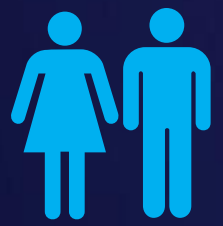
ΣΕΒ
Σύγχρονες Επιχειρήσεις, Σύγχρονη Ελλάδα

Μισθολογική διαφάνεια και ισότητα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών

Τι αλλάζει για τις επιχειρήσεις με τον Ν. 5316/2026



9 Νοεμβρίου 2026

Γενικό Συμβούλιο ΣΕΒ

1. Πεδίο εφαρμογής και ορισμοί

- Δημόσιος, ευρύτερος δημόσιος και ιδιωτικός τομέας.
- Απασχολούμενοι ή υποψήφιοι.
- Ανεξαρτήτως σχέσης εργασίας ή μορφής: εξαρτημένη εργασία, έμμισθη εντολή, ε.π.α., outsourcing.
- Ανεξαρτήτων φύσης παρεχόμενων υπηρεσιών.

ΒΑΣΙΚΟΙ ΝΕΟΙ ΟΡΙΣΜΟΙ

- **Αμοιβή**: βασικός μισθός + κάθε άλλη άμεση ή έμμεση αντιπαροχή
- **Επίπεδο αμοιβής**: ακαθάριστες ετήσιες ή ακαθάριστες ωριαίες αποδοχές
- **Μισθολογικό χάσμα φύλων**: διαφορά μέσων αμοιβών μεταξύ φύλων
- **Εργασία ίσης αξίας**: αντικειμενικά και ουδέτερα προς το φύλο κριτήρια (βάσει δεξιοτήτων, προσπάθειας, ευθύνης, συνθηκών εργασίας)
- **Διατομεακές διακρίσεις**: συνδυασμός διάκρισης λόγω φύλου με άλλο λόγο διάκρισης



Συνήθεις Ερωτήσεις

- Άρθρα 37 (μισθ. δομές & κριτήρια), 56Α (πληροφόρηση), 56Β (στοιχεία), 56Γ (κοινή αξιολόγηση) και 56Δ (προσωπικά δεδομένα): **μόνο συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας** – δηλ. όχι άλλες μορφές απασχόλησης, π.χ. έργο, ανεξάρτητες υπηρεσίες, έμμισθη εντολή, πρακτική άσκηση (Εγκύκλιος, Α, Ι).
- Υποβολή στοιχείων (56Β παρ. 4): για τον μ.ο. προσμετρώνται **όλοι** (π.χ. ενεργοί, αποχωρήσαντες, αδειούχοι, μερικώς και προσωρινώς απασχολούμενοι -Εγκύκλιος, Α, IV). Μέσα επίπεδα αμοιβής: μόνον οι **«ενεργοί»** (Εγκύκλιος, Α, ΙΙ.1).
- **Υπόχρεος είναι ο εργοδότης**, πρακτικώς συνήθως αυτός που μισθοδοτεί (διευθυντικά στελέχη, expatriates , outsourcing κ.ά.) –εξαίρεση οι ΕΠΑ (56Β παρ. 3).
- Αν τρίτος ισχυριστεί ότι είναι εργαζόμενος, κρίση βάσει **γενικών διατάξεων** που ίσχυαν ήδη πριν από την Οδηγία.

Συνήθεις Ερωτήσεις

- **Αμοιβή:** συνήθεις βασικοί ή κατώτατοι μισθοί και κάθε άλλη αντιπαροχή, σε χρήμα ή σε είδος, που λαμβάνει ο εργαζόμενος άμεσα ή έμμεσα για την εργασία του (35 περ. ε).
- **Συνήθεις αποδοχές:** βασικός μισθός, τυχόν επιδόματα κλπ, πάντα μικτές («ακαθάριστες»).
- **Συμπληρωματικές ή μεταβλητές αποδοχές:** bonus, υπερωρίες, νυκτερινά, αργίες, αποζημιώσεις για μετακίνηση εκτός έδρας, εργοδοτικές εισφορές σε επαγγελματικά συνταξιοδοτικά σχήματα, stock options κλπ.
- **Λοιπές παροχές:** οικειοθελείς, σε expatriates, σε είδος κλπ –tool cars; –έκτακτες παροχές, π.χ. λόγω εισαγωγής παιδιού σε ΑΕΙ;
- **Όχι** συντάξεις πρώην εργαζομένων και αποζημιώσεις λύσης σχέσης.

