

ΣΧΕΔΙΟ ΝΟΜΟΥ

Ενίσχυση της εφαρμογής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας και λοιπές διατάξεις - Ενσωμάτωση Οδηγίας (Ε.Ε.) 2023/970 - Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ	
ΜΕΡΟΣ Α΄: ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ (ΕΕ) 2023/970 ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ 10ης ΜΑΪΟΥ 2023 ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΓΙΑ ΟΜΟΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ Ή ΓΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΗΣ ΑΥΤΗΣ ΑΞΙΑΣ, ΜΕΣΩ ΤΗΣ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗΣ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑΣ ΚΑΙ ΜΗΧΑΝΙΣΜΩΝ ΕΠΙΒΟΛΗΣ	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄: ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ	
Άρθρο 1	Σκοπός
Άρθρο 2	Αντικείμενο
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄: ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΗ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΠΕΡΙ ΣΚΟΠΟΥ, ΠΕΔΙΟΥ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΩΝ ΤΟΥ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ Β΄ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ Ι ΤΟΥ ΜΕΡΟΥΣ Β΄ ΤΟΥ ΒΙΒΛΙΟΥ ΠΡΩΤΟΥ ΤΟΥ ΚΩΔΙΚΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΠΕΡΙ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	
Άρθρο 3	Συμπλήρωση του σκοπού του Κεφαλαίου Β΄ του Τμήματος Ι του Μέρους Β΄ του Βιβλίου Πρώτου του Κώδικα Εργατικού Δικαίου περί ισότητας ανδρών και γυναικών στην εργασία και απασχόληση - Τροποποίηση άρθρου 34 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρο 1 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)
Άρθρο 4	Συμπλήρωση του πεδίου εφαρμογής του Κεφαλαίου Β΄ του Τμήματος Ι του Μέρους Β΄ του Βιβλίου Πρώτου του Κώδικα Εργατικού Δικαίου περί ισότητας ανδρών και γυναικών στην εργασία και απασχόληση - Προσθήκη παρ. 2 και 3 στο άρθρο 47 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρο 2 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)
Άρθρο 5	Συμπλήρωση των ορισμών του Κεφαλαίου Β΄ του Τμήματος Ι του Μέρους Β΄ του Βιβλίου Πρώτου του Κώδικα Εργατικού Δικαίου περί ισότητας ανδρών και γυναικών στην εργασία και απασχόληση - Τροποποίηση άρθρου 35 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρο 3 παρ. 1 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)
Άρθρο 6	Απαγόρευση διατομεακών διακρίσεων - Τροποποίηση άρθρου 36 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (περ. α), β), γ) και ε) παρ. 2 άρθρου 3 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)
Άρθρο 7	Καθιέρωση νέας μορφής διάκρισης - Τροποποίηση άρθρου 48 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (περ. δ) παρ. 2 άρθρου 3 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ΄: ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗΣ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑΣ	
Άρθρο 8	Όμοια εργασία και εργασία ίσης αξίας - Διαφάνεια του καθορισμού των αμοιβών και της πολιτικής μισθολογικής εξέλιξης - Δυνατότητα πρόσβασης στην πληροφόρηση - Τροποποίηση άρθρου 37 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρα 4 παρ. 1 και 4, 6, 8 και 11 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)
Άρθρο 9	Μισθολογική διαφάνεια πριν από την έναρξη της απασχόλησης - Τροποποίηση άρθρου 41 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρα 5 και 8 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Άρθρο 10	Δικαίωμα πληροφόρησης - Προσθήκη άρθρου 56Α στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρα 7 και 8 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)
Άρθρο 11	Υποβολή στοιχείων σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων - Προσθήκη άρθρου 56Β στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρο 9 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)
Άρθρο 12	Κοινή αξιολόγηση αμοιβών - Προσθήκη άρθρου 56Γ στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρο 10 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)
Άρθρο 13	Προστασία δεδομένων - Προσθήκη άρθρου 56Δ στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρο 12 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)
Άρθρο 14	Κοινωνικός διάλογος για την ισότητα των αμοιβών - Προσθήκη παρ. 4 στο άρθρο 57 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρα 13 και 30 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ΄: ΜΕΣΑ ΕΝΝΟΜΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ	
Άρθρο 15	Προάσπιση των δικαιωμάτων - Διαδικασίες για λογαριασμό ή προς υποστήριξη των εργαζομένων - Τροποποίηση άρθρου 52 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρα 14 και 15 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)
Άρθρο 16	Αστικές και διοικητικές κυρώσεις - Δικαίωμα αποζημίωσης - Έναρξη παραγραφής - Τροποποίηση άρθρου 53 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρα 16, 21 και 23 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)
Άρθρο 17	Άλλα μέσα έννομης προστασίας - Προσθήκη παρ. 3Α στο άρθρο 573 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρο 17 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)
Άρθρο 18	Μετακύλιση του βάρους της απόδειξης - Απόδειξη περί όμοιας εργασίας ή εργασίας ίσης αξίας - Πρόσβαση σε αποδεικτικά στοιχεία - Προσθήκη παρ. 3 έως 6 στο άρθρο 54 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρα 18, 19 και 20 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)
Άρθρο 19	Διάρκεια παραγραφής αξιώσεων κατά του Δημοσίου - Τροποποίηση παρ. 3 άρθρου 140 ν. 4270/2014 (τέταρτο εδάφιο παρ. 1 άρθρου 21 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)
Άρθρο 20	Θυματοποίηση και προστασία από λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση - Τροποποίηση άρθρου 44 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρο 25 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε΄: ΟΡΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΦΟΡΕΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	
Άρθρο 21	Ορισμός φορέα ισότητας και παρακολούθησης - Τροποποίηση άρθρου 55 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (παρ. 1 άρθρου 28 και παρ. 2 άρθρου 29 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)
Άρθρο 22	Συμπλήρωση της αποστολής του Συνηγόρου του Πολίτη - Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 1 ν. 3094/2003 (παρ. 1 άρθρου 28 και παρ. 2 άρθρου 29 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)
Άρθρο 23	Συμπλήρωση των αρμοδιοτήτων του Συνηγόρου του Πολίτη - Προσθήκη παρ. 7 στο άρθρο 3 του ν. 3094/2003 (παρ. 3 άρθρου 29 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)
Άρθρο 24	Παροχή συνδρομής προς τον Συνήγορο του Πολίτη - Προσθήκη παρ. 5Α και 5Β στο άρθρο 4 του ν. 3094/2003 (παρ. 2 και 3 άρθρου 28 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)
Άρθρο 25	Σύσταση θέσεων στον Συνήγορο του Πολίτη - Προσθήκη παρ. 3Α στο άρθρο 5 του ν. 3094/2003 (παρ. 3 άρθρου 28 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Άρθρο 26	Σύσταση Τμήματος για την παρακολούθηση της ίσης μεταχείρισης και της ίσης αμοιβής στην εργασία στην Επιθεώρηση Εργασίας - Προσθήκη άρθρου 567Α στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου
Άρθρο 27	Εργατικές διαφορές σχετικά με εικαζόμενη άμεση ή έμμεση διάκριση ως προς την αμοιβή λόγω φύλου - Προσθήκη άρθρου 570Α στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΣΤ' : ΔΙΑΒΙΒΑΣΗ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΚΑΙ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ	
Άρθρο 28	Στατιστικά στοιχεία (άρθρο 31 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)
Άρθρο 29	Διάδοση πληροφοριών (άρθρο 32 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ζ' : ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΥΣΙΟΔΟΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ	
Άρθρο 30	Μεταβατικές διατάξεις
Άρθρο 31	Εξουσιοδοτικές διατάξεις - Προσθήκη άρθρων 57Α και 576Α στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου και άρθρου 10Α στον ν. 3094/2003
ΜΕΡΟΣ Β' : ΛΟΙΠΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ - ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α' : ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ	
Άρθρο 32	Δημιουργία Ψηφιακού Μητρώου Συλλογικών Ρυθμίσεων Εργασίας - Τροποποίηση άρθρου 398 Κώδικα Εργατικού Δικαίου
Άρθρο 33	Πρόσβαση στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II - Τροποποίηση παρ. 2 άρθρου 577 Κώδικα Εργατικού Δικαίου
Άρθρο 34	Διευκόλυνση πρόσβασης των εργαζομένων στην Επιθεώρηση Εργασίας - Τροποποίηση παρ. 6 άρθρου 569 Κώδικα Εργατικού Δικαίου
Άρθρο 35	Ένταξη του παιδιού στην οικογένεια σε περίπτωση διακρατικής υιοθεσίας - Τροποποίηση παρ. 2 άρθρου 236 και παρ. 1 άρθρου 238 Κώδικα Εργατικού Δικαίου
Άρθρο 36	Άδεια αναψυχής διευθυντικών στελεχών - Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 220 Κώδικα Εργατικού Δικαίου
Άρθρο 37	Λειτουργία επιχειρήσεων με συνεχή παραγωγική διαδικασία - Προσθήκη περ. λα) έως λστ) στην παρ. 1 του άρθρου 210 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β' : ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ (Δ.ΥΠ.Α.)	
Άρθρο 38	Αναγνώριση χρόνου μαθητείας αποφοίτων Επαγγελματικών Σχολών Μαθητείας της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης
Άρθρο 39	Μονάδες Φροντίδας Προσχολικής Αγωγής και Διαπαιδαγώγησης της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης - Τροποποίηση παρ. 3 άρθρου 39 ν. 5006/2022
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ' : ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ	
Άρθρο 40	Ενοποίηση προϋποθέσεων συνταξιοδότησης των εργαζομένων στα Νοσοκομεία, στα Κέντρα Υγείας του Εθνικού Συστήματος Υγείας (Ε.Σ.Υ.) και στο Εθνικό Κέντρο Άμεσης Βοήθειας (Ε.Κ.Α.Β.), με τις ειδικότητες των νοσηλευτών, βοηθών νοσηλευτών, οδηγών και βοηθών ασθενοφόρων διασωστών
Άρθρο 41	Υπαγωγή στην επικουρική ασφάλιση - Τροποποίηση παρ. 3 άρθρου 37 ν. 4052/2012

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ΄: ΛΟΙΠΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ	
Άρθρο 42	Υπαγωγή στην ασφάλιση των Αλληλοβοηθητικών Ταμείων - Προσθήκη παρ. 1Α στο άρθρο 98 του ν. 5078/2023.
Άρθρο 43	Αναζήτηση αχρεωστήτως καταβληθεισών παροχών από το νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου με την επωνυμία «Ηλεκτρονικός Εθνικός Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης» (e-Ε.Φ.Κ.Α.) με παρακράτηση από τη χορηγούμενη σύνταξη
Άρθρο 44	Συγκρότηση της Επενδυτικής Επιτροπής της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία «ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΚΙΝΗΤΗΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΥ ΕΘΝΙΚΟΥ ΦΟΡΕΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ (e-Ε.Φ.Κ.Α.) ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Α.Ε.» - Τροποποίηση παρ. 2Α άρθρου 17 ν. 4892/2022
Άρθρο 45	Παράταση συμβάσεων καθαριότητας του νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου με την επωνυμία «Ηλεκτρονικός Εθνικός Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης» (e-Ε.Φ.Κ.Α.) - Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 114 ν. 5290/2026
Άρθρο 46	Λειτουργία του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) του Ταμείου Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης (Τ.Ε.Κ.Α.) σε περίπτωση μείωσης του αριθμού των μελών του - Προσθήκη παρ. 3Α στο άρθρο 21 του ν. 4826/2021
ΜΕΡΟΣ Γ΄: ΑΛΛΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ	
Άρθρο 47	Αναγνώριση χρόνου μαθητείας και πρακτικής άσκησης αποφοίτων δομών Επαγγελματικής Εκπαίδευσης Κατάρτισης επιπέδων 3, 4 και 5 του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων - Προσθήκη Κεφαλαίου Στ3 και άρθρου 40ΙΓ στον ν. 4763/2020
ΜΕΡΟΣ Δ΄: ΕΝΑΡΞΗ ΙΣΧΥΟΣ	
Άρθρο 48	Έναρξη ισχύος

ΜΕΡΟΣ Α΄

ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ (ΕΕ) 2023/970 ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ 10ης ΜΑΪΟΥ 2023 ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΓΙΑ ΟΜΟΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ Ή ΓΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΗΣ ΑΥΤΗΣ ΑΞΙΑΣ, ΜΕΣΩ ΤΗΣ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗΣ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑΣ ΚΑΙ ΜΗΧΑΝΙΣΜΩΝ ΕΠΙΒΟΛΗΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄

ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ

Άρθρο 1

Σκοπός

Σκοπός του παρόντος Μέρους είναι η ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 10ης Μαΐου 2023, για την ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας, μέσω της μισθολογικής διαφάνειας και μηχανισμών επιβολής (L 132), η εξάλειψη του μισθολογικού

χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια ή ίσης αξίας εργασία, η δημιουργία διαφανών όρων καθορισμού και εξέλιξης των αμοιβών, καθώς και συνθηκών ισότητας στην αγορά εργασίας, η διεύρυνση και η ενίσχυση των μηχανισμών εφαρμογής και επιβολής της αρχής της ισότητας της αμοιβής και, ιδίως, η πρόσβαση σε αποτελεσματικά ένδικα μέσα και η αποκατάσταση των θιγόμενων εργαζομένων.

Άρθρο 2 **Αντικείμενο**

Αντικείμενο του παρόντος Μέρους είναι:

- α) η θέσπιση υποχρέωσης ύπαρξης και διάθεσης μισθολογικών δομών που διασφαλίζουν την ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας, βάσει αντικειμενικών και ουδέτερων προς το φύλο κριτηρίων,
- β) η ρύθμιση υποχρεώσεων μισθολογικής διαφάνειας πριν από την έναρξη, κατά τη διάρκεια και μετά από τη λήξη της απασχόλησης,
- γ) η ρύθμιση του δικαιώματος πρόσβασης των εργαζομένων σε μισθολογικές πληροφορίες,
- δ) η θέσπιση υποχρέωσης υποβολής στοιχείων σχετικά με το μισθολογικό χάσμα των φύλων,
- ε) η κοινή αξιολόγηση αμοιβών της επιχείρησης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων,
- στ) η ενίσχυση του σταθερού θεσμικού κοινωνικού διαλόγου σχετικά με την αρχή της ισότητας της αμοιβής, και μέσω της ενίσχυσης του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας.
- ζ) η διασφάλιση, για τους θιγόμενους, πρόσβασης σε αποτελεσματικά ένδικα μέσα και διαδικασίες επανόρθωσης,
- η) ο ορισμός του Συνηγόρου του Πολίτη ως φορέα ισότητας και παρακολούθησης της αρχής της ισότητας της αμοιβής και
- θ) η ενίσχυση του Συνηγόρου του Πολίτη και της Επιθεώρησης Εργασίας για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄

ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΗ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΠΕΡΙ ΣΚΟΠΟΥ, ΠΕΔΙΟΥ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΩΝ ΤΟΥ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ Β΄ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ Ι ΤΟΥ ΜΕΡΟΥΣ Β΄ ΤΟΥ ΒΙΒΛΙΟΥ ΠΡΩΤΟΥ ΤΟΥ ΚΩΔΙΚΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΠΕΡΙ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Άρθρο 3

Συμπλήρωση του σκοπού του Κεφαλαίου Β΄ του Τμήματος Ι του Μέρους Β΄ του Βιβλίου Πρώτου του Κώδικα Εργατικού Δικαίου περί ισότητας ανδρών και γυναικών στην εργασία και απασχόληση - Τροποποίηση άρθρου 34 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρο 1 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Στο άρθρο 34 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α΄ 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 1 του ν. 3896/2010 (Α΄ 207), περί του σκοπού του Κεφαλαίου Β΄ του Τμήματος Ι του Μέρους Β΄ του Βιβλίου Πρώτου του Κώδικα, μετά από τις λέξεις «του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου», προστίθενται οι λέξεις «, και να ενισχυθεί η εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας μεταξύ ανδρών και γυναικών («αρχή της ισότητας της αμοιβής») και της απαγόρευσης των διακρίσεων που προβλέπεται στο άρθρο 4 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ, του

Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, ιδίως μέσω της μισθολογικής διαφάνειας και της ενίσχυσης των μηχανισμών επιβολής» και το άρθρο 34 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 34

Σκοπός

Σκοπός του παρόντος Κεφαλαίου είναι να εξασφαλισθεί η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, όσον αφορά:

α) την πρόσβαση στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής εξέλιξης, και στην επαγγελματική κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένης της εκπαίδευσης με σκοπό την απασχόληση («vocational training»),

β) τις συνθήκες και τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής και

γ) τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, όπως προβλέπεται από τις διατάξεις της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, και να ενισχυθεί η εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας μεταξύ ανδρών και γυναικών («αρχή της ισότητας της αμοιβής») και της απαγόρευσης των διακρίσεων που προβλέπεται στο άρθρο 4 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ, του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, ιδίως μέσω της μισθολογικής διαφάνειας και της ενίσχυσης των μηχανισμών επιβολής.»

Άρθρο 4

Συμπλήρωση του πεδίου εφαρμογής του Κεφαλαίου Β΄ του Τμήματος Ι του Μέρους Β΄ του Βιβλίου Πρώτου του Κώδικα Εργατικού Δικαίου περί ισότητας ανδρών και γυναικών στην εργασία και απασχόληση - Προσθήκη παρ. 2 και 3 στο άρθρο 47 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρο 2 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Στο άρθρο 47 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α΄ 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 17 του ν. 3896/2010 (Α΄ 207), περί του πεδίου εφαρμογής του Κεφαλαίου Β΄ του Τμήματος Ι του Μέρους Β΄ του Βιβλίου Πρώτου του Κώδικα, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) η μόνη παράγραφος αριθμείται ως παρ. 1, β) προστίθενται παρ. 2 και 3, και το άρθρο 47 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 47

Πεδίο εφαρμογής

1. Οι διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου εφαρμόζονται στα άτομα που απασχολούνται ή είναι υποψήφια για απασχόληση στο Δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, καθώς και στον ιδιωτικό τομέα, με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή μορφή απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της σύμβασης έργου και της έμμισθης εντολής, και ανεξάρτητα από τη φύση των παρεχόμενων υπηρεσιών, στα άτομα που ασκούν ελευθέρια επαγγέλματα, καθώς και στα άτομα που λαμβάνουν επαγγελματική εκπαίδευση. Οι διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου εφαρμόζονται επίσης στα άτομα που λαμβάνουν επαγγελματική εκπαίδευση ή είναι υποψήφια για επαγγελματική εκπαίδευση οποιουδήποτε είδους και μορφής.

2. Τα άρθρα 37, 56Α, 56Β, 56Γ και 56Δ εφαρμόζονται στο σύνολο των εργοδοτών και των εργαζομένων με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας του ιδιωτικού τομέα, καθώς και στον δημόσιο τομέα, όπως αυτός ορίζεται στην περ. α) της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143), στις εισηγμένες στο χρηματιστήριο επιχειρήσεις του Κεφαλαίου Β' του ν. 3429/2005 (Α' 314), καθώς και στις ανώνυμες εταιρείες του ν. 4972/2022 (Α' 181), πλην της περ. β' της παρ. 3 του άρθρου 37, η οποία δεν εφαρμόζεται στους εργοδότες και εργαζομένους στον δημόσιο τομέα, όπως αυτός ορίζεται ανωτέρω και νοείται εφεξής στο παρόν Κεφάλαιο.

3. Το άρθρο 41 εφαρμόζεται στα πρόσωπα που αιτούνται απασχόληση.»

Άρθρο 5

Συμπλήρωση των ορισμών του Κεφαλαίου Β' του Τμήματος Ι του Μέρους Β' του Βιβλίου Πρώτου του Κώδικα Εργατικού Δικαίου περί ισότητας ανδρών και γυναικών στην εργασία και απασχόληση - Τροποποίηση άρθρου 35 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (παρ. 1 άρθρου 3 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Στο άρθρο 35 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 2 του ν. 3896/2010 (Α' 207), περί των ορισμών που ισχύουν για την εφαρμογή του Κεφαλαίου Β' του Τμήματος Ι του Μέρους Β' του Βιβλίου Πρώτου του Κώδικα, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στην περ. γ), μετά από τις λέξεις «την παραβίαση της», προστίθενται οι λέξεις «προσωπικότητας ή», β) στο πρώτο εδάφιο της περ. δ), β) μετά από τη λέξη «λεκτικής», προστίθενται οι λέξεις «μη λεκτικής», ββ) μετά από τις λέξεις «σεξουαλικού χαρακτήρα, με», προστίθενται οι λέξεις «σκοπό ή», βγ) μετά από τις λέξεις «την προσβολή της προσωπικότητας», προστίθενται οι λέξεις «ή την παραβίαση της αξιοπρέπειας», γ) η περ. ε) αντικαθίσταται, δ) προστίθενται περ. ζ) έως ιστ), και το άρθρο 35 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 35

Ορισμοί

Για την εφαρμογή του παρόντος Κεφαλαίου ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

α) «Άμεση διάκριση»: κάθε πράξη ή παράλειψη που αποκλείει ή θέτει σε εμφανώς μειονεκτική θέση τα πρόσωπα λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου, καθώς και κάθε εντολή, παρότρυνση ή συστηματική ενθάρρυνση προσώπων να προβαίνουν σε δυσμενή ή άνιση μεταχείριση άλλων λόγω φύλου.

β) «Έμμεση διάκριση»: κάθε πράξη ή παράλειψη που θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση τα πρόσωπα λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου, δυνάμει μιας ουδέτερης εκ πρώτης όψης διάταξης, κριτηρίου ή πρακτικής, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από νόμιμο σκοπό και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω σκοπού είναι πρόσφορα και αναγκαία.

γ) «Παρανόχληση»: όταν εκδηλώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με το φύλο ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της προσωπικότητας ή αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

δ) «Σεξουαλική παρενόχληση»: οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ή την παραβίαση της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό. Διατάξεις που προβλέπουν κυρώσεις για την επίδειξη τέτοιας συμπεριφοράς εφαρμόζονται ως ισχύουν.

ε) «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.

στ) «Επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης»: συστήματα που δεν διέπονται από την Οδηγία 79/7/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Δεκεμβρίου 1978, περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης (ΕΕΛ 6 της 10.1.1979), και που έχουν ως αντικείμενο τη χορήγηση στους εργαζόμενους, μισθωτούς ή αυτοαπασχολούμενους, στα πλαίσια επιχείρησης ή ομάδας επιχειρήσεων, οικονομικού κλάδου ή επαγγελματικού ή διεπαγγελματικού τομέα, παροχών που προορίζονται να συμπληρώσουν ή να υποκαταστήσουν τις παροχές των εκ του νόμου συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, ανεξαρτήτως του αν η υπαγωγή στα συστήματα αυτά είναι υποχρεωτική.

ζ) «Διατομεακές διακρίσεις»: κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου σε συνδυασμό με οποιονδήποτε άλλο λόγο ή λόγους διάκρισης κατά των οποίων παρέχεται προστασία δυνάμει της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 2000, περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής (L 180), ή της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (L 303), όπως ενσωματώθηκαν στα άρθρα 16 έως 33 του παρόντος, ιδίως λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας, χαρακτηριστικών ή έκφρασης φύλου, καθώς και λόγω σχέσης ή νομιζόμενων χαρακτηριστικών, σύμφωνα με τους ορισμούς της παρ. 2 του άρθρου 17.

η) «Επίπεδο αμοιβής»: οι ακαθάριστες ετήσιες αποδοχές και οι αντίστοιχες ακαθάριστες ωριαίες αποδοχές.

θ) «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.

ι) «Διάμεσο επίπεδο αμοιβής»: το επίπεδο αμοιβής στο οποίο οι μισοί εργαζόμενοι ενός εργοδότη αμείβονται περισσότερο και οι μισοί από αυτούς αμείβονται λιγότερο.

ια) «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.

ιβ) «Τεταρτημοριακό μισθολογικό κλίμακιο»: καθεμία από τις τέσσερις ίσες ομάδες εργαζομένων, στις οποίες διαιρούνται ανάλογα με τα επίπεδα αμοιβής τους, από το χαμηλότερο στο υψηλότερο.

ιγ) «Εργασία ίσης αξίας»: εργασία που προσδιορίζεται ως ίσης αξίας σύμφωνα με τα αμερόληπτα και αντικειμενικά, ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια που αναφέρονται στην παρ. 3 του άρθρου 37.

ιδ) «Κατηγορία εργαζομένων»: οι εργαζόμενοι που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας, όπως ομαδοποιούνται με μη αυθαίρετο τρόπο βάσει των αμερόληπτων και αντικειμενικών, ουδέτερων ως προς το φύλο κριτηρίων που αναφέρονται στην παρ. 3 του άρθρου 37. Οι κατηγορίες εργαζομένων δημιουργούνται από τον εργοδότη των εργαζομένων, ή απορρέουν από ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις εργασίας υπό τον όρο ότι δεν ενέχουν διακρίσεις.

ιε) «Επιθεώρηση Εργασίας»: η Ανεξάρτητη Αρχή «Επιθεώρηση Εργασίας» του άρθρου 562.

ιστ) «Εκπρόσωποι των εργαζομένων»: οι νόμιμοι εκπρόσωποι του σωματείου των εργαζομένων της πλέον αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης της επιχείρησης.»

Άρθρο 6

Απαγόρευση διατομεακών διακρίσεων - Τροποποίηση άρθρου 36 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (περ. α), β), γ) και ε) παρ. 2 άρθρου 3 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Στο άρθρο 36 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 3 του ν. 3896/2010 (Α' 207), περί της αρχής της ίσης μεταχείρισης και της απαγόρευσης διακρίσεων, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στην περ. α) της παρ. 2, μετά από τη λέξη «συμπεριφοράς», προστίθενται οι λέξεις «ή στην υποταγή προσώπου σε αυτήν τη συμπεριφορά ή στην άσκηση των δικαιωμάτων που προβλέπονται στο παρόν Κεφάλαιο ή απορρέουν από αυτήν», β) στην παρ. 4, β) μετά από τη λέξη «άρθρων», προστίθεται ο αριθμός «242,», ββ) πριν από τον αριθμό «238», οι λέξεις «του άρθρου» αντικαθίστανται από τις λέξεις «236 έως», γ) προστίθεται παρ. 5, και το άρθρο 36 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 36

Αρχή ίσης μεταχείρισης - Απαγόρευση διακρίσεων

1. Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, σε συσχετισμό ιδίως με την οικογενειακή κατάσταση, σε όλους τους τομείς που περιλαμβάνονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος Κεφαλαίου, όπως εξειδικεύονται στις κατωτέρω διατάξεις.
- 2.α) Η παρενόχληση, η σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση που οφείλεται στην ανοχή ή στην απόρριψη αυτής της συμπεριφοράς ή στην υποταγή προσώπου σε αυτήν τη συμπεριφορά ή στην άσκηση των δικαιωμάτων που προβλέπονται στο παρόν Κεφάλαιο ή απορρέουν από αυτήν, συνιστούν διάκριση λόγω φύλου και απαγορεύονται.
- β) Διάκριση λόγω φύλου συνιστά, επίσης, οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση προσώπου που συνδέεται με αλλαγή φύλου.
3. Η εντολή που ενέχει διάκριση εις βάρος ενός προσώπου λόγω φύλου συνιστά διάκριση κατά την έννοια του παρόντος Κεφαλαίου.
4. Συνιστά επίσης διάκριση κατά την έννοια του παρόντος Κεφαλαίου η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναικών λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας, στις περιπτώσεις των άρθρων 242, 293 έως 301 και 236 έως 238.
5. Συνιστά διάκριση λόγω φύλου κατά την έννοια του παρόντος Κεφαλαίου και κάθε διατομεακή διάκριση.»

Άρθρο 7**Καθιέρωση νέας μορφής διάκρισης - Τροποποίηση άρθρου 48 Κώδικα Εργατικού Δικαίου
(περ. δ) παρ. 2 άρθρου 3 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)**

Στο άρθρο 48 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 18 του ν. 3896/2010 (Α' 207), περί της διάκρισης λόγω γονικής άδειας και υιοθεσίας, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) μετά από τη λέξη «έως», ο αριθμός «4» αντικαθίσταται από τον αριθμό «5», β) μετά από τις λέξεις «μεταχείριση γονέων», προστίθενται οι λέξεις «και φροντιστών», γ) μετά από τη λέξη «λόγω», προστίθενται οι λέξεις «αίτησης ή λήψης», δ) μετά από τη λέξη «άδειας», προστίθεται η λέξη «πατρότητας», ε) μετά από τις λέξεις «αναδοχής παιδιού», προστίθενται οι λέξεις «ή επειδή άσκησαν τα δικαιώματα των άρθρων 230 έως 234 και 239 έως 247», και το άρθρο 48 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 48**Διάκριση λόγω γονικής άδειας και υιοθεσίας**

Πέρα από τους λόγους που αναφέρονται στις παρ. 2 έως 5 του άρθρου 36, συνιστά διάκριση και η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γονέων και φροντιστών λόγω αίτησης ή λήψης γονικής άδειας, πατρότητας, φροντίδας, υιοθεσίας ή αναδοχής παιδιού ή επειδή άσκησαν τα δικαιώματα των άρθρων 230 έως 234 και 239 έως 247.»

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ'**ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗΣ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑΣ****Άρθρο 8****Όμοια εργασία και εργασία ίσης αξίας - Διαφάνεια του καθορισμού των αμοιβών και της πολιτικής μισθολογικής εξέλιξης - Δυνατότητα πρόσβασης στην πληροφόρηση - Τροποποίηση άρθρου 37
Κώδικα Εργατικού Δικαίου
(άρθρα 4, 6, 8 και 11 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)**

Στο άρθρο 37 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 4 του ν. 3896/2010 (Α' 207), περί της απαγόρευσης διακρίσεων ως προς τις αμοιβές, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στον τίτλο, μετά από τη λέξη «αμοιβές», προστίθενται οι λέξεις «και μισθολογική διαφάνεια», β) η παρ. 2 αντικαθίσταται, γ) προστίθενται παρ. 3 έως 7, και το άρθρο 37 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 37**Απαγόρευση διακρίσεων ως προς τις αμοιβές και μισθολογική διαφάνεια**

1. Άνδρες και γυναίκες δικαιούνται ίση αμοιβή για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας.

2. Οι εργοδότες υποχρεούνται να διαθέτουν και να εφαρμόζουν μισθολογικές δομές, οι οποίες εξασφαλίζουν την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής για όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας και οι οποίες πρέπει να:

- α) βασίζονται σε αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια, περιλαμβανομένων τουλάχιστον των κριτηρίων που ορίζονται στην παρ. 3,
- β) επιτρέπουν τη συγκριτική αξιολόγηση των θέσεων εργασίας και των κατηγοριών εργαζομένων, ώστε να είναι δυνατή η επαλήθευση της συμμόρφωσης προς την αρχή της ίσης αμοιβής,
- γ) είναι τεκμηριωμένες εγγράφως και να προβλέπουν διαδικασία αναθεώρησης,
- δ) προσδιορίζουν σαφώς τα στοιχεία που συνθέτουν την αμοιβή για κάθε κατηγορία εργαζομένων,
- ε) εφαρμόζονται με τρόπο αντικειμενικό και ουδέτερο ως προς το φύλο.

Εφόσον οι εργοδότες δεσμεύονται από συλλογική σύμβαση εργασίας, δύνανται να χρησιμοποιούν τις κατηγοριοποιήσεις και τα μισθολογικά κλιμάκια της συλλογικής σύμβασης εργασίας.

3. Για την εφαρμογή της παρ. 2 οι εργοδότες πρέπει να χρησιμοποιούν κριτήρια τα οποία:

- α) είναι αντικειμενικά και ουδέτερα προς το φύλο,
- β) προκύπτουν κατόπιν συμφωνίας με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, εφόσον υφίστανται τέτοιοι εκπρόσωποι, και
- γ) λαμβάνουν υπόψη τις δεξιότητες, την προσπάθεια, την ευθύνη και τις συνθήκες εργασίας, καθώς και κάθε άλλον παράγοντα που κρίνεται συναφής με τη συγκεκριμένη εργασία ή θέση, ενδεικτικά η αρχαιότητα και οι σχετικές μη τεχνικές δεξιότητες.

4. Οι εργοδότες καθιστούν εύκολα προσβάσιμα στους εργαζόμενους τους τα κριτήρια της παρ. 3 που χρησιμοποιούνται για τον καθορισμό της αμοιβής, των επιπέδων αμοιβής και της μισθολογικής εξέλιξης των εργαζομένων. Οι εργοδότες που απασχολούν λιγότερους από πενήντα (50) εργαζόμενους δύνανται να μην εφαρμόζουν την υποχρέωση πληροφόρησης του πρώτου εδαφίου που σχετίζεται με τη μισθολογική εξέλιξη.

5. Οι εργοδότες παρέχουν κάθε πληροφορία που ανταλλάσσεται με τους εργαζόμενους σύμφωνα με την παρ. 4, σε μορφότυπο προσβάσιμο στα άτομα με αναπηρία, λαμβανομένων υπόψη των ιδιαίτερων αναγκών τους.

6. Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και η Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας, σε συνεργασία με τον Συνήγορο του Πολίτη, καθιστούν διαθέσιμα εργαλεία και μεθοδολογίες αξιολόγησης εθνικών, ευρωπαϊκών και διεθνών οργανισμών, όπως του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων και του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας, εύκολα προσβάσιμα στους εργοδότες και τους κοινωνικούς εταίρους, προκειμένου αυτοί να μπορούν να θεσπίζουν και να χρησιμοποιούν ουδέτερα ως προς το φύλο συστήματα επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξης, χωρίς η χρήση των εν λόγω εργαλείων και μεθοδολογιών να είναι υποχρεωτική ή να αποκλείει την ανάπτυξη και εφαρμογή άλλων ισοδύναμων συστημάτων από τους ίδιους τους εργοδότες ή τους κοινωνικούς εταίρους.

7. Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και η Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους, παρέχουν στήριξη, με τη μορφή τεχνικής βοήθειας και κατάρτισης, ιδίως με την παροχή οδηγιών και προτύπων μισθολογικών δομών, τη διοργάνωση προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης και τη λειτουργία κέντρου υποστήριξης, σε εργοδότες με λιγότερους από διακόσιους πενήντα (250) εργαζόμενους, και στους ενδιαφερόμενους εκπροσώπους των εργαζομένων τους, με σκοπό τη διευκόλυνση της συμμόρφωσης των επιχειρήσεων

προς όλες τις υποχρεώσεις που απορρέουν από το παρόν άρθρο, καθώς και από τα άρθρα 41, 56Α, 56Β και 56Γ.»

Άρθρο 9

Μισθολογική διαφάνεια πριν από την έναρξη της απασχόλησης - Τροποποίηση άρθρου 41 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρα 5 και 8 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Στο άρθρο 41 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 11 του ν. 3896/2010 (Α' 207), περί της πρόσβασης στην απασχόληση και των όρων πρόσληψης, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στον τίτλο, μετά από τη λέξη «πρόσληψης», προστίθενται οι λέξεις «και μισθολογική διαφάνεια», β) τα εδάφια πρώτο και δεύτερο αριθμούνται ως παρ. 1 και 2, αντίστοιχα, γ) στη νέα παρ. 2, προστίθεται δεύτερο εδάφιο, δ) προστίθενται παρ. 3 έως 5, και το άρθρο 41 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 41

Πρόσβαση στην απασχόληση - Όροι πρόσληψης και μισθολογική διαφάνεια

1. Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου ή λόγω οικογενειακής κατάστασης, όσον αφορά στους όρους πρόσβασης στη μισθωτή ή μη απασχόληση ή γενικά στην επαγγελματική ζωή, περιλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ανεξαρτήτως του κλάδου δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας.
 2. Απαγορεύεται κάθε αναφορά στο φύλο ή στην οικογενειακή κατάσταση ή η χρήση κριτηρίων και στοιχείων που καταλήγουν σε άμεση ή έμμεση διάκριση με βάση το φύλο, σύμφωνα με τους ορισμούς του άρθρου 35, όσον αφορά στις δημοσιεύσεις, αγγελίες, διαφημίσεις, προκηρύξεις, εγκυκλίους και κανονισμούς, που αφορούν σε επιλογή προσώπων για την κάλυψη κενών θέσεων εργασίας, την παροχή εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης ή τη χορήγηση επαγγελματικών αδειών. Ειδικότερα, οι εργοδότες διασφαλίζουν, σε όλες τις ανωτέρω περιπτώσεις, ότι οι προκηρύξεις θέσεων εργασίας και οι τίτλοι των θέσεων εργασίας χαρακτηρίζονται από ουδετερότητα ως προς το φύλο και ότι οι διαδικασίες πρόσληψης διενεργούνται κατά τρόπο που δεν εισάγει διακρίσεις, προκειμένου να μην υπονομεύεται το δικαίωμα ίσης αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας.
 3. 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 τα αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια που καθορίζονται για τη συγκεκριμένη θέση, και
 - β) τις σχετικές διατάξεις της τυχόν συλλογικής σύμβασης εργασίας που εφαρμόζει ο εργοδότης σε σχέση με τη θέση.
- Οι πληροφορίες αυτές παρέχονται κατά τέτοιο τρόπο ώστε να εξασφαλίζεται τεκμηριωμένη και διαφανής διαπραγμάτευση σχετικά με τις αμοιβές, με κάθε πρόσφορο μέσο, γραπτώς ή προφορικώς, σε εύλογο χρόνο, πριν από τη συνέντευξη για τη θέση εργασίας, ή εάν αυτή δεν διενεργείται, πριν από τη σύναψη σύμβασης εργασίας, ενδεικτικά σε δημοσιεύσεις, αγγελίες, προκηρύξεις και αναρτήσεις σε

ιστοσελίδες επαγγελματικής δικτύωσης που αφορούν σε επιλογή προσωπικού για την κάλυψη κενών θέσεων εργασίας.

4. Ο εργοδότης, καθώς και κάθε πρόσωπο που ενεργεί για λογαριασμό του, κατά τη συνέντευξη και σε όλες τις περιπτώσεις επικοινωνίας που αφορούν στην πρόσβαση σε απασχόληση, δεν επιτρέπεται να υποβάλλει στα άτομα που αιτούνται απασχόληση ερωτήσεις σχετικά με το μισθολογικό ιστορικό τους κατά τη διάρκεια των τωρινών ή των προηγούμενων εργασιακών σχέσεών τους.

5. Οι εργοδότες παρέχουν κάθε πληροφορία που ανταλλάσσεται με τους αιτούντες απασχόληση σε μορφότυπο προσβάσιμο στα άτομα με αναπηρία, λαμβανομένων υπόψη των ιδιαίτερων αναγκών τους.»

Άρθρο 10

Δικαίωμα πληροφόρησης - Προσθήκη άρθρου 56Α στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρα 7 και 8 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), μετά από το άρθρο 56, προστίθεται άρθρο 56Α ως εξής:

«Άρθρο 56Α

Δικαίωμα πληροφόρησης σχετικά με τα επίπεδα αμοιβών

1. Οι εργοδότες υποχρεούνται να χορηγούν εγγράφως στους εργαζόμενους πληροφορίες σχετικά με το ατομικό τους επίπεδο αμοιβής και τα μέσα επίπεδα αμοιβής, κατανεμημένα ανά φύλο, για κατηγορίες εργαζομένων που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας με αυτούς, κατόπιν αιτήματος του εργαζομένου. Σε περίπτωση απασχόλησης μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης, σύμφωνα με τα άρθρα 114 έως 129, ο έμμεσος εργοδότης, αφού λάβει πληροφορίες για το ατομικό επίπεδο αμοιβής από την επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης, υποχρεούται να παρέχει στον προσωρινά απασχολούμενο τις πληροφορίες του πρώτου εδαφίου.

2. Οι εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα να ζητούν και να λαμβάνουν τις πληροφορίες που προβλέπονται στην παρ. 1 προσωπικά ή μέσω των εκπροσώπων των εργαζομένων, καθώς και μέσω του Συνηγόρου του Πολίτη. Εάν οι εργοδότες δεν ανταποκριθούν στην υποχρέωση της παρούσας ή εάν οι πληροφορίες που λαμβάνονται είναι ανακριβείς ή ελλιπείς, οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να ζητούν, προσωπικά ή μέσω των εκπροσώπων τους ή του Συνηγόρου του Πολίτη, 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 εργαζόμενους για το δικαίωμά τους να λαμβάνουν τις πληροφορίες που αναφέρονται στην παρ. 1 και για τα βήματα που πρέπει να ακολουθήσουν για να ασκήσουν αυτό το δικαίωμα.

4. Οι εργοδότες παρέχουν τις πληροφορίες που αναφέρονται στην παρ. 1 εντός εύλογου χρονικού διαστήματος, αλλά σε κάθε περίπτωση εντός δύο (2) μηνών από την ημερομηνία υποβολής του αιτήματος.

5. Ο εργοδότης έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή των πληροφοριών που αναφέρονται στην παρ. 1, εάν το αίτημα είναι προδήλως δυσανάλογο ή καταχρηστικό, ιδίως λόγω του επαναλαμβανόμενου

χαρακτήρα του. Στην περίπτωση αυτή ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να ζητήσει τις πληροφορίες μέσω του Συνηγόρου του Πολίτη, ο οποίος κρίνει για τη βασιμότητα του αιτήματος χορήγησης στοιχείων.

6. Οι ατομικές συμβάσεις εργασίας ή οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή οι κανονισμοί εργασίας δεν μπορούν να εμποδίζουν με όρους τους τους εργαζόμενους να γνωστοποιούν την αμοιβή τους, όταν σκοπός της γνωστοποίησης είναι η διαφύλαξη της αρχής της ισότητας της αμοιβής. Αντίθετα, οι εργοδότες μπορούν να απαιτούν από τους εργαζόμενους που έχουν λάβει πληροφορίες σύμφωνα με το παρόν άρθρο, εκτός από τις πληροφορίες που αφορούν στην αμοιβή ή το επίπεδο αμοιβής τους, να μην τις χρησιμοποιούν για οποιονδήποτε άλλο σκοπό εκτός από την άσκηση του δικαιώματος ίσης αμοιβής τους. Οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων οφείλουν να τηρούν την υποχρέωση εμπιστευτικότητας και εχεμύθειας σε σχέση με τα μισθολογικά δεδομένα που λαμβάνουν. Σε περίπτωση παραβίασης των ανωτέρω υποχρεώσεων ο εργοδότης δύναται να διεκδικήσει αποζημίωση για τη ζημία που υπέστη από την παραβίαση.

7. Οι εργοδότες παρέχουν κάθε πληροφορία που ανταλλάσσεται με τους εργαζόμενους σύμφωνα με τις παρ. 1 έως 5 σε μορφότυπο προσβάσιμο στα άτομα με αναπηρία, λαμβανομένων υπόψη των ιδιαίτερων αναγκών τους.».

Άρθρο 11

Υποβολή στοιχείων σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων - Προσθήκη άρθρου 56B στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρο 9 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), μετά από το άρθρο 56Α, προστίθεται άρθρο 56B ως εξής:

«Άρθρο 56B

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

1. Οι εργοδότες που απασχολούν τουλάχιστον εκατό (100) εργαζόμενους υποχρεούνται να παρέχουν, σχετικά με την επιχείρησή τους, τις ακόλουθες πληροφορίες:

- α) το συνολικό μισθολογικό χάσμα των φύλων,
- β) το μισθολογικό χάσμα των φύλων ως προς τα συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία αμοιβής,
- γ) το συνολικό διάμεσο μισθολογικό χάσμα των φύλων,
- δ) το διάμεσο μισθολογικό χάσμα των φύλων ως προς τα συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία αμοιβής,
- ε) το ποσοστό των γυναικών και ανδρών εργαζομένων που λαμβάνουν συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία αμοιβής,
- στ) το ποσοστό γυναικών και ανδρών εργαζομένων σε κάθε τεταρτημοριακό μισθολογικό κλιμάκιο,
- ζ) το μισθολογικό χάσμα των φύλων ανά κατηγορία εργαζομένων, κατανεμημένο ανά συνήθη βασικό μισθό και συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία αμοιβής.

2. Οι πληροφορίες που αναφέρονται στην παρ. 1 υπολογίζονται με βάση την ακαθάριστη ετήσια αμοιβή, ως άθροισμα όλων των στοιχείων της, δηλαδή του βασικού μισθού και του συνόλου των συμπληρωματικών και μεταβλητών στοιχείων, καθώς και την αντίστοιχη ακαθάριστη ωριαία αμοιβή, για

κάθε ενεργό εργαζόμενο. Ως προς τις πληροφορίες των περ. β), δ) και ζ) της παρ. 1, λαμβάνεται υπόψη το άθροισμα των συμπληρωματικών και μεταβλητών στοιχείων της αμοιβής και όχι κάθε ένα από αυτά αυτοτελώς. Ο ίδιος τρόπος υπολογισμού εφαρμόζεται και ως προς τους εργαζόμενους μερικής απασχόλησης και τους προσωρινά απασχολούμενους.

3. Σε περίπτωση απασχόλησης μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης, σύμφωνα με τα άρθρα 114 έως 129, ο έμμεσος εργοδότης υποχρεούται να συμπεριλαμβάνει στις πληροφορίες της παρ. 1 και τους προσωρινά απασχολούμενους που παρέχουν εργασία σε αυτόν. Η επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης υποχρεούται να χορηγεί, χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση, στον έμμεσο εργοδότη τα στοιχεία σχετικά με τις συνολικές αποδοχές των προσωρινά απασχολούμενων που διατίθενται σε αυτόν, προκειμένου να καταστεί εφικτός ο ορθός υπολογισμός, καθώς και η ένταξή τους στη σχετική έκθεση της παρ. 1. Κατά τα διαστήματα κατά τα οποία ο προσωρινά απασχολούμενος δεν διατίθεται σε έμμεσο εργοδότη η επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης υποχρεούται να τον συμπεριλαμβάνει στην έκθεση που υποβάλλει. Η ανταλλαγή και επεξεργασία των στοιχείων διενεργείται σύμφωνα με το άρθρο 56Δ. Άρνηση παροχής των αναγκαίων πληροφοριών δίνει δικαίωμα στον έμμεσο εργοδότη να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας για την επιβολή διοικητικών κυρώσεων, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 53.

4. Οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν τις πληροφορίες που ορίζονται στην παρ. 1 αναφορικά με το προηγούμενο ημερολογιακό έτος, εντός των ακόλουθων προθεσμιών και με την ακόλουθη συχνότητα:

α) οι εργοδότες που απασχολούν τουλάχιστον διακόσιους πενήντα (250) εργαζόμενους, μέχρι την 7η Ιουνίου 2027 και στη συνέχεια κάθε έτος μέχρι την ίδια ημερομηνία,

β) οι εργοδότες που απασχολούν από εκατό πενήντα (150) έως διακόσιους σαράντα εννέα (249) εργαζόμενους, μέχρι την 7η Ιουνίου 2027 και στη συνέχεια ανά τριετία μέχρι την ίδια ημερομηνία,

γ) οι εργοδότες που απασχολούν από εκατό (100) έως εκατό σαράντα εννέα (149) εργαζόμενους, μέχρι την 7η Ιουνίου 2031 και στη συνέχεια ανά τριετία, μέχρι την ίδια ημερομηνία.

Για τον υπολογισμό του αριθμού των εργαζομένων λαμβάνεται υπόψη ο μέσος όρος των εργαζομένων κατά τη διάρκεια του προηγούμενου ημερολογιακού έτους.

Οι εργοδότες που απασχολούν λιγότερους από εκατό (100) εργαζομένους δύνανται να παρέχουν, σε προαιρετική βάση, τις πληροφορίες της παρ. 1 αναφορικά με το προηγούμενο ημερολογιακό έτος, ανά τριετία, σύμφωνα με την προθεσμία της περ. γ).

5. Η ακρίβεια των πληροφοριών επιβεβαιώνεται εγγράφως από τη διοίκηση του εργοδότη, κατόπιν διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, εφόσον αυτοί υφίστανται, σύμφωνα με τα άρθρα 445 έως 447. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων έχουν δικαίωμα πρόσβασης στις μεθοδολογίες που εφαρμόζει ο εργοδότης.

6. Οι πληροφορίες που αναφέρονται στις περ. α) έως ζ) της παρ. 1 κοινοποιούνται στον Συνήγορο του Πολίτη, σύμφωνα με την περ. γ) της παρ. 7 του άρθρου 3 του ν. 3094/2003 (Α' 10). Ο εργοδότης μπορεί να δημοσιεύει τις πληροφορίες αυτές στον ιστότοπό του ή να τις δημοσιοποιεί με άλλον τρόπο.

7. Οι εργοδότες που υπάγονται στις υποχρεώσεις σύνταξης και δημοσίευσης έκθεσης βιωσιμότητας κατά το άρθρο 7 του ν. 5164/2024 (Α' 202), περί έκθεσης βιωσιμότητας, δύνανται να συμπεριλαμβάνουν στην εν λόγω έκθεση διαχείρισης τις πληροφορίες που υποχρεούνται να δημοσιοποιούν, σύμφωνα με τις περ. α) έως ζ) της παρ. 1. Στην περίπτωση αυτή, οι επιχειρήσεις οφείλουν να διασφαλίζουν ότι η έκθεση διαχείρισης περιέχει όλα τα απαιτούμενα στοιχεία των περ. α) έως ζ) της παρ. 1, τα οποία πρέπει να είναι σαφώς αναγνωρίσιμα και να παρουσιάζονται σύμφωνα με τα πρότυπα υποβολής εκθέσεων βιωσιμότητας που έχουν εγκριθεί με τον κατ' εξουσιοδότηση Κανονισμό (ΕΕ) 2023/2772 της Επιτροπής,

της 31ης Ιουλίου 2023, για τη συμπλήρωση της Οδηγίας 2013/34/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου όσον αφορά τα πρότυπα υποβολής εκθέσεων βιωσιμότητας (L 22.12.2023), για τον προσδιορισμό των ευρωπαϊκών προτύπων υποβολής εκθέσεων βιωσιμότητας (ESRS), που εφαρμόζονται κατά το άρθρο 154Α του ν. 4548/2018 (Α' 104), περί προτύπων υποβολής εκθέσεων βιωσιμότητας. Οι επιχειρήσεις που επιλέγουν τη συμπερίληψη των πληροφοριών αυτών στην έκθεση διαχείρισης υποχρεούνται να γνωστοποιούν εγγράφως στον Συνήγορο του Πολίτη ότι η πληροφόρηση της παρ. 1 περιλαμβάνεται στο ειδικό τμήμα της έκθεσης βιωσιμότητας, με παραπομπή στις σχετικές ενότητες.

8. Οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν τις πληροφορίες που προβλέπονται στην περ. ζ) της παρ. 1 σε όλους τους εργαζομένους και στους εκπροσώπους των εργαζομένων. Οι εργοδότες του δημοσίου τομέα που μισθοδοτούν τουλάχιστον εκατό (100) εργαζομένους παρέχουν τις πληροφορίες αυτές στους εργαζομένους τους και στους εκπροσώπους των εργαζομένων με ανάρτηση των πληροφοριών αυτών στις ιστοσελίδες τους. Οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν τις πληροφορίες στην Επιθεώρηση Εργασίας και στον Συνήγορο του Πολίτη κατόπιν αιτήματος, εντός δύο (2) μηνών από την ημερομηνία υποβολής του αιτήματος. Οι πληροφορίες της προηγούμενης τετραετίας, εφόσον είναι διαθέσιμες, παρέχονται επίσης κατόπιν αιτήματος.

9. Οι εργαζόμενοι, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, η Επιθεώρηση Εργασίας και ο Συνήγορος του Πολίτη έχουν το δικαίωμα να ζητούν από τους εργοδότες πρόσθετες και εύλογες διευκρινίσεις και λεπτομέρειες σχετικά με τα δεδομένα που παρέχονται, συμπεριλαμβανομένων εξηγήσεων σχετικά με τυχόν μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων. Οι εργοδότες υποχρεούνται να απαντήσουν τεκμηριωμένα στα εν λόγω αιτήματα εντός εύλογου χρονικού διαστήματος, αλλά σε κάθε περίπτωση εντός δύο (2) μηνών από την ημερομηνία υποβολής του αιτήματος. Όταν οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων δεν δικαιολογούνται με βάση αντικειμενικά, ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια, οι εργοδότες προβαίνουν σε διορθωτικά μέτρα προς αποκατάσταση της ισότητας, εντός έξι (6) μηνών, σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, την Επιθεώρηση Εργασίας και τον Συνήγορο του Πολίτη.

10. Για την εφαρμογή του παρόντος άρθρου στον δημόσιο τομέα, τις αρμοδιότητες της Επιθεώρησης Εργασίας ασκεί η Εθνική Αρχή Διαφάνειας του άρθρου 82 του ν. 4622/2019 (Α' 133).»

Άρθρο 12

Κοινή αξιολόγηση αμοιβών - Προσθήκη άρθρου 56Γ στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρο 10 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), μετά από το άρθρο 56Β, προστίθεται άρθρο 56Γ ως εξής:

«Άρθρο 56Γ

Κοινή αξιολόγηση αμοιβών

1. Οι εργοδότες που υποχρεούνται σε υποβολή στοιχείων σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων σύμφωνα με το άρθρο 56Β διενεργούν, σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, κοινή αξιολόγηση αμοιβών, όταν συντρέχουν σωρευτικά οι ακόλουθες προϋποθέσεις:

α) η υποβολή μισθολογικών στοιχείων καταδεικνύει διαφορά στο μέσο επίπεδο αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων τουλάχιστον πέντε τοις εκατό (5%) σε οποιαδήποτε κατηγορία εργαζομένων,

β) ο εργοδότης δεν έχει δικαιολογήσει αυτή τη διαφορά με αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια και

γ) οι εργοδότες δεν έχουν προβεί σε διόρθωση της διαφοράς στο μέσο επίπεδο αμοιβής εντός έξι (6) μηνών από την υποβολή των στοιχείων.

Εάν δεν υφίσταται συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων, για τους σκοπούς κοινής αξιολόγησης αμοιβών, οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται από τους τρεις (3) εργαζόμενους που έχουν τον περισσότερο χρόνο υπηρεσίας στην επιχείρηση, εκτός αν εκείνοι επιλέξουν άλλον τρόπο εκπροσώπησης.

2. Η κοινή αξιολόγηση των αμοιβών αποσκοπεί στον εντοπισμό, την αποκατάσταση και την πρόληψη αδικαιολόγητων μισθολογικών διαφορών και περιλαμβάνει:

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 αντικειμενικά και 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 τους και, κατόπιν αιτήματός της, στην Επιθεώρηση Εργασίας και την κοινοποιούν στον Συνήγορο του Πολίτη σύμφωνα με την περ. δ) της παρ. 7 του άρθρου 3 του ν. 3094/2003 (Α' 10).

4. Οι εργοδότες εφαρμόζουν τα μέτρα που προκύπτουν από την κοινή αξιολόγηση και διορθώνουν τις αδικαιολόγητες μισθολογικές διαφορές εντός ενός (1) έτους από την κοινοποίηση της αξιολόγησης της παρ. 3, σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, με δυνατότητα συμμετοχής της Επιθεώρησης Εργασίας και του Συνηγόρου του Πολίτη, εφόσον οι φορείς αυτοί κληθούν. 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.

5. Για την εφαρμογή του παρόντος άρθρου στον δημόσιο τομέα, τις αρμοδιότητες της Επιθεώρησης Εργασίας ασκεί η Εθνική Αρχή Διαφάνειας του άρθρου 82 του ν. 4622/2019 (Α' 133).»

Άρθρο 13
Προστασία δεδομένων - Προσθήκη άρθρου 56Δ στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου
(άρθρο 12 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), μετά από το άρθρο 56Γ, προστίθεται άρθρο 56Δ ως εξής:

«Άρθρο 56Δ
Προστασία δεδομένων και μισθολογική διαφάνεια

1. Στον βαθμό που οι πληροφορίες που παρέχονται σύμφωνα με τα μέτρα τα οποία λαμβάνονται δυνάμει των άρθρων 56Α, 56Β και 56Γ συνεπάγονται την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, παρέχονται σύμφωνα με τον Γενικό Κανονισμό για την Προστασία Δεδομένων (Κανονισμός (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 27ης Απριλίου 2016) (L 119) και τον ν. 4624/2019 (Α' 137).
2. Δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που υφίστανται επεξεργασία σύμφωνα με τα άρθρα 56Α, 56Β ή 56Γ, δεν χρησιμοποιούνται για κανέναν άλλον σκοπό πέρα από την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής.
3. Όταν η γνωστοποίηση πληροφοριών σύμφωνα με τα άρθρα 56Α, 56Β και 56Γ θα μπορούσε να οδηγήσει, άμεσα ή έμμεσα, στη γνωστοποίηση της αμοιβής ταυτοποιήσιμου εργαζομένου, μόνον οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, η Επιθεώρηση Εργασίας ή ο Συνήγορος του Πολίτη έχουν πρόσβαση στις εν λόγω πληροφορίες. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων ή ο Συνήγορος του Πολίτη συμβουλεύουν τους εργαζομένους σχετικά με πιθανή αξίωση δυνάμει του παρόντος Κεφαλαίου, χωρίς να γνωστοποιούνται τα πραγματικά επίπεδα αμοιβής μεμονωμένων εργαζομένων που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας. Για τους σκοπούς παρακολούθησης του άρθρου 55, οι σχετικές πληροφορίες καθίστανται διαθέσιμες χωρίς περιορισμούς στον Συνήγορο του Πολίτη.
4. Για την εφαρμογή του παρόντος άρθρου στον δημόσιο τομέα, τις αρμοδιότητες της Επιθεώρησης Εργασίας ασκεί η Εθνική Αρχή Διαφάνειας του άρθρου 82 του ν. 4622/2019 (Α' 133).»

Άρθρο 14
Κοινωνικός διάλογος για την ισότητα των αμοιβών - Προσθήκη παρ. 4 στο άρθρο 57 του Κώδικα
Εργατικού Δικαίου
(άρθρα 13 και 30 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Στο άρθρο 57 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 29 του ν. 3896/2010 (Α' 207), περί του κοινωνικού διαλόγου, προστίθεται παρ. 4, και το άρθρο 57 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 57
Κοινωνικός διάλογος

1. Το Κράτος ενθαρρύνει τον διάλογο μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, καθώς και το διάλογο με τις μη κυβερνητικές οργανώσεις, οι οποίες προωθούν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, με στόχο την

προαγωγή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και την εργασία, καθώς και τη συμφιλίωση επαγγελματικού, οικογενειακού και ιδιωτικού βίου.

2. Η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, στο πλαίσιο της αποστολής της για τη διεξαγωγή κοινωνικού διαλόγου για τη γενική πολιτική της χώρας και ειδικότερα για θέματα κοινωνικής πολιτικής, ενθαρρύνει τον διάλογο με τις οργανώσεις μέλη της, με σκοπό την ενημέρωση, ευαισθητοποίηση και ενεργό συμμετοχή τους στην προώθηση της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με τους σκοπούς και κατά τις διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου.

3. Κατά τη σύνταξη και εφαρμογή κανονιστικών και διοικητικών διατάξεων ή πράξεων, καθώς και κάθε μορφής προγραμμάτων για την εργασία, την απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση, πρέπει να λαμβάνεται ιδιαίτερως υπόψη η αρχή των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.

4. Το Τμήμα Ισότητας των Φύλων στην Εργασία του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας της παρ. 5 του άρθρου 561 ορίζεται ως αρμόδιο για την αποτελεσματική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων σε συζητήσεις για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τις διατάξεις περί ίσης αμοιβής, για την προώθηση του ρόλου των κοινωνικών εταίρων και την ενθάρρυνση της άσκησης του δικαιώματος συλλογικών διαπραγματεύσεων για την αντιμετώπιση μισθολογικών διακρίσεων και δυσμενών συνεπειών στην αποτίμηση θέσεων εργασίας που εκτελούνται κυρίως από εργαζόμενους του ενός φύλου. Στις συνεδριάσεις του Τμήματος, δύνανται να προσκαλούνται και να συμμετέχουν ως εμπειρογνώμονες μη κυβερνητικές οργανώσεις, οι οποίες προωθούν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, με στόχο την προαγωγή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και την εργασία, καθώς και τη συμφιλίωση επαγγελματικού, οικογενειακού και ιδιωτικού βίου. Σε κάθε περίπτωση, δεν θίγεται το δικαίωμα διαπραγμάτευσης, σύναψης και επέκτασης συλλογικών συμβάσεων, ούτε το δικαίωμα ανάληψης συλλογικής δράσης, σύμφωνα με το Βιβλίο Δεύτερο.»

