

Οδηγός για επιχειρήσεις με λιγότερους από 100 εργαζόμενους

Μισθολογική διαφάνεια σε πέντε βήματα

Ο ν. 5316/2026 φέρνει στην Ελλάδα την ευρωπαϊκή οδηγία για τη μισθολογική διαφάνεια. Τι πρέπει να κάνει μια μικρή επιχείρηση από την 1η Νοεμβρίου 2026, και τι δεν χρειάζεται να κάνει.

1η

Νοεμβρίου 2026

Από 1η Νοεμβρίου ισχύουν οι νέες υποχρεώσεις χωρίς καμία μεταβατική περίοδο.

© 2026 Simulen Single Member P.C. Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος.

Ο οδηγός περιγράφει τον νόμο όπως ίσχυε στις 23 Οκτωβρίου 2026 και δεν υποκαθιστά νομική συμβουλή για τη δική σας περίπτωση.

Από την 1η Νοεμβρίου, ο μισθός παύει να είναι μυστικό

Καμία ερώτηση για τον μισθό του υποψηφίου

Ο εργοδότης δεν ρωτά πόσο πληρώνεται σήμερα ή πόσο πληρωνόταν πριν ο υποψήφιος. Εκείνος μαθαίνει την αμοιβή πριν από τη συνέντευξη.

Γραπτή απάντηση σε δύο μήνες

Όποιος εργαζόμενος ρωτήσει μαθαίνει τη δική του αμοιβή και τον μέσο όρο γυναικών και ανδρών που κάνουν την ίδια δουλειά.

Γραπτή δομή αμοιβών

Βασίζεται σε αντικειμενικά κριτήρια, και οι εργαζόμενοι μπορούν να τη βρουν και να τη διαβάσουν.

Ισχύει για κάθε εργοδότη του ιδιωτικού τομέα, από τον πρώτο εργαζόμενο. Το μέγεθος κρίνει μόνο αν χρειάζεστε και έκθεση για το μισθολογικό χάσμα.

Κάτω από 100 εργαζόμενους γλιτώνετε μόνο την έκθεση για το μισθολογικό χάσμα

	1–49	50–99	100 και πάνω
Γραπτή δομή αμοιβών με αντικειμενικά κριτήρια			
Αρχική αμοιβή ή εύρος στον υποψήφιο πριν από τη συνέντευξη			
Καμία ερώτηση για τωρινό ή προηγούμενο μισθό			
Οι εργαζόμενοι βλέπουν πώς ορίζονται οι αμοιβές			
Οι εργαζόμενοι βλέπουν πώς εξελίσσονται οι αμοιβές			
Γραπτή απάντηση σε όποιον ρωτά για την αμοιβή του			
Ενημέρωση όλων, κάθε χρόνο, για αυτό το δικαίωμα			
Έκθεση για το μισθολογικό χάσμα			

Υποχρέωση

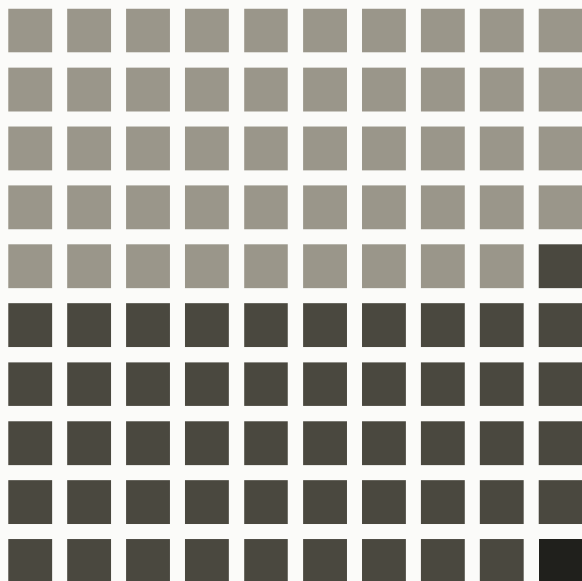
Μπορείτε να απαλλαγείτε

Δεν απαιτείται

Έκθεση για το χάσμα: η περιοδική αναφορά της διαφοράς αμοιβών γυναικών και ανδρών.

Νομική βάση: άρθρα 37, 41, 56Α και 56Β ΚΕΔ, όπως τα άλλαξε ο ν. 5316/2026, εγκύκλιος 26923/7.10.2026

Μετρήστε σωστά πόσους εργαζόμενους έχετε



50

Από εδώ δείχνετε και τα κριτήρια εξέλιξης της αμοιβής.

100

Από εδώ χρωσάτε έκθεση για το μισθολογικό χάσμα.

Ο τίτλος «ελεύθερος επαγγελματίας» δεν βγάζει κανέναν από τον νόμο, αν δουλεύει σαν μισθωτός.

Το όριο των 100 μετράει τον μέσο αριθμό εργαζομένων του προηγούμενου ημερολογιακού έτους. Στον υπολογισμό μπαίνουν:

- οι μερικώς απασχολούμενοι
- όσοι έφυγαν μέσα στη χρονιά, για όσο δούλεψαν
- οι προσωρινά απασχολούμενοι
- όσοι λείπουν με άδεια μητρότητας, γονική, ασθένειας ή άλλη νόμιμη άδεια

Υποχρέωση

Για το όριο των 50 ο νόμος δεν λέει πώς μετράτε. Αν είστε κοντά, ρωτήστε τον νομικό σας σύμβουλο πριν αποφασίσετε να μη δημοσιεύσετε τα κριτήρια εξέλιξης.

