



«Γνωρίζω τους όρους εργασίας και την αμοιβή μου – Ελέγχω τον μισθό μου»
Κρίσιμα εργατικά δικαιώματα ενημέρωσης
για την προστασία της ίσης αμοιβής γυναικών και ανδρών στην πράξη.

Εισαγωγικές πληροφορίες

1. Με τον **Νόμο 5316/2026** (ΦΕΚ Α' 105/06.07.2026) ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη η **Οδηγία (ΕΕ) 2023/970** «για την ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας, μέσω της μισθολογικής διαφάνειας και μηχανισμών επιβολής». Σκοπός της Οδηγίας αυτής είναι η εξάλειψη των έμφυλων μισθολογικών ανισοτήτων και η καταπολέμηση της υποτίμησης της εργασίας των γυναικών, θεσπίζοντας ένα πλέγμα δεσμευτικών υποχρεώσεων διαφάνειας (πριν, κατά και μετά την απασχόληση), αντικειμενικά συστήματα αξιολόγησης και μηχανισμούς επιβολής.
2. Η νομοθεσία για την ίση αμοιβή μέσω της μισθολογικής διαφάνειας, δεν έχει απλώς νομικό/οικονομικό τεχνικό χαρακτήρα, αλλά κυρίως κοινωνική και πρωτίστως παιδαγωγική σημασία για την πραγμάτωση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων και την εξάλειψη των διακρίσεων λόγω φύλου ή και ταυτόχρονων άλλων παράνομων διακρίσεων στην εργασία. Η πρακτική σημασία της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 έγκειται στο γεγονός ότι μετατρέπει την θεμελιώδη αρχή της ίσης αμοιβής από διακήρυξη σε άμεσα εφαρμόσιμο και διεκδικήσιμο δικαίωμα στα χέρια των εργαζομένων και των συνδικάτων, κατοχυρώνοντας την πρόσβαση σε συγκριτικά δεδομένα, την αντιστροφή του βάρους απόδειξης και την αποκατάσταση των θιγομένων. Παράλληλα, η εφαρμογή της τίθεται υπό τη διαρκή εποπτεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, η οποία θα αξιολογεί την αποτελεσματικότητα των εθνικών μέτρων στη βάση αναλυτικών στατιστικών δεδομένων για το έμφυλο μισθολογικό χάσμα ανά οικονομικό τομέα, μορφή απασχόλησης και ηλικία, τα οποία τα κράτη μέλη υποχρεούνται να διαβιβάζουν σε ετήσια βάση μέσω της Eurostat.
3. Σύμφωνα με το Ν. 5316/2026, από την **1η Νοεμβρίου 2026** τίθενται σε ισχύ οι ουσιαστικές ρυθμίσεις (άρθρα 8 έως 20 και 27, άρθρο 48 παρ.2), οι οποίες εισάγουν υποχρεώσεις για το σύνολο των επιχειρήσεων και κρίσιμα δικαιώματα για τους εργαζομένους. Για την εφαρμογή των ανωτέρω διατάξεων εκδόθηκε η από **07.10.2026 Εγκύκλιος του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης**¹. Παράλληλα, με την εφαρμογή της εν λόγω Οδηγίας συνδέεται το έργο **FAIR PAY**, το οποίο υλοποιείται από το Υπουργείο Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας (Γενική

¹ Η Εγκύκλιος (ΑΔΑ: Λ88446ΝΛΔΓ-ΧΟΚ) διατίθεται εδώ <https://ypergasias.gov.gr/odigies-gia-tin-orthi-efarmogi-tis-misthologikis-diafaneias-kai-tis-isis-amoivis-gynaikon-kai-andron-apo-tin-1i-noemvriou-2026/>

Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων) και προωθεί την εργαλειοθήκη ουδέτερης αξιολόγησης θέσεων εργασίας του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (EIGE).

4. Δεδομένης της μεταφοράς του χαρτοφυλακίου της ισότητας φύλων στο Υπουργείο Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας, παράλληλα με την απόσχιση της Επιθεώρησης Εργασίας από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και τη μετατροπή της σε ανεξάρτητη αρχή, η ΓΣΕΕ και με την αφορμή του Ν. 5316/2026 έχει υπογραμμίσει ότι αποτελεί κρίσιμο προαπαιτούμενο για την ορθή εφαρμογή της νομοθεσίας η σαφής οριοθέτηση των αρμοδιοτήτων μεταξύ δημοσίων Υπηρεσιών και Αρχών. Δηλαδή, πρέπει να είναι απολύτως ξεκάθαρο τι εμπίπτει στις ευθύνες των δύο Υπουργείων, τι στον Συνήγορο του Πολίτη ως φορέα ισότητας και παρακολούθησης (άρθρα 21–25) και τι στην Επιθεώρηση Εργασίας ως ελεγκτική αρχή (άρθρα 26–27), διασφαλίζοντας την κοινωνική λογοδοσία και τον συντονισμό.

5. Η ενσωμάτωση των ευρωπαϊκών Οδηγιών στην εθνική νομοθεσία δεν είναι μια διαδικασία τυπικής συμμόρφωσης, αλλά οφείλει να αξιοποιεί όλο το πλαίσιο βελτίωσης της ισότιμης προστασίας των εργατικών δικαιωμάτων. Η Συνομοσπονδία διατύπωσε έγκαιρα ουσιαστικές παρατηρήσεις και επιφυλάξεις κατά την διαβούλευση του Σχεδίου Νόμου του Ν. 5316/2026, όσο και για την ερμηνευτική Εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας. Ζητήσαμε, ανάμεσα σε άλλα, την προστασία όλων των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των ψευδο-αυτοαπασχολούμενων (συμβάσεις έργου, εργαζόμενοι σε πλατφόρμες κλπ), την εφαρμογή των υποχρεώσεων ενημέρωσης για την ίση αμοιβή χωρίς εξαιρέσεις ανάλογα με το μέγεθος των επιχειρήσεων, την αφαίρεση των αποζημιώσεων απόλυσης από την έννοια της αμοιβής, το σφάλμα στον υπολογισμό των μέσων μισθών μόνο επί ενεργών εργαζομένων, την κατά προτεραιότητα προώθηση της εφαρμογής των ΣΣΕ και όχι της μονομερούς διαμόρφωση από τους εργοδότες των μισθολογικών δομών και των συστημάτων επαγγελματικής κατάταξης.

