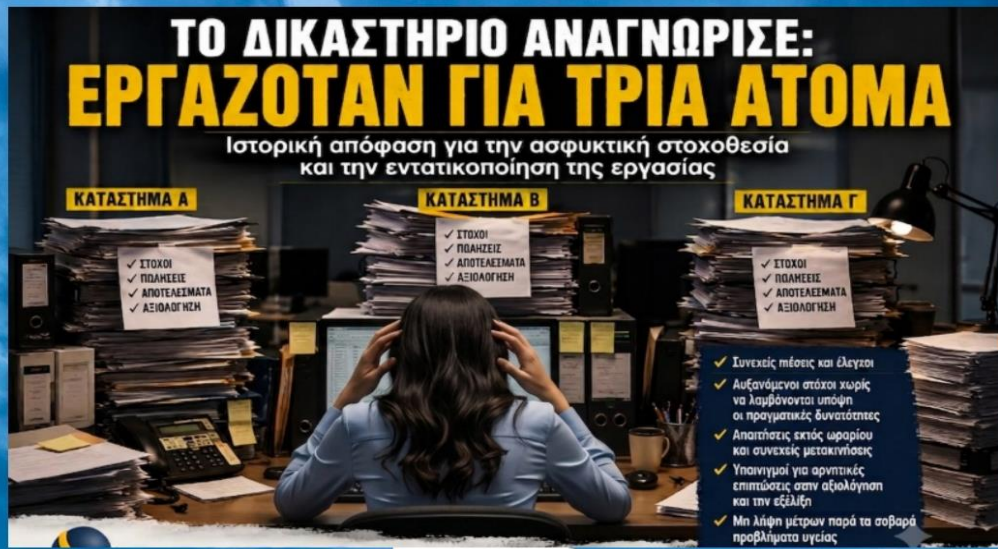




## Ιστορική δικαστική απόφαση κατά της εργασιακής εξάντλησης και της απόδοσης στοχοθεσίας στην Τράπεζα Πειραιώς



Δικαιοσύνη: Η εντατική εργασία βλάπτει σοβαρά την υγεία



**Δικαστική απόφαση για την εργασιακή εξουθένωση και την προστασία της υγείας – Τι αναφέρει ο ΣΕΥΤΠΕ**



**Ιστορικό ράπισμα στην Τράπεζα Πειραιώς: Δικαστική απόφαση-βόμβα κατά της εργασιακής εξάντλησης και της ασύδοτης στοχοθεσίας**

Η υπόθεση αφορά εργαζόμενη της Τράπεζας Πειραιώς (Κατάστημα Φλώρινας) και μέλος του Συλλόγου Εργαζομένων στις Υπηρεσίες της Τράπεζας Πειραιώς-Σ.Ε.Υ.Τ.Π.Ε.) που δικαιώθηκε από το Μονομελές Πρωτοδικείο Φλώρινας (αριθμ. απόφασης 166/2026), αφού σύμφωνα με την **Γ.Σ.Ε.Ε.** ([Δελτίο Τύπου 11/06/2026](#)):

**«Το Μονομελές Πρωτοδικείο Φλώρινας για την υπόθεση εργαζόμενης της οποίας η υγεία είχε επιβαρυνθεί μετά από χρόνια εργασιακή εξουθένωση και από την υπερβολική πίεση της διοίκησης για την επίτευξη «υψηλών στόχων». Το δικαστήριο δέχθηκε ότι η εργαζόμενη είχε υποστεί ισχυρές διοικητικές πιέσεις, απασχολούμενη συχνά εκτός εργασιακού ωραρίου και ασκώντας έργο «για τρεις εργαζόμενους»! Σύμφωνα με την απόφαση, οι σκληρές αυτές συνθήκες και το διαρκές bullying οδήγησαν στον κλονισμό της υγείας της».**

Η **Ο.Τ.Ο.Ε.** επίσης επισημαίνει ([Ανακ. 12/06/2026](#)):

**«Σε ένα περιβάλλον που γίνεται ολοένα και περισσότερο πιεστικό όσον αφορά την εντατικοποίηση της εργασίας και την αύξηση των κερδών για τις Τράπεζες και συνολικότερα τις επιχειρήσεις, με συνέπεια πολλά περιστατικά να επηρεάζουν την ψυχοσωματική υγεία των εργαζομένων, πρόσφατη απόφαση Μονομελούς Πρωτοδικείου δικαιώνει εργαζόμενη τραπεζοϋπάλληλο, αναγνωρίζοντας πως υπέστη υπερβολική πίεση από την εργοδότη Τράπεζα Πειραιώς για επίτευξη αλόγιστων στόχων.**