2. Μισθολογική διαφάνεια πριν από την πρόσληψη

Δικαίωμα πληροφόρησης των αιτούντων απασχόληση

- Αρχική αμοιβή ή εύρος αμοιβής, βάσει αντικειμενικών και ουδέτερων ως προς το φύλο κριτηρίων.
- Σχετικές διατάξεις της συλλογικής σύμβασης εργασίας που εφαρμόζει ο εργοδότης.
- Παροχή πληροφοριών πριν από τη συνέντευξη ή, εάν δεν διενεργείται συνέντευξη, πριν από τη σύναψη της σύμβασης εργασίας.
- Παροχή πληροφοριών σε μορφότυπο προσβάσιμο στα άτομα με αναπηρία.

Απαγορεύσεις και λοιπές υποχρεώσεις

- Απαγόρευση ερωτήσεων για το μισθολογικό ιστορικό των αιτούντων απασχόληση.
- Ουδέτερες ως προς το φύλο προκηρύξεις και τίτλοι θέσεων εργασίας.
- Διαδικασίες πρόσληψης χωρίς διακρίσεις.



Συνήθεις Ερωτήσεις

- **Απαγορεύεται ρητώς το «*πόσα παίρνεις;*»** (41 παρ. 4 -αλλά δεν απαγορεύεται ρητώς το «*πόσα θέλεις;*»)
- Δεν απαιτείται αναφορά μισθού κλπ σε αγγελίες («ενδεικτικά»).
- Απαιτείται **πριν από την πρόσληψη ή την συνέντευξη** (41 παρ. 3).
- Αν περισσότερες συνεντεύξεις, ίσως **πριν από την κρίσιμη για αποδοχές** –να υπάρχει δυνατότητα διαπραγμάτευσης.
- Ο νόμος επιτρέπει προφορική ή γραπτή απόδειξη, αλλά το βάρος απόδειξης ανήκει στον εργοδότη, οπότε **μόνο γραπτή**.
- **Μορφότυπος προσβάσιμος σε άτομα με αναπηρία:** ευλυγισία επιλογής (41 παρ. 5).

3. Μισθολογικές δομές

Υποχρεώσεις εργοδοτών

- Εφαρμογή μισθολογικών δομών που εξασφαλίζουν ίση αμοιβή για όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας.
- Αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια.
- Δυνατότητα συγκριτικής αξιολόγησης θέσεων εργασίας και κατηγοριών εργαζομένων.
- Έγγραφη τεκμηρίωση και διαδικασία αναθεώρησης.
- Σαφής προσδιορισμός των στοιχείων της αμοιβής ανά κατηγορία εργαζομένων.

Στηρίζονται σε 4 κατ' ελάχιστον κριτήρια

1. Δεξιότητες
2. Προσπάθεια
3. Ευθύνη
4. Συνθήκες εργασίας

Δυνατότητα συνεκτίμησης

Άλλων συναφών παραγόντων, όπως η αρχαιότητα και οι σχετικές μη τεχνικές δεξιότητες.

Συμφωνούνται με εκπροσώπους εργαζομένων

Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας

Δυνατότητα χρήσης των κατηγοριοποιήσεων και των μισθολογικών κλιμακίων της ΣΣΕ από εργοδότες που δεσμεύονται από αυτήν.

Συνήθεις Ερωτήσεις

- **Μισθολογική Δομή** (37 παρ. 2 και 3 και Εγκύκλιος, Β, Ι.1): σύνολο κανόνων, κατηγοριοποιήσεων, κριτηρίων και διαδικασιών, με τους οποίους καθορίζονται οι αμοιβές αντικειμενικώς και ουδέτερα ως προς το φύλο, συγκρίνονται θέσεις και κατηγορίες και προσδιορίζονται σαφώς τα στοιχεία της αμοιβής κάθε κατηγορίας, με **έγγραφη τεκμηρίωση.**
- **Πραγματική εργασία** (όχι δηλωμένη ειδικότητα).
- **Υποχρεωτικά** και **ελάχιστα** κριτήρια
- **Ευθύνη:** αριθμός υφισταμένων, βαρύτητα αποφάσεων, περιβάλλον αυξημένου όγκου και πολυπλοκότητας κ.ά.
- **Προσπάθεια:** νοητική-σωματική, καταγραφή απαιτήσεων με αντικειμενικούς δείκτες, π.χ. βάρος ή διάρκεια ορθοστασίας.
- **Δεξιότητες:** σπουδές, προσόντα, γλώσσες, πιστοποιήσεις, χειρισμός σύνθετων περιστατικών κ.ά. –προϋπηρεσία;
- **Συνθήκες εργασίας:** βάρδιες, θόρυβος, θερμοκρασία κ.ά.