6. Η ΓΣΕΕ παρακολουθεί εντατικά την εφαρμογή του νομοθετικού αυτού πλαισίου και θα συνεχίσει να διεκδικεί την πλήρη υιοθέτηση των προτάσεών της. Για τον λόγο αυτό έχει ζητήσει επιτακτικά την άμεση επαναλειτουργία —ύστερα από μία και πλέον δεκαετία αδράνειας— του Τμήματος Ισότητας των Φύλων του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας (ΑΣΕ) καθώς και τη θεσμοθέτηση της συμμετοχής της στο Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας των Φύλων.

A. ΙΣΟΤΗΤΑ ΑΜΟΙΒΗΣ ΚΑΙ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ:

ΑΤΟΜΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Στο πλαίσιο του ενωσιακού και του εθνικού εργατικού δικαίου, το δικαίωμα ενημέρωσης για τους ουσιώδεις όρους εργασίας του Ν. 5053/2023² και το δικαίωμα πληροφόρησης για την αμοιβή του Ν. 5316/2026³ λειτουργούν συνδυαστικά και κλιμακωτά. Πρόκειται για δύο νομοθετήματα που αλληλοσυμπληρώνονται: ο πρώτος νόμος διασφαλίζει ότι ο εργαζόμενος γνωρίζει με ακρίβεια τους όρους της ατομικής του σύμβασης, ενώ ο δεύτερος οικοδομεί πάνω σε αυτή τη γνώση για να επιβάλει τη συγκριτική διαφάνεια και να διασφαλίσει τη μισθολογική ισότητα στην πράξη.

² Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας

³ Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 για τη μισθολογική διαφάνεια και την ίση αμοιβή

Η Οδηγία (ΕΕ) 2019/1152 και ο Ν. 5053/2023 κατοχυρώνουν την ατομική διαφάνεια, υποχρεώνοντας τον εργοδότη να παραδίδει έγκαιρα και γραπτώς στον εργαζόμενο τους ουσιώδεις όρους απασχόλησής του (θέση, ειδικότητα, βασικό μισθό, επιδόματα, ωράριο και εφαρμοστέα ΣΣΕ). Πάνω σε αυτό το απαραίτητο θεμέλιο, **η Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 και ο Ν. 5316/2026** διευρύνουν το δικαίωμα ενημέρωσης: από την απλή γνώση του ατομικού μισθού, περνάμε στο δικαίωμα πρόσβασης σε συγκριτικά μισθολογικά στοιχεία της κατηγορίας μας ανά φύλο. Η ατομική πληροφόρηση δεν αρκεί από μόνη της για την εξάλειψη του έμφυλου μισθολογικού χάσματος. Για τον λόγο αυτό, ο νέος νόμος θεσπίζει προληπτικούς κανόνες διαφάνειας πριν από την πρόσληψη, κατοχυρώνει την πρόσβαση στα μέσα επίπεδα αμοιβών ανά φύλο για κατηγορίες εργαζομένων που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας, επιβάλλει αντικειμενικά κριτήρια μισθολογικής εξέλιξης και ενεργοποιεί ειδικούς μηχανισμούς ελέγχου και αποκατάστασης.

Στην πράξη τα κρίσιμα αυτά δικαιώματα των εργαζομένων αποτυπώνονται ως εξής:

I. Πριν την Πρόσληψη – Έλεγχος Μισθολογικού Εύρους και Αποτροπή Προκαταλήψεων.

(άρθρο 9 Ν. 5316/2026, άρθρα 9, 41 ΚΕΔ)

- **Δικαίωμα έγκαιρης ενημέρωσης για την αμοιβή:** Πριν από τη συνέντευξη ή τη σύναψη της σύμβασης, ο υποψήφιος δικαιούται να λαμβάνει γραπτώς ή προφορικώς (π.χ. στην αγγελία) την αρχική αμοιβή ή το μισθολογικό εύρος της θέσης, καθώς και τη σχετική εφαρμοστέα ΣΣΕ. Η ενημέρωση αυτή παρέχεται με κάθε πρόσφορο μέσο σε εύλογο χρόνο πριν τη συνέντευξη ή τη σύναψη της σύμβασης, ενδεικτικά μέσω δημοσιεύσεων, προκηρύξεων ή αναρτήσεων σε ιστοσελίδες επαγγελματικής δικτύωσης.
- **Απαγόρευση ερωτήσεων για το μισθολογικό ιστορικό:** Ο εργοδότης απαγορεύεται ρητά να ζητά πληροφορίες για τις αποδοχές του υποψηφίου σε προηγούμενες ή ενεργές θέσεις εργασίας, αποκλείοντας τη χρήση τους ως κριτηρίου διαμόρφωσης του νέου μισθού. Η απαγόρευση αυτή δεσμεύει ρητά τόσο τον εργοδότη όσο και κάθε τρίτο πρόσωπο που ενεργεί για λογαριασμό του, ενώ απαγορεύεται κάθε αναφορά στο φύλο ή την οικογενειακή κατάσταση. Οι τίτλοι των θέσεων εργασίας οφείλουν να είναι αυστηρά ουδέτεροι ως προς το φύλο.
- **Προσβασιμότητα:** Όλα τα στοιχεία παρέχονται υποχρεωτικά σε μορφότυπο προσβάσιμο σε υποψήφιους εργαζόμενους με αναπηρία.

