CONTROLLED 10-PAGE PREVIEW

Ελλάδα — ελεγχόμενη προεπισκόπηση 10 σελίδων

ΕΛΛΗΝΙΚΆ

Ο ν. 5316/2026 έχει δημοσιευθεί. Στις 15 Οκτωβρίου 2026 τα άρθρα 8–20 και 27 παραμένουν FUTURE_EFFECTIVE έως την 1η Νοεμβρίου 2026.

Το υλικό δεν αποτελεί εξατομικευμένη νομική συμβουλή, κρατική πιστοποίηση ή εγγύηση. Απαιτούνται ελληνικός νομικός και γλωσσικός έλεγχος και υιοθέτηση από εργοδότη. Έως 1 Νοεμβρίου οι υποχρεώσεις των άρθρων 8–20 και 27 επισημαίνονται FUTURE_EFFECTIVE και δεν εμφανίζονται ως ήδη ενεργές.

ENGLISH

Law 5316/2026 has been published. On 15 October 2026, Articles 8–20 and 27 remain FUTURE_EFFECTIVE until 1 November 2026.

This controlled operational material is not employer-specific legal advice, state certification, compliance by download or a zero-risk guarantee. Qualified local legal review, qualified language review and employer adoption remain required. Where the source is guidance, a draft, notification metadata or a consolidated information copy, that limitation is preserved. No date, threshold or sanction may be activated from this pack where the national source is marked NOT_VERIFIED or FUTURE_EFFECTIVE.

IMPLEMENTATION SIGNAL

ENACTED_FUTURE_EFFECTIVE_2026-11-01 • source_review_completed_at=2026-10-17T09:49:41+02:00 • FUTURE_EFFECTIVE:2026-11-01

EXECUTIVE SUMMARY

Εκτελεστική σύνοψη

ΕΛΛΗΝΙΚΆ

Η προτεραιότητα είναι η ετοιμότητα πριν από την 1η Νοεμβρίου: γραπτή μισθολογική δομή για κάθε εργοδότη, αντικειμενική και ουδέτερη ως προς το φύλο αξιολόγηση, προ-προσληπτική ενημέρωση, διαδικασία αιτημάτων δύο μηνών, δεδομένα για επτά δείκτες και ελεγχόμενη κοινή αξιολόγηση. Οι υποχρεώσεις αυτές δεν παρουσιάζονται ως ήδη εφαρμοστέες πριν από την ημερομηνία έναρξης.

ENGLISH

Priority is readiness before 1 November: a written pay structure for every employer, objective gender-neutral evaluation, pre-employment information, a two-month request process, data for seven metrics and a controlled joint assessment. These duties are not represented as already operative before their commencement date.

IMPLEMENTATION SIGNAL

ENACTED_FUTURE_EFFECTIVE_2026-11-01 • source_review_completed_at=2026-10-17T09:49:41+02:00 • FUTURE_EFFECTIVE:2026-11-01

LEGAL BASIS AND TIMELINE

Νομική βάση και χρονοδιάγραμμα

ΕΛΛΗΝΙΚΆ

Η Βουλή καταγράφει τον ν. 5316, ΦΕΚ Α΄105/6.7.2026, και την ψήφιση στις 2 Ιουλίου 2026. Η εγκύκλιος του Υπουργείου Εργασίας της 8ης Οκτωβρίου εξηγεί την εφαρμογή από 1 Νοεμβρίου. Η κοινοποίηση NIM είναι μεταδεδομένο και δεν αντικαθιστά το κείμενο του νόμου ούτε αποδεικνύει πλήρη συμμόρφωση.

ENGLISH

Parliament records Law 5316, Government Gazette A 105/6.7.2026, and the vote on 2 July 2026. Ministry of Labour guidance dated 8 October explains application from 1 November. NIM notification is metadata and does not replace the law body or prove complete conformity.

