



ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟΣ ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

EUROBANK – ERGASIAS

ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ - ΕΔΡΑ: ΑΘΗΝΑ

ΜΕΛΟΣ: Ο.Τ.Ο.Ε./Ε.Κ.Α.

ΑΡΙΘ. ΠΡΩΤΟΔ. ΑΘΗΝΑΣ: 1267/1976

Τροποποίηση 447/2014

Παναγή Τσαλδάρη (Πειραιώς) 9-11, ΤΚ 105 52, Αθήνα

Τηλ. 211 – 4112829, 210 - 3390581, 210 - 3390582, Fax. 210 - 3390641

<http://www.pansype.gr> e-mail: info@pansype.gr

Αθήνα, 20 /10 /2026

Θέμα: Όχι στην εργασιακή εξουθένωση, τον εκφοβισμό και την αυθαιρεσία

Συναδέλφισσες, συνάδελφοι,

Τον τελευταίο καιρό, η ενημέρωση που λαμβάνουμε από το Δίκτυο Καταστημάτων αναδεικνύει την άσκηση εντονότατης πίεσης στους συναδέλφους, κυρίως από Περιφερειακούς Διευθυντές, για την επίτευξη των συχνά ανέφικτων στόχων που θέτει η Διοίκηση, σε μια περίοδο ουσιαστικά πλασματικής κανονικότητας.

Η πίεση αυτή συνδυάζεται με την υποχρέωση καθημερινής και επαναλαμβανόμενης ενημέρωσης για την πορεία των πωλήσεων κατά τη διάρκεια της ημέρας, δημιουργώντας πρόσθετο άγχος και επιβαρύνοντας ακόμη περισσότερο την καθημερινότητα των εργαζομένων. Πρόκειται για τους ανθρώπους που, όπως έχει αναγνωρίσει και η ίδια η Διοίκηση, έχουν στηρίξει την Τράπεζα, ανταποκρινόμενοι με επιτυχία σε ιδιαίτερα δύσκολες συνθήκες, διατηρώντας και αυξάνοντας την πελατειακή βάση και τα μεγέθη του Ομίλου.

Τις τελευταίες ημέρες, μάλιστα, πληροφορηθήκαμε ότι Περιφερειακοί Διευθυντές, είτε προφορικά είτε μέσω συνεχών γραπτών μηνυμάτων και e-mails, ασκούν αφόρητη πίεση στους Διευθυντές και στο προσωπικό των Καταστημάτων. Σε ορισμένες περιπτώσεις, χρησιμοποιούν λεξιλόγιο, φρασεολογία και ύφος που προσβάλλουν την αξιοπρέπεια των εργαζομένων και δεν συνάδουν με τη φιλοσοφία και τις αξίες του Ομίλου. Επιβάλλουν, έτσι, έναν τρόπο εργασίας που υπονομεύει το εργασιακό κλίμα, την ψυχική υγεία των συναδέλφων και, τελικά, τα ίδια τα συμφέροντα της Τράπεζας.

Ιδιαίτερα αντιφατική είναι, μάλιστα, η ίδια η εφαρμογή του συστήματος της λεγόμενης «ατομικής στοχοθεσίας». Παρότι οι στόχοι χαρακτηρίζονται ατομικοί και η επίτευξή τους αποτελεί αντικείμενο συνεχούς πίεσης προς κάθε εργαζόμενο ξεχωριστά, η χορήγηση bonus, μεταβλητών αποδοχών και άλλων μορφών επιβράβευσης, τις οποίες η ίδια η Διοίκηση ονομάζει «ανταπόδοση», συνδέεται με την επίτευξη των στόχων σε επίπεδο Καταστήματος ή μονάδας.

Το παράδοξο γίνεται ακόμη μεγαλύτερο όταν ακόμη και η καλή ατομική αξιολόγηση, η οποία προβάλλεται ως βασικό κριτήριο αναγνώρισης της προσπάθειας και της απόδοσης, δεν αποτυπώνει με σαφήνεια τα προσωπικά αποτελέσματα του εργαζομένου, αλλά επηρεάζεται από τη συνολική επίδοση της μονάδας στην οποία ανήκει.

