

You create business We deliver solutions

Newsflash



14 Ιουλίου 2026

N. 5316/2026 (ΦΕΚ Α 105/06.07.2026) – Ενίσχυση της εφαρμογής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (Ε.Ε.) 2023/970 - Συνταξιοδοτικές Ρυθμίσεις

Ο Ν. 5316/2026 ενσωματώνει την Οδηγία (Ε.Ε.) 2023/970 για την ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας, που αποβλέπει στην εξάλειψη του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών που προηγούμενες νομοθετικές προσπάθειες (σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης και εθνικών νομοθεσιών) δεν κατάφεραν να εξαλείψουν.

Ο νέος νόμος δομείται στους ακόλουθους έξι βασικούς πυλώνες:

α) Θέσπιση υποχρέωσης εφαρμογής μισθολογικών δομών που διασφαλίζουν την ίση αμοιβή για ίση εργασία βάσει αντικειμενικών και ουδέτερων προς το φύλο κριτηρίων.

β) Θέσπιση υποχρεώσεων μισθολογικής διαφάνειας πριν την έναρξη, κατά τη διάρκεια και μετά τη λήξη της απασχόλησης.

γ) Ρύθμιση δικαιώματος πρόσβασης των εργαζομένων σε μισθολογικές πληροφορίες.

δ) Θέσπιση υποχρέωσης υποβολής στοιχείων σχετικά με το μισθολογικό χάσμα των φύλων και κοινή αξιολόγηση αμοιβών με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

ε) Διασφάλιση πρόσβασης των θιγόμενων σε αποτελεσματικά ένδικα μέσα και διαδικασίες επανόρθωσης.

στ) Ορισμός του Συνηγόρου του Πολίτη ως αρμόδιας αρχής για την παρακολούθηση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας (σε συνεργασία με την Επιθεώρηση Εργασίας).

Ειδικότερα, οι σημαντικότερες ρυθμίσεις του νέου νόμου συνοψίζονται ως ακολούθως:

Πεδίο Εφαρμογής

Ο νόμος εφαρμόζεται στα άτομα που απασχολούνται ή είναι υποψήφια προς απασχόληση στο Δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, καθώς και στον ιδιωτικό τομέα, με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή μορφή απασχόλησης και ανεξάρτητα από την φύση των παρεχόμενων υπηρεσιών καθώς και σε ελεύθερους επαγγελματίες και άτομα που λαμβάνουν επαγγελματική εκπαίδευση.

Έναρξη ισχύος

Οι προβλεπόμενες από τον νόμο υποχρεώσεις μισθολογικής διαφάνειας τίθενται σε ισχύ την 1^η Νοεμβρίου 2026.

Φορείς εποπτείας

- Ο Συνήγορος του Πολίτη ορίζεται φορέας παρακολούθησης της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής και του δικαιώματος μισθολογικής διαφάνειας.
- Ειδικό Τμήμα για την παρακολούθηση της ίσης μεταχείρισης και της ίσης αμοιβής στην εργασία συστήνεται στην Επιθεώρηση Εργασίας.

Βασικές Έννοιες

- Εργασία ίσης αξίας ορίζεται η εργασία που προσδιορίζεται ως ίση αξίας βάσει αμερόληπτων, αντικειμενικών και ουδέτερων προς το φύλο κριτηρίων.
- Αμοιβή ορίζεται οι συνήθεις βασικοί ή κατώτατοι μισθοί ή αποδοχές και κάθε άλλη παροχή, σε χρήμα ή σε είδος, που λαμβάνει ο εργαζόμενος άμεσα ή έμμεσα (συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία) έναντι της παρεχόμενης εργασίας.
- Μισθολογικό Χάσμα ορίζεται η διαφορά στα μέσα επίπεδα αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών

(όπως αυτή ορίζεται ανωτέρω σε ακαθάριστη ετήσια ή ωριαία βάση), που εκφράζεται ως ποσοστό του μέσου επιπέδου αμοιβής ανδρών εργαζομένων.