Συνήθεις Ερωτήσεις

- Συμφωνούνται με την αντιπροσωπευτικότερη συνδικαλιστική οργάνωση **της επιχείρησης** – αν διαφωνία, ο εργοδότης παραμένει υπόχρεος και **οφείλει να προχωρήσει**.
- **Ισχύουν για όλους,** αδιάφορα αν ανήκουν ή όχι στο σωματείο, είναι ή όχι διευθυντικά στελέχη, αμείβονται βάσει σσε ή με υψηλότερες συμφωνημένες αποδοχές κλπ.
- Μπορούν να είναι οι ουδέτερες που προβλέπονται από **ΣΣΕ**.
- **Συμφωνία:** κριτήρια αξιολόγησης βαρύτητας θέσεων (37 παρ. 3 β), κοινή αξιολόγηση (56Γ – «συνεργασία»).
- **Διαβούλευση:** πριν από τη βεβαίωση της διοίκησης για τα στοιχεία προς υποβολή, με πρόσβαση σε μεθοδολογία (56Β παρ. 5).
- **Ενημέρωση:** αιτήματα πληροφόρησης (56Α παρ. 2), χάσμα ανά κατηγορία (56Β παρ. 8) και κοινή αξιολόγηση (56Γ παρ. 3 –αλλά έχουν ήδη συμμετάσχει, επομένως την γνωρίζουν).

Συνήθεις Ερωτήσεις

- **Τεκμηριωμένο job evaluation:** καταγραφή και επιλογή θέσεων, περιγραφή και ανάλυση, αξιολόγηση και βαθμολόγηση, ταξινόμηση και ιεράρχηση, διαμόρφωση μισθολογικής δομής, εφαρμογή και επικαιροποίηση.
- **Άλλοι οι παράγοντες μισθολογικής εξέλιξης** (ατομικές επιδόσεις, ίσως αρχαιότητα κ.ά.), που είναι προσωπικοί στον καθένα και μπορούν να δικαιολογήσουν αντικειμενικώς τυχόν διαφοροποίηση, αλλά **δεν ενδιαφέρουν για τις κατηγορίες**.
- **Προσφορά και ζήτηση,** αν τεκμηριωμένες και ουδέτερες ως προς το φύλο, μπορούν να δικαιολογήσουν διαφοροποίηση (πρβλ. ΔΕΕ, C-127/92, Enderby για έλλειψη υποψηφίων).
- Ο νόμος δεν προσδιορίζει το επίπεδο ομαδοποίησης (grade, job family, role κ.ά.). Η ομαδοποίηση μόνο βάσει τίτλου δεν επαρκεί, αφού ο νόμος αναφέρεται στην εργασία.

4. Πληροφόρηση εργαζομένων

Τι μπορούν να ζητούν οι εργαζόμενοι

- Το ατομικό τους επίπεδο αμοιβής.
- Τα μέσα επίπεδα αμοιβής, κατανεμημένα ανά φύλο, για κατηγορίες εργαζομένων που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας.
- Πληροφορίες που καλύπτουν την αμοιβή, συμπεριλαμβανομένων των συμπληρωματικών ή μεταβλητών στοιχείων αμοιβής.

- ❑ Ο εργοδότης μπορεί να αρνηθεί μόνο σε περίπτωση προδήλως καταχρηστικού αιτήματος (π.χ. λόγω του επαναλαμβανόμενου χαρακτήρα)
- ❑ Ετησίως: υποχρέωση ενημέρωσης των εργαζομένων για το δικαίωμα πληροφόρησης.

Διαδικασία

Εργαζόμενος ή Εκπρόσωπος ή Συνήγορος του Πολίτη → Υποβολή αιτήματος → Εργοδότης (εντός 2 μηνών) → Γραπτή Πληροφόρηση

Συνήθεις Ερωτήσεις

- Περίοδος αναφοράς: **κυλιόμενο 12μηνο** ή προηγούμενο ημερολογιακό έτος ή έτος μέχρι / από αλλαγή στοιχείου –**ίδια βάση σε κάθε σύγκριση** και **καλόπιστη** επιλογή.
- **Περαιτέρω εξηγήσεις:** τεκμηριωμένη απάντηση για πρόσθετες εύλογες διευκρινίσεις, όταν ο εργοδότης δεν ανταποκρίθηκε ή οι πληροφορίες ήταν ανακριβείς ή ελλιπείς (56Α παρ. 2 - παράθεση/επανάληψη των κριτηρίων δεν αρκεί).
- **Υπόδειγμα απάντησης:** ατομική αμοιβή (σταθερές αποδοχές, μεταβλητές / συμπληρωματικές αποδοχές και παροχές), σε ακαθάριστη ετήσια και ωριαία βάση, μέσα επίπεδα ανά φύλο της κατηγορίας με την ίδια μεθοδολογία, περίοδο αναφοράς, ενημέρωση για τον τρόπο υποβολής πρόσθετου αιτήματος και για εμπιστευτικότητα (56Α παρ. 2 και 6).
- **Απαγόρευση καταχρηστικών αιτημάτων:** π.χ. χωρίς να έχει μεσολαβήσει αλλαγή από την προηγούμενη απάντηση ή για άλλη κατηγορία –ΣτΠ επιλύει διαφωνίες (56Α παρ. 5).