Με άλλα λόγια, **η πίεση είναι ατομική, η ευθύνη προσωποποιείται, αλλά η ανταπόδοση εξαρτάται από το συνολικό αποτέλεσμα.** Ο εργαζόμενος καλείται να πετύχει τους προσωπικούς του στόχους και να λογοδοτεί καθημερινά γι' αυτούς, χωρίς να διασφαλίζεται ότι η προσωπική του προσπάθεια και τα μετρήσιμα αποτελέσματά του θα αναγνωριστούν και θα ανταμειφθούν ανάλογα.

Η πρακτική αυτή εγείρει σοβαρά ερωτήματα ως προς τη διαφάνεια, την αντικειμενικότητα και την αξιοπιστία του συστήματος αξιολόγησης και ανταπόδοσης.

Παράλληλα, εντείνει την εργασιακή πίεση και καλλιεργεί ένα περιβάλλον στο οποίο οι εργαζόμενοι καλούνται να αναλάβουν ευθύνη για αποτελέσματα που δεν ελέγχουν αποκλειστικά οι ίδιοι, ενώ η αναγνώριση της συνεισφοράς τους εξαρτάται και από παράγοντες πέρα από την προσωπική τους απόδοση.

Εύλογα, λοιπόν, τίθεται το ερώτημα: Ποιο είναι τελικά το πραγματικό νόημα της «ατομικής στοχοθεσίας», όταν η ανταμοιβή και η αξιολόγηση δεν αποτυπώνουν με σαφήνεια και αντικειμενικότητα την ατομική επίδοση;

Παρόμοια απαράδεκτη κατάσταση αντιμετωπίζουν και οι συνάδελφοι στις Κεντρικές Υπηρεσίες. Εκεί, η άσκηση έντονης πίεσης οφείλεται κυρίως στη σοβαρή έλλειψη προσωπικού, στα ασφυκτικά χρονοδιαγράμματα (deadlines), αλλά και στην ταυτόχρονη ανάθεση πολλαπλών εργασιών (multitasking), με την παράλογη απαίτηση για άμεση και παράλληλη ολοκλήρωσή τους. Παράλληλα, παρατηρούνται φαινόμενα συστηματικής κατάχρησης της τηλεργασίας, η οποία μετατρέπεται σε μέσο αδιάλειπτης απασχόλησης, με χαρακτηριστικές απαιτήσεις όπως «γύρισε στο σπίτι και άνοιξε τον υπολογιστή να συνεχίσεις». Τέτοιες πρακτικές παραβιάζουν στην πράξη τα όρια του εργασιακού ωραρίου και υπονομεύουν το δικαίωμα στην αποσύνδεση, εξαφανίζοντας τα όρια μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Όλα αυτά συμβαίνουν σε μια περίοδο κατά την οποία οι συνάδελφοι βρίσκονται αντιμέτωποι με την έντονη ανησυχία και την αβεβαιότητα που προκαλεί η ακρίβεια στην καθημερινότητά τους. Η αλματώδης αύξηση του κόστους διαβίωσης επιβαρύνει ήδη ψυχολογικά και οικονομικά τα νοικοκυριά, με αποτέλεσμα η εργασιακή πίεση, η ανασφάλεια και η αυθαιρεσία στους χώρους δουλειάς να καθίστανται διπλά αβάσταχτες.

→Τι προβλέπει το κανονιστικό πλαίσιο:

1. Οργανισμός Προσωπικού

Άρθρο 7, παρ. 4: «Η Τράπεζα οφείλει να εξασφαλίζει συνθήκες σεβασμού της προσωπικότητας και αξιοπρέπειας των υπαλλήλων της κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους [...]».

Άρθρο 8: Προσδιορίζεται ρητά ως υποχρέωση των προϊσταμένων να ασκούν τα διοικητικά τους καθήκοντα με γνώμονα τον σεβασμό της προσωπικότητας των συνεργατών τους.

