Ίση αμοιβή και μισθολογική διαφάνεια

Οδηγός για εργοδότες: βήματα συμμόρφωσης και συνηθισμένα λάθη

Απαντήσεις σε κρίσιμες ερωτήσεις

Επιθεώρηση Εργασίας

Νοέμβριος 2026

Συντάκτες

Αλεξάνδρα Μπρούμου

Προϊσταμένη Διεύθυνσης Προγραμματισμού και Συντονισμού Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων

Ελένη Λένου

Προϊσταμένη Τμήματος Παρακολούθησης της Ίσης Μεταχείρισης και της Ίσης Αμοιβής στην Εργασία

Περιεχόμενα

Τι πρέπει να ξέρετε 3
Ποιες υποχρεώσεις έχετε 3
Βήμα προς βήμα: πώς φτιάχνετε μια μισθολογική δομή 4
Βήμα 1: Καταγράψτε όλες τις θέσεις 4
Βήμα 2: Ορίστε τα κριτήρια 4
Βήμα 3: Βαθμολογήστε κάθε θέση 4
Βήμα 4: Ομαδοποιήστε σε κατηγορίες και ορίστε εύρη 4
Βήμα 5: Περιγράψτε όλα τα στοιχεία της αμοιβής 4
Βήμα 6: Ορίστε τα κριτήρια εξέλιξης 5
Βήμα 7: Κάντε τα κριτήρια προσβάσιμα 5
Βήμα 8: Ελέγξτε το αποτέλεσμα 5
Τα συνηθισμένα λάθη 6
Α. Μισθολογική δομή 6
Β. Αμοιβή και παροχές 7
Γ. Προσλήψεις 8
Δ. Πληροφόρηση των εργαζομένων 9
Ε. Εξήγηση των διαφορών 10
ΣΤ. Επιχειρήσεις 100+ 11
Υποδείγματα 13
Υπόδειγμα 1: Ετήσια ενημέρωση των εργαζομένων 13
Υπόδειγμα 2: Απάντηση σε αίτημα πληροφόρησης 13
Υπόδειγμα 3: Αγγελία 13
Υπόδειγμα 4: Απλή δομή για μικρή επιχείρηση 13
Λίστα ελέγχου για τον εργοδότη 14
Απαντήσεις σε κρίσιμες ερωτήσεις 15

Τι πρέπει να ξέρετε

Από την **1η Νοεμβρίου 2026** ισχύουν νέες υποχρεώσεις για τη **μισθολογική διαφάνεια** και την **ίση αμοιβή** ανδρών και γυναικών. Προβλέπονται από τον ν. 5316/2026, που ενσωμάτωσε την Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου. Η αρχή «ίση αμοιβή για όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας» δεν είναι καινούργια. Καινούργιο είναι ότι πρέπει πλέον να μπορείτε να **δείξετε** ότι την τηρείτε.

Ο οδηγός αυτός σας λέει τι πρέπει να κάνετε, βήμα προς βήμα, και ποια είναι τα λάθη που βλέπουμε συχνότερα, με παραδείγματα για το πώς να τα αποφύγετε. Η βασική ιδέα είναι απλή: **για κάθε μισθό πρέπει να μπορείτε να εξηγήσετε γιατί είναι αυτός που είναι**, με κριτήρια που ισχύουν για όλους και δεν έχουν σχέση με το φύλο.

Ποιες υποχρεώσεις έχετε

Υποχρέωση	<50	50–99	100–249	250+
Γραπτή μισθολογική δομή με αντικειμενικά κριτήρια	✔	✔	✔	✔
Πρόσβαση εργαζομένων στα κριτήρια αμοιβής	✔	✔	✔	✔
Πρόσβαση στα κριτήρια εξέλιξης	Προαιρετικά	✔	✔	✔
Ενημέρωση υποψηφίων για την αμοιβή πριν από τη συνέντευξη· όχι ερώτηση για προηγούμενο μισθό	✔	✔	✔	✔
Απάντηση σε αίτημα πληροφόρησης σε 2 μήνες· ετήσια ενημέρωση για το δικαίωμα	✔	✔	✔	✔
Υποβολή στοιχείων για το μισθολογικό χάσμα στον Συνήγορο του Πολίτη	Προαιρετικά	Προαιρετικά	100–149: από 2031· 150–249: από 2027, ανά 3ετία	Από 2027, ετησίως
Κοινή αξιολόγηση αμοιβών όταν υπάρχει αδικαιολόγητη διαφορά ≥5%	—	—	✔	✔

ⓘ Ο αριθμός εργαζομένων υπολογίζεται με τον **μέσο όρο του προηγούμενου ημερολογιακού έτους**. Μετρούν όλοι: όσοι αποχώρησαν μέσα στο έτος, οι μερικώς και οι προσωρινά απασχολούμενοι, όσοι είναι σε άδεια. Κάθε εταιρεία ενός ομίλου μετρά χωριστά.

Βήμα προς βήμα: πώς φτιάχνετε μια μισθολογική δομή

Η μισθολογική δομή είναι το έγγραφο που περιγράφει πώς ορίζετε τις αμοιβές. Δεν χρειάζεται να είναι πολύπλοκη. Πρέπει όμως να είναι γραπτή, να βασίζεται σε αντικειμενικά κριτήρια και να εφαρμόζεται.

Βήμα 1: Καταγράψτε όλες τις θέσεις

Φτιάξτε έναν κατάλογο με κάθε διαφορετική θέση εργασίας και μια σύντομη περιγραφή των πραγματικών καθηκόντων της. Γράψτε τις περιγραφές με τον ίδιο τρόπο και την ίδια λεπτομέρεια για όλες τις θέσεις. Συχνά οι περιγραφές θέσεων όπου υπερτερούν άνδρες είναι πιο αναλυτικές, και αυτό επηρεάζει την αξιολόγηση.

Βήμα 2: Ορίστε τα κριτήρια

Ο νόμος ζητά να λαμβάνονται υπόψη τουλάχιστον **τέσσερα κριτήρια**:

- **Δεξιότητες:** γνώσεις, προσόντα, εμπειρία, επικοινωνιακές ικανότητες.
- **Προσπάθεια:** σωματική, πνευματική και **συναισθηματική**.
- **Ευθύνη:** για ανθρώπους, για πόρους, για ποιότητα, για αποφάσεις.
- **Συνθήκες εργασίας:** περιβάλλον, ωράρια, κίνδυνοι, απομόνωση.

Μπορείτε να προσθέσετε και άλλους παράγοντες, όπως η προϋπηρεσία ή οι πιστοποιήσεις, εφόσον σχετίζονται με τη δουλειά και ισχύουν το ίδιο για όλους. Αν υπάρχει σωματείο ή άλλοι εκπρόσωποι των εργαζομένων, τα κριτήρια **συμφωνούνται μαζί τους**.

Βήμα 3: Βαθμολογήστε κάθε θέση

Βαθμολογήστε κάθε θέση σε κάθε κριτήριο, για παράδειγμα με κλίμακα από 1 έως 4. Γράψτε για κάθε βαθμό μια σύντομη αιτιολόγηση. Αν δώσετε βάρη στα κριτήρια, αιτιολογήστε τα κι αυτά.

> 📌 **Παράδειγμα:** Χειρίστρια συσκευασίας: δεξιότητες 2, προσπάθεια 4 (επαναληπτική, πιεστική εργασία), ευθύνη 2, συνθήκες 3 → σύνολο 11. Χειριστής περονοφόρου: δεξιότητες 3 (άδεια χειριστή), προσπάθεια 2, ευθύνη 3, συνθήκες 3 → σύνολο 11. Οι δύο θέσεις είναι **ίσης αξίας**. Αν η πρώτη πληρώνεται 1.150 € και η δεύτερη 1.320 €, η διαφορά 12,9% πρέπει να εξηγηθεί με άλλο αντικειμενικό κριτήριο ή να διορθωθεί.

Βήμα 4: Ομαδοποιήστε σε κατηγορίες και ορίστε εύρη

Θέσεις με ίδια ή παρόμοια βαθμολογία μπαίνουν στην ίδια κατηγορία (βαθμίδα). Για κάθε βαθμίδα ορίστε ένα εύρος αμοιβής με λογικό πλάτος και έναν κανόνα για το πού τοποθετείται κάθε εργαζόμενος μέσα στο εύρος (π.χ. ανάλογα με την προϋπηρεσία). Αν εφαρμόζετε συλλογική σύμβαση, μπορείτε να χρησιμοποιήσετε τις κατηγορίες και τα κλιμάκιά της.

Βήμα 5: Περιγράψτε όλα τα στοιχεία της αμοιβής

Η αμοιβή δεν είναι μόνο ο βασικός μισθός. Για κάθε κατηγορία γράψτε: βασικό μισθό, επιδόματα, bonus και προμήθειες (με τους κανόνες τους), υπερωρίες, παροχές σε είδος (κάρτες σίτισης, αυτοκίνητο, ασφάλιση, κινητό) με την αξία τους. Για κάθε στοιχείο που δίνετε **πάνω από τη συλλογική σύμβαση** γράψτε το κριτήριο.

Βήμα 6: Ορίστε τα κριτήρια εξέλιξης

Αν έχετε 50 εργαζόμενους και πάνω, περιγράψτε πώς ανεβαίνει κανείς επίπεδο ή παίρνει αύξηση. Αν δεν υπάρχει εξέλιξη πέρα από τη σύμβαση, γράψτε το. Αν δίνετε αυξήσεις κατά περίπτωση, έχετε εξέλιξη: γράψτε τα κριτήρια.

Βήμα 7: Κάντε τα κριτήρια προσβάσιμα

Οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν εύκολη πρόσβαση στα κριτήρια (όχι στους μισθούς των συναδέλφων). Αναρτήστε τα στο εσωτερικό δίκτυο ή στον πίνακα ανακοινώσεων, στείλτε τα με email, βάλτε τα στο εγχειρίδιο προσωπικού. Κρατήστε **απόδειξη**.

Βήμα 8: Ελέγξτε το αποτέλεσμα

Συγκρίνετε τη δομή με τους πραγματικούς μισθούς. Βρίσκονται όλοι μέσα στο εύρος τους; Όσοι είναι πάνω ή κάτω από το εύρος είναι κυρίως του ενός φύλου; Μέσα σε κάθε κατηγορία, υπάρχει διαφορά ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες; Αν ναι, μπορείτε να την εξηγήσετε; Ό,τι δεν εξηγείται, διορθώνεται.

> ✔ **Για μικρές επιχειρήσεις:** Για μια καφετέρια με 6 εργαζόμενους αρκεί ένας απλός πίνακας: θέση, ειδικότητα της συλλογικής σύμβασης, μισθός, και για ό,τι δίνεται παραπάνω μια γραμμή που εξηγεί γιατί (π.χ. «μάγειρας: +150 € για ευθύνη κουζίνας και χειρισμό προμηθευτών»). Χρονολογήστε τον, ενημερώστε το προσωπικό, κρατήστε απόδειξη.

Τα συνηθισμένα λάθη

Ακολουθούν τα λάθη που βλέπουμε συχνότερα, ομαδοποιημένα ανά θέμα. Για καθένα: τι γίνεται, γιατί είναι λάθος και πώς γίνεται σωστά.

Α. Μισθολογική δομή

Λάθος 1: «Εφαρμόζουμε τη ΣΣΕ, δεν χρειαζόμαστε δομή»

> ✗ **Τι γίνεται:** Η επιχείρηση πληρώνει τους κατώτατους της κλαδικής σύμβασης, αλλά δίνει σε πολλούς υπαλλήλους «υπέρβαση» από 50 έως 400 € χωρίς γραπτό κανόνα.

Γιατί είναι λάθος: Η συλλογική σύμβαση καλύπτει μόνο τις αποδοχές που η ίδια ορίζει. Ό,τι δίνεται πάνω από αυτήν είναι διακριτική ευχέρεια, και εκεί γεννιέται συνήθως το χάσμα.

> ✔ **Σωστά:** Χρησιμοποιήστε τις κατηγορίες της σύμβασης, αλλά γράψτε κριτήριο για κάθε υπέρβαση: π.χ. «+100 € για πιστοποίηση Χ», «+5% για υπεύθυνο βάρδιας».

Λάθος 2: Πίνακας μισθών αντί για δομή

> ✗ **Τι γίνεται:** Η «δομή» είναι ένα υπολογιστικό φύλλο με ονόματα και μισθούς.

Γιατί είναι λάθος: Ένας πίνακας μισθών λέει πόσα πληρώνει κάθε εργαζόμενος, όχι **γιατί**. Η δομή πρέπει να περιέχει κατηγορίες, κριτήρια και τα στοιχεία της αμοιβής κάθε κατηγορίας.

> ✔ **Σωστά:** Ξεκινήστε από τις θέσεις και τα κριτήρια (Βήματα 1–4) και μετά αντιστοιχίστε τους εργαζόμενους.

