Μισθολογική Διαφάνεια στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Οδηγός Κατανόησης και Εφαρμογής της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970

myHRM
Human Resource Management

Περίληψη 4
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 5
Τι είναι η Μισθολογική Διαφάνεια; 5
1.1 Εισαγωγή 5
1.2 Γιατί δημιουργήθηκε η Μισθολογική Διαφάνεια; 5
1.3 Τι είναι η Οδηγία (ΕΕ) 2023/970; 5
1.4 Από πότε ισχύει η Οδηγία; 6
1.5 Από πότε εφαρμόζεται στην Ελλάδα; 6
1.6 Βασικές ενέργειες ανά ρόλο 6
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 8
Η Ευρωπαϊκή Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 8
2.1 Εισαγωγή 8
2.2 Η φιλοσοφία της Οδηγίας 9
2.3 Οι σημαντικότερες αλλαγές για τις επιχειρήσεις 11
2.4 Η σημασία της Οδηγίας για τις επιχειρήσεις 13
2.5 Επιπτώσεις από τη μη συμμόρφωση με την Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 15
2.6 Συγκεντρωτικός πίνακας άρθρων 18
2.7 Βασικές ενέργειες ανά ρόλο 23
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α 26

Περίληψη

Η μισθολογική διαφάνεια αποτελεί μία από τις σημαντικότερες μεταρρυθμίσεις που έχουν πραγματοποιηθεί τα τελευταία χρόνια στον τομέα του εργατικού δικαίου και της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Με την έκδοση της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 θεσπίζεται ένα νέο πλαίσιο, το οποίο ενισχύει την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας, εισάγοντας νέες υποχρεώσεις διαφάνειας, τεκμηρίωσης και λογοδοσίας για τις επιχειρήσεις. Η εφαρμογή της οδηγίας δεν περιορίζεται στην τήρηση μιας ακόμη νομοθετικής απαίτησης, αλλά επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο οι επιχειρήσεις σχεδιάζουν και εφαρμόζουν τη μισθολογική τους πολιτική, αξιολογούν τις θέσεις εργασίας, λαμβάνουν αποφάσεις σχετικά με τις αμοιβές και οργανώνουν τις εσωτερικές τους διαδικασίες.

Ο παρών οδηγός έχει ως στόχο να παρουσιάσει με απλό, πρακτικό και κατανοητό τρόπο το νέο ευρωπαϊκό πλαίσιο, ώστε να αποτελέσει ένα χρήσιμο εργαλείο για τη Διοίκηση, τα στελέχη Ανθρώπινου Δυναμικού, τη Μισθοδοσία, την Οικονομική Διεύθυνση και κάθε επαγγελματία που εμπλέκεται στη διαμόρφωση και εφαρμογή της πολιτικής αμοιβών μιας επιχείρησης. Δεν περιορίζεται στην παράθεση της νομοθεσίας, αλλά επιχειρεί να εξηγήσει τη φιλοσοφία της οδηγίας, τους λόγους για τους οποίους θεσπίστηκε, τις αλλαγές που εισάγει, τις επιπτώσεις της στην καθημερινή λειτουργία των επιχειρήσεων και τις ενέργειες που απαιτούνται για την αποτελεσματική συμμόρφωση.

Στα πρώτα κεφάλαια αναλύεται η έννοια της μισθολογικής διαφάνειας, παρουσιάζεται το ιστορικό και το θεσμικό πλαίσιο που οδήγησε στην έκδοση της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, καθώς και το χρονοδιάγραμμα εφαρμογής της σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο. Στη συνέχεια εξετάζεται αναλυτικά η φιλοσοφία της οδηγίας, οι σημαντικότερες αλλαγές που επιφέρει για τις επιχειρήσεις, η σημασία της για μία σύγχρονη βιομηχανική επιχείρηση, οι συνέπειες από τη μη συμμόρφωση, καθώς και οι βασικές υποχρεώσεις και ενέργειες που πρέπει να αναλάβουν ο CEO, ο CFO, ο HR Manager και ο Payroll Manager. Επιπλέον, περιλαμβάνεται συγκεντρωτικός πίνακας των άρθρων της οδηγίας, ο οποίος λειτουργεί ως οδηγός κατανόησης του ευρωπαϊκού νομοθετικού πλαισίου.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Τι είναι η Μισθολογική Διαφάνεια;

1.1 Εισαγωγή

Η μισθολογική διαφάνεια (Pay Transparency) αποτελεί μία σύγχρονη προσέγγιση στη διαχείριση των αμοιβών, σύμφωνα με την οποία οι εργαζόμενοι και οι υποψήφιοι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να γνωρίζουν με ποιον τρόπο καθορίζονται οι αποδοχές τους και ποια αντικειμενικά κριτήρια χρησιμοποιεί ο εργοδότης για τη διαμόρφωση των μισθών.

Σκοπός της μισθολογικής διαφάνειας δεν είναι να επιβάλει ίδιους μισθούς σε όλους τους εργαζομένους. Αντίθετα, επιδιώκει να διασφαλίσει ότι κάθε διαφορά στις αποδοχές μπορεί να αιτιολογηθεί με αντικειμενικά, μετρήσιμα και ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια, όπως οι δεξιότητες, η εμπειρία, η υπευθυνότητα, η προσπάθεια και οι συνθήκες εργασίας.

Με άλλα λόγια, η μισθολογική διαφάνεια μεταφέρει το επίκεντρο από τη μυστικότητα των αμοιβών στη λογοδοσία του εργοδότη. Ο εργοδότης εξακολουθεί να έχει το δικαίωμα να καθορίζει τις αποδοχές των εργαζομένων του, όμως πλέον πρέπει να μπορεί να αποδείξει ότι αυτές βασίζονται σε αντικειμενικά και δίκαια κριτήρια.

1.2 Γιατί δημιουργήθηκε η Μισθολογική Διαφάνεια;

Η αρχή της ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών δεν είναι νέα. Κατοχυρώθηκε ήδη από το 1957 με τη Συνθήκη της Ρώμης και σήμερα προβλέπεται στο άρθρο 157 της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ).

Παρά τη νομική αυτή προστασία, η εφαρμογή της στην πράξη παρουσίαζε σημαντικές δυσκολίες. Σε πολλές περιπτώσεις οι εργαζόμενοι δεν γνώριζαν τις μισθολογικές πρακτικές της επιχείρησης, ούτε είχαν πρόσβαση σε πληροφορίες που θα τους επέτρεπαν να διαπιστώσουν εάν υπήρχε αδικαιολόγητη διαφορά στις αποδοχές τους.

Η έλλειψη διαφάνειας είχε ως αποτέλεσμα να παραμένουν αόρατες πολλές περιπτώσεις άνισης μεταχείρισης. Για τον λόγο αυτό, η Ευρωπαϊκή Ένωση αποφάσισε να θεσπίσει ένα νέο πλαίσιο που ενισχύει τη διαφάνεια στις αμοιβές και παρέχει στους εργαζομένους τα απαραίτητα εργαλεία για την άσκηση του δικαιώματός τους στην ίση αμοιβή.

1.3 Τι είναι η Οδηγία (ΕΕ) 2023/970;

Η **Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου**, η οποία εκδόθηκε στις **10 Μαΐου 2023**, θεσπίστηκε με σκοπό να ενισχύσει την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας μεταξύ ανδρών και γυναικών μέσω κανόνων μισθολογικής διαφάνειας και αποτελεσματικότερων μηχανισμών ελέγχου και επιβολής.

Η οδηγία δεν επιβάλλει ενιαίες μισθολογικές πολιτικές ούτε καθορίζει τα επίπεδα αμοιβών. Αντίθετα, καθορίζει ένα ελάχιστο πλαίσιο υποχρεώσεων που πρέπει να εφαρμόζουν όλα τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ώστε οι διαφορές στις αποδοχές να βασίζονται αποκλειστικά σε αντικειμενικά και ουδέτερα κριτήρια.

1.4 Από πότε ισχύει η Οδηγία;

Εδώ υπάρχει μια σημαντική διάκριση που πρέπει να γίνει σαφής.

Έναρξη ισχύος της Οδηγίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση

10 Μαΐου 2023: Υιοθέτηση της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970.

6 Ιουνίου 2023: Έναρξη ισχύος της οδηγίας σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, είκοσι ημέρες μετά τη δημοσίευσή της στην Επίσημη Εφημερίδα της ΕΕ.

Η έναρξη ισχύος της οδηγίας **δεν σημαίνει** ότι οι εργοδότες άρχισαν αμέσως να εφαρμόζουν τις νέες υποχρεώσεις. Ως οδηγία, έπρεπε πρώτα να μεταφερθεί στο εθνικό δίκαιο κάθε κράτους μέλους.

1.5 Από πότε εφαρμόζεται στην Ελλάδα;

Η Ευρωπαϊκή Ένωση έδωσε στα κράτη μέλη προθεσμία έως τις **7 Ιουνίου 2026** για να ενσωματώσουν την οδηγία στο εθνικό τους δίκαιο.

Σημαντική επισήμανση

Εδώ χρειάζεται προσοχή, γιατί κυκλοφορούν αντικρουόμενες πληροφορίες.

Η Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 ενσωματώθηκε στην ελληνική νομοθεσία με τον ν. 5316/2026 (ΦΕΚ Α΄ 105/6.7.2026). Οι βασικές διατάξεις για τη μισθολογική διαφάνεια τίθενται σε εφαρμογή την 1η Νοεμβρίου 2026, σύμφωνα με την εγκύκλιο 26923/7.10.2026 του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Οι προθεσμίες υποβολής μισθολογικών στοιχείων διαφοροποιούνται ανάλογα με τον αριθμό εργαζομένων. Οι εργοδότες με τουλάχιστον 250 εργαζομένους υποβάλλουν στοιχεία έως 7 Ιουνίου 2027 και ετησίως στη συνέχεια· με 150–249 εργαζομένους έως 7 Ιουνίου 2027 και ανά τριετία· με 100–149 εργαζομένους έως 7 Ιουνίου 2031 και ανά τριετία. Η εγκύκλιος διευκρινίζει επίσης την υποχρέωση γνωστοποίησης της αρχικής αμοιβής ή του εύρους της πριν από την πρώτη συνέντευξη.

1.6 Βασικές ενέργειες ανά ρόλο

CEO

Τι πρέπει να γνωρίζει

- ✓ Η μισθολογική διαφάνεια αποτελεί στρατηγικό θέμα εταιρικής διακυβέρνησης και όχι μόνο θέμα HR.
- ✓ Η επιχείρηση εξακολουθεί να καθορίζει ελεύθερα τις αμοιβές, όμως κάθε διαφορά πρέπει να μπορεί να τεκμηριωθεί με αντικειμενικά κριτήρια.
- ✓ Η συμμόρφωση απαιτεί συνεργασία της Διοίκησης, του HR, του Payroll και της Οικονομικής Διεύθυνσης.
- ✓ Η μη συμμόρφωση μπορεί να οδηγήσει σε νομικές, οικονομικές και λειτουργικές συνέπειες.

Ενέργειες

- ✓ Έγκριση πολιτικής αμοιβών.
- ✓ Δέσμευση της Διοίκησης για την εφαρμογή της οδηγίας.
- ✓ Διάθεση πόρων για την υλοποίηση του έργου.

CFO

Τι πρέπει να γνωρίζει

- ✓ Η οδηγία μπορεί να επηρεάσει τον μισθολογικό προϋπολογισμό της επιχείρησης.
- ✓ Ενδέχεται να απαιτηθούν διορθωτικές μισθολογικές παρεμβάσεις.
- ✓ Οι οικονομικές αναφορές πρέπει να υποστηρίζουν τις απαιτήσεις της νομοθεσίας.

Ενέργειες

- ✓ Αξιολόγηση του οικονομικού αντικτύπου.
- ✓ Προγραμματισμός πιθανών αναπροσαρμογών.
- ✓ Συνεργασία με το HR και το Payroll για την ανάλυση των δεδομένων.

HR Manager

Τι πρέπει να γνωρίζει

Το HR έχει τον κεντρικό ρόλο στην εφαρμογή της οδηγίας. Πρέπει να διαμορφώσει αντικειμενικές διαδικασίες για προσλήψεις, αξιολόγηση θέσεων, προαγωγές και αυξήσεις. Οφείλει να διασφαλίσει ότι οι πολιτικές αμοιβών εφαρμόζονται με συνέπεια σε όλη την επιχείρηση.

Ενέργειες

- ✓ Αναθεώρηση πολιτικών HR.
- ✓ Επικαιροποίηση περιγραφών θέσεων εργασίας.
- ✓ Δημιουργία αντικειμενικών κριτηρίων αξιολόγησης και αμοιβών.

Payroll Manager

Τι πρέπει να γνωρίζει

- ✓ Η μισθοδοσία δεν περιορίζεται πλέον στον σωστό υπολογισμό των αποδοχών.
- ✓ Τα δεδομένα μισθοδοσίας αποτελούν τη βασική πηγή τεκμηρίωσης για τη συμμόρφωση με τη νομοθεσία.
- ✓ Οι μεταβολές στις αποδοχές πρέπει να είναι καταγεγραμμένες και αιτιολογημένες.

Ενέργειες

- ✓ Διασφάλιση της ακρίβειας των μισθολογικών δεδομένων.
- ✓ Τήρηση ιστορικού αυξήσεων, bonus και παροχών.
- ✓ Παροχή αξιόπιστων στοιχείων στο HR και στη Διοίκηση για τις απαιτούμενες αναφορές.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Η Ευρωπαϊκή Οδηγία (ΕΕ) 2023/970

2.1 Εισαγωγή

Η Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 αποτελεί μία από τις σημαντικότερες παρεμβάσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης στον τομέα του εργατικού δικαίου και της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού των τελευταίων δεκαετιών. Στόχος της δεν είναι να δημιουργήσει ένα νέο δικαίωμα για τους εργαζομένους, αλλά να διασφαλίσει την αποτελεσματική εφαρμογή ενός δικαιώματος που ήδη υφίσταται: της ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας.

Η αρχή της ίσης αμοιβής αποτελεί θεμελιώδη αρχή της Ευρωπαϊκής Ένωσης ήδη από το 1957. Παρ' όλα αυτά, περισσότερο από εξήντα χρόνια μετά, οι διαφορές στις αποδοχές μεταξύ ανδρών και γυναικών εξακολουθούν να υφίστανται σε όλα σχεδόν τα κράτη μέλη. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή διαπίστωσε ότι το πρόβλημα δεν οφειλόταν αποκλειστικά στην ύπαρξη διακρίσεων, αλλά κυρίως στην αδυναμία εντοπισμού και απόδειξής τους. Οι εργαζόμενοι δεν είχαν πρόσβαση σε πληροφορίες σχετικά με τον τρόπο καθορισμού των αμοιβών, ενώ οι εργοδότες δεν υποχρεώνονταν να τεκμηριώνουν τις μισθολογικές τους αποφάσεις.

Η νέα οδηγία επιχειρεί να αντιμετωπίσει ακριβώς αυτό το πρόβλημα. Δεν επιβάλλει ενιαίες μισθολογικές πολιτικές ούτε περιορίζει την ελευθερία των επιχειρήσεων να καθορίζουν τις αποδοχές των εργαζομένων τους. Αντίθετα, εισάγει ένα πλαίσιο διαφάνειας και λογοδοσίας, σύμφωνα με το οποίο κάθε διαφορά στις αποδοχές πρέπει να βασίζεται σε αντικειμενικά, τεκμηριωμένα και ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια. Με τον τρόπο αυτό, η μισθολογική πολιτική παύει να αποτελεί αποκλειστικά εσωτερική υπόθεση της επιχείρησης και μετατρέπεται σε μία διαδικασία που μπορεί να ελεγχθεί και να αιτιολογηθεί.

Η σημαντικότερη ίσως αλλαγή που εισάγει η οδηγία είναι η μετατόπιση της φιλοσοφίας από τη **μυστικότητα των αποδοχών** στη **διαφάνεια των διαδικασιών**. Η Ευρωπαϊκή Ένωση δεν επιδιώκει να γνωρίζουν όλοι οι εργαζόμενοι τις αμοιβές των συναδέλφων τους. Επιδιώκει όμως κάθε εργαζόμενος να γνωρίζει με ποιον τρόπο καθορίζεται η δική του αμοιβή, ποια είναι τα κριτήρια επαγγελματικής εξέλιξης και εάν οι μισθολογικές διαφορές που υπάρχουν μέσα στην επιχείρηση μπορούν να δικαιολογηθούν με αντικειμενικό τρόπο.