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ΄ ΜΕΣΑ ΕΝΝΟΜΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ

Άρθρο 15

Προάσπιση των δικαιωμάτων - Διαδικασίες για λογαριασμό ή προς υποστήριξη των εργαζομένων - Τροποποίηση άρθρου 52 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρα 14 και 15 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Στο άρθρο 52 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 22 του ν. 3896/2010 (Α' 207), περί της έννομης προστασίας, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στο πρώτο εδάφιο της παρ. 1, μετά από τις λέξεις «η διάκριση», προστίθενται οι λέξεις «ή παραβίαση της αρχής της ισότητας της αμοιβής», β) στο πρώτο εδάφιο της παρ. 2, β) οι λέξεις «Νομικά πρόσωπα» αντικαθίστανται από τις λέξεις «Ο Συνήγορος του Πολίτη ως φορέας ισότητας για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής κατά το άρθρο 55, καθώς και νομικά πρόσωπα», ββ) μετά από τις λέξεις «ενώσεις προσώπων», προστίθενται οι λέξεις «, συμπεριλαμβανομένων των συνδικαλιστικών οργανώσεων», βγ) μετά από τη λέξη «μπορούν», προστίθενται οι λέξεις «κατά την

κρίση τους», βδ) οι λέξεις «του θιγόμενου από παραβάσεις» αντικαθίστανται από τις λέξεις «του φερόμενου ως θύματος προσβολής ή παράβασης υποχρέωσης», βε) η λέξη «προσφυγή» αντικαθίσταται από τις λέξεις «οποιοδήποτε ένδικο βοήθημα ή μέσο», και το άρθρο 52 διαμορφώνεται ως εξής:

**«Άρθρο 52
Έννομη προστασία**

1. Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι ζημιώθηκε από τη μη τήρηση των διατάξεων του παρόντος Κεφαλαίου ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι σημειώθηκε η διάκριση ή παραβίαση της αρχής της ισότητας της αμοιβής, έχει δικαίωμα δικαστικής προστασίας, καθώς και δικαίωμα προσφυγής ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών αρχών, συμπεριλαμβανομένων των διαδικασιών διαμεσολάβησης από τον φορέα του άρθρου 55. Η άσκηση των δικαιωμάτων αυτών δεν επηρεάζει τις προβλεπόμενες προθεσμίες δικαστικής και διοικητικής προσφυγής.

2. Ο Συνήγορος του Πολίτη ως φορέας ισότητας για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής κατά το άρθρο 55, καθώς και νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων, συμπεριλαμβανομένων των συνδικαλιστικών οργανώσεων, που δικαιολογούν σχετικό έννομο συμφέρον μπορούν, κατά την κρίση τους, κατόπιν συναίνεσης του φερόμενου ως θύματος προσβολής ή παράβασης υποχρέωσης του παρόντος Κεφαλαίου, να ασκούν στο όνομά του οποιοδήποτε ένδικο βοήθημα ή μέσο ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών ή δικαστικών αρχών. Μπορούν επίσης να παρεμβαίνουν προς υπεράσπισή του ενώπιον των διοικητικών ή δικαστικών αρχών.»

Άρθρο 16

**Αστικές και διοικητικές κυρώσεις - Δικαίωμα αποζημίωσης - Έναρξη παραγραφής - Τροποποίηση
άρθρου 53 Κώδικα Εργατικού Δικαίου
(άρθρα 16, 21 και 23 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)**

Στο άρθρο 53 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 23 του ν. 3896/2010 (Α' 207), περί των αστικών και διοικητικών κυρώσεων, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στον τίτλο, μετά από τη λέξη «κυρώσεις», προστίθενται οι λέξεις «- Δικαίωμα αποκατάστασης», β) η παρ. 1 αντικαθίσταται, γ) στην παρ. 2, γα) μετά από τις λέξεις «λόγω φύλου», προστίθενται οι λέξεις «και της αρχής της ισότητας της αμοιβής, καθώς και η παραβίαση των υποχρεώσεων που σχετίζονται με τη μισθολογική διαφάνεια», γβ) προστίθεται δεύτερο εδάφιο, δ) προστίθεται παρ. 3, και το άρθρο 53, μετά από νομοτεχνικές βελτιώσεις, διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 53

Αστικές και διοικητικές κυρώσεις - Δικαίωμα αποκατάστασης

1. Η παραβίαση της κατά το παρόν Κεφάλαιο απαγόρευσης διακρίσεων λόγω φύλου και η προσβολή δικαιώματος ή η παράβαση υποχρέωσης που σχετίζεται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών και τη μισθολογική διαφάνεια γεννούν, εκτός των άλλων, και αξίωση προς πλήρη αποκατάσταση του θιγόμενου, η οποία, πέραν της αξίωσης άρσης της προσβολής, καλύπτει τη θετική και την αποθετική ζημία, καθώς και την ηθική βλάβη, και αποσκοπεί στην πλήρη αποκατάσταση του

θιγόμενου, χωρίς να υπόκειται σε ανώτατο όριο. Εκτός από πλήρης, η αποκατάσταση είναι πραγματική, αποτελεσματική, αποτρεπτική και ανάλογη προς τη σοβαρότητα της παράβασης ή της προσβολής και της ζημίας που προκλήθηκε. Για τον προσδιορισμό των επιδικαζόμενων ποσών κατά τα ανωτέρω, στην περίπτωση της παραβίασης της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών, λαμβάνονται υπόψη ιδίως η αξίωση για αναδρομικά ποσά και σχετικά επιμίσθια ή πληρωμές σε είδος, τόκοι υπερημερίας, η απώλεια εισοδήματος και επαγγελματικών ευκαιριών, καθώς και οι ζημίες που προκλήθηκαν από τυχόν διατομεακές διακρίσεις.

2. Η παραβίαση της κατά το παρόν Κεφάλαιο απαγόρευσης διακρίσεων λόγω φύλου και της αρχής της ισότητας της αμοιβής, καθώς και η παραβίαση των υποχρεώσεων που σχετίζονται με τη μισθολογική διαφάνεια από πρόσωπο που ενεργεί ως εργοδότης ή από τον ασκούντα το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπρόσωπο ή προστηθέντα υπ' αυτών, κατά τη σύναψη ή άρνηση σύναψης εργασιακής σχέσης ή κατά τη διάρκεια, λειτουργία, εξέλιξη ή λύση αυτής, συνιστούν παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας και κατά την έννοια του άρθρου 572, για την οποία επιβάλλονται οι προβλεπόμενες στο άρθρο αυτό διοικητικές κυρώσεις σύμφωνα με τα κριτήρια της παρ. 2 αυτού. Οι κυρώσεις που επιβάλλονται λαμβάνουν υπόψη κάθε σχετικό επιβαρυντικό ή ελαφρυντικό παράγοντα σχετικά με τις περιστάσεις της παράβασης, ιδίως όταν αυτές αφορούν σε διατομεακές διακρίσεις.

3. Σε ό,τι αφορά ειδικώς στις αξιώσεις από παράβαση της υποχρέωσης για ίση αμοιβή μεταξύ ανδρών και γυναικών, στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα, η παραγραφή δεν αρχίζει προτού ο θιγόμενος λάβει γνώση της παράβασης ή μπορούσε ευλόγως να αναμένεται ότι θα λάβει γνώση αυτής. Ο θιγόμενος τεκμαίρεται μαχητά ότι έλαβε γνώση της παράβασης με τη λήψη μισθολογικών στοιχείων, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 56Α ή με την με οποιοδήποτε τρόπο λήξη της εργασιακής του σχέσης.»

Άρθρο 17

Άλλα μέσα έννομης προστασίας - Προσθήκη παρ. 3Α στο άρθρο 573 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρο 17 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Στο άρθρο 573 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 19 του ν. 4808/2021 (Α' 101), περί της επιβολής κυρώσεων από την Επιθεώρηση Εργασίας σε λουπές περιπτώσεις, προστίθεται παρ. 3Α ως εξής:

«3Α. Σε περίπτωση προσβολής δικαιώματος ή παράβασης υποχρέωσης που σχετίζονται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής και τη μισθολογική διαφάνεια, η Επιθεώρηση Εργασίας, σε συνεργασία με τον Συνήγορο του Πολίτη, μπορεί, κατόπιν αίτησης του καταγγέλλοντος και ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση του καταγγελλομένου για παροχή εξηγήσεων, να εκδώσει εντολή προς τον εργοδότη να λάβει ένα ή περισσότερα από τα παρακάτω μέτρα συμμόρφωσης με τις υποχρεώσεις του όσον αφορά στην ισότητα της αμοιβής:

α) άρση της παραβίασης,

β) λήψη μέτρων για τη συμμόρφωση με τα δικαιώματα ή τις υποχρεώσεις που σχετίζονται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής.

Τα ανωτέρω μέτρα μπορούν να επιβληθούν από τον Επιθεωρητή Εργασίας κατά τη διαδικασία της εργατικής διαφοράς του άρθρου 570Α.

Αν ο εργοδότης δεν εκτελεί μέτρα που ορίζονται στην εντολή, επιβάλλεται επαναλαμβανόμενο πρόστιμο για κάθε τρεις (3) μήνες παράλειψης εφαρμογής του μέτρου από την ημερομηνία εκτέλεσης που ορίζει

η εντολή, αναλόγως με το μέγεθος της επιχείρησης, τη σοβαρότητα της παραβίασης, τον βαθμό υπαιτιότητας και την τυχόν υποτροπή του εργοδότη, σύμφωνα με την απόφαση της παρ. 2 του άρθρου 576Α.

Τα ανωτέρω εφαρμόζονται και στον δημόσιο τομέα, στον οποίο τις αρμοδιότητες της Επιθεώρησης Εργασίας ασκεί η Εθνική Αρχή Διαφάνειας του άρθρου 82 του ν. 4622/2019 (Α' 133).»

Άρθρο 18

Μετακύλιση του βάρους της απόδειξης - Απόδειξη περί όμοιας εργασίας ή εργασίας ίσης αξίας - Πρόσβαση σε αποδεικτικά στοιχεία - Προσθήκη παρ. 3 έως 6 στο άρθρο 54 του Κώδικα Εργατικού

Δικαίου

(άρθρα 18, 19 και 20 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Στο άρθρο 54 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 24 του ν. 3896/2010 (Α' 207), περί του βάρους απόδειξης, προστίθενται παρ. 3 έως 6, και το άρθρο 54 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 54

Βάρος απόδειξης

1. Όταν ένα πρόσωπο που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος Κεφαλαίου ισχυρίζεται ότι υφίσταται μεταχείριση που ενέχει διάκριση λόγω φύλου, κατά τις ανωτέρω διατάξεις, και επικαλείται, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, γεγονότα ή στοιχεία από τα οποία πιθανολογείται άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, ή ότι εκδηλώθηκε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση κατά την έννοια του παρόντος Κεφαλαίου, ο καθ' ου φέρει το βάρος να αποδείξει στο δικαστήριο ή σε άλλη αρμόδια αρχή, ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Η ανωτέρω ρύθμιση δεν ισχύει στην ποινική διαδικασία.
2. Η παρ. 1 εφαρμόζεται επίσης στις περιπτώσεις που τίθεται ζήτημα άνισης μεταχείρισης λόγω φύλου, οι οποίες εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας 92/85/ ΕΟΚ, όπως ενσωματώθηκε στο εθνικό δίκαιο ιδίως με τα άρθρα 236, 291 και 293 έως 301, καθώς και της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158, όπως ενσωματώθηκε στο εθνικό δίκαιο με τα άρθρα 227 έως 235 και 248 έως 253, του άρθρου 53 παρ. 2 του ν. 3528/2007 (Α' 26), του άρθρου 6 του π.δ. 193/1988 (Α' 84) και 8 της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας έτους 2003.
3. Η παρ. 1 εφαρμόζεται και όταν τίθεται ζήτημα άμεσης ή έμμεσης διάκρισης όσον αφορά αμοιβή όταν ο εργοδότης δεν έχει εφαρμόσει τις υποχρεώσεις μισθολογικής διαφάνειας, όπως προβλέπονται, ιδίως, στα άρθρα 37, 41, 56Α, 56Β, 56Γ και 56Δ. Το πρώτο εδάφιο δεν εφαρμόζεται όταν ο εργοδότης αποδεικνύει ότι η παράβαση των υποχρεώσεων μισθολογικής διαφάνειας ήταν προδήλως ακούσια και ήσσονος σημασίας.
4. Κατά την αξιολόγηση του αν οι εργαζόμενες γυναίκες και οι εργαζόμενοι άνδρες εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία ίσης 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.

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

6. Σε δικαστικές διαδικασίες που αφορούν σε αξίωση ίσης αμοιβής, το δικαστήριο, εφόσον το κρίνει σκόπιμο, δύναται να διατάσσει τον εναγόμενο να γνωστοποιήσει κάθε σχετικό αποδεικτικό στοιχείο που τελεί υπό τον έλεγχό του, συμπεριλαμβανομένων αυτών που περιέχουν εμπιστευτικές πληροφορίες. Όταν διατάσσει τη γνωστοποίηση εμπιστευτικών πληροφοριών, το δικαστήριο απειλεί τις ποινές του άρθρου 205 του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας (π.δ. 503/1985, Α' 182), κατά των διαδίκων, των νόμιμων αντιπροσώπων αυτών και των δικαστικών τους πληρεξουσίων για κάθε περίπτωση διαρροής από αυτούς τέτοιες πληροφορίες.»

Άρθρο 19

Διάρκεια παραγραφής αξιώσεων κατά του Δημοσίου - Τροποποίηση παρ. 3 άρθρου 140 ν. 4270/2014

(τέταρτο εδάφιο παρ. 1 άρθρου 21 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Στην παρ. 3 του άρθρου 140 του ν. 4270/2014 (Α' 143), περί της παραγραφής αξιώσεων κατά του Δημοσίου, προστίθεται δεύτερο εδάφιο και η παρ. 3 του άρθρου 140 διαμορφώνεται ως εξής:

«3. Η απαίτηση οποιουδήποτε των με σχέση δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου υπαλλήλων του Δημοσίου, πολιτικών ή στρατιωτικών, κατ' αυτού, που αφορά σε αποδοχές ή άλλες κάθε φύσεως απολαβές αυτών ή αποζημιώσεις, έστω και αν βασίζεται σε παρανομία των οργάνων του Δημοσίου ή στις περί αδικαιολογήτου πλουτισμού διατάξεις παραγράφεται μετά την παρέλευση διετίας από τη γένεσή της. Οι απαιτήσεις των προσώπων του πρώτου εδαφίου από παράβαση που αναφέρεται στην παρ. 1 του άρθρου 53 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), παραγράφονται μετά την παρέλευση τριών (3) ετών από τον χρόνο που ο υπάλληλος έλαβε γνώση ή μπορούσε ευλόγως να αναμένεται ότι θα λάβει γνώση αυτής.»

Άρθρο 20

Θυματοποίηση και προστασία από λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση - Τροποποίηση άρθρου 44 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρο 25 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Στο άρθρο 44 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 14 του ν. 3896/2010 (Α' 207), περί της λύσης της σχέσης εργασίας και της υπαλληλικής σχέσης και περί της προστασίας έναντι αντιποίνων, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στην περ. γ), μετά από τη λέξη «εργαζομένου» προστίθεται η λέξη «, ή», β) προστίθεται περ. δ), και μετά από νομοτεχνικές βελτιώσεις, το άρθρο 44 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 44

Λύση της σχέσης εργασίας και της υπαλληλικής σχέσης - Προστασία έναντι αντιποίνων

Απαγορεύεται η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της σχέσης εργασίας και της υπαλληλικής σχέσης, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση:

- α) για λόγους φύλου ή οικογενειακής κατάστασης,
- β) όταν συνιστά εκδικητική συμπεριφορά του εργοδότη, λόγω μη ενδοτικότητας του εργαζομένου σε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση σε βάρος του, σύμφωνα με τους ορισμούς του άρθρου 35, ή
- γ) όταν γίνεται ως αντίδραση του εργοδότη, ή υπεύθυνου για επαγγελματική κατάρτιση, σε διαμαρτυρία, καταγγελία, μαρτυρία ή οποιαδήποτε άλλη ενέργεια προσώπου εργαζομένου ή επαγγελματικά καταρτιζόμενου ή εκπροσώπου του, στον χώρο της επιχείρησης ή επαγγελματικής κατάρτισης, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρχής, η οποία είναι σχετική με την εφαρμογή του παρόντος Κεφαλαίου,
- δ) έναντι εργαζομένων και εκπροσώπων των εργαζομένων, όταν συνιστά αντίδραση ενός εργοδότη σε καταγγελία εντός της οργάνωσης του εργοδότη ή σε οποιαδήποτε διοικητική ή δικαστική διαδικασία για τον σκοπό της διασφάλισης οποιωνδήποτε δικαιωμάτων ή υποχρεώσεων που σχετίζονται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής.»

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε΄**ΟΡΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΦΟΡΕΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ****Άρθρο 21**

Ορισμός φορέα ισότητας και παρακολούθησης - Τροποποίηση άρθρου 55 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (παρ. 1 άρθρου 28 και παρ. 2 άρθρου 29 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Στο άρθρο 55 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α΄ 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 25 του ν. 3896/2010 (Α΄ 207), περί του φορέα παρακολούθησης και προώθησης της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στον τίτλο, μετά από τη λέξη «γυναικών», προστίθενται οι λέξεις «και της αρχής της ισότητας της αμοιβής», β) στην παρ. 1, βα) μετά από τη λέξη «παρακολούθηση» προστίθεται η λέξη «, υποστήριξη», ββ) μετά από τη λέξη «γυναικών», προστίθενται οι λέξεις «, καθώς και φορέας ισότητας και παρακολούθησης της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής και του δικαιώματος μισθολογικής διαφάνειας», γ) στο πρώτο εδάφιο της παρ. 2, γα) μετά από τη λέξη «υπηρεσίες», προστίθενται οι λέξεις «και φορείς», γβ) οι λέξεις «οι τοπικές υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας επί εργοδοτών» αντικαθίστανται από τις λέξεις «η Επιθεώρηση Εργασίας», γγ) η λέξη «νόμου» αντικαθίσταται από τις λέξεις «Κεφαλαίου και την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης και της ισότητας της αμοιβής», δ) προστίθεται παρ. 3, και το άρθρο 55 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 55

Φορέας παρακολούθησης και προώθησης της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών και της αρχής της ισότητας της αμοιβής

1. Φορέας για την παρακολούθηση, υποστήριξη και προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, καθώς και φορέας ισότητας και παρακολούθησης της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής και του δικαιώματος μισθολογικής διαφάνειας, στο πεδίο εφαρμογής των διατάξεων του παρόντος Κεφαλαίου ορίζεται ο Συνήγορος του Πολίτη.
2. Δημόσιες υπηρεσίες και φορείς με αρμοδιότητα επιθεώρησης, ελέγχου ή επιβολής κυρώσεων επί ιδιωτών, όπως η Επιθεώρηση Εργασίας, ή Ν.Π.Δ.Δ., καθώς και επαγγελματικοί, επιστημονικοί σύλλογοι ή επιμελητήρια στο πλαίσιο άσκησης της πειθαρχικής ή και κυρωτικής αρμοδιότητας επί μελών τους, εφόσον παραλαμβάνουν καταγγελίες σχετικά με την εφαρμογή του παρόντος Κεφαλαίου και την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης και της ισότητας της αμοιβής, προβαίνουν στην κατά νόμο διερεύνησή τους και ενημερώνουν αμελλητί τον Συνήγορο του Πολίτη τόσο κατά την παραλαβή κάθε καταγγελίας όσο και μετά την ολοκλήρωση των διερευνητικών και τυχόν κυρωτικών τους ενεργειών. Οι ως άνω φορείς οφείλουν να επιλαμβάνονται σχετικών καταγγελιών και μετά από παραγγελία του Συνηγόρου του Πολίτη, στον οποίο υποβάλλουν τα αποτελέσματα των ενεργειών τους, επιφυλασσόμενης, σε κάθε περίπτωση, της αρμοδιότητας του Συνηγόρου του Πολίτη προς ιδίαν έρευνα και διαμόρφωση του τελικού πορίσματος επί της καταγγελίας. Το διατακτικό του πορίσματος αυτού υποχρεούνται να υλοποιήσουν οι ως άνω φορείς στο πλαίσιο των πειθαρχικών ή κυρωτικών τους αρμοδιοτήτων. Απόκλιση από το διατακτικό του πορίσματος επιτρέπεται μόνο με παράθεση πλήρους και εμπεριστατωμένης αιτιολογίας.
3. Η Εθνική Αρχή Διαφάνειας του άρθρου 82 του ν. 4622/2019 (Α' 133) διενεργεί ελέγχους, επανελέγχους, επιθεωρήσεις και έρευνες για τον δημόσιο τομέα, κατ' εφαρμογή των αρμοδιοτήτων που απορρέουν από τις διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου, ύστερα από καταγγελία που υποβάλλεται απευθείας στην Αρχή, στον Συνήγορο του Πολίτη, ή αυτεπαγγέλτως, σύμφωνα με τα οριζόμενα στις διατάξεις που διέπουν τη λειτουργία και τις αρμοδιότητές της. Η Εθνική Αρχή Διαφάνειας δύναται να αποστέλλει στον Συνήγορο του Πολίτη, κατόπιν αιτήματός του προς την Αρχή, απολογιστικά στοιχεία των καταγγελιών και ελέγχων που έλαβε και διενήργησε αντίστοιχα δυνάμει του προηγούμενου εδαφίου, συνεπικουρώντας τον κατ' αυτόν τον τρόπο ως φορέα παρακολούθησης και προώθησης της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών και της αρχής της ισότητας της αμοιβής.»

Άρθρο 22

**Συμπλήρωση της αποστολής του Συνηγόρου του Πολίτη - Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 1
ν. 3094/2003
(παρ. 1 άρθρου 28 και παρ. 2 άρθρου 29 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)**

Στην παρ. 1 του άρθρου 1 του ν. 3094/2003 (Α' 10), περί της αποστολής του Συνηγόρου του Πολίτη, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στο πέμπτο εδάφιο, μετά από τη λέξη «ορίζεται» προστίθεται η λέξη «και», β) προστίθεται νέο έκτο εδάφιο, και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής:

«1. Η ανεξάρτητη αρχή Συνήγορος του Πολίτη έχει ως αποστολή τη διαμεσολάβηση μεταξύ των πολιτών και των δημοσίων υπηρεσιών, των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης, των Ν.Π.Δ.Δ. και των Ν.Π.Ι.Δ., όπως αυτά καθορίζονται στο άρθρο 3 παράγραφος 1 του παρόντος, για την προστασία των δικαιωμάτων του πολίτη, την καταπολέμηση της κακοδιοίκησης και την τήρηση της νομιμότητας, καθώς και ιδιωτών για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, βάσει της Οδηγίας 2006/54/EK, όπως ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη και για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, βάσει των Οδηγιών 2000/43/EK, 2000/78/EK και 2014/54/ΕΕ, όπως ενσωματώθηκαν στην ελληνική έννομη τάξη. Ο Συνήγορος του Πολίτη έχει επίσης, ως αποστολή του την προάσπιση και προαγωγή των συμφερόντων του παιδιού και ορίζεται φορέας για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής, στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, της αρχής της ίσης μεταχείρισης όλων των προσώπων ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου κατ' εφαρμογή του άρθρου 13 της Οδηγίας 2000/43/EK, του άρθρου 13 της Οδηγίας 2000/78/EK και του άρθρου 4 της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ. Ο Συνήγορος του Πολίτη ορίζεται και φορέας παρακολούθησης της εφαρμογής, στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη και στις συνθήκες εργασίας, κατ' εφαρμογή του άρθρου 1 παράγραφος 7 της Οδηγίας 2002/73/EK και του νέου άρθρου 8α της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ. Ο Συνήγορος του Πολίτη ορίζεται και φορέας παρακολούθησης της εφαρμογής στις δημόσιες υπηρεσίες και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, κατά την παράγραφο 1 του άρθρου 3 του παρόντος νόμου, της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών, κατ' εφαρμογή του άρθρου 12 της Οδηγίας 2004/113/EK. Ο Συνήγορος του Πολίτη ορίζεται και φορέας για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής, στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά: α) την πρόσβαση στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής εξέλιξης και στην επαγγελματική κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένης της εκπαίδευσης με σκοπό την απασχόληση, β) τις συνθήκες και τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής και γ) τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, κατ' εφαρμογή του άρθρου 20 της Οδηγίας 2006/54/EK. Ο Συνήγορος του Πολίτη ορίζεται και φορέας ισότητας για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα και φορέας παρακολούθησης για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής και του δικαιώματος μισθολογικής διαφάνειας, κατ' εφαρμογή των άρθρων 28 και 29 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, της παρ. 2 του άρθρου 52 και του άρθρου 55 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121) και μπορεί να παρίσταται ή να παρεμβαίνει κατά την κρίση του σε κάθε είδους δίκες που έχουν ως αντικείμενο την εφαρμογή αυτών.

Ο Συνήγορος του Πολίτη ορίζεται ως Εθνικός Μηχανισμός Πρόληψης, για την πρόληψη των βασανιστηρίων και άλλων μορφών σκληρής, απάνθρωπης ή ταπεινωτικής μεταχείρισης ή τιμωρίας, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 3 και 17 του Προαιρετικού Πρωτοκόλλου, στη σύμβαση κατά των βασανιστηρίων και άλλων μορφών σκληρής, απάνθρωπης ή ταπεινωτικής μεταχείρισης ή τιμωρίας της

Γενικής Συνέλευσης των Ηνωμένων Εθνών, που υιοθετήθηκε στις 18 Δεκεμβρίου 2002. Ο Συνήγορος του Πολίτη ορίζεται ως Εθνικός Μηχανισμός Διερεύνησης Περιστατικών Αυθαιρεσίας στα σώματα ασφαλείας και τους υπαλλήλους των καταστημάτων κράτησης, σύμφωνα με το άρθρο 1 του ν. 3938/2011.»

Άρθρο 23

Συμπλήρωση των αρμοδιοτήτων του Συνηγόρου του Πολίτη - Προσθήκη παρ. 7 στο άρθρο 3 του ν. 3094/2003

(παρ. 3 άρθρου 29 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Στο άρθρο 3 του ν. 3094/2003 (Α' 10), περί των αρμοδιοτήτων του Συνηγόρου του Πολίτη, προστίθεται παρ. 7, ως εξής:

«7. Οι αρμοδιότητες του Συνηγόρου του Πολίτη ως φορέα παρακολούθησης για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής και του δικαιώματος μισθολογικής διαφάνειας περιλαμβάνουν τα εξής:

α) την 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 ίσης αξίας,

β) την ανάλυση των αιτιών του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων με την αξιοποίηση ειδικών εργαλείων και μεθοδολογιών για την καταγραφή, ανάλυση και αξιολόγηση των μισθολογικών ανισοτήτων, αξιοποιώντας ιδίως τη μέθοδο και τα εργαλεία ανάλυσης του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων, που έχει συσταθεί με τον Κανονισμό (ΕΚ) 1922/2006 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Δεκεμβρίου 2006 περί ιδρύσεως Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (L 403),

γ) τη συλλογή των δεδομένων που αποστέλλουν οι εργοδότες, σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 56B του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), σε ειδική ηλεκτρονική βάση δεδομένων και την άμεση δημοσίευση των δεδομένων που αναφέρονται στις περ. α) έως στ) της παρ. 1 του άρθρου 56B του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, σε εύκολα προσβάσιμη και φιλική προς τον χρήστη ηλεκτρονική πλατφόρμα, η οποία καθιστά δυνατή τη σύγκριση μεταξύ εργοδοτών, τομέων και περιφερειών, και τη διασφάλιση ότι οι πληροφορίες από τα προηγούμενα τέσσερα (4) έτη είναι προσβάσιμες, εφόσον διατίθενται,

δ) τη συλλογή των εκθέσεων κοινής αξιολόγησης των αμοιβών, σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 56Γ του Κώδικα Εργατικού Δικαίου,

ε) τη συγκέντρωση δεδομένων σχετικά με τον αριθμό και το είδος των αξιώσεων για μισθολογικές διακρίσεις που υποβάλλονται στην Επιθεώρηση Εργασίας και στον Συνήγορο του Πολίτη ως φορέα ισότητας και παρακολούθησης για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής και του δικαιώματος μισθολογικής διαφάνειας, καθώς και των σχετικών αξιώσεων που υποβάλλονται ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων.»

Άρθρο 24

Παροχή συνδρομής προς τον Συνήγορο του Πολίτη - Προσθήκη παρ. 5Α και 5Β στο άρθρο 4 του ν. 3094/2003

(παρ. 2 και 3 άρθρου 28 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Στο άρθρο 4 του ν. 3094/2003 (Α' 10), περί της διαδικασίας έρευνας, μετά από την παρ. 5, προστίθενται παρ. 5Α και 5Β ως εξής:

«5Α. Ο Συνήγορος του Πολίτη στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του για την αρχή της ισότητας της αμοιβής και του δικαιώματος μισθολογικής διαφάνειας συνεργάζεται, ιδίως, με την Επιθεώρηση Εργασίας για υποθέσεις του ιδιωτικού τομέα και, κατά περίπτωση, με τους κοινωνικούς εταίρους. Συνεργάζεται, επίσης, με την Ελληνική Στατιστική Αρχή και με κάθε δημόσια αρχή ή φορέα που διαθέτει ή μπορεί να συγκεντρώνει, να διασταυρώνει ή να αναλύει στοιχεία σχετικά με την αρχή της ισότητας της αμοιβής στον δημόσιο τομέα. Η εξειδίκευση της συνεργασίας αυτής μπορεί να αποτελέσει αντικείμενο ειδικής συμφωνίας μεταξύ του Συνηγόρου του Πολίτη και του κατά περίπτωση φορέα.

5Β. Τα Υπουργεία Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, Εσωτερικών, Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας και Ψηφιακής Διακυβέρνησης υποχρεούνται να παρέχουν κάθε αναγκαία συνδρομή στον Συνήγορο του Πολίτη κατά την άσκηση των αρμοδιοτήτων του στο πεδίο εφαρμογής των διατάξεων για την αρχή της ισότητας της αμοιβής και του δικαιώματος μισθολογικής διαφάνειας. Ιδίως διασφαλίζουν κατά λόγο αρμοδιότητας:

- α) την επάρκεια των οικονομικών πόρων που απαιτούνται ώστε να διασφαλιστεί η άσκηση από τον Συνήγορο του Πολίτη της αρμοδιότητάς του για την ισότητα της αμοιβής συνολικά,
- β) την παροχή δεσμευτικών κατευθύνσεων και χρονοδιαγραμμάτων, προκειμένου οι υπηρεσίες του δημοσίου και οι φορείς εποπτείας τους να ανταποκρίνονται στις υποχρεώσεις τους προς τον Συνήγορο του Πολίτη,
- γ) τη λειτουργία κατάλληλου πληροφοριακού συστήματος, καθώς και τη διασύνδεση και διαλειτουργικότητα αυτού με υφιστάμενα πληροφοριακά συστήματα, όπως το Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ II, καθώς και με πληροφοριακά συστήματα άλλων δημόσιων φορέων, προκειμένου να καθίσταται δυνατή η συλλογή και διασταύρωση όλων των αναγκαίων στοιχείων και πληροφοριών από τον Συνήγορο του Πολίτη, για την άσκηση των αρμοδιοτήτων σχετικά με την αρχή της ισότητας της αμοιβής στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα.»

Άρθρο 25

Σύσταση θέσεων στον Συνήγορο του Πολίτη - Προσθήκη παρ. 3Α στο άρθρο 5 του ν. 3094/2003
(παρ. 3 άρθρου 28 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Στο άρθρο 5 του ν. 3094/2003 (Α' 10), περί των ειδικών επιστημόνων, των βοηθών επιστημόνων και της γραμματείας του Συνηγόρου του Πολίτη, μετά από την παρ. 3, προστίθεται παρ. 3Α ως εξής:

«3Α. Στον Συνήγορο του Πολίτη συστήνονται για την αποτελεσματική άσκηση των αρμοδιοτήτων του ως φορέα παρακολούθησης και προώθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών, καθώς και της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών και του δικαιώματος μισθολογικής διαφάνειας, συμπεριλαμβανομένης και της δικαστικής εκπροσώπησης στις υποθέσεις αυτές, είκοσι πέντε (25), επιπλέον, θέσεις ειδικών

επιστημόνων με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου και ειδίκευση στα αντικείμενα των αρμοδιοτήτων αυτών. Τα προσόντα των προς πλήρωση θέσεων καθορίζονται με προκήρυξη που εξειδικεύει τα κατά τα ανωτέρω αναφερόμενα, σύμφωνα με το άρθρο 2 του π.δ. 85/2022 (Α' 232). Στα προσόντα αυτά περιλαμβάνονται εξειδικευμένη γνώση και εμπειρία στην πληροφορική, τη στατιστική, τη νομική, την οικονομική επιστήμη και την επικοινωνία.

Για την αποτελεσματικότερη άσκηση των ανωτέρω αρμοδιοτήτων του Συνηγόρου του Πολίτη συστήνονται στη Γραμματεία της Αρχής πέντε (5) οργανικές θέσεις μόνιμου προσωπικού κατηγορίας ΠΕ, κλάδου Πληροφορικής, ειδικότητας ΠΕ Πληροφορικής (SOFTWARE-HARDWARE), ειδικότητας ή ΠΕ Πληροφορικής (SOFTWARE) ή ΠΕ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ (HARDWARE). Ως προσόντα διορισμού ορίζονται τα προβλεπόμενα στο π.δ. 85/2022.

Με απόφαση του Συνηγόρου του Πολίτη ορίζονται οι όροι και οι προϋποθέσεις για την άσκηση της αρμοδιότητας δικαστικής προσφυγής και εκπροσώπησης.»

Άρθρο 26

Σύσταση Τμήματος για την παρακολούθηση της ίσης μεταχείρισης και της ίσης αμοιβής στην εργασία στην Επιθεώρηση Εργασίας - Προσθήκη άρθρου 567Α στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου (παρ. 2 άρθρου 28 και παρ. 1 άρθρου 29 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), μετά από το άρθρο 567, προστίθεται άρθρο 567Α ως εξής:

«Άρθρο 567Α

Σύσταση Τμήματος για την παρακολούθηση της ίσης μεταχείρισης και της ίσης αμοιβής στην εργασία στην Επιθεώρηση Εργασίας

1. Συστήνεται Τμήμα για την παρακολούθηση της ίσης μεταχείρισης και της ίσης αμοιβής στην εργασία, το οποίο υπάγεται στη Διεύθυνση Προγραμματισμού και Συντονισμού Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων της Γενικής Διεύθυνσης Εποπτείας και Ελέγχων της Επιθεώρησης Εργασίας. Αρμοδιότητες του Τμήματος είναι:

α) Η παρακολούθηση της πορείας των καταγγελιών και των αιτήσεων για την επίλυση εργατικών διαφορών σχετικών με την ίση μεταχείριση και την ίση αμοιβή στην εργασία, που υποβάλλονται στην Επιθεώρηση Εργασίας,

β) η σύνταξη και υποβολή ετήσιων εκθέσεων με ποσοτικά και ποιοτικά στοιχεία επί των καταγγελιών, της διαχείρισής τους, της συνεργασίας με τον Συνήγορο του Πολίτη στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς του, σύμφωνα με τον ν. 3094/2003 (Α' 10), ως προς τη διεξαγωγή και την έκβαση των ελέγχων και των εργατικών διαφορών ή την επιβολή διοικητικών κυρώσεων ή διορθωτικών μέτρων. Οι ετήσιες εκθέσεις κοινοποιούνται στο Τμήμα Ισότητας των Φύλων στην Εργασία της Διεύθυνσης Ατομικών Ρυθμίσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, στη Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας και στον Συνήγορο του Πολίτη,

γ) η ενημέρωση των περιφερειακών υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας για τις νομοθετικές εξελίξεις, τις καλές πρακτικές και τα ζητήματα εφαρμογής της νομοθεσίας περί ίσης μεταχείρισης και ίσης αμοιβής στην εργασία,

δ) η συνεργασία με το Τμήμα Ισότητας των Φύλων στην Εργασία της Διεύθυνσης Ατομικών Ρυθμίσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας για την εκπόνηση οδηγιών και πρωτοκόλλων για τις διαφορές που σχετίζονται με την ίση μεταχείριση και την ίση αμοιβή, καθώς και με τον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του, σύμφωνα με τον ν. 3094/2003,

ε) η συγκέντρωση, επεξεργασία και αξιοποίηση των δεδομένων από τους ελέγχους σχετικά με την τήρηση της νομοθεσίας και από τις αιτήσεις για την επίλυση εργατικών διαφορών σχετικών με την ίση μεταχείριση και την ίση αμοιβή, συμπεριλαμβανομένων περιπτώσεων διατομεακών διακρίσεων, καθώς και η χρήση σχετικών δεικτών μέτρησης για τον εντοπισμό τάσεων ή κινδύνων μισθολογικών ανισοτήτων και τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των ελέγχων,

στ) η τήρηση μητρώου των εργοδοτών κατά των οποίων έχει επιβληθεί διοικητική κύρωση για παράβαση της αρχής της ισότητας της αμοιβής, στο οποίο καταγράφεται κάθε μεταβολή αυτής συνεπεία τελεσίδικης δικαστικής απόφασης.

2. Του Τμήματος προΐσταται υπάλληλος ειδικότητας ΠΕ Στατιστικής ή ΠΕ Διοικητικού/Οικονομικού.»

Άρθρο 27

Εργατικές διαφορές σχετικά με εικαζόμενη άμεση ή έμμεση διάκριση ως προς την αμοιβή λόγω φύλου - Προσθήκη άρθρου 570Α στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), μετά από το άρθρο 570, προστίθεται άρθρο 570Α ως εξής:

«Άρθρο 570Α

Επίλυση διαφορών λόγω διάκρισης ως προς την αμοιβή λόγω φύλου ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας

1. Η αίτηση εργατικής διαφοράς του άρθρου 569 σχετικά με εικαζόμενη άμεση ή έμμεση διάκριση ως προς την αμοιβή, η οποία εμπεριέχει αίτημα λήψης διορθωτικών μέτρων, γνωστοποιείται από την Επιθεώρηση Εργασίας στον εργοδότη μαζί με κλήση παροχής πληροφοριών σχετικά με την πολιτική καθορισμού αμοιβών και μισθολογικής εξέλιξης και τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται, σύμφωνα με το άρθρο 37, για τον υπολογισμό της αμοιβής του αιτούντος και των εργαζομένων ή της κατηγορίας εργαζομένων ή του υποτιθέμενου εργαζομένου του αντίθετου φύλου σε σχέση με τους οποίους ο αιτών θεωρεί ότι έχει υποστεί διάκριση. Με την ίδια κλήση ζητείται να προσκομιστούν οι πληροφορίες που αφορούν τα μέσα επίπεδα αμοιβής, κατανεμημένα ανά φύλο, για την ως άνω συγκρινόμενη κατηγορία εργαζομένων.

2. Η κλήση παροχής πληροφοριών ορίζει την προθεσμία προσκόμισης των πληροφοριών και την ημερομηνία συζήτησης της εργατικής διαφοράς, εντός προθεσμίας τουλάχιστον δεκαπέντε (15) ημερών από την υποβολή της αίτησης, με δυνατότητα παράτασης κατόπιν υποβολής αιτιολογημένου αιτήματος.

3. Η αίτηση και η κλήση της παρ. 1 κοινοποιούνται άμεσα στον Συνήγορο του Πολίτη, προκειμένου για την αποτελεσματική άσκηση των αρμοδιοτήτων του σύμφωνα με τον ν. 3094/2003 (Α' 10). Στο πλαίσιο αυτό, ο τελευταίος λαμβάνει γνώση όλων των προσκομισθέντων στοιχείων και πληροφοριών και μπορεί

να παρίσταται στη συζήτηση της εργατικής διαφοράς, καθώς και να ζητά πρόσθετες διευκρινίσεις και πληροφορίες.

4. Κατόπιν συναίνεσης του αιτούντος μπορούν να υποβάλλουν την αίτηση εργατικής διαφοράς στο όνομά του και για λογαριασμό του ή να παρεμβαίνουν προς υποστήριξή του εκπρόσωποι των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

5. Εφόσον προκύπτουν ενδείξεις μισθολογικής διάκρισης, ο εργοδότης καλείται να τις δικαιολογήσει. Η μη παροχή των ζητούμενων πληροφοριών βάσει της παρ. 1 κατά τη διαδικασία της εργατικής διαφοράς ισοδυναμεί με έλλειψη αιτιολόγησης για τις διαφορές στις αμοιβές.

6. Οι διαφορές στις αμοιβές τις οποίες ο εργοδότης δεν δικαιολογεί τεκμαίρονται ότι εισάγουν διακρίσεις. Κατά τη διαδικασία εφαρμόζονται, ως προς το αποδεικτικό βάρος, οι παρ. 3 έως 5 του άρθρου 54.

7. Ο Επιθεωρητής που διενεργεί την εργατική διαφορά αποφαινεται για την ύπαρξη ή μη μισθολογικής διάκρισης, κατόπιν αιτιολογημένου πορίσματος ή εγγράφου του Συνηγόρου του Πολίτη, το οποίο κοινοποιείται, εντός εξήντα (60) ημερών από τη συζήτηση, στα μέρη της εργατικής διαφοράς και στην Επιθεώρηση Εργασίας, προκειμένου για την υλοποίηση της κυρωτικής της αρμοδιότητας. Απόκλιση από το διατακτικό του πορίσματος του Συνηγόρου του Πολίτη επιτρέπεται με παράθεση πλήρους και εμπεριστατωμένης αιτιολογίας.

8. Εφόσον ο Επιθεωρητής καταλήγει ότι υφίσταται μισθολογική διάκριση καλεί τον εργοδότη να συμμορφωθεί και να παρουσιάσει κατάλληλα διορθωτικά μέτρα, τα οποία θα πρέπει να υλοποιηθούν σε εύλογο χρόνο και πάντως εντός έξι (6) μηνών. Ο Επιθεωρητής δύναται, σε κάθε περίπτωση, να διατάξει ένα ή περισσότερα διορθωτικά μέτρα που κρίνει πρόσφορα, σύμφωνα με την παρ. 3Α του άρθρου 573. Για τον σκοπό αυτόν, η Επιθεώρηση Εργασίας δύναται να συντονίζει τις ενέργειές της με τον Συνήγορο του Πολίτη.

9. Όταν ο εργοδότης δεσμεύεται από συλλογική σύμβαση εργασίας, η οποία θεσπίζει αποδοχές ανά ειδικότητα εργαζομένων χρησιμοποιώντας ουδέτερα προς το φύλο κριτήρια, τεκμαίρεται ότι δεν υφίστανται αδικαιολόγητες μισθολογικές διακρίσεις και δεν εφαρμόζεται η παρ. 6. Εφόσον ο Συνήγορος του Πολίτη ή ο Επιθεωρητής θεωρεί ότι υφίσταται μισθολογική διάκριση, παρά την ύπαρξη συλλογικής σύμβασης εργασίας, πρέπει να περιέχεται ειδική, πλήρης και εμπεριστατωμένη αιτιολογία στο πόρισμα ή στην πράξη επιβολής διορθωτικών μέτρων αντίστοιχα.

10. Σε περίπτωση αδικαιολόγητης μη παράστασης ή μη συμμόρφωσης επιβάλλονται οι διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 572.

11. Κατά τα λοιπά εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 569 για την επίλυση εργατικών διαφορών.

12. Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου και του άρθρου 569 δεν εφαρμόζονται για το απασχολούμενο προσωπικό του δημοσίου τομέα της περ. α) της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143), όσον αφορά τις υποθέσεις ισότητας της αμοιβής και μισθολογικής διαφάνειας.»

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΣΤ΄
ΔΙΑΒΙΒΑΣΗ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΚΑΙ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

Άρθρο 28
Στατιστικά στοιχεία
(άρθρο 31 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

1. Η Ελληνική Στατιστική Αρχή διαβιβάζει σε ετήσια βάση στην Ευρωπαϊκή 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.
2. Η διαβίβαση των δεδομένων της παρ. 1 για το έτος αναφοράς 2026 γίνεται από την 31η Ιανουαρίου 2028.

Άρθρο 29
Διάδοση πληροφοριών
(άρθρο 32 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ο Συνήγορος του Πολίτη και η Επιθεώρηση Εργασίας λαμβάνουν ενεργά μέτρα ώστε να διασφαλίζουν ότι οι διατάξεις για την αρχή της ισότητας της αμοιβής και τη μισθολογική διαφάνεια γνωστοποιούνται με κάθε πρόσφορο μέσο σε όλους τους ενδιαφερόμενους, ιδίως μέσω του διαδικτυακού ιστοτόπου τους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ζ΄
ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΥΣΙΟΔΟΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 30
Μεταβατικές διατάξεις

1. Κατά την πρώτη εφαρμογή του άρθρου 11 του παρόντος, η περίοδος αναφοράς των περ. α) και β) της παρ. 4 του άρθρου 56B του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α΄ 121), εκτείνεται από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου έως την 31η Δεκεμβρίου 2026.
2. Η παρ. 3 του άρθρου 53 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, όπως διαμορφώνεται με το άρθρο 16 του παρόντος, εφαρμόζεται μόνο σε αξιώσεις που γεννώνται μετά την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου.

Άρθρο 31
Εξουσιοδοτικές διατάξεις - Προσθήκη άρθρων 57Α και 576Α στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου και άρθρου 10Α στον ν. 3094/2003

1. Στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α΄ 121), μετά από το άρθρο 57, προστίθεται άρθρο 57Α ως εξής:

«Άρθρο 57Α
Εξουσιοδοτικές διατάξεις

1. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας, συγκεκριμενοποιούνται τα μέτρα στήριξης προς τις επιχειρήσεις σύμφωνα με την παρ. 7 του άρθρου 37.

2. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης καθορίζονται η μέθοδος υπολογισμού και το ύψος των προστίμων της παρ. 2 του άρθρου 53 που αφορούν την παραβίαση της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών και των υποχρεώσεων μισθολογικής διαφάνειας.

3. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών και Εσωτερικών δύναται να καθορίζονται:

α) η διαδικασία, τα όργανα και τα μέσα για:

αα) τη διευκόλυνση της πρόσβασης των εργαζομένων του δημοσίου τομέα στα κριτήρια της παρ. 3 του άρθρου 37 σύμφωνα με τις παρ. 4 και 5 του ίδιου άρθρου, λαμβανομένης υπόψη της δυνατότητας απαλλαγής του δεύτερου εδαφίου της παρ. 4 του ίδιου άρθρου,

αβ) τη διευκόλυνση της πρόσβασης των αιτούντων απασχόληση στον δημόσιο τομέα στις πληροφορίες της παρ. 3 του άρθρου 41, λαμβανομένης υπόψη της παρ. 5 του ίδιου άρθρου,

αγ) τη χορήγηση σε εργαζόμενο του δημοσίου τομέα των πληροφοριών των παρ. 1, 2 και 4 του άρθρου 56Α, λαμβανομένων υπόψη των παρ. 5 έως 7 του ίδιου άρθρου,

αδ) την παροχή της ενημέρωσης της παρ. 3 του άρθρου 56Α, λαμβανομένης υπόψη της παρ. 7 του ίδιου άρθρου,

αε) την παροχή, την κοινοποίηση, τη δημοσίευση και τη δημοσιοποίηση των πληροφοριών της παρ. 1 του άρθρου 56Β για τον δημόσιο τομέα, σύμφωνα με τις παρ. 6 και 8 και λαμβανομένης υπόψη της προαιρετικής βάσης του τελευταίου εδαφίου της παρ. 4 του ίδιου άρθρου,

β) κάθε άλλο ειδικό, τεχνικό ή λεπτομερειακό θέμα για την εφαρμογή των άρθρων 37, 41, 56Α και 56Β για τον δημόσιο τομέα.»

2. Στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου, μετά από το άρθρο 576, προστίθεται άρθρο 576Α ως εξής:

«Άρθρο 576Α
Εξουσιοδοτική διάταξη

Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης καθορίζονται η μέθοδος υπολογισμού και το ύψος του επαναλαμβανόμενου προστίμου της παρ. 3Α του άρθρου 573.»

3. Στον ν. 3094/2003 (Α' 10), μετά από το άρθρο 10, προστίθεται άρθρο 10Α ως εξής:

«Άρθρο 10Α
Εξουσιοδοτικές διατάξεις

1. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Ψηφιακής Διακυβέρνησης, Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, Εσωτερικών και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, εξειδικεύονται οι λεπτομέρειες δημιουργίας και

λειτουργίας της ψηφιακής πλατφόρμας και της ψηφιακής βάσης δεδομένων για την άσκηση της αρμοδιότητας του Συνηγόρου του Πολίτη ως φορέα ισότητας και ως φορέα παρακολούθησης εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής, σύμφωνα με την περ. γ) της παρ. 7 του άρθρου 3, καθώς και η απαραίτητη διασύνδεση και διαλειτουργικότητα με υφιστάμενα πληροφοριακά συστήματα, όπως το Πληροφοριακό Σύστημα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II».

2. Με απόφαση του Υπουργού Δικαιοσύνης εξειδικεύονται οι λεπτομέρειες σχετικά με την αποστολή στοιχείων, ως προς τον αριθμό και το είδος των αξιώσεων για μισθολογικές διακρίσεις που υποβάλλονται ενώπιον των εθνικών δικαστικών αρχών, προς τον Συνήγορο του Πολίτη, για την άσκηση της αρμοδιότητάς του, σύμφωνα με την περ. ε) της παρ. 7 του άρθρου 3.

3. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών, Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης εξειδικεύονται οι λεπτομέρειες του προσδιορισμού και του συντονισμού των υποχρεών στην παροχή στοιχείων φορέων και υπηρεσιών του δημοσίου τομέα, η μορφή και το περιεχόμενο των παρεχόμενων στοιχείων, ο ορισμός, σε κάθε υπόχρεο φορέα του δημοσίου τομέα, εκπροσώπου για τη συλλογή, επεξεργασία και αποστολή των στοιχείων στον Συνήγορο του Πολίτη ως φορέα ισότητας και ως φορέα παρακολούθησης εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής, καθώς και κάθε άλλο θέμα σχετικό με την εφαρμογή των περ. β), γ) και δ) της παρ. 5B του άρθρου 4.»

ΜΕΡΟΣ Β΄

ΛΟΙΠΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ - ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄

ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Άρθρο 32

Δημιουργία Ψηφιακού Μητρώου Συλλογικών Ρυθμίσεων Εργασίας - Τροποποίηση άρθρου 398 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Στο άρθρο 398 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α΄ 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 5 του ν. 1876/1990 (Α΄ 27), περί της διαδικασίας υπογραφής και θέσης σε ισχύ της συλλογικής σύμβασης εργασίας, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στον τίτλο, μετά από τη λέξη «υπογραφής», προστίθενται οι λέξεις «, ηλεκτρονική κατάθεση», β) στην παρ. 1, οι λέξεις «τρία (3)» αντικαθίστανται από τις λέξεις «δύο (2)», γ) στην παρ. 2, μετά από τις λέξεις «της εφαρμογής της», προστίθενται οι λέξεις «, ιδίως με αναφορά στα στοιχεία της παρ. 5 του άρθρου 401 και στους κωδικούς Στατιστικής Ταξινόμησης Επαγγελματών (Σ.Τ.ΕΠ.)», δ) οι παρ. 3, 5, 6 και 7 καταργούνται, ε) η παρ. 4 αντικαθίσταται, στ) στην παρ. 8, μετά από τις λέξεις «που αφορά», οι λέξεις «στις παρ. 4 και 6» αντικαθίστανται από τις λέξεις «τη διαδικασία κατάθεσης των συλλογικών ρυθμίσεων, τα βασικά στοιχεία των συλλογικών ρυθμίσεων που θα καταχωρούνται, τη διαδικασία υποβολής των αιτήσεων για επέκταση, των προσχωρήσεων, των καταγγελιών και των προσκλήσεων για διαπραγμάτευση, τη διαδικασία και την έκταση της πρόσβασης στο Ψηφιακό Μητρώο, καθώς και κάθε άλλο θέμα σχετικό με τη λειτουργία του Ψηφιακού Μητρώου της παρ. 4», και το άρθρο 398 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 398

Διαδικασία υπογραφής, ηλεκτρονική κατάθεση και θέση σε ισχύ της συλλογικής σύμβασης εργασίας

1. Εφόσον οι συλλογικές διαπραγματεύσεις καταλήξουν σε συμφωνία, αυτή καταρτίζεται έγγραφα σε δύο (2) πρωτότυπα, τα οποία υπογράφονται από τους αντιπροσώπους των μερών.
2. Στο έγγραφο της συλλογικής σύμβασης εργασίας πρέπει να αναφέρονται οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που συμβλήθηκαν και οι εκπρόσωποί τους, η χρονολογία της κατάρτισης και η έκταση της εφαρμογής της, ιδίως με αναφορά στα στοιχεία της παρ. 5 του άρθρου 401 και στους κωδικούς Στατιστικής Ταξινόμησης Επαγγελλμάτων (Σ.Τ.ΕΠ.).
3. [Καταργείται].
4. Στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ II του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης δημιουργείται και τηρείται Ψηφιακό Μητρώο συλλογικών ρυθμίσεων εργασίας όπου υποβάλλονται ψηφιακά, από τους συμβαλλομένους, όλες οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι συλλογικές συμφωνίες και οι διαιτητικές αποφάσεις, καταγράφονται όλα τα βασικά στοιχεία τους, καθώς και οι προσχωρήσεις, οι επεκτάσεις, οι καταγγελίες και οι προσκλήσεις για διαπραγμάτευση. Το Ψηφιακό Μητρώο παρέχει διαβαθμισμένη πρόσβαση στις συμβαλλόμενες οργανώσεις, οι οποίες έχουν πρόσβαση σε όλα τα έγγραφα και στοιχεία που τις αφορούν, και σε κάθε ενδιαφερόμενο σχετικά με το περιεχόμενο και την ισχύ των συλλογικών ρυθμίσεων.
5. [Καταργείται].
6. [Καταργείται].
7. [Καταργείται].
8. Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης ρυθμίζεται κάθε λεπτομέρεια που αφορά τη διαδικασία κατάθεσης των συλλογικών ρυθμίσεων, τα βασικά στοιχεία των συλλογικών ρυθμίσεων που θα καταχωρούνται, τη διαδικασία υποβολής των αιτήσεων για επέκταση, των προσχωρήσεων, των καταγγελιών και των προσκλήσεων για διαπραγμάτευση, τη διαδικασία και την έκταση της πρόσβασης στο Ψηφιακό Μητρώο, καθώς και κάθε άλλο θέμα σχετικό με τη λειτουργία του Ψηφιακού Μητρώου της παρ. 4.»

Άρθρο 33

Πρόσβαση στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II - Τροποποίηση παρ. 2 άρθρου 577 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Στην παρ. 2 του άρθρου 577 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 73 του ν. 4808/2021 (Α' 101), περί του σκοπού και της λειτουργίας του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στο υφιστάμενο εδάφιο, προστίθεται περ. γ), β) προστίθεται δεύτερο εδάφιο, και η παρ. 2 του άρθρου 577 διαμορφώνεται ως εξής:

«2. Στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II τηρούνται μητρώα και καταχωρούνται ψηφιακά στοιχεία που σχετίζονται με την άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων και των συλλογικών διαπραγματεύσεων και ιδίως τα παρακάτω:

- α) το Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων,
- β) το Γενικό Μητρώο Οργανώσεων Εργοδοτών,
- γ) το Ψηφιακό Μητρώο Συλλογικών Ρυθμίσεων Εργασίας.

Για την αποτελεσματική άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων και των συλλογικών διαπραγματεύσεων, οι οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών, που αναφέρονται στην υποπερ. β) της περ. 2.2. της παρ. 2 του άρθρου 404, έχουν πρόσβαση μέσω του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II σε ανωνυμοποιημένα στοιχεία που αφορούν σε αριθμούς εργαζομένων ανά ειδικότητα, κλάδο οικονομικής δραστηριότητας και γεωγραφική περιοχή, ενώ οι ανωτέρω οργανώσεις εργοδοτών έχουν πρόσβαση σε ανωνυμοποιημένα στοιχεία αναφορικά με τον αριθμό και τις ειδικότητες των εργαζομένων των επιχειρήσεων που είναι μέλη τους.»

Άρθρο 34

Διευκόλυνση πρόσβασης των εργαζομένων στην Επιθεώρηση Εργασίας - Τροποποίηση παρ. 6 άρθρου 569 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Στην παρ. 6 του άρθρου 569 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 3B του ν. 3996/2011 (Α' 170), περί της επίλυσης των εργατικών διαφορών, προστίθεται νέο δεύτερο εδάφιο και η παρ. 6 διαμορφώνεται ως εξής:

«6. Κατά τη συζήτηση της εργατικής διαφοράς τα μέρη υποχρεούνται να παρασταθούν αυτοπροσώπως είτε με νόμιμο εκπρόσωπο είτε με άλλο εξουσιοδοτημένο πρόσωπο. Η συζήτηση της εργατικής διαφοράς μπορεί να γίνει και εξ αποστάσεως με τη χρήση τεχνολογικών μέσων, εφόσον στον τόπο παροχής της εργασίας ή κατοικίας του εργαζομένου δεν εδρεύει αρμόδια υπηρεσία της Επιθεώρησης Εργασίας. Μετά το πέρας της συζήτησης συντάσσεται πρακτικό, που υπογράφεται από τα παρισταμένα μέρη και τον Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων, ο οποίος υποχρεούται στη διατύπωση άποψης επί της διαφοράς. Αν ζητηθεί, το πρακτικό χορηγείται και σε γραφή Braille ή άλλες προσβάσιμες από άτομα με αναπηρία μορφές. Εάν απουσιάζει ένα από τα μέρη, ο Προϊστάμενος του αρμόδιου Τμήματος ή Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων καταγράφει τις απόψεις του παρισταμένου μέρους και, αν η απουσία είναι αδικαιολόγητη, θεσπίζεται μαχητό τεκμήριο για την αλήθεια των πραγματικών ισχυρισμών αυτού. Συγχρόνως, ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων μπορεί να επιβάλει στο απόν μέρος τις διοικητικές κυρώσεις που προβλέπονται στο άρθρο 560, ύστερα από παροχή γραπτών εξηγήσεων. Ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων, αφού λάβει υπόψη του τις απόψεις των μερών και ελέγξει τα προσκομισθέντα στοιχεία, υποχρεούται να εκδώσει πόρισμα επί της διαφοράς εντός μίας (1) εβδομάδας από τη συζήτηση. Δύναται, επίσης, με το πέρας της συζήτησης να τάξει προθεσμία, όχι μεγαλύτερη από μία (1) εβδομάδα, ώστε να λυθεί η διαφορά σύμφωνα με τις υποδείξεις του. Εάν υπάρξει συμμόρφωση, τότε συντάσσεται νέο πρακτικό και η εργατική διαφορά αρχειοθετείται χωρίς να επιβάλλεται κάποιο διοικητικό πρόστιμο για παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας. Εάν η προθεσμία παρέλθει άπρακτη, ο Επιθεωρητής συντάσσει το ως άνω πόρισμα εντός της προθεσμίας της μίας (1) εβδομάδας.

Για το πόρισμα αυτό, ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων δεν φέρει καμία ευθύνη, εκτός εάν αποδειχθεί ότι ενήργησε με δόλο, προκειμένου να προκαλέσει ζημία ή να αποφέρει αθέμιτο όφελος σε κάποιο από τα μέρη.»

Άρθρο 35**Ένταξη του παιδιού στην οικογένεια σε περίπτωση διακρατικής υιοθεσίας - Τροποποίηση παρ. 2 άρθρου 236 και παρ. 1 άρθρου 238 Κώδικα Εργατικού Δικαίου**

1. Στην υποπερ. ββ) της περ. β) του τρίτου εδαφίου της παρ. 2 του άρθρου 236 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 11 του ν. 2874/2000 (Α' 286), περί της άδειας μητρότητας, οι λέξεις «, κατά την οποία καθίσταται τελεσίδικη η δικαστική απόφαση» αντικαθίστανται από τις λέξεις «φυσικής παράδοσης, για φροντίδα και ανατροφή με σκοπό την υιοθεσία, του παιδιού στην «εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο», όπως προκύπτει από επίσημο έγγραφο της αλλοδαπής, πριν από την έκδοση δικαστικής απόφασης» και η περ. β) της παρ. 2 του άρθρου 236 διαμορφώνεται ως εξής:

«β) Ως «ένταξη του παιδιού στην οικογένεια» νοείται:

βα) η ημερομηνία φυσικής παράδοσης, για φροντίδα και ανατροφή με σκοπό την υιοθεσία, του παιδιού στην «εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο» από την κατά περίπτωση Μονάδα Παιδικής Προστασίας και Φροντίδας ή από όποιον άλλον φορέα έχει υπό την προστασία του το παιδί, όπως αποδεικνύεται από σχετικό έγγραφο της αρμόδιας κοινωνικής υπηρεσίας, ή από τον φυσικό γονέα ή τους φυσικούς γονείς του παιδιού ακόμη και πριν την έκδοση της δικαστικής απόφασης υιοθεσίας, όπως αποδεικνύεται με συμβολαιογραφικό έγγραφο που συνάπτει η «εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο» με τον φυσικό γονέα ή τους φυσικούς γονείς του παιδιού, ή

ββ) η ημερομηνία φυσικής παράδοσης, για φροντίδα και ανατροφή με σκοπό την υιοθεσία, του παιδιού στην «εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο», όπως προκύπτει από επίσημο έγγραφο της αλλοδαπής, πριν από την έκδοση δικαστικής απόφασης που αναγνωρίζει αλλοδαπή απόφαση υιοθεσίας από την εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο, ή

βγ) η ημερομηνία έκδοσης της δικαστικής απόφασης που κηρύσσει την αναδοχή ή της εισαγγελικής διάταξης που διατάσσει ως προσωρινό μέτρο την αναδοχή, σύμφωνα με το άρθρο 1532 του Αστικού Κώδικα, περί των συνεπειών της κακής άσκησης της επιμέλειας ή της γονικής μέριμνας, ή η ημερομηνία σύναψης της σύμβασης με τους ανάδοχους γονείς ή η ημερομηνία έκδοσης της δικαστικής απόφασης που επιβάλλει την αναδοχή ως αναμορφωτικό ή θεραπευτικό μέτρο, σύμφωνα με το άρθρο 18 του ν. 4538/2018 (Α' 85), περί της αναδοχής ως μέτρου που εποπτεύεται από τις Υπηρεσίες Επιμελητών Ανηλίκων και Κοινωνικής Αρωγής, σε συνδυασμό με τα άρθρα 122, περί των αναμορφωτικών μέτρων, ή 123, περί των θεραπευτικών μέτρων, του Ποινικού Κώδικα (ν. 4619/2019, Α' 95), ή η ημερομηνία έκδοσης της διάταξης ανακριτή που επιβάλλει την αναδοχή ως περιοριστικό όρο, σύμφωνα με το πέμπτο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρου 283 του Κώδικα Ποινικής Δικονομίας (ν. 4620/2019, Α' 96), περί των περιοριστικών όρων, ή η ημερομηνία έκδοσης της εισαγγελικής διάταξης που επιβάλλει την αναδοχή, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 46 του Κώδικα Ποινικής Δικονομίας, περί της αποχής από την ποινική δίωξη ανηλίκου, ή η ημερομηνία έκδοσης της απόφασης του Υπουργού Δικαιοσύνης που θέτει τον ανήλικο υπό διοικητική επιμέλεια, σύμφωνα με το άρθρο 8 του π.δ. 49/1979 (Α' 11), περί των κοινωνικών ερευνών.