Λάθος 3: Κριτήρια που μετρούν μόνο «ό,τι φαίνεται»

> ✗ **Τι γίνεται:** Η δομή δίνει μεγάλο βάρος στη σωματική προσπάθεια και στην ευθύνη για χρήματα και εξοπλισμό, αλλά δεν μετρά καθόλου τη συναισθηματική προσπάθεια ή την ευθύνη για ανθρώπους.

Γιατί είναι λάθος: Οι διαστάσεις που αγνοούνται χαρακτηρίζουν συχνά θέσεις όπου υπερτερούν γυναίκες (εξυπηρέτηση πελατών, φροντίδα, γραμματειακή υποστήριξη). Έτσι οι θέσεις αυτές υποτιμώνται συστηματικά.

> ✔ **Σωστά:** Βεβαιωθείτε ότι μετρώνται και οι τέσσερις διαστάσεις, με υποκριτήρια όπως «διαχείριση δύσκολων πελατών», «ευθύνη για την ασφάλεια ή την υγεία τρίτων», «ταυτόχρονη εξυπηρέτηση».

Λάθος 4: Θέσεις ίσης αξίας σε διαφορετικές κατηγορίες

> ✗ **Τι γίνεται:** Οι «υπάλληλοι γραφείου» (κυρίως γυναίκες) είναι στη βαθμίδα 2 και οι «αποθηκάριοι» (κυρίως άνδρες) στη βαθμίδα 3, ενώ βαθμολογούνται ίδια.

Γιατί είναι λάθος: Οι κατηγορίες πρέπει να σχηματίζονται με βάση τη βαθμολογία, όχι με βάση τη σημερινή αμοιβή ή το παραδοσιακό «επάγγελμα».

> ✔ **Σωστά:** Ίδια βαθμολογία → ίδια κατηγορία → ίδιο εύρος αμοιβής.

Λάθος 5: Δομή «στο συρτάρι»

> ✗ **Τι γίνεται:** Υπάρχει άψογο έγγραφο, αλλά κανείς στην επιχείρηση δεν το εφαρμόζει και οι μισθοί αποφασίζονται όπως πριν.

Γιατί είναι λάθος: Η δομή πρέπει να **εφαρμόζεται**. Ο έλεγχος θα συγκρίνει το έγγραφο με τους πραγματικούς μισθούς.

✔ **Σωστά:** Εφαρμόστε τη δομή σε κάθε πρόσληψη, αύξηση και προαγωγή, και ελέγχετέ την τουλάχιστον μία φορά τον χρόνο.

Λάθος 6: Δομή χωρίς τους εκπροσώπους

✗ **Τι γίνεται:** Η διοίκηση ενέκρινε τη δομή και την ανακοίνωσε στο σωματείο.

Γιατί είναι λάθος: Όπου υπάρχουν εκπρόσωποι, τα κριτήρια προκύπτουν **κατόπιν συμφωνίας** μαζί τους. Η απλή ενημέρωση δεν αρκεί.

✔ **Σωστά:** Συζητήστε τα κριτήρια με τους εκπροσώπους και κρατήστε πρακτικό συμφωνίας.

Λάθος 7: Δομή που βγήκε από εργαλείο τεχνητής νοημοσύνης χωρίς έλεγχο

✗ **Τι γίνεται:** Ένα εργαλείο AI πρότεινε κριτήρια, βάρη και βαθμίδες με βάση τους σημερινούς μισθούς. Η επιχείρηση τα υιοθέτησε όπως ήταν.

Γιατί είναι λάθος: Το εργαλείο «μαθαίνει» από τους σημερινούς μισθούς και μεταφέρει το υπάρχον χάσμα στη νέα δομή. Επιπλέον, αν δεν μπορείτε να εξηγήσετε μια βαθμολογία, δεν μπορείτε να απαντήσετε σε εργαζόμενο ούτε στον Επιθεωρητή. «Έτσι το έβγαλε το σύστημα» δεν είναι αιτιολόγηση.

✔ **Σωστά:** Χρησιμοποιήστε το AI ως βοήθημα. Κάθε κριτήριο, βάρος και κατάταξη πρέπει να το ελέγξει άνθρωπος που μπορεί να το εξηγήσει. Μην ανεβάζετε ονομαστικές μισθοδοσίες σε δημόσια εργαλεία.

Λάθος 8: Ξένο ή γενικό υπόδειγμα

✗ **Τι γίνεται:** Η δομή είναι μετάφραση υποδείγματος του ομίλου από άλλη χώρα και αναφέρει «13 μισθούς», «annual merit review» και νόμους που δεν ισχύουν στην Ελλάδα.

Γιατί είναι λάθος: Η δομή πρέπει να λαμβάνει υπόψη το ελληνικό δίκαιο: συλλογική σύμβαση, δώρα και επίδομα αδείας, τις διατάξεις του Κώδικα.

✔ **Σωστά:** Προσαρμόστε το υπόδειγμα στην ελληνική πραγματικότητα και ελέγξτε τις νομικές αναφορές.

Β. Αμοιβή και παροχές

Λάθος 9: «Μετράει μόνο ο βασικός μισθός»

✗ **Τι γίνεται:** Η επιχείρηση συγκρίνει μόνο βασικούς μισθούς και δηλώνει ότι δεν έχει χάσμα.

Γιατί είναι λάθος: Η αμοιβή περιλαμβάνει κάθε αντιπαροχή σε χρήμα ή σε είδος: επιδόματα, bonus, υπερωρίες, οικειοθελείς παροχές, αποζημιώσεις μετακίνησης, εργοδοτικές εισφορές σε επαγγελματικά συνταξιοδοτικά. Το χάσμα βρίσκεται συχνά εκεί.

✔ **Σωστά:** Συγκρίνετε την **ολική** αμοιβή, και χωριστά τα μεταβλητά.

Λάθος 10: Παροχές σε διαφορετικό ύψος χωρίς κανόνα

✗ **Τι γίνεται:** Ορισμένοι παίρνουν εδώ και χρόνια κάρτες σίτισης 200 € τον μήνα, άλλοι 100 €, χωρίς γραπτό κριτήριο.

Γιατί είναι λάθος: Οι παροχές σε είδος είναι αμοιβή. Παροχές ίδιες για όλους μπορεί να μη συνυπολογίζονται στη σύγκριση, αλλά όταν δίνονται σε διαφορετικό ύψος, μετρούν. Αν οι υψηλότερες συγκεντρώνονται στο ένα φύλο, υπάρχει πρόβλημα.

✔ **Σωστά:** Ελέγξτε πώς κατανέμονται ανά φύλο και κατηγορία. Γράψτε κανόνα για το μέλλον.

Λάθος 11: Διόρθωση «προς τα κάτω»

✗ **Τι γίνεται:** Για να «εξισώσει» τις κάρτες σίτισης, η επιχείρηση μειώνει τις υψηλότερες στο επίπεδο της πολιτικής.

Γιατί είναι λάθος: Η μονομερής μείωση μιας παροχής που δίνεται σταθερά για καιρό είναι βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας. Επιπλέον, δεν διορθώνει το παρελθόν: όσοι αδικήθηκαν διατηρούν την αξίωσή τους.

✔ **Σωστά:** Αν η διαφορά συνδέεται με το φύλο, η διόρθωση γίνεται **προς τα πάνω**. Για το μέλλον μπορείτε να εφαρμόσετε την πολιτική στους νέους ή να «παγώσετε» την υψηλότερη παροχή.

Λάθος 12: Bonus που «τιμωρεί» τις άδειες

✗ **Τι γίνεται:** Το ετήσιο bonus δίνεται μόνο σε όσους δεν απουσίασαν πάνω από 30 ημέρες. Στην πράξη το χάνουν κυρίως γυναίκες μετά από άδεια μητρότητας.

Γιατί είναι λάθος: Ένας κανόνας που φαίνεται ουδέτερος αλλά πλήττει δυσανάλογα το ένα φύλο είναι έμμεση διάκριση. Οι άδειες μητρότητας και οι γονικές άδειες δεν μπορούν να αφαιρούν αμοιβή.

✔ **Σωστά:** Εξαιρέστε τις άδειες μητρότητας, πατρότητας, γονικές και φροντίδας από τον υπολογισμό. Δώστε σε όσους επιστρέφουν τις αυξήσεις που δόθηκαν στην κατηγορία τους όσο έλειπαν.

Λάθος 13: Κριτήρια για τους μερικώς απασχολούμενους

✗ **Τι γίνεται:** Μια παροχή δίνεται μόνο σε όσους εργάζονται πάνω από 30 ώρες την εβδομάδα. Οι μερικώς απασχολούμενοι είναι κυρίως γυναίκες.

Γιατί είναι λάθος: Ο κανόνας κρίνεται από το ποιους αφορά στην πράξη. Αν πλήττει κυρίως γυναίκες, πρέπει να δικαιολογείται από πραγματική ανάγκη της επιχείρησης και να είναι αναγκαίος.

✔ **Σωστά:** Δώστε την παροχή αναλογικά (pro rata) ή τεκμηριώστε γιατί η προϋπόθεση είναι απαραίτητη.

Γ. Προσλήψεις

Λάθος 14: «Αμοιβή ανάλογη προσόντων»

✗ **Τι γίνεται:** Η αγγελία γράφει «ανταγωνιστικές αποδοχές» και ο υποψήφιος μαθαίνει τον μισθό στο τέλος της δεύτερης συνέντευξης.

Γιατί είναι λάθος: Ο υποψήφιος δικαιούται να μάθει την αρχική αμοιβή ή το εύρος της **πριν από τη συνέντευξη**, ώστε να διαπραγματευτεί με ίσους όρους. Η αγγελία δεν είναι το μόνο μέσο, αλλά κάπου πρέπει να ενημερωθεί.

✔ **Σωστά:** Γράψτε στην αγγελία ή στην πρόσκληση για συνέντευξη: «1.100–1.300 € μικτά · ΣΣΕ Εμπορίου».

Λάθος 15: Υπερβολικά ευρύ εύρος

✗ **Τι γίνεται:** Η αγγελία γράφει «15.000–55.000 € ετησίως».

Γιατί είναι λάθος: Ένα τέτοιο εύρος δεν πληροφορεί κανέναν και δεν επιτρέπει διαπραγμάτευση.

✔ **Σωστά:** Το εύρος να αντιστοιχεί σε πραγματικό κλιμάκιο της δομής σας. Αν θέλετε ευελιξία, γράψτε το εύρος και την προσαύξηση για συγκεκριμένα προσόντα: «2.500–3.000 € + 300 € για πιστοποίηση Χ».

Λάθος 16: «Πόσα παίρνατε πριν;»

> ✗ **Τι γίνεται:** Στη φόρμα υποψηφίου υπάρχει πεδίο «τρέχουσες αποδοχές», και το γραφείο προσλήψεων ρωτά για τον προηγούμενο μισθό.

Γιατί είναι λάθος: Η ερώτηση για το μισθολογικό ιστορικό απαγορεύεται, και για όσους ενεργούν για λογαριασμό σας. Μεταφέρει τις ανισότητες του προηγούμενου εργοδότη στη δική σας επιχείρηση.

> ✔ **Σωστά:** Αφαιρέστε το πεδίο. Ρωτήστε «Ποιες είναι οι προσδοκίες σας;». Αν ο υποψήφιος αναφέρει μόνος του τον προηγούμενο μισθό, πείτε του ότι δεν θα καταγραφεί και δεν θα ληφθεί υπόψη.

Λάθος 17: Αγγελία με φύλο

> ✗ **Τι γίνεται:** «Ζητείται πωλήτρια, έως 35 ετών» ή «Ζητείται αποθηκάριος».

Γιατί είναι λάθος: Οι αγγελίες και οι τίτλοι θέσεων πρέπει να είναι ουδέτεροι ως προς το φύλο.

> ✔ **Σωστά:** «Ζητείται πωλητής/πωλήτρια», «Ζητείται αποθηκάριος/α». Χωρίς αναφορές σε ηλικία ή οικογενειακή κατάσταση.

Λάθος 18: Μισθός πάνω από το εύρος χωρίς κριτήριο

> ✗ **Τι γίνεται:** Δημοσιεύσατε εύρος 1.100–1.300 €, αλλά δώσατε 1.500 € στον υποψήφιο που «σας άρεσε».

Γιατί είναι λάθος: Δεν απαγορεύεται να δώσετε περισσότερα, αλλά η υπέρβαση πρέπει να στηρίζεται σε αντικειμενικό κριτήριο που σχετίζεται με τη θέση. Αν δημιουργεί διαφορά με συναδέλφους του άλλου φύλου, θα πρέπει να την εξηγήσετε.

> ✔ **Σωστά:** Καταγράψτε το κριτήριο (π.χ. πιστοποίηση, ειδική εμπειρία), ενσωματώστε το στη δομή και εφαρμόστε το σε όλους όσοι το έχουν.

