Σωματείο
Union
Eurobank

ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ ΚΑΙ ΙΣΟΤΗΤΑ ΣΤΙΣ ΑΜΟΙΒΕΣ

ΣΥΜΦΩΝΙΑ – ΣΤΑΘΜΟΣ
ΜΕΤΑΞΥ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΚΑΙ UNION EUROBANK



★ **Ίση αμοιβή ανδρών - γυναικών για όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας !**

★ **Αύξηση μισθού 5% και 10% στις εργαζόμενες μετά τον 1ο και τον 2ο τοκετό!**

Σωματείο Εργαζομένων Τράπεζας EUROBANK
Αριθ. Εγκριτ. Απόφ. Πολυμ. Πρωτ. Αθηνών 432/1977
Εμμ. Μπενάκη 32, 10678 Αθήνα, Τηλ. 2103624278, 2103623542, Fax. 2103609072
Ε. Βενιζέλου 22, 54624 Θεσσαλονίκη, Τηλ. 2310285781-2, Fax. 2310284956
www.unioneurobank.gr e-mail: info@unioneurobank.gr

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ No 216 / 04-11-2026

ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ ΚΑΙ ΙΣΟΤΗΤΑ ΣΤΙΣ ΑΜΟΙΒΕΣ

ΣΥΜΦΩΝΙΑ-ΣΤΑΘΜΟΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ-Union Eurobank

➔ Συμφωνήσαμε τις διαδικασίες στο πλαίσιο του Νόμου 5316/2026 για την μισθολογική διαφάνεια και την εφαρμογή της ίσης αμοιβής για όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας (Ενσωμάτωση της Οδηγίας Ε.Ε. 2023/970)

➔ Συμφωνήσαμε πρωτοποριακή οικονομική παροχή (Μισθολογική αύξηση 5% και 10%) με αναδρομική ισχύ από (01/01/2026) για τις εργαζόμενες μητέρες που επιστρέφουν στην εργασία τους μετά από την ολοκλήρωση των αδειών που έχουν λάβει σε συνέχεια του τοκετού τους

➔ Καθοριστικός ο ρόλος του Σωματείου μας

Αγαπητοί συνάδελφοι,

Σας κοινοποιούμε το κείμενο του **ΠΡΑΚΤΙΚΟΥ ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ-UNION EUROBANK** που υπογράψαμε με τη Διοίκηση στις 27/10/2026, σύμφωνα με το οποίο διαμορφώνεται το πλαίσιο των μισθολογικών δομών μετά την ισχύ του **Νόμου 5316/2026**.

Η **1η Νοεμβρίου 2026** σηματοδοτεί την έναρξη ισχύος των βασικών υποχρεώσεων μισθολογικής διαφάνειας που εισάγει ο παραπάνω νόμος-ορόσημο, ο οποίος επιφέρει ριζικές αλλαγές στο πλαίσιο που διέπει τις αμοιβές και τα δικαιώματα των εργαζομένων, σύμφωνα και με όσα προβλέπονται στο συνημμένο Πρακτικό Συμφωνίας μεταξύ της Τράπεζας και του Union Eurobank.



ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ

1. **Αντικειμενικές μισθολογικές δομές:**

   Οι αμοιβές πρέπει να καθορίζονται με γραπτά ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια, τα οποία και περιγράφει το ΠΡΑΚΤΙΚΟ ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ.

2. **Δικαίωμα πληροφόρησης των εργαζομένων:**

   Οι συνάδελφοι ανεξάρτητα από το είδος και την μορφή της σύμβασης εργασίας τους αποκτούν δικαίωμα να ζητούν εγγράφως στοιχεία για το ατομικό τους επίπεδο αμοιβής, καθώς και για τα μέσα επίπεδα αμοιβής ανά φύλο στην κατηγορία τους. Η Τράπεζα πρέπει να απαντά εντός δύο (2) μηνών.

