ΑΔΑ: Λ88Δ46ΝΛΔΓ-Χ0Κ

Ministry of Digital Governance

Digitally signed by Ministry of Digital Governance
Date: 2026.10.07 22:11:56 EEST
Reason:
Location: Athens

@ΣΗΔΕ ΙΡΙΔΑ
6ac624a512458a22533ea295
ΑΠ:26923
Υπογραφή: 07/10/26 16:55
Διανομή: 07/10/26 17:00

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
& ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ
ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ
ΓΕΝΙΚΗ Δ/ΝΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ,
ΥΓΕΙΑΣ & ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ
& ΕΝΤΑΞΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ
Δ/ΝΣΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ
Δ/ΝΣΗ ΑΤΟΜΙΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ

Ταχ. Δ/νση : Σταδίου 29
Ταχ. Κώδικας : 101 10 Αθήνα
Τηλέφωνο : 213 15 16 219, 186
Ηλ. Ταχυδρομείο : dsr@ypekyp.gov.gr , oron_ergasias@ypekyp.gov.gr

ΕΓΚΥΚΛΙΟΣ

ΘΕΜΑ: Έναρξη ισχύος από την 1η Νοεμβρίου 2026 των διατάξεων του ν.5316/2026 (Α΄ 105) για τη μισθολογική διαφάνεια, την ίση αμοιβή μεταξύ γυναικών και ανδρών και τους μηχανισμούς προστασίας και επιβολής.

Η παρούσα αφορά σε εργοδότες και εργαζόμενες/ους, καθώς και υποψήφιες/ους προς απασχόληση στον ιδιωτικό τομέα που εμπίπτουν στο πεδίο ευθύνης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

Με τον ν.5316/2026 «Ενίσχυση της εφαρμογής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας και λοιπές διατάξεις - Ενσωμάτωση Οδηγίας (Ε.Ε.) 2023/970 - Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις» (Α΄ 105) ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη η Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 10ης Μαΐου 2023.

Σκοπός των διατάξεων του Μέρους Α΄ του νόμου είναι η ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 και η ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας, μέσω της μισθολογικής διαφάνειας και μηχανισμών επιβολής, η εξάλειψη του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας, η δημιουργία διαφανών όρων καθορισμού και εξέλιξης των αμοιβών, καθώς και συνθηκών ισότητας στην αγορά εργασίας, η διεύρυνση και η ενίσχυση των μηχανισμών εφαρμογής και επιβολής της αρχής της ισότητας της αμοιβής, και, ιδίως, η πρόσβαση σε αποτελεσματικά ένδικα μέσα και αποκατάσταση των θιγόμενων εργαζομένων, σύμφωνα με τα άρθρα 1 και 2 του ν.5316/2026.

Επιπλέον, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 48 του ν.5316/2026, η ισχύς των άρθρων 8 έως 20 και του άρθρου 27 αρχίζει από την 1η Νοεμβρίου 2026. Για την ορθή και ενιαία εφαρμογή των μέτρων μισθολογικής διαφάνειας επισημαίνονται τα ακόλουθα:

Α΄ ΜΕΡΟΣ - ΔΙΕΥΚΡΙΝΙΣΕΙΣ ΟΡΙΣΜΩΝ ΚΑΙ ΚΡΙΣΙΜΩΝ ΕΝΝΟΙΩΝ

I. Πεδίο εφαρμογής

II. Αμοιβή

1. Τρόπος παρουσίασης της συνολικής αμοιβής

III. Περίοδος αναφοράς για την υποβολή στοιχείων σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών

IV. Μέσος όρος των εργαζομένων για την υποβολή στοιχείων σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών

V. Ενιαίος φορέας

VI. Ειδικές περιπτώσεις

1. Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης (Ε.Π.Α.)

2. Διασυνοριακή εργασία

VII. Προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα

Β΄ ΜΕΡΟΣ - ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗΣ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑΣ

I. Οριζόντιες υποχρεώσεις

1. Εφαρμογή μισθολογικής δομής (άρθρο 8 ν. 5316/2026)

2. Διαμόρφωση ουδέτερων ως προς το φύλο διαδικασιών πρόσληψης (άρθρο 9 ν. 5316/2026)

3. Παροχή πληροφόρησης

α) Πριν την πρόσληψη, σχετικά με τους όρους πρόσληψης (άρθρο 9 ν. 5316/2026)

β) Σχετικά με τα επίπεδα αμοιβών (άρθρο 10 ν. 5316/2026)

II. Υποχρεώσεις βάσει μεγέθους

4. Υποβολή στοιχείων σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων (άρθρο 11 ν. 5316/2026)

α) Στον Συνήγορο του Πολίτη

β) Στους εργαζομένους και τους εκπροσώπους αυτών

γ) Στην Επιθεώρηση Εργασίας και στον Συνήγορο του Πολίτη κατόπιν αιτήματος

5. Κοινή αξιολόγηση αμοιβών (άρθρο 12 ν. 5316/2026)

Γ΄ ΜΕΡΟΣ - ΜΕΣΑ ΕΝΝΟΜΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ

I. Έννομη προστασία, αποκατάσταση και διοικητικές κυρώσεις

1. Προάσπιση των δικαιωμάτων - Διαδικασίες για λογαριασμό ή προς υποστήριξη των εργαζομένων (Άρθρο 15 ν.5316/2026)

2. Αστικές και διοικητικές κυρώσεις - Δικαίωμα αποζημίωσης - Έναρξη παραγραφής (άρθρο 16 ν. 5316/2026)3. Άλλα μέσα έννομης προστασίας (άρθρο 17 ν. 5316/2026)

4. Προστασία από αντίποινα και δυσμενή μεταχείριση (άρθρο 20 ν.5316/2026)

II. Βάρος απόδειξης - εργατικές διαφορές

1. Βάρος απόδειξης και πρόσβαση σε αποδεικτικά στοιχεία (άρθρο 18 ν.5316/2026)

2. Επίλυση εργατικών διαφορών ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας (άρθρο 27 ν.5316/2026)

Δ΄ ΜΕΡΟΣ - ΠΑΡΟΧΉ ΟΔΗΓΙΏΝ ΚΑΙ ΠΡΟΤΎΠΩΝ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΏΝ ΔΟΜΏΝ

I. Ενδεικτικά εργαλεία - καλές πρακτικές

II. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ - ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΟ ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗΣ ΔΟΜΗΣ

Α΄ ΜΕΡΟΣ

ΔΙΕΥΚΡΙΝΙΣΕΙΣ ΟΡΙΣΜΩΝ ΚΑΙ ΚΡΙΣΙΜΩΝ ΕΝΝΟΙΩΝ

Ι. Πεδίο εφαρμογής (άρθρο 47 Κώδικα Εργατικού Δικαίου, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 4 ν. 5316/2026)

Με το άρθρο 4 του ν.5316/2026 η υφιστάμενη μόνη παράγραφος του άρθρου 47 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121, εφεξής Κ.Ε.Δ.), στο οποίο ορίζεται το πεδίο εφαρμογής του Κεφαλαίου Β΄ του Τμήματος Ι του Μέρους Β΄ του Βιβλίου Πρώτου του Κ.Ε.Δ., αριθμήθηκε ως παρ. 1 και προστέθηκαν οι παρ. 2 και 3. Οι διατάξεις του Κεφαλαίου αυτού εφαρμόζονται στα πρόσωπα που απασχολούνται ή είναι υποψήφια για απασχόληση στο Δημόσιο, στον ευρύτερο δημόσιο και **στον ιδιωτικό τομέα, με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή μορφή απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων της σύμβασης έργου και της έμμισθης εντολής, ανεξάρτητα από τη φύση των παρεχόμενων υπηρεσιών, στα πρόσωπα που ασκούν ελευθέρια επαγγέλματα,** καθώς και στα πρόσωπα που λαμβάνουν ή είναι υποψήφια για επαγγελματική εκπαίδευση οποιουδήποτε είδους και μορφής, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 47 του Κ.Ε.Δ., όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 4 του ν.5316/2026.

Στο πλαίσιο αυτό, περιλαμβάνονται στην έννοια του «εργαζομένου» οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση, οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου και οι προσωρινά απασχολούμενοι μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης (Ε.Π.Α.).

Ειδικότερα, τα άρθρα 37, 56Α, 56Β, 56Γ και 56Δ του Κ.Ε.Δ., τα οποία αφορούν, μεταξύ άλλων, τις μισθολογικές δομές, το δικαίωμα πληροφόρησης, την υποβολή στοιχείων για το μισθολογικό χάσμα, την κοινή αξιολόγηση αμοιβών και την προστασία των σχετικών δεδομένων εφαρμόζονται στο σύνολο των εργοδοτών και εργαζομένων με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας του ιδιωτικού τομέα, καθώς και στον δημόσιο τομέα, όπως αυτός ορίζεται στην περ. α΄ της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν.4270/2014 (Α΄ 143), στις εισηγμένες στο χρηματιστήριο επιχειρήσεις του Κεφαλαίου Β΄ του ν.3429/2005 (Α΄ 314) και στις ανώνυμες εταιρείες του ν.4972/2022 (Α΄ 181), σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 47 του Κ.Ε.Δ., όπως αυτή προστέθηκε με το άρθρο 4 του ν.5316/2026. **Επομένως, για την εφαρμογή ειδικά των ανωτέρω άρθρων δεν λαμβάνονται υπόψη άλλες μορφές απασχόλησης (πχ. σύμβαση έργου, σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών, σύμβαση έμμισθης εντολής κλπ.).**

Το άρθρο 41 του Κ.Ε.Δ., περί μισθολογικής διαφάνειας πριν από την πρόσληψη, εφαρμόζεται στα πρόσωπα που αιτούνται απασχόληση **εξαρτημένης εργασίας**, σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 47 του Κ.Ε.Δ., η οποία επίσης προστέθηκε με το άρθρο 4 του ν.5316/2026.