Δ. Πληροφόρηση των εργαζομένων

Λάθος 19: Καμία ετήσια ενημέρωση

> ✗ **Τι γίνεται:** Κανείς στην επιχείρηση δεν ξέρει ότι μπορεί να ζητήσει πληροφορίες για τα επίπεδα αμοιβών.

Γιατί είναι λάθος: Κάθε χρόνο πρέπει να ενημερώνετε όλους για το δικαίωμα και για τα βήματα που πρέπει να ακολουθήσουν.

> ✔ **Σωστά:** Στείλτε ένα σύντομο ενημερωτικό (βλ. Υπόδειγμα 1) κάθε χρόνο και κρατήστε απόδειξη.

Λάθος 20: Αίτημα που «χάθηκε»

> ✗ **Τι γίνεται:** Ο εργαζόμενος έστειλε το αίτημα στον προϊστάμενό του, που το ξέχασε. Πέρασαν τρεις μήνες.

Γιατί είναι λάθος: Η προθεσμία των δύο μηνών μετρά από τη στιγμή που η επιχείρηση έλαβε το αίτημα, από οποιοδήποτε κανάλι: HR, προϊστάμενο, σωματείο, Συνήγορο.

> ✔ **Σωστά:** Ορίστε ένα σημείο υποδοχής και ένα μητρώο αιτημάτων με ημερομηνίες. Ενημερώστε τους προϊσταμένους να προωθούν αμέσως κάθε αίτημα.

Λάθος 21: Απάντηση μόνο με τον βασικό μισθό

> ✗ **Τι γίνεται:** Η απάντηση λέει «ο μισθός σας είναι 1.500 € και ο μέσος όρος των ανδρών 1.550 €».

Γιατί είναι λάθος: Πρέπει να δώσετε το **ατομικό επίπεδο αμοιβής** και τους **μέσους όρους ανά φύλο** της κατηγορίας, με ανάλυση ανά στοιχείο (βασικός, σταθερές παροχές, μεταβλητά), σε ετήσια και ωριαία βάση.

> ✔ **Σωστά:** Δείτε το Υπόδειγμα 2. Σταθερά: όπως ισχύουν την ημέρα του αιτήματος, σε ετήσια βάση, με δώρα και επίδομα αδείας. Μεταβλητά: πραγματικά ποσά πρόσφατης περιόδου, π.χ. κυλιόμενο 12μηνο.

Λάθος 22: Μέσοι όροι που «πέφτουν» από τις άδειες

> ✗ **Τι γίνεται:** Ο μέσος όρος των γυναικών βγαίνει χαμηλότερος επειδή υπολογίστηκαν οι πραγματικές καταβολές του έτους, μαζί με όσες ήταν σε άδεια μητρότητας.

Γιατί είναι λάθος: Κατά την εγκύκλιο, οι σταθερές αποδοχές δίνονται σε ετήσια βάση, χωρίς μείωση για όσους μπήκαν μέσα στο έτος ή είχαν άδεια. Στους μέσους όρους μετρούν μόνο οι ενεργοί εργαζόμενοι.

> ✔ **Σωστά:** Χρησιμοποιήστε τις σταθερές αποδοχές της ημέρας του αιτήματος, ετησιοποιημένες, για όλους.

Λάθος 23: «Δεν απαντάμε λόγω GDPR»

> ✗ **Τι γίνεται:** Η μόνη γυναίκα σε κατηγορία 4 ατόμων ζήτησε πληροφορίες και η επιχείρηση αρνήθηκε «για λόγους προσωπικών δεδομένων».

Γιατί είναι λάθος: Το δικαίωμα δεν καταργείται επειδή η ομάδα είναι μικρή. Περιορίζεται μόνο η απευθείας πρόσβαση σε στοιχεία που θα αποκάλυπταν τον μισθό συγκεκριμένου συναδέλφου.

> ✔ **Σωστά:** Δώστε στην εργαζόμενη τη δική της αμοιβή. Διαβιβάστε τα συγκριτικά στοιχεία στους εκπροσώπους, στον Συνήγορο του Πολίτη ή στην Επιθεώρηση Εργασίας. Ενημερώστε την εργαζόμενη γραπτά για τον λόγο και για τον εναλλακτικό τρόπο. Καταγράψτε την απόφαση.

Λάθος 24: Ρήτρα εμπιστευτικότητας μισθού

> ✗ **Τι γίνεται:** Οι συμβάσεις γράφουν «ο εργαζόμενος υποχρεούται να μη γνωστοποιεί σε κανέναν τις αποδοχές του».

Γιατί είναι λάθος: Καμία σύμβαση δεν μπορεί να εμποδίσει τον εργαζόμενο να γνωστοποιήσει τη **δική** του αμοιβή για να προασπίσει την ίση αμοιβή.

> ✔ **Σωστά:** Αναθεωρήστε τη ρήτρα. Μπορείτε να ζητήσετε να μη χρησιμοποιούνται για άλλο σκοπό οι πληροφορίες για **τρίτους** (μέσοι όροι).

Λάθος 25: Ο προϊστάμενος μαθαίνει ποιος ρώτησε

> ✗ **Τι γίνεται:** Το HR ενημέρωσε τον προϊστάμενο ότι η Μαρία ζήτησε πληροφορίες. Λίγο αργότερα η Μαρία έχασε το bonus.

Γιατί είναι λάθος: Απαγορεύεται κάθε δυσμενής μεταχείριση όσων ασκούν το δικαίωμα ή καταγγέλλουν, ακόμη και εσωτερικά. Η χρονική σύνδεση είναι ισχυρή ένδειξη αντιποίνων.

> ✔ **Σωστά:** Ενημερώνετε τον προϊστάμενο μόνο όσο χρειάζεται, χωρίς να αποκαλύπτετε ποιος ρώτησε, αν ο εργαζόμενος δεν συμφωνεί.

Ε. Εξήγηση των διαφορών

Λάθος 26: «Είναι πιο αποδοτικός»

> ✗ **Τι γίνεται:** Η επιχείρηση εξηγεί τη διαφορά 8% με «καλύτερη απόδοση», χωρίς σύστημα αξιολόγησης.

Γιατί είναι λάθος: Μια γενική αναφορά δεν είναι εξήγηση. Η απόδοση γίνεται δεκτή μόνο αν μετριέται με προκαθορισμένο, ενιαίο σύστημα και η διαφορά αντιστοιχεί αριθμητικά σε αυτό.

✔ **Σωστά:** Τεκμηριώστε: σύστημα αξιολόγησης, αποτελέσματα, κανόνας που μετατρέπει την αξιολόγηση σε ποσό.

Λάθος 27: «Έτσι είναι η αγορά»

✗ **Τι γίνεται:** Οι μηχανικοί πληρώνονται περισσότερο από τις λογίστριες ίδιας βαθμολογίας «γιατί δύσκολα βρίσκονται».

Γιατί είναι λάθος: Η αγορά ενσωματώνει τις διακρίσεις του παρελθόντος και δεν είναι κριτήριο του νόμου. Η έλλειψη υποψηφίων μπορεί να δικαιολογήσει μια διαφορά μόνο στον βαθμό που αποδεικνύεται.

✔ **Σωστά:** Τεκμηριώστε την έλλειψη (π.χ. άγονες αγγελίες, στοιχεία αγοράς) και δικαιολογήστε μόνο το μέρος της διαφοράς που αντιστοιχεί σε αυτήν.

Λάθος 28: «Διαπραγματεύτηκε καλύτερα»

✗ **Τι γίνεται:** Ένας υπάλληλος παίρνει 200 € περισσότερα από τη συνάδελφό του «γιατί το ζήτησε».

Γιατί είναι λάθος: Η διαπραγμάτευση από μόνη της δεν δικαιολογεί ποτέ διαφορά. Αναπαράγει τις ανισότητες της αγοράς και του προηγούμενου μισθού.

✔ **Σωστά:** Η αμοιβή να καθορίζεται από τη δομή. Αν ο εργαζόμενος έχει κάτι που αξίζει περισσότερο, να είναι αντικειμενικό κριτήριο που ισχύει για όλους.

Λάθος 29: Προϋπηρεσία που «τρέχει» μόνο για κάποιους

✗ **Τι γίνεται:** Η προσαύξηση προϋπηρεσίας δίνεται «κατά την κρίση της διοίκησης» και έχει δοθεί κυρίως σε άνδρες.

Γιατί είναι λάθος: Η προϋπηρεσία είναι κατά κανόνα θεμιτό κριτήριο, αλλά πρέπει να εφαρμόζεται ίδια σε όλους.

✔ **Σωστά:** Γράψτε σαφή κλίμακα (π.χ. +2% ανά 3 χρόνια) και εφαρμόστε την αυτόματα.

Λάθος 30: Αξιολόγηση χωρίς εξήγηση

✗ **Τι γίνεται:** Η επιχείρηση έχει στατιστική ανάλυση που «εξηγεί» το χάσμα με τη βαθμίδα, αλλά οι γυναίκες κατατάσσονται συστηματικά χαμηλότερα.

Γιατί είναι λάθος: Το ότι ένας παράγοντας εξηγεί στατιστικά τη διαφορά δεν σημαίνει ότι είναι νόμιμος. Αν η ίδια η κατάταξη είναι προκατειλημμένη, η «εξήγηση» μεταφέρει απλώς το πρόβλημα.

✔ **Σωστά:** Ελέγξτε ότι κάθε παράγοντας της ανάλυσης είναι αντικειμενικός και ουδέτερος, και ότι η κατάταξη στηρίζεται στη βαθμολογία των θέσεων.

ΣΤ. Επιχειρήσεις 100+

Λάθος 31: Έκθεση ανά όμιλο

✗ **Τι γίνεται:** Ο όμιλος υποβάλλει μία ενοποιημένη έκθεση για τις τρεις εταιρείες του.

Γιατί είναι λάθος: Η υποχρέωση βαρύνει κάθε νομικό πρόσωπο χωριστά. Η κοινή πλατφόρμα HR δεν αλλάζει τον υπόχρεο.

✔ **Σωστά:** Ξεχωριστή έκθεση για κάθε εταιρεία που έχει 100+ εργαζόμενους.

Λάθος 32: Εργαζόμενοι ΕΠΑ που «χάνονται»

> ✗ **Τι γίνεται:** Οι προσωρινά απασχολούμενοι δεν περιλαμβάνονται ούτε στην έκθεση της επιχείρησης ούτε της ΕΠΑ.

Γιατί είναι λάθος: Ο έμμεσος εργοδότης περιλαμβάνει τους προσωρινά απασχολούμενους που του διατίθενται, και η ΕΠΑ οφείλει να του δώσει τα στοιχεία τους. Κανείς δεν πρέπει να μετρηθεί δύο φορές ή καμία.

> ✔ **Σωστά:** Ζητήστε έγκαιρα από την ΕΠΑ τα στοιχεία αμοιβών και συμφωνήστε ποιος μετρά ποιο διάστημα.

Λάθος 33: Έκθεση χωρίς διαβούλευση

> ✗ **Τι γίνεται:** Το HR υποβάλλει την έκθεση χωρίς να τη δουν οι εκπρόσωποι και χωρίς βεβαίωση της διοίκησης.

Γιατί είναι λάθος: Η ακρίβεια των στοιχείων βεβαιώνεται γραπτά από τη διοίκηση, μετά από διαβούλευση με τους εκπροσώπους, που έχουν και πρόσβαση στη μεθοδολογία.

> ✔ **Σωστά:** Προγραμματίστε τη διαβούλευση πριν από την υποβολή, κρατήστε πρακτικό και πάρτε γραπτή βεβαίωση της διοίκησης.

Λάθος 34: Διαφορά ≥5% που μένει

> ✗ **Τι γίνεται:** Η έκθεση δείχνει 8% σε μια κατηγορία. Η επιχείρηση περιμένει την επόμενη έκθεση.

Γιατί είναι λάθος: Έχετε έξι μήνες να αιτιολογήσετε ή να διορθώσετε. Αν όχι, ακολουθεί υποχρεωτική κοινή αξιολόγηση με τους εκπροσώπους (ή με τους τρεις αρχαιότερους εργαζόμενους, αν δεν υπάρχει σωματείο).

> ✔ **Σωστά:** Αναλύστε αμέσως την αιτία. Στο παράδειγμα των πωλητών: 3 μονάδες από προϋπηρεσία (θεμιτό), 5 από άνιση κατανομή περιοχών (αδικαιολόγητο) → αλλαγή κατανομής, καταβολή διαφορών, νέα μέτρηση 3,2%.