IMPLEMENTATION SIGNAL

ENACTED_FUTURE_EFFECTIVE_2026-11-01 • source_review_completed_at=2026-10-17T09:49:41+02:00 • FUTURE_EFFECTIVE:2026-11-01

EMPLOYER SCOPE AND APPLICABILITY

Πεδίο εφαρμογής για τον εργοδότη

ΕΛΛΗΝΙΚΆ

Η επίσημη καθοδήγηση καλύπτει εργοδότες, εργαζόμενους και υποψηφίους του ιδιωτικού τομέα που εμπίπτουν στην αρμοδιότητα του Υπουργείου. Πριν από χρήση ελέγξτε νομική οντότητα, δημόσιο/ιδιωτικό καθεστώς, αριθμό εργαζομένων, συλλογική σύμβαση, διασυνοριακή εργασία και ειδικές κατηγορίες. Από 1 Νοεμβρίου όλοι οι εργοδότες, ανεξαρτήτως μεγέθους, πρέπει να διαθέτουν τεκμηριωμένη μισθολογική δομή.

ENGLISH

Official guidance addresses private-sector employers, workers and applicants within the Ministry's remit. Before use, confirm entity, public/private regime, headcount, collective agreement, cross-border work and special categories. From 1 November, every employer regardless of size must have a documented pay structure.

IMPLEMENTATION SIGNAL

ENACTED_FUTURE_EFFECTIVE_2026-11-01 • source_review_completed_at=2026-10-17T09:49:41+02:00 • FUTURE_EFFECTIVE:2026-11-01

RECRUITMENT AND PRE-EMPLOYMENT TRANSPARENCY

Πρόσληψη και προσυμβατική διαφάνεια

ΕΛΛΗΝΙΚΆ

Από 1 Νοεμβρίου οι υποψήφιοι λαμβάνουν, πριν από την πρώτη συνέντευξη, την αρχική αμοιβή ή το εύρος της και τις εφαρμοστέες συλλογικές διατάξεις. Αφαιρέστε αναφορές σε φύλο ή οικογενειακή κατάσταση και κριτήρια άμεσης ή έμμεσης διάκρισης. Συνδέστε την αγγελία με εγκεκριμένο job_id, πραγματικές απαιτήσεις, ομάδα ίσης αξίας και ελεγχόμενο εύρος.

ENGLISH

From 1 November, candidates receive, before the first interview, starting pay or range and applicable collective provisions. Remove references to sex or family status and criteria causing direct or indirect discrimination. Link the vacancy to an approved job ID, actual requirements, equal-value group and controlled range.

IMPLEMENTATION SIGNAL

ENACTED_FUTURE_EFFECTIVE_2026-11-01 • source_review_completed_at=2026-10-17T09:49:41+02:00 • FUTURE_EFFECTIVE:2026-11-01

WORKER INFORMATION RIGHTS AND PRIVACY

Δικαιώματα πληροφόρησης εργαζομένων και ιδιωτικότητα

ΕΛΛΗΝΙΚΆ

Οι εργαζόμενοι μπορούν να ζητούν γραπτώς το ατομικό επίπεδο αμοιβής και τα μέσα επίπεδα, ανά φύλο, της κατηγορίας όμοιας ή ίσης αξίας εργασίας. Η απάντηση παρέχεται σε κάθε περίπτωση εντός δύο μηνών. Ο εργοδότης ενημερώνει ετησίως για το δικαίωμα και τη διαδικασία, με προστασία προσωπικών δεδομένων και εμπιστευτικότητας.

Εφαρμόστε ελαχιστοποίηση, περιορισμό σκοπού, role-based access και small-cell controls. Διαχωρίστε αναγνωρίσιμα payroll data από δημοσιεύσιμα aggregates. Καταγράψτε νομική βάση, αποδέκτες, retention, διορθώσεις και ασφάλεια. Μην αποκαλύπτετε ατομική αμοιβή μέσω μέσου όρου ή ελεύθερου κειμένου.

ENGLISH

Workers may request in writing their individual pay level and sex-disaggregated average levels for the same-work or equal-value category. A response must be provided in all cases within two months. The employer gives annual notice of the right and procedure, subject to data-protection and confidentiality controls.

Apply data minimisation, purpose limitation, role-based access and small-cell controls. Separate identified payroll data from publishable aggregates. Record the lawful basis, recipients, retention period, correction workflow and security controls. Do not disclose an identifiable colleague's pay through an average, a narrow category or a free-text explanation. Keep analytical job value separate from personal performance and special-category data.

