπως:

### 1. Ασυμβίβαστο συνδικαλιστών με κόμματα

Μετά την παρακμή του πελατειακού, κομματικού, ρουσφετολογικού, σπάταλου και αντιπαραγωγικού δημόσιου τομέα —οι βασικές δομές και επιλογές του οποίου μας οδήγησαν στα μνημόνια και στην ξένη κατοχή— επιβάλλεται η έγκριση από την Ο.Τ.Ο.Ε. ενός καταστατικού «**Κώδικα Δεοντολογίας**» στα συνδικάτα που θα καθιερώνει το **ασυμβίβαστο** συνδικαλιστών που μετέχουν στα όργανα διοίκησης και κομματικών στελεχών.

Αυτό δεν σημαίνει ούτε «αφυδάτωση» από τις ιδεολογίες, ούτε αφορισμός συλλήβδην των κομμάτων που εφόσον κινούνται εντός του θεσμικού τους ρόλου μπορούν να γίνουν «κύτταρα» δημοκρατίας...

### 2. Υπογραφή νέας κλαδικής Σ.Σ.Ε.

Η Κλαδική Σ.Σ.Ε. έληγε τον Δεκέμβριο του 2018 και ο χρόνος που απέμενε στη νέα Διοίκηση που προέκυψε από το 32ο Συνέδριο για σύναψη νέας Σ.Σ.Ε. ήταν ελάχιστος.

Τυχόν μη ανανέωση της θα μετέτρεπε τον εργασιακό χώρο στις Τράπεζες σε πραγματική «ζούγκλα» με απεριόριστες απώλειες για τα επί σειρά ετών δικαιώματα των τραπεζοϋπαλλήλων.

Στην προηγούμενη τριετία, η παράταξη μας στο Γενικό Συμβούλιο της Ο.Τ.Ο.Ε. (Μάρτιος 2016), αποδέχτηκε την αναγκαιότητα υπογραφής της νέας Κλαδικής Σ.Σ.Ε. και την υπερψήφισε, αναγνωρίζοντας ότι ήταν μία σύμβαση η οποία δεν εκχωρούσε τίποτα (σε σύγκριση με αυτήν του 2013), αλλά ταυτόχρονα **τα πενιχρά οφέλη της** έμειναν ανεκμετάλλευτα, αφού 2½ χρόνια μετά υπάρχουν ακόμα «ουρές» και εκκρεμότητες που δεν επιτρέπουν την πλήρη υλοποίησή της και καθιστούν ορισμένες διατάξεις ανεφάρμοστες.

### 3. Προστασία απασχόλησης

Οι ασαφείς ρήτρες προστασίας της απασχόλησης που ενσωματώθηκαν στις Κλαδικές Σ.Σ.Ε. του 2013 και 2016 —παρ' όλο που στην ουσία εξέφραζαν ευχές και επιθυμίες— στην πράξη δεν έφεραν σε δύσκολη θέση τον κλάδο καθώς συνεχίστηκαν αθρόα τα προγράμματα εθελούσιας εξόδου σε όλες τις Τράπεζες. Έχουμε εκφράσει διαχρονικά την θέση μας υπέρ των ήπιων μορφών μείωσης του προσωπικού (Προγράμματα Εθελούσιας Εξόδου Προσωπικού Π.Ε.Ε.Π. - δανεισμός σε θυγατρικές κ.ά.) που αποσυμπιέζουν το πλεονάζον προσωπικό αλλά κυρίως, γίνονται με την συναίνεσή του.

Από την άλλη μεριά, βρίσκεται σε έξαρση το δανειζόμενο προσωπικό, το outsourcing, η επιστροφή και ανάληψη εργασίας από προσωπικό που είχε αποχωρήσει με Π.Ε.Ε.Π. (!) μέσω τρίτων εταιρειών. Καλέσαμε τα όργανα της Ομοσπονδίας να πάρουν θέση στα παραπάνω ζητήματα και προτείνουμε την **θεσμική κατοχύρωση του Τραπεζικού επαγγέλματος**, σε μία εποχή που οι συνθήκες είναι ευνοϊκές για την συναίνεση της εργοδοσίας, καθώς οι Τράπεζες πιέζονται από το «**σκιώδες**» **Τραπεζικό σύστημα** και η προτεινόμενη ρύθμιση θα κατοχύρωνε και τις δικές τους εργασίες.

Και όλα αυτά καθώς τρέχει το τραίνο του **digital banking**, (που καμία Τράπεζα δεν θέλει να χάσει) και θα συμβάλει στην απώλεια θέσεων εργασίας, αφού τα εξειδικευμένα προσόντα που απαιτούνται δεν λύνονται με επανακατάρτιση, αλλά και οι συμβάσεις του προσωπικού αυτού πιθανώς να είναι άλλης μορφής...

### 4. Δανεισμός μισθωτού

Είναι διαδεδομένο το φαινόμενο του «**δανεισμού**» των υπηρεσιών του μισθωτού προς την Τράπεζα – εργοδότη, αλλά και το αντίστροφο.

Η αλήθεια είναι ότι ανησυχούμε «κατόπιν εορτής», όταν και η «εξωτερίκευση» έχει επιβληθεί, αλλά και η «μετανάστευση» είναι δεδομένη, αφού η χώρα μας δεν διαθέτει «κλειστό» και αυτοδύναμο σύστημα Οικονομίας, αλλά συγκαταλέγεται σε μία από τις 27 χώρες – μέλη της Ε.Ε. και **τελεί υπό κηδεμονία**.

Η «**φάμπρικα**» των ενοικιαζόμενων εργαζομένων θεσμοθετήθηκε από την Κυβέρνηση του ΠΑ.ΣΟ.Κ. με τα άρθρα 20, 21, 22, 23, 24, 25 και 26 του Ν. 2956/2001 και την Υπουργική Απόφαση 30342/2002 και αποτελεί κλασική μορφή ελαστικής σχέσης εργασίας που **υπάγεται στην προσωρινή απασχόληση**.

Πρόκειται για «**κατ' επάγγελμα**» **δανεισμό** στο πλαίσιο μιας κατ' εξακολούθηση ασκούμενης επιχειρηματικής δραστηριότητας με σκοπό το κέρδος και με την εταιρική μορφή της Α.Ε.

Οφείλει λοιπόν εδώ η **Ο.Τ.Ο.Ε. να παρέμβει και να ρυθμίσει** αυτή τη μορφή απασχόλησης στις Τράπεζες που ούτως ή άλλως υπάρχει, όπως για παράδειγμα:

- ▶ Να υπάρξει «πλαφόν» (ανώτατο όριο) απασχολούμενων ανά Τράπεζα.
- ▶ Χρονική διάρκεια σύμβασης, όχι πέραν των 16 μηνών, άλλως μετατροπή της αυτόματα σε αορίστου χρόνου.
- ▶ Εγγραφή των εργαζομένων αυτής της κατηγορίας στα Πρωτοβάθμια Σωματεία – μέλη της Ο.Τ.Ο.Ε. έτσι ώστε αυτοί να δικαιούνται των ρυθμίσεων των επιχειρησιακών και κλαδικών Σ.Σ.Ε., όπως οι λοιποί εργαζόμενοι στην ίδια Τράπεζα. Έτσι εφαρμόζεται η «αρχή της ίσης μεταχείρισης» και σπάει το καθεστώς της εκμετάλλευσης των ενοικιαζόμενων συναδέλφων που έχει αποκληθεί «**δουλεμπόριο**» (κατεύθυνση – οδηγία).
- ▶ Να απαγορεύεται σε εκείνη την Τράπεζα που δανείζεται εργαζόμενους αυτής της κατηγορίας η χρήση του θεσμού της προσωρινής, αλλά και της μερικής απασχόλησης, αν κατά τον προηγούμενο χρόνο έχει προβεί σε ομαδικές απολύσεις **ανεξαρτήτως ειδικότητας** ή είχε αντικαταστήσει εργαζόμενους από το Τακτικό Προσωπικό που απεργούσαν.

Ο «**γνήσιος**» **δανεισμός** είναι εντελώς διαφορετικό πράγμα και χαρακτηρίζεται από το ότι ο εργαζόμενος προσλαμβάνεται με σκοπό να προσφέρει τις υπηρεσίες του στον αρχικό εργοδότη και **μόνο ευκαιρικά και προσωρινά προσφέρει αυτές σε ένα τρίτο εργοδότη** (συνήθως σε θυγατρική της Τράπεζας εταιρεία) για διαφόρους λόγους, όπως:

- Πλεονάζει προσωπικό στον αρχικό εργοδότη.
- Υπάρχει έλλειψη Προσωπικού ή παροδική ανάγκη στον έμμεσο εργοδότη.

Σε κάθε περίπτωση όμως ο δανειζόμενος εργαζόμενος αυτής της κατηγορίας:

- ▶ Πρέπει να συναινέσει ο ίδιος στον δανεισμό του.
- ▶ Διατηρεί όλα τα μισθολογικά και ασφαλιστικά του δικαιώματα, όπως πριν τον δανεισμό του.
- ▶ Υπογράφει τη σύμβαση του δανεισμού των υπηρεσιών του από κοινού με τον άμεσο και τον έμμεσο εργοδότη του.
- ▶ Με τη λήξη της σύμβασης δανεισμού η σχέση εργασίας του με τον αρχικό εργοδότη επαναλειτουργεί και μάλιστα σε όλη την έκτασή της, όπως ίσχυε πριν το δανεισμό.

Η λύση αυτή του «γνήσιου» δανεισμού δεν βλέπουμε το λόγο γιατί θα πρέπει να «τσουβαλιάζεται» μαζί με την περίπτωση του «κατ' επάγγελμα» δανεισμού, όταν μάλιστα διασφαλίζεται η **συναίνεση** του εργαζόμενου που πολλές φορές μπορεί να είναι επιλογή του και να αφορίζεται γενικώς με την καλλιέργεια σκόπιμης σύγχυσης. **Σε πολλές περιπτώσεις δίνει λύσεις σε θέματα απορρόφησης ή και αξιοποίησης Προσωπικού στις Τράπεζες**, ειδικά εκείνες που έχουν πραγματοποιήσει εκτεταμένες συγχωνεύσεις και εξαγορές άλλων...

## 5. Μορφές ελαστικής απασχόλησης

Οι ευέλικτες μορφές, ανασφαλούς εργασίας, είναι υπαρκτές πλέον στη χώρα μας και αφορούν εργαζόμενους:

- Με προσωρινή απασχόληση
- Με μερική απασχόληση
- Με «κατ' επάγγελμα» δανεισμό
- Με εκ περιτροπής απασχόληση
- Με εποχιακή απασχόληση

Ήρθε η ώρα της άρσης της πεισματικής αποστασιοποίησης από τα συστήματα που προήλθαν από την Ε.Ε. **στο πλαίσιο μιας πολιτικής που στοχεύει στην καταπολέμηση της ανεργίας εφόσον πλέον η χώρα έχει βυθιστεί στην «μέγγενη» της ΥΦΕΣΗΣ...**

Ήρθε η ώρα της ρυθμιστικής παρέμβασης του σ.κ., τόσο της Γ.Σ.Ε.Ε., όσο της Ο.Τ.Ο.Ε., με πρώτο ζητούμενο τη **θωράκιση όλων των μορφών των ευέλικτων και ελαστικών συμβάσεων εργασίας**, άσχετα από ιδεολογοπολιτικές επιμέρους διαφωνίες και σκοπιμότητες.

Πλήρης δικαίωση των θέσεων μας αποτελούν οι εξελίξεις στον τραπεζικό χώρο που επέβαλαν την «ανάγκη» της επέκτασης των εναλλακτικών τραπεζικών δικτύων, την καθιέρωση της τηλεεργασίας και του Digital Banking. Ελπίζουμε να μην είναι αργά για μία ενιαία κλαδική ρύθμιση...

## 6. Λύση στο Ασφαλιστικό των τραπεζοϋπαλλήλων

Αποτελεί ένα από τα τρία εργαλεία κάθε Πολιτείας για εισοδηματική ισοκατανομή μαζί με το Φορολογικό Σύστημα και το Προνοιακό Σύστημα.

Παρ' όλα αυτά το σύστημα της Κοινωνικής Ασφάλισης, όπως λειτουργεί στη χώρα μας για την κύρια, αλλά και την επικουρική σύνταξη βασίζεται στην ανισότητα: **Μπορεί να δώσεις περισσότερα και να πάρεις λιγότερα. Αλλά και το αντίστροφο!**

Αυτή είναι και η έννοια της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας αρ. 102 που θεμελιώνει αυτό το σύστημα.

Για πολλά χρόνια το Ασφαλιστικό ήταν και είναι το πεδίο ενασχόλησης της Ο.Τ.Ο.Ε., όπου όμως καταγράφηκαν επιμέρους ήττες, εφ' όλων των Κυβερνήσεων, τα τελευταία 30 χρόνια τουλάχιστον.

Το όραμα του **Ενιαίου Ταμείου κύριας σύνταξης** των τραπεζοϋπαλλήλων διαδέχτηκε το όραμα του **Ενιαίου Ταμείου επικουρικής ασφάλισης** του Κλάδου και το πιο πρόσφατο αυτό του **Ενιαίου Ταμείου Υγείας όλων των Τραπεζών**.

Όλα στη βάση της έμπνευσης για την ισχύ των ευνοϊκότερων ρυθμίσεων-παροχών για όλους!!!

Η αφαίρεση αρμοδιοτήτων από την Ο.Τ.Ο.Ε. που αφορούν την ικανότητα της για διαπραγμάτευση και σύναψη Κλαδικών Σ.Σ.Ε., εξαιτίας της αντεργατικής, μνημονιακής νομοθεσίας και της **υποκρυπτόμενης εργοδοτικής σκοπιμότητας που την επέβαλε** δημιουργεί και νέα δεδομένα για την δράση της Ομοσπονδίας στο ζήτημα αυτό!

Ο Κλάδος μας και τα Ασφαλιστικά του Ταμεία της λεγόμενης «κοινωνικής ασφάλισης» πλήρωσε ακριβά το τίμημα του «κουρέματος» του χρέους του Ελληνικού Δημοσίου (P.S.I.) της 09ης/03/2012. Μόνο για το Ε.Τ.Α.Τ., τα 508,5 εκ. € του αρχικού κεφαλαίου των αποθεματικών του κατέληξαν στα 214 εκ. €! Μόνο για τον κλάδο υγείας των Τραπεζών (ΤΑΑΠΤΠΓΑΕ) του Τ.Α.Υ.Τ.Ε.Κ.Ω., τα 453 εκ. € του αρχικού κεφαλαίου των αποθεματικών του κατέληξαν στα 190 εκ. €!

**Επί της ουσίας δεν υπήρξε διαφωνία στις προτάσεις της Ο.Τ.Ο.Ε. για ενιαίο ταμείο επικουρικής ασφάλισης και υγείας για το σύνολο του Κλάδου.**

Ο μοναδικός δρόμος όμως που είχε μείνει για την κατάληψη αυτού του στόχου ήταν η κατεύθυνση της υποχρεωτικής ασφάλισης στο πλαίσιο της δημιουργίας **Ταμείου Επαγγελματικής Ασφάλισης του Ν. 3029/2002**, μακριά από την κρατική διοίκηση και διαχείριση αφού οι πόροι των Ταμείων είναι οι ασφαλιστικές εισφορές των ασφαλισμένων και των εργοδοτών και μόνο αυτοί.

Αυτό δυστυχώς έγινε αντιληπτό με καθυστέρηση το 2018, όταν η Ομοσπονδία ξεκίνησε μία προσπάθεια να εξασφαλίσει τους πόρους των επιπλέον παροχών σε χρήμα του ΤΑΑΠΤΠΓΑΕ και να τις διοχετεύσει σε ένα νέο φορέα με τη μορφή Τ.Ε.Α.

Και επειδή **«χρειάζεται περισσότερος χρόνος για να κολλήσει ένα βάζο, παρά για να το σπάσεις»**, ουδείς ασχολήθηκε με την πρότασή μας για **«ΕΝΙΑΙΟ ΚΛΑΔΙΚΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ ΤΡΑΠΕΖΟΥΪΠΑΛΛΗΛΩΝ»** που ανταποκρινόταν στις νέες συνθήκες, ένωνε τον Κλάδο, διατηρούσε τον κεντρικό – ρυθμιστικό ρόλο της Ο.Τ.Ο.Ε. και δεν θα άφηνε περιθώριο για τη βίαιη και αντισυνταγματική εκτροπή της κατάργησης επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας που ρύθμιζαν την ίδρυση και τη λειτουργία των Ειδικών Ταμείων σε κάποιες Τράπεζες. Σ' αυτό το Ταμείο θα μπορούσε να λειτουργήσει και λογαριασμός **«ΠΡΟΩΡΗΣ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗΣ»** χρηματοδοτούμενος από τους εργοδότες τουλάχιστον στο ισόποσο της ζημίας που επιφέρουν στα ασφαλιστικά Ταμεία οι πρόωρες έξοδοι των τραπεζοϋπαλλήλων. Ενώ είχαμε τη νομική βάση (Ν. 3029/02) στο άρθρο 7, δεν κάναμε τίποτα να αξιοποιήσουμε το νέο θεσμό!

Φυσικά δεν είχε τύχη και η πρόταση που εγγράφως έχουμε υποβάλει από το 26ο Συνέδριο της Ο.Τ.Ο.Ε. (Οκτώβριος 2000) για κλαδική ρύθμιση με καθιέρωση ενιαίου συστήματος **«ΕΘΕΛΟΥΣΙΑΣ ΕΞΟΔΟΥ»** των Τραπεζοϋπαλλήλων και χρηματοδότησης της απορρόφησης πλεονάζοντος προσωπικού με τη δημιουργία **«ΤΑΜΕΙΟΥ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ»**, κατά το ιταλικό σύστημα, έστω κι αν η Ο.Τ.Ο.Ε. διέθετε στα χέρια της τέτοια επεξεργασμένη πρόταση. Δυστυχώς και πάλι δικαιωθήκαμε αργά, όταν η Διοίκηση της Ο.Τ.Ο.Ε. εισηγήθηκε την ίδια πρόταση στο Γ.Σ. (Αύγουστος 2017), ενώ έχουν χαθεί ήδη 17 χρόνια...

Ας κρίνουν οι συνάδελφοι ποιοι έχουν ρεαλιστικές λύσεις για τα προβλήματα τους και κυρίως για το υπαρξιακό πρόβλημα όλων μας (απασχόληση) και τι θα έπρεπε να έχει γίνει από τότε που τα προτείναμε (Οκτώβριος 2000) στις ανώτερες συνδικαλιστικές οργανώσεις στις οποίες μέλος είναι το Σωματείο μας.

Αν και χάθηκε η «χρυσή» δεκαετία ανάπτυξης των Τραπεζών 2000-2010 και ακολούθησε η δεκαετία της συρρίκνωσης Τραπεζών και τραπεζοϋπαλλήλων, όπου ο προσανατολισμός του Κλάδου ήταν αμυντικός και προβληματικός, πιστεύουμε ότι υπάρχουν ακόμα δυνατότητες θεσμικών παρεμβάσεων από την πλευρά της Ο.Τ.Ο.Ε. για να προστατευθεί η απασχόληση στον Κλάδο.

**ΟΧΙ ΣΤΗ ΜΕΙΩΣΗ ΤΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΠΑΡΟΧΩΝ  
ΜΕΣΩ Ε.Φ.Κ.Α. ΓΙΑ ΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΤΩΝ  
ΤΡΑΠΕΖΟΪΠΑΛΛΗΛΩΝ ΠΟΥ ΕΙΝΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ  
ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ ΤΑΑΠΤ-ΠΓΑΕ/ΤΑΥΤΕΚΩ  
(ΟΛΟ ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΗΣ Eurobank)**

**Το υπόμνημα του Union προς την Κυβέρνηση  
και η απάντηση από το γραφείο του Υφυπουργού  
κ. ΝΟΤΗ ΜΗΤΑΡΑΚΗ (Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων)**

Στο παρελθόν είχαμε με επιτυχία αγωνιστεί, για να μην καταργηθούν από την τότε Κυβέρνηση (Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης ο κ. Γιώργος Κουτρουμάνης) μία σειρά παροχών υγείας του Ταμείου μας ΤΑΑΠΤ-ΠΓΑΕ/ΤΑΥΤΕΚΩ, όπως αυτό καθαρά φαίνεται στο υπόμνημα που αναδημοσιεύουμε εδώ με Α.Π. 61//17-10-2011. (Σχετ. Νο 1, στο τέλος της ανακοίνωσης).

**Τότε διεσώθησαν οι παροχές που μέχρι σήμερα διατηρήσαμε. Αυτές είναι:**

- ▶ ΤΟ ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ (ΑΔΕΙΑ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ)
- ▶ ΤΟ ΒΟΗΘΗΜΑ ΣΥΜΠΑΡΑΣΤΑΣΗΣ
- ▶ ΤΑ ΕΞΟΔΑ ΚΑΤΑΣΚΗΝΩΣΕΩΝ ΤΕΚΝΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ
- ▶ ΤΑ ΕΞΟΔΑ ΚΗΔΕΙΑΣ

Το Σωματείο μας πάλι διέγινωσε νέο κίνδυνο μείωσης των ως άνω παροχών, γι' αυτό και απέστειλε το συνημμένο επείγον υπόμνημα με Α.Π. 490/05-11-2019 προς τον αρμόδιο Υφυπουργό της Κυβέρνησης κ. Νότη Μηταράκη, το οποίο αυτούσιο σας παραθέτουμε:

Αθήνα, 05/11/2019

Α.Π.: 490

**Ε Π Ε Ι Γ Ο Ν**

**Προς: κ. Παναγιώτη Μηταράκη**

Υφυπουργό αρμόδιο για θέματα Κοινωνικής Ασφάλισης - Σταδίου 29, Αθήνα

**Θέμα: Ενιαίος Κανονισμός Παροχών του Ε.Φ.Κ.Α.**

Αξιότιμε κύριε Υπουργέ,

Με την απόφαση αριθ. Φ. 21230/26569/2204/12 (Φ.Ε.Κ. 3572 Β/31-12-2012) καθορίστηκαν οι εισφορές του Λογαριασμού Παροχών σε Χρήμα του κλάδου ασθενείας του ΤΑΑΠΤ-ΠΓΑΕ/ΤΑΥΤΕΚΩ, σε ποσοστό **2,55%** (0,85% για τον εργαζόμενο και 1,70% για τον εργοδότη) που προσαυξάνεται για προστατευόμενα μέλη κατά 0,13% και κατά 0,5% για τα ανιόντα των ασφαλισμένων. Το αντίστοιχο συνολικό ποσοστό στον ΕΦΚΑ ανέρχεται στο **0,65%**.

Οι εισφορές αυτές καλύπτουν τις παρακάτω περιπτώσεις:

- (α) Το επίδομα ασθένειας
- (β) Το βοήθημα συμπαράστασης
- (γ) Τα έξοδα κηδείας
- (δ) Τις κατασκηνώσεις

Με δεδομένο ότι δεν έχει εκπονηθεί ακόμα ο Ενιαίος Κανονισμός Παροχών του Ε.Φ.Κ.Α. και με την βεβαιότητα ότι είναι στις προτεραιότητές σας, ανησυχία προκαλούν στα μέλη μας και στο σύνολο των Τραπεζοϋπαλλήλων που ασφαρίζονται μέσω του ΤΑΥΤΕΚΩ, δημοσιεύματα που θεωρούν ως πιθανότερο σενάριο την εφαρμογή ενιαίων κανόνων για όλους τους πρώην ασφαλιστικούς οργανισμούς που εντάχθηκαν στον Ε.Φ.Κ.Α. με διαφορετικά καθεστώτα ασφάλισης και παροχών.

Εύλογα κάποιος συμπεραίνει ότι μια τέτοια ενοποίηση του ύψους των παροχών θα οδηγούσε σε μια δραματική μείωση αυτών (στα επίπεδα που ισχύουν για τους ασφαλισμένους που πληρώνουν 0,65%).

Επιπλέον θυμίζουμε ότι οι Τραπεζοϋπάλληλοι πληρώνουν αυξημένες παροχές για την υγεία 9% (3% οι εργαζόμενοι και 6% οι εργοδότες) με το υπόλοιπο 6,45% να αφορά τις παροχές σε είδος (Ε.Ο.Π.Υ.Υ.).

**Δεν θα έπρεπε όμως να ισχύσουν στοιχειωδώς και για μας οι αρχές της αναλογικότητας και της ανταποδοτικότητας;**

Σε περίπτωση που δεν υπάρξει τελικά διαφορετική αντιμετώπιση για τους κλάδους ασθένειας που καταβάλλουν αυξημένες εισφορές με την διατήρηση των αυξημένων παροχών, εμείς προτείνουμε:

- i) **Είτε την δημιουργία ειδικού λογαριασμού στον οποίο θα κατατίθενται οι υπερβαίνουσες τα ποσοστά του Ε.Φ.Κ.Α. παροχές (δηλ.  $2,55 - 0,65 = 1,90\%$ )** την διαχείριση του οποίου θα έχει ο Κλάδος Ασθένειας Τραπεζοϋπαλλήλων (Τ.Α.Α.Π.Τ.Π.Γ.Α.Ε.) του Τ.Α.Υ.Τ.Ε.Κ.Ω. με σκοπό την κάλυψη των διαφορών που ενδεχομένως θα προκύψουν. Οι τραπεζοϋπάλληλοι-ασφαλισμένοι σε αυτό τον Κλάδο προέρχεται από τις Τράπεζες: Eurobank, Alpha Bank, Πειραιώς και Αττικής (όχι από την Εθνική Τράπεζα που έχει δικό της Ταμείο Υγείας...).
- ii) **Είτε την ισόποση (κατά 1,90%) μείωση των εισφορών εργαζόμενου και εργοδότη** ώστε να υπάρξει ενοποίηση στα επίπεδα του Ε.Φ.Κ.Α.

Ευχαριστούμε για την προσοχή σας και με την ελπίδα των δίκαιων αποφάσεων σας που τις αναμένουμε με αγωνία.

Αν βοηθάει στην λήψη της σωστής απόφασης από εσάς είμαστε στην απόλυτη διάθεση σας, για να σας εξηγήσουμε και από κοντά τις προτάσεις μας που στο σύνολο τους συνάδουν με το πνεύμα της Κυβέρνησης σας και αποδίδουν δικαιοσύνη στο πλαίσιο που ορίζουν οι παραδεκτές από εμάς έννοιες:

**Αναλογικότητα και ανταποδοτικότητα...**

Με τιμή

Για το Δ.Σ. του Σωματείου (Union) Eurobank

Ο Πρόεδρος  
Στάθης Χαρίτος

Ο Γεν. Γραμματέας  
Γιάννης Σιδεράτος

Η απάντηση από το Γραφείο του κ. Υφυπουργού ήταν σχετικά άμεση και την δημοσιεύουμε εδώ:



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ  
Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων  
Γραφείο Υφυπουργού Νότη Α. Μηταράκη

Πληροφορίες: Ι. Σφυράκης  
Email: isfirakis@mitarakis.gr  
Σταδίου 29, Αθήνα 10559

Αθήνα, 18/11/19  
Α.Π.53425/489

**ΠΡΟΣ: ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ**  
**ΤΡΑΠΕΖΙΚΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ**  
**EUROBANK**  
**ΕΜΜ. ΜΠΕΝΑΚΗ 32**  
**Τ.Κ. 10678**  
**ΑΘΗΝΑ**

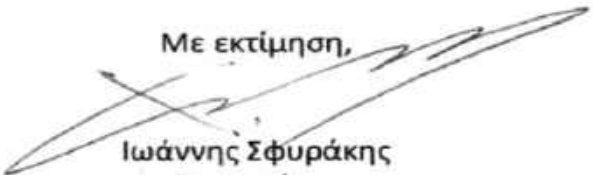
Αξιότιμοι κύριοι,

Με ενδιαφέρον λάβαμε και διαβάσαμε την επιστολή σας. Όπως γνωρίζετε, σύμφωνα και με τις εξαγγελίες του Πρωθυπουργού στην Διεθνή Έκθεση Θεσσαλονίκης, ήδη προχωρούμε σε μια σειρά από νομοθετικές παρεμβάσεις, για την αντιμετώπιση των προβλημάτων που αντιμετωπίζει σήμερα ο Ενιαίος Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης, (ΕΦΚΑ), ως προς την ολοκλήρωση των εκκρεμών συνταξιοδοτικών αιτημάτων. Βασικό στόχο του Υπουργείου αποτελεί η θέσπιση της ψηφιακής σύνταξης, με την οποία θα επιτύχουμε την άμεση ολοκλήρωση και διεκπεραίωση των συνταξιοδοτικών αιτημάτων.

Εντός του παραπάνω πλαισίου, επεξεργαζόμαστε και την δική σας πρόταση, με στόχο την διασφάλιση των δικαιωμάτων των συνταξιούχων και την τήρηση της νομιμότητας.

Ευχαριστούμε για την επικοινωνία.

Με εκτίμηση,

  
Ιωάννης Σφυράκης  
Συνεργάτης

**Στον αγώνα του Union οφείλεται η παράταση  
ισχύος των παροχών του Τ.Α.Υ.Τ.Ε.Κ.Ω.**

**Σχετ. Νο 1 - Υπόμνημα Α.Π. 618/17-10-2011**

Αθήνα, 17/10/2011

Α.Π.: 618

**Προς:** κ. Παναγιώτη Μηταράκη

Υφυπουργό αρμόδιο για θέματα Κοινωνικής Ασφάλισης - Σταδίου 29, Αθήνα

**Κοιν.:** α) Γενική Γραμματεία Κ.Α., κα Αθηνά Δρέττα

β) Πρόεδρο Δ.Σ. ΤΑΥΤΕΚΩ, κ. Χρήστο Μπουρσανίδη

**Θέμα:** **Ενιαίος Κανονισμός Παροχών Υγείας**

**Σχετ.:** Το με Α.Π. 487/01-04-2011 έγγραφό μας

Αξιότιμε κύριε Υπουργέ,

Με τον εν θέματι Κανονισμό είναι σαφής η πρόθεση σας για «εξασφάλιση ισότιμης πρόσβασης όλου του πληθυσμού σε ενιαίο σύστημα παροχής υπηρεσιών υγείας που έχει ως σκοπό την πρόληψη, διατήρηση, προαγωγή, βελτίωση, αποκατάσταση της υγείας του».

Επί της ουσίας όμως πρόκειται, στις περισσότερες των περιπτώσεων, για **εξίσωση των παροχών υγείας προς τα κάτω ανεξάρτητα από τα οικονομοτεχνικά, καταστατικά και αναλογιστικά στοιχεία του κάθε επιμέρους Κλάδου Υγείας/Τομέα Ασθενείας.**

Συγκεκριμένο παράδειγμα ο Κλάδος Υγείας του **ΤΑΥΤΕΚΩ** και ο Τομέας του **ΤΑΑΠΤΠΓΑΕ** (Τράπεζες) για τους οποίους ενιστάμεθα, αφού:

1. Ο Τομέας δεν επιδοτείται από κρατικό ή κοινωνικό πόρο και δεν επιβαρύνει τον κρατικό προϋπολογισμό.

2. Τα έσοδα του Τομέα βασίζονται αποκλειστικά στις ασφαλιστικές εισφορές ασφαλισμένων-εργοδοτών, που είναι οι 14 μετέχουσες Τράπεζες.

3. Ο Ισολογισμός του Τομέα είναι σφόδρα πλεονασματικός, με αποθεματικό περί τα 480 εκ. €!

4. Οι εργοδότες Τράπεζες καλύπτουν και το σύνολο των εξόδων λειτουργίας, αφού καταβάλουν τους μισθούς του απασχολούμενου Προσωπικού και των ελεγκτών ιατρών του Τομέα.

5. Μετά την συγχώνευση του ΤΑΑΠΤΠΓΑΕ στο ΤΑΥΤΕΚΩ, ο Τομέας Υγείας μας επιβαρύνεται και με υπερβολικά έξοδα λειτουργίας που αφορούν το σύνολο του ΤΑΥΤΕΚΩ και δεν το αφορούν. Μόνο στον τελευταίο χρόνο αυτή η επιβάρυνση ανήλθε στα 1,2 εκ. €!

6. Με το υφιστάμενο πλεόνασμα στο αποθεματικό του Τομέα θα περίμενε κανείς οι βαρύτερες περιστολές των παροχών υγείας που ούτως ή άλλως ήταν κοστολογημένες πολύ πιο



κάτω από τις τρέχουσες τιμές της αγοράς να συνοδευόντουσαν από δραστική μείωση των ασφαλιστικών εισφορών εργοδοτών και εργαζομένων, που ανέρχονται στα 55 εκ. € και 27 εκ. € αντιστοίχως, δηλαδή περί τα 82 εκ € ετησίως!!!

7. Σε περίοδο οικονομικής αστάθειας και περικοπών στις αποδοχές των εργαζομένων και των συνταξιούχων, αύξησης των φόρων και των έκτακτων εισφορών κλπ, δημιουργείται νέο πρόβλημα επιβίωσης των πλέον ασθενών οικονομικά εξ αυτών με την περιστολή και εξαφάνιση σειράς ανελαστικών παροχών υγείας που θα πρέπει να καταβληθούν εξ ιδίων πόρων των ασφαλισμένων, αφού **δεν μπορούν να διακοπούν χωρίς κίνδυνο της υγείας και της ζωής τους...**

8. Η Πολιτεία και το Υπουργείο έχει καθήκον και υποχρέωση να βάλει τάξη στην αναρχία και την σπατάλη στον τομέα της Υγείας, να σπάσει τα «κυκλώματα» που την λυμαίνονται και να στείλει στη Δικαιοσύνη όσους με «αδικαιολόγητο πλουτισμό» εκμεταλλεύτηκαν κοινωνικούς πόρους. Αυτό δεν γίνεται όμως με ένα ενιαίο σχέδιο Κανονισμού που τους «τσουβαλιάζει» όλους ανεξαρτήτων υπαιτιότητας στο ίδιο «σακί».

9. Οι ασφαλισμένοι στον Τομέα του τ. ΤΑΑΠΤΠΓΑΕ δεν θα χάσουν μόνο τις παροχές που είχαν στο Ταμείο Υγείας τους, αλλά και μέρος ή το σύνολο των συμπληρωματικών παροχών που είχαν πετύχει με ιδιωτικά ασφαλιστήρια συμβόλαια, μέσω των εργοδοτριών τους Τραπεζών, γιατί αυτά πλέον θα επιβαρυνθούν υπέρμετρα και είναι βέβαιο ότι οι παραπαιούσες οικονομικά Τράπεζες θα προβούν σε αντίστοιχες ή μεγαλύτερες περικοπές στις δαπάνες υγείας που μέχρι σήμερα κάλυπταν.

10. Αν επικρατήσει η ως άνω άδικη και ισοπεδωτική λογική που δεν λαμβάνει υπόψη της τα πραγματικά δεδομένα κάθε χώρου (αυτούς που πληρώνουν και αυτούς που δεν πληρώνουν) τότε είναι προτιμότερο να καταργηθεί η ένταξη μας στο ΤΑΥΤΕΚΩ και να επανέλθει το Ταμείο μας στην προηγούμενη μορφή του διαχειριζόμενο το ίδιο τα αποθεματικά του, το ύψος και η διάρκεια των οποίων θα καθορίζουν με αναλογιστικές μελέτες την πολιτική των δαπανών και παροχών του.

Αξιότιμε κύριε Υπουργέ,

Γνωρίζουμε ότι είστε και πολυάσχολος και πολύ «πιεσμένος». Ταυτόχρονα όμως έχουμε διακρίνει ότι διακατέχετε από αίσθημα δικαίου και ανθρωπιάς που έτυχε και λαϊκής επικύρωσης στις προηγούμενες εκλογές.

**Δεν είναι δυνατόν** για την οποιαδήποτε δικαιολογία και εν ονόματι του οποιουδήποτε κόστους (που είμαστε σίγουροι ότι δεν έχει μελετηθεί) **να καταργείτε εντελώς τουλάχιστον επτά (7) παροχές του Ταμείου μας** με την ψευδεπίγραφη δικαιολογία της «ισότιμης πρόσβασης όλου του πληθυσμού σε ενιαίο σύστημα παροχής υπηρεσιών υγείας»!!!

Αυτές αφορούν αδύνατους κρίκους του πληθυσμού, όπως στις περιπτώσεις:

**1. Βοηθήματος συμπαράστασης ανήμπορων** ασφαλισμένων που μπορείτε μέσω των αρμόδιων υγειονομικών αρχών να επιβεβαιώσετε την ανικανότητα τους για αυτοσυντήρηση ή όχι και να μην διακόψετε την μηνιαία παροχή που πληρώνουν σε άτομα που τους φροντίζουν (550 € το μήνα).

**2. Επιδότησης ημερών ασθενείας και τοκετού.**

**3. Βοηθήματος κλιματοδιαιτητικής αγωγής** (σύνολο ετησίως 410 €).

**4. Αμοιβών καθηγητού-ιατρού** (130 €).

**5. Αμοιβών νοσοκόμας για ενέσεις (9,00 €).**

**6. Κατασκηνώσεων παιδιών ασφαλισμένων.**

**7. Εξόδων κηδείας (συνολικού ύψους μέχρι 2.900 €).**

Δεν θα σας κουράσουμε με λεπτομερείς αναφορές στις περικοπές δαπανών υγείας που προβλέπει το σχέδιο του νέου Κανονισμού με αντιεπισημονικά και αυθαίρετα κριτήρια, όπως π.χ. προληπτικός έλεγχος χοληστερόλης ανά 5ετία ή ανά 3ετία, κολοноσκόπηση άνω των 50 ετών ανά 5ετία (επιβάλλεται ετήσιος έλεγχος) κλπ ή στις αυξήσεις στο ποσοστό συμμετοχής των ασφαλισμένων στα φάρμακα, στα υγειονομικά-αναλώσιμα υλικά, στη συμμετοχή στις παρακλινικές εξετάσεις κλπ.

**Θα σταθούμε μόνο στην προσοχή σας για την μη κατάργηση της δυνατότητας της ελεύθερης επιλογής ιατρού με τον περιορισμό αυτός να αμείβεται πάντα με το εκάστοτε κρατικό τιμολόγιο. Αντίστοιχη με τη επιλογή του ιατρού της εμπιστοσύνης του ασφαλισμένου είναι η δυνατότητα του τελευταίου να επιλέγει τη νοσηλεία του σε ιδιωτικό θεραπευτήριο με τον περιορισμό το κόστος να είναι πάντα σύμφωνο με το κρατικό τιμολόγιο.**

Είμαστε βέβαιοι ότι οι αρμόδιοι υπηρεσιακοί παράγοντες του Υπουργείου σας θα συμφωνήσουν με τις ενδεικτικά αναφερόμενες ως άνω επισημάνσεις μας οι οποίες ουδέν επιπλέον κόστος επιφέρουν στον κρατικό προϋπολογισμό, ειδικότερα για τον Τομέα Υγείας του τ. ΤΑΑΠΤΠΓΑΕ για τον οποίο αναφερόμαστε, στο πλαίσιο του ΤΑΥΤΕΚΩ.

Στο σημείο αυτό **εκφράζουμε και το παράπονο της μη απάντησης** στο έγγραφο μας με Α.Π. 487/1-4-2011 σχετικό με τα «Προβλήματα λειτουργίας ΤΑΥΤΕΚΩ που αφορούν τον Τομέα Ασθενείας Προσωπικού Τραπεζών Πίστωσης – Γενικής - Αμερικαν Εξπρές και Άλλων Τραπεζών» και το οποίο είχαμε παράλληλα κοινοποιήσει στη Γενική Γραμματεία Κοινωνικής Ασφάλισης και στον Πρόεδρο του Δ.Σ. του ΤΑΥΤΕΚΩ.

Μένουμε με την απορία γιατί βάλλεται ένας πλεονασματικός Τομέας Υγείας, όπως το ΤΑΑΠΤΠΓΑΕ και οι συνεπείς ασφαλισμένοι σε αυτόν που τηρουμένων των αναλογιών δεν έχουν δώσει λαβές για κακοδιαχείριση, παρατυπίες και ελλείμματα.

Αν ευσταθεί δε η δημοσιευθείσα στον Τύπο (Μάιος 2011) πληροφορία ότι στο Ταμείο μας (χρήσεις 2000 έως και 2005) υπήρξαν παραβάσεις της φορολογικής νομοθεσίας (μη παρακράτηση και απόδοση φόρου για καταβολές εξόφλησης τιμολογίων κλινικών και ιατρικών κέντρων) ή άλλες παραβάσεις, θα παρακαλούσαμε να μας ενημερώσετε σχετικά, όπως και για την τύχη της εισαγγελικής έρευνας για δημοσιευμένες παραβάσεις σε άλλους Κλάδους και Τομείς του ΤΑΥΤΕΚΩ.

Ουδενμία αντίρρηση οι υπαίτιοι ατασθαλιών να τιμωρηθούν παραδειγματικά! Όχι όμως και οι ασφαλισμένοι στο Ταμείο μας που είναι συνεπείς στις υποχρεώσεις τους και δικαιούχοι της προστασίας της Πολιτείας και του Κράτους πρόνοιας στις δαπάνες του οποίου συμμετέχουν...

Ευχαριστούμε πολύ για την προσοχή σας και το χρόνο σας. Παραμένουμε στη διάθεση σας για κάθε διευκρίνιση/πληροφορία.

Με τιμή

Για το Δ.Σ. του Σωματείου (Union) Eurobank

Ο Πρόεδρος  
Στάθης Χαρίτος

Ο Γεν. Γραμματέας  
Γιάννης Σιδεράτος

## Ο ΛΥΚΟΣ ΣΤΗΝ ΑΝΑΜΠΟΥΜΠΟΥΛΑ ΧΑΙΡΕΤΑΙ! ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΕΙΝΑΙ ΑΝΘΡΩΠΟΙ ΚΑΙ ΟΧΙ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΑ ΔΑΝΕΙΣΜΟΥ!

Κοινοποιήσαμε το επίκαιρο και πολύ σημαντικό για τους εργαζόμενους δελτίο τύπου της Γ.Σ.Ε.Ε. που αφορά την προκλητική πρόταση του Σ.Ε.Β. περί μεταφοράς εργαζομένων από επιχείρηση σε επιχείρηση. Δηλώνουμε ότι το σωματείο μας στηρίζει απόλυτα αυτή τη θέση της Γ.Σ.Ε.Ε. και καταδικάζει με σαφή τρόπο κάθε εργοδοτική προσπάθεια εκμετάλλευσης της υγειονομικής και της οικονομικής κρίσης που διέρχεται η χώρα και κυρίως πλήττει τον κόσμο της εργασίας...

### ΔΕΛΤΙΟ ΤΥΠΟΥ Γ.Σ.Ε.Ε. 14/04/2020

#### **Ο λύκος στην αναμπουμπούλα χαίρεται!**

#### **Οι εργαζόμενοι είναι άνθρωποι και όχι αντικείμενα δανεισμού!**

Η ελληνική οικονομία έχοντας βιώσει μια παρατεταμένη περίοδο κρίσης και στασιμότητας, και πριν μεταβεί σε μια φάση διατηρήσιμης σταθερότητας και δυναμικής, αντιμετωπίζει τον κίνδυνο να επιστρέψει σε ένα νέο καθεστώς αστάθειας και συρρίκνωσης ως συνέπεια της πανδημίας COVID-19. Η αντιμετώπιση της νέας οικονομικής κατάστασης θα εξαρτηθεί σε μεγάλο βαθμό από την επιδημιολογική πορεία του κορωνοϊού στη χώρα μας και διεθνώς, αλλά και από το εάν η διαχείρισή του εξωγενούς αυτού σοκ γίνει με σοβαρότητα, πραγματισμό και αποτελεσματικό σχεδιασμό.

Ωστόσο, την ίδια στιγμή που σε παγκόσμιο επίπεδο υπάρχει έντονος προβληματισμός για την αναζήτηση πολιτικών που θα έχουν στο επίκεντρο τους την προστασία της υγείας των εργαζομένων και των εισοδημάτων τους ως βασικό μέσο ανάσχεσης της προσδοκώμενης ύφεσης που θα κτυπήσει όλες τις οικονομίες, και την Ελληνική, ακραία ιδεολογικά πυροτεχνήματα βλέπουν το φως της δημοσιότητας. Πυροτεχνήματα που αποκαλύπτουν την ανεπάρκεια όχι μόνο της κατανόησης της υγειονομικής κρίσης και των συνεπειών της, όπως και των κοινωνικών αξιών που αυτή αναδεικνύει, αλλά και διαμόρφωσης σοβαρών προτάσεων για την αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης.

Το ακραίο ιδεολογικά πυροτέχνημα του ΣΕΒ περί ανταλλαγής εργαζομένων και δανεισμού εργαζομένων για την δήθεν διασφάλιση των θέσεων εργασίας αποκαλύπτει τις σκοπιμότητες, τα συμφέροντα και τις φαντασιώσεις της όποιας κοινωνικά ανάληκτης μερίδας επιχειρηματικότητας η οποία δεν σέβεται τον εργαζόμενο, τα δικαιώματα του μέσα και έξω από τον χώρο εργασίας. Και φαίνεται επίσης ότι αμφισβητεί το βασικό μήνυμα αυτής της υγειονομικής κρίσης, ότι ο άνθρωπος είναι πάνω από το ιδιωτικό συμφέρον και το κέρδος. Οι εργαζόμενοι είναι άνθρωποι και όχι αντικείμενα δανεισμού!

Θα μπορούσαμε να αντιπροτείνουμε στο δημόσιο διάλογο, ως εναλλακτικό τρόπο προστασίας των θέσεων εργασίας, την ανταλλαγή ρευστότητας μεταξύ των επιχειρήσεων. Οι επιχειρήσεις που έχουν ρευστότητα να την μεταφέρουν σε εκείνες που δεν έχουν. Ακόμη και με τη μορφή της δανειακής ρευστότητας μηδενικού κόστους, αφού έτσι και αλλιώς είναι άτοκα παρκαρισμένη σε λογαριασμούς στο τραπεζικό σύστημα. Αυτή η ανακατανομή της παρκαρι-

σμένης ρευστότητας θα μείωνε την ανάγκη νέου εξωτερικού δανεισμού και θα έδινε σε πολλές επιχειρήσεις το κεφάλαια που θα χρειάζονταν για να συνεχίσουν την δραστηριότητά τους και να διατηρήσουν τις θέσεις εργασίας τους. Με τον τρόπο αυτό η οικονομία θα μετασχηματιζόταν σε ένα μοντέλο καπιταλισμού επιχειρηματικής αλληλεγγύης.

Όμως ένας ανταγωνισμός πυροτεχνημάτων δεν μας αφορά. Το επόμενο χρονικό διάστημα θα πρέπει με σοβαρότητα και πραγματισμό να αντιμετωπίσουμε την νέα κατάσταση που θα διαμορφωθεί. Μπροστά μας έχουμε τα μεγάλα ζητήματα του μοντέλου ανάπτυξης της χώρας, το οποίο για δεύτερη φορά μας δείχνει τα όρια του και την ανάγκη παραγωγικού μετασχηματισμού του. Την στήριξη του εισοδήματος των εργαζομένων και των ανέργων και των οικογενειών τους, όπως και όλων των νοικοκυριών για να αποτραπεί μια μεγάλη ύφεση.

Την στήριξη της απασχόλησης με την αξιοποίηση όλων των διαθέσιμων πόρων και της ευρωπαϊκής χρηματοδότησης για την στήριξη των επιχειρήσεων και των θέσεων εργασίας όπως και για και την περαιτέρω ποσοτική επέκταση των προγραμμάτων απασχόλησης. Την ενίσχυση της κοινωνικής πολιτικής και του συστήματος δημόσιας υγείας. Υπάρχουν πολύ σοβαρά ζητήματα. Όταν θα βγει η χώρα και από αυτήν την κρίση, τότε θα μπορούμε να συζητήσουμε πολλά...

ΓΡΑΦΕΙΟ ΤΥΠΟΥ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

**«Καταδικάζουμε με σαφή τρόπο κάθε εργοδοτική προσπάθεια εκμετάλλευσης της υγειονομικής και της οικονομικής κρίσης που διέρχεται η χώρα και κυρίως πλήττει τον κόσμο της εργασίας...».**

**8 ΜΑΡΤΙΟΥ 2019**

**Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας**

**Πολλές οι κατακτήσεις, ο αγώνας συνεχίζεται...**

Η Διεθνής Ημέρα της Γυναίκας άρχισε να γιορτάζεται από τον Ο.Η.Ε. το 1975, έχει όμως πίσω της μακρά ιστορία γυναικείων αγώνων και κατακτήσεων, αλλά και ακόμη ανεκπλήρωτων στόχων.

Η επιλογή της ημερομηνίας ανατρέχει σε μία πορεία των εργαζομένων γυναικών της κλωστοϋφαντουργίας στις **8 Μαρτίου 1857** στη **Νέα Υόρκη**, ο εορτασμός της όμως είναι άμεσα συνδεδεμένος με τις απεργιακές κινητοποιήσεις των γυναικών στον ίδιο τομέα στην ίδια πόλη το 1908. Η ημέρα γιορτάστηκε για πρώτη φορά το 1909 στις Η.Π.Α., για να αναδειχθεί τελικά σε Διεθνή Ημέρα με την **αιγίδα του Ο.Η.Ε. το 1975**.

Η Ημέρα της Γυναίκας είναι, άρα, μία ημέρα αφιερωμένη στη μνήμη των αγώνων των γυναικών και της μακράς πορείας που ακολουθεί η προσπάθειά τους για ισότητα, αλλά και στα προβλήματα που εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν ανά τον κόσμο. **Προβλήματα που σε μεγάλο μέρος του πλανήτη παραμένουν τεράστια**, καθώς εκατομμύρια γυναίκες είναι αποκλεισμένες από την εκπαίδευση, την επαγγελματική ανέλιξη και τη συμμετοχή στα κοινά, ενώ σε πολλές χώρες υπόκεινται σε ωμή βία, ενδοοικογενειακή και δημόσια.

Από το 1995, **όταν με την Διακήρυξη του Πεκίνου** στο πλαίσιο του 4ου Παγκόσμιου Συνεδρίου του Ο.Η.Ε. για τις γυναίκες, **189 χώρες** έθεσαν δώδεκα βασικούς στόχους για τη βελτίωση της θέσης της γυναίκας, μεταξύ των οποίων το δικαίωμα σε μόρφωση και εισόδημα, η διεύρυνση της πολιτικής συμμετοχής τους και **το δικαίωμα να ζουν σε κοινωνίες χωρίς βία και δυσμενείς διακρίσεις**, έχουν γίνει σημαντικά βήματα προόδου.

Σήμερα η γυναίκα έχει κατακτήσει σημαντικά δικαιώματα από αυτά που διεκδικούσε τους προηγούμενους αιώνες αλλά και πάλι στην πραγματικότητα εξακολουθεί να κατέχει κατώτερη θέση στα κοινά, στην κοινωνία, στην οικογένεια (κατά κανόνα), στην επιχειρηματικότητα πλην ορισμένων κλάδων, στην εργασία, στην πολιτική, στη διεύθυνση των μεγάλων επιχειρήσεων και οργανισμών κ.ά.

Σε πολλά κράτη οι γυναίκες παραμένουν πολίτες «δεύτερης κατηγορίας» και θύματα άνισης ή και απάνθρωπης μεταχείρισης.

**Ακόμη και στις ανεπτυγμένες χώρες**, όπου οι γυναίκες έχουν κατακτήσει την πλήρη ισότητα έναντι του νόμου, την ελευθερία επιλογής στην προσωπική τους ζωή και την επαγγελματική αναγνώριση, η ισότητα ευκαιριών και η ίση μεταχείριση στην πράξη δεν έχει ακόμη πλήρως επιτευχθεί.