II. Κατά την Έναρξη της Εργασίας – Καταγραφή και Ταυτοποίηση των Όρων Απασχόλησης.

(άρθρα 5,6 & 21 Ν. 5053/2023, άρθρα 70 & 71 ΚΕΔ)

- **Ψηφιακή ανάρτηση στο «MyErgani»:** Ο εργοδότης υποχρεούται να αναρτήσει ηλεκτρονικά στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, πριν από την έναρξη της εργασίας, το Έντυπο Ε3 («Ενιαίο Έντυπο Αναγγελίας Πρόσληψης»), το οποίο ενσωματώνει το επίσημο πρότυπο των «Βασικών Όρων Εργασίας» (ή το πρότυπο «Ατομικής Σύμβασης Εργασίας», κατ' εφαρμογή του άρθρου 21 του Ν. 5053/2023). Τους όρους αυτούς ο εργαζόμενος ελέγχει και, εφόσον συμφωνεί, συνυπογράφει είτε με ηλεκτρονική αποδοχή μέσω της εφαρμογής «MyErgani», είτε με ψηφιακή βεβαίωση μέσω του gov.gr, είτε εναλλακτικά ιδιοχειρώς.

- **Έγγραφη γνωστοποίηση όρων εργασίας:** Εντός μίας (1) εβδομάδας από την έναρξη της εργασίας, ο εργαζόμενος λαμβάνει εγγράφως τα βασικά στοιχεία της σχέσης εργασίας: ακριβή θέση ή ειδικότητα, καθήκοντα, βασικό μισθό, επιδόματα, τρόπο και χρόνο καταβολής τους.
- **Καταγραφή ειδικότητας/αντικειμένου εργασίας:** Ο σαφής προσδιορισμός της ειδικότητας και του αντικειμένου βάσει του Ν. 5053/2023 συνιστά τη νομική βάση ένταξης στην οικεία «κατηγορία εργαζομένων», επιτρέποντας τη μεταγενέστερη συγκριτική αξιολόγηση για όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας.

III. Κατά τη Διάρκεια της Απασχόλησης - Άσκηση του Δικαιώματος Πληροφόρησης.

(άρθρα 8,10 Ν. 5316/2026, άρθρα 37, 56Α ΚΕΔ)

- **Πρόσβαση και ενημέρωση για τα κριτήρια αμοιβής και εξέλιξης:** Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα πρόσβασης στα αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια που οφείλει να χρησιμοποιεί η επιχείρηση για τον καθορισμό του μισθού και της μισθολογικής εξέλιξης (δεξιότητες, προσπάθεια, ευθύνη, συνθήκες, πρόσθετα στοιχεία, πχ προϋπηρεσία/αρχαιότητα). Τα κριτήρια αυτά μπορούν να ερμηνεύονται με βάση τα τριμερώς συμφωνημένα επαγγελματικά περιγράμματα του ΕΟΠΠΕΠ και τις αναγνωρισμένες μεθοδολογίες του ΕΙΓΕ. Σε περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης, ο διάδοχος εργοδότης οφείλει να εντάξει άμεσα το μεταβιβαζόμενο προσωπικό στις υφιστάμενες μισθολογικές δομές χωρίς καμία δυσμενή μεταβολή.
- **Αίτημα μισθολογικών δεδομένων:** Κάθε εργαζόμενος (ατομικά, μέσω σωματείου ή μέσω του Συνηγόρου του Πολίτη) δικαιούται να ζητήσει εγγράφως: 1) το ατομικό του επίπεδο αμοιβής (ετήσιο και ωριαίο) και 2) τα μέσα επίπεδα αμοιβής ανά φύλο για την κατηγορία εργαζομένων που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας. Η πληροφόρηση παρέχεται αναλυτικά ανά επιμέρους στοιχείο (βασικός μισθός, σταθερές παροχές και μεταβλητές αποδοχές). Οι σταθερές αποδοχές υπολογίζονται κατά τον χρόνο του αιτήματος σε ακαθάριστη ετήσια και ωριαία βάση, ενώ οι μεταβλητές (bonus, υπερωρίες, πριμ) διεκδικούμε να υπολογίζονται με ενιαία και συνεπή μεθοδολογία επί πραγματικών στοιχείων πρόσφατης περιόδου (π.χ. κυλιόμενο 12μηνο). Για τους προσωρινά απασχολούμενους μέσω Ε.Π.Α., την υποχρέωση παροχής των στοιχείων φέρει ο έμμεσος εργοδότης.
- **Προθεσμία & απόρρητο:** Ο εργοδότης οφείλει να απαντήσει τεκμηριωμένα εντός δύο (2) μηνών. Σε περίπτωση ελλειπών ή ανακριβών στοιχείων, ο εργαζόμενος μπορεί να ζητήσει πρόσθετες διευκρινίσεις. Οι εργοδότες υποχρεούνται να ενημερώνουν εγγράφως σε ετήσια βάση όλους τους εργαζομένους για το δικαίωμα αυτό και τη διαδικασία άσκησής του. Ρήτρες εμπιστευτικότητας σε ατομικές συμβάσεις εργασίας ή Κανονισμούς Εργασίας που απαγορεύουν στους εργαζομένους να συζητούν ή να αποκαλύπτουν τον μισθό τους είναι άκυρες, εφόσον η γνωστοποίηση αποσκοπεί στη διασφάλιση της ίσης αμοιβής. Συνιστάται ιδιαίτερη προσοχή στις περιπτώσεις που η εργοδοτική πλευρά, επικαλεστεί τη διάταξη του νόμου, βάσει της οποίας ο εργοδότης δικαιούται να απορρίψει αίτημα πληροφόρησης ως καταχρηστικό αποκλειστικά εάν είναι προδήλως αβάσιμο ή επαναλαμβανόμενο/υπερβολικό. Στην περίπτωση αυτή, ο εργαζόμενος μπορεί να ζητήσει

τις πληροφορίες μέσω του Συνηγόρου του Πολίτη, ο οποίος κρίνει τη βασιμότητα του αιτήματος.