ΙΙ. Αμοιβή (άρθρο 35 Κώδικα Εργατικού Δικαίου, όπως συμπληρώθηκε με το άρθρο 5 ν. 5316/2026)

Κατά την έννοια του άρθρου 35 περ. ε) ΚΕΔ, *η* **«αμοιβή»** περιλαμβάνει τους συνήθεις βασικούς ή κατώτατους μισθούς ή αποδοχές και κάθε άλλη αντιπαροχή (σε χρήμα ή σε

είδος) που λαμβάνει ένας εργαζόμενος ή μια εργαζόμενη άμεσα ή έμμεσα για την εργασία του (συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία). Ως «συνήθεις βασικοί ή κατώτατοι μισθοί ή αποδοχές» νοούνται, κατ' αντιστοιχία προς την έννοια των «τακτικών αποδοχών» όπως έχει διαμορφωθεί νομολογιακά και θεωρητικά, ο βασικός ή κατώτατος μισθός, καθώς και κάθε περαιτέρω παροχή, σε χρήμα ή σε είδος, η οποία καταβάλλεται τακτικά κάθε μήνα ή κατ' επανάληψη σε ορισμένα χρονικά διαστήματα, ως σταθερό και μόνιμο αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας, όπως ενδεικτικά επιδόματα προϋπηρεσίας, γάμου, τέκνων, αδείας, εορτών Πάσχα και Χριστουγέννων κλπ. Αντιθέτως, ως «συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία αμοιβής» νοούνται εκείνα τα στοιχεία τα οποία, ελλείψει του χαρακτήρα της τακτικότητας και της σταθερότητας, συναρτώνται με μεταβλητά κριτήρια απόδοσης, κερδοφορίας ή άλλης φύσεως, όπως ενδεικτικά ποσοστά επί κερδών ή εισπράξεων, πριμοδοτήσεις και λοιπές έκτακτες ή υπό αίρεση παροχές κλπ. **Οι έννοιες του επιπέδου αμοιβής, του μισθολογικού χάσματος των φύλων, του διάμεσου επιπέδου αμοιβής, του διάμεσου μισθολογικού χάσματος των φύλων, του τεταρτημοριακού μισθολογικού κλιμακίου, της εργασίας ίσης αξίας και της κατηγορίας εργαζομένων** ορίζονται αντιστοίχως στις περ. η΄ έως ιδ΄ του άρθρου 35 του Κ.Ε.Δ., όπως αυτές προστέθηκαν με το άρθρο 5 του ν.5316/2026.

Η «αμοιβή» περιλαμβάνει ιδίως, βασικό μισθό, επιδόματα, συμπληρωματικές ή μεταβλητές αποδοχές (όπως μπόνους ή υπερωρίες), οικειοθελείς παροχές, αποζημιώσεις για μετακίνηση εκτός έδρας και εργοδοτικές εισφορές σε επαγγελματικά συνταξιοδοτικά σχήματα. Για τον σκοπό της λήψης των μέτρων μισθολογικής διαφάνειας των άρθρων 37, 56Α, 56Β και 56Γ του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, ο όρος «αμοιβή» νοείται ως τα στοιχεία που συγκροτούν τις ακαθάριστες αποδοχές που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι που απασχολούνται κατά την περίοδο αναφοράς.

Στις πληροφορίες σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων που υποβάλλουν οι εργοδότες δεν περιλαμβάνονται οι καταβαλλόμενες σε πρώην εργαζόμενους επαγγελματικές συντάξεις και οι αποζημιώσεις για τη λύση της σχέσης εργασίας, ενώ οι εργοδοτικές εισφορές που αφορούν ενεργούς εργαζόμενους περιλαμβάνονται όταν συνιστούν μέρος της τρέχουσας αμοιβής.

1. Τρόπος παρουσίασης της συνολικής αμοιβής (άρθρο 56Α Κώδικα Εργατικού Δικαίου, όπως προστέθηκε με το άρθρο 10 ν. 5316/2026)

Το άρθρο 10 του νόμου θεσπίζει ατομικό δικαίωμα πληροφόρησης. Λαμβάνοντας υπόψη τον σκοπό της ρύθμισης, που είναι η διαφάνεια, η αμοιβή πρέπει να παρουσιάζεται **αναλυτικά ανά επιμέρους συνιστώσα, όπως βασικός μισθός, σταθερές παροχές και μεταβλητή αμοιβή**. Έτσι, η πληροφόρηση του άρθρου 10 πρέπει να αντανακλά την **τρέχουσα μισθολογική κατάσταση του εργαζομένου**. Συνεπώς, θα πρέπει να λαμβάνονται ως βάση οι **σταθερές αποδοχές** που ισχύουν κατά τον χρόνο υποβολής του αιτήματος και να εκφράζονται **σε ακαθάριστη ετήσια και αντίστοιχη ακαθάριστη ωριαία αμοιβή**. Ως προς τα συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία αμοιβής, τα οποία **δεν είναι δυνατόν να προσδιορισθούν με βάση μία συγκεκριμένη χρονική στιγμή**, θα πρέπει να χρησιμοποιούνται **πραγματικά στοιχεία πρόσφατης και κατάλληλης προηγούμενης περιόδου και όχι υποθετικές μελλοντικές αποδοχές**.

Για τον σκοπό αυτό, η χρήση του κυλιόμενου δωδεκαμήνου που **προηγείται** της ημερομηνίας του αιτήματος μπορεί να αποτελέσει εύλογη και συνεπή μεθοδολογική επιλογή για την αποτύπωση bonus, υπερωριών, προμηθειών και άλλων μεταβλητών στοιχείων. Σε κάθε περίπτωση επισημαίνεται ότι η επιλογή αυτή δεν συνιστά υποχρεωτική περίοδος αναφοράς.

Η ίδια μεθοδολογική βάση πρέπει να εφαρμόζεται κατά τρόπο συνεπή και στον υπολογισμό των μέσων επιπέδων αμοιβής, ανά φύλο, της κατηγορίας εργαζομένων που εκτελούν την ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας, ώστε η σύγκριση που παρέχεται στον εργαζόμενο να είναι χρονικά και μεθοδολογικά ομοιογενής.

Επισημαίνεται τέλος, ότι **για τον υπολογισμό του μέσου επιπέδου αμοιβής ανά κατηγορία εργαζομένων** σύμφωνα με το άρθρο 10, θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψιν **μόνο οι ενεργοί εργαζόμενοι**. **Με τον ίδιο τρόπο** θα πρέπει να υπολογίζονται και οι εργαζόμενοι σχετικά με τις **υποχρεώσεις υποβολής στοιχείων και κοινής αξιολόγησης των αμοιβών** (άρθρα 11 και 12 του ν. 5316/2026).

III. Περίοδος αναφοράς για την υποβολή στοιχείων σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών (άρθρο 56Β Κώδικα Εργατικού Δικαίου, όπως προστέθηκε με το άρθρο 11 ν. 5316/2026) – Πρώτη εφαρμογή

Οι πληροφορίες της παρ. 1 του άρθρου 11 ν. 5316/2026 αφορούν, κατά κανόνα, το προηγούμενο ημερολογιακό έτος και υποβάλλονται με τις προθεσμίες και τη συχνότητα της παρ. 4 του άρθρου 56Β.

Διευκρινίζεται ότι η 1η Νοεμβρίου 2026 αποτελεί την ημερομηνία έναρξης ισχύος του άρθρου 11 του ν.5316/2026 και όχι την καταληκτική ημερομηνία υποβολής των πρώτων εκθέσεων. Οι πρώτες καταληκτικές ημερομηνίες καθορίζονται ειδικά στις περ. α΄ έως γ΄ της παρ. 4 του άρθρου 56Β.

Ειδικά κατά την πρώτη εφαρμογή του άρθρου 56Β η περίοδος αναφοράς για τους εργοδότες των περ. α΄ και β΄ της παρ. 4 του άρθρου 56Β καθορίζεται ειδικά από την παρ. 1 του άρθρου 30 του ν.5316/2026. Δεδομένου ότι, σύμφωνα με το άρθρο 48 παρ. 2, το άρθρο 11 τίθεται σε ισχύ την 1η Νοεμβρίου 2026, **η πρώτη περίοδος αναφοράς είναι, συνεπώς, η περίοδος από 1.11.2026 έως 31.12.2026.**

IV. Μέσος όρος των εργαζομένων για την υποβολή στοιχείων σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών (άρθρο 56Β Κώδικα Εργατικού Δικαίου, όπως προστέθηκε με το άρθρο 11 ν. 5316/2026)

Το άρθρο 56Β παρ. 4 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, όπως προστέθηκε με το άρθρο 11 του ν. 5316/2026, ορίζει ότι, για τον προσδιορισμό του αριθμού των εργαζομένων από τον οποίο εξαρτάται η υπαγωγή του εργοδότη στην υποχρέωση υποβολής στοιχείων, «λαμβάνεται υπόψη ο μέσος όρος των εργαζομένων κατά τη διάρκεια του προηγούμενου ημερολογιακού έτους».