Αν οι βασικές μας ανησυχίες **εστιάζονται δικαιολογημένα στις βασανιζόμενες γυναίκες των λιγότερο ανεπτυγμένων χωρών**, δεν πρέπει να υποβαθμίζονται τα προβλήματα που βλέπουμε «δίπλα μας».

Στην Ελλάδα, **η παρατεταμένη κρίση** αποτελεί πρόσθετο γυναικείο ζήτημα, καθώς **οι οικονομικές κρίσεις πλήττουν περισσότερο τις γυναίκες από τους άντρες**. Ακόμη και υπό συνθήκες πλήρους ισονομίας, η οικονομική πτώση επηρεάζει τις γυναίκες στην πολλαπλότητα του ρόλου τους: τόσο ως εργαζόμενες, όσο και ως μητέρες και στηρίγματα της οικογένειας.

Η Ημέρα της Γυναίκας στρέφει την προσοχή μας όχι μόνο στις «ατομικές» ελευθερίες των γυναικών, αλλά και στην ανάγκη στήριξης της οικογένειας και της μητρότητας. Η πραγματική ισότητα δεν παρέχει στη γυναίκα μόνο το δικαίωμα στην εργασία με ίση αμοιβή, αλλά και την δυνατότητα να συνδυάσει την εργασία και την φροντίδα της οικογένειας και των παιδιών της.

**Γιορτάζουμε τις κατακτήσεις των γυναικών**. Γιορτάζουμε τους αγώνες, με τους οποίους επιτεύχθηκαν. Αλλά και ανησυχούμε για τον ευτελισμό, την ανισότητα και την βία που ορίζουν την ζωή εκατομμυρίων γυναικών στον πλανήτη, καθώς και για τα προβλήματα που εξακολουθούν να υπάρχουν στην χώρα μας.

Η Ημέρα της Γυναίκας είναι μέρα γιορτής. Αλλά και μέρα συνειδητοποίησης των αγώνων που ακόμη απαιτούνται για να κατακτήσουν οι γυναίκες πραγματική ισοτιμία και σεβασμό.

## ΠΑΓΚΟΣΜΙΑ ΗΜΕΡΑ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ως «Παγκόσμια Ημέρα για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία» έχει καθιερωθεί η 28η Απριλίου με κύριο στόχο την επικέντρωση του παγκόσμιου ενδιαφέροντος στα θέματα πρόληψης ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών. Και η πραγματικότητα είναι αρκετά σκληρή αν προσέξει κανείς τα παρακάτω στοιχεία:

- ▶ Έχουμε 2.000.000 ατυχήματα και επαγγελματικές ασθένειες κάθε χρόνο
- ▶ 6000 εργαζόμενοι πεθαίνουν κάθε ημέρα
- ▶ 440.000 εργαζόμενοι χάνουν τη ζωή τους κάθε χρόνο από επικίνδυνες ουσίες
- ▶ Το 25% των εργαζομένων δηλώνει ότι η εργασία έχει αρνητικό αντίκτυπο στη ζωή του

Το Σωματείο μας στήριξε από την πρώτη στιγμή την ιδέα της καλλιέργειας συνολικής κουλτούρας ασφάλειας και υγείας στην οποία το δικαίωμα σε ένα ασφαλές και υγιές περιβάλλον είναι σεβαστό από ό-

λους ,σε όλα τα επίπεδα, όπου εργοδότης και εργαζόμενοι συμμετέχουν ενεργά στη διασφάλιση ενός ασφαλούς και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος, μέσω ενός συστήματος καθορισμένων δικαιωμάτων, ευθυνών και καθηκόντων δίνοντας την υψηλότερη προτεραιότητα στην αρχή πρόληψης

Σαν Σωματείο πιστέψαμε ότι ο ρόλος των εργαζομένων στη διαδικασία πρόληψης είναι αναντικατάστατος. Οι ίδιοι οι εργαζόμενοι στην Τράπεζα πρέπει να δώσουν προτεραιότητα στην προστασία τους από τους επαγγελματικούς κινδύνους, διότι τους ξέρουν καλύτερα από τον καθένα. Η προστασία της Υγείας και η Ασφάλειά τους στην εργασία πρέπει να είναι από τα αδιαπραγμάτευτα στοιχεία στις εργασιακές σχέσεις. Η νομοθεσία δίνει το δικαίωμα συγκρότησης Επιτροπών και είναι «υποχρέωση» των εκπροσώπων των εργαζομένων να αξιοποιούν τα δικαιώματα που τους παρέχει ο νόμος . Αυτό άλλωστε πράξαμε στην τελευταία μας Γενική Συνέλευση και προχωρήσαμε στην εκλογή Επιτροπών Υγείας και Ασφάλειας της Εργασίας των εργαζομένων σε , Κεντρική Ελλάδα, Βόρεια Ελλάδα και Κρήτη.

Αμέσως ξεκινήσαμε εκτεταμένους ελέγχους σε υπηρεσίες και καταστήματα της Τράπεζας, παρεμβήκαμε δυναμικά όπου διαπιστώθηκαν προβλήματα και σε συνεργασία με την Δ/ση Υγείας και Ασφάλειας της Τράπεζας διορθώσαμε πολλά από τα κακώς κείμενα. Προχωρήσαμε επίσης στην εκπαίδευση όλων των μελών των επιτροπών ,από ολόκληρη τη χώρα, σε σεμινάριο που πραγματοποιήθηκε στα γραφεία του Σωματείου μας όπου εκτός από θέματα τεχνικής φύσεως και νομοθεσίας όλοι οι συμμετέχοντες πιστοποιήθηκαν στην Παροχή Πρώτων Βοηθειών. Επιπλέον διενεργήσαμε σειρά από μαθήματα πρώτων βοηθειών στα οποία μέχρι σήμερα έχουν συμμετέχει πάνω από 600 συνάδελφοι. Μετά από εισήγηση του Σωματείου μας τοποθετήθηκαν Αυτόματοι Εξωτερικοί Απινιδωτές στα Κτίρια της Νέας Ιωνίας και αναλάβαμε εξ ολοκλήρου την εκπαίδευση των εθελοντών χειριστών των μηχανημάτων και την πιστοποίησή τους.

Δυστυχώς η Πανδημία του Κορωνοϊού μας ανέτρεψε τα σχέδια που είχαμε για Πανελλαδικό έλεγχο όλων των χώρων εργασίας της Τράπεζας σχέδιο το οποίο θα ξανατεθεί σε λειτουργία αμέσως μετά την χαλάρωση των μέτρων . Ωστόσο και σ' αυτή την πρωτόγνωρη κατάσταση δεν καθίσαμε με σταυρωμένα χέρια. Ενημερωθήκαμε για τα μέτρα που ελήφθησαν σε χώρες που δοκιμάστηκαν από τον Κορωνοϊο χρονικά νωρίτερα από εμάς και προτείναμε στην Τράπεζα δέσμη μέτρων για την προστασία των συναδέλφων και των οικογενειών τους πολλά από τα οποία υιοθετήθηκαν και εφαρμόστηκαν άμεσα. Συνεχίζουμε να παρακολουθούμε από κοντά όλες τις εξελίξεις σχετικά με την Πανδημία και είμαστε σε άμεση επικοινωνία με την Τράπεζα και τους συναδέλφους για να αντιμετωπίσουμε έγκαιρα οτιδήποτε ήθελε προκύψει.



***Αναγνωρίζουμε με ευγνωμοσύνη τη μεγάλη προσφορά  
του ιατρικού και νοσηλευτικού προσωπικού της χώρας μας***

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6<sup>ο</sup> - ΚΟΡΥΦΑΙΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΜΑΣ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΤΡΑΠΕΖΑ

### Η ΘΕΣΗ ΤΟΥ Union ΓΙΑ ΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΘΕΛΟΥΣΙΑΣ ΕΞΟΔΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Το σχετικό πρόγραμμα κυκλοφόρησε με την **υπ' αριθμ. 6/15-05-2019 ανακοίνωση** της Γενικής Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού του Ομίλου της Eurobank.

Αποτελεί επιστέγασμα της κρίσης που επιμένει να μαστίζει τον Κλάδο των τραπεζοϋπαλλήλων και της έλλειψης ουσιαστικής προστασίας της απασχόλησης του Προσωπικού των Τραπεζών που κι αυτές νιώθουν την περίοδο των «ισχνών αγελάδων» και της αβεβαιότητας.

Είμαστε, ίσως το μοναδικό πρωτοβάθμιο τραπεζοϋπαλληλικό σωματείο που κατ' επανάληψη έχουμε εστιάσει στους κινδύνους του επαγγέλματος μας, αλλά και προτείνει σειρά μέτρων/λύσεων για προστασία της απασχόλησης στις Τράπεζες στο μέτρο του εφικτού.

(Βλ. ανακοινώσεις μας Νο 21/05-09-2018, 37/27-11-2018, 44/04-01-2019, 64/26-02-2019 που αφορούν μόνο τον προηγούμενο χρόνο).

### Συνάντηση με τη Διοίκηση της Τράπεζας

Την **Δευτέρα 20/05/2019** είχαμε την ευκαιρία να συναντηθούμε με την Διοίκηση της Τράπεζας:

- Τον κ. Φ. Καραβία, Διευθύνοντα Σύμβουλο
- Την κα Ν. Πασχάλη, Επικεφαλής Γεν. Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού
- Τον κ. Τ. Σωτηρόπουλο, Διευθυντή Εργασιακών Σχέσεων Γ.Δ.Α.Δ.

#### Διαπίστωση:

Έχουμε εγκαίρως περιγράψει τον προβληματισμό μας για το μέλλον του τραπεζικού επαγγέλματος.

Γνωρίζουμε ότι οι Τράπεζες αλλάζουν και μετασηματίζονται πάντα στην κατεύθυνση της μείωσης του λειτουργικού κόστους.

Παράλληλα όμως επισημαίνουμε και τους κινδύνους αφυδάτωσης του Προσωπικού από έμπειρα και καταξιωμένα τραπεζικά στελέχη, όταν μάλιστα δεν υπάρχει η προσήκουσα διαδοχή τους...

Αναπτύξαμε τις θέσεις μας για το εξαγγελθέν Πρόγραμμα Εθελούσιας Εξόδου και τις επ' αυτού παρατηρήσεις μας, ως εξής:

ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗ Union	ΑΠΑΝΤΗΣΗ ΤΡΑΠΕΖΑΣ
<p>Στην ενότητα 3. Δικαίωμα συμμετοχής, αναφέρεται: «Σε περίπτωση δανεισμού εργαζομένων, για την υπαγωγή τους ή όχι στο Πρόγραμμα λαμβάνεται υπόψη η εταιρία προελεύσεως (Δανείζων εργοδότης)». Όμως στην πράξη οι αρμόδιες υπηρεσίες της Τράπεζας δεν έχουν μεριμνήσει για να έχουν πρόσβαση οι εργαζόμενοι της πιο πάνω κατηγορίας στην ηλεκτρονική εφαρμογή του προγράμματος με αποτέλεσμα να δημιουργούνται δυσχέρειες σε όσους επιθυμούν να ενταχθούν σε αυτό.</p>	<p>Σύμφωνα με την Ανακοίνωση, για την υπαγωγή ή όχι στο Πρόγραμμα λαμβάνεται υπόψη η εταιρία προελεύσεως (Δανείζων Εργοδότης). Οι εργαζόμενοι που δανείζονται από την Τράπεζα σε άλλες θυγατρικές του Ομίλου δεν έχουν δικαίωμα συμμετοχής, καθώς οι εταιρίες στις οποίες εργάζονται κατά την 01.05.2019 εξαιρούνται από το Πρόγραμμα. Δικαίωμα συμμετοχής έχουν μόνο όσοι ανήκουν στο ηλικιακό γκρουπ των 54+ (32 εργαζόμενοι), οι οποίοι και δεν έχουν κάποιο πρόβλημα εισαγωγής τους στην εφαρμογή, καθώς μετά από έλεγχο έχουν κάνει ήδη χρήση της εφαρμογής.</p>
<p>Στην ενότητα Δ &amp; στην παράγραφο δ: Παροχές από συμμετοχή στο πρόγραμμα, ήτοι: παροχή ποσού για αυτασφάλιση &amp; εξαγορά πλασματικών χρόνων κοινωνικής ασφάλισης, τα όρια &amp; τα ποσά που αναφέρονται είναι αυτά που ίσχυαν πριν την εφαρμογή του Ν.4336/2015 και δεν αναφέρεται πουθενά ότι σήμερα έχουν τροποποιηθεί με αποτέλεσμα να γεννάται λανθασμένη εικόνα στους ενδιαφερόμενους σχετικά με το ποσό που τελικά θα κληθούν να καταβάλλουν. Πιο συγκεκριμένα τίθεται πλαφόν μισθού € 2.432,25 έναντι € 5.860,80 που είναι το ανώτατο όριο ασφαλιστέων αποδοχών, ενώ για τους πλασματικούς χρόνους τέκνων &amp; σπουδών, χορηγούνται € 142,67 για κάθε μήνα έναντι 20% επί του μισθού όπως ισχύει σήμερα. Και στις δύο ως άνω περιπτώσεις ζημιωμένος βγαίνει ο εργαζόμενος.</p>	<p>Στην ανακοίνωση του Προγράμματος αναφέρουμε επί λέξει ότι παρέχουμε "ποσό προς διευκόλυνση τυχόν επιθυμίας για αυτασφάλιση", ή "ποσό προς διευκόλυνση τυχόν επιθυμίας για εξαγορά έως και 2 πλασματικών χρόνων". Κατά συνέπεια τα ποσά αυτά αποτελούν μια οικειοθελή παροχή της Τράπεζας, ένα επιπλέον ποσό που αυξάνει το τελικό εφάπαξ ποσό &amp; δεν ανταποκρίνεται στον ακριβή τρόπο υπολογισμού των ποσών για αυτασφάλιση ή για αναγνώριση πλασματικών χρόνων. Έτσι ακριβώς επικοινωνήθηκε το συγκεκριμένο στοιχείο του πακέτου και στο Πρόγραμμα Εθελούσιας Εξόδου Προσωπικού του 2018.</p>
<p>Η πληροφόρηση των εργαζομένων για τα 4 διαφορετικά προγράμματα περιορίζεται στα συνολικά ποσά (μικτά και καθαρά). Σε ερωτήσεις συναδέλφων προς την Γ.Δ.Α.Δ. σχετικά με το ύψος της αποζημίωσης, το ύψος του μισθού που θα λαμβάνουν κλπ, παρατηρήθηκε άγνοια και αδυναμία πληροφόρησης από τους αρμόδιους. Αποτέλεσμα αυτού είναι να υπάρχει πολύ κακή εικόνα για την παρουσίαση του προγράμματος στο Προσωπικό.</p>	<p>Πράγματι λόγω της πολυπλοκότητας των επιμέρους παροχών του Προγράμματος ήταν τεχνικά δύσκολο να εμφανίζονται όλες οι παράμετροι στην οθόνη της εφαρμογής. Επίσης, την πρώτη ημέρα ισχύος του Προγράμματος οι εργαζόμενοι που είχαν απορίες αναφορικά με τα ποσά που θα καταβληθούν στην έναρξη ή τις ποσοστιαίες καταβολές των μισθών, μετά από έλεγχο των συστημάτων λάμβαναν τις απαραίτητες πληροφορίες. Πλέον έχουμε αντλήσει από το σύστημα την ανάλυση των ποσών &amp; είναι διαθέσιμα σε όλους τους HR Business Partners, οι οποίοι και ενημερώνουν άμεσα οποιονδήποτε ενδιαφερόμενο.</p>



## Η εθελούσια έξοδος της Eurobank

Το πρόγραμμα που ανακοινώθηκε είναι ελαφρά μειωμένο ως προς τα ποσά σε σχέση με το άτυπο που έτρεχε όλο το προηγούμενο διάστημα και ομοίως περιορίζεται η συμμετοχή των εργαζομένων σε συγκεκριμένες μονάδες των Κεντρικών Υπηρεσιών, αλλά και του Δικτύου. Το καινούργιο που κομίζει το νέο Π.Ε.Ε.Π. είναι **η επιπλέον επιλογή που έχουν οι άνω των 54 για λήψη αναγκαστικής άδειας 5 ετών.**

Εφόσον είναι πρόγραμμα με δημόσια εξαγγελία των όρων και των προϋποθέσεων που το διέπει είναι αδιαπραγμάτευτο, δηλαδή ή συμφωνείς και πατάς το «κουμπί» ή διαφωνείς και παραμένεις. Σίγουρα ο χρονικός προσδιορισμός της παροχής βάσει της ηλικίας κάποιους ευνοεί, ενώ κάποιους άλλους όχι (έστω και για λίγο), όμως αυτό συμβαίνει σε κάθε σχετική περίπτωση που μπαίνουν χρονικά όρια...

Η θέση του Σωματείου μας έχει εξαντλητικά αναφερθεί στις ανακοινώσεις του Νο 79/12-09-2013, Νο 84/24-10-2013, Νο 89/07-11-2013, Νο 39/31-03-2016 και πιο πρόσφατα η Νο 156/22-01-2018 ανακοίνωσή μας.

Είναι βέβαιο ότι η Τράπεζα έχει ξεπεράσει τον «στόχο» της μείωσης του Προσωπικού της που της είχαν επιβάλει τα πλάνα αναδιάρθρωσης (μείωση κατά 1.000 άτομα του Προσωπικού του Ομίλου Eurobank μέχρι το τέλος του 2017) και τώρα επιμένει στην ίδια ανάγκη μείωσης των εργαζομένων της καθαρά **για μείωση του κόστους λειτουργίας της...**

Η δική μας η άποψη και μετά από τις επιτόπου επαφές που είχαμε μέσω των περιοδειών του Δ.Σ. στις μονάδες του Δικτύου της Τράπεζας είναι ότι εκεί **ΔΕΝ ΥΠΑΡΧΕΙ ΠΛΕΟΝΑΖΟΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ.** Πίεση υπάρχει και έλλειψη Προσωπικού στα περισσότερα καταστήματα της Τράπεζας.

Απόδειξη του ισχυρισμού μας είναι ότι μετά τα αποτελέσματα του προ προηγούμενου Προγράμματος Εθελούσιας Εξόδου του Προσωπικού (Μάρτιος 2016) και των άτυπων οικειοθελών αποχωρήσεων που ακολούθησαν η Τράπεζα... ξέμεινε από ταμίες και αναγκάστηκε να πάρει δανεικούς από τρίτους/ιδιώτες εργοδότες (ADECO κλπ), για να αντιμετωπίσει την κατάσταση.

**Και τότε και τώρα λέγαμε ότι η προσαύξηση επί του ποσού της παροχής βάσει της ηλικίας πρέπει να αφορά τους εργαζόμενους στις Κεντρικές Υπηρεσίες** της Τράπεζας και όχι στο Δίκτυο της Περιφέρειας που και πάλι είναι η απόφαση της Τράπεζας...

**Είναι μία απόφαση** που ανακυκλώνει ένα πρόβλημα υπαρκτό, αφού αρκετές διοικητικές/κεντρικές μονάδες, λόγω της στασιμότητας του τραπεζικού συστήματος έχουν χάσει το κύριο αντικείμενο τους...

Σε κάθε περίπτωση όμως οι εργαζόμενοι στις μονάδες αυτές θα μπορούσαν να μεταταγούν σε άλλες θέσεις εργασίας όπου υπάρχουν ανάγκες, όπως τουλάχιστον έμμεσα καταγράφει η ανακοίνωση αρ. 6/15-05-2019 της Γ.Δ.Α.Δ. του Ομίλου που κυκλοφορεί...

**Τέλος ήταν άδικο και το έχουμε τονίσει στην Τράπεζα η μη συμμετοχή στο πρόγραμμα εργαζομένων από πολλές μονάδες του Δικτύου, αλλά και των Κεντρικών Υπηρεσιών. Δεν υπάρχει ίση απόσταση από το δικαίωμα για όλους τους εργαζόμενους και τελικά ζημιώνονται όσοι κατά την κρίση της Τράπεζας είναι απαραίτητοι...**

## Η θέση του Union

**Το όλο ζήτημα δεν ήταν άσπρο-μαύρο.** Η συνδικαλιστική εκπροσώπηση δεν μπορεί να προδικάσει, ούτε την εξέλιξη της χώρας και του τραπεζικού συστήματος από την πλευρά της βιωσιμότητας, ούτε την αντίστοιχη εξέλιξη θέσεων εργασίας, μισθών και συντάξεων.

Ο κάθε ενδιαφερόμενος συνάδελφος έπρεπε να κρίνει ατομικά και οικογενειακά την περίπτωση του.

- ▶ Τί τον συνέφερε και τί όχι.
- ▶ Δεν έπρεπε να παρασύρεται με το τι κάνει ο διπλανός του.
- ▶ Ουδείς έπρεπε να τον πιέζει στο τί θα αποφασίσει.
- ▶ Το Πρόγραμμα ήταν και ανακοινώθηκε ότι ήταν εθελούσιας (και όχι αναγκαστικής) εξόδου.

*Έκαστος ενδιαφερόμενος για το Πρόγραμμα συνάδελφος έπρεπε να συνεκτιμήσει μόνος του τα δεδομένα πριν αποφασίσει με γνώμονα την δική του κατάσταση.*

*Το Σωματείο (υπεύθυνος ενημέρωσης ο Γεν. Γραμματέας του Δ.Σ. σ.δ. Γιάννης Σιδεράτος) ήταν στην διάθεση κάθε συναδέλφου να δώσει τις απαραίτητες συμβουλές και απαντήσεις στα ερωτήματα που τον απασχολούσαν. Στο τι ισχύει σήμερα στο Ασφαλιστικό δεν χρειάζεται οι συνάδελφοι να πληρώνουν «εργατολόγους» ή άλλους «ειδικούς». Τα στοιχεία είναι συγκεκριμένα και η πληροφόρηση του Σωματείου ανοιχτή και υπεύθυνη για το κάθε μέλος του.*

## Συμπέρασμα

Το σύνολο ενεργητικού των τεσσάρων συστημικών Τραπεζών ανήλθε το 2018 σε 225 δις €. Ειδικοί του τραπεζικού κλάδου εκτιμούν ότι μέχρι το 2023 θα υποχωρήσει κατά περίπου 50 δις λόγω της απομείωσης προβληματικών δανείων. Οι Τράπεζες θα πρέπει να προσαρμόσουν τα κόστη τους σε αυτή τη διαδικασία συρρίκνωσης. Για να το επιτύχουν προχωρούν κυρίως σε διακανονισμούς εθελουσίας εξόδου και παροχή αποζημιώσεων που φτάνουν σε εξαψήφια ποσά.

Με τέτοια προγράμματα οι τέσσερις μεγάλες Τράπεζες κατάφεραν να μειώσουν 2.582 θέσεις εργασίας το 2018. Στην αρχή τα προγράμματα αυτά είναι δαπανηρά.

Αλλά οι ειδικοί εκτιμούν ότι, καταργώντας 1.000 θέσεις εργασίας, η Τράπεζα εξοικονομεί 40 εκατομμύρια ευρώ ετησίως.

Πρόκειται για εξέλιξη που αποτελεί απόρροια της συρρίκνωσης της φυσικής παρουσίας των τραπεζών στο πλαίσιο των πλάνων αναδιάρθρωσης. Οι πιέσεις διογκώνονται από την πλευρά των μετόχων των Τραπεζών, οι οποίοι θέλουν να δουν κέρδη και να λάβουν μερίσματα ύστερα από πολλά χρόνια, αλλά και από τις ευρωπαϊκές αρχές (Ε.Κ.Τ., Κομισιόν) που κρούουν τον κώδωνα για τη χαμηλή κερδοφορία των Τραπεζών. Καθώς οι παραδοσιακές πηγές κερδοφορίας έχουν στερέψει και υπάρχει αδυναμία εξεύρεσης εσόδων για τις Τράπεζες, η μοναδική διέξοδος παραγωγής κερδών περνά από τη μείωση του λειτουργικού κόστους, κατά την άποψη μας λανθασμένα...

**Παράλληλα, η αλματώδης επέλαση της τεχνολογίας θα αχρηστέψει χιλιάδες θέσεις τραπεζοϋπαλλήλων.** Η ορμή του “τσουνάμι” των αλλαγών που επέρχονται από την τεχνολογία είναι ορατή στις Τράπεζες της υπόλοιπης Ευρώπης. Στην Ελλάδα έχει μέχρι στιγμής αναχαιτιστεί λόγω των capital controls. Αυτά απέτρεψαν μέχρι σήμερα το άνοιγμα της ελληνικής τραπεζικής αγοράς και κυρίως δεν έθεταν ως πρώτη προτεραιότητα των τραπεζικών διοικήσεων το θέμα της ανταπόκρισης στην εποχή της ψηφιοποίησης.



## ΕΠΟΙΚΟΔΟΜΗΤΙΚΗ ΣΥΝΑΝΤΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΤΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ

15 Ιουλίου 2019

### Οι εκατέρωθεν θέσεις στα σοβαρά ζητήματα του Προσωπικού

Την Δευτέρα 15/07/2019, πραγματοποιήθηκε συνάντηση του Σωματείου (Σ. Χαρίτος, Γ. Σιδεράτος) με την Διοίκηση της Τράπεζας (Φ. Καραβίας, Ν. Πασχάλη, Π. Σωτηρόπουλος).

Τα θέματα που ετέθησαν και οι απαντήσεις της Τράπεζας:

#### ► ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗ ΘΥΓΑΤΡΙΚΗΣ F.P.S.

Για την πορεία της μεταβίβασης της FPS η Τράπεζα μας ενημέρωσε ότι γίνονται συζητήσεις με την Rimco και εφόσον καταλήξουν σε συμφωνία, αναμένεται να ολοκληρωθεί η διαδικασία περί τα τέλη Σεπτεμβρίου. Θα ακολουθήσει ενημέρωση του Προσωπικού από τον νέο μέτοχο και θα ολοκληρωθεί η μετάβαση του Προσωπικού μέχρι το τέλος του έτους σε συνεννόηση με την Rimco. Συνεπώς (και απαντώντας σε πολλές ανησυχίες μελών μας), αφού δεν έχει ολοκληρωθεί το deal, η Διοίκηση δεν είναι σε θέση να δώσει πληροφορίες για τα επόμενα στάδια.

Η θέση του Σωματείου μας για τα ζητήματα που απασχολούν το Προσωπικό είναι ξεκάθαρη και έχει διατυπωθεί δημόσια μέσω ανακοινώσεων του. Δημόσια τοποθέτηση στην Γενική Συνέλευση του Σωματείου μας (11/05/2019) έκανε ο Πρόεδρος του Δ.Σ., **σ.δ. Στάθης Χαρίτος**:

**«Να γίνουν σεβαστά τα δικαιώματα (όπως άλλωστε και οι υποχρεώσεις) του Προσωπικού της Τράπεζας σε σχέση με την επικείμενη μεταβίβαση μέρους αυτού στην F.P.S., όπως αυτά έχουν κα-**

ταγραφεί από το Σωματείο μας. Οδηγός η διαχείριση της μικρότερης κλίμακας αντίστοιχης μεταβίβασης συναδέλφων από το Προσωπικό της Τράπεζας στην θυγατρική της εταιρεία E.P.S., όπου βασική αρχή ήταν η συναίνεση του εργαζόμενου και τα ικανοποιητικά κίνητρα». (Βλ. ανακοίνωση μας Νο 088-22-05-2019, σελ. 5).

Για το πιο πάνω σοβαρό ζήτημα έχουμε έγκαιρα ζητήσει από την Τράπεζα (επιστολή μας με Α.Π. 421/22-07-2019) την ενεργοποίηση όλης της νόμιμης και προβλεπόμενης διαδικασίας ενημέρωσης και διαβούλευσης για όλα τα θέματα που αφορούν το Προσωπικό και επηρεάζονται από την πώληση της F.P.S. με την μεταβίβαση μέρους του Προσωπικού σε αυτήν, υπό την ιδιότητα μας ως η πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων στον χώρο της Eurobank.

### ► ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΠΟΥ ΔΙΑΧΕΙΡΙΖΕΤΑΙ ΧΑΡΤΟΦΥΛΑΚΙΟ ΤΗΣ F.P.S.

Όσον αφορά την ενημέρωση του Προσωπικού που διαχειρίζεται χαρτοφυλάκιο που έχει μεταβιβαστεί στις εταιρείες ειδικού σκοπού (Pillar, Cairo I, Cairo II), η Διοίκηση δεσμεύτηκε να ενημερώσει το Προσωπικό για τα οφέλη που προκύπτουν από την διαχείριση που γίνεται για λογαριασμό της FPS (άμεσα αφού αφορούν την κατοχή ομολογιών και έμμεσα από προμήθειες) και διευκρίνισε ότι σε καμία περίπτωση δεν σημαίνει και μεταφορά του Προσωπικού που κάνει την διαχείριση από το Δίκτυο στην F.P.S.

Για το ζήτημα της ενημέρωσης των συναδέλφων που καλούνται να διαχειριστούν το χαρτοφυλάκιο που έχει επαναμεταβιβαστεί από την F.P.S. στην Eurobank είχαμε στείλει σχετικό υπόμνημα (Α.Π. 411/10-07-2019) στον Γενικό Διευθυντή Retail Banking της Τράπεζας κ. Ιάκωβο Γιαννακλή και στον Γενικό Διευθυντή Διαχείρισης Προβληματικών Δανείων Λιανικής Τραπεζικής κ. Αναστάσιο Πανούση (Α.Π. 417/16-07-2019) αναφερόμενοι κυρίως στην **ανάγκη ενημέρωσης του Προσωπικού για το παράλληλο όφελος της Τράπεζας** από την διαχείριση αυτών των εργασιών, αλλά και την αντίστοιχη της ρητής διαβεβαίωσης κάθε συναδέλφου του Δικτύου που εμπλέκεται στις διαδικασίες του Υπηρεσιακού Σημειώματος/12-06-2019 του Τομέα Οργάνωσης και Επιχειρηματικής Ανάλυσης του Ομίλου ότι **η ενασχόληση αυτή δεν σημαίνει άμεσα ή έμμεσα πρόκριμα ή σχεδιασμό μεταφοράς τους στην F.P.S.** Η Διοίκηση διέψευσε κάθε τέτοια υπόνοια οπότε δεν δικαιολογείται καμία ανησυχία των συναδέλφων για το ζήτημα αυτό.

### ► ΜΕΤΡΗΣΗ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ

Τέθηκε το θέμα της μέτρησης της παραγωγικότητας σε ορισμένες Μονάδες της Διοίκησης και τονίστηκε η πάγια θέση του Σωματείου μας ότι παρόμοιες διαδικασίες που σκοπό έχουν την βελτίωση των εργασιών **δεν θα πρέπει να χρησιμοποιούνται (κρυφά ή φανερά) ή να συνυπολογίζονται και να διαμορφώνουν την αξιολόγηση της απόδοσης του Προσωπικού.** Επίσης θα πρέπει να λαμβάνεται σοβαρά υπόψη η φύση των εργασιών και τα εμπόδια που προκύπτουν κατά την ολοκλήρωσή τους και να μην υποτιμάται η ποιότητα της εργασίας έναντι της ποσότητας.

Τέλος, δεν είναι λογικό στην κατεύθυνση της αποτελεσματικότερης παραγωγής με συντόμευση του χρόνου να επιβαρύνεται το Προσωπικό με καθημερινή καταγραφή των εργασιών, τη στιγμή που αυτά τα στοιχεία μπορούν να αντληθούν από τα πληροφοριακά συστήματα της Τράπεζας. Η Διοίκηση δεσμεύτηκε ότι θα εξετάσει αυτά τα θέματα και θα εξορθολογήσει τις συγκεκριμένες διαδικασίες.

Τονίσαμε στην Διοίκηση ότι ο μόνος που μπορεί να έχει άποψη για την αποδοτικότητα, την παραγωγικότητα και την ποιότητα της δουλειάς του κάθε υπαλλήλου είναι **ο άμεσος προϊστάμενος** του που είναι αυτός ο οποίος του αναθέτει την κάθε εργασία, αλλά και που την ελέγχει στο τέλος (ποιοτικά και ποσοτικά...). Τα συστήματα λοιπόν αυτά της ατομικής μέτρησης της αποδοτικότητας/παραγωγικότητας πολ-

λές φορές αδικούν τον σωστό και επιμελή υπάλληλο και αν θα είχαν λόγο ύπαρξης θα ήταν μόνο για τμήμα των εργαζομένων σαν συνολική επίδοση και όχι σαν ατομική.

**Φυσικά είμαστε εντελώς αντίθετοι στην ανάθεση αυτού του έργου της αξιολόγησης, αλλά και του έλεγχου σε εξωτερικούς συνεργάτες** (π.χ. η εταιρεία “Bedor excem s.a.”), αφού επιπλέον στην Τράπεζα υπάρχουν και τα συστήματα και το ανθρώπινο δυναμικό που κάλλιστα μπορεί να κάνει αυτή την δουλειά, στο πλαίσιο του Ο.Υ.Π.

Αν πράγματι μας ενδιαφέρει η αύξηση της παραγωγικότητας και της αποδοτικότητας του Προσωπικού θα πρέπει να υιοθετηθούν **διαφανή κίνητρα υποκίνησης και επιβράβευσης**, πέραν των «ευχών και συγχαρητηρίων», αλλά και όπου αυτά υπάρχουν να επεκταθούν και στους άλλους συναδέλφους που έχουν συμβάλει στο θετικό αποτέλεσμα.

Π.χ. οι συνάδελφοι που εργάζονται στην μονάδα GLA έχουν συμβολή στα θετικά αποτελέσματα των καταστημάτων του Δικτύου και των Β.С., όπου οι συνάδελφοι εκεί έχουν κάποιας μορφής ανταπόδοση (bonus, ταξίδια στο εξωτερικό, παροχές κλπ) την οποία όμως οι συνάδελφοι του GLA ή άλλων εμπλεκόμενων υπηρεσιών δεν έχουν, ούτε ποτέ θα πάρουν, παρ’ ότι ελέγχονται και αξιολογούνται από τις μετρήσεις...

**Ζητάμε ισότητα στην επιπλέον αμοιβή της εργασίας η ύπαρξη της οποίας δεν θα πρέπει να εξαρτάται από το ποιος έχει την διοικητική ευθύνη της κάθε υπηρεσίας...**

### ► ΑΠΟΣΠΑΣΕΙΣ

Ζητήσαμε επίσης, ενόψει της καλοκαιρινής περιόδου διάστημα που βρίσκονται σε έξαρση οι αποσπάσεις για λειτουργικές ανάγκες, να γίνεται αυστηρά η όποια επιλογή με βάση τα κοινωνικά, οικογενειακά κριτήρια και τις ανάγκες κάθε εργαζόμενου, όπως προβλέπεται και από τον Οργανισμό Υπηρεσίας Προσωπικού (Ο.Υ.Π.). **Προτείνουμε να προηγείται η εκδήλωση ενδιαφέροντος από το Προσωπικό με σχετική ανακοίνωση.**

Υπάρχουν συνάδελφοι που επιθυμούν να αποσπαστούν το καλοκαίρι σε καταστήματα έντασης εργασιών, λόγω τουρισμού, αλλά... δεν τους αφήνουν από τις μονάδες τους (!) και άλλοι συνάδελφοι που δεν το επιθυμούν (κυρίως για σοβαρούς οικογενειακούς λόγους, πολύτεκνοι κλπ) που μόνιμα τους πιέζουν να αποσπαστούν σε κάποιο κατάστημα, πολλές φορές με ανοίκειο τρόπο...

Η απλή λογική εδώ σώζει...

Ισχυρό κίνητρο για την υπηρεσιακή εξωστρέφεια στα ζητήματα μετακινήσεων πάσης φύσεως είναι η υπηρεσιακή αναγνώριση και επιβράβευση αυτών των συναδέλφων από την Τράπεζα.

### ► BONUS ΑΔΕΙΩΝ

Επαναφέραμε το θέμα της ορθής χορήγησης του bonus στις χειμερινές άδειες, μετά και από τις γραπτές παρεμβάσεις που είχαμε κάνει (06/02/2015 και 01/03/2018). Λάβαμε την διαβεβαίωση ότι θα διορθωθεί σύντομα.

### ► ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΔΙΚΙΩΝ

Τονίσαμε για άλλη μια φορά την **ανάγκη για μισθολογικές διορθώσεις στο παλιό Προσωπικό της Τράπεζας** και ιδιαίτερα για τις περιπτώσεις που η υπηρεσιακή εξέλιξη δεν συμβαδίζει με την μισθολογική. Η Διοίκηση μας ενημέρωσε ότι σύντομα θα ανοίξει το θέμα και θα γίνουν οι απαραίτητες διορθώσεις στο μέτρο του δυνατού.

Θυμίζουμε για το ζήτημα αυτό την τοποθέτηση του Προέδρου του Δ.Σ. **σ.δ. Στάθη Χαρίτου** στην τελευταία Γενική Συνέλευση του Σωματείου μας (Βλ. ανακοίνωση Δ.Σ. Νο 088/22-05-2019, σελ. 4):

«Να ξεπαγώσουν οι αμοιβές και οι προαγωγές του Προσωπικού της Eurobank και να αποκατασταθούν οι αδικίες του παρελθόντος κυρίως του παλαιού Προσωπικού της Τράπεζας.

Να συνδεθεί η αξιολόγηση με την εξέλιξη του υπαλλήλου (βαθμολογική - οικονομική) με αντικατάσταση του αναχρονιστικού και αδιαφανούς συστήματος των Grades».

### ► ΨΗΦΙΑΚΟΣ ΜΕΤΑΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟΣ / ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Υ.Α.Ε.)

Υπενθυμίσαμε στην Διοίκηση τα δύο (2) αυτά κορυφαία ζητήματα, όπως ακριβώς τα είχαμε τοποθετήσει στην τελευταία μας Γενική Συνέλευση και στην ως άνω ανακοίνωση του Δ.Σ. (Βλ. ανακοίνωση 088/22-05-2019, σελ. 4):

**A. «Να αντιμετωπίσουμε τους κινδύνους της άναρχης επέκτασης της ψηφιοποίησης και του δεύτερου τεχνολογικού μετασχηματισμού».**

Ζητήσαμε πλήρη ενημέρωση για κάθε σχέδιο που αφορά ψηφιοποίηση/μετασχηματισμό, ρομποτική, τεχνητή νοημοσύνη και γενικά κάθε τεχνολογική μεταβολή που επιφέρει αλλαγές στην παραγωγική διαδικασία του Προσωπικού και αφορά κινητή εργασία, τηλεργασία, crowdworking, δηλαδή κατ' οίκον εργασία-ψηφιακή εργασία που δεν πληρώνεται και δεν ελέγχεται από την εργατική νομοθεσία.

**B. «Να οργανώσουμε καλύτερα την πρόληψη στα ζητήματα Υγείας και Ασφάλειας της Εργασίας (Υ.Α.Ε.), αλλά και να θωρακίσουμε τις απαιτούμενες δράσεις σε συνεργασία με την Τράπεζα».**

Στο πλαίσιο αυτό και σε υλοποίηση του Νόμου 3850/02-06-2010 εξελέγησαν οι Επιτροπές Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας των Εργαζομένων της Eurobank (Βλ. ανακοίνωση μας 089/23-05-2019) που αποτελούν πρωτοποριακό θεσμό για τα συνδικάτα όλης της χώρας και πρώτη υλοποίηση του ευρωπαϊκού και εγχωρίου νομικού κεκτημένου υπέρ των εργαζομένων.

Η παρουσίαση των θέσεων/αιτημάτων του Σωματείου μας για την ενεργοποίηση αυτού του θεσμού έγινε σε συνάντηση που είχαμε με τους αρμοδίους της Τράπεζας:

- **Παναγιώτη Σωτηρόπουλο**, Διευθυντής Εργασιακών Σχέσεων, Υγείας και Ασφάλειας
- **Σταυρούλα Κηρύκου**, Διευθυντής Υγείας και Ασφάλειας

την Τρίτη 16 Ιουλίου 2019, όπου μεταξύ των άλλων ζητήσαμε:

- ◆ **Επέκταση της παροχής της Τράπεζας για απασχόληση ιατρών** και στα υπόλοιπα πολυάνθρωπα κτίρια της Αττικής και Θεσσαλονίκης όπου αυτοί δεν υπάρχουν (π.χ. Μοσχάτο, Ταύρος, Πανεπιστημίου, Πεσμαζόγλου κλπ.).
- ◆ **Επέκταση του δικτύου των απινιδωτών**, επίσης ως άνω, με την υποχρέωση την δική μας για την εξεύρεση και εκπαίδευση των αρμοδίων συναδέλφων-χειριστών των μηχανημάτων που σώζουν ζωές, όπως ακριβώς πράξαμε για τα κτίρια της Νέας Ιωνίας και το εκεί Προσωπικό της Τράπεζας.

Η όλη συνάντηση εργασίας υπήρξε γόνιμη και εποικοδομητική αφού ετέθησαν οι βάσεις λειτουργίας ενός πολύ σοβαρού θεσμού για όλους τους εργαζόμενους (Υ.Α.Ε.).

### ► ΡΥΘΜΙΣΗ ΤΗΣ ΕΚΤΟΣ ΩΡΑΡΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΜΕΣΩ ΨΗΦΙΑΚΩΝ ΜΕΣΩΝ

Ενημερώσαμε την Διοίκηση για την πρόσφατη υπογραφή στην Εθνική Τράπεζα της Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Ε.Σ.Σ.Ε.) 2019-2022 (28/06/2019) και ειδικά για το κεφάλαιο Β.4 «Δικαίωμα αποσύνδεσης μετά την λήξη του ωραρίου εργασίας».

Ανάλογη ρύθμιση, μέσω Ε.Σ.Σ.Ε. ζητάμε και εμείς από την Τράπεζα, γιατί το πρόβλημα είναι υπαρκτό και χρήζει ορθολογικής αντιμετώπισης με σεβασμό στους όρους αμοιβής και εργασίας του Προσωπικού.

## ΕΤΑΙΡΙΚΟΣ ΜΕΤΑΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟΣ Eurobank (Hive Down)

**Η απόσχιση της Τράπεζας και η ένταξη της ίδιας και του Προσωπικού της με διατήρηση όλων των δικαιωμάτων του στη νέα εταιρεία-πιστωτικό ίδρυμα με την επωνυμία «Τράπεζα Eurobank A.E.»**

**Καμία ανησυχία για τους περίπου 45 συναδέλφους που παραμένουν για τις ανάγκες της Τράπεζας στην Ανώνυμη Εταιρεία Συμμετοχών (Eurobank Holding)**

Για το κορυφαίο αυτό επιχειρηματικό και νομικό εγχείρημα της Τράπεζας και του Ομίλου των εταιρειών της σας είχαμε ενημερώσει πρώτοι και καλύτεροι, ήδη με την ανακοίνωση μας 037/27-11-2018, δηλαδή ακριβώς την επόμενη ημέρα της σχετικής ανακοίνωσης της Τράπεζας προς το επενδυτικό κοινό.

Είχαμε από τότε προβλέψει την ανάγκη παραμονής κάποιων συναδέλφων στην παλιά Eurobank για την διαχείριση εργασιών του προβληματικού χαρτοφυλακίου κλπ εξασφαλίζοντας εγκαίρως από τότε την δέσμευση της Διοίκησης «**ότι αυτή η ανάγκη δεν θα εξυπηρετηθεί με αλλαγές συμβάσεων εργασίας του υφιστάμενου Προσωπικού της σημερινής Eurobank που θα παραμείνει στην Holding**»!!! (Βλ. ανακοίνωση μας Νο 37/27-11-2018, σελ. 3).

Ήρθε η ώρα της υλοποίησης των δεσμεύσεων της Τράπεζας προς το Σωματείο μας, ως **η πλέον αρμόδια και αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων της**, αφού πλησιάζει η ανακοίνωση του Εταιρικού Μετασχηματισμού (υπό την αίρεση λήψης των αναγκαίων εγκρίσεων) προς το Προσωπικό της Τράπεζας με τις επιμέρους επιπτώσεις.

Όπως είχαμε προαναγγείλει με την ως άνω ανακοίνωση μας Νο 37/27-11-2018 (και η Τράπεζα με την δική της ανακοίνωση στις 28/06/2019) στην νέα εταιρεία που ιδρύθηκε και θα λειτουργεί ως **Νέα Τράπεζα (Eurobank A.E.)** μεταφέρθηκε το σύνολο του Προσωπικού της Τράπεζας αυτομάτως, χωρίς καμία αλλαγή στις συμβάσεις εργασίας του (ατομικές, επιχειρησιακές, κλαδικές), στα δικαιώματα και τα συμφέροντα του (μισθοί, παροχές κλπ), αλλά και στις θέσεις εργασίας του.

**Η Τράπεζα Eurobank Ergasias A.E. («Διασπώμενη») παύει να είναι πιστωτικό ίδρυμα και διατηρεί δραστηριότητες και περιουσιακά στοιχεία που δεν θα αφορούν κύρια τραπεζική δραστηριότητα.**

Αυτή ακριβώς όμως η λειτουργία απαιτεί ένα αριθμό εργαζομένων υποστήριξης της.

Κατά την ενημέρωση και διαβούλευση που είχαμε σύμφωνα με τις επιταγές του άρθρου 8 του Προεδρικού Διατάγματος 178/2002 στις 15/07/2019 με την Διοίκηση της Τράπεζας ενημερωθήκαμε για το **ποιοί και πόσοι συνάδελφοι παραμένουν** στην ως άνω Holding εταιρεία (μη τραπεζική) για τις ανάγκες λειτουργίας της.

Διεκδικήσαμε και πετύχαμε να κατοχυρώσουμε για αυτούς τους συναδέλφους (περίπου 45) την διατήρηση:

- Των θέσεων εργασίας τους
- Των αμοιβών τους ως έχουν
- Όλων των παροχών (ατομικές και ομαδικές) που τώρα έχουν
- Όλων των δικαιωμάτων τους από τις συμβάσεις εργασίας (ατομικές και επιχειρησιακές και κλαδικές)
- Της απασχόλησης και για το μέλλον

### **Κείμενο διασφάλισης Προσωπικού που παραμένει στην παλιά Eurobank Ergasias A.E., ως μη τραπεζικής εταιρείας Συμμετοχών (Holding)**

Τα όσα συμφωνήσαμε για αυτό το θέμα με την Διοίκηση της Τράπεζας κατά την μεταξύ μας συνάντηση της Δευτέρας 15 Ιουλίου 2019 **τα διασφαλίσαμε συμβατικά με ενυπόγραφη γραπτή δέσμευση του Διευθύνοντος Συμβούλου της Τράπεζας κ. Φωκίωνα Καραβία** που για λόγους διαφάνειας και αυξημένης προστασίας των συμφωνηθέντων σας την κοινοποιούμε εδώ με παράλληλη ανάρτηση στο site του Union Eurobank.

Αθήνα, 25/07/2019

Α.Π.: 490

#### **Ε Π Ε Ι Γ Ο Ν**

**Προς: Σωματείο Εργαζομένων Τραπεζικής Επιχείρησης Eurobank**

**Υπ' όψιν: κου Ευστάθιου Χαρίτου, Προέδρου Δ.Σ.**

Κύριε Χαρίτο,

Σε συνέχεια της από 15.07.2019 συνάντησής μας, με την παρούσα επιβεβαιώνουμε και εγγράφως ότι η «Τράπεζα Eurobank Ergasias Ανώνυμη Εταιρεία» (εφεξής: «Eurobank») θα εισφέρει τον κλάδο της τραπεζικής δραστηριότητάς της σε ένα νέο νομικό πρόσωπο με την επωνυμία «Τράπεζα Eurobank ΑΕ» (εφεξής: «Νέα Τράπεζα»), το οποίο θα συσταθεί το προσεχές διάστημα (εφεξής: «Εισφορά»). Στην τραπεζική δραστηριότητα συμπεριλαμβάνονται όλες οι θυγατρικές εταιρίες του Ομίλου με εξαίρεση την θυγατρική Business Exchanges ΑΕ, η οποία θα παραμείνει στη Eurobank.

Η Eurobank θα κατέχει το 100% των μετοχών της Νέας Τράπεζας και θα παραμείνει εισηγμένη στο Χρηματιστήριο Αθηνών.

Η Eurobank θα διατηρήσει δραστηριότητες και περιουσιακά στοιχεία που δεν αφορούν την κύρια τραπεζική δραστηριότητα, αλλά σχετίζονται κυρίως με το στρατηγικό σχεδιασμό της διαχείρισης μη εξυπηρετούμενων δανείων και με την παροχή υπηρεσιών προς θυγατρικές του ομίλου και τρίτους.

Ειδικότερα:

- υπηρεσίες ηλεκτρονικών προμηθειών και διενέργειας ηλεκτρονικών διαγωνισμών
- υπηρεσίες ηλεκτρονικής διακίνησης τιμολογίων
- υπηρεσίες τήρησης μετοχολογίου
- υπηρεσίες εποπτείας και παρακολούθησης της διαχείρισης μη εξυπηρετούμενων δανείων στην Νέα Τράπεζα και στις εταιρείες του ομίλου
- υπηρεσίες πληροφορικής προς εταιρείες του ομίλου στο εξωτερικό



- υπηρεσίες ενημέρωσης και σχέσεων με επενδυτές καθώς επίσης και τις κανονιστικά και θεσμικά προβλεπόμενες υπηρεσίες εσωτερικού ελέγχου (ως εισηγμένη εταιρεία στο Χρηματιστήριο Αθηνών)

Η Τράπεζα έλαβε την απόφαση αυτή αποβλέποντας στην ορθολογικότερη διάρθρωση των εργασιών του Ομίλου, την ενίσχυσή του και την ευχερέστερη προσαρμογή του στις τρέχουσες οικονομικές εξελίξεις.

Στο πλαίσιο αυτό, επιβεβαιώνουμε και εγγράφως τα εξής:

- (α) Η Εισφορά αναμένεται να λάβει χώρα μέχρι το τέλος του τρέχοντος ημερολογιακού έτους. Αμέσως μόλις καταστεί δυνατός προσδιορισμός συγκεκριμένης ημερομηνίας, θα σας ενημερώσουμε συμπληρωματικώς.
- (β) Εξαιτίας της Εισφοράς, οι υπάλληλοι που απασχολούνται κατά κύριο λόγο με την μεταφερόμενη τραπεζική δραστηριότητα, θα μεταφερθούν στη Νέα Τράπεζα.
- (γ) Σύμφωνα με τις διατάξεις του π.δ. 178/2002, όλοι οι μεταφερόμενοι εργαζόμενοι θα μεταφερθούν στη Νέα Τράπεζα με τους όρους και τις συνθήκες εργασίας, που θα ισχύουν κατά τον χρόνο της μεταφοράς. Ειδικότερα, όλοι οι εργαζόμενοι, τόσο όσοι μεταφερθούν στη Νέα Τράπεζα όσο και όσοι παραμείνουν στο σημερινό νομικό πρόσωπο, θα εξακολουθήσουν να κάνουν την ίδια δουλειά, υπό τους ίδιους όρους και συνθήκες εργασίας, διατηρώντας τις ατομικές και συλλογικές συμβάσεις εργασίας τους (επιχειρησιακές και κλαδικές καθώς και τυχόν μελλοντικές ΣΣΕ του κλάδου των τραπεζοϋπαλλήλων και της νέας Τράπεζας), τον Κανονισμό Εργασίας τους, τα ομαδικά ασφαλιστήρια/προγράμματα σύνταξης και ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης, όλες τις παροχές τους και γενικά όλα τα εργασιακά δικαιώματα και υποχρεώσεις τους. Επίσης, επιβεβαιώνουμε ότι θα ισχύουν όλες οι Πολιτικές Ανθρώπινου Δυναμικού του Ομίλου (ενδεικτικά: Εκπαίδευσης, Αξιολόγησης, Μετακινήσεων, Τοποθετήσεων, κα).
- (δ) Σε περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας οιοδήποτε μη μεταφερθέντος εργαζομένου από την Eurobank για οικονομοτεχνικούς λόγους ή λόγω αναδιοργάνωσης (δηλ. όχι για ποινικής κολάσιμο λόγο που να αφορά στο πρόσωπό του / της), η Νέα Τράπεζα δεσμεύεται να αναλάβει τη σύμβαση εργασίας του, με διατήρηση των πάσης φύσεως δικαιωμάτων και υποχρεώσεων του καθώς και την αναγνώριση της προϋπηρεσίας του.
- (ε) Η Eurobank δεν σχεδιάζει να τροποποιήσει όρο ή συνθήκη εργασίας.
- (στ) Η όλη διαδικασία απαιτεί την λήψη εγκρίσεων κλπ από τις αρμόδιες Αρχές. Στην απίθανη περίπτωση που για τον λόγο αυτό υπάρξει η παραμικρή καθυστέρηση ή και αλλαγή σε ο,τιδήποτε από τα ανωτέρω, θα σας ενημερώσουμε άμεσα.