IV. Διαπίστωση απόκλισης (μισθολογικού χάσματος) – Διορθωτικά μέτρα και έννομη Προστασία.

(άρθρα 11, 12 & 27 Ν. 5316/2026, άρθρα 56B, 56Γ & 570Α ΚΕΔ).

- **Υποβολή εκθέσεων:** Επιχειρήσεις με 100+ εργαζομένους υποβάλλουν εκθέσεις για το έμφυλο μισθολογικό χάσμα στον Συνήγορο του Πολίτη και στους εργαζομένους (κλιμακωτά από το 2027 για >150 εργαζόμενους και από το 2031 για >100). Στις επιχειρήσεις αυτές, η έκθεση σχετικά με το μισθολογικό χάσμα ανά κατηγορία εργαζομένων κοινοποιείται υποχρεωτικά σε κάθε εργαζόμενο ατομικά και στους εκπροσώπους των εργαζομένων, χωρίς να προαπαιτείται η υποβολή αίτησης. Στο μέσο όρο προσωπικού προσμετρώνται όλοι οι εργαζόμενοι, δηλαδή πλήρους, μερικής απασχόλησης, ορισμένου χρόνου, προσωρινά απασχολούμενοι μέσω ΕΠΑ, καθώς και όσοι απουσιάζουν με νόμιμη άδεια μητρότητας, γονική ή μακροχρόνια ασθένεια. Επίσης, ο νόμος εφαρμόζεται πλήρως και για εργαζομένους που αποσπώνται στο εξωτερικό, εφόσον ο εργοδότης εδρεύει στην Ελλάδα.
- **Κοινή αξιολόγηση αμοιβών:** Εφόσον προκύψει αδικαιολόγητο μισθολογικό χάσμα τουλάχιστον 5% σε οποιαδήποτε κατηγορία εργαζομένων που δεν διορθώθηκε εντός 6 μηνών, διενεργείται υποχρεωτικά κοινή αξιολόγηση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων για τον προσδιορισμό διορθωτικών μέτρων εντός ενός έτους. Στην κοινή αξιολόγηση εξετάζεται υποχρεωτικά αν υπήρξε μισθολογική βελτίωση όσων επέστρεψαν από άδεια μητρότητας, πατρότητας ή γονική άδεια εφόσον σημειώθηκε τέτοια βελτίωση στην κατηγορία τους. Σύμφωνα με το νόμο, εάν δεν υπάρχει σωματείο στην επιχείρηση, οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται από τους τρεις (3) αρχαιότερους σε υπηρεσία, εκτός αν επιλέξουν άλλον τρόπο εκπροσώπησης.
- **Έννομη προστασία & κυρώσεις:** Ο εργαζόμενος ή το σωματείο (με την έγκριση του) μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας (άρθρο 570Α), η οποία, κατόπιν πορίσματος του Συνηγόρου του Πολίτη, εκδίδει εντολή διορθωτικών μέτρων εντός 6 μηνών με επαναλαμβανόμενα πρόστιμα ανά τρίμηνο μη συμμόρφωσης. Ο Συνήγορος του Πολίτη δύναται να ασκεί αγωγές στο όνομά του υπέρ του θιγόμενου εργαζόμενου (με τη συναίνεσή του), ενώ η δικαστική αποζημίωση περιλαμβάνει αναδρομικές διαφορές, τόκους και ηθική βλάβη χωρίς πλαφόν. Η Επιθεώρηση Εργασίας ορίζει συζήτηση της διαφοράς εντός τουλάχιστον 15 ημερών και ο Συνήγορος του Πολίτη εκδίδει αιτιολογημένο πόρισμα εντός 60 ημερών. Εάν ο εργοδότης δεν παράσχει τα στοιχεία που του ζητούνται, η παράλειψη αυτή ισοδυναμεί με έλλειψη αιτιολόγησης και οι διαφορές τεκμαίρεται ότι εισάγουν παράνομη διάκριση. Στο πλαίσιο των ελέγχων των εκθέσεων μισθολογικού χάσματος, η Επιθεώρηση Εργασίας και ο Συνήγορος του Πολίτη μπορούν να ζητούν από τον εργοδότη τα μισθολογικά δεδομένα της προηγούμενης τετραετίας (4ετίας), εξασφαλίζοντας στα συνδικάτα ουσιαστικό έλεγχο σε βάθος χρόνου.
- **Δυνατότητα εξ αποστάσεως επίλυσης εργατικών διαφορών:** Κατόπιν πάγιου αιτήματος της ΓΣΕΕ για την εξασφάλιση ισότιμης πρόσβασης στην προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων, θεσμοθετήθηκε η δυνατότητα διεξαγωγής της συζήτησης της εργατικής διαφοράς και εξ αποστάσεως με τη χρήση τεχνολογικών μέσων. Η ρύθμιση αυτή

ενσωματώθηκε στο άρθρο 34 του Ν. 5316/2026 (569 παρ. 6 ΚΕΔ) και αφορά περιπτώσεις όπου στον τόπο παροχής της εργασίας ή κατοικίας του εργαζομένου δεν εδρεύει αρμόδια υπηρεσία της Επιθεώρησης Εργασίας (όπως σε νησιωτικές ή απομακρυσμένες περιοχές).