Λαμβάνοντας υπόψη ότι **σκοπός της χρήσης «μέσου όρου» είναι ακριβώς να λαμβάνονται υπόψη οι αυξομειώσεις του προσωπικού κατά τη διάρκεια του έτους,** θα πρέπει να προσμετρώνται όλοι οι εργαζόμενοι, συμπεριλαμβανομένων εκείνων με ενεργό εργασιακή σχέση καθώς και των αποχωρησάντων, των μερικώς απασχολούμενων και των προσωρινώς απασχολούμενων.

Αντίστοιχα, εργαζόμενοι των οποίων η εργασιακή σχέση εξακολουθεί να υφίσταται αλλά απουσιάζουν προσωρινά λόγω άδειας μητρότητας, γονικής άδειας, μακροχρόνιας ασθένειας ή άλλης νόμιμης άδειας δεν παύουν, μόνο εξαιτίας της απουσίας αυτής, να αποτελούν εργαζομένους του εργοδότη. Κατά συνέπεια, εφόσον η σχέση εργασίας παραμένει ενεργή, θα πρέπει να προσμετρώνται στον αριθμό των εργαζομένων.

V. Ενιαίος φορέας

Για τη διαπίστωση ενιαίου φορέα σε επίπεδο ομίλου πρέπει να εξετάζεται η πραγματική κατανομή της αρμοδιότητας για τη μισθολογική πολιτική. Ενδείξεις μπορούν να αποτελούν, μεταξύ άλλων, ο κεντρικός καθορισμός μισθολογικών κλιμάκων ή εύρους αμοιβών, κοινών συστημάτων κατάταξης και αξιολόγησης θέσεων, κριτηρίων μισθολογικής εξέλιξης, bonus ή άλλων μεταβλητών αποδοχών, καθώς και η αρμοδιότητα της μητρικής εταιρείας ή άλλου κεντρικού οργάνου του ομίλου να εγκρίνει, να τροποποιεί ή να διορθώνει τις σχετικές μισθολογικές αποφάσεις. Αντίθετα, η ύπαρξη κοινής επωνυμίας ή συντονισμού σε επίπεδο HR δεν αρκεί, εφόσον οι επιμέρους εταιρείες καθορίζουν αυτοτελώς τις αμοιβές των εργαζομένων τους.
Η χρήση κοινών κατηγοριών εργαζομένων σε επίπεδο ομίλου είναι δυνατή μόνον εφόσον ανταποκρίνεται στην πραγματική οργάνωση και στον καθορισμό των αμοιβών. Έτσι, όταν υφίσταται πράγματι ενιαίος φορέας και κοινό σύστημα καθορισμού ή αξιολόγησης των αμοιβών, μπορούν να χρησιμοποιούνται κοινά, αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια αξιολόγησης της ίσης αξίας της εργασίας.
Αντίστοιχα, η τεχνική ενοποίηση της διαδικασίας reporting σε επίπεδο ομίλου —π.χ. μέσω κοινής πλατφόρμας, ενιαίου πληροφοριακού συστήματος ή κεντρικής υπηρεσίας HR— πρέπει να διακρίνεται από το ποιος φέρει τη σχετική νομική υποχρέωση. Η κεντρική συλλογή ή επεξεργασία των δεδομένων μπορεί να οργανώνεται σε επίπεδο ομίλου, αλλά δεν μεταβάλλει από μόνη της τον υπόχρεο εργοδότη ούτε δικαιολογεί την ενοποίηση των δεδομένων διαφορετικών νομικών προσώπων σε μία ενιαία έκθεση, εφόσον η υποχρέωση reporting βαρύνει κάθε εργοδότη χωριστά.

VI. Ειδικές περιπτώσεις

1. Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης (Ε.Π.Α.)

Ιδιαίτερη ρύθμιση προβλέπεται για τους προσωρινά απασχολουμένους μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης. Το άρθρο 56Β παρ. 3 ορίζει ρητώς ότι ο έμμεσος εργοδότης οφείλει να συμπεριλαμβάνει στις πληροφορίες που υποβάλλει και τους προσωρινά απασχολουμένους που παρέχουν εργασία σε αυτόν. Η επιχείρηση

προσωρινής απασχόλησης οφείλει να του διαβιβάζει τα αναγκαία στοιχεία σχετικά με τις συνολικές αποδοχές τους. Κατά τα διαστήματα κατά τα οποία ο προσωρινά απασχολούμενος δεν έχει διατεθεί σε έμμεσο εργοδότη, η επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης υποχρεούται να τον συμπεριλαμβάνει στη δική της έκθεση. Σε κάθε περίπτωση θα πρέπει να αποφεύγεται είτε ο διπλός υπολογισμός του ίδιου εργαζομένου είτε η μη προσμέτρησή του από κανέναν εργοδότη.

2. Διασυνοριακή εργασία

Για την αντιμετώπιση εργαζομένων που απασχολούνται διασυνοριακά ως αφετηρία πρέπει να προσδιορίζεται ποια νομική οντότητα αποτελεί τον εργοδότη του εργαζομένου.
Στην περίπτωση απόσπασης εργαζομένου στο εξωτερικό, η σύμβαση εργασίας εξακολουθεί να υφίσταται με τον αποστέλλοντα εργοδότη, ο οποίος παραμένει καταρχήν το σημείο αναφοράς για τις υποχρεώσεις μισθολογικής διαφάνειας. Για τον προσδιορισμό της συνολικής αμοιβής πρέπει να λαμβάνονται υπόψη τα στοιχεία που ο εργαζόμενος λαμβάνει άμεσα ή έμμεσα από τον εργοδότη του λόγω της εργασιακής σχέσης, ανεξαρτήτως του τόπου στον οποίο παρέχεται προσωρινά η εργασία.
Επομένως, εφόσον ο εργοδότης εδρεύει στην Ελλάδα, εφαρμόζονται οι προβλέψεις του ν. 5316/2026 ακόμη και για τους εργαζομένους οι οποίοι παρέχουν την εργασία τους στο εξωτερικό. Το ανωτέρω δεν αναιρείται από το γεγονός ότι ο εργαζόμενος ενδέχεται παρέχει εργασία σε περισσότερες νομικές οντότητες του ίδιου ομίλου, εφόσον μία από τις εργοδότριες εταιρίες βρίσκεται στην Ελλάδα.

VII. Προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα

Το άρθρο 56Δ Κ.Ε.Δ. προβλέπει ειδικές ασφαλιστικές δικλίδες για την περίπτωση αυτή. Ειδικότερα, όταν η γνωστοποίηση πληροφοριών σύμφωνα με τα άρθρα 56Α, 56Β και 56Γ θα μπορούσε να οδηγήσει, **άμεσα ή έμμεσα**, στη γνωστοποίηση της αμοιβής ταυτοποιήσιμου εργαζομένου, **πρόσβαση στις πληροφορίες αυτές έχουν μόνο οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, η Επιθεώρηση Εργασίας ή ο Συνήγορος του Πολίτη**. Στην περίπτωση αυτή, επομένως, **δεν καταργείται το δικαίωμα πληροφόρησης** λόγω του μικρού μεγέθους της ομάδας, αλλά περιορίζεται η απευθείας πρόσβαση του εργαζομένου στις πληροφορίες που θα μπορούσαν να αποκαλύψουν την αμοιβή συγκεκριμένου προσώπου. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων ή ο Συνήγορος του Πολίτη συμβουλεύουν τους εργαζομένους σχετικά με πιθανή αξίωση βάσει της αρχής της ίσης αμοιβής, χωρίς να γνωστοποιούν τα πραγματικά επίπεδα αμοιβής μεμονωμένων εργαζομένων που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας.

Δεν υφίστανται συγκεκριμένα κριτήρια για το αν η γνωστοποίηση πληροφοριών των μέσων επιπέδων αμοιβής μπορεί να οδηγήσει στην άμεση ή έμμεση αποκάλυψη της αμοιβής συγκεκριμένου ταυτοποιήσιμου εργαζομένου. Αυτό θα πρέπει να κρίνεται **κατά περίπτωση**, λαμβανομένων υπόψη του συγκεκριμένου αιτήματος, του μεγέθους της συγκεκριμένης ομάδας και των λοιπών πληροφοριών που είναι διαθέσιμες και μπορούν να καταστήσουν δυνατή την ταυτοποίηση.

Β΄ ΜΕΡΟΣ

ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗΣ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑΣ

Ι. Οριζόντιες υποχρεώσεις

1. Εφαρμογή μισθολογικής δομής (άρθρο 37 Κώδικα Εργατικού Δικαίου, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 8 ν. 5316/2026)

Από την παρ. 1 του άρθρου 37 του Κ.Ε.Δ. κατοχυρώνεται ήδη το δικαίωμα ανδρών και γυναικών σε ίση αμοιβή για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας.

Από την 1η Νοεμβρίου 2026, όλοι οι εργοδότες, ανεξαρτήτως αριθμού απασχολουμένων υποχρεούνται να διαθέτουν και να εφαρμόζουν μισθολογικές δομές, οι οποίες διασφαλίζουν την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 37 του Κ.Ε.Δ., όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 8 του ν.5316/2026.

Ως «μισθολογική δομή» νοείται το σύνολο των κανόνων, κατηγοριοποιήσεων, κριτηρίων και διαδικασιών με τους οποίους καθορίζονται, οργανώνονται και διαχειρίζονται οι αμοιβές εντός ενός οργανισμού, οργανωτικής δομής ή επιχείρησης, συμπεριλαμβανομένων ουδέτερων ως προς το φύλο συστημάτων επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξης. Οι μισθολογικές δομές πρέπει να βασίζονται σε αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια, να επιτρέπουν τη συγκριτική αξιολόγηση των θέσεων εργασίας και των κατηγοριών εργαζομένων, να είναι τεκμηριωμένες εγγράφως, να προβλέπουν διαδικασία αναθεώρησης και να προσδιορίζουν σαφώς τα στοιχεία που συνθέτουν την αμοιβή κάθε κατηγορίας εργαζομένων, σύμφωνα με τις περ. α΄ έως ε΄ της παρ. 2 του άρθρου 37 του Κ.Ε.Δ..

