

## Πλατής - Αναστασιάδης & Συνεργάτες

Η συνεργαζόμενη δικηγορική εταιρία  
με την ΕΥ Ελλάδα

### Μισθολογική διαφάνεια & ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών: τι αλλάζει για τις επιχειρήσεις

■ ■ ■  
The better the question. The better the answer. The better the world works.

Την 06.07.2026 δημοσιεύθηκε ο Νόμος 5316/2026 ο οποίος α) ενσωματώνει την Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου για την ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών β) εισάγει σημαντικές διατάξεις σε πρόσθετες θεματικές ενότητες που αφορούν στις εργασιακές σχέσεις.

#### **I. Ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών**

Το νομοθετικό πλαίσιο εισάγει υποχρεώσεις μισθολογικής διαφάνειας, προβλέπει μέσα έννομης προστασίας, ενισχύει ως εποπτευόντες φορείς την Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρησης Εργασίας και το Συνήγορο του Πολίτη.

ευρύτερο δημόσιο τομέα, καθώς και στον ιδιωτικό τομέα, με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή μορφή απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της σύμβασης έργου και της έμμισθης εντολής, και ανεξάρτητα από τη φύση των παρεχόμενων υπηρεσιών, στα άτομα που ασκούν ελευθέρια επαγγέλματα, καθώς και στα άτομα που λαμβάνουν επαγγελματική εκπαίδευση.

#### **Συγκεκριμένα:**

- Ο Νόμος εφαρμόζεται στα άτομα που απασχολούνται ή είναι υποψήφια για απασχόληση στο Δημόσιο και στον

- Άνδρες και γυναίκες δικαιούνται ίση αμοιβή για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας και σε αυτό το πλαίσιο οι εργοδότες υποχρεούνται να διαθέτουν και να εφαρμόζουν μισθολογικές δομές, οι οποίες εξασφαλίζουν την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής για όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας και οι οποίες πρέπει (μεταξύ άλλων) να είναι τεκμηριωμένες εγγράφως και να προβλέπουν διαδικασία αναθεώρησης.
- Θεσπίζεται υποχρέωση διαφάνειας πριν από την έναρξη απασχόλησης: οι υποψήφιοι εργαζόμενοι δικαιούνται να λαμβάνουν πληροφορίες για (i) την αρχική αμοιβή ή το σχετικό εύρος βάσει αντικειμενικών και ουδέτερων ως προς το φύλο κριτηρίων και (ii) τις εφαρμοστέες διατάξεις τυχόν συλλογικής σύμβασης. Οι πληροφορίες παρέχονται έγκαιρα, πριν από τη συνέντευξη ή, ελλείψει αυτής, πριν από τη σύναψη της σύμβασης, με κάθε πρόσφορο μέσο (π.χ. αγγελίες, δημοσιεύσεις, επαγγελματικές πλατφόρμες), ώστε να διασφαλίζεται διαφανής και τεκμηριωμένη διαπραγμάτευση αποδοχών. Απαγορεύεται στον εργοδότη (και σε οποιονδήποτε ενεργεί για λογαριασμό του) να ζητά από τους υποψηφίους πληροφορίες σχετικά με το μισθολογικό τους ιστορικό.
- Οι εργοδότες υποχρεούνται, κατόπιν αιτήματος, να παρέχουν εγγράφως στους εργαζομένους πληροφορίες σχετικά με το ατομικό επίπεδο αμοιβής τους και τα μέσα επίπεδα αμοιβών, καταναμεμένα ανά φύλο, για συγκρίσιμες θέσεις, συμπεριλαμβανομένων και των περιπτώσεων προσωρινής απασχόλησης μέσω έμμεσου εργοδότη. Το σχετικό δικαίωμα μπορεί να ασκηθεί είτε άμεσα είτε μέσω εκπροσώπων ή του Συνηγόρου του Πολίτη, με δυνατότητα αίτησης πρόσθετων διευκρινίσεων σε περίπτωση ελλείψεων ή ανακριβών στοιχείων. Οι εργοδότες οφείλουν να ενημερώνουν ετησίως το προσωπικό για το δικαίωμα αυτό και τη διαδικασία άσκησης του, καθώς και να παρέχουν τις αιτούμενες πληροφορίες εντός εύλογου χρόνου και σε κάθε περίπτωση, το αργότερο εντός δύο μηνών από την υποβολή του αιτήματος.
- Οι εργοδότες που απασχολούν τουλάχιστον 100 εργαζομένους υποχρεούνται να δημοσιοποιούν στοιχεία για το μισθολογικό χάσμα των φύλων σε επίπεδο επιχείρησης, συμπεριλαμβανομένων του συνολικού και διάμεσου χάσματος, τόσο για τον βασικό μισθό όσο και για τα συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία αμοιβής, του ποσοστού ανδρών και γυναικών που λαμβάνουν τέτοιες αποδοχές, της κατανομής τους ανά μισθολογικά τεταρτημόρια, καθώς και του μισθολογικού χάσματος ανά κατηγορία εργαζομένων.
- Οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν τις σχετικές πληροφορίες για το προηγούμενο ημερολογιακό έτος εντός συγκεκριμένων προθεσμιών και ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης, ήτοι έως 7 Ιουνίου 2027 και ετησίως για επιχειρήσεις με τουλάχιστον 250 εργαζομένους, έως την ίδια ημερομηνία και ανά τριετία για επιχειρήσεις με 150-249 εργαζομένους, και έως 7 Ιουνίου 2031 και στη συνέχεια ανά τριετία για επιχειρήσεις με 100-149 εργαζομένους, ενώ για τον υπολογισμό του αριθμού των εργαζομένων λαμβάνεται υπόψη ο μέσος όρος του προηγούμενου ημερολογιακού έτους. Κατά την πρώτη εφαρμογή, η

