Ν.5316/2026 – Ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών & μισθολογική διαφάνεια

Ενημέρωση προς τους Συναδέλφους της Τράπεζας · Σύλλογος Πληροφορικής Eurobank · 29 Οκτωβρίου 2026

Τι είναι

Ο Ν.5316/2026 (ΦΕΚ Α΄ 105/06.07.2026) ενσωματώνει στο ελληνικό δίκαιο την Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 για την ενίσχυση της εφαρμογής της ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας. Εισάγει υποχρεώσεις **μισθολογικής διαφάνειας** για τους εργοδότες και ισχυρότερα μέσα προστασίας για τους εργαζομένους. Οι διατάξεις για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις μισθολογικής διαφάνειας και για τα μέσα έννομης προστασίας (άρθρα 8 έως 20 και 27) ισχύουν από 1 Νοεμβρίου 2026.

Ποιους αφορά

Τους εργαζομένους και τους υποψηφίους για απασχόληση στο Δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή μορφή απασχόλησης.

Τα βασικά δικαιώματά μας

- **Ίση αμοιβή** για όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας. Ο εργοδότης οφείλει να έχει τεκμηριωμένες γραπτά μισθολογικές δομές με διαδικασία αναθεώρησης.
- **Πριν την πρόσληψη:** οι υποψήφιοι ενημερώνονται για την αρχική αμοιβή ή το εύρος της, με αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια. Απαγορεύεται να ζητείται το μισθολογικό ιστορικό τους.
- **Δικαίωμα πληροφόρησης:** μπορούμε να ζητήσουμε γραπτά το ατομικό επίπεδο αμοιβής μας και τα μέσα επίπεδα αμοιβών ανά φύλο για συγκρίσιμες θέσεις. Το αίτημα γίνεται είτε προσωπικά, είτε μέσω εκπροσώπων, είτε μέσω του Συνηγόρου του Πολίτη.
- **Προθεσμία απάντησης:** σε εύλογο χρόνο και το αργότερο εντός **δύο μηνών** από το αίτημα.
- **Ετήσια ενημέρωση:** ο εργοδότης οφείλει κάθε χρόνο να ενημερώνει το προσωπικό για το δικαίωμα αυτό και για τη διαδικασία άσκησής του.

Υποχρεώσεις των εργοδοτών

- Επιχειρήσεις με **≥100 εργαζόμενους** δημοσιοποιούν στοιχεία για το μισθολογικό χάσμα των φύλων (συνολικό και διάμεσο, βασικός μισθός και μεταβλητές αποδοχές, κατανομή ανά τεταρτημόρια και ανά κατηγορία εργαζομένων).
- **Προθεσμίες:** έως 7 Ιουνίου 2027 για επιχειρήσεις με ≥250 εργαζόμενους (ετησίως) και με 150–249 (ανά τριετία). Για 100–149 εργαζόμενους, έως 7 Ιουνίου 2031 και στη συνέχεια ανά τριετία.

- **Πρώτη περίοδος αναφοράς:** από την έναρξη ισχύος του νόμου έως 31 Δεκεμβρίου 2026.
- **Κοινή αξιολόγηση αμοιβών** με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, όταν σε κατηγορία εργαζομένων υπάρχει διαφορά ≥5% στο μέσο επίπεδο αμοιβής μεταξύ φύλων που δεν δικαιολογείται αντικειμενικά και δεν διορθώθηκε εντός έξι μηνών.

Έννομη προστασία

- Δικαίωμα **πλήρους αποκατάστασης χωρίς ανώτατο όριο** (θετική και αποθετική ζημία, ηθική βλάβη, αναδρομικές αποδοχές, τόκοι υπερημερίας).
- Το **βάρος απόδειξης** ότι δεν υπήρξε παραβίαση φέρει ο εργοδότης.
- Εποπτεία: Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρησης Εργασίας και Συνήγορος του Πολίτη, ο οποίος τηρεί βάση δεδομένων και δημόσια πλατφόρμα συγκριτικών δεικτών.

Λοιπές διατάξεις

Ο νόμος ορίζει ρητά ότι οι διατάξεις για την ετήσια άδεια ισχύουν και για τα διευθυντικά στελέχη, ενώ περιλαμβάνει και συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, οι οποίες δεν καλύπτονται σε αυτό το σημείωμα.

Κείμενο του νόμου

Το πλήρες κείμενο του νόμου (ΦΕΚ Α΄ 105/06.07.2026) μπορείτε να το κατεβάσετε από το site μας: N.5316/2026 – ΦΕΚ (PDF).