Η προθεσμία για την υποβολή αιτήματος για χορήγηση του μεταγενέθλιου τμήματος του επιδόματος μητρότητας (επιδόματος λοχείας) αρχίζει από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια.»

2. Στην υποπερ. ββ) της περ. β) του ένατου εδαφίου της παρ. 1 του άρθρου 238 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 142 του ν. 3655/2008 (Α' 58), περί της ειδικής παροχής

προστασίας μητρότητας, οι λέξεις «, κατά την οποία καθίσταται τελεσίδικη η δικαστική απόφαση» αντικαθίστανται από τις λέξεις «φυσικής παράδοσης, για φροντίδα και ανατροφή με σκοπό την υιοθεσία, του παιδιού στην «εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο», όπως προκύπτει από επίσημο έγγραφο της αλλοδαπής, πριν από την έκδοση δικαστικής απόφασης» και η περ. β) της παρ. 1 του άρθρου 238, διαμορφώνεται ως εξής:

«β) Ως «ένταξη του παιδιού στην οικογένεια» νοείται:

βα) η ημερομηνία φυσικής παράδοσης, για φροντίδα και ανατροφή με σκοπό την υιοθεσία, του παιδιού στην «εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο» από την κατά περίπτωση Μονάδα Παιδικής Προστασίας και Φροντίδας ή από όποιον άλλον φορέα έχει υπό την προστασία του το παιδί, όπως αποδεικνύεται από σχετικό έγγραφο της αρμόδιας κοινωνικής υπηρεσίας, ή από τον φυσικό γονέα ή τους φυσικούς γονείς του παιδιού ακόμη και πριν την έκδοση της δικαστικής απόφασης υιοθεσίας, όπως αποδεικνύεται με συμβολαιογραφικό έγγραφο που συνάπτει η «εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο» με τον φυσικό γονέα ή τους φυσικούς γονείς του παιδιού, ή

ββ) η ημερομηνία φυσικής παράδοσης, για φροντίδα και ανατροφή με σκοπό την υιοθεσία, του παιδιού στην «εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο», όπως προκύπτει από επίσημο έγγραφο της αλλοδαπής, πριν από την έκδοση δικαστικής απόφασης που αναγνωρίζει αλλοδαπή απόφαση υιοθεσίας από την εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο.»

Άρθρο 36

Άδεια αναψυχής διευθυντικών στελεχών - Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 220 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Στην παρ. 1 του άρθρου 220 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 1 του α.ν. 539/1945 (Α' 229), περί του πεδίου εφαρμογής του Κεφαλαίου Α' του Τμήματος ΙΙΙ του Μέρους Δ' του Βιβλίου Πρώτου του Κώδικα, μετά από τις λέξεις «θεάματα και λέσχες», προστίθενται οι λέξεις «, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων που έχουν μία από τις ιδιότητες της περ. α) του άρθρου 2 της Διεθνούς Συμβάσεως της Διεθνούς Διασκέψεως της Εργασίας της Ουασινγκτόν, που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 2269/1920 (Α' 145)», και η παρ. 1 του άρθρου 220 διαμορφώνεται ως εξής:

«1. Οι διατάξεις του Κεφαλαίου εφαρμόζονται υπέρ εκείνων που απασχολούνται έναντι μισθού σε επιχειρήσεις ή εργασίες που ασκούνται με σκοπό το κέρδος, βιομηχανικής, βιοτεχνικής και εμπορικής φύσης, διενέργειας μεταφορών ή φορτοεκφόρτωσης, άσχετα με τη μορφή ή τον χαρακτήρα (δημοσίου ή ιδιωτικού) της οργάνωσής τους, καθώς και σε επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, σε νοσηλευτικά ή άλλα ιδρύματα ή οργανισμούς ή σε οποιαδήποτε άλλα έργα που διεξάγονται για λογαριασμό ιδιωτών, νομικών προσώπων, οργανισμών δημοσίου δικαίου ή του Δημοσίου, σε σωματεία, συνεταιρισμούς, θεάματα και λέσχες, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων που έχουν μία από τις ιδιότητες της περ. α) του άρθρου 2 της Διεθνούς Συμβάσεως της Διεθνούς Διασκέψεως της Εργασίας της Ουασινγκτόν, που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 2269/1920 (Α' 145).»

Άρθρο 37**Λειτουργία επιχειρήσεων με συνεχή παραγωγική διαδικασία - Προσθήκη περ. λ) έως λστ) στην παρ. 1 του άρθρου 210 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου**

Στην παρ. 1 του άρθρου 210 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 7 του β.δ. 748/1966 (Α' 179), περί των εξαιρέσεων από την ανάπαυση της Κυριακής και από την ανάπαυση σε ημέρες αργίας, προστίθενται περ. λ) έως λστ) και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής:

«1. Οι διατάξεις για την υποχρεωτική ανάπαυση της Κυριακής και σε ημέρες αργίας δεν εφαρμόζονται σε εργαζομένους που απασχολούνται σε επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις, υπηρεσίες και εργασίες εν γένει:

α) Μεταφοράς προσώπων ή πραγμάτων κάθε είδους, καθώς και στις εργασίες αποστολής, πρακτόρευσης, φόρτωσης και εκφόρτωσης, οι οποίες συνδέονται με αυτές, όπως και στις ταχυδρομικές υπηρεσίες (υπηρεσίες courier).

β) Επισκευής και συντήρησης μεταφορικών μέσων, καθώς και στα αντίστοιχα τμήματα βιομηχανιών κατασκευής μεταφορικών μέσων ξηράς, θάλασσας ή αέρα, στα συνεργεία συγκόλλησης ελαστικών (βουλκανιζατέρ), στα πρατήρια διανομής πετρελαιοειδών και ελαίων για αυτοκίνητα και στους χώρους στάθμευσης αυτοκινήτων (γκαράζ), με εξαίρεση τις εργασίες πλυσίματος και γρασαρίσματος.

γ) Παραγωγής, μετασχηματισμού και διανομής ηλεκτρικού ρεύματος, ύδατος, φωταερίου, ατμού ή ατομικής ενέργειας.

δ) Τηλεπικοινωνιών, ραδιοφωνίας, τηλεόρασης και λήψης κινηματογραφικών ταινιών.

ε) Δημόσιων και ψυχαγωγικών θεαμάτων και κέντρων διασκέδασης, δημόσιων παιγνίων και τις εργασίες που συνδέονται με αυτά, πρακτορείων λαχείων, πρακτορείων εφημερίδων, κάθε είδους εκθέσεων, μουσείων, καθώς και συναυλιών, αθλητικών αγώνων, ιπποδρομιών, αθλητικών σωματείων, γραφείων ταξιδιών και λεσχών κάθε είδους.

στ) Εστιατορίων, ζαχαροπλαστείων, μπαρ, καφενείων, γαλακτοπωλείων, κυλικείων και συναφών καταστημάτων.

ζ) Ανθοπωλείων.

η) Λουτρών.

θ) Ξενοδοχείων.

ι) Ιατρείων, κλινικών, νοσοκομείων και υγειονομικών ιδρυμάτων εν γένει, καθώς και στους ιατρούς και υγειονομικούς εν γένει υπαλλήλους, καθώς και στις δραστηριότητες παραγωγής υγειονομικών ειδών ή νοσηλευτικών υλικών.

ια) Γραφείων Κηδειών, νεκροταφείων και νεκροτομείων.

ιβ) Περιπτέρων και των καταστημάτων που εξομοιώνονται με αυτά, σύμφωνα με τις διατάξεις του α.ν. 1424/ 1949 και του ν. 2805/1954, πεταλωτηρίων, φωτογραφείων και στυλβωτηρίων.

ιγ) Αμιγών καταστημάτων λιανικής πώλησης ξηρών καρπών.

ιδ) Μη ημερησίων εφημερίδων και περιοδικών.

ιε) Κέντρων διανομής εμπορευμάτων προς καταστήματα λιανικής πώλησης. Για την εκτέλεση παράδοσης αγαθών στους καταναλωτές που έχουν παραγγελθεί εξ αποστάσεως, τηλεφωνικά ή από ηλεκτρονικό κατάστημα υπεραγορών (super market) και κάθε άλλου εμπορικού καταστήματος, ως κέντρο διανομής και παράδοσης θεωρούνται και το φυσικό κατάστημα λιανικής πώλησης και οι αποθήκες του.

ιστ) Παραγωγής, αποθήκευσης, μεταφοράς και διανομής προς νοσηλευτικά ιδρύματα φαρμάκων και παραϊατρικού υλικού.

ιζ) Εφοδιαστικής αλυσίδας («logistics»), ιδίως, παραλαβής, αποθήκευσης, συλλογής και διανομής εμπορευμάτων, όπως και επισκευής και συντήρησης περονοφόρων και ανυψωτικών μηχανημάτων.

ιη) Κέντρων κοινών υπηρεσιών («shared services centers») ομίλων επιχειρήσεων, ιδίως, στους τομείς της λογιστικής, του ανθρώπινου δυναμικού, της μισθοδοσίας, των Η/Υ (IT), της κανονιστικής συμμόρφωσης, των προμηθειών και άλλων.

ιθ) Κέντρων δεδομένων («data centers») και εν γένει μηχανογραφικών κέντρων ομίλων επιχειρήσεων.

κ) Ψηφιοποίησης έγχαρτου αρχείου.

κα) Παροχής υπηρεσιών τηλεφωνικού κέντρου εξυπηρέτησης και τεχνικής υποστήριξης πελατών.

κβ) Παραγωγής έτοιμου σκυροδέματος και λατομείων, εξόρυξης ορυκτών και μεταλλευτικών δραστηριοτήτων.

κγ) Φύλαξης (security).

κδ) Πρακτικής εκπαίδευσης υποψηφίων οδηγών.

κε) Εκπαιδευτικών κέντρων πιλότων, πληρωμάτων και τεχνικών αεροσκαφών, καθώς και εκπαιδευτικών κέντρων προσωπικού επίγειας εξυπηρέτησης αεροσκαφών και επιβατών, εφόσον εξυπηρετούν επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που λειτουργούν επί είκοσι τέσσερις (24) ώρες ημερησίως και επτά (7) ημέρες την εβδομάδα.

κστ) Βιομηχανίας τροφίμων.

κζ) Εμφιάλωσης φυσικού μεταλλικού νερού, παραγωγής αναψυκτικών με παρασκευή προϊόντων εμφιάλωσής τους.

κη) Οργάνωσης συνεδρίων.

κθ) Καλλιέργειας θερμοκηπίων με παρασκευή και συσκευασία προϊόντων θερμοκηπίου.

λ) Εκτυπωτικών δραστηριοτήτων και δραστηριοτήτων παραγωγής υλικών εύκαμπτης συσκευασίας.

λα) Παραγωγής και κατασκευής πλαστικών προϊόντων.

λβ) Παρασκευής μονωτικών υλικών από άσφαλτο.

λγ) Παραγωγής βασικών μετάλλων και κατασκευής ηλεκτρονικών και ηλεκτρικών συρμάτων και καλωδίων.

λδ) Κατασκευής μεταλλικών προϊόντων, με εξαίρεση τα μηχανήματα και τα είδη εξοπλισμού.

λε) Παραγωγής προϊόντων καπνού.

λστ) Παραγωγής αρωμάτων και παρασκευασμάτων καλλωπισμού.»

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄

ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ (Δ.ΥΠ.Α.)

Άρθρο 38

Αναγνώριση χρόνου μαθητείας αποφοίτων Επαγγελματικών Σχολών Μαθητείας της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης

1. Αν για την απόκτηση ή αναβάθμιση ή επέκταση επαγγελματικής άδειας ή για τη συμμετοχή σε εξετάσεις πιστοποίησης ή απόκτησης ανώτερης επαγγελματικής κατηγορίας, απαιτείται η συμπλήρωση ορισμένου χρόνου πρακτικής άσκησης ή προϋπηρεσίας μετά από την απόκτηση του τίτλου σπουδών, ο

χρόνος που έχει διανυθεί από τους αποφοίτους των Επαγγελματικών Σχολών (ΕΠΑ.Σ.) Μαθητείας της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.), στο πλαίσιο της σύμβασης μαθητείας και του προγράμματος μάθησης σε εργασιακό χώρο κατά τη διάρκεια της φοίτησής τους, συνυπολογίζεται στον απαιτούμενο χρόνο, εφόσον είναι συναφής με το αντικείμενο της άδειας ή της πιστοποίησης ή της ανώτερης επαγγελματικής κατηγορίας, και ο απόφοιτος υποχρεούται να συμπληρώσει μόνο τον υπολειπόμενο χρόνο εφόσον υφίσταται.

2. Ομοίως, στις περιπτώσεις κατά τις οποίες απαιτείται η συμπλήρωση ορισμένου χρόνου προϋπηρεσίας και σε αυτήν συνυπολογίζεται η πρακτική άσκηση που έλαβε χώρα κατά τη διάρκεια των σπουδών ή μετά από αυτές, ως τέτοια νοείται και η μαθητεία σε εργασιακό χώρο κατά τη διάρκεια φοίτησης σε ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας.

3. Για την εφαρμογή των παρ. 1 και 2, ως συναφής νοείται η μαθητεία που έχει πραγματοποιηθεί σε ειδικότητα ή αντικείμενο εργασίας που αντιστοιχεί ουσιαστικά στο αντικείμενο της αιτούμενης άδειας, πιστοποίησης ή ανώτερης επαγγελματικής κατηγορίας. Η συνδρομή της προϋπόθεσης αυτής διαπιστώνεται με πράξη του Διοικητή της Δ.ΥΠ.Α..

4. Οι παρ. 1 έως 3 εφαρμόζονται και στους ήδη αποφοίτους των ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας της Δ.ΥΠ.Α. από το σχολικό έτος 2022-2023 και εφεξής και καταλαμβάνουν εκκρεμείς αιτήσεις ή διαδικασίες που αφορούν την απόκτηση, αναβάθμιση ή επέκταση επαγγελματικής άδειας ή τη συμμετοχή σε εξετάσεις πιστοποίησης ή απόκτησης ανώτερης επαγγελματικής κατηγορίας, εφόσον δεν έχει εκδοθεί οριστική ατομική διοικητική πράξη που να έχει καταστεί απρόσβλητη.

Άρθρο 39

Μονάδες Φροντίδας Προσχολικής Αγωγής και Διαπαιδαγώγησης της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης - Τροποποίηση παρ. 3 άρθρου 39 ν. 5006/2022

Στο πρώτο εδάφιο της παρ. 3 του άρθρου 39 του ν. 5006/2022 (Α' 239), περί των Μονάδων Φροντίδας Προσχολικής Αγωγής και Διαπαιδαγώγησης της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) η ημερομηνία «30ή.6.2026» αντικαθίσταται από την ημερομηνία «31η.12.2027», β) μετά από τις λέξεις «και να αδειοδοτηθούν», προστίθενται οι λέξεις «, με εξαίρεση τη συμμόρφωση στις τεχνικές προδιαγραφές πυρασφάλειας, η οποία πρέπει να έχει ολοκληρωθεί μέχρι την 31η.8.2026» και η παρ. 3 διαμορφώνεται ως εξής:

«3. Οι βρεφικοί, παιδικοί και βρεφονηπιακοί σταθμοί, που έχει συστήσει η Δ.ΥΠ.Α., αντιστοιχούν στις οργανικές μονάδες της περ. 7 του άρθρου 6 του π.δ. 11/2022 (Α' 25) και λειτουργούν κατά την έναρξη ισχύος του παρόντος, οφείλουν μέχρι την 31η.12.2027 να προσαρμοσθούν στις προβλέψεις της παρ. 2 και να αδειοδοτηθούν, με εξαίρεση τη συμμόρφωση στις τεχνικές προδιαγραφές πυρασφάλειας, η οποία πρέπει να έχει ολοκληρωθεί μέχρι την 31η.8.2026. Κατά το χρονικό διάστημα του πρώτου εδαφίου, η συστατική πράξη επέχει τη θέση άδειας ίδρυσης και λειτουργίας του ν. 2345/1995 και οι βρεφικοί, παιδικοί και βρεφονηπιακοί σταθμοί λειτουργούν νομίμως, υπαγόμενοι στις αντίστοιχες κατηγορίες της παρ. 2 του άρθρου 1 της υπό στοιχείο Δ22/οικ. 11828/293/4.4.2017 απόφασης.»

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ΄ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ

Άρθρο 40

Ενοποίηση προϋποθέσεων συνταξιοδότησης των εργαζομένων στα Νοσοκομεία, στα Κέντρα Υγείας του Εθνικού Συστήματος Υγείας (Ε.Σ.Υ.) και στο Εθνικό Κέντρο Άμεσης Βοήθειας (Ε.Κ.Α.Β.), με τις ειδικότητες των νοσηλευτών, βοηθών νοσηλευτών, οδηγών και βοηθών ασθενοφόρων διασωστών

1. Εργαζόμενοι στα Νοσοκομεία και στα Κέντρα Υγείας του Εθνικού Συστήματος Υγείας (Ε.Σ.Υ.), καθώς και στο Εθνικό Κέντρο Άμεσης Βοήθειας (Ε.Κ.Α.Β.), και συγκεκριμένα σε Κλινικές, Μικροβιολογικά και Βιοχημικά Εργαστήρια των ανωτέρω, με τις ειδικότητες των νοσηλευτών, βοηθών νοσηλευτών, οδηγών και βοηθών ασθενοφόρων διασωστών, οι οποίοι υπάγονται στη συνταξιοδοτική προστασία του δημοσίου και απασχολούνται αποκλειστικά στις ως άνω ειδικότητες, για τις οποίες εργαζόμενοι των αντίστοιχων ειδικοτήτων που υπάγονται στην ασφάλιση του πρώην Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ. εμπίπτουν στις περ. 31 και 51 της υπό στοιχεία Φ10221/οικ.26816/929/2.12.2011 απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης (Β΄ 2778), δικαιούνται σύνταξης από τον Κλάδο Κύριας Ασφάλισης και λοιπών παροχών του ε-Ε.Φ.Κ.Α. με τη συμπλήρωση του εξηκοστού δεύτερου (62ου) έτους της ηλικίας τους, εφόσον έχουν τουλάχιστον δεκαπέντε (15) συντάξιμα έτη, εκ των οποίων δώδεκα (12) έτη αποκλειστικά στις ειδικότητες αυτές και τρία (3) έτη τουλάχιστον τα τελευταία δεκαεπτά (17) έτη, πριν από τη συμπλήρωση του ανωτέρω ορίου ηλικίας ή την υποβολή αίτησης συνταξιοδότησης. Για τη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος για επικουρική σύνταξη εφαρμόζεται το άρθρο 96Α του ν. 4387/2016 (Α΄ 85).

2. Για τα πρόσωπα της παρ. 1 καταβάλλεται πρόσθετη ειδική εισφορά βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελματιών, η οποία ανέρχεται:

α) για τον κλάδο κύριας σύνταξης σε ποσοστό τρία κόμμα εξήντα τοις εκατό (3,60%), επιμεριζόμενη σε ποσοστό δύο κόμμα είκοσι τοις εκατό (2,20%) για τον ασφαλισμένο και ένα κόμμα σαράντα τοις εκατό (1,40%) για τον εργοδότη, και

β) για τον κλάδο επικουρικής ασφάλισης πρόσθετη ειδική εισφορά σε ποσοστό δύο τοις εκατό (2%), επιμεριζόμενη σε ποσοστό ένα κόμμα είκοσι πέντε τοις εκατό (1,25%) για τον ασφαλισμένο και μηδέν κόμμα εβδομήντα πέντε τοις εκατό (0,75%) για τον εργοδότη.

Οι εισφορές της παρούσας υπολογίζονται επί των αποδοχών επί των οποίων υπολογίζονται οι εισφορές κύριας και επικουρικής ασφάλισης.

3. Η υπαγωγή στις ρυθμίσεις των παρ. 1 και 2 διενεργείται μόνο κατόπιν αίτησης των εργαζομένων, η οποία υποβάλλεται στις αρμόδιες υπηρεσίες εκκαθάρισης μισθοδοσίας του φορέα απασχόλησης εντός αποκλειστικής προθεσμίας έξι (6) μηνών από την έναρξη ισχύος του παρόντος άρθρου. Η υπαγωγή εκκινεί από την πρώτη ημέρα του μεθεπόμενου μήνα της υποβολής της αίτησης. Η αίτηση του προηγούμενου εδαφίου είναι κοινή για κύρια και επικουρική ασφάλιση.

4. α) Σε όσους εργαζόμενους επιθυμούν, παρέχεται η δυνατότητα αναγνώρισης κατόπιν εξαγοράς, του χρόνου πραγματικής απασχόλησής τους στις ειδικότητες της παρ. 1 έως και την ημερομηνία υπαγωγής κατά την παρ. 3, προκειμένου να συμπληρώσουν τις ελάχιστες προϋποθέσεις χρόνου ασφάλισης, ήτοι δώδεκα (12) έτη απασχόλησης αποκλειστικά στις ειδικότητες αυτές και τρία (3) έτη τουλάχιστον τα

τελευταία δεκαεπτά (17) έτη πριν από τη συμπλήρωση του ορίου ηλικίας της παρ. 1 ή την υποβολή αίτησης συνταξιοδότησης.

β) Στην περίπτωση αναγνώρισης κατόπιν εξαγοράς στον κύριο φορέα του χρόνου πραγματικής απασχόλησης στις ειδικότητες της παρ. 1 έως και την ημερομηνία υπαγωγής κατά την παρ. 3, προκειμένου να συμπληρωθούν οι ελάχιστες προϋποθέσεις χρόνου ασφάλισης για την κύρια ασφάλιση, ο ασφαλισμένος υποχρεούται στην αναγνώριση κατόπιν εξαγοράς και στον επικουρικό φορέα ίδιου χρονικού διαστήματος με αυτόν που αναγνώρισε στον κύριο φορέα. Η αίτηση για την εξαγορά είναι κοινή για κύρια και επικουρική ασφάλιση.

γ) Η αίτηση για την αναγνώριση υποβάλλεται στις αρμόδιες υπηρεσίες εκκαθάρισης μισθοδοσίας του φορέα απασχόλησης.

Η αναγνώριση πραγματοποιείται με την καταβολή από τον ασφαλισμένο για κάθε μήνα αναγνωριζόμενου χρόνου ασφάλισης της πρόσθετης ειδικής εισφοράς βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελματιών ασφαλισμένου και εργοδότη κύριας και επικουρικής ασφάλισης στο ποσοστό που ισχύει κατά τον χρόνο υποβολής της αίτησης εξαγοράς και επί των συντάξιμων αποδοχών του ασφαλισμένου κατά τον μήνα υποβολής της αίτησης εξαγοράς. Η αναγνώριση λαμβάνει χώρα με πράξη της αρμόδιας υπηρεσίας εκκαθάρισης μισθοδοσίας του φορέα απασχόλησης.

Μετά την εξόφληση του ποσού της εξαγοράς εκδίδεται βεβαίωση από την εν λόγω αρμόδια υπηρεσία, η οποία τίθεται στον υπηρεσιακό φάκελο του ασφαλισμένου.

δ) Η αναγνώριση μπορεί να γίνει με εφάπαξ καταβολή ή με δόσεις ισάριθμες των αναγνωριζόμενων μηνών απασχόλησης. Σε περίπτωση θεμελίωσης συνταξιοδοτικού δικαιώματος πριν από τον χρόνο εξόφλησης του συνολικού ποσού εξαγοράς, παρακρατείται κάθε μήνα από τη σύνταξη και μέχρι την εξόφληση ποσό ίσο με ποσοστό ενός τετάρτου (1/4) του ποσού της σύνταξης. Για τον Κλάδο Επικουρικής Ασφάλισης του ε-Ε.Φ.Κ.Α. εφαρμόζεται το άρθρο 46 του ν. 4670/2020 (Α' 43) και για το νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου με την επωνυμία «Ταμείο Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης» (Τ.Ε.Κ.Α.) εφαρμόζεται το άρθρο 64 του ν. 4826/2021 (Α' 160).

ε) Ο χρόνος που αναγνωρίζεται είναι πραγματικός χρόνος ασφάλισης και ως τέτοιος δεν συμπεριλαμβάνεται στο προβλεπόμενο από το άρθρο 17 του ν. 3865/2010 (Α' 120) και το άρθρο 64 του ν. 4826/2021 ανώτατο όριο αναγνωριζόμενου χρόνου ασφάλισης.

5. α) Για τα πρόσωπα της παρ. 1 που προσλαμβάνονται από την έναρξη ισχύος του παρόντος άρθρου και εφεξής, τα οποία υπάγονται στο ασφαλιστικό και συνταξιοδοτικό καθεστώς του πρώην Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ., σύμφωνα με το άρθρο 2 του ν. 3865/2010 και για τα οποία καταβάλλεται πρόσθετη ειδική εισφορά βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελματιών στην κύρια ασφάλιση, για την κάλυψή τους ως προς την επικουρική ασφάλιση καταβάλλεται η πρόσθετη ειδική εισφορά υπέρ επικουρικής ασφάλισης της παρ. 2.

β) Για τα πρόσωπα της παρ. 1 που έχουν ήδη προσληφθεί μέχρι την έναρξη ισχύος του παρόντος άρθρου, τα οποία υπάγονται στο ασφαλιστικό και συνταξιοδοτικό καθεστώς του πρώην Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ., σύμφωνα με το άρθρο 2 του ν. 3865/2010 και για τα οποία καταβάλλεται ήδη πρόσθετη ειδική εισφορά βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελματιών στην κύρια ασφάλιση, για την κάλυψή τους ως προς την επικουρική ασφάλιση καταβάλλεται υποχρεωτικά η πρόσθετη ειδική εισφορά υπέρ επικουρικής ασφάλισης της παρ. 2.

Για την εφαρμογή του άρθρου 96Α του ν. 4387/2016 και του άρθρου 52 του ν. 4826/2021 σύμφωνα με τις ρυθμίσεις του παρόντος άρθρου, τα πρόσωπα της περ. β) της παρούσας παραγράφου υποχρεούνται

στην αναγνώριση κατόπιν εξαγοράς και στον επικουρικό φορέα τόσο χρονικού διαστήματος, όσο απαιτείται για τη συμπλήρωση των ελάχιστων προϋποθέσεων χρόνου ασφάλισης για τη συνταξιοδότηση με τις διατάξεις περί βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελμαμάτων του πρώην Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ.. Η αίτηση για την αναγνώριση υποβάλλεται στις αρμόδιες υπηρεσίες εκκαθάρισης μισθοδοσίας του φορέα απασχόλησης. Η αναγνώριση γίνεται με την καταβολή από τον ασφαλισμένο για κάθε μήνα αναγνωριζόμενου χρόνου ασφάλισης της πρόσθετης ειδικής εισφοράς βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελμαμάτων υπέρ επικουρικής ασφάλισης ασφαλισμένου και εργοδότη, στο ποσοστό που ισχύει κατά τον χρόνο υποβολής της αίτησης εξαγοράς και επί των συντάξιμων αποδοχών του ασφαλισμένου κατά τον μήνα υποβολής της αίτησης εξαγοράς. Η αναγνώριση λαμβάνει χώρα με πράξη της αρμόδιας υπηρεσίας εκκαθάρισης μισθοδοσίας του φορέα απασχόλησης. Μετά την εξόφληση του ποσού της εξαγοράς εκδίδεται βεβαίωση από την εν λόγω αρμόδια υπηρεσία, η οποία τίθεται στον υπηρεσιακό φάκελο του ασφαλισμένου.

Ο χρόνος που αναγνωρίζεται είναι πραγματικός χρόνος ασφάλισης και δεν συμπεριλαμβάνεται στο προβλεπόμενο από το άρθρο 64 του ν. 4826/2021 ανώτατο όριο αναγνωριζόμενου χρόνου ασφάλισης. Σε περίπτωση θεμελίωσης συνταξιοδοτικού δικαιώματος πριν από τον χρόνο εξόφλησης του συνολικού ποσού εξαγοράς, ως προς τον Κλάδο Επικουρικής Ασφάλισης του e-Ε.Φ.Κ.Α. εφαρμόζεται το άρθρο 46 του ν. 4670/2020 και ως προς το Τ.Ε.Κ.Α. εφαρμόζεται το άρθρο 64 του ν. 4826/2021.

6. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, δύναται να καθορίζονται η διαδικασία υπαγωγής στις ρυθμίσεις του παρόντος άρθρου και κάθε άλλο θέμα σχετικό με την εφαρμογή του.

Άρθρο 41

Υπαγωγή στην επικουρική ασφάλιση - Τροποποίηση παρ. 3 άρθρου 37 ν. 4052/2012

Στην παρ. 3 του άρθρου 37 του ν. 4052/2012 (Α' 41), περί των ασφαλιστέων προσώπων, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στο πρώτο εδάφιο, μετά από τις λέξεις «στον Κλάδο Επικουρικής Ασφάλισης του Ε.Τ.Ε.Α.Ε.Π.», προστίθενται οι λέξεις «, καθώς και τα πρόσωπα, που απασχολούνται σε φορέα της Γενικής Κυβέρνησης, όπως αυτή ορίζεται στην περ. β) της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143) συμπεριλαμβανομένων των φορέων που αναφέρονται στην περ. στ' της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014 και δεν υπάγονται στην ασφάλιση του κλάδου επικουρικής ασφάλισης κατά την παρ. 1 του παρόντος», β) στο δεύτερο εδάφιο, μετά από τις λέξεις «έως και τις 31.12.1986», προστίθενται οι λέξεις «και στο Ταμείο Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης (Τ.Ε.Κ.Α.), εφόσον έχουν γεννηθεί την 1η.1.1987 και εφεξής», γ) προστίθεται τρίτο εδάφιο και η παρ. 3, μετά από νομοτεχνικές βελτιώσεις, διαμορφώνεται ως εξής:

«3. Από την 1η.1.2021 στην ασφάλιση του Κλάδου Επικουρικής Ασφάλισης του Ε.Τ.Ε.Α.Ε.Π. υπάγονται προαιρετικά, μετά από αίτησή τους, οι αυτοαπασχολούμενοι υγειονομικοί, τα πρόσωπα που ασκούν επάγγελμα υπαγόμενο στην ασφάλιση του πρώην Ο.Γ.Α., τα πρόσωπα που βάσει ειδικής ή γενικής διάταξης νόμου εξαιρούνται της υποχρεωτικής υπαγωγής στον Κλάδο Επικουρικής Ασφάλισης του Ε.Τ.Ε.Α.Ε.Π., καθώς και τα πρόσωπα, που απασχολούνται σε φορέα της Γενικής Κυβέρνησης, όπως αυτή ορίζεται στην περ. β) της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143), συμπεριλαμβανομένων των φορέων που αναφέρονται στην περ. στ) της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014, και δεν υπάγονται στην ασφάλιση του κλάδου επικουρικής ασφάλισης κατά την παρ. 1 του παρόντος. Η προαιρετική υπαγωγή στην ασφάλιση από την έναρξή της διέπεται από τους κανόνες της υποχρεωτικής ασφάλισης.

Από την 1η.1.2022 τα πρόσωπα του πρώτου εδαφίου υπάγονται προαιρετικά, μετά από αίτησή τους, στην ασφάλιση του Κλάδου Επικουρικής Ασφάλισης του e-ΕΦΚΑ, εφόσον έχουν γεννηθεί έως και τις 31.12.1986 και στο Ταμείο Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης (Τ.Ε.Κ.Α.), εφόσον έχουν γεννηθεί την 1η.1.1987 και εφεξής. Ο ηλικιακός περιορισμός του προηγούμενου εδαφίου δεν εφαρμόζεται στην περίπτωση, που η αίτηση υπαγωγής υποβάλλεται μετά τη συμπλήρωση του τεσσαρακοστού εβδόμου έτους του αιτούντος την προαιρετική υπαγωγή, ο οποίος δύναται να επιλέξει την υπαγωγή του στην ασφάλιση του Τ.Ε.Κ.Α. ή του κλάδου επικουρικής ασφάλισης του e-Ε.Φ.Κ.Α. μέχρι την 31.12.2026.»

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ΄

ΛΟΙΠΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ

Άρθρο 42

Υπαγωγή στην ασφάλιση των Αλληλοβοηθητικών Ταμείων - Προσθήκη παρ. 1Α στο άρθρο 98 του ν. 5078/2023

Στο άρθρο 98 του ν. 5078/2023 (Α' 211), περί της λειτουργίας των εκ μετατροπής Αλληλοβοηθητικών Ταμείων, προστίθεται παρ. 1Α, ως εξής:

«1Α. Ταμείο που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της παρ. 1 δύναται, κατόπιν απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου του, που λαμβάνεται με αυξημένη πλειοψηφία των δύο τρίτων (2/3) των μελών του, να υποβάλει το αργότερο έως την ημερομηνία της παρ. 1 αίτημα στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης για να διατηρηθεί ο υποχρεωτικός χαρακτήρας της υπαγωγής στην ασφάλισή του. Το αίτημα τεκμηριώνεται και συνυποβάλλεται με τα σχετικά αποδεικτικά στοιχεία, εκθέσεις ή μελέτες από τα οποία συνάγονται, ιδίως, η βέλτιστη προστασία των δικαιωμάτων των ασφαλισμένων και η διασφάλιση της βιωσιμότητας του ταμείου. Ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης αποφασίζει επί του αιτήματος κατόπιν αιτιολογημένων εισηγήσεων της Εθνικής Αναλογιστικής Αρχής και της αρμόδιας υπηρεσίας του Υπουργείου. Η διαδικασία εξέτασης του ως άνω αιτήματος μέχρι και την έκδοση της απόφασης του προηγούμενου εδαφίου δεν μπορεί να υπερβαίνει τους έξι (6) μήνες συνολικά και κατά το χρονικό αυτό διάστημα, εφόσον υπερβεί την ημερομηνία της παρ. 1, η υπαγωγή στην ασφάλιση του αιτούντος ταμείου διατηρείται υποχρεωτική. Αν το αίτημα του εν λόγω ταμείου γίνει δεκτό, για να καταστεί εκ νέου προαιρετική η υπαγωγή στην ασφάλισή του ακολουθείται η διαδικασία που ορίζεται στα τρία πρώτα εδάφια. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, η οποία εκδίδεται ύστερα από εισήγηση του Γενικού Γραμματέα Κοινωνικών Ασφαλίσεων, δύναται να ρυθμίζονται ειδικότερα ουσιαστικά ή διαδικαστικά ζητήματα αναγκαία για την εφαρμογή της παρούσας.»

Άρθρο 43

Αναζήτηση αχρεωστήτως καταβληθεισών παροχών από το νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου με την επωνυμία «Ηλεκτρονικός Εθνικός Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης» (e-Ε.Φ.Κ.Α.) με παρακράτηση από τη χορηγούμενη σύνταξη

1. Παροχές, από οποιαδήποτε αιτία, που καταβλήθηκαν αχρεωστήτως από το νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου με την επωνυμία «Ηλεκτρονικός Εθνικός Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης» (e-Ε.Φ.Κ.Α.)

παρακρατούνται με απόφαση του e-Ε.Φ.Κ.Α. από τα ποσά των συντάξεων που θα καταβληθούν κατά τους επόμενους μήνες, σε ισόποσες μηνιαίες δόσεις, μέχρι την ολοσχερή εξόφλησή τους. Το ποσοστό της μηνιαίας παρακράτησης ανέρχεται στο ένα δέκατο (1/10) του ποσού της μηνιαίας σύνταξης, όπως αυτό διαμορφώνεται μετά τις νόμιμες κρατήσεις και δεν μπορεί να υπολείπεται του ποσού των πενήντα (50) ευρώ. Σε περίπτωση χορήγησης χρηματικής παροχής αναδρομικά, η οφειλή του πρώτου εδαφίου συμψηφίζεται μ' αυτή και το τυχόν υπόλοιπο υπόκειται στην παρακράτηση του δεύτερου εδαφίου. Σε κάθε περίπτωση ο ασφαλισμένος δικαιούται να προβεί οποτεδήποτε σε ολοσχερή εξόφληση της οφειλής του.

2. Εάν διακοπεί η καταβολή κάθε σύνταξης, για οποιονδήποτε λόγο, προ της ολοσχερούς εξόφλησης του αχρεωστήτως καταβληθέντος ποσού, το υπόλοιπο εισπράττεται σύμφωνα με τις διατάξεις του Κώδικα Είσπραξης Δημοσίων Εσόδων (ν. 4978/2022, Α' 190).

3. Το παρόν εφαρμόζεται για την είσπραξη αχρεωστήτως καταβληθεισών παροχών, που καταλογίζονται μετά την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου.

Άρθρο 44

Συγκρότηση της Επενδυτικής Επιτροπής της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία «ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΚΙΝΗΤΗΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΥ ΕΘΝΙΚΟΥ ΦΟΡΕΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ (e-Ε.Φ.Κ.Α.) ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Α.Ε.» - Τροποποίηση παρ. 2Α άρθρου 17 ν. 4892/2022

Στο πρώτο εδάφιο της παρ. 2Α του άρθρου 17 του ν. 4892/2022 (Α' 28), περί της Επενδυτικής Επιτροπής της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία «ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΚΙΝΗΤΗΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΥ ΕΘΝΙΚΟΥ ΦΟΡΕΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ (e-Ε.Φ.Κ.Α.) ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Α.Ε.», επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) μετά από τις λέξεις «των ακινήτων», προστίθενται οι λέξεις «η οποία διαπιστώνεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου μετά από εισήγηση του Διευθύνοντος Συμβούλου», β) η ημερομηνία «31ης.12.2024» αντικαθίσταται από την ημερομηνία «31ης.12.2027» και η παρ. 2Α διαμορφώνεται ως εξής:

«2Α. Μέχρι τη στελέχωση της οργανικής μονάδας της Εταιρείας που είναι αρμόδια για την αξιοποίηση των ακινήτων, η οποία διαπιστώνεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου μετά από εισήγηση του Διευθύνοντος Συμβούλου, και πάντως όχι πέραν της 31.12.2027, η Επενδυτική Επιτροπή συγκροτείται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου και αποτελείται από:

α) τον Διευθύνοντα Σύμβουλο, ως Πρόεδρο,

β) έναν (1) εκπρόσωπο του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και

γ) έναν (1) εκπρόσωπο του Διοικητή του e-Ε.Φ.Κ.Α..

Τα μέλη της Επενδυτικής Επιτροπής των περ. β) και γ) έχουν αποδεδειγμένη εμπειρία και γνώση στον τομέα της διαχείρισης χαρτοφυλακίου ακινήτων.»

Άρθρο 45

Παράταση συμβάσεων καθαριότητας του νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου με την επωνυμία «Ηλεκτρονικός Εθνικός Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης» (e-Ε.Φ.Κ.Α.) - Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 114 ν. 5290/2026

Στην παρ. 1 του άρθρου 114 του ν. 5290/2026 (Α' 47), περί παράτασης συμβάσεων καθαριότητας του νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου με την επωνυμία «Ηλεκτρονικός Εθνικός Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης», η ημερομηνία «30ής.6.2026» αντικαθίσταται από την ημερομηνία «30ής.6.2027» και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής:

«1. Οι συμβάσεις παροχής υπηρεσιών καθαριότητας που έχουν συνάψει οι Περιφερειακές Υπηρεσίες Συντονισμού και Υποστήριξης (Π.Υ.Σ.Υ.) Αττικής και Θεσσαλίας, ως ανεξάρτητες επιχειρησιακές διοικητικές μονάδες του άρθρου 6 του ν. 4412/2016 (Α' 147) που υπάγονται στον Ηλεκτρονικό Εθνικό Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e-Ε.Φ.Κ.Α.), σύμφωνα με την υπ' αρ. 59679/12.3.2020 διαπιστωτική πράξη του Διοικητή του e-Ε.Φ.Κ.Α. (Β' 831), παρατείνονται αυτοδίκαια, από τη λήξη τους, μέχρι την ολοκλήρωση των εν εξελίξει διαγωνιστικών διαδικασιών και πάντως όχι πέραν της 30ής.6.2027, οπότε και λύονται αυτοδίκαια.»

Άρθρο 46

Λειτουργία του Διοικητικού Συμβουλίου του νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου με την επωνυμία «Ταμείο Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης» (Τ.Ε.Κ.Α.) σε περίπτωση μείωσης του αριθμού των μελών του - Προσθήκη παρ. 3Α στο άρθρο 21 του ν. 4826/2021

Στο άρθρο 21 του ν. 4826/2021 (Α' 160), περί της λειτουργίας του Διοικητικού Συμβουλίου του νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου με την επωνυμία «Ταμείο Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης», προστίθεται παρ. 3Α ως εξής:

«3Α. Εάν λήξει η θητεία μελών του Δ.Σ. ή η προβλεπόμενη στο τελευταίο εδάφιο της παρ. 2 του άρθρου 11 αυτοδίκαιη παράταση αυτής ή κάποια από τα μέλη του εκλείψουν ή αποχωρήσουν για οποιονδήποτε λόγο, το Δ.Σ. εξακολουθεί να λειτουργεί και να ασκεί το σύνολο των αρμοδιοτήτων του, με τα εκάστοτε εναπομείναντα μέλη, από την πρώτη μείωση του αριθμού των μελών του μέχρι τον διορισμό του συνόλου των νέων μελών και την ανάληψη των καθηκόντων τους. Για τη νόμιμη λειτουργία και λήψη αποφάσεων απαιτείται η παρουσία τουλάχιστον τριών (3) μελών. Κατά την εφαρμογή της παρούσας, οι αποφάσεις λαμβάνονται με την απόλυτη πλειοψηφία των παρόντων. Σε κάθε περίπτωση ισοψηφίας υπερισχύει η ψήφος του Προέδρου ή του νόμιμου αναπληρωτή του. Κατ' εξαίρεση, για αποφάσεις που αφορούν στην επένδυση ή την αξιοποίηση των αποθεματικών του Ταμείου, στη σύναψη δανείων και στη διάθεση περιουσίας, απαιτείται ομοφωνία των παρόντων μελών.

Σε περίπτωση παραίτησης, έκπτωσης, θανάτου ή με οποιονδήποτε άλλο τρόπο αποχώρησης του Προέδρου και του νόμιμου αναπληρωτή του, το Διοικητικό Συμβούλιο συγκαλείται νόμιμα σε συνεδρίαση από το μεγαλύτερο σε ηλικία των εναπομεινάντων μελών, το οποίο και προεδρεύει της συνεδρίασης.»

ΜΕΡΟΣ Γ΄
ΑΛΛΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 47

Αναγνώριση χρόνου μαθητείας και πρακτικής άσκησης αποφοίτων δομών Επαγγελματικής Εκπαίδευσης Κατάρτισης επιπέδων 3, 4 και 5 του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων - Προσθήκη Κεφαλαίου ΣΤ3 και άρθρου 40ΙΓ στον ν. 4763/2020

Στον ν. 4763/2020 (Α΄ 254), μετά από το Κεφάλαιο ΣΤ2, προστίθεται Κεφάλαιο ΣΤ3 με τίτλο «ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΔΟΜΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ» και άρθρο 40ΙΓ ως εξής:

«ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΣΤ3
ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΔΟΜΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Άρθρο 40ΙΓ

Αναγνώριση χρόνου μαθητείας και πρακτικής άσκησης αποφοίτων δομών Επαγγελματικής Εκπαίδευσης Κατάρτισης επιπέδων 3, 4 και 5 του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων

1. Αν για την απόκτηση ή αναβάθμιση ή επέκταση επαγγελματικής άδειας ή για τη συμμετοχή σε εξετάσεις πιστοποίησης ή απόκτησης ανώτερης επαγγελματικής κατηγορίας, απαιτείται η συμπλήρωση ορισμένου χρόνου πρακτικής άσκησης ή προϋπηρεσίας μετά από την απόκτηση του τίτλου σπουδών, ο χρόνος που έχει διανυθεί από τους αποφοίτους των Επαγγελματικών Σχολών Κατάρτισης (Ε.Σ.Κ.), των Προτύπων Επαγγελματικών Λυκείων (Π.ΕΠΑ.Λ.), των Σχολών Ανώτερης Επαγγελματικής Κατάρτισης (Σ.Α.Ε.Κ.), των Ακαδημιών Επαγγελματικής Κατάρτισης και του Μεταλυκειακού Έτους - Τάξης Μαθητείας των ΕΠ.Α.Λ. στο πλαίσιο της σύμβασης μαθητείας και του προγράμματος μάθησης σε εργασιακό χώρο ή της πρακτικής άσκησης κατά τη διάρκεια της φοίτησής τους, συνυπολογίζεται στον απαιτούμενο χρόνο, εφόσον είναι συναφής με το αντικείμενο της άδειας, της πιστοποίησης ή της ανώτερης επαγγελματικής κατηγορίας και ο απόφοιτος υποχρεούται να συμπληρώσει μόνο τον υπολειπόμενο χρόνο, εφόσον υφίσταται.
2. Ομοίως, στις περιπτώσεις κατά τις οποίες απαιτείται η συμπλήρωση ορισμένου χρόνου προϋπηρεσίας και σε αυτήν συνυπολογίζεται η πρακτική άσκηση που έλαβε χώρα κατά τη διάρκεια των σπουδών ή μετά από αυτές, ως τέτοια νοείται και η μαθητεία σε εργασιακό χώρο ή η πρακτική άσκηση κατά τη διάρκεια της φοίτησης σε Ε.Σ.Κ., Π.ΕΠΑ.Λ., Σ.Α.Ε.Κ., Ακαδημίες Επαγγελματικής Κατάρτισης και Μεταλυκειακό Έτος - Τάξη Μαθητείας ΕΠ.Α.Λ..
3. Για την εφαρμογή των παρ. 1 και 2, ως συναφής νοείται η μαθητεία ή η πρακτική άσκηση που έχει πραγματοποιηθεί σε ειδικότητα ή αντικείμενο εργασίας που αντιστοιχεί ουσιαστικά στο αντικείμενο της αιτούμενης άδειας. Η συνδρομή της προϋπόθεσης αυτής διαπιστώνεται με πράξη του Γενικού Γραμματέα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Κατάρτισης και Δια Βίου Μάθησης του Υπουργείου Παιδείας, Θρησκευμάτων και Αθλητισμού.
4. Οι παρ. 1 έως 3 εφαρμόζονται και στους αποφοίτους των Ε.Σ.Κ., των Π.ΕΠΑ.Λ., των Σ.Α.Ε.Κ., των Ακαδημιών Επαγγελματικής Κατάρτισης και του Μεταλυκειακού Έτους - Τάξης Μαθητείας ΕΠ.Α.Λ. από το σχολικό έτος 2022-2023 και εφεξής και καταλαμβάνουν εκκρεμείς αιτήσεις ή διαδικασίες που αφορούν

την απόκτηση, αναβάθμιση ή επέκταση επαγγελματικής άδειας, εφόσον δεν έχει εκδοθεί οριστική ατομική διοικητική πράξη που να έχει καταστεί απρόσβλητη.»

ΜΕΡΟΣ Δ΄
ΕΝΑΡΞΗ ΙΣΧΥΟΣ

Άρθρο 48
Έναρξη ισχύος

Η ισχύς του παρόντος αρχίζει από τη δημοσίευσή του στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, εκτός αν προβλέπεται διαφορετικά στις επιμέρους διατάξεις του.

Αθήνα, 23 Ιουνίου 2026

ΟΙ ΥΠΟΥΡΓΟΙ

**ΕΘΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ**

ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ

**ΠΑΙΔΕΙΑΣ, ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ ΚΑΙ
ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ**

Κυρ. Πιερρακάκης

Θ. Λιβάνιος

Σ. Ζαχαράκη

ΥΓΕΙΑΣ

ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ

ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

Σπ. - Άδ. Γεωργιάδης

Στ. Ν. Παπασταύρου

Π. Θεοδωρικάκος

**ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ
ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ**

ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ

**ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΣΥΝΟΧΗΣ ΚΑΙ
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ**

Ν. Κεραμέως

Γ. Φλωρίδης

Δ. - Μ. Μιχαηλίδου

ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ

ΚΛΙΜΑΤΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΚΑΙ
ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ

ΕΠΙΚΡΑΤΕΙΑΣ

Δ. Παπαστεργίου

Ε. Τουρνάς

Χρ. - Γ. Σκέρτσος

ΟΙ ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΕΣ ΥΠΟΥΡΓΟΙ

ΕΘΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ

ΥΓΕΙΑΣ

Ν. Παπαθανάσης

Ειρ. Αγαπηδάκη

ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΥΝΕΠΕΙΩΝ ΡΥΘΜΙΣΗΣ

ΤΙΤΛΟΣ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ

**Σχέδιο νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης
με τίτλο
«Ενίσχυση της εφαρμογής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για
όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας και λοιπές διατάξεις - Ενσωμάτωση Οδηγίας (Ε.Ε.)
2023/970 - Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις»**

**Επισπεύδον Υπουργείο
Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης**

Στοιχεία επικοινωνίας:

1. Ιωάννης Κωνσταντής, Νομικός Σύμβουλος Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, τηλ. 2131516044, email: ikonstantis@yeka.gr.
2. Αφροδίτη Αρνογιαννάκη, Νομική Σύμβουλος Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, τηλ. 2131516054, email: aarnogiannaki@yeka.gr.

*Επιλέξατε από τον παρακάτω κατάλογο τον τομέα ή τους τομείς νομοθέτησης
στους οποίους αφορούν οι βασικές διατάξεις της αξιολογούμενης ρύθμισης:*

ΤΟΜΕΙΣ ΝΟΜΟΘΕΤΗΣΗΣ	(X)
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ - ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΣ ¹	
ΕΘΝΙΚΗ ΑΜΥΝΑ – ΕΞΩΤΕΡΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ²	
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ / ΔΗΜΟΣΙΟΝΟΜΙΚΗ / ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ³	
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ⁴	X
ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ – ΔΗΜΟΣΙΑ ΤΑΞΗ – ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ ⁵	
ΑΝΑΠΤΥΞΗ – ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ ⁶	

¹ Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Παιδείας, Θρησκευμάτων και Αθλητισμού, Υπουργείου Πολιτισμού

² Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Εθνικής Άμυνας και Υπουργείου Εξωτερικών.

³ Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών.

⁴ Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Υπουργείου Υγείας.

⁵ Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Εσωτερικών, Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης, Υπουργείου Προστασίας του Πολίτη και Υπουργείου Δικαιοσύνης.

⁶ Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Ανάπτυξης, Υπουργείου Περιβάλλοντος & Ενέργειας, Υπουργείου Υποδομών & Μεταφορών, Υπουργείου Ναυτιλίας & Νησιωτικής Πολιτικής, Υπουργείου Αγροτικής Ανάπτυξης & Τροφίμων και Υπουργείου Τουρισμού.

Α. Αιτιολογική έκθεση

Η «ταυτότητα» της αξιολογούμενης ρύθμισης	
1.	Ποιο ζήτημα αντιμετωπίζει η αξιολογούμενη ρύθμιση; Μέρος Α΄ Η υπό ενσωμάτωση Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 10ης Μαΐου 2023 για την ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας, μέσω της μισθολογικής διαφάνειας και μηχανισμών επιβολής (L 132) και οι αξιολογούμενες ρυθμίσεις του Μέρους Α΄ του σχεδίου νόμου, εντάσσονται στο ενωσιακό πλαίσιο αντιμετώπισης του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών και ανταποκρίνονται στη διαχρονική αδυναμία πλήρους εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής, παρά τη θεμελίωσή της ήδη από τη Συνθήκη της Ρώμης (1957), στην οποία η Ελλάδα προσχώρησε με τη Συνθήκη Προσχώρησης της Ελλάδας στις Ευρωπαϊκές Κοινότητες, που κυρώθηκε με τον ν. 945/1979 (Α΄ 170). Σύμφωνα με το ισχύον πλαίσιο του Κεφαλαίου Β΄ του Τμήματος Ι του Μέρους Β΄ του Βιβλίου Πρώτου του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α΄ 121), με το οποίο ενσωματώθηκε στο εθνικό δίκαιο η Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (L 204), αλλά και με βάση το άρθρο 22 του Συντάγματος, όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας. Παρά την ύπαρξη του σχετικού προστατευτικού πλαισίου, από τα στατιστικά δεδομένα προκύπτει ότι στην Ευρωπαϊκή Ένωση, υφίσταται ακόμη μισθολογικό χάσμα και οι γυναίκες υστερούν και ως προς τις αμοιβές και ως προς την ανάληψη θέσεων ευθύνης και ως προς τα ποσοστά απασχόλησης. Η έλλειψη διαφάνειας όσον αφορά τα επίπεδα αμοιβής εντός των οργανισμών διατηρεί μια κατάσταση στην οποία οι μισθολογικές διακρίσεις και προκαταλήψεις λόγω φύλου παραμένουν απαραίτητες ή, όταν υπάρχουν σχετικές υπόνοιες, είναι δύσκολο να αποδειχθούν. Ως εκ τούτου, απαιτούνται δεσμευτικά μέτρα για τη βελτίωση της μισθολογικής διαφάνειας και την ενθάρρυνση των οργανισμών να επανεξετάσουν τις μισθολογικές τους δομές, ώστε να εξασφαλιστεί ίση αμοιβή για γυναίκες και άνδρες που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας, και να δοθεί η δυνατότητα στα θύματα διακρίσεων να ασκήσουν το δικαίωμά τους σε ίση αμοιβή. Για τους λόγους αυτούς, εκδόθηκε η υπό ενσωμάτωση Οδηγία (ΕΕ) 2023/970. Σκοπός της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 και των αξιολογούμενων ρυθμίσεων είναι να ενισχύσουν την αποτελεσματικότητα του υφιστάμενου πλαισίου και να επιτύχουν

	την πραγματική εφαρμογή των δικαιωμάτων που καθιερώνει από μακρού το ενωσιακό δίκαιο για την ισότητα της αμοιβής ανδρών και γυναικών για όμοια ή ίσης αξίας εργασία. Η Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 και οι αξιολογούμενες ρυθμίσεις εισάγουν διαδικασίες, μεθοδολογία και μηχανισμούς επιβολής, ώστε οι κανόνες του ενωσιακού και εθνικού δικαίου για ίση μισθολογική μεταχείριση των φύλων να γίνουν πράξη. Συγκεκριμένα, οι νέες ρυθμίσεις διαρθρώνονται γύρω από δύο άξονες: αφενός, την ενίσχυση της μισθολογικής διαφάνειας, προκειμένου οι εργαζόμενοι και, κατά περίπτωση, οι αιτούντες απασχόληση να έχουν πρόσβαση σε συγκρίσιμα και αξιόπιστα στοιχεία για τις αμοιβές τους, και αφετέρου, τη διεύρυνση και την ενίσχυση των μηχανισμών εφαρμογής και επιβολής της αρχής της ισότητας της αμοιβής, συμπεριλαμβανομένης της πρόσβασης σε αποτελεσματικά ένδικα μέσα και της αποκατάστασης των θιγόμενων εργαζομένων. Μέρος Β΄ Οι αξιολογούμενες ρυθμίσεις αντιμετωπίζουν ζητήματα αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης που αφορούν στις συλλογικές ρυθμίσεις εργασίας, τα δικαιώματα των εργαζομένων και των ασφαλισμένων, και τους εποπτευόμενους φορείς, όπως η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.), ο Ηλεκτρονικός Εθνικός Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης (e-Ε.Φ.Κ.Α.), το Ταμείο Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης (Τ.Ε.Κ.Α.) και η ανώνυμη εταιρεία με την επωνυμία «ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΚΙΝΗΤΗΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΥ ΕΘΝΙΚΟΥ ΦΟΡΕΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ (e-Ε.Φ.Κ.Α.) ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Α.Ε.».
2.	Γιατί αποτελεί πρόβλημα; Μέρος Α΄ Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών αντανακλά και αναπαράγει βαθύτερες κοινωνικές και οικονομικές ανισότητες. Οφείλεται σε πολλούς παράγοντες, όπως τα έμφυλα στερεότυπα και ο οριζόντιος διαχωρισμός της αγοράς εργασίας, όπου οι γυναίκες συγκεντρώνονται συχνότερα σε χαμηλά αμειβόμενους κλάδους και θέσεις εργασίας. Παράλληλα, η άνιση κατανομή των ευθυνών φροντίδας, αλλά και οι άμεσες ή έμμεσες μισθολογικές διακρίσεις λόγω φύλου, λειτουργούν ως διαρθρωτικά εμπόδια που περιορίζουν την πρόσβαση των γυναικών σε ποιοτικές θέσεις εργασίας και σε ίση αμοιβή για όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας. Επιπλέον, οι γυναίκες απασχολούνται συχνότερα σε άτυπες ή ευέλικτες μορφές εργασίας, οι οποίες συνδέονται με χαμηλότερες αποδοχές, λιγότερες παροχές και μικρότερη εργασιακή σταθερότητα. Ταυτόχρονα, εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται σε θέσεις ευθύνης και υψηλών απολαβών, γεγονός που περιορίζει τις δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης και οικονομικής ενδυνάμωσης.

	Οι συνέπειες του μισθολογικού χάσματος δεν περιορίζονται μόνο στο παρόν εισόδημα, αλλά επεκτείνονται και μακροπρόθεσμα, επηρεάζοντας τη θεμελίωση και το ύψος των συντάξεων, καθώς και τη συνολική οικονομική ασφάλεια των γυναικών. Συνεπώς, το μισθολογικό χάσμα δεν αποτελεί απλώς ένα ζήτημα διαφορών στις αμοιβές, αλλά ένα σύνθετο κοινωνικό πρόβλημα που επηρεάζει την ισότητα των φύλων, την οικονομική ανεξαρτησία των γυναικών και τη συνολική κοινωνική δικαιοσύνη. Μέρος Β΄ Η υφιστάμενη κατάσταση αποτελεί πρόβλημα, καθώς δημιουργεί δυσχέρειες στην αποτελεσματική εφαρμογή της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας, επιβαρύνει τη λειτουργία των εποπτευόμενων φορέων και ενδέχεται να προκαλεί καθυστερήσεις, διοικητικές ασάφειες και μειωμένη προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων και των ασφαλισμένων. Παράλληλα, ανακύπτει ανάγκη εκσυγχρονισμού και προσαρμογής του θεσμικού πλαισίου στις σύγχρονες κοινωνικές, οικονομικές και διοικητικές απαιτήσεις, ώστε να διασφαλίζεται η εύρυθμη λειτουργία της αγοράς εργασίας και του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης.
3.	Ποιους φορείς ή πληθυσμιακές ομάδες αφορά; Μέρος Α΄ Οι προτεινόμενες ρυθμίσεις αφορούν στο σύνολο των εργαζομένων και εργοδοτών της χώρας, τόσο στον ιδιωτικό, όσο και στον δημόσιο τομέα, τους αιτούντες απασχόληση, καθώς και τις ανεξάρτητες αρχές «Συνήγορος του Πολίτη», «Επιθεώρηση Εργασίας» και «Εθνική Αρχή Διαφάνειας». Μέρος Β΄ Το Κεφάλαιο Α΄ του Μέρους Β΄ αφορά στις συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και στις οργανώσεις εργοδοτών, σε εργαζομένους που προσφεύγουν στην Επιθεώρηση Εργασίας, στην Ανεξάρτητη Αρχή «Επιθεώρηση Εργασίας», σε εργαζόμενες μητέρες που υιοθετούν τέκνο στην αλλοδαπή και σε διευθύνοντες υπαλλήλους. Το Κεφάλαιο Β΄ του Μέρους Β΄ αφορά στη Δ.ΥΠ.Α. και στις Μονάδες Φροντίδας Προσχολικής Αγωγής και Διαπαιδαγώγησης της Δ.ΥΠ.Α.. Το Κεφάλαιο Γ΄ του Μέρους Β΄ αφορά στους νοσηλευτές, βοηθούς νοσηλευτών, οδηγούς και βοηθούς ασθενοφόρων και διασώστες, που υπηρετούν στα Νοσοκομεία και στα Κέντρα Υγείας του Εθνικού Συστήματος Υγείας (Ε.Σ.Υ.), καθώς και στο Εθνικό Κέντρο Άμεσης Βοήθειας (Ε.Κ.Α.Β.), και στα πρόσωπα που απασχολούνται σε φορέα της Γενικής Κυβέρνησης, όπως αυτή ορίζεται στην περ. β) της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014 (Α΄ 143), συμπεριλαμβανομένων των

φορέων που αναφέρονται στην περ. στ) της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143), και δεν υπάγονται στην ασφάλιση του κλάδου επικουρικής ασφάλισης. Το Κεφάλαιο Δ' του Μέρους Β' αφορά στα εκ μετατροπής Αλληλοβοηθητικά Ταμεία, στον e-Ε.Φ.Κ.Α., στην «ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΚΙΝΗΤΗΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΥ ΕΘΝΙΚΟΥ ΦΟΡΕΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ (e-Ε.Φ.Κ.Α.) ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Α.Ε.» και στο Ταμείο Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης (Τ.Ε.Κ.Α.).