Για την αξιολόγηση της εργασίας χρησιμοποιούνται αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια, τα οποία, προκύπτουν κατόπιν συμφωνίας με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, εφόσον υφίστανται, και λαμβάνουν υποχρεωτικά υπόψη **τις δεξιότητες, την προσπάθεια, την ευθύνη, τις συνθήκες εργασίας**, καθώς και **δυνητικά κάθε άλλον παράγοντα** συναφή με τη συγκεκριμένη εργασία ή θέση, όπως ενδεικτικά η αρχαιότητα και οι σχετικές μη τεχνικές δεξιότητες, σύμφωνα με τις περ. α΄ έως γ΄ της παρ. 3 του άρθρου 37 του Κ.Ε.Δ.. Σε περίπτωση τροποποίησης της επαγγελματικής κατάταξης των εργαζομένων που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας ή/και των στοιχείων που συνθέτουν την αμοιβή, οι επιχειρήσεις έχουν υποχρέωση να επικαιροποιούν την μισθολογική τους δομή.

Όταν ο εργοδότης δεσμεύεται από συλλογική σύμβαση εργασίας, μπορεί να χρησιμοποιεί τις κατηγοριοποιήσεις και τα μισθολογικά κλιμάκια της συλλογικής σύμβασης, σύμφωνα με το τελευταίο εδάφιο της παρ. 2 του άρθρου 37.

Οι πολυεθνικές εταιρείες που διαθέτουν παγκόσμιες πολιτικές μπορούν, εφόσον αυτές εφαρμόζονται και στην Ελλάδα, να τις αξιοποιούν και στο πλαίσιο συμμόρφωσής τους

με τις απαιτήσεις του ν. 5316/2026, υπό την προϋπόθεση ότι οι εν λόγω πολιτικές ανταποκρίνονται στις ειδικότερες απαιτήσεις της ελληνικής νομοθεσίας.

Σε περίπτωση **μεταβίβασης επιχείρησης**, ο διάδοχος εργοδότης πρέπει να διασφαλίσει ότι οι εργαζόμενοι των οποίων οι συμβάσεις εργασίας μεταβιβάστηκαν εντάσσονται στις υφιστάμενες σε αυτόν μισθολογικές δομές, τις οποίες οφείλει να αναθεωρήσει, εάν παρίσταται ανάγκη, προκειμένου να προσαρμόσει τις κατηγορίες εργαζομένων, καθώς και να συμπεριλάβει τον τρόπο ένταξης του μεταβιβαζόμενου προσωπικού στα στοιχεία που θα υποβάλλει δυνάμει του άρθρου 56Β του Κώδικα Εργατικού Δικαίου.

Οι εργοδότες καθιστούν εύκολα προσβάσιμα στους εργαζομένους τα κριτήρια της παρ. 3 του άρθρου 37 που χρησιμοποιούνται για τον καθορισμό της αμοιβής, των επιπέδων αμοιβής και της μισθολογικής εξέλιξης, σύμφωνα με το πρώτο εδάφιο της παρ. 4 του ίδιου άρθρου. Ως μισθολογική εξέλιξη νοείται η διαδικασία ή ο τρόπος με τον οποίο ένας εργαζόμενος μετακινείται σε ένα υψηλότερο επίπεδο αμοιβής και μπορεί να περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, τις ατομικές επιδόσεις, την εξέλιξη των δεξιοτήτων και την αρχαιότητα.

Οι εργοδότες που απασχολούν λιγότερους από πενήντα (50) εργαζομένους μπορούν να μην εφαρμόζουν την υποχρέωση πληροφόρησης μόνο ως προς τα κριτήρια που σχετίζονται με τη μισθολογική εξέλιξη, σύμφωνα με το δεύτερο εδάφιο της παρ. 4 του ίδιου άρθρου.

Οι πληροφορίες της παρ. 4 παρέχονται σε μορφότυπο προσβάσιμο στα άτομα με αναπηρία, σύμφωνα με την παρ. 5.

2. Διαμόρφωση ουδέτερων ως προς το φύλο διαδικασιών πρόσληψης (άρθρο 41 Κώδικα Εργατικού Δικαίου, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 9 ν. 5316/2026)

Σύμφωνα με τη παρ. 2 του άρθρου 41 του Κ.Ε.Δ., όπως αυτή προστέθηκε με το άρθρο 9 του ν.5316/2026, **απαγορεύεται κάθε αναφορά στο φύλο ή στην οικογενειακή κατάσταση ή η χρήση κριτηρίων και στοιχείων που καταλήγουν σε άμεση ή έμμεση διάκριση με βάση το φύλο στις δημοσιεύσεις, αγγελίες, διαφημίσεις, προκηρύξεις, εγκυκλίους και κανονισμούς που αφορούν, μεταξύ άλλων, στην επιλογή προσώπων για την κάλυψη κενών θέσεων εργασίας**. Ειδικότερα, οι εργοδότες διασφαλίζουν ότι οι προκηρύξεις θέσεων εργασίας και οι τίτλοι των θέσεων εργασίας είναι ουδέτεροι ως προς το φύλο και ότι οι διαδικασίες πρόσληψης διενεργούνται κατά τρόπο που δεν εισάγει διακρίσεις.

Ο εργοδότης και κάθε πρόσωπο που ενεργεί για λογαριασμό του δεν επιτρέπεται να υποβάλλουν στους υποψηφίους ερωτήσεις σχετικά με το μισθολογικό ιστορικό τους κατά τη διάρκεια ενεργών ή προηγούμενων εργασιακών σχέσεων, σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 41 του Κ.Ε.Δ.

3. Παροχή πληροφόρησης

α) Πριν την πρόσληψη, σχετικά με τους όρους πρόσληψης (άρθρο 41 Κώδικα Εργατικού Δικαίου, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 9 ν. 5316/2026)

Οι υποψήφιοι για απασχόληση δικαιούνται να λαμβάνουν από τον μελλοντικό εργοδότη πληροφορίες σχετικά με την **αρχική αμοιβή ή το εύρος της**, βάσει αντικειμενικών και ουδέτερων ως προς το φύλο κριτηρίων, καθώς και σχετικά με τις εφαρμοζόμενες στη θέση **διατάξεις συλλογικής σύμβασης εργασίας**, σύμφωνα με τις περ. α΄ και β΄ της παρ. 3 του άρθρου 41 του Κ.Ε.Δ. Οι πληροφορίες αυτές παρέχονται **γραπτώς ή προφορικώς, με κάθε πρόσφορο μέσο,** σε εύλογο χρόνο **πριν από τη συνέντευξη ή**, εάν δεν πραγματοποιείται συνέντευξη, **πριν από τη σύναψη της σύμβασης εργασίας**, ενδεικτικά σε δημοσιεύσεις, αγγελίες, προκηρύξεις και αναρτήσεις σε ιστοσελίδες επαγγελματικής δικτύωσης που αφορούν σε επιλογή προσωπικού για την κάλυψη κενών θέσεων εργασίας, σύμφωνα με το δεύτερο εδάφιο της παρ. 3 του άρθρου 41 του Κ.Ε.Δ..

Οι πληροφορίες προς τους υποψηφίους παρέχονται σε μορφότυπο προσβάσιμο στα άτομα με αναπηρία, σύμφωνα με την παρ. 5 του ίδιου άρθρου.

β) Σχετικά με τα επίπεδα αμοιβών (άρθρο 56Α Κώδικα Εργατικού Δικαίου, όπως προστέθηκε με το άρθρο 10 ν. 5316/2026)

Οι εργοδότες υποχρεούνται, κατόπιν αιτήματος εργαζομένου, να του χορηγούν **εγγράφως** πληροφορίες σχετικά με το **ατομικό επίπεδο αμοιβής του και τα μέσα επίπεδα αμοιβής, κατανεμημένα ανά φύλο, των κατηγοριών εργαζομένων που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας με αυτόν**, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 56Α του Κ.Ε.Δ., το οποίο προστέθηκε με το άρθρο 10 του ν.5316/2026. Σε περίπτωση απασχόλησης μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης, ο έμμεσος εργοδότης, αφού λάβει από την επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης τις πληροφορίες για το ατομικό επίπεδο αμοιβής, παρέχει τις πληροφορίες αυτές στον προσωρινά απασχολούμενο, σύμφωνα με το δεύτερο εδάφιο της ίδιας παραγράφου.

Οι εργαζόμενοι μπορούν να ζητούν και να λαμβάνουν τις πληροφορίες προσωπικά, μέσω των εκπροσώπων τους ή μέσω του Συνηγόρου του Πολίτη. Εάν ο εργοδότης δεν ανταποκριθεί στην υποχρέωση πληροφόρησης ή εάν οι πληροφορίες που παρέχονται είναι ανακριβείς ή ελλιπείς, οι εργαζόμενοι δικαιούνται να ζητήσουν πρόσθετες και εύλογες διευκρινίσεις και λεπτομέρειες και να λάβουν τεκμηριωμένη απάντηση, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 56Α.

