

ΠΡΟΣΚΛΗΣΗ ΓΙΑ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗ

Του Σωματείου με την επωνυμία «**ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΠΕΙΡΑΙΩΣ**», που εδρεύει στην Αθήνα, επί της οδού Καραγεώργη Σερβίας 2, όπως εκπροσωπείται νόμιμα,

ΠΡΟΣ

Τη Διοίκηση της Ανώνυμης Εταιρείας με την επωνυμία "**ΤΡΑΠΕΖΑ ΠΕΙΡΑΙΩΣ Α.Ε.**", που εδρεύει στην Αθήνα, επί της οδού Αμερικής 4, Αθήνα, όπως εκπροσωπείται νόμιμα,

για την κατάρτιση και υπογραφή **Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας 2019-2022** (από 1-8-2019 ως 31-7-2022), σύμφωνα με τα οριζόμενα από το άρθρο 3, παρ.1 γ & 5 και το άρθρο 4 του ν. 1876/90, όπως ισχύουν.

Η σύμβαση αυτή θα αναφέρεται ειδικά στους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στην **ΤΡΑΠΕΖΑ ΠΕΙΡΑΙΩΣ Α.Ε.**, εξειδικεύοντας και συμπληρώνοντας, στη συγκεκριμένη τραπεζική επιχείρηση, το γενικό πλαίσιο των ισχυουσών Σ.Σ.Ε. του Τραπεζικού Κλάδου, συμπεριλαμβανομένης της Κλαδικής Σ.Σ.Ε. Ο.Τ.Ο.Ε. - Τραπεζών 2019-2021 (Π.Κ. 4/27.3.2019)

Κοινοποιείται προς:

- την **Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων Ανατολικού Τομέα, Πατησίων 37, Αθήνα.**

-την **Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλληλικών Οργανώσεων Ελλάδος (ΟΤΟΕ), Βησσαρίωνος 9, Αθήνα.**

Κύριοι,

Οι διατάξεις των Κλαδικών Σ.Σ.Ε. που συνάπτει η Ο.Τ.Ο.Ε. με τις Τράπεζες, ρυθμίζουν τα ελάχιστα ενιαία πλαίσια για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις επιχειρήσεις του Τραπεζικού Κλάδου, συμβάλλοντας μεταξύ άλλων και στην εμπέδωση συνθηκών υγιούς ανταγωνισμού μεταξύ των επιχειρήσεων του Κλάδου.

Ευνοϊκότερες μισθολογικές ρυθμίσεις, βελτιωμένες εξειδικεύσεις των γενικών πλαισίων των Σ.Σ.Ε. του Τραπεζικού Κλάδου, ή η ρύθμιση συγκεκριμένων εργασιακών προβλημάτων και προτεραιοτήτων που αφορούν ειδικά στην Τράπεζα Πειραιώς, εύλογα αποτελούν ειδικό αντικείμενο της μεταξύ μας Επιχειρησιακής διαπραγμάτευσης.

Η διαπραγμάτευση αυτή, συμπληρώνει, εξειδικεύει, βελτιώνει και εμπλουτίζει τις γενικά ισχύουσες, για το σύνολο του Τραπεζικού Τομέα, Συλλογικές ρυθμίσεις, λαμβάνοντας υπόψη τη

μεταξύ μας Συλλογική πρακτική, τις ειδικές συνθήκες, τις προτεραιότητες και τις δυνατότητες του εργασιακού μας χώρου.

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, την από 27.7.2018 Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για το προσωπικό της Τράπεζας Πειραιώς μεταξύ ημών, ως αντιπροσωπευτικού Συλλόγου και της Τράπεζας και όσα ειδικότερα επισημαίνονται στη συνέχεια της παρούσας Πρόσκλησης, θέτουμε προς διαπραγμάτευση τις ακόλουθες προτάσεις και διεκδικήσεις μας για τα μισθολογικά και λοιπά θέματα για τη νέα Επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε. για το προσωπικό της Τράπεζας, τις οποίες επιφυλασσόμαστε να αναπτύξουμε και προφορικά, κατά τη διάρκεια των μεταξύ μας διαπραγματεύσεων:

A. Προστασία της Απασχόλησης

Ο Σύλλογος μας λαμβάνοντας υπόψη τη διάταξη της από 27-7-2018 ΕΣΣΕ καθώς και τον όρο 2 της Κλαδικής ΣΣΕ με τον οποίο οι Τράπεζες επιβεβαιώνουν τη βούλησή τους να προστατεύσουν την απασχόληση στον Κλάδο, θεωρεί αυτονόητη και προτείνει να συμπεριληφθεί και στην νέα Επιχειρησιακή ΣΣΕ η ακόλουθη διάταξη για την προστασία της απασχόλησης : «Η Τράπεζα Πειραιώς έχει τη βούληση να προστατεύσει την απασχόληση των εργαζομένων της».