Η αναγκαιότητα της αξιολογούμενης ρύθμισης	
4.	Το εν λόγω ζήτημα έχει αντιμετωπιστεί με νομοθετική ρύθμιση στο παρελθόν; ΝΑΙ ή ΟΧΙ ή Εάν ΝΑΙ, ποιο είναι το ισχύον νομικό πλαίσιο που ρυθμίζει το ζήτημα; Άρθρο 3: άρθρο 34 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), άρθρο 1 ν. 3896/2010 (Α' 207). Άρθρο 4: άρθρο 47 Κώδικα Εργατικού Δικαίου, άρθρο 17 ν. 3896/2010. Άρθρο 5: άρθρο 35 Κώδικα Εργατικού Δικαίου, άρθρο 2 ν. 3896/2010. Άρθρο 6: άρθρο 36 Κώδικα Εργατικού Δικαίου, άρθρο 3 ν. 3896/2010. Άρθρο 7: άρθρο 48 Κώδικα Εργατικού Δικαίου, άρθρο 18 ν. 3896/2010. Άρθρο 8: άρθρο 37 Κώδικα Εργατικού Δικαίου, άρθρο 4 ν. 3896/2010. Άρθρο 9: άρθρο 41 Κώδικα Εργατικού Δικαίου, άρθρο 11 ν. 3896/2010. Άρθρο 14: άρθρο 57 Κώδικα Εργατικού Δικαίου, άρθρο 29 ν. 3896/2010. Άρθρο 15: άρθρο 52 Κώδικα Εργατικού Δικαίου, άρθρο 22 ν. 3896/2010. Άρθρο 16: άρθρο 53 Κώδικα Εργατικού Δικαίου, άρθρο 23 ν. 3896/2010. Άρθρο 17: άρθρο 573 Κώδικα Εργατικού Δικαίου, άρθρο 19 ν. 4808/2021 (Α' 101). Άρθρο 18: άρθρο 54 Κώδικα Εργατικού Δικαίου, άρθρο 24 ν. 3896/2010. Άρθρο 19: άρθρο 140 του ν. 4270/2014 (Α' 143). Άρθρο 20: άρθρο 44 Κώδικα Εργατικού Δικαίου, άρθρο 14 ν. 3896/2010. Άρθρο 21: άρθρο 55 Κώδικα Εργατικού Δικαίου, άρθρο 25 ν. 3896/2010. Άρθρο 22: άρθρο 1 ν. 3094/2003 (Α' 10). Άρθρο 23: άρθρο 3 ν. 3094/2003. Άρθρο 24: άρθρο 4 ν. 3094/2003. Άρθρο 25: άρθρο 5 ν. 3094/2003. Άρθρο 32: άρθρο 398 Κώδικα Εργατικού Δικαίου, άρθρο 5 ν. 1876/1990 (Α' 27). Άρθρο 33: άρθρο 577 Κώδικα Εργατικού Δικαίου, άρθρο 73 ν. 4808/2021. Άρθρο 34: άρθρο 569 Κώδικα Εργατικού Δικαίου, άρθρο 122 ν. 4808/2021, άρθρο 3B ν. 3996/2011 (Α' 170).

	Άρθρο 35: άρθρα 236 και 238 Κώδικα Εργατικού Δικαίου, άρθρο 11 ν. 2874/2000 (Α' 286), άρθρο 142 ν. 3655/2008 (Α' 58), άρθρο 36 ν. 4808/2021, άρθρο 44 ν. 4997/2022 (Α' 219), άρθρο 150 ν. 5078/2023 (Α' 211) και άρθρο 12 ν. 5239/2025 (Α' 178). Άρθρο 36: άρθρο 220 Κώδικα Εργατικού Δικαίου, άρθρο 1 ν. 539/1945 (Α' 229). Άρθρο 37: άρθρο 210 Κώδικα Εργατικού Δικαίου, άρθρο 7 β.δ. 748/1966, άρθρο 96 ν. 4764/2020 (Α' 256), άρθρο 63 ν. 4808/2021, άρθρο 27 ν. 5053/2023 (Α' 158). Άρθρο 39: άρθρο 39 ν. 5006/2022 (Α' 239), άρθρο 22 ν. 5163/2024 (Α' 199) και άρθρο 98 ν. 5264/2025. Άρθρο 41: άρθρο 37 ν. 4052/2012. Άρθρο 42: άρθρο 98 ν. 5078/2023, άρθρο 87 ν. 5239/2025. Άρθρο 44: άρθρο 17 ν. 4892/2022 (Α' 28), άρθρο 188 ν. 5078/2023. Άρθρο 45: άρθρο 114 ν. 5290/2026 (Α' 47). Άρθρο 46: άρθρο 21 ν. 4826/2021 (Α' 160).
--	--

5.	Γιατί δεν είναι δυνατό να αντιμετωπιστεί στο πλαίσιο της υφιστάμενης νομοθεσίας	
	i) με αλλαγή προεδρικού διατάγματος, υπουργικής απόφασης ή άλλης κανονιστικής πράξης;	Τα ζητήματα που αντιμετωπίζουν οι αξιολογούμενες ρυθμίσεις δεν είναι δυνατόν να αντιμετωπιστούν με αλλαγή προεδρικού διατάγματος, υπουργικής απόφασης ή άλλης κανονιστικής πράξης, διότι δεν υπάρχει σχετική νομοθετική εξουσιοδότηση.
	ii) με αλλαγή διοικητικής πρακτικής συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας νέας ερμηνευτικής προσέγγισης της υφιστάμενης νομοθεσίας;	Τα ζητήματα που αντιμετωπίζουν οι αξιολογούμενες ρυθμίσεις δεν είναι δυνατόν να αντιμετωπιστούν με αλλαγή διοικητικής πρακτικής, συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας νέας ερμηνευτικής προσέγγισης της υφιστάμενης νομοθεσίας, διότι απαιτείται ρύθμιση με τυπικό νόμο ή τροποποίηση τυπικού νόμου.
	iii) με διάθεση περισσότερων ανθρώπινων και υλικών πόρων;	Τα ζητήματα που αντιμετωπίζουν οι αξιολογούμενες ρυθμίσεις δεν είναι δυνατόν να αντιμετωπιστούν με διάθεση περισσότερων ανθρώπινων και υλικών πόρων, διότι δεν απαιτούν επιχειρησιακές αλλά ρυθμιστικές αλλαγές.

Συναφείς πρακτικές	
6.	Έχετε λάβει υπόψη συναφείς πρακτικές; ΝΑΙ r ΟΧΙ β Εάν ΝΑΙ, αναφέρατε συγκεκριμένα:

i) σε άλλη/ες χώρα/ες της Ε.Ε. ή του ΟΟΣΑ:	
ii) σε όργανα της Ε.Ε.:	
iii) σε διεθνείς οργανισμούς:	

Στόχοι αξιολογούμενης ρύθμισης	
7.	Σημειώστε ποιοι από τους στόχους βιώσιμης ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών επιδιώκονται με την αξιολογούμενη ρύθμιση r  r  r  r  r  r  r  r  r  r  r  r  r  r  r  r  r  r
8.	Ποιοι είναι οι στόχοι της αξιολογούμενης ρύθμισης; i) βραχυπρόθεσμοι: Μέρος Α΄ Οι αξιολογούμενες ρυθμίσεις αποσκοπούν στην ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 10ης Μαΐου 2023 για την ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας, μέσω της μισθολογικής διαφάνειας και μηχανισμών επιβολής και η

	θέσπιση ελάχιστων απαιτήσεων 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.. Μέρος Β΄ Οι αξιολογούμενες ρυθμίσεις αποσκοπούν στην άμεση αντιμετώπιση ειδικότερων ζητημάτων αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης που αφορούν στις συλλογικές ρυθμίσεις εργασίας, στα δικαιώματα των εργαζομένων και των ασφαλισμένων και στους εποπτευόμενους φορείς.
ii) μακροπρόθεσμοι:	Μέρος Α΄ Οι αξιολογούμενες ρυθμίσεις αποσκοπούν στη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων και στη δημιουργία διαφανών όρων καθορισμού και εξέλιξης των αμοιβών, καθώς και συνθηκών ισότητας στην αγορά εργασίας. Μέρος Β΄ Οι αξιολογούμενες ρυθμίσεις αποσκοπούν στην ορθότερη λειτουργία της αγοράς εργασίας, στην ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων και των ασφαλισμένων, καθώς και στη βελτίωση της λειτουργίας του ασφαλιστικού συστήματος και των εποπτευόμενων φορέων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.
9.	Ειδικότεροι στόχοι ανάλογα με τον τομέα νομοθέτησης ⁷

⁷ Για την ενδεικτική παράθεση δεικτών αξιοποιήθηκαν οι βάσεις δεδομένων του ΟΟΣΑ (<https://data.oecd.org/Greece.htm>) και της ΕΛΣΤΑΤ (<http://www.statistics.gr/>).

Ψηφιακή διακυβέρνηση		
10.	Σε περίπτωση που προβλέπεται η χρήση πληροφοριακού συστήματος, ποια θα είναι η συμβολή αυτού στην επίτευξη των στόχων της αξιολογούμενης ρύθμισης: ΑΜΕΣΗ ☐ ή/και ΕΜΜΕΣΗ ☐	
	i) Εάν είναι άμεση, εξηγήστε:	Προβλέπεται η δημιουργία Ψηφιακού Μητρώου Συλλογικών Ρυθμίσεων Εργασίας εντός του υφιστάμενου Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, σύμφωνα με τα άρθρα 32 και 33 του σχεδίου νόμου. Μέσω του Μητρώου καθίστανται δυνατές η ηλεκτρονική υποβολή, καταχώριση, ταξινόμηση και παρακολούθηση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, συλλογικών συμφωνιών και διαιτητικών αποφάσεων, καθώς και η ευχερέστερη πρόσβαση σε στοιχεία που αφορούν στις συλλογικές ρυθμίσεις εργασίας.
	ii) Εάν είναι έμμεση, εξηγήστε:	---
11.	Το προβλεπόμενο πληροφοριακό σύστημα είναι συμβατό με την εκάστοτε ψηφιακή στρατηγική της χώρας (Βίβλος Ψηφιακού Μετασχηματισμού); ΝΑΙ ☐ ΟΧΙ ☐	
	Εξηγήστε:	---
12.	Διασφαλίζεται η διαλειτουργικότητα του εν λόγω πληροφοριακού συστήματος με άλλα υφιστάμενα συστήματα; ΝΑΙ ☐ ΟΧΙ ☐	
	Αναφέρατε ποια είναι αυτά τα συστήματα:	Το Ψηφιακό Μητρώο Συλλογικών Ρυθμίσεων Εργασίας δημιουργείται εντός του υφιστάμενου Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, σύμφωνα με τα άρθρα 32 και 33 του σχεδίου νόμου. Ως εκ τούτου, η διαλειτουργικότητα διασφαλίζεται κατ' αρχάς με τα υφιστάμενα υποσυστήματα και μητρώα του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II.
13.	Έχει προηγηθεί μελέτη βιωσιμότητας του προβλεπόμενου πληροφοριακού συστήματος; ΝΑΙ ☐ ΟΧΙ ☐	
	Εξηγήστε:	---

Κατ' άρθρο ανάλυση αξιολογούμενης ρύθμισης		
14.	Σύνοψη στόχων κάθε άρθρου	
	<i>Άρθρο</i>	<i>Στόχος</i>
	Άρθρο 1	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τίθεται ο σκοπός του Μέρους Α' του σχεδίου νόμου.
	Άρθρο 2	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τίθεται το αντικείμενο του Μέρους Α' του σχεδίου νόμου.
	Άρθρο 3	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση συμπληρώνεται ο σκοπός του οικείου Κεφαλαίου του Κώδικα Εργατικού Δικαίου. Συγκεκριμένα, συμπληρώνεται το άρθρο 34 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, ώστε να ενσωματωθεί το άρθρο 1 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970.
	Άρθρο 4	Με την προτεινόμενη ρύθμιση προστίθενται παρ. 2 και 3 στο άρθρο 47 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, προκειμένου να ενσωματωθεί το άρθρο 2 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, περί του πεδίου εφαρμογής. Οι διατάξεις που ενσωματώνουν τις νέες υποχρεώσεις της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 εφαρμόζονται σε όλους τους εργαζομένους με σχέση ή σύμβαση εξαρτημένης εργασίας στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα. Ειδικότερα, σύμφωνα με το άρθρο 2 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, κατά τη μεταφορά της στο εθνικό δίκαιο, τα κράτη μέλη πρέπει να λάβουν υπόψη τους τα κριτήρια της νομολογίας του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Δ.Ε.Ε.) για την έννοια του «εργαζομένου», προκειμένου να προσδιορίσουν ποια πρόσωπα θεωρούνται ως «εργαζόμενοι με σύμβαση ή σχέση εργασίας» για τους σκοπούς της οδηγίας αυτής. Το άρθρο 2 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 πρέπει να λαμβάνεται υπόψη σε συνδυασμό με την αιτιολογική σκέψη 18, η οποία περιλαμβάνει έναν κατάλογο περιπτώσεων εργαζομένων με μη τυπικές σχέσεις απασχόλησης στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα (οικιακοί εργαζόμενοι, κατά παραγγελία εργαζόμενοι, εργαζόμενοι διαλείπουσας απασχόλησης, εργαζόμενοι βάσει δελτίου, εργαζόμενοι σε πλατφόρμες, ασκούμενοι και μαθητευόμενοι), υπό τον όρο ότι πληρούν τα κριτήρια της έννοιας του «εργαζομένου», όπως διαμορφώνονται από τη νομολογία του Δ.Ε.Ε.. Η έννοια του «εργαζομένου» στο ενωσιακό δίκαιο είναι αυτόνομη και ερμηνεύεται ενιαία από το Δ.Ε.Ε.. Η κλασική διατύπωση προέρχεται από την υπόθεση Lawrie-Blum (C-66/85, σκέψη 17): «εργαζόμενος» είναι κάθε

	πρόσωπο που, για ορισμένο χρόνο, παρέχει υπηρεσίες, υπό την καθοδήγηση άλλου προσώπου, έναντι αμοιβής. Στο πλαίσιο αυτό, ρητά περιλαμβάνονται στην έννοια του «εργαζομένου» οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση, οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου και οι προσωρινά απασχολούμενοι μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης (Ε.Π.Α.), όπως διευκρινίζεται στην αιτιολογική σκέψη 18 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Οι ψευδοαυτοαπασχολούμενοι εμπίπτουν, επίσης, στο πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, εάν διαπιστωθεί η ύπαρξη σχέσης εργασίας με βάση τις πραγματικές συνθήκες εκτέλεσης της εργασίας και όχι τον νομικό χαρακτηρισμό τον οποίο τα ίδια τα μέρη προσδίδουν στη μεταξύ τους σχέση, όπως άλλωστε παγίως δέχεται όχι μόνο η νομολογία του Δ.Ε.Ε. αλλά και η νομολογία των ελληνικών δικαστηρίων. Το Δ.Ε.Ε. έχει, επίσης, διευκρινίσει ότι και μη εκτελεστικά μέλη διοικητικών συμβουλίων μπορούν, υπό ορισμένες συνθήκες, να θεωρηθούν ως εργαζόμενοι εφόσον, με βάση τα πραγματολογικά στοιχεία της σχέσης, ασκούν καθήκοντα υπό την καθοδήγηση ή τον έλεγχο του νομικού προσώπου έναντι αμοιβής και δέχονται περιορισμούς στην αυτονομία τους (C-232/09, Danosa). Αντιθέτως, οι γνήσια αυτοαπασχολούμενοι που παρέχουν υπηρεσίες με σύμβαση έργου ή παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας και άρα και του παρόντος νόμου, διότι δεν πληρούν τα εν λόγω κριτήρια. Ο ορισμός του «εργαζομένου» εφαρμόζεται ανεξάρτητα από τη φύση της σχέσης εργασίας ως δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου, καταλαμβάνοντας και τους δημοσίου υπαλλήλους. Η προσέγγιση αυτή έχει επιβεβαιωθεί και σε άλλες αποφάσεις που αφορούν προσωπικό του δημοσίου, όπως στις αποφάσεις Sotgiu (C-152/73) για υπάλληλο ταχυδρομείου, O'Brien (C-393/10) για δικαστές, Del Cerro Alonso (C-307/05) για εργαζόμενους στη δημόσια υγεία και Scattolon (C-108/10) για προσωπικό εκπαιδευτικών υπηρεσιών. Επομένως, η προτεινόμενη διάταξη ορίζει ότι ο δημόσιος τομέας, όπως αυτός ορίζεται στην περ. α) της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143), οι εισηγμένες στο χρηματιστήριο επιχειρήσεις του Κεφαλαίου Β' του ν. 3429/2005 (Α' 314), καθώς και οι ανώνυμες εταιρείες του ν. 4972/2022 (Α' 181) εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του Κεφαλαίου. Ωστόσο, οι
--	---

	μισθολογικού χαρακτήρα ρυθμίσεις για τον δημόσιο τομέα δεν επιτρέπεται, κατά νόμο, να αποτελέσουν αντικείμενο συλλογικών συμβάσεων εργασίας ή συλλογικών διαπραγματεύσεων. Για τον λόγο αυτό δεν είναι επιτρεπτή η διαμόρφωση των κριτηρίων, επί των οποίων βασίζεται η διαμόρφωση των μισθολογικών δομών στο δημόσιο τομέα, κατόπιν συμφωνίας εργοδοτών του δημοσίου τομέα με τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Σε κάθε περίπτωση, οι υπό ψήφιση μισθολογικές διατάξεις για τον δημόσιο τομέα διέρχονται της διαδικασίας της δημόσιας διαβούλευσης, στην οποία έχουν δικαίωμα συμμετοχής όλοι οι εργαζόμενοι στον δημόσιο τομέα και όλοι οι εκπρόσωποί τους, οι δε τελευταίοι δύναται να συμμετάσχουν στην ακρόαση φορέων κατά την επεξεργασία μισθολογικών νομοσχεδίων στην αρμόδια επιτροπή της Βουλής. Από την παραπάνω ρύθμιση καταλαμβάνονται οι μόνιμοι και δόκιμοι πολιτικοί δημόσιοι υπάλληλοι, οι υπάλληλοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου (Ι.Δ.Α.Χ.) και ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου (Ι.Δ.Ο.Χ.), το πάσης φύσεως προσωπικό σε δημόσιες επιχειρήσεις και οργανισμούς (Δ.Ε.Κ.Ο.) και επιχειρήσεις του ευρύτερου δημοσίου τομέα και οι δημόσιοι λειτουργοί που υπάγονται σε ειδικά μισθολόγια, όπως δικαστές, στελέχη ενόπλων δυνάμεων και σωμάτων ασφαλείας, μέλη Διδακτικού Ερευνητικού Προσωπικού (Δ.Ε.Π.) Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (Α.Ε.Ι.) και διπλωμάτες. Η παρ. 3 επεκτείνει την εφαρμογή των ρυθμίσεων για μισθολογική διαφάνεια πριν από την πρόσληψη (pre-contractual transparency) σε πρόσωπα που αιτούνται απασχόλησης, κατ' εφαρμογή των άρθρων 5 και 8 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 και της αιτιολογικής της σκέψης 19. Η προσυμβατική διαφάνεια θεωρείται κρίσιμος μοχλός πρόληψης μισθολογικών ανισοτήτων και, συνεπώς, πρέπει να καλύπτει τους υποψήφιους και τις υποψήφιες χωρίς αδικαιολόγητους αποκλεισμούς.
Άρθρο 5	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 35 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, με σκοπό να ενσωματωθούν οι ορισμοί της παρ. 1 του άρθρου 3 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Ειδικότερα: α) Οι ορισμοί της άμεσης και έμμεσης διάκρισης, των περ. α) και β) αντίστοιχα, διατηρούνται ως έχουν, δεδομένου ότι είναι

	πληρέστεροι και πιο προστατευτικοί από τους αντίστοιχους ορισμούς της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. β) Στις περ. γ) και δ), συμπληρώνονται οι ορισμοί της «παρενόχλησης» και της «σεξουαλικής παρενόχλησης», διορθώνοντας υφιστάμενα ελλείμματα. γ) Στην περ. ε), αντικαθίσταται η έννοια της αμοιβής, σύμφωνα με τον ορισμό που δίνει η Οδηγία (ΕΕ) 2023/970. Η «αμοιβή» περιλαμβάνει ιδίως, βασικό μισθό, επιδόματα, συμπληρωματικές ή μεταβλητές αποδοχές, οικειοθελείς παροχές, αποζημιώσεις για μετακίνηση εκτός έδρας και εργοδοτικές εισφορές σε επαγγελματικά συνταξιοδοτικά σχήματα. Για τον σκοπό της λήψης των μέτρων μισθολογικής διαφάνειας των άρθρων 37, 56Α, 56Β και 56Γ του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, ο όρος «αμοιβή» νοείται ως τα στοιχεία που συγκροτούν τις ακαθάριστες αποδοχές που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι που απασχολούνται κατά την περίοδο αναφοράς. Στις πληροφορίες σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων που υποβάλλουν οι εργοδότες δεν περιλαμβάνονται οι καταβαλλόμενες σε πρώην εργαζόμενους επαγγελματικές συντάξεις και οι αποζημιώσεις για τη λύση της σχέσης εργασίας, ενώ οι εργοδοτικές εισφορές που αφορούν ενεργούς εργαζόμενους περιλαμβάνονται όταν συνιστούν μέρος της τρέχουσας αμοιβής. Η έννοια της «αμοιβής» έχει ιδιαίτερη σημασία και αποτελεί κεντρικό άξονα τόσο της αρχής της ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων όσο και των μηχανισμών μισθολογικής διαφάνειας. Η νομολογία του Δ.Ε.Ε. έχει κατ' επανάληψη αναδείξει το ευρύ περιεχόμενο της έννοιας της «αμοιβής» στο ενωσιακό δίκαιο. Έχει κριθεί ότι σε αυτήν εμπίπτουν όχι μόνο ο βασικός μισθός αλλά και συμπληρωματικές παροχές, επιδόματα, πριμ, πρόσθετες αποδοχές για υπερωριακή εργασία (Elsner, C-285/02), επιδόματα ασθενείας (Rinner, C-171/88), αποδοχές κατά τη διάρκεια άδειας μητρότητας (Gillespie, C-342/93), καθώς και παροχές στο πλαίσιο επαγγελματικών συνταξιοδοτικών σχημάτων (Barber, C-262/88, Bilka C-170/84). Αντιθέτως, παροχές που απορρέουν από γενικά υποχρεωτικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης που λειτουργούν ως μηχανισμοί του κράτους εξαιρούνται από την έννοια της αμοιβής (Defrenne I, C- 80/70).
--	--

	δ) Στην περ. ζ) εισάγεται η έννοια των διατομεακών διακρίσεων για πρώτη φορά ρητά στο εθνικό δίκαιο. Βάσει του ορισμού που υιοθετεί το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων, η διατομεακότητα λειτουργεί ως αναλυτικό εργαλείο για την κατανόηση και αντιμετώπιση των τρόπων με τους οποίους το φύλο αλληλεπιδρά με άλλα προσωπικά χαρακτηριστικά, παράγοντας ιδιαίτερες μορφές διάκρισης. Διατομεακή διάκριση υφίσταται όταν δύο (2) ή περισσότεροι λόγοι διάκρισης δρουν ταυτόχρονα και αλληλένδετα, δημιουργώντας νέες, διακριτές μορφές ανισότητας. ε) Στις περ. η) έως ιστ), ενσωματώνονται οι λοιποί ορισμοί της παρ. 1 του άρθρου 3 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Οι ορισμοί των εννοιών «διατομεακή διάκριση», «επίπεδο αμοιβής», «μισθολογικό χάσμα των φύλων», «διάμεσο επίπεδο αμοιβής», «διάμεσο μισθολογικό χάσμα των φύλων» και «μισθολογικό τεταρτημοριακό κλιμάκιο» εισάγονται το πρώτον στο ελληνικό δίκαιο για να καταστούν εφικτοί οι συγκρίσιμοι δείκτες και η στατιστική παρακολούθηση των διαφορών των αμοιβών, σύμφωνα με την αιτιολογική σκέψη 22 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Οι δείκτες αυτοί αποτελούν εργαλεία εντοπισμού ενδεχόμενων ανισοτήτων λόγω φύλου και λειτουργούν ως βάση για διορθωτικά μέτρα τόσο σε επίπεδο επιχείρησης, οργανισμού ή οργανωτικής μονάδας όσο και σε εθνικό επίπεδο. Ο ορισμός της «εργασίας ίσης αξίας» εισάγεται, επίσης, για πρώτη φορά, ώστε να εξασφαλίζεται η αντικειμενικότητα και η ουδετερότητα των συγκρίσεων. Αντίστοιχα, η έννοια «κατηγορία εργαζομένων» ορίζεται το πρώτον με τρόπο ώστε να επιτρέπει την ομαδοποίηση εργαζομένων με βάση αντικειμενικά και ουδέτερα προς το φύλο κριτήρια. Περαιτέρω, προστίθεται περ. ιστ) με την οποία θεσπίζεται ενιαίος ορισμός των «εκπροσώπων των εργαζομένων» για τους σκοπούς εφαρμογής της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Ως τέτοιοι νοούνται οι νόμιμοι εκπρόσωποι της πλέον αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης. Με τον τρόπο αυτό, δημιουργείται ένα σαφές και συνεκτικό πλαίσιο ορισμών, που επιτρέπει την αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής και των μηχανισμών μισθολογικής διαφάνειας, εναρμονίζοντας το εθνικό δίκαιο με το ενωσιακό κεκτημένο και τη νομολογία του Δ.Ε.Ε.
--	---

Άρθρο 6	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 36 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, προκειμένου να ενσωματωθούν οι ορισμοί των περ. α), β), γ) και ε) της παρ. 2 του άρθρου 3 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Ειδικότερα: α) Η περ. α) της παρ. 2 του άρθρου 3 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 αποτυπώνεται με τη συμπλήρωση της περ. α) της παρ. 2 της αξιολογούμενης ρύθμισης. β) Η περ. β) της παρ. 2 του άρθρου 3 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 καλύπτεται ήδη από τη διατύπωση της παρ. 3 του άρθρου 36 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου και δεν χρήζει ενσωμάτωσης. γ) Η περ. γ) της παρ. 2 του άρθρου 3 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 ενσωματώνεται με τη συμπλήρωση της παρ. 4, όπου προβλέπεται ότι εξομοιώνονται, επίσης, με διακρίσεις λόγω φύλου, εκτός από τις περιπτώσεις της λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης γυναικών λόγω μητρότητας, οι οποίες ήδη καλύπτονται από το υφιστάμενο πλαίσιο, και οι περιπτώσεις λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης γυναικών λόγω άδειας ετήσιου γυναικολογικού ελέγχου και λόγω άδειας για υποβολή σε υποβοηθούμενη αναπαραγωγή. δ) Η περ. ε) της παρ. 2 του άρθρου 3 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 ενσωματώνεται με την προσθήκη της παρ. 5, όπου ορίζεται ότι συνιστά επίσης διάκριση λόγω φύλου κάθε διατομεακή διάκριση, που βασίζεται στο φύλο σε συνδυασμό με οποιονδήποτε άλλον λόγο ή λόγους διάκρισης που απαγορεύονται με βάση το εθνικό ή το ευρωπαϊκό δίκαιο, σύμφωνα και με τις αιτιολογικές σκέψεις 25 και 50 της Οδηγίας και ανεξάρτητα από το εάν ο κάθε λόγος διάκρισης μπορεί να αποδειχθεί και να αντιμετωπιστεί ανεξάρτητα ή όχι.
Άρθρο 7	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 48 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, προκειμένου να ενσωματωθεί η περ. δ) της παρ. 2 του άρθρου 3 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Για λόγους πληρέστερης αποτύπωσης της προστασίας που παρέχεται ήδη από το εθνικό δίκαιο, ρητά αναφέρεται ότι συνιστά διάκριση και η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση ανδρών που οφείλεται στην άδεια πατρότητας, γονέων και φροντιστών λόγω αίτησης ή λήψης άδειας ή ευέλικτης ρύθμισης ή επειδή άσκησαν τα δικαιώματα των άρθρων 230 έως 234 και 239 έως 247 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου.

Άρθρο 8	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 37 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, προκειμένου να ενσωματωθούν τα άρθρα 4, 6, 8 και 11 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Ειδικότερα: Με τη νέα παρ. 2 του άρθρου 37 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, εισάγεται η υποχρέωση για όλους τους εργοδότες να θεσπίζουν και να εφαρμόζουν μισθολογικές δομές («pay structures») που εξασφαλίζουν την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 4 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Ως «μισθολογική δομή» νοείται το σύνολο των κανόνων, κατηγοριοποιήσεων, κριτηρίων και διαδικασιών με τους οποίους καθορίζονται, οργανώνονται και διαχειρίζονται οι αμοιβές εντός ενός οργανισμού, οργανωτικής δομής ή επιχείρησης, συμπεριλαμβανομένων ουδέτερων ως προς το φύλο συστημάτων επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξης. Οι μισθολογικές δομές δεν περιορίζονται σε απλή καταγραφή των αμοιβών, αλλά αποτελούν ολοκληρωμένο πλαίσιο μισθολογικής πολιτικής, ικανό να επιτρέπει την αντικειμενική και διαφανή αξιολόγηση της συγκρισιμότητας των θέσεων εργασίας και να προλαμβάνει φαινόμενα διακρίσεων λόγω φύλου. Τα βασικά χαρακτηριστικά της μισθολογικής δομής, η ομαδοποίηση και κατηγοριοποίηση των θέσεων εργασίας, οι μεθοδολογίες και τα κριτήρια αξιολόγησης και η εφαρμογή τους πρέπει να καθίστανται άμεσα και εύκολα προσβάσιμα στους εργαζομένους. Με την παρ. 3, ορίζεται, σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 4 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, ότι οι δομές αυτές πρέπει να στηρίζονται σε αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια, τα οποία, κατά ρητή απαίτηση της Οδηγίας, περιλαμβάνουν τουλάχιστον τις απαιτούμενες για κάθε κατηγορία θέσης εργασίας δεξιότητες, το επίπεδο σωματικής ή πνευματικής προσπάθειας, τον βαθμό ευθύνης και τις συνθήκες παροχής εργασίας. Τα ελάχιστα αυτά κριτήρια μπορούν να διαιρούνται σε υποκριτήρια, η δε βαρύτητά τους να διαφοροποιείται ανάλογα με την κατηγορία θέσης εργασίας που αξιολογείται. Επιπλέον, μπορεί να λαμβάνεται υπόψη κάθε άλλος παράγοντας ο οποίος κρίνεται συναφής για τη συγκεκριμένη εργασία ή θέση, όπως η αρχαιότητα και οι σχετικές μη τεχνικές δεξιότητες. Οι μισθολογικές δομές πρέπει να θεσπίζονται και να εφαρμόζονται στο επίπεδο του εργοδότη/νομικού προσώπου
-----------------------	--

	που συνάπτει τη σχέση εργασίας. Όπου υπάρχουν συλλογικές συμβάσεις, αυτές μπορούν να χρησιμεύσουν ως αφετηρία, αλλά ο εργοδότης οφείλει να επαληθεύσει και, εφόσον χρειάζεται, να προσαρμόσει τις κατηγοριοποιήσεις, ώστε να αντανακλούν πιστά την αξία της εργασίας στον συγκεκριμένο οργανισμό. Οι μισθολογικές δομές πρέπει να καλύπτουν όλους τους εργαζομένους που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 47 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, όπως το άρθρο αυτό τροποποιείται με το άρθρο 3 του σχεδίου νόμου. Οι μισθολογικές δομές πρέπει να καταρτίζονται εγγράφως και να είναι τεκμηριωμένες, να καθιστούν δυνατή τη συγκριτική αξιολόγηση μεταξύ θέσεων και κατηγοριών εργαζομένων (και όχι μεταξύ συγκεκριμένων εργαζομένων), να είναι διαφανείς και προσιτές στους εργαζομένους και τους εκπροσώπους τους και να είναι προϊόν συμφωνίας με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, εφόσον υφίστανται τέτοιοι. Σε περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης, ο διάδοχος εργοδότης πρέπει να διασφαλίσει ότι οι εργαζόμενοι των οποίων οι συμβάσεις εργασίας μεταβιβάστηκαν εντάσσονται στις υφιστάμενες σε αυτόν μισθολογικές δομές, τις οποίες οφείλει να αναθεωρήσει, εάν παρίσταται ανάγκη, προκειμένου να προσαρμόσει τις κατηγορίες εργαζομένων, καθώς και να συμπεριλάβει τον τρόπο ένταξης του μεταβιβαζόμενου προσωπικού στα στοιχεία που θα υποβάλλει δυνάμει του άρθρου 56B του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρο 9 της Οδηγίας). Με την παρ. 4, μεταφέρονται στο εθνικό δίκαιο οι προβλέψεις του άρθρου 6 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, σχετικά με τη διαφάνεια του καθορισμού των αμοιβών και της πολιτικής μισθολογικής εξέλιξης. Ειδικότερα, προβλέπεται ότι οι εργοδότες πρέπει να γνωστοποιούν στους εργαζόμενους τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται για τον καθορισμό της αμοιβής, τα επίπεδα της αμοιβής και την επαγγελματική τους εξέλιξη, τα οποία θα πρέπει να είναι αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο. Ως μισθολογική εξέλιξη νοείται η διαδικασία ή ο τρόπος με τον οποίο ένας εργαζόμενος μετακινείται σε ένα υψηλότερο επίπεδο αμοιβής και μπορεί να περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, τις ατομικές επιδόσεις, την εξέλιξη των δεξιοτήτων και την αρχαιότητα. Επίσης, προβλέπεται, σε συμφωνία με την Οδηγία (ΕΕ) 2023/970, ότι οι εργοδότες που απασχολούν λιγότερους
--	---

	από πενήντα (50) εργαζομένους δύνανται να μην εφαρμόζουν την κατά τα ανωτέρω υποχρέωση πληροφόρησης του προσωπικού τους που σχετίζεται με τη μισθολογική εξέλιξη. Με την παρ. 5, μεταφέρονται στο εθνικό δίκαιο οι προβλέψεις του άρθρου 8 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, σχετικά με την υποχρέωση των εργοδοτών να παρέχουν τις πληροφορίες στα άτομα με αναπηρία, στον κατάλληλο και εύκολα προσβάσιμο σε αυτά μορφότυπο. Με την παρ. 6, μεταφέρονται στο εθνικό δίκαιο οι προβλέψεις της παρ. 2 του άρθρου 4 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, σχετικά με την υποχρέωση του κράτους να διαθέσει εργαλεία και μεθοδολογίες ανάλυσης προς τις επιχειρήσεις. Τέλος, με την παρ. 7, ενσωματώνονται στο εθνικό δίκαιο οι προβλέψεις του άρθρου 11 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Με το εν λόγω άρθρο, τα κράτη δεσμεύονται να παρέχουν υποστήριξη στους εργοδοτικούς φορείς, ώστε να καταστεί εφικτή η συμμόρφωσή τους προς τις απαιτήσεις της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Ιδιαίτερη μέριμνα προβλέπεται για τις επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από διακόσιους πενήντα (250) εργαζομένους, σύμφωνα με τη διάκριση της ενωσιακής νομοθεσίας για τις πολύ μικρές, μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, στο πλαίσιο της αρχής της αναλογικότητας και της ανάγκης αποφυγής υπέρμετρου διοικητικού και οικονομικού φόρτου. Η προσέγγιση αυτή αντανακλά τον βασικό άξονα της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, δηλαδή την εξισορρόπηση μεταξύ της αποτελεσματικής εφαρμογής της αρχής της ίσης αμοιβής και της προσαρμογής των υποχρεώσεων στο μέγεθος και τις δυνατότητες κάθε επιχείρησης. Η ρητή σύνδεση των υποχρεώσεων με τον αριθμό εργαζομένων και η διαφοροποίησή τους ανά κατηγορία μεγέθους θεμελιώνουν την ανάγκη στοχευμένης κρατικής υποστήριξης, ιδίως σε ένα επιχειρηματικό περιβάλλον όπως το ελληνικό, όπου οι μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις αποτελούν τη συντριπτική πλειονότητα και διαθέτουν περιορισμένους πόρους. Η τεχνική βοήθεια δύναται να περιλαμβάνει εκπαιδευτικές δράσεις, πρότυπα εργαλεία, διαδικτυακό υλικό και μεθοδολογική καθοδήγηση, προσαρμοσμένα στις επιμέρους κατηγορίες επιχειρήσεων, ώστε να διασφαλίζεται αποτελεσματική και αναλογική εφαρμογή της νομοθεσίας. Επιπλέον, θεσμοθετείται η συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους ως παράμετρος της παροχής στήριξης στους εργοδοτικούς φορείς για τη
--	--

	συμμόρφωσή τους με τις υποχρεώσεις της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Η ρύθμιση αυτή αντανακλά τη σημασία που αποδίδεται στον ρόλο των κοινωνικών εταίρων, όπως αυτός αναδύεται από τις αιτιολογικές σκέψεις 64, 45 και 30 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970.
Άρθρο 9	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 41 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, με σκοπό να ενσωματωθούν τα άρθρα 5 και 8 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Ειδικότερα, ως προς την προσθήκη τελευταίου εδαφίου στην παρ. 2 για την εκπλήρωση των απαιτήσεων της παρ. 3 του άρθρου 5 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, αποσαφηνίζεται ότι, σε κάθε είδους δράσεις δημοσιότητας που αφορούν στην κάλυψη κενών θέσεων εργασίας, όπως δημοσιεύσεις, αγγελίες, προκηρύξεις, αναρτήσεις σε ιστότοπους επαγγελματικής δικτύωσης, οι αναφορές στους τίτλους εργασίας γίνονται και στα δύο φύλα ή τουλάχιστον κατά τρόπο ή με όρο ουδέτερο που καταλαμβάνει και τα δύο φύλα, εάν δεν υφίστανται δόκιμοι όροι και για τα δύο γένη στην ελληνική γλώσσα. Περαιτέρω, η προσθήκη των παρ. 3 και 4 σκοπεύει να αντιμετωπίσει το υφιστάμενο έλλειμμα πληροφόρησης των ατόμων που αιτούνται ή είναι υποψήφια για απασχόληση για το ύψος ή το εύρος της αρχικής αμοιβής, καθώς και για τα αντικειμενικά και αμερόληπτα ως προς το φύλο κριτήρια που επιβάλλει η Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 για τις μισθολογικές δομές, κατά το στάδιο που προηγείται της πρόσληψης. Προσέτι, σύμφωνα και με την αιτιολογική σκέψη 32 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, λαμβάνεται υπόψη ότι η έλλειψη πληροφόρησης όσον αφορά στο προβλεπόμενο μισθολογικό εύρος της θέσης δημιουργεί ασυμμετρία πληροφόρησης, η οποία περιορίζει τη διαπραγματευτική ισχύ των αιτούντων απασχόληση. Ως αποτέλεσμα, η διασφάλιση της διαφάνειας θα επιτρέπει στους υποψήφιους εργαζομένους να λαμβάνουν πληροφορίες σχετικά με τον αναμενόμενο μισθό, χωρίς να περιορίζεται με οποιονδήποτε τρόπο η διαπραγματευτική ισχύς του εργοδότη ή του εργαζομένου να διαπραγματεύεται μισθό ακόμη και εκτός του αναφερόμενου εύρους. Σε κάθε περίπτωση, η διαφάνεια κατά το στάδιο αυτό προσδοκάται να συμβάλει σημαντικά στη δημιουργία σαφούς και αμερόληπτης ως προς το φύλο βάσης για τον καθορισμό των αμοιβών, καταπολεμώντας αδιαφανείς πρακτικές που εισάγουν διακρίσεις ή ενδέχεται να υποκρύπτουν διακρίσεις και να

	διαταράσσουν την υποτίμηση των αποδοχών σε σύγκριση με τις δεξιότητες και την πείρα. Ως εκ τούτου, τα άτομα που αιτούνται ή είναι υποψήφια για απασχόληση θα πρέπει να λαμβάνουν τις πληροφορίες που σχετίζονται με την αρχική αμοιβή, συμπεριλαμβανομένων όλων των στοιχείων που την απαρτίζουν ή το ενδεχόμενο εύρος της, εφόσον αυτό υφίσταται, κατά τρόπο ώστε να εξασφαλίζεται ενημερωμένη και διαφανής διαπραγμάτευση σχετικά με την αμοιβή, όπως σε δημοσιευμένη προκήρυξη κενής θέσης εργασίας, πριν από τη συνέντευξη για τη θέση εργασίας ή πριν από τη σύναψη της σύμβασης εργασίας. Διευκρινίζεται, επίσης, ότι οι πληροφορίες αυτές παρέχονται με κάθε πρόσφορο μέσο, γραπτώς ή προφορικώς, σε εύλογο χρόνο, σε κάθε περίπτωση, πριν από τη συνέντευξη για τη θέση εργασίας, εφόσον αυτή λαμβάνει χώρα, ενώ μπορούν να περιλαμβάνονται σε κάθε είδους δράσεις δημοσιότητας που αφορούν στην κάλυψη κενών θέσεων εργασίας, όπως ενδεικτικά δημοσιεύσεις, αγγελίες, προκηρύξεις, αναρτήσεις σε ιστότοπους επαγγελματικής δικτύωσης. Περαιτέρω, καθιερώνεται απαγόρευση για τον εργοδότη να υποβάλλει στα άτομα που αιτούνται ή είναι υποψήφια για απασχόληση οποιαδήποτε ερώτηση που αφορά στις αμοιβές που ελάμβαναν κατά τον εργασιακό τους βίο. Με την παρ. 5, μεταφέρονται στο εθνικό δίκαιο οι προβλέψεις του άρθρου 8 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, σχετικά με την υποχρέωση των εργοδοτών να παρέχουν τις πληροφορίες στους αιτούντες απασχόληση που είναι άτομα με αναπηρία, στον κατάλληλο και εύκολα προσβάσιμο σε αυτά μορφότυπο.
Άρθρο 10	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προστίθεται άρθρο 56Α στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου, με σκοπό να ενσωματωθούν τα άρθρα 7 και 8 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, με τα οποία εισάγεται για όλους τους εργαζομένους το δικαίωμα της πληροφόρησης σχετικά με το ατομικό επίπεδο αμοιβής τους, καθώς και σχετικά με τα μέσα επίπεδα αμοιβής, κατανεμημένα ανά φύλο, για κατηγορίες εργαζομένων που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας με αυτούς. Με την παρ. 1, καθίσταται υποχρεωτική για όλους τους εργοδότες η παροχή έγγραφης πληροφόρησης προς τους εργαζομένους τους, κατόπιν αιτήματός τους, αναφορικά με το ατομικό επίπεδο αμοιβής τους και τα μέσα επίπεδα αμοιβής, κατανεμημένα ανά φύλο, για κατηγορίες εργαζομένων που

	εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας με αυτούς, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 7 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Η διάταξη διατυπώνεται με σκοπό να αντανakλά και να εφαρμόζει λειτουργικά την αιτιολογική σκέψη 36 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, η οποία επισημαίνει ότι οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να λαμβάνουν τις πληροφορίες αυτές. Με το δεύτερο εδάφιο της παρ. 1, εξειδικεύεται ο τρόπος παροχής της πληροφόρησης όταν πρόκειται για την ιδιαίτερη κατηγορία εργαζομένων που είναι οι προσωρινά απασχολούμενοι μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης. Η ιδιαιτερότητα έγκειται στο γεγονός ότι ο προσωρινά απασχολούμενος εκτελεί όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας, όχι στον εργοδότη ο οποίος τον έχει προσλάβει, δηλαδή την εταιρεία προσωρινής απασχόλησης, αλλά σε έναν έμμεσο εργοδότη, ο οποίος όμως δεν καταβάλλει την αμοιβή του. Κατά συνέπεια, θα πρέπει να αντληθεί πληροφόρηση και από τις δύο πλευρές προκειμένου να εξαχθεί η πληροφόρηση προς τον προσωρινά απασχολούμενο και, πιο συγκεκριμένα, ο έμμεσος εργοδότης, αφού λάβει πληροφορίες για το ατομικό επίπεδο αμοιβής από την εταιρεία προσωρινής απασχόλησης, θα χορηγήσει τις πληροφορίες που έχει αιτηθεί ο προσωρινά απασχολούμενος, σε συμφωνία με το πνεύμα της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 και ειδικότερα με την αιτιολογική σκέψη 18. Επιπροσθέτως, διευκρινίζεται ότι δεν εξαιρούνται εργοδότες από την υποχρέωση χορήγησης των στοιχείων που αιτούνται οι εργαζόμενοί τους σύμφωνα με την παρ. 1, ακόμη και αν η αμοιβή των εργαζομένων τους καθορίζεται αποκλειστικά από νόμο, πρόκειται δηλαδή για τον νόμιμα θεσμοθετημένο κατώτατο μισθό και συναφείς διατάξεις. Με την παρ. 2, προβλέπεται η δυνατότητα να λαμβάνουν οι εργαζόμενοι την πληροφόρηση αυτή, σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν ανταποκρίθηκε στην υποχρέωσή του ή προέκυψε η ανάγκη για πρόσθετες και εύλογες διευκρινίσεις, και μέσω εκπροσώπων τους ή μέσω του Συνηγόρου του Πολίτη, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 7 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Με την παρ. 3, ορίζεται ότι οι εργοδότες θα πρέπει να ενημερώνουν σε ετήσια βάση τους εργαζομένους τους ότι έχουν το δικαίωμα στην πληροφόρηση, καθώς και τις ενέργειες στις οποίες μπορούν να προβούν προκειμένου να ασκήσουν αυτό το δικαίωμα, σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 7 της
--	--

	Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Ο τρόπος πληροφόρησης των εργαζομένων δύναται να προβλέπεται και στην πολιτική αποδοχών μιας επιχείρησης ή σε κανονισμούς εσωτερικής λειτουργίας, όπου θα εξειδικεύεται ο χρόνος κατά τον οποίο θα πραγματοποιείται και θα ρυθμίζεται κάθε συναφές ζήτημα. Με την παρ. 4, προσδιορίζεται η προθεσμία των δύο (2) μηνών, εντός της οποίας οι εργοδότες οφείλουν να ανταποκριθούν στην υποχρέωση χορήγησης των στοιχείων, σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 7 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Με την παρ. 5, εισάγεται το δικαίωμα του εργοδότη να αρνηθεί την παροχή στοιχείων εφόσον το αίτημα είναι προδήλως δυσανάλογο ή καταχρηστικό. Ως τέτοιο θα μπορούσε να θεωρηθεί αίτημα που επανυποβάλλεται σε τακτική βάση παρόλο που έχει ικανοποιηθεί ή αίτημα που αφορά σε κατηγορίες εργαζομένων που δεν εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας με τον αιτούντα. Στην περίπτωση αυτή, ο εργαζόμενος δικαιούται να αιτηθεί μέσω του Συνηγόρου του Πολίτη τα στοιχεία και ο Συνήγορος θα κρίνει αν πρέπει να δοθούν τα στοιχεία ή όχι. Συναφής ρύθμιση συναντάται στην παρ. 5 του άρθρου 12 του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 27ης Απριλίου 2016, για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της οδηγίας 95/46/ΕΚ [Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων (Γ.Κ.Π.Δ.), L 119]. Με την παρ. 6, θεσπίζεται, επίσης, η απαγόρευση χρήσης συμβατικών όρων σε ατομικές συμβάσεις εργασίας, συλλογικές συμβάσεις ή κανονισμούς εργασίας, οι οποίοι εμποδίζουν τους εργαζομένους να γνωστοποιούν πληροφορίες σχετικά με την αμοιβή τους, εφόσον η γνωστοποίηση έχει σκοπό την επιβολή της αρχής της ισότητας της αμοιβής, σύμφωνα με την παρ. 5 του άρθρου 7 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Ωστόσο, σε ό,τι αφορά στα μισθολογικά δεδομένα που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι σύμφωνα με το παρόν άρθρο, οι εργοδότες έχουν δικαίωμα να απαιτήσουν να μη χρησιμοποιηθούν για άλλους σκοπούς, σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 7 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Σε κάθε περίπτωση, ο εργαζόμενος δεσμεύεται από την υποχρέωση εμπιστευτικότητας και εχεμύθειας σε σχέση με τα δεδομένα αυτά, επομένως οφείλει να μην τα δημοσιοποιεί ή να τα κοινοποιεί για σκοπούς πέρα από τους προβλεπόμενους
--	--

	στο παρόν. Σε περίπτωση παραβίασης, γεννάται για τον εργοδότη αξίωση αποζημίωσης. Με την παρ. 7, μεταφέρονται στο εθνικό δίκαιο οι προβλέψεις του άρθρου 8 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, σχετικά με την υποχρέωση των εργοδοτών να παρέχουν τις πληροφορίες στους εργαζομένους που είναι άτομα με αναπηρία, στον κατάλληλο και εύκολα προσβάσιμο σε αυτά μορφότυπο.
Άρθρο 11	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προστίθεται άρθρο 56B στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου, με σκοπό να ενσωματωθεί το άρθρο 9 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Οι ρυθμίσεις που υιοθετούνται ευθυγραμμίζονται με τις αιτιολογικές σκέψεις 38 έως 41 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, οι οποίες επισημαίνουν την ανάγκη συγκρισιμότητας και δημοσιότητας των στοιχείων, τη συμπληρωματικότητα προς την Οδηγία για την Εταιρική Αναφορά Βιωσιμότητας (CSRD), ώστε οι υπόχρεες επιχειρήσεις να μπορούν να ενσωματώνουν τα στοιχεία αυτά στην έκθεση διαχείρισης, και την αναλογικότητα των υποχρεώσεων με βάση το μέγεθος της επιχείρησης, προβλέποντας ελαφρύνσεις για μικρότερους εργοδότες. Με την παρ. 1, καθιερώνεται υποχρέωση των εργοδοτών που απασχολούν τουλάχιστον εκατό (100) εργαζομένους να υποβάλλουν, σε τακτά χρονικά διαστήματα και με βάση το μέγεθος της επιχείρησης, τα στοιχεία που ορίζονται αναλυτικά στην ίδια παράγραφο. Διευκρινίζεται ότι ο υπολογισμός των στοιχείων βασίζεται στη συνολική ακαθάριστη ετήσια αμοιβή κάθε εργαζομένου και στην αντίστοιχη ωριαία αμοιβή του, ώστε να προκύπτουν δύο ανεξάρτητοι και συγκρίσιμοι δείκτες, όπως απαιτεί η Οδηγία (ΕΕ) 2023/970. Οι πληροφορίες που αναφέρονται στην παρ. 1 υπολογίζονται με βάση την ακαθάριστη ετήσια αμοιβή, ως άθροισμα όλων των στοιχείων της, δηλαδή του βασικού μισθού και του συνόλου των συμπληρωματικών και μεταβλητών στοιχείων, καθώς και την αντίστοιχη ακαθάριστη ωριαία αμοιβή, για κάθε ενεργό εργαζόμενο. Ως προς τις πληροφορίες των περ. β), δ) και ζ) της παρ. 1 του άρθρου 56B του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, λαμβάνεται υπόψη το άθροισμα των συμπληρωματικών και μεταβλητών στοιχείων της αμοιβής και όχι καθένα από αυτά αυτοτελώς. Ο ίδιος τρόπος υπολογισμού εφαρμόζεται και ως προς τους εργαζομένους μερικής απασχόλησης και τους προσωρινά απασχολούμενους. Η

	ωριαία αμοιβή καθορίζεται με βάση το πραγματικό σύνολο ωρών εργασίας, συμπεριλαμβανομένων τυχόν πρόσθετων ή μεταβλητών αποδοχών. Όπου τα στοιχεία αυτά δεν είναι διαθέσιμα, δύναται να χρησιμοποιούνται τεκμηριωμένες εκτιμήσεις, υπό την προϋπόθεση ότι διατηρείται η διαφάνεια και η δυνατότητα ελέγχου. Ενδεικτικά, στην περίπτωση ανώτερων διευθυντικών στελεχών (managers) που αμείβονται με κατ' αποκοπή (flat rate) αμοιβή χωρίς καταγραφή ωρών εργασίας, η αντίστοιχη ωριαία αμοιβή πρέπει να προσδιορίζεται με εύλογες και τεκμηριωμένες μεθόδους υπολογισμού. Ιδιαίτερη πρόνοια λαμβάνεται στην παρ. 3 για τους προσωρινά απασχολούμενους μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης. Προβλέπεται ότι ο έμμεσος εργοδότης υποχρεούται να συμπεριλαμβάνει στις εκθέσεις του και τους προσωρινά απασχολούμενους που απασχολεί, στηριζόμενος στις αναγκαίες πληροφορίες που του παρέχει η επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης. Η επιλογή αυτή, η οποία συνάδει με τις κατευθύνσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, είναι σύμφωνη με το πνεύμα της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, διότι αποτρέπει τον υπέρμετρο διοικητικό φόρτο για τις επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης και τον κίνδυνο διπλής αναφοράς, ενώ παράλληλα διασφαλίζει την ορθή αποτύπωση και σύγκριση των αμοιβών των προσωρινά απασχολούμενων με τις αμοιβές των λοιπών εργαζομένων του έμμεσου εργοδότη. Με τον τρόπο αυτό επιτυγχάνεται μεγαλύτερη διαφάνεια και πληρέστερη προστασία των προσωρινά απασχολούμενων, οι οποίοι συνιστούν ομάδα εργαζομένων με ιδιαίτερη ευαλωτότητα. Η παρ. 4 ορίζει τις σταδιακές προθεσμίες εφαρμογής της υποχρέωσης, ανάλογα με το μέγεθος του εργοδότη, ώστε να διασφαλίζεται η προσαρμογή των επιχειρήσεων στις νέες απαιτήσεις διαφάνειας με βάση την αρχή της αναλογικότητας. Η παρ. 5 ενισχύει τη διαφάνεια και την αξιοπιστία των παρεχόμενων πληροφοριών, καθιερώνοντας την ευθύνη της διοίκησης του εργοδότη για την ορθότητά τους, μετά από διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, οι οποίοι αποκτούν δικαίωμα πρόσβασης στις χρησιμοποιούμενες μεθοδολογίες υπολογισμού. Η υποβολή γίνεται σε κάθε περίπτωση με ευθύνη του εργοδότη κατόπιν των διαβουλεύσεων ακόμη και αν αυτές δεν οδηγήσουν σε συμφωνία.
--	---

	Στην παρ. 6 προβλέπεται ότι οι σχετικές πληροφορίες κοινοποιούνται υποχρεωτικά στην αρμόδια εθνική αρχή, προκειμένου να εξάγει συγκριτικά στοιχεία και να τα καθιστά εύκολα προσβάσιμα σε κάθε ενδιαφερόμενο, ενώ ο εργοδότης έχει την ευχέρεια να τα δημοσιοποιεί. Με την παρ. 7 προβλέπεται ότι οι επιχειρήσεις που υπάγονται στο άρθρο 7 του ν. 5164/2024 (Α' 202), με το οποίο ενσωματώθηκε η Οδηγία (ΕΕ) 2022/2464 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 14ης Δεκεμβρίου 2022 για την τροποποίηση του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 537/2014, της οδηγίας 2004/109/ΕΚ, της οδηγίας 2006/43/ΕΚ και της οδηγίας 2013/34/ΕΕ, όσον αφορά την υποβολή εκθέσεων βιωσιμότητας από τις εταιρείες (L 322), δύνανται να εντάσσουν τα στοιχεία της παρ. 1 στην ετήσια έκθεση διαχείρισης/έκθεση βιωσιμότητας, υπό την προϋπόθεση ότι τηρούνται πλήρως οι απαιτήσεις της σχετικής οδηγίας και τα Ευρωπαϊκά Πρότυπα Αναφοράς Βιωσιμότητας (ESRS). Με τον τρόπο αυτό αποφεύγεται η διπλή αναφορά και μειώνεται το διοικητικό βάρος, χωρίς να θίγονται η ποιότητα και η πληρότητα της πληροφόρησης. Με τις παρ. 8 και 9 ενσωματώνονται στην ελληνική έννομη τάξη οι παρ. 9 και 10 του άρθρου 9 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Οι ρυθμίσεις αυτές καθιερώνουν υποχρέωση των εργοδοτών να κοινοποιούν τα στοιχεία που ορίζονται αναλυτικά στην παρ. 1 σε όλους τους εργαζομένους και στους εκπροσώπους τους και ειδικότερα, μετά από αίτημά τους, στην Επιθεώρηση Εργασίας και στον Συνήγορο του Πολίτη, έτσι ώστε η πληροφόρηση για τα κατανεμημένα ανά φύλο δεδομένα στις επιχειρήσεις του παρόντος άρθρου να βοηθά όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη να παρακολουθούν το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων. Επιπλέον, εάν στα στοιχεία αυτά διαπιστωθούν μισθολογικές διαφορές, οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν εύλογες διευκρινίσεις και λεπτομέρειες. Στην περίπτωση που οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων δεν δικαιολογούνται με βάση αντικειμενικά, ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια, οι εργοδότες συνεργάζονται με τον Συνήγορο του Πολίτη και την Επιθεώρηση Εργασίας και προβαίνουν σε διορθωτικά μέτρα αποκατάστασης της ισότητας εντός έξι (6) μηνών. Στα διορθωτικά μέτρα δεν μπορεί να περιλαμβάνεται η μείωση αποδοχών των εργαζομένων που αμείβονται υψηλότερα. Η μείωση αποδοχών που γίνεται μονομερώς από τον εργοδότη
--	---

	συνιστά, εξάλλου, μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας, κατά το άρθρο 343 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου. Ως αποκαταστατικό της ισότητας μέτρο νοείται η αναπροσαρμογή των αποδοχών των εργαζομένων βάσει των ευρημάτων της προαναφερθείσης αξιολόγησης και η αναδρομική καταβολή αποδοχών στην περίπτωση που διαπιστώθηκαν ανισότητες λόγω φύλου. Ο εργοδότης μπορεί να προβαίνει και σε προπαρασκευαστικές ενέργειες που διευκολύνουν την ως άνω αποκατάσταση, όπως ενδεικτικά διαβούλευση με τους εργαζομένους αναφορικά με την ανάλυση της κατάστασης και τα μέτρα που μπορούν να ληφθούν για τη διόρθωσή της, επανεξέταση της περιγραφής των θέσεων εργασίας όπου εντοπίζεται το μισθολογικό χάσμα, βάσει ουδέτερων προς το φύλο συστημάτων αξιολόγησης, διερεύνηση πιθανής συσχέτισης ύπαρξης αυξημένων οικογενειακών υποχρεώσεων και μειωμένων αποδοχών και λήψη μέτρων που προωθούν τη συμφιλίωση της επαγγελματικής με την προσωπική ζωή, όπως ευέλικτο ωράριο, δημιουργία χώρων φύλαξης παιδιών, αποδέσμευση της αξιολόγησης της αποδοτικότητας των εργαζομένων από τη φυσική τους παρουσία στον χώρο εργασίας και επανεξέταση των κριτηρίων απονομής πριμ/επιδομάτων και πρόσθετων παροχών. Η παρ. 10 διευκρινίζει ότι η Εθνική Αρχή Διαφάνειας θα ασκεί τις ανωτέρω αρμοδιότητες της Επιθεώρησης Εργασίας αναφορικά με τον δημόσιο τομέα.
Άρθρο 12	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προστίθεται άρθρο 56Γ στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου, με σκοπό να ενσωματωθεί το άρθρο 10 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, το οποίο θεσπίζει τη διαδικασία κοινής αξιολόγησης αμοιβών σε επιχειρήσεις όπου διαπιστώνεται σημαντική διαφορά μισθών μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων. Η διάταξη αντανακλά τις αιτιολογικές σκέψεις 39 και 43 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, σύμφωνα με τις οποίες η υποβολή μισθολογικών στοιχείων και οι κοινές αξιολογήσεις μεταξύ εργοδοτών και εκπροσώπων των εργαζομένων αποτελούν εργαλείο διαφάνειας και ευαισθητοποίησης για την έγκαιρη ανίχνευση προκαταλήψεων λόγω φύλου και την εξάλειψη μισθολογικών ανισοτήτων. Ειδικότερα, η κοινή αξιολόγηση α) ενεργοποιείται όταν η μισθολογική διαφορά υπερβαίνει το

	πέντε τοις εκατό (5%), δεν δικαιολογείται και δεν έχει αποκατασταθεί εντός εξαμήνου, β) πραγματοποιείται από κοινού με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, οι οποίοι συμμετέχουν σε όλα τα στάδια και γ) οδηγεί σε διορθωτικά μέτρα για τη διάρθρωση των αμοιβών και τη διαμόρφωση ουδέτερων ως προς το φύλο συστημάτων αξιολόγησης. Επιπλέον, σύμφωνα με την αιτιολογική σκέψη 43 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, σε περίπτωση που δεν υπάρχουν εκπρόσωποι των εργαζομένων, θα πρέπει να ορίζονται από τους εργαζομένους εκπρόσωποι για τον σκοπό των κοινών αξιολογήσεων των αμοιβών. Επομένως, προβλέπεται ότι αποκλειστικά για τους σκοπούς της κοινής αξιολόγησης του παρόντος άρθρου, εάν δεν υπάρχουν εκπρόσωποι, οι εργαζόμενοι θα εκπροσωπούνται από τους τρεις (3) αρχαιότερους εργαζόμενους της επιχείρησης, κατά το πρότυπο της παρ. 4 του άρθρου 355 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου. Περαιτέρω, η διάταξη δίνει τη διακριτική ευχέρεια στους εργαζομένους να επιλέξουν τρεις (3) διαφορετικούς εκπροσώπους εφόσον το επιθυμούν (όπως ορίζοντας απευθείας άλλους) διασφαλίζοντας ότι δίνεται προτεραιότητα στη βούληση των εργαζομένων ως προς την εκπροσώπησή τους. Το χρονικό διάστημα για την εφαρμογή των διορθωτικών μέτρων, το οποίο δεν μπορεί να υπερβαίνει το ένα έτος, δεν είναι ενιαίο για όλες τις επιχειρήσεις. Θα προσδιορίζεται κατά περίπτωση, με γνώμονα την αρχή της αναλογικότητας, λαμβάνοντας ιδίως υπόψη: α) το μέγεθος της επιχείρησης, β) το πλήθος των εργαζομένων, γ) το είδος, την πολυπλοκότητα και την έκταση των απαιτούμενων διορθώσεων στις μισθολογικές δομές ή στα συστήματα επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξης. Υπό την έννοια αυτή, ο απαιτούμενος χρόνος συμμόρφωσης μπορεί να διαφοροποιείται μεταξύ επιχειρήσεων, εφόσον τεκμηριώνεται αντικειμενικά και τηρείται η υποχρέωση αποκατάστασης αδικαιολόγητων μισθολογικών διαφορών χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση. Τα διορθωτικά μέτρα που προκύπτουν από την κοινή αξιολόγηση αμοιβών ενδέχεται να αφορούν τόσο άμεσες μισθολογικές προσαρμογές όσο και διαρθρωτικές αλλαγές στις πολιτικές αξιολόγησης και κατάταξης. Ενδεικτικά, μπορεί να περιλαμβάνουν επανεξέταση των συστημάτων επαγγελματικής
--	---

	αποτίμησης, αναθεώρηση κριτηρίων επιδομάτων και πριμ, εκπαίδευση στελεχών και εκπροσώπων εργαζομένων, καθώς και καθιέρωση μηχανισμών τακτικής παρακολούθησης και διαφάνειας. Η επιλογή και το εύρος των μέτρων θα καθορίζονται ανάλογα με το είδος και την έκταση των διαπιστωμένων αποκλίσεων, το μέγεθος της επιχείρησης και τις πραγματικές της δυνατότητες, υπό την προϋπόθεση ότι εξασφαλίζεται η έγκαιρη και αποτελεσματική αποκατάσταση των αδικαιολόγητων μισθολογικών διαφορών. Η θέσπιση αυτής της διαδικασίας είναι κρίσιμη για οργανισμούς με τουλάχιστον εκατό (100) εργαζομένους, όπου η συλλογή και η ανάλυση δεδομένων μπορούν να καταδείξουν συστηματικές ανισότητες. Η κοινή αξιολόγηση δημιουργεί θεσμικό πλαίσιο συνεργασίας εργοδότη και εργαζομένων, υπό την εποπτεία των αρμόδιων αρχών, και ενισχύει τη διαφάνεια και την εμπιστοσύνη στις εργασιακές σχέσεις. Σε περίπτωση δε που δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση, οι εργαζόμενοι θα εκπροσωπούνται από την επιτροπή της περ. ιστ) του άρθρου 35 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου. Η προτεινόμενη παρ. 5 διευκρινίζει ότι η Εθνική Αρχή Διαφάνειας θα ασκεί τις ανωτέρω αρμοδιότητες της Επιθεώρησης Εργασίας αναφορικά με τον δημόσιο τομέα
Άρθρο 13	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προστίθεται άρθρο 56Δ στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου, με σκοπό να ενσωματωθεί το άρθρο 12 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Συγκεκριμένα, θεσπίζεται η προστασία των δεδομένων που ενδέχεται να εμπεριέχουν οι πληροφορίες που παρέχουν οι εργοδότες στο πλαίσιο εφαρμογής της ισότητας της αμοιβής και της μισθολογικής διαφάνειας. Η διάταξη διατυπώνεται με σκοπό να αντανakλά και να εφαρμόζει λειτουργικά την αιτιολογική σκέψη 44 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, σύμφωνα με την οποία: «Κάθε επεξεργασία ή δημοσίευση πληροφοριών δυνάμει της παρούσας οδηγίας θα πρέπει να συμμορφώνεται με τον Κανονισμό (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου.». Ο Γ.Κ.Π.Δ. ρυθμίζει άμεσα την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, σε συνδυασμό με τον εφαρμοστικό ν. 4624/2019 (Α' 137). Ακόμη, προβλέπεται ότι όταν η γνωστοποίηση πληροφοριών σύμφωνα με τα άρθρα 56Α, 56Β και 56Γ θα μπορούσε να οδηγήσει, άμεσα ή έμμεσα, στη γνωστοποίηση της αμοιβής ταυτοποιήσιμου εργαζομένου

	(όπως λόγω μικρού αριθμού εργαζομένων στη συγκεκριμένη κατηγορία ή τμήμα), μόνο οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, η Επιθεώρηση Εργασίας ή ο Συνήγορος του Πολίτη έχουν πρόσβαση στις εν λόγω πληροφορίες.
Άρθρο 14	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προστίθεται παρ. 4 στο άρθρο 57 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, με σκοπό να ενσωματωθούν τα άρθρα 13 και 30 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, σε συνδυασμό με την αιτιολογική σκέψη 45. Η διάταξη αυτή προβλέπει τον ορισμό του Τμήματος Ισότητας των Φύλων στην Εργασία του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας ως αρμόδιου για τον κοινωνικό διάλογο για την εφαρμογή των ρυθμίσεων για την ίση αμοιβή. Με την προσθήκη αυτή, ο Κώδικας Εργατικού Δικαίου αποκτά ένα σαφές και λειτουργικό πλαίσιο που επιτρέπει την ουσιαστική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, αναβαθμίζοντας τον κοινωνικό διάλογο ως εργαλείο εφαρμογής της αρχής της ίσης αμοιβής και ενίσχυσης της εμπιστοσύνης στις εργασιακές σχέσεις. Περαιτέρω, με την προτεινόμενη προσθήκη ενσωματώνεται στο άρθρο 57 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου το άρθρο 30 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, το οποίο αφορά τον σεβασμό της συλλογικής αυτονομίας για ζητήματα μισθολογικής διαφάνειας. Αποσαφηνίζεται ότι η εφαρμογή των ρυθμίσεων μισθολογικής διαφάνειας δεν θίγει, κατ' ουδένα τρόπο, το δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης και σύναψης συλλογικών συμβάσεων, ούτε το δικαίωμα συλλογικής δράσης, σύμφωνα με τις γενικές και ειδικότερες διατάξεις της εθνικής νομοθεσίας. Με τις ανωτέρω προσθήκες, το άρθρο 57 αποκτά ολοκληρωμένο και λειτουργικό χαρακτήρα, συνδέοντας τον κοινωνικό διάλογο όχι μόνο με την προώθηση της ίσης αμοιβής, αλλά και με την επιχειρησιακή εφαρμογή του πλαισίου μισθολογικής διαφάνειας. Παράλληλα, επιβεβαιώνεται ότι οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να διαδραματίσουν ουσιαστικό ρόλο στην υλοποίηση των πολιτικών αυτών, χωρίς σε καμία περίπτωση να θίγεται η συνταγματικά κατοχυρωμένη αυτονομία τους.
Άρθρο 15	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 52 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, με σκοπό να ενσωματωθούν τα άρθρα 14 και 15 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970.