Συνήθεις Ερωτήσεις

- **Αιτών:** εργαζόμενος, εκπρόσωποι ή ΣτΠ (56Α παρ. 1 και 2)
- **Εκπρόσωποι:** σίγουρα το πιο αντιπροσωπευτικό επιχειρησιακό σωματείο (35 ιστ), ο ΣτΠ, αλλά και δικηγόρος –Άλλοι συνδικαλιστές (πρβλ 52 παρ. 2 και 570Α παρ. 4);
- **Δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα:** όχι ελάχιστος αριθμός μελών κατηγορίας, ούτε εξαίρεση διευθυντικών στελεχών, αλλά «*όταν η γνωστοποίηση θα μπορούσε να αποκαλύψει την αμοιβή ταυτοποιήσιμου εργαζομένου, πρόσβαση έχουν μόνο οι εκπρόσωποι, η Επιθεώρηση και ο Συνήγορος*» (56Δ παρ. 3), υπό τον όρο της εμπιστευτικότητας (56Α παρ. 6).

5. Υποβολή Στοιχείων (Reporting)

Στοιχεία που υποβάλλονται

- Μισθολογικό χάσμα των φύλων και διάμεσο μισθολογικό χάσμα των φύλων.
- Αντίστοιχα στοιχεία για τα συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία αμοιβής.
- Ποσοστό γυναικών και ανδρών που λαμβάνουν συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία αμοιβής.
- Ποσοστό γυναικών και ανδρών σε κάθε τεταρτημοριακό μισθολογικό κλιμάκιο.
- Μισθολογικό χάσμα των φύλων ανά κατηγορία εργαζομένων.

Χρονοδιάγραμμα

Αριθμός εργαζομένων	Πρώτη υποβολή	Συχνότητα
250+	7 Ιουνίου 2027	Ετησίως
150 – 249	7 Ιουνίου 2027	Ανά τριετία
100 - 149	7 Ιουνίου 2031	Ανά τριετία

Διαδικασία

- Υποβολή στοιχείων στον Συνήγορο του Πολίτη.
- Επιβεβαίωση της ακρίβειας των πληροφοριών από τη διοίκηση του εργοδότη, κατόπιν διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.
- Δικαίωμα εργαζομένων, εκπροσώπων τους, Επιθεώρησης Εργασίας και Συνηγόρου του Πολίτη να ζητούν πρόσθετες διευκρινίσεις.

Διορθωτικά μέτρα

Εντός έξι μηνών, όταν οι μισθολογικές διαφορές δεν δικαιολογούνται με αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια.

Συνήθεις Ερωτήσεις

- **Υπολογισμός ωριαίων αποδοχών**
  - Διαιρώ με τυπικό αριθμό ωρών (π.χ. 2080) ή με **πραγματικές ώρες;**
  - Annualisation / FTE normalisation: **πραγματικές** ώρες και **ενιαία μεθοδολογία.**
  - Τα διευθυντικά στελέχη δεν έχουν ωράριο.
  - Το FAIR PAY υπολογίζει αυτοματοποιημένα τα μεγέθη (Εγκύκλιος, Δ).
- **Μακροχρόνιες άδειες**
  - Προσμετρώνται στον αριθμό των εργαζομένων όταν η σχέση παραμένει ενεργή (Εγκύκλιος, Α, IV).
  - Μηδενικές ή ωριαίες αποδοχές;

Συνήθεις Ερωτήσεις

- **Εργοδότες που υπάγονται στην υποχρέωση έκθεσης βιωσιμότητας** (άρθρο 7 ν. 5164/2024) μπορούν να συμπεριλάβουν τα στοιχεία των περ. α έως ζ στην έκθεση διαχείρισης, εφόσον είναι σαφώς αναγνωρίσιμα και παρουσιάζονται σύμφωνα με τα ESRS (Κανονισμός ΕΕ 2023/2772), και να ενημερώσουν γραπτώς τον Συνήγορο του Πολίτη με παραπομπή στις σχετικές ενότητες (56Β παρ. 7).
- **Πρώτη περίοδος αναφοράς:** 1/11/2026 – 31/12/2026