B. Βελτίωση εργασιακών και μισθολογικών όρων.

1.- Προϋπάρχουσες διατάξεις που αποτελούσαν τη βάση ρύθμισης και ενίσχυσης συγκεκριμένων κατηγοριών εργαζόμενων, διατηρούνται, ή ενισχύονται, καθώς αφορούν θέματα εργασιακής ασφάλειας και επιβράβευσης. Η ύπαρξή τους έχει υψηλή θέση στη συνείδηση των εργαζόμενων και θεωρούμε απαραίτητη όχι μόνο την διατήρηση αλλά και την βελτίωσή τους.

2.- Οι μισθολογικές ρυθμίσεις με την από 30-5-2013 τριετή ΣΣΕ του Κλάδου, μαζί με τις μνημονιακές παρεμβάσεις στην εργατική νομοθεσία (και ιδίως το πάγωμα των ωριμάνσεων από την ΠΥΣ6/2012), είχαν ως συνέπεια σημαντικές μισθολογικές απώλειες για τους εργαζόμενους στην Τράπεζα Πειραιώς από τον Ιούλιο 2013 μέχρι και σήμερα. Με την από 26.3.2019 ΣΣΕ Τραπεζών – ΟΤΟΕ 2019 – 2021 προβλέφθηκε ότι από 1.12.2019 θα αποκαθίστανται σταδιακά οι μειώσεις και η καθήλωση των αποδοχών όλων των τραπεζοϋπαλλήλων από 1/1/2019 κατά 0,50 %, από 1/12/2010 κατά 0,75% και από 1/12/2021 κατά 1,50%.

Ας σημειωθεί, ότι από το τέλος του 2015 ο αριθμός προσωπικού της Τράπεζας Πειραιώς, μειώθηκε κατά 18,2%, ή κατά 2.603 εργαζόμενους, ενώ οι δαπάνες προσωπικού μειώθηκαν περαιτέρω κατά

19,18%, ή κατά 107,7 εκατομμύρια, ενώ το α' τρίμηνο του 2019, μειώθηκαν επιπλέον κατά 6% (Σωρευτική μείωση δαπανών προσωπικού κατά 25,8%).

Η εκτιμώμενη σωρευτική εξοικονόμηση κατ' έτος από τις εθελούσιες αποχωρήσεις 2013-2018 (-**4.879** εργαζόμενοι, εξ αυτών **-2.471** στο διάστημα 2016-2018) είναι ιδιαίτερα σημαντική (**195.271.000** ευρώ), οδηγώντας σε γρήγορη απόσβεση του αντίστοιχου σωρευτικού (εφάπαξ) κόστους των εθελούσιων εξόδων (**397.303.000** ευρώ).

Η επίτευξη των στόχων της Τράπεζας Πειραιώς, στο προσεχές διάστημα, προϋποθέτει τη διασφάλιση της εργασιακής ομαλότητας, της ασφάλειας, της προοπτικής, της ουσιαστικής θετικής υποκίνησης, της συνεχούς επένδυσης και της εμπιστοσύνης της Διοίκησης στο ανθρώπινο δυναμικό της και για το λόγο αυτό πρέπει με την νέα Επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε. σταδιακά να στοχεύσουμε στην πλήρη αποκατάσταση των αποδοχών του προσωπικού της Τράπεζας Πειραιώς.