	Αναφορικά με τη ενσωμάτωση του άρθρου 14 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, το περιεχόμενο της διάταξης αυτής καλύπτεται ήδη από τη διατύπωση της παρ. 1 του άρθρου 52. Ως εκ τούτου, δεν απαιτείται ειδικότερη ενσωμάτωση και προστίθεται διευκρινιστικώς η παραβίαση της αρχής της ισότητας της αμοιβής στις παραβιάσεις που χρήζουν δικαστικής προστασίας. Αναφορικά με την ενσωμάτωση του άρθρου 15 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, η βασική αλλαγή σε σχέση με το άρθρο 17 της Οδηγίας 2006/54 είναι ότι το άρθρο 15 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 επεκτείνει την ικανότητα δικαστικής εκπροσώπησης των εργαζομένων και των αιτούντων απασχόληση που θίγονται από την παραβίαση της αρχής της ισότητας της αμοιβής στους φορείς ισότητας για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής και στους εκπροσώπους των εργαζομένων. Με την προτεινόμενη διατύπωση ενισχύεται η υφιστάμενη πρόβλεψη με ρητή αναφορά στον Συνήγορο του Πολίτη, όπως απαιτείται από το άρθρο 15 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, που μνημονεύει ρητά τους φορείς ισότητας. Στο ελληνικό δίκαιο ο Συνήγορος του Πολίτη στερείται αυτοτελούς ικανότητας διαδίκου και δικαστικής εκπροσώπησης. Παρότι έχει διοικητική και οικονομική αυτοτέλεια, δεν έχει ιδία νομική προσωπικότητα, γιατί είναι ενταγμένος στο νομικό πρόσωπο του Ελληνικού Δημοσίου, γι' αυτό του δίνεται ρητή ενεργητική νομιμοποίηση με το άρθρο 22 του σχεδίου νόμου. Ο Συνήγορος του Πολίτη θα μπορεί να προσδιορίσει τους όρους και τις προϋποθέσεις αυτής της εκπροσώπησης του θιγόμενου προσώπου βάσει των ειδικών χαρακτηριστικών που εμφανίζει η υπόθεσή του. Περαιτέρω, διευκρινίζεται ότι το δικαίωμα δικαστικής εκπροσώπησης του θιγόμενου, με τη συναίνεσή του, έχουν και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, οι οποίες καταλαμβάνονται ήδη από την αναφορά σε «νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων», ώστε να μην καταλείπεται καμία αμφιβολία ως προς την ικανοποίηση της σχετικής απαίτησης της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Σύμφωνα με τη σκέψη 47 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, η δυνατότητα εκπροσώπησης μεμονωμένων προσώπων από τους εκπροσώπους των εργαζομένων αποτελεί κρίσιμο μηχανισμό άρσης διαδικαστικών εμποδίων και μείωσης του κόστους προσφυγής στη δικαιοσύνη. Στο ελληνικό νομικό σύστημα, η δυνατότητα αυτή παρέχεται ήδη τόσο σε επιχειρησιακά σωματεία και ενώσεις προσώπων στο επίπεδο
--	---

	της επιχείρησης, όσο και, ελλείψει αυτών, σε κλαδικά και ομοιοεπαγγελματικά σωματεία. Πέραν της ειδικής ρύθμισης περί δικαστικής εκπροσώπησης από τους φορείς ισότητας και τους εκπροσώπους των εργαζομένων, το εθνικό νομικό σύστημα διαθέτει ήδη συμπληρωματικούς μηχανισμούς που ενισχύουν την πρακτική και οικονομικά προσιτή πρόσβαση στη δικαιοσύνη. Ειδικότερα, ο θεσμός της νομικής βοήθειας, κατά τον ν. 3226/2004 (Α' 24), διασφαλίζει τη μείωση του κόστους δικαστικής εκπροσώπησης για πρόσωπα που στερούνται επαρκών πόρων, ενώ η δυνατότητα ομοδικίας επιτρέπει τη σώρευση ομοειδών αξιώσεων και την κατανομή των δικαστικών εξόδων. Οι μηχανισμοί αυτοί, σε συνδυασμό με την παρούσα ρύθμιση, συγκροτούν ένα συνεκτικό πλαίσιο έννομης προστασίας, ικανό να διασφαλίσει την αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής, σύμφωνα με τις απαιτήσεις της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Η απαίτηση η αγωγή ή προσφυγή να ασκείται στο όνομα και προς υποστήριξη του θιγόμενου προσώπου, κατόπιν της συναίνεσής του, καλύπτεται ήδη από τη διατύπωση της ισχύουσας ρύθμισης.
Άρθρο 16	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 53 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, με σκοπό να ενσωματωθούν τα άρθρα 16, 21 και 23 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Ειδικότερα: Τροποποιείται ο τίτλος του άρθρου 53 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, για να αντιστοιχεί στο περιεχόμενό του μετά την ενσωμάτωση του άρθρου 16 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Επίσης, εισάγεται ρητώς στο ελληνικό δίκαιο η υποχρέωση πλήρους, πραγματικής, αποτελεσματικής και ανάλογης προς τη σοβαρότητα της παράβασης ή της προσβολής και της ζημίας που προκλήθηκε, αποκατάστασης των θιγόμενων από την παραβίαση του δικαιώματος ίσης αμοιβής και των συναφών υποχρεώσεων μισθολογικής διαφάνειας, σύμφωνα με το άρθρο 16 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 και την αιτιολογική σκέψη 50. Για τον προσδιορισμό της αποκατάστασης κατά τα ανωτέρω, στην περίπτωση της παραβίασης της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών, λαμβάνονται υπόψη ιδίως η αξίωση για αναδρομικά ποσά και σχετικά επιμίσθια ή πληρωμές σε είδος, τόκοι υπερημερίας, η απώλεια εισοδήματος και επαγγελματικών ευκαιριών, καθώς και οι ζημίες που προκλήθηκαν από τυχόν διατομεακές

	διακρίσεις. Η επιδίκαση αποζημίωσης δεν μπορεί να περιορίζεται από προκαθορισμένα ανώτατα όρια, διασφαλίζοντας πλήρη αποκατάσταση και αποτροπή επανάληψης στο μέλλον. Συνεπώς, η διάταξη συμπληρώνει την παρ. 1 του άρθρου 53 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, το οποίο ήδη κατοχυρώνει αξίωση πλήρους αποζημίωσης για την παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην εργασία και την απασχόληση, και εξειδικεύει τα συστατικά στοιχεία της αποζημίωσης, σε αρμονία με τη νομολογία του Δ.Ε.Ε./Δ.Ε.Κ. (υποθέσεις Marshall C-271/91, Von Colson C-14/83 και Arjona Camacho C-407/14). Ειδικότερα, στην υπόθεση Von Colson (C-14/83) το Δικαστήριο έκρινε ότι η απλή ή συμβολική αποζημίωση δεν συνιστά επαρκές μέσο προστασίας και ότι οι εθνικές έννομες τάξεις οφείλουν να προβλέπουν κυρώσεις ικανές να διασφαλίσουν την πρακτική αποτελεσματικότητα του δικαιώματος στην ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών. Στη συνέχεια, με την απόφαση Marshall II (C-271/91), το Δικαστήριο διευκρίνισε ότι η αποζημίωση για παραβίαση της απαγόρευσης διακρίσεων λόγω φύλου δεν μπορεί να υπόκειται σε ανώτατο όριο ή άλλους περιορισμούς που θα μπορούσαν να μειώσουν την αποτελεσματικότητά της. Η αποζημίωση πρέπει να καλύπτει το σύνολο της ζημίας, περιλαμβανομένης της ηθικής βλάβης, και να εξασφαλίζει την πλήρη επαναφορά του θύματος στην κατάσταση που θα υφίστατο εάν δεν είχε τελεσθεί η παράβαση. Η αρχή αυτή επιβεβαιώθηκε και εξειδικεύθηκε στην απόφαση Arjona Camacho (C-407/14), όπου το Δικαστήριο απαιτεί από τα κράτη μέλη να ρυθμίσουν με λεπτομέρεια στο εθνικό τους δίκαιο πώς θα εξασφαλίζεται η πλήρης και αποτελεσματική χρηματική αποζημίωση των θυμάτων διακρίσεων λόγω φύλου. Από τη συνδυασμένη ερμηνεία των ανωτέρω αποφάσεων προκύπτει ότι η αποκατάσταση για παραβίαση της αρχής της ισότητας της αμοιβής και των μέτρων μισθολογικής διαφάνειας πρέπει να είναι πλήρης, αποτελεσματική και αποτρεπτική, να καλύπτει τόσο τις οικονομικές όσο και τις μη οικονομικές συνέπειες της μισθολογικής διάκρισης λόγω φύλου και να μην υπόκειται σε νομικούς περιορισμούς ή ανώτατα όρια. Η νομολογία αυτή θεμελιώνει την αρχή της <i>restitutio in integrum</i> στο πεδίο της ίσης μεταχείρισης, επί της οποίας ερείδεται η ρύθμιση του τροποποιηθέντος άρθρου 53 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου.
--	--

	Με την αναδιατυπωθείσα παρ. 2 του άρθρου 53 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου επιτυγχάνεται η πλήρης ενσωμάτωση του άρθρου 23 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Η διάταξη διατηρεί την υφιστάμενη συστηματική της θέση στο άρθρο 53 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, το οποίο ρυθμίζει τις αστικές και διοικητικές συνέπειες των παραβάσεων της αρχής της ισότητας των φύλων στην απασχόληση και την εργασία. Η νέα διατύπωση επεκτείνει ρητά το πεδίο εφαρμογής της ρύθμισης, ώστε να μη χωρεί καμία αμφιβολία ότι καλύπτει, εκτός από τις διακρίσεις λόγω φύλου, και κάθε προσβολή δικαιωμάτων ή παράβαση υποχρεώσεων που απορρέουν από τη μισθολογική διαφάνεια και την αρχή της ισότητας της αμοιβής μεταξύ των φύλων. Οι διοικητικές κυρώσεις που επιβάλλονται από την Επιθεώρηση Εργασίας, κατά το άρθρο 572 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, εφαρμόζονται πέραν των αστικών συνεπειών και του δικαιώματος αποκατάστασης που προβλέπονται στις προηγούμενες παραγράφους του ίδιου άρθρου. Με την επιλογή αυτή επιτυγχάνεται η οικονομία των ρυθμίσεων, αποφεύγεται η δημιουργία επικαλύψεων με τις υφιστάμενες διατάξεις και εξασφαλίζεται η πλήρης συμμόρφωση της ελληνικής έννομης τάξης με το άρθρο 23 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Σύμφωνα με τις αιτιολογικές σκέψεις 55 και 56 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, οι διοικητικές κυρώσεις πρέπει να είναι ικανές να επιτυγχάνουν πραγματικό αποτρεπτικό αποτέλεσμα, ιδίως μέσω κλιμακούμενων προστίμων που λαμβάνουν υπόψη τη σοβαρότητα και τη διάρκεια της προσβολής, το μέγεθος του εργοδότη και την τυχόν υποτροπή του, καθώς και άλλους ελαφρυντικούς ή επιβαρυντικούς παράγοντες, όπως οι διατομεακές διακρίσεις. Επισημαίνεται ότι οι κυρώσεις αυτές πρέπει να εφαρμόζονται χωρίς να υποκαθιστούν το δικαίωμα αποκατάστασης, αλλά να λειτουργούν παράλληλα προς αυτό, ενισχύοντας τη συνοχή του συστήματος έννομης προστασίας. Τέλος, προστίθεται παρ. 3 στο άρθρο 53 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, κατά την οποία η παραγραφή των αξιώσεων από παράβαση της υποχρέωσης για ίση αμοιβή, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα δεν αρχίζει προτού ο παθών λάβει γνώση της παράβασης ή μπορεί ευλόγως να αναμένεται ότι θα λάβει γνώση αυτής. Κατά το δεύτερο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρου 21 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, «Οι προθεσμίες παραγραφής δεν αρχίζουν να υπολογίζονται πριν ο ενάγων λάβει γνώση της παράβασης ή μπορεί ευλόγως να αναμένεται
--	---

	να λάβει γνώση». Όμως, στο ισχύον ελληνικό δίκαιο: αναφορικά με τον ιδιωτικό τομέα, για να ξεκινήσει η παραγραφή στις περιπτώσεις του άρθρου 250 του Α.Κ., ιδίως του αριθμού 17, είναι αδιάφορη η άγνοια ή η γνώση του δικαιούχου είτε για την αξίωση είτε για τον υπόχρεο προς αποζημίωση, γιατί η παραγραφή είναι θεσμός δημόσιας τάξης. Για την έναρξη της παραγραφής αρκεί: α) η αξίωση να έχει γεννηθεί και να είναι δικαστικά επιδιώξιμη (άρθρο 251 Α.Κ.) και β) να έχει παρέλθει το έτος εντός του οποίου γεννήθηκε η αξίωση (άρθρο 253 Α.Κ.). Αναφορικά με τον δημόσιο τομέα, σύμφωνα με το άρθρο 141 του ν. 4270/2014, η έναρξη της παραγραφής των απαιτήσεων κατά του Δημοσίου αρχίζει από το τέλος του οικονομικού έτους μέσα στο οποίο γεννήθηκε και είναι δυνατή η δικαστική της επιδίωξη, με την επιφύλαξη κάθε άλλης ειδικής διάταξης του νόμου αυτού. Έτσι, προς πλήρη ενσωμάτωση της Οδηγίας, είναι απαραίτητη η προσθήκη της παραπάνω διάταξης. Οι λοιπές ρυθμίσεις του άρθρου 21 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 καλύπτονται ήδη από το ισχύον δίκαιο, διότι τα περί πενταετούς διάρκειας, αναστολής και διακοπής των σχετικών αξιώσεων προβλέπονται ήδη εξαντλητικώς και με πληρότητα, συγκεκριμένα στα άρθρα 250 έως 268 Α.Κ. Με τις επιλογές αυτές επιτυγχάνεται η οικονομία των ρυθμίσεων, αποφεύγεται η δημιουργία επικαλύψεων με τις υφιστάμενες διατάξεις και εξασφαλίζεται η πλήρης συμμόρφωση της ελληνικής έννομης τάξης με το άρθρο 21 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Επιπλέον, για την ασφάλεια δικαίου και για να μη διατηρούνται επ' αόριστόν αξιώσεις και νομική αβεβαιότητα στις επιχειρήσεις, εισάγεται μαχητό τεκμήριο ότι ο εργαζόμενος λαμβάνει γνώση της παράβασης εφόσον αιτηθεί και λάβει μισθολογικά δεδομένα ή, σε κάθε περίπτωση, με τη λήξη της σχέσης εργασίας του, οπότε και εκκινεί η πενταετής παραγραφή. Σημειώνεται ότι τυχόν αξιώσεις δεν μπορούν να διατηρούνται επ' αόριστόν, δεδομένου ότι οι επιχειρήσεις οι οποίες φέρουν το βάρος απόδειξης δεν μπορούν να διατηρούν τα σχετικά μισθολογικά δεδομένα για απεριόριστο χρονικό διάστημα.
Άρθρο 17	Με την προτεινόμενη ρύθμιση προστίθεται παρ. 3Α στο άρθρο 573 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, προκειμένου να

	ενσωματωθεί στο εθνικό δίκαιο το άρθρο 17 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, εισάγοντας συμπληρωματικά μέσα έννομης προστασίας πέραν της χρηματικής αποζημίωσης, με σκοπό τη διασφάλιση της πρακτικής αποτελεσματικότητας της αρχής της ίσης αμοιβής. Σε συμφωνία με την αιτιολογική σκέψη 51 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, τα μέσα αυτά αποσκοπούν στην αντιμετώπιση τόσο συστημικών ή οργανωτικών πρακτικών που παράγουν μισθολογικές αποκλίσεις όσο και περιπτώσεων προσβολής δικαιωμάτων ή παράβασης υποχρεώσεων που απορρέουν από την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής και τη διασφάλιση της μισθολογικής διαφάνειας. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν, για παράδειγμα, την υποχρέωση επανεξέτασης του μηχανισμού καθορισμού των αμοιβών με βάση μια ουδέτερη ως προς το φύλο αξιολόγηση και κατάταξη· την κατάρτιση σχεδίου δράσης για την εξάλειψη των αποκλίσεων που διαπιστώθηκαν και για τη μείωση τυχόν αδικαιολόγητων διαφορών στις αμοιβές, την παροχή πληροφοριών και ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σχετικά με το δικαίωμά τους σε ίση αμοιβή· και τη θέσπιση υποχρεωτικής κατάρτισης για το προσωπικό του τμήματος ανθρώπινων πόρων σχετικά με την ίση αμοιβή και την ουδέτερη ως προς το φύλο επαγγελματική αξιολόγηση και κατάταξη. Η διάταξη αναθέτει στην Επιθεώρηση Εργασίας, σε συνεργασία με τον Συνήγορο του Πολίτη, όπου παρίσταται σκόπιμο, την αρμοδιότητα έκδοσης εντολών λήψης συγκεκριμένων μέτρων συμμόρφωσης, κατόπιν αίτησης του καταγγέλλοντος και προηγούμενης ακρόασης του εργοδότη. Η επιλογή αυτή συνάδει με την πρόβλεψη του ενωσιακού νομοθέτη ότι οι εξουσίες του άρθρου 17 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 μπορούν να ασκούνται τόσο από δικαστήρια όσο και από διοικητικές αρχές. Σε περίπτωση μη συμμόρφωσης προς την εκδοθείσα εντολή, η διάταξη προβλέπει την επιβολή προστίμου υπό τη μορφή επαναλαμβανόμενης χρηματικής ποινής, σε πλήρη εναρμόνιση με το άρθρο 17 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/97. Διευκρινίζεται ότι η ποινή αυτή δεν ταυτίζεται με τις διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 23 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, καθώς αποτελεί αποκλειστικά μηχανισμό διασφάλισης της συμμόρφωσης με την εντολή λήψης μέτρων.
--	---

	Η ρύθμιση αυτή διασφαλίζει την αρχή της αναλογικότητας μέσα από έναν κλιμακούμενο μηχανισμό συμμόρφωσης, ο οποίος επιτρέπει στον εργοδότη να λάβει καθοδήγηση και να διορθώσει τις μισθολογικές αποκλίσεις πριν από την επιβολή διοικητικών κυρώσεων. Η κλίμακα αυτή ξεκινά με την υποχρέωση λήψης διορθωτικών μέτρων κατά την παρ. 9 του άρθρου 56B του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, ακολουθείται, όπου απαιτείται, από την εφαρμογή των μέτρων της κοινής αξιολόγησης αμοιβών κατά την παρ. 4 του άρθρου 56Γ του Κώδικα Εργατικού Δικαίου και συμπληρώνεται, κατόπιν καταγγελίας εργαζομένου ή υποψηφίου για απασχόληση, από την έκδοση εντολής συμμόρφωσης του Επιθεωρητή Εργασίας, η οποία συνοδεύεται από απειλή επαναλαμβανόμενης χρηματικής ποινής. Με τον τρόπο αυτό το σύστημα παρέχει στον εργοδότη εύλογο χρόνο και σταδιακή καθοδήγηση για τη λήψη των αναγκαίων μέτρων πριν από την επιβολή αυστηρότερων κυρώσεων.
Άρθρο 18	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση συμπληρώνεται το άρθρο 54 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου με την προσθήκη παρ. 3, ώστε να προβλέπεται μετακύλιση του βάρους της απόδειξης, ήτοι να εναπόκειται στον εργοδότη να αποδείξει ότι δεν υπήρξε εικαζόμενη άμεση ή έμμεση διάκριση όσον αφορά στην αμοιβή, όταν δεν έχει εφαρμόσει τις υποχρεώσεις μισθολογικής διαφάνειας, όπως προβλέπονται στα άρθρα 37, 41, 56Α, 56Β, 56Γ και 56Δ του ίδιου Κώδικα. Στον κανόνα αυτό προβλέπεται εξαίρεση, αν ο εργοδότης αποδεικνύει ότι η παράβαση των υποχρεώσεων αυτών ήταν προδήλως ακούσια και ήσσονος σημασίας, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 18 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 και τις παραδοχές του Δ.Ε.Ε. στην απόφαση Danfoss (C-109/88), η οποία ενέπνευσε τη ρητή αυτή εξαίρεση. Τα άρθρα 19 και 20 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 θα μπορούσαν να αποτελέσουν αυτοτελείς διατάξεις, αλλά κρίνεται σκόπιμο να ενσωματωθούν και αυτά στο άρθρο 54 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, αφενός για να μη διαταραχθεί υπέρμετρα η αρίθμηση του νέου Κώδικα Εργατικού Δικαίου, αφετέρου επειδή αφορούν και αυτά στο δίκαιο της απόδειξης σε διαφορές από την παραβίαση των διατάξεων του παρόντος κεφαλαίου, με συνέπεια να συνεχόνται συστηματικώς μεταξύ τους.

	Έτσι, συμπληρώνεται το άρθρο 54 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου με την προσθήκη παρ. 4, ώστε η εκτίμηση του αν οι εργαζόμενοι βρίσκονται σε συγκρίσιμη κατάσταση να μην περιορίζεται σε καταστάσεις στις οποίες οι εργαζόμενες γυναίκες και οι εργαζόμενοι άνδρες εργάζονται για τον ίδιο εργοδότη, αλλά να επεκτείνεται σε έναν ενιαίο φορέα που καθορίζει τους όρους αμοιβής, ήτοι τα στοιχεία της αμοιβής που είναι συναφή για τη σύγκριση μεταξύ εργαζομένων, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 19 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Όπως χαρακτηριστικά σημειώνεται στην αιτιολογική σκέψη 29 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970: «Το Δικαστήριο έχει διευκρινίσει ότι, προκειμένου να εξακριβωθεί αν οι εργαζόμενοι βρίσκονται σε συγκρίσιμη κατάσταση, η σύγκριση δεν περιορίζεται κατ' ανάγκη σε καταστάσεις στις οποίες άνδρες και γυναίκες εργάζονται για τον ίδιο εργοδότη (Απόφαση του Δικαστηρίου της 17ης Σεπτεμβρίου 2002, Lawrence και λοιποί, C-320/00, ECLI:EU:C:2002:498). Οι εργαζόμενοι μπορεί να βρίσκονται σε συγκρίσιμη κατάσταση ακόμη και όταν δεν εργάζονται για τον ίδιο εργοδότη, όταν οι όροι αμοιβής μπορούν να αποδοθούν σε έναν ενιαίο φορέα που καθορίζει τους εν λόγω όρους και εφόσον οι όροι αυτοί είναι ίσοι και συγκρίσιμοι. Αυτό μπορεί να συμβαίνει όταν οι σχετικοί όροι αμοιβής ρυθμίζονται από νομοθετικές διατάξεις ή συμφωνίες σχετικές με την αμοιβή που εφαρμόζονται σε περισσότερους εργοδότες, ή όταν οι εν λόγω όροι καθορίζονται σε κεντρικό επίπεδο για περισσότερους του ενός οργανισμούς ή επιχειρήσεις στο πλαίσιο εταιρείας συμμετοχών ή ομίλου [...].». Επίσης, προστίθεται παρ. 5, ώστε η εκτίμηση του αν οι εργαζόμενοι βρίσκονται σε συγκρίσιμη κατάσταση να μην περιορίζεται στους εργαζομένους που απασχολούνται ταυτόχρονα με τον ενδιαφερόμενο εργαζόμενο, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 19 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Τέλος, προστίθεται παρ. 6, ώστε σε δικαστικές διαδικασίες που αφορούν σε αξίωση ίσης αμοιβής, το δικαστήριο, εφόσον το κρίνει σκόπιμο, να δύναται να διατάσσει τον εναγόμενο να γνωστοποιήσει κάθε σχετικό αποδεικτικό στοιχείο που τελεί υπό τον έλεγχό του, συμπεριλαμβανομένων αυτών που περιέχουν εμπιστευτικές πληροφορίες, σύμφωνα με το άρθρο 20 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Βεβαίως, όπως επιβάλλει η ίδια διάταξη, όταν διατάσσει τη γνωστοποίηση εμπιστευτικών
--	---

	πληροφοριών, το δικαστήριο απειλεί τις ποινές του άρθρου 205 του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας (Κ.Πολ.Δ., π.δ. 503/1985, Α' 182) κατά των διαδίκων, των νόμιμων αντιπροσώπων αυτών και των δικαστικών τους πληρεξουσίων για κάθε περίπτωση διαρροής τέτοιας πληροφορίας. Εξάλλου, η παρ. 3 του άρθρου 19 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 δεν χρήζει ειδικής ενσωμάτωσης, διότι η σχετική ρύθμιση προβλέπεται ήδη στο ελληνικό δίκαιο. Κατά την παρ. 1 του άρθρου 591 Κ.Πολ.Δ., τα άρθρα 1 έως 590 εφαρμόζονται και στις ειδικές διαδικασίες, όπως αυτή των περιουσιακών εργατικών διαφορών, εκτός αν αντιβαίνουν προς τις ειδικές διατάξεις των διαδικασιών αυτών. Έτσι, κατά το άρθρο 335 Κ.Πολ.Δ., και στις εν λόγω διαφορές τα πραγματικά γεγονότα που έχουν ουσιώδη επιρροή στην έκβαση της δίκης αποτελούν, ούτως ή άλλως, αντικείμενο απόδειξης, ενώ κατά την παρ. 1 του άρθρου 340 Κ.Πολ.Δ. το δικαστήριο λαμβάνει υπόψη τα αποδεικτικά μέσα που πληρούν τους όρους του νόμου, σύμφωνα με την προβλεπόμενη αποδεικτική δύναμη του καθενός, ενώ λαμβάνει επίσης υπόψη και εκτιμά ελεύθερα και αποδεικτικά μέσα που δεν πληρούν τους όρους του νόμου, με την επιφύλαξη των άρθρων 393 και 394 Κ.Πολ.Δ. Μάλιστα, κατά την παρ. 2 της ίδιας διάταξης, εκτός από τις περιπτώσεις που ορίζει ρητά ο νόμος, το δικαστήριο κρίνει ελεύθερα τα αποδεικτικά μέσα και αποφασίζει κατά συνείδηση αν οι ισχυρισμοί είναι αληθινοί. Συνεπώς, περιττεύει κάθε πρόσθετη σχετική νομοθέτηση. Σημειώνεται ότι ούτε το άρθρο 22 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 χρήζει ειδικής ενσωμάτωσης, διότι κατά το άρθρο 179 Κ.Πολ.Δ. το δικαστήριο μπορεί να συμψηφίσει όλα τα έξοδα ή ένα μέρος τους, όταν η ερμηνεία του κανόνα δικαίου που εφαρμόστηκε ήταν ιδιαίτερα δυσχερής και εάν, κατ' εκτίμηση των περιστάσεων, υπήρχε εύλογη αμφιβολία για την έκβαση της δίκης, παραδοχές που ισοδυναμούν με την ύπαρξη βάσιμων λόγων για την άσκηση της αγωγής. Ομοίως, ούτε το άρθρο 24 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 χρήζει ειδικής ενσωμάτωσης. Η Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 υποχρεώνει τα κράτη μέλη να διασφαλίζουν, κατά την εκτέλεση των δημοσίων συμβάσεων ή συμβάσεων παραχώρησης από τους οικονομικούς φορείς και τους υπεργολάβους τους, την εφαρμογή των υποχρεώσεων που σχετίζονται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής.
--	---

	Η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας με την Οδηγία (ΕΕ) 2014/24 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 26ης Φεβρουαρίου 2014 σχετικά με τις δημόσιες προμήθειες και την κατάργηση της Οδηγίας 2004/18/ΕΚ (L 94) και την Οδηγία (ΕΕ) 2014/25 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 26ης Φεβρουαρίου 2014 σχετικά με τις προμήθειες φορέων που δραστηριοποιούνται στους τομείς του ύδατος, της ενέργειας, των μεταφορών και των ταχυδρομικών υπηρεσιών και την κατάργηση της Οδηγίας 2004/17/ΕΚ (L 94), που επήλθε με τον ν. 4412/2016 (Α' 147), περιέλαβε στο άρθρο 18 τη γενική αρχή τήρησης, κατά τη διάρκεια εκτέλεσης των δημοσίων συμβάσεων από τους οικονομικούς φορείς, των υποχρεώσεων που απορρέουν από τις διατάξεις της περιβαλλοντικής, κοινωνικοασφαλιστικής και εργατικής νομοθεσίας. Ομοίως, η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας με την Οδηγία (ΕΕ) 2014/23 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 26ης Φεβρουαρίου 2014 σχετικά με την ανάθεση συμβάσεων παραχώρησης (L 94), η οποία επήλθε με τον ν. 4413/2016 (Α' 148), περιέλαβε στο άρθρο 6 τις γενικές αρχές που διέπουν τις δημόσιες συμβάσεις και στις παρ. 3 έως 5 του άρθρου 29 αντίστοιχες υποχρεώσεις για τους οικονομικούς φορείς, με ρητή αναφορά, στην παρ. 3, στην τήρηση της εργατικής νομοθεσίας και των συλλογικών συμβάσεων. Καθόρισε δε τις συνέπειες παραβίασης αυτών και προέβλεψε, στην παρ. 5, ότι «Οι παραχωρησιούχοι εντάσσονται κατά προτεραιότητα στα προγράμματα επιθεωρήσεων και ελέγχων του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)» , που έχει ήδη μετεξελιχθεί στην ανεξάρτητη αρχή «Επιθεώρηση Εργασίας». Δεδομένου ότι οι διατάξεις περί ισότητας της αμοιβής περιλαμβάνονται ήδη στην εργατική νομοθεσία, η εθνική νομοθεσία καλύπτει ήδη τις απορρέουσες από την Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 σχετικές υποχρεώσεις. Άλλωστε, τυχόν έμφαση στη συμμόρφωση ειδικώς προς «τις υποχρεώσεις τους που σχετίζονται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής» δημιουργεί μια αίσθηση ότι αυτές είναι σημαντικότερες των λοιπών, πράγμα που δεν ισχύει. Με τις επιλογές αυτές επιτυγχάνεται η οικονομία των ρυθμίσεων, αποφεύγεται η δημιουργία επικαλύψεων με τις υφιστάμενες διατάξεις και εξασφαλίζεται η πλήρης
--	---

	συμμόρφωση της ελληνικής έννομης τάξης με τα άρθρα 18 έως 20 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Επισημαίνεται ότι η παρ. 1 του άρθρου 54 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου δεν απαιτεί ειδική συμπλήρωση, ώστε να περιλάβει και τις άμεσες ή έμμεσες διακρίσεις λόγω φύλου, ιδίως τις μισθολογικές, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 18 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Η διάταξη ήδη προβλέπει τη μετακύλιση του βάρους της απόδειξης σε περίπτωση ισχυρισμού περί παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, διάκρισης λόγω φύλου και παρενόχλησης. Με το τελευταίο εδάφιο της δε, η διάταξη ήδη αποκλείει την εφαρμογή της στην ποινική διαδικασία, σύμφωνα με τις παρ. 4 και 5 του άρθρου 18 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Σημειώνεται ότι διατηρείται ο ισχύων όρος «πιθανολογείται», ως ευμενέστερος για τον ενάγοντα εργαζόμενο έναντι του χρησιμοποιούμενου από την ελληνική εκδοχή της Οδηγίας όρου «τεκμαίρεται». Μάλιστα, η αγγλική εκδοχή της Οδηγίας χρησιμοποιεί τη διατύπωση, «establish before a competent authority or national court facts from which it may be presumed», επιβεβαιώνοντας την ορθότητα της επιλογής της διατήρησης του όρου «πιθανολογείται». Πρόκειται για μείωση του μέτρου της απόδειξης, γιατί ο δικαστής δεν απαιτείται να σχηματίσει πλήρη δικανική πεποίθηση περί της αλήθειας ή όχι των στοιχείων που εισέφερε ο ενάγων. Αρκεί να θεωρήσει ότι υπάρχει απλή ή έστω πιο έντονη πιθανότητα να έχουν λάβει χώρα αυτά τα περιστατικά για να απαιτηθεί από τον εναγόμενο να αποδείξει πλήρως ότι δεν προέβη σε διάκριση, δηλαδή ότι δεν παραβίασε την αρχή της ίσης μεταχείρισης.
Άρθρο 19	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται η παρ. 3 του άρθρου 140 του ν. 4270/2014, ώστε να ενσωματωθεί το άρθρο 21 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Οι διατάξεις για την παραγραφή των απαιτήσεων κατά του Δημοσίου δεν συνάδουν με την Οδηγία (ΕΕ) 2023/970, καθώς ο χρόνος παραγραφής υπολείπεται των τριών (3) ετών που είναι ο ελάχιστος χρόνος παραγραφής που προβλέπει η Οδηγία. Επομένως, προστίθεται πρόβλεψη ότι ειδικά για τις απαιτήσεις που αφορούν σε παραβίαση της αρχής της ισότητας της αμοιβής, η παραγραφή θα είναι τριετής και όχι διετής.
Άρθρο 20	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 44 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου για την πληρέστερη ενσωμάτωση

	της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Μολονότι το άρθρο 25 της Οδηγίας δεν χρήζει ειδικής μεταφοράς στο ελληνικό δίκαιο, καθώς η ελληνική εργασιακή νομοθεσία προβλέπει ήδη ρυθμίσεις, όπως τα άρθρα 44, 343 και 350 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, οι οποίες εξασφαλίζουν το ίδιο επίπεδο προστασίας με αυτό που απαιτεί το άρθρο αυτό, προστίθεται στο άρθρο 44 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, ως περ. δ), ειδική περίπτωση απαγόρευσης λύσης της σχέσης εργασίας και γενικότερα οποιασδήποτε λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης έναντι εργαζομένων και εκπροσώπων των εργαζομένων, όταν 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. Επιπλέον, προτείνεται νομοτεχνική διόρθωση στην περ. γ) με την προσθήκη κόμματος και του διαζευκτικού «ή» μετά τη λέξη «εργαζόμενου», προκειμένου να μην καταλείπεται καμία αμφιβολία ότι, στην παραπάνω περίπτωση, προστατεύονται από απόλυση και κάθε δυσμενή μεταχείριση τόσο οι εργαζόμενοι όσο και οι επαγγελματικά καταρτιζόμενοι, δεδομένου ότι η απουσία κόμματος δημιουργεί σύγχυση ως προς το πεδίο εφαρμογής της διάταξης.
Άρθρο 21	Με το προτεινόμενο άρθρο 21 ενσωματώνονται στην ελληνική έννομη τάξη τα άρθρα 28 και 29 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Οι ρυθμίσεις αυτές προβλέπουν την υποχρέωση του κράτους μέλους να ορίσει, στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα, φορέα ισότητας, κατ' εφαρμογή του άρθρου 28 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, και φορέα για την παρακολούθηση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής, κατ' εφαρμογή του άρθρου 29 της ίδιας Οδηγίας, καθώς και την παροχή κάθε αναγκαίου μέσου για τη διασφάλιση της συνεπούς, συντονισμένης και αποτελεσματικής άσκησης των αρμοδιοτήτων τους. Συγκεκριμένα, τροποποιείται το άρθρο 55 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου και ορίζεται ο Συνήγορος του Πολίτη ως ενιαίος φορέας ισότητας και φορέας παρακολούθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας και της μισθολογικής διαφάνειας στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα. Η επιλογή αυτή ερείδεται στη θεσμική φυσιογνωμία και στην αποδεδειγμένη εμπειρία της Αρχής. Ο Συνήγορος του Πολίτη αποτελεί συνταγματικά κατοχυρωμένη ανεξάρτητη

	αρχή (άρθρο 101Α του Συντάγματος) και απολαύει εγγυήσεων προσωπικής και λειτουργικής ανεξαρτησίας, στοιχεία που διασφαλίζουν την αμερόληπτη και αποτελεσματική άσκηση καθηκόντων εποπτείας και ελέγχου. Παράλληλα, διαθέτει ήδη συσσωρευμένη τεχνογνωσία ως εθνικός φορέας ισότητας και ίσης μεταχείρισης, ιδίως κατ' εφαρμογή των ν. 3488/2006 (Α' 191) και ν. 3896/2010 (Α' 207) (με τον οποίο μεταφέρθηκε η Οδηγία (ΕΕ) 2006/54), καθώς και νεότερων ρυθμίσεων που του ανέθεσαν συναφείς αρμοδιότητες καταπολέμησης διακρίσεων στον χώρο της εργασίας, όπως οι ν. 4097/2012 (Α' 235) και ν. 4808/2021 (Α' 101). Σε οργανωτικό επίπεδο, λειτουργούν ήδη στην Αρχή εξειδικευμένες δομές (μέχρι πρότινος ο Κύκλος Ισότητας των Φύλων και πλέον ο Κύκλος Ίσης Μεταχείρισης), ενώ η ενεργός συμμετοχή της στο Ευρωπαϊκό Δίκτυο Φορέων Ισότητας (Equinet) έχει συμβάλει στη συνεχή αναβάθμιση της επιστημονικής και επιχειρησιακής της επάρκειας. Η ανάθεση των νέων αρμοδιοτήτων διασφαλίζει θεσμική συνέχεια, συνοχή και ενιαία εφαρμογή του δικαίου καταπολέμησης των διακρίσεων, δεδομένου ότι η ίση αμοιβή και η μισθολογική διαφάνεια εντάσσονται, κατά το ενωσιακό δίκαιο, στο ευρύτερο πλαίσιο της απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω φύλου.
Άρθρο 22	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται η παρ. 1 του άρθρου 1 του ν. 3094/2003 (Α' 10) και συμπληρώνεται η αποστολή του Συνηγόρου του Πολίτη. Συγκεκριμένα, ορίζεται ως φορέας ισότητας για την εφαρμογή της ισότητας της αμοιβής στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα και ως φορέας παρακολούθησης για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής και του δικαιώματος μισθολογικής διαφάνειας, κατ' εφαρμογή των άρθρων 28 και 29 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Επιπρόσθετα, επειδή η Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 απαιτεί οι φορείς ισότητας να έχουν τη δυνατότητα να ενεργούν εκπροσωπώντας ή υποστηρίζοντας εργαζόμενο ή αιτούντα απασχόληση, απαιτείται ρητή αναγνώριση της ενεργητικής νομιμοποίησης του Συνηγόρου του Πολίτη, η οποία θα αφορά τόσο πολιτικές όσο και διοικητικές δίκες. Επομένως, προστίθεται τελευταίο εδάφιο με το οποίο προβλέπεται ρητά ότι μπορεί να παρίσταται ή να παρεμβαίνει κατά την κρίση του σε κάθε είδους δίκες που

	έχουν ως αντικείμενο την εφαρμογή της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Αντίστοιχη πρόβλεψη υπάρχει για το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.) (παρ. 6 του άρθρου 3 ν. 4765/2021, Α' 6), που, όπως και ο Συνήγορος του Πολίτη, είναι ανεξάρτητη αρχή χωρίς νομική προσωπικότητα.
Άρθρο 23	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προστίθεται παρ. 7 στο άρθρο 3 του ν. 3094/2003. Ειδικότερα, συμπληρώνονται οι αρμοδιότητες του Συνηγόρου του Πολίτη, προκειμένου να συμπεριλάβουν τις αρμοδιότητες που αναφέρονται στην παρ. 3 του άρθρου 29 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970.
Άρθρο 24	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προστίθενται παρ. 5Α και 5Β στο άρθρο 4 του ν. 3094/2003 και ενσωματώνονται στην ελληνική έννομη τάξη οι προβλέψεις των παρ. 2 και 3 του άρθρου 28 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Με τον τρόπο αυτό θεσπίζεται ένα συνεκτικό πλαίσιο συνεργασίας και θεσμικής υποστήριξης για την αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών. Προς τον σκοπό αυτό, προβλέπεται η συνεργασία του Συνηγόρου του Πολίτη με την Επιθεώρηση Εργασίας, την Ελληνική Στατιστική Αρχή, τους κοινωνικούς εταίρους και κάθε αρμόδιο δημόσιο φορέα που διαθέτει ή δύναται να επεξεργάζεται στοιχεία σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής, προκειμένου να διασφαλίζεται η αποτελεσματική διερεύνηση καταγγελιών, η συλλογή και η ανάλυση αξιόπιστων δεδομένων και η παρακολούθηση του μισθολογικού χάσματος στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα. Παράλληλα, καθιερώνεται η υποχρέωση των αρμόδιων Υπουργείων να παρέχουν κάθε αναγκαία συνδρομή προς τον Συνήγορο του Πολίτη κατά την άσκηση των σχετικών αρμοδιοτήτων του. Η συνδρομή αυτή περιλαμβάνει ιδίως τη διασφάλιση των αναγκαίων οικονομικών και τεχνικών πόρων, την παροχή κατευθύνσεων και χρονοδιαγραμμάτων προς τις αρμόδιες υπηρεσίες και φορείς, καθώς και την ανάπτυξη και τη διαλειτουργικότητα των απαιτούμενων πληροφοριακών συστημάτων, ώστε να καθίσταται δυνατή η αποτελεσματική συλλογή, διασταύρωση και επεξεργασία των αναγκαίων στοιχείων και πληροφοριών. Με τις ρυθμίσεις αυτές ενισχύονται η θεσμική συνεργασία, η διαφάνεια, η λογοδοσία και η αποτελεσματική προστασία των εργαζομένων, σε συμμόρφωση με τις απαιτήσεις της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970.

Άρθρο 25	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προστίθεται παρ. 3Α στο άρθρο 5 του ν. 3094/2003 και προβλέπεται η αναγκαία οργανωτική και επιχειρησιακή ενίσχυση του Συνηγόρου του Πολίτη, μέσω της σύστασης είκοσι πέντε (25) θέσεων ειδικών επιστημόνων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου και πέντε (5) θέσεων μόνιμου προσωπικού κατηγορίας Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (ΠΕ), κλάδου Πληροφορικής. Η πρόβλεψη αυτή αποτελεί ουσιώδη προϋπόθεση για την αποτελεσματική άσκηση των νέων καθηκόντων που απορρέουν από τον ρόλο του φορέα ισότητας και παρακολούθησης, τα οποία συνεπάγονται αυξημένο όγκο καταγγελιών, συστηματική επεξεργασία μεγάλων συνόλων δεδομένων, λειτουργία πληροφοριακών συστημάτων και ψηφιακών πλατφορμών, καθώς και επιστημονική ανάλυση των μισθολογικών ανισοτήτων. Οι ανάγκες αυτές απαιτούν εξειδικευμένο προσωπικό με γνώσεις ιδίως στο εργατικό δίκαιο και στο δικαιο ίσης μεταχείρισης, στη στατιστική, στα οικονομικά της εργασίας και στην πληροφορική.
Άρθρο 26	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προστίθεται άρθρο 567Α στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου και συστήνεται Τμήμα που υπάγεται στη Διεύθυνση Προγραμματισμού και Συντονισμού Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων της Γενικής Διεύθυνσης Εποπτείας και Ελέγχων της Επιθεώρησης Εργασίας, προκειμένου να ασκηθούν οι πρόσθετες αρμοδιότητες που αναλαμβάνει η Αρχή για την παρακολούθηση των καταγγελιών και των υποθέσεων ελέγχου που άπτονται θεμάτων ίσης μεταχείρισης και ίσης αμοιβής στην εργασία. Λόγω της συνάφειας του αντικειμένου και της ανάγκης παρακολούθησης και συντονισμού του έργου των περιφερειακών υπηρεσιών σε θέματα ίσης μεταχείρισης εν γένει, κρίνεται σκόπιμη η δημιουργία ενιαίου νέου Τμήματος εντός της Διεύθυνσης Προγραμματισμού και Συντονισμού Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων. Οι υποθέσεις που άπτονται θεμάτων μισθολογικής διαφάνειας αναμένεται να αυξήσουν την ύλη αρμοδιότητας της Επιθεώρησης Εργασίας, εντείνοντας τις απαιτήσεις για συντονισμό, καθοδήγηση και συστηματική ενημέρωση των περιφερειακών υπηρεσιών ως προς τις νομοθετικές εξελίξεις, τις καλές πρακτικές και τα ζητήματα εφαρμογής της νομοθεσίας περί ίσης μεταχείρισης και ίσης αμοιβής στην εργασία.

	Η προτεινόμενη ρύθμιση είναι σε συμφωνία με τις προβλέψεις της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 για αποτελεσματικούς μηχανισμούς εφαρμογής και ελέγχου της μισθολογικής διαφάνειας και της ίσης αμοιβής και για τη ρύθμιση της συνεργασίας του φορέα ισότητας με την Επιθεώρηση Εργασίας, οι οποίοι αναλαμβάνουν από κοινού και παράλληλα να επιτηρούν την εφαρμογή των νέων διατάξεων. Η ενίσχυση των δύο αυτών θεσμών αποσκοπεί στον καλύτερο συντονισμό της παρακολούθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης αμοιβής και της ίσης μεταχείρισης σε συνεργασία με τους υπόλοιπους φορείς, ήτοι το Τμήμα Ισότητας των Φύλων στην Εργασία της Διεύθυνσης Ατομικών Ρυθμίσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, τη Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας και τον Συνήγορο του Πολίτη.
Άρθρο 27	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προστίθεται άρθρο 570Α στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου και θεσπίζεται ειδική διοικητική διαδικασία επίλυσης διαφορών που αφορούν μισθολογική διάκριση λόγω φύλου, με σκοπό τη διασφάλιση του συντονισμού και της στενής συνεργασίας του Συνηγόρου του Πολίτη, ως εθνικού φορέα ισότητας, της Επιθεώρησης Εργασίας και, κατά περίπτωση, των εκπροσώπων των εργαζομένων, προς εξασφάλιση της αποτελεσματικής τήρησης της αρχής της ίσης αμοιβής στον ιδιωτικό τομέα. Ειδικότερα, με την προτεινόμενη ρύθμιση οριοθετείται χρονικά η εξέταση καταγγελιών για άμεση ή έμμεση μισθολογική διάκριση λόγω φύλου και καθορίζεται το πλαίσιο συνεργασίας του Συνηγόρου του Πολίτη, ως αρμόδιου φορέα ισότητας, με την Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο της διοικητικής διαδικασίας επί εργατικών διαφορών, προς διασφάλιση της ταχείας και αποτελεσματικής επίλυσής τους. Παράλληλα, εμπλουτίζεται και εξειδικεύεται το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο επίλυσης εργατικών διαφορών, όπως αυτό προβλέπεται στο άρθρο 569 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, λαμβανομένων υπόψη: α) της ανάγκης ενδεδειγμένης και εμπειριστικής αξιολόγησης του αποδεικτικού υλικού και των πραγματικών περιστάσεων, β) των αυξημένων χρονικών και διαδικαστικών απαιτήσεων που συνεπάγεται η διερεύνηση καταγγελιών μισθολογικής διάκρισης λόγω φύλου και

	γ) της εφαρμογής των νέων κανόνων έννομης προστασίας, οι οποίοι ενσωματώνονται κατ' επιταγή της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Τέλος, προβλέπεται ότι εφόσον ο εργοδότης δεσμεύεται από συλλογική σύμβαση εργασίας, κατά τη συζήτηση εργατικής διαφοράς ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας τεκμαίρεται ότι δεν υφίστανται αδικαιολόγητες μισθολογικές διακρίσεις. Για την επιβολή κυρώσεων, η Διοίκηση οφείλει να αιτιολογήσει ειδικώς την ύπαρξη μισθολογική διάκρισης.
Άρθρο 28	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση ενσωματώνεται στην ελληνική έννομη τάξη το άρθρο 31 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, που καθιερώνει την υποχρέωση του κράτους μέλους να παρέχει τα επικαιροποιημένα εθνικά δεδομένα για τον υπολογισμό του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων σε μη προσαρμοσμένη μορφή. Το άρθρο διασφαλίζει ότι θα υπάρχει ετήσια, συγκρίσιμη και λεπτομερής κατάρτιση στατιστικών στοιχείων για το μισθολογικό χάσμα σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, με διάκρισή του σύμφωνα με το φύλο, τον οικονομικό τομέα, το ωράριο (πλήρες/μειωμένο), τον οικονομικό έλεγχο (δημόσια/ιδιωτική επιχείρηση) και την ηλικιακή κατανομή. Η κατάρτιση μισθολογικών στατιστικών καταναμεμένων ανά φύλο και η παροχή στην Επιτροπή (Eurostat) έγκυρων και ολοκληρωμένων στατιστικών είναι ουσιώδους σημασίας για την ανάλυση και την παρακολούθηση των αλλαγών όσον αφορά το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης. Με τον Κανονισμό (ΕΚ) 530/1999 του Συμβουλίου της 9ης Μαρτίου 1999 σχετικά με τις διαρθρωτικές στατιστικές για τις αποδοχές και το κόστος εργασίας (L 63), όπως αντικαταστάθηκε από τον Κανονισμό (ΕΕ) 2025/941 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 7ης Μαΐου 2025 για τις στατιστικές της αγοράς εργασίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τις επιχειρήσεις και την κατάργηση του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 530/1999 του Συμβουλίου και των κανονισμών (ΕΚ) αριθ. 450/2003 και (ΕΚ) αριθ. 453/2008 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου (L 20.5.2025), τα κράτη μέλη οφείλουν να καταρτίζουν διαρθρωτικές στατιστικές σχετικά με τις αποδοχές ανά τετραετία σε μικροοικονομικό επίπεδο, οι οποίες παρέχουν εναρμονισμένα στοιχεία για τον υπολογισμό του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων.