Αντιλαμβανόμαστε, ότι τα ζητήματα αυτά είναι σημαντικά σε εσάς και ότι η ανταπόκρισή μας πρέπει να είναι ουσιαστική. Για αυτό το λόγο, αν έχετε οιοδήποτε ερώτημα ή ανάγκη πρόσθετης πληροφόρησης ή διευκρίνισης, παραμένουμε ανά πάσα στιγμή στη διάθεσή σας για να σας το απαντήσουμε / να σας την παράσχουμε προφορικώς ή / και εγγράφως ή / και σε συνάντησή μας (ό,τι προτιμάτε). Παρακαλούμε, όπως υποβάλετε γραπτώς οποιαδήποτε τέτοια αίτηση στην Επικεφαλής της Γενικής Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού, κα Νατάσσα Πασχάλη, μέχρι τις 13.09.2019.

Με εκτίμηση,

Φωκίων Καραβίας

Διευθύνων Σύμβουλος

**Επιστολή προς τους περίπου 45 συναδέλφους  
που παραμένουν στην Eurobank Holding**

Παράλληλα η Τράπεζα δεσμεύτηκε γραπτώς και ενυπογράφως, μέσω του Διευθύνοντος Συμβούλου της κ. Φωκίωνα Καραβία, προσωπικά σε ένα έκαστο συνάδελφο που παραμένει στην Εταιρεία Συμμετοχών (Eurobank holding) με κείμενο σύμφωνο προς το πιο πάνω που συμφωνήθηκε με το Σωματείο μας το οποίο ελέγξαμε και εγκρίναμε και εμείς.

*Η εμπειρία στους χειρισμούς, τα επιχειρήματα, ο διάλογος, αλλά κυρίως η εμπιστοσύνη και η καλή πίστη που επικρατεί στις σχέσεις μας με την Τράπεζα και την Διοίκηση της, διαχρονικά, επιβραβεύεται και φέρνει θετικά αποτελέσματα παρά τις δυσκολίες της εποχής και την ρευστότητα που επικρατεί στο χρηματοπιστωτικό σύστημα της χώρας, σε μία περίοδο άμεσου κινδύνου της απασχόλησης των τραπεζοϋπαλλήλων.*

*Ελπίζουμε να εκτιμηθεί και αυτή η νέα επιτυχία του Σωματείου μας πάντα σε σύγκριση με όσα αντίστοιχα επικρατούν γύρω μας και δηλητηριάζουν την καθημερινότητα μας...*

**ΕΓΚΡΙΣΗ ΑΠΟ ΤΟ Δ.Σ. ΤΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ («ΔΙΑΣΠΩΜΕΝΗ»)  
ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΔΙΑΣΠΑΣΗΣ ΤΗΣ ΔΙ΄ ΑΠΟΣΧΙΣΗΣ ΚΛΑΔΟΥ  
ΜΕ ΤΗ ΣΥΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΤΡΑΠΕΖΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ  
«ΝΕΑ Eurobank» («ΕΠΩΦΕΛΟΥΜΕΝΗ»)**

**Οι διασφαλίσεις των συναδέλφων που παραμένουν  
στην «Παλιά Eurobank» («Διασπώμενη») που μετατράπηκε  
σε Holding Εταιρεία Συμμετοχών κατά την ενημέρωσή τους  
από το Προεδρείο του Union (30/07/2019)**

Όπως ανακοινώθηκε επίσημα υλοποιήθηκε ο προγραμματισμένος Εταιρικός Μετασχηματισμός (Hive Down) της Τράπεζας βήμα-βήμα. Το Δ.Σ. της Τράπεζας ενέκρινε το σχέδιο της διάσπασης της (η ίδια θα παραμείνει ως εισηγμένη στο Χρηματιστήριο, αλλά ως Εταιρεία Συμμετοχών-Holding) και της σύστασης νέας τραπεζικής εταιρείας (Νέα Eurobank) ως καθολική διάδοχος στο σύνολο της μεταβιβαζόμενης σε αυτήν περιουσίας όπως απεικονίζεται στον Ισολογισμό της Eurobank Ergasias A.E. κατά την ημερομηνία μετασχηματισμού της (30/06/2019). Είχαμε τονίσει κατ' επανάληψιν ότι στη Νέα Τράπεζα μεταφέρεται αυτομάτως το σύνολο του Προσωπικού με όλα τα δικαιώματα και συμφέροντα που τώρα έχει από όλες τις υφιστάμενες πηγές Δικαίου...

## ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΔΡΑΣΗ Union



*Συνάντηση με τη Διοίκηση της Τράπεζας  
20-05-2019*



*Συνάντηση εργασίας με στελέχη της Τράπεζας  
Θεσσαλονίκη, 23-02-2020*



*Γενική Συνέλευση Union, 11-05-2019*



*Το Διοικητικό Συμβούλιο του Union Eurobank*



*Σεμινάριο Union*

## ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΔΡΑΣΗ Union



Ενημερωτική συνάντηση συναδέλφων που μετακινήθηκαν στην F.P.S., Αμφιθέατρο Union, 15 & 16-01-2020



Συνέντευξη του Στάθη Χαρίτου στο mononews.gr



Ο Πρόεδρος του Union Στάθης Χαρίτος με τα υπόλοιπα νεοεκλεγέντα μέλη στην Διοίκηση της Γ.Σ.Ε.Ε. Στη μέση ο Γεν. Γραμματέας σ.δ. Ν. Κουτσιούκης



Συνάντηση εργασίας με το Η.Ρ. στην εποχή του κορωνοϊού



Υπογραφή Κλαδικής Σ.Σ.Ε. 2019-2021 με την Εκπροσώπηση Ο.Τ.Ο.Ε.-Τραπεζών (Γ. Σιδεράτος-Ν. Πασχάλη αντίστοιχα)



Συμμετοχή στο Συνέδριο του Εργατικού Κέντρου Αθήνας- Εκλογή στο Δ.Σ. (Γ. Μιχαλάτος)

## ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΔΡΑΣΗ Union



Ενίσχυση του ΠΕΝ Καλλιθέας



Ενίσχυση των Γιατρών του Κόσμου



Ενίσχυση του Χατζηκυριάκειου Ιδρύματος



Ενίσχυση του ΠΕΝ Καλλιθέας



**ΕΚΔΗΛΩΣΕΙΣ Union ΤΕΚΝΩΝ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ:  
ΑΘΗΝΑ**



*Αριστεία Ηνίοχος, "Hilton", 05-04-2019*



*Αποκριάτικο Παιδικό Πάρτυ, Ιερά Οδός, 22-02-2020*



*Παιδική Θεατρική Παράσταση «Ήμουν Παιδί το '21», Θέατρο "Ακροπόλ", 10-01-2020*

**ΕΚΔΗΛΩΣΕΙΣ Union ΤΕΚΝΩΝ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ:  
ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ**



*Αποκριάτικο Παιδικό Πάρτυ Θεσσαλονίκης,  
"Hyatt Regency", 23-02-2020*



*Παιδική Θεατρική Παράσταση, «Το Γαλάζιο Πουλί»,  
Θέατρο "Ολύμπιον", 19-01-2020*



*Αποκριάτικο Παιδικό Πάρτυ Θεσσαλονίκης, "Hyatt Regency", 23-02-2020*



*Αποκριάτικο Παιδικό Πάρτυ Θεσσαλονίκης,  
"Hyatt Regency", 23-02-2020*



*Παιδική Θεατρική Παράσταση, «Το Γαλάζιο Πουλί»,  
Θέατρο "Ολύμπιον", 19-01-2020*

## ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΣΤΟΝ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟ



*Εκδρομή σε Λακωνία-Μεσσηνία-Αρκαδία,  
28 Φεβρουαρίου έως 2 Μαρτίου 2020*



*Σεμινάριο Υγιεινής & Ασφάλειας στην Εργασία,  
Αμφιθέατρο Union, 05-10-2019*



*Κοπή Πίτας Αττικής, «Άσπρο Πιάτο», 16-02-2020*



*Εκδρομή στην Σικελία-Κάτω Ιταλία,  
25 έως 29 Οκτωβρίου 2019*



*Σεμινάριο Παιδιατρικών Α' Βοηθειών,  
Αμφιθέατρο Union, 30-05-2019*



*Αιμοδοσία Τράπεζας Αίματος Θεσσαλονίκης*



## ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΣ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΣ Union



*Ομάδα Βόλεϊ Γυναικών*



*Ομάδα Ποδοσφαίρου Ανδρών*



*Εσωτερικό Πρωτάθλημα Ποδοσφαίρου 5x5*



*Ομάδα Βόλεϊ Ανδρών*



*Ομάδα Μπάσκετ Ανδρών Αττικής*



*Ομάδα Μπάσκετ Ανδρών Θεσσαλονίκης*

## ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΣ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΣ Union



Thessaloniki 19 Oct 2019

*Νυχτερινός Ημιμαραθώνιος Θεσσαλονίκης,  
19-10-2019*



*Απονομή Πρωταθλήματος Πινγκ-Πονγκ,  
Ο.Τ.Ο.Ε. 2019*



*Απονομές Πρωταθλήματος Τένις Ο.Τ.Ο.Ε. 2019*



*Απονομή Πρωταθλήματος Σκάκι Ο.Τ.Ο.Ε. 2019*



*Ομάδα Βόλεϊ Γυναικών Union  
Πρωταθλήτρια ΕΣΠΕΔΑ (Β' Κατ.) 2019-2020*



*Ομάδα Ποδοσφαίρου Ανδρών  
Ναύπλιο: Union-Παναυπλιακός*

**Επιστολή προς τους περίπου 45 συναδέλφους  
που παραμένουν στην Eurobank Holding**

Για το ζήτημα αυτών των συναδέλφων (περί τους 45) είχαμε εγκαίρως εκδώσει την Νο 105/26-07-2019 σχετική μας ανακοίνωση όπου παρουσιάσαμε τα συμφωνηθέντα με την Διοίκηση της Τράπεζας κείμενα διασφάλισης των δικαιωμάτων του Προσωπικού που θα παραμείνει στην «Διασπώμενη» Eurobank Ergasias, η οποία πλέον μετασχηματίζεται σε Εταιρεία Συμμετοχών (Holding).

Παράλληλα, στις 30/07/2019 καλέσαμε τους ενδιαφερομένους συναδέλφους-μέλη του Σωματείου μας για περισσότερη ενημέρωση στα γραφεία μας, επειδή πέραν των άλλων υπήρχαν ερωτήματα και διευκρινίσεις σχετικές με την ενημέρωση που τους έκαναν οι υπεύθυνοι της Τράπεζας (Παρασκευή 26/07/2019).

Τα θέματα που ετέθησαν, επειδή αφορούν το σύνολο των 45 περίπου συναδέλφων που θα παραμείνουν στην «Παλιά Τράπεζα» ήταν τα εξής με τις αντίστοιχες δικές μας απαντήσεις:

α/α	ΕΡΩΤΗΣΗ	ΑΠΑΝΤΗΣΗ
1	Στην τελευταία παράγραφο της επιστολής που μας δόθηκε κατά τη συνάντηση της Παρασκευής 26/07/2019 αναφέρεται ότι «...σε περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας σας στην Eurobank Ergasias A.E. για οικονομοτεχνικούς λόγους ή λόγω αναδιάρθρωσης (δηλ. όχι για ποινικώς κολάσιμο λόγο που να αφορά το πρόσωπό σας), η Νέα Τράπεζα δεσμεύεται να αναλάβει αυτή την σύμβαση εργασίας σας ως εργοδότης σας, με διατήρηση των πάσης φύσεως δικαιωμάτων και υποχρεώσεών σας καθώς και την αναγνώριση της προϋπηρεσίας σας.» Από τα ανωτέρω κατανοώ ότι ως ημερομηνία πρόσληψης μου στη Νέα Τράπεζα θα θεωρείται η αρχική ημερομηνία πρόσληψης μου στην Τράπεζα Eurobank Ergasias A.E. δηλαδή θα συμπεριλαμβάνονται όλα τα χρόνια εργασίας μου στην Τράπεζα χωρίς καμία διακοπή του χρόνου εργασίας. Σωστά;	Σωστά. Όλα αυτά εξασφαλίστηκαν κατά τη διαβούλευση του Union με την Διοίκηση στις 15/07/2019 και η αναγνώριση του συνόλου της προϋπηρεσίας μετά από νεότερη γραπτή μας παρέμβαση (email) με Α.Π. 425/24-07-2019.
2	Εφόσον παραμείνω στην σημερινή Τράπεζα που όμως θα μετατραπεί σε Ανώνυμη Εταιρεία Συμμετοχών (Eurobank Holding) και η οποία θα παύσει να είναι πιστωτικό ίδρυμα θα συνεχίσω να είμαι μέλος και να με εκπροσωπεί το Σωματείο Union Eurobank το οποίο είναι Σωματείο Εργαζομένων της Τραπεζικής Επιχείρησης Eurobank;	Αυτό δεν είναι νομικά δυνατό, γιατί το Σωματείο μας είναι επιχειρησιακό και εάν εγγράψει μέλη του εργαζόμενους από δύο (2) διαφορετικά νομικά πρόσωπα μετατρέπεται σε κλαδικό, άρα εκτρέπεται του σκοπού του και δεν μπορεί να είναι μέλος της Ο.Τ.Ο.Ε.

α/α	ΕΡΩΤΗΣΗ	ΑΠΑΝΤΗΣΗ
3	<p>Σε έγγραφη ανακοίνωση άλλου Συλλόγου αναφέρετε ότι το αίτημα τους ότι «... η όλη διαδικασία για τους συναδέλφους που θα παραμείνουν στη Holding να είναι σε εθελοντική βάση» έγινε αποδεκτό από την Τράπεζα η οποία δεσμεύτηκε επ' αυτού. Ισχύει το ανωτέρω για όλους ή αφορά μόνο τα μέλη αυτού του συλλόγου;</p> <p>Εάν η απάντηση στην προηγούμενη ερώτηση είναι ότι ισχύει για όλους, σε περίπτωση μη αποδοχής της πρότασης για παραμονή στη σημερινή Τράπεζα Eurobank Ergasias A.E., υπάρχει κάποιο πλάνο της Νέας Τράπεζας που να αφορά την απορρόφηση και αξιοποίηση σε άλλες δραστηριότητες;</p>	<p>Όσα αναφέρονται στην Ανακοίνωση άλλων συλλόγων για εθελοντική συμμετοχή δεν είναι ακριβή όπως μας ενημέρωσε η Τράπεζα. Τους είπαν τα εξής:</p> <p>«Ο νόμος δεν προβλέπει δικαίωμα άρνησης ή επιλογής δεδομένου ότι δεν αλλάζει ο εργοδότης αλλά μετασχηματίζεται. Ο κλάδος των τραπεζικών δραστηριοτήτων μεταφέρεται στην Τράπεζα Eurobank A.E. (Νέα Τράπεζα) χωρίς η A.E. Συμμετοχών να κρατά κάτι από αυτές.</p> <p>Κατά την ολοκλήρωση του εταιρικού μετασχηματισμού θα συνεχίσει να ισχύει η δυνατότητα κινητικότητας εντός του Ομίλου ακολουθώντας τους κανόνες και πολιτικές που ισχύουν σήμερα όπως η εσωτερική αγορά εργασίας ή το αίτημα μετάθεσης. Δηλαδή, το Προσωπικό της A.E. Συμμετοχών μπορεί να αιτείται μετάθεση σε άλλη θέση στην Τράπεζα Eurobank A.E. (Νέα Τράπεζα) ή να δηλώνει ενδιαφέρον για μετάθεση σε αγγελία κάλυψης θέσης εργασίας στην Νέα Τράπεζα».</p> <p>Στην πράξη κατακτήσαμε την εθελοντική βάση - δικαίωμα επιλογής για τους συναδέλφους που το αντικείμενο εργασίας τους μετασχηματίζεται, αναδιαρθρώνεται ή και εκχωρείται κατά την διαβούλευση με την Τράπεζα στις 22/11/2017 (βλ. τα σχετικά δημοσιευθέντα Πρακτικά του Διοικητικού Απολογισμού του Union 2017-2018, σελ. 42-48) με αφορμή την πρόθεση της Διοίκησης να εκχωρήσει την εργασία των Τμημάτων Καταμέτρησης Χρηματικού Αττικής και Θεσσαλονίκης στις εταιρείες <b>BRINKS &amp; G4S</b>, παράλληλα με την μεταβίβαση του Προσωπικού σε αυτές). Πετύχαμε τότε την σιωπηρή ανάκληση αυτής της πολιτικής της Τράπεζας και στην πράξη παρέμειναν σε αυτήν όσοι συνάδελφοι δεν θέλησαν να συνεχίσουν εργαζόμενοι στην <b>BRINKS</b> ή στην <b>G4S</b>...</p>

α/α	ΕΡΩΤΗΣΗ	ΑΠΑΝΤΗΣΗ
		<p>Την ίδια εθελοντική βάση-δικαίωμα επιλογής πετύχαμε στην πράξη για το Προσωπικό της Διεύθυνσης Ακίνητης Περιουσίας και της θυγατρικής μας <b>Eurobank Property Services (E.P.S.)</b> όταν μεταβιβάστηκε το αντικείμενο τους στον Ιταλικό Όμιλο <b>Cerved</b> (Βλ. ανακοίνωση μας Νο 064/26-02-2019).</p> <p>Την ίδια εθελοντική βάση - δικαίωμα επιλογής πετύχαμε για τους αποσπασμένους συναδέλφους μας μέσω δανειστικής σύμβασης στην εταιρεία <b>Grivalia</b> (Βλ. ανακοινώσεις μας Νο 037/27-11-2018 &amp; Νο 064/26-02-2019).</p> <p>Η κατάκτηση αυτή του Σωματείου μας προηγείται όλων όσων ακολούθησαν στον υπόλοιπο τραπεζικό κλάδο και ήρθε χωρίς «τυμπανοκρουσίες», γιατί το μόνο που μας ενδιαφέρει εμάς είναι η ουσία και αυτή είναι το συμφέρον και μόνο των συναδέλφων που επηρεάζονται από όλο το φάσμα των εταιρικών μετασχηματισμών και αναδιορθώσεων.</p> <p><b>Δεν είμαστε απόλυτα βέβαιοι αν για το ίδιο θέμα είχαμε το ποθητό αποτέλεσμα μετά από μία ένδικη αντιπαράθεση με την Τράπεζα... και ο νόων νοείτω!</b></p>
4	<p>Σε περίπτωση που για τον οποιοδήποτε λόγο η Eurobank Ergasias A.E. (Eurobank Holding) παύσει να έχει οποιαδήποτε σχέση με την Νέα Τράπεζα χωρίς λύση της σύμβασης εργασίας μου πως διασφαλίζεται η διατήρηση από μέρους μου π.χ. των Ατομικών και Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, του Κανονισμού Εργασίας, οι προβλέψεις των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας του τραπεζοϋπαλληλικού Κλάδου και της Τράπεζας, και γενικά όλων αυτών που αναφέρονται στις παραγράφους 2 και 3 της επιστολής που μας δόθηκε την Παρασκευή 26/07/2019;</p>	<p>Η Τράπεζα Eurobank A.E. (Νέα Τράπεζα) είναι θυγατρική της Α.Ε. Συμμετοχών άρα δεν είναι εφικτό τεχνικά να παύσει η σχέση τους (η Α.Ε. είναι η εισηγμένη νομική οντότητα στο Χρηματιστήριο).</p> <p>Επιπλέον, η επιστολή δέσμευσης η οποία δόθηκε στο Προσωπικό είναι νομικά ισχυρή και δεσμεύει, τόσο την Νέα Τράπεζα (μεταφορά υποχρέωσης), όσο και την παλαιά Τράπεζα ή οποία μετασχηματίστηκε σε Ανώνυμη Εταιρία Συμμετοχών.</p> <p>Παρ' όλα αυτά όμως το Σωματείο μας <b>κατά την διαβούλευση που είχε με την Διοίκηση της Τράπεζας στις 15/07/2019</b> είχε προτείνει για λόγους καλύτερης ψυχολογίας των συναδέλφων και πληρέστερες εξασφάλισης τους</p>

α/α	ΕΡΩΤΗΣΗ	ΑΠΑΝΤΗΣΗ
		<p>την ανάγκη μιας γραπτής δέσμευσης διατήρησης των κεκτημένων δικαιωμάτων και συμφερόντων τους που θα την υπογράφουν τα τρία μέρη, δηλ. η αρχική Τράπεζα Eurobank Ergasias όπως μετασηματίστηκε σε Εταιρεία Συμμετοχών, η διάδοχος της Τράπεζας Eurobank (Νέα) και ο κάθε συνάδελφος που παραμένει στο Προσωπικό της πρώτης, ξεχωριστά.</p> <p>Η ακριβής διατύπωση της πρότασης μας διαβιβάστηκε σε <b>e-mail στον Διευθύνοντα Σύμβουλο της Τράπεζας κ. Φ. Καραβία</b> στις 30/07/2019.</p>
5	<p>Σε περίπτωση μετακίνησης μου από την Eurobank Holding στη Νέα Τράπεζα στα πλαίσια των πολιτικών Ανθρώπινου Δυναμικού του Ομίλου η μετακίνηση θα γίνει με αντίστοιχη μεταφορά των πάσης φύσεως δικαιωμάτων και υποχρεώσεών μου καθώς και της αναγνώρισης της προϋπηρεσίας μου σύμφωνα με την κατανόησή μου όπως καταγράφεται στην ερώτηση 1;</p>	<p>Σωστά</p>
6	<p>Από την επιστολή που δόθηκε κατά την συνάντηση της Παρασκευής 26/07/2019 κατανώ ότι η σημερινή μου απασχόληση δεν αφορά κύρια τραπεζική δραστηριότητα. Είναι ορθή η κατανόηση αυτή;</p> <p>Παράδειγμα συναδέλφου που ανήκει στον Τομέα TAG Risk Management και Business Policies και πιο συγκεκριμένα στην Διεύθυνση Διαχείρισης Κινδύνου και Κανονιστικής Συμμόρφωσης με αρμοδιότητες την υποστήριξη στην ανάπτυξη και τον έλεγχο ορθής εφαρμογής των πολιτικών διαχείρισης κινδύνου προβληματικών δανείων σε συνεργασία με τις εμπλεκόμενες μονάδες της Τράπεζας, την διεξαγωγή αναλύσεων και σύνθεση αναφορών σχετικά με το προβληματικό χαρτοφυλάκιο υπό διαχείριση και την διασφάλιση συμμόρφωσης με τις σχετικές κανονιστικές απαιτήσεις της ΤτΕ.</p>	<p>Όπως αναφέρεται στις ανακοινώσεις και επιστολές, η Ανώνυμη Εταιρία Συμμετοχών διατηρεί δραστηριότητες που δεν αφορούν κύρια τραπεζική δραστηριότητα, αλλά σχετίζονται εκτός των άλλων με τον στρατηγικό σχεδιασμό και διαχείριση μη εξυπηρετούμενων δανείων.</p> <p>Ο Τομέας TAG Risk Management &amp; Business Policies δεν αφορά κύρια τραπεζική δραστηριότητα κατά την Τράπεζα και κατά κύριο λόγο σχετίζεται με τον στρατηγικό σχεδιασμό και διαχείριση μη εξυπηρετούμενων δανείων, που παραμένει στην Ανώνυμη Εταιρεία Συμμετοχών.</p>

Μετά την πετυχημένη παρέμβαση μας υπέρ και του δικαιώματος της επιλογής των συναδέλφων που υπηρέτησαν:

- ▶ Στα Τμήματα Καταμέτρησης Χρηματικού της Αττικής και της Θεσσαλονίκης που το αντικείμενο τους μεταβιβάστηκε στις εταιρείες BRINKS και G4S
- ▶ Στην Διεύθυνση Ακίνητης Περιουσίας της Τράπεζας και στην θυγατρική εταιρεία της Τράπεζας E.P.S. (Eurobank Property Services) που το αντικείμενο τους μεταβιβάστηκε στον ιταλικών συμφερόντων Όμιλο Cerved
- ▶ Στην εταιρεία Grivalia

Πιστεύουμε ότι πετύχαμε τα ίδια θετικά αποτελέσματα και για τους εργαζόμενους που παρέμειναν στην Εταιρεία Συμμετοχών «Eurobank Ergasias A.E.» και αυτό μπορείτε να το κρίνετε εσείς...

Με την δύναμη που μας δίνει η στήριξη σας και με οδηγό την λογική και την ψυχραιμία πιστεύουμε ότι το σύνολο του Εταιρικού Μετασχηματισμού της Eurobank ολοκληρώθηκε με επιτυχία για:

- Όλους τους εργαζόμενους
- Την Τράπεζα και τους μετόχους της
- Τους πελάτες μας και την Κοινωνία

## ΕΠΙΤΑΚΤΙΚΗ Η ΑΝΑΓΚΗ ΑΜΕΣΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΙ ΘΕΣΜΙΚΗΣ ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗΣ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΗΣ Eurobank

### Εμείς πιέζουμε ... Η Τράπεζα ακούει;

Στις 17/10/2019 πραγματοποιήθηκε συνάντηση του Σωματείου (Πρόεδρος και Γεν. Γραμματέας) με τους εκπροσώπους της Διοίκησης κα Αναστασία Πασχάλη-Επικεφαλή Γ.Δ. Ανθρώπινου Δυναμικού και κ. Παναγιώτη Σωτηρόπουλο-Διευθυντή Εργασιακών Σχέσεων, Υγείας & Ασφάλειας για συζήτηση επί των θεμάτων αναβάθμισης του Προσωπικού που θέσαμε προς τον Διευθύνοντα Σύμβουλο με το υπόμνημά μας με Α.Π. 423/23-07-2019. Σας παραθέτουμε το σχετικό υπόμνημα:

Αθήνα, 23/07/2019

Α.Π.: 423

**Προς:** κ. Φωκίωνα Καραβία  
Διευθύνοντα Σύμβουλο Eurobank

**Θέμα:** Αιτήματα Επιβράβευσης Προσωπικού Τράπεζας

Αγαπητέ κ. Διευθύνοντα Σύμβουλε,

Σε συνέχεια της από 15/07/2019 συνάντησής μας και σε σχέση με το 138/11-09-2018 υπόμνημά μας για τα προβλήματα αναβάθμισης του Προσωπικού, θα θέλαμε να σας υπενθυμίζουμε τα θέματα που μας απασχόλησαν, γιατί ακόμα περιμένουμε την θετική σας ανταπόκριση:

1. Να εντοπισθούν οι μισθολογικές ανισότητες που είναι σε βάρος του παλιού πληθυσμού της Eurobank κυρίως στους χαμηλόμισθους συναδέλφους. Άμεση διόρθωση αυτών με αυξήσεις μισθού.
2. Επίσης, να διορθωθούν όλες οι περιπτώσεις ξεχασμένων και καθηλωμένων υπαλλήλων στα Grades (κίνηση που στοιχίζει ελάχιστα για την Τράπεζα αλλά έχει ευεργετική ψυχολογική επίδραση στο Προσωπικό και επιπλέον δημιουργεί δεξαμενές δυναμικών μελλοντικών στελεχών).
3. Προτεραιότητα σε αυτούς που κατά την περίοδο των μισθολογικών μειώσεων εντός του μνημονιακού πλαισίου είχαν πραγματική μείωση μισθού και όχι πλασματική...
4. Άμεση ανάγκη για μισθολογικές διορθώσεις, ιδιαίτερα στις περιπτώσεις εκείνες που η υπηρεσιακή εξέλιξη δεν συμβαδίζει με την μισθολογική.
5. Μελέτη των αναγκών και των δεδομένων που δημιουργήθηκαν από το νέο μοντέλο δικτύου (θέσεις, καθήκοντα κλπ που δεν προβλέπονταν μέχρι σήμερα), εξορθολογισμός των αμοιβών για τις θέσεις αυτές και επιβράβευση, όσων δοκιμάστηκαν και πέτυχαν.

Αγαπητέ κ. Διευθύνοντα Σύμβουλε,

Η Τράπεζα έχει ανάγκη και την έσωθεν καλή μαρτυρία. Σε συνεργασία με την Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού θα πρέπει ο ίδιος να εποπτεύσετε το έργο της αποκατάστασης των αδικιών που το σύστημα δημιούργησε κατά το παρελθόν με μεγάλη ευθύνη των μνημονιακών πιέσεων, υπό το κράτος τραπεζικής κρίσης και αδυναμίας που εμείς κατανοούμε και έμπρακτα έχουμε αγωνιστεί, για να αμβλύνουμε τουλάχιστον στον χώρο μας.

Η καλύτερευση της εικόνας της αγοράς και της Οικονομίας, αλλά και των μεγεθών της Τράπεζας δεν πρέπει να μείνει χωρίς την δίκαιη ανταπόδοση στους εργαζόμενους της Eurobank, για πολλούς και ευνόητους λόγους.

Δικαιώστε την εμπιστοσύνη μας με την δίκαιη κρίση σας.

Αναμένουμε.

Με τιμή

Για το Δ.Σ. του Σωματείου (Union) Eurobank

Ο Πρόεδρος  
Στάθης Χαρίτος

Ο Γεν. Γραμματέας  
Γιάννης Σιδεράτος

Τα αρμόδια στελέχη της Τράπεζας μας ενημέρωσαν ότι όντως έχει αρχίσει η συζήτηση για τα θέματα προαγωγών και μας απάντησαν ότι έχουν ληφθεί υπόψη οι παρατηρήσεις και προτάσεις μας και ειδικότερα:

- ▶ Προωθούν κατά προτεραιότητα τα θέματα 4 και 5, προσθέτοντας ότι στην φιλοσοφία της Τράπεζας είναι η διόρθωση των αποκλίσεων και η επιβράβευση της επιτυχίας και όχι το δόγμα «Τίτλος = Μισθός».
- ▶ Θα ακολουθήσει η υλοποίηση του θέματος αρ.2 στα πλαίσια του δυνατού.
- ▶ Θα εντοπιστούν οι περιπτώσεις που αναφέρονται στα θέματα 1 και 3 και θα εξεταστούν διορθώσεις όπου αυτό είναι εφικτό σε συνδυασμό με ποιοτικά κριτήρια.

Το Σωματείο μας τόνισε ότι οι διορθώσεις και οι αναβαθμίσεις θα πρέπει να γίνουν σε τέτοια έκταση και βαθμό και με τέτοιο τρόπο που να εμπνεύσουν και πάλι την εμπιστοσύνη του Προσωπικού στον Οργανισμό, ιδιαίτερα σε μια εποχή που **ακούγονται πολλές «σειρήνες» στον τραπεζικό χώρο** και που διάφοροι παράγοντες εμφανίζονται ως υπερασπιστές των εργαζόμενων, αλλά με την ανεύθυνη στάση τους, τους σπρώχνουν προς τα βράχια...



## ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗ ΚΑΙ ΑΝΕΥ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟΥ Η ΜΕΤΡΗΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΣΕ ΚΑΠΟΙΕΣ ΚΕΝΤΡΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΤΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ

**Ανάγκη επέκτασης της ανταπόδοσης  
και στις Κεντρικές Υπηρεσίες που συμβάλουν στην επίτευξη  
των ομαδικών στόχων των καταστημάτων του Δικτύου**

Για το ζήτημα αυτό είχε κυκλοφορήσει η Νο 104/23-07-2019 ανακοίνωση του Σωματείου μας την οποία μπορείτε να δείτε (και πρέπει να την δείτε) στο site. Τα ζητήματα του θέματος ως άνω τα είχαμε θίξει στην Διοίκηση της Τράπεζας (Φ. Καραβίας, Αν. Πασχάλη, Π. Σωτηρόπουλος) δια ζώσης στις 15/07/2019.

Παρ' όλα αυτά διαπιστώνουμε ότι παραμένουν ως προβλήματα προς επίλυση για αυτό για το 1ο ζήτημα (Μέτρηση Παραγωγικότητας) στείλαμε το με **Α.Π. 513/02-12-2019** υπόμνημα που ακολουθεί.

Αθήνα, 02/12/2019

Α.Π.: 513

**Προς:** κα **Νατάσσα Πασχάλη**

*Επικεφαλή Γ.Δ. Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου, Αναπληρωτή Γενικό Διευθυντή*

**Κοιν.:** α) κ. **Σταύρο Ιωάννου**, Αναπλ. Διευθύνοντα Σύμβουλο Eurobank

β) κ. **Ιάκωβο Γιαννακλή**, Γενικό Διευθυντή Retail Banking Eurobank

γ) κ. **Παναγιώτη Σωτηρόπουλο**, Διευθυντή Εργασιακών Σχέσεων, Υγείας & Ασφάλειας Eurobank

**Θέμα:** **Μέτρηση Παραγωγικότητας συναδέλφων Κεντρικών Μονάδων -  
Επέκταση ανταπόδοσης στις συνεργαζόμενες με το Δίκτυο Μονάδες**

Στην μεταξύ μας συνάντηση της 15/07/2019, τέθηκε μεταξύ άλλων το θέμα της μέτρησης της παραγωγικότητας του Προσωπικού σε ορισμένες Μονάδες της Διοίκησης.

Θυμίζουμε ότι τονίστηκε η πάγια θέση του Σωματείου μας ότι παρόμοιες διαδικασίες που σκοπό έχουν την βελτίωση των εργασιών δεν θα πρέπει να χρησιμοποιούνται (κρυφά ή φανερά) ή να συνυπολογίζονται και να διαμορφώνουν την αξιολόγηση της απόδοσης του Προσωπικού. Επίσης θα πρέπει να λαμβάνεται σοβαρά υπόψη η φύση των εργασιών και τα εμπόδια που προκύπτουν κατά την ολοκλήρωσή τους και να μην υποτιμάται η ποιότητα της εργασίας έναντι της ποσότητας.

Καταθέσαμε την άποψη ότι δεν είναι λογικό στην κατεύθυνση της αποτελεσματικότερης παραγωγής με συντόμευση του χρόνου να επιβαρύνεται το Προσωπικό με καθημερινή καταγραφή των εργασιών, την στιγμή που αυτά τα στοιχεία μπορούν να αντληθούν από τα πληροφοριακά συστήματα της Τράπεζας.

Τονίσαμε ότι ο μόνος που μπορεί να έχει άποψη για την αποδοτικότητα, την παραγωγικότητα και την ποιότητα της δουλειάς του κάθε υπαλλήλου είναι ο άμεσος προϊστάμενος του που είναι αυτός ο οποίος του αναθέτει την κάθε εργασία, αλλά και που την ελέγχει στο τέλος (ποιοτικά και ποσοτικά...). Κάθε παρέμβαση τρίτου που αλλοιώνει την κρίση της Τράπεζας, αυστηρά δεν θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη. Τα συστήματα λοιπόν αυτά της ατομικής μέτρησης της αποδοτικότητας/παραγωγικότητας πολλές φορές αδικούν τον σωστό και επιμελή υπάλληλο και αν θα είχαν λόγο ύπαρξης θα ήταν μόνο για τμήμα των εργαζομένων σαν συνολική επίδοση και όχι σαν ατομική.

Φυσικά είμαστε εντελώς αντίθετοι στην ανάθεση αυτού του έργου της αξιολόγησης, αλλά και του έλεγχου σε εξωτερικούς συνεργάτες (π.χ. η εταιρεία "Bedor excem s.a."), αφού επιπλέον στην Τράπεζα υπάρχουν και τα συστήματα και το ανθρώπινο δυναμικό που κάλλιστα μπορεί να κάνει αυτή την δουλειά, στο πλαίσιο του Ο.Υ.Π.

Από την μεριά σας, δεσμευτήκατε ότι θα εξετάσετε αυτά τα θέματα και θα εξορθολογήσετε τις συγκεκριμένες διαδικασίες.

Επανερχόμαστε, μετά από παρέλευση ικανού χρονικού διαστήματος, προσθέτοντας στα παραπάνω, νέα στοιχεία που υπέπεσαν στην αντίληψή μας:

Σε πολλές περιπτώσεις τα στατιστικά της ημερήσιας παραγωγής και οι αποκλίσεις τους από τους πρότυπους χρόνους εργασιών για κάθε εργαζόμενο, κοινοποιούνται σε ολόκληρο το τμήμα/υπηρεσία με αποτέλεσμα τριβές και εντάσεις ανάμεσα στους εργαζόμενους, αλλά και ανάμεσα σε προϊστάμενους και υφιστάμενους.

**Όπως καταλαβαίνετε το γεγονός αυτό αποτελεί παραβίαση τόσο ατομικών δικαιωμάτων όσο και των διατάξεων του Ο.Υ.Π. και πιθανώς οδηγεί σε προσβολή της προσωπικότητας του εργαζόμενου.**

Κατόπιν όλων αυτών θα θέλαμε να ζητήσουμε:

- A. Την άποψη της Τράπεζας επί του θέματος.
- B. Να μας ενημερώσετε εάν έχουν γίνει κάποιες ενέργειες επ' αυτού.

Με τιμή

Για το Δ.Σ. του Σωματείου (Union) Eurobank

Ο Πρόεδρος  
Στάθης Χαρίτος

Ο Γεν. Γραμματέας  
Γιάννης Σιδεράτος

Γνωρίζετε καλά ότι αυτό το Σωματείο που έχει και την ευθύνη της υπογραφής των διατάξεων που ρυθμίζουν τους όρους εργασίας κα αμοιβής του Προσωπικού δεν λαϊκίζει, ούτε όμως υποσκάπτει την πρόοδο της Τράπεζας.

**Θέλει την Τράπεζα ισχυρή, αλλά και σωστή απέναντι στο Προσωπικό της.**

**Θέλει τους εργαζόμενους συνεπείς στις υποχρεώσεις τους, αλλά και αποδέκτες όλων των δικαιωμάτων που τους αφορούν.**

Θέλουμε λοιπόν την προστασία των θέσεων εργασίας των συναδέλφων μας συγχρόνως όμως με την προστασία της υπόστασης της εργασιακής τους σχέσης η οποία περνάει μέσα από την προστασία του περιεχομένου της. Η εργασία δεν πρέπει να αλλοιώνεται, ούτε να ετεροκαθορίζεται από λόγους που δεν είναι οικονομοτεχνικοί, ούτε αφορούν το πρόσωπο ή την συμπεριφορά των εργαζομένων.

Στην περίπτωση λοιπόν της μέτρησης της παραγωγικότητας με τον τρόπο που γίνεται (σε λίγες ομολογούμενες μονάδες της Τράπεζας) έχουμε **ζητήματα ελέγχου καταχρηστικότητας**, τα οποία δεν θα αφήσουμε να περάσουν έτσι, αν δεν διορθωθούν. **Θα αναγκαστούμε να μιλήσουμε με «ονόματα και διευθύνσεις»**. Όλοι γνωρίζουν ότι η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος υπόκειται σε έλεγχο με βάση την ΑΚ 281, όπως ακριβώς ελέγχεται και το συγκεκριμένο ζήτημα του ειδικού διευθυντικού δικαιώματος που **δεν υπαγορεύεται από τις πραγματικές ανάγκες της Τράπεζας, αλλά καταλήγει να γίνεται αιτία μείωσης της προσωπικότητας των εργαζομένων**.

**Έτσι δεν επιτρέπεται η χρησιμοποίηση της σύγχρονης τεχνολογίας και ειδικά της Πληροφορικής με σκοπό την κατάργηση κάθε αυτονομίας του εργαζόμενου και την εξαντλητική περιχάρωση των κινήσεων του κατά την διάρκεια της παροχής εργασίας.**

(Βλ. Κ. Παπαδημητρίου, *Πληροφορική-Εργασία-Εργατικό Δίκαιο, 1988, 79* επ. Βλ. άρθρο 9Α Συντ. Βλ. αποφ. 245/9/20.3.2000 Αρχής Προστασίας Δεδομένων, Νομ. Δελτ. ΓΣΕΕ τ. 15, 1 με την οποία απαγορεύεται η τήρηση αρχείου δακτυλικών αποτυπωμάτων των εργαζομένων με σκοπό τον έλεγχο της παρουσίας τους. Βλ. επίσης Γνωμοδ. 637/18/21.6.2000 Αρχής Προστασίας Δεδομένων, ΕΕρδΔ 2000, 1087 σύμφωνα με την οποία θεωρείται νόμιμο το σύστημα καταγραφής καλούμενων τηλεφωνικών αριθμών μόνο εφόσον αυτό δεν επιτρέπει την εμφάνιση των τριών τελευταίων ψηφίων τους, έτσι ώστε δεν είναι δυνατόν να αποκαλυφθεί το πρόσωπο το οποίο κλήθηκε από τον εργαζόμενο. Ομοίως άρθρο 5 ν. 2774/1999).

**Με την ευρύτερη έννοια απαγορεύεται και η παρακολούθηση με οπτικοακουστικά μέσα του εργαζόμενου, με αφορμή την παροχή της εργασίας του (ποιότητα και ποσότητα).**

Ελπίζουμε άμεσα τέτοιες άστοχες και ατελέσφορες μέθοδοι κάποιων υψηλά ιστάμενων των Κεντρικών Υπηρεσιών της Τράπεζας να απομονωθούν και να εξαλειφθούν από την Διοίκηση, γιατί πέραν των άλλων αποτελούν παραφωνία από τις συνολικές επιδόσεις των πραγματικών θετικών αποτελεσμάτων της Τράπεζας.

Οι εργαζόμενοι στην Eurobank έχουν αποδεδειγμένα συνεισφέρει στην περιστολή των εξόδων της Τράπεζας (αμοιβές-έξοδα Προσωπικού) πιο πολύ από το αντίστοιχο Προσωπικό των υπολοίπων Τραπεζών και φυσικά περισσότερο από τον μέσο όρο του τραπεζικού συστήματος. Τα στοιχεία στην διάθεση κάθε ενδιαφερομένου...

## Επέκταση ανταπόδοσης

Αν πράγματι μας ενδιαφέρει η αύξηση της παραγωγικότητας και της αποδοτικότητας του Προσωπικού θα πρέπει να υιοθετηθούν **διαφανή κίνητρα υποκίνησης** και επιβράβευσης, πέραν των «ευχών και συγχαρητηρίων», αλλά και όπου αυτά υπάρχουν να επεκταθούν και στους άλλους συναδέλφους που έχουν συμβάλει στο θετικό αποτέλεσμα.

Π.χ. οι συνάδελφοι που εργάζονται στην μονάδα GLA έχουν συμβολή στα θετικά αποτελέσματα των καταστημάτων του Δικτύου και των Β.С., όπου οι συνάδελφοι εκεί έχουν κάποιας μορφής ανταπόδοση (bonus, ταξίδια στο εξωτερικό, παροχές κλπ) την οποία όμως οι συνάδελφοι του GLA ή άλλων εμπλεκόμενων υπηρεσιών δεν έχουν, ούτε ποτέ θα πάρουν, παρ' ότι ελέγχονται και αξιολογούνται από τις μετρήσεις...

**Ζητάμε ισότητα στην επιπλέον αμοιβή της εργασίας η ύπαρξη της οποίας δεν θα πρέπει να εξαρτάται από το ποιος έχει την διοικητική ευθύνη της κάθε υπηρεσίας...**

Ελπίζουμε στην κατανόηση των επισημάνσεων και των προτάσεων του Σωματείου μας από τους αρμόδιους της Τράπεζας, γιατί μετά την **αντικειμενική στάθμιση των συμφερόντων Τράπεζας και Εργαζομένων** το τελικό όφελος των δύο μερών επιτάσσει την έγκριση της πρότασης μας για την επιβράβευση και αυτών των συναδέλφων που δικαιούνται της ανταπόδοσης έστω και αν δεν ανήκουν στο Προσωπικό του Δικτύου της Τράπεζας.

**ΑΠΟΦΑΣΗ «ΣΟΚ»: ΚΛΕΙΣΙΜΟ 25 ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ -  
ΑΝΤΙΔΡΑΣΗ Union, ΚΑΜΙΑ ΑΠΟΛΥΣΗ,  
ΑΛΛΑ ΣΩΡΕΙΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ**

**Συνάντηση του Union με τη Διοίκηση του Retail Banking (16/01/2020)**

Πραγματοποιήθηκε στις 16 Ιανουαρίου 2020, συνάντηση του Σωματείου μας (Στάθης Χαρίτος, Πρόεδρος και Γιάννης Σιδεράτος, Γεν. Γραμματέας) με την Διοίκηση του Retail (Ιάκωβος Γιαννακλής, Γεν. Διευθυντής και Γιάννης Σεραφειμίδης, Αναπλ. Γεν. Διευθυντής Δικτύου) παρουσία εκπροσώπων του HR (Εύη Κορωναίου, Βοηθός Γεν. Διευθυντής HRBP Retail και Παναγιώτης Σωτηρόπουλος, Διευθυντής Εργασιακών Σχέσεων) για σειρά θεμάτων της αρμοδιότητάς τους.

Παραθέτουμε τα ζητήματα που αναπτύξαμε και τις απαντήσεις που λάβαμε:

ΖΗΤΗΜΑ ΠΟΥ ΤΕΘΗΚΕ - ΘΕΣΗ ΤΟΥ Union	ΑΠΑΝΤΗΣΗ ΤΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ
<p>Κλείσιμο 25 καταστημάτων. Πως θα γίνει η μετακίνηση του Προσωπικού.</p> <p>Πρόταση μας για τις περιπτώσεις μετακίνησης σε άλλη έδρα να ισχύσει ικανοποιητικό πακέτο οικονομικών κινήτρων.</p> <p>Εναλλακτικά να υπάρχει η δυνατότητα επιλογής του τελευταίου προγράμματος εθελουσίας εξόδου.</p> <p>Προέχει ο απόλυτος σεβασμός στις οικογενειακές ανάγκες κάθε συναδέλφου και η συνεκτίμηση των προβλημάτων από τη μεταβολή.</p>	<p>Η Τράπεζα αποφάσισε να προχωρήσει σε μείωση του αριθμού των καταστημάτων της λόγω περιορισμένων προοπτικών ανάπτυξης στις περιοχές αυτές και μεγάλης δυναμικής σε άλλες και συνεχιζόμενης συρρίκνωσης του Δικτύου και των άλλων Τραπεζών, και εξορθολογισμού κόστους και κατανομής ανθρώπινων πόρων (ελλείψεις σε κάποιες περιοχές και πλεόνασμα σε άλλες).</p> <p>Η μετακίνηση του Προσωπικού θα γίνει είτε στην ίδια πόλη, είτε σε άλλες κοντινές, είτε στην Αθήνα. Έγιναν δεκτές οι προτάσεις μας στις περιπτώσεις που δεν υπάρχει ευνοϊκότερη λύση και επιπλέον θα αξιολογηθεί όποια εναλλακτική πρόταση θέσουν οι ενδιαφερόμενοι.</p>
<p>Αδόκιμη επικοινωνία με «Γραπτές συστάσεις» στο τέλος της χρονιάς από Περιφερειακούς Διευθυντές προς το Προσωπικό.</p>	<p>Διευκρινίστηκε ότι οι επιστολές αυτές δεν αποτελούν «γραπτές συστάσεις» ή ποινές σε πειθαρχικά παραπτώματα, αλλά ότι ο μοναδικός σκοπός αυτής της πρακτικής είναι η κινητοποίηση και καθοδήγηση των συγκεκριμένων υπαλλήλων.</p> <p>Στο μέλλον θα πραγματοποιείται συστηματικά και έγκαιρα για να έχει τα επιθυμητά αποτελέσματα.*</p>

ΖΗΤΗΜΑ ΠΟΥ ΤΕΘΗΚΕ - ΘΕΣΗ ΤΟΥ Union	ΑΠΑΝΤΗΣΗ ΤΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ
<p>Επανακαθορισμός καθηκόντων Υπευθύνων / Επικεφαλής καταστημάτων έδρας. Δεν υπήρξε η κατάλληλη επικοινωνία και ενημέρωση.</p>	<p>Αποφασίστηκε από τη Διοίκηση του Δικτύου και επικοινωνήθηκε αναλυτικά μέσω των Τομεαρχών και των Περιφερειακών η ενοποίηση του ρόλου Επικεφαλής Έδρας με αυτόν του Διευθυντή/Υπευθύνου.</p>
<p>Υπηρεσιακές αναβαθμίσεις και δημιουργία ανισοτήτων σε όμοιες θέσεις ευθύνης.</p>	<p>Θα εξεταστούν όλες οι περιπτώσεις που τυχόν δημιουργήθηκαν διαφορές και θα ενταχθούν σε πλάνο εξομάλυνσης.</p>
<p>Καθήκοντα-προτεραιότητες Διευθυντών όταν λόγω υποστελέχωσης του καταστήματος αναλαμβάνουν και άλλους ρόλους (π.χ. IRC, εισαγωγές κ.λπ.).</p>	<p>Εάν δεν είναι δυνατό να υποστηριχτεί από αρμόδιους υπαλλήλους θα προταθούν άλλες οργανωτικές λύσεις.</p>
<p>Αξιολόγηση Διευθυντών με εκτός συστήματος αξιολόγησης διαδικασία.</p>	<p>Οι αξιολογήσεις των Διευθυντών πραγματοποιούνται όπως προβλέπεται για όλους τους συναδέλφους μέσω του συστήματος «Αξιοποιώ». Επιπλέον συζητούνται αναλυτικά στο Development Committee του Δικτύου, όπου πέραν της απόδοσης σε κάθε κατηγορία συνεκτιμάται και η θέση του καταστήματος στην συνολική κατάταξη του Δικτύου ή/και η μεταβολή αυτής από την προηγούμενη χρονιά.</p>
<p>Έλλειψη Προσωπικού. Αδυναμία ανάπτυξης σε συνθήκες υποστελέχωσης. Προβλήματα στα ταμεία.</p>	<p>Περίπου 250 καταστήματα ενισχύθηκαν στη διάρκεια του 2019 (και η ενέργεια συνεχίζεται και το 2020) με digital experts για να υποστηρίξουν τη μετάβαση πολλών συναλλαγών από τα ταμεία στα εναλλακτικά δίκτυα. Επίσης προβλήματα που δημιουργήθηκαν από το σύστημα προτεραιότητας των ταμείων, εντοπίστηκαν και έχουν διορθωθεί. Συμπληρωματικά κάποια καταστήματα με θέματα υποστελέχωσης θα ενισχυθούν περαιτέρω με συναδέλφους από εκείνα που συγχωνεύουμε.</p>

ΖΗΤΗΜΑ ΠΟΥ ΤΕΘΗΚΕ - ΘΕΣΗ ΤΟΥ Union	ΑΠΑΝΤΗΣΗ ΤΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ
<p>Απογευματινές συναντήσεις: Ανάγκη περιορισμού στις εντελώς απαραίτητες.</p>	<p>Πρόθεση της Διοίκησης του Δικτύου είναι να τηρείται απαρέγκλιτα το ωράριο εργασίας και οι ενημερώσεις ή οι επαγγελματικές εκπαιδεύσεις να υλοποιούνται με επιτόπιες συναντήσεις στη διάρκεια της ημέρας και όχι μετά το πέρας των εργασιών.</p>
<p>Παράπονα πελατών που πρέπει να απαντηθούν από το κατάστημα και επιβαρύνουν με φόρτο εργασίας. Στις περισσότερες περιπτώσεις έχουν το ίδιο περιεχόμενο και θα πρέπει να απαντώνται κεντρικά από την αρμόδια Διεύθυνση καθώς γενικά εμπίπτουν σε πολιτικές της Τράπεζας.</p>	<p>Στην πλειοψηφία των περιπτώσεων, η επιστολή συντάσσεται από τη Διεύθυνση Διαχείρισης Παραπόνων με βάση τα δεδομένα αλλά και την εμπειρία τους. Στο κατάστημα απευθύνονται μόνο εφόσον απαιτείται να συλλέξουν περισσότερες πληροφορίες ή να ζητήσουν την τοποθέτηση του καταστήματος σχετικά με το συμβάν.</p>

\* Για το θέμα αυτό, ανάλογου περιεχομένου είναι και η από 23/12/2019 επιστολή-απάντηση της επικεφαλής του HR, Αναπλ. Γεν. Διευθυντή Ν. Πασχάλη στο ζήτημα που είχαμε θέσει με την Α.Π. 514/05-12-2019 την οποία και σας παραθέτουμε.