Στο πλαίσιο αυτό και λαμβάνοντας υπόψη τα ανωτέρω προτείνουμε τα κατωτέρω:

- 1. Κάλυψη των μισθολογικών απωλειών εισοδήματος προηγούμενων ετών σε ποσοστό 3% επί του βασικού μισθού.**
- 2. Θεσμοθετείται Επίδομα Ευθύνης, ως κάτωθι:**
 - i. Διευθυντές καταστημάτων Hub και αντίστοιχα managers στις κεντρικές υπηρεσίες, σε ποσοστό 20% με βάση υπολογισμού, το 16^ο Κλιμάκιο.**
 - ii. Διευθυντές καταστημάτων, υποδιευθυντές καταστημάτων Hub και αντίστοιχα assistant managers στις κεντρικές υπηρεσίες, ποσοστό 15% με βάση υπολογισμού, το 16^ο Κλιμάκιο.**
 - iii. Προϊστάμενοι σε καταστήματα και Senior Officers στις Υπηρεσίες, ποσοστό 10% με βάση υπολογισμού, το 16^ο Κλιμάκιο.**
- 3. Μείωση επιτοκίου Στεγαστικού Δανείου α' κατοικίας ΣΣΕ, κατά 0,25%, από την ισχύ έναρξης της παρούσης.**
- 4. Επιδότηση για την αγορά καρτών ΟΑΣΑ και ΟΑΣΘ με το ποσό 300.000 ευρώ ετησίως.**
- 5. Χορηγείται για κάθε έτος παράλληλων σπουδών δύο ή περισσότερων τέκνων εργαζομένων στην Τράπεζα Πειραιώς, ποσό 1500 ευρώ.**
- 6. Χορηγείται φοιτητική άδεια:**
 - i. για την απόκτηση πρώτου πτυχίου, μέχρι 17 ημέρες το χρόνο.**
 - ii. για την απόκτηση δεύτερου πτυχίου, μέχρι 10 ημέρες το χρόνο.**
 - iii. για την απόκτηση μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, μέχρι 10 ημέρες το χρόνο.**

Οι ως άνω άδειες μετ' αποδοχών, χορηγούνται τμηματικώς, μέχρι τρεις (3) ημέρες κατά εξεταζόμενο μάθημα, στις οποίες θα περιλαμβάνεται πάντα η ημέρα της εξέτασης, αποδεικνυόμενη με τα οικεία δικαιολογητικά.

Σε περίπτωση εξέτασης περισσότερων του ενός μαθημάτων κατά την ίδια, ή συνεχόμενες διαδοχικές ημερομηνίες, τότε η χορηγούμενη τμηματική άδεια αυξάνεται κατά δύο (2) ημέρες ανά μάθημα, με μέγιστο όριο τις εννέα (9) ημέρες.

Όσο αφορά στη φοίτηση στο «Ανοιχτό Πανεπιστήμιο», και επειδή η «Εκπόνηση - Υποβολή Γραπτών Εργασιών» αποτελεί προϋπόθεση για τη συμμετοχή στις εξετάσεις και προσμετράται στην τελική βαθμολογία του μαθήματος, ο εργαζόμενος-η δικαιούται την χορήγηση των ανωτέρω αδειών και για την Εκπόνηση - Υποβολή Γραπτών Εργασιών (αποδεικνυόμενη με τα οικεία δικαιολογητικά).

Διευκρινίζεται ότι στην περίπτωση που οι εξετάσεις διεξάγονται Σάββατο ή Κυριακή, δικαιολογούνται ως φοιτητική άδεια η Πέμπτη και η Παρασκευή.

7. Χορηγείται άδεια δύο (2) ημερών μετ' αποδοχών για προετοιμασία εξετάσεων απόκτησης πιστοποίησης.
8. Χορηγείται το ποσό των 1500 ευρώ στα τέκνα των εργαζομένων που λαμβάνουν α' πτυχίο ΑΕΙ ή ΤΕΙ.
9. Χορηγείται ενίσχυση αθλητικών και πολιτιστικών εκδηλώσεων Συλλόγων κατ' αναλογία με τα μέλη τους, 500.000 ευρώ.
10. Αυξάνονται κατά 20% όλες οι ενισχυτικές παροχές προς τους εργαζόμενους και τα τέκνα αυτών, που ισχύουν ως σήμερα και σχετίζονται με την εκπαίδευση.

Γ. Ενιαία μισθολογικά θέματα και παροχές.