Δεν το ορίζει ο νόμος

Νομική βάση: άρθρα 37 παρ. 4, 47 και 56B παρ. 3-4 ΚΕΔ, εγκύκλιος 26923/7.10.2026

Αμοιβή είναι ό,τι παίρνει κάποιος για τη δουλειά του

Ο νόμος δεν κοιτάζει μόνο τον βασικό μισθό. Μετράει κάθε παροχή που συνδέεται με την εργασία, σε χρήμα ή σε είδος, σταθερή ή μεταβλητή.

Οι διαφορές συχνά κρύβονται στα bonus και στις παροχές. Βάλτε τα όλα στο τραπέζι, με την ίδια περίοδο και την ίδια μονάδα.

Υποχρέωση

Όλα μαζί. Όχι το ετήσιο bonus στο ίδιο κελί με τον μηνιαίο μισθό.

Η αμοιβή που συγκρίνει ο νόμος



Νομική βάση: άρθρο 35 ΚΕΔ, εγκύκλιος 26923/7.10.2026, σελ. 5–6

Οι υποχρεώσεις ισχύουν από την 1η Νοεμβρίου 2026



Η 1η Νοεμβρίου δεν είναι προθεσμία για καμία έκθεση. Είναι η μέρα από την οποία κάθε πρόσληψη και κάθε αίτημα γίνεται με τους νέους κανόνες.

Νομική βάση: άρθρα 30 παρ. 1 και 48 παρ. 2 ν. 5316/2026, άρθρο 56B παρ. 4 ΚΕΔ

Πριν ξεκινήσετε

Από εκεί και πέρα, τέσσερις ρυθμοί που δεν σταματούν



12 μήνες

Σε κάθε πρόσληψη

ο υποψήφιος μαθαίνει την αμοιβή πριν από τη συνέντευξη.



12 μήνες

Σε κάθε αίτημα

γραφτή απάντηση, το αργότερο σε δύο μήνες.



12 μήνες

Κάθε χρόνο

ενημερώνετε όλους τους εργαζόμενους για το δικαίωμά τους.



12 μήνες

Όταν αλλάζουν θέσεις ή αμοιβές

ενημερώνετε τη δομή αμοιβών.

Οι γεμάτες ημέρες είναι ενδεικτικές. Τον ρυθμό τον ορίζει η επιχείρηση και οι αιτήσεις που φτάνουν.

Νομική βάση: άρθρα 37, 41 και 56Α ΚΕΔ

Πέντε βήματα



Σε κάθε βήμα θα βρείτε τρεις ενδείξεις και μία πρώτη κίνηση

Υποχρέωση

Το ζητά ο νόμος.

Καλή πρακτική

Ο νόμος δεν το ζητά, σας γλιτώνει όμως από μπελάδες.

Δεν το ορίζει ο νόμος

Η απόφαση είναι δική σας, ή περιμένουμε διευκρίνιση.

Πρώτη κίνηση

Από πού ξεκινάτε.

01

Γράψτε πώς ορίζετε τις αμοιβές

Μία γραμμή για κάθε θέση με τέσσερα βασικά κριτήρια σε ένα έγγραφο που εξηγεί γιατί κάθε κατηγορία πληρώνεται όσο πληρώνεται.

Καταγράψτε κάθε θέση και ό,τι πληρώνει

Μία γραμμή για κάθε θέση, πόσα άτομα την κάνουν και όλα τα κομμάτια της αμοιβής τους. Ένα καλά οργανωμένο υπολογιστικό φύλλο φτάνει.

Καλή πρακτική

Το βλέπουν μόνο όσοι το χρειάζονται.

Δεν το ορίζει ο νόμος

Το εργαλείο. Ειδικό λογισμικό δεν ζητείται.

Πρώτη κίνηση

Ζητήστε από τη μισθοδοσία τη λίστα με όλες τις παροχές που πληρώνετε σήμερα, ανά θέση.

Θέση	Άτομα	Βασικός μισθός	Επιδόματα	Bonus	Υπερωρίες	Παροχές σε είδος
Στέλεχος λογιστηρίου	...	...	...	...	...	...
Εξυπηρέτηση πελατών, επίπεδο Β	...	...	...	...	...	...
Υπεύθυνος αποθήκης	...	...	...	...	...	...
...	...	...	...	...	...	...

Το αρχείο σας, σε μορφή πίνακα. Τα κελιά τα γεμίζετε εσείς.

Συγκρίνετε τις θέσεις με τέσσερα κριτήρια

Δεξιότητες

Τι πρέπει να ξέρει και να μπορεί όποιος έχει τη θέση: γνώσεις, εμπειρία, πτυχία.

Προσπάθεια

Πόσο κουράζει η δουλειά. Σωματικά, πνευματικά και συναισθηματικά.