Υποδείγματα

Υπόδειγμα 1: Ετήσια ενημέρωση των εργαζομένων

> Αγαπητοί συνάδελφοι, σύμφωνα με το άρθρο 56Α του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα να ζητήσει γραπτά πληροφορίες για το δικό του επίπεδο αμοιβής και για τα μέσα επίπεδα αμοιβής ανδρών και γυναικών της κατηγορίας εργαζομένων που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας με τη δική του. Μπορείτε να υποβάλετε το αίτημα [στο email …/στη φόρμα …/στο τμήμα HR], προσωπικά ή μέσω των εκπροσώπων σας ή του Συνηγόρου του Πολίτη. Θα λάβετε γραπτή απάντηση το αργότερο σε δύο μήνες. Τα κριτήρια με τα οποία ορίζονται οι αμοιβές και [η μισθολογική εξέλιξη] βρίσκονται [στο …]. Μπορείτε πάντα να γνωστοποιείτε ελεύθερα τη δική σας αμοιβή. Η άσκηση του δικαιώματος δεν επηρεάζει με κανέναν τρόπο τη θέση σας.

Υπόδειγμα 2: Απάντηση σε αίτημα πληροφόρησης

> Σε απάντηση του αιτήματός σας της [ημερομηνία], σας γνωρίζουμε: Η θέση σας ανήκει στην κατηγορία «[…]», που περιλαμβάνει τις θέσεις […], οι οποίες κρίνονται ίσης αξίας με βάση τα κριτήρια της μισθολογικής μας δομής (δεξιότητες, προσπάθεια, ευθύνη, συνθήκες εργασίας). Οι σταθερές αποδοχές υπολογίζονται όπως ισχύουν σήμερα, σε ετήσια βάση, με δώρα και επίδομα αδείας. Τα μεταβλητά είναι τα πραγματικά ποσά του διαστήματος [από … έως …]. Η ωριαία αμοιβή υπολογίζεται με βάση τις [συμβατικές] ώρες. [Πίνακας: Δική σας / Μ.Ο. γυναικών / Μ.Ο. ανδρών – σταθερά, μεταβλητά, σύνολο, ωριαία.] Παράγοντες που επηρεάζουν την αμοιβή: […]. Τα μεταβλητά μπορεί να διαφέρουν λόγω […]. Οι μέσοι όροι παρέχονται αποκλειστικά για την άσκηση του δικαιώματός σας σε ίση αμοιβή. Για διευκρινίσεις μπορείτε να απευθυνθείτε στο […].

> 📌 **Παράδειγμα αριθμών:** Δική σας: σταθερά 26.880 €, μεταβλητά 2.000 €, σύνολο 28.880 €, ωριαία 16,04 €. Μ.Ο. γυναικών: 26.300 + 1.600 = 27.900 €, 15,50 €/ώρα. Μ.Ο. ανδρών: 27.300 + 2.400 = 29.700 €, 16,50 €/ώρα.

Υπόδειγμα 3: Αγγελία

> Ζητείται **Λογιστής/Λογίστρια** για πλήρη απασχόληση. Αποδοχές: **1.400–1.600 € μικτά μηνιαίως** (14 μισθοί), ανάλογα με την προϋπηρεσία σύμφωνα με τη μισθολογική μας δομή. Εφαρμόζεται η ΣΣΕ […]. Προσαύξηση 100 € για πιστοποίηση Α΄ τάξης.

Υπόδειγμα 4: Απλή δομή για μικρή επιχείρηση

Θέση	Ειδικότητα ΣΣΕ	Βασικός	Πρόσθετα στοιχεία και κριτήριο
Μάγειρας/Μαγείρισσα	Μάγειρας Α΄	κατά ΣΣΕ	+150 €: ευθύνη κουζίνας και παραγγελιών
Σερβιτόρος/Σερβιτόρα	Σερβιτόρος	κατά ΣΣΕ	Φιλοδωρήματα: ίση κατανομή ανά ώρα
Υπεύθυνος/η βάρδιας	Σερβιτόρος	κατά ΣΣΕ	+120 €: ευθύνη ταμείου και προσωπικού βάρδιας
Βοηθός κουζίνας	Βοηθός μαγείρου	κατά ΣΣΕ	—

Ισχύει από: […] · Αναθεωρείται: κάθε Ιανουάριο και όταν δημιουργείται νέα θέση · Κοινοποιήθηκε στο προσωπικό: […]

Λίστα ελέγχου για τον εργοδότη

#	Ενέργεια	✔
1	Υπολόγισα τον μέσο όρο εργαζομένων του προηγούμενου έτους	☐
2	Έχω γραπτή, χρονολογημένη μισθολογική δομή με τα 4 κριτήρια	☐
3	Κάθε στοιχείο αμοιβής πάνω από τη ΣΣΕ έχει γραπτό κριτήριο	☐
4	Θέσεις ίσης αξίας βρίσκονται στην ίδια κατηγορία	☐
5	Τα κριτήρια συμφωνήθηκαν με τους εκπροσώπους (όπου υπάρχουν)	☐
6	Οι εργαζόμενοι έχουν πρόσβαση στα κριτήρια και κρατώ απόδειξη	☐
7	Οι αγγελίες είναι ουδέτερες και οι υποψήφιοι μαθαίνουν την αμοιβή πριν από τη συνέντευξη	☐
8	Δεν ρωτάμε και δεν καταγράφουμε τον προηγούμενο μισθό	☐
9	Στείλαμε την ετήσια ενημέρωση για το δικαίωμα πληροφόρησης	☐
10	Έχουμε σημείο υποδοχής και μητρώο αιτημάτων με ημερομηνίες	☐
11	Ξέρουμε πώς απαντάμε σε μικρές ομάδες (χωρίς πλήρη άρνηση)	☐
12	Αφαιρέσαμε τις ρήτρες που απαγορεύουν τη γνωστοποίηση της δικής αμοιβής	☐
13	Ελέγξαμε τους κανόνες bonus και παροχών για δυσανάλογο αποτέλεσμα (άδειες, μερική απασχόληση)	☐
14	Μετρήσαμε τη διαφορά ανδρών–γυναικών σε κάθε κατηγορία και μπορούμε να την εξηγήσουμε	☐
15	100+: προετοιμάζουμε την έκθεση, τη διαβούλευση και τη βεβαίωση ακρίβειας	☐

ⓘ Ο οδηγός έχει ενημερωτικό χαρακτήρα και δεν υποκαθιστά τον νόμο, την εγκύκλιο 26923/6.10.2026 ή νομική συμβουλή για συγκεκριμένη περίπτωση.

Απαντήσεις σε κρίσιμες ερωτήσεις

Συχνά ερωτήματα:	**Απαντήσεις:**
Α. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ – ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ	
1. Τον ορισμό και το περιεχόμενο στις συνήθειες (τακτικές) **αποδοχές και τα συμπληρωματικά στοιχεία αμοιβής** *Ερωτούν: Επιχειρήσεις / Εργαζόμενοι*	**Σύντομα:** «Συνήθειες» (τακτικές) είναι ο βασικός ή κατώτατος μισθός και κάθε παροχή σε χρήμα ή είδος που καταβάλλεται τακτικά και σταθερά ως αντάλλαγμα της εργασίας (π.χ. επιδόματα προϋπηρεσίας, γάμου, τέκνων, άδειας, δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα, σταθερά επιδόματα θέσης ή ευθύνης). «Συμπληρωματικά ή μεταβλητά» είναι όσα δεν έχουν τακτικότητα και εξαρτώνται από απόδοση, κερδοφορία ή άλλη αίρεση (bonus, ποσοστά επί πωλήσεων ή κερδών, πριμ, υπερωρίες, έκτακτες παροχές). **Αιτιολόγηση:** Άρθρο 35 περ. ε΄ ΚΕΔ (άρθρο 5 ν. 5316/2026) και εγκύκλιος (Α΄ Μέρος, ενότητα ΙΙ), που συνδέει την έννοια με τις «τακτικές αποδοχές» της νομολογίας. **Σημείο προσοχής:** Για τα στοιχεία του μισθολογικού χάσματος (άρθρο 56Β), η εγκύκλιος εξαιρεί τις αποζημιώσεις απόλυσης και τις συντάξεις πρώην εργαζομένων. Οι παροχές σε είδος (εταιρικό αυτοκίνητο, κινητό, ομαδική ασφάλιση, δωροεπιταγές) πρέπει να αποτιμώνται με ενιαία και τεκμηριωμένη μέθοδο, κατά προτίμηση με την αξία που λαμβάνεται υπόψη φορολογικά ή μισθοδοτικά. Η μέθοδος πρέπει να αναφέρεται στη μισθολογική δομή.
2. Ζήτημα διάκρισης αμοιβής λόγω φύλου, **αφορά μόνο τις γυναίκες ως προσφεύγουσες?** *Ερωτούν: Εργαζόμενοι*	**Σύντομα:** Όχι. Η αρχή της ίσης αμοιβής προστατεύει εξίσου άνδρες και γυναίκες. Άνδρας που αμείβεται λιγότερο από γυναίκα συνάδελφο για όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας, χωρίς αντικειμενική αιτιολόγηση, έχει τα ίδια δικαιώματα: πληροφόρηση, εργατική διαφορά, προσφυγή στον Συνήγορο του Πολίτη και αγωγή. **Αιτιολόγηση:** Το άρθρο 37 παρ. 1 ΚΕΔ ορίζει ότι «άνδρες και γυναίκες δικαιούνται ίση αμοιβή». Τα άρθρα 35 και 36 ΚΕΔ προστατεύουν «τα πρόσωπα» λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου. Το άρθρο 36 παρ. 2β ΚΕΔ καλύπτει και τη δυσμενή μεταχείριση που συνδέεται με αλλαγή φύλου, και το άρθρο 36 παρ. 5 τη διατομεακή διάκριση. Η Οδηγία (άρθρα 1 και 3) είναι επίσης διατυπωμένη ουδέτερα. Η έμφαση στις γυναίκες στην αιτιολογική σκέψη του νομοθέτη εξηγεί τον σκοπό, που είναι η μείωση του μισθολογικού χάσματος, αλλά δεν περιορίζει τους δικαιούχους. **Πρακτικά:** Επειδή η σύγκριση γίνεται με εργαζόμενο του «αντίθετου φύλου» (άρθρο 570Α παρ. 1), ο προσφεύγων πρέπει να υποδείξει συγκρίσιμο πρόσωπο ή κατηγορία του άλλου φύλου, πραγματικό, προγενέστερο ή υποθετικό. Δεν μπορεί να βασιστεί μόνο σε σύγκριση με συναδέλφους του ίδιου φύλου.
3. Καλύπτονται οι συνεργάτες με σύμβαση έργου, ΔΠΥ («μπλοκάκι»), έμμισθη εντολή;	**Σύντομα:** Εν μέρει. Η γενική απαγόρευση διακρίσεων και η αρχή της ίσης αμοιβής (άρθρα 36, 37 παρ. 1 ΚΕΔ) ισχύουν για κάθε μορφή απασχόλησης. Οι ειδικές υποχρεώσεις διαφάνειας (μισθολογική δομή, πληροφόρηση, υποβολή στοιχείων, κοινή