Παράλληλα, η οδηγία εισάγει για πρώτη φορά συγκεκριμένες υποχρεώσεις τόσο πριν όσο και μετά την πρόσληψη ενός εργαζομένου. Οι επιχειρήσεις καλούνται να ενημερώνουν τους υποψηφίους για το επίπεδο ή το εύρος των αποδοχών της θέσης, να μην ζητούν πληροφορίες σχετικά με τον προηγούμενο μισθό τους, να παρέχουν στους εργαζομένους πληροφορίες σχετικά με τα κριτήρια καθορισμού των αποδοχών και της επαγγελματικής εξέλιξης, καθώς και να οργανώσουν διαδικασίες συλλογής και ανάλυσης μισθολογικών δεδομένων. Για τις μεγαλύτερες

επιχειρήσεις προβλέπονται επιπλέον υποχρεώσεις σχετικά με την υποβολή στοιχείων για το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Η εφαρμογή της οδηγίας επηρεάζει σχεδόν όλες τις λειτουργίες μιας σύγχρονης επιχείρησης. Η Διοίκηση καλείται να επανεξετάσει τη συνολική στρατηγική αμοιβών. Το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού πρέπει να αναπτύξει σαφείς πολιτικές για τις προσλήψεις, τις αυξήσεις, τις προαγωγές και την αξιολόγηση των θέσεων εργασίας. Το Payroll καλείται να διασφαλίσει την ακρίβεια και την αξιοπιστία των μισθολογικών δεδομένων, ενώ η Οικονομική Διεύθυνση πρέπει να αξιολογήσει τις πιθανές οικονομικές επιπτώσεις που μπορεί να προκύψουν από την εφαρμογή της οδηγίας. Για πρώτη φορά, η μισθολογική πολιτική μετατρέπεται σε αντικείμενο συνεργασίας μεταξύ πολλών διαφορετικών τμημάτων της επιχείρησης.

Ένα ακόμη ιδιαίτερα σημαντικό στοιχείο είναι ότι η οδηγία δεν περιορίζεται στην έννοια της **ίδιας εργασίας**, αλλά εισάγει και την έννοια της **εργασίας ίσης αξίας**. Αυτό σημαίνει ότι δύο διαφορετικές θέσεις εργασίας μπορεί να συγκριθούν μεταξύ τους, εφόσον παρουσιάζουν αντίστοιχο επίπεδο γνώσεων, δεξιοτήτων, υπευθυνότητας, προσπάθειας και συνθηκών εργασίας. Η αλλαγή αυτή καθιστά αναγκαία την ύπαρξη αντικειμενικών συστημάτων αξιολόγησης θέσεων εργασίας και δημιουργεί νέες απαιτήσεις για τον τρόπο με τον οποίο οι επιχειρήσεις σχεδιάζουν τη μισθολογική τους δομή.

Η Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 αποτελείται από **37 άρθρα**, τα οποία καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα θεμάτων, από τους βασικούς ορισμούς και τη διαφάνεια στις προσλήψεις έως τις διαδικασίες υποβολής στοιχείων, τις κυρώσεις, την προστασία των εργαζομένων και τις υποχρεώσεις των κρατών μελών. Ωστόσο, η πραγματική σημασία της οδηγίας δεν βρίσκεται στο νομικό της κείμενο, αλλά στον τρόπο με τον οποίο οι διατάξεις της επηρεάζουν την καθημερινή λειτουργία των επιχειρήσεων.

2.2 Η φιλοσοφία της Οδηγίας

Η Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 βασίζεται σε μια θεμελιώδη αρχή της Ευρωπαϊκής Ένωσης: κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αμείβεται δίκαια, χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου, όταν εκτελεί ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας. Η αρχή αυτή δεν αποτελεί νέα νομοθετική πρόβλεψη. Αντίθετα, αποτελεί διαχρονική υποχρέωση των κρατών μελών ήδη από τη Συνθήκη της Ρώμης του 1957 και σήμερα κατοχυρώνεται στο άρθρο 157 της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Παρά τη μακρόχρονη ύπαρξη της αρχής αυτής, η πρακτική εφαρμογή της αποδείχθηκε ιδιαίτερα δύσκολη, καθώς οι εργαζόμενοι σπάνια είχαν τη δυνατότητα να διαπιστώσουν εάν υφίστανται αδικαιολόγητες μισθολογικές διακρίσεις.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, μέσα από πολυετείς μελέτες και στατιστικά στοιχεία, διαπίστωσε ότι η βασικότερη αιτία για την αδυναμία εφαρμογής της αρχής της ίσης αμοιβής δεν ήταν πάντοτε η πρόθεση των εργοδοτών να προβούν σε διακρίσεις. Σε πολλές περιπτώσεις, το πρόβλημα οφειλόταν στην έλλειψη διαφάνειας σχετικά με τον τρόπο καθορισμού των αποδοχών. Οι εργαζόμενοι δεν γνώριζαν ποια κριτήρια χρησιμοποιούνταν για τον υπολογισμό των μισθών, των αυξήσεων ή των προαγωγών, ενώ οι εργοδότες δεν είχαν υποχρέωση να εξηγούν ή να τεκμηριώνουν τις σχετικές αποφάσεις τους. Ως αποτέλεσμα, ακόμη και όταν υπήρχαν

αδικαιολόγητες διαφορές στις αποδοχές, ήταν εξαιρετικά δύσκολο να εντοπιστούν και ακόμη δυσκολότερο να αποδειχθούν.

Η φιλοσοφία της οδηγίας στηρίζεται στην πεποίθηση ότι η **διαφάνεια αποτελεί το αποτελεσματικότερο μέσο πρόληψης και αντιμετώπισης των μισθολογικών διακρίσεων**. Όταν οι διαδικασίες καθορισμού των αποδοχών είναι σαφείς, γνωστές και βασίζονται σε αντικειμενικά κριτήρια, μειώνεται σημαντικά η πιθανότητα λήψης αυθαίρετων ή μεροληπτικών αποφάσεων. Παράλληλα, οι εργαζόμενοι αποκτούν τη δυνατότητα να κατανοήσουν τον τρόπο με τον οποίο διαμορφώνεται η αμοιβή τους και να ελέγξουν εάν εφαρμόζεται στην πράξη η αρχή της ίσης μεταχείρισης.

Είναι ιδιαίτερα σημαντικό να γίνει κατανοητό ότι η οδηγία **δεν επιδιώκει να εξισώσει τους μισθούς όλων των εργαζομένων**. Η Ευρωπαϊκή Ένωση αναγνωρίζει ότι οι επιχειρήσεις λειτουργούν σε ένα ανταγωνιστικό περιβάλλον, στο οποίο οι αποδοχές επηρεάζονται από πολλούς παράγοντες, όπως η εμπειρία, οι εξειδικευμένες γνώσεις, οι επαγγελματικές δεξιότητες, οι αυξημένες ευθύνες, η απόδοση, οι συνθήκες της αγοράς εργασίας και οι ανάγκες της ίδιας της επιχείρησης. Επομένως, δύο εργαζόμενοι που κατέχουν την ίδια θέση εργασίας μπορεί να αμείβονται διαφορετικά, χωρίς αυτό να συνιστά παράβαση της νομοθεσίας.

Η διαφορά έγκειται στο γεγονός ότι η επιχείρηση πρέπει πλέον να είναι σε θέση να εξηγήσει και να αποδείξει γιατί υπάρχει αυτή η διαφοροποίηση. Εάν ένας εργαζόμενος λαμβάνει υψηλότερες αποδοχές επειδή διαθέτει μεγαλύτερη επαγγελματική εμπειρία, περισσότερες πιστοποιήσεις, αναλαμβάνει αυξημένες αρμοδιότητες ή παρουσιάζει σταθερά υψηλότερη απόδοση, τότε η διαφοροποίηση αυτή θεωρείται θεμιτή. Αντίθετα, όταν δεν υπάρχει σαφής και αντικειμενική αιτιολόγηση ή όταν η διαφοροποίηση βασίζεται άμεσα ή έμμεσα στο φύλο του εργαζομένου, τότε δημιουργείται ζήτημα συμμόρφωσης με την οδηγία.

Η οδηγία αλλάζει επίσης τον τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίζεται η μισθολογική πολιτική μέσα σε μια επιχείρηση. Στο παρελθόν, η διαμόρφωση των αποδοχών αποτελούσε σε μεγάλο βαθμό εσωτερική επιχειρηματική επιλογή, η οποία συχνά βασιζόταν στην ατομική διαπραγμάτευση μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου. Η νέα ευρωπαϊκή προσέγγιση δεν καταργεί την επιχειρηματική ευελιξία, αλλά απαιτεί οι αποφάσεις αυτές να εντάσσονται σε ένα οργανωμένο και τεκμηριωμένο σύστημα διαχείρισης αμοιβών. Με άλλα λόγια, η επιχείρηση εξακολουθεί να αποφασίζει πόσο θα αμείβει κάθε εργαζόμενο, όμως πλέον πρέπει να μπορεί να εξηγήσει με σαφήνεια το γιατί.

Μία ακόμη σημαντική αλλαγή αφορά τη μετατόπιση της ευθύνης από τον εργαζόμενο προς τον εργοδότη. Μέχρι σήμερα, στις περισσότερες περιπτώσεις, ο εργαζόμενος που θεωρούσε ότι υφίσταται μισθολογική διάκριση έπρεπε να συγκεντρώσει αποδείξεις και να αποδείξει ότι αμείβεται λιγότερο χωρίς αντικειμενικό λόγο. Στην πράξη, κάτι τέτοιο ήταν ιδιαίτερα δύσκολο, καθώς δεν είχε πρόσβαση στα απαραίτητα στοιχεία. Με τη νέα οδηγία, οι εργοδότες υποχρεώνονται να διατηρούν οργανωμένα δεδομένα, να εφαρμόζουν αντικειμενικά συστήματα αξιολόγησης και να τεκμηριώνουν τις μισθολογικές τους αποφάσεις. Έτσι, η συμμόρφωση δεν

βασίζεται πλέον μόνο στη δήλωση του εργοδότη ότι εφαρμόζει ίση μεταχείριση, αλλά στην ικανότητά του να το αποδεικνύει.

Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται και στην έννοια της **εργασίας ίσης αξίας**, η οποία αποτελεί έναν από τους σημαντικότερους πυλώνες της οδηγίας. Η σύγκριση δεν περιορίζεται πλέον αποκλειστικά μεταξύ εργαζομένων που κατέχουν ακριβώς την ίδια θέση εργασίας. Η οδηγία αναγνωρίζει ότι διαφορετικές θέσεις μπορεί να έχουν ισοδύναμη αξία για μια επιχείρηση, εφόσον απαιτούν αντίστοιχο επίπεδο γνώσεων, δεξιοτήτων, ευθύνης, προσπάθειας και συνθηκών εργασίας. Η αλλαγή αυτή ενθαρρύνει τις επιχειρήσεις να αξιολογούν συστηματικά τις θέσεις εργασίας τους και να διαμορφώνουν μισθολογικές δομές που βασίζονται στην πραγματική αξία κάθε θέσης και όχι μόνο στον τίτλο της.

Στην ουσία, η οδηγία επιχειρεί να μετατρέψει τη μισθολογική διαφάνεια από υποχρέωση συμμόρφωσης σε εργαλείο καλύτερης διοίκησης. Μια επιχείρηση που γνωρίζει με σαφήνεια τις θέσεις εργασίας της, διαθέτει αντικειμενικά συστήματα αξιολόγησης, εφαρμόζει τεκμηριωμένες πολιτικές αμοιβών και μπορεί να αναλύει αξιόπιστα τα μισθολογικά της δεδομένα, δεν συμμορφώνεται μόνο με τη νομοθεσία. Ταυτόχρονα βελτιώνει τη λειτουργία της, ενισχύει την εμπιστοσύνη των εργαζομένων, περιορίζει τον κίνδυνο εργατικών διαφορών και αποκτά ένα σημαντικό ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στην προσέλκυση και διατήρηση ανθρώπινου δυναμικού.

Συνεπώς, η πραγματική φιλοσοφία της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 δεν είναι η επιβολή ενός ενιαίου ευρωπαϊκού μισθολογίου ούτε η κατάργηση της επιχειρηματικής ευελιξίας. Η ουσία της είναι να διασφαλίσει ότι κάθε μισθολογική απόφαση μπορεί να εξηγηθεί, να τεκμηριωθεί και να αποδειχθεί με αντικειμενικά, διαφανή και δίκαια κριτήρια. Με τον τρόπο αυτό, η μισθολογική διαφάνεια μετατρέπεται από μια θεωρητική έννοια σε ένα σύγχρονο εργαλείο εταιρικής διακυβέρνησης, το οποίο συμβάλλει τόσο στην προστασία των εργαζομένων όσο και στη δημιουργία πιο οργανωμένων, αξιόπιστων και ανταγωνιστικών επιχειρήσεων.

2.3 Οι σημαντικότερες αλλαγές για τις επιχειρήσεις

Η εφαρμογή της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 σηματοδοτεί μία ουσιαστική αλλαγή στον τρόπο με τον οποίο οι επιχειρήσεις διαμορφώνουν, εφαρμόζουν και τεκμηριώνουν τη μισθολογική τους πολιτική. Μέχρι σήμερα, σε πολλές επιχειρήσεις οι αποφάσεις σχετικά με τις αποδοχές λαμβάνονταν κυρίως με βάση τις ανάγκες της αγοράς, την εμπειρία των στελεχών, τις ατομικές διαπραγματεύσεις ή τις επιχειρησιακές πρακτικές που είχαν διαμορφωθεί διαχρονικά. Αν και πολλές από αυτές τις πρακτικές λειτουργούσαν αποτελεσματικά, συχνά δεν υπήρχε οργανωμένη τεκμηρίωση που να αποδεικνύει γιατί δύο εργαζόμενοι αμείβονταν διαφορετικά ή ποια αντικειμενικά κριτήρια είχαν χρησιμοποιηθεί για τη λήψη μιας μισθολογικής απόφασης.

Με την εφαρμογή της οδηγίας, η μισθολογική πολιτική μετατρέπεται από μία εσωτερική διοικητική διαδικασία σε έναν μηχανισμό που πρέπει να βασίζεται στη διαφάνεια, στη συνέπεια και στην τεκμηρίωση. Οι επιχειρήσεις καλούνται πλέον να οργανώσουν εκ νέου αρκετές από τις διαδικασίες τους, ώστε να είναι σε θέση να αποδεικνύουν ότι κάθε μισθολογική απόφαση στηρίζεται σε αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια.

Η πρώτη σημαντική αλλαγή αφορά τη **διαδικασία προσλήψεων**. Για πρώτη φορά, οι εργοδότες υποχρεώνονται να παρέχουν στους υποψηφίους πληροφορίες σχετικά με το αρχικό επίπεδο ή το εύρος των αποδοχών της θέσης πριν από την πρόσληψη. Η απαίτηση αυτή στοχεύει στη διασφάλιση ίσων ευκαιριών κατά την έναρξη της εργασιακής σχέσης και περιορίζει το ενδεχόμενο διαφορετικών αμοιβών που βασίζονται αποκλειστικά στις διαπραγματευτικές ικανότητες του υποψηφίου ή σε υποκειμενικά κριτήρια. Παράλληλα, οι εργοδότες δεν επιτρέπεται να ζητούν πληροφορίες σχετικά με τον προηγούμενο μισθό του υποψηφίου, ώστε η νέα αμοιβή να καθορίζεται με βάση την αξία της θέσης και όχι το ιστορικό αποδοχών του εργαζομένου.

Μία ακόμη σημαντική αλλαγή αφορά τον τρόπο με τον οποίο οι επιχειρήσεις σχεδιάζουν και εφαρμόζουν τη **μισθολογική τους πολιτική**. Η οδηγία δεν επιβάλλει συγκεκριμένα επίπεδα αποδοχών ούτε περιορίζει την ελευθερία των επιχειρήσεων να επιβραβεύουν εργαζομένους με αυξημένες δεξιότητες ή υψηλή απόδοση. Ωστόσο, απαιτεί οι αποφάσεις αυτές να βασίζονται σε σαφή και αντικειμενικά κριτήρια, τα οποία εφαρμόζονται με συνέπεια σε όλους τους εργαζομένους. Κατά συνέπεια, οι επιχειρήσεις καλούνται να αναπτύξουν γραπτές πολιτικές αμοιβών, να ορίσουν διαδικασίες χορήγησης αυξήσεων και προαγωγών και να διασφαλίσουν ότι οι αποφάσεις αυτές μπορούν να αιτιολογηθούν ανά πάσα στιγμή.