**Η συγκεκριμένη δικαστική απόφαση που στηρίχτηκε σε πραγματικά γεγονότα, μαρτυρίες και στοιχεία, αφορά χιλιάδες εργαζομένους που βιώνουν καθημερινά παρόμοιες καταστάσεις, εξαντλητικούς ρυθμούς εργασίας και συνεχείς υπερβολικές απαιτήσεις.**

**Τα Πρωτοβάθμια Σωματεία-Μέλη της Ο.Τ.Ο.Ε. και η ίδια η Ομοσπονδία που παρενέβησαν υπέρ του δικαίου της Συναδέλφισσας πέτυχαν να αναδειχθεί το μέγεθος του προβλήματος και η καταφανής παράβαση του καθήκοντος πρόνοιας της εργοδότης πλευράς».**

## **Η συμβολή του Σωματείου μας στην έκδοση της ιστορικής απόφασης Η πρόσθετη παρέμβαση της Ο.Τ.Ο.Ε.**

Σας μεταφέρουμε το απόσπασμα από την ανάλυση της τόσο σημαντικής απόφασης του Δικαστηρίου για όλους τους εργαζομένους, όπως το έχει δημοσιοποιήσει η Νομική Υπηρεσία της Ο.Τ.Ο.Ε.:

**«Η Ο.Τ.Ο.Ε. είχε τονίσει στην πρόσθετη παρέμβαση και στις προτάσεις της ότι το έννομο συμφέρον της εδράζεται στο εξαιρετικά σημαντικό ζήτημα της τήρησης των διατάξεων για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία που πηγάζουν από την εθνική, την ευρωπαϊκή νομοθεσία και τις ΔΣΕ, της εφαρμογής των διατάξεων των Κλαδικών Σ.Σ.Ε. Ο.Τ.Ο.Ε.-Τραπεζών (άρθρα 23 και 39), αλλά και των διατάξεων προστασίας των εργαζομένων από φαινόμενα βίας στον χώρο εργασίας, όπως προβλέπονται από τις διατάξεις του Ν. 4808/2021 και τις σχετικές Πολιτικές που ισχύουν στην Τράπεζα και που προσβλέπουν στον σεβασμό της προσωπικότητας και της αξιοπρέπειας των εργαζομένων.**

**Ειδικά για το εργασιακό στρες και τις συνέπειες αυτού στον εργαζόμενο προσκομίσαμε στο δικαστήριο το εξαιρετικό από 24.1.2025 ενημερωτικό σημείωμα του Γραμματέα της Γραμματείας Υγιεινής και Ασφάλειας στην Εργασία και Τραπεζικούς Ασφαλείας της Ο.Τ.Ο.Ε., Κωνσταντίνου Φράγκου ο οποίος στο σημείωμα του είχε αναφέρει τα πορίσματα της Έρευνας του EU-OSHA και σωματείου εργαζομένων του κλάδου με συμμετοχή 1720 εργαζομένων αναδεικνύοντας όλα τα στοιχεία εκείνα που έγιναν τελικά δεκτά από το δικαστήριο.»**

**(Σημείωση:** Η εν λόγω Έρευνα που επικαλείται η Νομική Υπηρεσία της Ο.Τ.Ο.Ε. είναι του Union Eurobank, η Έρευνα Γνώμης «Διαφάνεια»/Μάιος 2024. Ο Κωνσταντίνος Φράγκος είναι και μέλος του Δ.Σ. του Union και Πρόεδρος της Επιτροπής Υγείας και Ασφάλειας Εργαζομένων EUROBANK).

## Η θέση μας για την στοχοθεσία

(Βλ. [Ανακ. Νο 170/27-05-2026](#))

Για το επίμαχο αυτό ζήτημα που κρίνει και η πρόσφατη απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Φλώρινας δεν έχουμε κρυφτεί.

**Στη δική μας «κουλτούρα» διαχρονικά η στοχοθεσία και η κάλυψη της είναι κριτήριο αξιοκρατίας, επιβράβευσης και ανταπόδοσης σ' ένα σύστημα διαφανές, ενάρετο και δίκαιο.**

Η δική μας πρόταση έχει καταγραφεί και την επαναλαμβάνουμε με παρρησία και θάρρος:

«Η εμπειρία έχει δείξει ότι η άκριτη υιοθέτηση της ΑΤΟΜΙΚΗΣ στοχοθεσίας (κυρίως στις μονάδες του Δικτύου της Τράπεζας) πέραν του ότι πολλές φορές είναι και ανέφικτη και καταπιεστική, αλλά και ψυχοφθόρα αποτελεί και αιτία εντάσεων μεταξύ των εργαζομένων για το «τρόπαιο» της προσέλευσης με αποτέλεσμα οι τοπικές «τριβές» μεταξύ τους, αλλά και με τους προϊσταμένους τους (υπεύθυνους για την αξιολόγηση και για την διανομή της σχετικής προμήθειας) να οδηγούνται αρκετές φορές σε σοβαρή αντιπαράθεση με τελική κατάληξη την Επιτροπή που εξετάζει καταγγελίες για την Βία και την Παρενόχληση στην Εργασία!!!