Αθήνα, 05/12/2019

Α.Π.: 514

**Προς:** κα Νατάσσα Πασχάλη

Επικεφαλή Γ.Δ. Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου, Αναπληρωτή Γενικό Διευθυντή

**Κοιν.:** κ. Παναγιώτη Σωτηρόπουλο,

Διευθυντή Εργασιακών Σχέσεων, Υγείας & Ασφάλειας Eurobank

**Θέμα:** Έγγραφες συστάσεις επί αποτελεσμάτων μονάδων Δικτύου Τράπεζας

Αξιότιμη κυρία Πασχάλη,

Επειδή το εν θέματι ζήτημα αφορά εργασιακές σχέσεις στον χώρο της Τράπεζας που έχουμε ρυθμίσει μαζί ως αντισυμβαλλόμενοι στον Οργανισμό Υπηρεσίας Προσωπικού (Κανονισμός Εργασίας) επιθυμούμε να σας γνωρίσουμε για ένα γεγονός που έχει δημιουργήσει κάποια μορφή αναταραχή και ανησυχία σε συναδέλφους που υπηρετούν σε κάποια καταστήματα της Τράπεζας. Συγκριμένα:

Το τελευταίο διάστημα ήρθαν σε γνώση μας mail Περιφερειακών Διευθυντών του Δικτύου προς συγκεκριμένους συναδέλφους με την μορφή συστάσεων/ενημερώσεων/υποδείξεων για την μειωμένη συμβολή τους στην επίτευξη των στόχων/προτεραιοτήτων της Περιφέρειας.

Αν και αντιλαμβανόμαστε την ανάγκη προτροπής και ενεργοποίησης από τα ανώτερα στελέχη στην βελτίωση της εικόνας κάποιων μεγεθών, εντούτοις δεν μπορούμε να μην σχολιάσουμε τα παρακάτω:

1. Θα πρέπει να γίνει ξεκάθαρο ότι αυτής της μορφής η επικοινωνία δεν αποτελεί ούτε γραπτή παρατήρηση, ούτε γραπτή επίπληξη και γενικά δεν είναι πειθαρχικό παράπτωμα.
2. Δεν αντιλαμβανόμαστε την σκοπιμότητα της κοινοποίησης του μηνύματος στην κα Κορωναίου δεδομένου ότι αποτελεί μια εσωτερική ενέργεια της κάθε μονάδας πέρα από τις αρμοδιότητες του HR. Αντιλαμβάνεστε ότι κάτι τέτοιο σε συνδυασμό με την προηγούμενη παρατήρησή μας έχει το αντίθετο αποτέλεσμα από το προσδοκώμενο, δηλαδή την δημιουργία ψυχολογικής πίεσης, φοβίας, ανασφάλειας και απόσπασης από την επίτευξη του επιθυμητού αποτελέσματος.
3. Θεωρούμε ότι δεν είναι αποτελεσματικό να αποστέλλονται τέτοιου είδους ενημερώσεις τον Δεκέμβριο, χωρίς να έχουν προηγηθεί οι αντίστοιχες κάθε 3μηνο όπως προβλέπεται και από τη διαδικασία αξιολόγησης. Παρά τα όσα αναφέρονται στα σχετικά μηνύματα, σε πολλές περιπτώσεις ΔΕΝ έχει υπάρξει ούτε προφορική ούτε γραπτή ενημέρωση στην διάρκεια της χρονιάς.
4. Μπορεί να θεωρηθεί ως προσχηματική η πρόθεση των Π.Δ. για παροχή βοήθειας και καθοδήγησης για οργάνωση συναντήσεων και καθορισμό ενεργειών που θα οδηγήσουν στην βελτίωση των μεγεθών που υστερούν, τόσο λόγω έλλειψης χρόνου όσο και λόγω των πραγματικών αναγκών του καταστήματος (π.χ. πως θα μπορούσε να ακολουθήσει ένα τέτοιο σχέδιο ένας ταμίας σ' ένα υποστελεχωμένο κατάστημα;).
5. Με δεδομένο ότι οι περισσότερες τέτοιες ενέργειες έγιναν σε Καταστήματα και Περιφέρειες που βρίσκονται χαμηλά στην κατάταξη, οι ενδιαφερόμενοι συνάδελφοι αντιτείνουν ότι το ζητούμενο είναι να δείξουν κάποιοι ότι από τη μεριά τους έκαναν κάθε τι δυνατό για να πετύχουν και να ρίξουν το φταίξιμο σε άλλους, πιο ασθενείς κρίκους στην ιεραρχία. Αυτή η διαδικασία και αν υπάρχει τέτοια πρόθεση προσβάλλει το Προσωπικό, διασπά τη συνοχή της μονάδας, αποπροσανατολίζει την προσπάθεια και μας βρίσκει εντελώς αντίθετους.

Τέλος, ζητάμε να επιληφθείτε του προαναφερθέντος προβλήματος συνεκτιμώντας και τα όσα σας παραθέσαμε και να επανεξεταστεί η συγκεκριμένη διαδικασία, με παράλληλη ενημέρωση μας την οποία αναμένουμε....

Με τιμή

Για το Δ.Σ. του Σωματείου (Union) Eurobank

Ο Πρόεδρος  
Στάθης Χαρίτος

Ο Γεν. Γραμματέας  
Γιάννης Σιδεράτος

Θα παρακολουθούμε τις εξελίξεις και θα είμαστε σε συνεργασία τόσο με τους συναδέλφους που επηρεάζονται από αυτές, όσο και με τα αρμόδια στελέχη της Τράπεζας που εμπλέκονται, με σκοπό όλες οι αλλαγές που πραγματοποιούνται στο Δίκτυο Καταστημάτων να γίνουν με τον πιο ομαλό τρόπο και με την μικρότερη ταλαιπωρία του Προσωπικού.

## CASUS BELLI ΓΙΑ ΤΟ Union ΟΙ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ

**Διαμαρτυρία για την πρόταση κατάργησης με αμοιβαία συμφωνία της σύμβασης εργασίας των συναδέλφων που υπηρετούσαν στα 25 καταστήματα του Δικτύου της Τράπεζας που έκλεισαν**

**Έντονο διάβημα διαμαρτυρίας του Σωματείου μας**

Αθήνα, 07/02/2020

Α.Π.: 569

**Προς:** κ. Φωκίωνα Καραβία  
Διευθύνοντα Σύμβουλο Eurobank

**Κοιν.:** κα Νατάσσα Πασχάλη,  
Επικεφαλή Γ.Δ. Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου, Αναπληρωτή Γενικό Διευθυντή

**Θέμα:** Διαμαρτυρία για την πρόταση κατάργησης με αμοιβαία συμφωνία της σύμβασης εργασίας των συναδέλφων που υπηρετούν στα 25 καταστήματα του Δικτύου της Τράπεζας που κλείνουν.  
**Ανάγκη επανόρθωσης και συμπλήρωσης των προτάσεων της Τράπεζας.  
Απορρίπτουμε τις τροποποιητικές καταγγελίες της σύμβασης.**

Αξιότιμε κύριε Διευθύνοντα Σύμβουλε,

Περίηλθε σε γνώση μας χθες το απόγευμα σε κοινή συνάντηση των Σωματείων που δραστηριοποιούνται στην Eurobank με την ηγεσία της Ο.Τ.Ο.Ε. το εν θέματι κείμενο-πρόταση της Τράπεζας το οποίο ταυτόχρονα υπέχει θέση τροποποιητικής καταγγελίας της σύμβασης εργασίας των εργαζομένων που τους αφορά.

Περισσότερο να τονίσουμε ότι για το Σωματείο μας οποιαδήποτε απόλυση εργαζομένου για οικονομοτεχνικούς και οργανωτικούς λόγους αποτελεί **"casus belli"**, δηλαδή αιτία ευρύτερης αντιπαράθεσης με κάθε νόμιμο και συνδικαλιστικό μέσο...

Για το θέμα αυτό είχαμε συνάντηση με όλους τους αρμόδιους του Δικτύου και του Η.Ρ. (Ιάκωβος Γιαννακλής, Ιωάννης Σεραφειμίδης, Παρασκευή Κορωναίου, Παναγιώτης Σωτηρόπουλος) στις 16/01/2020 κατά την οποία οι εκπρόσωποι της Τράπεζας δέχτηκαν, όπως δημόσια ενημερώσαμε (ανακοίνωση Union Νο 133/27-01-2020) τις προτάσεις μας για το Προσωπικό των καταστημάτων που κλείνουν, δηλαδή:

**«Ζήτημα που τέθηκε-θέση του Union:** Κλείσιμο 25 καταστημάτων. Πως θα γίνει η μετακίνηση του Προσωπικού. Πρόταση μας για τις περιπτώσεις μετακίνησης σε άλλη έδρα να ισχύσει ι-



κανοποιητικό πακέτο οικονομικών κινήτρων. Εναλλακτικά να υπάρχει η δυνατότητα επιλογής του τελευταίου προγράμματος εθελουσίας εξόδου. Προέχει ο απόλυτος σεβασμός στις οικογενειακές ανάγκες κάθε συναδέλφου και η συνεκτίμηση των προβλημάτων από τη μεταβολή».

**Απάντηση της Τράπεζας:** Η Τράπεζα αποφάσισε να προχωρήσει σε μείωση του αριθμού των καταστημάτων της λόγω περιορισμένων προοπτικών ανάπτυξης στις περιοχές αυτές και μεγάλης δυναμικής σε άλλες και συνεχιζόμενης συρρίκνωσης του Δικτύου και των άλλων Τραπεζών, και εξορθολογισμού κόστους και κατανομής ανθρωπίνων πόρων (ελλείψεις σε κάποιες περιοχές και πλεόνασμα σε άλλες). Η μετακίνηση του Προσωπικού θα γίνει είτε στην ίδια πόλη, είτε σε άλλες κοντινές, είτε στην Αθήνα. Έγιναν δεκτές οι προτάσεις μας στις περιπτώσεις που δεν υπάρχει ευνοϊκότερη λύση και επιπλέον θα αξιολογηθεί όποια εναλλακτική πρόταση θέσουν οι ενδιαφερόμενοι».

Δεν μας είπαν όμως, ούτε για άμεση τροποποιητική καταγγελία της σύμβασης εργασίας όσων δεν δεχτούν μία από τις δύο (2) επιλογές που συμφωνήσαμε (μετακίνηση με οικονομικά κίνητρα ή πρόγραμμα εθελουσίας εξόδου), ούτε για μονομερή κατάργηση των περί μεταθέσεων διατάξεων του Οργανισμού (Κανονισμού) Υπηρεσίας Προσωπικού της Τράπεζας στον οποίο είμαστε αντισυμβαλλόμενοι...

Αλλά και στις ημέρες που ακολούθησαν δεν μας δόθηκε ποτέ το σχετικό κείμενο, όπως έχει γίνει σε ανάλογες περιπτώσεις στο παρελθόν (π.χ. για δανειστικές συμβάσεις) για τις δικές μας παρατηρήσεις και βελτιώσεις.

**Επί των νομικών ζητημάτων που εγείρονται από την όλη ως άνω διαδικασία θα επανέλθουμε.** Επί του παρόντος όμως και λόγω του επείγοντος χαρακτήρα της όλης διαδικασίας, αφού οι εργαζόμενοι καλούνται εντός 24 ωρών να απαντήσουν στις προτάσεις της Τράπεζας, σας καλούμε να αποδεχτείτε τα εξής βασικά σημεία:

**1. Εθελούσια έξοδος-Πρόγραμμα που ισχύει**

Αυτή η επιλογή παρ' ότι έχει συμφωνηθεί δεν περιλαμβάνεται στο κείμενο-πρόταση της Τράπεζας, παρ' ότι προφορικά επικοινωνείται. Εμείς την θεωρούμε βασική και θα πρέπει να συμπεριληφθεί στο σχετικό κείμενο, χωρίς αστερίσκους και «ψιλά γράμματα»...

**2. Κατάργηση με αμοιβαία συμφωνία της σύμβασης εργασίας στο σημείο που ο Οργανισμός Υπηρεσίας Προσωπικού ρυθμίζει τα περί μεταθέσεων/αποσπάσεων**

Διατηρούμε νομικές επιφυλάξεις για την δυνατότητα αλλαγής του όρου αυτού του Οργανισμού (Κανονισμού). Παρ' όλα ταύτα αν ο εργαζόμενος αποδεχτεί την μετακίνηση του και προσυπογράψει την κατάργηση του ως άνω σχετικού όρου θα πρέπει τοποθετούμενος στη νέα του θέση να επανέλθει στο καθεστώς των μεταθέσεων που προβλέπει ο Οργανισμός για το υπόλοιπο Προσωπικό της Τράπεζας, έτσι ώστε να μην δημιουργηθεί άνιση μεταχείριση και υπηρεσιακή βλαπτική μεταβολή που θα διχάσει το Προσωπικό και θα δημιουργήσει νέα προβλήματα εργασιακών σχέσεων.

**3. Νέα σύμβαση εργασίας των υπαλλήλων που δέχτηκαν την μετακίνηση**

Θα πρέπει να μας δοθεί το σχετικό κείμενο για τυχόν παρατηρήσεις μας επειδή το ζήτημα αφορά διατάξεις και από τον Κανονισμό Προσωπικού για τον οποίο έχουμε πρωταρχικό λόγο.

Σε αυτή την νέα σύμβαση εργασίας πρέπει να επανέλθει όλο το θεσμικό καθεστώς του ισχύοντος Κανονισμού Προσωπικού κατά τρόπο ρητό και κατηγορηματικό.

Τέλος, δεν μπορεί να μην σημειώσουμε τις διαφωνίες μας συνοπτικά στο κείμενο της εν θέματι πρότασης της Τράπεζας προς τους συναδέλφους, όπως π.χ.:

#### 4. «Θέση εργασίας πλεονάζουσα και περιττή»:

Ποιος και με ποια κριτήρια το καθορίζει; Υπάρχει δυνατότητα ελέγχου από υπερκείμενη αρχή για καταχρηστική άσκηση δικαιώματος που μπορεί να επεκταθεί σε κάθε υπηρεσία της Τράπεζας κατά ο απόλυτο διευθυντικό δικαίωμα;

Εννοείται ότι όλα τα ανωτέρω θα μας απασχολήσουν ως Σωματείο και προσεχώς, γιατί θεωρούμε την προστασία της απασχόλησης και δικό μας δικαίωμα, αλλά και υποχρέωση της Τράπεζας για πολλούς λόγους...

Αρνούμαστε τις συνέπειες της όποιας κρίσης να τις πληρώνουν μονομερώς οι εργαζόμενοι.

#### 5. Οικονομικά κίνητρα μετακίνησης υπό αίρεση

Η προφορική συμφωνία που είχαμε κατά την συνάντηση της 16/01/2020 ήταν τα οικονομικά κίνητρα της μετακίνησης όσων μισθωτών συμφωνήσουν με την πρόταση της Τράπεζας και αλλάξουν τόπο εργασίας, ως εξής:

- Αύξηση μισθού κατά 30%
- Πριμ εγκατάστασης = 5 μισθοί
- Έξοδα εγκατάστασης = 2.000 €

Το κείμενο-πρόταση της Τράπεζας εισάγει ανεπίτρεπτη αίρεση και συνδέει το γεγονός των αποζημιώσεων για την αλλαγή της έδρας και του τρόπου ζωής του υπαλλήλου που δέχτηκε την μετακίνηση με το νομικό καθεστώς της μετάθεσης στην περίπτωση που αυτό θα αναβιώσει σύμφωνα με τα ισχύοντα στον Οργανισμό (Κανονισμό) Εργασίας μετά π.χ. από μία δικαστική απόφαση υπέρ του υπαλλήλου.

Επί της ουσίας τότε έρχεται η Τράπεζα δίκην τιμωρίας και ζητά την επιστροφή της αύξησης του μισθού, ως αχρεωστήτως καταβληθέντα ποσά!!!

Το θεωρούμε εντελώς απαράδεκτο...

Αξίοτιμε κύριε Διευθύνοντα Σύμβουλε,

Αν επιθυμείτε την συνέχεια της εργασιακής ειρήνης και της εποικοδομητικής μεταξύ μας συνεργασίας πρέπει να παρεμβείτε για την δίκαιη επίλυση τουλάχιστον των προβλημάτων που θίγουμε στην παρούσα.

Επιφυλασσόμεθα για κάθε νόμιμο δικαίωμα μας, όπως και προσεχώς θα επανέλθουμε σχετικά...

Με τιμή

Για το Δ.Σ. του Σωματείου (Union) Eurobank

Ο Πρόεδρος  
Στάθης Χαρίτος

Ο Γεν. Γραμματέας  
Γιάννης Σιδεράτος

## Η ΑΠΑΝΤΗΣΗ ΤΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ

Αθήνα, 13/02/2020

**Προς:** Σωματείο Union Eurobank

**Υπ' όψιν:** κ.κ. Σ. Χαρίτου & Γ. Σιδεράτου

**Κοιν.:** κ. Φ. Καραβία

Κύριοι,

Λάβαμε την από 07/02/2020 με Α.Π.: 569 επιστολή σας προς την Τράπεζα, εξετάσαμε τα νομικά ζητήματα που τίγονται σε αυτήν σχετικά με την αλλαγή τόπου εργασίας ορισμένων εργαζόμενων στην Τράπεζα και χαιρόμαστε γιατί μας δίνεται έτσι η ευκαιρία να δώσουμε τις απαραίτητες διευκρινίσεις στα εκεί εύλογα ερωτήματα.

**1. (ερωτ.1 σελ. 2) Δεν αναφέρεται στην έγγραφη πρόταση της τράπεζας που επιδίδεται στον εργαζόμενο (τροποποιητική καταγγελία) η δυνατότητα λύσης της σύμβασης με αμοιβαία συμφωνία και λήψη πακέτου αποχώρησης.** Η επιλογή της λύσης της σύμβασης εργασίας με αμοιβαία συμφωνία με λήψη του πακέτου που παρέχεται στις περιπτώσεις εθελουσίας εξόδου όντως ισχύει για τους συγκεκριμένους εργαζόμενους, και μάλιστα έχει δηλωθεί σε καθέναν από αυτούς κατά την προφορική συνέντευξη με τους εκπροσώπους της Τράπεζας, όπως άλλωστε γίνεται δεκτό και στην δική σας επιστολή προς την Τράπεζα. Τεχνικώς δεν είναι εφικτό να μνημονευτεί στην τροποποιητική καταγγελία γιατί είναι νομικώς ασύμβατο με τη φύση αυτής. Βεβαιώνουμε ωστόσο ότι η επιλογή αυτή ισχύει και ότι εάν γίνει δεκτή από τον υπάλληλο, ματαιώνεται η τροποποιητική καταγγελία και υλοποιείται η λύση της σύμβασης με αμοιβαία συμφωνία και ισχύον πακέτο.

**2. (ερωτ.2 σελ. 2) Αλλαγή των όρων του Οργανισμού ως προς το ζήτημα των μεταθέσεων αποσπάσεων.** Δεν υπάρχει πρόθεση αλλαγής, ούτε επέρχεται αλλαγή των όρων του Οργανισμού ως προς το ζήτημα των μεταθέσεων/ αποσπάσεων ούτε ως προς οποιοδήποτε άλλο ζήτημα ρυθμιζόμενο από τον Οργανισμό. Προτείνεται απλώς, η τροποποίηση της ατομικής σύμβασης εργασίας με καθορισμό **νέου μόνιμου τόπου εργασίας**, η οποία δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί με μονομερή απόφαση της Τράπεζας και απαιτείται τροποποίηση της σύμβασης εργασίας μόνο ως προς το σημείο αυτό με συμφωνία για τον νέο τόπο εργασίας. Αυτή η επιλογή προτείνεται στον εργαζόμενο, συνοδευόμενη από σημαντικά χρηματικά και άλλα πλεονεκτήματα. Ο εργαζόμενος που θα αποδεχτεί την τροποποίηση της σύμβασης στο σημείο αυτό και τον ορισμό του νέου τόπου εργασίας, θα εξακολουθήσει να διέπεται από το καθεστώς των μεταθέσεων/αποσπάσεων που προβλέπει ο ισχύων Οργανισμός Προσωπικού της Τράπεζας (όπως άλλωστε και από όλες τις άλλες ρυθμίσεις του Οργανισμού) και δεν θα μπορεί να μετατεθεί, αποσπαστεί ή άλλως μετακινηθεί από αυτόν παρά σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις του Οργανισμού Προσωπικού.

**3. (ερωτ.3 σελ. 2) Νέα σύμβαση εργασίας των Υπάλληλων που δέχτηκαν την μετακίνηση.** Δεν πρόκειται περί νέας σύμβασης εργασίας, δεδομένου ότι παραμένει σε ισχύ η παλαιά ήδη υφιστάμενη, και η νέα συμφωνία αφορά την τροποποίηση μόνον ενός σημείου της ήδη υφιστάμενης που είναι η μεταβολή του τόπου παροχής της εργασίας. Άρα, η σύμβαση εργασίας παρα-

μένει η ίδια, δεν θίγεται ως προς όλα τα άλλα σημεία, και βέβαια υπόκειται κατά πάντα στον ισχύοντα Οργανισμό της Τράπεζας, επομένως δε και στους περιορισμούς που προβλέπονται από αυτόν ως προς τις μεταθέσεις των υπάλληλων.

Επισυνάπτουμε σχετικά και αντίγραφο της παραπάνω τροποποιητικής σύμβασης.

**4. (ερωτ.1 σελ. 3) Θέση εργασίας πλεονάζουσα και περιττή. Ποιος και με ποια κίνητρα το καθορίζει.** Η Τράπεζα μέσα στα πλαίσια τεχνικοοικονομικών και οργανωτικών αναγκών, που σας έχουν εκτεθεί λεπτομερώς όπως άλλωστε και αποδέχαστε στην εν λόγω επιστολή σας, αποφάσισε στην προκειμένη περίπτωση την οριστική παύση λειτουργίας ορισμένων Καταστημάτων. Η αναγκαία αυτή οργανωτική μεταβολή διαμορφώθηκε από την Τράπεζα με γνώμονα και κριτήριο, την κατά το δυνατόν, ευνοϊκότερη μεταχείριση των θιγόμενων από τη μεταβολή εργαζομένων, και βεβαίως με προσπάθεια αποφυγής της λύσης της εργασιακής σχέσης, ώστε αυτή να περιοριστεί μόνον στην περίπτωση που οι πολλές άλλες και πλέον ευνοϊκές για τον εργαζόμενο προτεινόμενες λύσεις, που εξασφαλίζουν τη συνέχιση της σχέσης εργασίας του με την Τράπεζα, με άκρως ευνοϊκούς όρους, θα απορρίπτονταν από αυτόν. Η Τράπεζα επομένως διαβεβαιώνει ότι όλες οι εν προκειμένω ενέργειές της είναι απόλυτα νόμιμες και καθόλου καταχρηστικές.

**5. (ερωτ.2 σελ. 3) Οικονομικά κίνητρα υπό αίρεση.** Όπως και προηγουμένως παραπάνω εξηγήθηκε, η Τράπεζα προτείνει στους εργαζόμενους την μερική τροποποίηση της υφιστάμενης σύμβασης εργασίας ως προς τον τόπο εργασίας με κατάργηση του μέχρι σήμερα τόπου εργασίας, και την συμφωνία για νέο οριστικό τόπο εργασίας. Την πρόταση αυτή, συνοδεύει με σημαντικά χρηματικά και αλλά πλεονεκτήματα που αναφέρονται και στην εν λόγω επιστολή σας. Επειδή, η πρόταση αφορά την καθιέρωση νέου συμφωνημένου τόπου εργασίας, και όχι μετάθεση κατά τους όρους του Οργανισμού, ορίζεται στην τροποποιητική σύμβαση ότι ο εργαζόμενος, σε περίπτωση αποδοχής της τροποποίησης θα δικαιούται τις παραπάνω ευνοϊκές χρηματικές και άλλες παροχές που προβλέπονται σε αυτήν, αλλά όχι τις παροχές που προβλέπονται από τον Οργανισμό και την Πολιτική Μεταθέσεων. Για την εξασφάλιση επομένως της παραπάνω συμφωνίας, και για το ότι δεν θα προκύψουν απαιτήσεις σωρευτικής χορήγησης και των δυο κατηγοριών χρηματικών παροχών, τέθηκε ο όρος ότι εάν ο εργαζόμενος, παρά την περί του εναντίου συμφωνία, διεκδικήσει για τη συγκεκριμένη μετακίνηση σε νέο τόπο εργασίας και τις σχετικές παροχές του Οργανισμού και της Πολιτικής Μεταθέσεων, τότε θα ανακαλούνται οι δοθείσες ή οι οφειλόμενες χρηματικές και άλλες παροχές της τροποποιητικής συμφωνίας. Κατά συνέπεια, δεν πρόκειται περί παροχών υπό αίρεση, αλλά περί τρόπου εξασφάλισης των συμφωνηθέντων στην τροποποιητική συμφωνία, τα οποία σε περίπτωση συμμόρφωσης του εργαζόμενου σε αυτήν, θα οφείλονται σε αυτόν χωρίς αίρεση.

Σε κάθε περίπτωση σας διαβεβαιώνουμε ότι η Τράπεζα σε όλες τις ενέργειές της προς το προσωπικό της λειτουργεί πάντα με διαφάνεια και στα πλαίσια της ισχύουσας νομοθεσίας του Οργανισμού και των Πολιτικών της. Παραμένουμε στη διάθεσή σας για οποιαδήποτε άλλη διευκρίνιση ή πληροφορία.

Με εκτίμηση

Για την ΤΡΑΠΕΖΑ EUROBANK ERGASIAS AE

Αναστασία Πασχάλη

Επικεφαλής Γενικής Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου  
Αναπληρωτής Γενικός Διευθυντής

## ΕΤΗΣΙΑ ΚΑΝΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Με την εγκύκλιο αρ.6 / 3.4.2020 η Γ.Δ.Α.Δ. ζήτησε τον προγραμματισμό της ετήσιας άδειας του προσωπικού και την συνεπαγόμενη καταχώρηση στο σύστημα SAP Success Factors του συνόλου των υπολειπόμενων ημερών Κ.Α.

Η συγκεκριμένη οδηγία, που απορρέει από την σχετική πολιτική της Τράπεζας, κάτω από τις ιδιαίτερες συνθήκες που βιώνουμε, με την ύπαρξη νέων τύπων αδειών και άλλων μορφών απουσίας, δυσχεραίνει τον σωστό προγραμματισμό και δημιουργεί απορίες, διαμαρτυρίες και αντιδράσεις από μέρος του προσωπικού, όπως καθημερινά μας μεταφέρεται.

Για το θέμα αυτό και για αποφυγή παρανοήσεων, παρατηρήσαμε τα εξής (έτσι όπως προκύπτουν από την εργατική νομοθεσία):

Ο χρόνος λήψης της κανονικής άδειας (Κ.Α.) συμφωνείται ανάμεσα στον εργαζόμενο και τον εργοδότη. Συνεπώς δεν είναι δυνατόν να επιβάλλεται μονομερώς και αναγκαστικά, με καταχρηστική άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος, όπως μας έχει καταγγεληθεί, πολύ περισσότερο δε, όταν ο προϊστάμενος έχει πρόσβαση και δυνατότητα καταχώρησης αδειών στο SAP για όλους του υφισταμένους του (όπως ξεκάθαρα προκύπτει από την σχετική εγκύκλιο). Εξαίρεση αποτελεί η περίπτωση που ο εργαζόμενος αμελεί να λάβει την Κ.Α. και τότε ο εργοδότης εξασκεί το δικαίωμά του για εξάντληση της Κ.Α. μέσα στο τρέχον έτος.

Για την χορήγηση Κ.Α. απαραίτητη προϋπόθεση είναι η υποβολή σχετικής αίτησης εκ μέρους του εργαζόμενου. Επειδή δεν ακολουθείται κατά γράμμα η τυπική διαδικασία, οφείλουμε να τονίσουμε ότι ο προγραμματισμός άδειας δεν είναι αίτηση χορήγησης Κ.Α. Αποτελεί μορφή εκδήλωσης προτίμησης η οποία ολοκληρώνεται με το αντίστοιχο αίτημα. Συνεπώς υπόκειται στη δυνατότητα μεταβολής των σχετικών ημερομηνιών, χωρίς την προϋπόθεση ανάλογης έγκρισης.

Τόσο ο προγραμματισμός, όσο και τα ποσοστά 35% και 85% απορρέουν από την πολιτική της Τράπεζας και όχι από την εργατική νομοθεσία και η τήρησή τους προϋποθέτει την καλή συνεργασία ανάμεσα στα δύο μέρη για αποφυγή δυσλειτουργίας της κάθε μονάδας. Αυτό άλλωστε είναι και το γράμμα αλλά και το πνεύμα του Νόμου, που προβλέπει ότι σε περίπτωση διαφωνίας (λόγω π.χ. υπηρεσιακών αναγκών) ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει την αιτούμενη Κ.Α. εντός 2 μηνών από την ημερομηνία αίτησης του εργαζόμενου.

Συνεπώς, εμείς προτρέψαμε τα μέλη μας, καλοπροαίρετα και γνωρίζοντας τα δικαιώματά τους, να συνεργαστούν με τους προϊσταμένους τους σε μια ρεαλιστική υλοποίηση της σχετικής εγκυκλίου. Ζητήσαμε όμως και από τα αρμόδια διευθυντικά στελέχη ουσιαστική συνεργασία στα όρια των αρμοδιοτήτων που τους παρέχουν η θέση τους και η εργατική νομοθεσία.

Κατά συνέπεια τα αρμόδια διευθυντικά στελέχη πού, είτε προφορικά, είτε γραπτά, δίνουν εντολές χορήγησης αδειών μονομερώς και αυθαιρέτως είναι υπόλογα και ελεγκτέα ακόμη και με την πειθαρχική διαδικασία, πέραν της δικιάς μας δημόσιας καταγγελίας.

## ΕΠΙΒΡΑΒΕΥΣΗ ΣΥΝΕΠΩΝ ΔΑΝΕΙΟΛΗΠΤΩΝ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ

Αθήνα, 09/10/2019

Α.Π.: 470

**Προς:** α) κ. Φωκίωνα Καραβία, Διευθύνοντα Σύμβουλο Eurobank  
β) κ. Ιάκωβο Γιαννακλή, Γενικό Διευθυντή Retail Banking Eurobank  
γ) κα Νατάσσα Πασχάλη, Επικεφαλή Γ.Δ. Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου, Αναπληρωτή Γενικό Διευθυντή

**Κοιν.:** α) κ. Γιώργο Παπαϊωάννου, Διευθυντή Διεύθυνσης Δανείων Retail Banking  
β) κ. Ανδρέα Μαρνέρη, Επικεφαλής Διεύθυνσης Έκδοσης Καρτών & Προγραμμάτων Πιστότητας  
γ) κ. Παναγιώτη Σωτηρόπουλο, Διευθυντή Εργασιακών Σχέσεων, Υγείας & Ασφάλειας Eurobank

**Θέμα:** Επιβράβευση Συνεπών Δανειοληπτών Συναδέλφων

**Κοιν.:** 1) Η με Α.Π. 596/12-12-2016 επιστολή μας προς τον κ. Φωκίωνα Καραβία, Διευθύνοντα Σύμβουλο  
2) Το Υπηρεσιακό Σημείωμα (Υ.Σ.) με Αρ. Πρωτ. 09.19.001.015.854.012/13-09-2019 της Γενικής Διεύθυνσης Retail Banking

Με ικανοποίηση —έστω και καθυστερημένα— είδαμε το ως άνω Νο 2 Υπηρεσιακό Σημείωμα με μία σειρά παροχών επιβράβευσης των συνεπών δανειοληπτών της Τράπεζας.

Σας έχει διαφύγει όμως ότι συνεπείς δανειολήπτες είναι και πολλοί μισθωτοί-συναδέλφοι μας στην Τράπεζα που παρέμειναν συνεπείς στην αποπληρωμή των δανείων τους.

Αυτοί τίθενται και μάλιστα με κατηγορηματικό τρόπο (βλ. σελ. 2 του Υ.Π. της Γεν. Δ/σης Retail Banking) εκτός του οποιουδήποτε πλαισίου επιβράβευσης τους και μάλιστα στην εξαίρεση που αναφέρει αυτό το Υ.Σ. ταυτίζονται με όσους έχουν πάρει δάνεια στα οποία έχει γίνει ρύθμιση ή χρήση ευελιξίας!!!

Το Σωματείο μας χωρίς να λαϊκίζει ποτέ είχε έγκαιρα προτείνει προς την Τράπεζα (το υπ' αριθμ. 1 ως άνω σχετικό) αιτιολογημένη πρόταση-αίτημα «αναγνώρισης της συνέπειας των δανειοληπτών συναδέλφων» από την Τράπεζα μέσω επιστροφής ενός ποσοστού καταβαλλόμενων ενήμερων τόκων στεγαστικών, καταναλωτικών και ατομικών δανείων, όπως είχε συμβεί στην Εθνική Τράπεζα με την Ε.Σ.Σ.Ε. 03/06/2016...

Εύλογα περιμέναμε τώρα κ ά π ο ι α θετική ανταπόκριση σε αυτό το αίτημα μας από την Τράπεζα από την στιγμή που το υιοθετεί μόνο όμως για τους πελάτες της. Σαφώς και η θετική ανταπόκριση προς τους συνεπείς συναδέλφους μπορεί να έχει και άλλες πτυχές αναγνώρισης σε καμία όμως περίπτωση δεν μπορεί να εξαιρούνται πελάτες της Τράπεζας επειδή... εργάζονται σε αυτήν!!!

Υπενθυμίζουμε ότι κατά το παρελθόν σε κάθε διεκδίκηση για παρεμφερή θέματα που είχαμε εγείρει υπέρ των συναδέλφων δανειοληπτών οι απαντήσεις της Τράπεζας ήταν ότι δεν είναι δυνατόν να μας τις ικανοποιήσει γιατί... συνιστούσαν ά ν ι σ η μεταχείριση προς τους πελάτες με τα αντίστοιχα χαρακτηριστικά...

Τώρα η υπέρ των πελατών δίκαιη επιβράβευση δεν συνιστά άνιση μεταχείριση σε βάρος των υπαλλήλων της Τράπεζας;

Η δικαιολογία των χαμηλότερων επιτοκίων για το Προσωπικό που αφορά μέρος των στεγαστικών δανείων (όχι όσα έχουν συναφθεί μέσω των Κλαδικών Σ.Σ.Ε.) δεν ευσταθεί γιατί, όπως τονίζαμε με την προς τον κ. Φ. Καραβία επιστολή μας η δική μας πρόθεση όταν υποβάλαμε το αίτημα δεν ήταν μόνο η ε π ι β ρ ά β ε υ σ η των συνεπών δανειοληπτών συναδέλφων μας, αλλά η ανάπτυξη στους κόλπους τους κουλτούρας πληρωμών, γιατί εύκολα σχεδόν κάθε συνεπής συνάδελφος θα μπορούσε να επικαλεστεί αδυναμία πληρωμής των δανειακών του υποχρεώσεων και η Τράπεζα να οδηγηθεί σε λύσεις ρυθμίσεων και ευελιξιών υψηλότερου κόστους χρήματος για την ίδια...

Τέλος, επειδή θεωρούμε ότι εξακολουθούμε να χωλαίνουμε ως οργανισμός στην καλή προς τα κάτω επικοινωνία που είναι η β ά σ η στην οποία στηρίζεται η Τράπεζα, θα παρακαλούσαμε και λόγους ψυχολογίας την εξαγγελία από την πλευρά σας συγκεκριμένων παροχών επιβράβευσης για τους συνεπείς δανειολήπτες συναδέλφους, έστω και για λόγους ίσης μεταχείρισης με τους αντίστοιχους πελάτες μας.

Με τιμή

Για το Δ.Σ. του Σωματείου (Union) Eurobank

Ο Πρόεδρος  
Στάθης Χαρίτος

Ο Γεν. Γραμματέας  
Γιάννης Σιδεράτος

## ΝΕΟΣ ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ SB - RM ΑΝΑΓΚΗ ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΗΣ ΤΩΝ RM ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ

Αθήνα, 08/10/2019

Α.Π.: 467

**Προς:** κ. **Ιάκωβο Γιαννακλή**, Γενικό Διευθυντή Retail Banking Eurobank

**Κοιν.:** α) κα **Νατάσσα Πασχάλη**, Επικεφαλή Γ.Δ. Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου,  
Αναπλ. Γενικό Διευθυντή

β) κ. **Παναγιώτη Σωτηρόπουλο**, Διευθυντή Εργασιακών Σχέσεων,  
Υγείας & Ασφάλειας Eurobank

**Θέμα:** **Νέος ρόλος του SB RM - Ανάγκη διευκόλυνσης των RM συναδέλφων  
(Χορήγηση εταιρικού τηλεφώνου και κάλυψη εξόδων κίνησης)**

Αγαπητέ κύριε Γιαννακλή,

Τα εν θέματι αιτήματα τα θεωρούμε αυτονόητα για άμεση υλοποίηση και γνωστοποίηση από την πλευρά της Τράπεζας.

Ως επιχειρηματολογία θα παραθέσουμε αυτούσια την σχετική διατύπωση σωστών και πετυχημένων στην δουλειά τους συναδέλφων που όμως μοιάζει να βρίσκονται σε απόγνωση.

Μας γράφουν καλόπιστα και αντικειμενικά:

«Από την πλευρά μας πιστεύουμε ότι η Τράπεζα αλλάζει την εικόνα που θέλει να βγάλει προς τα έξω. Έτσι το Προσωπικό προσπαθεί και αυτό με την σειρά του να ακολουθήσει τα νέα δεδομένα που δεν είναι πάντα εύκολα αποδεκτά. Οι ρόλοι και οι αρμοδιότητες έχουν αλλάξει αλλά και οι απαιτήσεις τόσο στο πώλησιακο αλλά και στο ελεγκτικό μηχανισμό έχουν ανέβει κατά πολύ. Αποτέλεσμα αυτού η ακόμα πιο δύσκολη επίτευξη των στόχων μας.

Ο νέος ρόλος του SB RM **απαιτεί χρόνο εκτός Τράπεζας**, με πολλές επισκέψεις στην έδρα των πελατών, ταυτόχρονα **όμως απαιτεί και την παρουσία του στο κατάστημα** για την διεκπεραιώση των καθηκόντων αλλά και των άλλων εργασιών του καταστήματος. Ναι και φυσικά να βγούμε έξω και να φέρουμε νέες δουλειές από υφιστάμενους και νέους πελάτες **αλλά είναι ανέφικτο να μπορέεις να κάνεις τα πάντα και να είσαι και παντού.**

Τους εξαιρετικά υψηλούς στόχους για τα σημερινά δεδομένα προσπαθούμε να τους επιτυγχάνουμε έχοντας να αντιμετωπίσουμε και την **αφόρητη καθημερινή πίεση των ανώτερων μας.**

**Είναι επιβεβλημένο να χρησιμοποιούμε εταιρικά κινητά** και όχι τα προσωπικά μας για λόγους ασφαλείας και καλής εξυπηρέτησης του πελάτη.

Όπως επίσης είναι επιβεβλημένο **να καλύπτονται στο σύνολο τους τα έξοδα κίνησης όλων των RM».**

Αντιλαμβάνεστε και εσείς ότι πέραν του αιτήματος για την κάλυψη των νέων υπηρεσιακών καθηκόντων των εν λόγω συναδέλφων (κινητά τηλέφωνα + έξοδα κίνησης) επιβάλλεται ο ρθολογισμός και στις απαιτήσεις της Τράπεζας και στον τρόπο που αυτές διοχετεύονται προς τους υφιστάμενους αποδέκτες.

**Η «αφόρητη καθημερινή πίεση των ανωτέρων μας»** είναι κοινή διαπίστωση και σε μας που έχουμε την εμπειρία των περιοδειών στα καταστήματα.

Ελπίζουμε να βελτιωθεί η κατάσταση και εδώ θα περιμένουμε την άμεση και θερμή συνδρομή σας σε συνεργασία με την Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού της Τράπεζας.

Με τιμή

Για το Δ.Σ. του Σωματείου (Union) Eurobank

Ο Πρόεδρος  
Στάθης Χαρίτος

Ο Γεν. Γραμματέας  
Γιάννης Σιδεράτος

## ΔΙΑΜΑΡΤΥΡΙΑ

**ΑΤΥΧΕΙΣ, ΑΚΑΙΡΕΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΕΣ ΟΙ ΠΡΟΣΦΑΤΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ «ΟΔΗΓΙΩΝ» ΠΡΟΣ ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΩΝ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ ΤΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΜΕ ΑΦΟΡΜΗ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ "Mobile App"**

Κάποια στελέχη της Τράπεζας δεν έχουν κατανοήσει, ούτε το πλέγμα των δυσκολιών και του αγώνα των υφισταμένων τους στο δίκτυο των καταστημάτων, αλλά ούτε τη σημασία των ήρεμων εργασιακών σχέσεων ειδικά αυτή την περίοδο όπου οι συνάδελφοι στα καταστήματα δέχονται ιδιαίτερη πίεση στην άσκηση



των καθηκόντων τους εξαιτίας της καθημερινής έκθεσης τους στον κίνδυνο του θανατηφόρου ιού, ενώ την ίδια στιγμή σε πολλούς από αυτούς η Διοίκηση αντί της έμπρακτης αναγνώρισης της προσφοράς τους προέβη σε μειώσεις σειράς οικειοθελών παροχών σε χρήμα προς αυτούς...

Θεωρούμε υποχρέωση των υψηλών κλιμακίων της ιεραρχίας στο Δίκτυο των καταστημάτων της Τράπεζας την έγκαιρη αντιμετώπιση των διαλυτικών αυτών φαινομένων που διαβρώνουν την καλή εικόνα που θέλουμε να έχει προς τα έξω αλλά και προς τα μέσα η Τράπεζα. Για το λόγο αυτό κοινοποιούμε αυτούσιο το σχετικό υπόμνημα που αποστείλαμε στα αρμόδια στελέχη με την ελπίδα της άμεσης αποκατάστασης αποδεκτού κλίματος επικοινωνίας προϊσταμένων - υφιστάμενων στο Δίκτυο, γιατί χωρίς αυτό καμία πρόοδος των εργασιών δεν πρόκειται να συντελεστεί μέσα σε ένα περιβάλλον που όπως έχουμε ξανατονίσει οι Τράπεζες εμφανίζονται χωρίς την προσήκουσα κοινωνική αποδοχή, μόνες και στοχοποιημένες...

Αθήνα, 04/05/2020

Α.Π.: 628

**Προς:** α) κ. Γιάννη Σεραφειμίδα, Αν. Γεν. Δ/ντή Δικτύου Κατ/των  
β) κα Νατάσσα Πασχάλη, Αν. Γεν. Δ/ντή Ανθρώπινου Δυναμικού

**Κοιν.:** Παναγιώτη Σωτηρόπουλο, Διευθυντή Εργασιακών Σχέσεων,  
Υγείας & Ασφάλειας Eurobank

**Θέμα:** Προώθηση εφαρμογής Eurobank Mobile App

Αναφορικά με το παραπάνω θέμα και αφού δηλώσουμε ότι αντιλαμβανόμαστε τον σκοπό και συμφωνούμε με την αναγκαιότητα της συγκεκριμένης ενέργειας όπως περιγράφονται στο επισυναπτόμενο mail της Διεύθυνσης Εμπορικής Ανάπτυξης & Σχεδιασμού Δικτύου Καταστημάτων, οφείλουμε να παρατηρήσουμε τα εξής:

1. Μας αναφέρθηκε από αρκετά μέλη μας ότι υπέστησαν ατομικές οχλήσεις από ανώτερα στελέχη για άμεση υλοποίηση εκ μέρους τους της προτεινόμενης ενέργειας, με αναφορά στην υποχρεωτικότητα αυτής και στην ύπαρξη χρονικού ορίου (deadline).
2. Θεωρούμε ότι η συλλογή στοιχείων από τη μεριά της Τράπεζας για την εγκατάσταση ή όχι της εφαρμογής στις συσκευές του Προσωπικού της έγινε εντός των δυνατοτήτων και εξουσιοδοτήσεων που παρέχει η πολιτική προστασίας προσωπικών δεδομένων (GDPR), αμφιβάλλουμε όμως σφόδρα για την δυνατότητα χρήσης αυτών για υπηρεσιακούς λόγους στο πλαίσιο των εργασιακών δικαιωμάτων και του Ο.Υ.Π.
3. Υπενθυμίζουμε ότι σύμφωνα με την αρ. 115/2001 Οδηγία της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα:

**Α.** Δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που συλλέγονται σε συνδυασμό με τεχνικά ή οργανωτικά μέτρα προκειμένου να διασφαλιστεί η ορθή και ασφαλής λειτουργία συστημάτων δεν μπορεί να χρησιμοποιηθούν για τον έλεγχο της συμπεριφοράς των εργαζομένων, εκτός εάν αυτή συνδέεται με τη λειτουργία των συστημάτων αυτών.

**Β.** Όπως επιτάσσεται και από την υποχρέωση ενημέρωσης που έχει εισαγάγει ο νομοθέτης με το άρθρο 11 του Ν. 2472/97, οι εργαζόμενοι πρέπει να ενημερώνονται για την εισαγωγή και χρήση μεθόδων ελέγχου και παρακολούθησης και ιδίως για τον σκοπό για τον οποίο απαιτούνται τα δεδομένα που συλλέγονται με τη χρήση αυτών των μεθόδων, τα βασικά τεχνικά χαρακτηριστικά των μεθόδων, τα πρόσωπα στα οποία τα δεδομένα αυτά διαβιβάζονται ή ενδέχεται να διαβιαστούν και τα δικαιώματα των εργαζομένων. Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που προκύπτουν από τη χρήση μεθόδων ελέγχου και παρακολούθησης δεν μπορεί να χρησιμοποιηθούν εις βάρος του εργαζομένου, εάν αυτός δεν έχει προηγουμένως ενημερωθεί για την εισαγωγή των μεθόδων ελέγχου και παρακολούθησης και για την χρήση των δεδομένων αυτών. Λόγω της φύσεως της σχέσεως απασχόλησης αλλά και της έντασης της προσβολής, κατά ορθή εφαρμογή του νόμου, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων πρέπει να ενημερώνονται και να διατυπώνουν γνώμη πριν από την εισαγωγή μεθόδων ελέγχου και παρακολούθησης των εργαζομένων.

4. Απορία προκαλεί η διαστρέβλωση του περιεχομένου και του νοήματος του αρχικού mail από στελέχη του Δικτύου προς τους υφιστάμενούς τους καθώς ούτε προκύπτει από πουθενά η υποχρεωτική ανταπόκριση, ούτε είναι «απόφαση της Τράπεζας» όπως παραπλανητικά επικοινωνείται, ούτε υπάρχει αναφορά σε χρονικά περιθώρια. Εύλογα θα αναρωτηθεί κάποιος που για τους δικούς του, ιδιαίτερους λόγους, δεν επιθυμεί να κατέχει την σχετική εφαρμογή, τι θα συμβεί εάν δεν συμμορφωθεί με την υπόδειξη.
5. Επιπλέον, τυχόν αναγκαστική επιβολή είναι καταχρηστική, δεν αποτελεί συμβατική υποχρέωση του εργαζομένου, ούτε είναι απαραίτητο εφόδιο για την τέλεση της εργασίας του, αλλά επικουρικό και δευτερεύον εργαλείο. Σε αντίστοιχες περιπτώσεις εφαρμογών, όπως π.χ. SAP Success Factors, οι παρόμοιες παροτρύνσεις της Γ.Δ.Α.Δ., δεν ακολουθήθηκαν από ανάλογη πολιτική πίεσης, παρόλο που αποδεδειγμένα θα διευκόλυναν τις διαδικασίες λόγω και των διαφόρων μορφών απουσίας που έχουν τεθεί σε ισχύ το τελευταίο διάστημα.
6. Ο υπερβολικός ζήλος για ένα τέτοιο ζήτημα, η υπέρμετρη πίεση που το αναγάγει σε προτεραιότητα, η άστοχη επικοινωνία του στο Προσωπικό είναι ατυχείς και άκαιρες σε μία περίοδο που εξαιτίας των ακραίων καταστάσεων που βιώνουμε και των συνεπειών αυτών, σωρεύουν προβλήματα, παράπονα και δυσαρέσκεια στους εργαζόμενους του Δικτύου. Δεν χρειάζεται αυτά να μεγεθύνονται από αδέξιες ενέργειες ορισμένων στελεχών.

Ζητάμε λοιπόν, να επιληφθείτε προσωπικά του θέματος που σας εκθέσαμε και να δοθούν οι απαραίτητες οδηγίες για την ομαλοποίηση της κατάστασης στο Δίκτυο των καταστημάτων που άλλωστε, αυτή την στιγμή έχει άλλες προτεραιότητες και προκλήσεις να αντιμετωπίσει και θα πρέπει να το κάνει χωρίς το βάρος παράπλευρων προβλημάτων.

Με τιμή

Για το Δ.Σ. του Σωματείου (Union) Eurobank

Ο Πρόεδρος  
Στάθης Χαρίτος

Ο Γεν. Γραμματέας  
Γιάννης Σιδεράτος

**ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ F.P.S. & Equites ΠΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΕΙΤΑΙ  
ΣΤΗΝ Eurobank ΜΕ ΣΥΜΒΑΣΗ ΔΑΝΕΙΣΜΟΥ**

Αθήνα, 08/05/2020

Α.Π.: 634

**Προς:** *Νατάσσα Πασχάλη, Αν. Γεν. Δ/ντή Ανθρώπινου Δυναμικού*

**Κοιν.:** *Παναγιώτη Σωτηρόπουλο, Διευθυντή Εργασιακών Σχέσεων,  
Υγείας & Ασφάλειας Eurobank*

**Θέμα:** *Προσωπικό F.P.S. και Equites που απασχολείται στην Eurobank με σύμβαση δανεισμού*

Μετά την ολοκλήρωση της πώλησης του 80% της FPS στην DoValue και την επιτυχημένη παράλληλη μεταβίβαση του Προσωπικού του T.A.G. της Eurobank στην F.P.S., με τους όρους της από 08/01/2020 μεταξύ μας συμφωνίας, έχουμε καταγράψει έναν αριθμό εργαζόμενων της F.P.S. και της Equities που απασχολείται στην Eurobank με σύμβαση δανεισμού. Οι εργαζόμενοι αυτοί απασχολούνται για μακρύ χρονικό διάστημα, με διαδοχικές ανανεώσεις των δανειστικών τους συμβάσεων και είναι τοποθετημένοι σχεδόν αποκλειστικά στο Δίκτυο καταστημάτων, καλύπτοντας πάγιες και διαρκείς ανάγκες.

