



Μάιος 2026

## Νέο σχέδιο νόμου για την μισθολογική διαφάνεια

Με τις νέες διατάξεις του σχεδίου νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης επιχειρείται η ενσωμάτωση στην Ελλάδα της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 για την ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας μεταξύ ανδρών και γυναικών μέσω της μισθολογικής διαφάνειας και των σχετικών μηχανισμών επιβολής.

Οι κυριότερες ρυθμίσεις του σχεδίου νόμου συνοψίζονται ως εξής:

### Μισθολογικές δομές

- Υποχρέωση εργοδοτών να διαθέτουν και να εφαρμόζουν μισθολογικές δομές που εξασφαλίζουν την αρχή της ίσης αμοιβής, δηλαδή ολοκληρωμένα πλαίσια μισθολογικής πολιτικής (κανόνων, κατηγοριοποιήσεων, κριτηρίων και διαδικασιών), ικανά να επιτρέπουν την αντικειμενική και διαφανή αξιολόγηση των θέσεων εργασίας και να προλαμβάνουν φαινόμενα διακρίσεων λόγω φύλου.

### Μισθολογική διαφάνεια πριν την πρόσληψη

- Απαγόρευση κάθε μορφής διάκρισης λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης στους όρους πρόσβασης στην απασχόληση.
- Υποχρέωση ουδετερότητας ως προς το φύλο στις προκηρύξεις κενών θέσεων εργασίας και τους τίτλους εργασίας.
- Δικαίωμα υποψηφίων να λαμβάνουν πληροφορίες για την αρχική αμοιβή ή το εύρος αυτής πριν τη συνέντευξη ή τη σύναψη σύμβασης εργασίας.
- Απαγόρευση ερωτήσεων προς υποψηφίους σχετικά με αμοιβές σε πρόσφατες ή παλαιότερες θέσεις εργασίας.

## Δικαίωμα πληροφόρησης εργαζομένων

- Δικαίωμα εργαζομένων να λαμβάνουν πληροφορίες για το ατομικό επίπεδο αμοιβής και τα μέσα επίπεδα αμοιβής ανά φύλο και κατηγορία εργαζομένων.
- Υποχρέωση εργοδοτών να απαντούν τεκμηριωμένα εντός δύο (2) μηνών από την υποβολή αιτήματος.
- Υποχρέωση ετήσιας ενημέρωσης εργαζομένων για το δικαίωμα πληροφόρησης.
- Απαγόρευση συμβατικών ρητρών που εμποδίζουν τη γνωστοποίηση μισθολογικών πληροφοριών όταν αυτή αποσκοπεί στη διαφύλαξη της αρχής ισότητας αμοιβής.

## Υποχρέωση υποβολής στοιχείων μισθολογικού χάσματος

- Υποχρέωση εργοδοτών με τουλάχιστον 100 εργαζομένους να παρέχουν αναλυτικά στοιχεία μισθολογικού χάσματος (συνολικό, διάμεσο, ανά κατηγορία, κ.λπ.).
- **Εργοδότες  $\geq 250$  εργαζομένων:** πρώτη υποβολή έως 7 Ιουνίου 2027, στη συνέχεια κάθε έτος.
- **Εργοδότες 150–249 εργαζομένων:** πρώτη υποβολή έως 7 Ιουνίου 2027, στη συνέχεια ανά τριετία.
- **Εργοδότες 100–149 εργαζομένων:** πρώτη υποβολή έως 7 Ιουνίου 2031, στη συνέχεια ανά τριετία.
- **Εργοδότες με λιγότερους από 100 εργαζομένους** δύναται να παρέχουν στοιχεία σε προαιρετική βάση.
- Υποβολή στοιχείων στον Συνήγορο του Πολίτη.
- Δυνατότητα ένταξης πληροφοριών στην έκθεση βιωσιμότητας (ESRS).
- Επιβολή διοικητικών κυρώσεων σε περίπτωση μη υποβολής.

## Προστασία δεδομένων

- Η επεξεργασία μισθολογικών δεδομένων επιτρέπεται αποκλειστικά για σκοπούς εφαρμογής της αρχής ισότητας αμοιβής, σύμφωνα με τον GDPR και τον ν. 4624/2019.

## Κοινή αξιολόγηση αμοιβών

- Υποχρεωτική κοινή αξιολόγηση αμοιβών όταν σωρευτικά α) το μισθολογικό χάσμα υπερβαίνει το 5% σε κατηγορία εργαζομένων, β) δεν δικαιολογείται με αντικειμενικά κριτήρια, και γ) δεν έχει διορθωθεί εντός 6 μηνών.
- Η αξιολόγηση διενεργείται σε συνεργασία με τους εκπροσώπους εργαζομένων και περιλαμβάνει ανάλυση αναλογίας φύλων, αιτιολόγηση διαφορών και μέτρα αποκατάστασης.
- Υποχρέωση εφαρμογής διορθωτικών μέτρων εντός ενός έτους από την κοινοποίηση της αξιολόγησης.

## Μέσα έννομης προστασίας & κυρώσεις

- Αν αποδειχθεί ότι υπήρξε αδικαιολόγητη μισθολογική διάκριση, ο εργαζόμενος μπορεί να λάβει πλήρη αποζημίωση.
- Αντιστροφή βάρους απόδειξης σε περίπτωση μη συμμόρφωσης του εργοδότη με τις υποχρεώσεις μισθολογικής διαφάνειας.
- Δυνατότητα Συνηγόρου του Πολίτη, συνδικαλιστικών οργανώσεων και ενώσεων προσώπων να ασκούν προσφυγή ή αγωγή για λογαριασμό θιγόμενων εργαζομένων.
- Εντολές Επιθεώρησης Εργασίας για λήψη διορθωτικών μέτρων (άρση παραβίασης, ευαισθητοποίηση, επανεξέταση μηχανισμών αμοιβών, σχέδιο δράσης).
- Πρόστιμα για κάθε τρίμηνο παράλειψης εφαρμογής μέτρων συμμόρφωσης.
- Ειδική διαδικασία εργατικής διαφοράς για εικαζόμενη άμεση ή έμμεση μισθολογική διάκριση λόγω φύλου.

## Ελάτε να μιλήσουμε

Για μία πιο αναλυτική συζήτηση αναφορικά με το παραπάνω ζήτημα, παρακαλώ επικοινωνήστε με:



**Σοφία Γρηγοριάδου**  
Partner, Head of Legal Services  
PwC Ελλάδας  
Sophia.grigoriadou@pwc.com



**Αρτεμης Καραθανάση**  
Διευθύντρια Τμήματος Εργασιακών  
Σχέσεων και Κοινωνικής Ασφάλισης  
PwC Ελλάδας  
Artemis.karathanassi@pwc.com