Οι εργοδότες πληροφορούν σε **ετήσια βάση** όλους τους εργαζομένους για το δικαίωμά τους και για τα βήματα που πρέπει να ακολουθήσουν για την άσκησή του, σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 56Α. Οι ζητούμενες πληροφορίες παρέχονται **εντός εύλογου χρονικού διαστήματος και, σε κάθε περίπτωση, εντός δύο μηνών** από την υποβολή του αιτήματος, σύμφωνα με την παρ. 4 του ίδιου άρθρου. Ο εργοδότης μπορεί να αρνηθεί την παροχή πληροφοριών όταν το αίτημα είναι προδήλως δυσανάλογο ή καταχρηστικό, ιδίως λόγω του επαναλαμβανόμενου χαρακτήρα του. Ως τέτοιο θα μπορούσε να

θεωρηθεί αίτημα που επανυποβάλλεται σε τακτική βάση παρόλο που έχει ικανοποιηθεί ή αίτημα που αφορά σε κατηγορίες εργαζομένων που δεν εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας με τον αιτούντα. Στην περίπτωση αυτή, ο εργαζόμενος μπορεί να ζητήσει τις πληροφορίες μέσω του Συνηγόρου του Πολίτη, ο οποίος κρίνει τη βασιμότητα του αιτήματος, σύμφωνα με την παρ. 5 του άρθρου 56Α.

Ατομικές συμβάσεις εργασίας, συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή κανονισμοί εργασίας δεν μπορούν να εμποδίζουν τους εργαζομένους να γνωστοποιούν την αμοιβή τους, όταν σκοπός της γνωστοποίησης είναι η διαφύλαξη της αρχής της ισότητας της αμοιβής, σύμφωνα με το πρώτο εδάφιο της παρ. 6 του άρθρου 56Α.

Ο εργοδότης μπορεί, σύμφωνα με το δεύτερο εδάφιο της ίδιας παραγράφου, να απαιτεί από εργαζόμενο που έχει λάβει πληροφορίες δυνάμει του άρθρου 56Α, πλην των πληροφοριών που αφορούν στη δική του αμοιβή ή στο δικό του επίπεδο αμοιβής, να μην τις χρησιμοποιεί για άλλον σκοπό εκτός από την άσκηση του δικαιώματός του σε ίση αμοιβή. Οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους οφείλουν να τηρούν τις υποχρεώσεις εμπιστευτικότητας και εχεμύθειας που προβλέπονται στην ίδια παράγραφο. Σε περίπτωση παραβίασης, ο εργοδότης μπορεί να διεκδικήσει αποζημίωση για τη ζημία που υπέστη. Οι πληροφορίες των παρ. 1 έως 5 παρέχονται σε μορφότυπο προσβάσιμο στα άτομα με αναπηρία, σύμφωνα με την παρ. 7 του άρθρου 56Α.

ΙΙ. Υποχρεώσεις βάσει μεγέθους

Πέραν των ανωτέρω απαραιτήτων ενεργειών συμμόρφωσης όπως αυτές εξειδικεύονται στην Ενότητα Ι. οι οποίες αφορούν οριζόντια όλες τις επιχειρήσεις ανεξαρτήτως μεγέθους, στην παρούσα Ενότητα τίθενται **επιπλέον** οι υποχρεώσεις που αφορούν ειδικά τις επιχειρήσεις, οι οποίες απασχολούν **τουλάχιστον εκατό (100) εργαζόμενους**, Σημειώνεται ότι για τον υπολογισμό του αριθμού των εργαζομένων λαμβάνεται υπόψη ο **μέσος όρος** των εργαζομένων κατά τη διάρκεια του **προηγούμενου ημερολογιακού έτους**. Έτσι, όλες επιχειρήσεις οι οποίες απασχολούν τουλάχιστον εκατό (100) εργαζόμενους, υποχρεούνται επιπλέον σε:

4. Υποβολή στοιχείων σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων (άρθρο 56Β Κώδικα Εργατικού Δικαίου, όπως προστέθηκε με το άρθρο 11 ν. 5316/2026)

α) Στον Συνήγορο του Πολίτη

Στον Συνήγορο του Πολίτη υποβάλλονται τα εξής στοιχεία:

α) το συνολικό μισθολογικό χάσμα των φύλων,

β) το μισθολογικό χάσμα των φύλων ως προς τα συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία αμοιβής,

γ) το συνολικό διάμεσο μισθολογικό χάσμα των φύλων,

δ) το διάμεσο μισθολογικό χάσμα των φύλων ως προς τα συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία αμοιβής,

ε) το ποσοστό των γυναικών και ανδρών εργαζομένων που λαμβάνουν συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία αμοιβής,

στ) το ποσοστό γυναικών και ανδρών εργαζομένων σε κάθε τεταρτημοριακό μισθολογικό κλιμάκιο,

ζ) το μισθολογικό χάσμα των φύλων ανά κατηγορία εργαζομένων, κατανεμημένο ανά συνήθη βασικό μισθό και συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία αμοιβής

Τα ανωτέρω στοιχεία κοινοποιούνται στον Συνήγορο του Πολίτη εντός των ακόλουθων προθεσμιών και με την ακόλουθη συχνότητα:

- οι εργοδότες που απασχολούν **τουλάχιστον διακόσιους πενήντα (250)** εργαζόμενους, **μέχρι την 7η Ιουνίου 2027** και στη συνέχεια **κάθε έτος μέχρι την ίδια ημερομηνία**,
- οι εργοδότες που απασχολούν **από εκατόν πενήντα (150) έως διακόσιους σαράντα εννέα (249)** εργαζόμενους, **μέχρι την 7η Ιουνίου 2027** και στη συνέχεια **ανά τριετία μέχρι την ίδια ημερομηνία**,
- οι εργοδότες που απασχολούν **από εκατό (100) έως εκατόν σαράντα εννέα (149)** εργαζόμενους, **μέχρι την 7η Ιουνίου 2031** και στη συνέχεια **ανά τριετία, μέχρι την ίδια ημερομηνία**.

Ο εργοδότης μπορεί προαιρετικά να δημοσιεύει τις πληροφορίες αυτές στον ιστότοπό του ή να τις δημοσιοποιεί με άλλον τρόπο.

Προαιρετικά, οι εργοδότες που απασχολούν **λιγότερους από εκατό (100)** εργαζομένους **δύνανται** να παρέχουν τις πληροφορίες για τα **στοιχεία α) έως ζ)** αναφορικά με το προηγούμενο ημερολογιακό έτος, ανά τριετία, μέχρι την 7η Ιουνίου 2031 και στη συνέχεια ανά τριετία, μέχρι την ίδια ημερομηνία.

β) Στους εργαζομένους και τους εκπροσώπους αυτών

Οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν τις πληροφορίες σχετικά με το **στοιχείο ζ), ήτοι το μισθολογικό χάσμα των φύλων ανά κατηγορία εργαζομένων**, κατανεμημένο ανά συνήθη βασικό μισθό και συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία αμοιβής, σε **όλους τους εργαζομένους και στους εκπροσώπους** των εργαζομένων.

γ) Στην Επιθεώρηση Εργασίας και στον Συνήγορο του Πολίτη κατόπιν αιτήματος

Κατόπιν αιτήματος και εντός **δύο (2) μηνών** από την ημερομηνία υποβολής του, οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν τις πληροφορίες σχετικά με το **στοιχείο ζ), ήτοι το μισθολογικό χάσμα των φύλων ανά κατηγορία εργαζομένων**, στην **Επιθεώρηση Εργασίας και στον Συνήγορο του Πολίτη.** Οι πληροφορίες της προηγούμενης τετραετίας, εφόσον είναι διαθέσιμες, παρέχονται επίσης κατόπιν αιτήματος.

5. Κοινή αξιολόγηση αμοιβών (άρθρο 56Γ Κώδικα Εργατικού Δικαίου, όπως προστέθηκε με το άρθρο 12 ν. 5316/2026)

Η υποχρέωση διενέργειας κοινής αξιολόγησης αμοιβών αφορά επίσης τις επιχειρήσεις **άνω των 100 εργαζομένων**, οι οποίες σύμφωνα με τα ανωτέρω, υποβάλλουν τις πληροφορίες των στοιχείων α) έως στ) σχετικά με το μισθολογικό χάσμα γυναικών και ανδρών στον Συνήγορο του Πολίτη και τις πληροφορίες του στοιχείου ζ) στους εργαζομένους και στους εκπροσώπους αυτών και **ενεργοποιείται μόνο** όταν συντρέχουν **σωρευτικά** οι ακόλουθες προϋποθέσεις:

α) η υποβολή μισθολογικών στοιχείων καταδεικνύει **διαφορά στο μέσο επίπεδο αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων τουλάχιστον πέντε τοις εκατό (5%)** σε οποιαδήποτε κατηγορία εργαζομένων,

β) ο εργοδότης **δεν έχει δικαιολογήσει** αυτή τη διαφορά με αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια και

γ) οι εργοδότες **δεν έχουν προβεί σε διόρθωση της διαφοράς** στο μέσο επίπεδο αμοιβής **εντός έξι (6) μηνών** από την υποβολή των στοιχείων.

Εάν δεν υφίσταται συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων, για τους σκοπούς κοινής αξιολόγησης αμοιβών, οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται από τους τρεις (3) εργαζόμενους που έχουν τον περισσότερο χρόνο υπηρεσίας στην επιχείρηση, εκτός αν εκείνοι επιλέξουν άλλον τρόπο εκπροσώπησης.