Υποχρέωση

Και τα τέσσερα. Αν έχετε εκπροσώπους εργαζομένων, τα συμφωνείτε μαζί τους. Μπορείτε να προσθέσετε κι άλλα, αν σχετίζονται με τη δουλειά.

Δεν το ορίζει ο νόμος

Βαθμολογία, πόντοι, βάρη. Διαλέξτε ό,τι μπορείτε να εξηγήσετε σε έναν εργαζόμενο.

Ευθύνη

Για τι λογοδοτεί: ανθρώπους, χρήματα, πελάτες ή αποφάσεις.

Συνθήκες εργασίας

Πού και πώς γίνεται η δουλειά: ωράριο, βάρδιες, μετακινήσεις, περιβάλλον.

Πρώτη κίνηση

Για κάθε θέση, γράψτε μία πρόταση για καθένα από τα τέσσερα κριτήρια.

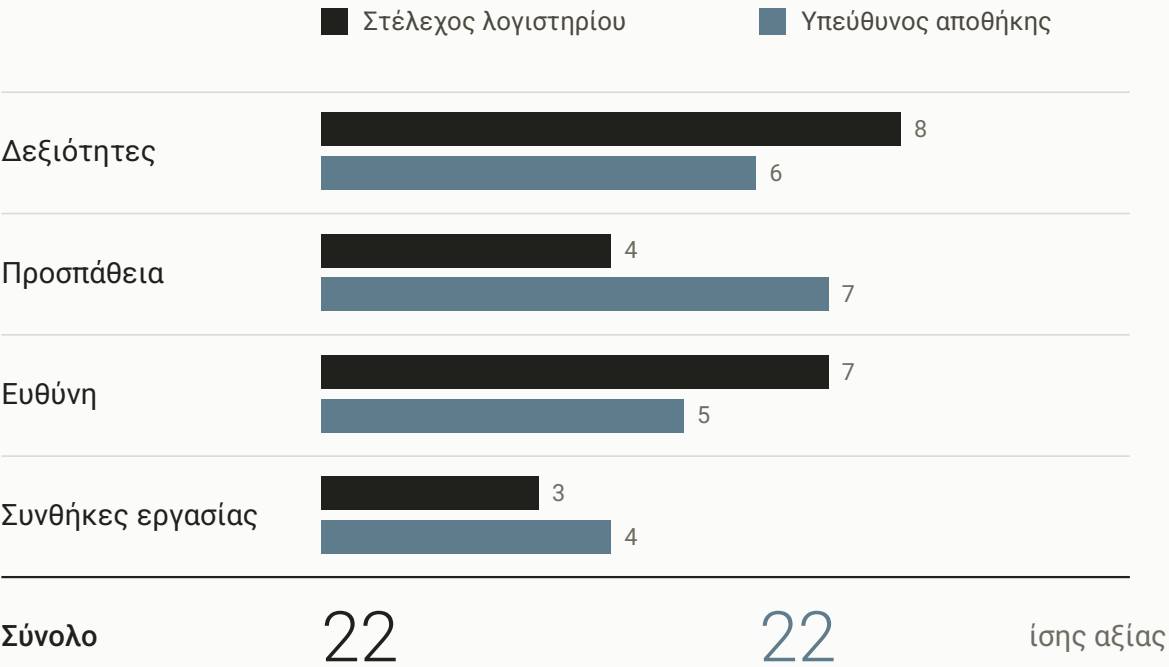
Διαφορετικοί τίτλοι μπορεί να είναι δουλειά ίσης αξίας

Αξιολογείτε τη θέση, όχι το πρόσωπο. Αν δύο θέσεις βγαίνουν ίσες στα τέσσερα κριτήρια, πληρώνονται με την ίδια λογική, όποιο κι αν είναι το φύλο όσων τις κάνουν.

Υποχρέωση

Ίδια αμοιβή για ίδια δουλειά ή δουλειά ίσης αξίας.

Παράδειγμα με φανταστική βαθμολόγηση 1 έως 10. Η μέθοδος είναι δική σας.



Νομική βάση: άρθρο 37 παρ. 3 ΚΕΔ, εγκύκλιος 26923/7.10.2026, σελ. 9–10

Η δομή αμοιβών είναι γραπτή και εξηγείται

Μισθολογική δομή, Ακμή Εμπορική ΙΚΕ

1. Κατηγορίες θέσεων
2. Κριτήρια αξιολόγησης
3. Ποιες θέσεις είναι ίσης αξίας
4. Στοιχεία αμοιβής ανά κατηγορία
5. Πώς και πότε αναθεωρείται

Υποχρέωση

Αυτά τα πέντε ζητά ο νόμος.

Δεν χρειάζεται

Βαθμίδες και μισθολογικά κλιμάκια

Σύστημα πόντων ή βάρη

Ειδικό λογισμικό

Δεύτερη υπογραφή σε κάθε εξαίρεση

Ετήσιος έλεγχος αμοιβών

Συγκεκριμένη συχνότητα αναθεώρησης

Καλή πρακτική

Βοηθούν και αξίζουν τον κόπο, υποχρεωτικά όμως δεν είναι.

Πρώτη κίνηση

Για κάθε κατηγορία θέσεων, γράψτε σε δυο τρεις προτάσεις γιατί πληρώνεται όσο πληρώνεται.