Ο Σύλλογός μας, από την ημέρα της ενοποίησης του, έθεσε ως βασική προτεραιότητα την ομογενοποίηση, προς την καλύτερη πάντοτε ρύθμιση, των δικαιωμάτων των εργαζομένων που προέρχονται από διαφορετικές τράπεζες, στη βάση, αφενός των αρχών ίσης αμοιβής και όρων εργασίας, αφετέρου της καθιέρωσης ενός δίκαιου, διαφανούς και αξιοκρατικού πλαισίου εργασιακών σχέσεων στην Τράπεζα.

Ο στόχος αυτός, πρέπει να αποτελεί βασική προτεραιότητα και των δύο μερών, ώστε να εκλείψουν φαινόμενα διαφοροποιήσεων, τα οποία δημιουργούν εργασιακές ανισότητες, αλλά και μισθολογικές διαφορές, αφού εργαζόμενοι, ασκώντας τα ίδια καθήκοντα, λαμβάνουν διαφορετικές αποδοχές. Πέρα όμως από τα προηγούμενα, απαιτείται πλέον, έπειτα από 7 χρόνια κοινής εργασιακής ζωής στην Τράπεζας Πειραιώς, η απόκτηση ενιαίας εργασιακής κουλτούρας, η οποία θα διαμορφώνεται μέσα από την ενιαία προς το προσωπικό εργασιακή αντιμετώπιση. Σε

αυτή την κατεύθυνση έχουν γίνει βήματα μέσω των προηγούμενων Ε.Σ.Σ.Ε. και σήμερα, δεδομένων των οικονομικών αποτελεσμάτων της Τράπεζας, θεωρούμε ότι ο χρόνος είναι κατάλληλος, να προχωρήσει και η πλήρης ομογενοποίηση όλων των δικαιωμάτων των εργαζόμενων στην Τράπεζα Πειραιώς.

Λαμβάνοντας υπόψη τα ανωτέρω θέτουμε υπό διαπραγμάτευση τα ακόλουθα αιτήματα:

1. **Αποταμιευτικά Προγράμματα, ή Προγράμματα Εφάπαξ, ή Τ.Ε.Α. που έχουν ως σκοπό την απόδοση εφάπαξ ποσού στους συναδέλφους, έχουν ως ελάχιστη εισφορά, από την πλευρά της Τράπεζας Πειραιώς, 2% επί του μικτού μηνιαίου μισθού, επί 14 μήνες.**
2. **Αυξάνεται το Επίδομα Παιδικής Μέριμνας σε 8% επί του μισθολογικού Κλιμακίου, με ελάχιστη βάση υπολογισμού, το 16^ο Κλιμάκιο.**
3. **Χορηγείται Επίδομα άριστης γνώσης ξένης γλώσσας, με τους όρους που ισχύουν για το επίδομα άριστης γνώσης Αγγλικής γλώσσας, συμπεριλαμβανομένων των όρων του προσαρτήματος Επιχειρησιακής Σύμβασης της 14/2/2019.**
4. **Αναπροσαρμόζεται το Διαχειριστικό Επίδομα (ταμίες και meter greeter), στα 150 ευρώ μηνιαίως.**
5. **Επεκτείνεται η κάλυψη των ασφαλιστρών πυρός – σεισμού και ζωής – μόνιμης ολικής ανικανότητας, για τα στεγαστικά δάνεια α΄ κατοικίας ΣΣΕ, τόσο στα για τις υφιστάμενες, όσο και για τις νέες χορηγήσεις, στο σύνολο των εργαζομένων.**
6. **Χορηγείται Επιστημονικό Επίδομα στους κατόχους Μεταπτυχιακού Τίτλου Σπουδών, καθώς και στους κατόχους πτυχίων Ιδρυμάτων Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης, πενταετούς φοίτησης, σε ποσοστό 35% επί του Βασικού Μισθού του ενιαίου Μισθολογίου, στο οποίο αυτοί εκάστοτε ανήκουν, με τις αντίστοιχες προωθήσεις Κλιμακίου.**

Δ. Ψηφιοποίηση και νέες τεχνολογίες.

Το τραπεζικό σύστημα τα τελευταία χρόνια βίωσε μία μετάλλαξη με βασικό πυρήνα την συγκεντροποίηση και συρρίκνωση του συστήματος. Παράλληλη απώλεια αυτής της εξέλιξης ήταν και οι εργαζόμενοι που περιορίστηκαν κατά το ήμισυ περίπου στην τράπεζα Πειραιώς.