Το συγκεκριμένο Προσωπικό, έχει λάβει κατάλληλη τραπεζική εκπαίδευση στην εργασία του, έχει αφομοιωθεί στην ομάδα που εντάχθηκε, συμβάλει σημαντικά στην λειτουργία της μονάδας του και στις προτεραιότητες αυτής και η συνέχιση της προσφοράς τους από τις θέσεις εργασίας τους κρίνεται απαραίτητη από την πλειοψηφία των προϊσταμένων τους. Επιπλέον, η κατάρτισή τους και η εκπαίδευσή τους έχει πλέον προσαρμοστεί στην εξυπηρέτηση πελατών του retail banking και όχι της διαχείρισης καθυστερήσεων όπως ήταν αρχικά.

Με αυτές τις διαπιστώσεις, κρίνουμε ότι είναι απαραίτητη η συνέχιση της συμμετοχής τους στο δυναμικό των καταστημάτων που υπηρετούν και προτείνουμε την μετατροπή των συμβάσεών τους και την πρόσληψή τους από την Τράπεζα, μετά τις απαραίτητες διαδικασίες. Με την συμβολή τους θα βοηθηθεί και η ομαλοποίηση της κατάστασης στο Δίκτυο και η ανταπόκριση στις νέες προκλήσεις που παρουσιάζονται μέσα από τις ιδιαίτερες συνθήκες που βιώνουμε.

Με τιμή

Για το Δ.Σ. του Σωματείου (Union) Eurobank

Ο Πρόεδρος  
Στάθης Χαρίτος

Ο Γεν. Γραμματέας  
Γιάννης Σιδεράτος

## ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΕΤΟΥΣ 2019 ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΤΡΑΠΕΖΑ (14/01/2020 - 02/03/2020) ΒΑΣΙΚΕΣ ΟΔΗΓΙΕΣ ΤΟΥ Union

Με την από 14-01-2020 ανακοίνωση της Γ.Δ.Α.Δ. (κ.κ. Νατάσσα Πασχάλη, Αν.Γεν. Διευθυντής και Γκόλφω Αγαπητού, Βοηθός Γεν. Διευθυντής της Γ.Δ.Α.Δ.) δρομολογήθηκε η διαδικασία αξιολόγησης του Προσωπικού για το έτος 2019 (από 14 Ιανουαρίου έως 2 Μαρτίου 2020).

**Η μεθοδολογία της αξιολόγησης περιλαμβάνει χαρακτηριστικά με σκοπό να ενισχύσει την σαφήνεια, την συνέπεια, την συμμετοχή και την συνεργασία αξιολογητή-αξιολογούμενου.**

Στην κατεύθυνση αυτή έχει συμβάλει αποφασιστικά και το Σωματείο μας με εκτενείς προτάσεις του, ορισμένες εκ των οποίων ενσωματώθηκαν από την Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού της Τράπεζας.

Παραμένουν όμως αξιόπιστα και σοβαρά ΑΙΤΗΜΑΤΑ μας για την αναμόρφωση του θεσμικού πλαισίου αξιολόγησης του Προσωπικού της Τράπεζας με κυριότερο:

**«Την σύνδεση αξιολόγησης με επιπλέον αμοιβή» και την «απολογιστική αξιολόγηση των αξιολογητών για το έργο που τους είχε ανατεθεί».**

Βασικά χαρακτηριστικά του συστήματος είναι:

1. Το σύστημα υποστηρίζεται ηλεκτρονικά.
2. Αναγνωρίζεται ως υποχρέωση των προϊστάμενων οι προς τους υφιστάμενους τους υποδείξεις όχι μόνο για το πώς κρίνουν τις επιδόσεις τους, αλλά και για το πώς αυτές θα βελτιωθούν. Αυτό το θεωρούμε ιδιαίτερα σημαντικό.
3. Υπάρχει διαφάνεια στην πρόσβαση του συστήματος από το σύνολο του Προσωπικού ανάλογα με το ρόλο εκάστου.
4. Το σύστημα αξιολόγησης «αξιοποιώ» προσπαθεί να εστιάσει στις προτεραιότητες και τις συμπεριφορές ισομερώς και όχι ανάλογα με το αντικείμενο εργασίας όπως γινόταν μέχρι τώρα.
5. Επίσης περιέχει αναφορές τόσο στα δυνατά σημεία του αξιολογούμενου όσο και στις περιοχές βελτίωσής του.
6. Ως αποτέλεσμα έχουν δημιουργηθεί 14 συνδυασμοί με διαφορετικά λεκτικά σε αντικατάσταση της προηγούμενης 5βάθμιας αριθμητικής κλίμακας.
7. Υπάρχει η δυνατότητα αυτοαξιολόγησης την οποία και προτείνουμε στα μέλη μας να αξιοποιήσουν.
8. Οι προϊστάμενοι θα πρέπει να συζητούν το περιεχόμενο της αξιολόγησης με τον ενδιαφερόμενο και δεν θα πρέπει να παραλείπουν τα check points ιδίως όταν η απόδοση κάποιου υπαλλήλου δεν είναι η αναμενόμενη.
9. Όποιος συνάδελφος έχει απορίες ή πιστεύει ότι δεν έχουν εφαρμοστεί τα παραπάνω θα πρέπει να επικοινωνεί με το Σωματείο.
10. Επαναλαμβάνουμε ότι κανένα σύστημα αξιολόγησης δεν είναι καλό εάν δεν υποστηρίζεται από τους χρήστες του.
11. Η Τράπεζα θα πρέπει να παρεμβαίνει δυναμικά όταν και όπου δεν εφαρμόζονται τα προβλεπόμενα.

(Στο Connected της Τράπεζας υπάρχει όλο το ως άνω υλικό ενώ για οποιοσδήποτε απορίες υπάρχει υποστήριξη από το HR4U είτε τηλεφωνικά είτε με mail).

## Ενέργειες Αξιολογούμενου - Δικαιώματα

1. Έχει πρόσβαση στο κεφάλαιο που τον αφορά και αναφέρεται στις «προτεραιότητες» αλλά και **δικαίωμα συζήτησης, διαφωνίας ή και καθοδήγησης** από τον άμεσο, φυσικό του προϊστάμενο.

2. Οφείλει και ο ίδιος να συγκεντρώνει στοιχεία, αποδεικτικά της προσφοράς του για τεκμηρίωση της όποιας διαφωνίας του.

3. Δικαιούται να ζητά στοιχεία από τον αξιολογητή του βάσει των οποίων κρίνεται.

4. Δικαιούται να καταχωρεί στην ηλεκτρονική εφαρμογή τη διαφωνία του με τον αξιολογητή, αλλά και την προς τούτο επιχειρηματολογία του με όποια αποδεικτικά στοιχεία διαθέτει.

5. Πρέπει να καταχωρεί στο δελτίο και τα δικά του σχόλια για την αξιολόγηση του, πριν υπογράψει ότι «έλαβε γνώση».

6. Αν μετά από την αξιολόγηση με τον Α' αξιολογητή δεν μπορεί να «γεφυρωθεί» η διαφωνία του ως προς την αξιολόγηση του, τότε **έχει δικαίωμα να ζητήσει επαναξιολόγηση** (μέσα σε 3 εργάσιμες ημέρες από τότε που παρέλαβε το δελτίο του) από το ιεραρχικά ανώτερο επίπεδο του Β' αξιολογητή του. Η διαδικασία αυτή γίνεται ηλεκτρονικά.

7. Αν μέσα σε 5 ημέρες από την προσφυγή επαναξιολόγησης δεν ικανοποιηθεί από την απόφαση αυτού προς τον οποίο προσέφυγε ή δεν πάρει απάντηση, τότε έχει δικαίωμα **μέσα στις επόμενες 5 ημέρες να προσφύγει στο ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ** μέσω της Γ.Δ. Ανθρώπινου Δυναμικού για την οριστική κρίση της προσφυγής του.

8. Στην περίπτωση αυτή πρέπει να συνεργαστεί με το Σωματείο μας (τηλ.: 210 3624278, 210 3623542, 210 3614465, υπεύθυνος ο Γεν. Γραμματέας του Δ.Σ. **Γιάννης ΣΙΔΕΡΑΤΟΣ**) για τη σύνταξη του εντύπου της προσφυγής του και τα παραπέρα βήματα παρουσίασης της στο 5μελές ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ της Τράπεζας **στο οποίο θα μετέχουν δύο (2) εκπρόσωποι του Union**. Τακτικά μέλη του Union έχουν οριστεί τα μέλη του Δ.Σ. Γιάννης ΣΙΔΕΡΑΤΟΣ και Κώστας ΔΙΚΑΙΟΦΥΛΑΞ (Β. Ελλάδα-Θεσσαλονίκη). Αναπληρωματικά μέλη, τα μέλη του Δ.Σ. Νίκος ΡΟΔΟΠΟΥΛΟΣ και Γαβριήλ ΜΙΧΑΛΑΤΟΣ.

Η διαδικασία αξιολόγησης δεν επηρέασε καθόλου τις βελτιώσεις του συστήματος που μέσω επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας Union - Τράπεζας πετύχαμε. Αυτές ισχύουν και τις επαναφέρουμε στη μνήμη σας:

1. Τα δελτία συντάσσονται πλέον κατά τον Ιανουάριο και Φεβρουάριο του επόμενου έτους που αφορά η αξιολόγηση και όχι το Νοέμβριο του ίδιου έτους.
2. Αυξήθηκε το χρονικό περιθώριο για την υποβολή των αιτήσεων αναβαθμολόγησης.
3. **Όσοι υπάλληλοι δεν ανήκουν σε κανένα Σωματείο Εργαζομένων της Τράπεζας** εκπροσωπούνται στο 5μελές Υπηρεσιακό Συμβούλιο της Τράπεζας από τους δύο (2) εκπροσώπους του αντιπροσωπευτικότερου Σωματείου του χώρου δηλαδή το Union Eurobank.
4. Σε περίπτωση προσφυγής για αναβαθμολόγηση του δελτίου ο υπάλληλος καταφεύγει στο ιεραρχικά ανώτερο των προϊσταμένων του επίπεδο, καταργούμενων (σε περίπτωση άρνησης ή μη απάντησης) των επομένων επιπέδων ιεραρχίας. Αν και πάλι δεν ικανοποιηθεί, της αίτησης του επιλαμβάνεται το Υπηρεσιακό Συμβούλιο της Τράπεζας.
5. **Ο προσφεύγων συνάδελφος ενώπιον του Υπηρεσιακού Συμβουλίου μπορεί αυτοπροσώπως να υποστηρίξει την προσφυγή του.**

### ΠΡΟΣΟΧΗ!

1. Κανένας εργαζόμενος της Τράπεζας δεν πρέπει να μείνει αδιάφορος για την εφαρμογή του συστήματος αξιολόγησης που τον αφορά.
2. Οι Α' και Β' αξιολογητές θα πρέπει να είναι ιδιαίτερα συνεργάσιμοι και επιεικείς αφού η κρίση του τραπεζικού συστήματος έχει επηρεάσει τις προτεραιότητες της Τράπεζας και αντιστοίχως τις δυνατότητες των εργαζομένων. Να σημειωθεί όμως ότι υπάρχουν και μονάδες της Τράπεζας που τα αποτελέσματα της «κρίσης» και η οικονομική δυσπραγία σημαντικής μερίδας πελατών έχουν συμβάλει στον πολλαπλασιασμό της εργασίας τους.
3. Κάθε εργαζόμενος που ήθελε κριθεί ως «ΒΕΛΤΙΩΝΟΜΑΙ» πρέπει να επικοινωνήσει οπωσδήποτε με το Union, για την υποβολή αιτήματος αναβαθμολόγησης.
4. Η τελική και συνολική κρίση της αξιολόγησης του Προσωπικού της Τράπεζας δε θα πρέπει να «νοθευτεί» με συστήματα τύπου “πυραμίδας” (προκατασκευασμένες κατηγορίες αξιολογήσεων), γιατί έτσι δεν αδικείται μόνο ο εργαζόμενος, αλλά και η Τράπεζα δεν αντλεί τη σωστή εικόνα του Προσωπικού της.
5. Κάθε στέλεχος που ανήκει στο 2ο επίπεδο αξιολόγησης έχει υποχρέωση να συνεργαστεί με κάθε συνάδελφο που θα κάνει αίτηση επαναξιολόγησης και να μην «σνομπάρει» την διαδικασία με την εύκολη λύση της παραπομπής στο Υπηρεσιακό Συμβούλιο. Ουδείς είναι υπεράνω των θεσμοθετημένων διαδικασιών, όσο ψηλά κι αν θεωρεί ότι βρίσκεται.
6. ΚΑΙ ΟΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΤΕΣ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΝΤΑΙ (Να μην το ξεχνάνε...).



***ΕΚΤ: Ο κορωνοϊός αυξάνει τους κινδύνους για τη χρηματοπιστωτική σταθερότητα***

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7<sup>ο</sup> - ΠΑΝΔΗΜΙΑ COVID-19 & ΥΓΕΙΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ

### ΠΡΩΤΟΙ ΚΑΙ ΚΑΛΥΤΕΡΟΙ ΑΝΤΙΔΡΑΣΑΜΕ (ΑΠΟ ΣΥΝΔΙΚΑΤΑ ΚΑΙ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ)

#### Κορωνοϊός

#### ΔΕ ΦΟΒΟΜΑΣΤΕ - ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΜΑΣΤΕ

Έφτασε και στην Ελλάδα ο Κορωνοϊός, όπως άλλωστε αναμενόταν. Οι ειδικοί, που είχαν προειδοποιήσει πως είναι θέμα χρόνου να εμφανιστεί και στην χώρα μας συστήνουν ψυχραιμία. Ωστόσο δεν μπορούμε να κρύψουμε την ανησυχία μας είτε λόγω του πλήθους των υπηρεσιών στις οποίες συναθροίζεται μεγάλος αριθμός συναδέλφων είτε λόγω της συνεχούς επαφής που έχουν συνάδελφοί μας με πελάτες της Τράπεζας. Νομίζουμε ότι είναι λογικό, με την έκταση που έχει πάρει το θέμα να είναι πολλοί αυτοί που θα αισθάνονται ευάλωτοι και εκτεθειμένοι.

#### ΟΔΗΓΙΕΣ!

Το Union, το οποίο δείχνει ιδιαίτερο ενδιαφέρον για θέματα υγείας και ασφάλειας, λόγος που οδήγησε στην δημιουργία **Επιτροπών Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία**, κάλεσε την Τράπεζα να ενεργοποιήσει τις αρμόδιες υπηρεσίες που διαθέτει αλλά και να λάβει όλα τα ενδεδειγμένα μέτρα προκειμένου να προστατευθούν οι συνάδελφοι και συγκεκριμένα:

- Να καταρτίσει η Τράπεζα Σχέδιο Δράσης που να είναι εφαρμόσιμο σε πιθανή μαζική έξαρση της νόσου
- Να δοθούν από το Ανθρώπινο Δυναμικό της Τράπεζας σαφείς οδηγίες ώστε συνάδελφοι που παρουσιάζουν συμπτώματα γρίπης να μην προσέρχονται στη δουλειά.
- Οι υπηρεσίες που έχουν αναλάβει την καθαριότητα των χώρων να πολλαπλασιάσουν τους καθαρισμούς (περισσότερες ώρες).
- Οι Γιατροί Εργασίας να επισκέπτονται τις υπηρεσίες που συναθροίζονται πολλοί συνάδελφοι και να πραγματοποιούν ελέγχους.
- Να αναρτηθούν ειδικές αφίσες στους χώρους εργασίας που θα ενημερώνουν τόσο τους συνάδελφους όσο και τους πελάτες για τα απαραίτητα μέτρα
- Να σταλεί από την Τράπεζα, εκ νέου, ενημερωτικό email σε όλους τους συνάδελφους σχετικά με τα μέτρα προστασίας αλλά και με συγκεκριμένες οδηγίες.
- Στο κτήριο της Νέας Ιωνίας, όπου είναι συγκεντρωμένος μεγάλος αριθμός συναδέλφων, να υπάρχει καθημερινά και επί 8ωρου βάσεως Ιατρός Παθολόγος στον οποίο θα μπορούν να απευθυνθούν οι συνάδελφοι ανά πάσα στιγμή (όπως και σε όποιο άλλο κτίριο υπάρχει μεγάλος αριθμός εργαζομένων).

Θα θέλαμε να κάνουμε σαφές προς την Διοίκηση της Τράπεζας ότι κάθε σοβαρό σχέδιο πρέπει να περιλαμβάνει σωστά ενημερωμένο Προσωπικό που να μπορεί να το εφαρμόσει όπως και τα αντίστοιχα μέτρα προστασίας και τις κατάλληλες υλικοτεχνικές υποδομές.

Επιπλέον, με την επιστολή μας Α.Π. 591/05-03-2020 η Επιτροπή Υ.Α.Ε. Αττικής έθεσε προς την Τράπεζα προτάσεις καθαριότητας λόγω εξάπλωσης του Κορωνοϊού...

Αθήνα, 05/03/2020

Α.Π.: 591

**Προς:** κα Σταυρούλα Κηρύκου, Διεύθυνση Εργασιακών Σχέσεων, Υγείας & Ασφάλειας  
Υποδιεύθυνση Υγείας & Ασφάλειας

**Κοιν.:** κ. Παναγιώτη Σωτηρόπουλο,  
Διευθυντή Εργασιακών Σχέσεων, Υγείας & Ασφάλειας

**Θέμα:** Προτάσεις καθαριότητας λόγω εξάπλωσης του COVID-19.

Λόγω των αυξανόμενων κρουσμάτων του Κορωνοϊού θεωρούμε καλό να εντάξει η Τράπεζα στο σχεδιασμό της τις παρακάτω ενέργειες που αφορούν τα συνεργεία καθαρισμού:

1. Καθάρισμα επίπλων, με απορροφητικό ύφασμα σε διάλυμα ουδέτερου καθαριστικού υγρού.
2. Καθάρισμα τηλεφωνικών συσκευών με ειδικό καθαριστικό.
3. Αλλαγή νάυλον σακούλας στα καλάθια απορριμμάτων, καθημερινά.
4. Στις τουαλέτες: πλύσιμο λεκανών και δαπέδων, εσωτερικά και εξωτερικά και τοποθέτηση απολυμαντικού υγρού, τοποθέτηση πλαστικής σακούλας στα καλάθια απορριμμάτων, αλλαγή χαρτιού υγείας και σαπουνιού.
5. Καθαρισμός κουζίνας και παραπλεύρων χώρων των W.C., καθαρισμός πλακιδίων και δαπέδων και αλλαγή σακούλας στα καλάθια απορριμμάτων τακτικά.
6. Καθαρισμός του εσωτερικού χώρου (σκούπισμα-σφουγγάρισμα) δαπέδου με κατάλληλα υλικά.
7. Καθαρισμός δαπέδων και τοιχωμάτων ανελκυστήρα.
8. **Τοποθέτηση απολυμαντικού υγρού σε κοινόχρηστους χώρους που στεγάζονται υπηρεσίες καθώς και στα καταστήματα.**

Το σαπούνι (για τις τουαλέτες) θα πρέπει να έχει και απολυμαντικές ιδιότητες. Το καθαριστικό υγρό που θα διατηρεί τους χώρους πάντοτε υγιεινούς και καθαρούς θα υπόκειται και θα έχει εγκριθεί ως προς την καταλληλότητά του για χρήση σε χώρους ατομικής υγιεινής από τους εκάστοτε αρμόδιους κρατικούς φορείς.

**Το απορροφητικό ύφασμα-πανί να είναι συνθετικής υφής και άλλου χρώματος προς αποφυγή της χρήσης του στους άλλους χώρους και να αντικαθίσταται τακτικά.**

**Το απολυμαντικό χεριών** θα πρέπει να υπόκειται και να έχει εγκριθεί ως προς την καταλληλότητά του από τους εκάστοτε αρμόδιους κρατικούς φορείς και να φέρει ετικέτα με περιγραφή, χαρακτηριστικά και συστατικά του προϊόντος στα ελληνικά.

Γνωρίζουμε ότι έχετε και εσείς ως Υπηρεσία ενεργοποιηθεί προς την ίδια κατεύθυνση και ίσως σε κάποια σημεία επαναλαμβανόμαστε.

Καλό θα είναι όμως να επιμένουμε όλοι σε βασικές οδηγίες, γιατί η γενικότερη χαλάρωση μπορεί να μην μας βγει σε καλό...

Με τιμή

Για την Επιτροπή Υ.Α.Ε. Αττικής

Γαβριήλ Μιχαλάτος



## ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ - ΚΑΤ' ΟΙΚΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑ SMARTWORKING

### Η θέση του Union

Με την ανακοίνωση μας Νο 140/27-02-2020 (πρωτοπόροι στα συνδικάτα) δώσαμε το στίγμα για τα μέτρα προστασίας/κανόνες στο ζήτημα της αντιμετώπισης του κορωνοϊού.

Οι Επιτροπές Υγείας και Ασφάλειας της Εργασίας του Union (μοναδικές αιρετές στα συνδικάτα) υπό την επίβλεψη του σ.δ. Γαβριήλ Μιχαλάτου επαγρυπνούν σε όλη την Ελλάδα και έχουν εντολή άμεσης και ουσιαστικής συνεργασίας με τις Υπηρεσίες της Τράπεζας. (Θετική η ανακοίνωση αρ. 4/28-02-2020 της Γενικής Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού του Ομίλου Eurobank που ακολούθησε).

Ως μέτρο πρόληψης η Τράπεζα προετοιμάζει την διαδικασία BCP (Business Continuity Planning) που μεταξύ των άλλων προβλέπει εργασία από το σπίτι (τηλεργασία, smartworking).

### ΠΡΩΤΟΠΟΡΕΙΑΚΟ ΥΠΟΜΝΗΜΑ ΤΟΥ Union

Με την επιστολή μας Α.Π. 588/03-03-2020 θέσαμε προς την Τράπεζα το πλαίσιο λειτουργίας αυτού του τρόπου εργασίας τονίζοντας με έμφαση την ανάγκη αποτροπής μιας προσηχηματικής και καταχρηστικής εφαρμογής αυτού του μέτρου...

Παραθέτουμε για την ενημέρωσή σας το σχετικό κείμενο:.

Αθήνα, 03/03/2020

Α.Π.: 588

**Προς:** α) **κα Νατάσσα Πασχάλη**, Επικεφαλή Γ.Σ. Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου,  
Αναπληρωτή Γενικό Διευθυντή

β) **κ. Παναγιώτη Σωτηρόπουλο**, Διευθυντή Εργασιακών Σχέσεων,  
Υγείας & Ασφάλειας Eurobank

**Θέμα:** **Τηλεργασία, κατ' οίκον εργασία, smartworking κ.λπ.**

Κύριοι,

Με την Ανακοίνωση Νο 4 της 28/02/2020 η Γ.Δ.Α.Δ. επιχειρεί ορθά να οργανώσει την αποτελεσματικότερη αντιμετώπιση του κορωνοϊού από το Προσωπικό της Τράπεζας, τόσο σε επίπεδο πρόληψης όσο και σε επίπεδο διαχείρισης του προβλήματος εάν και εφόσον εμφανιστεί, πάντα στο πλαίσιο της υποχρέωσης του εργοδότη να μεριμνά και να προστατεύει την υγεία και την ασφάλεια των εργαζόμενων.

Θα συμφωνήσουμε ότι μεταξύ άλλων πρέπει να ληφθεί μέριμνα και για την συνέχιση των εργασιών της Τράπεζας σε περίπτωση κρίσης και προς αυτή την κατεύθυνση θα πρέπει να γίνει η κατάλληλη προετοιμασία. Θέλοντας να συμβάλλουμε από τη μεριά μας στην ορθή εφαρμογή του μέτρου της κατ' οίκον εργασίας (που φαίνεται ότι επιλέγεται ως η πιθανότερη εναλλακτική), επιθυμούμε να θέσουμε υπόψη σας τα εξής:

Η τηλεργασία και η κατ' οίκον εργασία προβλέπονται και διέπονται από το Ν.3846/2010 που ενσωμάτωσε στο Ελληνικό Δίκαιο σχετική Ευρωπαϊκή Οδηγία και την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. του 2006. Το κυριότερο σημείο είναι ο οικειοθελής χαρακτήρας αυτής και η προϋπόθεση ύπαρξης σχετικής συμφωνίας μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη. Στην περίπτωσή μας δεν είναι μια απλή κατάσταση έκτακτης ανάγκης και δεν είναι δυνατό να προβλεφθεί η χρονική διάρκεια αυτής. Άλλωστε η Ιταλία προχώρησε σε αλλαγές στη σχετική νομοθεσία και παραχώρησε στον εργοδότη τη δυνατότητα να εφαρμόζει μονομερώς την τηλεργασία. Στην ΠΝΠ της Ελληνικής Κυβέρνησης για την αντιμετώπιση του κορωνοϊού, δεν συμπεριλήφθηκε ανάλογη πρόβλεψη και συνεπώς εξακολουθεί να ισχύει το παραπάνω νομικό πλαίσιο.

Για την πραγματοποίηση της τηλεργασίας, ο εργοδότης οφείλει να παρέχει στον εργαζόμενο τεχνική υποστήριξη για την παροχή της εργασίας του και αναλαμβάνει σε κάθε περίπτωση το κόστος που προκαλείται στον μισθωτό από τη μορφή αυτή εργασίας και ειδικότερα των τηλεπικοινωνιών, αλλά και την αποζημίωση ή αποκατάσταση βλαβών που τυχόν προκληθούν σε συσκευές.

Τέλος, παρόλο που ανάλογη πρόσβαση έχει ήδη το Προσωπικό για ορισμένες εφαρμογές και είμαστε σίγουροι ότι λαμβάνονται τα κατάλληλα μέτρα για την ασφάλεια της πληροφορίας, θα πρέπει ωστόσο να ληφθεί ιδιαίτερη μέριμνα και για την προστασία των δεδομένων των προσωπικών συσκευών που θα χρησιμοποιηθούν, στο πλαίσιο του GDPR.

Εν κατακλείδι, το μέτρο αυτών των μορφών εργασίας δεν μας βρίσκει αντίθετους σε περιπτώσεις εξακριβωμένης έκτακτης ανάγκης, για τις Μονάδες εκείνες και μόνο που αντιμετωπίζουν πρόβλημα, για την διάρκεια και μόνο της συγκεκριμένης κρίσης και υπό την προϋπόθεση της τήρησης των όρων που παραπάνω αναφέρθηκαν. Θα πρέπει όμως και τα αρμόδια στελέχη της Τράπεζας να λειτουργούν μέσα στο πλαίσιο της εξουσίας τους και χωρίς πιέσεις προς το προσωπικό κατά την προετοιμασία του σχεδίου, κατά την εφαρμογή αυτού δε, σύμφωνα με όσα προβλέπονται από τη σχετική νομοθεσία.

Εφιστούμε λοιπόν την προσοχή όλων για αποτροπή μιας προσχηματικής εφαρμογής του μέτρου αυτού ή κατάχρησής του με κίνδυνο να επεκταθεί και σε άλλες μονάδες που δεν υπάρχει τεκμηριωμένη ανάγκη ή για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο από το αναγκαίο.

Με τιμή

Για το Δ.Σ. του Σωματείου (Union) Eurobank

Ο Πρόεδρος  
Στάθης Χαρίτος

Ο Γεν. Γραμματέας  
Γιάννης Σιδεράτος

Τονίσαμε ιδιαίτερα ότι οι κανόνες υγείας και ασφάλειας της εργασίας εξακολουθούν να είναι υποχρέωση του εργοδότη και στην περίπτωση του τηλεεργαζόμενου συναδέλφου.

Ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για την προστασία της υγείας και της επαγγελματικής ασφάλειας του τηλεεργαζόμενου, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις.

Ο εργοδότης πληροφορεί τον τηλεργαζόμενο για την πολιτική της επιχείρησης όσον αφορά την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία και ιδιαίτερα τις σχετικές με τις οθόνες οπτικής απεικόνισης. Ο τηλεργαζόμενος εφαρμόζει τις ισχύουσες διατάξεις για την ασφάλεια στην εργασία.

Για να ελεγχθεί η σωστή εφαρμογή των διατάξεων περί υγιεινής και ασφάλειας, ο εργοδότης, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων και/ή οι αρμόδιες αρχές έχουν πρόσβαση στον χώρο τηλεργασίας, όπως προβλέπουν οι ισχύουσες διατάξεις.

Αν ο τηλεργαζόμενος εργάζεται στην οικία του, αυτή η πρόσβαση υπόκειται σε προειδοποίηση και στην εκ των προτέρων συμφωνία του εργαζόμενου. Ο τηλεργαζόμενος έχει δικαίωμα να ζητήσει να γίνει επιθεώρηση στον τόπο εργασίας.

### Δυναμική αντίδραση του Union

#### **ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΟΝ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟ ΤΟΥ ΚΟΡΩΝΟΪΟΥ - ΠΡΟΕΧΕΙ Η ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ Η ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΟΥΣ**

Τα έκτακτα μέτρα που επέβαλε η κυβέρνηση για τον περιορισμό του κορωνοϊού CoVid-19, περιέχονται στις 2 ΠΝΠ της 25/02/2020 και 11/03/2020. Η Τράπεζα, με τη σειρά της, ανταποκρίθηκε άμεσα και η Γ.Δ.Α.Δ. εξέδωσε σειρά Ανακοινώσεων με οδηγίες για την πρόληψη αλλά και για τις ενέργειες που κάνουμε σε κάθε περίπτωση στην διάρκεια της κρίσης και οι οποίες ανανεώνονται καθημερινά. Όπως χαρακτηριστικά τονίστηκε στην Ανακοίνωση του Διευθ. Συμβούλου, πρώτο μέλημα είναι η προστασία του προσωπικού και προς αυτή την κατεύθυνση θα εφαρμοστούν όλα τα αναγκαία μέτρα.

Την δεδομένη στιγμή και υπό το πρίσμα των όσων προαναφέρθηκαν, είναι εντελώς εκτός τόπου και χρόνου η προσπάθεια ορισμένων (λίγων) στελεχών να ερμηνεύσουν αυτές τις οδηγίες κατά το δοκούν και να επιβάλλουν στους υφισταμένους τους όρους διαφορετικούς από το πνεύμα και την γραμμή της Διοίκησης. Δεν νοείται εργαζόμενοι που έχουν επιλέξει να λάβουν όλη την άδεια ειδικού σκοπού να πιέζονται να την λάβουν εναλλάξ με τον/την σύζυγο, ούτε αντί να λάβουν ειδική άδεια εφεδρείας να προτιμήσουν την κανονική τους άδεια.

Επικοινωνήσαμε αμέσως με την Γ.Δ.Α.Δ. και μας τονίστηκε ξεκάθαρα ότι καμία παρέκκλιση από τα επισήμως ανακοινωθέντα δεν είναι ανεκτή. Τόσο οι Ανακοινώσεις όσο και η αναλυτική Εγκύκλιος 12312/12.03.2020 του Υπουργείου Εργασίας έχουν σταλεί και είναι σε διάθεση όλου του προσωπικού για αποφυγή παρερμηνειών. Σε περίπτωση διαφωνίας, οι εργαζόμενοι μπορούν να απευθύνονται στο HR για τυχόν διευκρινίσεις. Προσθέτουμε εδώ, ότι σε κάθε περίπτωση, το Σωματείο βρίσκεται σε ετοιμότητα σε περίπτωση που γίνει κάποια σχετική καταγγελία.

Επιπλέον, η επιλογή για τηλεργασία και η μεταφορά μέρους του προσωπικού στο BCP, θα πρέπει να γίνεται με γνώμονα (πέρα από τη φύση της εργασίας, της θέσης και τις υπηρεσιακές ανάγκες κάθε Μονάδας) και με την απόσταση μετακίνησης του εργαζόμενου, ώστε να περιορίζεται τόσο η έκθεσή του στον κίνδυνο επιπλέον μετακινήσεων, όσο και η αύξηση εξόδων από αυτές. Κοινός νους υπάρχει, κριτήριο είναι ο τόπος διαμονής, δεν χρειάζεται επιπλέον επιβάρυνση που μπορεί να επιφέρει δυσαρέσκεις.

Τέλος, ενώ από τη μία μεριά πολύ ορθά αποφασίστηκε η διαδικασία ελεγχόμενης πρόσβασης στα κατ'εξουσιοδοτημένα και το καθεστώς της εφεδρείας, από την άλλη θα πρέπει να γίνει κατανοητό ότι όποιες προτεραιότητες τίθενται στο νέο περιβάλλον (π.χ. έκδοση καρτών) απευθύνονται σε λιγότερο αριθμητικά προσωπικό ενώ θα πρέπει να αποφεύγονται και οι εξωτερικές επισκέψεις σε πολυάνθρωπους χώρους.

Πιστεύουμε ότι η Κυβέρνηση έδωσε πολλά εργαλεία στους εργοδότες ώστε να πετύχει και η ασφάλεια των εργαζόμενων και η συνέχιση των εργασιών. Κρίνουμε θετικά όλες τις ενέργειες της Διοίκησης της Τράπεζας και της Γ.Δ.Α.Δ. στην υλοποίηση αυτών των στόχων. Αποφεύγουμε όλες τις πρακτικές αποκόμισης υπηρεσιακού οφέλους σε βάρος των δικαιωμάτων του προσωπικού όπως έχουν διαμορφωθεί στο νέο εργασιακό πλαίσιο.

Σας καλούμε σε πειθαρχία στα μέτρα που έχουν ανακοινωθεί από την κυβέρνηση και από την Τράπεζα για το καλό όλων μας. Υπέρτατο αγαθό προς προστασία η υγεία και όλα τα άλλα θα τα βρούμε την επόμενη μέρα ενωμένοι και δυνατοί. Καλή δύναμη σε όσους δίνουν τη μάχη στην πρώτη γραμμή, αλλά και σε όσους εργάζονται από οποιαδήποτε θέση στην εξυπηρέτηση των πελατών της Τράπεζας, αλλά και στην στήριξη του ρόλου και της αποστολής της. Είμαστε παρόντες για ό,τι ήθελε χρειαστεί και αφορά κάθε πρόβλημα προερχόμενο από την πανδημία. Είναι από τις λίγες φορές που αισθανόμαστε το αμέριστο ενδιαφέρον κυβέρνησης και εργοδοσίας με την ελπίδα αυτό να συνεχιστεί και να ενταθεί περαιτέρω, εάν και εφόσον ακολουθήσουν τα πιο δύσκολα για τον κλάδο, τον λαό και τη χώρα μας...

### Δύο (2) τεκμηριωμένα υπομνήματά μας

#### ΕΙΔΙΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΕΦΕΔΡΕΙΑΣ

Αθήνα, 06/04/2020

Α.Π.: 616

**Προς:** α) κ. Γιάννη Σεραφειμίδη, Αν. Γεν. Δ/ντή Δικτύου Κατ/των

β) κα Νατάσσα Πασχάλη, Αν. Γεν. Δ/ντή Ανθρώπινου Δυναμικού

**Θέμα:** Ειδικό καθεστώς εφεδρείας

Η δυνατότητα υπαγωγής του Προσωπικού στο ειδικό καθεστώς εφεδρείας τέθηκε σε ισχύ από την Διοίκηση της Τράπεζας κατά την διάρκεια της πανδημικής κρίσης, με σκοπό τόσο την δημιουργία των σωστών υγειονομικών προϋποθέσεων για την προστασία του Προσωπικού, όσο και την διατήρηση σε ετοιμότητα ικανού αριθμού στελεχών για κάλυψη υπηρεσιακών αναγκών.

Θα συμφωνήσετε όμως, ότι η τεράστια ευεργετική επίδραση αυτού του μέτρου είναι η δυνατότητα που δίνει σε όσους τίθενται υπό αυτό το καθεστώς να μπορούν να αναπαυθούν, να αισθανθούν ασφάλεια και να αποφορτιστούν από την καθημερινή πίεση. Ήδη η εργασία στο δίκτυο των καταστημάτων, μετά από μακρά περίοδο έκθεσης στον υγειονομικό κίνδυνο αλλά και αλλαγών στη φύση των τραπεζικών εργασιών, έχει αρχίσει να δημιουργεί επιπτώσεις στην σωματική αλλά και ψυχολογική υγεία του προσωπικού. Κρούσματα αυτού του είδους περιέρχονται σε γνώση μας όλο και πιο συχνά.

Ορθά λοιπόν, η Τράπεζα αποφάσισε την εφαρμογή του συγκεκριμένου μέτρου για την ανακούφιση του σκληρά δοκιμαζόμενου Προσωπικού της. Όμως στην πράξη, δεν έχει καταστεί δυνατό να εφαρμοστεί και για τους Διευθυντές καταστημάτων, πλην ελαχίστων εξαιρέσεων.

Κατανοούμε τις απαιτήσεις και τις ιδιαιτερότητες της θέσης, από την άλλη μεριά όμως, είναι αυτοί που απορροφούν το μεγαλύτερο μέρος της πίεσης στις ακραίες συνθήκες που έχουν δημιουργηθεί. Ορισμένοι μάλιστα εξ αυτών δεν έχουν κάνει ούτε χρήση άδειας ειδικού σκοπού, παρόλο που την δικαιούνται, για να εξασφαλιστεί η εύρυθμη λειτουργία της μονάδας τους.

Ζητάμε να δοθεί μέριμνα ώστε να εξασφαλιστούν οι κατάλληλες συνθήκες μέσα σε κάθε κατάσταση ή περιφέρεια που θα επιτρέψουν και στους Διευθυντές να παραμείνουν κάποιες ημέρες εκτός εργασίας, ώστε να «αποσυμπιεστούν» και να διασφαλιστεί η περαιτέρω συμμετοχή πολύτιμων στελεχών στο «μάχιμο» προσωπικό του δικτύου. Άλλωστε δημιουργεί και αίσημα αδικίας κάποιιοι να μπορούν να απουσιάσουν και κάποιιοι όχι, ενώ μπορεί εύκολα να αναιρεθεί με σωστό σχεδιασμό και προγραμματισμό. Εξυπακούεται ότι η ίδια μέριμνα θα πρέπει να ληφθεί εκτός από τους Διευθυντές του δικτύου των καταστημάτων και για όσους από τους συναδέλφους αυτών των μονάδων έχουν εργαστεί αδιάλειπτα όλο αυτό το διάστημα και βρίσκονται εκτεθειμένοι ως μάχιμοι της πρώτης γραμμής στον ευνόητο υγειονομικό κίνδυνο...

Υπενθυμίζουμε ότι για όλο αυτό το Προσωπικό του δικτύου αλλά και το αντίστοιχο των κεντρικών μονάδων και υπηρεσιών της Τράπεζας που δουλεύουν χωρίς διακοπή και με αυξημένη ένταση όλο αυτό το χρονικό διάστημα, την πρότασή μας για μία έμπρακτη επιβράβευση των προσπαθειών τους και της προσφοράς τους από τη Διοίκηση της Τράπεζας.

Με τιμή

Για το Δ.Σ. του Σωματείου (Union) Eurobank

Ο Πρόεδρος  
Στάθης Χαρίτος

Ο Γεν. Γραμματέας  
Γιάννης Σιδεράτος

Αθήνα, 13/05/2020

Α.Π.: 637

**Προς:** κα Νατάσσα Πασχάλη, Αν. Γεν. Δ/ντή Δικτύου Κατ/των

**Κοιν.:** κ. Παναγιώτη Σωτηρόπουλο, Δ/ντή Εργασιακών Σχέσεων, Υγείας & Ασφάλειας

**Θέμα:** Ειδικό καθεστώς εφεδρείας

Το παραπάνω αναφερόμενο είδος απουσίας που εφάρμοσε η Τράπεζα με σκοπό την καλύτερη διαχείριση και προστασία του Προσωπικού υπό τις ιδιαίτερες συνθήκες που δημιουργήθηκαν λόγω του Covid-19, παρατάθηκε μέχρι νεωτέρας, σύμφωνα με την Ανακοίνωση Νο 20/30.04.2020 της Γ.Δ.Α.Δ. Με την ίδια Ανακοίνωση, ορίζεται σε 30% το επιθυμητό ποσοστό φυσικής παρουσίας στις Κεντρικές Υπηρεσίες ενώ για το Δίκτυο Καταστημάτων στα ποσοστά που έχει ήδη θεσπιστεί (περί το 50%).

Εντύπωση όμως προκαλεί το γεγονός που έχουμε καταγράψει, ορισμένοι εργαζόμενοι να βρίσκονται μονίμως σε εφεδρεία (για 5η εβδομάδα αυτή τη στιγμή) και με σχεδιασμό από τις Μονάδες τους να παραμείνουν σε αυτό το status μέχρι το τέλος Μαΐου (συνολικά 7 συνεχόμενες εβδομάδες). Πέραν των περιπτώσεων που οι ίδιοι οι εργαζόμενοι έχουν συναινέσει στην παρατεταμένη απουσία τους, υπάρχουν περιπτώσεις όπου επανειλημμένα έχει ζητηθεί η επιστροφή τους στην εργασία χωρίς ανταπόκριση.

Και στο σημείο αυτό, εύλογα τίθενται δύο ερωτήματα:

- A) Γιατί δεν γίνεται ορθότερος προγραμματισμός με εναλλαγή φυσικής παρουσίας και εφεδρείας σε όλο το προσωπικό μιας Μονάδας; Άλλωστε, στην προαναφερθείσα Ανακοίνωση γίνεται σύσταση για *rotation* στην περίπτωση της τηλεργασίας. Δεν θα έπρεπε να ακολουθηθεί η ίδια φιλοσοφία και για τους εργαζόμενους σε καθεστώς εφεδρείας;
- B) Πέρα από το Διευθυντικό δικαίωμα, μία τέτοια πολιτική δεν συνιστά αποκοπή του εργαζόμενου από την εργασία του, την συνεχή ενημέρωση και εκπαίδευσή του, τις αλλαγές που έχουν επέλθει κατά τους 2 τελευταίους μήνες και τη διατήρηση του «αξιόμαχου» του Προσωπικού; Εύλογα ο εργαζόμενος που επιζητεί να επιστρέψει στην εργασία του (με φυσική παρουσία ή τηλεργασία) και δεν ικανοποιείται, αισθάνεται απαξίωση και πιθανόν ανησυχία για το μέλλον του. Άραγε πως κατοχυρώνεται ότι φαινόμενα όπως αυτό θα ληφθούν υπόψη στην διαδικασία αξιολόγησης του 2020;

Ζητάμε λοιπόν να αναζητηθούν όλες οι περιπτώσεις παρατεταμένης εφεδρείας και να γίνει άμεσα πιο ορθολογική και αναλογική διαχείριση του Προσωπικού κατά την εφαρμογή αυτού του μέτρου. Δηλώνουμε την πλήρη αντίθεσή μας σε κάθε προσπάθεια να χρησιμοποιηθεί η διαμορφωθείσα κατάσταση σε βάρος της εργασιακής εξέλιξης οποιουδήποτε εργαζόμενου.

Η διαχείριση της κρίσης από τη μεριά της Διοίκησης της Τράπεζας και του HR, τόσο στην προστασία του Προσωπικού, όσο και στην προσαρμογή της εργασίας στα νέα δεδομένα, υπήρξε σε μεγάλο βαθμό επιτυχής, με μικρές εξαιρέσεις και αυθαιρεσίες κατά την εφαρμογή των σχετικών οδηγιών, που εντοπίστηκαν και αναφέρθηκαν από μέρους μας ώστε να διορθωθούν. Είναι κρίμα, τώρα που σχεδιάζεται η επιστροφή στη νέα καθημερινότητα, να παραμένουν θέματα που στιγματίζουν την όλη προσπάθεια.

Με τιμή

Για το Δ.Σ. του Σωματείου (Union) Eurobank

Ο Πρόεδρος  
Στάθης Χαρίτος

Ο Γεν. Γραμματέας  
Γιάννης Σιδεράτος

**Αντί του μάννα, χολή και αντί του ύδατος, όξος!!!**

**ΜΕΙΩΣΗ ΕΞΟΔΩΝ ΓΙΑ ΚΑΥΣΙΜΑ,  
ΕΤΑΙΡΙΚΕΣ ΚΑΡΤΕΣ Visa ΚΑΙ Mastercard**

Ενημερωθήκαμε στις 24 Απριλίου 2020 από τον αρμόδιο Διευθυντή Εργασιακών Σχέσεων, Παναγιώτη Σωτηρόπουλο, για την κατά 25% μείωση των παροχών που αφορούν τα έξοδα βενζίνης και τα έξοδα μέσω εταιρικών καρτών (VISA), καθώς και τα έξοδα περιποίησης πελατείας (Mastercard) κατά 50%, των στελεχών της Τράπεζας ανεξαρτήτως ιεραρχίας.

Η αιτιολογία ήταν η ανάγκη αναμόρφωσης του ισολογισμού της Τράπεζας και η περιστολή των λειτουργικών εξόδων κατά 2,5% μετά από την δυσμενή επίπτωση στα αποτελέσματά της για την χρήση του 2020, της υγειονομικής και της συνακόλουθης οικονομικής κρίσης που έπληξε την χώρα και τις Τράπεζες.

Η ενέργεια της Τράπεζας μας βρίσκει αντίθετους, όχι μόνο γιατί δεν υπήρξε συνεργασία μαζί της για την εξεύρεση λύσεων που δεν θα επιβάρυναν το Προσωπικό της, αλλά και γιατί εφαρμόζεται χωρίς να έχει ανακοινωθεί επίσημα. Κατά συνέπεια δημιουργεί εύλογα ερωτηματικά αδιαφάνειας στο Προσωπικό.

Επί της ουσίας, μπορεί να είναι νόμιμη ως διοικητική πράξη εφόσον όλες αυτές οι παροχές των στελεχών έχουν χορηγηθεί μονομερώς από την Τράπεζα και εξ ελευθεριότητας, που σημαίνει ότι μπορεί να τις ανακαλέσει κατά την βούλησή της, όμως το ηθικό δίλημμα που εύλογα δημιουργείται είναι γιατί ακόμα μία φορά την κρίση να την πληρώσουν οι εργαζόμενοι. Οι αρνητικές επιπτώσεις της πρόσφατης κρίσης που θα πλήξουν τις Τράπεζες έχουν ληφθεί υπόψη και από την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα και από την Τράπεζα της Ελλάδος και από την ελληνική Κυβέρνηση, έτσι ώστε η κρίση να έχει όσο το δυνατόν μικρότερη επίδραση στους ισολογισμούς των Τραπεζών.

Η συγκεκριμένη απόφαση, αδικεί τις προσπάθειες των εργαζόμενων και ειδικά αυτών που αγωνίστηκαν και αγωνίζονται κόντρα στον κίνδυνο του θανατηφόρου ιού με αυταπάρηση, αλλά και σε όλους αυτούς που σε χρόνο ρεκόρ υιοθέτησαν τα νέα συστήματα και εργάζονται από το σπίτι τους χωρίς να διαταραχθεί η ροή και η εκτέλεση των εργασιών της Τράπεζας. Θεωρούμε αυτή την απόφαση της Τράπεζας ότι είναι άκαιρη, βιαστική, αψυχολόγητη και άδικη για τους εργαζόμενους, για αυτό καλούμε την Διοίκηση να ξανασκεφτεί το όλο ζήτημα και να αποσύρει τις μειώσεις των παροχών σε χρήμα χρήσης 2020, συνεκτιμώντας ότι πολλά μέλη της οικογένειας των συναδέλφων εργαζόμενων βρέθηκαν σε πολύ χειρότερη οικονομική μοίρα, είτε με την αναστολή των εργασιών των επιχειρήσεων που δούλευαν, είτε με το λουκέτο σε πολλές από αυτές.

Υπενθυμίζουμε ότι ανταποκρινόμενοι στο κοινό περί δικαίου αίσθημα και στις ανάγκες της εποχής, εμείς ζητούσαμε για το Προσωπικό των καταστημάτων που δίνουν τη μάχη στην πρώτη γραμμή του κινδύνου επιπλέον επιβράβευση της προσφοράς τους και αντί αυτής της έμπρακτης αναγνώρισης, οι επικεφαλής αυτών των συναδέλφων που λαμβάνουν κάποιες παροχές σε χρήμα θα υποστούν τις μειώσεις που αναφέραμε, γεγονός που θα επιδράσει αναπόφευκτα στην ψυχολογία και το ηθικό τους.

Η μέχρι τώρα υπεύθυνη στάση μας για τα σημαντικά προβλήματα που όλα αυτά τα πέτρινα χρόνια έχουμε αντιμετωπίσει είναι καταγεγραμμένη στη συνείδηση των συναδέλφων, αλλά και πολλές φορές αναγνωρισμένη από τη Διοίκηση της Τράπεζας. Κατανοούμε τις συνθήκες και το πλαίσιο της απόφασης που πήρε η Τράπεζα, αλλά θα περιμέναμε λιγότερη εκ μέρους της σπουδή και εν πάση περιπτώσει οι οικονομίες και οι περιστολές δαπανών θα έπρεπε να αφορούν άλλα κονδύλια και όχι αμοιβές εργαζομένων οι οποίοι αποτελούν διαχρονικά πρότυπο παραγωγικών και αποδοτικών μονάδων που η ίδια η Διοίκηση με κάθε ευκαιρία τους επαινεί.

Τέλος αυτή η ενέργεια της Τράπεζας μας προβληματίζει ιδιαίτερα και για την επόμενη μέρα, γιατί πλέον όλα τα σενάρια που κυκλοφορούν ευρύτερα στην αγορά εργασίας για τις περίφημες οικονομίες κλίμακας δεν είναι τίποτα άλλο παρά μόνον σχέδια περαιτέρω μειώσεων των δικαιωμάτων και των συμφερόντων των εργαζομένων. Είναι όμως βέβαιο, όπως το έχει αποδείξει και η ιστορική διαδρομή του παρελθόντος, αυτά τα σενάρια όχι μόνο δεν θα φέρουν ενάρετη επιστροφή στην κερδοφορία και στην ανάπτυξη, αλλά θα σφραγίσουν νέες εντάσεις στον πολύπαθο τραπεζικό χώρο που ήδη έχει πολλά μέτωπα σε βάρος του και δεν θα ήθελε να ανοίξει ακόμα ένα από τους ίδιους τους εργαζόμενους...

## Νέα αιτήματα Union

### ΑΔΕΙΑ ΕΙΔΙΚΟΥ ΣΚΟΠΟΥ, ΑΔΕΙΑ ΑΝΩΤΕΡΑΣ ΒΙΑΣ & ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ

Νέο υπόμνημα υπέβαλλε το Union στις 04/05/2020 για το μη συμψηφισμό της τηλεργασίας με την άδεια ειδικού σκοπού και την άδεια ανώτερης βίας. Με το υπόμνημα αυτό ξεκαθαρίζονται κάποια «γκρίζα» σημεία που δημιουργεί η Ανακοίνωση Νο20/30-04-2020 της Γ.Δ.Α.Δ., μετά και από την επεξεργασία των στοιχείων που συλλέχθηκαν ανώνυμα από την συμμετοχή των μελών μας σε ειδική διαδικτυακή πλατφόρμα.

Επίσης επαναφέραμε το αίτημά μας για επανόρθωση της αδικίας στους γονείς τέκνων που δεν είναι εγγεγραμμένα σε Βρεφονηπιακούς Σταθμούς, με χορήγηση άδειας ειδικού σκοπού και σ' αυτή την κατηγορία εργαζόμενων.