Νομική βάση: άρθρο 37 παρ. 2–3 ΚΕΔ, εγκύκλιος 26923/7.10.2026, σελ. 9–10 και 21–24

02

Αλλάξτε τον τρόπο που προσλαμβάνετε

Ο υποψήφιος μαθαίνει την αμοιβή πριν από τη συνέντευξη ενώ εσείς δεν ρωτάτε ποτέ
πόσο έπαιρνε σε προηγούμενες θέσεις.

Ο υποψήφιος μαθαίνει την αμοιβή πριν από τη συνέντευξη



Δεν το ορίζει ο νόμος

 Πόσες μέρες είναι ο «εύλογος χρόνος».

Πρώτη κίνηση Στείλτε την αμοιβή με email μόλις κλείσετε το ραντεβού, για να μείνει γραπτό ίχνος.
Νομική βάση: άρθρο 41 παρ. 2–5 ΚΕΔ, εγκύκλιος 26923/7.10.2026, σελ. 10–11

Μια αγγελία που μπορείτε να αντιγράψετε

€1.650 – €1.850

μικτός μηνιαίος βασικός μισθός, γραμμένος στην αγγελία

Καλή πρακτική

Το εύρος στην αγγελία. Η ενημέρωση πριν από τη συνέντευξη είναι υποχρέωση.

Υποχρέωση

Αγγελία ουδέτερη ως προς το φύλο.

Η Ακμή Εμπορική ΙΚΕ είναι φανταστική εταιρεία με 68 εργαζόμενους. Τα ποσά είναι παράδειγμα, όχι στοιχεία αγοράς. Τα πεδία σε αγκύλες τα συμπληρώνετε εσείς.

Στέλεχος λογιστηρίου

Η Ακμή Εμπορική ΙΚΕ ζητά στέλεχος λογιστηρίου για πλήρη απασχόληση στην Αθήνα. Μικτός μηνιαίος βασικός μισθός από €1.650 έως €1.850. Τα δώρα εορτών και το επίδομα αδείας καταβάλλονται επιπλέον. [Λοιπά στοιχεία αμοιβής: ποσά ή όροι, ή ότι δεν προβλέπονται.]

Το τελικό ποσό εξαρτάται από τη σχετική εμπειρία, τη γνώση των λογιστικών εφαρμογών που χρησιμοποιούμε και τις πιστοποιήσεις που ζητά η θέση.

[Αν ισχύει συλλογική σύμβαση: τίτλος και σχετικές διατάξεις.]

Επιλέγουμε όλους τους υποψηφίους με τα ίδια κριτήρια. Δεν ζητάμε πληροφορίες για τρέχουσες ή προηγούμενες αποδοχές.

Για αίτηση ή πληροφορίες σε προσβάσιμη μορφή: [email].

Και ένα email πριν από τη συνέντευξη

Email

Συνέντευξη



Καλή πρακτική

Το email αφήνει γραπτό ίχνος ότι ενημερώσατε εγκαίρως.

Φανταστική εταιρεία, φανταστικά πρόσωπα και ποσά. Ίδιο εύρος και ίδια κριτήρια με την αγγελία.

Θέμα: Η αμοιβή για τη θέση, πριν από τη συνέντευξή μας

Αγαπητή κυρία Παπαδοπούλου,

πριν από τη συνάντησή μας την Τρίτη 10 Νοεμβρίου 2026, σας ενημερώνουμε ότι ο μικτός μηνιαίος βασικός μισθός για τη θέση στελέχους λογιστηρίου είναι από €1.650 έως €1.850, για πλήρη απασχόληση. Τα δώρα εορτών και το επίδομα αδείας καταβάλλονται επιπλέον.

Το τελικό ποσό εξαρτάται από τη σχετική εμπειρία, τη γνώση των λογιστικών εφαρμογών που χρησιμοποιούμε και τις πιστοποιήσεις που ζητά η θέση. [Αν ισχύει συλλογική σύμβαση: τίτλος και σχετικές διατάξεις.]

Δεν ζητάμε πληροφορίες για τις τρέχουσες ή προηγούμενες αποδοχές σας. Αν χρειάζεστε προσαρμογή στη διαδικασία ή τις πληροφορίες σε προσβάσιμη μορφή, γράψτε μας στο [email].

Με εκτίμηση, [Ονοματεπώνυμο και ιδιότητα], Ακμή Εμπορική ΙΚΕ

Μη ρωτάτε κανέναν πόσο πληρωνόταν

Αίτηση για τη θέση

Ονοματεπώνυμο

Τρέχων μισθός

Διαθεσιμότητα

Το πεδίο που σβήνετε

Πρώτη κίνηση

Σβήστε το πεδίο από τις φόρμες και στείλτε γραπτή οδηγία σε όσους κάνουν συνεντεύξεις.

Τέσσερα σημεία όπου η ερώτηση συνήθως ξεχνιέται

Η φόρμα αίτησης στο site

Το πρόγραμμα όπου μπαίνουν τα βιογραφικά

Η εταιρεία που ψάχνει υποψηφίους για εσάς

Οι ερωτήσεις της συνέντευξης

Υποχρέωση

Καμία ερώτηση, από κανέναν που ενεργεί για εσάς.