Η ομαλή μετάβαση στην ψηφιακή τραπεζική, είναι ένα στοίχημα αλληλένδετο με την απαραίτητη ανάκτηση του ρόλου των τραπεζών στην οικονομία και της θετικής τους εικόνας στην κοινωνία. Σήμερα βρισκόμαστε στο κατώφλι μιας νέας εποχής η οποία χαρακτηρίζεται από την εισαγωγή νέων τεχνολογιών και της ψηφιοποίησης στην τραπεζική εργασία. Αυτή η νέα εποχή, ανοίγει το δρόμο ευκαιριών αλλά και κινδύνων.

Η συντελούμενη μετάβαση δε νοείται να αποτελεί πρόσχημα στοχοποίησης και απαλλαγής των τραπεζών από το υφιστάμενο ανθρώπινο δυναμικό τους. Είναι απαραίτητο, για πρώτη φορά, η διαχείριση της νέας εποχής, να γίνει σε ένα πλαίσιο αμοιβαίας συμφωνίας και κανόνων ανάμεσα στους εργαζόμενους και στη διοίκηση, προκειμένου αμφότεροι να αποκομίσουν το όφελος στη βάση της ασφάλειας για τους εργαζόμενους και της εξέλιξης για την Τράπεζα.

Με βάση τα ανωτέρω προτείνουμε να συμπεριληφθεί στην νέα ΕΣΣΕ η ακόλουθη διάταξη:

«Η Διοίκηση ενημερώνει εγκαίρως και συζητά με τον ΣΕΤΠ, σε τακτική και συστηματική βάση, τα σχέδια ψηφιακού και γενικότερου μετασχηματισμού της Τράπεζας Πειραιώς, στο μέτρο που αυτά επηρεάζουν τους εργαζόμενους. Τούτο, προκειμένου να λαμβάνονται εγκαίρως τα κατάλληλα και κατά το δυνατόν κοινά αποδεκτά μέτρα εκπαίδευσης, επιμόρφωσης, αξιοποίησης και εξέλιξης του ανθρώπινου δυναμικού της Τράπεζας Πειραιώς.

Θέσεις εργασίας από την ψηφιοποίηση και τις νέες τεχνολογίες (ενδεικτικά, e-branches), θα καλύπτονται αμιγώς από υπαλλήλους της Τράπεζας, σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις που ορίζονται από την εκάστοτε Κλαδική Σ.Σ.Ε. (ωράριο, αριθμός καταστημάτων κ.λ.π.).».

Ε. Κοινωνική πολιτική.

Η συμμετοχή της Τράπεζας στο UNEP για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και τις αρχές που τη διέπουν για τις σχέσεις της Τράπεζας, τόσο με την κοινωνία και τους πελάτες, όσο και με τους εργαζόμενους και ειδικότερα οι δύο πρώτες αρχές, που αναφέρονται στην εναρμόνιση και επίδραση της στρατηγικής της Τράπεζας, προκειμένου να συμφωνεί και να συνεισφέρει στις ανάγκες του συνόλου και της αύξησης των θετικών επιδράσεων και της διαχείρισης των κινδύνων προς τον άνθρωπο, είναι η βάση και των αναγκών των εργαζόμενων, όπως αυτές ομαδοποιήθηκαν και αποτυπώνονται κατωτέρω στα συγκεκριμένα αιτήματα:

- 1. Η Τράπεζα αναλαμβάνει την πλήρη κάλυψη όλων των μη αποζημιωμένων περιπτώσεων από την ΝΝ.**
- 2. Αυξάνεται το ποσό κάλυψης εξόδων για τη βρεφονηπιακή φύλαξη των παιδιών των εργαζομένων στα 280 ευρώ. Η παροχή αποδίδεται από την Τράπεζα στο δικαιούχο εργαζόμενο, μετά από αίτημά του, είτε μέσω μισθοδοσίας (βρεφονηπιακό επίδομα) είτε με απευθείας πληρωμή του βρεφονηπιακού σταθμού.**
- 3. Χορηγούνται 4 ημέρες άδειας σχολικής παρακολούθησης, σε γονείς που δεν ασκούν την επιμέλεια τέκνου.**