Η οδηγία αναδεικνύει επίσης τη σημασία της **αξιολόγησης των θέσεων εργασίας**. Μέχρι σήμερα, αρκετές επιχειρήσεις βασίζονταν κυρίως στον τίτλο της θέσης ή στην εμπειρία του εργαζομένου για τον καθορισμό των αποδοχών. Η νέα προσέγγιση απαιτεί την αξιολόγηση της πραγματικής αξίας κάθε θέσης εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη παράγοντες όπως οι απαιτούμενες γνώσεις, οι δεξιότητες, η ευθύνη, η προσπάθεια και οι συνθήκες εργασίας. Η ύπαρξη ενός αντικειμενικού συστήματος αξιολόγησης θέσεων αποτελεί πλέον βασικό εργαλείο για τη διασφάλιση της ίσης μεταχείρισης και την τεκμηρίωση των μισθολογικών διαφορών.

Σημαντικές αλλαγές προκύπτουν και για τη **διαχείριση των μισθολογικών δεδομένων**. Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να είναι σε θέση να συλλέγουν, να οργανώνουν και να αναλύουν αξιόπιστα στοιχεία σχετικά με τις αποδοχές, τις αυξήσεις, τις παροχές, τα bonus και τις προαγωγές. Τα δεδομένα αυτά δεν θα χρησιμοποιούνται μόνο για την εσωτερική διοίκηση της επιχείρησης, αλλά και για την εκπλήρωση των υποχρεώσεων που προβλέπει η οδηγία σχετικά με την ενημέρωση των εργαζομένων και, όπου απαιτείται, την υποβολή αναφορών για το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Ιδιαίτερη σημασία αποκτά και η **ενίσχυση των δικαιωμάτων των εργαζομένων**. Οι εργαζόμενοι αποκτούν το δικαίωμα να ενημερώνονται για τα κριτήρια που χρησιμοποιεί η επιχείρηση για τον καθορισμό των αποδοχών και της επαγγελματικής εξέλιξης, καθώς και να ζητούν πληροφορίες σχετικά με τα μέσα επίπεδα αμοιβών εργαζομένων που εκτελούν ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας, με ανάλυση ανά φύλο. Η νέα αυτή υποχρέωση ενισχύει τη διαφάνεια στο εσωτερικό της επιχείρησης και απαιτεί από το HR και το Payroll να διαθέτουν αξιόπιστα και άμεσα διαθέσιμα στοιχεία.

Για τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις, μία από τις σημαντικότερες αλλαγές αφορά την **υποχρέωση παρακολούθησης και αναφοράς του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών**. Οι επιχειρήσεις που υπερβαίνουν συγκεκριμένα όρια προσωπικού υποχρεούνται να υποβάλλουν στοιχεία σχετικά με το μισθολογικό χάσμα και, σε περίπτωση που διαπιστωθεί σημαντική και αδικαιολόγητη διαφορά στις αποδοχές, να προχωρήσουν σε κοινή αξιολόγηση αμοιβών σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Η υποχρέωση αυτή καθιστά αναγκαία την ύπαρξη αξιόπιστων πληροφοριακών συστημάτων και διαδικασιών συνεχούς παρακολούθησης των μισθολογικών δεδομένων.

Η οδηγία επηρεάζει επίσης τον τρόπο λειτουργίας των **στελεχών διοίκησης και των προϊσταμένων**. Μέχρι σήμερα, οι αποφάσεις για αυξήσεις ή προαγωγές βασίζονταν συχνά στην προσωπική κρίση του εκάστοτε προϊσταμένου. Στο νέο πλαίσιο, οι αποφάσεις αυτές πρέπει να ακολουθούν κοινά και προκαθορισμένα κριτήρια, τα οποία εφαρμόζονται με συνέπεια σε όλους τους εργαζομένους. Αυτό δεν περιορίζει τον ρόλο των προϊσταμένων, αλλά απαιτεί οι εισηγήσεις τους να τεκμηριώνονται και να ευθυγραμμίζονται με τη συνολική πολιτική της επιχείρησης.

Τέλος, η οδηγία αναβαθμίζει τον ρόλο της **εταιρικής διακυβέρνησης**. Η συμμόρφωση με τις απαιτήσεις της δεν αποτελεί αποκλειστική ευθύνη του Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού ή του Payroll. Αντίθετα, προϋποθέτει τη συνεργασία της Διοίκησης, της Οικονομικής Διεύθυνσης, του HR, του Payroll, της Νομικής Υπηρεσίας και των προϊσταμένων όλων των οργανωτικών μονάδων. Η μισθολογική διαφάνεια μετατρέπεται έτσι σε μια οριζόντια εταιρική διαδικασία, η οποία επηρεάζει τη στρατηγική αμοιβών, τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, τον οικονομικό προγραμματισμό και τη συνολική λειτουργία της επιχείρησης.

Συνολικά, οι αλλαγές που εισάγει η Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 δεν περιορίζονται στην τήρηση μιας νέας νομικής υποχρέωσης. Αποτελούν μια ευκαιρία για τις επιχειρήσεις να επαναξιολογήσουν τις πολιτικές αμοιβών τους, να οργανώσουν καλύτερα τις εσωτερικές τους διαδικασίες, να ενισχύσουν την εμπιστοσύνη των εργαζομένων και να δημιουργήσουν ένα πιο δίκαιο, διαφανές και ανταγωνιστικό εργασιακό περιβάλλον. Οι επιχειρήσεις που θα προετοιμαστούν έγκαιρα δεν θα αντιμετωπίσουν απλώς ευκολότερα τις απαιτήσεις της νομοθεσίας, αλλά θα αποκτήσουν και σημαντικά πλεονεκτήματα στη διοίκηση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού τους.

2.4 Η σημασία της Οδηγίας για τις επιχειρήσεις

Η εφαρμογή της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 δεν αποτελεί για τις επιχειρήσεις απλώς μία νέα νομοθετική υποχρέωση. Αντίθετα, αποτελεί μία σημαντική ευκαιρία για την περαιτέρω οργάνωση και βελτίωση του τρόπου με τον οποίο διαχειρίζονται το ανθρώπινο δυναμικό τους, διαμορφώνουν τη μισθολογική τους πολιτική και τεκμηριώνουν τις αποφάσεις που λαμβάνονται σχετικά με τις αποδοχές των εργαζομένων.

Για τις σύγχρονες επιχειρήσεις, ιδιαίτερα εκείνες που απασχολούν μεγάλο ή διαφοροποιημένο ανθρώπινο δυναμικό, η διαχείριση των αμοιβών αποτελεί μία σύνθετη διαδικασία. Διαφορετικές ειδικότητες, οργανωτικές μονάδες, επίπεδα ευθύνης και μορφές απασχόλησης δημιουργούν καθημερινά ανάγκες λήψης αποφάσεων που αφορούν προσλήψεις, μετακινήσεις προσωπικού, αλλαγές καθηκόντων, αυξήσεις αποδοχών, επιδόματα, bonus και πρόσθετες παροχές.

Μέχρι σήμερα, πολλές από τις διαδικασίες αυτές βασίζονταν στην εμπειρία των στελεχών, στις ανάγκες λειτουργίας της επιχείρησης και στις συνθήκες της αγοράς που διαμορφώνονταν κάθε χρονική περίοδο. Η προσέγγιση αυτή μπορεί να εξυπηρετεί αποτελεσματικά τις επιχειρησιακές ανάγκες. Ωστόσο, η νέα οδηγία απαιτεί οι σχετικές αποφάσεις να συνοδεύονται από σαφή και τεκμηριωμένα κριτήρια, τα οποία θα μπορούν να παρουσιαστούν τόσο στους εργαζομένους όσο και στις αρμόδιες ελεγκτικές αρχές, εφόσον ζητηθούν.

Η συμμόρφωση με τη νέα νομοθεσία δεν σημαίνει ότι μία επιχείρηση θα πρέπει να αναμορφώσει πλήρως το μισθολογικό της σύστημα ή να εξισώσει τις αποδοχές όλων των εργαζομένων. Αντίθετα, σημαίνει ότι θα πρέπει να είναι σε θέση να εξηγεί με σαφήνεια γιατί δύο εργαζόμενοι που εκτελούν ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας αμείβονται διαφορετικά. Η διαφορά αυτή μπορεί να βασίζεται στην προϋπηρεσία, στις επαγγελματικές δεξιότητες, στην απόδοση, στις αυξημένες αρμοδιότητες, στις ιδιαίτερες γνώσεις ή σε άλλους αντικειμενικούς παράγοντες. Το κρίσιμο στοιχείο είναι ότι η επιχείρηση θα πρέπει να μπορεί να τεκμηριώνει την απόφασή της.

Ιδιαίτερη σημασία αποκτά η οργάνωση των περιγραφών θέσεων εργασίας. Σε μία επιχείρηση μπορεί να συνυπάρχουν πολλές διαφορετικές ειδικότητες και επίπεδα ευθύνης. Για κάθε θέση θα πρέπει να υπάρχει σαφής περιγραφή καθηκόντων, απαιτούμενων γνώσεων και δεξιοτήτων, επιπέδου ευθύνης, προσπάθειας και συνθηκών εργασίας, ώστε να είναι δυνατή η αντικειμενική αξιολόγηση της πραγματικής αξίας της θέσης.

Παράλληλα, οι επιχειρήσεις θα χρειαστεί να οργανώσουν ακόμη περισσότερο τις διαδικασίες αξιολόγησης των εργαζομένων και χορήγησης αυξήσεων. Κάθε απόφαση για μισθολογική μεταβολή θα πρέπει να βασίζεται σε συγκεκριμένα και τεκμηριωμένα κριτήρια, όπως η απόδοση, η ανάληψη πρόσθετων αρμοδιοτήτων, η απόκτηση νέων γνώσεων ή η επαγγελματική εξέλιξη του εργαζομένου. Η ύπαρξη κοινών κριτηρίων συμβάλλει τόσο στη διαφάνεια όσο και στη διασφάλιση ίσης μεταχείρισης μεταξύ εργαζομένων που βρίσκονται σε αντίστοιχες θέσεις.

Σημαντικές αλλαγές προκύπτουν και στη διαδικασία των προσλήψεων. Σύμφωνα με τη νέα οδηγία, οι υποψήφιοι εργαζόμενοι θα πρέπει να ενημερώνονται για το επίπεδο ή το εύρος των αποδοχών της θέσης πριν από την πρόσληψή τους, ενώ ο εργοδότης δεν θα μπορεί να ζητά πληροφορίες σχετικά με τις προηγούμενες αποδοχές τους. Η αλλαγή αυτή απαιτεί αναθεώρηση των διαδικασιών προσλήψεων, των αγγελιών εργασίας και του τρόπου διεξαγωγής των συνεντεύξεων.

Η οδηγία επηρεάζει άμεσα και τη λειτουργία του Τμήματος Μισθοδοσίας (Payroll). Τα δεδομένα μισθοδοσίας δεν θα χρησιμοποιούνται πλέον αποκλειστικά για τον υπολογισμό των αποδοχών και των ασφαλιστικών εισφορών. Θα αποτελούν βασική πηγή πληροφόρησης για την τεκμηρίωση της μισθολογικής πολιτικής της επιχείρησης. Για τον λόγο αυτό, η ακρίβεια των στοιχείων, η τήρηση ιστορικού μεταβολών, η καταγραφή bonus, επιδομάτων και λοιπών παροχών, καθώς και η δυνατότητα εξαγωγής αναφορών αποκτούν ιδιαίτερη σημασία.

Η Οικονομική Διεύθυνση θα χρειαστεί επίσης να αξιολογήσει τον πιθανό οικονομικό αντίκτυπο της εφαρμογής της οδηγίας. Σε περίπτωση που εντοπιστούν αδικαιολόγητες μισθολογικές

αποκλίσεις, ενδέχεται να απαιτηθούν διορθωτικές παρεμβάσεις, οι οποίες θα πρέπει να ενταχθούν στον οικονομικό προγραμματισμό της επιχείρησης. Παράλληλα, η ύπαρξη αξιόπιστων οικονομικών στοιχείων θα διευκολύνει την εκπλήρωση των υποχρεώσεων reporting που προβλέπει η νομοθεσία.

Για τη Διοίκηση μιας επιχείρησης, η συμμόρφωση με την οδηγία δεν πρέπει να αντιμετωπίζεται ως μια υποχρέωση που προκύπτει αποκλειστικά από τη νομοθεσία. Αντίθετα, μπορεί να αποτελέσει αφορμή για την περαιτέρω αναβάθμιση των διαδικασιών διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού, την ενίσχυση της αξιοκρατίας, τη βελτίωση της εμπιστοσύνης των εργαζομένων και την ανάπτυξη μιας σύγχρονης και διαφανούς πολιτικής αμοιβών.

Επιπλέον, η προετοιμασία μιας επιχείρησης για τη μισθολογική διαφάνεια μπορεί να λειτουργήσει συμπληρωματικά με άλλες στρατηγικές πρωτοβουλίες, όπως η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, η αξιολόγηση απόδοσης, η οργανωτική αναδιάρθρωση, η βελτίωση των πληροφοριακών συστημάτων HR και η ενίσχυση της εταιρικής διακυβέρνησης. Η σύνδεση όλων αυτών των διαδικασιών δημιουργεί ένα περισσότερο οργανωμένο και αξιόπιστο σύστημα διοίκησης προσωπικού, το οποίο υποστηρίζει όχι μόνο τη συμμόρφωση με τη νομοθεσία, αλλά και τη μακροπρόθεσμη ανάπτυξη της επιχείρησης.

Συνολικά, η Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 δεν πρέπει να θεωρείται από τις επιχειρήσεις ως μία ακόμη κανονιστική απαίτηση. Αντίθετα, αποτελεί ευκαιρία για τη δημιουργία ενός σύγχρονου και αντικειμενικού συστήματος διαχείρισης αμοιβών, το οποίο μπορεί να ενισχύσει την αξιοπιστία της επιχείρησης, να μειώσει τους κινδύνους από μελλοντικές εργατικές διαφορές και να συμβάλει στη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος που βασίζεται στη διαφάνεια, την αξιοκρατία και την ίση μεταχείριση όλων των εργαζομένων.

2.5 Επιπτώσεις από τη μη συμμόρφωση με την Οδηγία (ΕΕ) 2023/970

Η συμμόρφωση με τις απαιτήσεις της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 δεν αποτελεί απλώς μια ακόμη διοικητική ή νομοθετική υποχρέωση. Η μη εφαρμογή των διατάξεών της μπορεί να δημιουργήσει σημαντικούς κινδύνους για την επιχείρηση, τόσο σε οικονομικό όσο και σε οργανωτικό επίπεδο. Οι επιπτώσεις δεν περιορίζονται μόνο στην επιβολή διοικητικών κυρώσεων ή στην αντιμετώπιση δικαστικών διαφορών. Επηρεάζουν την αξιοπιστία της επιχείρησης, την εικόνα της ως εργοδότη, τις εργασιακές σχέσεις και, σε ορισμένες περιπτώσεις, ακόμη και την ανταγωνιστικότητά της.

Η οδηγία ενισχύει σημαντικά τα δικαιώματα των εργαζομένων και καθιστά ευκολότερο τον εντοπισμό και την απόδειξη πιθανών μισθολογικών διακρίσεων. Αυτό σημαίνει ότι οι επιχειρήσεις που δεν διαθέτουν σαφείς διαδικασίες, αντικειμενικά κριτήρια και επαρκή τεκμηρίωση εκτίθενται σε αυξημένο κίνδυνο αμφισβήτησης των μισθολογικών τους αποφάσεων.

Οικονομικές επιπτώσεις

Η σημαντικότερη συνέπεια της μη συμμόρφωσης είναι ο οικονομικός αντίκτυπος που μπορεί να προκύψει για την επιχείρηση. Εάν διαπιστωθεί παραβίαση της αρχής της ίσης αμοιβής, ο εργοδότης μπορεί να υποχρεωθεί να αποκαταστήσει πλήρως τη ζημία που υπέστη ο εργαζόμενος.