Καλή πρακτική

Γραπτή οδηγία σε όσους κάνουν συνεντεύξεις.

03

Δείξτε στους εργαζόμενους τα κριτήρια

Δείξτε τη λογική πίσω από τους μισθούς χωρίς όμως να εκθέσετε τους μισθούς των άλλων.

Οι εργαζόμενοι πρέπει να βρίσκουν εύκολα το πώς ορίζονται οι αμοιβές

	1–49 εργαζόμενοι	50–99
Τα κριτήρια με τα οποία ορίζετε την αμοιβή και τα επίπεδά της		
Τα κριτήρια για την εξέλιξη της αμοιβής		
 Κάτω από τους 50 μπορείτε να μη δημοσιεύσετε τα κριτήρια εξέλιξης. Η δομή και τα υπόλοιπα κριτήρια παραμένουν υποχρεωτικά.		

Πρώτη κίνηση

Βάλτε τα κριτήρια σε ένα σημείο που έχουν πρόσβαση όλοι.

Πώς τα δίνετε

Όπως σας βολεύει, αρκεί να το βρίσκουν όλοι: εσωτερικό δίκτυο, κανονισμός προσωπικού, ένα σταθερό σημείο στον χώρο εργασίας. Ο φάκελος των νέων συναδέλφων δεν φτάνει μόνος του.

Δεν το ορίζει ο νόμος

ο τρόπος

Σε όποιον έχει αναπηρία, σε μορφή που μπορεί να διαβάσει.

Υποχρέωση

η προσβάσιμη μορφή

Νομική βάση: άρθρα 37 παρ. 4–5 και 56Α παρ. 7 ΚΕΔ, εγκύκλιος 26923/7.10.2026, σελ. 9–12

Κανένας όρος δεν σταματά έναν εργαζόμενο να πει τον μισθό του

Σύμβαση εργασίας, άρθρο 9: Εμπιστευτικότητα

~~Ο εργαζόμενος αναλαμβάνει την υποχρέωση να μη γνωστοποιεί σε τρίτους, συμπεριλαμβανομένων των συναδέλφων του, το ύψος και τη σύνθεση των αποδοχών του, καθ' όλη τη διάρκεια της σύμβασης και μετά τη λήξη της.~~

Ρήτρα σαν αυτή δεν ισχύει απέναντι σε όποιον διεκδικεί ίση αμοιβή.

Πρώτη κίνηση

Ζητήστε από τον νομικό σας να ελέγξει τους όρους εμπιστευτικότητας στις συμβάσεις και στον κανονισμό.

Όταν ένας εργαζόμενος διεκδικεί ίση αμοιβή, μπορεί να πει τον μισθό του σε όποιον χρειάζεται. Οι ρήτρες στις συμβάσεις και στον κανονισμό δεν τον δεσμεύουν γι' αυτό.

Υποχρέωση

Το ίδιο ισχύει για τους εκπροσώπους των εργαζομένων και για όποιον τον βοηθά.

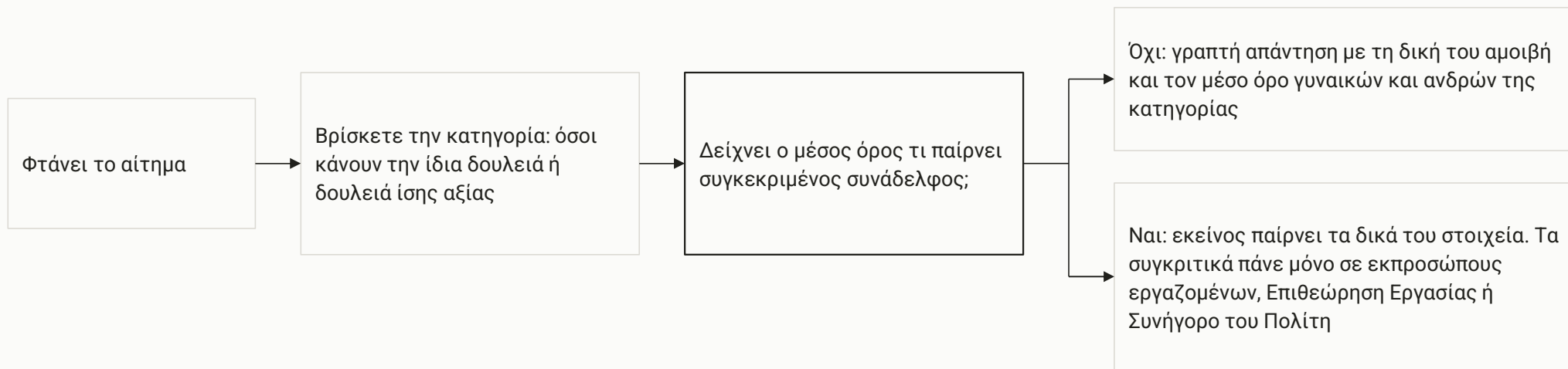
Νομική βάση: άρθρο 56Α παρ. 6 ΚΕΔ, άρθρο 44 ΚΕΔ

04

Απαντήστε σε όποιον ρωτά για την αμοιβή του

Απαντήστε γραπτά μέσα σε δύο μήνες, δίνοντας τον μέσο όρο αποδοχών γυναικών και ανδρών που κάνουν την ίδια δουλειά (ή δουλειά ίδιας αξίας).