6. Κοινή αξιολόγηση αμοιβών

Διενεργείται από τον εργοδότη σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων όταν συντρέχουν σωρευτικά:

- >5% διαφορά στο μέσο επίπεδο αμοιβής γυναικών και ανδρών σε οποιαδήποτε κατηγορία εργαζομένων.
- Η διαφορά δεν δικαιολογείται με αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια.
- Η διαφορά δεν έχει διορθωθεί εντός έξι μηνών από την υποβολή των στοιχείων.

Διορθωτικά μέτρα επί της κοινής αξιολόγησης

Υλοποιούνται εντός ενός έτους από την κοινοποίηση της κοινής αξιολόγησης, σε συνεργασία με εκπροσώπους εργαζομένων, συνεργασία με Επ. Εργασίας/ ΣτΠ, εφόσον κληθούν.



Εκπρόσωποι εργαζομένων

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

Συνήθεις Ερωτήσεις

- **Αντικειμενικοί λόγοι δυνάμενοι να εξηγήσουν διαφορές:**
  - Προσωπικοί (π.χ. απόδοση, «ματσάρισμα» εισφοράς σε ΤΕΑ κ.ά. – προϋπηρεσία; – επιδόματα γάμου και τέκνων;)
  - Τα εύρη της αγοράς πρέπει να τεκμηριωθούν
  - Καθετί άλλο (δεν υπάρχει περιορισμός στον νόμο), αλλά **αντικειμενικό και ουδέτερο** –το ζήτημα της γεωγραφίας.
  - **ΠΡΟΣΟΧΗ:** Σε μεταβίβαση επιχείρησης, ο διάδοχος διασφαλίζει την ένταξη των μεταφερομένων στις μισθολογικές δομές του, τις οποίες αναθεωρεί ώστε να προσαρμόσει τις κατηγορίες και να συμπεριλάβει τον τρόπο ένταξης του προσωπικού στα στοιχεία που υποβάλλει βάσει του άρθρου 56Β (Εγκύκλιος, Β΄, Ι.1).
- **Αν διαφωνία, κενό.** Όμως, ο εργοδότης υποχρεούται να διορθώσει τις αδικαιολόγητες διαφορές εντός ενός έτους.

7. Προστασία προσωπικών δεδομένων – Μέσα έννομης προστασίας

Αξιοποίηση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα μόνο για την εφαρμογή της ισότητας της αμοιβής

Σε ενδεχόμενο γνωστοποίησης της αμοιβής ταυτοποιήσιμου εργαζόμενου, πρόσβαση στις πληροφορίες έχουν μόνο οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, η Επιθεώρηση Εργασίας ή ο Συνήγορος του Πολίτη.

Έννομη προστασία – διεύρυνση έννοιας αιτούντος

Εκτεταμένο "discovery", με απειλή ποινών

Διοικητικές κυρώσεις – Διαταγή άρσης και μέτρα συμμόρφωσης, με επαναλαμβανόμενο πρόστιμο - «Αποτρεπτική» αποζημίωση

Μετακύλιση του βάρους απόδειξης

Παραγραφή και «μελλοντική αναδρομικότητα»



Συνήθεις Ερωτήσεις

- **Η αρχή της ίσης μεταχείρισης** και η αρχή της μη διάκρισης ισχύουν εδώ και δεκαετίες.
- **Η σύγκριση δεν περιορίζεται** πια σε ταυτόχρονη απασχόληση (54 παρ. 5).
- **Τα τεκμήρια διάκρισης** (54 παρ. 3 και 570Α παρ. 5 και 6) και μη (570Α παρ. 9).
- **Ο ενιαίος φορέας** σε ομίλους εταιριών (54 παρ. 4).

ΣΕΒ
Σύγχρονες Επιχειρήσεις, Σύγχρονη Ελλάδα

Ευχαριστούμε!

Τομέας Εργασιακών Σχέσεων και Κοινωνικού Διαλόγου

Κατερίνα Δασκαλάκη, Διευθύντρια, T: 211 500 6167, E: daskalaki@sev.org.gr
Θανάσης Πρίντσιπας, Senior Advisor, T: 211 500 6176, E: printsipas@sev.org.gr
Σωτήρης Πέτρος, Associate Advisor, T: 211 500 6189, E: spetros@sev.org.gr