3. **Υποβολή στοιχείων σχετικό με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων:**

   Η Τράπεζα υποχρεούται να παρέχει πληροφορίες αναφορικά με το μ**ισθολογικό χάσμα** των φύλων ανά κατηγορία εργαζομένων έως την 7η Ιουνίου του 2027 και στη συνέχεια κάθε έτος μέχρι την ίδια ημερομηνία.

4. **Ο ρόλος, οι βασικές υποχρεώσεις και δικαιώματα του Union Eurobank και των εργαζομένων:**

   Το Σωματείο μας ως η πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων της Τράπεζας, για την υλοποίηση των διατάξεων του Νόμου 5316/2026 και του ΠΡΑΚΤΙΚΟΥ ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ (27/10/2026) λειτουργεί ως θεματοφύλακας των διαδικασιών που προβλέπονται έχοντας αυξημένα δικαιώματα ενημέρωσης, πρόσβασης και ελέγχου όπως:

α. **Διαδικασία Κοινής Αξιολόγησης (Joint Pay Assessment)** στην περίπτωση που στις συνολικές μισθολογικές ετήσιες αναφορές της τράπεζας προκύψει μέση διαφορά αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών ≥ 5% που δεν δικαιολογείται από αντικειμενικά, ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια η Τράπεζα υποχρεούται να διενεργήσει κοινή αξιολόγηση αμοιβών στο πλαίσιο της νεοσύστατης **ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ (Ε.Μ.Α.)** που αποτελείται από δύο (2) εκπροσώπους της Διοίκησης και δύο (2) εκπροσώπους που ορίζει του Δ.Σ. Union Eurobank σε ισότιμη βάση. (Αυτός ο θεσμός είναι μέχρι σήμερα ο πλέον προχωρημένος για την εκπροσώπηση των εργαζομένων στα κέντρα λήψης αποφάσεων που τους αφορούν).

β. **Ενημέρωση της ως άνω Επιτροπής (αναλυτικά) και του Union**, για την επιβεβαίωση της ακρίβειας των στοιχείων του ενδεχόμενου «μισθολογικού χάσματος» και λήψη συγκεντρωτικών στοιχείων για τις αμοιβές διασφαλίζοντας ότι οι μισθολογικές δομές τηρούν τα κριτήρια της ουδετερότητας.

γ. **Συνεργασία για την εφαρμογή διορθωτικών μέτρων από την κοινή αξιολόγηση**.

δ. **Υποστήριξη του Δικαιώματος πληροφόρησης** των εργαζομένων εντός δύο (2) μηνών για το ατομικό και το μέσο επίπεδο αμοιβής κατηγοριοποιημένο ανά φύλο για όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας.

ΣΗΜΑΝΤΙΚΟ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Πρέπει να διευκρινίσουμε ότι το αντικείμενο του παρόντος ΠΡΑΚΤΙΚΟΥ ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ, Τράπεζας-Union Eurobank είναι η μισθολογική διαφάνεια και όχι ο καθορισμός του ύψος των μισθών, των επιδομάτων ή των λοιπόν αποδοχών που ρυθμίζονται από τις ισχύουσες Κλαδικές και Επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας και τις λοιπές εφαρμοστέες ρυθμίσεις που αφορούν το σύνολο του Προσωπικού με σχέση εργασίας πλήρους ή μερικής απασχόλησης, ορισμένου ή αορίστου χρόνου, καθώς και των προσωρινά απασχολούμενων μέσω Ε.Π.Α. (π.χ. ADECCO) με τις ιδιαίτερες προβλέψεις για την εφαρμογή των σχετικών υποχρεώσεων του εργοδότη.

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ

Πρωτοποριακή Οικονομική και Θεσμική στήριξη της Οικογένειας και της Επαγγελματικής Ευδόκιμης Υπηρεσιακής Συνέχειας των Γυναικών Συναδέλφων.

ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΙ
Μισθολογικές αυξήσεις 5% και 10% μετά τον Τοκετό

Η Διοίκηση της Τράπεζας - προς τιμήν της - έκανε αποδεκτό το αίτημά μας για την έμπρακτη στήριξη των οικογενειών των συναδέλφων - γυναικών που μετά την γέννηση του παιδιού τους αντιμετώπιζαν με την επιστροφή τους στην εργασία μία επαγγελματική και μισθολογική σ τ α σ ι μ ό τ η τ α .