Όποιος ρωτά παίρνει γραπτή απάντηση μέσα σε δύο μήνες



Ημέρα 0

Καλή πρακτική

Ένα κοινό email για τα αιτήματα και ένα αρχείο με ημερομηνία παραλαβής και απάντησης. Το αίτημα μπορεί να έρθει και μέσω εκπροσώπων ή του Συνηγόρου του Πολίτη.

2 μήνες το αργότερο

Πρώτη κίνηση

Ορίστε ποιος παραλαμβάνει τα αιτήματα και βάλτε εσωτερική προθεσμία πιο κοντά από τους δύο μήνες.

Νομική βάση: άρθρα 56Α παρ. 1–5 και 56Δ παρ. 3 ΚΕΔ, εγκύκλιος 26923/7.10.2026, σελ. 8–9 και 11–12

Μία βάση υπολογισμού για όλους

01

Σταθερά

Όπως ισχύουν την ημέρα του αιτήματος.
Σε μικτά ετήσια και σε αντίστοιχη ωριαία
βάση, με ανάλυση των κομματιών.

02

Μεταβλητά

Πραγματικά ποσά μιας πρόσφατης
περιόδου, που τη δηλώνετε. Η ίδια
περίοδος για όλους.

03

Μέσοι όροι ανά φύλο

Ίδια μέθοδος για τον εργαζόμενο, για τις
γυναίκες και για τους άνδρες της
κατηγορίας: ίδια δουλειά ή δουλειά ίσης
αξίας.

Δεν το ορίζει ο νόμος

Η περίοδος για τα μεταβλητά. Το τελευταίο δωδεκάμηνο είναι λογική επιλογή, ο νόμος δεν το επιβάλλει.

Τα τρέχοντα σταθερά και τα ιστορικά μεταβλητά δεν προστίθενται σαν να ήταν η ίδια περίοδος.

Νομική βάση: άρθρα 35 και 56Α ΚΕΔ, εγκύκλιος 26923/7.10.2026, σελ. 5–6

Έτσι μοιάζει μια απάντηση

€25.200

η δική του σταθερή μικτή ετήσια αμοιβή

€25.450 μέσος όρος γυναικών

€25.600 μέσος όρος ανδρών

Στην ίδια κατηγορία: εξυπηρέτηση πελατών, επίπεδο Β.

Υποχρέωση

Γραπτά, με ετήσια και ωριαία βάση.

Φανταστική εταιρεία, φανταστικά ποσά. Κοινή βάση 2.080 ωρών μόνο για το παράδειγμα. Πριν από την απάντηση προηγείται έλεγχος αν αναγνωρίζεται κάποιος (βήμα 5).

Θέμα: Απάντηση στο αίτημά σας της 5ης Νοεμβρίου 2026

Αγαπητέ κύριε Νικολάου,
σας ενημερώνουμε για την αμοιβή σας και τους μέσους όρους της κατηγορίας «Εξυπηρέτηση πελατών, επίπεδο Β»: όσων κάνουν την ίδια δουλειά ή δουλειά ίσης αξίας.

Σε μικτά ποσά	Η αμοιβή σας	Μέσος όρος γυναικών	Μέσος όρος ανδρών
Βασικός μισθός, σε ετήσια βάση	€21.504,00	€21.717,33	€21.845,33
Δώρα εορτών και επίδομα αδειας, σε ετήσια βάση	€3.696,00	€3.732,67	€3.754,67
Σύνολο σταθερών μικτών ετήσιων αποδοχών	€25.200,00	€25.450,00	€25.600,00
Αντίστοιχη σταθερή μικτή ωριαία αμοιβή	€12,12	€12,24	€12,31
Bonus που καταβλήθηκε 6.11.2025 έως 5.11.2026	€1.800	€1.720	€1.790

Σταθερές αποδοχές με βάση την 5.11.2026, σε κοινή βάση 2.080 ωρών. Άλλες παροχές: καμία. Για διευκρινίσεις: [email].
[Ονοματεπώνυμο και ιδιότητα], Ακμή Εμπορική ΙΚΕ

Νομική βάση: άρθρο 56Α ΚΕΔ, εγκύκλιος 26923/7.10.2026, σελ. 5–6 και 11–12

Μία φορά τον χρόνο, πείτε σε όλους ότι έχουν αυτό το δικαίωμα

IΦΜΑΜΙΙΑΑΣΟΝΔ

Ο νόμος δεν ορίζει ημερομηνία. Διαλέξτε μία και κρατήστε τη. Η ενημέρωση λέει τι μπορούν να ζητήσουν, πού στέλνουν το αίτημα και σε πόσο καιρό θα πάρουν απάντηση.

Δεν το ορίζει ο νόμος

Η ημερομηνία.

Όποιος ρωτά δεν χάνει αύξηση ή προαγωγή γι’ αυτό, ούτε του φέρεται κανείς χειρότερα. Πείτε το καθαρά στους προϊσταμένους.

Υποχρέωση

Η ετήσια ενημέρωση και η προστασία από αντίποινα.

Πρώτη κίνηση

Διαλέξτε την ημερομηνία και στείλτε την πρώτη ενημέρωση.