V. Προστασία από απόλυση και αντίποινα και αντιστροφή του βάρους απόδειξης.

(Συνδυασμός Ν. 5053/2023 και Ν. 5316/2026)

- **Ακυρότητα απόλυσης & αντιποίνων/δυσμενούς μεταχείρισης:** Είναι απολύτως άκυρη κάθε απόλυση υποβάθμιση ή δυσμενής μεταχείριση εργαζομένου, επειδή ζήτησε έγγραφη ενημέρωση για τους όρους εργασίας (άρθρα 16 & 17 Ν. 5053/2023, άρθρα 74B & 339 ΚΕΔ) ή επειδή άσκησε το δικαίωμα πληροφόρησης και διαμαρτυρήθηκε για μισθολογική ανισότητα (άρθρο 20 Ν. 5316/2026, άρθρο 44 περ. δ' ΚΕΔ). Η προστασία έναντι αντιποίνων ισχύει ακόμη και μετά τη με οποιονδήποτε τρόπο λύση της εργασιακής σχέσης.
- **Αντιστροφή βάρους απόδειξης:** Όταν ο εργαζόμενος επικαλείται πραγματικά περιστατικά διάκρισης και ο εργοδότης δεν έχει τηρήσει τις υποχρεώσεις μισθολογικής διαφάνειας, ο εργοδότης φέρει το βάρος να αποδείξει ενώπιον του Δικαστηρίου ή της Επιθεώρησης Εργασίας ότι δεν υπήρξε παραβίαση της ίσης αμοιβής (άρθρο 54 παρ. 3 ΚΕΔ). Αντίστοιχα, σε απόλυση (καταγγελία σύμβασης) μετά από αίτημα ενημέρωσης, ο εργοδότης οφείλει να αποδείξει ότι η καταγγελία δεν συνιστά αντίποινο (άρθρο 17 Ν. 5053/2023, άρθρο 339 παρ.2 ΚΕΔ). Η σύγκριση για όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας δεν περιορίζεται σε εργαζομένους που απασχολούνται ταυτόχρονα (επιτρέπεται σύγκριση με προγενέστερο εργαζόμενο), ούτε σε εργαζομένους του ίδιου μόνο εργοδότη, εφόσον υπάρχει ενιαίος φορέας στον όμιλο που καθορίζει κοινή μισθολογική πολιτική. Συνιστάται ιδιαίτερη προσοχή στις περιπτώσεις που η εργοδοτική πλευρά επικαλεστεί την ειδική διάταξη, βάσει της οποίας, η ρύθμιση αυτή «δεν εφαρμόζεται όταν ο εργοδότης αποδεικνύει ότι η παράβαση των υποχρεώσεων μισθολογικής διαφάνειας ήταν προδήλως ακούσια και ήσσονος σημασίας».
- **Παραγραφή:** Η παραγραφή των μισθολογικών αξιώσεων αναστέλλεται και δεν εκκινεί προτού ο εργαζόμενος λάβει αποδεδειγμένα γνώση των στοιχείων (άρθρο 16 παρ.4 Ν. 5316/2026, άρθρο 53 παρ.4 ΚΕΔ).

B. ΙΣΟΤΗΤΑ ΑΜΟΙΒΗΣ ΚΑΙ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ:

ΣΥΛΛΟΓΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Η Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 δεν περιορίζεται στην ατομική προστασία, αλλά αναγνωρίζει στα σωματεία και στους εκπροσώπους των εργαζομένων κομβικό ρόλο ελέγχου, διαβούλευσης και συλλογικής εκπροσώπησης, καθιστώντας τη μισθολογική διαφάνεια πεδίο συλλογικής δράσης. Σύμφωνα με τις εφαρμοστικές διατάξεις του Ν. 5316/2026 προβλέπονται τα παρακάτω συλλογικά δικαιώματα:

- **Συνδιαμόρφωση και συμφωνία για τα κριτήρια της μισθολογικής δομής** (άρθρα 8 ν. 5316/2026, άρθρο 37 παρ. 3 περ. β' ΚΕΔ): Η κατάρτιση των συστημάτων επαγγελματικής

κατάταξης και αξιολόγησης των θέσεων εργασίας δεν αποτελεί ανέλεγκτο διευθυντικό δικαίωμα. Ο νόμος ορίζει ρητά ότι τα αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια που χρησιμοποιεί ο εργοδότης προκύπτουν κατόπιν συμφωνίας με τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Επισημαίνεται ότι:

- ✓ Προβλέπεται η διάθεση και ενθαρρύνεται η αξιοποίηση από τα συνδικάτα των αναγνωρισμένων διεθνών μεθοδολογιών, όπως η ευρωπαϊκή εργαλειοθήκη του EIGE⁴, ως υποστηρικτικών εργαλείων αναφοράς για τη θέσπιση ουδέτερων συστημάτων (άρθρο 8 παρ. 6 Ν. 5316/2026, άρθρο 37 παρ. 6 Κ.Ε.Δ.).
 - ✓ **Κρίσιμο κοινά αποδεκτό εργαλείο:** Βασικό εργαλείο για την πολυπαραγοντική ανάλυση και ερμηνεία των κριτηρίων του νόμου (δεξιότητες, προσπάθεια, ευθύνη, συνθήκες εργασίας, καθώς και της αρχαιότητας/προϋπηρεσίας) αποτελούν τα **τριμερώς συμφωνημένα επαγγελματικά περιγράμματα (Κράτος, εργαζόμενοι, εργοδότες)**. Τα περιγράμματα αυτά έχουν αναπτυχθεί με τη συστηματική επιστημονική δουλειά και την ενεργό συμμετοχή του **Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ)**, διασφαλίζοντας την κοινή εμπιστοσύνη των μερών, και είναι δημόσια προσβάσιμα στην [Πλατφόρμα Επαγγελματικών Περιγραμμάτων του ΕΟΠΠΕΠ](#)⁵.
 - ✓ Για τον αυτόνομο έλεγχο και την επεξεργασία των μισθολογικών δεδομένων, διατίθεται δωρεάν από το Υπουργείο Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας (ΓΓΙΑΔ) το υπολογιστικό εργαλείο Excel του έργου FAIR PAY⁶, το οποίο αποτυπώνει αυτοματοποιημένα το μέσο και διάμεσο μισθολογικό χάσμα.
 - ✓ **Πρακτική συνδρομή Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUC):** Σημαντική είναι η συνδρομή στην πρακτική εφαρμογή της νομοθεσίας που διατίθεται από τη Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUC) και το Ευρωπαϊκό Συνδικαλιστικό Ινστιτούτο (ETUI), καθώς παρέχονται εξειδικευμένα εργαλεία, αναλύσεις και οδηγοί για τα συνδικάτα. Ειδικότερα, οι οργανώσεις μπορούν να αξιοποιούν τη [Θεμ](#)
- **Άσκηση του δικαιώματος πληροφόρησης για λογαριασμό εργαζομένων** (άρθρο 10 Ν. 5316/2026, άρθρο 56Α παρ. 2 ΚΕΔ): Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων νομιμοποιούνται να ζητούν και να λαμβάνουν από τον εργοδότη, κατόπιν αιτήματος εργαζομένου, τα αναλυτικά στοιχεία για το ατομικό του επίπεδο αμοιβής και τα μέσα επίπεδα αμοιβής ανά φύλο της συγκρίσιμης κατηγορίας. Εάν οι πληροφορίες είναι ελλιπείς ή ανακριβείς, οι εκπρόσωποι έχουν δικαίωμα να απαιτήσουν πρόσθετες έγγραφες διευκρινίσεις.

⁴ Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων - European Institute for Gender Equality – EIGE

Σύνδεσμος εργαλειοθήκης <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-neutral-job-evaluation>

⁵ ΕΟΠΠΕΠ, Πλατφόρμα Επαγγελματικών Περιγραμμάτων <https://www.eoppep.gr/i-nea-platforma-epangelmatikon-perigrammaton-tou-eoppep-ergon-esti-ebloutizetai-dynamika-kai-einai-sti-diathesi-tou-koinou/>

⁶ Ιστότοπος έργου FAIR PAY: <https://fairpay.isotita.gr/>

Απευθείας σύνδεσμος λήψης του αρχείου Excel (Pay Gap Tool):

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

Το εργαλείο αυτό αναπτύχθηκε από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας

- **Δικαίωμα πρόσβασης και διαβούλευσης επί των στοιχείων της έκθεσης μισθολογικού χάσματος** (άρθρα 11 Ν. 5316/2026, άρθρο 56B παρ. 5, 8 & 9 ΚΕΔ): Στις επιχειρήσεις που υπάγονται σε υποχρέωση υποβολής στοιχείων (>100 εργαζόμενοι), ο εργοδότης υποχρεούται να θέτει στη διάθεση των εκπροσώπων των εργαζομένων τις πληροφορίες για το μισθολογικό χάσμα ανά κατηγορία εργαζομένων, καταναεμημένο σε βασικό μισθό και μεταβλητές αποδοχές (παρ. 8). Η ακρίβεια της έκθεσης επιβεβαιώνεται εγγράφως κατόπιν διαβούλευσης με τους εκπροσώπους, οι οποίοι έχουν πλήρες δικαίωμα πρόσβασης στις μεθοδολογίες μέτρησης που εφαρμόζει η εταιρεία (παρ. 5). Οι εκπρόσωποι έχουν δικαίωμα να ζητούν τεκμηριωμένες εξηγήσεις για τυχόν μισθολογικές αποκλίσεις, τις οποίες ο εργοδότης οφείλει να απαντήσει εντός δύο μηνών (παρ. 9).
- **Διενέργεια Κοινής Αξιολόγησης Αμοιβών** (άρθρο 12 Ν. 5316/2026, άρθρο 56Γ ΚΕΔ): Εάν από τα στοιχεία προκύψει διαφορά στο μέσο επίπεδο αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών τουλάχιστον 5% σε οποιαδήποτε κατηγορία εργαζομένων, η οποία δεν δικαιολογείται αντικειμενικά και δεν διορθώθηκε εντός 6 μηνών, ενεργοποιείται υποχρεωτικά διαδικασία κοινής αξιολόγησης. Ο εργοδότης υποχρεούται να συνεργαστεί με τους εκπροσώπους των εργαζομένων για να αναλύσουν από κοινού τα αίτια των διαφορών και να συμφωνήσουν σχέδιο διορθωτικών μέτρων, το οποίο υλοποιείται εντός ενός έτους. Στη διαδικασία αυτή μπορούν να συμμετέχουν επικουρικά, εφόσον κληθούν, η Επιθεώρηση Εργασίας και ο Συνήγορος του Πολίτη.
- **Πρόσβαση σε Προστατευόμενα Δεδομένα Μικρών Ομάδων** (άρθρα 13 Ν. 5316/2026, άρθρο 56Δ παρ. 3 ΚΕΔ): Όταν η γνωστοποίηση των μέσων μισθολογικών επιπέδων θα μπορούσε να αποκαλύψει έμμεσα την αμοιβή συγκεκριμένου ταυτοποιήσιμου προσώπου (π.χ. σε μικρά τμήματα), ο μεμονωμένος εργαζόμενος δεν έχει απευθείας πρόσβαση στα δεδομένα αυτά για λόγους προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Αντίθετα, πρόσβαση έχουν αποκλειστικά οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, ή ο Συνήγορος του Πολίτη, οι οποίοι ελέγχουν τα στοιχεία και συμβουλεύουν τον εργαζόμενο για τη βασιμότητα τυχόν αξίωσής του. Η Εγκύκλιος του Υπουργείου Εργασίας επισημαίνει ότι στην περίπτωση αυτή το δικαίωμα πληροφόρησης δεν καταργείται: πρόσβαση έχουν αποκλειστικά οι εκπρόσωποι των εργαζομένων ή ο Συνήγορος του Πολίτη, οι οποίοι ελέγχουν τα στοιχεία και συμβουλεύουν τον εργαζόμενο για τη βασιμότητα της αξίωσής του.
- **Έννομη Προστασία και Άσκηση Αγωγών** (άρθρα 15 Ν. 5316/2026, άρθρο 52 παρ. 2 ΚΕΔ, άρθρο 27 Ν. 5316/2026, άρθρο 570Α παρ. 4 ΚΕΔ): Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις μπορούν, κατόπιν συναίνεσης του θιγόμενου εργαζόμενου, να ασκούν ένδικα βοηθήματα ή μέσα στο όνομά του ή να παρεμβαίνουν για την υποστήριξη του, ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών (πχ Επιθεώρηση Εργασίας) ή δικαστικών Αρχών
- **Ειδική Προστασία Εκπροσώπων έναντι Αντιποίνων** (άρθρο 20 Ν. 5316/2026, άρθρο 44 περ. δ' ΚΕΔ): Κατοχυρώνεται η απόλυτη ακυρότητα οποιασδήποτε απόλυσης, δυσμενούς διάκρισης ή βλαπτικής μεταβολής σε βάρος των εκπροσώπων των εργαζομένων, όταν αυτή εκδηλώνεται ως αντίδραση του εργοδότη στην υποστήριξη συναδέλφων τους, σε καταγγελία ή σε διαδικασίες ελέγχου της ίσης αμοιβής.
- **Δικαίωμα ενημέρωσης κατά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις & Εθνική Κοινωνική Συμφωνία:** Πέρα από τις ειδικές ρυθμίσεις του Ν. 5316/2026, οι συνδικαλιστικές