Συχνά ερωτήματα:	**Απαντήσεις:**
	αξιολόγηση: άρθρα 37 παρ. 2 επ., 56Α–56Δ) αφορούν μόνο εργαζομένους με εξαρτημένη εργασία. Στην Επιθεώρηση Εργασίας προσφεύγουν μόνο οι εργαζόμενοι με εξαρτημένη σχέση εργασίας. **Αιτιολόγηση:** Άρθρο 47 παρ. 1 και 2 ΚΕΔ και εγκύκλιος (Α΄ Μέρος, ενότητα Ι). Η Οδηγία (άρθρο 2 παρ. 2) καλύπτει όσους έχουν σχέση εργασίας κατά το εθνικό δίκαιο «λαμβάνοντας υπόψη τη νομολογία του ΔΕΕ». Η έννοια του «εργαζομένου» είναι επομένως ουσιαστική και όχι τυπική. **Σημείο προσοχής:** Αν η σύμβαση έργου ή ΔΠΥ **υποκρύπτει** στην πράξη εξαρτημένη εργασία (ωράριο, εντολές, ένταξη στην οργάνωση, αποκλειστικότητα), ο απασχολούμενος θα πρέπει να αντιμετωπιστεί ως μισθωτός. Η Επιθεώρηση Εργασίας εξετάζει την υπόθεση όταν η καταγγελία/αίτηση αναφέρει ότι η σχέση εργασίας υποκρύπτει στην πράξη εξαρτημένη εργασία, αλλά η τελική κρίση επί αυτού ανήκει στα αστικά δικαστήρια. Τα αρμόδια δικαστήρια δύνανται να κρίνουν τον χαρακτηρισμό της σχέσης, καθώς και ότι ο/η προσφεύγων/ουσα δικαιούται όλα όσα ορίζουν οι διατάξεις περί μισθολογικής διαφάνειας.
4. Ποιοι υπολογίζονται στα όρια των 50 / 100 / 150 / 250 εργαζομένων; Οι μερικώς απασχολούμενοι μετρούν ως ισοδύναμο πλήρους απασχόλησης; Τι γίνεται με τους εποχικούς; *Ερωτούν: Επιχειρήσεις*	**Σύντομα:** Μετρά ο μέσος όρος του αριθμού των εργαζομένων κατά το προηγούμενο ημερολογιακό έτος. Κάθε μερικώς απασχολούμενος μετρά ως ένας εργαζόμενος και όχι αναλογικά. Συμπεριλαμβάνονται οι αποχωρήσαντες για το διάστημα που απασχολήθηκαν, οι εποχικοί, όσοι έχουν σύμβαση ορισμένου χρόνου, οι προσωρινά απασχολούμενοι και όσοι απουσιάζουν με ενεργή σύμβαση (μητρότητα, γονική άδεια, ασθένεια). **Αιτιολόγηση:** Άρθρο 56Β παρ. 4 ΚΕΔ και εγκύκλιος (Α΄ Μέρος, ενότητα ΙV). Ο νόμος και η Οδηγία (άρθρο 9) μιλούν για «εργαζόμενους» και όχι για ισοδύναμα πλήρους απασχόλησης. Ο σκοπός του μέσου όρου είναι να εξομαλύνει τις διακυμάνσεις του προσωπικού, όχι να αποκλείσει κατηγορίες. **Σημείο προσοχής:** Ο νόμος δεν ορίζει πώς υπολογίζεται ο μέσος όρος (ημερήσιος ή μηνιαίος). Η μέθοδος που χρησιμοποιεί η επιχείρηση πρέπει να τεκμηριώνεται και να εφαρμόζεται κάθε χρόνο με τον ίδιο τρόπο. Οι εποχικές επιχειρήσεις μπορεί να υπερβαίνουν το όριο στη σεζόν αλλά όχι κατά μέσο όρο. Κρίνεται μόνο ο ετήσιος μέσος όρος.
5. Σε **όμιλο εταιρειών** ή σε επιχείρηση με πολλά καταστήματα ή υποκαταστήματα, ποιος είναι ο υπόχρεος και ποιοι συγκρίνονται; *Ερωτούν: Επιχειρήσεις*	**Σύντομα:** Κάθε νομικό πρόσωπο-εργοδότης έχει αυτοτελή υποχρέωση (μισθολογική δομή, πληροφόρηση, υποβολή στοιχείων). Τα υποκαταστήματα του ίδιου νομικού προσώπου δεν είναι χωριστοί εργοδότες: ο αριθμός των εργαζομένων και η σύγκριση αφορούν όλη την επιχείρηση. Η σύγκριση για ίση αμοιβή μπορεί να επεκταθεί και σε άλλες εταιρείες του ομίλου, αν υπάρχει «ενιαίος φορέας» που καθορίζει τις αμοιβές. **Αιτιολόγηση:** Άρθρο 54 παρ. 4 ΚΕΔ, άρθρο 19 Οδηγίας, νομολογία ΔΕΕ για την «ενιαία πηγή» (Lawrence, C-320/00, Allonby, C-256/01, Tesco Stores, C-624/19), εγκύκλιος (Α΄ Μέρος, ενότητα V). Ενδείξεις ενιαίου φορέα είναι η κεντρική έγκριση μισθολογικών κλιμάκων,

Συχνά ερωτήματα:	**Απαντήσεις:**
	bonus και αυξήσεων. Η κοινή επωνυμία ή ο απλός συντονισμός του HR δεν αρκούν. **Πρακτικά:** Ο κεντρικός μηχανισμός reporting του ομίλου επιτρέπεται, αλλά κάθε εταιρεία υποβάλλει δική της έκθεση. Για την ίδια θέση σε διαφορετικά καταστήματα της ίδιας εταιρείας, διαφορά αμοιβής λόγω τόπου (κόστος ζωής, δυσκολία στελέχωσης) μπορεί να δικαιολογηθεί μόνο αν είναι γραπτή, αντικειμενική και εφαρμόζεται ανεξάρτητα από το φύλο.
6. Τι σημαίνει «**εργασία ίσης αξίας**»; Μπορεί να συγκριθεί π.χ. καθαρίστρια με φύλακα ή ταμίας με αποθηκάριο; *Ερωτούν: Επιχειρήσεις / Εργαζόμενοι*	**Σύντομα:** Ναι. Η σύγκριση δεν περιορίζεται στην ίδια ειδικότητα ή στον ίδιο τίτλο θέσης. Διαφορετικές θέσεις είναι «ίσης αξίας» όταν, με βάση αντικειμενικά και ουδέτερα κριτήρια, στα οποία περιλαμβάνονται υποχρεωτικά οι δεξιότητες, η προσπάθεια (σωματική και ψυχική), η ευθύνη και οι συνθήκες εργασίας, αξιολογούνται ισότιμες ως προς τις απαιτήσεις τους. **Αιτιολόγηση:** Άρθρο 35 περ. ιγ΄ και 37 παρ. 3 ΚΕΔ, άρθρο 4 παρ. 4 Οδηγίας, ΔΕΕ Enderby (C-127/92), Royal Copenhagen (C-400/93). Η Οδηγία στοχεύει ακριβώς στο να καταπολεμήσει την ιστορική υποτίμηση θέσεων που καλύπτονται κυρίως από γυναίκες (φροντίδα, καθαριότητα, διοικητική υποστήριξη), όπου δεξιότητες όπως η επικοινωνία, η συναισθηματική επιβάρυνση και η ευθύνη για πρόσωπα συχνά δεν αποτιμώνται. **Σημείο προσοχής:** Η αξιολόγηση αφορά τη θέση και όχι τον κάτοχό της. Κριτήρια που μοιάζουν ουδέτερα αλλά ευνοούν το ένα φύλο είναι ύποπτα έμμεσης διάκρισης, αν δεν είναι πράγματι απαραίτητα για τη θέση: σωματική δύναμη, διαθεσιμότητα για υπερωρίες, αδιάλειπτη παρουσία. Για τη στάθμιση μπορεί να χρησιμοποιηθεί η εργαλειοθήκη του EIGE (εγκύκλιος, Δ΄ Μέρος).
7. Αν δεν υπάρχει συνάδελφος του άλλου φύλου στην ίδια θέση, μπορεί ο/η εργαζόμενος/η να συγκριθεί με προκάτοχο ή με «υποτιθέμενο» εργαζόμενο; *Ερωτούν: Εργαζόμενοι*	**Σύντομα:** Ναι. Η σύγκριση μπορεί να γίνει με εργαζόμενο που κατείχε τη θέση στο παρελθόν (προκάτοχο ή διάδοχο). **Αιτιολόγηση:** Άρθρο 54 παρ. 5 ΚΕΔ (η σύγκριση δεν περιορίζεται σε όσους απασχολούνται ταυτόχρονα), άρθρο 570Α παρ. 1 ΚΕΔ («υποτιθέμενου εργαζομένου του αντίθετου φύλου»), άρθρο 19 Οδηγίας, ΔΕΕ Macarthys (129/79). **Πρακτικά:** Ο υποτιθέμενος συγκρίσιμος εργαζόμενος προκύπτει κυρίως από τη μισθολογική δομή: σε ποιο κλιμάκιο θα κατατασσόταν άνδρας ή γυναίκα με τα ίδια χαρακτηριστικά θέσης. Επιχείρηση χωρίς τεκμηριωμένη δομή δυσκολεύεται να αντικρούσει τον ισχυρισμό και επιπλέον φέρει το βάρος απόδειξης (άρθρο 54 παρ. 3).
8. Πώς αντιμετωπίζονται εργαζόμενοι που δεν **αυτοπροσδιορίζονται** ως άνδρες ή γυναίκες, ή έχουν προβεί σε αλλαγή καταχωρισμένου φύλου; *Ερωτούν: Επιχειρήσεις / Εργαζόμενοι*	**Σύντομα:** Η προστασία από διάκριση ισχύει πλήρως και περιλαμβάνει την ταυτότητα και την αλλαγή φύλου (άρθρα 35 περ. α΄–β΄, 36 παρ. 2β ΚΕΔ). Για τη στατιστική υποβολή στοιχείων (56Β) και τα μέσα επίπεδα αμοιβής «ανά φύλο» (56Α), ο εργοδότης χρησιμοποιεί το φύλο που είναι νόμιμα καταχωρισμένο στα στοιχεία απασχόλησης.

Συχνά ερωτήματα:	**Απαντήσεις:**
	Αιτιολόγηση: Τόσο η Οδηγία όσο και ο νόμος οργανώνουν το reporting σε δυαδική βάση (γυναίκες/άνδρες) και δεν προβλέπουν άλλη κατηγορία. Η συλλογή πρόσθετων ευαίσθητων δεδομένων θα αντέβαινε στην αρχή ελαχιστοποίησης (άρθρο 5 ΓΚΠΔ, άρθρο 56Δ ΚΕΔ).
Β. ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗ ΔΟΜΗ ΚΑΙ ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΜΟΙΒΗΣ (άρθρο 37 ΚΕΔ)	
9. Είμαι πολύ μικρή επιχείρηση (π.χ. 2–10 εργαζόμενοι). **Υποχρεούμαι πραγματικά σε μισθολογική δομή**; Τι πρέπει να περιέχει; *Ερωτούν: Επιχειρήσεις*	**Σύντομα:** Ναι. Από 1.11.2026 κάθε εργοδότης, ανεξαρτήτως μεγέθους, πρέπει να διαθέτει γραπτή μισθολογική δομή. Το περιεχόμενο όμως κλιμακώνεται ανάλογα με το μέγεθος. Για μικρή επιχείρηση αρκεί ένα σύντομο έγγραφο με: τις θέσεις εργασίας και την ομαδοποίησή τους σε κατηγορίες, τα κριτήρια (δεξιότητες, προσπάθεια, ευθύνη, συνθήκες), το εύρος αμοιβής κάθε κατηγορίας, τα στοιχεία που συνθέτουν την αμοιβή και μια διαδικασία αναθεώρησης. **Αιτιολόγηση:** Άρθρο 37 παρ. 2 ΚΕΔ, εγκύκλιος (Β΄ Μέρος, Ι.1 και Παράρτημα). Η Οδηγία προβλέπει ελαφρύνσεις μόνο για την πληροφόρηση σχετικά με τη μισθολογική εξέλιξη (κάτω των 50: άρθρο 37 παρ. 4 εδ. β΄ ΚΕΔ) και για το reporting (κάτω των 100), όχι για την ίδια τη δομή. Ως προς το περιεχόμενο εφαρμόζεται η αρχή της αναλογικότητας. **Πρακτικά:** Μπορεί να χρησιμοποιηθεί το υπόδειγμα του Παραρτήματος της εγκυκλίου και το υπολογιστικό εργαλείο FAIR PAY. Οι επιχειρήσεις κάτω των 250 εργαζομένων δικαιούνται τεχνική υποστήριξη (άρθρο 37 παρ. 7 ΚΕΔ), όταν εκδοθεί η ΚΥΑ του άρθρου 57Α παρ. 1. Αν δεν υπάρχει δομή, το βάρος απόδειξης σε κάθε διαφορά μετακυλίεται στον εργοδότη (άρθρο 54 παρ. 3).
10. Εφαρμόζω **κλαδική ή επιχειρησιακή ΣΣΕ**. Καλύπτομαι πλήρως; Τι ισχύει αν πληρώνω πάνω από τη ΣΣΕ ή αν εφαρμόζεται μόνο ο νόμιμος κατώτατος μισθός; *Ερωτούν: Επιχειρήσεις*	**Σύντομα:** Η ΣΣΕ καλύπτει μόνο ό,τι ρυθμίζει. Ο εργοδότης μπορεί να χρησιμοποιεί τις κατηγορίες και τα κλιμάκια της ΣΣΕ (άρθρο 37 παρ. 2 τελ. εδ.), αλλά οι αμοιβές πάνω από τη ΣΣΕ (υπερτιμολόγηση, ατομικές αυξήσεις, bonus, παροχές) πρέπει να ρυθμίζονται και να αιτιολογούνται με τα δικά του κριτήρια στη μισθολογική δομή. Ο νόμιμος κατώτατος μισθός μόνος του δεν αποτελεί μισθολογική δομή, γιατί δεν κατατάσσει θέσεις. **Αιτιολόγηση:** Το τεκμήριο του άρθρου 570Α παρ. 9 ΚΕΔ (απουσία αδικαιολόγητης διάκρισης όταν η ΣΣΕ ορίζει αποδοχές ανά ειδικότητα με ουδέτερα κριτήρια) καλύπτει μόνο τις αποδοχές που πράγματι ορίζει η ΣΣΕ. Κατά το ΔΕΕ, η ΣΣΕ δεν εξαιρείται από τον έλεγχο της ίσης αμοιβής (Enderby, C-127/92, Kowalska, C-33/89). Η απλή κατάταξη στην ίδια ειδικότητα της ΣΣΕ δεν αποδεικνύει ότι η εργασία είναι όμοια (Brunnhofer, C-381/99).
11. Πρέπει τα κριτήρια να «συμφωνηθούν» με τους εκπροσώπους των εργαζομένων; Τι γίνεται **αν δεν υπάρχει σωματείο** ή αν δεν επιτευχθεί συμφωνία; *Ερωτούν: Επιχειρήσεις / Εργαζόμενοι*	**Σύντομα:** Αν υπάρχουν εκπρόσωποι, δηλαδή σωματείο της πλέον αντιπροσωπευτικής οργάνωσης στην επιχείρηση (άρθρο 35 περ. ιστ΄), τα κριτήρια πρέπει να διαμορφωθούν σε συμφωνία μαζί τους (άρθρο 37 παρ. 3 περ. β΄). Αν δεν υπάρχουν, ο εργοδότης τα καθορίζει μόνος του, πάντα αντικειμενικά και ουδέτερα. Αν υπάρχουν αλλά δεν επιτευχθεί συμφωνία, ο εργοδότης δεν απαλλάσσεται από την υποχρέωση να έχει δομή από 1.11.2026.