Θέμα: Το δικαίωμά σας να ρωτήσετε για τις αμοιβές

Κάθε εργαζόμενος της Ακμή Εμπορική ΙΚΕ μπορεί να ζητήσει γραπτά: α) πόση είναι η δική του αμοιβή και β) τη μέση αμοιβή, χωριστά για γυναίκες και άνδρες, όσων κάνουν την ίδια δουλειά ή δουλειά ίσης αξίας.

Στείλτε το αίτημά σας στο [email] ή στο [αρμόδιο πρόσωπο], ή μέσω των εκπροσώπων των εργαζομένων ή του Συνηγόρου του Πολίτη. Θα απαντήσουμε γραπτά το αργότερο σε δύο μήνες.

Όπου χρειάζεται για να προστατευτούν στοιχεία συναδέλφων, ισχύει η ειδική διαδικασία του νόμου. Οι πληροφορίες δίνονται και σε προσβάσιμη μορφή.

Κανείς δεν θα αντιμετωπιστεί δυσμενώς επειδή ζήτησε αυτές τις πληροφορίες. [Ονοματεπώνυμο και ιδιότητα]

05

Προστατέψτε τα μισθολογικά στοιχεία

Δώστε μέσους όρους κι όχι ονόματα και μισθούς εργαζομένων.

Σε μικρή ομάδα, ο μέσος όρος δείχνει τον μισθό κάποιου



Γυναίκα



Άνδρας



Άνδρας



Άνδρας

Μέση αμοιβή γυναικών = ο μισθός της μίας γυναίκας της ομάδας

Ελάχιστος αριθμός ατόμων δεν υπάρχει, ούτε τρία ούτε πέντε. Κρίνετε κάθε φορά. Και η προστασία δεδομένων δεν είναι λόγος να μην απαντήσετε καθόλου.

Υποχρέωση

Ο έλεγχος πριν από κάθε απάντηση.

Τότε τα συγκριτικά στοιχεία δεν πάνε σε όποιον ρώτησε. Πάνε μόνο στους εκπροσώπους των εργαζομένων, στην Επιθεώρηση Εργασίας ή στον Συνήγορο του Πολίτη.

Ο εργαζόμενος παίρνει πάντα τα δικά του στοιχεία και μαθαίνει ότι εφαρμόστηκε η προστατευμένη διαδικασία. Οι εκπρόσωποι τον συμβουλεύουν χωρίς να αποκαλύψουν τον μισθό άλλου.

Πρώτη κίνηση

Γράψτε ποιοι έχουν πρόσβαση στο αρχείο μισθοδοσίας και κλειδώστε το για όλους τους άλλους.

Τέσσερις κανόνες για το αρχείο μισθοδοσίας

01

Τον ατομικό μισθό τον βλέπουν μόνο όσοι τον χρειάζονται.

Υποχρέωση

02

Δουλεύετε με μέσους όρους, όχι με ονόματα.

Καλή πρακτική

03

Η σύγκριση αμοιβών μένει σε χωριστό αρχείο με κωδικό.

Καλή πρακτική

04

Πριν από κάθε απάντηση, ελέγχετε αν αναγνωρίζεται κάποιος.

Υποχρέωση

Πόσα χρόνια κρατάτε αυτά τα αρχεία, ο νόμος δεν το λέει. Ορίστε την περίοδο με τον νομικό σας, με βάση τον σκοπό και τον ΓΚΠΔ.

Δεν το ορίζει ο νόμος

Η περίοδος διατήρησης.

Νομική βάση: άρθρο 56Δ ΚΕΔ, ΓΚΠΔ άρθρα 5, 25 και 32

Το πρόστιμο δεν είναι ο μόνος κίνδυνος

€300 – €50.000

ανά παράβαση, με το γενικό πλαίσιο του ΚΕΔ. Το ειδικό πρόστιμο για τη διαφάνεια θα οριστεί με υπουργική απόφαση.

Κάθε τρίμηνο

νέο πρόστιμο, αν η Επιθεώρηση Εργασίας σας ζητήσει να διορθώσετε κάτι και δεν το κάνετε.

Χωρίς όριο

η αποζημίωση στον εργαζόμενο που αδικήθηκε: διαφορές με τόκους, χαμένες ευκαιρίες, ηθική βλάβη.

Σε εσάς

το βάρος της απόδειξης σε μια διαφορά για ίση αμοιβή, αν δεν τηρήσατε τις υποχρεώσεις διαφάνειας.

Δεν το ορίζει ο νόμος

 Το ύψος του ειδικού προστίμου.

Το 5% δεν είναι επιτρεπόμενο χάσμα. Ο αριθμός αφορά μόνο επιχειρήσεις με 100 εργαζόμενους και πάνω. Σε μια μικρή επιχείρηση, και μικρότερη διαφορά είναι παράνομη αν οφείλεται στο φύλο και δεν εξηγείται με αντικειμενικά κριτήρια.

Η Επιθεώρηση Εργασίας κρίνει με βάση το πόρισμα του Συνηγόρου του Πολίτη, που έρχεται μέσα σε 60 ημέρες, και μπορεί να σας δώσει έως έξι μήνες για να διορθώσετε μια διάκριση.