	Οι ετήσιες στατιστικές υψηλής ποιότητας θα μπορούσαν να αυξήσουν τη διαφάνεια και να ενισχύσουν την παρακολούθηση και την ευαισθητοποίηση σχετικά με τη μισθολογική ανισότητα μεταξύ των φύλων. Η διαθεσιμότητα και η δυνατότητα σύγκρισης των δεδομένων αυτών έχει καθοριστική σημασία για την αξιολόγηση των εξελίξεων, τόσο σε εθνικό επίπεδο όσο και σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση. Οι σχετικές στατιστικές που διαβιβάζονται στην Επιτροπή (Eurostat) θα πρέπει να καταρτίζονται για στατιστικούς σκοπούς κατά την έννοια του Κανονισμού (ΕΚ) 223/2009 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 11ης Μαρτίου 2009 σχετικά με τις ευρωπαϊκές στατιστικές και την κατάργηση του Κανονισμού (ΕΚ, Ευρατόμ) 1101/2008 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, του Κανονισμού (ΕΚ) 322/97 του Συμβουλίου και της απόφασης 89/382/ΕΟΚ, Ευρατόμ του Συμβουλίου (L 87). Η Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛ.ΣΤΑΤ.), ως αρμόδια αρχή για την παραγωγή των επίσημων στατιστικών της χώρας, συμμορφώνεται με τον Κανονισμό (ΕΕ) 2025/941 ως προς την κατάρτιση, διαβίβαση και δημοσιοποίηση των απαιτούμενων στοιχείων και των εκθέσεων ποιότητας, διασφαλίζοντας τη διάθεσή τους στους χρήστες και την τήρηση του στατιστικού απορρήτου.
Άρθρο 29	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση ενσωματώνεται στην ελληνική έννομη τάξη το άρθρο 32 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Συγκεκριμένα, προβλέπεται ότι το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ο Συνήγορος του Πολίτη και η Επιθεώρηση Εργασίας, θα γνωστοποιούν τα υιοθετούμενα μέτρα για την εφαρμογή του παρόντος με ανάρτηση στον επίσημο ιστότοπο του κάθε φορέα.
Άρθρο 30	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τίθενται μεταβατικές διατάξεις για το Μέρος Α' του σχεδίου νόμου. Ειδικότερα, προβλέπεται μεταβατικό διάστημα ειδικά για τους εργοδότες που απασχολούν τουλάχιστον εκατόν πενήντα (150) εργαζομένους, κατά το οποίο η πρώτη περίοδος αναφοράς εκτείνεται από την έναρξη ισχύος του νόμου έως την 31η Δεκεμβρίου 2026. Η πρόβλεψη αυτή επιτρέπει την ομαλή μετάβαση στο νέο πλαίσιο, δίνοντας επαρκή χρόνο προσαρμογής των εργοδοτών στις υποχρεώσεις συλλογής και επεξεργασίας στοιχείων και καθίσταται δυνατή στο πλαίσιο της Οδηγίας, όπως διευκρινίστηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Workshop on the

	implementation of the Pay Transparency Directive 2023/970 30 April 2025, σ. 16). Επιπλέον, για λόγους ασφάλειας δικαίου προβλέπεται ότι ο ειδικός κανόνας έναρξης της παραγραφής της παρ. 3 του άρθρου 53 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, εφαρμόζεται μόνο για αξιώσεις που γεννώνται μετά την έναρξη ισχύος του νόμου, ώστε να μην αναβιώσουν αξιώσεις που έχουν ήδη παραγραφεί. Η επιλογή αυτή δικαιολογείται από το γεγονός ότι, πριν από την έναρξη ισχύος του νέου πλαισίου, δεν υφίσταντο οι μισθολογικές δομές, τα εργαλεία αξιολόγησης, οι κατηγορίες εργαζομένων και οι υποχρεώσεις πληροφόρησης του άρθρου 56Α, βάσει των οποίων ο εργαζόμενος μπορεί να διαπιστώσει ή να αξιολογήσει την ύπαρξη ενδεχόμενης μισθολογικής διαφοράς. Ως εκ τούτου, δεν θα ήταν εύλογο ο νέος κανόνας παραγραφής να εφαρμοστεί σε χρονικές περιόδους κατά τις οποίες το σύστημα μισθολογικής διαφάνειας δεν είχε ακόμη θεσπιστεί και δεν παρήγαγε έννομα αποτελέσματα.
Άρθρο 31	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τίθενται εξουσιοδοτικές διατάξεις για το Μέρος Α' του σχεδίου νόμου.
Άρθρο 32	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 398 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου και προβλέπεται η δημιουργία Ψηφιακού Μητρώου Συλλογικών Ρυθμίσεων Εργασίας στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ II (Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II) του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Η ρύθμιση συνδέεται με την υλοποίηση των προβλέψεων του άρθρου 5 της υπ' αρ. 33093/16.12.2025 απόφασης της Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης «Σχέδιο Δράσης για την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα 2026-2030» (Β' 6789), αναφορικά με την ψηφιοποίηση, συλλογή και διαθεσιμότητα δεδομένων. Στο Ψηφιακό Μητρώο Συλλογικών Ρυθμίσεων Εργασίας θα υποβάλλονται ψηφιακά, από τους συμβαλλομένους, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι συλλογικές συμφωνίες και οι διαιτητικές αποφάσεις, θα καταγράφονται τα βασικά στοιχεία τους, καθώς και οι προσχωρήσεις, οι επεκτάσεις, οι καταγγελίες και οι προσκλήσεις για διαπραγμάτευση. Το Ψηφιακό Μητρώο Συλλογικών Ρυθμίσεων Εργασίας θα επιτρέψει την ταξινόμηση, την αποδελτίωση και την παραγωγική επεξεργασία του περιεχομένου των συλλογικών ρυθμίσεων, διευκολύνοντας την παρακολούθηση της κάλυψης των εργαζομένων, των θεσμοθετημένων ορίων αμοιβών των

	εργαζομένων και την ανάλυση των τάσεων σε εθνικό και κλαδικό επίπεδο. Ειδικότερα, τροποποιείται το άρθρο 398 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, ως εξής: α) Η παρ. 1 τροποποιείται, ώστε η συμφωνία να καταρτίζεται πλέον σε δύο (2) πρωτότυπα, καθώς δεν υπάρχει ανάγκη προσκόμισης του τρίτου αντιγράφου στην υπηρεσία κατάθεσης. β) Στην παρ. 2, διευκρινίζεται ότι η έκταση εφαρμογής της συλλογικής ρύθμισης θα πρέπει να περιγράφεται με αναφορά στα στοιχεία της παρ. 5 του άρθρου 401 και στους κωδικούς Στατιστικής Ταξινόμησης Επαγγελματών (Σ.Τ.ΕΠ.). Επισημαίνεται ότι οι Κωδικοί Αριθμοί Δραστηριότητας (Κ.Α.Δ.) και οι Σ.Τ.ΕΠ. είναι τα ελάχιστα απαραίτητα στοιχεία για τον προσδιορισμό των κλάδων και των ειδικοτήτων που συμπεριλαμβάνονται στο πεδίο εφαρμογής μιας κλαδικής ή ομοιοεπαγγελματικής ρύθμισης, χωρίς να αποκλείεται να συμπληρώνονται και άλλα στοιχεία προσδιοριστικά του πεδίου εφαρμογής. Με τα στοιχεία αυτά καθίσταται εφικτή η ακριβής αποτύπωση της εξέλιξης των δυνητικών ποσοστών κάλυψης και των θεσμοθετημένων ορίων αμοιβών, συνολικά και ανά Κ.Α.Δ. και Σ.Τ.ΕΠ. Η συστηματική αυτή παρακολούθηση θα συμβάλλει στην αξιολόγηση της πορείας υλοποίησης του Σχεδίου Δράσης, αλλά και στην υποβολή των εκθέσεων προς την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, σύμφωνα με το άρθρο 10 του ν. 5163/2024 (Α' 199). γ) Η παρ. 3 καταργείται, δεδομένου ότι οι συλλογικές συμβάσεις δεν θα κατατίθενται πλέον στις κατά τόπον Επιθεωρήσεις Εργασίας, ούτε στις υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, αλλά μόνο στο συγκεντρωτικό Ψηφιακό Μητρώο του παρόντος άρθρου. δ) Η παρ. 4 τροποποιείται, ώστε να λειτουργήσει το Ψηφιακό Μητρώο Συλλογικών Ρυθμίσεων Εργασίας στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II. Στο Ψηφιακό Μητρώο Συλλογικών Ρυθμίσεων Εργασίας θα τηρούνται: δα) οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, δβ) οι συλλογικές συμφωνίες που συνάπτονται, βάσει της παρ. 2 του άρθρου 394 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, από φυσικά πρόσωπα, τα οποία, αν και δεν συνδέονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας, παρέχουν εργασία υπό συνθήκες εξάρτησης, και
--	---

	δγ) οι διαιτητικές αποφάσεις, οι οποίες, βάσει της παρ. 8 του άρθρου 411 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, εξομοιώνονται με συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Σημειώνεται ότι η κατάθεση στο Ψηφιακό Μητρώο Συλλογικών Ρυθμίσεων Εργασίας είναι απαραίτητη, ώστε αυτές να τεθούν σε ισχύ, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 402 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου. Επιπλέον, τα έγγραφα και τα στοιχεία που καταχωρίζονταν στο ειδικό βιβλίο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης θα υποβάλλονται πλέον ψηφιακά από τους ενδιαφερόμενους (προσχωρήσεις και αιτήσεις για επέκταση, σύμφωνα με το άρθρο 404 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, και καταγγελίες, σύμφωνα με το άρθρο 405 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου), ενώ η υποχρέωση κοινοποίησης της πρόσκλησης για διαπραγμάτευση στην Επιθεώρηση Εργασίας, βάσει του άρθρου 397 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, θα ικανοποιείται με την ψηφιακή υποβολή της στο Μητρώο. Με τον τρόπο αυτό, η διαδικασία υποβολής των συλλογικών ρυθμίσεων μετατρέπεται από έγχαρτη σε αμιγώς ηλεκτρονική και ενοποιούνται, αφενός, η διαδικασία κατάθεσης και, αφετέρου, η διαδικασία καταχώρησης των συλλογικών ρυθμίσεων στο Ψηφιακό Μητρώο Συλλογικών Ρυθμίσεων Εργασίας. Η υποβολή θα γίνεται σε δομημένη φόρμα, το περιεχόμενο της οποίας εξειδικεύεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, σύμφωνα με την παρ. 8 της αξιολογούμενης ρύθμισης. Με τον τρόπο αυτό επιτυγχάνεται η συστηματική παρακολούθηση σε άμεσο χρόνο, όλης της πορείας μιας συλλογικής ρύθμισης, ενώ ο κάθε ενδιαφερόμενος θα μπορεί να αναζητήσει και να εντοπίσει εύκολα τη συλλογική ρύθμιση που τον αφορά. Επιπλέον, ρυθμίζονται τα θέματα πρόσβασης στο Ψηφιακό Μητρώο Συλλογικών Ρυθμίσεων Εργασίας, το οποίο θα είναι προσβάσιμο από κάθε ενδιαφερόμενο, καθώς οι συλλογικές ρυθμίσεις έχουν κανονιστικό περιεχόμενο. Αντιθέτως, τα έγγραφα που δεν αφορούν το κανονιστικό περιεχόμενο μίας συλλογικής ρύθμισης θα είναι προσβάσιμα μόνο από τις σχετικές οργανώσεις. ε) Οι παρ. 5, 6 και 7 καταργούνται δεδομένου ότι το Ψηφιακό Μητρώο Συλλογικών Ρυθμίσεων Εργασίας, σε ό,τι αφορά το περιεχόμενο και την ισχύ των συλλογικών ρυθμίσεων, θα είναι δημόσιο και, επομένως, δεν υπάρχει λόγος χορήγησης
--	---

	αντιγράφων από την υπηρεσία ή ανάρτησης των κειμένων στον δικτυακό τόπο του Υπουργείου, ούτε ξεχωριστής γνωστοποίησης της επιχειρησιακής σύμβασης στο συμβούλιο εργαζομένων. στ) Τέλος, η παρ. 8 συμπληρώνεται, ώστε να δοθεί η απαραίτητη εξουσιοδότηση στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης να ρυθμίζει κάθε ειδικότερο ζήτημα αναφορικά με την εφαρμογή και τη λειτουργία του Ψηφιακού Μητρώου Συλλογικών Ρυθμίσεων Εργασίας, καθώς και τη διαδικασία ψηφιακής υποβολής των συλλογικών ρυθμίσεων. Μέχρι την πλήρη παραγωγική λειτουργία του Μητρώου και την έκδοση της υπουργικής απόφασης της παρ. 8, θα συνεχιστεί η έγχαρτη κατάθεση και η ανάρτηση των κειμένων στον ιστότοπο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.
Άρθρο 33	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται η παρ. 2 του άρθρου 577 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, ώστε να προβλεφθεί η τήρηση του νέου Ψηφιακού Μητρώου Συλλογικών Ρυθμίσεων Εργασίας στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II και να δοθεί η δυνατότητα πρόσβασης στις οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών που αναφέρονται στην υποπερ. β) της περ. 2.2. της παρ. 2 του άρθρου 404 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου στα δεδομένα που σχετίζονται με την άσκηση των συλλογικών δικαιωμάτων τους. Με τον τρόπο αυτό υλοποιείται, σε συνδυασμό με την αξιολογούμενη ρύθμιση του άρθρου 32 του σχεδίου νόμου με το οποίο τροποποιείται το άρθρο 398 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, η πρόβλεψη της υπ' αρ. 33093/16.12.2025 απόφασης της Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης «Σχέδιο Δράσης για την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα 2026-2030» (Β' 6789), περί πρόσβασης και διαθεσιμότητας των στοιχείων στους κοινωνικούς εταίρους για κάθε νόμιμη χρήση. Συγκεκριμένα, παρέχεται στους κοινωνικούς εταίρους της υποπερ. β) της περ. 2.2. της παρ. 2 του άρθρου 404 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου η δυνατότητα πρόσβασης σε ανωνυμοποιημένα στοιχεία του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, τα οποία αφορούν τον αριθμό εργαζομένων ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας (βάσει Κ.Α.Δ.), ανά ειδικότητα (βάσει Σ.Τ.ΕΠ.) και ανά γεωγραφική περιοχή. Μέσω των ανωτέρω οργανώσεων καθίσταται δυνατή και η πρόσβαση των λοιπών οργανώσεων στα διαθέσιμα δεδομένα

	που τις αφορούν. Με τον τρόπο αυτόν εξασφαλίζεται ότι οι οργανώσεις που συμμετέχουν στη διαδικασία συλλογικών διαπραγματεύσεων διαθέτουν αξιόπιστα και αντικειμενικά στοιχεία σχετικά με τον αριθμό των εργαζομένων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της υπό διαπραγμάτευση συλλογικής ρύθμισης. Περαιτέρω, παρέχεται στις ανωτέρω οργανώσεις εργοδοτών η δυνατότητα πρόσβασης και σε ανωνυμοποιημένα στοιχεία που αφορούν τις επιχειρήσεις-μέλη τους, αποκλειστικά ως προς τον αριθμό των εργαζομένων και τις ειδικότητές τους, προκειμένου να καθίσταται δυνατή η πληρέστερη τεκμηρίωση αιτήματος επέκτασης σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 404 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, ιδίως στις περιπτώσεις ελέγχου του ποσοτικού κριτηρίου αντιπροσωπευτικότητας. Συνολικά, η προτεινόμενη ρύθμιση στοχεύει στη διαφάνεια, την αποτελεσματικότερη συλλογική διαπραγμάτευση που θα βασίζεται σε αντικειμενικά δεδομένα, καθώς και στην περαιτέρω διευκόλυνση της επέκτασης συλλογικών συμβάσεων εργασίας.
Άρθρο 34	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται η παρ. 6 του άρθρου 569 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, ώστε να προβλεφθεί η δυνατότητα εξ αποστάσεως συμμετοχής κατά τη συζήτηση εργατικών διαφορών, εφόσον στον τόπο παροχής της εργασίας ή κατοικίας του εργαζομένου δεν εδρεύει αρμόδια υπηρεσία της Επιθεώρησης Εργασίας. Η προτεινόμενη ρύθμιση αποσκοπεί στη διευκόλυνση της πρόσβασης των εργαζομένων στις διαδικασίες προστασίας των εργασιακών τους δικαιωμάτων, ιδίως όταν η φυσική παρουσία ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας συνεπάγεται σημαντική οικονομική, χρονική ή πρακτική επιβάρυνση. Η δυνατότητα εξ αποστάσεως συμμετοχής ενισχύει την αποτελεσματική υποβολή και εξέταση καταγγελιών, περιορίζει γεωγραφικά και διοικητικά εμπόδια και συμβάλλει στη διασφάλιση ίσης και ουσιαστικής πρόσβασης όλων των εργαζομένων στους μηχανισμούς διοικητικής προστασίας, ανεξαρτήτως τόπου κατοικίας ή εργασίας. Επιπλέον, η ρύθμιση συμβάλλει στον εκσυγχρονισμό της διοικητικής διαδικασίας και στην ταχύτερη και αποδοτικότερη διεκπεραίωση των υποθέσεων. Κατά τη συζήτηση λαμβάνονται επαρκή μέτρα ώστε να διασφαλίζεται η ταυτότητα των συμμετεχόντων προσώπων, η συμμετοχή των προσώπων που δικαιούνται να

	συμμετέχουν ή να παρίστανται καθώς και η ασφάλεια της ηλεκτρονικής σύνδεσης
Άρθρο 35	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιούνται η παρ. 2 του άρθρου 236 και η παρ. 1 του άρθρου 238 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, με σκοπό την άρση της άνισης μεταχείρισης μεταξύ θετών μητέρων που υιοθετούν τέκνο στην ημεδαπή και εκείνων που υιοθετούν τέκνο στην αλλοδαπή, ως προς τον χρόνο έναρξης της άδειας μητρότητας και της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας. Ειδικότερα, με βάση το ισχύον πλαίσιο, οι θετές μητέρες που υιοθετούν τέκνο στην Ελλάδα δικαιούνται να λάβουν την προβλεπόμενη άδεια από τον χρόνο της φυσικής παράδοσης του τέκνου στην οικογένεια, δηλαδή από το χρονικό σημείο κατά το οποίο αναλαμβάνουν ουσιαστικά τη φροντίδα και ανατροφή του. Αντίθετα, στις περιπτώσεις διακρατικής υιοθεσίας, η χορήγηση της άδειας συνδέεται με την τελεσιδικία της δικαστικής απόφασης, γεγονός που μπορεί να προκαλεί σημαντική χρονική καθυστέρηση, παρά το ότι η πραγματική ένταξη του παιδιού στην οικογένεια έχει ήδη πραγματοποιηθεί. Όπως επισήμανε και ο Συνήγορος του Πολίτη στην υπ' αρ. 372872/66965/2025 επιστολή του, «ο διαχωρισμός της υιοθεσίας που τελείται εντός της χώρας και της υιοθεσίας που τελείται στην αλλοδαπή όσον αφορά το τι νοείται ως ένταξη του παιδιού στην οικογένεια για τη χορήγηση αδειών και διευκολύνσεων αλλά και αποδοχών και επιδομάτων που συνδέονται με τη μητρότητα, εισάγει άμεση διάκριση όχι μόνος εις βάρος των εργαζόμενων θετών γονέων που υιοθετούν παιδί από το εξωτερικό, αλλά και εις βάρος του ιδίου του υιοθετούμενου στην αλλοδαπή παιδιού». Επιπλέον, στο άρθρο 21 της Διεθνούς Σύμβασης για τα Δικαιώματα του Παιδιού, η οποία έχει κυρωθεί με τον ν. 2101/1992 (Α' 192), αυξημένης τυπικής ισχύος σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 28 του Συντάγματος, ρητά προβλέπεται ότι «Τα Συμβαλλόμενα Κράτη [...] γ. Μεριμνούν ώστε, σε περίπτωση υιοθεσίας στο εξωτερικό, το παιδί να απολαμβάνει των ιδίων προστατευτικών μέτρων και προδιαγραφών με εκείνα που υπάρχουν στην περίπτωση εθνικής υιοθεσίας». Με την αξιολογούμενη ρύθμιση εξομοιώνονται οι προϋποθέσεις λήψης των σχετικών αδειών των θετών μητέρων ανεξαρτήτως του τόπου ολοκλήρωσης της υιοθεσίας.
Άρθρο 36	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται η παρ. 1 του άρθρου 220 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, προκειμένου να

	αποσαφηνιστεί το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο ως προς το δικαίωμα λήψης άδειας αναψυχής των εργαζομένων που κατέχουν θέση εποπτείας ή διεύθυνσης ή εμπιστευτική. Ο ν. 2269/1920 (Α' 145) εξαιρεί τους διευθύνοντες υπαλλήλους από την προστασία που παρέχουν οι διατάξεις για τα χρονικά όρια εργασίας. Ωστόσο, η εν λόγω κατηγορία εργαζομένων δεν εξαιρείται από το δικαίωμα άδειας αναψυχής, τόσο με βάση το ενωσιακό δίκαιο [Οδηγία 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας (L 299)] όσο και με βάση το εθνικό δίκαιο (άρθρα 175 και 220 Κώδικα Εργατικού Δικαίου). Η ανάγκη της ρύθμισης ανέκυψε εξαιτίας της πάγιας αντιμετώπισης των εθνικών δικαστηρίων, η οποία έχει οδηγήσει, στην πράξη, στον αποκλεισμό τους από το σχετικό δικαίωμα (ενδεικτικά ΑΠ 1047/2007, ΑΠ 163/1998, ΑΠ 336/2018). Στο πλαίσιο αυτό, επισημάνθηκε από τα αρμόδια ευρωπαϊκά όργανα το ζήτημα συμβατότητας της εθνικής νομολογίας με το ενωσιακό δίκαιο. Ειδικότερα, ο Γενικός Διευθυντής Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ένταξης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, με την υπ' αρ. 4380715/28.4.2026 επιστολή του προς την Ελλάδα, ζητάει να αξιολογήσουν οι ελληνικές αρχές τη συμμόρφωση της ανωτέρω νομολογίας με την Οδηγία 2003/88/ΕΚ για τον χρόνο εργασίας. Με την αξιολογούμενη ρύθμιση επιδιώκεται, συνεπώς, η άρση της ερμηνευτικής αμφισβήτησης ως προς το δικαίωμα άδειας αναψυχής των εργαζομένων που έχουν μία από τις ιδιότητες της περ. α) του άρθρου 2 της Διεθνούς Συμβάσεως της Διεθνούς Διασκέψεως της Εργασίας της Ουασινγκτόν, που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 2269/1920 (Α' 145), όπως η ιδιότητα αυτή διαπιστώνεται σύμφωνα με τα κριτήρια του Μέρους Β' της υπ' αρ. 90972/15.1.12021 απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων «Α. Τροποποίηση της υπό στοιχεία 40331/Δ1. 13521/13-9-2019 απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων «Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)» (Β' 3520) Β. Από τα ανωτέρω στοιχεία διαπιστώνεται εάν ο εργαζόμενος έχει μία από τις ιδιότητες της περ. α' του άρθρου 2 της Διεθνούς Συμβάσεως της Διεθνούς Διασκέψεως της Ουασινγκτόν, που κυρώθηκε με το
--	--

	άρθρο πρώτο του ν. 2269/1920 (Α' 145)» (Β' 5393), σε συμμόρφωση με τις υποχρεώσεις της χώρας που απορρέουν από το δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
Άρθρο 37	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προστίθενται περ. λ) έως λστ), στο άρθρο 210 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, προκειμένου να καλυφθούν σύγχρονες παραγωγικές ανάγκες συγκεκριμένων κλάδων της οικονομίας, όπου η αδιάλειπτη λειτουργία επιβάλλεται από τη φύση της παραγωγικής διαδικασίας ή από τεχνικούς λόγους που δεν επιτρέπουν τη διακοπή της λειτουργίας τους. Η προτεινόμενη ρύθμιση αποσκοπεί στη διασφάλιση της βιωσιμότητας τους, στην προστασία της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων και στη μείωση των περιβαλλοντικών επιπτώσεων που συνδέονται με συχνές παύσεις και εκκινήσεις λειτουργίας. Ειδικότερα, στην διάταξη εντάσσονται: α) Οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται σε εκτυπώσεις και παραγωγή υλικών εύκαμπτης συσκευασίας (ενδεικτικά εκτυπωτικές δραστηριότητες, βιβλιοδεσία και συναφείς δραστηριότητες και κατασκευή πλαστικών ειδών συσκευασίας), καθώς η συνεχής λειτουργία των εκτυπωτικών γραμμών μειώνει τις δοκιμαστικές εκτυπώσεις, όπου κατά την επανεκκίνηση, απαιτούνται εκατοντάδες έως χιλιάδες μέτρα χαρτιού μεγάλου πλάτους, την φύρα υλικών και την κατανάλωση ενέργειας, υποστηρίζοντας την περιβαλλοντική βιωσιμότητα. β) Οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην παραγωγή και κατασκευή πλαστικών προϊόντων (ενδεικτικά επιχειρήσεις παραγωγής πλαστικών σε πρωτογενείς μορφές, κατασκευής πλαστικών πλακών, φύλλων, σωλήνων και καθορισμένων μορφών, κατασκευής πλαστικών οικοδομικών ειδών- λιντοπατήτων και σκληρών μη πλαστικών επενδύσεων δαπέδου), καθώς και οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην παραγωγή αρωμάτων και ειδών καλλωπισμού, καθώς η παραγωγική διαδικασία περιλαμβάνει χημικές και θερμικές διεργασίες σε εξειδικευμένο εξοπλισμό, όπως αντιδραστήρες και αποστακτήρες, και απαιτεί σημαντικό χρόνο για την εκκίνηση, τη σταθεροποίηση και την παύση των γραμμών παραγωγής. Οι συχνές διακοπές αυξάνουν την κατανάλωση ενέργειας, καθώς η επανεκκίνηση των μονάδων απαιτεί πρόσθετη ενέργεια που μπορεί να κυμαίνεται από 7% έως 15% ανά μονάδα παραγωγής, ενώ παράλληλα παράγεται σημαντική ποσότητα αποβλήτων, με το υλικό εκκίνησης να αντιπροσωπεύει πάνω από το 50% των συνολικών

	απορριπτόμενων υλικών. Επιπλέον, οι διαδικασίες εκκίνησης και παύσης ενέχουν αυξημένους κινδύνους για τους εργαζομένους λόγω του χειρισμού θερμών, πτητικών και εύφλεκτων υλικών. γ) Οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην παραγωγή μονωτικών υλικών από άσφαλτο (όπως ασφαλτικών μεμβρανών πισσόχαρτων και παρόμοιων ειδών), καθώς η παραγωγική διαδικασία βασίζεται στη χρήση θερμαινόμενων ασφαλτικών μιγμάτων και συστημάτων θερμικού λαδιού (ελαιόθερμο) και χαρακτηρίζεται από συνεχή ή ημισυνεχή λειτουργία, η οποία δεν επιτρέπει συχνές διακοπές χωρίς τεχνικές, ποιοτικές και ενεργειακές επιπτώσεις. Η προετοιμασία των ασφαλτικών μιγμάτων και η θερμική σταθεροποίηση του εξοπλισμού απαιτούν σημαντικό χρόνο, ενώ η παύση λειτουργίας οδηγεί σε απώλεια της απαιτούμενης θερμοκρασίας και καθιστά αναγκαία μια πολύωρη και ελεγχόμενη διαδικασία επαναθέρμανσης, προκειμένου να διασφαλιστεί η ποιότητα του τελικού προϊόντος και η σταθερότητα της παραγωγής. Παράλληλα, η ομαλή λειτουργία του ελαιόθερμου συστήματος προϋποθέτει σταδιακή εκκίνηση και θερμική σταθεροποίηση για λόγους ασφάλειας και ενεργειακής αποδοτικότητας. Η συνεχής λειτουργία συμβάλλει στη διατήρηση σταθερών θερμικών συνθηκών, στη μείωση του περιβαλλοντικού αποτυπώματος και στην ενίσχυση της ασφάλειας των εργαζομένων και των εγκαταστάσεων. δ) Οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην παραγωγή βασικών μετάλλων και στην κατασκευή ηλεκτρονικών και ηλεκτρικών συρμάτων και καλωδίων (ενδεικτικά επιχειρήσεις κατασκευής χαλύβδινων σωλήνων, αγωγών, κοίλων ειδών με καθορισμένη μορφή και συναφών εξαρτημάτων, ψυχρής και θερμής έλασης μεταλλικών φύλλων, παραγωγής, μορφοποίησης και επεξεργασίας μετάλλων, παραγωγής, μορφοποίησης και επεξεργασίας αλουμινίου και προϊόντων αυτού, παραγωγής μορφοποίησης και επεξεργασίας χαλκού, ορειχάλκου, ψευδαργύρου και κασσίτερου, κατασκευής άλλων ηλεκτρονικών και ηλεκτρικών συρμάτων και καλωδίων), καθώς η παραγωγική διαδικασία βασίζεται σε ένα σύνθετο σύστημα συνεχούς ροής υλικών και ενέργειας, όπου η διακοπή της λειτουργίας διαταράσσει τη συνοχή των διεργασιών, επηρεάζει τη συμπεριφορά των μετάλλων λόγω μεταβολών της θερμοκρασίας και καθιστά αναγκαία χρονοβόρα διαδικασία επανεκκίνησης και σταθεροποίησης. Παράλληλα, οι μονάδες
--	---

	παραγωγής χρησιμοποιούν εξοπλισμό υψηλής τεχνολογίας με ευαίσθητα και αλληλοσυνδεόμενα κινούμενα μέρη, με αποτέλεσμα οι συχνές διακοπές να αυξάνουν τη φθορά του εξοπλισμού, τον κίνδυνο αστοχιών και τους κινδύνους για το προσωπικό. Επιπλέον, κατά την επανεκκίνηση παράγονται σημαντικές ποσότητες αποβλήτων (scrap) και αυξάνεται η ενεργειακή κατανάλωση, γεγονός που επιβαρύνει το περιβαλλοντικό αποτύπωμα και δυσχεραίνει την επίτευξη στόχων βιώσιμης παραγωγής. ε) Οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην κατασκευή μεταλλικών προϊόντων, με εξαίρεση τα μηχανήματα και τα είδη εξοπλισμού (ενδεικτικά επιχειρήσεις σφυρηλάτησης, κοίλανσης, ανισόπαχης τύπωσης και μορφοποίησης μετάλλων με έλαση/κονιομεταλλουργία, κατασκευής μεταλλικών ειδών συσκευασίας και κατασκευής άλλων μεταλλικών προϊόντων), καθώς χαρακτηρίζονται από παραγωγικές διαδικασίες υψηλής ταχύτητας, ενεργειακής έντασης και τεχνολογικής πολυπλοκότητας, στις οποίες οι διαδικασίες εκκίνησης και παύσης αποτελούν ιδιαίτερα απαιτητικές και δυνητικά επικίνδυνες φάσεις της παραγωγής. Κατά τις εκκινήσεις απαιτούνται παρεμβάσεις σε εξοπλισμό υψηλών θερμοκρασιών, χειρισμός λιπαντικών και επικαλυπτικών υλικών και επαναρύθμιση ευαίσθητων μηχανικών συστημάτων, γεγονός που αυξάνει τον κίνδυνο ατυχημάτων και επιβαρύνει τους δείκτες ασφάλειας. Παράλληλα, κάθε διακοπή λειτουργίας συνεπάγεται αυξημένη κατανάλωση ενέργειας για την επαναφορά των γραμμών παραγωγής σε σταθερές συνθήκες λειτουργίας, παραγωγή απορριπτόμενων προϊόντων και πρόσθετη κατανάλωση νερού και χημικών. Η απαιτούμενη ενέργεια για την επανεκκίνηση μπορεί να αυξηθεί κατά 5% έως 12%, ενώ η αδιάλειπτη λειτουργία συμβάλλει στη μείωση της ενεργειακής κατανάλωσης, των αποβλήτων και των εκπομπών CO₂ ανά μονάδα προϊόντος, ενισχύοντας παράλληλα την ασφάλεια και τη βιωσιμότητα της παραγωγικής διαδικασίας.) στ) Οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην παραγωγή προϊόντων καπνού (ενδεικτικά επιχειρήσεις παραγωγής προϊόντων καπνού, παραγωγής πούρων, πούρων με κομμένο άκρο, πουρακίων και τσιγάρων, από καπνό ή υποκατάστατα του καπνού και παραγωγής άλλων ειδών μεταποιημένου καπνού και υποκαταστάτων, ομογενοποιημένου ή ανασυσταμένου καπνού, εκχυλισμάτων και αποσταγμάτων
--	---

	καπνού), καθώς διασφαλίζεται η σταθερότερη και αποδοτικότερη κατανάλωση ενέργειας, νερού και υλικών, περιορίζοντας τις απώλειες που συνδέονται με επαναλαμβανόμενες εκκινήσεις, παύσεις και αλλαγές παραγωγών. Ως αποτέλεσμα, επιτυγχάνεται χαμηλότερη κατανάλωση πόρων ανά παραγόμενη μονάδα, μειωμένη παραγωγή αποβλήτων και αυξημένη συνέπεια και αξιοπιστία των παραγωγικών διεργασιών. Το καθεστώς συνεχούς λειτουργίας ενισχύει ουσιαστικά τη συμβολή της παραγωγικής δραστηριότητας στην απανθρακοποίηση των λειτουργιών, στην προώθηση της κυκλικής διαχείρισης των πόρων και στη μείωση της παραγόμενης ποσότητας αποβλήτων μέσω της συστηματικής βελτιστοποίησης των βιομηχανικών συστημάτων, της ενίσχυσης της επαναχρησιμοποίησης υδατικών πόρων και του περιορισμού της μη παραγωγικής κατανάλωσης πόρων.
Άρθρο 38	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προβλέπεται ότι εφόσον για την απόκτηση ή αναβάθμιση ή επέκταση επαγγελματικής άδειας ή για τη συμμετοχή σε εξετάσεις πιστοποίησης ή απόκτησης ανώτερης επαγγελματικής κατηγορίας, απαιτείται η συμπλήρωση ορισμένου χρόνου πρακτικής άσκησης ή προϋπηρεσίας μετά από την απόκτηση του τίτλου σπουδών, ο χρόνος που έχει διανυθεί από τους αποφοίτους των ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας της Δ.ΥΠ.Α., στο πλαίσιο της σύμβασης μαθητείας και του προγράμματος μάθησης σε εργασιακό χώρο κατά τη διάρκεια της φοίτησής τους, συνυπολογίζεται στον απαιτούμενο χρόνο, εφόσον είναι συναφής με το αντικείμενο της άδειας ή της πιστοποίησης ή της ανώτερης επαγγελματικής κατηγορίας, και ο απόφοιτος υποχρεούται να συμπληρώσει μόνο τον υπολειπόμενο χρόνο εφόσον υπάρχει. Για λόγους ασφάλειας δικαίου, η ρύθμιση αποσαφηνίζει περαιτέρω την έννοια της συνάφειας, ορίζοντας ότι ως συναφής νοείται η μαθητεία που έχει πραγματοποιηθεί σε ειδικότητα ή αντικείμενο εργασίας που αντιστοιχεί ουσιαστικά στο αντικείμενο της αιτούμενης άδειας, πιστοποίησης ή ανώτερης επαγγελματικής κατηγορίας και ότι η συνδρομή της προϋπόθεσης αυτής διαπιστώνεται με πράξη του Διοικητή της Δ.ΥΠ.Α.. Με τον τρόπο αυτό, επιδιώκεται να αναγνωρισθεί πλήρως ο χρόνος μαθητείας, ώστε οι απόφοιτοι να μην υποχρεούνται σε επανάληψη πρακτικής άσκησης ή προϋπηρεσίας που έχουν ήδη ολοκληρώσει, να μειωθούν οι

	τεχνητές καθυστερήσεις στην απόκτηση ή αναβάθμιση επαγγελματικών αδειών και να διασφαλιστεί αναλογική και δίκαιη σύνδεση μεταξύ της εκπαιδευτικής εμπειρίας και των απαιτήσεων της αγοράς εργασίας, ενισχύοντας την άμεση επαγγελματική ένταξη των αποφοίτων. Χαρακτηριστικό παράδειγμα για την ως άνω περίπτωση αποτελούν οι ειδικότητες των βοηθών γενικής νοσηλείας και των βοηθών φαρμακείου, όπου για την απόκτηση των αντίστοιχων αδειών απαιτείται η συμπλήρωση χρόνου πρακτικής άσκησης μετά τη λήψη του πτυχίου. Ωστόσο, στις περιπτώσεις των αποφοίτων των ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας, όπου οι απόφοιτοι έχουν διανύσει συναφή με την ειδικότητα χρόνο πρακτικής άσκησης στο πλαίσιο της μαθητείας τους, αυτός ο χρόνος συνυπολογίζεται πλέον στον απαιτούμενο για την απόκτηση της άδειας, με αποτέλεσμα οι απόφοιτοι να υποχρεούνται να συμπληρώσουν μόνο τον τυχόν υπολειπόμενο χρόνο, εφόσον υπάρχει, αποφεύγοντας την επανάληψη εργασίας που έχει ήδη πραγματοποιηθεί και εξασφαλίζοντας τη δίκαιη αναγνώριση της μαθητείας τους. Για τον ίδιο λόγο, προβλέπεται επίσης ότι στις περιπτώσεις κατά τις οποίες απαιτείται η συμπλήρωση ορισμένου χρόνου προϋπηρεσίας, στην οποία συνυπολογίζεται σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις η πρακτική άσκηση είτε κατά τη διάρκεια των σπουδών είτε μετά από αυτές, ως τέτοια νοείται και η μαθητεία σε εργασιακό χώρο κατά τη διάρκεια φοίτησης σε ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας. Με τον τρόπο αυτό, καλύπτονται και οι περιπτώσεις επαγγελματικών αδειών στις οποίες η ειδική νομοθεσία δεν απαιτεί αυτοτελώς πρόσθετη πρακτική άσκηση μετά την αποφοίτηση, αλλά προβλέπει τη συμπλήρωση ορισμένου χρόνου προϋπηρεσίας, στον οποίο συνυπολογίζεται η πρακτική άσκηση. Η ανάγκη αυτή εμφανίζεται ιδίως σε τεχνικές ειδικότητες που συνδέονται με άδειες τεχνικών οχημάτων και συναφών μηχανολογικών δραστηριοτήτων, όπου η μαθητεία των αποφοίτων των ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας της Δ.ΥΠ.Α., εφόσον είναι συναφής με το αντικείμενο της άδειας, πρέπει να αντιμετωπίζεται ισότιμα με την πρακτική άσκηση που ήδη λαμβάνεται υπόψη για τη συμπλήρωση της απαιτούμενης προϋπηρεσίας. Τέλος, επεκτείνεται η εφαρμογή της ρύθμισης και στους ήδη αποφοίτους των ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας, από το σχολικό έτος 2022-2023 και εφεξής, και καταλαμβάνει εκκρεμείς αιτήσεις ή διαδικασίες, εφόσον δεν έχει εκδοθεί οριστική ατομική
--	---

	διοικητική πράξη που να έχει καταστεί απρόσβλητη. Η επιλογή της συγκεκριμένης χρονικής αφετηρίας συνδέεται με την εφαρμογή του νεότερου θεσμικού πλαισίου των ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας, όπως αυτό διαμορφώθηκε με τον ν. 4763/2020, και αποσκοπεί στη ρύθμιση των περιπτώσεων αποφοίτων που φοίτησαν υπό το πλαίσιο αυτό. Με τον τρόπο αυτό εξασφαλίζεται η ίση μεταχείριση των αποφοίτων που τελούν υπό ουσιαδώς όμοιες πραγματικές και νομικές συνθήκες, χωρίς να θίγονται οριστικώς κριθείσες διοικητικές καταστάσεις.
Άρθρο 39	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προβλέπεται η παράταση του χρονικού διαστήματος που απαιτείται για την ολοκλήρωση των διαδικασιών αδειοδότησης των υφιστάμενων βρεφικών, παιδικών και βρεφονηπιακών σταθμών της Δ.ΥΠ.Α., οι οποίοι προβλέπονται στο π.δ. 11/2022 (Α' 25), έως την 31η.12.2027. Η ανάγκη της ως άνω παράτασης κρίνεται επιτακτική, αφενός διότι η ισχύουσα προθεσμία προσαρμογής, όπως ορίστηκε στην παρ. 3 του άρθρου 39 του ν. 5006/2022 (Α' 239) και τροποποιήθηκε με το άρθρο 98 του ν. 5264/2025 (Α' 239), εκπνέει στις 30.6.2026, και αφετέρου διότι η ολοκλήρωση της αδειοδότησης προϋποθέτει την εκτέλεση τεχνικών έργων για την κάλυψη των επισκευαστικών, λειτουργικών και ενεργειακών αναγκών των κτιρίων όπου στεγάζονται οι σταθμοί. Παράλληλα, η ανάθεση των σχετικών μελετών βρίσκεται ακόμη σε εξέλιξη και συγκεκριμένα στο στάδιο του προσυμβατικού ελέγχου από το Ελεγκτικό Συνέδριο, ενώ για μέρος των σταθμών η διαδικασία αδειοδότησης συναρτάται με ενέργειες των αρμόδιων δημοτικών υπηρεσιών. Ως εκ τούτου, η παροχή επιπλέον χρόνου καθίσταται επιβεβλημένη για την ολοκλήρωση των ήδη εκκινηθεισών διαδικασιών και τη διασφάλιση της ομαλής λειτουργίας των σταθμών κατά το μεταβατικό διάστημα. Επισημαίνεται ότι από την παράταση εξαιρείται η συμμόρφωση προς τις τεχνικές προδιαγραφές πυρασφάλειας, η οποία πρέπει να έχει ολοκληρωθεί μέχρι την 31η.8.2026.
Άρθρο 40	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση εντάσσονται στο καθεστώς των Βαρέων και Ανθυγιεινών Επαγγελματών (Β.Α.Ε.) τόσο ως προς την κύρια, όσο και ως προς την επικουρική ασφάλιση, εργαζόμενοι με τις ειδικότητες των νοσηλευτών – βοηθών νοσηλευτών, οδηγών και βοηθών ασθενοφόρων – διασωστών, που υπηρετούν στα Νοσοκομεία και στα Κέντρα Υγείας του Εθνικού Συστήματος Υγείας (Ε.Σ.Υ.), συμπεριλαμβανομένων

	των Μονάδων Ψυχικής Υγείας του Ε.Σ.Υ. που μεταφέρθηκαν στις Δ.Υ.Πε. δυνάμει του άρθρου 6 του ν. 5129/2024 (Α' 124), καθώς και στο Εθνικό Κέντρο Άμεσης Βοήθειας (Ε.Κ.Α.Β.) και οι οποίοι υπάγονται στη συνταξιοδοτική προστασία του Δημοσίου. Με τη νέα ρύθμιση εξομοιώνονται οι προϋποθέσεις συνταξιοδότησης όσων ασφαλίζονται στο δημόσιο και δεν εμπίπτουν στην προστασία του Κανονισμού Β.Α.Ε., με εκείνες που ισχύουν για τους εργαζόμενους των αντίστοιχων ειδικοτήτων που υπάγονται στην ασφάλιση του πρώην Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ. και που ειδικότερα εμπίπτουν στις περιπτώσεις 31 και 51 της υπό στοιχεία Φ10221/οικ.26816/929/2.12.2011 απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης (Β' 2778), και οι οποίοι είτε απασχολούνται με τις ως άνω ειδικότητες στον ιδιωτικό τομέα είτε έχουν προσληφθεί στο Δημόσιο από 1ης.1.2011 και εφεξής (άρθρο 2 του ν. 3865/2010). Επιπλέον για αυτούς που έχουν προσληφθεί στο Δημόσιο από 1ης.1.2011 και εφεξής και έχουν ήδη υπαχθεί για την κύρια σύνταξη στα βαρέα προβλέπεται η υπαγωγή στα Β.Α.Ε. και για τον κλάδο επικουρικής ασφάλισης του e-Ε.Φ.Κ.Α. (πρώην Τ.Ε.Α.Δ.Υ.) ή Τ.Ε.Κ.Α.. Προβλέπεται επίσης, η δυνατότητα συνταξιοδότησης στο 62 έτος με τουλάχιστον 15 έτη ασφάλισης εκ των οποίων δώδεκα (12) έτη στις συγκεκριμένες ειδικότητες και τρία (3) έτη τα τελευταία δεκαεπτά (17) έτη, πριν τη συμπλήρωση του ανωτέρω ορίου ηλικίας ή την υποβολή αίτησης συνταξιοδότησης και καθορίζεται η καταβολή πρόσθετων εισφορών ΒΑΕ για την κύρια και την επικουρική ασφάλιση. Επιπροσθέτως, προβλέπεται η δυνατότητα εξαγοράς και αναγνώρισης προηγούμενου χρόνου απασχόλησης, ο οποίος λογίζεται ως πραγματικός χρόνος ασφάλισης, για τη συμπλήρωση των απαιτούμενων προϋποθέσεων ασφάλισης. Η υπαγωγή στα ΒΑΕ τόσο για την κύρια όσο και για την επικουρική ασφάλιση πραγματοποιείται κατόπιν αίτησης του εργαζομένου με ενιαία διαδικασία. Με τη διάταξη αυτή επιτυγχάνεται το δικαίωμα σε πλήρη σύνταξη κατά πέντε έτη νωρίτερα (62ο έτος ηλικίας), σε σχέση με τους λοιπούς ασφαλισμένους, οι οποίοι υπάγονται στην κοινή ασφάλιση.
Άρθρο 41	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προβλέπεται ότι τα πρόσωπα που απασχολούνται σε φορέα της Γενικής Κυβέρνησης, συμπεριλαμβανομένων των φορέων που αναφέρονται στην

	περ. στ) της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143) και οι οποίοι δεν υπάγονται υποχρεωτικά για την απασχόλησή τους αυτή σε φορέα επικουρικής ασφάλισης, θα έχουν τη δυνατότητα να επιλέξουν να υπαχθούν προαιρετικά στον Κλάδο Επικουρικής Ασφάλισης του e-Ε.Φ.Κ.Α. και εφόσον έχουν γεννηθεί από την 1η.1η.1987 και έπειτα να επιλέξουν ασφαλιστικό φορέα επικουρικής ασφάλισης (είτε τον κλάδο επικουρικής ασφάλισης του e-Ε.Φ.Κ.Α. είτε του Τ.Ε.Κ.Α.) με την υποβολή σχετικής αίτησης. Κατ' εξαίρεση και μόνο μέχρι την 31.12.2026 δικαίωμα επιλογής ασφαλιστικού φορέα έχουν και όσοι συμπληρώνουν το τεσσαρακοστό έβδομο έτος της ηλικίας τους κατά το χρονικό διάστημα δημοσίευσης του νόμου και μέχρι το τέλος του έτους. Με τον τρόπο αυτό θεραπεύεται το υφιστάμενο νομοθετικό κενό ως προς την έκταση της ασφαλιστικής κάλυψης των προσώπων αυτών, τα οποία υπάγονται μεν υποχρεωτικά σε φορέα κύριας ασφάλισης και δεν προβλέπεται μέχρι τώρα η υπαγωγή τους σε ασφαλιστικό φορέα επικουρικής ασφάλισης. Τα πρόσωπα αυτά πλέον εξασφαλίζουν πλήρη κοινωνικοασφαλιστική προστασία και διασφαλίζουν ότι κατά τη συνταξιοδότησή τους θα έχουν μεγαλύτερο εισόδημα αφού θα λάβουν και επικουρική σύνταξη είτε από τον e-Ε.Φ.Κ.Α. είτε από το Τ.Ε.Κ.Α.
Άρθρο 42	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση επιδιώκεται να συμφιλιωθούν δύο θεμιτές επιδιώξεις του ισχύοντος πλαισίου: αφενός η αρχή ότι τα σχήματα ιδιωτικού δικαίου τείνουν προς προαιρετική συμμετοχή, αφετέρου η ανάγκη ουσιαστικής προστασίας των ασφαλισμένων όταν η διατήρηση της υποχρεωτικότητας της υπαγωγής τους στην ασφάλιση εκ μετατροπής Αλληλοβοηθητικού Ταμείου αποδειχθεί, ελεγχθεί και αξιολογηθεί τεκμηριωμένα ως αναγκαία για τα δικαιώματά τους και για τη βιωσιμότητα του Ταμείου. Γι' αυτό η διάταξη εισάγει αυξημένη πλειοψηφία δύο τρίτων, υποχρέωση ειδικής τεκμηρίωσης, αιτιολογημένες εισηγήσεις της Εθνικής Αναλογιστικής Αρχής και της αρμόδιας υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, εξάμηνη προθεσμία και διατήρηση της εν λόγω υποχρεωτικότητας έως την τελική κρίση. Έτσι εξασφαλίζονται τεχνική αξιοπιστία, ασφάλεια δικαίου και διοικητική προβλεψιμότητα και αποτρέπονται οριζόντιες αποφάσεις για περιπτώσεις που στην πράξη αναδεικνύονται ως ουσιωδώς άνισες ή ανόμοιες.

	Τέλος, η πρόβλεψη της ίδιας διαδικασίας για την επαναφορά του προαιρετικού χαρακτήρα επιτρέπει να μη διατηρηθεί μία παρέκκλιση ή εξαίρεση από τον γενικώς ενδεδειγμένο και ισχύοντα κανόνα του προαιρετικού χαρακτήρα της υπαγωγής στην ασφάλιση των εν λόγω Ταμείων, εφόσον στην πράξη αναδεικνύεται ότι η αιτηθείσα και εγκριθείσα διατήρηση του υποχρεωτικού χαρακτήρα τους τελικά δεν εγγυάται με τον αναμενόμενο και ενδεδειγμένο κατά περίπτωση και κατάσταση τρόπο τη βέλτιστη προστασία των δικαιωμάτων των ασφαλισμένων και τη διασφάλιση της βιωσιμότητας του Ταμείου.
Άρθρο 43	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση εισάγεται ενιαίος συντελεστής παρακράτησης ίσος με το ένα δέκατο (1/10) του ποσού της μηνιαίας σύνταξης, όπως αυτό διαμορφώνεται μετά τις νόμιμες κρατήσεις, για την είσπραξη των αχρεωστήτως καταβληθέντων ποσών σε συνταξιούχους του e-Ε.Φ.Κ.Α. ανεξαρτήτως αιτίας. Με το ισχύον νομικό πλαίσιο εφαρμόζονται διάφορα ποσοστά παρακράτησης επί των μηνιαίων συντάξεων, τα οποία είναι διαφορετικά ανά εντασσόμενο ασφαλιστικό ταμείο και τα οποία συνδέονται και με την αιτία της αχρεωστήτης παροχής, προκαλώντας σοβαρή οικονομική επιβάρυνση των συνταξιούχων και ανισότητες μεταξύ τους. Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προβλέπεται ότι οι αχρεωστήτως καταβληθείσες από οποιαδήποτε αιτία παροχές σε συνταξιούχους του e-Ε.Φ.Κ.Α. θα παρακρατούνται με απόφαση του Φορέα σε ισόποσες μηνιαίες δόσεις με την εφαρμογή ενιαίου ποσοστού παρακράτησης ίσο με το ένα δέκατο (1/10) της μηνιαίας σύνταξης, όπως αυτή διαμορφώνεται μετά τις νόμιμες κρατήσεις, μέχρι την ολοσχερή εξόφλησή τους. Κάθε μηνιαία δόση δεν μπορεί να υπολείπεται του ποσού των πενήντα (50) ευρώ, ενώ σε περίπτωση χορήγησης αναδρομικών ποσών, αυτά θα συμψηφίζονται με τα ποσά που συνιστούν την αχρεωστήτως καταβληθείσα οφειλή και τυχόν υπόλοιπο θα μπορεί να υπαχθεί στην προκείμενη ρύθμιση. Σε περίπτωση δε που για οποιοδήποτε λόγο διακοπεί η καταβολή της σύνταξης, το υπόλοιπο της αχρεωστήτως καταβληθείσας οφειλής θα εισπράττεται σύμφωνα με τις διατάξεις του Κώδικα Είσπραξης Δημοσίων Εσόδων (ν. 4978/2022, Α' 190). Με τον τρόπο αυτό, επιτυγχάνεται η είσπραξη των αχρεωστήτως καταβληθέντων ποσών με ενιαίο τρόπο για όλους τους συνταξιούχους, ελαφρύνεται η οικονομική τους επιβάρυνση και διευκολύνεται

	η ολοσχερής εξόφλησή τους. Τέλος, διευκρινίζεται ότι ο νέος συντελεστής παρακράτησης, εφαρμόζεται για την είσπραξη αχρεωστήτως καταβληθεισών παροχών, η απαίτηση των οποίων γεννάται μετά την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου.
Άρθρο 44	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση επιδιώκεται, κατ' ουσίαν, να διασφαλισθεί ότι η Επενδυτική Επιτροπή της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία «ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΚΙΝΗΤΗΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΥ ΕΘΝΙΚΟΥ ΦΟΡΕΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ (e-Ε.Φ.Κ.Α.) ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Α.Ε θα λειτουργήσει νομίμως, άμεσα και χωρίς διακοπή, έως ότου η αρμόδια οργανική μονάδα αξιοποίησης ακινήτων στελεχωθεί πράγματι και η στελέχωση αυτή διαπιστωθεί θεσμικά. Η προτεινόμενη παρέμβαση δεν μεταβάλλει τον χαρακτήρα, τις αρμοδιότητες ή το απαιτούμενο επίπεδο τεχνογνωσίας της Επιτροπής. Αντιθέτως, διατηρεί τον επενδυτικό και γνωμοδοτικό ρόλο της και εξασφαλίζει ότι ο ρόλος αυτός θα μπορεί να ασκείται αποτελεσματικά στο μεταβατικό στάδιο. Ως εκ τούτου, η ρύθμιση υπηρετεί τη συνέχεια της επενδυτικής πολιτικής της Εταιρείας, την απρόσκοπτη κατάρτιση και παρακολούθηση του επιχειρησιακού προγράμματος και την έγκαιρη επεξεργασία συμβάσεων αξιοποίησης σημαντικής αξίας. Με τη θέσπιση της διάταξης επιτυγχάνεται αποφυγή οργανωτικού κενού μεταξύ μεταβατικού και μόνιμου καθεστώτος, αντικατάσταση του άκαμπτου χρονικού ορίου από λειτουργικό και ελέγξιμο κριτήριο, κατοχύρωση σαφούς διαδικασίας διαπίστωσης της στελέχωσης από τα πλέον αρμόδια εταιρικά όργανα και διατήρηση της επιχειρησιακής ικανότητας της Εταιρείας να προωθεί άμεσα την αξιοποίηση της ακίνητης περιουσίας του e-Ε.Φ.Κ.Α. σύμφωνα με τον εταιρικό σκοπό της.
Άρθρο 45	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση επιδιώκεται η αντιμετώπιση των άμεσων και επιτακτικών αναγκών καθαριότητας των περιφερειακών υπηρεσιών του e-Ε.Φ.Κ.Α. Αττικής και Θεσσαλίας, οι οποίες συνδέονται με επιτακτικό δημόσιο συμφέρον, και ιδίως με τη δημόσια υγεία, για το διάστημα από τη λήξη των συμβάσεων παροχής υπηρεσιών καθαριότητας που έχουν συναφθεί από τις υπηρεσίες του e-Ε.Φ.Κ.Α. και μέχρι την ολοκλήρωση των σχετικών διαγωνιστικών διαδικασιών, οι οποίες έχουν καθυστερήσει λόγω εκκρεμοδικίας και προδικαστικών προσφυγών.

Άρθρο 46	Με την προτεινόμενη ρύθμιση προστίθεται παρ. 3Α στο άρθρο 21 του ν. 4826/2021, ώστε να διασφαλίζεται η αδιάλειπτη λειτουργία και η διοικητική συνέχεια του Τ.Ε.Κ.Α. σε περίπτωση που η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου μειώνεται λόγω λήξης θητείας, παραίτησης, θανάτου ή έκπτωσης μελών του. Με τη ρύθμιση επιτρέπεται η νόμιμη λήψη αποφάσεων με απαρτία τριών (3) μελών και προβλέπονται αυξημένες εγγυήσεις (ομοφωνία) για κρίσιμα ζητήματα επενδύσεων και διαχείρισης περιουσίας, θωρακίζοντας τη χρηστή διοίκηση του φορέα. Δεδομένου του κρίσιμου ρόλου του ταμείου στη διαχείριση των εισφορών της νέας γενιάς και της εφαρμογής του κεφαλαιοποιητικού συστήματος επικουρικής ασφάλισης, κρίνεται απολύτως επιβεβλημένη η πρόβλεψη μηχανισμού διασφάλισης της αδιάλειπτης λειτουργίας του ανώτατου οργάνου διοίκησής του. Ορίζεται ρητά ότι το Διοικητικό Συμβούλιο διατηρεί το σύνολο των αρμοδιοτήτων του και λειτουργεί νόμιμα με τα εναπομείναντα μέλη, από την πρώτη στιγμή που θα μειωθεί ο αριθμός τους και μέχρι την ανάληψη καθηκόντων από το πλήρες νέο Διοικητικό Συμβούλιο. Με τον τρόπο αυτό αποφεύγονται καθυστερήσεις που θα έθետαν σε κίνδυνο την εύρυθμη λειτουργία του ταμείου. Για τη διασφάλιση της αντιπροσωπευτικότητας αλλά και την αποφυγή παρακώλυσης των εργασιών, ορίζεται ως ελάχιστος απαιτούμενος αριθμός για την απαρτία και τη νόμιμη λήψη αποφάσεων η παρουσία τριών (3) εκ των μελών. Οι αποφάσεις λαμβάνονται με απόλυτη πλειοψηφία των παρόντων, ενώ σε περίπτωση ισοψηφίας υπερισχύει η ψήφος του Προέδρου (ή του αναπληρωτή του), γεγονός που εξασφαλίζει τρόπο αποκλεισμού αδιεξόδων. Κατ' εξαίρεση του γενικού κανόνα πλειοψηφίας, τίθεται αυστηρότερη προϋπόθεση για αποφάσεις που αφορούν στη διάθεση περιουσίας του Ταμείου, τη σύναψη δανείων και την επένδυση ή αξιοποίηση αποθεματικών. Για τα θέματα αυτά απαιτείται ομοφωνία των παρόντων μελών. Η δικλίδα ασφαλείας αυτή εγγυάται ότι οι κρίσιμες για τη βιωσιμότητα του φορέα αποφάσεις θα τυγχάνουν ευρείας αποδοχής από τα διοικητικά μέλη που συμμετέχουν στη λήψη τους. Αντιμετωπίζεται ρητά η περίπτωση ταυτόχρονης αποχώρησης του Προέδρου και του Αναπληρωτή του από οποιαδήποτε αιτία. Προβλέπεται η σύγκληση και προεδρία του Δ.Σ. από το μεγαλύτερο ηλικιακά εναπομείναν μέλος. Η διαδικαστική αυτή πρόβλεψη
-----------------	---

	εξασφαλίζει ότι το Διοικητικό Συμβούλιο θα μπορεί να συνεδριάσει και να αποφασίσει νόμιμα ακόμα και εν τη απουσία της τακτικής ηγεσίας του, προωθώντας την αρχή της διοικητικής συνέχειας.
Άρθρο 47	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προβλέπεται ότι, όταν για την απόκτηση, αναβάθμιση ή επέκταση επαγγελματικής άδειας, ή για τη συμμετοχή σε εξετάσεις πιστοποίησης ή απόκτησης ανώτερης επαγγελματικής κατηγορίας, απαιτείται η συμπλήρωση ορισμένου χρόνου πρακτικής άσκησης ή προϋπηρεσίας μετά την απόκτηση του τίτλου σπουδών, συνυπολογίζεται σε αυτόν ο χρόνος μαθητείας, προγράμματος μάθησης σε εργασιακό χώρο ή πρακτικής άσκησης που έχει πραγματοποιηθεί κατά τη διάρκεια της φοίτησης σε δομές Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης επιπέδων 3, 4 και 5 του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων. Η ρύθμιση καταλαμβάνει αποφοίτους Επαγγελματικών Σχολών Κατάρτισης, Προτύπων Επαγγελματικών Λυκείων, Σχολών Ανώτερης Επαγγελματικής Κατάρτισης, Ακαδημιών Επαγγελματικής Κατάρτισης και του Μεταλυκειακού Έτους, Τάξης Μαθητείας των ΕΠΑ.Λ., εφόσον ο χρόνος αυτός είναι συναφής με το αντικείμενο της αιτούμενης άδειας. Στην περίπτωση αυτή, ο απόφοιτος υποχρεούται να συμπληρώσει μόνο τον τυχόν υπολειπόμενο χρόνο. Με τον τρόπο αυτό αναγνωρίζεται ο εργασιακός και εκπαιδευτικός χρόνος που έχει ήδη διανυθεί στο πλαίσιο οργανωμένων προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, αποφεύγεται η επανάληψη πρακτικής άσκησης ή μαθητείας ή προϋπηρεσίας με το ίδιο αντικείμενο και διευκολύνεται η ταχύτερη πρόσβαση των αποφοίτων σε επαγγελματικές άδειες, πιστοποιήσεις και ανώτερες επαγγελματικές κατηγορίες. Για λόγους ασφάλειας δικαίου, ορίζεται ότι ως συναφής νοείται η μαθητεία, το πρόγραμμα μάθησης σε εργασιακό χώρο ή η πρακτική άσκηση που έχει πραγματοποιηθεί σε ειδικότητα ή αντικείμενο εργασίας που αντιστοιχεί ουσιαστικά στο αντικείμενο της αιτούμενης άδειας, πιστοποίησης ή επαγγελματικής κατηγορίας. Η συνδρομή της προϋπόθεσης αυτής διαπιστώνεται με πράξη του Γενικού Γραμματέα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Κατάρτισης και Δια Βίου Μάθησης, κατόπιν εισήγησης της Διεύθυνσης Εποπτείας Φορέων Επαγγελματικής Κατάρτισης και Διά Βίου Μάθησης.

	Τέλος, η ρύθμιση εφαρμόζεται στους αποφοίτους των ανωτέρω δομών από το σχολικό έτος 2022-2023 και εφεξής και καταλαμβάνει εκκρεμείς αιτήσεις ή διαδικασίες, εφόσον δεν έχει εκδοθεί οριστική ατομική διοικητική πράξη που να έχει καταστεί απρόσβλητη, ώστε να διασφαλίζεται ίση μεταχείριση χωρίς ανατροπή οριστικώς διαμορφωμένων διοικητικών καταστάσεων.
Άρθρο 48	Με την αξιολογούμενη διάταξη ρυθμίζεται η έναρξη ισχύος των προτεινόμενων ρυθμίσεων.

Δ. Έκθεση γενικών συνεπειών

18.	Οφέλη αξιολογούμενης ρύθμισης
-----	-------------------------------

			ΘΕΣΜΟΙ, ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ	ΑΓΟΡΑ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ	ΦΥΣΙΚΟ, ΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΝΗΣΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ
ΟΦΕΛΗ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	ΑΜΕΣΑ	Αύξηση εσόδων					
		Μείωση δαπανών					
		Εξοικονόμηση χρόνου					
		Μεγαλύτερη αποδοτικότητα / αποτελεσματικότητα					
		Άλλο					
	ΕΜΜΕΣΑ	Βελτίωση παρεχόμενων υπηρεσιών					
		Δίκαιη μεταχείριση πολιτών					
		Αυξημένη αξιοπιστία / διαφάνεια θεσμών					
		Βελτιωμένη διαχείριση κινδύνων					
		Άλλο					

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

19.	Κόστος αξιολογούμενης ρύθμισης
-----	--------------------------------

			ΘΕΣΜΟΙ, ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ	ΑΓΟΡΑ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ	ΦΥΣΙΚΟ, ΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΝΗΣΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ
ΚΟΣΤΟΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΑΡΞΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	Σχεδιασμός / προετοιμασία					
		Υποδομή / εξοπλισμός					
		Προσλήψεις / κινητικότητα					
		Ενημέρωση εκπαίδευση εμπλεκομένων					
		Άλλο					
	ΓΙΑ ΤΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ & ΑΠΟΔΟΣΗ ΤΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	Στήριξη και λειτουργία διαχείρισης					
		Διαχείριση αλλαγών κατά την εκτέλεση					
		Κόστος συμμετοχής στη νέα ρύθμιση					
		Άλλο					

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

20.	Κίνδυνοι αξιολογούμενης ρύθμισης
-----	----------------------------------

ΘΕΣΜΟΙ, ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ	ΑΓΟΡΑ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ	ΦΥΣΙΚΟ, ΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΝΗΣΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ
--	--------------------------------------	------------------------------------	--	---------------

ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ	Αναγνώριση / εντοπισμός κινδύνου					
		Διαπίστωση συνεπειών κινδύνων στους στόχους					
		Σχεδιασμός αποτροπής / αντιστάθμισης κινδύνων					
		Άλλο					
	ΜΕΙΩΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ	Πilotική εφαρμογή					
		Ανάδειξη καλών πρακτικών κατά την υλοποίηση της ρύθμισης					
		Συνεχής αξιολόγηση διαδικασιών διαχείρισης κινδύνων					
		Άλλο					

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

21.	Γνώμες ή πορίσματα αρμόδιων υπηρεσιών και ανεξάρτητων αρχών (<i>ηλεκτρονική επισύναψη</i>). Ειδική αιτιολογία σε περίπτωση σημαντικής απόκλισης μεταξύ της γνωμοδότησης και της αξιολογούμενης ρύθμισης. 1. Γνωμοδότηση του Ελεγκτικού Συνεδρίου. 2. Γνωμοδότηση της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής (Ο.Κ.Ε.): Η Ο.Κ.Ε. αναγνωρίζει τη σημασία των αξιολογούμενων ρυθμίσεων και εκφράζεται θετικά στην πλειοψηφία των άρθρων. Ως προς τις βασικές επισημάνσεις της Ο.Κ.Ε. σημειώνονται τα ακόλουθα: - Παρατηρήσεις αναφορικά με τη φύση της αποζημίωσης σε περίπτωση παραβίασης του δικαιώματος ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών καθώς και διευκρινίσεων για την εξ' αποστάσεως συμμετοχή στις εργατικές διαφορές της Επιθεώρησης Εργασίας ενσωματώνονται.
-----	--

- Προτείνεται το Υπουργείο Εργασίας να μην παρέχει τα μέτρα στήριξης απευθείας προς του εργοδότες, αλλά να υποστηρίζει τους εθνικού κοινωνικούς εταίρους και την Ο.Κ.Ε. για να παρέχουν τα μέτρα αυτά. Η ρύθμιση αυτή δεν θα ήταν απολύτως συμβατή με το άρθρο 11 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, το οποίο ορίζει ότι τα κράτη μέλη είναι αυτά που παρέχουν την στήριξη.
- Αξιολογείται θετικά ο ορισμός του Τμήματος Ισότητας των Φύλων στην Εργασία του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας ως αρμόδιο για τη διεξαγωγή του κοινωνικού διαλόγου, ωστόσο προτείνεται η συμμετοχή όλων των εθνικών κοινωνικών εταίρων. Η σχετική πρόταση δεν υιοθετείται με τις αξιολογούμενες ρυθμίσεις καθώς θα απαιτούνταν τροποποίηση του π.δ. 368/89 (Α' 163), όπου ορίζεται η σύνθεση του συγκεκριμένου τμήματος (παρ. 6 άρθρου 25).
- Ως προς το Ψηφιακό Μητρώο Συλλογικών Ρυθμίσεων, προτείνεται η διάταξη να συνοδευτεί από κατευθυντήριες οδηγίες. Οι απαραίτητες διευκρινίσεις θα δοθούν με βάση την υπουργική απόφαση που προβλέπεται στην παρ. 8 του άρθρου.