Συχνά ερωτήματα:	**Απαντήσεις:**
	Αιτιολόγηση: Ο νόμος δεν ρυθμίζει περαιτέρω. Με βάση τον σκοπό της Οδηγίας (άρθρο 4 παρ. 4: συμφωνία «όπου υπάρχουν εκπρόσωποι») και την αρχή της καλής πίστης (ΑΚ 288), η ορθή λύση είναι η εξής: ο εργοδότης διαπραγματεύεται με καλή πίστη, τεκμηριώνει γραπτά τις προτάσεις και τις αντιρρήσεις, υιοθετεί προσωρινά τα δικά του τεκμηριωμένα κριτήρια και επανέρχεται σε διάλογο σε εύλογο χρόνο.
12. Μπορεί να δικαιολογηθεί διαφορά αμοιβής λόγω διαπραγμάτευσης κατά την πρόσληψη, «τιμής αγοράς», αρχαιότητας, απόδοσης ή διαθεσιμότητας; *Ερωτούν: Επιχειρήσεις*	**Σύντομα:** Μόνο αν το κριτήριο είναι αντικειμενικό, ουδέτερο ως προς το φύλο, γραπτό στη μισθολογική δομή, εφαρμόζεται με συνέπεια και η επιρροή του στην αμοιβή είναι αναλογική. Η αρχαιότητα και η αξιολόγηση της απόδοσης με μετρήσιμους δείκτες είναι κατά κανόνα νόμιμα κριτήρια. Η απλή «καλύτερη διαπραγμάτευση» ή ο προηγούμενος μισθός του υποψηφίου δεν είναι. **Αιτιολόγηση:** ΔΕΕ Danfoss (109/88), όπου κριτήρια όπως η ευελιξία ή η κατάρτιση πρέπει να αποδεικνύεται ότι έχουν σημασία για τη συγκεκριμένη εργασία. Cadman (C-17/05) για την αρχαιότητα. Enderby (C-127/92), όπου οι συνθήκες της αγοράς μπορούν να δικαιολογήσουν μόνο το μέρος της διαφοράς που αποδεικνύεται ότι οφείλεται σε αυτές. Brunnhofer (C-381/99), όπου ικανότητα που αποδεικνύεται μετά την πρόσληψη δεν δικαιολογεί διαφορά που ορίστηκε κατά την πρόσληψη. Η απαγόρευση ερωτήσεων για το μισθολογικό ιστορικό (άρθρο 41 παρ. 4 ΚΕΔ) δείχνει ότι ο νομοθέτης θεωρεί τον προηγούμενο μισθό μηχανισμό αναπαραγωγής του χάσματος. **Σημείο προσοχής:** Διαφορά λόγω δυσκολίας στελέχωσης πρέπει να είναι τεκμηριωμένη (π.χ. άγονες προκηρύξεις, στοιχεία αγοράς), χρονικά περιορισμένη και να επανεξετάζεται. Κριτήρια όπως η «πλήρης διαθεσιμότητα» ή οι υπερωρίες επιβαρύνουν δυσανάλογα όσους έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις δύνανται να αποτελέσουν μέσο για έμμεση διάκριση, εκτός αν δικαιολογούνται από τη φύση της θέσης. Η αξιολόγηση απόδοσης δεν πρέπει να «τιμωρεί» άδειες μητρότητας, πατρότητας ή γονικές (άρθρο 48 ΚΕΔ).
13. Αν εντοπίσω αδικαιολόγητη διαφορά, μπορώ να **την εξαλείψω μειώνοντας τις αποδοχές** της καλύτερα αμειβόμενης ομάδας ή «παγώνοντας» τις αυξήσεις της; *Ερωτούν: Επιχειρήσεις / Εργαζόμενοι*	**Σύντομα:** Όχι μονομερώς. Η αποκατάσταση γίνεται με εξίσωση προς τα πάνω: ο αδικημένος εργαζόμενος δικαιούται την ευνοϊκότερη αμοιβή, και αναδρομικά. Η μονομερής μείωση των αποδοχών άλλων εργαζομένων συνιστά βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας κατά το γενικό εργατικό δίκαιο. **Αιτιολόγηση:** ΔΕΕ Defrenne II (43/75) και Nimz (C-184/89): μέχρι την αποκατάσταση, στους αδικημένους εφαρμόζεται το καθεστώς της ευνοούμενης ομάδας. Άρθρο 53 παρ. 1 ΚΕΔ: πλήρης αποκατάσταση με αναδρομικά, επιμίσθια και τόκους. Ο σκοπός του νόμου (άρθρο 1 ν. 5316/2026) είναι η «αποκατάσταση των θιγόμενων», όχι η ισοπέδωση προς τα κάτω. **Σημείο προσοχής:** Η διόρθωση πρέπει να ολοκληρώνεται εντός των προθεσμιών του νόμου: 6 μήνες κατά το άρθρο 56Β παρ. 9, 1 έτος κατά το 56Γ παρ. 4, 6 μήνες κατά το 570Α παρ. 8. Η προσαρμογή

Συχνά ερωτήματα:	**Απαντήσεις:**
	μπορεί να είναι σταδιακή για το μέλλον (π.χ. διαφοροποιημένες αυξήσεις), με τρόπο που δεν μειώνει τις υφιστάμενες αποδοχές κανενός.
14. Τι γίνεται με τη μισθολογική δομή σε **συγχώνευση, εξαγορά ή μεταβίβαση** επιχείρησης; *Ερωτούν: Επιχειρήσεις*	**Σύντομα:** Ο νέος εργοδότης εντάσσει το προσωπικό που μεταβιβάστηκε στη δική του δομή, την αναθεωρεί αν χρειάζεται και περιγράφει τον τρόπο ένταξης στα στοιχεία του άρθρου 56Β (εγκύκλιος, Β΄ Μέρος, Ι.1). **Αιτιολόγηση:** Συνδυάζονται το άρθρο 37 ΚΕΔ και οι διατάξεις για τη διατήρηση των δικαιωμάτων σε μεταβίβαση (π.δ. 178/2002, όπως κωδικοποιήθηκε στον ΚΕΔ). Οι όροι αμοιβής που μεταφέρονται διατηρούνται, άρα η εναρμόνιση γίνεται κατά κανόνα προς τα πάνω (βλ. προηγούμενο ερώτημα). **Σημείο προσοχής:** Η διατήρηση των αποδοχών από τον προηγούμενο εργοδότη μπορεί να δικαιολογήσει προσωρινά διαφορές. Η δικαιολόγηση αυτή αποδυναμώνεται με τον χρόνο και πρέπει να συνοδεύεται από σχέδιο διόρθωσης και σύγκλισης, ιδίως αν η ομάδα που ευνοείται είναι κυρίως του ενός φύλου.
Γ. ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ ΠΡΙΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΡΟΣΛΗΨΗ (άρθρο 41 ΚΕΔ)	
15. Είμαι υποχρεωμένος να αναγράφω τον μισθό στην **αγγελία**; Αρκεί η φράση «αμοιβή ανάλογη προσόντων» ή «συζητήσιμη»; *Ερωτούν: Επιχειρήσεις / Υποψήφιοι*	**Σύντομα:** Η αγγελία δεν είναι υποχρεωτική οδός. Ο υποψήφιος όμως πρέπει να ενημερωθεί για την αρχική αμοιβή ή το εύρος της, καθώς και για τις διατάξεις της ΣΣΕ που εφαρμόζεται στη θέση, σε εύλογο χρόνο πριν από τη συνέντευξη (ή πριν από τη σύμβαση, αν δεν γίνει συνέντευξη). Φράσεις όπως «ανάλογη προσόντων» ή «συζητήσιμη» δεν εκπληρώνουν την υποχρέωση. **Αιτιολόγηση:** Άρθρο 41 παρ. 3 ΚΕΔ, άρθρο 5 Οδηγίας. Σκοπός είναι η «τεκμηριωμένη και διαφανής διαπραγμάτευση». Αυτό απαιτεί συγκεκριμένο ποσό ή εύρος που να βασίζεται στα κριτήρια της μισθολογικής δομής για τη θέση.
16α. Μπορώ να ρωτήσω τον υποψήφιο **ποιες είναι οι μισθολογικές του απαιτήσεις**; Τι γίνεται αν ο ίδιος **αναφέρει αυτοβούλως τον τρέχοντα μισθό του;** **16β. Ποια η ευθύνη της εταιρείας ευρέσεως εργασίας και ποια του εργοδότη** *Ερωτούν: Επιχειρήσεις / Υποψήφιοι*	**16α:** Απαγορεύεται μόνο η ερώτηση για το μισθολογικό ιστορικό, δηλαδή τον τρέχοντα ή προηγούμενο μισθό. Η ερώτηση για τις προσδοκίες του υποψηφίου δεν απαγορεύεται ρητά, αλλά θα πρέπει να γίνεται αφού έχει δοθεί το εύρος της θέσης. Αν ο υποψήφιος αναφέρει μόνος του τον προηγούμενο μισθό του, ο εργοδότης δεν πρέπει να τον χρησιμοποιήσει ως βάση για να ορίσει την αμοιβή. **Αιτιολόγηση:** Άρθρο 41 παρ. 4 ΚΕΔ, άρθρο 5 παρ. 2 Οδηγίας. Η απαγόρευση καλύπτει και κάθε πρόσωπο που ενεργεί για λογαριασμό του εργοδότη (headhunters, γραφεία ευρέσεως, πλατφόρμες), και κάθε μορφή επικοινωνίας (φόρμες αίτησης, ερωτηματολόγια, συνεντεύξεις). **16β:** Έχει ευθύνη και είναι παράβαση του εργοδότη, διότι η εταιρεία δρα αντί αυτού (συνέντευξη με ανάθεση) **Αιτιολόγηση:** Άρθρο 41 παρ. 4 ΚΕΔ: η απαγόρευση ερωτήσεων για το μισθολογικό ιστορικό αφορά «τον εργοδότη, καθώς και κάθε πρόσωπο που ενεργεί για λογαριασμό του». Άρα ο νόμος περιλαμβάνει ρητά την ανάθεση της συνέντευξης σε τρίτο. Άρθρο