Τώρα η Τράπεζα αναγνωρίζει όλο αυτό το διάστημα της πολύμηνης απουσίας από την υπηρεσία των συναδελφισσών που έχουν γεννήσει, ως γόνιμο και παραγωγικό, αφού το επιβραβεύει μισθολογικά (5% αύξηση των μικτών αποδοχών μετά τον 1ο τοκετό και 10% αύξηση μετά τον 2ο τοκετό) και υπηρεσιακά (διατήρηση των ευκαιριών επαγγελματικής εξέλιξης και υποστήριξη της περαιτέρω ανάπτυξης τους).

Αυτή η παροχή είναι μ ο ν α δ ι κ ή σ' όλο το πλέγμα της μισθωτής εργασίας στην Ελλάδα, περιορίζει τις πιθανές έμφυλες μισθολογικές διαφορές και συμβάλλει στην εθνική προσπάθεια επίλυσης βασικών σημείων του δημογραφικού προβλήματος της χώρας στο μέτρο της υποστήριξης της μισθολογικής και υπηρεσιακής συνέχειας των γυναικών!

Αγαπητοί συνάδελφοι,

Θα ακολουθήσει εξειδίκευση και μεγαλύτερη ανάλυση των ρυθμίσεων του παρόντος **ΠΡΑΚΤΙΚΟΥ ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ** (Βλ. εδώ το κείμενο) και του ρηξικέλευθου **Νόμου 5316/2026** του Υπουργείου Εργασίας.

Για το λόγο αυτό **θα υπάρξει σχετική η μ ε ρ ί δ α ενημέρωσης** όλ ω ν των συναδέλφων με δυνατότητα διαλόγου με τους εισηγητές.

Η Ημερίδα ενημέρωσης θα γίνει την **Παρασκευή 13/11/2026** και **ώρα 18:00** στο **Αμφιθέατρο του Σωματείου μας** (Εμμ. Μπενάκη 32, 3ος όροφος), με παράλληλη διαδικτυακή μετάδοση πανελλαδικά.

Εισηγητές:

- **Σταματίνα Γιαννακούρου**, Αναπλ. Κοσμήτορας, Καθηγήτρια Εργατικού Δικαίου στην Νομική Σχολή του Ευρωπαϊκού Πανεπιστημίου Κύπρου.
- **Γεωργία Φιλιπποπούλου,** Δικηγόρος – Εργατολόγος, Νομική Σύμβουλος Ο.Τ.Ο.Ε.

Όλοι έχουμε ευθύνη για την καλή χρήση του δικαιώματος που μας παρέχεται για π ρ ώ τ η φορά, αλλά και την υποχρέωση να ανταποκριθούμε στις επιταγές της νομοθεσίας. (Βλ. εδώ Υπόδειγμα Αιτήματος Πληροφόρησης).

Το θέμα **το παρουσιάσαμε π ρ ώ τ ο ι από όλο το συνδικαλιστικό κίνημα** (βλ. ανακοίνωσή μας No 005/04-06-2024 και No 171/ 25-05-2026) και μάλιστα είμαστε εκ των ελαχίστων που **υποβάλαμε προτάσεις στη Δημόσια Διαβούλευση του σχετικού Σχεδίου Νόμου**, (βλ. ανακοίνωσή μας No 174/05-06-2026), οι οποίες σε μεγάλο βαθμό έγιναν δεκτές από την Υπουργό Εργασίας.

Μπορούμε να πούμε λοιπόν με την ρήση το Αριστοτέλη ότι:

«Η πληρωμή της πετυχημένης προσπάθειας είναι η δικαίωση»

Εσείς θα κρίνετε...

Με συναδελφικούς χαιρετισμούς
Για το Δ.Σ. του Union Eurobank

Ο Πρόεδρος	**Ο Γεν. Γραμματέας**
Στάθης Χαρίτος	**Γιάννης Σιδεράτος**