Έχουμε τονίσει πολλές φορές για την **ανάγκη εξανθρωπισμού των στόχων**, την άμβλυνση των ανταγωνισμών και την υιοθέτηση ευελιξίας με την ομαδική στοχοθεσία για την ανάδειξη των **Αμοιβών και της Αναγνώρισης (Α&Α)**.

Δεδομένου ότι οι ευέλικτες μέθοδοι ανάπτυξης έργων θέλουν να δεσμεύουν συναισθηματικά τους εργαζομένους, η ύπαρξη ενός σωστά σχεδιασμένου συστήματος Α&Α που να στηρίζεται στη διαφάνεια είναι απαραίτητη. Σε ένα ευέλικτο περιβάλλον, ένα λανθασμένα σχεδιασμένο σύστημα ενδέχεται να λειτουργήσει αντιπαραγωγικά. Σε αντίθεση με τα παραδοσιακά συστήματα, όπου τα διοικητικά στελέχη αποφασίζουν, στο ευέλικτο περιβάλλον οι ομάδες είναι αυτοδιαχειριζόμενες και μπορούν να αποφασίζουν οι ίδιες ποια από τα μέλη της θα ανταμείβονται. Η συνήθης διαδικασία που ακολουθείται είναι ότι στο τέλος κάθε διαστήματος ανασκόπησης (sprint retrospective), τα μέλη της ομάδας καλούνται να δώσουν ψήφο προτίμησης στο εξέχον μέλος της ομάδας, ενώ η τελική απόφαση λαμβάνεται με βάση την **πλειοψηφική προτίμηση των μελών. Κάθε άλλου είδους αναγνώριση πρέπει να βασίζεται στη συνολική απόδοση της ομάδας και όχι στη συνεισφορά μεμονωμένων ατόμων.** Σε ένα ευέλικτο περιβάλλον ανάπτυξης έργων, **εξίσου με τις οικονομικές ανταμοιβές εκτιμώνται επίσης και οι κοινωνικές ανταμοιβές.**

Τις προτάσεις αυτές τις έχουμε μεταφέρει αρμοδίως και με την ευκαιρία αρκετών συζητήσεων γιατί πιστεύουμε ότι **η ευελιξία (ελαστικότητα) της στοχοθεσίας έχει χαρακτηριστικά διάρκειας και διάθεσης με βάση την ψυχολογία των εργαζομένων».**

### Αγαπητοί συνάδελφοι,

Στο όλο το θέμα της στοχοθεσίας και της κοινωνικής διάστασης που έχει θέλουμε να επισημάνουμε με έμφαση και την **ανάγκη της μεταξύ των συναδέλφων αλληλεγγύης, συνεργασίας και καλής πίστης**, γιατί δυστυχώς έχουμε γίνει μάρτυρες αντιπαραθέσεων και αθέμιτων πρακτικών, αρκετές εκ των οποίων έφτασαν να εκδικάζονται στην **Επιτροπή κατά της Βίας και της Παρενόχλησης στην Εργασία**, ως παραβάσεις της σχετικής Πολιτικής της Τράπεζας.

Εννοείται ότι και από την μεριά της Διοίκησης η κυρίαρχη αρχή του Management πρέπει να είναι σε κάθε περίπτωση:

**Ο σεβασμός της Προσωπικότητας του Εργαζόμενου, μακριά από τοξικές συμπεριφορές και αδικίες.**

Με συναδελφικούς χαιρετισμούς

Για το Δ.Σ. του Union Eurobank

Ο Πρόεδρος

Στάθης Χαρίτος

Ο Γεν. Γραμματέας

Γιάννης Σιδεράτος

### Υστερόγραφο

Για τα θέματα της προστασίας της σωματικής και ψυχικής υγείας των εργαζομένων η **ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ EUROBANK** έχει εκδώσει σειρά ανακοινώσεων με στόχο την εξατομικευμένη προστασία του εργαζόμενου.

(Βλ. ανακοινώσεις: 26/04/2024, 11/10/2024, 17/03/2025, 05/04/2025, 26/09/2025).