περίοδος μισθολογικής αναφοράς, εκτείνεται από την έναρξη ισχύος του νόμου έως την 31η Δεκεμβρίου 2026.

- Ο Συνήγορος του Πολίτη έχει, την αρμοδιότητα να συγκεντρώνει τις εκθέσεις κοινής αξιολόγησης αμοιβών καθώς και να συλλέγει τα δεδομένα που αποστέλλουν οι εργοδότες σχετικά με το μισθολογικό χάσμα και να τα τηρεί σε ειδική ηλεκτρονική βάση δεδομένων, να διασφαλίζει την άμεση δημοσίευση βασικών δεικτών σε προσβάσιμη και φιλική προς τον χρήστη ηλεκτρονική πλατφόρμα που επιτρέπει συγκρίσεις μεταξύ εργοδοτών, κλάδων και περιφερειών και τη διατήρηση ιστορικών στοιχείων σε βάθος τετραετίας.
- Οι εργοδότες που υποχρεούνται να υποβάλλουν στοιχεία για το μισθολογικό χάσμα οφείλουν να διενεργούν, σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, κοινή αξιολόγηση αμοιβών όταν διαπιστώνεται διαφορά τουλάχιστον 5% στο μέσο επίπεδο αμοιβής μεταξύ φύλων σε οποιαδήποτε κατηγορία εργαζομένων, η οποία δεν μπορεί να δικαιολογηθεί βάσει αντικειμενικών και ουδέτερων ως προς το φύλο κριτηρίων και δεν έχει διορθωθεί εντός έξι μηνών από την υποβολή των σχετικών στοιχείων, ενώ, ελλείψει συνδικαλιστικής οργάνωσης, οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται, για τους σκοπούς της διαδικασίας αυτής, από τους τρεις εργαζομένους με τη μεγαλύτερη προϋπηρεσία ή με άλλον τρόπο εκπροσώπησης που τυχόν επιλέξουν.
- Η παραβίαση της απαγόρευσης διακρίσεων λόγω φύλου και των υποχρεώσεων που σχετίζονται με την αρχή της ίσης αμοιβής και τη μισθολογική διαφάνεια γεννά δικαίωμα πλήρους αποκατάστασης του θιγόμενου χωρίς ανώτατο όριο, καλύπτοντας τόσο τη θετική και αποθετική ζημία όσο και την ηθική βλάβη, με αποζημίωση που οφείλει να είναι πραγματική, αποτελεσματική, αποτρεπτική και ανάλογη προς τη σοβαρότητα της παράβασης, λαμβάνοντας ιδίως υπόψη αναδρομικές αποδοχές, πρόσθετες παροχές, τόκους υπερημερίας, απώλεια εισοδήματος και επαγγελματικών ευκαιριών και ζημίες από τυχόν διατομεακές διακρίσεις, ενώ ο εργοδότης φέρει το βάρος απόδειξης ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.

## II. Λοιπές διατάξεις εργασιακών σχέσεων

Ο Νόμος εισάγει, μεταξύ άλλων, ρητή πρόβλεψη για την εφαρμογή των διατάξεων περί ετήσιας άδειας και στα διευθυντικά στελέχη, εδραιώνοντας την καθολικότητα του σχετικού δικαιώματος, ενώ ταυτόχρονα επεκτείνει τον κατάλογο των εξαιρούμενων δραστηριοτήτων από την υποχρεωτική κυριακάτικη ανάπαυση και τις αργίες, συμπεριλαμβάνοντας ιδίως επιχειρήσεις και εργασίες που αφορούν εκτυπωτικές δραστηριότητες και παραγωγή εύκαμπτης συσκευασίας, παραγωγή και κατασκευή πλαστικών προϊόντων, παρασκευή μονωτικών υλικών από άσφαλτο, παραγωγή βασικών μετάλλων και κατασκευή ηλεκτρονικών και ηλεκτρικών συρμάτων και καλωδίων, κατασκευή μεταλλικών προϊόντων (πλην μηχανημάτων και εξοπλισμού), παραγωγή προϊόντων καπνού, καθώς και παραγωγή αρωμάτων και καλλωπιστικών παρασκευασμάτων.