2. ΕΣΣΕ της 20.05.2022 και Ν. 4808/2021 – Βία και παρενόχληση στην εργασία

Στο Παράρτημα 1 γίνεται συγκεκριμένη αναφορά σε μορφές παρενόχλησης που μπορούν να εκδηλωθούν μέσω επικοινωνίας σχετιζόμενης με την εργασία, ιδίως μέσω ηλεκτρονικών μέσων. Ως παρενόχληση νοείται συμπεριφορά που έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του εργαζομένου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού ή ταπεινωτικού περιβάλλοντος.

Στις μορφές συμπεριφοράς που χρήζουν διερεύνησης περιλαμβάνονται, ανάλογα με τις περιστάσεις, η λεκτική και ψυχολογική βία, καθώς και η υποτιμητική συμπεριφορά.

➔ Από τα παραπάνω προκύπτει ότι πρακτικές όπως:

- Η επαναλαμβανόμενη αποστολή e-mails και γραπτών μηνυμάτων σε έντονο, επιτακτικό ή προσβλητικό τόνο
- Η συνεχής επίκληση της μη επίτευξης ανέφικτων στόχων με απαξιωτικούς χαρακτηρισμούς
- Η χρήση υποτιμητικού, προστακτικού και προσβλητικού λεξιλογίου, όπως «όλοι οι υπόλοιποι μηδενικοί»
- Η συσσώρευση και ανάθεση πολλαπλών παράλληλων εργασιών, με πιεστική απαίτηση για ταυτόχρονη ολοκλήρωσή τους
- Η κατάχρηση της τηλεργασίας, η απαίτηση απασχόλησης πέραν του ωραρίου και η παραβίαση του δικαιώματος στην αποσύνδεση

δύνανται, ανάλογα με τη φύση, την ένταση, τη συχνότητα και τις συγκεκριμένες περιστάσεις κάθε

περίπτωσης, να συνιστούν συμπεριφορές βίας ή παρενόχλησης στην εργασία ή άλλες παραβιάσεις των εργασιακών δικαιωμάτων, υπερβαίνοντας τα όρια της νόμιμης άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος.

Επισημαίνουμε ότι τα διευθυντικά στελέχη, παρότι είναι επιφορτισμένα με την εποπτεία, τον έλεγχο και την αξιολόγηση της απόδοσης, δεν νομιμοποιούνται σε καμία περίπτωση να καταχρώνται το διευθυντικό δικαίωμα ούτε να παραβιάζουν την αξιοπρέπεια και τα δικαιώματα των εργαζομένων.

Απαιτούμε την άμεση παρέμβαση της Διοίκησης.

Εκτιμώντας ότι τα παραπάνω περιστατικά δεν αποτελούν κεντρική επιλογή της Τράπεζας, καλούμε τη Διοίκηση να αναλάβει άμεσα τις ευθύνες της και να προχωρήσει στις απαραίτητες ενέργειες, ώστε:

1. Να εξαλειφθούν άμεσα οι απαράδεκτες πρακτικές πίεσης, εκφοβισμού και προσβολής της αξιοπρέπειας των εργαζομένων, οι οποίες επιβαρύνουν σοβαρά την ψυχική και σωματική τους υγεία και μπορούν να οδηγήσουν σε κρίσεις άγχους, κρίσεις πανικού και άλλες επιπτώσεις στην υγεία τους.
2. Να στελεχωθούν επαρκώς και μόνιμα οι Κεντρικές Υπηρεσίες και το Δίκτυο Καταστημάτων, ώστε να σταματήσουν η υπέρμετρη εντατικοποίηση, η αλόγιστη ανάθεση παράλληλων καθηκόντων και η συστηματική επέκταση του ωραρίου εργασίας.
3. Να δοθούν σαφείς οδηγίες προς όλους τους εμπλεκόμενους προϊσταμένους για την υποχρέωση σεβασμού της προσωπικότητας και της αξιοπρέπειας των εργαζομένων, καθώς και για την αποτροπή και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης.
4. Να διασφαλιστεί έμπρακτα ο σεβασμός του ωραρίου εργασίας και του δικαιώματος στην αποσύνδεση, χωρίς καταχρηστικές απαιτήσεις για εργασία εκτός ωραρίου, είτε με φυσική παρουσία είτε μέσω τηλεργασίας.
5. Να επανεξεταστεί η εφαρμογή της ατομικής στοχοθεσίας, της αξιολόγησης και της «ανταπόδοσης», με διαφανή, σαφή και αντικειμενικά κριτήρια που να αναγνωρίζουν ουσιαστικά την ατομική προσπάθεια και τα πραγματικά αποτελέσματα κάθε εργαζομένου, χωρίς να παραβλέπεται η επίδραση των συνθηκών λειτουργίας και της στελέχωσης κάθε μονάδας.
6. Να διασφαλιστεί η ουσιαστική διερεύνηση κάθε σχετικής αναφοράς, με εμπιστευτικότητα, αμεροληψία και προστασία των εργαζομένων από τυχόν αντίποινα, σύμφωνα με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο.