Μισθολογικές δομές και διαφάνεια στον καθορισμό των αμοιβών

- Οι εργοδότες πρέπει να εφαρμόζουν μισθολογικές δομές που εξασφαλίζουν ίση αμοιβή μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας, επιτρέπουν τη συγκριτική αξιολόγηση των θέσεων εργασίας και των κατηγοριών εργαζομένων, τεκμηριώνονται εγγράφως, προβλέπουν διαδικασία αναθεώρησης και προσδιορίζουν με σαφήνεια τα στοιχεία που συνθέτουν την αμοιβή κάθε κατηγορίας εργαζομένων.
- Τα κριτήρια των αμοιβών θα πρέπει να είναι ουδέτερα προς το φύλο και αντικειμενικά (δεξιότητες (συμπεριλαμβανομένων μη τεχνικών δεξιοτήτων), προσπάθεια, ευθύνη, συνθήκες εργασίας, αρχαιότητα κλπ.) και να συμφωνούνται με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, εφόσον υφίστανται.
- Οι εργοδότες πρέπει να καθιστούν τα κριτήρια αμοιβής, των επιπέδων αμοιβής και της μισθολογικής εξέλιξης εύκολα προσβάσιμα στους εργαζομένους.
- Κρατική υποστήριξη (σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους) προβλέπεται για εργοδότες με λιγότερους από 250 εργαζομένους με τεχνική βοήθεια, κατάρτιση, οδηγίες και πρότυπα μισθολογικών δομών, καθώς και λειτουργία κέντρου υποστήριξης.

Μισθολογική διαφάνεια πριν από την πρόσληψη

- Οι υποψήφιοι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα πληροφόρησης για την αρχική αμοιβή ή το εύρος αυτής, βάσει αντικειμενικών και ουδέτερων ως προς το φύλο κριτηρίων (παροχή των πληροφοριών αυτών ενδεικτικά μέσω αγγελιών, προκηρύξεων και αναρτήσεων σε ιστοσελίδες επαγγελματικής δικτύωσης καθώς και σε οποιεσδήποτε επικοινωνίες).
- Τυχόν ερωτήσεις για το μισθολογικό ιστορικό των υποψηφίων εργαζομένων απαγορεύονται.

Πρόσβαση των εργαζομένων σε μισθολογικές πληροφορίες

- Οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να ζητούν (είτε προσωπικά είτε μέσω των εκπροσώπων τους ή του Συνηγόρου του Πολίτη) και να λαμβάνουν εγγράφως πληροφορίες για το ατομικό τους επίπεδο αμοιβής και για τα μέσα επίπεδα αμοιβής, κατανεμημένα ανά φύλο, για τις κατηγορίες εργαζομένων που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας. Οι εργοδότες πρέπει να απαντούν στα ανωτέρω αιτήματα εντός δύο μηνών από την υποβολή τους (εκτός από ειδικά

προβλεπόμενους λόγους που δικαιολογούν άρνηση απάντησης, π.χ. εάν το αίτημα είναι προδήλως δυσανάλογο ή καταχρηστικό, ιδίως λόγω του επαναλαμβανόμενου χαρακτήρα του, περίπτωση κατά την οποία ο εργαζόμενος μπορεί να υποβάλει το σχετικό αίτημα μέσω του Συνηγόρου του Πολίτη, ο οποίος κρίνει την νομιμότητά του).

- Οι εργοδότες πρέπει να ενημερώνουν σε ετήσια βάση όλους τους εργαζομένους για το δικαίωμα πρόσβασης σε μισθολογικές πληροφορίες
- Οι ατομικές ή συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή κανονισμοί εργασίας δεν επιτρέπεται να εμποδίζουν την γνωστοποίηση από τους εργαζομένους της αμοιβής τους, όταν σκοπός της γνωστοποίησης είναι η διαφύλαξη της αρχής της ισότητας της αμοιβής.
- Οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποι τους έχουν υποχρέωση εχεμύθειας αναφορικά με τα μισθολογικά δεδομένα που λαμβάνουν.
- Η επεξεργασία των μισθολογικών δεδομένων διενεργείται σύμφωνα με την νομοθεσία για την Προστασία Προσωπικών Δεδομένων και αποκλειστικά για τον σκοπό της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής.

