



**Σύλλογος Εργαζομένων Εθνικής Τράπεζας
(ΣΕΕΤ)**

Αρ. Απ. Μ.Π. Πειρ. 21/10, Α.Μ. 30833,
Τηλ. 2103342254 (12254), email: seet@nbg.gr

Αρ. πρωτ. 2025-021

26.02.2025

Προς : Πρόεδρο και μέλη ΕΕ ΓΣΕΕ

Συνάδελφε Πρόεδρε, συνάδελφοι μέλη της ΕΕ

Πήραμε την πρωτοβουλία για την αποστολή της παρούσας επιστολής με αφορμή την ψήφιση του νόμου 5163/2024, με τον οποίο ενσωματώθηκε στο Ελληνικό Δίκαιο, η Ευρωπαϊκή Οδηγία 2022/2041. Σύμφωνα με το άρθρο 5 αυτού του νόμου θα πρέπει να καταρτισθεί σχέδιο δράσης το οποίο θα ορίζει σαφές χρονοδιάγραμμα και συγκεκριμένα μέτρα για τη σταδιακή αύξηση του ποσοστού κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις. Το Υπουργείο Εργασίας έχει αναλάβει την υποχρέωση να καλέσει την ΓΣΕΕ ως εκπρόσωπο των εργαζομένων, για να καταθέσει τις προτάσεις της.

Ενόψει των παραπάνω θα θέλαμε να σας ενημερώσουμε για την κατάσταση που επικρατεί στον δικό μας εργασιακό χώρο. Στην Εθνική Τράπεζα υπάρχουν εργαζόμενοι που δεν καλύπτονται από Συλλογικές Συμβάσεις παρά το γεγονός ότι η τράπεζα έχει υπογράψει και δεσμεύεται για την εφαρμογή των παρακάτω ΣΣΕ:

- Κλαδική ΣΣΕ (που τώρα διανύει την περίοδο μετενέργειας ενώ έχει ξεκινήσει ήδη η διαπραγμάτευση της επόμενης)
- Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση
- Κανονισμός Εργασίας

Συγκεκριμένα υπάρχουν οι παρακάτω κατηγορίες εργαζομένων:

Α. Εργαζόμενοι/ες που πέρασαν επιτυχώς σε διαγωνισμό και κέρδισαν υποτροφία μέσω του Ι.Κ.Υ. (Ίδρυμα Κρατικών Υποτροφιών), είχαν την υποχρέωση να εργάζονται παράλληλα με τις σπουδές τους για την απόκτηση μεταπτυχιακού τίτλου. Με το πέρας των σπουδών τους προσελήφθησαν από την Τράπεζα με ατομικές συμβάσεις και συνεχίζουν με τον τρόπο αυτό μέχρι σήμερα. Αξιίζει να σημειωθεί ότι ο πρώτος τέτοιος διαγωνισμός έλαβε χώρα το 2014 και ο δεύτερος το 2018.

Β. Εργαζόμενοι/ες που προέρχονται από συνεταιριστικές τράπεζες. Οι τράπεζες αυτές μετά την διαδικασία εκκαθάρισης έκλεισαν, και οι εργαζόμενοι σε αυτές προσελήφθηκαν από την Εθνική και άλλες τράπεζες. Ωστόσο αν και έχουν παρέλθει έως και επτά χρόνια από την πρόσληψή τους δεν έχουν ενταχθεί στο τακτικό προσωπικό.

Γ. Εργαζόμενοι που προσλήφθηκαν αρχικά στα πλαίσια «θερινού προγράμματος απασχόλησης μεταπτυχιακών φοιτητών». Το θερινό πρόγραμμα απασχόλησης έχει επιμηκυνθεί και υπάρχουν εργαζόμενοι που πλησιάζουν τις δύο δεκαετίες.

Δ Εργαζόμενοι που έχουν κατά καιρούς προσληφθεί μέσα από θερινά προγράμματα (i-work) ή άλλα προγράμματα για «έκτακτες» ανάγκες.

Ε. Εργαζόμενοι που προσελήφθησαν διότι είναι τέκνα θανόντων (εν ενεργεία) συναδέλφων και είχαν δικαίωμα πρόσληψης βάσει του ισχύοντος Κανονισμού Εργασίας.

Ζ. Εργαζόμενοι με δελτίο παροχής υπηρεσιών. Υπάγονται μεν στις διατάξεις του άρθρου 39 ν. 4387/2016 αλλά δεν απολαμβάνουν την προστασία του εργατικού δικαίου

Οι εργαζόμενοι αυτοί α) διαθέτουν τα ίδια τυπικά και ουσιαστικά προσόντα, και β) παρέχουν την ίδια με αυτούς εργασία κάτω από τις ίδιες συνθήκες. Η εξαίρεσή τους από την υπαγωγή στις διατάξεις των Σ.Σ.Ε. και του Κανονισμού Εργασίας δεν δικαιολογείται με βάση την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη.

Επιπρόσθετα παραβιάζεται κατάφωρα η βασική αρχή του εργατικού δικαίου αλλά και η παρ. 1 του άρθρου 22 του Συντάγματος ορίζει ότι «Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας».