Ε. Έκθεση διαβούλευσης

22.	Διαβούλευση κατά τη διάρκεια της νομοπαρασκευαστικής διαδικασίας από την έναρξη κατάρτισης της αξιολογούμενης ρύθμισης μέχρι την υπογραφή από τους συναρμόδιους Υπουργούς	
r	Συνεργασία με άλλα υπουργεία / υπηρεσίες	Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών. Υπουργείο Εσωτερικών. Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας.
r	Συνεργασία με κοινωνικούς φορείς / Ανεξάρτητες Αρχές	Διαβούλευση με τους Εθνικούς Κοινωνικούς Εταίρους: α) Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Ε.), β) Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (Σ.Ε.Β.), γ) Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών, Εμπόρων Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.), δ) Ελληνική Συνομοσπονδία Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας (Ε.Σ.Ε.Ε.), ε) Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (Σ.Ε.Τ.Ε.) και στ) Σύνδεσμος Βιομηχανιών Ελλάδος (Σ.Β.Ε.). Συνεργασία με τον Συνήγορο του Πολίτη και την Επιθεώρηση Εργασίας.
r	Διεθνής διαβούλευση	

	Σχόλια στο πλαίσιο της διαβούλευσης μέσω της ηλεκτρονικής πλατφόρμας http://www.opengov.gr/ (ηλεκτρονική επισύναψη της έκθεσης). Το σχέδιο νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης με τίτλο «Ενίσχυση της εφαρμογής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας και λοιπές διατάξεις - Ενσωμάτωση Οδηγίας (Ε.Ε.) 2023/970» τέθηκε σε δημόσια ηλεκτρονική διαβούλευση την Τετάρτη, 3 Ιουνίου 2026, και ολοκληρώθηκε την Τετάρτη, 17 Ιουνίου 2026. Το σύνολο των σχολίων που υποβλήθηκαν είναι προσβάσιμο στη σελίδα https://www.opengov.gr/minilab/?p=6416.		
Επί των γενικών αρχών («επί της αρχής») της αξιολογούμενης ρύθμισης		Αριθμός σχολίων κατά Μέρος	Υποβλήθηκαν χίλια διακόσια εξήντα εννιά (1.269) σχόλια, ως εξής: Στο Μέρος Α' (ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ (ΕΕ) 2023/970 ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ 10ης ΜΑΙΟΥ 2023 ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΓΙΑ ΟΜΟΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ Ή ΓΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΗΣ ΑΥΤΗΣ ΑΞΙΑΣ, ΜΕΣΩ ΤΗΣ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗΣ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑΣ ΚΑΙ ΜΗΧΑΝΙΣΜΩΝ ΕΠΙΒΟΛΗΣ) υποβλήθηκαν εκατό τριάντα τρία (133) σχόλια. Στο Μέρος Β' (ΛΟΙΠΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ) υποβλήθηκαν χίλια εκατό τριάντα τρία (1.133) σχόλια. Στο Μέρος Γ' (ΕΝΑΡΞΗ ΙΣΧΥΟΣ) υποβλήθηκαν τρία (3) σχόλια.
		Σχόλια που υιοθετήθηκαν	Από τα συνολικά χίλια διακόσια εξήντα εννιά (1.269) σχόλια υιοθετήθηκαν επτά (7) σχόλια.
		Σχόλια που δεν υιοθετήθηκαν (συμπεριλαμβανομένης επαρκούς αιτιολόγησης)	Δεν υιοθετήθηκαν στο σύνολό τους σχόλια τα οποία αφορούσαν μεν την αξιολογούμενη νομοθετική πρωτοβουλία, πλην όμως χωρίς ειδικότερες παρατηρήσεις για το περιεχόμενο των ρυθμίσεων, καθιστώντας αδύνατη την υιοθέτησή τους. Επίσης, δεν υιοθετήθηκαν σχόλια που εκφεύγουν του ρυθμιστικού σκοπού και αντικειμένου της συγκεκριμένης

		νομοθετικής πρωτοβουλίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.
Επί των άρθρων της αξιολογούμενης ρύθμισης	Αριθμός συμμετασχόντων	Χίλιοι διακόσιοι εξήντα εννιά (1269)
	Σχόλια που υιοθετήθηκαν	Από τα συνολικά χίλια διακόσια εξήντα εννιά (1.269) σχόλια υιοθετήθηκαν επτά (7) σχόλια ως εξής: Στο άρθρο 8 υιοθετήθηκαν τρία (3) σχόλια ως εξής: – Υιοθετήθηκαν δύο (2) σχόλια με τα οποία επισημάνθηκε η ανάγκη διευκρίνισης του πρόσφορου μέσου γνωστοποίησης, με αποτέλεσμα να προστεθεί ρητή πρόβλεψη ότι η γνωστοποίηση μπορεί να γίνεται τόσο εγγράφως όσο και προφορικώς. – Υιοθετήθηκε ένα (1) σχόλιο με το οποίο προτάθηκε η αντικατάσταση της λέξης «όπως» από τη λέξη «ενδεικτικά», πρόταση η οποία έγινε αποδεκτή. Στο άρθρο 9 υιοθετήθηκαν τρία (3) σχόλια, τα οποία ορθώς επισήμαιναν ότι από την ισχύουσα διατύπωση της παρ. 2 προέκυπτε πως οι εργαζόμενοι μπορούσαν να υποβάλλουν αίτημα παροχής πληροφοριών μόνο μέσω εκπροσώπων τους ή μέσω του Συνηγόρου του Πολίτη. Ως εκ τούτου, προστέθηκε ρητή πρόβλεψη ότι το σχετικό αίτημα μπορεί να υποβάλλεται και απευθείας από τους ίδιους τους εργαζομένους. Στο άρθρο 15 υιοθετήθηκε ένα (1) σχόλιο, με το οποίο ζητήθηκε η αποσαφήνιση ότι η αξίωση αποζημίωσης του θιγόμενου δεν υποκαθιστά, αλλά λειτουργεί συμπληρωματικά προς τις αξιώσεις του για αναδρομικές αποδοχές.
	Σχόλια που δεν υιοθετήθηκαν (συμπεριλαμβανομένης)	Στο άρθρο 1 υποβλήθηκαν συνολικά τριάντα επτά (37) σχόλια, τα οποία δεν υιοθετήθηκαν. Συγκεκριμένα:

	επαρκούς αιτιολόγησης)	– Δεν υιοθετήθηκαν σχόλια που εκφεύγουν του ρυθμιστικού σκοπού και αντικειμένου της συγκεκριμένης νομοθετικής πρωτοβουλίας, όπως σχόλια που αφορούν την αμοιβή των αποφοίτων Τ.Ε.Ι. στο δημόσιο, την ύπαρξη της προσωπικής διαφοράς στο δημόσιο, την αναγνώριση προϋπηρεσίας ιδιωτικού τομέα στο δημόσιο, τις νοσοκόμες διετούς εκπαίδευσης, τις αμοιβές του προσωπικού των Δ.Ε.Υ.Α. καθώς και το εργολαβικό προσωπικό της Ε.Υ.Δ.Α.Π.. – Δεν υιοθετήθηκαν σχόλια τα οποία δεν περιέχουν συγκεκριμένες προτάσεις βελτίωσης, τροποποίησης ή συμπλήρωσης της διάταξης, όπως σχόλια που αφορούν τους παραδοσιακούς ρόλους των φύλων, θετικά σχόλια που επιδοκιμάζουν την νομοθετική πρωτοβουλία και σχόλια που περιέχουν αξιολογικές κρίσεις για τις αρνητικές συνέπειες του νομοσχεδίου στην επιχειρηματικότητα. – Δεν υιοθετήθηκαν σχόλια τα οποία δεν περιλαμβάνουν πρόταση συγκεκριμένης τροποποίησης του νομοθετικού κειμένου, αλλά περιορίζονται στην υποβολή αιτημάτων για ερμηνευτικές διευκρινίσεις. – Υποβλήθηκαν σχόλια αναφορικά με την ένταξη στα βαρέα και ανθυγιεινά ειδικοτήτων όπως Τεχνολόγοι Ιατρικών Εργαστηρίων, Τεχνολόγοι Ακτινολογίας, Βοηθοί Ραδιολογίας Ακτινολογίας και νοσηλευτές που εργάζονται σε καταστήματα κράτησης, τα οποία απαντώνται στο αντίστοιχο άρθρο 38. – Υποβλήθηκαν δύο (2) σχόλια από το Σωματείο Εργαζομένων Τράπεζας Eurobank που προτείνουν εφαρμογή της ισότητας της αμοιβής οριζόντια μεταξύ του προσωπικού, και όχι μόνο μεταξύ ανδρών και γυναικών, τα οποία δεν υιοθετήθηκαν, καθώς η
--	------------------------	---

		παρούσα νομοθετική πρωτοβουλία αφορά το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων. Σημειώνεται ότι, σε κάθε περίπτωση, με βάση την ισχύουσα νομοθεσία απαγορεύονται οι διακρίσεις και για άλλους προστατευμένους λόγους πέρα από το φύλο. – Υποβλήθηκε ένα (1) σχόλιο που αφορά την ενίσχυση της διαφάνειας στον τρόπο μέτρησης του μισθολογικού χάσματος την Ελλάδα, το οποίο δεν υιοθετήθηκε, καθώς ο τρόπος που διεξάγονται οι μετρήσεις δεν αποτελεί αντικείμενο της παρούσας νομοθετικής πρωτοβουλίας. – Υποβλήθηκε ένα (1) σχόλιο που προτείνει την εφαρμογή της ισότητας της αμοιβής οριζόντια μεταξύ του προσωπικού, και όχι μόνο μεταξύ ανδρών και γυναικών, την ενσωμάτωση αυτοματοποιημένων συστημάτων στην αξιολόγηση της απόδοσης και τον καθορισμό των αμοιβών και την πρόσβαση του επιχειρησιακού σωματείου σε στατιστική αναφορά μισθολογικής διάρθρωσης. Το σχόλιο δεν υιοθετήθηκε, καθώς η παρούσα νομοθετική πρωτοβουλία αφορά το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων. Επιπλέον, δυνάμει του άρθρου 7 του νομοσχεδίου θα διατεθούν σχετικά εργαλεία. Τέλος, η πρόσβαση στη στατιστική αναφορά της επιχείρησης εκ μέρους των εκπροσώπων των εργαζομένων προβλέπεται στο άρθρο 10 του νομοσχεδίου. – Υποβλήθηκε ένα (1) σχόλιο, το οποίο ζητάει τη θέσπιση μεταβατικής περιόδου, το οποίο δεν υιοθετήθηκε καθώς δεν συνάδει με το άρθρο 34 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. – Υποβλήθηκε ένα (1) σχόλιο από το Ερευνητικό Εργαστήριο Κοινωνικής Διοίκησης του Πανεπιστημίου Δυτικής
--	--	--

		Αττικής, το οποίο χαιρετίζει τη νομοθετική πρωτοβουλία. Επιπλέον, προτείνει τη δημιουργία ενός μόνιμου συμβουλευτικού οργάνου, και τη δημιουργία ενός μόνιμου υποστηρικτικού μηχανισμού. Το σχόλιο δεν υιοθετήθηκε, καθώς προβλέπεται ήδη ότι τις αρμοδιότητες του συμβουλευτικού οργάνου θα τις ασκεί το Τμήμα Ισότητας των Φύλων στην Εργασία του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας. – Υποβλήθηκε ένα (1) σχόλιο από την Πανελλήνια Ομοσπονδία Θεάματος και Ακροάματος, το οποίο επισημαίνει ότι η παρούσα νομοθετική πρωτοβουλία είναι προς τη σωστή κατεύθυνση, τονίζει τη σημασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων και εκφράζει γενικές επιφυλάξεις ως προς ορισμένες ρυθμίσεις της παρούσας νομοθετικής πρωτοβουλίας, χωρίς συγκεκριμένες προτάσεις τροποποίησης. – Υποβλήθηκε ένα (1) σχόλιο από το Κέντρο Διοτίμα, το οποίο εκφράζει επιφυλάξεις ως προς την εξαίρεση των επιχειρήσεων με κάτω από εκατό (100) εργαζόμενους για την υποβολή αναφορών, καθώς και τον περιορισμό στην υποβολή ερωτημάτων εκ μέρους των εργαζομένων. Το σχόλιο δεν υιοθετήθηκε, καθώς οι προτεινόμενες ρυθμίσεις εξισορροπούν μεταξύ της ενίσχυσης της αρχής της ίσης αμοιβής και της αποτροπής δυσανάλογης διοικητικής επιβάρυνσης των επιχειρήσεων, ιδίως των μικρομεσαίων. – Υποβλήθηκε ένα (1) σχόλιο από τον Σύλλογο Εργαζομένων Επιθεώρησης Εργασίας, το οποίο αναφέρεται στην ανάγκη ενίσχυσης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ενώ καταθέτει προτάσεις σε επιμέρους διατάξεις, το οποίο απαντάται στα αντίστοιχα άρθρα.
--	--	--

		Στο άρθρο 2 υποβλήθηκαν δύο (2) σχόλια, τα οποία δεν υιοθετήθηκαν, καθώς διατυπώνουν γενικού χαρακτήρα επιφυλάξεις ως προς το πλαίσιο και τις κατευθύνσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και την κατάσταση της γυναικείας απασχόλησης, χωρίς να περιέχουν συγκεκριμένες προτάσεις επί της συγκεκριμένης νομοθετικής πρωτοβουλίας. Στο άρθρο 3 υποβλήθηκαν τέσσερα (4) σχόλια, τα οποία δεν υιοθετήθηκαν. Συγκεκριμένα: – Υποβλήθηκε ένα (1) σχόλιο από το Σωματείο Εργαζομένων Τράπεζας Eurobank και ένα (1) σχόλιο από τη Δημοκρατική Ανεξάρτητη Κίνηση Εργαζομένων (ΔΑΚΕ) Ιδιωτικού Τομέα που αφορούν λεκτική βελτίωση, ώστε να ρυθμίζεται όχι μόνο η ισότητα αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών αλλά συνολικά η ισομοισθία μεταξύ του προσωπικού, τα οποία δεν υιοθετήθηκαν, καθώς η υπάρχουσα διατύπωση ακολουθεί τη διατύπωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. – Υποβλήθηκε ένα (1) σχόλιο, το οποίο ζητάει διευκρινίσεις για την εφαρμογή των διατάξεων στις συμβάσεις έργου, εντούτοις δεν περιέχει κάποια συγκεκριμένη πρόταση, ενώ, σε κάθε περίπτωση, το πεδίο εφαρμογής δεν περιλαμβάνει τις συμβάσεις έργου. – Υποβλήθηκε ένα (1) σχόλιο, το οποίο δεν υιοθετήθηκε, καθώς δεν προτείνει συγκεκριμένη τροποποίηση του νομοθετικού κειμένου, αλλά ζητά ερμηνευτικές διευκρινίσεις ως προς την εφαρμογή των διατάξεων σε διάφορους τύπους απασχόλησης. Στο άρθρο 4 υποβλήθηκαν τέσσερα (4) σχόλια, τα οποία δεν υιοθετήθηκαν. Συγκεκριμένα:
--	--	--

		– Υποβλήθηκε ένα (1) σχόλιο, το οποίο δεν υιοθετήθηκε, καθώς δεν προτείνει συγκεκριμένη τροποποίηση του νομοθετικού κειμένου, αλλά ζητά ερμηνευτικές διευκρινίσεις και τεχνικές οδηγίες εφαρμογής ως προς τους όρους «αμοιβή» και «επίπεδο αμοιβής», οι οποίες δεν εντάσσονται στο ίδιο το περιεχόμενο του νόμου αλλά σε κανονιστικές/διοικητικές πράξεις εφαρμογής, ενώ ορισμένες διευκρινίσεις περιέχονται και στην αιτιολογική έκθεση. – Υποβλήθηκε ένα (1) σχόλιο, με το οποίο ζητείται διευκρίνιση αναφορικά με τον αριθμό των εκπροσώπων των εργαζομένων που συμμετέχουν στις επιτροπές εργαζομένων, σε συνάρτηση με τον αριθμό των εργαζομένων που απασχολεί η επιχείρηση. . Το σχόλιο δεν υιοθετήθηκε, καθώς η προτεινόμενη διάταξη δεν προβλέπει πλέον διαφοροποίηση στον αριθμό των εκπροσώπων των εργαζομένων ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης. – Υποβλήθηκε ένα (1) σχόλιο, το οποίο ζητάει διευκρίνιση αναφορικά με την ύπαρξη ελάχιστου απαιτούμενου ορίου του δείγματος του «τεταρτημοριακού μισθολογικού κλιμακίου», το οποίο δεν χρήζει υιοθέτησης, καθώς δεν προτείνει συγκεκριμένη τροποποίηση του νομοθετικού κειμένου, αλλά ζητά ερμηνευτικές διευκρινίσεις. – Υποβλήθηκε ένα (1) σχόλιο, το οποίο δεν υιοθετήθηκε, καθώς η προτεινόμενη διευκρίνιση αφορά ζητήματα εφαρμογής και ερμηνείας του πλαισίου σε συγκεκριμένο επιχειρηματικό μοντέλο (επιχειρήσεις που λειτουργούν ως τυπικοί εργοδότες για λογαριασμό τρίτων επιχειρήσεων) και δεν κρίνεται αναγκαία
--	--	---

		για την κατανόηση ή την εφαρμογή των ορισμών του άρθρου. Στο άρθρο 5 υποβλήθηκαν είκοσι πέντε (25) σχόλια, τα οποία δεν υιοθετήθηκαν. Συγκεκριμένα: – Δεν υιοθετήθηκαν σχόλια τα οποία εκφεύγουν του ρυθμιστικού σκοπού και αντικειμένου της συγκεκριμένης νομοθετικής πρωτοβουλίας, όπως σχόλια που αφορούν στην ισότητα αμοιβής μεταξύ ιδιωτικού και δημόσιου τομέα, στην αναγνώριση της προϋπηρεσίας στον δημόσιο τομέα, διαφορές στο ενιαίο μισθολόγιο που προκύπτουν λόγω της προσωπικής διαφοράς, στον μη συμψηφισμό των αυξήσεων του δημοσίου με την προσωπική διαφορά, στην επέκταση της εφαρμογής της προσωπικής διαφοράς, στις αποδοχές του προσωπικού της Προεδρίας της Κυβέρνησης, στις αποδοχές των υπαλλήλων των Δ.Ε.Υ.Α., καθώς και στη φορολόγηση των εφημεριών. – Δεν υιοθετήθηκαν σχόλια τα οποία δεν περιέχουν συγκεκριμένες προτάσεις βελτίωσης, τροποποίησης ή συμπλήρωσης της διάταξης, όπως σχόλια που αφορούν τους παραδοσιακούς ρόλους των φύλων, την αξία των μη τεχνικών δεξιοτήτων, καθώς και αίτημα μετάταξης υπαλλήλου. Στο άρθρο 6 δεν υποβλήθηκαν σχόλια. Στο άρθρο 7 υποβλήθηκαν έντεκα (11) σχόλια, τα οποία δεν υιοθετήθηκαν. Συγκεκριμένα: – Δεν υιοθετήθηκαν σχόλια τα οποία εκφεύγουν του ρυθμιστικού σκοπού και αντικειμένου της συγκεκριμένης νομοθετικής πρωτοβουλίας, όπως σχόλια που αφορούν τις αποδοχές των υπαλλήλων
--	--	---

		των Δ.Ε.Υ.Α. και τις αποδοχές των ΔΕ Νοσηλευτών. – Υποβλήθηκε ένα (1) σχόλιο, το οποίο προτείνει την αντικατάσταση του όρου «αρχαιότητα» με τον όρο «τεκμηριωμένη εργασιακή εμπειρία», το οποίο δεν υιοθετήθηκε, καθώς πρόκειται για ταυτόσημους όρους. – Από το Σωματείο Εργαζομένων Τράπεζας Eurobank υποβλήθηκε ένα (1) σχόλιο, το οποίο προτείνει να περιέχονται αποκλειστικά συγκεκριμένα κριτήρια, καθώς και ένα (1) σχόλιο, το οποίο προτείνει τη δυνατότητα διαφοροποίησης αμοιβής μόνο βάσει συγκεκριμένων αντικειμενικών λόγων. Ομοίως, υποβλήθηκε ένα (1) σχόλιο από τη Δημοκρατική Ανεξάρτητη Κίνηση Εργαζομένων (ΔΑΚΕ) Ιδιωτικού Τομέα, το οποίο προτείνει τη δυνατότητα διαφοροποίησης αμοιβής μόνο βάσει συγκεκριμένων αντικειμενικών λόγων. Τα σχόλια δεν υιοθετήθηκαν, καθώς η υποχρέωση συνεκτίμησης και κάθε άλλου παράγοντα ο οποίος κρίνεται συναφής για τη συγκεκριμένη εργασία ή θέση απορρέει από το άρθρο 4 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. – Υποβλήθηκε ένα (1) σχόλιο, το οποίο ζητάει περαιτέρω προσδιορισμό των κριτηρίων, καθώς και την παροχή σχετικής καθοδήγησης, το οποίο δεν υιοθετήθηκε, καθώς οι σχετικές οδηγίες θα αποτελέσουν αντικείμενο διευκρινίσεων που θα δοθούν από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης δυνάμει των παρ. 6 και 7 του άρθρου. – Υποβλήθηκε ένα (1) σχόλιο, το οποίο δεν υιοθετήθηκε καθώς περιλαμβάνει αξιολογικές κρίσεις ως προς τις αρνητικές συνέπειες που ενδέχεται να έχουν οι ρυθμίσεις, χωρίς να περιέχει κάποια συγκεκριμένη πρόταση επί της διάταξης.
--	--	--

		– Υποβλήθηκε ένα (1) σχόλιο, το οποίο δεν υιοθετήθηκε, καθώς περιορίζεται στην υποβολή αιτημάτων διευκρίνισης σχετικά με το περιεχόμενο της διάταξης και δεν περιλαμβάνει συγκεκριμένη πρόταση τροποποίησης, συμπλήρωσης ή βελτίωσής της. – Υποβλήθηκε ένα (1) σχόλιο, το οποίο ζητάει τη θέσπιση μεταβατικής περιόδου και την έναρξη ισχύος των διατάξεων από 1η Ιανουαρίου 2027, δεν υιοθετήθηκε, καθώς δεν συνάδει με το άρθρο 34 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. – Υποβλήθηκε ένα (1) σχόλιο, το οποίο προτείνει ερμηνευτική διευκρίνιση σχετικά με την εφαρμογή της υποχρέωσης κατάρτισης και εφαρμογής δομών αμοιβών σε επιχειρήσεις που λειτουργούν ως τυπικοί εργοδότες για λογαριασμό τρίτων (3) επιχειρήσεων. Το σχόλιο δεν υιοθετήθηκε, καθώς δεν προτείνει συγκεκριμένη τροποποίηση του νομοθετικού κειμένου, αλλά ζητεί διευκρινίσεις ως προς την εφαρμογή των διατάξεων σε ειδικό επιχειρηματικό μοντέλο. Στο άρθρο 8 υποβλήθηκαν οκτώ (8) σχόλια εκ των οποίων δεν υιοθετήθηκαν πέντε (5) σχόλια. Συγκεκριμένα: – Υποβλήθηκε ένα (1) σχόλιο, το οποίο δεν υιοθετήθηκε, καθώς περιορίζεται στην υποβολή αιτημάτων διευκρίνισης σχετικά με το περιεχόμενο της διάταξης και δεν περιλαμβάνει συγκεκριμένη πρόταση τροποποίησης, συμπλήρωσης ή βελτίωσής της. – Υποβλήθηκε ένα (1) σχόλιο, το οποίο προτείνει να μην υπάρχει «εύρος» αμοιβής, αλλά μόνο η αρχική αμοιβή, το οποίο δεν υιοθετήθηκε, καθώς η γνωστοποίηση του
--	--	---

		εύρους της αμοιβής προκύπτει από την Οδηγία (ΕΕ) 2023/970. – Υποβλήθηκε ένα (1) σχόλιο, το οποίο προτείνει τη μετάθεση της εφαρμογής του νόμου από 1.1.2027 και την εξαίρεση των μεταβλητών στοιχείων από την έννοια της αμοιβής, το οποίο δεν υιοθετήθηκε, καθώς αντίκειται στις προβλέψεις της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. – Υποβλήθηκε ένα (1) σχόλιο, το οποίο σχολιάζει θετικά την παρούσα νομοθετική πρωτοβουλία. – Υποβλήθηκε ένα (1) σχόλιο, το οποίο προτείνει ερμηνευτική διευκρίνιση σχετικά με την υποχρέωση παροχής πληροφοριών για την αρχική αμοιβή σε επιχειρήσεις που λειτουργούν ως τυπικοί εργοδότες για λογαριασμό τρίτων επιχειρήσεων. Το σχόλιο δεν υιοθετήθηκε, καθώς δεν προτείνει συγκεκριμένη τροποποίηση του νομοθετικού κειμένου, αλλά ζητεί διευκρινίσεις ως προς την κατανομή ευθυνών μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών στο πλαίσιο συγκεκριμένου επιχειρηματικού μοντέλου. Στο άρθρο 9 υποβλήθηκαν οκτώ (8) σχόλια, εκ των οποίων δεν υιοθετήθηκαν πέντε (5) σχόλια. Συγκεκριμένα: – Υποβλήθηκε ένα (1) σχόλιο, το οποίο ζητάει τη θέσπιση μεταβατικής περιόδου και την έναρξη ισχύος των διατάξεων από 1η Ιανουαρίου 2027, το οποίο δεν υιοθετείται καθώς δεν συνάδει με το άρθρο 34 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. – Υποβλήθηκαν δύο (2) σχόλια, τα οποία δεν υιοθετήθηκαν, καθώς περιορίζονται στην υποβολή αιτημάτων διευκρίνισης σχετικά με το περιεχόμενο της διάταξης και δεν περιλαμβάνουν συγκεκριμένη πρόταση τροποποίησης, ή συμπλήρωσης της.
--	--	---

		– Υποβλήθηκε ένα (1) σχόλιο, το οποίο προτείνει την προσθήκη πρόβλεψης για συλλογική πρόσβαση σε δεδομένα, το οποίο δεν υιοθετήθηκε, καθώς η πρόσβαση στη στατιστική αναφορά της επιχείρησης εκ μέρους των εκπροσώπων των εργαζομένων προβλέπεται στο άρθρο 10 της παρούσας νομοθετικής πρωτοβουλίας. – Υποβλήθηκε ένα (1) σχόλιο, το οποίο προτείνει ερμηνευτική διευκρίνιση σχετικά με τον τρόπο υπολογισμού των μέσων επιπέδων αμοιβών για εργαζομένους που απασχολούνται μέσω επιχειρήσεων που λειτουργούν ως τυπικοί εργοδότες για λογαριασμό τρίτων επιχειρήσεων. Το σχόλιο δεν υιοθετήθηκε, καθώς δεν προτείνει συγκεκριμένη τροποποίηση του νομοθετικού κειμένου, αλλά αφορά ζήτημα εφαρμογής της διάταξης σε ειδικό επιχειρηματικό μοντέλο. Στο άρθρο 10 υποβλήθηκαν συνολικά επτά (7) σχόλια, τα οποία δεν υιοθετήθηκαν. Συγκεκριμένα: – Υποβλήθηκε ένα (1) σχόλιο, το οποίο θέτει ζήτημα για τον υπολογισμό των ετήσιων αμοιβών για τους εργαζομένους που δεν εργάστηκαν ολόκληρο έτος. Το σχόλιο δεν χρήζει υιοθέτησης, καθώς διευκρινίζεται στη διάταξη ότι η αμοιβή θα πρέπει να υπολογίζεται και σε ωριαίο επίπεδο. – Υποβλήθηκε ένα (1) σχόλιο, το οποίο ζητάει διευκρινίσεις αναφορικά με τον υπολογισμό των εργαζομένων σε περίπτωση προσωρινής απασχόλησης, η οποία ωστόσο προκύπτει από την παρ. 3 του άρθρου, και το οποίο δεν υιοθετήθηκε. – Υποβλήθηκαν δύο (2) σχόλια, τα οποία ζητούν να προστεθεί πρόβλεψη ότι αν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων δεν
--	--	---

		επιβεβαιώνουν την ακρίβεια των πληροφοριών, τότε ο εργοδότης την υποβάλει με δική του ευθύνη. Τα σχόλια δεν χρήζουν υιοθέτησης, καθώς η διάταξη προβλέπει υποχρέωση διαβούλευσης με τους εκπροσώπους και όχι συμφωνίας, και επομένως προκύπτει ότι δεν είναι απαραίτητο να επιβεβαιώσουν και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων τα στοιχεία. – Υποβλήθηκε ένα (1) σχόλιο, το οποίο δεν υιοθετήθηκε, καθώς περιορίζεται στην υποβολή αιτημάτων διευκρίνισης σχετικά με το περιεχόμενο της διάταξης και δεν περιλαμβάνει συγκεκριμένη πρόταση τροποποίησης, συμπλήρωσης ή βελτίωσής της. – Υποβλήθηκε ένα (1) σχόλιο, το οποίο δεν χρήζει υιοθέτησης, καθώς διατυπώνει επιφυλάξεις για την πρακτική εφαρμογή της διάταξης. – Υποβλήθηκε ένα (1) σχόλιο, το οποίο ζητάει την αλλαγή της πρόβλεψης για τις εταιρίες προσωρινής απασχόλησης. Το σχόλιο δεν υιοθετήθηκε, καθώς η επιλογή της διάταξης συνάδει με τις κατευθύνσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Στο άρθρο 11 υποβλήθηκαν επτά (7) σχόλια, τα οποία δεν υιοθετήθηκαν. Συγκεκριμένα: – Υποβλήθηκε ένα (1) σχόλιο, το οποίο εκφεύγει του αντικειμένου της παρούσας νομοθετικής πρωτοβουλίας, καθώς αφορά την ψηφιοποίηση των εργοσίων των βοηθητικών ηθοποιών, και το οποίο δεν υιοθετήθηκε. – Υποβλήθηκε ένα (1) σχόλιο, το οποίο πρότεινε την προσθήκη της φράσης «εφόσον υφίστανται τέτοιοι» μετά την αναφορά στους εκπροσώπους των εργαζομένων. Η πρόταση δεν υιοθετήθηκε, καθώς κατά τη διαδικασία της κοινής
--	--	---

		αξιολόγησης προβλέπεται ο ορισμός εκπροσώπων των εργαζομένων, εφόσον δεν υπάρχουν ήδη. – Υποβλήθηκαν τρία (3) σχόλια, τα οποία δεν υιοθετήθηκαν, καθώς περιορίζονται στην υποβολή αιτημάτων διευκρίνισης σχετικά με το περιεχόμενο της διάταξης και δεν περιλαμβάνουν συγκεκριμένη πρόταση τροποποίησης, συμπλήρωσης ή βελτίωσής της. – Υποβλήθηκε ένα (1) σχόλιο, το οποίο προτείνει την αύξηση του ορίου του πέντε τοις εκατό (5%) για τη διενέργεια κοινών αξιολογήσεων, το οποίο δεν υιοθετείται καθώς δεν συνάδει με το άρθρο 10 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. – Υποβλήθηκε ένα (1) σχόλιο, το οποίο προτείνει τη ρητή αναφορά ενός αντικειμενικού λόγου για την απόκλιση των αμοιβών, το οποίο δεν υιοθετήθηκε, καθώς η διάταξη δεν ορίζει κανέναν λόγο, αφού θα προσδιορίζονται ανά περίπτωση. Στο άρθρο 12 υποβλήθηκαν δύο (2) σχόλια, τα οποία εν υιοθετήθηκαν. Συγκεκριμένα: – Υποβλήθηκε ένα (1) σχόλιο, το οποίο δεν υιοθετήθηκε, καθώς περιλαμβάνει αξιολογικές κρίσεις ως προς τις αρνητικές επιπτώσεις που ενδέχεται να έχουν οι ρυθμίσεις, χωρίς να περιέχει κάποια συγκεκριμένη πρόταση επί της διάταξης. – Υποβλήθηκε ένα (1) σχόλιο, το οποίο ζητάει την περαιτέρω περιορισμό της πρόσβασης σε πληροφορίες για διασφάλιση προστασίας προσωπικών δεδομένων, το οποίο δεν υιοθετήθηκε, καθώς αντιβαίνει στο άρθρο 12 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Στο άρθρο 13 δεν υποβλήθηκαν σχόλια.
--	--	--

		Στο άρθρο 14 υποβλήθηκε ένα (1) σχόλιο, το οποίο δεν υιοθετήθηκε, καθώς περιλαμβάνει αξιολογικές κρίσεις ως προς τις αρνητικές συνέπειες που ενδέχεται να έχουν οι ρυθμίσεις, χωρίς να περιέχει κάποια συγκεκριμένη πρόταση επί της διάταξης. Στο άρθρο 15 υποβλήθηκαν τρία (3) σχόλια, εκ των οποίων δεν υιοθετούνται δύο (2) σχόλια. Συγκεκριμένα: – Υποβλήθηκε ένα (1) σχόλιο, το οποίο πρότεινε την κατάργηση του μαχητού τεκμήριου γνώσης του εργαζομένου, καθώς η σχετική πρόβλεψη κρίνεται αναγκαία για την εξυπηρέτηση της ασφάλειας δικαίου. – Υποβλήθηκε ένα (1) σχόλιο, το οποίο δηλώνει διαφωνία με την αναφορά της αποζημίωσης ως «αποτρεπτικής», το οποίο δεν υιοθετήθηκε, καθώς ο αποτρεπτικός χαρακτήρας της αποζημίωσης προκύπτει από το άρθρο 16 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Στο άρθρο 16 υποβλήθηκε ένα (1) σχόλιο, το οποίο προτείνει ερμηνευτική διευκρίνιση σχετικά με την εφαρμογή των διατάξεων περί εντολών συμμόρφωσης σε επιχειρήσεις που λειτουργούν ως τυπικοί εργοδότες για λογαριασμό τρίτων επιχειρήσεων. Το σχόλιο δεν υιοθετήθηκε, καθώς δεν προτείνει συγκεκριμένη τροποποίηση του νομοθετικού κειμένου, αλλά αφορά ζητήματα κατανομής αρμοδιοτήτων και πρακτικής εφαρμογής των διατάξεων. Στο άρθρο 17 υποβλήθηκαν επτά (7) σχόλια, τα οποία δεν υιοθετήθηκαν. Συγκεκριμένα: – Υποβλήθηκε ένα (1) σχόλιο, το οποίο αξιολογεί θετικά τις ρυθμίσεις, και ένα (1), το οποίο περιλαμβάνει αξιολογικές κρίσεις ως προς τις αρνητικές συνέπειες που ενδέχεται να έχουν οι ρυθμίσεις, χωρίς να
--	--	---

		περιέχουν κάποια συγκεκριμένη πρόταση επί της διάταξης. – Τα λοιπά πέντε (5) σχόλια δεν χρήζουν υιοθέτησης, καθώς ζητούν διευκρινίσεις επί της διάταξης, οι οποίες περιέχονται στην Ανάλυση Συνεπειών Ρύθμισης. Στο άρθρο 18 δεν υποβλήθηκαν σχόλια. Στο άρθρο 19 δεν υποβλήθηκαν σχόλια. Στο άρθρο 20 υποβλήθηκε ένα (1) σχόλιο, το οποίο δεν υιοθετήθηκε, καθώς περιλαμβάνει αξιολογικές κρίσεις ως προς τις αρνητικές επιπτώσεις που ενδέχεται να έχουν οι ρυθμίσεις, χωρίς να περιέχει κάποια συγκεκριμένη πρόταση επί της διάταξης. Στο άρθρο 21 δεν υποβλήθηκαν σχόλια. Στο άρθρο 22 δεν υποβλήθηκαν σχόλια. Στο άρθρο 23 υποβλήθηκαν δύο (2) σχόλια, τα οποία δεν υιοθετήθηκαν καθώς αφορούν τον υπολογισμό σύνταξης και επομένως εκφεύγουν του περιεχομένου της παρούσας νομοθετικής πρωτοβουλίας. Στο άρθρο 24 δεν υποβλήθηκαν σχόλια. Στο άρθρο 25 δεν υποβλήθηκαν σχόλια. Στο άρθρο 26 υποβλήθηκε ένα (1) σχόλιο, το οποίο προτείνει τη σύσταση θέσεων στην Επιθεώρηση Εργασίας για τη στελέχωση του νέου τμήματος. Το σχόλιο δεν υιοθετήθηκε, καθώς τυχόν σύσταση θέσεων στην Επιθεώρηση Εργασίας πρέπει να γίνει με τροποποίηση του οργανισμού της και όχι με νομοθετική διάταξη.
--	--	---

		Στο άρθρο 27 υποβλήθηκαν δύο (2) σχόλια, τα οποία δεν υιοθετήθηκαν. Συγκεκριμένα: – Υποβλήθηκε ένα (1) σχόλιο, το οποίο προτείνει ερμηνευτική διευκρίνιση σχετικά με την εφαρμογή της διαδικασίας επίλυσης εργατικών διαφορών σε επιχειρήσεις που λειτουργούν ως τυπικοί εργοδότες για λογαριασμό τρίτων επιχειρήσεων. Το σχόλιο δεν υιοθετήθηκε, καθώς δεν προτείνει συγκεκριμένη τροποποίηση του νομοθετικού κειμένου, αλλά αφορά ζητήματα κατανομής ρόλων και ευθυνών στο πλαίσιο συγκεκριμένου επιχειρηματικού μοντέλου. – Υποβλήθηκε ένα (1) σχόλιο, το οποίο θέτει ζητήματα σχετικά με την επιχειρησιακή επάρκεια της Επιθεώρησης Εργασίας για την άσκηση των προβλεπόμενων αρμοδιοτήτων στο πλαίσιο της διαδικασίας επίλυσης διαφορών λόγω διάκρισης ως προς την αμοιβή λόγω φύλου. Το σχόλιο επισημαίνει ανάγκες στελέχωσης, εκπαίδευσης και οργανωτικής προετοιμασίας. Τα ζητήματα αυτά δεν συνδέονται με την ανάγκη τροποποίησης του προτεινόμενου νομοθετικού πλαισίου και θα αντιμετωπιστούν στο πλαίσιο της οργανωτικής ενίσχυσης των αρμόδιων υπηρεσιών. Στο άρθρο 28 δεν υποβλήθηκαν σχόλια. Στο άρθρο 29 δεν υποβλήθηκαν σχόλια. Στο άρθρο 30 δεν υποβλήθηκαν σχόλια. Στο άρθρο 31 δεν υποβλήθηκαν σχόλια. Στο άρθρο 32 δεν υποβλήθηκαν σχόλια. Στο άρθρο 33 δεν υποβλήθηκαν σχόλια.
--	--	--

		Στο άρθρο 34 υποβλήθηκε ένα (1) σχόλιο, το οποίο ζητεί αποσαφήνιση των προϋποθέσεων εφαρμογής της εξ αποστάσεως διενέργειας εργατικών διαφορών από την Επιθεώρηση Εργασίας. Το σχόλιο θέτει ζητήματα επάρκειας των περιφερειακών υπηρεσιών και επιχειρησιακής εφαρμογής της ρύθμισης. Το σχόλιο δεν υιοθετήθηκε, καθώς οι επισημάνσεις δεν αφορούν την αναγκαιότητα τροποποίησης του προτεινόμενου πλαισίου, αλλά ζητήματα εφαρμογής και λειτουργικής οργάνωσης των υπηρεσιών, τα οποία δύναται να αντιμετωπιστούν στο πλαίσιο της διοικητικής πρακτικής. Στο άρθρο 35 δεν υποβλήθηκαν σχόλια. Στο άρθρο 36 υποβλήθηκε ένα (1) σχόλιο, το οποίο προτείνει την αναφορά στη διάταξη της υπ' αρ. 90972/15.1.2021 απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (Β' 5393). Το σχόλιο δεν υιοθετήθηκε, καθώς το σχετικό ζήτημα καλύπτεται ήδη από την Ανάλυση Συνεπειών Ρύθμισης. Στο άρθρο 37 δεν υποβλήθηκαν σχόλια. Στο άρθρο 38 υποβλήθηκαν χίλια εκατόν είκοσι επτά (1.127) σχόλια, τα οποία χαιρετίζουν την ένταξη των προτεινόμενων ειδικοτήτων ασφαλισμένων του Δημοσίου στον πίνακα βαρέων και ανθυγιεινών, εκ των οποίων ειδικότερα: α) Οκτακόσια είκοσι τρία (823) σχόλια προτείνουν την ένταξη νέων ειδικοτήτων ή/και νέων χώρων εργασίας στον πίνακα βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελμάτων, όπως ενδεικτικά, τους τεχνολόγους ιατρικών εργαστηρίων, τους ραδιολόγους – ακτινολόγους, τους φυσικοθεραπευτές, και λοιπές ιατρικές
--	--	---

		ειδικότητες, όπως ιατροί, μαίες, τραυματιοφορείς. Τα ανωτέρω σχόλια δεν υιοθετήθηκαν, καθώς υπερβαίνουν τον σκοπό της παρούσας νομοθετικής πρωτοβουλίας, που αφορά αποκλειστικά την εξομίωση των όρων για την ασφαλιστική κάλυψη των βαρέων και ανθυγιεινών στις κατηγορίες ασφαλισμένων του δημοσίου που εμπίπτουν στις περ. 31 και 51 της υπό στοιχεία Φ10221/οικ.26816/929/2.12.2011 απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης (Β' 2778), και όχι την επέκταση του πίνακα σε νέες ειδικότητες ή χώρους εργασίας που δεν εμπίπτουν στις ανωτέρω περιπτώσεις. β) Διακόσια ογδόντα δύο (282) σχόλια προτείνουν να μην υπάρχει επιπλέον ασφαλιστική εισφορά για την υπαγωγή και την αναδρομική αναγνώριση του χρόνου που έχει διανυθεί στις ανωτέρω ειδικότητες, πριν την ένταξή τους. Τα σχόλια δεν υιοθετήθηκαν, καθώς η προτεινόμενη ρύθμιση βρίσκεται σε αρμονία με τις ισχύουσες υποχρεώσεις καταβολής ασφαλιστικών εισφορών βαρέων, οι οποίες δικαιολογούνται από τη δυνατότητα πρόωρης συνταξιοδότησης των εργαζομένων, ενώ η καταβολή εισφοράς για την αναδρομική αναγνώριση ήδη υπάρχει στο άρθρο 62 του ν. 2084/1992, για ασφαλισμένους που εντάσσονται στα βαρέα και έχουν ήδη διανύσει χρόνο στις ανωτέρω ειδικότητες. γ) Είκοσι δύο (22) σχόλια έχουν αμιγώς θετικό περιεχόμενο για την προτεινόμενη ρύθμιση, χωρίς επιπλέον προτάσεις. δ) Στα ανωτέρω σχόλια τίθενται και επιπλέον ζητήματα, όπως η τροποποίηση των προϋποθέσεων συνταξιοδότησης με ή και χωρίς βαρέα ένσημα. Ενδεικτικά προτείνεται η συνταξιοδότηση χωρίς όριο ηλικίας μετά τη συμπλήρωση σαράντα (40) ετών ασφάλισης, αλλά και η επέκταση των δεκαεπτά (17)
--	--	--

		τελευταίων ετών πριν τη συνταξιοδότηση, όπου αναζητούνται τα βαρέα ένσημα για τη θεμελίωση. Τα ανωτέρω σχόλια δεν υιοθετήθηκαν, καθώς τροποποιούν τις προϋποθέσεις θεμελίωσης συνταξιοδοτικού δικαιώματος, και ως εκ τούτου απαιτούν μεταξύ άλλων αναλογιστική και δημοσιονομική διερεύνηση. Στο άρθρο 39 δεν υποβλήθηκαν σχόλια. Στο άρθρο 40 υποβλήθηκε ένα (1) σχόλιο, το οποίο δεν αφορά το περιεχόμενο της προτεινόμενης ρύθμισης, αλλά την επίλυση ζητημάτων επικουρικής ασφάλισης του π. Ταμείου Αλληλοβοηθείας Προσωπικού Τραπέζης Πίστεως (Τ.Α.Π.Τ.Π.). Το σχόλιο κάνει αναφορά και σε ζητήματα του άρθρου 42, περί αχρεωστήτως καταβληθέντων ποσών παροχών. Στο άρθρο 41 υποβλήθηκε ένα (1) σχόλιο, το οποίο χαιρετίζει την προτεινόμενη ρύθμιση. Στο άρθρο 42 υποβλήθηκαν δύο (2) σχόλια. Τα σχόλια αυτά, καθώς και έτερο σχόλιο που έχει υποβληθεί στο άρθρο 40 και αφορά στο άρθρο 42, προτείνουν να απαλειφθεί η πρόβλεψη περί ελάχιστου ποσού καταβολής των πενήντα (50) ευρώ και να παραμείνει ως μοναδικό κριτήριο παρακράτησης το ποσοστό του ενός δέκατου (1/10) της μηνιαίας σύνταξης. Το σχόλιο δεν υιοθετήθηκε, καθώς το ελάχιστο ποσό παρακράτησης έχει στόχο την ταχύτερη αποπληρωμή του αχρεωστήτως καταβληθέντος ποσού, όταν αυτό είναι χαμηλό. Πέραν των ανωτέρω, σχετικών με τις ρυθμίσεις προτάσεων αναφέρονται ζητήματα που δεν αποτελούν αντικείμενο της παρούσας νομοθετικής πρωτοβουλίας. Στο άρθρο 43 δεν υποβλήθηκαν σχόλια.
--	--	---

		Στο άρθρο 44 δεν υποβλήθηκαν σχόλια. Στο άρθρο 45 υποβλήθηκαν τρία (3) σχόλια, τα οποία προτείνουν τη θέσπιση μεταβατικής περιόδου και την έναρξη ισχύος των διατάξεων από 1η Ιανουαρίου 2027. Τα σχόλια δεν υιοθετήθηκαν, καθώς η προτεινόμενη ημερομηνία έναρξης ισχύος δεν συνάδει με το άρθρο 34 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970.
--	--	---

Στ. Έκθεση νομιμότητας

24.	Συναφείς συνταγματικές διατάξεις	
	α) Άρθρο 4 παρ. 1 και 2 του Συντάγματος, περί ισότητας ενώπιον του νόμου και ισότητας των φύλων. β) Άρθρο 5 παρ. 1 του Συντάγματος, περί ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας. γ) Άρθρο 21 παρ. 1 και 3 του Συντάγματος, περί προστασίας της οικογένειας, της μητρότητας και της υγείας. δ) Άρθρο 22 παρ. 1 και 5 του Συντάγματος, περί προστασίας της εργασίας και κοινωνικής ασφάλισης. ε) Άρθρο 25 παρ. 1 του Συντάγματος, περί της αρχής του κοινωνικού κράτους δικαίου και της αρχής της αναλογικότητας. στ) Άρθρο 101 του Συντάγματος, περί οργάνωσης της διοίκησης. ζ) Άρθρο 103 του Συντάγματος, περί δημόσιας διοίκησης.	
25.	Ενωσιακό δίκαιο	
?	Πρωτογενές ενωσιακό δίκαιο (συμπεριλαμβανομένου του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων)	Πρωτογενές ενωσιακό δίκαιο, συμπεριλαμβανομένου του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων: α) Άρθρα 2 και 3 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση. β) Άρθρα 8, 10, 19, 153 και 157 της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης. γ) Άρθρα 20, 21, 23, 31 και 34 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
?	Κανονισμός	α) Κανονισμός (ΕΚ) 1922/2006 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Δεκεμβρίου 2006 περί ιδρύσεως Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (L 403).

		β) Κανονισμός (ΕΚ) 223/2009 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 11ης Μαρτίου 2009 σχετικά με τις ευρωπαϊκές στατιστικές και την κατάργηση του Κανονισμού (ΕΚ, Ευρατόμ) 1101/2008 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, του Κανονισμού (ΕΚ) 322/97 του Συμβουλίου και της απόφασης 89/382/ΕΟΚ, Ευρατόμ του Συμβουλίου (L 87). γ) Κανονισμός (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της Οδηγίας 95/46/ΕΚ (L 119). δ) Κανονισμός (ΕΕ) 2025/941 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 7ης Μαΐου 2025 σχετικά με τις στατιστικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την αγορά εργασίας στις επιχειρήσεις, την κατάργηση του Κανονισμού (ΕΚ) 530/1999 του Συμβουλίου και των Κανονισμών (ΕΚ) 450/2003 και (ΕΚ) 453/2008 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου (L, 2025/941).
2	Οδηγία	α) Οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 19ης Οκτωβρίου 1992 σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων (L 348). β) Οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου της 29ης Ιουνίου 2000 περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής (L 180). γ) Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου της 27ης Νοεμβρίου 2000 για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (L 303). δ) Οδηγία 2004/113/ΕΚ του Συμβουλίου της 13ης Δεκεμβρίου 2004 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών (L 373).

		ε) Οδηγία 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 5ης Ιουλίου 2006 για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση) (L 204). στ) Οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 7ης Ιουλίου 2010 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα και την κατάργηση της Οδηγίας 86/613/ΕΟΚ του Συμβουλίου (L 180). ζ) Οδηγία 2014/54/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 16ης Απριλίου 2014 περί μέτρων που διευκολύνουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων (L 128). η) Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της Οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου (L 188). θ) Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 10ης Μαΐου 2023 για την ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας, μέσω της μισθολογικής διαφάνειας και μηχανισμών επιβολής (L 132).
?	Απόφαση	
26.	Συναφείς διατάξεις διεθνών συνθηκών ή συμφωνιών	
?	Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου	α) Άρθρο 14 της Ευρωπαϊκής Σύμβασης των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου. β) Άρθρο 1 του Πρωτοκόλλου αριθ. 12 στην Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου.
?	Διεθνείς συμβάσεις	α) Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 100 «Περί ισότητας της αμοιβής μεταξύ αρρένων και θηλέων εργαζομένων δι’

		εργασίαν ίσης αξίας», όπως κυρώθηκε με τον ν. 46/1975 (Α' 105). β) Διεθνής Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Παιδιού, όπως κυρώθηκε με τον ν. 2101/1992 (Α' 192).
--	--	--

27.	Συναφής νομολογία των ανωτάτων και άλλων εθνικών δικαστηρίων, καθώς και αποφάσεις των Ανεξάρτητων Αρχών	
		<i>Στοιχεία & βασικό περιεχόμενο απόφασης</i>
?	Ανώτατο ή άλλο εθνικό δικαστήριο (αναφέρατε)	Άρθρο 36: α) Απόφαση Αρείου Πάγου 163/1998. β) Απόφαση Αρείου Πάγου 1047/2007. γ) Απόφαση Αρείου Πάγου 336/2018.
?	Ανεξάρτητη Αρχή (αναφέρατε)	Άρθρο 35: υπ' αρ. πρωτ. 372872/66965/2025 επιστολή του Συνηγόρου του Πολίτη.
28.	Συναφής ευρωπαϊκή και διεθνής νομολογία	
		<i>Στοιχεία & βασικό περιεχόμενο απόφασης</i>
?	Νομολογία Δικαστηρίου Ε.Ε.	Άρθρο 4: α) Απόφαση του Δικαστηρίου της 12ης Φεβρουαρίου 1974, Sotgiu, C-152/73. β) Απόφαση του Δικαστηρίου της 3ης Ιουλίου 1986, Lawrie-Blum, C-66/85. γ) Απόφαση του Δικαστηρίου της 13ης Σεπτεμβρίου 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05. δ) Απόφαση του Δικαστηρίου της 11ης Νοεμβρίου 2010, Danosa, C-232/09. ε) Απόφαση του Δικαστηρίου της 6ης Σεπτεμβρίου 2011, Scattolon, C-108/10. στ) Απόφαση του Δικαστηρίου της 1ης Μαρτίου 2012, O'Brien, C-393/10. Άρθρο 5 α) Απόφαση του Δικαστηρίου της 25ης Μαΐου 1971, Defrenne I, C-80/70. β) Απόφαση του Δικαστηρίου της 13ης Μαΐου 1986, Bilka, C-170/84. γ) Απόφαση του Δικαστηρίου της 13ης Ιουλίου 1989, Rinner-Kühn, C-171/88. δ) Απόφαση του Δικαστηρίου της 17ης Μαΐου 1990, Barber, C-262/88.

		ε) Απόφαση του Δικαστηρίου της 13ης Φεβρουαρίου 1996, Gillespie, C-342/93. στ) Απόφαση του Δικαστηρίου της 27ης Μαΐου 2004, Elsner-Lakeberg, C-285/02. Άρθρο 16 α) Απόφαση του Δικαστηρίου της 10ης Απριλίου 1984, Von Colson and Kamann, C-14/83. β) Απόφαση του Δικαστηρίου της 2ας Αυγούστου 1993, Marshall, C-271/91. γ) Απόφαση του Δικαστηρίου της 17ης Δεκεμβρίου 2015, Arjona Camacho, C-407/14. Άρθρο 18 α) Απόφαση του Δικαστηρίου της 17ης Οκτωβρίου 1989, Danfoss, C-109/88. β) Απόφαση του Δικαστηρίου της 17ης Σεπτεμβρίου 2002, Lawrence, C-320/00.
?	Νομολογία Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Δικαιωμάτων του Ανθρώπου	---
?	Άλλα ευρωπαϊκά ή διεθνή δικαστήρια ή διαιτητικά όργανα	---

Ζ. Πίνακας Τροποποιούμενων ή καταργούμενων διατάξεων

29.	Τροποποίηση – αντικατάσταση – συμπλήρωση διατάξεων	
	Διατάξεις αξιολογούμενης ρύθμισης	Υφιστάμενες διατάξεις
	Άρθρο 3 Συμπλήρωση του σκοπού του Κεφαλαίου Β' του Τμήματος Ι του Μέρους Β' του Βιβλίου Πρώτου του Κώδικα Εργατικού Δικαίου περί ισότητας ανδρών και γυναικών στην εργασία και απασχόληση – Τροποποίηση άρθρου 34 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρο 1 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970) Στο άρθρο 34 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο	Το άρθρο 34 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), έχει ως εξής: «Σκοπός του παρόντος Κεφαλαίου είναι να εξασφαλισθεί η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, όσον αφορά: α) Την πρόσβαση στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής εξέλιξης, και στην επαγγελματική κατάρτιση,

της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ, του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, ιδίως μέσω της μισθολογικής διαφάνειας και της ενίσχυσης των μηχανισμών επιβολής.».	
Άρθρο 5 Συμπλήρωση των ορισμών του Κεφαλαίου Β' του Τμήματος Ι του Μέρους Β' του Βιβλίου Πρώτου του Κώδικα Εργατικού Δικαίου περί ισότητας ανδρών και γυναικών στην εργασία και απασχόληση – Τροποποίηση άρθρου 35 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (παρ. 1 άρθρου 3 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970) Στο άρθρο 35 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 2 του ν. 3896/2010 (Α' 207), περί των ορισμών που ισχύουν για την εφαρμογή του Κεφαλαίου Β' του Τμήματος Ι του Μέρους Β' του Βιβλίου Πρώτου του Κώδικα, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στην περ. γ), μετά από τις λέξεις «την παραβίαση της», προστίθενται οι λέξεις «προσωπικότητας ή», β) στο πρώτο εδάφιο της περ. δ), βα) μετά από τη λέξη «λεκτικής», προστίθενται οι λέξεις «μη λεκτικής», ββ) μετά από τις λέξεις «σεξουαλικού χαρακτήρα, με», προστίθενται οι λέξεις «σκοπό ή», βγ) μετά από τις λέξεις «την προσβολή της προσωπικότητας», προστίθενται οι λέξεις « ή την παραβίαση της αξιοπρέπειας», γ) η περ. ε) αντικαθίσταται, δ) προστίθενται περ. ζ) έως ιστ), και το άρθρο 35 διαμορφώνεται ως εξής: «Άρθρο 35 Ορισμοί Για την εφαρμογή του παρόντος Κεφαλαίου ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:	Το άρθρο 35 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), έχει ως εξής: «Για την εφαρμογή του παρόντος Κεφαλαίου ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί: α) «Άμεση διάκριση»: κάθε πράξη ή παράλειψη που αποκλείει ή θέτει σε εμφανώς μειονεκτική θέση τα πρόσωπα λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου, καθώς και κάθε εντολή, παρότρυνση ή συστηματική ενθάρρυνση προσώπων να προβαίνουν σε δυσμενή ή άνιση μεταχείριση άλλων λόγω φύλου. β) «Έμμεση διάκριση»: κάθε πράξη ή παράλειψη που θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση τα πρόσωπα λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου, δυνάμει μιας ουδέτερης εκ πρώτης όψης διάταξης, κριτηρίου ή πρακτικής, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από νόμιμο σκοπό και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω σκοπού είναι πρόσφορα και αναγκαία. γ) «Παρενόχληση»: όταν εκδηλώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεόμενη με το φύλο ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. δ) «Σεξουαλική παρενόχληση»: οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού

α) «Άμεση διάκριση»: κάθε πράξη ή παράλειψη που αποκλείει ή θέτει σε εμφανώς μειονεκτική θέση τα πρόσωπα λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου, καθώς και κάθε εντολή, παρότρυνση ή συστηματική ενθάρρυνση προσώπων να προβαίνουν σε δυσμενή ή άνιση μεταχείριση άλλων λόγω φύλου. β) «Έμμεση διάκριση»: κάθε πράξη ή παράλειψη που θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση τα πρόσωπα λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου, δυνάμει μιας ουδέτερης εκ πρώτης όψης διάταξης, κριτηρίου ή πρακτικής, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από νόμιμο σκοπό και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω σκοπού είναι πρόσφορα και αναγκαία. γ) «Παρενόχληση»: όταν εκδηλώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδόμενη με το φύλο ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της προσωπικότητας ή αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. δ) «Σεξουαλική παρενόχληση»: οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής, ψυχολογικής—ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ή την παραβίαση της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό. Διατάξεις που προβλέπουν κυρώσεις για την επίδειξη τέτοιας συμπεριφοράς εφαρμόζονται ως ισχύουν. ε) «Αμοιβή»: οι συνήθεις βασικοί ή κατώτατοι μισθοί ή αποδοχές και κάθε άλλη αντιπαροχή, σε χρήμα ή σε είδος, που λαμβάνει ένας	χαρακτήρα, με αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό. Διατάξεις που προβλέπουν κυρώσεις για την επίδειξη τέτοιας συμπεριφοράς εφαρμόζονται ως ισχύουν. ε) «Αμοιβή»: οι πάσης φύσεως μισθοί και αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα από κάθε πηγή, σε χρήματα ή σε είδος, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, εξαιτίας ή και με αφορμή την απασχόληση του τελευταίου. στ) «Επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης»: συστήματα που δεν διέπονται από την Οδηγία 79/7/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Δεκεμβρίου 1978, περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης (ΕΕΛ 6 της 10.1.1979), και που έχουν ως αντικείμενο τη χορήγηση στους εργαζόμενους, μισθωτούς ή αυτοαπασχολούμενους, στα πλαίσια επιχείρησης ή ομάδας επιχειρήσεων, οικονομικού κλάδου ή επαγγελματικού ή διεπαγγελματικού τομέα, παροχών που προορίζονται να συμπληρώσουν ή να υποκαταστήσουν τις παροχές των εκ του νόμου συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, ανεξαρτήτως του αν η υπαγωγή στα συστήματα αυτά είναι υποχρεωτική.».
---	---

εργαζόμενος ή μία εργαζόμενη άμεσα ή έμμεσα (συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία) ως αντιπαροχή για εργασία του ή της από τον εργοδότη του ή της.

στ) «Επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης»: συστήματα που δεν διέπονται από την Οδηγία 79/7/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Δεκεμβρίου 1978, περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης (ΕΕΛ 6 της 10.1.1979), και που έχουν ως αντικείμενο τη χορήγηση στους εργαζόμενους, μισθωτούς ή αυτοαπασχολούμενους, στα πλαίσια επιχείρησης ή ομάδας επιχειρήσεων, οικονομικού κλάδου ή επαγγελματικού ή διεπαγγελματικού τομέα, παροχών που προορίζονται να συμπληρώσουν ή να υποκαταστήσουν τις παροχές των εκ του νόμου συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, ανεξαρτήτως του αν η υπαγωγή στα συστήματα αυτά είναι υποχρεωτική.