Νομική βάση: άρθρα 53, 54, 56Γ, 57Α, 570Α, 572, 573 παρ. 3Α και 576Α ΚΕΔ, εγκύκλιος 26923/7.10.2026, σελ. 14–18

Δώδεκα ερωτήσεις για να δείτε αν είστε έτοιμοι

Βήμα 1: Γράψτε πώς ορίζετε τις αμοιβές

- ☐ Έχουμε γραπτή δομή αμοιβών, με κατηγορίες θέσεων, κριτήρια, στοιχεία αμοιβής και τρόπο αναθεώρησης;
- ☐ Τα κριτήρια καλύπτουν δεξιότητες, προσπάθεια, ευθύνη και συνθήκες εργασίας, χωρίς να ευνοούν κανένα φύλο;
- ☐ Αν έχουμε εκπροσώπους εργαζομένων, συμφωνήσαμε μαζί τους τα κριτήρια;

Βήμα 2: Αλλάξτε τον τρόπο που προσλαμβάνετε

- ☐ Είναι οι αγγελίες και η διαδικασία πρόσληψης ουδέτερες ως προς το φύλο;
- ☐ Μαθαίνει κάθε υποψήφιος την αρχική αμοιβή ή το εύρος, και τη συλλογική σύμβαση αν ισχύει, πριν από τη συνέντευξη;
- ☐ Σβήστηκε η ερώτηση για τον τωρινό ή τον προηγούμενο μισθό από παντού, και από τους εξωτερικούς συνεργάτες;

Συνεχίζεται στην επόμενη διαφάνεια. Όλα τα παραπάνω είναι υποχρεώσεις.

Δώδεκα ερωτήσεις για να δείτε αν είστε έτοιμοι

Βήμα 3: Δείξτε στους εργαζόμενους τα κριτήρια

- ☐ Βρίσκουν εύκολα οι εργαζόμενοι τα κριτήρια; Από 50 άτομα και πάνω, και τα κριτήρια εξέλιξης;
- ☐ Δεν υπάρχει όρος σε σύμβαση ή κανονισμό που να εμποδίζει κάποιον να πει τον μισθό του όταν διεκδικεί ίση αμοιβή;

Βήμα 4: Απαντήστε σε όποιον ρωτά για την αμοιβή του

- ☐ Ξέρουμε ποιος απαντά στα αιτήματα και πώς θα το κάνει γραπτά μέσα σε δύο μήνες;
- ☐ Είναι έτοιμη η ετήσια ενημέρωση για όλους;

Βήμα 5: Προστατέψτε τα μισθολογικά στοιχεία

- ☐ Ξέρουμε τι κάνουμε όταν η απάντηση μπορεί να δείξει τον μισθό συναδέλφου;

Για όλα τα βήματα

- ☐ Ξέρουν οι προϊστάμενοι ότι απαγορεύονται τα αντίποινα σε όποιον ρωτά για την αμοιβή του;

Όλα τα παραπάνω είναι υποχρεώσεις. Τις πληροφορίες τις δίνετε σε προσβάσιμη μορφή σε όποιον έχει αναπηρία και τις χρειάζεται.

Πού το λέει ο νόμος

Νόμος	N. 5316/2026	ΦΕΚ Α΄ 105, 6 Ιουλίου 2026. Κείμενο στη Βουλή των Ελλήνων, hellenicparliament.gr
Εγκύκλιος	26923/7.10.2026	ΑΔΑ Λ88Δ46ΝΛΔΓ-Χ0Κ, Υπουργείο Εργασίας, ypergasias.gov.gr
Οδηγίες εφαρμογής	Υπουργείο Εργασίας, 8 Οκτωβρίου 2026	Ανακοίνωση που συνοψίζει την εγκύκλιο, ypergasias.gov.gr
Κώδικας	ΚΕΔ, π.δ. 62/2025	ΦΕΚ Α΄ 121/2025, άρθρο 572 για το γενικό πλαίσιο προστίμων, hli.gov.gr
Οδηγία ΕΕ	2023/970	Ελληνικό κείμενο στο EUR-Lex, eur-lex.europa.eu
Προσωπικά δεδομένα	ΓΚΠΔ	Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, dpa.gr
Εργαλεία	FAIR PAY και EIGE	fairpay.isotita.gr και eige.europa.eu , προαιρετικά εργαλεία αξιολόγησης θέσεων

Στοιχεία όπως ίσχυαν στις 23 Οκτωβρίου 2026.



Η Simulen βοηθά επιχειρήσεις να
στήσουν τη δομή αμοιβών και τις
διαδικασίες που ζητά ο νόμος.

Κλείστε μια πρώτη συζήτηση →

info@simulen.com

© 2026 Simulen Single Member P.C. Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. Επιτρέπεται η ελεύθερη διανομή του οδηγού χωρίς αλλαγές.

Ο οδηγός περιγράφει τον νόμο όπως ίσχυε στις 23 Οκτωβρίου 2026, έχει ενημερωτικό χαρακτήρα και δεν υποκαθιστά νομική συμβουλή για τη δική σας περίπτωση. Η Simulen δεν ευθύνεται για αποφάσεις που λαμβάνονται με βάση το περιεχόμενό του.