Κατά κανόνα οι συνάδελφοι/ισσες έχουν υψηλά τυπικά και ουσιαστικά προσόντα, με μεταπτυχιακούς τίτλους σπουδών, πολύτιμη εμπειρία στον τραπεζικό τομέα είτε λόγω της πολυετούς -πλέον- προϋπηρεσίας τους στην Εθνική Τράπεζα είτε λόγω προηγούμενης προϋπηρεσίας σε άλλες τράπεζες. Παρά την σημαντική συμβολή τους στην υλοποίηση του επιχειρηματικού πλάνου της

Εθνικής, αυτή δεν αναγνωρίζεται, δεν έχουν καμία δυνατότητα υπηρεσιακής εξέλιξης, παραμένουν χωρίς προοπτική δέσμιοι των επιλογών της τράπεζας.

Την στιγμή που η Τράπεζα εμφανίζει κέρδη εκατομμυρίων, καταβάλλει μισθούς πείνας! Ενώ μοιράζει αφειδώς μπόνους στα ανώτατα στελέχη (μόνο), παραμένει παγερά αδιάφορη για την τύχη εργαζόμενων που δίνουν πλέον αγώνα επιβίωσης.

Είναι σημαντικό να τονίσουμε ότι οι εργαζόμενοι αυτοί υπηρετούν σε θέσεις για τις οποίες επωμίζονται τις ευθύνες χωρίς τις αντίστοιχες απολαβές. Μπορεί δε να δημιουργηθούν και άλλες προβληματικές καταστάσεις όπως στην περίπτωση εργαζόμενων που καλύπτουν την θέση του ταμιά σε καταστήματα. Ωστόσο στην περίπτωση ενδεχόμενης απάτης δεν υφίσταται η προβλεπόμενη από τον Κανονισμό Εργασίας πειθαρχική διαδικασία στην οποία ο εργαζόμενος/η μπορεί να υπερασπιστεί τον εαυτό του.

Ειδικά για τους εργαζόμενους με δελτίο παροχής υπηρεσιών, η Τράπεζα ισχυρίζεται ότι προσλαμβάνονται για ένα συγκεκριμένο έργο, γεγονός που δεν συνάδει με την πραγματικότητα. Οι εργαζόμενοι/ες δεν έχουν ούτε τα στοιχειώδη εργασιακά δικαιώματα ενός μισθωτού ενώ τα εν λόγω έργα - που θεωρούνται προσωρινά διαρκούν ακόμα και δέκα χρόνια. Η χορήγηση κανονικής άδειας, η άδεια μητρότητας, η τήρηση κάποιου ωραρίου, κλπ. επαφίονται στην καλή θέληση του προϊσταμένου και της Τράπεζας. Υπάρχουν διαστήματα μεταξύ δύο ανανεώσεων της «σύμβασης έργου» που μένουν **απλήρωτοι για μήνες**. Εάν συμβεί οποιοδήποτε ατύχημα, ιδιαίτερα για την κατηγορία των μηχανικών που κάνουν επίβλεψη σε εκτός έδρας χώρους, αυτό δεν θεωρείται εργατικό ατύχημα. Εάν η σύμβασή τους δεν ανανεωθεί, χάνουν την θέση εργασίας τους χωρίς αποζημίωση.

Η στρεβλή αυτή κατάσταση συνεχίζεται για πολλά χρόνια και έτσι σε ένα εργασιακό χώρο όπου φαινομενικά βρίσκονται σε ισχύ συλλογικές συμβάσεις, υπάρχουν εργαζόμενοι για τους οποίους ισχύει ένα διαφορετικό καθεστώς.

Ενώ είναι απόλυτα εφικτό να αξιοποιηθεί η προηγούμενη εμπειρία εντάξεων προσωπικού στην τράπεζα - Ethnodata, Probank, FBB - οι οποίες πραγματοποιήθηκαν με την υπογραφή Ειδικών Επιχειρησιακών Συμβάσεων, η κατάσταση αυτή διαιώνίζεται.

Δυστυχώς η χώρα μας απέχει πολύ από τις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες, όσο αφορά στο ποσοστό κάλυψης από συλλογικές συμβάσεις. Αποδεικνύεται όμως ότι ακόμα και σε χώρους και κλάδους όπου υπογράφονται Συλλογικές Συμβάσεις, δημιουργούνται, από την πλευρά των εργοδοτών, συνθήκες εργασίας χωρίς συλλογικές διαδικασίες. που βάζουν τον εργαζόμενο να διαπραγματεύεται

ατομικά την εργασιακή του πορεία, σε μια διαπραγμάτευση που δεν μπορεί να θεωρηθεί ισότιμη.

Ζητάμε συνάντηση μαζί σας ώστε να θέσουμε αναλυτικά και εκτεταμένα το ζήτημα αυτό, το οποίο δημιουργεί συνθήκες διακρίσεων και θα πρέπει να τεθεί στον κοινωνικό διάλογο, όταν αυτός πραγματοποιηθεί.

Η Πρόεδρος
Γιώτα Λαζαροπούλου

Για το ΔΣ
Η Γ. Γραμματέας
Αλεξάνδρα Αγγελοπούλου



Τηλ. Επικοινωνίας: Γιώτα Λαζαροπούλου 210 3342254 (12254), 6976 855566

Email: seet@nbg.gr, lazaropoulou.yota@gmail.com