Η αποκατάσταση αυτή μπορεί να περιλαμβάνει:

- καταβολή των διαφορών αποδοχών,
- αναδρομικές μισθολογικές διαφορές,
- bonus ή παροχές που δεν χορηγήθηκαν,
- τυχόν επιδόματα,
- τόκους,
- καθώς και κάθε άλλη οικονομική απώλεια που συνδέεται με τη διάκριση.

Εκτός από τις ατομικές αξιώσεις εργαζομένων, μια επιχείρηση ενδέχεται να χρειαστεί να προχωρήσει σε ευρύτερες διορθωτικές παρεμβάσεις στη μισθολογική της πολιτική, γεγονός που μπορεί να επηρεάσει σημαντικά τον συνολικό μισθολογικό προϋπολογισμό.

Νομικές επιπτώσεις

Η οδηγία ενισχύει σημαντικά τη δυνατότητα των εργαζομένων να διεκδικούν τα δικαιώματά τους μέσω δικαστικών ή διοικητικών διαδικασιών.

Ένα από τα σημαντικότερα σημεία της οδηγίας είναι η μεταβολή του βάρους απόδειξης. Εφόσον ένας εργαζόμενος παρουσιάσει στοιχεία που δημιουργούν εύλογη υπόνοια άνισης μεταχείρισης, η επιχείρηση καλείται να αποδείξει ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης αμοιβής.

Στην πράξη, αυτό σημαίνει ότι η επιχείρηση θα πρέπει να διαθέτει:

- τεκμηριωμένη πολιτική αμοιβών,
- σαφή κριτήρια αυξήσεων,
- αξιολόγηση θέσεων εργασίας,
- στοιχεία αξιολόγησης απόδοσης,
- ιστορικό όλων των μισθολογικών μεταβολών.

Εάν δεν υπάρχουν τα παραπάνω, η υπεράσπιση της επιχείρησης γίνεται ιδιαίτερα δύσκολη.

Διοικητικές κυρώσεις

Η οδηγία υποχρεώνει τα κράτη μέλη να θεσπίσουν αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις για τις επιχειρήσεις που παραβιάζουν τις διατάξεις της.

Οι ακριβείς κυρώσεις καθορίζονται από την εθνική νομοθεσία κάθε κράτους μέλους. Στην Ελλάδα αυτές θα προσδιοριστούν από τον νόμο που ενσωματώνει την οδηγία και τις σχετικές κανονιστικές πράξεις.

Ανάλογα με το εθνικό πλαίσιο, οι κυρώσεις μπορεί να περιλαμβάνουν:

- διοικητικά πρόστιμα,
- υποχρέωση λήψης διορθωτικών μέτρων,
- συμμόρφωση μέσα σε συγκεκριμένο χρονικό διάστημα,
- αυξημένο έλεγχο από τις αρμόδιες αρχές,
- άλλες διοικητικές συνέπειες που προβλέπονται από την ελληνική νομοθεσία.

Επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις

Η έλλειψη διαφάνειας στις αποδοχές μπορεί να επηρεάσει αρνητικά το εργασιακό κλίμα.

Όταν οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται ότι δεν υπάρχουν σαφή και αντικειμενικά κριτήρια για τις αμοιβές, τις αυξήσεις ή τις προαγωγές, είναι πιθανό να δημιουργηθούν:

- αίσθημα αδικίας,
- μειωμένη εμπιστοσύνη προς τη διοίκηση,
- χαμηλότερη δέσμευση,
- αυξημένη πρόθεση αποχώρησης,
- περισσότερες εργατικές διαφορές και καταγγελίες.

Αντίθετα, η ύπαρξη διαφανών διαδικασιών ενισχύει την αξιοκρατία και συμβάλλει στη δημιουργία ενός πιο σταθερού και συνεργατικού εργασιακού περιβάλλοντος.

Επιπτώσεις στη φήμη της επιχείρησης

Η συμμόρφωση με τη μισθολογική διαφάνεια δεν επηρεάζει μόνο την εσωτερική λειτουργία μιας εταιρείας αλλά και την εικόνα της προς την αγορά.

Σε μια εποχή όπου οι υποψήφιοι εργαζόμενοι, οι πελάτες, οι επενδυτές και οι συνεργάτες δίνουν ολοένα μεγαλύτερη σημασία σε θέματα εταιρικής υπευθυνότητας και ίσης μεταχείρισης, η ύπαρξη μισθολογικών διακρίσεων μπορεί να έχει αρνητικές συνέπειες στη φήμη της επιχείρησης.

Αντίθετα, μια επιχείρηση που εφαρμόζει διαφανή και αντικειμενική πολιτική αμοιβών ενισχύει το employer brand της, διευκολύνει την προσέλκυση νέων εργαζομένων και αυξάνει την εμπιστοσύνη των υφιστάμενων στελεχών.

Επιπτώσεις στη διοίκηση και στη λήψη αποφάσεων

Η εφαρμογή της οδηγίας απαιτεί από τη διοίκηση να βασίζει τις αποφάσεις της σε αξιόπιστα δεδομένα και τεκμηριωμένες διαδικασίες.

Επιχειρήσεις που δεν διαθέτουν οργανωμένες περιγραφές θέσεων εργασίας, αντικειμενικό σύστημα αξιολόγησης, σαφή πολιτική αμοιβών και ιστορικό μισθολογικών μεταβολών δυσκολεύονται όχι μόνο να συμμορφωθούν με τη νομοθεσία, αλλά και να λαμβάνουν δίκαιες και συνεπείς αποφάσεις.

Η συμμόρφωση με την οδηγία συμβάλλει στη βελτίωση της συνολικής εταιρικής διακυβέρνησης, καθώς οδηγεί στη δημιουργία δομημένων διαδικασιών και αξιόπιστων πληροφοριών για τη λήψη αποφάσεων.

2.6 Συγκεντρωτικός πίνακας άρθρων

Άρθρο	*Θέμα*	*Συνοπτική περιγραφή*	*Τι αλλάζει για την επιχείρηση*
1	Αντικείμενο	Καθορίζει τον σκοπό της οδηγίας: ενίσχυση της ίσης αμοιβής μέσω διαφάνειας και μηχανισμών επιβολής.	Η μισθολογική πολιτική γίνεται θέμα τεκμηρίωσης και συμμόρφωσης.
2	Πεδίο εφαρμογής	Προσδιορίζει σε ποιους εργαζομένους και εργοδότες εφαρμόζεται η οδηγία.	Η επιχείρηση πρέπει να γνωρίζει ποιες κατηγορίες προσωπικού καλύπτονται.
3	Ορισμοί	Περιλαμβάνει βασικούς ορισμούς όπως αμοιβή, επίπεδο αμοιβής, μισθολογικό χάσμα και κατηγορία εργαζομένων.	Δημιουργείται κοινή βάση κατανόησης για HR, Payroll και Διοίκηση.
4	Ίδια εργασία και εργασία ίσης αξίας	Ορίζει ότι η σύγκριση εργασιών γίνεται με αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια.	Απαιτείται αξιολόγηση θέσεων εργασίας με σαφή κριτήρια.
5	Διαφάνεια πριν την πρόσληψη	Ο υποψήφιος πρέπει να ενημερώνεται για το αρχικό	Αλλάζουν οι αγγελίες, οι συνεντεύξεις και οι

		επίπεδο αμοιβής ή το εύρος αποδοχών.	διαδικασίες πρόσληψης.
6	Διαφάνεια στον καθορισμό αμοιβών και εξέλιξης	Οι εργαζόμενοι πρέπει να γνωρίζουν τα κριτήρια καθορισμού των αμοιβών και της εξέλιξης.	Χρειάζεται γραπτή και σαφής πολιτική αμοιβών και προαγωγών.
7	Δικαίωμα ενημέρωσης	Οι εργαζόμενοι μπορούν να ζητούν πληροφορίες για τις αποδοχές τους και τα μέσα επίπεδα αμοιβών ανά φύλο.	Το Payroll και το HR πρέπει να μπορούν να εξάγουν αξιόπιστα στοιχεία.
8	Προσβασιμότητα πληροφοριών	Οι πληροφορίες πρέπει να παρέχονται με τρόπο προσβάσιμο και κατανοητό στους εργαζομένους.	Η εταιρεία πρέπει να οργανώσει σαφή εσωτερική επικοινωνία.
9	Υποβολή στοιχείων για το μισθολογικό χάσμα	Καθορίζει την υποχρέωση reporting για το χάσμα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών.	Οι μεγάλες επιχειρήσεις πρέπει να προετοιμάσουν συστήματα αναφορών.
10	Κοινή αξιολόγηση αμοιβών	Προβλέπει κοινή αξιολόγηση όταν υπάρχουν αδικαιολόγητες μισθολογικές διαφορές.	Η επιχείρηση πρέπει να μπορεί να εντοπίζει και να διορθώνει αποκλίσεις.
11	Υποστήριξη μικρότερων εργοδοτών	Τα κράτη μέλη παρέχουν τεχνική βοήθεια και εκπαίδευση σε εργοδότες κάτω των 250 εργαζομένων.	Οι μικρότερες επιχειρήσεις θα έχουν υποστήριξη για τη συμμόρφωση.
12	Προστασία δεδομένων	Η επεξεργασία μισθολογικών δεδομένων πρέπει να συμβαδίζει με τους κανόνες προστασίας προσωπικών δεδομένων.	Απαιτείται προσοχή στη χρήση και κοινοποίηση μισθολογικών στοιχείων.

13	Κοινωνικός διάλογος	Προβλέπεται συμμετοχή κοινωνικών εταίρων και εκπροσώπων εργαζομένων.	Η εφαρμογή της οδηγίας μπορεί να απαιτήσει συνεργασία με εκπροσώπους εργαζομένων.
14	Υπεράσπιση δικαιωμάτων	Οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν πρόσβαση σε διαδικασίες για την προστασία των δικαιωμάτων τους.	Αυξάνεται η ανάγκη τεκμηρίωσης των μισθολογικών αποφάσεων.
15	Διαδικασίες υπέρ εργαζομένων	Φορείς, εκπρόσωποι ή οργανώσεις μπορούν να ενεργούν υπέρ ή για λογαριασμό εργαζομένων.	Η επιχείρηση μπορεί να αντιμετωπίσει συλλογική ή οργανωμένη διεκδίκηση.
16	Δικαίωμα αποζημίωσης	Προβλέπεται πλήρης αποζημίωση σε περίπτωση παραβίασης της αρχής ίσης αμοιβής.	Η μη συμμόρφωση μπορεί να έχει άμεσο οικονομικό κόστος.
17	Άλλα μέσα αποκατάστασης	Οι αρχές ή τα δικαστήρια μπορούν να διατάσσουν μέτρα παύσης ή διόρθωσης παραβάσεων.	Δεν αρκεί η αποζημίωση· μπορεί να απαιτηθούν διορθωτικές ενέργειες.
18	Μετατόπιση βάρους απόδειξης	Σε περίπτωση πιθανολόγησης διάκρισης, ο εργοδότης πρέπει να αποδείξει ότι δεν υπήρξε παράβαση.	Η τεκμηρίωση γίνεται κρίσιμη ευθύνη της επιχείρησης.
19	Πρόσβαση σε αποδεικτικά στοιχεία	Προβλέπεται πρόσβαση σε στοιχεία που σχετίζονται με ισχυρισμούς περί άνισης αμοιβής.	Τα δεδομένα πρέπει να είναι οργανωμένα, διαθέσιμα και ελεγχόμενα.
20	Περιορισμοί χρήσης	Προβλέπονται όρια στην	Πρέπει να συνδυάζεται η

	στοιχείων	κοινοποίηση και χρήση εμπιστευτικών πληροφοριών.	διαφάνεια με την εμπιστευτικότητα.
21	Παραγραφή	Καθορίζονται κανόνες για τις προθεσμίες άσκησης αξιώσεων.	Η εταιρεία πρέπει να τηρεί ιστορικά στοιχεία για επαρκές χρονικό διάστημα.
22	Δικαστικά έξοδα	Ρυθμίζονται ζητήματα κόστους διαδικασιών.	Η πρόσβαση των εργαζομένων στη δικαιοσύνη ενισχύεται.
23	Κυρώσεις	Τα κράτη μέλη πρέπει να προβλέπουν αποτελεσματικές και αποτρεπτικές κυρώσεις.	Η μη συμμόρφωση μπορεί να οδηγήσει σε πρόστιμα και άλλες συνέπειες.
24	Προστασία από αντίποινα	Οι εργαζόμενοι προστατεύονται όταν ασκούν δικαιώματα που απορρέουν από την οδηγία.	Απαγορεύονται αρνητικές ενέργειες λόγω αιτήματος πληροφόρησης ή καταγγελίας.
25	Σχέση με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ	Συνδέει το νέο πλαίσιο με την υφιστάμενη ευρωπαϊκή νομοθεσία περί ίσης μεταχείρισης.	Η νέα οδηγία ενισχύει και συμπληρώνει το ήδη υπάρχον πλαίσιο.
26	Δημόσιες συμβάσεις	Οι υποχρεώσεις ίσης αμοιβής συνδέονται και με τη συμμετοχή σε δημόσιες συμβάσεις.	Η συμμόρφωση μπορεί να επηρεάσει και τη δυνατότητα συμμετοχής σε διαγωνισμούς.
27	Φορείς ισότητας	Ενισχύεται ο ρόλος των φορέων ισότητας στην εφαρμογή της αρχής ίσης αμοιβής.	Η επιχείρηση μπορεί να ελεγχθεί ή να υποστηριχθεί από αρμόδιους φορείς.

28	Παρακολούθηση και ενημέρωση	Προβλέπονται μηχανισμοί παρακολούθησης και ενημέρωσης για την εφαρμογή.	Η συμμόρφωση δεν είναι εφάπαξ ενέργεια αλλά συνεχής διαδικασία.
29	Στατιστικά στοιχεία	Τα κράτη μέλη συλλέγουν και αποστέλλουν στοιχεία για το μισθολογικό χάσμα.	Τα εταιρικά δεδομένα μπορούν να τροφοδοτούν εθνικές και ευρωπαϊκές αναφορές.
30	Δημοσιοποίηση πληροφοριών	Προβλέπεται ενημέρωση και διάδοση πληροφοριών για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις.	Η επιχείρηση πρέπει να ενημερώνει εργαζομένους και στελέχη.
31	Ελάχιστες απαιτήσεις	Η οδηγία θέτει κατώτατο πλαίσιο προστασίας. Τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν αυστηρότερους κανόνες.	Η ελληνική νομοθεσία μπορεί να επιβάλει πρόσθετες υποχρεώσεις.
32	Μη υποβάθμιση προστασίας	Η εφαρμογή της οδηγίας δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί για μείωση υφιστάμενων δικαιωμάτων.	Η συμμόρφωση δεν δικαιολογεί χειροτέρευση όρων εργασίας.
33	Εφαρμογή	Τα κράτη μέλη οφείλουν να θεσπίσουν τα αναγκαία μέτρα εφαρμογής.	Η επιχείρηση πρέπει να παρακολουθεί την εθνική ενσωμάτωση.
34	Υποβολή εκθέσεων και επανεξέταση	Προβλέπεται αξιολόγηση της εφαρμογής και πιθανή αναθεώρηση.	Το πλαίσιο μπορεί να εξελιχθεί και να απαιτήσει νέες προσαρμογές.
35	Έναρξη ισχύος	Η οδηγία τίθεται σε ισχύ μετά τη δημοσίευσή της στην Επίσημη Εφημερίδα της ΕΕ.	Ξεκινά η περίοδος προετοιμασίας των κρατών μελών και των επιχειρήσεων.

36	Αποδέκτες	Η οδηγία απευθύνεται στα κράτη μέλη.	Η υποχρέωση μεταφοράς στο εθνικό δίκαιο αφορά την Ελλάδα και τα λοιπά κράτη μέλη.