4. Τα μη εξυπηρετούμενα δάνεια των εργαζομένων στην Τράπεζα Πειραιώς, δύναται να ρυθμιστούν σύμφωνα με τις ευνοϊκότερες ρυθμίσεις που ισχύουν για τους πελάτες.
5. Αυξάνεται το Επίδομα Οδοιπορικών Τυφλών & Αναπήρων, Συναδέλφων και Τέκνων αυτών στα 500 ευρώ μηνιαίως.
6. Χορηγείται εφάπαξ, Επίδομα τριτέκνων και πολυτέκνων σε ποσό 150 ευρώ για κάθε τέκνο, σε ετήσια βάση, τον 9^ο μήνα εκάστοτε έτους.

ΣΤ. Τελικές διατάξεις - Διάρκεια.

Όλες οι προηγούμενες Επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, εφόσον δεν τροποποιούνται ρητά με τις διατάξεις της νέας Επιχειρησιακής, εξακολουθούν να αποτελούν αδιάσπαστο σύνολο και να ισχύουν παράλληλα με αυτές.

Κατά τα λοιπά, τυχόν ευνοϊκότεροι όροι αμοιβής και εργασίας, καθώς και λοιπές ρυθμίσεις που δεν τροποποιούνται ρητά και ήδη προβλέπονται από Νόμους, Εθνικές Γενικές ή Κλαδικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας και Διαιτητικές Αποφάσεις, Κανονισμούς, Πρακτικά Συμφωνίας, Πράξεις και Αποφάσεις της Διοίκησης και επιχειρησιακή συνήθεια, εξακολουθούν να ισχύουν χωρίς να θίγονται παράλληλα με τις διατάξεις της παρούσας.

Η διάρκεια της νέας Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας είναι τριετής, με ημερομηνία έναρξης την 1/8/2019 και λήξης την 31/7/2022, οι δε διατάξεις της θα δεσμεύουν τα δύο μέρη για όλο το χρονικό διάστημα μέχρι την υπογραφή νέας Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας.

Κατά τη διάρκεια των απευθείας διαπραγματεύσεων επιφυλασσόμεθα να αναπτύξουμε και εξειδικεύσουμε τις προτάσεις μας, λαμβάνοντας υπ' όψιν τα επιχειρήματα και τις τυχόν αντιπροτάσεις σας, καθώς και τα στοιχεία για όλα τα θέματα προς συζήτηση που θέτουμε στην παρούσα διαπραγμάτευση. Τα ανωτέρω στοιχεία σας καλούμε, δυνάμει του άρθρου 4 του Ν.1876/90, να μας προσκομίσετε κατά τις διαπραγματεύσεις.

Με απόφαση του Συλλόγου μας και σύμφωνα με τα προβλεπόμενα από το νόμο 1876/90, εξουσιοδοτημένοι εκπρόσωποί του για τη διεξαγωγή των διαπραγματεύσεων ορίζονται οι:

Κάκκας Ιωάννης Πρόεδρος

Μουλακάκης Στυλιανός Γεν. Γραμματέας

Γιακουμής Κωνσταντίνος Αντιπρόεδρος

Νάκος Βάιος Οργανωτικός Γραμματέας και

Τσόκανος Γεώργιος Γραμματέας Εργασιακών Σχέσεων

Στις διαπραγματεύσεις μπορούν επίσης να παρίστανται νομικοί και ειδικοί σύμβουλοι του ΣΕΤΠ για θέματα της αρμοδιότητάς τους.

Κατόπιν αυτών, αφού ορίσετε τους νόμιμα εξουσιοδοτημένους εκπροσώπους σας, σας καλούμε να προσέλθετε σε διαπραγματεύσεις, που θα γίνουν στα γραφεία του Συλλόγου, Καραγεώργη Σερβίας 2, τη Δευτέρα 26 Αυγούστου και ώρα 11 π.μ., ή σε οποιοδήποτε άλλο τόπο και χρόνο που θα συμφωνήσουμε από κοινού.

ΜΕ ΕΝΤΟΛΗ

ΤΟΥ Δ.Σ. ΤΟΥ

ΣΥΛΛΟΓΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ

Ιωάννης Κάκκας

Ο ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

Στυλιανός Μουλακάκης