



Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 Μισθολογική διαφάνεια & ισότητα αμοιβών

Η Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου (ΕΕ L 132/17.5.2023) ενισχύει την εφαρμογή της αρχής «ίση αμοιβή για ίδια ή ισάξια εργασία» μεταξύ ανδρών και γυναικών, μέσω δεσμευτικών μέτρων μισθολογικής διαφάνειας και μηχανισμών επιβολής. Εκδόθηκε βάσει του άρθρου 157 παρ. 3 ΣΛΕΕ και συμπληρώνει το κανονιστικό πλαίσιο της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ, εισάγοντας για πρώτη φορά σε επίπεδο ΕΕ ποσοτικές υποχρεώσεις αναφοράς και τεκμήριο αντιστροφής βάρους απόδειξης.

Η Οδηγία ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη με τον Ν. 5316/2026 (ΦΕΚ Α' 105/06.07.2026), εισάγοντας ένα νέο πλαίσιο μισθολογικής διαφάνειας, δικαιωμάτων πληροφόρησης εργαζομένων, υποχρεώσεων αναφοράς για τους εργοδότες και ενισχυμένων μηχανισμών ελέγχου και επιβολής.

Πεδίο εφαρμογής

Η Οδηγία αλλάζει τον τρόπο με τον οποίο οι επιχειρήσεις σχεδιάζουν τις πολιτικές αμοιβών, αξιολογούν θέσεις εργασίας, λαμβάνουν μισθολογικές αποφάσεις και επικοινωνούν τη μισθολογική τους πολιτική προς εργαζομένους και υποψήφιους. Η Οδηγία εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζόμενους που έχουν σύμβαση εργασίας ή σχέση εργασίας όπως αυτή ορίζεται από το εθνικό δίκαιο, τις ΣΣΕ ή/και την πρακτική — ανεξαρτήτως μορφής απασχόλησης. Ειδικότερα, καλύπτει:

- Εργαζόμενους πλήρους & μερικής απασχόλησης, εκτός έδρας, ορισμένου χρόνου, έμμεσης απασχόλησης (ΕΠΑ), ασκούμενους και μαθητευόμενους.
- Στελέχη διοίκησης εφόσον υπάρχει σχέση εξαρτημένης εργασίας.
- Υποψήφιους για εργασία ως προς τα δικαιώματα πληροφόρησης κατά τη φάση πρόσληψης.

Βασικές αλλαγές — Οι 5 πυλώνες της οδηγίας και του N. 5316/2026

Οι υποχρεώσεις reporting ενεργοποιούνται από συγκεκριμένα thresholds. Ωστόσο, οι υποχρεώσεις διαφάνειας κατά την πρόσληψη, οι πολιτικές αμοιβών και τα δικαιώματα πληροφόρησης εργαζομένων αφορούν το σύνολο των εργοδοτών.

Πυλώνας 1: Διαφάνεια κατά την πρόσληψη (άρ. 5–7)

Οι εργοδότες υποχρεούνται:

- Να αναγράφουν στις αγγελίες εργασίας ή να γνωστοποιούν πριν τη συνέντευξη τον αρχικό μισθό ή το εύρος αμοιβής (pay range) για τη θέση, βασισμένο σε αντικειμενικά, gender-neutral κριτήρια.
- Να μη ζητούν από υποψήφιους πληροφορίες για τον τρέχοντα ή προηγούμενο μισθό τους.
- Να διασφαλίζουν gender-neutral τίτλους θέσεων και αγγελιών.

Πυλώνας 2: Διαφάνεια εντός οργανισμού (άρ. 6–8)

Για υφιστάμενους εργαζόμενους, οι εργοδότες οφείλουν:

- Να γνωστοποιούν τα κριτήρια καθορισμού αμοιβής και εξέλιξης (pay progression criteria) σε προσβάσιμη μορφή.
- Να απαντούν σε αίτημα εργαζόμενου για πληροφορίες σχετικά με το ατομικό επίπεδο αμοιβής του και τον μέσο όρο αμοιβής (ανά φύλο) για συγκρίσιμες κατηγορίες εργασίας.
- Να ενημερώνουν τους εργαζόμενους ετησίως για το δικαίωμά τους αυτό.