οργανώσεις διατηρούν το δικαίωμα να απαιτούν αναλυτικά μισθολογικά στοιχεία στο πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων, κατ' εφαρμογή του άρθρου 4 παρ. 4 του Ν. 1876/1990 (άρθρο 397 παρ. 4 ΚΕΔ). Βάσει της διάταξης αυτής, ο εργοδότης, όπως και οι δημόσιες Αρχές, υποχρεούνται να παρέχουν στο σωματείο όλα τα αναγκαία στοιχεία για την οικονομική κατάσταση, την παραγωγικότητα, τα επίπεδα απασχόλησης και το σύνολο της μισθολογικής διάρθρωσης, προκειμένου να διευκολυνθεί η σύναψη ΣΣΕ. Το δικαίωμα αυτό ενισχύεται πλέον καθοριστικά:

- ✓ με το άρθρο 33 του Ν. 5316/2026 (άρθρο 577 παρ. 2 ΚΕΔ), το οποίο παρέχει στις οργανώσεις εργαζομένων άμεση πρόσβαση, μέσω του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, σε ανωνυμοποιημένα μισθολογικά δεδομένα ανά ειδικότητα, κλάδο και γεωγραφική περιοχή.
- ✓ με το πλαίσιο της Εθνικής Κοινωνικής Συμφωνίας (Ν. 5278/2026) και του Σχεδίου Δράσης για την ενίσχυση των ΣΣΕ 2026–2030 (Υ.Α. 33093/2025, ΦΕΚ Β' 6789), όπου η ακριβής γνώση των μισθολογικών δεδομένων και των επαγγελματικών περιγραμμάτων ανά κλάδο αποτελεί προαπαιτούμενο για τη διαπραγμάτευση ουδέτερων πινάκων ειδικοτήτων και αποδοχών, με σκοπό την επίτευξη του δεσμευτικού ενωσιακού στόχου κάλυψης του 80% των εργαζομένων από Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας.

Γ. ΙΣΟΤΗΤΑ ΑΜΟΙΒΗΣ ΚΑΙ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ:

ΟΙ ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΤΟ ΧΡΟΝΟΔΙΑΓΡΑΜΜΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Για τη διευκόλυνση της καθημερινής συνδικαλιστικής δράσης και της παρακολούθησης εφαρμογής της νομοθεσίας, παρατίθενται συνοπτικά οι υποχρεώσεις που βαρύνουν τους εργοδότες:

Ι. Γενικές Υποχρεώσεις για Όλες τις Επιχειρήσεις (από 1η Νοεμβρίου 2026)

Ανεξαρτήτως αριθμού προσωπικού, **όλες οι επιχειρήσεις του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα** (ακόμη και αυτές που απασχολούν κάτω από 50 εργαζομένους) δεσμεύονται άμεσα από 01/11/2026 (άρθρο 48 παρ.2 Ν. 5316/2026) από τα εξής:

- **Εφαρμογή Μισθολογικής Δομής** (άρθρο 8 Ν. 5316/2026, άρθρο 37 ΚΕΔ): Υποχρέωση κατάρτισης και τήρησης γραπτής μισθολογικής δομής βασισμένης σε αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια (δεξιότητες, προσπάθεια, ευθύνη, συνθήκες εργασίας, αρχαιότητα), η οποία επιτρέπει τη συγκριτική αξιολόγηση των θέσεων εργασίας.
- **Διαφάνεια κατά την Πρόσληψη** (άρθρο 9 Ν. 5316/2026, άρθρο 41 ΚΕΔ): Υποχρέωση προηγούμενης ενημέρωσης των υποψηφίων για τον αρχικό μισθό ή το εύρος αμοιβής και τη σχετική ΣΣΕ, με παράλληλη ρητή απαγόρευση ερωτήσεων για προηγούμενες αποδοχές.
- **Ικανοποίηση του Δικαιώματος Πληροφόρησης** (άρθρο 10 ν. 5316/2026, άρθρο 56Α ΚΕΔ): Υποχρέωση χορήγησης εγγράφων στοιχείων για τα μέσα επίπεδα αμοιβής της κατηγορίας εντός δύο (2) μηνών από την υποβολή αιτήματος εργαζομένου ή των εκπροσώπων του, καθώς και ετήσια ενημέρωση όλου του προσωπικού για το δικαίωμα αυτό.