2.7 Βασικές ενέργειες ανά ρόλο

CEO

Τι πρέπει να γνωρίζει

Ο CEO έχει τη συνολική ευθύνη για τη στρατηγική κατεύθυνση και την εταιρική διακυβέρνηση της επιχείρησης. Η μη συμμόρφωση με την Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 δεν αποτελεί απλώς ζήτημα εργατικής νομοθεσίας, αλλά μπορεί να επηρεάσει τη φήμη, την αξιοπιστία και τη συνολική λειτουργία της εταιρείας. Η ύπαρξη αδικαιολόγητων μισθολογικών διαφορών ή η αδυναμία τεκμηρίωσης των αποφάσεων σχετικά με τις αποδοχές μπορεί να οδηγήσει σε δικαστικές διαφορές, οικονομικές επιβαρύνσεις και αρνητική δημοσιότητα.

Η συμμόρφωση με τη μισθολογική διαφάνεια αποτελεί πλέον μέρος της σύγχρονης εταιρικής διακυβέρνησης και πρέπει να αντιμετωπίζεται ως στρατηγική προτεραιότητα.

Βασικές ενέργειες

- ✓ Έγκριση του σχεδίου συμμόρφωσης της εταιρείας.
- ✓ Διασφάλιση ότι υπάρχει σαφής και τεκμηριωμένη πολιτική αμοιβών.
- ✓ Παρακολούθηση των βασικών δεικτών μισθολογικής ισότητας.
- ✓ Εξασφάλιση της συνεργασίας μεταξύ HR, Payroll, Οικονομικής Διεύθυνσης και Νομικής Υπηρεσίας.
- ✓ Διάθεση των απαραίτητων πόρων για την εφαρμογή της οδηγίας.

CFO

Τι πρέπει να γνωρίζει

Η εφαρμογή της οδηγίας μπορεί να επηρεάσει σημαντικά τον οικονομικό σχεδιασμό της επιχείρησης. Τυχόν αδικαιολόγητες μισθολογικές αποκλίσεις ενδέχεται να οδηγήσουν σε αναδρομικές καταβολές αποδοχών, αποζημιώσεις, διορθωτικές αυξήσεις ή αναθεώρηση της συνολικής μισθολογικής πολιτικής.

Παράλληλα, η αξιοπιστία των οικονομικών και μισθολογικών δεδομένων αποτελεί βασική προϋπόθεση για την εκπλήρωση των υποχρεώσεων που προβλέπει η νομοθεσία.

Βασικές ενέργειες

- ✓ Εκτίμηση του οικονομικού κινδύνου από πιθανές μισθολογικές αποκλίσεις.

- ✓ Πρόβλεψη πιθανών διορθωτικών παρεμβάσεων στον προϋπολογισμό.
- ✓ Συνεργασία με HR και Payroll για την ανάλυση του μισθολογικού κόστους.
- ✓ Παρακολούθηση των οικονομικών επιπτώσεων από πιθανές αλλαγές στις αμοιβές.
- ✓ Διασφάλιση της αξιοπιστίας των οικονομικών και μισθολογικών στοιχείων.

HR Manager

Τι πρέπει να γνωρίζει

Ο HR Manager είναι το στέλεχος που θα κληθεί να εφαρμόσει στην πράξη τις περισσότερες απαιτήσεις της οδηγίας. Η ύπαρξη περιγραφών θέσεων εργασίας, αντικειμενικών κριτηρίων αξιολόγησης, πολιτικής αμοιβών και διαδικασιών προαγωγών αποτελεί βασική προϋπόθεση συμμόρφωσης.

Η μη ύπαρξη οργανωμένων διαδικασιών αυξάνει σημαντικά τον κίνδυνο εμφάνισης αδικαιολόγητων μισθολογικών διαφορών και δυσχεραίνει την τεκμηρίωση των αποφάσεων της επιχείρησης.

Βασικές ενέργειες

- ✓ Αναθεώρηση της πολιτικής αμοιβών της εταιρείας.
- ✓ Επικαιροποίηση των περιγραφών θέσεων εργασίας.
- ✓ Δημιουργία αντικειμενικών κριτηρίων για αυξήσεις, bonus και προαγωγές.
- ✓ Εκπαίδευση των προϊσταμένων στη σωστή εφαρμογή των νέων διαδικασιών.
- ✓ Παρακολούθηση πιθανών μισθολογικών αποκλίσεων μεταξύ εργαζομένων που εκτελούν ίδια ή εργασία ίσης αξίας.
- ✓ Συνεργασία με το Payroll και τη Νομική Υπηρεσία για τη διαχείριση αιτημάτων εργαζομένων.

Payroll Manager

Τι πρέπει να γνωρίζει

Ο ρόλος του Payroll Manager αποκτά ιδιαίτερη σημασία, καθώς τα στοιχεία της μισθοδοσίας αποτελούν την κύρια πηγή τεκμηρίωσης της μισθολογικής πολιτικής της επιχείρησης. Η ακρίβεια των δεδομένων, η δυνατότητα εξαγωγής αναφορών και η τήρηση ιστορικού μεταβολών στις αποδοχές είναι κρίσιμες για την απόδειξη της συμμόρφωσης.

Η μισθοδοσία δεν περιορίζεται πλέον στον υπολογισμό των αποδοχών και των ασφαλιστικών εισφορών. Μετατρέπεται σε βασικό εργαλείο ελέγχου, ανάλυσης και υποστήριξης της λήψης αποφάσεων.

Βασικές ενέργειες

- ✓ Διασφάλιση της ορθότητας όλων των μισθολογικών δεδομένων.
- ✓ Τήρηση πλήρους ιστορικού αυξήσεων, bonus, επιδομάτων και λοιπών παροχών.

- ✓ Δυνατότητα εξαγωγής αναφορών ανά φύλο, θέση εργασίας, τμήμα και κατηγορία εργαζομένων.
- ✓ Συνεργασία με το HR για την ανάλυση μισθολογικών διαφορών.
- ✓ Υποστήριξη της εταιρείας κατά τη σύνταξη αναφορών ή σε περίπτωση ελέγχου από τις αρμόδιες αρχές.
- ✓ Συνεχής έλεγχος της ποιότητας και της πληρότητας των δεδομένων μισθοδοσίας.

Επικαιροποίηση ελληνικού πλαισίου – Οκτώβριος 2026

Με τον ν. 5316/2026 (ΦΕΚ Α΄ 105/6.7.2026) ενσωματώθηκε στην Ελλάδα η Οδηγία (ΕΕ) 2023/970. Οι βασικές διατάξεις ισχύουν από 1 Νοεμβρίου 2026. Η εγκύκλιος 26923/7.10.2026 παρέχει οδηγίες εφαρμογής.

Όλοι οι εργοδότες, ανεξαρτήτως μεγέθους, οφείλουν να διαθέτουν τεκμηριωμένες μισθολογικές δομές με αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια, όπως δεξιότητες, προσπάθεια, ευθύνη και συνθήκες εργασίας. Πριν από την πρώτη συνέντευξη ο υποψήφιος πρέπει να ενημερώνεται για την αρχική αμοιβή ή το εύρος της και τις εφαρμοζόμενες συλλογικές ρυθμίσεις.

Οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να ζητούν εγγράφως πληροφορίες για το ατομικό επίπεδο αμοιβής και τα μέσα επίπεδα αμοιβής ανά φύλο για όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας. Ο εργοδότης οφείλει να απαντά εντός δύο μηνών και να ενημερώνει ετησίως τους εργαζομένους για το δικαίωμά τους.

Υποβολή στοιχείων: τουλάχιστον 250 εργαζόμενοι έως 7/6/2027 και ετησίως· 150–249 έως 7/6/2027 και ανά τριετία· 100–149 έως 7/6/2031 και ανά τριετία. Οι υποχρεώσεις διαφάνειας και ίσης αμοιβής δεν περιορίζονται μόνο στις επιχειρήσεις που υπάγονται σε υποχρέωση περιοδικών αναφορών.

Κοινή αξιολόγηση αμοιβών απαιτείται όταν συντρέχουν σωρευτικά: διαφορά μέσης αμοιβής τουλάχιστον 5% μεταξύ φύλων σε κατηγορία εργαζομένων, μη αιτιολόγηση με αντικειμενικά ουδέτερα κριτήρια και μη διόρθωση εντός έξι μηνών από την υποβολή των στοιχείων.

Επικαιροποίηση Οκτωβρίου 2026: Από 1/11/2026 ισχύουν οι βασικές ρυθμίσεις του ν. 5316/2026. Οι υποψήφιοι ενημερώνονται για την αρχική αμοιβή ή το εύρος της πριν από την πρώτη συνέντευξη. Οι εργαζόμενοι μπορούν να ζητούν γραπτώς πληροφορίες για το ατομικό και τα μέσα επίπεδα αμοιβών ανά φύλο για όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας· η απάντηση παρέχεται εντός δύο μηνών και ο εργοδότης ενημερώνει ετησίως για το δικαίωμα αυτό. Οι αναφορές μισθολογικού χάσματος υποβάλλονται από επιχειρήσεις 250+ εργαζομένων από 7/6/2027 ετησίως, 150–249 από 7/6/2027 ανά τριετία και 100–149 από 7/6/2031 ανά τριετία. Κοινή αξιολόγηση απαιτείται όταν σωρευτικά υφίσταται διαφορά τουλάχιστον 5% σε κατηγορία εργαζομένων, δεν δικαιολογείται αντικειμενικά και δεν διορθώνεται εντός έξι μηνών.

Πηγές: Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 (EUR-Lex)· ν. 5316/2026 (ΦΕΚ Α΄ 105/6.7.2026)· Υπουργείο Εργασίας, εγκύκλιος 26923/7.10.2026. Ο οδηγός είναι ενημερωτικό υλικό και δεν υποκαθιστά εξατομικευμένη νομική συμβουλή.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α

Σημείωση: Το Παράρτημα παρατίθεται για ενημερωτική χρήση. Για νομική επίκληση ή ακριβή παράθεση ισχύει το επίσημο κείμενο της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 στην EUR-Lex (CELEX: 32023L0970).

ΟΔΗΓΙΑ (ΕΕ) 2023/970 ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

Άρθρο 1

Αντικείμενο

Η παρούσα οδηγία θεσπίζει ελάχιστες απαιτήσεις προκειμένου να ενισχυθούν η εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας μεταξύ ανδρών και γυναικών («αρχή της ισότητας της αμοιβής»), η οποία κατοχυρώνεται στο άρθρο 157 ΣΛΕΕ, και η απαγόρευση των διακρίσεων που προβλέπεται στο άρθρο 4 της οδηγίας 2006/54/ΕΚ, ιδίως μέσω της μισθολογικής διαφάνειας και της ενίσχυσης των μηχανισμών επιβολής.

Άρθρο 2

Πεδίο εφαρμογής

1. Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται στους εργοδότες του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα.

2. Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας, κατά τα οριζόμενα στον νόμο, τις συλλογικές συμβάσεις και/ή την πρακτική που ισχύει σε κάθε κράτος μέλος, λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του Δικαστηρίου.

3. Για τους σκοπούς του άρθρου 5, η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται στους αιτούντες απασχόληση.

Άρθρο 3

Ορισμοί

1. Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

α)«αμοιβή»: οι συνήθεις βασικοί ή κατώτατοι μισθοί ή αποδοχές και κάθε άλλη αντιπαροχή, σε χρήμα ή σε είδος, που λαμβάνει ένας εργαζόμενος ή μία εργαζόμενη άμεσα ή έμμεσα (συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία) ως αντιπαροχή για εργασία του ή της από τον εργοδότη του ή της·

β)«επίπεδο αμοιβής»: οι ακαθάριστες ετήσιες αποδοχές και οι αντίστοιχες ακαθάριστες ωριαίες αποδοχές·

γ)«μισθολογικό χάσμα των φύλων»: η διαφορά στα μέσα επίπεδα αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων ενός εργοδότη, εκφρασμένη ως ποσοστό του μέσου επιπέδου αμοιβής των ανδρών εργαζομένων·

δ)«διάμεσο επίπεδο αμοιβής»: το επίπεδο αμοιβής στο οποίο οι μισοί εργαζόμενοι ενός εργοδότη αμείβονται περισσότερο και οι μισοί από αυτούς αμείβονται λιγότερο·

ε)«διάμεσο μισθολογικό χάσμα των φύλων»: η διαφορά μεταξύ του διάμεσου επιπέδου αμοιβής των γυναικών και του διάμεσου επιπέδου αμοιβής των ανδρών εργαζομένων ενός εργοδότη, εκφρασμένη ως ποσοστό του διάμεσου επιπέδου αμοιβής των ανδρών εργαζομένων·

στ)«τεταρτημοριακό μισθολογικό κλιμάκιο»: καθεμία από τέσσερις ίσες ομάδες εργαζομένων στις οποίες διαιρούνται ανάλογα με τα επίπεδα αμοιβής τους, από το χαμηλότερο στο υψηλότερο·

ζ)«εργασία της αυτής αξίας»: εργασία που προσδιορίζεται ως της αυτής αξίας σύμφωνα με τα αμερόληπτα και αντικειμενικά, ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια που αναφέρονται στο άρθρο 4 παράγραφος 4·

η)«κατηγορία εργαζομένων»: οι εργαζόμενοι που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία της αυτής αξίας, όπως ομαδοποιούνται με μη αυθαίρετο τρόπο βάσει των αμερόληπτων και αντικειμενικών, ουδέτερων ως προς το φύλο κριτηρίων που αναφέρονται στο άρθρο 4 παράγραφος 4, από τον εργοδότη των εργαζομένων και, κατά περίπτωση, σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και/ή πρακτική·

θ)«άμεση διάκριση»: η κατάσταση στην οποία ένα πρόσωπο υφίσταται, για λόγους φύλου, μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν που υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο ένα άλλο πρόσωπο σε συγκρίσιμη κατάσταση·

ι)«έμμεση διάκριση»: η κατάσταση στην οποία μια φαινομενικά ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση πρόσωπα του ενός φύλου σε σύγκριση με πρόσωπα του άλλου φύλου, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά βάσει νόμιμου στόχου, και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω στόχου είναι πρόσφορα και αναγκαία·

ια)«επιθεώρηση εργασίας»: ο φορέας ή οι φορείς που είναι αρμόδιοι σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και/ή πρακτική, να ασκούν καθήκοντα ελέγχου και επιθεώρησης στην αγορά εργασίας, με την επιφύλαξη ότι, όταν προβλέπεται στο εθνικό δίκαιο, τα καθήκοντα αυτά μπορούν να ασκούνται από τους κοινωνικούς εταίρους·

ιβ)«φορέας ισότητας»: ο φορέας ή οι φορείς που ορίζονται σύμφωνα με το άρθρο 20 της οδηγίας 2006/54/ΕΚ·

ιγ)«εκπρόσωποι των εργαζομένων»: οι εκπρόσωποι των εργαζομένων σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και/ή πρακτική.

2. Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, η διάκριση περιλαμβάνει:

α)παρενόχληση και σεξουαλική παρενόχληση, κατά την έννοια του άρθρου 2 παράγραφος 2 στοιχείο α) της οδηγίας 2006/54/ΕΚ, καθώς και κάθε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση λόγω της απόρριψης αυτής της συμπεριφοράς ή της υποταγής προσώπου σε αυτήν τη συμπεριφορά, όταν η εν λόγω παρενόχληση ή μεταχείριση σχετίζεται με την άσκηση των δικαιωμάτων που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία ή απορρέει από αυτή·

β) οποιαδήποτε εντολή προς διακριτική μεταχείριση ενός προσώπου λόγω φύλου·

γ)οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση λόγω εγκυμοσύνης ή άδειας μητρότητας κατά την έννοια της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου (24)·

δ)οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση, κατά την έννοια της οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου (25), λόγω φύλου, μεταξύ άλλων, όσον αφορά την άδεια πατρότητας, τη γονική άδεια ή την άδεια φροντίδας·

ε)διατομεακές διακρίσεις, ήτοι διακρίσεις λόγω φύλου σε συνδυασμό με οποιονδήποτε άλλο λόγο ή λόγους διάκρισης κατά των οποίων παρέχεται προστασία δυνάμει της οδηγίας 2000/43/ΕΚ ή της οδηγίας 2000/78/ΕΚ.

3. Η παράγραφος 2 στοιχείο ε) δεν συνεπάγεται πρόσθετες υποχρεώσεις για τους εργοδότες όσον αφορά τη συλλογή δεδομένων, όπως αναφέρεται στην παρούσα οδηγία, σχετικά με προστατευόμενους λόγους διακρίσεων πλην του φύλου.