Η κοινή αξιολόγηση των αμοιβών αποσκοπεί στον εντοπισμό, την αποκατάσταση και την πρόληψη αδικαιολόγητων μισθολογικών διαφορών και **περιλαμβάνει:**

α) ανάλυση του ποσοστού των γυναικών και ανδρών σε κάθε κατηγορία εργαζομένων,

β) πληροφορίες σχετικά με το μέσο επίπεδο αμοιβής γυναικών και ανδρών και τα συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία για κάθε κατηγορία εργαζομένων,

γ) τυχόν διαφορές στα μέσα επίπεδα αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών σε κάθε κατηγορία εργαζομένων,

δ) τους λόγους αυτών των διαφορών στα μέσα επίπεδα αμοιβής, με βάση αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια, όπως καθορίζονται από κοινού από τους εκπροσώπους των εργαζομένων και τον εργοδότη,

ε) το ποσοστό γυναικών και ανδρών εργαζομένων που επωφελήθηκαν από οποιαδήποτε βελτίωση της αμοιβής τους μετά την επιστροφή τους από άδεια μητρότητας ή πατρότητας, γονική άδεια ή άδεια φροντίδας, εάν η βελτίωση αυτή σημειώθηκε στην αντίστοιχη κατηγορία των εργαζομένων κατά την περίοδο κατά την οποία ελήφθη η άδεια,

στ) μέτρα για την αντιμετώπιση των μισθολογικών διαφορών, εφόσον δεν δικαιολογούνται βάσει αντικειμενικών, ουδέτερων ως προς το φύλο κριτηρίων,

ζ) αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των μέτρων από προηγούμενες κοινές αξιολογήσεις των αμοιβών.

Οι εργοδότες θέτουν την κοινή αξιολόγηση των αμοιβών στη διάθεση των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους και, κατόπιν αιτήματός της, στην Επιθεώρηση Εργασίας και την κοινοποιούν στον Συνήγορο του Πολίτη σύμφωνα με την περ. δ) της παρ. 7 του άρθρου 3 του ν. 3094/2003 (Α' 10).

Οι εργοδότες εφαρμόζουν τα μέτρα που προκύπτουν από την κοινή αξιολόγηση και διορθώνουν τις αδικαιολόγητες μισθολογικές διαφορές εντός ενός (1) έτους από την κοινοποίηση της αξιολόγησης της παρ. 3, σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, με δυνατότητα συμμετοχής της Επιθεώρησης Εργασίας και του Συνηγόρου του Πολίτη, εφόσον οι φορείς αυτοί κληθούν. Η εφαρμογή των μέτρων περιλαμβάνει ανάλυση των υφιστάμενων ουδέτερων ως προς το φύλο συστημάτων επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξης ή τη θέσπιση τέτοιων συστημάτων, ώστε να διασφαλίζεται ότι αποκλείεται κάθε άμεση ή έμμεση μισθολογική διάκριση λόγω φύλου.

Γ΄ ΜΕΡΟΣ

ΜΕΣΑ ΕΝΝΟΜΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ

Ι. Έννομη προστασία, αποκατάσταση και διοικητικές κυρώσεις

1. Προάσπιση των δικαιωμάτων - Διαδικασίες για λογαριασμό ή προς υποστήριξη των εργαζομένων (άρθρο 52, Κώδικα Εργατικού Δικαίου, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 15 ν.5316/2026)

Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι ζημιώθηκε από τη μη τήρηση των διατάξεων του Κεφαλαίου Β΄ του Τμήματος Ι του Μέρους Β΄ του Βιβλίου Πρώτου του Κ.Ε.Δ., συμπεριλαμβανομένης παραβίασης της αρχής της ισότητας της αμοιβής, δικαιούται δικαστική προστασία και προσφυγή ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών αρχών, ακόμη και μετά τη λήξη της εργασιακής σχέσης στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι σημειώθηκε η διάκριση ή η παραβίαση, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 52 του Κ.Ε.Δ., όπως αυτή τροποποιήθηκε με το άρθρο 15 του ν.5316/2026.

Ο Συνήγορος του Πολίτη, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και άλλα νομικά πρόσωπα ή ενώσεις προσώπων με σχετικό έννομο συμφέρον μπορούν, κατόπιν συναίνεσης του θιγόμενου, να ασκούν ένδικα βοηθήματα ή μέσα στο όνομά του ή να παρεμβαίνουν προς υποστήριξή του, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 52 του Κ.Ε.Δ..

2. Αστικές και διοικητικές κυρώσεις - Δικαίωμα αποζημίωσης - Έναρξη παραγραφής (άρθρο 53 Κώδικα Εργατικού Δικαίου, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 16 ν. 5316/2026)

Η παραβίαση της απαγόρευσης διακρίσεων λόγω φύλου και η προσβολή δικαιώματος ή η παράβαση υποχρέωσης που σχετίζεται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής και τη μισθολογική διαφάνεια **γεννούν, πέραν της αξίωσης άρσης της προσβολής, αξίωση πλήρους αποκατάστασης του θιγόμενου, η οποία καλύπτει τη θετική και αποθετική ζημία και την ηθική βλάβη, χωρίς ανώτατο όριο**, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 53 του Κ.Ε.Δ., όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 16 του ν.5316/2026. Η αποκατάσταση πρέπει να είναι πραγματική, αποτελεσματική, αποτρεπτική και ανάλογη προς τη σοβαρότητα της παράβασης ή προσβολής και της ζημίας. Οι παραβάσεις της παρ. 2 του άρθρου 53 συνιστούν **παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας** κατά την έννοια του άρθρου 572 και επισύρουν τις προβλεπόμενες **διοικητικές κυρώσεις**.

Ειδικά ως προς τις αξιώσεις από παράβαση της υποχρέωσης ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών, στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα, **η παραγραφή δεν αρχίζει πριν ο θιγόμενος λάβει γνώση της παράβασης ή μπορούσε ευλόγως να αναμένεται ότι θα λάβει γνώση αυτής**, σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 53 του Κ.Ε.Δ. Ο θιγόμενος τεκμαίρεται μαχητά ότι έλαβε γνώση της παράβασης με τη λήψη μισθολογικών στοιχείων σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 56Α ή με τη με οποιονδήποτε τρόπο λήξη της εργασιακής σχέσης. Η παρ. 3 του άρθρου 53 **εφαρμόζεται μόνο σε αξιώσεις που γεννώνται μετά την έναρξη ισχύος του ν.5316/2026**, ήτοι την **1η Νοεμβρίου 2026**, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 30 και την παρ. 2 του άρθρου 48 του νόμου.

3. Άλλα μέσα έννομης προστασία (άρθρο 573 παρ. 3Α Κώδικα Εργατικού Δικάιου, όπως προστέθηκε με το άρθρο 17 ν. 5316/2026)

Σε περίπτωση προσβολής δικαιώματος ή παράβασης υποχρέωσης που σχετίζεται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής και τη μισθολογική διαφάνεια, η Επιθεώρηση Εργασίας σε συνεργασία με τον Συνήγορο του Πολίτη, μπορεί, κατόπιν αίτησης του καταγγέλλοντος και ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση του καταγγελλομένου για παροχή εξηγήσεων, να εκδώσει εντολή προς τον εργοδότη για άρση της παραβίασης ή/και λήψη μέτρων συμμόρφωσης, σύμφωνα με την παρ. 3Α του άρθρου 573 του Κ.Ε.Δ., η οποία προστέθηκε με το άρθρο 17 του ν.5316/2026. Τα μέτρα μπορούν να επιβληθούν και κατά τη διαδικασία του άρθρου 570Α. Σε περίπτωση μη εκτέλεσης των μέτρων επιβάλλεται επαναλαμβανόμενο πρόστιμο για κάθε τρεις (3) μήνες παράλειψης, με τα κριτήρια που ορίζει η ίδια διάταξη.

4. Προστασία από αντίποινα και δυσμενή μεταχείριση (Άρθρο 44 Κώδικα Εργατικού Δικαίου, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 20 ν.5316/2026.

Απαγορεύεται η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της εργασιακής ή υπαλληλικής σχέσης, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση στις περιπτώσεις που ορίζονται στο άρθρο 44 του Κ.Ε.Δ. Ειδικότερα, η περ. γ΄ καλύπτει, μεταξύ άλλων, αντίδραση σε διαμαρτυρία, καταγγελία, μαρτυρία ή άλλη ενέργεια σχετική με την εφαρμογή του Κεφαλαίου, ενώ η περ. δ΄, η οποία προστέθηκε με το άρθρο 20 του ν.5316/2026, απαγορεύει τη δυσμενή μεταχείριση εργαζομένων και εκπροσώπων εργαζομένων ως αντίδραση του εργοδότη σε καταγγελία εντός της οργάνωσης του εργοδότη ή σε διοικητική ή δικαστική διαδικασία για τη διασφάλιση δικαιωμάτων ή υποχρεώσεων που σχετίζονται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής.

ΙΙ. Βάρος απόδειξης - εργατικές διαφορές

1. Βάρος απόδειξης και πρόσβαση σε αποδεικτικά στοιχεία (Άρθρο 54 παρ. 3 έως 6 του Κ.Ε.Δ., όπως προστέθηκε με το άρθρο 18 ν.5316/2026)

Όταν τίθεται ζήτημα άμεσης ή έμμεσης διάκρισης ως προς την αμοιβή και ο εργοδότης δεν έχει εφαρμόσει τις υποχρεώσεις μισθολογικής διαφάνειας, ιδίως των άρθρων 37, 41, 56Α, 56Β, 56Γ και 56Δ, εφαρμόζεται η παρ. 1 του άρθρου 54 του Κ.Ε.Δ. ως προς τη μεταφορά του βάρους της απόδειξης στον εργοδότη, σύμφωνα με την παρ. 3 του ίδιου άρθρου, η οποία προστέθηκε με το άρθρο 18 του ν.5316/2026. Η ειδική αυτή ρύθμιση δεν εφαρμόζεται όταν ο εργοδότης αποδεικνύει ότι η παράβαση των υποχρεώσεων μισθολογικής διαφάνειας ήταν προδήλως ακούσια και ήσσονος σημασίας.