Το πλήρες κείμενο του υπομνήματος έχει ως εξής:

Αθήνα, 04/05/2020

Α.Π.: 629

**Προς:** κα **Νατάσσα Πασχάλη**, Αν. Γεν. Δ/ντή Δικτύου Κατ/των

**Κοιν.:** κ. **Παναγιώτη Σωτηρόπουλο**, Δ/ντή Εργασιακών Σχέσεων, Υγείας & Ασφάλειας

**Θέμα:** Άδεια ειδικού σκοπού και τηλεργασία

Με την Ανακοίνωση Νο 20/30.04.2020 η Γ.Δ.Α.Δ. επιχειρεί να συγκροτήσει έναν οδηγό επιστροφής στη νέα καθημερινότητα με χρήσιμες οδηγίες και διαδικασίες για όλο το Προσωπικό, σε συνδυασμό με τα ειδικά μέτρα που έχουν νομοθετηθεί έως τώρα αλλά και τις πρωτοβουλίες της Διοίκησης.

Στο κεφάλαιο 3 (καταχώρηση status εργασίας) περιγράφονται όλοι οι τύποι αδειών και μορφών απουσίας και η χρονική διάρκεια ισχύος τους. Ερωτηματικά προκαλεί στο κεφάλαιο 2 (τηλεργασία), παρ.γ η διατύπωση «Εγκείται στη διακριτική ευχέρεια της Τράπεζας, μετά από κατεύθυνση του προϊστάμενου κάθε μονάδας, να ζητήσει από εργαζόμενο που βρίσκεται σε «καραντίνα» ή κάνει χρήση άδειας ανωτέρας βίας, ή σε συνδυασμό με την άδεια ειδικού σκοπού, να κάνει χρήση τηλεργασίας».

Και αυτό γιατί η άδεια ειδικού σκοπού και η άδεια ανωτέρας βίας (καραντίνα/ευπαθείς ομάδες) είναι **είδη αδειών**, συνεπώς δεν συνδυάζονται αλλά έρχονται σε αντίθεση με την έννοια της τηλεργασίας που είναι **μορφή εργασίας**. Είναι δικαίωμα του εργαζόμενου να επιλέξει σε ποιο καθεστώς θα ενταχθεί. Η εισήγηση του προϊστάμενου και η διακριτική ευχέρεια της Τράπεζας έχουν νόημα μόνο με τη σύμφωνη γνώμη του εργαζόμενου.

Επισημαίνουμε λοιπόν, προς αποφυγή παρερμηνειών και δημιουργίας τριβών, ότι δεν είναι αποδεκτό να ασκηθούν πιέσεις στο Προσωπικό για αλλαγή status εργασίας, διαφορετικά, εάν η διακριτικότητα «ξεχειλώσει» θα αναγκαστούμε να καταγγείλουμε δημόσια όσες εκτροπές αναφερθούν.

Τέλος, διατυπώνουμε και γραπτά το προφορικό αίτημά μας για δυνατότητα χορήγησης άδειας ειδικού σκοπού και στους γονείς τέκνων μη εγγεγραμμένων σε βρεφονηπιακούς σταθμούς. Δεδομένου ότι δεν προβλέφθηκε για τους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα το αντίστοιχο δικαίωμα που ισχύει στο Δημόσιο, η Τράπεζα θα πρέπει να λάβει υπόψη της ότι οι γονείς αυτής της κατηγορίας έχουν καταναλώσει μεγάλο μέρος της κανονικής τους άδειας για την φύλαξη παιδιών αυτών των ηλικιών που χρήζουν αυξημένης φροντίδας και που πολλές φορές δεν μπορεί να παρασχεθεί ακόμα και σε συνδυασμό με εφαρμογή της τηλεργασίας. Οι περιπτώσεις είναι λίγες, το χρονικό διάστημα σύντομο, η επιβάρυνση της Τράπεζας μικρή. Πιστεύουμε ότι υπάρχει η διάθεση να λυθεί και αυτό το πρόβλημα που είναι μικρό για τον Οργανισμό αλλά μεγάλο για όσους το αντιμετωπίζουν.

Με τιμή

Για το Δ.Σ. του Σωματείου (Union) Eurobank

Ο Πρόεδρος  
Στάθης Χαρίτος

Ο Γεν. Γραμματέας  
Γιάννης Σιδεράτος



## ΜΕΤΡΑ ΣΤΗΡΙΞΗΣ COVID-19 ΓΙΑ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΑ ΔΑΝΕΙΑ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Αθήνα, 13/05/2020

Α.Π.: 638

**Προς:** κ. Φωκίωνα Καραβία, Διευθύνοντα Σύμβουλο Eurobank

**Κοιν.:** κα Νατάσσα Πασχάλη, Αν. Γεν. Δ/ντή Δικτύου Κατ/των

**Θέμα:** Μέτρα στήριξης Covid-19 για υφιστάμενα δάνεια σε Φυσικά Πρόσωπα

Αξιότιμε κύριε Διευθύνοντα Σύμβουλε,

Στον Οδηγό για τη Λειτουργία των Δικτύων Εξυπηρέτησης Πελατών και των Κεντρικών Υπηρεσιών (Απρίλιος 2020) όπως και στο από 03/04/2020 Υ.Σ. της Γ.Δ. Προϊόντων Retail Banking με θέμα όπως πιο πάνω περιγράφεται, αναφέρεται ότι:

### 7.2 Αναστολή Καταβολής Δόσεων – Ιδιώτες Πελάτες

Στα πλαίσια ενεργοποίησης μέτρων στήριξης για τους Ιδιώτες Πελάτες εφαρμόζονται τα κάτωθι:

- 3μηνη αναστολή καταβολής δόσεων και παράλληλα
- κεφαλαιοποίηση των τυχόν ληξιπρόθεσμων δόσεων από 01/10/2019.

Μετά τη λήξη της περιόδου αναστολής, θα προστεθούν στο κεφάλαιο του δανείου οι τόκοι της περιόδου αναστολής και θα παραχθεί εμβόλιμο Statement με τη νέα (αυξημένη) δόση του δανείου.

Δικαιούχοι:

- Φυσικά πρόσωπα / Ατομικές Επιχειρήσεις / Ελεύθεροι Επαγγελματίες – δικαιούχοι του επιδόματος των €800, ενήμεροι ή με οφειλές δόσεων ως 90 ημέρες (max bucket 3) την 31/03/2020.
- Στο δάνειο ενέχεται τουλάχιστον ένας δανειολήπτης όπου μέλος της οικογένειά του (ενδεικτικά αναφέρονται σύζυγος / πρόσωπο με το οποίο έχει συναφθεί σύμφωνο συμβίωσης / τέκνο / γονέας) δικαιούται το κρατικό ευεργέτημα των €800.

Εν τούτοις, μας αναφέρθηκε ότι το παραπάνω μέτρο δεν εφαρμόζεται για το Προσωπικό της Τράπεζας και δεν εγκρίνονται οι σχετικές αιτήσεις συναδέλφων παρ' όλο που συγκεντρώνουν τις απαραίτητες προϋποθέσεις.

Θεωρούμε κατάφωρα άδικη την εξαίρεση του Προσωπικού από μία διευκόλυνση που ισχύει για τους πελάτες της Τράπεζας, πολύ περισσότερο δε την συγκεκριμένη στιγμή που θα έπρεπε να επιβραβευθεί για την συμβολή του στην ομαλή συνέχιση των τραπεζικών εργασιών αλλά και ένα μεγάλο μέρος του έχει ήδη υποστεί μειώσεις παροχών συμμετέχοντας έτσι στην αναμόρφωση του ισολογισμού της Τράπεζας και στην περιστολή των λειτουργικών της εξόδων.

Σε αποκατάσταση αυτής της αδικίας, ζητάμε λοιπόν να εκδώσετε επείγουσα σχετική οδηγία ώστε να συμπεριληφθεί και το Προσωπικό της Τράπεζας στους δικαιούχους αυτής της διευκόλυνσης.

Με τιμή

Για το Δ.Σ. του Σωματείου (Union) Eurobank

Ο Πρόεδρος  
Στάθης Χαρίτος

Ο Γεν. Γραμματέας  
Γιάννης Σιδεράτος

\* (Σημείωση: Το ως άνω αίτημα μας η Τράπεζα το έκανε δεκτό και προέβη σε επανόρθωση για όσες περιπτώσεις συναδέλφων αφορούσαν το αίτημα).

## ΚΟΡΩΝΟΪΟΣ ΚΑΙ ΚΛΙΜΑΤΙΣΤΙΚΑ: ΤΙ ΝΑ ΠΡΟΣΞΟΥΜΕ

Η Επιτροπή Υγείας και Ασφάλειας της Εργασίας από την πρώτη στιγμή παρακολουθεί στενά την κατάσταση όπως αυτή διαμορφώνεται και βρίσκεται σε επαφή και συνεργασία με τις αρμόδιες υπηρεσίες της Τράπεζας με κύρια στόχευση την πιστή εφαρμογή των οδηγιών των αρμοδίων αρχών. Από την πρώτη στιγμή καταθέσαμε μια σειρά προτάσεων – μέτρων για την διασφάλιση της υγείας των συναδέλφων μας οι οποίοι συνεχίζουν να δίνουν τον αγώνα από την πρώτη γραμμή κρατώντας όρθια την Τράπεζα και σε αυτή τη δύσκολη συγκυρία. Εκφράζουμε την ικανοποίησή μας βλέποντας ότι εξετάστηκαν με ιδιαίτερη ευαισθησία από τις αρμόδιες υπηρεσίες οι προτάσεις μας και πολλές από αυτές εφαρμόστηκαν άμεσα στην πράξη.

Επειδή ο αγώνας κατά της εξάπλωσης του ιού είναι διαρκής και δεν επιτρέπει τη χαλάρωση και λόγω των τελευταίων πληροφοριών των αρμοδίων επιστημόνων για την αντοχή του ιού στη θερμοκρασία και την υγρασία (Υπουργείου Υγείας, καθηγητής Λοιμωξιολογίας, Σωτήρης Τσιόδρας αλλά και της νέας εγκυκλίου ,Αρ. πρωτ.: 17312/Δ9. 506 Αθήνα, 4 Μαΐου 2020) όπως και για το εάν η χρήση κλιματιστικών βοηθά στη μετάδοσή , η ΕΥΑΕ απέστειλε εγκαίρως (13/5/2020) επιστολή στην Υποδιεύθυνση Υγείας & Ασφάλειας , Δ/ση Εργασιακών Σχέσεων, Υγείας & Ασφάλειας με θέμα : Μέτρα για την ασφαλή λειτουργία των κλιματιστικών μονάδων.

Προς ενημέρωσή σας παραθέτουμε την επιστολή αυτούσια:

Αθήνα, 13/05/2020

Α.Π.: 636

**Προς:** *κα Κηρύκου Σταυρούλα, Υποδιεύθυνση Υγείας & Ασφάλειας  
Διεύθυνση Εργασιακών Σχέσεων, Υγείας & Ασφάλειας*

**Κοιν.:** *κ. Παναγιώτη Σωτηρόπουλο,  
Διευθυντή Εργασιακών Σχέσεων, Υγείας & Ασφάλειας*

**Θέμα:** *Μέτρα για την ασφαλή λειτουργία των κλιματιστικών μονάδων*

*Βάσει της νέας εγκυκλίου ,Αρ. πρωτ.: 17312/Δ9. 506 Αθήνα, 4 Μαΐου 2020 με θέμα τα μέτρα για την προστασία της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων στους χώρους εργασίας και την πρόληψη της διάδοσης του κορωνοϊού SARS-COV-2 κατά την άρση των περιοριστικών μέτρων και εν όψει της καλοκαιρινής περιόδου όπου η χρήση των κλιματιστικών είναι επιβεβλημένη, προκύπτει ένα σημαντικό θέμα για την χρήση των κλιματιστικών μονάδων στην Τράπεζα.*

*Παρακολουθώντας στενά τις εξελίξεις και ακούγοντας τις γνώμες των ειδικών γίνεται σαφές πως η σωστή συντήρηση και η ορθή χρήση των κλιματιστικών είναι περισσότερο αναγκαία από ποτέ καθώς καινούργιες έρευνες έρχονται να επιβεβαιώσουν ότι πέραν των άλλων η ατμοσφαιρική ρύπανση συνδέεται με πολύ υψηλότερα ποσοστά θανάτου Covid-19. (9/05/2020 Εφημερίδα ΤΑ ΝΕΑ -Αναφορά καθηγήτριας στο Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών (Τομέας Φυσικής Περιβάλλοντος – Μετεωρολογίας ) και επικεφαλής της Ομάδας Μελε-*

τών Κτιριακού Περιβάλλοντος και του Εργαστηρίου Μέτρησης Ποιότητας Εσωτερικού Περιβάλλοντος κα Μαργαρίτα Ασημακοπούλου).

Επίσης από μελέτη του Πανεπιστημίου Χάρβαρντ διαπιστώθηκε ότι αύξηση μόνο ενός μικρογραμμαρίου ανά κυβικό μέτρο (1μg/m<sup>3</sup>) των αιωρούμενων σωματιδίων (PM 2,5) σχετίζεται με αύξηση 15% στο ποσοστό θνησιμότητας Covid-19» (Harvard University - COVID-19 PM2.5 A national study on long-term exposure to air pollution and COVID-19 mortality in the United States).

Φαίνεται λοιπόν ξεκάθαρα πως έχει πολύ μεγάλη σημασία η εφαρμογή των κανόνων που αφορούν την ποιότητα του αέρα για την προστασία της ανθρώπινης υγείας τόσο κατά τη διάρκεια όσο και μετά την κρίση Covid-19.

Βάσει λοιπόν όσων προαναφέρθηκαν θα θέλαμε να ρωτήσουμε εάν η Δ/ση Υγείας και Ασφάλειας της Εργασίας της Τράπεζας έχει λάβει ειδικά μέτρα για την ασφαλή λειτουργία των κλιματιστικών μονάδων στα καταστήματα και τις υπηρεσίες της Τράπεζας.

Με τιμή

Για την Κεντρική Επιτροπή Υγείας & Ασφάλειας στην εργασία

Γαβριήλ Μιχαλάτος

## Πόσο ασφαλής είναι η χρήση των κλιματιστικών την εποχή του κορωνοϊού;

Η συζήτηση για το ενδεχόμενο τα κλιματιστικά να συμβάλλουν στην διασπορά του ιού εντείνεται όσο αυξάνεται η θερμοκρασία και η χρήση του γίνεται σε κάποιες περιπτώσεις απαραίτητη.

Οι επιστήμονες εξηγούν: «Δεν υπάρχουν σαφή δεδομένα ότι μπορεί να διασπαρεί ο ιός μέσω του κλιματιστικού. Δηλαδή, δεν υπάρχουν περιπτώσεις όπου άνθρωποι θα αρρωστήσουν από το κλιματιστικό. Υπάρχει μια μελέτη από την Κίνα που έγινε σε εστιατόριο. Η μελέτη λέει πως όταν κάποιος κάθεται κάτω από το κλιματιστικό και υπάρχει ένα ρεύμα αέρος από το κλιματιστικό τότε αυτό το ρεύμα αέρος μπορεί να παρασύρει τον ιό από ένα μολυσμένο άνθρωπο όχι στα 2 μέτρα αλλά στα 4. Οπότε αυτοί που είναι γύρω κινδυνεύουν περισσότερο. Όμως δεν έχει αποδειχθεί πως σε ένα κεντρικό σύστημα κλιματισμού μπορεί ο ιός να μεταφερθεί από τον ένα όροφο στον άλλο ή από τον ένα δωμάτιο στο άλλο», (euronews -Καθηγητής Λοιμωξιολογίας της Ιατρικής Σχολής του Πανεπιστημίου Αθηνών, Νικόλαος Σύψας).

Παράγοντας-κλειδί, σύμφωνα με τους ειδικούς, είναι η εισαγωγή νωπού αέρα στον χώρο. Στο σπίτι αυτό επιτυγχάνεται με ένα ανοιχτό παράθυρο. Στα κτίρια πρέπει ο αέρας να μην ανακυκλώνεται αλλά να λειτουργεί απαραίτητα το σύστημα αερισμού.

## Οι οδηγίες του ΕΚΠΑ για τη σωστή χρήση του κλιματιστικού

Οι καθηγητές του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών, Βασιλική Μπενέτου (Ιατρική Σχολή), Δημήτριος Παρασκευής (Ιατρική Σχολή), Νίκος Θωμαΐδης (Τμήμα Χημείας), Μιχάλης Βραχόπουλος (Γενικό Τμήμα) και Θάνος Δημόπουλος (πρύτανης ΕΚΠΑ) παρουσιάζουν τα πιο πρόσφατα δεδομένα.

Όπως αναφέρουν, ο κίνδυνος μετάδοσης μέσω του αέρα είναι μεγαλύτερος όταν οι λοιμογόνοι μικρο-οργανισμοί μεταδίδονται μέσω μικρών σταγονιδίων (διαμέτρου  $\leq 5 \mu\text{m}$ ) σε σύγκριση με τη μετάδοση μέσω μεγάλων σταγονιδίων (διαμέτρου  $>5 \mu\text{m}$ ). Αυτό συμβαίνει γιατί τα μικρά σταγονίδια παραμένουν για πολύ στον αέρα και μπορούν να μεταφερθούν σε μακρινές αποστάσεις, ενώ τα μεγάλα σταγονίδια πέφτουν σύντομα και σε κοντινή απόσταση, 1-2 μέτρα, γύρω από το μολυσμένο άτομο.

Με βάση ό,τι γνωρίζουμε μέχρι σήμερα, ο ιός SARS-CoV-2 μεταδίδεται κυρίως μέσω μεγάλων σταγονιδίων. Με αυτό το δεδομένο έχει καθοριστεί η απόσταση των 1,5-2 μέτρων που πρέπει να τηρείται μεταξύ των ατόμων. Σε ειδικές περιπτώσεις, ο ιός μπορεί να μεταδοθεί και μέσω μικρών σταγονιδίων, όπως συμβαίνει, κατά κανόνα, με ειδικούς χειρισμούς (π.χ. αναρρόφηση, διασωλήνωση) σε μονάδες παροχής υγείας. Σημειώνεται, ωστόσο, ότι οι τρόποι μετάδοσης του ιού διερευνώνται συνεχώς και ότι η αερογενής μετάδοση (δηλαδή μέσω μικρών σταγονιδίων) και σε άλλες περιπτώσεις δεν μπορεί να αποκλειστεί εντελώς.

Σε σχέση με τον πιθανό κίνδυνο μετάδοσης του κορονοϊού SARS-CoV-2 μέσω των κλιματιστικών (μέσω ψύξης ή θέρμανσης) και των συστημάτων εξαερισμού των κτιρίων, πιθανολογείται ότι θα μπορούσε να συμβεί με τους εξής μηχανισμούς: α) Με τη μηχανική μεταφορά των μολυσμένων σταγονιδίων σε μεγαλύτερες αποστάσεις από το αναμενόμενο (δηλαδή πιο μακριά από 1,5-2 μέτρα) λόγω των ροών του αέρα που μπορεί να προκαλέσει το κλιματιστικό μέσα στα δωμάτια, β) με την ανακυκλοφορία του μολυσμένου αέρα του εσωτερικού χώρου μέσα από το κλιματιστικό, εφόσον αυτός ο αέρας δεν ανανεώνεται, γ) με τη μεταφορά των σταγονιδίων μέσω των αεραγωγών των συστημάτων εξαερισμού και δ) με την επανείσοδο του αέρα από τους αεραγωγούς απαγωγής του εσωτερικού αέρα στους αεραγωγούς προσαγωγής του φρέσκου αέρα, σε συστήματα εξαερισμού (εφόσον οι έξοδοί τους βρίσκονται ο ένας κοντά στον άλλον ή μέσω διαρροών μεταξύ τους).

**Σύμφωνα με τα υπάρχοντα δεδομένα, οι βασικές συστάσεις που αφορούν τον αερισμό και τη χρήση των συστημάτων εξαερισμού-κλιματισμού των δημοσίων κτιρίων για την αποφυγή της διάδοσης του κορωνοϊού, συνοψίζονται στις εξής:**

1. Εξασφάλιση του φυσικού αερισμού των εσωτερικών χώρων με φρέσκο εξωτερικό αέρα, όσο συχνότερα γίνεται.
2. Όλες οι κεντρικές κλιματιστικές μονάδες που χρησιμοποιούν ανακυκλοφορία του αέρα θα πρέπει να ρυθμιστούν ώστε να αυξηθεί το ποσοστό της παροχής φρέσκου εξωτερικού αέρα (σε όσο το δυνατόν μεγαλύτερο ποσοστό, ιδανικά σε ποσοστό 100%). Η ανακυκλοφορία του εσωτερικού αέρα χωρίς την παροχή εξωτερικού πρέπει να αποφευχθεί καθώς μπορεί να συμβάλλει στην αύξηση του κινδύνου μετάδοσης του ιού. Επιπλέον, αυτές οι μονάδες συνιστάται να τίθενται σε συνεχή λειτουργία 24ώρες το 24ωρο όλες τις ημέρες της εβδομάδας, ακόμα και όταν το τμήμα που τροφοδοτούν δεν λειτουργεί. Πρέπει να δίνεται προσοχή ώστε οι έξοδοι των αεραγωγών απόρριψης να απέχουν όσο το δυνατόν περισσότερο από τα σημεία αναρρόφησης του φρέσκου αέρα.
3. Αύξηση του χρόνου λειτουργίας του εξαερισμού σε κτίρια που διαθέτουν μηχανικό εξαερισμό. Συνιστάται συνεχής λειτουργία τις νύχτες, τις αργίες και τα σαββατοκύριακα (σε χαμηλότερες, ωστόσο, ταχύτητες). Η ταχύτητα εξαερισμού θα πρέπει να επανέρχεται στα φυσιολογικά επίπεδα 2 ώρες πριν την προσέλευση του προσωπικού και να μειώνεται 2 ώρες μετά την αποχώρησή του. Η επέκταση του χρόνου λειτουργίας του εξαερισμού αποσκοπεί στην απομάκρυνση των πιθανών λοιμογόνων σταγονιδίων, τόσο από τον αέρα όσο και από τις επιφάνειες.
4. Δεν συνιστάται αλλαγή στις ρυθμίσεις θερμοκρασίας και σχετικής υγρασίας. Με βάση ό,τι γνωρίζουμε μέχρι σήμερα, φαίνεται ότι ο ιός είναι αρκετά ανθεκτικός στις αποδεκτές από τον άνθρωπο τιμές θερμοκρασίας και σχετικής υγρασίας σε χώρους διαβίωσης.

5. Μονάδες κλιματιστικών, τύπου fan coil (FCU) ή διμερούς τύπου (split units), όταν είναι εφικτό, να μη λειτουργούν. Όταν δεν είναι εφικτό, να τίθενται σε συνεχή λειτουργία όλες τις ημέρες της εβδομάδας με παράλληλη παροχή φυσικού αερισμού. Αυτή η σύσταση αποσκοπεί στην αποφυγή της επαναιώρησης των ιών στην περίπτωση διακοπής και επανέναρξης της λειτουργίας των μονάδων καθώς και στην επαρκή ανανέωση του εσωτερικού αέρα με φρέσκο.

6. Είναι σημαντική η σωστή εγκατάσταση, η τακτική συντήρηση και ανανέωση των φίλτρων των κλιματιστικών, σύμφωνα με τον κατασκευαστή και το ενδεδειγμένο πρόγραμμα συντήρησης. Ωστόσο, η αυξημένη λειτουργία των κλιματιστικών κάτω από τις τρέχουσες συνθήκες ενδέχεται να απαιτήσει συχνότερη συντήρηση. Οι τακτικές εργασίες συντήρησης, καθαρισμού και αντικατάστασης φίλτρων θα πρέπει να εκτελούνται από εξειδικευμένο προσωπικό λαμβάνοντας τα απαραίτητα μέτρα προστασίας, συμπεριλαμβανομένης και της προστασίας του αναπνευστικού συστήματος με μάσκα.

Θα πρέπει να τονιστεί ότι οι παραπάνω συστάσεις προκειμένου να είναι αποτελεσματικές πρέπει να συνδυάζονται με την αυστηρή τήρηση όλων των οδηγιών ατομικής προφύλαξης του ΕΟΔΥ και του υπουργείου Υγείας. Επίσης είναι δεδομένο ότι συνεκτιμώντας το ενεργειακό και οικονομικό κόστος αλλά και την επιβάρυνση του περιβάλλοντος από τη μεταβολή της συνήθους λειτουργίας των μηχανημάτων ορισμένα από τα προαναφερθέντα μέτρα πιθανώς θα πρέπει να έχουν εφαρμογή μόνο την περίοδο έξαρσης της πανδημίας και πάντα βάσει των συστάσεων των ειδικών.

Ένα ακόμη σημαντικό στοιχείο που πρέπει σαν ΕΥΑΕ να τονίσουμε είναι ότι οι ανάγκες κάθε χώρου, όσον αφορά τα συστήματα εξαερισμού και κλιματισμού, διαφοροποιούνται και θα πρέπει να αξιολογούνται από εξειδικευμένες τεχνικές υπηρεσίες και επαγγελματίες με τους οποίους συνεργάζεται η Τράπεζα, τον Μηχανικό Ασφαλείας και τη Γιατρό Εργασίας της Τράπεζας.

**Ζητάμε από την Τράπεζα να λάβει σοβαρά υπ' όψιν της τις παρατηρήσεις των ειδικών επιστημόνων και να εναρμονιστεί μ' αυτές για όσο διάστημα χρειαστεί, χωρίς να φείδεται οικονομικών πόρων.**

**Η ΥΓΕΙΑ ΤΩΝ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ ΜΑΣ ΕΙΝΑΙ ΠΑΝΩ ΑΠΟ ΟΛΑ  
Η ΥΓΕΙΑ ΤΩΝ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ ΜΑΣ ΕΙΝΑΙ ΑΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΤΗ**

## Η ΑΠΑΝΤΗΣΗ ΤΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ



ΤΡΑΠΕΖΑ EUROBANK Α.Ε.  
Οθώνας Β. 105 57 Αθήνα  
Α.Φ.Μ.: 996866969  
Δ.Ο.Υ.: Φ.Α.Ε. ΑΘΗΝΩΝ  
eurobank.gr

**ΠΡΟΣ:** κ. Γαβριήλ Μιχαλάτο,  
Για την Κεντρική Επιτροπή  
Υγείας & Ασφάλειας στην Εργασία  
Σωματείο Union EUROBANK

Αθήνα, 22/05/2020

**Θέμα:** Μέτρα για την ασφαλή λειτουργία των κλιματιστικών μονάδων  
**Σχετ.:** Η Επιστολή σας με Α.Π. 636/13/05/2020

Αγαπητέ κ. Μιχαλάτο,

Όπως γνωρίζετε, από την έναρξη της πανδημικής κρίσης, η Τράπεζα υιοθετεί και εφαρμόζει νέες διαδικασίες, μέτρα και οδηγίες, με στόχο την υγεία και ασφάλεια όλων μας.

Στο πλαίσιο αυτό, ακολουθούμε τις ανακοινώσεις των αρμοδίων φορέων της χώρας και ενημερώνουμε τους εργαζόμενους στον Οργανισμό μας με συγκεκριμένες οδηγίες.

Στον «Οδηγό επιστροφής στη νέα καθημερινότητα» με ημερομηνία 30/04/2020, έγινε η πρώτη αναφορά για τη χρήση των κλιματιστικών, σύμφωνα με τις τελευταίες ανακοινώσεις των αρμοδίων φορέων υγείας και της ενημέρωσης που είχαμε από τη Διεύθυνση Τεχνικών Έργων της Τράπεζας :

*«Η λειτουργία των κλιματιστικών στους χώρους γραφείων και στα καταστήματα της Τράπεζας επιτρέπεται. Πρόσθετα και προληπτικά μέτρα έχουν ληφθεί που εστιάζουν στην κεντρική ρύθμιση των συστημάτων κλιματισμού, ώστε να λειτουργούν με το μέγιστο ποσοστό του νωπού αέρα και την τακτική συντήρησή τους, με έμφαση στον χημικό καθαρισμό, με ειδικά μικροβιοκτόνα καθαριστικά τόσο των φίλτρων όσο και των λοιπών στοιχείων των κλιματιστικών»*

Επιπλέον, σας ενημερώνουμε για τις απαιτούμενες ενέργειες που έχει υλοποιήσει η αρμόδια Διεύθυνση Τεχνικών Έργων, αφενός για τον περιορισμό της διάδοσης του ιού και αφετέρου για την εξασφάλιση των καλύτερων δυνατών συνθηκών ασφαλούς εργασίας για τους συναδέλφους μας.

Επισημαίνεται ότι την τελευταία πενταετία η Τράπεζα έχει προχωρήσει σε εκτεταμένη ανακαίνιση των εγκαταστάσεων κλιματισμού/αερισμού τόσο στα καταστήματα του Δικτύου όσο και στα κτίρια γραφείων, δίνοντας έμφαση στην ενίσχυση του αερισμού των χώρων με την εγκατάσταση σύγχρονων μηχανημάτων για την παροχή νωπού αέρα στους χώρους, με παράλληλη αύξηση της ποσότητας αυτού.

Άμεσα σε συνεργασία με τις συντηρήτριες εταιρείες προχωρήσαμε στη ρύθμιση των Κεντρικών Κλιματιστικών Μονάδων (ΚΚΜ) σε όλα τα κτίρια στο μέγιστο δυνατό ποσοστό νωπού αέρα, ενώ παράλληλα έχει ξεκινήσει και η επιμελής συντήρηση των εγκαταστάσεων κλιματισμού με στόχο να έχει ολοκληρωθεί στους γραφειακούς χώρους έως τέλος Μαΐου και στα Δίκτυο Καταστημάτων το αργότερο το πρώτο 15νθημερο του Ιουνίου.

➤ **Γραφειακοί Χώροι/Κτήρια Διοίκησης**

Ο αρχικός σχεδιασμός των συστημάτων αερισμού των κτηρίων τηρεί όλες τις απαιτούμενες προδιαγραφές και για την αποφυγή μετάδοσης του Covid-19. Ειδικότερα:

- Έχει γίνει ρύθμιση των κεντρικών ΚΚΜ σε όλα τα κτίρια στο μέγιστο δυνατό ποσοστό νωπού αέρα (100% στο μεγαλύτερο ποσοστό των κλιματιστικών).
- Υπάρχει η απαιτούμενη απόσταση μεταξύ του σημείου λήψης νωπού αέρα και του σημείου απόρριψης του ακάθαρτου
- Έχει γίνει ρύθμιση του χρόνου λειτουργίας των συστημάτων αερισμού με ωράριο λειτουργίας (Δευτέρα : Ήμερώματα 03:00 έως 21:00, Τρίτη έως Παρασκευή 06:00 έως 21:00). Οι συγκεκριμένες ρυθμίσεις καλύπτουν τις ανάγκες αυτή την περίοδο.
- Τα κτήρια Διοίκησης διαθέτουν ως σύστημα κλιματισμού, ΚΚΜ και συμπληρωματικά κάποια από αυτά και FCU για την κάλυψη ακραίων συνθηκών. Αυτή την περίοδο οι περισσότεροι χρήστες δεν χρησιμοποιούν τα FCU λόγω μειωμένης προσέλευσης. Στην περίπτωση που κάποιος επιθυμεί να το χρησιμοποιήσει δεν απαγορεύεται η χρήση του, ενώ δεν κρίνεται απαραίτητη η 24ωρη λειτουργία του, λόγω του αυξημένου αερισμού των χώρων από τις ΚΚΜ. Παράλληλα συνίσταται και ο φυσικός και τακτικός αερισμός των χώρων, με άνοιγμα παραθύρων, όπου αυτό είναι εφικτό.
- Σε κάθε περίπτωση εφαρμόζεται εκτεταμένο πρόγραμμα συντήρησης σε όλες τις εγκαταστάσεις κλιματισμού/αερισμού.

#### ➤ Δίκτυο Καταστημάτων

Ο αρχικός σχεδιασμός των συστημάτων αερισμού των καταστημάτων τηρεί όλες τις απαιτούμενες προδιαγραφές και για την αποφυγή μετάδοσης του Covid-19: Ειδικότερα:

- Υπάρχει η απαιτούμενη απόσταση μεταξύ του σημείου λήψης νωπού αέρα και του σημείου απόρριψης του ακάθαρτου
- Υπάρχουν εγκατεστημένα συστήματα αερισμού (VAM/ανεμιστήρες) τα οποία είναι σχεδιασμένα να λειτουργούν μόνο με 100% νωπό αέρα χωρίς ανακυκλοφορία.
- Ο χρόνος λειτουργίας των συστημάτων αερισμού είναι ρυθμισμένος στα καταστήματα με ανεμιστήρες από Δευτέρα έως Παρασκευή, 06:00 έως 18:00 ενώ τα καταστήματα με VAM στις ώρες λειτουργίας του καταστήματος.
- Τα συστήματα αερισμού είναι σχεδιασμένα για να ανταποκρίνονται στις συνθήκες αυξημένης προσέλευσης πελατών. Με δεδομένο το περιορισμένο αριθμό ατόμων εντός των καταστημάτων θεωρούμε ότι επαρκούν στην παρούσα χρονική στιγμή οι ανωτέρω ρυθμίσεις.
- Παράλληλα συνίσταται, ο φυσικός και τακτικός αερισμός των χώρων, με άνοιγμα παραθύρων/φεγγιτών.
- Σε κάθε περίπτωση εφαρμόζεται εκτεταμένο πρόγραμμα συντήρησης σε όλες τις εγκαταστάσεις κλιματισμού/αερισμού.

Ειδικές οδηγίες για τη βελτίωση της αποδοτικότητας των συστημάτων και σύμφωνα με το Υπουργείο Υγείας θα συνεχίσουν να παρέχονται τακτικά στο προσωπικό.

Κλείνοντας, σε συνεργασία με τη Διεύθυνση Τεχνικών Έργων της Τράπεζας, καθημερινά παρακολουθούμε όλες τις εξελίξεις γύρω από τα θέματα χρήσης των κλιματιστικών και σας διαβεβαιώνουμε ότι θα προχωράμε όποτε κρίνεται απαραίτητο άμεσα στη λήψη πρόσθετων μέτρων για την βελτίωση της λειτουργίας των συστημάτων κλιματισμού της Τράπεζας.



Παναγιώτης Σωτηρόπουλος  
Διευθυντής Διεύθυνσης Εργασιακών Σχέσεων,  
Υγείας & Ασφάλειας



Σταυρούλα Κηρύκου  
Διευθνή Υγείας & Ασφάλειας

### ΑΝΑΒΟΛΗ ΟΛΩΝ ΤΩΝ ΜΕΛΛΟΝΤΙΝΩΝ ΕΚΔΗΛΩΣΕΩΝ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ

Υπό το φάσμα των αλλαγών που έχει επιφέρει η εξάπλωση του CoVid-19 στη ζωή μας και στην οργάνωσή μας, τόσο ατομικά όσο και συλλογικά, δεν θα μπορούσε το Σωματείο Union Eurobank να πάρει άλλη απόφαση διαφορετική από την αναβολή όλων των προγραμματισμένων εκδηλώσεων για τρέχον διάστημα.

Πιο συγκεκριμένα:

- Η προγραμματισμένη για τις 08/05/2020 εκδήλωση «Ηνίοχος» για την βράβευση αριστεύσαντων υπαλλήλων και των τέκνων τους αναβλήθηκε μέχρι νεωτέρας και υπό την προϋπόθεση ύπαρξης ασφαλών συνθηκών για την πραγματοποίησή της.
- Η ετήσια τακτική Γενική Συνέλευση των μελών του Σωματείου, που συνήθως τοποθετείται χρονικά μέσα στο Μάιο, θα προκηρυχθεί σε καταλληλότερη στιγμή που θα επιλέξει το Δ.Σ. υπό τις ίδιες, όπως παραπάνω, προϋποθέσεις.
- Κάθε άλλη δραστηριότητα του Σωματείου (όπως συμμετοχή σε αθλητικές διοργανώσεις κ.α.) είχε ανασταλεί ήδη από τις 09/03/2020.

Ακολουθούμε τις οδηγίες Κυβέρνησης και Τράπεζας, προστατεύουμε την υγεία μας και όλα τ' άλλα θα τα ξαναβρούμε στην πορεία. Υπενθυμίζουμε στους συναδέλφους ότι η λειτουργία του σωματείου μας είναι αδιάκοπη όλες τις ημέρες της εβδομάδας και κατά τις εργάσιμες ώρες με προσωπικό ασφαλείας για κάθε θέμα που απασχολεί τα μέλη μας, όπως επίσης και ο επικεφαλής της επιτροπής υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας του Σωματείου μας συνάδελφος Γαβριήλ Μιχαλάτος (6972 051520 – g.michalatos@unioneurobank.gr) είναι διαθέσιμος για κάθε πληροφορία σχετική με τα προβλήματα από τον Κορωνοϊό.



*Ο ελληνικός λαός «έβγαλε το καπέλο» στον Σωτήρη Τσιόδρα*



## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8<sup>ο</sup> - ΠΩΛΗΣΗ F.P.S. / ΑΛΛΑΓΗ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

**ΥΠΕΓΡΑΦΗ ΣΤΙΣ 19/12/2019 Η ΣΥΜΦΩΝΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΩΛΗΣΗ ΤΟΥ 80% ΤΗΣ ΘΥΓΑΤΡΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΤΗΣ Eurobank F.P.S. ΣΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ "do Value" ΠΟΥ ΕΚΤΟΣ ΑΠΟ ΤΙΣ ΕΚΑΤΕΡΩΘΕΝ ΣΥΝΑΛΛΑΓΕΣ ΠΟΥ ΠΡΟΒΛΕΠΕΙ, ΕΝΕΡΓΟΠΟΙΕΙ ΤΙΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΜΕΤΑΒΑΣΗΣ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΑΠΟ ΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΚΩΝ ΔΑΝΕΙΩΝ - Eurobank's Troubled Asset Group (T.A.G.) ΣΤΗ «ΝΕΑ» F.P.S. ΛΟΓΩ ΚΑΤΑΡΓΗΣΗΣ ΑΥΤΟΥ ΤΟΥ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΩΝ**

**Ηθικό και συμβατικό καθήκον του Union Eurobank, ως η πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων της Eurobank, η ουσιαστική και ρεαλιστική προστασία των δικαιωμάτων και των συμφερόντων των υπό μετακίνηση συναδέλφων του T.A.G. της Τράπεζας**

Η ανακοίνωση της Τράπεζας (19/12/2019) εξηγεί πλήρως την επιχειρηματική της κίνηση για το εν θέματι ζήτημα και την αναμενόμενη συμφωνία που επιτυχώς ολοκληρώθηκε.

Με την επίτευξη αυτής της συμφωνίας επιταχύνθηκε η ολοκλήρωση του σχεδίου εξυγίανσης του χαρτοφυλακίου από τα «κόκκινα δάνεια» και δίνει στην Eurobank, ως η πρώτη ελληνική Τράπεζα που κατάφερε, μεγάλο συγκριτικό πλεονέκτημα έναντι του ανταγωνισμού.

Το Σωματείο μας, που από την αρχή στήριξε την όλη προσπάθεια μετασχηματισμού της Τράπεζας και την δημιουργία της νέας Eurobank, στάθηκε όπως πάντα, με υπευθυνότητα και ρεαλισμό απέναντι στο ζήτημα της ομαλής μετάβασης του Προσωπικού στην F.P.S.

**Ζητήσαμε από την Διοίκηση άμεση συνάντηση για ενημέρωση των προθέσεων της επ' αυτού με παράλληλη κατάθεση των προτάσεων μας και στην συνέχεια έναρξη διαβουλεύσεων για την εξεύρεση ευνοϊκής συμφωνίας και για τα δύο μέρη.**

Γνωρίζουμε πολύ καλά τις δυσκολίες που υπάρχουν σήμερα όχι μόνο στις ελληνικές, αλλά και στις ευρωπαϊκές Τράπεζες, εξαιτίας της χαμηλής απόδοσης της κερδοφορίας που κινείται στα επίπεδα της βιωσιμότητας.

Γνωρίζουμε ότι οι μετοχές των Τραπεζών δεν ανέκαμψαν ποτέ από τις επιπτώσεις της μεγάλης κρίσης του 2008-2009.

Γνωρίζουμε για την συσσώρευση των ζημιών από τα «κόκκινα δάνεια», αλλά και το «πάγωμα» της αγοράς, στοιχεία που σηματοδοτούν επιδείνωση της ποιότητας του Ενεργητικού των Τραπεζών, αυξημένες απώλειες από δάνεια και θέτουν ζητήματα κεφαλαιακής ανεπάρκειας, που πλέον δεν καλύπτει το Κράτος. Παράλληλα γνωρίζουμε όμως καλά ότι η μείωση των δαπανών για το Προσωπικό δεν είναι το ζητούμενο για την αύξηση της κερδοφορίας των Τραπεζών και ότι η επιχειρούμενη αποξένωση/κατάργηση των εργαζομένων επί της ουσίας δεν φέρνει αποτελέσματα, αλλά μόνο ζημιές... (Πρόσφατο παράδειγμα η Digital Τράπεζα "PRAXIA").

### Η αμετακίνητη θέση του Union

Συνεκτιμώντας και όλα τα παραπάνω γνωρίζαμε τις δυσκολίες που έχουμε μπροστά μας και αφορούν την δική μας δικαιοδοσία που αναφέρεται στο καθεστώς του υπό μετακίνηση Προσωπικού της Eurobank.

**Όλο αυτό το διάστημα παρακολουθήσαμε την άσχημη τροπή στην αντίστοιχη εξέλιξη των πραγμάτων που αφορά τους συναδέλφους της Τράπεζας Πειραιώς που ήδη έχει κοστίσει 24 απολύσεις και «προ των θυρών» ίσως περισσότερες. (Άλλοι 120 συνάδελφοι αρνήθηκαν ήδη να μετακινηθούν στην Intrum).**

Παραμείναμε αταλάντευτοι στις αρχές μας και στα επιχειρήματα που μας είχαν δώσει θετικά αποτελέσματα σε αντίστοιχες (μικρότερης βέβαια κλίμακας) περιπτώσεις κατά το παρελθόν τις οποίες διαχειριστήκαμε, δηλαδή:

1. Εκχώρηση εργαζομένων **Κεντρικής Καταμέτρησης** Αττικής και Θεσσαλονίκης στις ιδιωτικές εταιρείες G4S και Brinks.
2. Εκχώρηση εργαζομένων στην **Ακίνητη Περιουσία** της Τράπεζας και της θυγατρικής της Eurobank Property Services στη ιταλική εταιρεία Cerved.
3. Συμβάσεις δανεισμού Προσωπικού Eurobank στις θυγατρικές της εταιρείες **F.P.S** και **Grivalia**.
4. Δικαιώματα συναδέλφων της Eurobank που θα παραμείνουν στο Προσωπικό της **Eurobank Holding** μετά τον επικείμενο εταιρικό μετασχηματισμό.

Το προκείμενο εγχείρημα (που είχε μία τρίμηνη καθυστέρηση από τον αρχικό σχεδιασμό και χαμηλότερο ίσως τίμημα από το αναμενόμενο) ήταν πολύ μεγαλύτερο σε έκταση και αφορούσε τουλάχιστον 500 συναδέλφους γι' αυτό και είχε πολλές και παράπλευρες δυσκολίες.

Προσήλθαμε στον διάλογο με σεβασμό προς κάθε κατεύθυνση και ζητήσαμε την συμπαράσταση όλων των εμπλεκόμενων μερών για μία λύση καθαρή, βιώσιμη και αποτελεσματική **με στόχο την διασφάλιση της απασχόλησης σε όλους** τους υπό μετακίνηση συναδέλφους.

Επαναλάβαμε την δέσμευση μας (βλ. ανακοίνωση μας No 064/26-02-2019) που την υπερασπίσαμε με κάθε πρόσφορο μέσο:

**«Θα προσπαθήσουμε με όλες μας τις δυνάμεις να πετύχουμε για τους υπό μετάβαση στην F.P.S. εργαζόμενους λύσεις αποχώρησης από την Τράπεζα με ευνοϊκούς όρους και προϋποθέσεις και με σημείο αναφοράς τις αντίστοιχες που πετύχαμε για όσους συναδέλφους μετακινήθηκαν στην E.P.S.».**

## ΤΡΙΜΕΡΗΣ ΣΥΜΦΩΝΙΑ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ Τ.Α.Γ. ΓΙΑ ΤΗΝ ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΗ ΤΟΥ ΣΤΗΝ F.P.S.

- Εξασφαλίζεται η απασχόληση για όλους τους υπό μετακίνηση στην F.P.S. συναδέλφους
- Κατοχυρώνονται και μεταβιβάζονται οι υφιστάμενες παροχές (μισθολογικές, σε είδος, ασφαλιστικές) για όλο το Προσωπικό που εντάσσεται στην F.P.S.
- Επιπλέον ισχυρό οικονομικό κίνητρο για όσους ενταχθούν στην F.P.S. (10 μικτοί & αφορολόγητοι μισθοί) με ελάχιστο 25.000 €
- Όποιος δεν επιλέξει την ένταξη και τη συνέχιση της εργασίας του στην F.P.S. μπορεί να πάρει παραιτούμενος της Τράπεζας την αποζημίωση του τελευταίου Προγράμματος Εθελούσιας Εξόδου (Ανακοίνωση Αρ. 6/15-05-2019 της Τράπεζας) μόνο για την Α' εφάπαξ παροχή με μέγιστο όριο το μικτό ποσό των 160.000 €

(Αποκλειστική πρόταση του Union που αποδέχτηκε η Τράπεζα)

### Α. Πλαίσιο δράσης Union

Με την ανακοίνωση μας Νο 127/20-12-2019, ενημερώσαμε για την συμφωνία πώλησης της F.P.S. στην ιταλική "doValue" και την κατ' ανάγκη ενεργοποίηση της διαδικασίας μετάβασης των συναδέλφων που υπηρετούν στον Τομέα Προβληματικών Δανείων (Τ.Α.Γ.) της Τράπεζας στην F.P.S., η οποία απορρόφησε κατ' αποκλειστικότητα όλο το αντικείμενο των εργασιών τους.

Είναι μία εξέλιξη των πραγμάτων που αφορά την επιβεβλημένη ανάγκη μείωσης των «κόκκινων δανείων» των Τραπεζών, αλλά και την αντίστοιχη της εξυγίανσης του Ισολογισμού τους, ως προϋπόθεση επιβίωσης. Είναι μία πραγματικότητα που απαιτεί σύνεση και πνεύμα συνεργασίας από Διοικήσεις και Εργαζόμενους, αλλά και κεφάλαια από τους μετόχους. (Στην περίπτωση μας ο μεγαλομέτοχος εισέφερε μέσω της απορρόφησης της Grivalia από την Eurobank κεφάλαιο σε είδος περί τα 900 εκ. € και ο Όμιλος Eurobank θα πουλήσει το 80% της F.P.S.).

Η εξέλιξη αυτή προηγήθηκε στην **Τράπεζα Πειραιώς** με δυσμενή για ορισμένους εργαζόμενους αποτελέσματα (ανεξαρτήτως ευθυνών που κυρίως όμως βαρύνουν την Διοίκηση της Τράπεζας), αφού είχαμε τις 24 πρώτες ομαδικές απολύσεις στον Κλάδο για οικονομοτεχνικούς λόγους (τον χορό τον είχε ανοίξει η **Τράπεζα Αττικής** με 3 απολύσεις για τους ίδιους λόγους και τον συνέχισε η **PRAXIA Bank** με 180 απολύσεις...).

Είναι βέβαιο ότι ανάλογη διαδικασία (μεταφοράς εργασιών και Προσωπικού σε τρίτη εταιρεία) θα ακολουθήσει και η **ALPHA BANK**, όπως έχει ήδη ανακοινώσει ο Διευθύνων Σύμβουλος της.

### Β. Αποτελέσματα διαβούλευσης Τράπεζας - F.P.S. - Union ΤΡΙΜΕΡΗΣ ΣΥΜΦΩΝΙΑ

Η διαδικασία της διαβούλευσης δεν είναι όπως οι διαπραγματεύσεις για Σ.Σ.Ε. (που πάντα έχουμε κάτι να διεκδικήσουμε και να προσθέσουμε στα δικαιώματά μας), δεν είναι πάντα ευχάριστη υπό το βάρος των εξελίξεων και δεν καταλήγει υποχρεωτικά σε συμφωνίες, αλλά πρέπει να γίνεται για να διαμορφώνεται το νέο πλαίσιο εργασίας μετά από σημαντικές επιχειρηματικές αλλαγές.

Προσήλθαμε σε διαβούλευση με την Τράπεζα και την F.P.S. για το θέμα της μετακίνησης του Προσωπικού στην F.P.S. μετά την ανακοίνωση της συμφωνίας για πώληση αυτής στην εταιρεία “doValue”, με υπόμνημα θέσεων που περιλαμβάνει την ίδια διαδικασία που εφαρμόστηκε στην περίπτωση της πώλησης της E.P.S., ήτοι:

1. Εθελοντική συμμετοχή του Προσωπικού.
2. Διατήρηση της σημερινής θέσης εργασίας ή τοποθέτηση σε άλλη σύμφωνη με τα προσόντα και την εξέλιξη.
3. Οικονομικό κίνητρο στο ύψος του τελευταίου Προγράμματος Εθελουσίας Εξόδου.
4. Καμία υπηρεσιακή και οικονομική βλαπτική μεταβολή.
5. Διατήρηση ή ενσωμάτωση στο μισθό των πάσης φύσεως επιδομάτων και παροχών.
6. Διατήρηση προνομιακών επιτοκίων και εν γένει εφαρμογή της τιμολογιακής πολιτικής για το Προσωπικό.
7. Διατήρηση των Ομαδικών Ασφαλιστικών Προγραμμάτων (αποταμειωτικό συνταξιοδοτικό, τέκνων και ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης).

Επιπλέον αυτών, **αναγνώριση προϋπηρεσίας.**

Με δεδομένο ότι από τον Ιανουάριο του 2018, πολλά χαρακτηριστικά έχουν αλλάξει στο τραπεζικό τοπίο, τόσο οικονομικά (χαμηλότερο τίμημα πώλησης της F.P.S.), όσο και θεσμικά με άμεσο αντίκτυπο στα εργασιακά δικαιώματα (βλ. συμφωνία Πειραιώς-Intnum, απολύσεις σε Αττικής, Πειραιώς, Praxia, Ν.4601/19 για τις αποσχίσεις κ.α.) και με την τριμερή Υπουργείου Εργασίας-Ο.Τ.Ο.Ε.-Τρ. Πειραιώς σε εκκρεμότητα αυτό που σήμερα προέχει είναι να γίνουν οι σωστοί και προσεκτικοί χειρισμοί που θα διασφαλίσουν τα δικαιώματα του Προσωπικού που εμπλέκονται στην μεταβίβαση. Το βασικό σημείο που ταυτίστηκαν και τα δύο μέρη είναι να αποφευχθούν με κάθε τρόπο καταγγελίες συμβάσεων.

**Καταλήξαμε σε συμφωνία που υπογράψαμε σήμερα με τους εκπροσώπους της Τράπεζας και της F.P.S. που προβλέπει τα εξής:**

**A.** Όσοι εργαζόμενοι των μεταβιβαζόμενων μονάδων επιλέξουν οικειοθελώς να αποχωρήσουν από την Τράπεζα και να προσληφθούν στην F.P.S., θα υπογράψουν την σχετική σύμβαση λύσης της σχέσης τους με την Τράπεζα και θα λάβουν τις εξής οικονομικές παροχές:

1. **Καταβολή οικειοθελούς αποζημίωσης λύσης εργασιακής σχέσης, ίσης προς 10 μηνιαίους μικτούς μισθούς**, όπως θα έχουν υπολογιστεί μετά από την ενσωμάτωση τυχόν επιδομάτων γέννησης τέκνων, παραγωγικότητας και μετά από αίτημα του Σωματείου μας και τις μελλοντικές αυξήσεις των βασικών μισθών των κλιμακίων (όπως διαμορφώνονται την 01/12/2021 βάσει Σ.Σ.Ε. Τραπεζών 2019-2021). Η ανωτέρω αποζημίωση θα προσυζητηθεί με τα ακόλουθα ποσά:

α) Ποσό - εφόσον προκύπτει - που αντιστοιχεί στην εκκαθάριση του Ετήσιου Προγράμματος Κινήτρων του T.A.G. για το έτος 2019.