Συχνά ερωτήματα:	**Απαντήσεις:**
	41 παρ. 3 ΚΕΔ: η ενημέρωση του υποψηφίου για την αρχική αμοιβή ή το εύρος της βαρύνει τον «μελλοντικό εργοδότη». Αν η εταιρεία ευρέσεως δεν δώσει την πληροφορία, η υποχρέωση θεωρείται ότι δεν εκπληρώθηκε από τον εργοδότη. **Πρακτικά:** Πρέπει να αφαιρεθούν πεδία όπως «τρέχων μισθός» από τις ηλεκτρονικές φόρμες, να ενημερωθούν οι συνεργαζόμενες εταιρείες επιλογής και να καταγράφεται η αιτιολόγηση της τελικής προσφοράς με βάση τα κριτήρια της θέσης.
17. Ισχύουν οι υποχρεώσεις διαφάνειας και για **εσωτερικές προκηρύξεις, προαγωγές και μετακινήσεις υπαλλήλων**; *Ερωτούν: Επιχειρήσεις / Εργαζόμενοι*	**Σύντομα:** Ο νόμος (άρθρο 47 παρ. 3) αναφέρεται σε «αιτούντες απασχόληση» και δεν ρυθμίζει ρητά τους εσωτερικούς υποψηφίους. Με βάση τον σκοπό της ρύθμισης, συνιστάται να ενημερώνονται και οι εσωτερικοί υποψήφιοι για το κλιμάκιο ή το εύρος της νέας θέσης και να μην τους ζητείται να διαπραγματευτούν με αφετηρία τον τρέχοντα μισθό τους. **Αιτιολόγηση:** Η προαγωγή και η μισθολογική εξέλιξη είναι από τα κύρια σημεία όπου δημιουργείται το χάσμα. Ο εργαζόμενος έχει ήδη δικαίωμα να γνωρίζει τα κριτήρια εξέλιξης (άρθρο 37 παρ. 4, για επιχειρήσεις άνω των 50) και η εσωτερική προκήρυξη πρέπει να είναι ουδέτερη ως προς το φύλο (άρθρο 41 παρ. 2).
Δ. ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ (άρθρο 56Α ΚΕΔ)	
18. Ποια η χρονική **περίοδος αναφοράς** για τις πληροφορίες που θα αφορούν τα αιτήματα των εργαζομένων *Ερωτούν: Επιχειρήσεις / Εργαζόμενοι*	**Σύντομα:** Ο νόμος δεν ορίζει περίοδο αναφοράς για το άρθρο 56Α. Κατά την εγκύκλιο: (α) οι σταθερές αποδοχές υπολογίζονται με βάση όσες ισχύουν την ημέρα του αιτήματος, σε ακαθάριστο ετήσιο και αντίστοιχο ωριαίο ποσό, (β) τα μεταβλητά στοιχεία με πραγματικά στοιχεία πρόσφατης περιόδου, ενδεικτικά του κυλιόμενου 12μήνου πριν από το αίτημα, (γ) τα μέσα επίπεδα της κατηγορίας με την ίδια ακριβώς μέθοδο και μόνο με τους ενεργούς κατά το επίμαχο διάστημα εργαζομένους. **Αιτιολόγηση:** Η πληροφόρηση εξυπηρετεί τη σύγκριση της τρέχουσας μισθολογικής κατάστασης (άρθρο 7 Οδηγίας). Το κυλιόμενο 12μηνο εξομαλύνει τις εποχικές διακυμάνσεις (bonus, υπερωρίες, προμήθειες) χωρίς να χρησιμοποιεί υποθετικά μελλοντικά ποσά. Η χρονική και μεθοδολογική ομοιογένεια είναι απαραίτητη για να είναι η σύγκριση έγκυρη. **Σημείο προσοχής:** Το 12μηνο είναι ενδεικτικό και όχι υποχρεωτικό. Όποια μέθοδος κι αν επιλεγεί πρέπει να αναφέρεται στην απάντηση και να εφαρμόζεται σε όλα τα αιτήματα. Αν ο εργαζόμενος έχει λιγότερο από 12 μήνες υπηρεσίας, χρησιμοποιείται η πραγματική του περίοδος, αναγωγικά σε έτος.
19. Ποιος μπορεί να υποβάλει **αίτημα πληροφόρησης**; Χρειάζεται να **αιτιολογηθεί**; *Ερωτούν: Εργαζόμενοι*	**Σύντομα:** Κάθε εργαζόμενος με εξαρτημένη εργασία, οποιασδήποτε μορφής (πλήρης, μερική, ορισμένου χρόνου, προσωρινά απασχολούμενος μέσω του έμμεσου εργοδότη), προσωπικά, μέσω των εκπροσώπων του ή μέσω του Συνηγόρου του Πολίτη. Δεν απαιτείται αιτιολόγηση ή ισχυρισμός διάκρισης.

Συχνά ερωτήματα:	**Απαντήσεις:**
	Αιτιολόγηση: Άρθρο 56Α παρ. 1–2 ΚΕΔ, άρθρο 7 Οδηγίας. Η πληροφόρηση είναι αυτοτελές δικαίωμα που ασκείται προληπτικά, ώστε ο εργαζόμενος να κρίνει αν υπάρχει διάκριση. **Πρακτικά:** Συνιστάται γραπτό αίτημα (email ή έντυπο) με ημερομηνία, ώστε να αποδεικνύεται η έναρξη της δίμηνης προθεσμίας. Η απάντηση δίνεται υποχρεωτικά εγγράφως, σε προσβάσιμη μορφή αν χρειάζεται (άρθρο 56Α παρ. 7).
20. Τι απαντώ όταν η κατηγορία του αιτούντος έχει πολύ λίγα άτομα (π.χ. μόνο 1 άτομο του άλλου φύλου), ώστε **ο μέσος όρος να αποκαλύπτει τον μισθό** συγκεκριμένου συναδέλφου; *Ερωτούν: Επιχειρήσεις*	**Σύντομα:** Το δικαίωμα πληροφόρησης δεν καταργείται, αλλά περιορίζεται η απευθείας πρόσβαση. Τα στοιχεία που μπορούν να οδηγήσουν σε ταυτοποίηση δίνονται μόνο στους εκπροσώπους των εργαζομένων, στην Επιθεώρηση Εργασίας ή στον Συνήγορο του Πολίτη. Αυτοί συμβουλεύουν τον εργαζόμενο για πιθανή αξίωση χωρίς να αποκαλύψουν ατομικούς μισθούς. **Αιτιολόγηση:** Άρθρο 56Δ παρ. 3 ΚΕΔ, άρθρο 12 Οδηγίας, εγκύκλιος (Α΄ Μέρος, VII). Ο νόμος δεν ορίζει αριθμητικό όριο. Η κρίση γίνεται κατά περίπτωση, ανάλογα με το μέγεθος της ομάδας και τις άλλες πληροφορίες που είναι διαθέσιμες. **Πρακτικά:** Ο εργοδότης απαντά γραπτά στον εργαζόμενο, δίνοντάς του το δικό του ατομικό επίπεδο αμοιβής και εξηγώντας ότι τα συγκριτικά στοιχεία διαβιβάστηκαν σε συγκεκριμένο φορέα (ΣτΠ ή επιχειρησιακό σωματείο) λόγω κινδύνου ταυτοποίησης. Η άρνηση χωρίς άλλη ενέργεια δεν είναι νόμιμη. Ως εσωτερικός, μη δεσμευτικός οδηγός, μπορεί να θεωρείται υψηλός ο κίνδυνος ταυτοποίησης όταν σε μία από τις δύο ομάδες φύλου υπάρχουν λιγότερα από 3 άτομα.
21. Πόσο συχνά μπορεί ένας εργαζόμενος να ζητά πληροφορίες; Πότε το αίτημα είναι «**καταχρηστικό**»; *Ερωτούν: Επιχειρήσεις / Εργαζόμενοι*	**Σύντομα:** Ο νόμος δεν ορίζει συχνότητα. Καταχρηστικό είναι το αίτημα που είναι προδήλως δυσανάλογο, κυρίως λόγω επανάληψης. Παράδειγμα είναι η επανυποβολή του ίδιου αιτήματος ενώ έχει ήδη ικανοποιηθεί και δεν έχει μεσολαβήσει καμία μεταβολή, ή το αίτημα για κατηγορίες που προδήλως δεν εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας. **Αιτιολόγηση:** Άρθρο 56Α παρ. 5 ΚΕΔ, εγκύκλιος (Β΄ Μέρος, Ι.3.β). Η έννοια της καταχρηστικότητας ερμηνεύεται στενά, γιατί πρόκειται για εξαίρεση από θεμελιώδες δικαίωμα. Σε περίπτωση άρνησης, ο εργαζόμενος μπορεί να απευθυνθεί στον Συνήγορο του Πολίτη, που κρίνει αν το αίτημα είναι βάσιμο. **Πρακτικά:** Ένα αίτημα ανά έτος δεν μπορεί να θεωρηθεί καταχρηστικό. Νέο αίτημα μέσα στο ίδιο έτος είναι εύλογο όταν έχει μεσολαβήσει ουσιώδης μεταβολή: αυξήσεις, αναδιοργάνωση, αλλαγή θέσης, νέα ΣΣΕ, επιστροφή από άδεια. Η άρνηση πρέπει να είναι γραπτή και αιτιολογημένη.
22. Μπορεί ο εργαζόμενος να κοινοποιεί τον μισθό του σε συναδέλφους ή τρίτους; Ισχύουν οι ρήτρες εμπιστευτικότητας αμοιβών στις συμβάσεις; *Ερωτούν: Εργαζόμενοι / Επιχειρήσεις*	**Σύντομα:** Ναι, ο εργαζόμενος μπορεί να γνωστοποιεί τη δική του αμοιβή όταν σκοπός είναι η διαφύλαξη της ίσης αμοιβής. Όροι ατομικών συμβάσεων, ΣΣΕ ή κανονισμών που το απαγορεύουν δεν ισχύουν στον βαθμό αυτό. Αντίθετα, τα στοιχεία για άλλους (μέσοι όροι κατηγοριών κ.λπ.) που λαμβάνει μέσω του 56Α μπορεί να τα

Συχνά ερωτήματα:	**Απαντήσεις:**
	χρησιμοποιήσει μόνο για την άσκηση του δικαιώματός του σε ίση αμοιβή, και πρέπει να τηρεί εχεμύθεια. **Αιτιολόγηση:** Άρθρο 56Α παρ. 6 ΚΕΔ, άρθρο 7 παρ. 5 Οδηγίας. Όροι μυστικότητας αμοιβών στο μέτρο που αντίκεινται είναι άκυροι (ΑΚ 174). **Σημείο προσοχής:** Ο νόμος δεν ορίζει τι είναι γνωστοποίηση «για τη διαφύλαξη της αρχής της ισότητας». Η διάταξη προστατεύει δικαίωμα, **πειθαρχικός** έλεγχος του εργαζομένου για τέτοια κοινοποίηση μπορεί να συνιστά απαγορευμένα **αντίποινα** (άρθρο 44 περ. δ΄).
23. Πώς και πότε γίνεται η υποχρεωτική **ετήσια ενημέρωση** όλων των εργαζομένων για το δικαίωμα πληροφόρησης; *Ερωτούν: Επιχειρήσεις*	**Σύντομα:** Μία φορά τον χρόνο, με κάθε μέσο που αποδεικνύει την ενημέρωση και είναι προσβάσιμο σε όλους: email, ανάρτηση στο intranet και στον πίνακα ανακοινώσεων, συνοδευτικό σημείωμα στη μισθοδοσία. Η ενημέρωση θα περιλαμβάνει το δικαίωμα, το είδος των πληροφοριών που δύνανται να αιτηθούν οι εργαζόμενοι, το πού και το πώς υποβάλλεται το αίτημα και ότι υπάρχει δίμηνη προθεσμία απάντησης. **Αιτιολόγηση:** Άρθρο 56Α παρ. 3 και 7 ΚΕΔ, άρθρο 7 παρ. 3 Οδηγίας. Ο νόμος δεν ορίζει ημερομηνία πρώτης ενημέρωσης, οπότε υπάρχει κενό. Επειδή η διάταξη ισχύει από 1.11.2026 και ο σκοπός είναι η αποτελεσματική άσκηση του δικαιώματος, συνιστάται η πρώτη ενημέρωση να γίνει το συντομότερο, κατά προτίμηση έως το τέλος του 2026. Πάντως πρέπει να γίνει μέσα στο πρώτο 12μηνο ισχύος. **Πρακτικά:** Ο εργοδότης πρέπει να κρατά αποδεικτικό της ενημέρωσης (ημερομηνία, παραλήπτες, κείμενο) για ενδεχόμενο έλεγχο.
24. Ο προσωρινά απασχολούμενος **μέσω Ε.Π.Α. από ποιον ζητά πληροφορίες** και με ποιους συγκρίνεται; *Ερωτούν: Εργαζόμενοι / Επιχειρήσεις*	**Σύντομα:** Από τον έμμεσο εργοδότη (την επιχείρηση όπου εργάζεται). Αυτός λαμβάνει από την Ε.Π.Α. το ατομικό επίπεδο αμοιβής του εργαζομένου και του δίνει τα μέσα επίπεδα, ανά φύλο, της κατηγορίας των δικών του εργαζομένων που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας. **Αιτιολόγηση:** Άρθρο 56Α παρ. 1 εδ. β΄ και 56Β παρ. 3 ΚΕΔ, εγκύκλιος (Α΄ Μέρος, VI.1). Η ρύθμιση συμπληρώνει την αρχή της ίσης μεταχείρισης των προσωρινά απασχολουμένων (Οδηγία 2008/104/ΕΚ, άρθρα 114 επ. ΚΕΔ). **Σημείο προσοχής:** Ο νόμος δεν ορίζει προθεσμία για τη διαβίβαση από την Ε.Π.Α. προς τον έμμεσο εργοδότη. Η δίμηνη προθεσμία απάντησης προς τον εργαζόμενο όμως δεν παρατείνεται. Συνιστάται να προβλεφθεί στη σύμβαση Ε.Π.Α. – έμμεσου εργοδότη ρήτρα για ταχεία διαβίβαση στοιχείων, π.χ. 15 ημέρες.
Ε. ΥΠΟΒΟΛΗ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟΥ ΧΑΣΜΑΤΟΣ – ΚΟΙΝΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ (άρθρα 56Β, 56Γ ΚΕΔ)	
25. Πότε ενεργοποιείται η «**κοινή αξιολόγηση αμοιβών**»; Το όριο 5% αφορά το συνολικό χάσμα ή	**Σύντομα:** Μόνο για επιχειρήσεις που υποχρεούνται σε υποβολή στοιχείων (100+), και όταν ισχύουν σωρευτικά τρεις προϋποθέσεις: (α) διαφορά τουλάχιστον 5% στο μέσο επίπεδο αμοιβής σε οποιαδήποτε κατηγορία εργαζομένων (όχι στο συνολικό χάσμα),