Η σύγκριση για τη διαπίστωση όμοιας εργασίας ή εργασίας ίσης αξίας δεν περιορίζεται σε εργαζομένους του ίδιου εργοδότη, εφόσον υπάρχει ενιαίος φορέας που καθορίζει τα στοιχεία της αμοιβής που είναι συναφή για τη σύγκριση, ούτε σε εργαζομένους που απασχολούνται ταυτόχρονα, σύμφωνα με τις παρ. 4 και 5 του άρθρου 54 του Κ.Ε.Δ.

2. Επίλυση εργατικών διαφορών ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας (άρθρο 570Α του Κ.Ε.Δ., όπως προστέθηκε με το άρθρο 27 ν.5316/2026)

Η αίτηση εργατικής διαφοράς του άρθρου 569 για εικαζόμενη άμεση ή έμμεση διάκριση ως προς την αμοιβή, εφόσον εμπεριέχει αίτημα λήψης διορθωτικών μέτρων,

γνωστοποιείται από την Επιθεώρηση Εργασίας στον εργοδότη μαζί με κλήση για την παροχή πληροφοριών που προβλέπονται στην παρ. 1 του άρθρου 570Α του Κ.Ε.Δ. Η κλήση ορίζει την προθεσμία προσκόμισης των πληροφοριών και ημερομηνία συζήτησης της εργατικής διαφοράς σε προθεσμία τουλάχιστον δεκαπέντε (15) ημερών από την υποβολή της αίτησης, με δυνατότητα παράτασης κατόπιν αιτιολογημένου αιτήματος, σύμφωνα με την παρ. 2. Η αίτηση και η κλήση κοινοποιούνται άμεσα στον Συνήγορο του Πολίτη, ο οποίος λαμβάνει γνώση των στοιχείων και μπορεί να παρίσταται στη συζήτηση και να ζητά πρόσθετες διευκρινίσεις και πληροφορίες, σύμφωνα με την παρ. 3. Κατόπιν συναίνεσης του αιτούντος, την αίτηση μπορούν να υποβάλλουν στο όνομά του ή να παρεμβαίνουν προς υποστήριξή του εκπρόσωποι συνδικαλιστικών οργανώσεων, σύμφωνα με την παρ. 4.

Εφόσον προκύπτουν ενδείξεις μισθολογικής διάκρισης, ο εργοδότης καλείται να τις δικαιολογήσει. Η μη παροχή των ζητούμενων πληροφοριών της παρ. 1 κατά τη διαδικασία της εργατικής διαφοράς ισοδυναμεί με έλλειψη αιτιολόγησης των διαφορών στις αμοιβές, σύμφωνα με την παρ. 5 του άρθρου 570Α. Οι διαφορές που δεν δικαιολογούνται από τον εργοδότη τεκμαίρεται ότι εισάγουν διάκριση, και, ως προς το αποδεικτικό βάρος, εφαρμόζονται οι παρ. 3 έως 5 του άρθρου 54, σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 570Α.

Ο Επιθεωρητής αποφαίνεται για την ύπαρξη ή μη μισθολογικής διάκρισης κατόπιν αιτιολογημένου πορίσματος ή εγγράφου του Συνηγόρου του Πολίτη, το οποίο κοινοποιείται εντός εξήντα (60) ημερών από τη συζήτηση στα μέρη και στην Επιθεώρηση Εργασίας. Απόκλιση από το διατακτικό του πορίσματος του Συνηγόρου του Πολίτη επιτρέπεται μόνο με πλήρη και εμπεριστατωμένη αιτιολογία, σύμφωνα με την παρ. 7 του άρθρου 570Α. Εφόσον ο Επιθεωρητής καταλήξει ότι υφίσταται μισθολογική διάκριση, καλεί τον εργοδότη να συμμορφωθεί και να παρουσιάσει κατάλληλα διορθωτικά μέτρα, τα οποία πρέπει να υλοποιηθούν εντός εύλογου χρόνου και πάντως εντός έξι (6) μηνών. Ο Επιθεωρητής μπορεί να διατάξει διορθωτικά μέτρα σύμφωνα με την παρ. 3Α του άρθρου 573 και η Επιθεώρηση Εργασίας μπορεί να συντονίζει τις ενέργειές της με τον Συνήγορο του Πολίτη, σύμφωνα με την παρ. 8 του άρθρου 570Α.

Όταν ο εργοδότης δεσμεύεται από συλλογική σύμβαση εργασίας που καθορίζει αποδοχές ανά ειδικότητα εργαζομένων χρησιμοποιώντας ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια, τεκμαίρεται ότι δεν υφίστανται αδικαιολόγητες μισθολογικές διακρίσεις και δεν εφαρμόζεται η παρ. 6, με την επιφύλαξη της ειδικής, πλήρους και εμπεριστατωμένης αιτιολογίας, που απαιτείται εάν ο Συνήγορος του Πολίτη ή ο Επιθεωρητής θεωρεί ότι υφίσταται μισθολογική διάκριση, σύμφωνα με την παρ. 9 του άρθρου 570Α. Η αδικαιολόγητη μη παράσταση ή μη συμμόρφωση επισύρει τις διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 572, σύμφωνα με την παρ. 10, ενώ κατά τα λοιπά εφαρμόζεται το άρθρο 569, σύμφωνα με την παρ. 11.

Δ΄ ΜΕΡΟΣ

ΠΑΡΟΧΉ ΟΔΗΓΙΏΝ ΚΑΙ ΠΡΟΤΎΠΩΝ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΏΝ ΔΟΜΏΝ

Ι. Ενδεικτικά εργαλεία - καλές πρακτικές

Σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 37 του Κ.Ε.Δ., όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 8 του ν.5316/2026, διατίθενται στους εργοδότες και στους κοινωνικούς εταίρους εργαλεία και μεθοδολογίες αξιολόγησης εθνικών, ευρωπαϊκών και διεθνών οργανισμών, προκειμένου να διευκολύνεται η θέσπιση και εφαρμογή ουδέτερων ως προς το φύλο συστημάτων επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξης. Η χρήση των εργαλείων αυτών δεν είναι υποχρεωτική και δεν αποκλείει την ανάπτυξη και εφαρμογή άλλων ισοδύναμων συστημάτων από τους εργοδότες ή τους κοινωνικούς εταίρους.

Στο πλαίσιο αυτό, ως ενδεικτικά εργαλεία και παραδείγματα καλής πρακτικής μπορούν να αξιοποιούνται τα ακόλουθα:

1. Υπολογιστικό εργαλείο έμφυλου μισθολογικού χάσματος του έργου FAIR PAY

Στον διαδικτυακό τόπο του έργου FAIR PAY (https://fairpay.isotita.gr/) διατίθεται δωρεάν υπολογιστικό εργαλείο έμφυλου μισθολογικού χάσματος σε μορφή αρχείου Excel. Το εργαλείο επιτρέπει στον εργοδότη να καταχωρίζει, για κάθε εργαζόμενο, στοιχεία σχετικά με το φύλο, τον ρόλο ή το επίπεδο ευθύνης, το καθεστώς και τις ώρες απασχόλησης, τον βασικό μισθό, τις συμπληρωματικές αποδοχές και τις μεταβλητές αποδοχές. Με βάση τα στοιχεία αυτά υπολογίζονται αυτοματοποιημένα ο μέσος και ο διάμεσος μισθός γυναικών και ανδρών, το συνολικό μέσο και διάμεσο έμφυλο μισθολογικό χάσμα, το μισθολογικό χάσμα ανά επίπεδο, καθώς και οι σχετικές διαφορές ως προς τις συμπληρωματικές και μεταβλητές αποδοχές.

Το εργαλείο έχει αναπτυχθεί στο πλαίσιο του έργου FAIR PAY, το οποίο συντονίζεται από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και αποβλέπει στην προώθηση της μισθολογικής διαφάνειας και της ίσης αμοιβής στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα. Προτείνεται να χρησιμοποιείται ως πρακτικό μέσο αρχικής αποτύπωσης και εσωτερικού ελέγχου των μισθολογικών διαφορών, καθώς και για τον εντοπισμό πεδίων που χρήζουν περαιτέρω διερεύνησης.

https://fairpay.isotita.gr/wp-content/uploads/2026/04/Tool_pay-gap_el.xlsx

2. Εργαλειοθήκη του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων για την ουδέτερη ως προς το φύλο αξιολόγηση και κατάταξη θέσεων εργασίας

Το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων, EIGE, διαθέτει την ευρωπαϊκή εργαλειοθήκη για την ουδέτερη ως προς το φύλο αξιολόγηση και κατάταξη θέσεων εργασίας. Πρόκειται για έναν αναλυτικό, σταδιακό οδηγό που υποστηρίζει τους εργοδότες κατά τη δημιουργία νέου ή την επανεξέταση υφιστάμενου συστήματος αξιολόγησης και κατάταξης θέσεων εργασίας. Η αξιολόγηση επικεντρώνεται στο

αντικείμενο και στις απαιτήσεις της θέσης και όχι στα προσωπικά χαρακτηριστικά ή στο φύλο του προσώπου που την κατέχει.