β) Ποσό που αντιστοιχεί στο επίδομα οικονομικής ενίσχυσης υπαλλήλων με τέκνα ειδικών αναγκών, υπολογιζόμενο για τα έτη που απομένουν έως την συμπλήρωση του 25ου έτους του τέκνου.

γ) **Μετά από αίτημα του Σωματείου μας συμφωνήθηκε στην παραπάνω οικειοθελή αποζημίωση να εφαρμόζεται κατώτατο πλαφόν ίσο με τη νόμιμη αποζημίωση (επηρεάζει το 40% του πληθυσμού που θα πάρουν περισσότερους μισθούς, αυτούς με πολλά χρόνια προϋπηρεσίας) ή με το ποσό των 25.000 € (επηρεάζει το 50%, αυτούς που είναι νεώτεροι και χαμηλόμισθοι και θα πάρουν κατά μέσο όρο 15 μισθούς), όποιο είναι υψηλότερο. Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι το 90% των υπαγόμενων στην συμφωνία θα λάβει από 13 έως 30 μισθούς!**

2. Καταβολή του συνόλου του ποσού που έχει συσσωρευτεί στον ατομικό λογαριασμό του εργαζομένου στο Ομαδικό Πρόγραμμα Διαχείρισης Κεφαλαίου Τέκνων Υπαλλήλων, ανεξαρτήτως της ηλικίας των τέκνων.
3. Καταβολή του συνόλου του ποσού, που θα έχει συσσωρευτεί στον ατομικό συνταξιοδοτικό λογαριασμό του εργαζομένου στο Ομαδικό Ασφαλιστήριο Διαχείρισης Συνταξιοδοτικού Κεφαλαίου μέχρι την ημερομηνία μεταβίβασης, ανεξαρτήτως των ετών προϋπηρεσίας στον Όμιλο. Εναλλακτικώς, κατόπιν έγγραφου αιτήμα-

τος του εργαζομένου, το σύνολο του ποσού αυτού θα μεταφερθεί στο Ομαδικό Ασφαλιστήριο Διαχείρισης Συνταξιοδοτικού Κεφαλαίου της F.P.S.

**Β.** Οι ως άνω εργαζόμενοι οι οποίοι θα επιλέξουν οικειοθελώς να αποχωρήσουν από την Τράπεζα και να προσληφθούν στην F.P.S. θα υπογράψουν συγχρόνως **σύμβαση εργασίας με την F.P.S., υπό τους εξής όρους και συμφωνίες:**

1. Η πρόσληψη κάθε εργαζομένου στην F.P.S. θα γίνει με σύμβαση αορίστου χρόνου.
2. Η F.P.S. θα αναγνωρίσει το σύνολο της ήδη αναγνωρισμένης προϋπηρεσίας κάθε εργαζομένου στον Όμιλο Eurobank.
3. Κάθε εργαζόμενος θα προσληφθεί με τον μισθό που είχε κατά την ημερομηνία λύσης της σχέσης εργασίας του με την Τράπεζα, ο οποίος θα ενσωματώσει επιπλέον τα ακόλουθα:
  - α) Τυχόν επίδομα γέννησης τέκνων
  - β) Τυχόν επίδομα παραγωγικότητας
  - γ) Την αύξηση (σε όσους επηρεάζονται) που προβλέπεται από την Κλαδική Σ.Σ.Ε. 2019-2021, όπως θα έχουν διαμορφωθεί οι βασικοί μισθοί κλιμακίων την 01/12/2021.

**Επιπλέον συμφωνήθηκαν από τα μέρη οι παρακάτω οικειοθελείς παροχές:**

1. Όποιος εργαζόμενος λαμβάνει οικειοθελείς παροχές της Τράπεζας που έχουν χορηγηθεί για κάλυψη επαγγελματικών αναγκών, όπως εταιρικό αυτοκίνητο, έξοδα βενζίνης/ κίνησης, έξοδα περιποίησης πελατείας και εταιρικό κινητό τηλέφωνο θα τις διατηρήσει ως οικειοθελείς παροχές με την πρόσληψή του στην F.P.S.
2. Οι υπό μεταφορά εργαζόμενοι θα έχουν στην F.P.S. τα ίδια Ομαδικά Προγράμματα Ζωής και Υγείας (Συνταξιοδοτικό και Ιατροφαρμακευτικό Πρόγραμμα) που έχουν στην Τράπεζα.
3. Ειδικά για τους εργαζόμενους, οι οποίοι σύμφωνα με τον όρο Α3 της Συμφωνίας, επιλέξουν την ρευστοποίηση του συσσωρευμένου ποσού του Ομαδικού Ασφαλιστηρίου Διαχείρισης Συνταξιοδοτικού Κεφαλαίου της Eurobank ως την ημερομηνία μεταβίβασης, διευκρινίζεται το ακόλουθο: Για το όριο θεμελίωσης δικαιώματος επί του ατομικού συνταξιοδοτικού λογαριασμού κατά την ένταξή τους στο αντίστοιχο Ομαδικό Ασφαλιστήριο Διαχείρισης Συνταξιοδοτικού Κεφαλαίου της F.P.S. (δηλαδή για το % της παροχής που αναλογεί στα έτη υπηρεσίας σε περίπτωση αποχώρησης από την εταιρεία και σύμφωνα πάντα με τους όρους του Συμβολαίου) θα συνυπολογίζονται τα συνολικά έτη προϋπηρεσίας των εργαζομένων στον Όμιλο Eurobank.
4. Οι εργαζόμενοι θα διατηρήσουν την τιμολογιακή πολιτική staff, με τους όρους και τις προϋποθέσεις που ισχύουν για το Προσωπικό του Ομίλου Eurobank, τόσο για τις υφιστάμενες όσο και για τις νέες χορηγήσεις δανείων και καρτών.
5. Η F.P.S. συμφωνεί ότι θα διατηρήσει μετά την μεταβίβαση τουλάχιστον τα ίδια επίπεδα συνολικών ανταμοιβών (pools) που προβλέπονται από τα υφιστάμενα προγράμματα κινήτρων (incentive schemes) που ισχύουν για τους εργαζόμενους, στο πλαίσιο των πολιτικών αποδοχών της DoValue.
6. Η F.P.S., μετά από αίτημα του Σωματείου θα κάνει τις απαραίτητες ενέργειες για την ένταξη όσων εργαζομένων προέρχονται από την Τράπεζα, να διατηρήσουν την επικουρική τους ασφάλιση στο ΤΑΠΙΑΤ-ΑΤ εφόσον το επιθυμούν.

**Γ.** Μετά από αίτημα του Σωματείου Union, τα μέρη συμφωνήσαν ότι όσοι εργαζόμενοι των μεταβιβαζόμενων μονάδων επιλέξουν οικειοθελώς να αποχωρήσουν από την Τράπεζα και να ΜΗΝ προσληφθούν στην F.P.S., θα υπογράψουν την σχετική σύμβαση λύσης της σχέσης τους με την Τράπεζα σε ατομική βάση, υπό τους εξής όρους και συμφωνίες:

1. Η Τράπεζα θα καταβάλλει στον εργαζόμενο οικειοθελή αποζημίωση σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις του τελευταίου Προγράμματος Εθελουσίας Εξόδου, όπως αυτό περιγράφεται στην από 15/05/2019 Ανακοίνωση Αρ. 6 της Τράπεζας (σημειώνεται ότι θα είναι διαθέσιμη μόνο η Επιλογή Α του ε-

φάπαξ ποσού με μέγιστο μικτό ποσό 160.000 €, ενώ οι λοιπές παροχές του προγράμματος, ισχύουν, ως περιγράφονται στην παρ. 5 Άλλες Παροχές της εν λόγω Ανακοίνωσης).

2. Ο εργαζόμενος θα δεσμευτεί ρητώς ότι για το 1ο έτος από την αποχώρησή του από την Τράπεζα θα απέχει από οποιασδήποτε μορφής απασχόληση σε ανταγωνιστικές προς την F.P.S. επιχειρήσεις και συγκεκριμένα σε εταιρίες διαχείρισης απαιτήσεων από δάνεια και πιστώσεις (Servicers), συμπεριλαμβανομένης της Eurobank F.P.S. ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΠΑΙΤΗΣΕΩΝ ΑΠΟ ΔΑΝΕΙΑ & ΠΙΣΤΩΣΕΙΣ ή όπως τυχόν μετονομαστεί μελλοντικά. Αν παραβεί την υποχρέωση αυτή, ο εργαζόμενος θα οφείλει να επιστρέψει στην Τράπεζα το τμήμα της αποζημίωσης λύσης σχέσης που έλαβε, το οποίο υπερβαίνει την κατά νόμο αποζημίωση καταγγελίας.

### **Δ. Η Τράπεζα και το Σωματείο Union εξέφρασαν την βούληση τους να διασφαλιστούν πάση θυσία οι θέσεις εργασίας.**

Το Σωματείο Union ζήτησε από την Τράπεζα για τους εργαζόμενους που απορρίψουν και το (Α) πακέτο παροχών Τράπεζας και την (Β) εθελούσια να διασφαλιστούν οι θέσεις εργασίας.

Η Τράπεζα σημείωσε ότι φέρουσα την συνολική ευθύνη της επιτυχίας του εγχειρήματος, διατηρεί αυτούσια τα δικαιώματα που παρέχονται στον μεταβιβάζοντα εργοδότη στο πλαίσιο των νόμων, με στόχο ακριβώς την διασφάλιση των θέσεων εργασίας.

Το Σωματείο σημείωσε ότι σε αυτή την περίπτωση θα επανεξετάσει την στάση του ανάλογα με τα νέα δεδομένα και με μοναδικό σκοπό να μην υπάρξουν απολύσεις για οικονομοτεχνικούς, ή τεχνικούς ή οργανωτικούς λόγους στο πλαίσιο της κείμενης νομοθεσίας.

Το Σωματείο εξάντλησε την διαπραγματευτική του ικανότητα επιτυγχάνοντας να γίνουν αποδεκτά, στο σύνολό τους και σε πολύ ικανοποιητική προσέγγιση, τα αιτήματα και οι θέσεις του, σε μια χρονική στιγμή που οι εξελίξεις οδηγούνται προς το δυσμενέστερο και καλεί όλους τους ενδιαφερόμενους να αξιολογήσουν θετικά τη συμφωνία.

## **ΣΤΟ ΦΩΣ ΟΛΗ Η ΑΛΗΘΕΙΑ ΤΗΣ ΕΠΙΤΥΧΙΑΣ ΤΟΥ Union ΜΕ ΤΗ ΣΥΜΦΩΝΙΑ ΓΙΑ ΤΗ ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (T.A.G.) ΣΤΗΝ F.P.S.**

Παραδίδουμε στην δημοσιότητα (αφού δεν έχουμε αποδεχθεί καμία ρήτρα «εμπιστευτικότητας») όλα τα Πρακτικά της Συμφωνίας/ Σύμβασής μας ως η πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων στην Eurobank με αντισυμβαλλόμενους τις Διοικήσεις της Τράπεζας και της F.P.S., για να έχουν ίδια άποψη όλοι οι ενδιαφερόμενοι και κυρίως οι συνάδελφοι μας που τους αφορούσε στο πως διαμορφώθηκε η «βελούδινη» (κατά τον Τύπο) αυτή Συμφωνία, αλλά και **ποιός υπέβαλε όλο το πλέγμα των θετικών προτάσεων** που η εργοδοτική πλευρά έκανε δεκτές...

Τέλος, δημοσιοποιούμε και αυτούσιο το κείμενο της τελικής Συμφωνίας, ένα από τα πολλά σημεία της οποίας είχε έντονα «σπεκουλαριστεί» από τους γνωστούς «καλοθελητές» (Ισχύς Κλαδικής Σ.Σ.Ε. μέχρι το 2021...).

Η αποδοχή της Συμφωνίας από την συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων που τους αφορούσε (κατά 95%) και η σύγκριση με όσα θλιβερά έγιναν στην αντίστοιχη περίπτωση της Τράπεζας Πειραιώς μας δίνει το δικαίωμα (έστω και καθυστερημένα) να καταγγείλουμε την ανυπαρξία και την υποκρισία όσων εκ συστήματος μας αμφισβητούν και έχουν κάνει σκοπό της ζωής τους να μηδενίζουν τις κατακτήσεις/αγώνες μας υπέρ των εργαζομένων.

Σε όλους αυτούς και πάλι λέμε:

«Γκολ εμείς – Σέντρα εσείς».

## Τα Πρακτικά Ενημέρωσης και Διαβούλευσης του Union με την Τράπεζα και την F.P.S.

### Πρακτικά

Στην Αθήνα, στα επί της οδού Αμαλίας 20 & Σουρή 5 γραφεία της Τράπεζας Eurobank Ergasias ΑΕ, οι εκπρόσωποι της Τράπεζας Eurobank και οι εκπρόσωποι της FPS συνήλθαν σε συνάντηση ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων Σωματείο Union την Παρασκευή, 3 Ιανουαρίου 2020 και ώρα 11:00, και την Τετάρτη 8/1 και ώρα 13.00 μετά την από 24/12/2019 πρόσκληση της Τράπεζας, ως ακολούθως:

Εκπρόσωποι εργαζομένων:

- (α) Ευστάθιος Χαρίτος, Πρόεδρος Δ.Σ. «Σωματείου Εργαζομένων Τραπεζικής Επιχείρησης Eurobank»
- (β) Ιωάννης Σιδεράτος, Γενικός Γραμματέας Δ.Σ. «Σωματείου Εργαζομένων Τραπεζικής Επιχείρησης Eurobank»

Εκπρόσωποι Τράπεζας:

- (α) Φωκίων Καραβίας, Διευθύνων Σύμβουλος
- (β) Αναστασία Πασχάλη, Επικεφαλής Γενικής Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου

Εκπρόσωποι της FPS:

- (α) Θεόδωρος Καλαντώνης, Πρόεδρος Δ.Σ.
- (β) Αναστάσιος Πανούσης, Διευθύνων Σύμβουλος

Πρακτικά τήρησε ο κ. Παναγιώτης Σωτηρόπουλος, κατόπιν συμφωνίας των μερών.

**ΘΕΜΑ : Ενημέρωση και διαβούλευση για συναλλαγή EUROPE 2020**

Τον λόγο έλαβε ο κ. Φ. Καραβίας, ο οποίος ενημέρωσε τους εκπροσώπους των εργαζομένων ότι, όπως αναφέρεται και στην από 19/12/2019 επιστολή της, η Τράπεζα υπέγραψε με την εταιρεία doValue S.p.A. ("doValue") συμφωνίες : α) για την πώληση του 80% των μετοχών της στην θυγατρική FPS και (β) την πώληση μέρους των ομολογιών ενδιάμεσης και χαμηλής διαβάθμισης της τιτλοποίησης απαιτήσεων ύψους €7,5 δις στην doValue. Η Τράπεζα αποφάσισε τις συναλλαγές αυτές ως μέρος του σχεδίου επιτάχυνσης για την εξυγίανση του ισολογισμού της, το οποίο ανακοινώθηκε στις 26.11.2018. Η απόφασή της οφείλεται και στην σημασία της από

Σελίδα 1 από 8

μέρους της ριζικής αντιμετώπισης του μείζονος ζητήματος της διαχείρισης του αποθέματος μη εξυπηρετούμενων δανείων.

Εξυπακούεται ότι οι συναλλαγές αυτές θα επηρεάσουν κατ' ανάγκη τους εργαζομένους που απασχολούνται στη Γενική Διεύθυνση Διαχείρισης Προβληματικών Δανείων Ομίλου, (εφεξής «μεταβιβαζόμενες μονάδες»), όπως επιτάσσει ο νόμος αλλά και η πραγματικότητα. Συγκεκριμένα, ως γνωστόν, το π.δ. 178/2002 στοχεύει στη διασφάλιση όλων των θέσεων εργασίας. Έτσι, εκ του νόμου, οι συμβάσεις εργασίας όλων των εργαζομένων που απασχολούνται στις μεταβιβαζόμενες μονάδες μεταφέρονται αυτοδικαίως στην FPS. Όμως, τόσο η Τράπεζα όσο και η doValue (δια της FPS) προσδοκούν ιδανικώς να απασχολούν εργαζομένους που το επιθυμούν και, θα προσπαθήσουν να επιτύχουν συμφωνίες με κάθε ένα εργαζόμενο που απασχολείται στις μεταβιβαζόμενες μονάδες. Για τον λόγο αυτό, η Τράπεζα είναι διατεθειμένη καλόπιστα να παράσχει σοβαρά κίνητρα, σε όσους επιθυμούν να μεταφερθούν στην FPS ως αποτέλεσμα συμφωνίας καθενός τους με την Τράπεζα.

Τον λόγο έλαβε ο κ. Στ. Χαρίτος, ο οποίος τόνισε τα εξής:

**A.** Επί της διαδικασίας και σύμφωνα με όσα έχουν προαναφερθεί δια της επιστολής τους αρ.471/9-10-19:

1. Στις περιπτώσεις μεταβίβασης της επιχείρησης, ή ορισμένων τομέων ή δραστηριοτήτων αυτής, το πλέον σημαντικό ζήτημα είναι η πληροφόρηση του Προσωπικού για την μεταφορά των εργασιακών τους σχέσεων στην διάδοχο επιχείρηση. Συνακόλουθη υποχρέωση είναι οι διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Σε ό,τι αφορά την εκπροσώπηση των εργαζομένων στις διαβουλεύσεις με την Τράπεζα, (άρθρο 38, παρ. 4 του Ν. 1892/90, όπως αντικαταστάθηκαν με τις αντίστοιχες διατάξεις του Ν. 3846/2010), αυτή λαμβάνει χώρα δια των εκπρόσωπων της πλέον αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης που δραστηριοποιείται στον χώρο της Τράπεζας Eurobank και η οποία καλύπτει το σύνολο των εργαζομένων ανεξάρτητα από την κατηγορία, την θέση ή την ειδικότητα τους. Συνεπώς, διαβουλευόμενος συνομιλητής στις περιπτώσεις μεταβίβασης του Προσωπικού σε τρίτους είναι κατ' αποκλειστικότητα η συνδικαλιστική οργάνωση Σωματείο εργαζομένων Union και όχι κάποια άλλη ευρύτερου σχήματος και εξουσιών.



2. Επίσης σημείωσε ότι, η πληροφόρηση και οι διαβουλεύσεις δεν βαρύνουν μόνο την μεταβιβάζουσα (εισφέρουσα) εταιρεία, αλλά και την διάδοχο. Σύμφωνα με τις διατάξεις του Π.Δ. 178/2002, τόσο ο μεταβιβάζων εργοδότης, όσο και ο διάδοχος υποχρεούνται να μετέχουν δια των εκπροσώπων τους στις διαβουλεύσεις συνυπογράφοντες αμφότεροι την σχετική συμφωνία.
3. Τέλος ο κ. Χαρίτος σημείωσε ότι είναι πρώτιστης σημασίας για το Σωματείο, παρότι αναγνωρίζει ότι η Τράπεζα ως μεταβιβάζων εργοδότης μπορεί να καταφύγει σε διατάξεις αναγκαστικού δικαίου, να ακολουθηθεί συναινετική διαδικασία ένταξης των εργαζομένων στο νέο σχήμα και να διασφαλιστούν πάση θυσία οι θέσεις εργασίας.

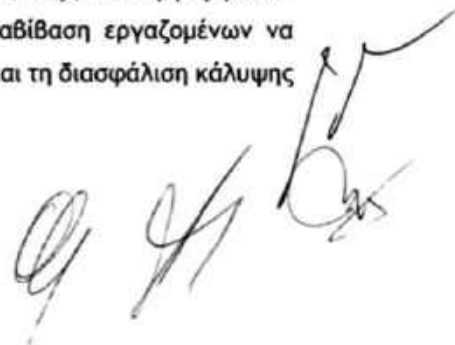
**Β. Στη συνέχεια ο κ. Χαρίτος ανέπτυξε την πρόταση του Σωματείου, που είναι να ακολουθηθεί η ίδια διαδικασία που εφαρμόστηκε στην περίπτωση της πώλησης της Ε.Ρ.Σ., ήτοι:**

1. Οικειοθελής συμμετοχή του προσωπικού.
2. Διατήρηση της σημερινής θέσης εργασίας ή τοποθέτηση σε άλλη σύμφωνη με τα προσόντα και την εξέλιξη.
3. Οικονομικό κίνητρο στο ύψος του τελευταίου προγράμματος εθελουσίας εξόδου.
4. Καμία υπηρεσιακή και οικονομική βλαπτική μεταβολή.
5. Διατήρηση ή ενσωμάτωση στο μισθό των πάσης φύσεως επιδομάτων και παροχών.
6. Διατήρηση προνομιακών επιτοκίων και εν γένει εφαρμογή της τιμολογιακής πολιτικής για το προσωπικό.
7. Διατήρηση των ομαδικών ασφαλιστικών προγραμμάτων (αποταμιευτικό συνταξιοδοτικό, τέκνων και ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης).

Επιπλέον των παραπάνω, το Σωματείο πρότεινε να αναγνωριστεί η συνολική προϋπηρεσία στον Όμιλο Eurobank κατά την οικειοθελή ένταξη των εργαζομένων στην FPS, τη διατήρηση της δυνατότητας των υπό μεταβίβαση εργαζομένων να συνεχίσουν την επικουρική τους ασφάλιση στο ΤΑΠΙΤΛΑΤ και τη διασφάλιση κάλυψης παροχών σε χρήμα του ΤΑΥΤΕΚΩ.




Σελίδα 3 από 8



Τέλος ο κ. Χαρίτος τόνισε ότι προκειμένου να διευκολυνθεί η απόφαση των εργαζομένων να συμμετέχουν στο σχήμα σε οικειοθελή βάση, η τράπεζα πρέπει να λάβει όλα τα απαραίτητα μέτρα ώστε να ενημερώσει λεπτομερώς το σύνολο των εργαζομένων και κάθε εργαζόμενο χωριστά για την πρόταση που θα συμφωνηθεί.

Ο κ. Καραβίας απάντησε ότι το μέγεθος του εγχειρήματος και ο όγκος των υπο μεταφορά συνάδελφων καθιστούν μη συγκρίσιμη την περίπτωση της EPS. Η τράπεζα έχει δομήσει ένα βασικό σχέδιο οικειοθελούς μετακίνησης εργαζομένων, για την τελική μορφή του οποίου φυσικά θα λάβει υπόψιν τα αιτήματα του Σωματείου.

Κατόπιν των ανωτέρω και μετά από διαβούλευση, τα μέρη συμφώνησαν τα εξής:

**A. Όσοι εργαζόμενοι των μεταβιβαζόμενων μονάδων επιλέξουν οικειοθελώς να αποχωρήσουν από την Τράπεζα και να προσληφθούν στην FPS, θα υπογράψουν την σχετική σύμβαση λύσης της σχέσης τους με την Τράπεζα και θα λάβουν τις εξής οικονομικές παροχές:**

1. Καταβολή οικειοθελούς αποζημίωσης λύσης εργασιακής σχέσης, ίσης προς 10 μηνιαίους μισθούς<sup>1</sup>, όπως θα έχουν υπολογιστεί μετά από την ενσωμάτωση τυχόν επιδομάτων γέννησης τέκνων, παραγωγικότητας ή/και μετά από πρόταση του Σωματείου εργαζομένων Union, τις μελλοντικές αυξήσεις των βασικών μισθών των κλιμακίων (όπως υπολογίζονται από 1/12/2021 βάσει ΣΣΕ Τραπεζών 2019-2021). Η ανωτέρω αποζημίωση θα προσαυξηθεί με τα ακόλουθα ποσά:

- a. ποσό -εφόσον προκύπτει- που αντιστοιχεί στην εκκαθάριση του Ετήσιου Προγράμματος Κινήτρων του TAG για το έτος 2019.
- b. ποσό που αντιστοιχεί στο επίδομα οικονομικής ενίσχυσης υπαλλήλων με τέκνα ειδικών αναγκών, υπολογιζόμενο για τα έτη που απομένουν έως την συμπλήρωση του 25<sup>ου</sup> έτους του τέκνου.

Μετά από αίτημα του Σωματείου εργαζομένων Union συμφωνήθηκε στην παραπάνω οικειοθελή αποζημίωση να εφαρμόζεται κατώτατο πλαφόν ίσο με τη νόμιμη αποζημίωση ή με το ποσό των 25.000€ (όποιο είναι υψηλότερο) ώστε να ενισχυθεί το ποσό της οικειοθελούς αποζημίωσης για τους χαμηλόμισθους

<sup>1</sup> \*Η τράπεζα προκειμένου να διασφαλίσει την επιτυχία του εγχειρήματος ως προς την στελέχωση των ανώτατων επιπέδων της ιεραρχίας της νέας εταιρίας, θα καταβάλει 15 μισθούς μηνιαίους σε 30 περίπου στελέχη, με άρους δέσμευσης παραμονής στην εταιρία.

συναδέλφους αλλά και για τους συναδέλφους, που έχουν ενταχθεί στον Όμιλο Eurobank από 19/1/2013.

2. Καταβολή του συνόλου του ποσού που έχει συσσωρευτεί στον ατομικό λογαριασμό του εργαζομένου στο Ομαδικό Πρόγραμμα Διαχείρισης Κεφαλαίου Τέκνων Υπαλλήλων, ανεξαρτήτως της ηλικίας των τέκνων.

3. Καταβολή του συνόλου του ποσού, που θα έχει συσσωρευτεί στον ατομικό συνταξιοδοτικό λογαριασμό του εργαζομένου στο Ομαδικό Ασφαλιστήριο Διαχείρισης Συνταξιοδοτικού Κεφαλαίου μέχρι την ημερομηνία μεταβίβασης, ανεξαρτήτως των ετών προϋπηρεσίας στον Όμιλο. Εναλλακτικώς, κατόπιν έγγραφου αιτήματος του εργαζομένου, το σύνολο του ποσού αυτού θα μεταφερθεί στο Ομαδικό Ασφαλιστήριο Διαχείρισης Συνταξιοδοτικού Κεφαλαίου της FPS.

**B. Οι ως άνω εργαζόμενοι οι οποίοι θα επιλέξουν οικειοθελώς να αποχωρήσουν από την Τράπεζα και να προσληφθούν στην FPS θα υπογράψουν συγχρόνως σύμβαση εργασίας με την FPS, υπό τους εξής όρους και συμφωνίες:**

1. Η πρόσληψη κάθε εργαζομένου στην FPS θα γίνει με σύμβαση αορίστου χρόνου.

2. Κατ' εξαίρεση, παρόλο που η σύμβαση κάθε εργαζομένου με την FPS και γενικώς οι μεταξύ τους σχέσεις θα διέπονται από την εκάστοτε ισχύουσα ΣΣΕ ή ΔΑ που θα αφορά στα μέρη, ειδικώς συμφωνείται ότι αποκλειστικώς και μόνο μέχρι τις 31/12/2021 οι σχέσεις αυτές και οι εν λόγω συμβάσεις θα διέπονται από τη σήμερα ισχύουσα Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για τους όρους αμοιβής και εργασίας των Τραπεζοϋπαλλήλων, που έχει συναφθεί μεταξύ της ΟΤΟΕ και των Τραπεζών και αφορά στα έτη 2019-2021. Διευκρινίζεται ότι για το ίδιο χρονικό διάστημα συμπεριλαμβάνεται και η κάλυψη παροχών σε χρήμα του ΤΑΥΤΕΚΩ.

3. Η FPS θα αναγνωρίσει το σύνολο της ήδη αναγνωρισμένης προϋπηρεσίας κάθε εργαζομένου στον Όμιλο Eurobank.

4. Κάθε εργαζόμενος θα προσληφθεί με τον μισθό που είχε κατά την ημερομηνία λύσης της σχέσης εργασίας του με την Τράπεζα, ο οποίος θα ενσωματώσει επιπλέον τα ακόλουθα:

1. Τυχόν επίδομα γέννησης τέκνων
2. Τυχόν επίδομα παραγωγικότητας

Σελίδα 5 από 8

3. Την αύξηση (σε όσους επηρεάζονται) που προβλέπεται από την κλαδική ΣΣΕ 2019-2021, όπως θα έχουν διαμορφωθεί οι βασικοί μισθοί κλιμακίων την 1/12/2021

Επιπλέον συμφωνούνται από τα μέρη οι παρακάτω οικειοθελείς παροχές:

1. Όποιος εργαζόμενος λαμβάνει οικειοθελείς παροχές της Τράπεζας που έχουν χορηγηθεί για κάλυψη επαγγελματικών αναγκών, όπως εταιρικό αυτοκίνητο, έξοδα βενζίνης / κίνησης, έξοδα περιποίησης πελατείας και εταιρικό κινητό τηλέφωνο, θα τις διατηρήσει ως οικειοθελείς παροχές με την πρόσληψή του στην FPS.
2. Οι υπό μεταφορά εργαζόμενοι θα έχουν στην FPS τα ίδια Ομαδικά Προγράμματα Ζωής και Υγείας (Συνταξιοδοτικό και Ιατροφαρμακευτικό Πρόγραμμα) που έχουν στην Τράπεζα.
3. Ειδικά για τους εργαζόμενους, οι οποίοι σύμφωνα με τον όρο Α3 της παρούσης, επιλέξουν τη ρευστοποίηση του συσσωρευμένου ποσού του Ομαδικού Ασφαλιστήριου Διαχείρισης Συνταξιοδοτικού Κεφαλαίου της Eurobank ως την ημερομηνία μεταβίβασης, διευκρινίζεται το ακόλουθο: Για το όριο θεμελίωσης δικαιώματος επί του ατομικού συνταξιοδοτικού λογαριασμού κατά την ένταξή τους στο αντίστοιχο Ομαδικό Ασφαλιστήριο Διαχείρισης Συνταξιοδοτικού Κεφαλαίου της FPS (δηλ. για το % της παροχής που αναλογεί στα έτη υπηρεσίας σε περίπτωση αποχώρησης από την εταιρία και σύμφωνα πάντα με τους όρους του Συμβολαίου) θα συνυπολογίζονται τα συνολικά έτη προϋπηρεσίας των εργαζομένων στον Όμιλο Eurobank.
4. Οι εργαζόμενοι θα διατηρήσουν την τιμολογιακή πολιτική staff, με τους όρους και τις προϋποθέσεις που ισχύουν για το προσωπικό του Ομίλου Eurobank, τόσο για τις υφιστάμενες όσο και για τις νέες χορηγήσεις δανείων και καρτών.
5. Η FPS προτίθεται να διατηρήσει μετά τη μεταβίβαση τουλάχιστον τα ίδια επίπεδα συνολικών ανταμοιβών (pools) που προβλέπονται από τα υφιστάμενα προγράμματα κινήτρων (incentive schemes) που ισχύουν για τους εργαζομένους, στο πλαίσιο των πολιτικών αποδοχών της DoValue.

6. Η FPS θα κάνει τις απαραίτητες ενέργειες για την ένταξη όσων εργαζομένων προέρχονται από την τράπεζα, να διατηρήσουν την επικουρική τους ασφάλιση στο ΤΑΠΙΑΤΑΤ εφόσον το επιθυμούν.
- Γ. Μετά από αίτημα του Σωματείου Union, τα μέρη συμφωνήσαν ότι όσοι εργαζόμενοι των μεταβιβαζόμενων μονάδων επιλέξουν οικειοθελώς να αποχωρήσουν από την Τράπεζα και να ΜΗΝ προσληφθούν στην FPS, θα υπογράψουν την σχετική σύμβαση λύσης της σχέσης τους με την Τράπεζα σε ατομική βάση, υπό τους εξής όρους και συμφωνίες:
1. Η Τράπεζα θα καταβάλλει στον εργαζόμενο οικειοθελή αποζημίωση σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις της από 15/5/2019 Ανακοίνωσης Αρ. 6 της Τράπεζας (σημειώνεται ότι θα είναι διαθέσιμη μόνο η Επιλογή Α του εφάπαξ ποσού, ενώ οι λοιπές παροχές του προγράμματος ισχύουν, ως περιγράφονται στην παρ.5 Άλλες Παροχές της εν λόγω Ανακοίνωσης).
  2. Ο εργαζόμενος θα δεσμευτεί ρητώς ότι για το 1ο έτος από την αποχώρησή του από την Τράπεζα θα απέχει από οποιασδήποτε μορφής απασχόληση σε ανταγωνιστικές προς την FPS επιχειρήσεις και συγκεκριμένα σε εταιρίες διαχείρισης απαιτήσεων από δάνεια και πιστώσεις (Servicers), συμπεριλαμβανομένης της Eurobank FPS ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΠΑΙΤΗΣΕΩΝ ΑΠΟ ΔΑΝΕΙΑ & ΠΙΣΤΩΣΕΙΣ ή όπως τυχόν μετονομαστεί μελλοντικά. Αν παραβεί την υποχρέωση αυτή, ο εργαζόμενος θα ρηφείλει να επιστρέψει στην Τράπεζα το τμήμα της αποζημίωσης λύσης σχέσης που έλαβε, το οποίο υπερβαίνει την κατά νόμο αποζημίωση καταγγελίας.
- Δ. Η Τράπεζα και το Σωματείο Union εξέφρασαν τη βούλησή τους να διασφαλιστούν πάση θυσία οι θέσεις εργασίας.

Το Σωματείο UNION ζήτησε από την Τράπεζα για τους εργαζόμενους που απορρίψουν και το (Α) πακέτο παροχών τράπεζας και τη (Β) εθελουσία να διασφαλιστούν οι θέσεις εργασίας.

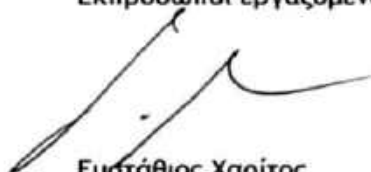
Η Τράπεζα σημείωσε ότι φέρουσα τη συνολική ευθύνη της επιτυχίας του εγχειρήματος, διατηρεί αυτούσια τα δικαιώματα που παρέχονται στον μεταβιβάζοντα εργοδότη στο πλαίσιο των νόμων, με στόχο ακριβώς τη διασφάλιση των θέσεων εργασίας.

Το Σωματείο σημείωσε ότι σε αυτή την περίπτωση θα επανεξετάσει τη στάση του ανάλογα με τα νέα δεδομένα και με μοναδικό σκοπό, να μην υπάρξουν απολύσεις για οικονομοτεχνικούς, ή τεχνικούς ή οργανωτικούς λόγους στα πλαίσια της κείμενης νομοθεσίας.

Σε συνέχεια των ως άνω συναντήσεων υπεγράφησαν Πρακτικά και Συμφωνητικό Διαβούλευσης.

Υπογράφοντες

Εκπρόσωποι εργαζομένων:

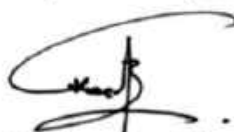


Ευστάθιος Χαρίτος  
Πρόεδρος Δ.Σ.



Ιωάννης Σιδεράτος  
Γενικός Γραμματέας Δ.Σ.

Εκπρόσωποι Τράπεζας:

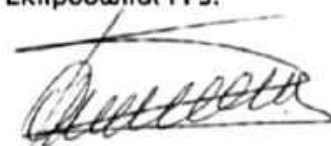


Φωκίων Καραβίας  
Διευθύνων Σύμβουλος



Αναστασία Πασχάλη  
Επικεφαλής Γ.Δ. Ανθρώπινου Δυναμικού

Εκπρόσωποι FPS:



Θεόδωρος Καλαντώνης  
Πρόεδρος Δ.Σ.



Αναστάσιος Πανούσης  
Διευθύνων Σύμβουλος

## Η ΣΥΜΦΩΝΙΑ ΤΗΣ 08/01/2020

### Σύμβαση

Στην Αθήνα, σήμερα, Τετάρτη, 8 Ιανουαρίου 2020, μεταξύ:

(α) της εταιρίας με την επωνυμία «Τράπεζα Eurobank Ergasias Ανώνυμη Εταιρία», που εδρεύει στην Αθήνα, Όθωνος 8, εκπροσωπούμενης για την κατάρτιση της παρούσας από τους Φωκίωνα Καραβία, Διευθύνοντα Σύμβουλο και της Αναστασίας Πασχάλη, Επικεφαλής Γενικής Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου (στο εξής: η Τράπεζα),

(β) της εταιρίας με την επωνυμία «Eurobank FPS Ανώνυμη Εταιρεία Διαχείρισης Απαιτήσεων από Δάνεια και Πιστώσεις», που εδρεύει στο Μοσχάτο, Κύπρου 27 & Αρχιμήδους, εκπροσωπούμενης για την κατάρτιση της παρούσας από τους Θεόδωρο Καλαντώνη, Πρόεδρο του Δ.Σ. και Αναστάσιο Πανούση, Διευθύνοντα Σύμβουλο (στο εξής: FPS),

(γ) της πρωτοβάθμιας επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργάνωσης με την επωνυμία «Σωματείο Εργαζομένων Τραπεζικής Επιχείρησης Eurobank», που εδρεύει στην Αθήνα, Εμμ. Μπενάκη 32, εκπροσωπούμενης για την κατάρτιση της παρούσας από τον Πρόεδρο του Δ.Σ. της, Ευστάθιο Χαρίτο, και τον Γενικό Γραμματέα, Ιωάννη Σιδεράτο (στο εξής: το Σωματείο), μετά από διαβουλεύσεις, συμφωνήθηκαν, συνομολογήθηκαν και έγιναν αποδεκτά αμοιβαίως τα εξής:

1. Η Τράπεζα υπέγραψε με την εταιρεία doValue S.p.A. (στο εξής: doValue) συμφωνίες: α) για την πώληση του 80% των μετοχών της στη θυγατρική της Τράπεζας με την επωνυμία "Eurobank FPS ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΠΑΙΤΗΣΕΩΝ ΑΠΟ ΔΑΝΕΙΑ & ΠΙΣΤΩΣΕΙΣ" (FPS) και (β) την πώληση μέρους των ομολογιών ενδιάμεσης και χαμηλής διαβάθμισης της τιτλοποίησης απαιτήσεων ύψους €7,5 δις στην FPS.
2. Η παρούσα συμφωνία μεταξύ της Τράπεζας και του Σωματείου, ως πλέον αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης του Προσωπικού της Τράπεζας και, ως εκ τούτου, εκπρόσωπο των εργαζομένων σύμφωνα με τον νόμο, αφορά στους εργαζομένους που απασχολούνται στις μεταβιβαζόμενες μονάδες και σε όσα θα ισχύσουν για αυτούς.
3. Όσοι εργαζόμενοι των μεταβιβαζόμενων μονάδων επιλέξουν οικειοθελώς να αποχωρήσουν από την Τράπεζα και να προσληφθούν στην FPS, θα υπογράψουν την σχετική σύμβαση λύσης της σχέσης τους με την Τράπεζα και θα λάβουν τις εξής οικονομικές παροχές:
  - a. Καταβολή οικειοθελούς αποζημίωσης λύσης εργασιακής σχέσης, ίσης προς 10 μηνιαίους μικτούς μισθούς, όπως θα έχουν υπολογιστεί μετά από την ενσωμάτωση τυχόν επιδομάτων γέννησης τέκνων,

Σελίδα 1 από 5

παραγωγικότητας ή/και τις μελλοντικές αυξήσεις των βασικών μισθών των κλιμακίων (όπως υπολογίζονται από 1/12/2021) βάσει ΣΣΕ 2019-2021. Η ανωτέρω αποζημίωση θα προσαυξηθεί με τα ακόλουθα ποσά:

- i. ποσό -εφόσον προκύπτει- που αντιστοιχεί στην εκκαθάριση του Ετήσιου Προγράμματος Κινήτρων του TAG για το έτος 2019.
- ii. ποσό που αντιστοιχεί στο επίδομα οικονομικής ενίσχυσης υπαλλήλων με τέκνα ειδικών αναγκών υπολογιζόμενο για τα έτη που απομένουν έως την συμπλήρωση του 25ου έτους του τέκνου.

Στην παραπάνω οικειοθελή αποζημίωση εφαρμόζεται κατώτατο πλαφόν ίσο με τη νόμιμη αποζημίωση ή με το ποσό των 25.000€ (όποιο είναι υψηλότερο).

- b. Καταβολή του συνόλου του ποσού που έχει συσσωρευτεί στον ατομικό λογαριασμό του εργαζομένου στο Ομαδικό Πρόγραμμα Διαχείρισης Κεφαλαίου Τέκνων Υπαλλήλων, ανεξαρτήτως της ηλικίας των τέκνων.
  - c. Καταβολή του συνόλου του ποσού, που θα έχει συσσωρευτεί στον ατομικό συνταξιοδοτικό λογαριασμό του εργαζομένου στο Ομαδικό Ασφαλιστήριο Διαχείρισης Συνταξιοδοτικού Κεφαλαίου μέχρι την ημερομηνία μεταβίβασης, ανεξαρτήτως των ετών προϋπηρεσίας στον Όμιλο. Εναλλακτικώς, κατόπιν έγγραφου αιτήματος του εργαζομένου, το σύνολο του ποσού αυτού θα μεταφερθεί στο Ομαδικό Ασφαλιστήριο Διαχείρισης Συνταξιοδοτικού Κεφαλαίου της FPS.
4. Οι ως άνω εργαζόμενοι θα υπογράψουν συγχρόνως σύμβαση εργασίας με την FPS και θα απασχολούνται εις το εξής από αυτήν, υπό τους εξής όρους και συμφωνίες:
- a. Η πρόσληψη κάθε εργαζομένου στην FPS θα γίνει με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου.
  - b. Κατ' εξαίρεση, παρόλο που η σύμβαση κάθε εργαζομένου με την FPS και γενικώς οι μεταξύ τους σχέσεις θα διέπονται από την εκάστοτε ισχύουσα ΣΣΕ ή ΔΑ που θα αφορά στα μέρη, ειδικώς συμφωνείται ότι αποκλειστικώς και μόνο μέχρι τις 31/12/2021 οι σχέσεις αυτές και οι εν λόγω συμβάσεις θα διέπονται από τη σήμερον ισχύουσα Κλαδική



Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για τους όρους αμοιβής και εργασίας των Τραπεζοϋπαλλήλων, που έχει συναφθεί μεταξύ της ΟΤΟΕ και των Τραπεζών και αφορά στα έτη 2019-2021. Διευκρινίζεται ότι για το ίδιο χρονικό διάστημα συμπεριλαμβάνεται και η κάλυψη παροχών σε χρήμα του ΤΑΥΤΕΚΩ.

- c. Η FPS θα αναγνωρίσει το σύνολο της ήδη αναγνωρισμένης προϋπηρεσίας κάθε εργαζομένου στον Όμιλο Eurobank.
- d. Κάθε εργαζόμενος θα προσληφθεί με τον μισθό που είχε κατά την ημερομηνία λύσης της σχέσης εργασίας του με την Τράπεζα, ο οποίος θα ενσωματώσει επιπλέον τα ακόλουθα:
  - i. Τυχόν επίδομα γέννησης τέκνων
  - ii. Τυχόν επίδομα παραγωγικότητας
  - iii. Την αύξηση (σε όσους επηρεάζονται) που προβλέπεται από την κλαδική ΣΣΕ 2019-2021, όπως θα έχουν διαμορφωθεί οι βασικοί μισθοί κλιμακίων την 1/12/2021
- e. Όποιος εργαζόμενος λαμβάνει οικειοθελείς παροχές της Τράπεζας που έχουν χορηγηθεί για κάλυψη επαγγελματικών αναγκών, όπως εταιρικό αυτοκίνητο, έξοδα βενζίνης / κίνησης, έξοδα περιποίησης πελατείας και εταιρικό κινητό τηλέφωνο, θα τις διατηρήσει ως οικειοθελείς παροχές με την πρόσληψή του στην FPS.
- f. Οι υπό μεταφορά εργαζόμενοι θα έχουν στην FPS τα ίδια Ομαδικά Προγράμματα Ζωής και Υγείας (Συνταξιοδοτικό και Ιατροφαρμακευτικό Πρόγραμμα) που έχουν στην Τράπεζα. Ειδικά για τους εργαζόμενους, οι οποίοι σύμφωνα με τον όρο 3c της παρούσης, επιλέξουν τη ρευστοποίηση του συσσωρευμένου ποσού του Ομαδικού Ασφαλιστήριου Διαχείρισης Συνταξιοδοτικού Κεφαλαίου της Eurobank ως την ημερομηνία μεταβίβασης, διευκρινίζεται το ακόλουθο: Για το όριο θεμελίωσης δικαιώματος επί του ατομικού συνταξιοδοτικού λογαριασμού κατά την ένταξή τους στο αντίστοιχο Ομαδικό Ασφαλιστήριο Διαχείρισης Συνταξιοδοτικού Κεφαλαίου της FPS (δηλ. για το % της παροχής που αναλογεί στα έτη υπηρεσίας σε περίπτωση αποχώρησης από την εταιρία και σύμφωνα πάντα με τους όρους του Συμβολαίου) θα συνυπολογίζονται τα συνολικά έτη προϋπηρεσίας των εργαζομένων στον Όμιλο Eurobank.
- g. Οι εργαζόμενοι θα διατηρήσουν την τιμολογιακή πολιτική staff, με τους όρους και τις προϋποθέσεις που ισχύουν για το προσωπικό του

Ομίλου Eurobank, τόσο για τις υφιστάμενες όσο και για τις νέες χορηγήσεις δανείων και καρτών.

- h. Η FPS προτίθεται να διατηρήσει μετά τη μεταβίβαση τουλάχιστον τα ίδια επίπεδα συνολικών ανταμοιβών (pools) που προβλέπονται από τα υφιστάμενα προγράμματα κινήτρων (incentive schemes) που ισχύουν για τους εργαζομένους, στο πλαίσιο των πολιτικών αποδοχών της DoValue.
  - i. Η FPS θα κάνει τις απαραίτητες ενέργειες για την ένταξη όσων εργαζομένων προέρχονται από την τράπεζα, να διατηρήσουν την επικουρική τους ασφάλιση στο ΤΑΠΙΑΤΑΤ εφόσον το επιθυμούν.
5. Όσοι εργαζόμενοι των μεταβιβαζόμενων μονάδων επιλέξουν οικειοθελώς να αποχωρήσουν από την Τράπεζα και να ΜΗΝ προσληφθούν στην FPS, θα υπογράψουν την σχετική σύμβαση λύσης της σχέσης τους με την Τράπεζα, ιδίως υπό τους εξής όρους και συμφωνίες:
- a. Η Τράπεζα θα καταβάλλει στον εργαζόμενο οικειοθελή αποζημίωση σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις της από 15/5/2019 Ανακοίνωσης Αρ. 6 της Τράπεζας (σημειώνεται ότι θα είναι διαθέσιμη μόνο η Επιλογή Α του εφάπαξ ποσού, ενώ οι λοιπές παροχές του προγράμματος ισχύουν ως περιγράφονται στην παράγραφο 5 της εν λόγω Ανακοίνωσης).
  - b. Ο εργαζόμενος θα δεσμευτεί ρητώς ότι για το 1ο έτος από την αποχώρησή του από την Τράπεζα θα απέχει από οποιασδήποτε μορφής απασχόληση σε ανταγωνιστικές προς την FPS επιχειρήσεις και συγκεκριμένα σε εταιρίες διαχείρισης απαιτήσεων από δάνεια και πιστώσεις (Servicers), συμπεριλαμβανομένης της Eurobank FPS ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΠΑΙΤΗΣΕΩΝ ΑΠΟ ΔΑΝΕΙΑ & ΠΙΣΤΩΣΕΙΣ ή όπως τυχόν μετονομαστεί μελλοντικά. Αν παραβεί την υποχρέωση αυτή, ο εργαζόμενος θα οφείλει να επιστρέψει στην Τράπεζα το τμήμα της αποζημίωσης λύσης σχέσης που έλαβε, το οποίο υπερβαίνει την κατά νόμο αποζημίωση καταγγελίας.
6. Τροποποίηση των όρων και συμφωνιών της σύμβασης αυτής, που συμφωνούνται όλοι ως ουσιώδεις και που χωρίς αυτούς δεν θα καταρτιζόταν:
- a. Μπορεί να γίνει αποκλειστικά και μόνο με έγγραφο, που συμφωνείται και ως αναγκαίος τύπος και ως συστατικό.

b. Αποδεικνύεται αποκλειστικά και μόνο με έγγραφο, ενώ όλα τα άλλα αποδεικτικά μέσα, καθώς και ο όρκος, αποκλείονται.

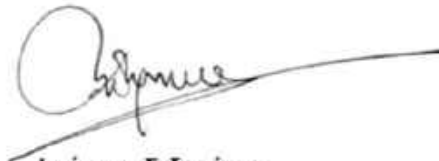
Σε σύσταση και για την πίστωση της συμφωνίας αυτής καταρτίστηκε η παρούσα έγγραφη σύμβαση σε έξι (6) όμοια πρωτότυπα, τα οποία υπογράφηκαν και κάθε συμβαλλόμενος έλαβε από δύο (2).

#### ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

Εκπρόσωποι εργαζομένων:



Ευστάθιος Χαρίτος  
Πρόεδρος Δ.Σ.



Ιωάννης Σιδεράτος  
Γενικός Γραμματέας Δ.Σ.

Εκπρόσωποι Τράπεζας:

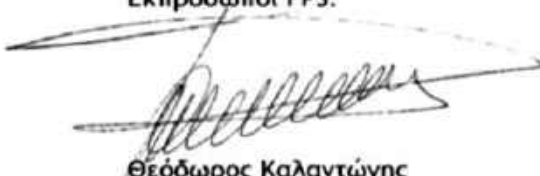


Φωκίων Καραβίας  
Διευθύνων Σύμβουλος



Αναστασία Πασχάλη  
Επικεφαλής Γ.Δ. Ανθρώπινου Δυναμικού

Εκπρόσωποι FPS:



Θεόδωρος Καλαντώνης  
Πρόεδρος Δ.Σ.



Αναστάσιος Πανούσης  
Διευθύνων Σύμβουλος

## ΗΧΗΡΗ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΑΠΟ ΤΟΝ ΤΥΠΟ ΤΗΣ ΤΡΙΜΕΡΟΥΣ ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΠΟΥ ΥΠΕΓΡΑΨΕ ΤΟ Union

Με πολύ θετικά σχόλια υποδέχτηκε ο έντυπος και ηλεκτρονικός Τύπος το αποτέλεσμα της προσπάθει-  
ας του Σωματείου μας και τελικά την υπογραφή της σύμβασης για την ομαλή μετάβαση του Προσωπικού  
που υπηρετεί στον Τομέα Προβληματικών Δανείων (T.A.G.) στο νέο σχήμα μετά την πώληση της F.P.S.  
στην ιταλική doValue. Μια προσπάθεια όπου, υπό το βάρος των εξελίξεων στο χώρο αλλά και τις επιχει-  
ρηματικές αλλαγές που γίνονται, δεν ήταν εύκολο να καταλήξει σε αυτό το σημαντικό για τους εργαζόμε-  
νους αποτέλεσμα. Αυτό αποτυπώνεται και στα πρωτοσέλιδα του τύπου τα οποία, οφείλουμε να διευκρι-  
νίσουμε, δεν αποδίδουν εύκολα τα «εύσημα» δικαιώνοντας συνδικαλιστικές επιλογές.