Πυλώνας 3: Υποχρεωτική αναφορά μισθολογικού χάσματος — Pay reporting (άρ. 9)

Κατηγορία εργοδότη	Πρώτη υποχρεωτική αναφορά
≥ 250 εργαζόμενοι	7 Ιουνίου 2027 (ετήσια συχνότητα)
150 – 249 εργαζόμενοι	7 Ιουνίου 2027 (ανά 3 χρόνια)
100 – 149 εργαζόμενοι	7 Ιουνίου 2031 (ανά 3 χρόνια)
< 100 εργαζόμενοι	Προαιρετική

Τα δεδομένα που πρέπει να αναφέρονται περιλαμβάνουν (άρ. 9 παρ. 1):

- Το gender pay gap (GPG) σε % επί του μέσου όρου αμοιβής — συνολικά και ανά κατηγορία εργαζόμενων.
- Το bonus pay gap (μεταβλητές αμοιβές, επιδόματα, εισφορές σε pension schemes).
- Το ποσοστό ανδρών/γυναικών ανά τεταρτημόριο αμοιβής (pay quartile).
- Το ποσοστό εργαζόμενων ανά φύλο που λαμβάνουν bonus ή variable pay.

Πυλώνας 4: Κοινή εκτίμηση αμοιβών — Joint pay assessment (άρ. 10)

Εάν η αναφορά αποκαλύψει $GPG \geq 5\%$ σε οποιαδήποτε κατηγορία εργαζόμενων που δεν δικαιολογείται από αντικειμενικά, gender-neutral κριτήρια, ο εργοδότης υποχρεούται σε Joint Pay Assessment (ΚΕΑ) σε συνεργασία με τους εκπροσώπους εργαζομένων. Το ΚΕΑ πρέπει να οδηγεί σε διορθωτικά μέτρα εντός εύλογης προθεσμίας (< 6 μήνες από την υποβολή της αναφοράς εφόσον ο εργοδότης δεν αποκατέστησε τη διαφορά).

Πυλώνας 5: Μηχανισμοί επιβολής & κυρώσεις (άρ. 14–24)

- Αντιστροφή βάρους απόδειξης: εάν ο εργοδότης παραβεί τις υποχρεώσεις διαφάνειας, τεκμαίρεται η ύπαρξη παραβίασης και αυτός οφείλει να αποδείξει ότι δεν υπήρξε άδικη μισθολογική διαφορά.
- Πλήρης αποζημίωση εργαζόμενου: back pay, επιδόματα, αποζημίωση ηθικής βλάβης — χωρίς ανώτατο όριο.
- Διοικητικές κυρώσεις και πρόστιμα: προβλέπονται για παραβίαση της αρχής της ίσης αμοιβής και των υποχρεώσεων μισθολογικής διαφάνειας, ενώ το ύψος και η μέθοδος υπολογισμού τους θα καθοριστούν με υπουργική απόφαση.
- Παραγραφή αξιώσεων: τουλάχιστον 3 χρόνια — η παραγραφή δεν αρχίζει ενόσω η παραβίαση συνεχίζεται.
- Εκπρόσωποι εργαζόμενων: συνδικαλιστικές οργανώσεις, φορείς ισότητας και λοιποί αρμόδιοι φορείς μπορούν, με τη συναίνεση του εργαζομένου, να ασκούν ή να υποστηρίζουν τις σχετικές διαδικασίες ενώπιον διοικητικών και δικαστικών αρχών.

Πρακτικές επιπτώσεις για τις ελληνικές επιχειρήσεις

Η έγκαιρη προετοιμασία για την ομαλή συμμόρφωση είναι εξαιρετικά σημαντική, δεδομένης της γραφειοκρατικής και λοιπής επιβάρυνσης που δεν αναμένεται να είναι αμελητέα, καθώς από την εφαρμογή της Οδηγίας δεν εξετάζονται πλέον μόνο ζητήματα ίσης αμοιβής λόγω φύλου, αλλά και περιπτώσεις διατομεακών διακρίσεων, όπου το φύλο συνδυάζεται με άλλους προστατευόμενους λόγους διάκρισης (π.χ. μόνιμου προσωπικού και προσωρινών απασχολούμενων μέσω ΕΠΑ, συμβάσεων αορίστου και ορισμένου χρόνου κ.ά.). Ειδικότερα, οι επιχειρήσεις οφείλουν να προβούν σε διορθωτικές ενέργειες όπως:

Άμεσες ενέργειες (άμεσα εφαρμόσιμες — 2026)

- Αναθεώρηση προτύπων αγγελιών εργασίας: υποχρεωτική αναγραφή μισθού/εύρους αμοιβής.
- Κατάργηση ερωτημάτων pay history στη διαδικασία πρόσληψης.
- Έλεγχος gender-neutral διατύπωσης τίτλων θέσεων και αγγελιών.
- Σύνταξη ή επικαιροποίηση εσωτερικής πολιτικής μισθοδοσίας.
- Δημιουργία ή επικαιροποίηση τεκμηριωμένων μισθολογικών δομών και κατηγοριών εργαζομένων βάσει αντικειμενικών και ουδέτερων ως προς το φύλο κριτηρίων.