Κανένας συνάδελφος μόνος απέναντι στην πίεση και την αυθαιρεσία!

Καλούμε όλους τους συναδέλφους να συνεχίσουν να μας ενημερώνουν για κάθε αντίστοιχο περιστατικό πίεσης, προσβλητικής συμπεριφοράς, αυθαίρετης ανάθεσης εργασιών και παραβίασης του ωραρίου ή του δικαιώματος στην αποσύνδεση.

Ο Σύλλογός μας, όπως πάντα, θα βρίσκεται δίπλα σε κάθε συνάδελφο, παρέχοντας ενημέρωση για τα δικαιώματά του, καθοδήγηση ως προς τις διαθέσιμες διαδικασίες προστασίας και υποστήριξη στην αξιολόγηση των κατάλληλων ενεργειών, ανάλογα με τη φύση και τη σοβαρότητα κάθε περιστατικού.

Οι διαθέσιμες επιλογές μπορεί να περιλαμβάνουν την υποβολή αναφοράς στα αρμόδια όργανα της Τράπεζας, την αξιοποίηση των προβλεπόμενων διαδικασιών για την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, καθώς και την προσφυγή στις αρμόδιες ελεγκτικές αρχές, όπου αυτό κρίνεται αναγκαίο.

Παράλληλα, προτρέπουμε τους συναδέλφους να διατηρούν, όπου είναι δυνατόν, στοιχεία που τεκμηριώνουν τα περιστατικά, όπως ηλεκτρονική αλληλογραφία, γραπτά μηνύματα και καταγραφή των πραγματικών γεγονότων, ώστε να διευκολύνεται η ουσιαστική διερεύνησή τους.

Δηλώνουμε προς κάθε κατεύθυνση ότι:

- ✓ Δεν αποδεχόμαστε ως κανονικότητα την εργασιακή εξουθένωση, τον εκφοβισμό και την προσβολή της αξιοπρέπειας των εργαζομένων.
- ✓ Δεν αποδεχόμαστε ένα σύστημα που απαιτεί ατομική ευθύνη και διαρκή πίεση, χωρίς διαφανή και δίκαιη αναγνώριση της προσωπικής συνεισφοράς.

Η επίτευξη των επιχειρησιακών στόχων δεν μπορεί να τίθεται πάνω από την υγεία, την αξιοπρέπεια και τα εργασιακά δικαιώματα των συναδέλφων.

Απαιτούμε σεβασμό, δίκαιη μεταχείριση, επαρκή στελέχωση και ουσιαστική προστασία όλων των εργαζομένων.

Γιατί η αξιοπρέπεια στην εργασία δεν είναι προνόμιο ούτε ανταμοιβή. Είναι δικαίωμα.

ΓΙΑ ΤΟ Δ.Σ.

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ

ΧΡΙΣΤΟΔΟΥΛΟΣ ΣΟΥΛΗΣ

Ο ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

ΒΛΑΧΟΣ ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ



ΠΑ.ΣΥ.Π.Ε