Συχνά ερωτήματα:	**Απαντήσεις:**
κάθε κατηγορία; Τι γίνεται σε **κατηγορίες με λίγα άτομα**; *Ερωτούν: Επιχειρήσεις / Εργαζόμενοι*	(β) η διαφορά δεν δικαιολογείται με αντικειμενικά και ουδέτερα κριτήρια, (γ) δεν διορθώθηκε εντός 6 μηνών από την υποβολή. **Αιτιολόγηση:** Άρθρο 56Γ παρ. 1 ΚΕΔ, άρθρο 10 Οδηγίας. Αν δεν υπάρχει σωματείο, οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται από τους τρεις αρχαιότερους, εκτός αν οι ίδιοι επιλέξουν άλλον τρόπο εκπροσώπησης. **Σημείο προσοχής:** Σε κατηγορίες με λίγα άτομα, ένα μόνο πρόσωπο μπορεί να μεταβάλει τον μέσο όρο πάνω από 5%. Αυτό δεν αναιρεί την υποχρέωση, αλλά η δικαιολόγηση μπορεί να βασιστεί στα ατομικά αντικειμενικά χαρακτηριστικά (αρχαιότητα, κλιμάκιο, προσόντα) όπως τεκμηριώνονται στη μισθολογική δομή. **Ο νόμος δεν ρυθμίζει την περίπτωση που οι εκπρόσωποι και ο εργοδότης διαφωνούν για το αν η διαφορά δικαιολογείται ή όχι**, ενώ το άρθρο 56Γ παρ. 2 περ. δ΄ προβλέπει **καθορισμό των λόγων «από κοινού».** Σε αυτή την περίπτωση, η διαφωνία πρέπει να καταγράφεται στην έκθεση, και η Επιθεώρηση Εργασίας και ο Συνήγορος μπορούν να κληθούν (άρθρο 56Γ παρ. 4).
ΣΤ. ΜΕΣΑ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ, ΠΑΡΑΓΡΑΦΗ, ΚΥΡΩΣΕΙΣ	
26. Πού μπορώ να απευθυνθώ ως εργαζόμενος/η αν θεωρώ ότι αμείβομαι άνισα; **Χρειάζεται να πάω πρώτα στην Επιθεώρηση Εργασίας;** *Ερωτούν: Εργαζόμενοι*	**Σύντομα:** Συστήνεται πρώτα να έχει γίνει αίτημα στον εργοδότη για πληροφόρηση και να έχουν δοθεί οι σχετικές απαντήσεις με παρέμβαση ΣτΠ αν χρειάζεται (για αρνητική απάντηση) (56Α). Κατόπιν ο εργαζόμενος δύναται να προβεί σε αίτηση για διενέργεια εργατικής διαφοράς του άρθρου 570Α του ΚΕΔ. **Αιτιολόγηση:** Άρθρα 52, 570Α, 573 παρ. 3Α ΚΕΔ, άρθρα 14–15 Οδηγίας. Η διαδικασία στην Επιθεώρηση Εργασίας δεν είναι προϋπόθεση για την προσφυγή στο δικαστήριο. **Πρακτικά:** Είναι χρήσιμο να προηγείται το αίτημα του 56Α, γιατί δίνει στοιχεία σύγκρισης.
27. Η προσφυγή στην Επιθεώρηση Εργασίας ή στον Συνήγορο του Πολίτη **διακόπτει ή αναστέλλει την παραγραφή των αξιώσεών μου;** *Ερωτούν: Εργαζόμενοι*	**Σύντομα:** Το άρθρο 52 παρ. 1 ΚΕΔ ορίζει ότι η άσκηση των δικαιωμάτων αυτών «δεν επηρεάζει τις προβλεπόμενες προθεσμίες δικαστικής και διοικητικής προσφυγής». **Πρακτικά:** Ο εργαζόμενος πρέπει να υπολογίζει τη γενική πενταετή παραγραφή των μισθολογικών αξιώσεων (ΑΚ 250 αρ. 17). Αν πλησιάζει η λήξη της, πρέπει να ασκήσει αγωγή, που διακόπτει με βεβαιότητα την παραγραφή (ΑΚ 261). Για αξιώσεις που γεννώνται από 1.11.2026, η παραγραφή δεν αρχίζει πριν ο εργαζόμενος μάθει ή μπορούσε ευλόγως να μάθει την παράβαση. Η γνώση τεκμαίρεται (μαχητά) με τη λήψη στοιχείων του 56Α ή με τη λήξη της σχέσης εργασίας (άρθρο 53 παρ. 3, άρθρο 30 παρ. 2 ν. 5316/2026).
28. Μπορώ να διεκδικήσω **διαφορές αμοιβής για το διάστημα πριν από την 1.11.2026**; *Ερωτούν: Εργαζόμενοι / Επιχειρήσεις*	**Σύντομα:** Ναι. Η αρχή της ίσης αμοιβής ισχύει από το άρθρο 157 ΣΛΕΕ (πρώην 119 ΣΕΟΚ), τα άρθρα 4 και 22 Συντάγματος και τον ν. 3896/2010. Χωρίς, όμως, να είναι διαθέσιμα τα εργαλεία μισθολογικής διαφάνειας της επιχείρησης, τα οποία είναι υποχρεωτικά από 1-11-2026.

Συχνά ερωτήματα:	**Απαντήσεις:**
29. Προστατεύομαι από απόλυση ή άλλη δυσμενή μεταχείριση επειδή ζήτησα πληροφορίες ή κατήγγειλα άνιση αμοιβή; Καλύπτεται και ο συνάδελφος που κατέθεσε ως μάρτυρας; *Ερωτούν: Εργαζόμενοι*	**Σύντομα:** Ναι. Απαγορεύεται η απόλυση και κάθε δυσμενής μεταχείριση (π.χ. μετάθεση, αποκλεισμός από αυξήσεις ή bonus, αρνητική αξιολόγηση) ως αντίδραση σε αίτημα, διαμαρτυρία, εσωτερική καταγγελία, μαρτυρία ή διοικητική ή δικαστική διαδικασία για την ίση αμοιβή. Η προστασία καλύπτει τον εργαζόμενο, τον εκπρόσωπό του και όποιον καταθέτει ως μάρτυρας. Επιπλέον, η προστασία καλύπτει το εργαζόμενο που αιτείται σχετική πληροφόρηση, σύμφωνα με το άρθρο 56Α του ΚΕΔ. **Αιτιολόγηση:** Άρθρο 44 περ. γ΄–δ΄ ΚΕΔ, άρθρο 25 Οδηγίας. Η απόλυση που γίνεται κατά παράβαση είναι άκυρη (ΑΚ 174). Επειδή εφαρμόζεται το άρθρο 54 παρ. 1, ο εργαζόμενος χρειάζεται μόνο να πιθανολογήσει τη σύνδεση. Ο εργοδότης πρέπει να αποδείξει ότι η πράξη οφείλεται σε άλλο, αντικειμενικό λόγο. **Πρακτικά:** Ο εργαζόμενος πρέπει να κρατά αποδεικτικά του αιτήματος ή της καταγγελίας με ημερομηνία. Η χρονική εγγύτητα ανάμεσα στο αίτημα και στη δυσμενή πράξη αποτελεί ισχυρή ένδειξη. Για να προσβάλει την απόλυση ως άκυρη, πρέπει να τηρήσει τις αποσβεστικές προθεσμίες του εργατικού δικαίου.
30. Πότε μετακυλίεται το **βάρος απόδειξης στον εργοδότη**; Τι σημαίνει παράβαση «προδήλως ακούσια και ήσσονος σημασίας»; *Ερωτούν: Επιχειρήσεις*	**Σύντομα:** Το βάρος απόδειξης μετακυλίεται σε δύο περιπτώσεις: (α) όταν ο εργαζόμενος πιθανολογεί με γεγονότα διάκριση (γενικός κανόνας, άρθρο 54 παρ. 1), (β) αυτοτελώς, όταν ο εργοδότης δεν έχει εφαρμόσει τις υποχρεώσεις διαφάνειας: μισθολογική δομή, πληροφόρηση υποψηφίων, απάντηση στο 56Α, υποβολή στοιχείων, κοινή αξιολόγηση (άρθρο 54 παρ. 3). Η εξαίρεση για παράβαση «προδήλως ακούσια και ήσσονος σημασίας» είναι στενή. Τυπικά παραδείγματα είναι μια αριθμητική παραδρομή που διορθώθηκε, μια μικρή καθυστέρηση στην απάντηση με εύλογη αιτία, ή μια παράλειψη ήσσονος στοιχείου. **Σημείο προσοχής:** Η πλήρης έλλειψη μισθολογικής δομής, η άρνηση πληροφόρησης ή η μη υποβολή στοιχείων δεν μπορούν να θεωρηθούν ήσσονος σημασίας. Η διαφάνεια επομένως λειτουργεί και ως «ασπίδα» για τον εργοδότη: όποιος έχει τεκμηριωμένη δομή μπορεί να υπερασπιστεί τις διαφορές με τα δικά του στοιχεία.
31. Ποιος είναι ο ρόλος του νέου Τμήματος για την παρακολούθηση της ίσης μεταχείρισης και της ίσης αμοιβής της Επιθεώρησης Εργασίας; **Εξετάζει το ίδιο τις καταγγελίες**; *Ερωτούν: Επιχειρήσεις / Εργαζόμενοι*	**Σύντομα:** Το Τμήμα (άρθρο 567Α ΚΕΔ) είναι κεντρική μονάδα παρακολούθησης και συντονισμού. Δεν είναι η μονάδα που διεκπεραιώνει κάθε μεμονωμένη υπόθεση. Οι καταγγελίες και οι αιτήσεις εργατικής διαφοράς εξετάζονται από τις αρμόδιες περιφερειακές υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας (κατά τόπο αρμόδια ΤΕΕΣ). Το Τμήμα: (α) παρακολουθεί την πορεία τους, (β) συντάσσει ετήσιες εκθέσεις, (γ) ενημερώνει και καθοδηγεί τις περιφερειακές υπηρεσίες, (δ) εκπονεί οδηγούς και πρωτόκολλα μαζί με το Υπουργείο, τη ΓΓΙΑΔ και τον Συνήγορο, (ε) αναλύει δεδομένα για τον εντοπισμό κινδύνων, (στ) τηρεί μητρώο εργοδοτών με κυρώσεις για παραβίαση της ίσης αμοιβής.

Συχνά ερωτήματα:	**Απαντήσεις:**
	Αιτιολόγηση: Άρθρο 26 ν. 5316/2026 (άρθρο 567Α ΚΕΔ), άρθρα 28–29 Οδηγίας. **Πρακτικά:** Ο εργαζόμενος υποβάλλει την αίτηση ή την καταγγελία στην τοπική υπηρεσία ή ηλεκτρονικά, όπως για κάθε εργατική διαφορά. Η συζήτηση μπορεί να γίνει και εξ αποστάσεως, αν δεν εδρεύει υπηρεσία στον τόπο εργασίας ή κατοικίας του (άρθρο 569 παρ. 6 ΚΕΔ).
32. Τι είναι η «διατομεακή διάκριση» και πώς επηρεάζει μια υπόθεση ίσης αμοιβής; *Ερωτούν: Εργαζόμενοι / Επιχειρήσεις*	**Σύντομα:** Είναι η διάκριση λόγω φύλου σε συνδυασμό με άλλο λόγο, όπως εθνοτική καταγωγή, αναπηρία, ηλικία ή οικογενειακή κατάσταση. Παράδειγμα είναι μια μετανάστρια ή μια γυναίκα με αναπηρία που αμείβεται λιγότερο από άνδρες χωρίς αυτό το χαρακτηριστικό. Συνιστά πλέον ρητά διάκριση λόγω φύλου (άρθρο 36 παρ. 5 ΚΕΔ). **Αιτιολόγηση:** Άρθρο 35 περ. ζ΄, 53 παρ. 1–2 ΚΕΔ, άρθρο 3 παρ. 2 περ. ε΄ Οδηγίας. Η διατομεακή διάσταση λαμβάνεται υπόψη για την αύξηση της αποζημίωσης και ως επιβαρυντικός παράγοντας στις κυρώσεις. **Σημείο προσοχής:** Η Οδηγία δεν υποχρεώνει τον εργοδότη να συλλέγει δεδομένα για άλλα χαρακτηριστικά (εθνοτική καταγωγή, θρήσκευμα κ.λπ.), και ο ΓΚΠΔ το περιορίζει αυστηρά. Η απόδειξη στηρίζεται στα πραγματικά περιστατικά της συγκεκριμένης υπόθεσης και όχι σε γενική καταγραφή.