Άρθρο 4

Όμοια εργασία και εργασία της αυτής αξίας

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να διασφαλίζουν ότι οι εργοδότες διαθέτουν μισθολογικές δομές που διασφαλίζουν ίση αμοιβή για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας.

2. Τα κράτη μέλη, σε συνεννόηση με τους φορείς ισότητας, λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να διασφαλίζουν τη διάθεση εργαλείων ή μεθοδολογιών ανάλυσης και την εύκολη πρόσβαση σε αυτά προς στήριξη και καθοδήγηση των εργοδοτών κατά την αξιολόγηση και τη σύγκριση της αξίας της εργασίας σύμφωνα με τα κριτήρια που θεσπίζονται στο παρόν άρθρο. Τα εν λόγω εργαλεία ή μεθοδολογίες καθιστούν δυνατό για τους εργοδότες και/ή τους κοινωνικούς εταίρους να θεσπίζουν και να χρησιμοποιούν εύκολα ουδέτερα ως προς το φύλο συστήματα επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξης που αποκλείουν κάθε μισθολογική διάκριση λόγω φύλου.

3. Κατά περίπτωση, η Επιτροπή μπορεί να επικαιροποιεί τις κατευθυντήριες γραμμές σε επίπεδο Ένωσης σχετικά με ουδέτερα ως προς το φύλο συστήματα επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξης, σε διαβούλευση με το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE).

4. Οι μισθολογικές δομές είναι τέτοιες ώστε να μπορεί να αξιολογείται αν οι εργαζόμενοι βρίσκονται σε συγκρίσιμη κατάσταση όσον αφορά την αξία της εργασίας βάσει αντικειμενικών, ουδέτερων ως προς το φύλο κριτηρίων που συμφωνούνται με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, εφόσον υπάρχουν τέτοιοι εκπρόσωποι. Τα κριτήρια αυτά δεν βασίζονται άμεσα ή έμμεσα στο φύλο των εργαζομένων. Περιλαμβάνουν δεξιότητες, προσπάθεια, ευθύνη και συνθήκες εργασίας, και, εφόσον συντρέχει λόγος, κάθε άλλον παράγοντα ο οποίος κρίνεται συναφής για τη συγκεκριμένη εργασία ή θέση. Εφαρμόζονται με αντικειμενικό, ουδέτερο ως προς το φύλο τρόπο, αποκλείοντας κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου. Ειδικότερα, δεν υποτιμούνται οι σχετικές μη τεχνικές δεξιότητες.

ΚΕΦΆΛΑΙΟ ΙΙ

ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΉ ΔΙΑΦΆΝΕΙΑ

Άρθρο 5

Μισθολογική διαφάνεια πριν από την έναρξη της απασχόλησης

1. Οι αιτούντες απασχόληση έχουν το δικαίωμα να λαμβάνουν από τον μελλοντικό εργοδότη πληροφορίες σχετικά με:

α)την αρχική αμοιβή ή το εύρος της, με βάση αντικειμενικά, ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια, που πρέπει να καθορίζεται για τη συγκεκριμένη θέση· και

β)κατά περίπτωση, τις σχετικές διατάξεις της συλλογικής σύμβασης που εφαρμόζει ο εργοδότης σε σχέση με τη θέση.

Οι πληροφορίες αυτές παρέχονται κατά τρόπο ώστε να εξασφαλίζεται τεκμηριωμένη και διαφανής διαπραγμάτευση σχετικά με τις αμοιβές, όπως σε δημοσιευμένη προκήρυξη κενής θέσης εργασίας, πριν από τη συνέντευξη για τη θέση εργασίας ή με άλλο τρόπο.

2. Ο εργοδότης δεν υποβάλλει ερωτήσεις στους αιτούντες σχετικά με το μισθολογικό ιστορικό τους κατά τη διάρκεια των τωρινών ή των προηγούμενων εργασιακών σχέσεών τους.

3. Οι εργοδότες διασφαλίζουν ότι οι προκηρύξεις κενών θέσεων εργασίας και οι τίτλοι εργασίας χαρακτηρίζονται από ουδετερότητα ως προς το φύλο και ότι οι διαδικασίες πρόσληψης καθοδηγούνται κατά τρόπο που δεν εισάγει διακρίσεις, προκειμένου να μην υπονομεύεται το δικαίωμα ίσης αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας («δικαίωμα ίσης αμοιβής»).

Άρθρο 6

Διαφάνεια του καθορισμού των αμοιβών και της πολιτικής μισθολογικής εξέλιξης

1. Οι εργοδότες καθιστούν εύκολα προσβάσιμα στους εργαζομένους τους τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται για τον καθορισμό της αμοιβής, των επιπέδων αμοιβής και της μισθολογικής εξέλιξης των εργαζομένων. Τα κριτήρια αυτά είναι αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο.

2. Τα κράτη μέλη μπορούν να απαλλάσσουν τους εργοδότες που απασχολούν λιγότερους από 50 εργαζομένους από την προβλεπόμενη στην παράγραφο 1 υποχρέωση που σχετίζεται με την μισθολογική εξέλιξη.

Άρθρο 7

Δικαίωμα πληροφόρησης

1. Οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να ζητούν και να λαμβάνουν εγγράφως πληροφορίες, σύμφωνα με τις παραγράφους 2 και 4, σχετικά με το ατομικό τους επίπεδο αμοιβής και τα μέσα επίπεδα αμοιβής, κατανεμημένα ανά φύλο, για κατηγορίες εργαζομένων που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία της αυτής αξίας με αυτούς.

2. Οι εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα να ζητούν και να λαμβάνουν τις πληροφορίες που προβλέπονται στην παράγραφο 1 μέσω των εκπροσώπων των εργαζομένων, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και/ή πρακτική. Έχουν επίσης τη δυνατότητα να ζητούν και να λαμβάνουν τις πληροφορίες μέσω φορέα ισότητας.

Εάν οι πληροφορίες που λαμβάνονται είναι ανακριβείς ή ελλιπείς, οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να ζητούν, προσωπικά ή μέσω των εκπροσώπων των εργαζομένων τους, πρόσθετες και εύλογες διευκρινίσεις και λεπτομέρειες σχετικά με οποιοδήποτε από τα παρεχόμενα στοιχεία και να λαμβάνουν τεκμηριωμένη απάντηση.

3. Οι εργοδότες πληροφορούν σε ετήσια βάση όλους τους εργαζομένους για το δικαίωμά τους να λαμβάνουν τις πληροφορίες που αναφέρονται στην παράγραφο 1 και για τα βήματα που πρέπει να κάνει ο εργαζόμενος για να ασκήσει αυτό το δικαίωμα.

4. Οι εργοδότες παρέχουν τις πληροφορίες που προβλέπονται στην παράγραφο 1 εντός εύλογου χρονικού διαστήματος, αλλά σε κάθε περίπτωση εντός δύο μηνών μετά την ημερομηνία υποβολής του αιτήματος.

5. Οι εργαζόμενοι δεν θα πρέπει να εμποδίζονται να γνωστοποιούν τις αμοιβές τους για τους σκοπούς της επιβολής της αρχής της ισότητας της αμοιβής. Ειδικότερα, τα κράτη μέλη θεσπίζουν μέτρα για την απαγόρευση συμβατικών όρων που περιορίζουν τη δυνατότητα των εργαζομένων να αποκαλύπτουν πληροφορίες σχετικά με την αμοιβή τους.

6. Οι εργοδότες μπορούν να απαιτούν από τους εργαζομένους που έχουν λάβει πληροφορίες σύμφωνα με το παρόν άρθρο, εκτός από τις πληροφορίες που αφορούν την αμοιβή ή το επίπεδο αμοιβής τους, να μην χρησιμοποιούν τις πληροφορίες αυτές για οποιονδήποτε άλλο σκοπό εκτός από την άσκηση του δικαιώματος ίσης αμοιβής τους.

Άρθρο 8

Δυνατότητα πρόσβασης στην πληροφόρηση

Οι εργοδότες παρέχουν κάθε πληροφορία που ανταλλάσσεται με τους εργαζομένους ή τους αιτούντες απασχόληση σύμφωνα με τα άρθρα 5, 6 και 7 σε μορφότυποπροσβάσιμο στα άτομα με αναπηρία, λαμβανομένων υπόψη των ιδιαίτερων αναγκών τους.

Άρθρο 9

Υποβολή στοιχείων σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων

1. Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι εργοδότες παρέχουν τις ακόλουθες πληροφορίες σχετικά με την οργάνωσή τους, σύμφωνα με το παρόν άρθρο:

α) το μισθολογικό χάσμα των φύλων·

β) το μισθολογικό χάσμα των φύλων ως προς τα συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία·

γ) το διάμεσο μισθολογικό χάσμα των φύλων·

δ) το διάμεσο μισθολογικό χάσμα των φύλων ως προς τα συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία·

ε) το ποσοστό των γυναικών και ανδρών εργαζομένων που λαμβάνουν συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία·

στ) το ποσοστό των γυναικών και ανδρών σε κάθε τεταρτημοριακό μισθολογικό κλιμάκιο·

ζ) το μισθολογικό χάσμα των φύλων ανά κατηγορία εργαζομένων, κατανεμημένο ανά συνήθη βασικό μισθό και συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία.

2. Οι εργοδότες με 250 ή περισσότερους εργαζομένους παρέχουν, έως τις 7 Ιουνίου 2027 και στη συνέχεια κάθε έτος, τις πληροφορίες που ορίζονται στην παράγραφο 1 σχετικά με το προηγούμενο ημερολογιακό έτος.

3. Οι εργοδότες με 150 έως 249 εργαζομένους παρέχουν, έως τις 7 Ιουνίου 2027 και στη συνέχεια ανά τριετία, τις πληροφορίες που ορίζονται στην παράγραφο 1 σχετικά με το προηγούμενο ημερολογιακό έτος.

4. Οι εργοδότες με 100 έως 149 εργαζομένους παρέχουν, έως τις 7 Ιουνίου 2031 και στη συνέχεια ανά τριετία, τις πληροφορίες που ορίζονται στην παράγραφο 1 σχετικά με το προηγούμενο ημερολογιακό έτος.

5. Τα κράτη μέλη δεν εμποδίζουν τους εργοδότες με λιγότερους από 100 εργαζομένους να παρέχουν τις πληροφορίες που ορίζονται στην παράγραφο 1 σε εθελοντική βάση. Τα κράτη μέλη μπορούν, βάσει του εθνικού δικαίου, να απαιτούν από τους εργοδότες με λιγότερους από 100 εργαζομένους να παρέχουν πληροφορίες σχετικά με την αμοιβή.

6. Η ακρίβεια των πληροφοριών επιβεβαιώνεται από τη διεύθυνση του εργοδότη, κατόπιν διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων έχουν πρόσβαση στις μεθοδολογίες που εφαρμόζει ο εργοδότης.

7. Οι πληροφορίες που αναφέρονται στην παράγραφο 1 στοιχεία α) έως ζ) του παρόντος άρθρου κοινοποιούνται στην αρχή που είναι επιφορτισμένη με τη συγκέντρωση και τη δημοσίευση των εν λόγω δεδομένων σύμφωνα με το άρθρο 29 παράγραφος 3 στοιχείο γ). Ο εργοδότης μπορεί να δημοσιεύει τις πληροφορίες που προβλέπονται στην παράγραφο 1 στοιχεία α) έως στ) στον ιστότοπό του ή να τις δημοσιοποιεί με άλλον τρόπο.

8. Τα κράτη μέλη μπορούν να συλλέγουν τα ίδια τις πληροφορίες που προβλέπονται στην παράγραφο 1 στοιχεία α) έως στ) του παρόντος άρθρου, με βάση διοικητικά δεδομένα, όπως δεδομένα που παρέχουν οι εργοδότες στις φορολογικές αρχές ή στις αρχές κοινωνικής ασφάλισης. Οι πληροφορίες δημοσιοποιούνται σύμφωνα με το άρθρο 29 παράγραφος 3 στοιχείο γ).

9. Οι εργοδότες παρέχουν τις πληροφορίες που προβλέπονται στην παράγραφο 1 στοιχείο ζ) σε όλους τους εργαζομένους και στους εκπροσώπους των εργαζομένων τους. Οι εργοδότες παρέχουν τις πληροφορίες στην επιθεώρηση εργασίας και στον φορέα ισότητας κατόπιν αιτήματος. Οι πληροφορίες της προηγούμενης τετραετίας, εφόσον είναι διαθέσιμες, παρέχονται επίσης κατόπιν αιτήματος.

10. Οι εργαζόμενοι, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, οι επιθεωρήσεις εργασίας και οι φορείς ισότητας έχουν το δικαίωμα να ζητούν από τους εργοδότες πρόσθετες διευκρινίσεις και λεπτομέρειες σχετικά με τα δεδομένα που παρέχονται, συμπεριλαμβανομένων εξηγήσεων σχετικά με τυχόν μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων. Οι εργοδότες απαντούν τεκμηριωμένα στα εν λόγω αιτήματα εντός εύλογου χρονικού διαστήματος. Όταν οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων δεν δικαιολογούνται με βάση αντικειμενικά, ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια, οι εργοδότες διορθώνουν την κατάσταση εντός εύλογου χρονικού διαστήματος σε στενή συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, την επιθεώρηση εργασίας και/ή τον φορέα ισότητας.

Άρθρο 10

Κοινή αξιολόγηση αμοιβών

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα για να διασφαλίζουν ότι οι εργοδότες που υπόκεινται σε υποβολή μισθολογικών στοιχείων σύμφωνα με το άρθρο 9 διενεργούν, σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων τους, κοινή αξιολόγηση των αμοιβών, όταν πληρούνται όλες οι ακόλουθες προϋποθέσεις:

α)η υποβολή μισθολογικών στοιχείων καταδεικνύει διαφορά στο μέσο επίπεδο αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων της τάξης τουλάχιστον του 5 % σε οποιαδήποτε κατηγορία εργαζομένων·

β)ο εργοδότης δεν έχει δικαιολογήσει αυτή τη διαφορά στο μέσο επίπεδο αμοιβής βάσει αντικειμενικών, ουδέτερων ως προς το φύλο κριτηρίων·

γ)ο εργοδότης δεν έχει διορθώσει αυτή την αδικαιολόγητη διαφορά στο μέσο επίπεδο αμοιβής εντός έξι μηνών μετά την ημερομηνία υποβολής των μισθολογικών στοιχείων.

2. Η κοινή αξιολόγηση των αμοιβών πραγματοποιείται με σκοπό τον εντοπισμό, την αποκατάσταση και την πρόληψη των μισθολογικών διαφορών μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων, οι οποίες δεν δικαιολογούνται με βάση αντικειμενικά, ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια, και περιλαμβάνει τα ακόλουθα:

α) ανάλυση του ποσοστού των γυναικών και ανδρών σε κάθε κατηγορία εργαζομένων·

β)πληροφορίες σχετικά με το μέσο επίπεδο αμοιβής γυναικών και ανδρών και τα συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία για κάθε κατηγορία εργαζομένων·

γ)τυχόν διαφορές στα μέσα επίπεδα αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών σε κάθε κατηγορία εργαζομένων·

δ)τους λόγους αυτών των διαφορών στα μέσα επίπεδα αμοιβής, με βάση τυχόν αντικειμενικά, ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια, όπως καθορίζονται από κοινού από τους εκπροσώπους των εργαζομένων και τον εργοδότη·

ε)το ποσοστό γυναικών και ανδρών εργαζομένων που επωφελήθηκαν από οποιαδήποτε βελτίωση της αμοιβής τους μετά την επιστροφή τους από άδεια μητρότητας ή πατρότητας, γονική άδεια ή άδεια φροντίδας, εάν η βελτίωση αυτή σημειώθηκε στην αντίστοιχη κατηγορία των εργαζομένων κατά την περίοδο κατά την οποία ελήφθη η άδεια·

στ)μέτρα για την αντιμετώπιση των μισθολογικών διαφορών, εφόσον δεν δικαιολογούνται βάσει αντικειμενικών, ουδέτερων ως προς το φύλο κριτηρίων·

ζ)αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των μέτρων από προηγούμενες κοινές αξιολογήσεις των αμοιβών.