- **Αυτοδίκαιη Ακυρότητα Ρητρών Απορρήτου:** Απαγόρευση θέσπισης όρων εμπιστευτικότητας σε συμβάσεις ή κανονισμούς που εμποδίζουν τους εργαζομένους να συζητούν τις αποδοχές τους για λόγους ίσης αμοιβής (άρθρο 10 παρ.6 Ν. 5316/2026, άρθρο 56 Α παρ.6 ΚΕΔ).
- **Προσβασιμότητα σε ΑμεΑ:** Υποχρεωτική διάθεση όλων των σχετικών πληροφοριών σε προσβάσιμη μορφή (άρθρα 8,9,10 Ν. 5316/2026, άρθρα 37,41, 56 Α ΚΕΔ).
- **Προστασία από Αντίποινα** (άρθρο 20 Ν. 5316/2026, άρθρο 44 ΚΕΔ): Απαγόρευση απόλυσης ή δυσμενούς διάκρισης λόγω άσκησης δικαιωμάτων που απορρέουν από τον νόμο.

II. Υποχρεώσεις Υποβολής Εκθέσεων ανά Μέγεθος Επιχείρησης

Η υποχρέωση υποβολής αναλυτικών εκθέσεων για το μισθολογικό χάσμα στον Συνήγορο του Πολίτη και στους εργαζομένους (άρθρο 11 Ν. 5316/2026, άρθρο 56B ΚΕΔ) διαμορφώνεται ως εξής:

Μέγεθος Προσωπικού	Περιεχόμενο Υποχρέωσης Υποβολής Στοιχείων	Πρώτη Καταληκτική Ημερομηνία	Περιοδικότητα
≥ 250 εργαζόμενοι	Ετήσια έκθεση μισθολογικού χάσματος (μέσο και διάμεσο χάσμα, μεταβλητές αποδοχές, μισθολογικά τεταρτημόρια και ανάλυση ανά κατηγορία εργαζομένων)	7 Ιουνίου 2027	Ετήσια
150 - 249 εργαζόμενοι	Υποβολή έκθεσης μισθολογικού χάσματος (μέσο και διάμεσο χάσμα, μεταβλητές αποδοχές, μισθολογικά τεταρτημόρια και ανάλυση ανά κατηγορία εργαζομένων)	7 Ιουνίου 2027	Ανά τριετία
100 - 149 εργαζόμενοι	Υποβολή έκθεσης μισθολογικού χάσματος (μέσο και διάμεσο χάσμα, μεταβλητές αποδοχές, μισθολογικά τεταρτημόρια και ανάλυση ανά κατηγορία εργαζομένων)	7 Ιουνίου 2031	Ανά τριετία
< 100 εργαζόμενοι	Εξαίρεση από την υποχρεωτική υποβολή εκθέσεων (δυνατότητα προαιρετικής υποβολής από το 2031)	Προαιρετικά	—
< 50 εργαζόμενοι	Δυνατότητα απαλλαγής από την υποχρέωση ενημέρωσης για τα κριτήρια μισθολογικής εξέλιξης (διατηρούν όλες τις λοιπές υποχρεώσεις)	—	—

III. Ενεργοποίηση Κοινής Αξιολόγησης Αμοιβών (άρθρο 12 Ν. 5316/2026, άρθρο 56Γ ΚΕΔ)

Επιβάλλεται υποχρεωτικά στις επιχειρήσεις άνω των 100 εργαζομένων, όταν συντρέχουν σωρευτικά:

1. Διαπιστώνεται διαφορά στο μέσο επίπεδο αμοιβής γυναικών και ανδρών τουλάχιστον **5%** σε οποιαδήποτε κατηγορία εργαζομένων.
2. Ο εργοδότης δεν δικαιολογεί τη διαφορά αυτή με αντικειμενικά, ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια.
3. Η αδικαιολόγητη διαφορά δεν αποκαταστάθηκε εντός έξι (6) μηνών από την υποβολή των στοιχείων.

Η κοινή αξιολόγηση διενεργείται από κοινού με τους εκπροσώπους των εργαζομένων και τα διορθωτικά μέτρα εφαρμόζονται υποχρεωτικά εντός ενός (1) έτους.

IV. Κυρώσεις και Μέτρα Επιβολής

- **Αστική ευθύνη & πλήρης αποκατάσταση** (άρθρο 16 Ν. 5316/2026, άρθρο 53 ΚΕΔ): Πλήρης αποζημίωση του θιγόμενου (θετική/αποθετική ζημία, ηθική βλάβη, αναδρομικές διαφορές αποδοχών και τόκοι) χωρίς ανώτατο όριο (πλαφόν).
- **Διοικητικά πρόστιμα** (άρθρο 16 Ν. 5316/2026, άρθρο 572 ΚΕΔ): Επιβολή αυστηρών κυρώσεων από την Επιθεώρηση Εργασίας.
- **Εντολές συμμόρφωσης & επαναλαμβανόμενα πρόστιμα** (άρθρο 17 Ν. 5316/2026, άρθρο 573 παρ. 3Α ΚΕΔ): Η Επιθεώρηση Εργασίας εκδίδει δεσμευτική εντολή άρσης της παράβασης. Σε περίπτωση μη συμμόρφωσης, επιβάλλεται **επαναλαμβανόμενο πρόστιμο ανά τρίμηνο**.