IMPLEMENTATION SIGNAL

ENACTED_FUTURE_EFFECTIVE_2026-11-01 • source_review_completed_at=2026-10-17T09:49:41+02:00 • FUTURE_EFFECTIVE:2026-11-01

REPORTING THRESHOLDS AND DEADLINES

Αναφορές, όρια και προθεσμίες

ΕΛΛΗΝΙΚΆ

Για 250+ εργαζόμενους οι επτά δείκτες υποβάλλονται έως 7 Ιουνίου 2027 και ετησίως. Για 150–249 έως 7 Ιουνίου 2027 και ανά τριετία. Για 100–149 έως 7 Ιουνίου 2031 και ανά τριετία. Οι δείκτες περιλαμβάνουν συνολικό και διάμεσο χάσμα, μεταβλητές συνιστώσες, λήψη συμπληρωματικών αποδοχών, τεταρτημόρια και χάσμα ανά κατηγορία. Η προετοιμασία είναι FUTURE_EFFECTIVE μέχρι 1 Νοεμβρίου.

ENGLISH

For 250+ workers, seven metrics are due by 7 June 2027 and annually. For 150–249, by 7 June 2027 and every three years. For 100–149, by 7 June 2031 and every three years. Metrics include overall and median gaps, variable elements, receipt of complementary pay, quartiles and category gap. Preparation remains FUTURE_EFFECTIVE until 1 November.

IMPLEMENTATION SIGNAL

ENACTED_FUTURE_EFFECTIVE_2026-11-01 • source_review_completed_at=2026-10-17T09:49:41+02:00 • FUTURE_EFFECTIVE:2026-11-01

SAME WORK, WORK OF EQUAL VALUE AND ACLASA

Ίδια εργασία, εργασία ίσης αξίας και ACLASA

ΕΛΛΗΝΙΚΆ

Η δομή και η αξιολόγηση βασίζονται υποχρεωτικά σε δεξιότητες, προσπάθεια, ευθύνη και συνθήκες εργασίας, καθώς και σε άλλο συναφή παράγοντα. Τα κριτήρια συμφωνούνται με εκπροσώπους όπου υπάρχουν. Οι κατηγορίες συλλογικής σύμβασης μπορούν να χρησιμοποιούνται, αλλά δεν αντικαθιστούν τον έλεγχο των πραγματικών απαιτήσεων. Το ACLASA score είναι αναλυτικό τεκμήριο, όχι αυτοτελής νομική απόφαση.

Το ACLASA εφαρμόζει τον κλειδωμένο πυρήνα aclasa.job-value.1200.b01-b15: τέσσερις παράγοντες, δεκατέσσερις υποπαράγοντες, 1.200 βαθμοί και ζώνες B01–B15. Αξιολογείται η θέση, όχι το πρόσωπο, ο τίτλος ή ο ιστορικός μισθός. Νομική κατηγορία ίσης αξίας, score, band, ISCO, συλλογική κατάταξη και εύρος παραμένουν χωριστά.

ENGLISH

The structure and evaluation must consider skills, effort, responsibility and working conditions, plus any other relevant factor. Criteria are agreed with representatives where they exist. Collective-agreement classifications may be used but do not replace review of actual requirements. The ACLASA score is analytical evidence, not a standalone legal determination.

ACLASA uses the locked aclasa.job-value.1200.b01-b15 analytical core: four factors, fourteen default subfactors, a maximum of 1,200 points and bands B01-B15. Rate the requirements of the actual job, not the current holder, title, salary or bargaining power. Keep the statutory equal-value category, ACLASA score and band, ISCO code, collective classification and pay range as separate governed fields. A band or code is evidence context; it is not by itself a legal conclusion that two jobs are of equal value.