3. Οι εργοδότες θέτουν την κοινή αξιολόγηση των αμοιβών στη διάθεση των εργαζομένων και των εκπροσώπων των εργαζομένων και την κοινοποιούν στον φορέα παρακολούθησης σύμφωνα με το άρθρο 29 παράγραφος 3 στοιχείο δ). Θέτουν την αξιολόγηση στη διάθεση της επιθεώρησης εργασίας και του φορέα ισότητας κατόπιν αιτήματος.

4. Κατά την εφαρμογή των μέτρων που προκύπτουν από την κοινή αξιολόγηση των αμοιβών, ο εργοδότης διορθώνει τις αδικαιολόγητες μισθολογικές διαφορές εντός εύλογου χρονικού διαστήματος, σε στενή συνεργασία, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και/ή πρακτική, με τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Η επιθεώρηση εργασίας και/ή ο φορέας ισότητας μπορεί να κληθεί να συμμετάσχει στη διαδικασία. Η εφαρμογή των μέτρων περιλαμβάνει ανάλυση των υφιστάμενων ουδέτερων ως προς το φύλο συστημάτων επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξης ή τη θέσπιση τέτοιων συστημάτων, ώστε να διασφαλίζεται ότι αποκλείεται κάθε άμεση ή έμμεση μισθολογική διάκριση λόγω φύλου.

Άρθρο 11

Στήριξη εργοδοτών με λιγότερους από 250 εργαζόμενους

Τα κράτη μέλη παρέχουν στήριξη, με τη μορφή τεχνικής βοήθειας και κατάρτισης, σε εργοδότες με λιγότερους από 250 εργαζομένους και στους ενδιαφερόμενους εκπροσώπους των εργαζομένων, προκειμένου να διευκολυνθεί η συμμόρφωσή τους με τις υποχρεώσεις που ορίζονται στην παρούσα οδηγία.

Άρθρο 12

Προστασία δεδομένων

1. Στον βαθμό που οι πληροφορίες που παρέχονται σύμφωνα με τα μέτρα τα οποία λαμβάνονται δυνάμει των άρθρων 7, 9 και 10 συνεπάγονται την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, παρέχονται σύμφωνα με τον κανονισμό (ΕΕ) 2016/679.

2. Τυχόν δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που υφίστανται επεξεργασία σύμφωνα με τα άρθρα 7, 9 ή 10 της παρούσας οδηγίας δεν χρησιμοποιούνται για κανέναν άλλον σκοπό πέρα από την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής.

3. Τα κράτη μέλη μπορούν να αποφασίσουν ότι, όταν η γνωστοποίηση πληροφοριών σύμφωνα με τα άρθρα 7, 9 και 10 θα μπορούσε να οδηγήσει, άμεσα ή έμμεσα, στη γνωστοποίηση της αμοιβής ταυτοποιήσιμου εργαζομένου, μόνον οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, η επιθεώρηση εργασίας ή ο φορέας ισότητας έχουν πρόσβαση στις εν λόγω πληροφορίες. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων ή ο φορέας ισότητας συμβουλεύουν τους εργαζομένους σχετικά με πιθανή αξίωση δυνάμει της παρούσας οδηγίας, χωρίς να γνωστοποιούνται τα πραγματικά επίπεδα αμοιβής μεμονωμένων εργαζομένων που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία της αυτής αξίας. Για τους σκοπούς της παρακολούθησης σύμφωνα με το άρθρο 29, οι πληροφορίες καθίστανται διαθέσιμες χωρίς περιορισμούς.

Άρθρο 13

Κοινωνικός διάλογος

Με την επιφύλαξη της αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων και σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική, τα κράτη μέλη λαμβάνουν κατάλληλα μέτρα για να εξασφαλίσουν την αποτελεσματική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, μέσω της διεξαγωγής συζητήσεων σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που απορρέουν από την παρούσα οδηγία, κατά περίπτωση, κατόπιν αιτήματός τους.

Τα κράτη μέλη, με την επιφύλαξη της αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων και λαμβάνοντας υπόψη την ποικιλομορφία των εθνικών πρακτικών, λαμβάνουν κατάλληλα μέτρα για την προώθηση του ρόλου των κοινωνικών εταίρων και ενθαρρύνουν την άσκηση του δικαιώματος συλλογικών διαπραγματεύσεων σχετικά με μέτρα για την αντιμετώπιση των μισθολογικών διακρίσεων και των δυσμενών επιπτώσεών τους στην αποτίμηση των θέσεων εργασίας που εκτελούνται κυρίως από εργαζομένους ενός φύλου.

ΚΕΦΆΛΑΙΟ III

ΜΈΣΑ ΈΝΝΟΜΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΙΒΟΛΉ

Άρθρο 14

Προάσπιση των δικαιωμάτων

Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι, μετά από ενδεχόμενη προσφυγή σε διαδικασία συμβιβασμού, διατίθενται για όλους τους εργαζομένους, οι οποίοι θεωρούν ότι θίγονται από τη μη εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής, δικαστικές διαδικασίες για την επιβολή των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων που σχετίζονται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής. Οι διαδικασίες αυτές πρέπει να είναι εύκολα προσβάσιμες στους εργαζομένους και στα πρόσωπα που ενεργούν για λογαριασμό τους, ακόμη και μετά τη λήξη της εργασιακής σχέσης στο πλαίσιο της οποίας εικάζεται ότι έχει σημειωθεί η διάκριση.

Άρθρο 15

Διαδικασίες για λογαριασμό ή προς υποστήριξη των εργαζομένων

Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι ενώσεις, οι οργανισμοί, οι φορείς ισότητας και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων ή άλλες νομικές οντότητες που έχουν, σύμφωνα με κριτήρια προβλεπόμενα στην εθνική νομοθεσία, έννομο συμφέρον να διασφαλίζουν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, μπορούν να κινήσουν κάθε διοικητική ή δικαστική διαδικασία σχετικά με εικαζόμενη προσβολή των δικαιωμάτων ή παράβαση των υποχρεώσεων που σχετίζονται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής. Μπορούν να ενεργούν για λογαριασμό ή προς υποστήριξη εργαζομένου ο οποίος φέρεται να είναι θύμα προσβολής δικαιώματος ή παράβασης υποχρέωσης που συνδέεται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής, με την έγκριση του εν λόγω προσώπου.

Άρθρο 16

Δικαίωμα αποζημίωσης

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι κάθε εργαζόμενος που υπέστη ζημία ως αποτέλεσμα προσβολής οποιουδήποτε δικαιώματος ή παράβασης οποιασδήποτε υποχρέωσης που σχετίζεται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής έχει το δικαίωμα να διεκδικήσει και να λάβει πλήρη αποζημίωση ή αποκατάσταση, όπως καθορίζεται από το κράτος μέλος, για την εν λόγω ζημία.

2. Η αποζημίωση ή η αποκατάσταση που αναφέρεται στην παράγραφο 1 συνιστά πραγματική και αποτελεσματική αποζημίωση ή αποκατάσταση, όπως προβλέπεται από το κράτος μέλος, για την προκληθείσα απώλεια και ζημία, κατά τρόπο αποτρεπτικό και αναλογικό.

3. Η αποζημίωση ή αποκατάσταση θέτει τον εργαζόμενο που υπέστη ζημία στην κατάσταση στην οποία θα βρισκόταν εάν δεν είχε υποστεί δυσμενή διάκριση λόγω φύλου ή εάν δεν είχε υπάρξει προσβολή δικαιώματος ή παράβαση υποχρέωσης σχετικά με την αρχή της ισότητας της αμοιβής. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι η αποζημίωση ή αποκατάσταση περιλαμβάνει πλήρη απόδοση αναδρομικών και σχετικών επιμισθίων ή πληρωμών σε είδος, αποζημίωση για απώλεια ευκαιριών, μη υλική ζημία, οποιαδήποτε ζημία η οποία προκαλείται από άλλους σχετικούς παράγοντες που ενδέχεται να περιλαμβάνουν διατομεακές διακρίσεις, καθώς και τόκους υπερημερίας.

4. Η αποζημίωση ή η αποκατάσταση δεν περιορίζεται εκ των προτέρων με τον καθορισμό ανωτάτου ορίου.

Άρθρο 17

Άλλα μέσα έννομης προστασίας

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι, σε περίπτωση προσβολής δικαιώματος ή παράβασης υποχρέωσης που σχετίζεται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής, οι αρμόδιες αρχές ή τα εθνικά δικαστήρια μπορούν, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, κατόπιν αιτήματος του ενάγοντος και με έξοδα του εναγομένου, να εκδίδουν:

α) διάταξη να αρθεί η παραβίαση·

β)διάταξη να ληφθούν μέτρα για τη συμμόρφωση με τα δικαιώματα ή τις υποχρεώσεις που σχετίζονται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής.

2. Όταν ο εναγόμενος δεν συμμορφώνεται με διάταξη η οποία έχει εκδοθεί σύμφωνα με την παράγραφο 1, τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι αρμόδιες αρχές ή τα εθνικά δικαστήριά τους είναι σε θέση, κατά περίπτωση, να εκδίδουν επαναλαμβανόμενη χρηματική ποινή, ώστε να διασφαλίζεται η συμμόρφωση.

Άρθρο 18

Μετακύλιση του βάρους της απόδειξης

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα, σύμφωνα με το εθνικό δικαστικό τους σύστημα, για να διασφαλίσουν ότι, όταν ένας εργαζόμενος που θεωρεί ότι έχει θιγεί από τη μη τήρηση της αρχής της ισότητας της αμοιβής αποδεικνύει ενώπιον αρμόδιας αρχής ή εθνικού δικαστηρίου πραγματικά περιστατικά από τα οποία τεκμαίρεται η ύπαρξη άμεσης ή έμμεσης διάκρισης, εναπόκειται στον εναγόμενο να αποδείξει ότι δεν υπήρξε άμεση ή έμμεση μισθολογική διάκριση.

2. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι, στις διοικητικές ή δικαστικές διαδικασίες σχετικά με εικαζόμενη άμεση ή έμμεση διάκριση όσον αφορά αμοιβή, όταν ο εργοδότης δεν έχει εφαρμόσει τις υποχρεώσεις μισθολογικής διαφάνειας, όπως προβλέπονται στα άρθρα 5, 6, 7, 9 και 10 της παρούσας οδηγίας, εναπόκειται στον εργοδότη να αποδείξει ότι δεν υπήρξε τέτοια διάκριση.

Το πρώτο εδάφιο της παρούσας παραγράφου δεν εφαρμόζεται όταν ο εργοδότης αποδεικνύει ότι η παράβαση των υποχρεώσεων που ορίζονται στα άρθρα 5, 6, 7, 9 και 10 ήταν προδήλως ακούσια και ήσσονος σημασίας.

3. Η παρούσα οδηγία δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να θεσπίζουν αποδεικτικούς κανόνες ευνοϊκότερους για τον εργαζόμενο που κινεί διοικητική διαδικασία ή ασκεί δικαστική προσφυγή σχετικά με εικαζόμενη προσβολή οποιουδήποτε από τα δικαιώματα ή εικαζόμενη παράβαση οποιασδήποτε από τις υποχρεώσεις που σχετίζονται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής.

4. Τα κράτη μέλη μπορούν να μην εφαρμόζουν την παράγραφο 1 σε διαδικασίες κατά τις οποίες εναπόκειται στην αρμόδια αρχή ή στο εθνικό δικαστήριο να διερευνήσει τα πραγματικά περιστατικά της υπόθεσης.

5. Το παρόν άρθρο δεν εφαρμόζεται σε ποινικές διαδικασίες, εκτός εάν το εθνικό δίκαιο ορίζει διαφορετικά.

Άρθρο 19

Απόδειξη περί όμοιας εργασίας ή εργασίας της αυτής αξίας

1. Κατά την αξιολόγηση του αν οι εργαζόμενες γυναίκες και οι εργαζόμενοι άνδρες εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία της αυτής αξίας, η εκτίμηση του αν οι εργαζόμενοι βρίσκονται σε συγκρίσιμη κατάσταση δεν περιορίζεται σε καταστάσεις στις οποίες οι εργαζόμενες γυναίκες και οι εργαζόμενοι άνδρες εργάζονται για τον ίδιο εργοδότη αλλά επεκτείνεται σε έναν ενιαίο φορέα που καθορίζει τους όρους αμοιβής. Ενιαίος φορέας υπάρχει όταν αυτός καθορίζει τα στοιχεία της αμοιβής που είναι συναφή για τη σύγκριση μεταξύ εργαζομένων.

2. Η εκτίμηση του αν οι εργαζόμενοι βρίσκονται σε συγκρίσιμη κατάσταση δεν περιορίζεται στους εργαζομένους που απασχολούνται ταυτόχρονα με τον ενδιαφερόμενο εργαζόμενο.

3. Όταν δεν μπορεί να εξευρεθεί πραγματικός δείκτης σύγκρισης, μπορούν να χρησιμοποιηθούν οποιαδήποτε άλλα στοιχεία για την απόδειξη εικαζόμενης μισθολογικής διάκρισης, συμπεριλαμβανομένων στατιστικών στοιχείων ή σύγκρισης με τον τρόπο μεταχείρισης ενός άλλου εργαζομένου σε συγκρίσιμη κατάσταση.

Άρθρο 20

Πρόσβαση σε αποδεικτικά στοιχεία

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι, σε διαδικασίες που αφορούν αξίωση ίσης αμοιβής, οι αρμόδιες αρχές ή τα εθνικά δικαστήρια είναι σε θέση να διατάσσουν τον εναγόμενο να γνωστοποιήσει κάθε σχετικό αποδεικτικό στοιχείο που τελεί υπό τον έλεγχο του εναγομένου, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική.

2. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι αρμόδιες αρχές και τα εθνικά δικαστήρια έχουν την εξουσία να διατάσσουν τη γνωστοποίηση αποδεικτικών στοιχείων που περιέχουν εμπιστευτικές πληροφορίες, εφόσον το κρίνουν σκόπιμο στο πλαίσιο της αξίωσης ίσης αμοιβής. Τα κράτη μέλη μεριμνούν ώστε, όταν διατάσσεται η γνωστοποίηση των πληροφοριών αυτών, οι αρμόδιες αρχές ή τα εθνικά δικαστήρια να έχουν στη διάθεσή τους αποτελεσματικά μέτρα για την προστασία των εν λόγω πληροφοριών, σύμφωνα με τους εθνικούς δικονομικούς κανόνες.

3. Το παρόν άρθρο δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να διατηρούν ή να θεσπίζουν κανόνες ευνοϊκότερους για τον ενάγοντα.

Άρθρο 21

Προθεσμίες παραγραφής

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι εθνικοί κανόνες που εφαρμόζονται στις προθεσμίες παραγραφής για την έγερση αξιώσεων ίσης αμοιβής καθορίζουν την έναρξη των εν λόγω προθεσμιών, τη διάρκειά τους και τις περιστάσεις υπό τις οποίες μπορούν να ανασταλούν ή να διακοπούν. Οι προθεσμίες παραγραφής δεν αρχίζουν να υπολογίζονται πριν ο ενάγων λάβει γνώση τυχόν παράβασης ή μπορεί ευλόγως να αναμένεται ότι θα λάβει γνώση παράβασης. Τα κράτη μέλη μπορούν να αποφασίσουν ότι οι προθεσμίες παραγραφής δεν αρχίζουν να υπολογίζονται ενόσω συνεχίζεται η παράβαση ή πριν από τη λήξη της σύμβασης εργασίας ή της σχέσης εργασίας. Οι εν λόγω προθεσμίες παραγραφής δεν μπορούν να είναι μικρότερες των τριών ετών.

2. Τα κράτη μέλη μεριμνούν ώστε η παραγραφή να αναστέλλεται ή να διακόπτεται, ανάλογα με το εθνικό δίκαιο, μόλις ο ενάγων ενεργήσει, γνωστοποιώντας αξίωση στον εργοδότη κινώντας διαδικασία ενώπιον δικαστηρίου απευθείας ή μέσω των εκπροσώπων των εργαζομένων, της επιθεώρησης εργασίας ή του φορέα ισότητας..

3. Το παρόν άρθρο δεν εφαρμόζεται στους κανόνες σχετικά με τη λήξη των απαιτήσεων.