**mononews**  
business stories of a new generation

**Η «βελούδινη» συμφωνία της Eurobank: Όταν τα  
σωματεία δεν εξαφανίζουν τον εργαζόμενο**

**Το κλειδί της συμφωνίας συνδικαλιστών με τη  
Eurobank: «Είπαμε την αλήθεια δεν κρύψαμε  
τίποτα από κανέναν»**

**Capital.gr**

**"Πρωτοχρονιάτικος λαχνός" για τους  
εργαζόμενους της Eurobank η μετάβαση στην FPS**

**BANKINGNEWS**  
online οικονομική ενημέρωση

**Δελεαστική και γενναιόδωρη η προσφορά της Eurobank για την  
μετακίνηση των 500 εργαζομένων στην εταιρία διαχείρισης FPS**

**B) BUSINESS DAILY**

**Eurobank: Αφορολόγητο μπόνους για  
μετακίνηση 500 στην FPS**

**EURO2day**

**Eurobank: Bonuses άνω των 25 χιλ. ευρώ για  
μεταφορά στην FPS**



Η διοίκηση της Eurobank “χρυσώνει” τους εργαζόμενους που θα μετακινηθούν στην FPS

## ΤΑ ΝΕΑ

### Συμφώνησαν στη Eurobank

#### **newmoney**

**Συμφωνία Eurobank – FPS – εργαζομένων για την μετακίνησή τους στην doValue**

## ΤΟ ΒΗΜΑ

*«Σε συμφωνία με τις διοικήσεις της Eurobank και της FPS ήλθε την Τετάρτη το απόγευμα το μεγαλύτερο σωματείο εργαζομένων του τραπεζικού ομίλου (UNION)».....*



**Eurobank: Με ισχυρά bonus εργαζόμενοι στην FPS- dovalue**

**ΑΡΘΡΟ της κυρίας ΕΦΗΣ ΚΑΡΑΓΕΩΡΓΟΥ  
(mononews.gr 10/01/2020)**

**Η «ΒΕΛΟΥΔΙΝΗ» ΣΥΜΦΩΝΙΑ ΤΗΣ Eurobank  
ΟΤΑΝ ΤΑ ΣΩΜΑΤΕΙΑ ΔΕΝ ΕΞΑΦΑΝΙΖΟΥΝ ΤΟΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ**

Οι 500 της Eurobank, οι εργαζόμενοι που ανήκουν στην ομάδα του Θεόδωρη Καλαντώνη και τα τελευταία 8 χρόνια είχαν σαν αντικείμενο τα «κόκκινα» δάνεια, πέτυχαν μακράν τους καλύτερους όρους μετακίνησής τους, στη νέα F.P.S. - "doValue".

Στην εταιρεία που θα αναλάβει να διαχειριστεί «κόκκινα» ύψους 27 δισ. ευρώ. Και στην οποία εκτελεστικός πρόεδρος θα είναι ο κ. Καλαντώνης, αναπληρωτής CEO της Eurobank μέχρι τώρα, και Διευθύνων Σύμβουλος ο κ. Τάσος Πανούσης.

Το σωματείο τους λοιπόν, το Union Eurobank, πήγε σε διαβούλευση με τη Διοίκηση της τράπεζας έχοντας συγκεκριμένο πλάνο και πρόταση:

Όχι απολύσεις.

Πλήρης διασφάλιση της προϋπηρεσίας και των δικαιωμάτων.

Διασφάλιση αποδοχών και παροχών, αυτές οι τελευταίες μόνο αμελητέες δεν είναι.

Συν 10 μικτούς μισθούς ως αποζημίωση –δηλαδή αφορολόγητα- με ελάχιστο ποσό τις 25.000 ευρώ.

Και όσοι δεν θελήσουν να ακολουθήσουν την ομάδα, θα πάρουν το πακέτο εθελούσιας –ύψους μέχρι 160.000 ευρώ – και θα πάνε σπίτι τους....

Πέτυχαν δηλαδή μία επωφελή συμφωνία. Και κυρίως το Union της Eurobank, διασφάλισε ως ελάχιστο ποσό αποζημίωσης τις 25.000 ευρώ. Διότι οι 220 εργαζόμενοι από τους 500 είχαν μισθό στην περιοχή των 1.200 – 1.700 ευρώ.

Η «βελούδινη» συμφωνία ανάμεσα στα Σωματεία των εργαζομένων και του board της τράπεζας επιτεύχθηκε χωρίς να «μπερδευτεί» στη διαβούλευση ο βαρύς συνδικαλισμός.

Εν προκειμένω η Ο.Τ.Ο.Ε. έμεινε απ' έξω. Εξάλλου δεν τα πήγε και τόσο καλά με την περίπτωση της Τράπεζας Πειραιώς. Όπου ναι μεν, υπήρξε η διασφάλιση της προϋπηρεσίας, και θα δοθεί τμηματικά bonus 9 μισθών, υπήρξαν όμως και οι πρώτες απολύσεις στον κλάδο....

Τα σωματεία της Eurobank έλυσαν το πρόβλημα μόνα τους. Ήξεραν τι θέλουν να διασφαλίσουν και τι να διεκδικήσουν.

Εξάλλου ο βαρύς συνδικαλισμός –και προς Θεού δεν αναφερόμαστε στην Ο.Τ.Ο.Ε. η οποία τηρουμένων των αναλογιών κρατάει ισορροπίες- έχει πλέον άλλα ενδιαφέροντα.

Περισσότερο «μάχεται» για να διατηρήσει τη δική του καρέκλα, και οι leader των συνδικαλιστών επιδιώκουν μία θέση στο Κοινοβούλιο.

Το έργο το έχουμε δει πολλές φορές.

Και επίσης έχουμε δει τους εργαζόμενους να πληρώνουν το μάρμαρο...

Στο λήμμα «συνδικάτο» το λεξικό Δημητράκου αναφέρει: «ένωσις, σύνδεσμος φυσικών ή νομικών προσώπων προς εξυπηρέτησιν των κοινών οικονομικών ή επαγγελματικών αυτών συμφερόντων»....

Ωστόσο τα τελευταία χρόνια η εξυπηρέτηση αυτών των συμφερόντων έχει λάβει περισσότερο προσωπικό χαρακτήρα....

Όχι, δεν τάσσομαι κατά του συνδικαλισμού. Σαφώς και είναι απαραίτητα τα συνδικάτα για να διασφαλίσουν τα δικαιώματα των εργαζομένων. Όμως, τα τελευταία χρόνια τα παραδείγματα επιχειρήσεων που οδηγήθηκαν σε λουκέτα εξ αιτίας κακών χειρισμών των συνδικαλιστών είναι δυστυχώς πολλά.

Και το «ακατανόητο» για μένα προσωπικά είναι το πιο απλό: Πώς μπορεί δηλαδή να μάχεται για τα δικαιώματά μου εκείνος, ο εκλεκτός συνδικαλιστής, που ουσιαστικά δεν έχει δουλέψει ποτέ...

Έχει όμως το προνόμιο να είναι συνδικαλιστής και να με υπερασπίζεται...

Και εγώ τυχερή αν δεν μπει λουκέτο στην εταιρεία...

Και όλα αυτά, συχνά μου θυμίζουν την ατάκα «θα σας εξαφανίσουμε» του Λάμπρου Κωνσταντάρη στην ταινία «Υπάρχει και φιλότιμο». Βέβαια θα μου πείτε ο Κωνσταντάρης στην ταινία έπαιζε τον υπουργό. Όμως, και ο συνδικαλιστής υπουργός θέλει να γίνει μία μέρα....

Τα σωματεία της Eurobank διάβασαν σωστά αυτό που συμβαίνει σήμερα στον τραπεζικό κλάδο. Και έπραξαν ανάλογα. Είναι δε χαρακτηριστικό αυτό που αναφέρει στην ανακοίνωση του το Union Eurobank:

*«Με δεδομένο ότι από τον Ιανουάριο του 2018, πολλά χαρακτηριστικά έχουν αλλάξει στο τραπεζικό τοπίο, τόσο οικονομικά (χαμηλότερο τίμημα πώλησης της F.P.S.), όσο και θεσμικά με άμεσο αντίκτυπο στα εργασιακά δικαιώματα (συμφωνία Πειραιώς-Intrum, απολύσεις σε Αττικής, Πειραιώς, Πραχία, Ν.4601/19 για τις αποσχίσεις κ.α.) και με την τριμερή Υπουργείου Εργασίας-Ο.Τ.Ο.Ε.-Τράπεζας Πειραιώς σε εκκρεμότητα, αυτό που σήμερα προέχει είναι να γίνουν οι σωστοί και προσεκτικοί χειρισμοί που θα διασφαλίσουν τα δικαιώματα του Προσωπικού που εμπλέκονται στην μεταβίβαση. Το βασικό σημείο που ταυτίστηκαν και τα δύο μέρη είναι να αποφευχθούν με κάθε τρόπο καταγγελίες συμβάσεων».*

Και έτσι ο πρόεδρος του Σωματείου κ. Στάθης Χαρίτος, πέτυχε μία καλή συμφωνία για τους εργαζόμενους που εκπροσωπεί...

Απλά πράγματα δηλαδή, που όμως δεν είναι πάντα και αυτονόητα...

**ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ του ΣΤΑΘΗ ΧΑΡΙΤΟΥ στην κυρία ΕΦΗ ΚΑΡΑΓΕΩΡΓΟΥ  
(mononews.gr 18/02/2020)**

**ΤΟ ΚΛΕΙΔΙ ΤΗΣ ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΩΝ ΜΕ ΤΗ Eurobank:  
«ΕΙΠΑΜΕ ΤΗΝ ΑΛΗΘΕΙΑ, ΔΕΝ ΚΡΥΨΑΜΕ ΤΙΠΟΤΑ ΑΠΟ ΚΑΝΕΝΑΝ»**

Με μία θητεία 37 ετών στο συνδικαλιστικό κίνημα, ο σημερινός πρόεδρος του αντιπροσωπευτικού συνδικάτου των εργαζομένων «Union Eurobank» κ. Στάθης Χαρίτος έχει την εμπειρία και τη γνώση να παίρνει κρίσιμες αποφάσεις σταθμίζοντας ισομερώς τις εξελίξεις.

Κάτι που αποδείχθηκε με την κατ' αρχήν «βελούδινη» συμφωνία για την μετακίνηση των 500 εργαζομένων της τράπεζας στη νέα εταιρεία διαχείρισης καθυστερούμενων οφειλών FPS- doValue.

*«Δεν ήταν εύκολο. Πρέπει να λαμβάνεις υπόψη και τη θέση της άλλης πλευράς. Και σε τέτοιου είδους διαπραγματεύσεις αν και δύο μέρη κάνουν ένα βήμα μπροστά, τότε θα συγκρου-*

στούν. Κάναμε όλοι ένα βήμα πίσω και είχαμε συμφωνία», λέει στο mononews.gr ο κ. Στάθης Χαρίτος και συμπληρώνει:

«Σ' αυτή τη διαπραγμάτευση -που ξεκίνησε από τον περασμένο Οκτώβριο με τη Διοίκηση της τράπεζας-, όλοι μιλήσαμε με ειλικρίνεια. Δεν κρύψαμε τίποτα από τους εργαζόμενους. Τους ενημερώσαμε και έχουν όλα τα δεδομένα πάνω στο τραπέζι. Η τελική απόφαση είναι δική τους».

Ποιά ήταν όμως τα «κλειδιά» αυτής της συμφωνίας, που πλέον λειτουργεί ως «πιλότος» για ανάλογες περιπτώσεις που θα απασχολήσουν το χρηματοπιστωτικό σύστημα;

— Πρώτον, λέει ο κ. Χαρίτος, δεσμεύσαμε τον διάδοχο εργοδότη, τη doValue –στην οποία ανήκει πλέον το 80% της FPS- ότι θα τηρήσει τη συμφωνία. Δεν ήταν εύκολο. Οι Ιταλοί πιέστηκαν για να συμφωνήσουν.

— Δεύτερον κλειδώσαμε τους 10 μισθούς ως *minimum* αποζημίωση. Και μάλιστα με ελάχιστο ποσό τις 25.000 ευρώ για τους χαμηλόμισθους. Όσοι έχουν περισσότερα χρόνια εργασίας παίρνουν όλη τη νόμιμη αποζημίωση ως ελάχιστο *bonus* μετακίνησης. Το board της Eurobank συμφώνησε. Διότι δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι εκ του νόμου δίνεται το δικαίωμα στην τράπεζα να πάει στη λύση της απόσχισης και οι εργαζόμενοι να μεταφερθούν «πακέτο» με τη δραστηριότητα στη νέα εταιρεία, χωρίς *bonus*.

— Τρίτον συνεχίζει ο κ. Χαρίτος, η μετακίνηση των εργαζόμενων είναι εθελοντική. Ο κάθε ένας θα κληθεί κατ' ιδίαν και θα ενημερωθεί λεπτομερώς για την περίπτωση του. Και αν δεν θέλει να μεταφερθεί τότε έχει την εναλλακτική να πάρει το πρόγραμμα εθελουσίας και να αποχωρήσει από την τράπεζα.

Στο εύλογο ερώτημα, αν η συμφωνία έχει τύχει αποδοχής από τους εργαζόμενους, απαντά πως η εικόνα είναι καλή, ωστόσο το τελικό αποτέλεσμα θα φανεί στις 15 Φεβρουαρίου που είναι και η καταληκτική ημερομηνία.

Μάλιστα παραδέχεται πως αν αρνηθούν τη μετακίνηση 10-20 άτομα, αυτά ενδεχομένως να απορροφηθούν στο δίκτυο. Αν όμως ο αριθμός είναι μεγαλύτερος, τότε το πιθανότερο είναι η τράπεζα να ακολουθήσει για αυτούς την λύση της απόσχισης....

«Μιλήσαμε με ειλικρίνεια με τον CEO της τράπεζας κ. Φωκίωνα Καραβία, με τον κ. Θοδωρή Καλαντώνη, εκτελεστικό πρόεδρο της νέας FPS με τον κ. Τάσο Πανούση, διευθύνοντα σύμβουλο της νέας εταιρείας και με την επικεφαλής του HR της Eurobank, κα Πασχάλη», λέει και συνεχίζει:

«Το σημαντικό είναι ότι υπάρχει η δέσμευση της do Value ότι θα τηρηθούν τα συμφωνηθέντα και αυτό ακριβώς εξασφαλίζει τη «βιωσιμότητα» της συμφωνίας. Όμως για να το πετύχουμε μπήκαμε στη λογική των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν και αυτοί.

«Το βασικό μας μέλημα ήταν να μην έχουμε απολύσεις. Να εξασφαλίσουμε όλες τις θέσεις εργασίας» σημειώνει.

«Καθίσαμε στο τραπέζι και μιλήσαμε με ειλικρίνεια και εμείς, ως το αντιπροσωπευτικό σωματείο, αλλά και ο εργοδότης. Πιστεύω πως έκανα μία καλή συμφωνία, την καλύτερη δυνατή. Όμως αν οι εργαζόμενοι την ακολουθήσουν είναι δικό τους θέμα».

Μάλιστα όπως λέει «σε αντίθεση με το 2000 διανύουμε περίοδο κρίσης, οι τράπεζες πουλάνε δραστηριότητες».

Το ευτύχημα, αν μπορεί να το χαρακτηρίσει κάποιος, είναι ότι ο κ. Χαρίτος έχει το know how σε τέτοιου είδους διαπραγματεύσεις. Ο ίδιος θυμάται ότι η πρώτη του δύσκολη διαπραγμάτευση ήταν στα τέλη



της δεκαετίας του 1980, καθώς υπήρξε ο πρόεδρος των εργαζομένων της τ. Τράπεζας Κρήτης μετά το «σκάνδαλο Κοσκωτά» και οι επιλογές του συνέβαλαν καθοριστικά στην διάσωση τράπεζας- εργαζομένων.

Πριν όμως από αυτήν την τελευταία συμφωνία «υπήρξαν και άλλες διασώσεις προσωπικού», αφού όπως λέει ο κ. Χαρίτος, όταν πουλήθηκε το τμήμα κεντρικής καταμέτρησης, πάλι σε συμφωνία με το board της τράπεζας, το προσωπικό δεν έχασε τίποτα, ενώ το ίδιο έγινε και όταν πουλήθηκε το τμήμα ακίνητης περιουσίας. *«Οι εργαζόμενοι διασώθηκαν και όσοι έφυγαν «πακέτο» με τις δραστηριότητες είχαν ικανοποιητική ανταμοιβή».*

Και τώρα συνεχίζει ο κ. Χαρίτος, *σκέφτομαι πως θα πρέπει να υπάρξει μέριμνα και για εκείνους τους εργαζόμενους που βρίσκονταν στην F.P.S. Θα πρέπει με κάποιο τρόπο να αμβλυνθούν οι διαφορές. Δεν μπορεί μία εταιρεία να «τρέξει» με εργαζόμενους δύο ταχυτήτων. Φυσικά μιλάω για εξίσωση προς τα πάνω...*

Ενώ για το μείζον θέμα που απασχολεί τον κλάδο και είναι ο ψηφιακός μετασχηματισμός λέει: *Θα πάμε βήμα- βήμα. Τα νερά είναι αχαρτογράφητα. Η «άσκηση» είναι δύσκολη, οπότε βλέποντας και κάνοντας.*

Όμως, ο έμπειρος συνδικαλιστής, που ξεκίνησε από την Τράπεζα Κρήτης το 1983, γνωρίζει πως οι εξελίξεις «τρέχουν» και συχνά τα αποτελέσματα ξεπερνούν τα πρόσωπα. Όπως συμβαίνει τώρα δηλαδή με την ψηφιοποίηση.

Ψύχραιμα λοιπόν σταθμίζει τη νέα κατάσταση και λέει: Βασικό μας μέλημα είναι να αποφύγουμε τις απολύσεις. Όλα τα άλλα θα τα αντιμετωπίσουμε και θα βρούμε λύσεις κατά περίπτωση. Στόχος μας πάντα είναι η «διάσωση» των θέσεων εργασίας. Χρειάζεται λοιπόν επανακατάρτιση και εκπαίδευση του προσωπικού.

Θέμα που επίσης δεν είναι εύκολο πάντα, καθώς υπάρχουν εργαζόμενοι που ζητούν αυτή η εκπαίδευση να γίνεται τις ώρες εργασίας τους, ή αν γίνεται εκτός ωραρίου να αμείβονται με υπερωρίες... με την αντίστοιχη εργοδοτική αντίδραση!

Τέλος σημειώνει πως οι τράπεζες θα συνεχίσουν να «κλείνουν καταστήματα» όχι μόνο από και ένεκα των συνεπειών της κρίσης, αλλά κυρίως από την επέλαση του Digital Banking και όπως λέει «το συγκεκριμένο θέμα είναι κλαδικό και θα πρέπει να το αντιμετωπίσει η Ο.Τ.Ο.Ε. ώστε να υπάρξει πρόβλεψη και να αποφευχθεί το τραύμα των απολύσεων».

## ΧΑΙΡΕΤΙΖΟΥΜΕ ΚΑΙ ΣΤΗΡΙΖΟΥΜΕ ΤΟ "ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ F.P.S."

Έξω από κομματικές, «συνδικαλιστικές» και προσωπικές αγκυλώσεις μία ομάδα εργαζομένων στην F.P.S. (ιδρυτικά μέλη) κατάφερε να δημιουργήσει αυτό που για χρόνια ήταν προσδοκία του χώρου:

### ΕΝΑ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Μπαίνοντας στην ιστοσελίδα του Σωματείου [anexartitofps.blogspot.com](http://anexartitofps.blogspot.com) διαπιστώνουμε όχι μόνο την εναρκτήρια άρτια οργάνωση του νέου Σωματείου, αλλά και την ποιότητα των συναδέλφων της Διοικούσας Επιτροπής που όλοι είναι εργαζόμενοι στην αρχική F.P.S. και καταξιωμένοι στον χώρο δουλειάς τους αν και με διαφορετικές αφετηρίες προέλευσης...

Η ιδρυτική διακήρυξη του Σωματείου και το Καταστατικό που κατέθεσε δείχνουν ότι ένα κενό εκπροσώπησης των εργαζομένων στην F.P.S. καλύπτεται κατά τον πιο ιδανικό τρόπο.

Ελπίζουμε να το αγκαλιάσουν ΟΛΟΙ οι παλιοί εργαζόμενοι της F.P.S. και να εγγραφούν μαζικά στις τάξεις του, γιατί πολύ καλά γνωρίζουν ότι:

### ΕΝ ΤΗ ΕΝΩΣΕΙ Η ΙΣΧΥΣ

## Οι εργαζόμενοι της F.P.S. προέλευσης Eurobank

Οι συνάδελφοι αυτοί και ειδικά τα μέλη του Union Eurobank γνωρίζουν ότι ως Σωματείο **κάναμε το καλύτερο δυνατόν** στις δοσμένες συνθήκες για την ομαλή και συμφέρουσα ένταξη τους στην F.P.S. από την στιγμή που το αντικείμενο εργασίας τους καταργήθηκε στην Τράπεζα.

Σύντομα θα δώσουμε στην δημοσιότητα ΟΛΑ ΤΑ ΚΕΙΜΕΝΑ / ΥΠΟΜΝΗΜΑΤΑ / ΕΠΙΣΤΟΛΕΣ του Union προς την Διοίκηση της Eurobank, αλλά και τα ΠΡΑΚΤΙΚΑ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗΣ, όπου φαίνονται ανάγλυφα, όχι μόνο οι προσπάθειες και οι δυσκολίες των διαπραγματεύσεων με την Τράπεζα και την F.P.S., αλλά και το **ποιός τελικά συνέβαλε στην θετική έκβαση** της μεγαλύτερης μετακίνησης Προσωπικού της Eurobank με βάση μία συμφωνία που ο Τύπος αποκάλεσε «βελούδινη»...

**Σήμερα καλούμε δημόσια όλους αυτούς τους εργαζομένους προέλευσης Eurobank, αλλά κυρίως τα μέλη μας να εγγραφούν μαζικά στο νεοσύστατο «ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ στην F.P.S.».**

Με την ολοκλήρωση των εκατέρωθεν εγγραφών (παλιών και νέων εργαζομένων στην F.P.S. ανεξάρτητα από την θέση ευθύνης και χώρο προέλευσης) τα μέλη του νέου σωματείου με τις δικές τους εσωτερικές και δημοκρατικές διαδικασίες θα οδηγηθούν σε εκλογές για την ανάδειξη της 1ης αιρετής Διοίκησης τους που θα αποτελείται από εννέα (9) μέλη. Σε αυτή την Διοίκηση πρέπει να εκφράζονται όλες οι τάσεις και όλοι οι εργαζόμενοι της ενιαίας F.P.S.

**Συμπληρώστε και στείλτε ΤΩΡΑ την αίτηση εγγραφής σας στο ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ (συμβολική μηνιαία συνδρομή από 3 € μόνο), για να προχωρήσετε όλοι μαζί στην εκπλήρωση των καταστατικών στόχων του νέου Σωματείου.**

## Δέσμευση

Εμείς, ως Union Eurobank, αποδείξαμε ότι ενδιαφερόμαστε ενεργά για το σύνολο των εργαζομένων που άλλαξε η σύμβαση εργασίας τους σε F.P.S. και δεσμευόμαστε δημόσια ότι θα εξακολουθήσουμε να το κάνουμε σε αγαστή συνεργασία και συμπόρευση με το ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ F.P.S.

Προτεραιότητα για μας οι στόχοι που στα 20 χρόνια της διαδρομής μας στην Eurobank έχουμε οριοθετήσει και μέχρι σήμερα απολύτως πετύχει, δηλαδή:

- ➔ **Καμία απόλυση εργαζομένων**
- ➔ **Καμία απώλεια κεκτημένων**
- ➔ **Καμία εξάρτιση από κομματικά, κυβερνητικά ή και εργοδοτικά συμφέροντα**

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9<sup>ο</sup> - ΤΑΠΙΑΤ-ΑΤ

Το 2019 ήταν καλή χρονιά για τις επενδύσεις με αποτέλεσμα στο τέλος της να έχουμε ποσοστό αναπλήρωσης των ατομικών μερίδων στο 89,6% έναντι 74,1% στο τέλος του 2018. Το σύστημα των ατομικών μερίδων που εφαρμόστηκε το 2018 επηρεάζεται από το 50ρικο των «κόκκινων» συνταξιούχων, από την πορεία των επενδύσεων και από τα λειτουργικά έξοδα του Ταμείου. Το 50ρικο είναι ένα θέμα που πρέπει να λυθεί για να πετύχουμε το 100% της εξυγίανσης του Ταμείου, τα λειτουργικά έξοδα μπορεί να εκτιναχθούν εάν εξακολουθήσουμε να έχουμε μπαραζ δικαστικών διενέξεων αλλά εάν μια χρονιά δεν πάνε καλά οι επενδύσεις, το Ταμείο θα έχει κι άλλη ζημιά. Και για να περιοριστεί αυτός ο κίνδυνος, το Δ.Σ. προχώρησε σε ανάθεση επαγγελματικής διαχείρισης της περιουσίας του Ταμείου, μία κίνηση που συν τοις άλλοις καθορίζει και τον μελλοντικό χαρακτήρα του Ταμείου με τον πιο ξεκάθαρο τρόπο.

Παράλληλα, μετά το καλοκαίρι, άρχισε μια συνεργασία με τη νέα ηγεσία του Υπουργείου Εργασίας για την υλοποίηση των σχεδιασμών που έχουν γίνει προς την κατεύθυνση της δημιουργίας ενός Ταμείου Επαγγελματικής Ασφάλισης.

Είναι κοινός τόπος κάθε χρονιά στο ΤΑΠΙΑΤ-ΑΤ να έχει και από μία δικαστική εμπλοκή με χάσιμο χρόνου και πόρων. Έτσι και λίγο πριν το τέλος του 2019, έναν ολόκληρο χρόνο μετά την διεξαγωγή εκλογών και την ανάδειξη νέας Διοίκησης, μία ατυχής απόφαση δικαστηρίου έφερε τον κίνδυνο ύπαρξης 2 Διοικήσεων στο Ταμείο που ευτυχώς αποκρούστηκε από την πλευρά μας με τις κατάλληλες νομικές ενέργειες. Αυτή η βιομηχανία δικαστικών αγωγών εκ μέρους μιας συγκεκριμένης ομάδας συνταξιούχων, σε συνδυασμό με μια προσπάθειά τους τον Ιανουάριο της ίδιας χρονιάς να αποσπάσουν υπόσχεση της κυβέρνησης για ένταξη του ΤΑΠΙΑΤ-ΑΤ στο ΕΤΕΑΕΠ (που απέτυχε μετά από παρεμβάσεις των συλλόγων και του Ταμείου) και ακολουθήθηκε από σωρεία ποταπών ανακοινώσεων, κατέστησε πια ολοφάνερο ότι μοναδικός σκοπός της είναι να εξαφανίσει όλη την περιουσία του Ταμείου για ίδιον όφελος και σε βάρος των νεώτερων ασφαλισμένων.

Στη Γενική Συνέλευση της 23/06/2019 χαρακτηριστική είναι η τοποθέτηση του σδ Γιάννη Σιδεράτου, Αντιπρόεδρου του ΤΑΠΙΑΤ-ΑΤ, για το τι πρέπει να γίνει στη συνέχεια:

**«Αυτή θα πρέπει να είναι η τελευταία μας θητεία με αυτή τη μορφή. Στην επόμενη Γ.Σ. θα πρέπει να φέρουμε πρόταση και να λάβουμε αποφάσεις. Μέχρι το τέλος αυτής της θητείας θα πρέπει να έχουμε ολοκληρώσει την μετατροπή του Ταμείου σε ΤΕΑ, εάν θέλουμε να πιστεύουμε ότι προσφέραμε στη λύση του ζωτικού προβλήματος του Ταμείου και δεν υπήρξαμε απλώς καλοί διαχειριστές».**

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10<sup>ο</sup> - ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΣ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΣ

Ένα μεγάλο κεφάλαιο στη δράση του Σωματείου καλύπτεται από τον εργασιακό αθλητισμό. Εδώ οι συνάδελφοι που αναζητούν διέξοδο στην καθημερινότητα επιλέγουν το καλύτερο τρόπο μέσω των αθλητικών τμημάτων που συντηρεί το Σωματείο με επαγγελματική οργάνωση και συνεχή αναβάθμιση. Πάνω από 500 συνάδελφοι απαρτίζουν τις αθλητικές ομάδες σε Αθήνα και Θεσσαλονίκη και μετέχουν σε διάφορες διοργανώσεις.

Το Σωματείο μας συνεχίζοντας την παράδοση δεκαετιών καλλιεργεί με εντυπωσιακή επιτυχία τον εργασιακό αθλητισμό και όπως κάθε χρόνο σαρώνει στις διακρίσεις των πρωταθλημάτων που συμμετέχουν οι ομάδες του.

Με απόλυτη επιτυχία ολοκληρώθηκε η αγωνιστική περίοδος 2018-2019 των αθλητικών τμημάτων του Σωματείου μας. Μια περίοδος κατά την οποία τα τμήματα είχαν μια εξαιρετική παρουσία με πολλές διακρίσεις στις διοργανώσεις και τα πρωταθλήματα που συμμετείχαν. Μια περίοδος κατά την οποία διοίκηση και προπονητές, προσπαθήσαμε να γίνουμε καλύτεροι μέσα από τις επιτυχίες αλλά και τις οποίες δυσκολίες αντιμετωπίσαμε, προς όφελος των συναδέλφων αθλητών και αθλητριών.

Έχοντας πλέον μια αξιολύγηση οργανωτική δομή και μια πολύ σοβαρή διοικητική υποστήριξη σε όλα τα επίπεδα, είμαστε βέβαιοι ότι ο δρόμος για την περαιτέρω ανάπτυξη του εργασιακού αθλητισμού είναι ανοικτός και θα συνεχίσουμε με πιο εντατικούς ρυθμούς, τόσο στα ομαδικά, όσο και στα ατομικά αθλήματα.

Αξίζει ένα πολύ μεγάλο ευχαριστώ στους εφόρους των τμημάτων για την πολύτιμη και ουσιαστική βοήθεια τους, στους προπονητές μας για τις αθλητικές επιτυχίες που έφεραν, αλλά κυρίως στους αθλητές και τους συναδέλφους που στηρίζουν την προσπάθεια του Σωματείου για την κινητοποίηση στη "δια βίου άσκηση", την βελτίωση της υγείας και την κοινωνικοποίηση μέσα από τις αθλητικές δράσεις.

### ΠΟΔΟΣΦΑΙΡΟ 11x11 2018-2019

#### "DOUBLE" ΣΤΗ ΔΙΟΡΓΑΝΩΣΗ "ΑΝΕΧΑΡΤΙΤΟ"

#### ΕΙΜΑΣΤΕ ΠΡΩΤΑΘΛΗΤΕΣ!

#### ΣΤΟ ΜΑΡΑΘΩΝΙΟ ΥΠΕΡ-ΠΡΩΤΑΘΛΗΜΑ ΠΟΔΟΣΦΑΙΡΟΥ "ΑΝΕΧΑΡΤΙΤΟ"

Μετά από μια **επική προέλαση 34 αγωνιστικών (!)** τερμάτισε 1η στον Α' γύρο της A/M LEAGUE MID-WEEK της διοργάνωσης "anexartito", μεταξύ 10 ομάδων.

17 αγώνες, 51 βαθμοί (+8 από τον δεύτερο), 66 γκολ-υπέρ, 7 γκολ-κατά, διαφορά τερμάτων +59 και αήττητη (καλύτερη άμυνα και καλύτερη επίθεση του ομίλου).

Τερμάτισε όμως και **1η στην τελική βαθμολογία** μεταξύ 10 ομάδων της **GOLDEN LEAGUE** (17 αγώνες,

53 βαθμοί, (+16 από τον 2ο), 65 γκολ-υπέρ, 22 γκολ-κατά, διαφορά τερμάτων +43, αήττητη και πάλι με την καλύτερη άμυνα και την καλύτερη επίθεση από όλες τις ομάδες της διοργάνωσης.

Η ομάδα μας στα 33 χρόνια που μετράει η διοργάνωση του πρωταθλήματος "anexartito" είναι η μοναδική που το κατέκτησε **αήττητη!!!**

### ► ΚΥΠΕΛΛΟΥΧΟΣ ΟΜΑΔΑ ΣΤΟ "ΑΝΕΧΑΡΤΙΤΟ"

Λίγες ώρες μετά την κατάκτηση του Πρωταθλήματος στην Ο.Τ.Ο.Ε. επικράτησε στον τελικό του Κυπέλλου της διοργάνωσης "ΑΝΕΧΑΡΤΙΤΟ" που έγινε στο γήπεδο της Διάνα-Ηλιούπολης το βράδυ του Σαββάτου 22 Ιουνίου και παρουσία πολύ κόσμου νίκησε το Προσφυγικό Δίκτυο με σκορ 3-1.

**Προπονητής:** Γ. Αναγνωστόπουλος

**Αθλητές:** Ακπαρίδης Δ., Αρκουμάνης Α., Βαρβέρης Κ., Βιδάλης Γ., Ζαφειράκης Α., Ζαχαρόπουλος Γ., Καραγιωργος Β., Λιόλιος Α., Λύγκος Ε., Μαντέλος Α., Μίχος Σ., Μότσιος Α., Ντοβλετάκης Γ., Παπάς Δ., Ρόμπολας Γ., Σκαλίδης Α., Τσέπας Ε., Τσόλκας Α., Χαρίσης Β., Χουζούρης Η., Μαρινάκης Γ., Στασινός Τ., Παπανικολάου Σ., Ζώνας Δ., Παυλόπουλος Π.

**Υπεύθυνος Ομάδας:** Μέρκος Π. (Μέλος Δ.Σ.)

## ΒΟΛΕΪ ΑΝΔΡΩΝ 2018-2019

### ► ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΡΩΤΑΘΛΗΜΑ

#### ΠΡΩΤΑΘΛΗΤΡΙΑ ΟΜΑΔΑ:

Το Come Back στους τίτλους έκανε η ομάδα πετοσφαίρισης του Union καθώς στον τελικό του Πρωταθλήματος Επιχειρήσεων και Οργανισμών η ομάδα του Σωματείου μας επικράτησε με 3-0 σετ της πολύ αξιόλογης ομάδας του Ο.Σ.Ε. και κατέκτησε το Πρωτάθλημα.

**Προπονητής:** Βαγγέλης Βοζίνος

**Αθλητές:** Ε. Αγναντιώτης, Α. Διακονίδης, Α. Πανδής, Θ. Δεστούνης, Γ. Μπακανάκης, Π. Ουσταπασίδης, Χ. Κουβουτσάκης, Μ. Νικολούδης, Δ. Πάππος, Γ. Μπακέας, Σ. Χατζηνικολάου, Α. Σταμόπουλος, Π. Παπαδέας

**Επιμελητής:** Μέρκος Π. (Μέλος Δ.Σ.)

## ΜΠΑΣΚΕΤ ΑΝΔΡΩΝ ΑΤΤΙΚΗΣ 2018-2019

Στη διοργάνωση Commercial League η ομάδα του σωματείου μας, τερμάτισε στην τέταρτη θέση, ενώ και στο κύπελλο έφτασε μέχρι τα ημιτελικά της διοργάνωσης.

Παρόλο αυτά ο παίχτης της ομάδας μας, βραβεύτηκε με το έπαθλο του πολυτιμότερου παίχτη της διοργάνωσης (MVP).

**Προπονητής:** Θεοδώρου Γιώργος. **Βοηθός Προπονητή:** Θεοφανίδης Γιάννης

**Αθλητές:** Λάλλος Σπύρος, Γκινούτσας Διονύσης, Μπούτας Θανάσης, Κοζομπόλης Γιώργος, Ορνιθόπουλος Παναγιώτης, Μυλωνάς Νίκος, Μπικικαΐδης Βασίλης, Κοντοπάνος Σωτήρης, Τρουπής Βασί-

λης, Σωτηρόπουλος Ανδρέας, Χεργκελετζής Χρήστος, Τσομίδης Γιάννης, Τζαμπαζόγλου Δημήτρης, Τσίγκλος Χάρης, Καραγιάννης Αλέξανδρος, Μονιάκης Ιωσήφ, Ορφανίδης Απόστολος, Κουτρούλης Νίκος, Σωμαράκης Απόστολος

**Υπεύθυνος ομάδας:** Φρετζάγιας Χρήστος (Μέλος Δ.Σ.)

### ΒΟΛΕΪ ΓΥΝΑΙΚΩΝ 2018-2019

#### **ΔΕΥΤΕΡΑΘΛΗΤΡΙΑ ΟΜΑΔΑ ΣΤΟ ΠΡΩΤΑΘΛΗΜΑ Ε.Σ.Π.Α.Α.Α.:**

Μια ανάσα από την κατάκτηση του πρωταθλήματος έφθασε η γυναικεία ομάδα πετοσφαίρισης του Σωματείου μας καθώς στον τελικό του πρωταθλήματος μη ενεργών αθλητριών που διοργανώνει η Ε.Σ.Π.Α.Α.Α., στις 23/06/2019 ηττήθηκε με 3-1 σετ από την αντίστοιχη ομάδα της Α.Ε.Κ. σε μια όχι και τόσο ουδέτερη και φιλική έδρα... στο κλειστό του Σχολικού Συγκροτήματος της Νέας Φιλαδέλφειας. Στην κανονική διάρκεια του πρωταθλήματος την Α.Ε.Κ. την είχαμε νικήσει με 3-0 σετ...

**Προπονήτρια:** Ιουλιάννα Μήτση **Βοηθός Προπονητή:** Καμίλ Στρασβέφσκι

**Αθλήτριες:** Φλωροπούλου Ελένη (αρχηγός), Πρανδέκα Μαρία, Νταουσιάνη Ελένη, Ρεμπελάκη Αικατερίνη, Παπανίκα Αναστασία, Ντράγκιτις Άουρα, Παππά Μιρέλλα, Παππά Ιωάννα, Ηβη Κουμάκη, Παγώνη Αγγελική, Κοτζαμάνη Άννα

**Υπεύθυνος ομάδας:** Μέρκος Πέτρος (Μέλος Δ.Σ.)

### Πρωταθλήτρια Ε.Σ.ΠΕ.Δ.Α. (Β' Κατ.) 2019-2020

Το εν λόγω πρωτάθλημα πρόλαβε να τελειώσει πριν τα απαγορευτικά μέτρα για τον COVID-19 και την αναστολή κάθε αθλητικής διοργάνωσης.

Η διοργάνωση του πρωταθλήματος Vintage Ε.Σ.ΠΕ.Δ.Α. τελείωσε με την ομάδα του Union Eurobank να σηκώνει την κούπα μέσα στο Ο.Α.Κ.Α.

Δευτέρα 9 Μαρτίου 2020 στο μεγάλο τελικό για το πρωτάθλημα βόλεϊ γυναικών Β' Κατηγορίας Vintage Espeda χρυσές πρωταθλήτριες οι AMAZONES του Union Eurobank απέναντι στην ισχυρή ομάδα των Γαλάτων. Score τελικού 3-0 σετ υπέρ του Union Eurobank που έκανε μία εμφάνιση αντάξια της φήμης και της αξίας της ομάδας και σήκωσε την κούπα μέσα στην κλειστή αίθουσα αθλοπαιδιών Γ. Κασιμάτης του Ο.Α.Κ.Α. Η ομάδα του Union τερμάτισε αήττητη στον όμιλο της έχοντας χάσει μόνο ένα σετ όπως επίσης αήττητη και στους αγώνες που έδωσε στο πλαίσιο των play off.

Θερμά συγχαρητήρια σε όλα τα κορίτσια του Union Eurobank και στο τεχνικό group της ομάδας με επικεφαλής και μεγάλη δόξα του ελληνικού βόλεϊ και προπονήτρια σήμερα ΛΙΑ ΜΗΤΣΗ. Τα σετ το αγώνα 25-23, 25-16 και 25-14 δείχνουν ανάγλυφα την δίκαιη επικράτηση της ομάδας του Union.

Με την ευκαιρία θέλουμε να τονίσουμε ότι η διοργάνωση από την πλευρά της Ε.Σ.ΠΕ.Δ.Α. του πρωταθλήματος ήταν άψογη, όπως άριστες ήτανε και όλες οι διαιτησίες των αγώνων για το λόγο αυτό το Union Eurobank απένειμε ειδική πλακέτα στον εκπρόσωπο της Ε.Σ.ΠΕ.Δ.Α. κ. Κογκαλίδη Ελευθέριο.

Ο τελικός διεξήχθη χωρίς θεατές δυστυχώς λόγω των μέτρων προστασίας από την εξάπλωση του Κορωνοϊού, αλλά αυτό δεν εμπόδισε τα κορίτσια του Union να πανηγυρίσουν ξέφρενα για την κατάκτηση του τίτλου...

**ΕΠΙΤΡΑΠΕΖΙΑ ΑΝΤΙΣΦΑΙΡΙΣΗ (ΠΙΝΓΚ - ΠΟΝΓΚ) 2018-2019****► ΔΙΟΡΓΑΝΩΣΗ Ο.Τ.Ο.Ε. 2018-2019**

**Θέση στο Ατομικό:** Ο συνάδελφος **Σταμέλος Γιώργος** για άλλη μια φορά με εξαιρετικές εμφανίσεις κατέκτησε την πρώτη θέση στο Πρωτάθλημα της Ο.Τ.Ο.Ε., που διεξήχθη στις 13/04/2019 με τη συμμετοχή 65 αθλητών, αφού επικράτησε στον τελικό 3-1 σετ επί συναδέλφου της Τράπεζας της Ελλάδας.

**Θέση στο Ομαδικό:** Ο **Σταμέλος Γιώργος** κατάφερε να φθάσει στον τελικό του ομαδικού όπου κατέκτησε το ασημένιο μετάλλιο.

**ΤΕΝΙΣ 2018-2019**

Επιτυχιών συνέχεια για το Σωματείο μας στον εργασιακό αθλητισμό και συγκεκριμένα στους **Τελικούς του Πρωταθλήματος Tennis της Ο.Τ.Ο.Ε. 2018-2019** που πραγματοποιήθηκαν το Σάββατο 29/06/2019 στις Δημοτικές Αθλητικές Εγκαταστάσεις του Δήμου Μαρκόπουλου στο Αυλάκι. Συγκεκριμένα οι αθλητές/τριες του Σωματείου μας κατέκτησαν τις παρακάτω θέσεις:

**Τα μετάλλια του Union στο Πρωτάθλημα Ο.Τ.Ο.Ε. 2019:**

- Μονό Γυναικών: 1η θέση **Μαυρόχη Κατερίνα**  
2η θέση **Γιαβούδη Θεοδώρα**
- Διπλό Γυναικών: 1η θέση **Μαυρόχη Κατερίνα**  
2η θέση **Γιαβούδη Θεοδώρα**
- Διπλό Μεικτό: 1η θέση **Αθανασακης Αθανάσιος - Μαυρόχη Κατερίνα**  
2η θέση **Γιαβούδη Θεοδώρα**
- Μονό Ανδρών: 2η θέση **Λιαρμακόπουλος Ελευθέριος**  
3η θέση **Βασιλόπουλος Κώστας**
- Διπλό Ανδρών: 2η θέση **Αθανασάκης Αθανάσιος**  
3η θέση **Λιαρμακόπουλος Ελευθέριος**

**Τα μετάλλια του Union στο Κύπελλο Ο.Τ.Ο.Ε. 2019:**

- 1η θέση - Μονό Γυναικών: **Μαυρόχη Κατερίνα**
- 1η θέση - Διπλό Γυναικών: **Μαυρόχη Κατερίνα**
- 2η θέση - Μονό Ανδρών: **Αθανασάκης Αθανάσιος**
- 2η θέση - Διπλό Μεικτό: **Γκούτης Δημήτρης - Μαυρόχη Κατερίνα**
- 3η θέση - Μονό Ανδρών: **Βασιλόπουλος Κώστας**
- 4η θέση - Μονό Ανδρών: **Γκούτης Δημήτρης**
- 4η θέση - Μονό Γυναικών: **Γιαβούδη Θεοδώρα**

## ΣΚΑΚΙ 2018-2019

### ► ΔΙΟΡΓΑΝΩΣΗ Ο.Τ.Ο.Ε. 20180-2019:

**1η Θέση στο Ομαδικό - Πρωτάθλημα Ο.Τ.Ο.Ε:** Οι συνάδελφοι **Ζιοβίρης Γεώργιος, Γιορντός Βασίλειος** και **Βήτος Πολυχρόνης** κατέκτησαν την πρώτη θέση στο Ομαδικό στο πρωτάθλημα της Ο.Τ.Ο.Ε.

**2η Θέση στο Ατομικό - Πρωτάθλημα Ο.Τ.Ο.Ε:** Ο συνάδελφος **Γιορντός Βασίλειος** κατέκτησε την δεύτερη θέση στο ατομικό πρωτάθλημα της Ο.Τ.Ο.Ε.

## ΠΡΩΤΑΘΛΗΜΑ ΠΟΔΟΣΦΑΙΡΟΥ 5x5 ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ Union EUROBANK ΜΕΤΑΞΥ ΚΕΝΤΡΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ - ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ ΑΤΤΙΚΗΣ

Συνεχίστηκε για 15η συνεχή χρονιά η μαζικό Εσωτερικό Πρωτάθλημα Ποδοσφαίρου 5X5 (2018-2019) που διοργανώνει το Σωματείο μας μεταξύ των συναδέλφων των μονάδων της Τράπεζας στην Αττική με την συμμετοχή περίπου εκατό αθλητών-συναδέλφων. Στο πρωτάθλημα συμμετείχαν 10 ομάδες.

Στον Μεγάλο τελικό που πραγματοποιήθηκε την Τρίτη 11 Ιουνίου στο Αθλητικό Κέντρο **Paradise Park**, βρέθηκαν αντιμέτωπες οι ομάδες «ΧΑΒΑΛΕΝΘΙΑ» και «LACERS» κατακτώντας αντίστοιχα την 1η και 2η θέση. Στον Μικρό τελικό για την 3η και 4η θέση έπαιξαν οι ομάδες « DRIPLE A» και «THE CUSTODIANS» με νικήτρια την ομάδα των CUSTODIANS.

Να τονίσουμε ότι η όλη διοργάνωση ήταν πολύ επιτυχημένη και στην δεξίωση που επακολούθησε συμμετείχαν νικητές και ηττημένοι αλλά και πλήθος συναδέλφων φιλάθλων που παρακολούθησαν τους αγώνες.

Το Δ.Σ. του Union Eurobank συγχαίρει όλους τους συναδέλφους που συμμετείχαν στο Εσωτερικό Πρωτάθλημα Ποδοσφαίρου 5X5 και υπόσχεται ότι θα συνεχίσει την οργάνωση και χρηματοδότηση αυτού του θεσμού που φέρνει κοντά στον ερασιτεχνικό εργασιακό αθλητισμό πάνω από 100 συναδέλφους που συμμετέχουν ενεργά.

Το Σωματείο καλύπτει όλα τα έξοδα διοργάνωσης για τα μέλη του και όλοι οι αγώνες διεξάγονται παρουσία διαιτητή και ιατρού. Όλες οι ομάδες ντύνονται με έξοδα του Σωματείου.

## ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΣ ΑΘΛΗΤΙΚΟΣ Union ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ

### ΜΠΑΣΚΕΤ

Την τρέχουσα περίοδο η ομάδα μπάσκετ του Union στην Θεσσαλονίκη συμμετέχει και πάλι στο Πρωτάθλημα μπάσκετ του Ε.Κ.Θ. στην Α1 κατηγορία. και μετά το τέλος του Α΄ γύρου η ομάδα μας βρίσκεται στην 6η θέση.

Συμμετέχουν άλλες έντεκα (11) ομάδες, ως εξής: ΣΕΘ, ΜΑΖΑΡΣ, ΘΕΜΙΣ, ΠΣΕΕΠ, ΣΥΕΤΕ, ΝΟΜΟΣ ΒC, ΕΡ-SILON NET, ΟΑΣΘ, ΣΔΟΕ, ΔΗΜΟΣ ΚΑΛΑΜΑΡΙΑΣ, ΟΤΕ.



**Προπονητής:** Πάσχος Κωνσταντίνος

**Αθλητές:** Άνθης Νικόλαος, Βεζιρτζής Θωμάς, Καλλέργης Άγγελος, Καρυπίδης Ευστάθιος, Κυργάκης Ελευθέριος, Ματζίρης Ιωάννης, Μπεσίνας Τηλέμαχος, Παγωνούδης Κωνσταντίνος, Παρούκας Ιωάννης, Παστρικάκης Γεώργιος, Στεφανίδης Δημήτριος.

**Υπεύθυνος ομάδας:** Δικαιοφύλαξ Κ. (Μέλος Δ.Σ.)

### Union Eurobank Running Team

► **8ος ΔΙΕΘΝΗΣ ΝΥΚΤΕΡΙΝΟΣ ΗΜΙΜΑΡΑΘΩΝΙΟΣ, ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ - 19 Οκτωβρίου 2019:**

Συμμετείχαν 36 μέλη μας, εκ των οποίων 8 άτομα στον ημιμαραθώνιο και 28 άτομα στην απόσταση των 5 χλμ.



**Πανούσης F.P.S.: Μπόνους και στους παλιούς εργαζόμενους της F.P.S.**

*Η προσωρινή 5μελής Διοικούσα Επιτροπή  
του Ανεξάρτητου Σωματείου Εργαζομένων της F.P.S.*

## **ΔΡΑΜΑΤΙΚΗ ΣΥΡΡΙΚΝΩΣΗ ΤΟΥ ΚΛΑΔΟΥ**

Ο αριθμός των τραπεζικών καταστημάτων που λειτουργούσαν στην Ελλάδα στο τέλος του 2019 ανερχόταν σε 1.834 από 1.981 στο τέλος του 2018 (ποσοστό μείωσης 7,4%) και 2.547 στο τέλος του 2015 (ποσοστό μείωσης 28% στην τετραετία). Στην Ευρωζώνη, ο αριθμός των τραπεζικών καταστημάτων μειώθηκε στα 128.753 πέρυσι από 135.057 το 2018 (ή κατά 4,7%) και 156.065 το 2015 (ή κατά 17,5% στην τετραετία).

Ο αριθμός των τραπεζοϋπαλλήλων στην Ελλάδα ανήλθε πέρυσι στις 36.727 από 39.383 το 2018 (ποσοστό μείωσης 6,7%) και 46.095 το 2015 (ποσοστό μείωσης 20,3% στην τετραετία). Αντίστοιχα, στην Ευρωζώνη ο αριθμός τους μειώθηκε σε 1.851.534 πέρυσι από 1.873.189 το 2018 (ή κατά 1,2%) και 1.997.643 το 2015 (ή κατά 7,3% στην τετραετία).

Η Ελλάδα συνέχισε να έχει και πέρυσι την υψηλότερη συγκέντρωση στο τραπεζικό σύστημά της, καθώς το ενεργητικό των πέντε μεγαλύτερων πιστωτικών ιδρυμάτων αντιστοιχούσε στο 97,4% του συνολικού ενεργητικού έναντι 96,8% το 2018 και 95,2% το 2015. Η Εσθονία και η Λιθουανία είναι οι δύο άλλες χώρες της Ευρωζώνης, όπου τα αντίστοιχα ποσοστά είναι υψηλότερα από το 90% (93% και 90,4%, αντίστοιχα).

## ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΣ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΣ Union



*Πρωταθλήτρια Ε.Σ.Π.Ε.Δ.Α. 2019-2020 η ομάδα μας στο Βόλεϊ γυναικών*



*Πρωταθλήτρια 2019 η ομάδα μας στο Ποδόσφαιρο στο "Anexartito"*



*Εσωτερικό Πρωτάθλημα Ποδοσφαίρου 5x5*



*Χρυσό μετάλλιο στο τουρνουά «Ηνίοχος»  
τα κορίτσια του Union στο Βόλεϊ*

# Covid – 19

# ΜΕΝΟΥΜΕ ΕΛΛΑΔΑ