IMPLEMENTATION SIGNAL

ENACTED_FUTURE_EFFECTIVE_2026-11-01 • source_review_completed_at=2026-10-17T09:49:41+02:00 • FUTURE_EFFECTIVE:2026-11-01

REMEDIES, BURDEN OF PROOF AND SANCTIONS

Ένδικα μέσα, βάρος απόδειξης και κυρώσεις

ΕΛΛΗΝΙΚΆ

Κοινή αξιολόγηση ενεργοποιείται σωρευτικά όταν υπάρχει μέση διαφορά τουλάχιστον 5% σε κατηγορία, χωρίς αντικειμενική ουδέτερη αιτιολόγηση, και δεν διορθώνεται εντός έξι μηνών. Περιλαμβάνει σύνθεση φύλου, μέσες αμοιβές, αιτίες, επιστροφές από άδειες, μέτρα και αξιολόγηση προηγούμενων μέτρων. Προβλέπονται πλήρης αποκατάσταση, διαδικασία στην Επιθεώρηση, μετακύλιση βάρους απόδειξης και προστασία από αντίποινα.

ENGLISH

Joint assessment is triggered cumulatively by an average category gap of at least 5%, no objective gender-neutral justification and no correction within six months. It covers sex composition, average pay, reasons, returns from leave, measures and evaluation of earlier measures. Full reparation, Labour Inspectorate procedure, burden-of-proof shift and anti-retaliation apply under the framework.

IMPLEMENTATION SIGNAL

ENACTED_FUTURE_EFFECTIVE_2026-11-01 • source_review_completed_at=2026-10-17T09:49:41+02:00 • FUTURE_EFFECTIVE:2026-11-01

90-DAY PLAN, RACI AND EVIDENCE

Σχέδιο 90 ημερών, RACI και αποδεικτικά στοιχεία

ΕΛΛΗΝΙΚΆ

Ένα ελεγχόμενο πρόγραμμα: απογραφή οντοτήτων και headcount· μητρώο θέσεων· αποδείξεις πραγματικής εργασίας· διπλή αξιολόγηση· calibration· χωριστές ομάδες ίσης αξίας· συμφωνία όλων των συνιστωσών· δοκιμή πρόσληψης και αιτημάτων· privacy· νομική και αντιπροσωπευτική διαβούλευση· έγκριση, επικοινωνία, versioning και παρακολούθηση εξαιρέσεων.

Accountable: HR/Reward lead Ελλάδας. Responsible: HR operations, payroll, talent acquisition και HRIS. Consulted: Έλληνας εργατολόγος, DPO, finance, internal audit και εκπρόσωποι εργαζομένων. Informed: managers, εργαζόμενοι και υποψήφιοι. Ο συντάκτης ουσιώδους απόφασης δεν μπορεί να είναι ο μόνος ανεξάρτητος εγκριτής.

Ελάχιστα τεκμήρια: memo εφαρμογής· οντότητα/headcount· συλλογικές πηγές· job register· στοιχεία 14 υποπαραγόντων· εκπαίδευση αξιολογητών· calibration· αιτιολογία ίσης αξίας· λεξικό αποδοχών· εύρη· recruiting templates· request log· reporting reconciliation· privacy assessment· διαβούλευση· remediation register· έγκριση· επικοινωνία· source register· hash και rollback.

ENGLISH

Run one controlled implementation programme. Inventory legal entities and worker counts; freeze a dated job register; collect evidence of actual duties; evaluate jobs with trained raters; calibrate boundary and gender-segregated roles; create separate equal-value groups; reconcile every pay component; test recruitment and worker-request workflows; complete privacy review; obtain local legal and worker-representative input; approve, communicate and version the policy; then monitor exceptions, complaints and regulatory change.

Accountable: country HR/Reward lead. Responsible: HR operations, payroll, talent acquisition and HRIS owners. Consulted: qualified local employment counsel, data-protection lead, finance, internal audit and worker representatives where applicable. Informed: managers, workers and candidates through the legally required channel. No single function may both create and independently approve a material equal-value or remediation decision.

Minimum evidence set: applicability memo; legal-entity and headcount snapshot; current collective instruments; job and worker population registers; fourteen-subfactor evidence; rater training and conflict declarations; calibration log; equal-value grouping rationale; complete pay-component dictionary; pay-range and positioning rules; recruitment templates; worker-request and response log; reporting reconciliation; privacy assessment and access log; worker-representative consultation; remediation register; approval record; communication proof; source register; version hash and rollback copy.

IMPLEMENTATION SIGNAL

ENACTED_FUTURE_EFFECTIVE_2026-11-01 • source_review_completed_at=2026-10-17T09:49:41+02:00 • FUTURE_EFFECTIVE:2026-11-01