Άρθρο 22

Δικαστικά έξοδα

Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι, σε περίπτωση που ο εναγόμενος κερδίσει σε διαδικασία που αφορά αξίωση για μισθολογικές διακρίσεις, τα εθνικά δικαστήρια μπορούν να κρίνουν, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, κατά πόσον ο ηττηθείς ενάγων είχε βάσιμους λόγους να ασκήσει την αγωγή και, εάν ναι, κατά πόσον είναι σκόπιμο να μην υποχρεωθεί ο ενάγων να καταβάλει τα δικαστικά έξοδα.

Άρθρο 23

Κυρώσεις

1. Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τους κανόνες για αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις που εφαρμόζονται σε περίπτωση προσβολής των δικαιωμάτων και παράβασης των υποχρεώσεων που σχετίζονται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν όλα τα αναγκαία μέτρα ώστε να διασφαλίζουν ότι οι κανόνες αυτοί εφαρμόζονται και κοινοποιούν στην Επιτροπή χωρίς καθυστέρηση τους εν λόγω κανόνες και μέτρα, καθώς και κάθε μεταγενέστερη τροποποίησή τους.

2. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι κυρώσεις της παραγράφου 1 εγγυώνται πραγματικό αποτρεπτικό αποτέλεσμα όσον αφορά τις προσβολές των δικαιωμάτων και τις παραβάσεις των υποχρεώσεων που σχετίζονται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής. Οι κυρώσεις αυτές περιλαμβάνουν πρόστιμα, τα οποία καθορίζονται βάσει του εθνικού δικαίου.

3. Οι κυρώσεις που αναφέρονται στην παράγραφο 1 λαμβάνουν υπόψη κάθε σχετικό επιβαρυντικό ή ελαφρυντικό παράγοντα που εφαρμόζεται στις περιστάσεις της παράβασης, οι οποίες μπορεί να περιλαμβάνουν διατομεακές διακρίσεις.

4. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι εφαρμόζονται ειδικές κυρώσεις σε περιπτώσεις επανειλημμένων προσβολών των δικαιωμάτων και παραβάσεων των υποχρεώσεων που σχετίζονται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής.

5. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν όλα τα αναγκαία μέτρα για να διασφαλίσουν ότι οι κυρώσεις που προβλέπονται στο παρόν άρθρο εφαρμόζονται αποτελεσματικά στην πράξη.

Άρθρο 24

Ισότητα της αμοιβής σε δημόσιες συμβάσεις και συμβάσεις παραχώρησης

1. Τα κατάλληλα μέτρα που λαμβάνουν τα κράτη μέλη σύμφωνα με το άρθρο 30 παράγραφος 3 της οδηγίας 2014/23/ΕΕ, το άρθρο 18 παράγραφος 2 της οδηγίας 2014/24/ΕΕ και το άρθρο 36 παράγραφος 2 της οδηγίας 2014/25/ΕΕ περιλαμβάνουν μέτρα που εξασφαλίζουν ότι, κατά την εκτέλεση δημόσιων συμβάσεων ή συμβάσεων παραχώρησης, οι οικονομικοί φορείς συμμορφώνονται με τις υποχρεώσεις τους που σχετίζονται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής.

2. Τα κράτη μέλη εξετάζουν το ενδεχόμενο να απαιτήσουν από τις αναθέτουσες αρχές να θεσπίσουν, κατά περίπτωση, κυρώσεις και όρους καταγγελίας που διασφαλίζουν τη συμμόρφωση με την αρχή της ισότητας της αμοιβής κατά την εκτέλεση δημόσιων συμβάσεων και συμβάσεων παραχώρησης. Όταν οι αρχές των κρατών μελών ενεργούν σύμφωνα με το άρθρο 38 παράγραφος 7 στοιχείο α) της οδηγίας 2014/23/ΕΕ, το άρθρο 57 παράγραφος 4 στοιχείο α) της οδηγίας 2014/24/ΕΕ ή το άρθρο 80 παράγραφος 1 της οδηγίας 2014/25/ΕΕ σε συνδυασμό με το άρθρο 57 παράγραφος 4 στοιχείο α) της οδηγίας 2014/24/ΕΕ, οι αναθέτουσες αρχές μπορούν να αποκλείουν ή να υποχρεώνονται από τα κράτη μέλη να αποκλείουν από τη συμμετοχή σε διαδικασία σύναψης δημόσιας σύμβασης οποιονδήποτε οικονομικό φορέα, εφόσον μπορούν να αποδείξουν με κατάλληλα μέσα παράβαση των υποχρεώσεων που προβλέπονται στην παράγραφο 1 του παρόντος άρθρου, η οποία αφορά είτε μη συμμόρφωση με τις υποχρεώσεις μισθολογικής διαφάνειας είτε μισθολογικό χάσμα άνω του 5 % σε οποιαδήποτε κατηγορία εργαζομένων και η οποία δεν δικαιολογείται από τον εργοδότη βάσει αντικειμενικών, ουδέτερων ως προς το φύλο κριτηρίων. Αυτό ισχύει με την επιφύλαξη τυχόν άλλων δικαιωμάτων ή υποχρεώσεων που προβλέπονται στην οδηγία 2014/23/ΕΕ, 2014/24/ΕΕ ή 2014/25/ΕΕ.

Άρθρο 25

Θυματοποίηση και προστασία από λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση

1. Οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων δεν τυγχάνουν λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης για τον λόγο ότι έχουν ασκήσει τα δικαιώματά τους όσον αφορά την ισότητα της αμοιβής ή έχουν στηρίξει άλλο πρόσωπο για την προστασία των δικαιωμάτων του.

2. Τα κράτη μέλη εισάγουν στην εθνική έννομη τάξη τους τα μέτρα που απαιτούνται για την προστασία των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων που είναι εκπρόσωποι των εργαζομένων, έναντι της απόλυσης ή άλλης δυσμενούς μεταχείρισης που συνιστά αντίδραση ενός εργοδότη σε καταγγελία εντός της οργάνωσης του εργοδότη ή σε οποιαδήποτε διοικητική ή δικαστική διαδικασία για τον σκοπό της επιβολής οποιωνδήποτε δικαιωμάτων ή υποχρεώσεων που σχετίζονται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής.

Άρθρο 26

Σχέση με την οδηγία 2006/54/ΕΚ

Το κεφάλαιο ΙΙΙ της παρούσας οδηγίας εφαρμόζεται στις διαδικασίες που αφορούν οποιοδήποτε δικαίωμα ή υποχρέωση που σχετίζεται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής, όπως ορίζεται στο άρθρο 4 της οδηγίας 2006/54/ΕΚ.

ΚΕΦΆΛΑΙΟ IV

ΟΡΙΖΟΝΤΙΕΣ ΔΙΑΤΆΞΕΙΣ

Άρθρο 27

Επίπεδο προστασίας

1. Τα κράτη μέλη μπορούν να θεσπίζουν ή να διατηρούν ευνοϊκότερες διατάξεις για τους εργαζομένους από εκείνες που προβλέπει η παρούσα οδηγία.

2. Η εφαρμογή της παρούσας οδηγίας δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να αποτελέσει λόγο μείωσης του επιπέδου προστασίας στους τομείς που καλύπτονται από την παρούσα οδηγία.

Άρθρο 28

Φορείς ισότητας

1. Με την επιφύλαξη της αρμοδιότητας των επιθεωρήσεων εργασίας ή άλλων φορέων που επιβάλλουν τα δικαιώματα των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών εταίρων, οι φορείς ισότητας είναι αρμόδιοι για θέματα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας.

2. Τα κράτη μέλη, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική, λαμβάνουν ενεργά μέτρα για να εξασφαλίσουν στενή συνεργασία και συντονισμό μεταξύ των επιθεωρήσεων εργασίας, των φορέων ισότητας και, κατά περίπτωση, των κοινωνικών εταίρων όσον αφορά την αρχή της ισότητας της αμοιβής.

3. Τα κράτη μέλη παρέχουν στους οικείους φορείς ισότητας επαρκείς πόρους που απαιτούνται για την αποτελεσματική άσκηση των αρμοδιοτήτων τους όσον αφορά τον σεβασμό του δικαιώματος ίσης αμοιβής.

Άρθρο 29

Παρακολούθηση και ευαισθητοποίηση

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν τη συνεπή και συντονισμένη παρακολούθηση και υποστήριξη για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής και την επιβολή όλων των διαθέσιμων μέσων έννομης προστασίας.

2. Κάθε κράτος μέλος ορίζει έναν φορέα για την παρακολούθηση και υποστήριξη της εφαρμογής των εθνικών μέτρων εφαρμογής της παρούσας οδηγίας (φορέας παρακολούθησης) και προβαίνει στις αναγκαίες ρυθμίσεις για την ορθή λειτουργία του. Ο φορέας παρακολούθησης μπορεί να αποτελεί μέρος φορέα ή δομής που υφίσταται σε εθνικό επίπεδο. Τα κράτη μέλη μπορούν να ορίζουν περισσότερους από έναν φορείς για τους σκοπούς της ευαισθητοποίησης και της συλλογής δεδομένων, υπό την προϋπόθεση ότι τα καθήκοντα παρακολούθησης και ανάλυσης που προβλέπονται στην παράγραφο 3 στοιχεία β), γ) και ε) ασκούνται από κεντρικό φορέα.

3. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι αρμοδιότητες του φορέα παρακολούθησης περιλαμβάνουν τα εξής:

α)ευαισθητοποίηση των δημόσιων και ιδιωτικών επιχειρήσεων και οργανισμών, των κοινωνικών εταίρων και του κοινού για την προώθηση της αρχής της ισότητας της αμοιβής και του δικαιώματος μισθολογικής διαφάνειας, μεταξύ άλλων με την αντιμετώπιση των διατομεακών διακρίσεων σε σχέση με την ίση αμοιβή για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας·

β)ανάλυση των αιτίων του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων και σχεδιασμό εργαλείων για τη συμβολή στην αξιολόγηση των μισθολογικών ανισοτήτων, αξιοποιώντας ιδίως το έργο και τα εργαλεία ανάλυσης του EIGE·

γ)συλλογή δεδομένων που λαμβάνονται από εργοδότες σύμφωνα με το άρθρο 9 παράγραφος 7, και άμεση δημοσίευση των δεδομένων που αναφέρονται στο άρθρο 9 παράγραφος 1 στοιχεία α) έως στ) με εύκολα προσβάσιμο και φιλικό προς τον χρήστη τρόπο, ο οποίος καθιστά δυνατή τη σύγκριση μεταξύ εργοδοτών, τομέων και περιφερειών του οικείου κράτους μέλους, και διασφάλιση ότι οι πληροφορίες από τα προηγούμενα τέσσερα έτη είναι προσβάσιμες, εφόσον διατίθενται·

δ)συλλογή των εκθέσεων κοινής αξιολόγησης των αμοιβών σύμφωνα με το άρθρο 10 παράγραφος 3·

ε)συγκέντρωση δεδομένων σχετικά με τον αριθμό και το είδος των αξιώσεων για μισθολογικές διακρίσεις που υποβάλλονται στις αρμόδιες αρχές, συμπεριλαμβανομένων των φορέων ισότητας και των αξιώσεων που υποβάλλονται ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων.

4. Έως τις 7 Ιουνίου 2028 και στη συνέχεια ανά διετία, τα κράτη μέλη παρέχουν στην Επιτροπή, με ενιαία υποβολή, τα δεδομένα που αναφέρονται στην παράγραφο 3 στοιχεία γ), δ) και ε).

Άρθρο 30

Συλλογικές διαπραγματεύσεις και δράσεις

Η οδηγία δεν θίγει κατ' ουδένα τρόπο το δικαίωμα διαπραγμάτευσης, σύναψης και επιβολής συλλογικών συμβάσεων ούτε το δικαίωμα ανάληψης συλλογικής δράσης σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο ή τις εθνικές πρακτικές.

Άρθρο 31

Στατιστικές

Τα κράτη μέλη παρέχουν σε ετήσια βάση στην Επιτροπή (Eurostat) επικαιροποιημένα εθνικά δεδομένα για τον υπολογισμό του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων σε μη προσαρμοσμένη μορφή. Τα εν λόγω στατιστικά στοιχεία κατανέμονται ανά φύλο, οικονομικό τομέα, ωράριο (πλήρες/μειωμένο), οικονομικό έλεγχο (δημόσια/ιδιωτική επιχείρηση) και ηλικία και υπολογίζονται σε ετήσια βάση.

Τα δεδομένα που αναφέρονται στο πρώτο εδάφιο διαβιβάζονται από τις 31 Ιανουαρίου 2028 για το έτος αναφοράς 2026.

Άρθρο 32

Διάδοση πληροφοριών

Τα κράτη μέλη λαμβάνουν ενεργά μέτρα ώστε να διασφαλίζουν ότι οι διατάξεις που θεσπίζουν κατ' εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, καθώς και οι ήδη ισχύουσες σχετικές διατάξεις, γνωστοποιούνται με κάθε πρόσφορο μέσο στους ενδιαφερομένους σε όλη την επικράτειά τους.

Άρθρο 33

Εφαρμογή

Τα κράτη μέλη μπορούν να αναθέσουν στους κοινωνικούς εταίρους την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και/ή πρακτική σχετικά με τον ρόλο των κοινωνικών εταίρων, εφόσον τα κράτη μέλη έχουν λάβει όλα τα αναγκαία μέτρα ώστε να διασφαλίζουν ανά πάσα στιγμή τα αποτελέσματα που επιδιώκει η παρούσα οδηγία. Τα καθήκοντα εκτέλεσης που ανατίθενται στους κοινωνικούς εταίρους μπορούν να περιλαμβάνουν:

α)την ανάπτυξη αναλυτικών εργαλείων ή μεθοδολογιών ανάλυσης, κατά τα αναφερόμενα στο άρθρο 4 παράγραφος 2·

β)χρηματικές ποινές ισοδύναμες με πρόστιμα, υπό την προϋπόθεση ότι είναι αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές.

Άρθρο 34

Μεταφορά στο εθνικό δίκαιο

1. Τα κράτη μέλη θέτουν σε ισχύ τις αναγκαίες νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις για να συμμορφωθούν με την παρούσα οδηγία έως τις 7 Ιουνίου 2026. Ενημερώνουν αμέσως την Επιτροπή σχετικά.

Κατά την ενημέρωση της Επιτροπής, τα κράτη μέλη της παρέχουν επίσης σύνοψη των αποτελεσμάτων αξιολόγησης όσον αφορά τον αντίκτυπο των μέτρων μεταφοράς στο εθνικό δίκαιο σε εργαζομένους και εργοδότες με λιγότερους από 250 εργαζομένους, και αναφέρουν πού δημοσιεύεται η εν λόγω αξιολόγηση.

2. Τα μέτρα που προβλέπονται στην παράγραφο 1, όταν θεσπίζονται από τα κράτη μέλη, περιέχουν παραπομπή στην παρούσα οδηγία ή συνοδεύονται από αυτή την παραπομπή κατά την επίσημη δημοσίευσή τους. Ο τρόπος της παραπομπής αυτής καθορίζεται από τα κράτη μέλη.

Άρθρο 35

Υποβολή στοιχείων και επανεξέταση

1. Έως τις 7 Ιουνίου 2031, τα κράτη μέλη ενημερώνουν την Επιτροπή σχετικά με την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας και τον αντίκτυπό της στην πράξη.

2. Έως τις 7 Ιουνίου 2033, η Επιτροπή υποβάλλει έκθεση στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και στο Συμβούλιο σχετικά με την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας. Η έκθεση εξετάζει, μεταξύ άλλων, τα κατώτατα όρια για τον εργοδότη που προβλέπονται στα άρθρα 9 και 10, καθώς και το ποσοστό ενεργοποίησης του 5 % για την κοινή αξιολόγηση των αμοιβών που προβλέπεται στο άρθρο 10 παράγραφος 1. Η Επιτροπή προτείνει, κατά περίπτωση, τυχόν νομοθετικές τροποποιήσεις που θεωρεί αναγκαίες βάσει της εν λόγω έκθεσης.

Άρθρο 36

Έναρξη ισχύος

Η παρούσα οδηγία αρχίζει να ισχύει την εικοστή ημέρα από τη δημοσίευσή της στην Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Άρθρο 37

Αποδέκτες

Η παρούσα οδηγία απευθύνεται στα κράτη μέλη.

Στρασβούργο, 10 Μαΐου 2023.

Για το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο

Η Πρόεδρος

R. METSOLA

Για το Συμβούλιο

Η Πρόεδρος

J. ROSWALL