Μεσοπρόθεσμες ενέργειες (2027–2031 — βάσει μεγέθους)

- Διεξαγωγή ανάλυσης gender pay gap (GPG analysis) ανά κατηγορία εργαζόμενων.
- Αξιολόγηση και αναθεώρηση συστήματος job evaluation σε gender-neutral βάση.
- Ανάπτυξη μηχανισμού αναφοράς (pay reporting) για υποβολή στην εποπτική αρχή.
- Επικαιροποίηση συλλογικών συμβάσεων εργασίας (ΣΣΕ) σε συνεννόηση με σωματεία.
- Εκπαίδευση HR, payroll και νομικής ομάδας.
- Δικλείδες ασφαλείας GDPR για τα δεδομένα μισθοδοσίας που θα κοινοποιούνται.

Η μεγαλύτερη πρόκληση για πολλές επιχειρήσεις δεν θα είναι η υποβολή των αναφορών καθαυτή, αλλά η ύπαρξη τεκμηριωμένων και αντικειμενικών μηχανισμών λήψης μισθολογικών αποφάσεων. Η έγκαιρη αναθεώρηση των πολιτικών αμοιβών, της αξιολόγησης θέσεων εργασίας και των διαδικασιών πρόσληψης θα αποτελέσει κρίσιμο παράγοντα συμμόρφωσης.

Πώς η Forvis Mazars μπορεί να σας υποστηρίξει

Η Forvis Mazars διαθέτει ολοκληρωμένη τεχνογνωσία σε θέματα εργατικής νομοθεσίας, ανθρώπινου δυναμικού, φορολογίας μισθοδοσίας και εσωτερικού ελέγχου. Η ομάδα μας μπορεί να υποστηρίξει κάθε στάδιο συμμόρφωσης με τον Νόμο:

Υπηρεσία	Περιγραφή
Μελέτη επιπτώσεων	Ανάλυση τρέχουσας μισθολογικής δομής, εντοπισμός GPG και αξιολόγηση έκθεσης σε κινδύνους μη συμμόρφωσης — με ποσοτικοποίηση πιθανών κυρώσεων.
Pay equity audit	Συστηματική αξιολόγηση αμοιβών ανά κατηγορία εργαζόμενων, gender-neutral job evaluation, εντοπισμός ανεξήγητων διαφορών.
Ανάπτυξη πολιτικής μισθοδοσίας	Σύνταξη/αναθεώρηση εσωτερικής μισθολογικής πολιτικής, κριτηρίων προόδου και αξιολόγησης θέσεων εργασίας σε gender-neutral βάση.
Pay reporting framework	Ανάπτυξη μεθοδολογίας υπολογισμού GPG, σύνταξη ετήσιας/τριετούς αναφοράς, υποστήριξη υποβολής στις αρμόδιες αρχές.
Joint pay assessment υποστήριξη	Συντονισμός και υποστήριξη της διαδικασίας ΚΕΑ με εκπροσώπους εργαζόμενων, σχέδιο διορθωτικών ενεργειών.
Εκπαίδευση HR & payroll	Πρόγραμμα εκπαίδευσης για HR, payroll και νομική ομάδα — πρακτική εφαρμογή της νομοθεσίας και case studies.
Νομική υποστήριξη & διαχείριση αξιώσεων	Υποστήριξη σε ενδεχόμενες αξιώσεις εργαζόμενων ή διαδικασίες ενώπιον αρχών ισότητας, αντιστροφή βάρους απόδειξης.

Για περισσότερες πληροφορίες



Θέμης Πολύζος
Partner, AOS

themis.polizos@forvismazars.com



Ιβάν Πλακωτής
Director, AOS

vaios.plakotis@forvismazars.com



Αθηνά Μηλιώνη
Manager, Compliance

athina.milioni@forvismazars.com



Άκης Μπουζινέλος
Manager, Payroll

akis.bouzinelos@forvismazars.com



Εριάννα Μπαρούτη
Manager, HR

eriana.mparouti@forvismazars.com