Υποβολή στοιχείων για το μισθολογικό χάσμα των φύλων

- Εργοδότες που απασχολούν τουλάχιστον 100 εργαζομένους πρέπει να υποβάλουν στον Συνήγορο του Πολίτη στοιχεία για το μισθολογικό χάσμα των φύλων (συνολικό και διάμεσο, χάσμα ως προς τα συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία αμοιβής, ποσοστό γυναικών και ανδρών που λαμβάνουν τέτοια στοιχεία, κατανομή των φύλων σε κάθε τεταρτημοριακό μισθολογικό κλιμάκιο, χάσμα ανά κατηγορία εργαζομένων) αναφορικά με το προηγούμενο ημερολογιακό έτος και εντός της προθεσμίας και με συχνότητα που εξαρτάται από τον αριθμό των εργαζομένων (ενδεικτικά εργοδότες με τουλάχιστον 250 εργαζομένους πρέπει να υποβάλουν στοιχεία έως την 7η Ιουνίου 2027 και στη συνέχεια σε ετήσια βάση).
- Οι εργοδότες πρέπει να λαμβάνουν διορθωτικά μέτρα σε περίπτωση αδυναμίας δικαιολόγησης διαφορών βάσει αντικειμενικών και ουδέτερων ως προς το φύλο κριτηρίων.
- Οι εργοδότες υποχρεούνται σε κοινή αξιολόγηση αμοιβών σύμφωνα με την προβλεπόμενη διαδικασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων αν (α) βάσει των υποβληθέντων στοιχείων υφίσταται διαφορά τουλάχιστον 5% στο μέσο επίπεδο αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών σε οποιαδήποτε κατηγορία εργαζομένων και (β) η διαφορά δεν έχει δικαιολογηθεί με αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια και (γ) η διαφορά δεν έχει διορθωθεί εντός έξι μηνών από την υποβολή των στοιχείων. Σε περίπτωση μη ύπαρξης συνδικαλιστικής

οργάνωσης, οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται από τους τρεις εργαζομένους με την μεγαλύτερη προϋπηρεσία στην επιχείρηση, εκτός εάν εκείνοι επιλέξουν άλλον τρόπο εκπροσώπησης. Οι εργοδότες πρέπει να εφαρμόσουν εντός ενός έτους τα διορθωτικά μέτρα που θα προκύψουν από την κοινή αξιολόγηση.

Έννομη προστασία, βάρος απόδειξης και κυρώσεις

Σε περίπτωση παραβίασης της αρχής της ίσης αμοιβής:

- Οι θιγόμενοι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα δικαστικής προστασίας και προσφυγής ενώπιον των διοικητικών αρχών και να ζητήσουν την άρση της παραβίασης και πλήρη αποκατάσταση (αποκατάσταση θετικής/αποθετικής ζημίας και ηθικής βλάβης χωρίς ανώτατο όριο).
- Η Επιθεώρηση Εργασίας (α) σε συνεργασία με τον Συνήγορο του Πολίτη, μπορεί να εκδίδει, κατόπιν αιτήματος του θιγόμενου εργαζομένου και ύστερα από προηγούμενη ακρόαση του εργοδότη, εντολή συμμόρφωσης με τις προβλεπόμενες υποχρεώσεις. Μη συμμόρφωση του εργοδότη με τις εν λόγω εντολές συνεπάγεται επαναλαμβανόμενα πρόστιμα σε τριμηνιαία βάση, (β) μπορεί να επιβάλλει διοικητικές κυρώσεις στον εργοδότη σύμφωνα με την εφαρμοστέα νομοθεσία.
- Εισάγεται ειδική διαδικασία εργατικής διαφοράς ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας για εικαζόμενη άμεση ή έμμεση μισθολογική διάκριση λόγω φύλου.
- Οποιαδήποτε δυσμενής μεταχείριση εργαζομένων και εκπροσώπων αυτών ως αντίδραση σε καταγγελία ή σε διοικητική/δικαστική διαδικασία για διασφάλιση της αρχής της ισότητας αμοιβής απαγορεύεται.

Επικοινωνία

Ειρήνη Ζούλη

Δικηγόρος/Αναπληρώτρια Γενική Διευθύντρια

T: + 30 210 60 62 460

E: izouli@cpalaw.gr

www.cpalaw.gr

Η παρούσα έκδοση έχει σκοπό να παράσχει στον αναγνώστη γενική ενημέρωση επί των αναφερομένων θεμάτων. Καμία ενέργεια δεν πρέπει να γίνει χωρίς προηγουμένως να ληφθεί κατάλληλη επαγγελματική συμβουλή που θα στηρίζεται στα πραγματικά περιστατικά της κάθε περίπτωσης.

© 2026 Παπακωστόπουλος και Συνεργάτες, Δικηγορική Εταιρεία, ανεξάρτητη Ελληνική δικηγορική εταιρεία, ανεξάρτητο μέλος του διεθνούς νομικού και φορολογικού δικτύου της KPMG. Με την επιφύλαξη κάθε δικαιώματος.

Το όνομα και το λογότυπο CPA Law αποτελούν σήματα κατατεθέντα της Παπακωστόπουλος και Συνεργάτες, Δικηγορική Εταιρεία.