Η εργαλειοθήκη βασίζεται σε αντικειμενικούς και ουδέτερους ως προς το φύλο παράγοντες, στους οποίους περιλαμβάνονται οι δεξιότητες, η προσπάθεια, η ευθύνη και οι συνθήκες εργασίας. Τα κριτήρια αυτά αντιστοιχούν στα κριτήρια που προβλέπονται στην περ. γ΄ της παρ. 3 του άρθρου 37 του Κ.Ε.Δ., όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 8 του ν.5316/2026. Περιλαμβάνει διαφορετικές διαδρομές εφαρμογής για πολύ μικρές επιχειρήσεις, μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις και μεγάλους οργανισμούς, καθώς και σχέδια παραγόντων και υποπαραγόντων αξιολόγησης, υποδείγματα υπολογιστικών φύλλων, ερωτηματολόγια, οδηγούς συνεντεύξεων, πρότυπα περιγραφής θέσεων, γλωσσάριο και ενδεικτικές μελέτες περίπτωσης.

Η εργαλειοθήκη μπορεί να αξιοποιείται από εργοδότες και εκπροσώπους εργαζομένων για τη συγκριτική αποτίμηση της σχετικής αξίας διαφορετικών θέσεων, τη διαμόρφωση διαφανών μισθολογικών δομών και τον εντοπισμό υποτιμημένων απαιτήσεων ή δεξιοτήτων σε επαγγέλματα και θέσεις που καλύπτονται κυρίως από εργαζομένους του ενός φύλου. Αποτελεί υποστηρικτική μεθοδολογία καλής πρακτικής και όχι υποχρεωτικό ή αποκλειστικό σύστημα αξιολόγησης, όπως ρητά προβλέπεται στην παρ. 6 του άρθρου 37 του Κ.Ε.Δ..

https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-neutral-job-evaluation

Στο Παράρτημα της παρούσας Εγκυκλίου ακολουθεί, τέλος, ενδεικτικό υπόδειγμα μισθολογικής δομής.

Ο Γενικός Γραμματέας
Εργασιακών Σχέσεων

Νικόλαος Μηλαπίδης

Εσωτερική Διανομή :

1) Γρ. Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, κας Ν. Κεραμέως,
2) Γραφείο Γενικού Γραμματέα Εργασιακών Σχέσεων, κ. Νικ. Μηλαπίδη,
3) Γραφείο Προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης Εργασιακών Σχέσεων, Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία και Ένταξης στην Εργασία, κ. Κ. Αγραπιδά
4) Γραφείο Προϊσταμένου Διεύθυνσης Συλλογικών Ρυθμίσεων, κ. Σ. Γκουδρολώλου
5) Γραφείο Προϊσταμένης Διεύθυνσης Ατομικών Ρυθμίσεων, κας Δ. Μιχαηλίδου,
6) Δ8/Ι/Κ.Φ.
7) Δ7/ΙΙΙ/Κ.Φ.

ΙΙ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΟ ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗΣ ΔΟΜΗΣ

Ενδεικτικό Υπόδειγμα για την κατάρτιση μισθολογικής δομής

Οι επιχειρήσεις που υποχρεούνται να εφαρμόζουν μισθολογική δομή σύμφωνα με το το άρθρο 37 του π.δ. 62/2025 (Α' 121), δύνανται να χρησιμοποιούν το κατωτέρω ως ενδεικτικό υπόδειγμα για την εκπλήρωση της υποχρέωσης που προκύπτει από τις διατάξεις αυτές, το οποίο συμπληρώνουν προσαρμόζοντάς το στις επιχειρησιακές τους ανάγκες.

ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗ ΔΟΜΗ

Επιχείρηση - Παράρτημα :

……..

Στοιχεία Εργοδότη - Νόμιμου εκπροσώπου

ΕΠΩΝΥΜΟ : ……..

ΟΝΟΜΑ: ……

ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: ……..

ΑΦΜ:……

Δ.Ο.Υ:……

ΔΙΕΎΘΥΝΣΗ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ:……..

Τ.Κ: ……..

1. Σκοπός αυτής της μισθολογικής δομής είναι η διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας, μέσα από τη μισθολογική διαφάνεια. Για τον σκοπό αυτό η παρούσα μισθολογική δομή θέτει το **πλαίσιο** που εφαρμόζει η επιχείρηση ως προς:

Ι) την ουδέτερη ως προς το φύλο **επαγγελματική κατάταξη** των εργαζομένων που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία της αυτής αξίας, όπως ομαδοποιούνται με μη αυθαίρετο τρόπο βάσει αμερόληπτων και αντικειμενικών, ουδέτερων ως προς το φύλο κριτηρίων, από τον εργοδότη,

ΙΙ) τον σαφή **προσδιορισμό των στοιχείων που συνθέτουν την αμοιβή** για κάθε κατηγορία εργαζομένων.

2. Η παρούσα μισθολογική δομή επιτρέπει τη σύγκριση της αξίας διαφόρων θέσεων εργασίας στο πλαίσιο της επιχείρησης και υιοθετείται σύμφωνα με το άρθρο 37 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025,Α΄121). Η μισθολογική δομή λαμβάνει υπόψη τα αντικειμενικά, ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια που αναφέρονται στην παρ. 3 του άρθρου 37 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου και συγκεκριμένα τις δεξιότητες, την προσπάθεια, την ευθύνη και τις συνθήκες εργασίας. Η μισθολογική δομή καταλαμβάνει τα πρόσωπα της παρ. 2 του άρθρου 47 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου και το περιεχόμενο αυτής εξειδικεύεται ως ακολούθως:

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗΣ ΔΟΜΗΣ

Ι) Επαγγελματική κατάταξη

Για την επαγγελματική κατάταξη των εργαζομένων στην επιχείρηση που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία της αυτής αξίας, ακολουθείται η εξής διαδικασία:

1. Καταγραφή και επιλογή των θέσεων εργασίας
2. Περιγραφή και ανάλυση των θέσεων
3. Αξιολόγηση και βαθμολόγηση των θέσεων
4. Ταξινόμηση και ιεράρχηση των θέσεων
5. Διαμόρφωση και προσαρμογή μισθολογικής δομής
6. Εφαρμογή, παρακολούθηση και επικαιροποίηση

ΚΡΙΤΗΡΙΑ

1. Δεξιότητες

……..……

2. Προσπάθεια

……..

3. Ευθύνη

……..

4. Συνθήκες εργασίας

……

5. Άλλο [ενδεικτικά, αρχαιότητα, μη τεχνικές δεξιότητες]

……..

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ-ΒΑΘΜΟΛΟΓΗΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Επίπεδο (1) βασικό/τυποποιημένο, χαμηλή πολυπλοκότητα
Επίπεδο (2) λειτουργικό, ποικιλία περιστατικών, διαθέσιμη καθοδήγηση
Επίπεδο (3) σύνθετο, συχνή κρίση/διάγνωση, σημαντικές συνέπειες
Επίπεδο (4) πολύ σύνθετο/κρίσιμο, υψηλό ρίσκο ή ευθύνη, πρωτοβουλία

ΑΠΟΓΡΑΦΗ-ΟΜΑΔΟΠΟΙΗΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Τομέας Παραγωγής

……..

Τομέας Συντήρησης

……..

Τομέας Διοίκησης

……..

ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σκοπός της θέσης

……..

Κύριες αρμοδιότητες

……..

Απαραίτητες γνώσεις/δεξιότητες (τυπικά προσόντα, πιστοποιήσεις)

……
Επίπεδο αυτονομίας/επίβλεψης
……
Εύρος ευθύνης (κόστος, ποιότητα, ασφάλεια, άνθρωποι)
……
Εσωτερικές/εξωτερικές συνεργασίες
……
Συνθήκες εργασίας (βάρδιες, θόρυβος, θερμοκρασία)
……
Απαιτήσεις σε προσπάθεια (νοητική/φυσική) με αντικειμενικούς δείκτες (π.χ. βάρος, διάρκεια ορθοστασίας)
……

ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ ΒΑΡΥΤΗΤΑΣ

ΘΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΚΡΙΤΗΡΙΑ	ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ ΒΑΡΥΤΗΤΑΣ
[Χ]	1. Δεξιότητες 2. Προσπάθεια 3. Ευθύνη 4. Συνθήκες εργασίας 5. Άλλο [ενδεικτικά, αρχαιότητα, μη τεχνικές δεξιότητες]	…… …… …… …… ……
[Ψ]	1. Δεξιότητες 2. Προσπάθεια 3. Ευθύνη 4. Συνθήκες εργασίας 5. Άλλο [ενδεικτικά, αρχαιότητα, μη τεχνικές δεξιότητες]	…….. …….. …….. …….. ……..
[Ω]	1. Δεξιότητες 2. Προσπάθεια 3. Ευθύνη 4. Συνθήκες εργασίας 5. Άλλο [ενδεικτικά, αρχαιότητα, μη τεχνικές δεξιότητες]	…… ……... …….... …… ……

ΙΙ. Προσδιορισμός των στοιχείων που συνθέτουν την αμοιβή για κάθε κατηγορία εργαζομένων

Προσδιορίζονται τα στοιχεία της αμοιβής και τα κριτήρια της μισθολογικής εξέλιξης των εργαζομένων.

1. Στοιχεία αμοιβής

1.1 βασικός μισθός

……

1.2 συμπληρωματικές παροχές σε χρήμα ή σε είδος [π.χ. πριμ, πρόσθετες αποδοχές για υπερωριακή εργασία, επιδόματα ασθενείας, αποδοχές κατά τη διάρκεια άδειας μητρότητας, παροχές στο πλαίσιο επαγγελματικών συνταξιοδοτικών σχημάτων]

……..

……..

2. Μισθολογική εξέλιξη

2.1 ατομικές επιδόσεις

……

2.2 εξέλιξη των δεξιοτήτων

……

2.3 αρχαιότητα

……

2.4 άλλο

……