## Πλατής - Αναστασιάδης και Συνεργάτες Δικηγορική Εταιρία

Η Δικηγορική εταιρία Πλατής - Αναστασιάδης και Συνεργάτες είναι μέλος του δικτύου EY Law με παρουσία σε 90 χώρες παγκοσμίως και αποτελείται από δυναμικό 3.500+ συνεργατών.

Πιο συγκεκριμένα, είμαστε μία ανεξάρτητη δικηγορική εταιρία που στελεχώνεται από 46 δικηγόρους. Η εταιρία μας παρέχει νομικές υπηρεσίες υψηλής ποιότητας σε ένα ευρύ πλαίσιο εμπορικών και χρηματοοικονομικών συναλλαγών.

Ιδιαίτερα στη γεωγραφική μας περιφέρεια, έχουμε διαρκή συνεργασία με τις αντίστοιχες δικηγορικές εταιρείες συνεργαζόμενες με την EY, προκειμένου να προσφέρουμε με επαγγελματισμό και συνέπεια υπηρεσίες στους πελάτες μας με διασυννοριακές συναλλαγές.

Η εμπειρία μας, μας επιτρέπει να αντιλαμβανόμαστε καλύτερα τις ανάγκες των πελατών μας και να τους προσφέρουμε ολοκληρωμένες λύσεις που λαμβάνουν υπόψιν τους τομείς της λογιστικής, της φορολογίας και των χρηματοοικονομικών συμβουλευτικών υπηρεσιών.

Η πρακτική που υιοθετείται από τη Δικηγορική εταιρία Πλατής - Αναστασιάδης και Συνεργάτες είναι η έμφαση στην εξεύρεση λύσεων. Συνεργαζόμαστε στενά με τους πελάτες μας προκειμένου να υιοθετήσουμε καινοτόμους και πρακτικούς τρόπους αντιμετώπισης των θεμάτων που τους απασχολούν. Βασική προτεραιότητά μας είναι να βοηθήσουμε τους πελάτες μας να επιτύχουν τους επαγγελματικούς τους στόχους. Η πείρα, η αφοσίωση και ο ενθουσιασμός που μας διακρίνει έχουν σαν αποτέλεσμα τη δημιουργία ενός ισχυρού πελατολογίου στο οποίο περιλαμβάνονται εγχώριες και διεθνείς εισηγμένες εταιρίες, εταιρίες Δημοσίου και Ιδιωτικού τομέα και χρηματοπιστωτικά ιδρύματα.

Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με θέματα εργατικού δικαίου, μπορείτε να επικοινωνείτε με τους:

### Μαρία Ρηγάκη

Partner

Τηλ.: +30 210 2886 528

[maria.rigaki@gr.ey.com](mailto:maria.rigaki@gr.ey.com)

### Μαρία Γκάτζου

Manager

Τηλ.: +30 210 2886 872

[maria.gkatzou@gr.ey.com](mailto:maria.gkatzou@gr.ey.com)

στη δικηγορική εταιρεία

**Πλατής - Αναστασιάδης και Συνεργάτες**

Τηλ.: +30 210 2886 512

[legaloffice@gr.ey.com](mailto:legaloffice@gr.ey.com)

© 2026

All rights reserved

ey.com



EY



EY Greece



eygreece



@EY\_Greece



EY Greece

Η Δικηγορική Εταιρεία Πλατής - Αναστασιάδης και Συνεργάτες συνεργάζεται με την EY.

Εταίροι: Ε. Πλατής και Α. Αναστασιάδης

Ο αριθμός μητρώου της Δικηγορικής Εταιρείας είναι 80240.

Συγκεντρωτικός κατάλογος με όλους τους συνεργάτες μας αποστέλλεται κατόπιν σχετικού αιτήματος.

Το εν λόγω υλικό έχει δημιουργηθεί για σκοπούς γενικής πληροφόρησης και δεν προορίζεται για χρήση ως λογιστική, φορολογική, νομική ή άλλη επαγγελματική συμβουλή. Παρακαλώ επικοινωνήστε με τους συμβούλους σας, για εξειδικευμένη καθοδήγηση.