ζ) «Διατομεακές διακρίσεις»: κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου σε συνδυασμό με οποιονδήποτε άλλο λόγο ή λόγους διάκρισης κατά των οποίων παρέχεται προστασία δυνάμει της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 2000, περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής (L 180), ή της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (L 303), όπως ενσωματώθηκαν στα άρθρα 16 έως 33 του παρόντος, ιδίως λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού,

ταυτότητας, χαρακτηριστικών ή έκφρασης φύλου, καθώς και λόγω σχέσης ή νομιζόμενων χαρακτηριστικών, σύμφωνα με τους ορισμούς της παρ. 2 του άρθρου 17.

η) «Επίπεδο αμοιβής»: οι ακαθάριστες ετήσιες αποδοχές και οι αντίστοιχες ακαθάριστες ωριαίες αποδοχές.

θ) «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.

ι) «Διάμεσο επίπεδο αμοιβής»: το επίπεδο αμοιβής στο οποίο οι μισοί εργαζόμενοι ενός εργοδότη αμείβονται περισσότερο και οι μισοί από αυτούς αμείβονται λιγότερο.

ια) «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.

ιβ) «Τεταρτημοριακό μισθολογικό κλιμάκιο»: καθεμία από τις τέσσερις ίσες ομάδες εργαζομένων, στις οποίες διαιρούνται ανάλογα με τα επίπεδα αμοιβής τους, από το χαμηλότερο στο υψηλότερο.

ιγ) «Εργασία ίσης αξίας»: εργασία που προσδιορίζεται ως ίσης αξίας σύμφωνα με τα αμερόληπτα και αντικειμενικά, ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια που αναφέρονται στην παρ. 3 του άρθρου 37.

ιδ) «Κατηγορία εργαζομένων»: οι εργαζόμενοι που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας, όπως ομαδοποιούνται με μη αυθαίρετο τρόπο βάσει των αμερόληπτων και αντικειμενικών, ουδέτερων ως προς το φύλο κριτηρίων που αναφέρονται στην παρ. 3 του άρθρου 37. Οι κατηγορίες εργαζομένων δημιουργούνται από τον εργοδότη των

εργαζομένων, ή απορρέουν από ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις εργασίας υπό τον όρο ότι δεν ενέχουν διακρίσεις. ιε) «Επιθεώρηση Εργασίας»: η Ανεξάρτητη Αρχή «Επιθεώρηση Εργασίας» του άρθρου 562. ιστ) «Εκπρόσωποι των εργαζομένων»: οι νόμιμοι εκπρόσωποι του σωματείου των εργαζομένων της πλέον αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης της επιχείρησης.».	
Άρθρο 6 Απαγόρευση διατομεακών διακρίσεων – Τροποποίηση άρθρου 36 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (περ. α), β), γ) και ε) παρ. 2 άρθρου 3 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970) Στο άρθρο 36 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 3 του ν. 3896/2010 (Α' 207), περί της αρχής της ίσης μεταχείρισης και της απαγόρευσης διακρίσεων, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στην περ. α) της παρ. 2, μετά από τη λέξη «συμπεριφοράς», προστίθενται οι λέξεις «ή στην υποταγή προσώπου σε αυτήν τη συμπεριφορά ή στην άσκηση των δικαιωμάτων που προβλέπονται στο παρόν Κεφάλαιο ή απορρέουν από αυτήν», β) στην παρ. 4, β) μετά από τη λέξη «άρθρων», προστίθεται ο αριθμός «242», ββ) πριν από τον αριθμό «238», οι λέξεις «του άρθρου» αντικαθίστανται από τις λέξεις «236 έως», γ) προστίθεται παρ. 5, και το άρθρο 36 διαμορφώνεται ως εξής: «Άρθρο 36 Αρχή ίσης μεταχείρισης - Απαγόρευση διακρίσεων 1. Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, σε συσχετισμό ιδίως με την οικογενειακή κατάσταση, σε όλους τους	Το άρθρο 36 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), έχει ως εξής: «1. Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, σε συσχετισμό ιδίως με την οικογενειακή κατάσταση, σε όλους τους τομείς που περιλαμβάνονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος Κεφαλαίου, όπως εξειδικεύονται στις κατωτέρω διατάξεις. 2. α) Η παρενόχληση, η σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση που οφείλεται στην ανοχή ή στην απόρριψη αυτής της συμπεριφοράς, συνιστούν διάκριση λόγω φύλου και απαγορεύονται. β) Διάκριση λόγω φύλου συνιστά, επίσης, οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση προσώπου που συνδέεται με αλλαγή φύλου. 3. Η εντολή που ενέχει διάκριση εις βάρος ενός προσώπου λόγω φύλου συνιστά διάκριση κατά την έννοια του παρόντος Κεφαλαίου. 4. Συνιστά επίσης διάκριση κατά την έννοια του παρόντος Κεφαλαίου η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναικών λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας, στις περιπτώσεις των άρθρων 293 έως 301 και του άρθρου 238.».

τομείς που περιλαμβάνονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος Κεφαλαίου, όπως εξειδικεύονται στις κατωτέρω διατάξεις. 2. α) Η παρενόχληση, η σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση που οφείλεται στην ανοχή ή στην απόρριψη αυτής της συμπεριφοράς ή στην υποταγή προσώπου σε αυτήν τη συμπεριφορά ή στην άσκηση των δικαιωμάτων που προβλέπονται στο παρόν Κεφάλαιο ή απορρέουν από αυτήν, συνιστούν διάκριση λόγω φύλου και απαγορεύονται. β) Διάκριση λόγω φύλου συνιστά, επίσης, οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση προσώπου που συνδέεται με αλλαγή φύλου. 3. Η εντολή που ενέχει διάκριση εις βάρος ενός προσώπου λόγω φύλου συνιστά διάκριση κατά την έννοια του παρόντος Κεφαλαίου. 4. Συνιστά επίσης διάκριση κατά την έννοια του παρόντος Κεφαλαίου η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναικών λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας, στις περιπτώσεις των άρθρων 242, 293 έως 301 και 236 έως 238. 5. Συνιστά διάκριση λόγω φύλου κατά την έννοια του παρόντος Κεφαλαίου και κάθε διατομεακή διάκριση.».	
Άρθρο 7 Καθιέρωση νέας μορφής διάκρισης – Τροποποίηση άρθρου 48 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (περ. δ) παρ. 2 άρθρου 3 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970) Στο άρθρο 48 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 18 του ν. 3896/2010 (Α' 207), περί της διάκρισης λόγω γονικής άδειας και υιοθεσίας, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) μετά από τη λέξη «έως», ο αριθμός «4» αντικαθίσταται από τον αριθμό «5», β) μετά από τις λέξεις «μεταχείριση	Το άρθρο 48 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), έχει ως εξής: «Πέρα από τους λόγους που αναφέρονται στις παρ. 2 έως 4 του άρθρου 36, συνιστά διάκριση και η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γονέων λόγω γονικής άδειας, φροντίδας, υιοθεσίας ή αναδοχής παιδιού.»

γονέων», προστίθενται οι λέξεις «και φροντιστών», γ) μετά από τη λέξη «λόγω», προστίθενται οι λέξεις «αίτησης ή λήψης», δ) μετά από τη λέξη «άδειας», προστίθεται η λέξη «πατρότητας», ε) μετά από τις λέξεις «αναδοχής παιδιού», προστίθενται οι λέξεις «ή επειδή άσκησαν τα δικαιώματα των άρθρων 230 έως 234 και 239 έως 247», και το άρθρο 48 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 48

Διάκριση λόγω γονικής άδειας και υιοθεσίας

Πέρα από τους λόγους που αναφέρονται στις παρ. 2 έως 5 του άρθρου 36, συνιστά διάκριση και η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γονέων και φροντιστών λόγω αίτησης ή λήψης γονικής άδειας, πατρότητας, φροντίδας, υιοθεσίας ή αναδοχής παιδιού ή επειδή άσκησαν τα δικαιώματα των άρθρων 230 έως 234 και 239 έως 247.».

Άρθρο 8

**Όμοια εργασία και εργασία ίσης αξίας –
Διαφάνεια του καθορισμού των αμοιβών και
της πολιτικής μισθολογικής εξέλιξης –
Δυνατότητα πρόσβασης στην πληροφόρηση -
Τροποποίηση άρθρου 37 Κώδικα Εργατικού
Δικαίου
(άρθρα 4, 6, 8 και 11 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)**

Στο άρθρο 37 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 4 του ν. 3896/2010 (Α' 207), περί της απαγόρευσης διακρίσεων ως προς τις αμοιβές, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στον τίτλο, μετά από τη λέξη «αμοιβές», προστίθενται οι λέξεις «και μισθολογική διαφάνεια», β) η παρ. 2 αντικαθίσταται, γ) προστίθενται παρ. 3 έως 7, και το άρθρο 37 διαμορφώνεται ως εξής:

Το άρθρο 37 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), έχει ως εξής:

«1. Άνδρες και γυναίκες δικαιούνται ίση αμοιβή για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας.

2. α) Όταν χρησιμοποιείται σύστημα επαγγελματικής κατάταξης για τον καθορισμό των αμοιβών, το σύστημα αυτό πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για εργαζόμενους άνδρες και γυναίκες και να επιβάλλεται κατά τρόπο που να αποκλείει τις διακρίσεις που βασίζονται στο φύλο.

β) Κατά τον σχεδιασμό και την εφαρμογή συστημάτων αξιολόγησης του προσωπικού που συνδέονται με τη μισθολογική εξέλιξη του, πρέπει να τηρείται η αρχή της ίσης μεταχείρισης και να μην επιτρέπεται διάκριση λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης.»

«Άρθρο 37

Απαγόρευση διακρίσεων ως προς τις αμοιβές
και μισθολογική διαφάνεια

1. Άνδρες και γυναίκες δικαιούνται ίση αμοιβή για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας.

2. Οι εργοδότες υποχρεούνται να διαθέτουν και να εφαρμόζουν μισθολογικές δομές, οι οποίες εξασφαλίζουν την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής για όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας και οι οποίες πρέπει να:

α) βασίζονται σε αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια, περιλαμβανομένων τουλάχιστον των κριτηρίων που ορίζονται στην παρ. 3,

β) επιτρέπουν τη συγκριτική αξιολόγηση των θέσεων εργασίας και των κατηγοριών εργαζομένων, ώστε να είναι δυνατή η επαλήθευση της συμμόρφωσης προς την αρχή της ίσης αμοιβής,

γ) είναι τεκμηριωμένες εγγράφως και να προβλέπουν διαδικασία αναθεώρησης,

δ) προσδιορίζουν σαφώς τα στοιχεία που συνθέτουν την αμοιβή για κάθε κατηγορία εργαζομένων,

ε) εφαρμόζονται με τρόπο αντικειμενικό και ουδέτερο ως προς το φύλο.

Εφόσον οι εργοδότες δεσμεύονται από συλλογική σύμβαση εργασίας, δύνανται να χρησιμοποιούν τις κατηγοριοποιήσεις και τα μισθολογικά κλιμάκια της συλλογικής σύμβασης εργασίας.

3. Για την εφαρμογή της παρ. 2 οι εργοδότες πρέπει να χρησιμοποιούν κριτήρια τα οποία:

α) είναι αντικειμενικά και ουδέτερα προς το φύλο,

β) προκύπτουν κατόπιν συμφωνίας με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, εφόσον υφίστανται τέτοιοι εκπρόσωποι, και

γ) λαμβάνουν υπόψη τις δεξιότητες, την προσπάθεια, την ευθύνη και τις συνθήκες

εργασίας, καθώς και κάθε άλλον παράγοντα που κρίνεται συναφής με τη συγκεκριμένη εργασία ή θέση, ενδεικτικά η αρχαιότητα και οι σχετικές μη τεχνικές δεξιότητες.

4. Οι εργοδότες καθιστούν εύκολα προσβάσιμα στους εργαζόμενους τους τα κριτήρια της παρ. 3 που χρησιμοποιούνται για τον καθορισμό της αμοιβής, των επιπέδων αμοιβής και της μισθολογικής εξέλιξης των εργαζομένων. Οι εργοδότες που απασχολούν λιγότερους από πενήντα (50) εργαζόμενους δύνανται να μην εφαρμόζουν την υποχρέωση πληροφόρησης του πρώτου εδαφίου που σχετίζεται με τη μισθολογική εξέλιξη.

5. Οι εργοδότες παρέχουν κάθε πληροφορία που ανταλλάσσεται με τους εργαζόμενους σύμφωνα με την παρ. 4, σε μορφότυπο προσβάσιμο στα άτομα με αναπηρία, λαμβανομένων υπόψη των ιδιαίτερων αναγκών τους.

6. Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και η Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας, σε συνεργασία με τον Συνήγορο του Πολίτη, καθιστούν διαθέσιμα εργαλεία και μεθοδολογίες αξιολόγησης εθνικών, ευρωπαϊκών και διεθνών οργανισμών, όπως του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων και του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας, εύκολα προσβάσιμα στους εργοδότες και τους κοινωνικούς εταίρους, προκειμένου αυτοί να μπορούν να θεσπίζουν και να χρησιμοποιούν ουδέτερα ως προς το φύλο συστήματα επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξης, χωρίς η χρήση των εν λόγω εργαλείων και μεθοδολογιών να είναι υποχρεωτική ή να αποκλείει την ανάπτυξη και εφαρμογή άλλων ισοδύναμων συστημάτων από τους ίδιους τους εργοδότες ή τους κοινωνικούς εταίρους.

7. Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και η Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους, παρέχουν στήριξη, με τη μορφή τεχνικής βοήθειας και κατάρτισης, ιδίως με την παροχή οδηγιών και προτύπων μισθολογικών δομών, τη διοργάνωση προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης και τη λειτουργία κέντρου υποστήριξης, σε εργοδότες με λιγότερους από διακόσιους πενήντα (250) εργαζόμενους, και στους ενδιαφερόμενους εκπροσώπους των εργαζομένων τους, με σκοπό τη διευκόλυνση της συμμόρφωσης των επιχειρήσεων προς όλες τις υποχρεώσεις που απορρέουν από το παρόν άρθρο, καθώς και από τα άρθρα 41, 56Α, 56Β και 56Γ.».	
Άρθρο 9 Μισθολογική διαφάνεια πριν από την έναρξη της απασχόλησης – Τροποποίηση άρθρου 41 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρα 5 και 8 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970) Στο άρθρο 41 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 11 του ν. 3896/2010 (Α' 207), περί της πρόσβασης στην απασχόληση και των όρων πρόσληψης, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στον τίτλο, μετά από τη λέξη «πρόσληψης», προστίθενται οι λέξεις «και μισθολογική διαφάνεια», β) τα εδάφια πρώτο και δεύτερο αριθμούνται ως παρ. 1 και 2, αντίστοιχα, γ) στη νέα παρ. 2, προστίθεται δεύτερο εδάφιο, δ) προστίθενται παρ. 3 έως 5, και το άρθρο 41 διαμορφώνεται ως εξής: «Άρθρο 41 Πρόσβαση στην απασχόληση - Όροι πρόσληψης και μισθολογική διαφάνεια	Το άρθρο 41 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), έχει ως εξής: «Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου ή λόγω οικογενειακής κατάστασης, όσον αφορά στους όρους πρόσβασης στη μισθωτή ή μη απασχόληση ή γενικά στην επαγγελματική ζωή, περιλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ανεξαρτήτως του κλάδου δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας. Απαγορεύεται κάθε αναφορά στο φύλο ή στην οικογενειακή κατάσταση ή η χρήση κριτηρίων και στοιχείων που καταλήγουν σε άμεση ή έμμεση διάκριση με βάση το φύλο, σύμφωνα με τους ορισμούς του άρθρου 35, όσον αφορά στις δημοσιεύσεις, αγγελίες, διαφημίσεις, προκηρύξεις, εγκυκλίους και κανονισμούς, που αφορούν σε επιλογή προσώπων για την κάλυψη κενών θέσεων εργασίας, την παροχή εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης ή τη χορήγηση επαγγελματικών αδειών.»

1. Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου ή λόγω οικογενειακής κατάστασης, όσον αφορά στους όρους πρόσβασης στη μισθωτή ή μη απασχόληση ή γενικά στην επαγγελματική ζωή, περιλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ανεξαρτήτως του κλάδου δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας.
2. Απαγορεύεται κάθε αναφορά στο φύλο ή στην οικογενειακή κατάσταση ή η χρήση κριτηρίων και στοιχείων που καταλήγουν σε άμεση ή έμμεση διάκριση με βάση το φύλο, σύμφωνα με τους ορισμούς του άρθρου 35, όσον αφορά στις δημοσιεύσεις, αγγελίες, διαφημίσεις, προκηρύξεις, εγκυκλίου και κανονισμούς, που αφορούν σε επιλογή προσώπων για την κάλυψη κενών θέσεων εργασίας, την παροχή εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης ή τη χορήγηση επαγγελματικών αδειών. Ειδικότερα, οι εργοδότες διασφαλίζουν, σε όλες τις ανωτέρω περιπτώσεις, ότι οι προκηρύξεις θέσεων εργασίας και οι τίτλοι των θέσεων εργασίας χαρακτηρίζονται από ουδετερότητα ως προς το φύλο και ότι οι διαδικασίες πρόσληψης διενεργούνται κατά τρόπο που δεν εισάγει διακρίσεις, προκειμένου να μην υπονομεύεται το δικαίωμα ίσης αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας.
3. 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 τα αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια που καθορίζονται για τη συγκεκριμένη θέση, και
 - β) τις σχετικές διατάξεις της τυχόν συλλογικής σύμβασης εργασίας που εφαρμόζει ο εργοδότης σε σχέση με τη θέση.

Οι πληροφορίες αυτές παρέχονται κατά τέτοιο τρόπο ώστε να εξασφαλίζεται τεκμηριωμένη και διαφανής διαπραγμάτευση σχετικά με τις αμοιβές, με κάθε πρόσφορο μέσο, γραπτώς ή προφορικώς, σε εύλογο χρόνο, πριν από τη συνέντευξη για τη θέση εργασίας, ή εάν αυτή δεν διενεργείται, πριν από τη σύναψη σύμβασης εργασίας, ενδεικτικά σε δημοσιεύσεις, αγγελίες, προκηρύξεις και αναρτήσεις σε ιστοσελίδες επαγγελματικής δικτύωσης που αφορούν σε επιλογή προσωπικού για την κάλυψη κενών θέσεων εργασίας. 4. Ο εργοδότης, καθώς και κάθε πρόσωπο που ενεργεί για λογαριασμό του, κατά τη συνέντευξη και σε όλες τις περιπτώσεις επικοινωνίας που αφορούν στην πρόσβαση σε απασχόληση, δεν επιτρέπεται να υποβάλλει στα άτομα που αιτούνται απασχόληση ερωτήσεις σχετικά με το μισθολογικό ιστορικό τους κατά τη διάρκεια των τωρινών ή των προηγούμενων εργασιακών σχέσεών τους. 5. Οι εργοδότες παρέχουν κάθε πληροφορία που ανταλλάσσεται με τους αιτούντες απασχόληση σε μορφότυπο προσβάσιμο στα άτομα με αναπηρία, λαμβανομένων υπόψη των ιδιαίτερων αναγκών τους.».	
Άρθρο 15 Προάσπιση των δικαιωμάτων - Διαδικασίες για λογαριασμό ή προς υποστήριξη των εργαζομένων - Τροποποίηση άρθρου 52 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρα 14 και 15 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970) Στο άρθρο 52 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 22 του ν. 3896/2010 (Α' 207), περί της έννομης προστασίας, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στο πρώτο εδάφιο της παρ. 1, μετά από τις λέξεις «η διάκριση», προστίθενται οι λέξεις «ή	Το άρθρο 52 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), έχει ως εξής: «1. Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι ζημιώθηκε από τη μη τήρηση των διατάξεων του παρόντος Κεφαλαίου ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι σημειώθηκε η διάκριση, έχει δικαίωμα δικαστικής προστασίας, καθώς και δικαίωμα προσφυγής ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών αρχών, συμπεριλαμβανομένων των διαδικασιών διαμεσολάβησης από τον φορέα του άρθρου 55. Η άσκηση των δικαιωμάτων αυτών δεν επηρεάζει

παραβίαση της αρχής της ισότητας της αμοιβής», β) στο πρώτο εδάφιο της παρ. 2, βα) οι λέξεις «Νομικά πρόσωπα» αντικαθίστανται από τις λέξεις «Ο Συνήγορος του Πολίτη ως φορέας ισότητας για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής κατά το άρθρο 55, καθώς και νομικά πρόσωπα», ββ) μετά από τις λέξεις «ενώσεις προσώπων», προστίθενται οι λέξεις «, συμπεριλαμβανομένων των συνδικαλιστικών οργανώσεων», βγ) μετά από τη λέξη «μπορούν», προστίθενται οι λέξεις «κατά την κρίση τους», βδ) οι λέξεις «του θιγόμενου από παραβάσεις» αντικαθίστανται από τις λέξεις «του φερόμενου ως θύματος προσβολής ή παράβασης υποχρέωσης», βε) η λέξη «προσφυγή» αντικαθίσταται από τις λέξεις «οποιοδήποτε ένδικο βοήθημα ή μέσο», και το άρθρο 52 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 52

Έννομη προστασία

1. Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι ζημιώθηκε από τη μη τήρηση των διατάξεων του παρόντος Κεφαλαίου ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι σημειώθηκε η διάκριση ή παραβίαση της αρχής της ισότητας της αμοιβής, έχει δικαίωμα δικαστικής προστασίας, καθώς και δικαίωμα προσφυγής ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών αρχών, συμπεριλαμβανομένων των διαδικασιών διαμεσολάβησης από τον φορέα του άρθρου 55. Η άσκηση των δικαιωμάτων αυτών δεν επηρεάζει τις προβλεπόμενες προθεσμίες δικαστικής και διοικητικής προσφυγής.

2. Ο Συνήγορος του Πολίτη ως φορέας ισότητας για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής κατά το άρθρο 55, καθώς και νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων, συμπεριλαμβανομένων των συνδικαλιστικών οργανώσεων, που δικαιολογούν σχετικό έννομο

τις προβλεπόμενες προθεσμίες δικαστικής και διοικητικής προσφυγής.

2. Νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων που δικαιολογούν σχετικό έννομο συμφέρον μπορούν, κατόπιν συναίνεσης του θιγόμενου από παραβάσεις του παρόντος Κεφαλαίου, να ασκούν στο όνομά του προσφυγή ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών ή δικαστικών αρχών. Μπορούν επίσης να παρεμβαίνουν προς υπεράσπισή του ενώπιον των διοικητικών ή δικαστικών αρχών.»

συμφέρον μπορούν, κατά την κρίση τους, κατόπιν συναίνεσης του φερόμενου ως θύματος προσβολής ή παράβασης υποχρέωσης του παρόντος Κεφαλαίου, να ασκούν στο όνομά του οποιοδήποτε ένδικο βοήθημα ή μέσο ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών ή δικαστικών αρχών. Μπορούν επίσης να παρεμβαίνουν προς υπεράσπισή του ενώπιον των διοικητικών ή δικαστικών αρχών.».	
Άρθρο 16 Αστικές και διοικητικές κυρώσεις - Δικαίωμα αποζημίωσης – Έναρξη παραγραφής - Τροποποίηση άρθρου 53 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρα 16, 21 και 23 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970) Στο άρθρο 53 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 23 του ν. 3896/2010 (Α' 207), περί των αστικών και διοικητικών κυρώσεων, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στον τίτλο, μετά από τη λέξη «κυρώσεις», προστίθενται οι λέξεις «- Δικαίωμα αποκατάστασης», β) η παρ. 1 αντικαθίσταται, γ) στην παρ. 2, γα) μετά από τις λέξεις «λόγω φύλου», προστίθενται οι λέξεις «και της αρχής της ισότητας της αμοιβής, καθώς και η παραβίαση των υποχρεώσεων που σχετίζονται με τη μισθολογική διαφάνεια», γβ) προστίθεται δεύτερο εδάφιο, δ) προστίθεται παρ. 3, και το άρθρο 53, μετά από νομοτεχνικές βελτιώσεις, διαμορφώνεται ως εξής: «Άρθρο 53 Αστικές και διοικητικές κυρώσεις – Δικαίωμα αποκατάστασης 1. Η παραβίαση της κατά το παρόν Κεφάλαιο απαγόρευσης διακρίσεων λόγω φύλου και η προσβολή δικαιώματος ή η παράβαση υποχρέωσης που σχετίζεται με την αρχή της	Το άρθρο 53 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), έχει ως εξής: «1. Η παραβίαση της κατά το παρόν Κεφάλαιο απαγόρευσης διακρίσεων λόγω φύλου γεννά, εκτός των άλλων, και αξίωση προς πλήρη αποζημίωση του θύματος, η οποία καλύπτει τη θετική και την αποθετική ζημία, καθώς και την ηθική βλάβη. 2. Η παραβίαση της κατά το παρόν Κεφάλαιο απαγόρευσης διακρίσεων λόγω φύλου από πρόσωπο που ενεργεί ως εργοδότης ή από τον ασκούντα το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπρόσωπο ή προστηθέντα υπ' αυτών, κατά τη σύναψη ή άρνηση σύναψης εργασιακής σχέσης ή κατά τη διάρκεια, λειτουργία, εξέλιξη ή λύση αυτής, συνιστά παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας και κατά την έννοια του άρθρου 572, για την οποία επιβάλλονται οι προβλεπόμενες στο άρθρο αυτό διοικητικές κυρώσεις σύμφωνα με τα κριτήρια της παρ. 2 αυτού.»

ισότητας της αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών και τη μισθολογική διαφάνεια γεννούν, εκτός των άλλων, και αξίωση προς πλήρη αποκατάσταση του θιγόμενου, η οποία, πέραν της αξίωσης άρσης της προσβολής, καλύπτει τη θετική και την αποθετική ζημία, καθώς και την ηθική βλάβη, και αποσκοπεί στην πλήρη αποκατάσταση του θιγόμενου, χωρίς να υπόκειται σε ανώτατο όριο. Εκτός από πλήρης, η αποκατάσταση είναι πραγματική, αποτελεσματική, αποτρεπτική και ανάλογη προς τη σοβαρότητα της παράβασης ή της προσβολής και της ζημίας που προκλήθηκε. Για τον προσδιορισμό των επιδικαζόμενων ποσών κατά τα ανωτέρω, στην περίπτωση της παραβίασης της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών, λαμβάνονται υπόψη ιδίως η αξίωση για αναδρομικά ποσά και σχετικά επιμίσθια ή πληρωμές σε είδος, τόκοι υπερημερίας, η απώλεια εισοδήματος και επαγγελματικών ευκαιριών, καθώς και οι ζημίες που προκλήθηκαν από τυχόν διατομεακές διακρίσεις.

2. Η παραβίαση της κατά το παρόν Κεφάλαιο απαγόρευσης διακρίσεων λόγω φύλου και της αρχής της ισότητας της αμοιβής, καθώς και η παραβίαση των υποχρεώσεων που σχετίζονται με τη μισθολογική διαφάνεια από πρόσωπο που ενεργεί ως εργοδότης ή από τον ασκούντα το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπρόσωπο ή προστηθέντα υπ' αυτών, κατά τη σύναψη ή άρνηση σύναψης εργασιακής σχέσης ή κατά τη διάρκεια, λειτουργία, εξέλιξη ή λύση αυτής, συνιστούν παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας και κατά την έννοια του άρθρου 572, για την οποία επιβάλλονται οι προβλεπόμενες στο άρθρο αυτό διοικητικές κυρώσεις σύμφωνα με τα κριτήρια της παρ. 2 αυτού. Οι κυρώσεις που επιβάλλονται λαμβάνουν υπόψη κάθε σχετικό επιβαρυντικό ή ελαφρυντικό παράγοντα σχετικά με τις

περιστάσεις της παράβασης, ιδίως όταν αυτές αφορούν σε διατομεακές διακρίσεις. 3. Σε ό,τι αφορά ειδικώς στις αξιώσεις από παράβαση της υποχρέωσης για ίση αμοιβή μεταξύ ανδρών και γυναικών, στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα, η παραγραφή δεν αρχίζει προτού ο θιγόμενος λάβει γνώση της παράβασης ή μπορούσε ευλόγως να αναμένεται ότι θα λάβει γνώση αυτής. Ο θιγόμενος τεκμαίρεται μαχητά ότι έλαβε γνώση της παράβασης με τη λήψη μισθολογικών στοιχείων σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 56Α ή με την με οποιοδήποτε τρόπο λήξη της εργασιακής του σχέσης.».	
Άρθρο 19 Διάρκεια παραγραφής αξιώσεων κατά του Δημοσίου – Τροποποίηση παρ. 3 άρθρου 140 ν. 4270/2014 (τέταρτο εδάφιο παρ. 1 άρθρου 21 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970) Στην παρ. 3 του άρθρου 140 του ν. 4270/2014 (Α' 143), περί της παραγραφής αξιώσεων κατά του Δημοσίου, προστίθεται δεύτερο εδάφιο και η παρ. 3 του άρθρου 140 διαμορφώνεται ως εξής: «3. Η απαίτηση οποιουδήποτε των με σχέση δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου υπαλλήλων του Δημοσίου, πολιτικών ή στρατιωτικών, κατ' αυτού, που αφορά σε αποδοχές ή άλλες κάθε φύσεως απολαβές αυτών ή αποζημιώσεις, έστω και αν βασίζεται σε παρανομία των οργάνων του Δημοσίου ή στις περί αδικαιολογήτου πλουτισμού διατάξεις παραγράφεται μετά την παρέλευση διετίας από τη γένεσή της. Οι απαιτήσεις των προσώπων του πρώτου εδαφίου από παράβαση που αναφέρεται στην παρ. 1 του άρθρου 53 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), παραγράφονται μετά την παρέλευση τριών (3) ετών από τον	Η παρ. 3 του άρθρου 140 του ν. 4270/2014 (Α' 143), έχει ως εξής: «3. Η απαίτηση οποιουδήποτε των με σχέση δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου υπαλλήλων του Δημοσίου, πολιτικών ή στρατιωτικών, κατ' αυτού, που αφορά σε αποδοχές ή άλλες κάθε φύσεως απολαβές αυτών ή αποζημιώσεις, έστω και αν βασίζεται σε παρανομία των οργάνων του Δημοσίου ή στις περί αδικαιολογήτου πλουτισμού διατάξεις παραγράφεται μετά την παρέλευση διετίας από τη γένεσή της.»

χρόνο που ο υπάλληλος έλαβε γνώση ή μπορούσε ευλόγως να αναμένεται ότι θα λάβει γνώση αυτής.».	
Άρθρο 20 Θυματοποίηση και προστασία από λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση – Τροποποίηση άρθρου 44 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρο 25 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970) Στο άρθρο 44 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 14 του ν. 3896/2010 (Α' 207), περί της λύσης της σχέσης εργασίας και της υπαλληλικής σχέσης και περί της προστασίας έναντι αντιποίνων, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στην περ. γ), μετά από τη λέξη «εργαζομένου» προστίθεται η λέξη «, ή», β) προστίθεται περ. δ), και μετά από νομοτεχνικές βελτιώσεις, το άρθρο 44 διαμορφώνεται ως εξής: «Άρθρο 44 Λύση της σχέσης εργασίας και της υπαλληλικής σχέσης - Προστασία έναντι αντιποίνων Απαγορεύεται η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της σχέσης εργασίας και της υπαλληλικής σχέσης, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση: α) για λόγους φύλου ή οικογενειακής κατάστασης, β) όταν συνιστά εκδικητική συμπεριφορά του εργοδότη, λόγω μη ενδοτικότητας του εργαζομένου σε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση σε βάρος του, σύμφωνα με τους ορισμούς του άρθρου 35, ή γ) όταν γίνεται ως αντίδραση του εργοδότη, ή υπεύθυνου για επαγγελματική κατάρτιση, σε διαμαρτυρία, καταγγελία, μαρτυρία ή οποιαδήποτε άλλη ενέργεια προσώπου εργαζομένου, ή επαγγελματικά	Το άρθρο 44 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), έχει ως εξής: «Απαγορεύεται η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της σχέσης εργασίας και της υπαλληλικής σχέσης, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση: α) για λόγους φύλου ή οικογενειακής κατάστασης, β) όταν συνιστά εκδικητική συμπεριφορά του εργοδότη, λόγω μη ενδοτικότητας του εργαζομένου σε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση σε βάρος του, σύμφωνα με τους ορισμούς του άρθρου 35, ή γ) όταν γίνεται ως αντίδραση του εργοδότη, ή υπεύθυνου για επαγγελματική κατάρτιση, σε διαμαρτυρία, καταγγελία, μαρτυρία ή οποιαδήποτε άλλη ενέργεια προσώπου εργαζομένου επαγγελματικά καταρτιζόμενου, ή εκπροσώπου του, στον χώρο της επιχείρησης ή επαγγελματικής κατάρτισης, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρχής, η οποία είναι σχετική με την εφαρμογή του παρόντος Κεφαλαίου.»

καταρτιζόμενου, ή εκπροσώπου του, στον χώρο της επιχείρησης ή επαγγελματικής κατάρτισης, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρχής, η οποία είναι σχετική με την εφαρμογή του παρόντος Κεφαλαίου, δ) έναντι εργαζομένων και εκπροσώπων των εργαζομένων, όταν συνιστά αντίδραση ενός εργοδότη σε καταγγελία εντός της οργάνωσης του εργοδότη ή σε οποιαδήποτε διοικητική ή δικαστική διαδικασία για τον σκοπό της διασφάλισης οποιωνδήποτε δικαιωμάτων ή υποχρεώσεων που σχετίζονται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής.».	
Άρθρο 21 Ορισμός φορέα ισότητας και παρακολούθησης – Τροποποίηση άρθρου 55 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (παρ. 1 άρθρου 28 και παρ. 2 άρθρου 29 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970) Στο άρθρο 55 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 25 του ν. 3896/2010 (Α' 207), περί του φορέα παρακολούθησης και προώθησης της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στον τίτλο, μετά από τη λέξη «γυναικών», προστίθενται οι λέξεις «και της αρχής της ισότητας της αμοιβής», β) στην παρ. 1, βα) μετά από τη λέξη «παρακολούθηση» προστίθεται η λέξη «, υποστήριξη», ββ) μετά από τη λέξη «γυναικών», προστίθενται οι λέξεις «, καθώς και φορέας ισότητας και παρακολούθησης της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής και του δικαιώματος μισθολογικής διαφάνειας», γ) στο πρώτο εδάφιο της παρ. 2, γα) μετά από τη λέξη «υπηρεσίες», προστίθενται οι λέξεις «και φορείς», γβ) οι λέξεις «οι τοπικές υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας επί εργοδοτών»	Το άρθρο 55 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), έχει ως εξής: «1. Φορέας για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στο πεδίο εφαρμογής των διατάξεων του παρόντος Κεφαλαίου ορίζεται ο Συνήγορος του Πολίτη. 2. Δημόσιες υπηρεσίες με αρμοδιότητα επιθεώρησης, ελέγχου ή επιβολής κυρώσεων επί ιδιωτών, όπως οι τοπικές υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας επί εργοδοτών, ή νπδδ, καθώς και επαγγελματικοί, επιστημονικοί σύλλογοι ή επιμελητήρια στο πλαίσιο άσκησης της πειθαρχικής ή και κυρωτικής αρμοδιότητας επί μελών τους, εφόσον παραλαμβάνουν καταγγελίες σχετικά με την εφαρμογή του παρόντος νόμου, προβαίνουν στην κατά νόμο διερεύνησή τους και ενημερώνουν αμελλητί τον Συνήγορο του Πολίτη τόσο κατά την παραλαβή κάθε καταγγελίας όσο και μετά την ολοκλήρωση των διερευνητικών και τυχόν κυρωτικών τους ενεργειών. Οι ως άνω φορείς οφείλουν να επιλαμβάνονται σχετικών καταγγελιών και μετά από παραγγελία του Συνηγόρου του Πολίτη, στον οποίο υποβάλλουν τα αποτελέσματα των ενεργειών τους, επιφυλασσόμενης, σε κάθε

αντικαθίστανται από τις λέξεις «η Επιθεώρηση Εργασίας», γγ) η λέξη «νόμου» αντικαθίσταται από τις λέξεις «Κεφαλαίου και την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης και της ισότητας της αμοιβής», δ) προστίθεται παρ. 3, και το άρθρο 55 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 55

Φορέας παρακολούθησης και προώθησης της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών και της αρχής της ισότητας της αμοιβής

1. Φορέας για την παρακολούθηση, υποστήριξη και προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, καθώς και φορέας ισότητας και παρακολούθησης της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής και του δικαιώματος μισθολογικής διαφάνειας, στο πεδίο εφαρμογής των διατάξεων του παρόντος Κεφαλαίου ορίζεται ο Συνήγορος του Πολίτη.
2. Δημόσιες υπηρεσίες και φορείς με αρμοδιότητα επιθεώρησης, ελέγχου ή επιβολής κυρώσεων επί ιδιωτών, όπως η Επιθεώρηση Εργασίας, ή νπδδ, καθώς και επαγγελματικοί, επιστημονικοί σύλλογοι ή επιμελητήρια στο πλαίσιο άσκησης της πειθαρχικής ή και κυρωτικής αρμοδιότητας επί μελών τους, εφόσον παραλαμβάνουν καταγγελίες σχετικά με την εφαρμογή του παρόντος Κεφαλαίου και την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης και της ισότητας της αμοιβής, προβαίνουν στην κατά νόμο διερεύνησή τους και ενημερώνουν αμελλητί τον Συνήγορο του Πολίτη τόσο κατά την παραλαβή κάθε καταγγελίας όσο και μετά την ολοκλήρωση των διερευνητικών και τυχόν κυρωτικών τους ενεργειών. Οι ως άνω φορείς οφείλουν να επιλαμβάνονται σχετικών καταγγελιών και μετά από παραγγελία του Συνηγόρου του Πολίτη, στον οποίο υποβάλλουν

περίπτωση, της αρμοδιότητας του Συνηγόρου του Πολίτη προς ιδίαν έρευνα και διαμόρφωση του τελικού πορίσματος επί της καταγγελίας. Το διατακτικό του πορίσματος αυτού υποχρεούνται να υλοποιήσουν οι ως άνω φορείς στο πλαίσιο των πειθαρχικών ή κυρωτικών τους αρμοδιοτήτων. Απόκλιση από το διατακτικό του πορίσματος επιτρέπεται μόνο με παράθεση πλήρους και εμπεριστατωμένης αιτιολογίας.»

τα αποτελέσματα των ενεργειών τους, επιφυλασσόμενης, σε κάθε περίπτωση, της αρμοδιότητας του Συνηγόρου του Πολίτη προς ιδίαν έρευνα και διαμόρφωση του τελικού πορίσματος επί της καταγγελίας. Το διατακτικό του πορίσματος αυτού υποχρεούνται να υλοποιήσουν οι ως άνω φορείς στο πλαίσιο των πειθαρχικών ή κυρωτικών τους αρμοδιοτήτων. Απόκλιση από το διατακτικό του πορίσματος επιτρέπεται μόνο με παράθεση πλήρους και εμπειριστατωμένης αιτιολογίας. 3. Η Εθνική Αρχή Διαφάνειας του άρθρου 82 του ν. 4622/2019 (Α'133) διενεργεί ελέγχους, επανελέγχους, επιθεωρήσεις και έρευνες για τον δημόσιο τομέα, κατ' εφαρμογή των αρμοδιοτήτων που απορρέουν από τις διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου, ύστερα από καταγγελία που υποβάλλεται απευθείας στην Αρχή, στον Συνήγορο του Πολίτη, ή αυτεπαγγέλτως, σύμφωνα με τα οριζόμενα στις διατάξεις που διέπουν τη λειτουργία και τις αρμοδιότητές της. Η Εθνική Αρχή Διαφάνειας δύναται να αποστέλλει στον Συνήγορο του Πολίτη, κατόπιν αιτήματός του προς την Αρχή, απολογιστικά στοιχεία των καταγγελιών και ελέγχων που έλαβε και διενήργησε αντίστοιχα δυνάμει του προηγούμενου εδαφίου, συνεπικουρώντας τον κατ' αυτόν τον τρόπο ως φορέα παρακολούθησης και προώθησης της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών και της αρχής της ισότητας της αμοιβής.».	
Άρθρο 22 Συμπλήρωση της αποστολής του Συνηγόρου του Πολίτη – Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 1 ν. 3094/2003 (παρ. 1 άρθρου 28 και παρ. 2 άρθρου 29 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970) Στην παρ. 1 του άρθρου 1 του ν. 3094/2003 (Α' 10), περί της αποστολής του Συνηγόρου του	Η παρ. 1 του άρθρου 1 ν. 3094/2003 (Α'10) έχει ως εξής: «1. Η ανεξάρτητη αρχή Συνήγορος του Πολίτη έχει ως αποστολή τη διαμεσολάβηση μεταξύ των πολιτών και των δημοσίων υπηρεσιών, των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης, των Ν.Π.Δ.Δ. και των Ν.Π.Ι.Δ., όπως αυτά καθορίζονται στο άρθρο 3 παράγραφος 1 του παρόντος, για την προστασία των δικαιωμάτων

Πολίτη, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στο πέμπτο εδάφιο, μετά από τη λέξη «ορίζεται» προστίθεται η λέξη «και», β) προστίθεται νέο έκτο εδάφιο, και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής: «1. Η ανεξάρτητη αρχή Συνήγορος του Πολίτη έχει ως αποστολή τη διαμεσολάβηση μεταξύ των πολιτών και των δημοσίων υπηρεσιών, των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης, των Ν.Π.Δ.Δ. και των Ν.Π.Ι.Δ., όπως αυτά καθορίζονται στο άρθρο 3 παράγραφος 1 του παρόντος, για την προστασία των δικαιωμάτων του πολίτη, την καταπολέμηση της κακοδιοίκησης και την τήρηση της νομιμότητας, καθώς και ιδιωτών για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, βάσει της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ, όπως ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη και για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, βάσει των Οδηγιών 2000/43/ΕΚ, 2000/78/ΕΚ και 2014/54/ΕΕ, όπως ενσωματώθηκαν στην ελληνική έννομη τάξη. Ο Συνήγορος του Πολίτη έχει επίσης, ως αποστολή του την προάσπιση και προαγωγή των συμφερόντων του παιδιού και ορίζεται φορέας για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής, στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, της αρχής της ίσης μεταχείρισης όλων των προσώπων ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου κατ εφαρμογή του άρθρου 13 της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, του άρθρου 13 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ και του άρθρου 4 της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ. Ο Συνήγορος του Πολίτη ορίζεται και φορέας παρακολούθησης της εφαρμογής, στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη και στις συνθήκες εργασίας, κατ εφαρμογή του άρθρου 1	του πολίτη, την καταπολέμηση της κακοδιοίκησης και την τήρηση της νομιμότητας, καθώς και ιδιωτών για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, βάσει της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ, όπως ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη και για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, βάσει των Οδηγιών 2000/43/ΕΚ, 2000/78/ΕΚ και 2014/54/ΕΕ, όπως ενσωματώθηκαν στην ελληνική έννομη τάξη. Ο Συνήγορος του Πολίτη έχει επίσης, ως αποστολή του την προάσπιση και προαγωγή των συμφερόντων του παιδιού και ορίζεται φορέας για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής, στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, της αρχής της ίσης μεταχείρισης όλων των προσώπων ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου κατ εφαρμογή του άρθρου 13 της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, του άρθρου 13 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ και του άρθρου 4 της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ. Ο Συνήγορος του Πολίτη ορίζεται και φορέας παρακολούθησης της εφαρμογής, στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη και στις συνθήκες εργασίας, κατ εφαρμογή του άρθρου 1
---	--

πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου κατ' εφαρμογή του άρθρου 13 της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, του άρθρου 13 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ και του άρθρου 4 της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ. Ο Συνήγορος του Πολίτη ορίζεται και φορέας παρακολούθησης της εφαρμογής, στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη και στις συνθήκες εργασίας, κατ' εφαρμογή του άρθρου 1 παράγραφος 7 της Οδηγίας 2002/73/ΕΚ και του νέου άρθρου 8α της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ. Ο Συνήγορος του Πολίτη ορίζεται και φορέας παρακολούθησης της εφαρμογής στις δημόσιες υπηρεσίες και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, κατά την παράγραφο 1 του άρθρου 3 του παρόντος νόμου, της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών, κατ' εφαρμογή του άρθρου 12 της Οδηγίας 2004/113/ΕΚ. Ο Συνήγορος του Πολίτη ορίζεται και φορέας για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής, στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά: α) την πρόσβαση στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής εξέλιξης και στην επαγγελματική κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένης της εκπαίδευσης με σκοπό την απασχόληση, β) τις συνθήκες και τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής και γ) τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, κατ' εφαρμογή του άρθρου 20 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ. Ο Συνήγορος του Πολίτη ορίζεται και φορέας ισότητας για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής στον ιδιωτικό και δημόσιο	παράγραφος 7 της Οδηγίας 2002/73/ΕΚ και του νέου άρθρου 8α της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ. Ο Συνήγορος του Πολίτη ορίζεται και φορέας παρακολούθησης της εφαρμογής στις δημόσιες υπηρεσίες και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, κατά την παράγραφο 1 του άρθρου 3 του παρόντος νόμου, της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών, κατ' εφαρμογή του άρθρου 12 της Οδηγίας 2004/113/ΕΚ. Ο Συνήγορος του Πολίτη ορίζεται φορέας για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής, στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά: α) την πρόσβαση στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής εξέλιξης και στην επαγγελματική κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένης της εκπαίδευσης με σκοπό την απασχόληση, β) τις συνθήκες και τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής και γ) τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, κατ' εφαρμογή του άρθρου 20 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ. Ο Συνήγορος του Πολίτη ορίζεται ως Εθνικός Μηχανισμός Πρόληψης, για την πρόληψη των βασανιστηρίων και άλλων μορφών σκληρής, απάνθρωπης ή ταπεινωτικής μεταχείρισης ή τιμωρίας, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 3 και 17 του Προαιρετικού Πρωτοκόλλου, στη σύμβαση κατά των βασανιστηρίων και άλλων μορφών σκληρής, απάνθρωπης ή ταπεινωτικής μεταχείρισης ή τιμωρίας της Γενικής Συνέλευσης των Ηνωμένων Εθνών, που υιοθετήθηκε στις 18 Δεκεμβρίου 2002. Ο Συνήγορος του Πολίτη ορίζεται ως Εθνικός Μηχανισμός Διερεύνησης Περιστατικών Αυθαιρεσίας στα σώματα ασφαλείας και τους υπαλλήλους των
---	---

τομέα και φορέας παρακολούθησης για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής και του δικαιώματος μισθολογικής διαφάνειας, κατ' εφαρμογή των άρθρων 28 και 29 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, της παρ. 2 του άρθρου 52 και του άρθρου 55 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121) και μπορεί να παρίσταται ή να παρεμβαίνει κατά την κρίση του σε κάθε είδους δίκες που έχουν ως αντικείμενο την εφαρμογή αυτών. Ο Συνήγορος του Πολίτη ορίζεται ως Εθνικός Μηχανισμός Πρόληψης, για την πρόληψη των βασανιστηρίων και άλλων μορφών σκληρής, απάνθρωπης ή ταπεινωτικής μεταχείρισης ή τιμωρίας, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 3 και 17 του Προαιρετικού Πρωτοκόλλου, στη σύμβαση κατά των βασανιστηρίων και άλλων μορφών σκληρής, απάνθρωπης ή ταπεινωτικής μεταχείρισης ή τιμωρίας της Γενικής Συνέλευσης των Ηνωμένων Εθνών, που υιοθετήθηκε στις 18 Δεκεμβρίου 2002. Ο Συνήγορος του Πολίτη ορίζεται ως Εθνικός Μηχανισμός Διερεύνησης Περιστατικών Αυθαιρεσίας στα σώματα ασφαλείας και τους υπαλλήλους των καταστημάτων κράτησης, σύμφωνα με το άρθρο 1 του ν. 3938/2011.».	καταστημάτων κράτησης, σύμφωνα με το άρθρο 1 του Ν. 3938/2011.»
Άρθρο 32 Δημιουργία Ψηφιακού Μητρώου Συλλογικών Ρυθμίσεων Εργασίας – Τροποποίηση άρθρου 398 Κώδικα Εργατικού Δικαίου Στο άρθρο 398 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 5 του ν. 1876/1990 (Α' 27), περί της διαδικασίας υπογραφής και θέσης σε ισχύ της συλλογικής σύμβασης εργασίας, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στον τίτλο, μετά από τη λέξη «υπογραφής», προστίθενται οι λέξεις «, ηλεκτρονική κατάθεση», β) στην παρ. 1, οι λέξεις «τρία (3)» αντικαθίστανται από τις λέξεις	Το άρθρο 398 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), έχει ως εξής: «1. Εφόσον οι συλλογικές διαπραγματεύσεις καταλήξουν σε συμφωνία, αυτή καταρτίζεται έγγραφα σε τρία (3) πρωτότυπα, τα οποία υπογράφονται από τους αντιπροσώπους των μερών. 2. Στο έγγραφο της συλλογικής σύμβασης εργασίας πρέπει να αναφέρονται οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που συμβλήθηκαν και οι εκπρόσωποί τους, η χρονολογία της κατάρτισης και η έκταση της εφαρμογής της. 3. Το ένα από τα πρωτότυπα κατατίθεται από τον εξουσιοδοτημένο αντιπρόσωπο στην αρμόδια

«δύο (2)», γ) στην παρ. 2, μετά από τις λέξεις «της εφαρμογής της», προστίθενται οι λέξεις «, ιδίως με αναφορά στα στοιχεία της παρ. 5 του άρθρου 401 και στους κωδικούς Στατιστικής Ταξινόμησης Επαγγελλμάτων (Σ.Τ.ΕΠ.)», δ) οι παρ. 3, 5, 6 και 7 καταργούνται, ε) η παρ. 4 αντικαθίσταται, στ) στην παρ. 8, μετά από τις λέξεις «που αφορά», οι λέξεις «στις παρ. 4 και 6» αντικαθίστανται από τις λέξεις «τη διαδικασία κατάθεσης των συλλογικών ρυθμίσεων, τα βασικά στοιχεία των συλλογικών ρυθμίσεων που θα καταχωρούνται, τη διαδικασία υποβολής των αιτήσεων για επέκταση, των προσχωρήσεων, των καταγγελιών, και των προσκλήσεων για διαπραγμάτευση, τη διαδικασία και την έκταση της πρόσβασης στο Μητρώο, καθώς και κάθε άλλο θέμα σχετικό με τη λειτουργία του Ψηφιακού Μητρώου της παρ. 4», και το άρθρο 398 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 398

Διαδικασία υπογραφής, ηλεκτρονική κατάθεση και θέση σε ισχύ της συλλογικής σύμβασης εργασίας

1. Εφόσον οι συλλογικές διαπραγματεύσεις καταλήξουν σε συμφωνία, αυτή καταρτίζεται έγγραφα σε δύο (2) πρωτότυπα, τα οποία υπογράφονται από τους αντιπροσώπους των μερών.
2. Στο έγγραφο της συλλογικής σύμβασης εργασίας πρέπει να αναφέρονται οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που συμβλήθηκαν και οι εκπρόσωποί τους, η χρονολογία της κατάρτισης και η έκταση της εφαρμογής της, ιδίως με αναφορά στα στοιχεία της παρ. 5 του άρθρου 401 και στους κωδικούς Στατιστικής Ταξινόμησης Επαγγελλμάτων (Σ.Τ.ΕΠ.).
3. [Καταργείται].
4. Στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ II του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης δημιουργείται και τηρείται Ψηφιακό

υπηρεσία της Επιθεώρησης Εργασίας του τόπου όπου καταρτίστηκε η συλλογική σύμβαση εργασίας. Ειδικά όμως η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και οι κλαδικές και εθνικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας κατατίθενται στην κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Ο αρμόδιος υπάλληλος συντάσσει πράξη κατάθεσης επάνω στο πρωτότυπο έγγραφο, η οποία υπογράφεται από αυτόν και από τον καταθέτη.

4. Σε κάθε τοπική υπηρεσία της Επιθεώρησης Εργασίας και στην αρμόδια κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης τηρείται ειδικό βιβλίο συλλογικών συμβάσεων και διαιτητικών αποφάσεων όπου καταγράφονται όλα τα βασικά στοιχεία της συλλογικής σύμβασης εργασίας καθώς και οι προσχωρήσεις, οι επεκτάσεις, οι καταγγελίες και οι συμφωνίες από μεσολάβηση. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας καταχωρούνται στο βιβλίο αυτό την ίδια μέρα που κατατίθενται.

5. Η υπηρεσία χορηγεί αντίγραφο της συλλογικής σύμβασης εργασίας σε κάθε ενδιαφερόμενο εφόσον υποβάλει σχετική αίτηση.

6. Στην κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης τηρείται γενικό μητρώο, στο οποίο καταχωρίζονται όλες οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας κατά είδος και τα κείμενα αυτά αναρτώνται αυτούσια στο δικτυακό τόπο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

7. Ο εργοδότης οφείλει να κοινοποιεί στο Συμβούλιο Εργαζομένων της επιχείρησης κάθε επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, καθώς και κάθε τροποποίησή της.

8. Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης ρυθμίζεται κάθε λεπτομέρεια που αφορά στις παρ. 4 και 6.».

Μητρώο συλλογικών ρυθμίσεων εργασίας όπου υποβάλλονται ψηφιακά, από τους συμβαλλομένους, όλες οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι συλλογικές συμφωνίες και οι διαιτητικές αποφάσεις, καταγράφονται όλα τα βασικά στοιχεία τους, καθώς και οι προσχωρήσεις, οι επεκτάσεις, οι καταγγελίες και οι προσκλήσεις για διαπραγμάτευση. Το Ψηφιακό Μητρώο παρέχει διαβαθμισμένη πρόσβαση στις συμβαλλόμενες οργανώσεις, οι οποίες έχουν πρόσβαση σε όλα τα έγγραφα και στοιχεία που τις αφορούν, και σε κάθε ενδιαφερόμενο σχετικά με το περιεχόμενο και την ισχύ των συλλογικών ρυθμίσεων. 5. [Καταργείται]. 6. [Καταργείται]. 7. [Καταργείται]. 8. Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης ρυθμίζεται κάθε λεπτομέρεια που αφορά τη διαδικασία κατάθεσης των συλλογικών ρυθμίσεων, τα βασικά στοιχεία των συλλογικών ρυθμίσεων που θα καταχωρούνται, τη διαδικασία υποβολής των αιτήσεων για επέκταση, των προσχωρήσεων, των καταγγελιών, και των προσκλήσεων για διαπραγμάτευση, τη διαδικασία και την έκταση της πρόσβασης στο Ψηφιακό Μητρώο, καθώς και κάθε άλλο θέμα σχετικό με τη λειτουργία του Ψηφιακού Μητρώου της παρ. 4.».	
Άρθρο 33 Πρόσβαση στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II – Τροποποίηση παρ. 2 άρθρου 577 Κώδικα Εργατικού Δικαίου Στην παρ. 2 του άρθρου 577 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 73 του ν. 4808/2021 (Α' 101), περί του σκοπού και της λειτουργίας του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στο υφιστάμενο εδάφιο, προστίθεται περ. γ), β) προστίθεται	Η παρ. 2 του άρθρου 577 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), έχει ως εξής: «2. Στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II τηρούνται μητρώα και καταχωρούνται ψηφιακά στοιχεία που σχετίζονται με την άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων και των συλλογικών διαπραγματεύσεων και ιδίως τα παρακάτω: α) το Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων, β) το Γενικό Μητρώο Οργανώσεων Εργοδοτών.».

δεύτερο εδάφιο, και η παρ. 2 του άρθρου 577 διαμορφώνεται ως εξής: «2. Στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II τηρούνται μητρώα και καταχωρούνται ψηφιακά στοιχεία που σχετίζονται με την άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων και των συλλογικών διαπραγματεύσεων και ιδίως τα παρακάτω: α) το Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων, β) το Γενικό Μητρώο Οργανώσεων Εργοδοτών, γ) το Ψηφιακό Μητρώο Συλλογικών Ρυθμίσεων Εργασίας. Για την αποτελεσματική άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων και των συλλογικών διαπραγματεύσεων, οι οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών, που αναφέρονται στην υποπερ. β) της περ. 2.2. της παρ. 2 του άρθρου 404, έχουν πρόσβαση μέσω του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II σε ανωνυμοποιημένα στοιχεία που αφορούν σε αριθμούς εργαζομένων ανά ειδικότητα, κλάδο οικονομικής δραστηριότητας και γεωγραφική περιοχή, ενώ οι ανωτέρω οργανώσεις εργοδοτών έχουν πρόσβαση σε ανωνυμοποιημένα στοιχεία αναφορικά με τον αριθμό και τις ειδικότητες των εργαζομένων των επιχειρήσεων που είναι μέλη τους.».	
Άρθρο 34 Διευκόλυνση πρόσβασης των εργαζομένων στην Επιθεώρηση Εργασίας – Τροποποίηση παρ. 6 άρθρου 569 Κώδικα Εργατικού Δικαίου Στην παρ. 6 του άρθρου 569 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε ' το άρθρο 3B του ν. 3996/2011 (Α' 170), περί της επίλυσης των εργατικών διαφορών, προστίθεται νέο δεύτερο εδάφιο και η παρ. 6 διαμορφώνεται ως εξής: «6. Κατά τη συζήτηση της εργατικής διαφοράς τα μέρη υποχρεούνται να παρασταθούν αυτοπροσώπως είτε με νόμιμο εκπρόσωπο είτε	Η παρ. 6 του άρθρου 569 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), έχει ως εξής: «6. Κατά τη συζήτηση της εργατικής διαφοράς τα μέρη υποχρεούνται να παρασταθούν αυτοπροσώπως είτε με νόμιμο εκπρόσωπο είτε με άλλο εξουσιοδοτημένο πρόσωπο. Μετά το πέρας της συζήτησης συντάσσεται πρακτικό, που υπογράφεται από τα παριστάμενα μέρη και τον Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων, ο οποίος υποχρεούται στη διατύπωση άποψης επί της διαφοράς. Αν ζητηθεί, το πρακτικό χορηγείται και σε γραφή Braille ή άλλες προσβάσιμες από

με άλλο εξουσιοδοτημένο πρόσωπο. Η συζήτηση της εργατικής διαφοράς μπορεί να γίνει και εξ αποστάσεως με τη χρήση τεχνολογικών μέσων, εφόσον στον τόπο παροχής της εργασίας ή κατοικίας του εργαζομένου δεν εδρεύει αρμόδια υπηρεσία της Επιθεώρησης Εργασίας. Μετά το πέρας της συζήτησης συντάσσεται πρακτικό, που υπογράφεται από τα παρισταμένα μέρη και τον Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων, ο οποίος υποχρεούται στη διατύπωση άποψης επί της διαφοράς. Αν ζητηθεί, το πρακτικό χορηγείται και σε γραφή Braille ή άλλες προσβάσιμες από άτομα με αναπηρία μορφές. Εάν απουσιάζει ένα από τα μέρη, ο Προϊστάμενος του αρμόδιου Τμήματος ή Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων καταγράφει τις απόψεις του παρισταμένου μέρους και, αν η απουσία είναι αδικαιολόγητη, θεσπίζεται μαχητό τεκμήριο για την αλήθεια των πραγματικών ισχυρισμών αυτού. Συγχρόνως, ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων μπορεί να επιβάλει στο απόν μέρος τις διοικητικές κυρώσεις που προβλέπονται στο άρθρο 560, ύστερα από παροχή γραπτών εξηγήσεων. Ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων, αφού λάβει υπόψη του τις απόψεις των μερών και ελέγξει τα προσκομισθέντα στοιχεία, υποχρεούται να εκδώσει πόρισμα επί της διαφοράς εντός μίας (1) εβδομάδας από τη συζήτηση. Δύναται, επίσης, με το πέρας της συζήτησης να τάξει προθεσμία, όχι μεγαλύτερη από μία (1) εβδομάδα, ώστε να λυθεί η διαφορά σύμφωνα με τις υποδείξεις του. Εάν υπάρξει συμμόρφωση, τότε συντάσσεται νέο πρακτικό και η εργατική διαφορά αρχειοθετείται χωρίς να επιβάλλεται κάποιο διοικητικό πρόστιμο για παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας. Εάν η προθεσμία παρέλθει άπρακτη, ο Επιθεωρητής συντάσσει το ως άνω πόρισμα εντός της προθεσμίας της μίας (1) εβδομάδας.

άτομα με αναπηρία μορφές. Εάν απουσιάζει ένα από τα μέρη, ο Προϊστάμενος του αρμόδιου Τμήματος ή Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων καταγράφει τις απόψεις του παρισταμένου μέρους και, αν η απουσία είναι αδικαιολόγητη, θεσπίζεται μαχητό τεκμήριο για την αλήθεια των πραγματικών ισχυρισμών αυτού. Συγχρόνως, ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων μπορεί να επιβάλει στο απόν μέρος τις διοικητικές κυρώσεις που προβλέπονται στο άρθρο 560, ύστερα από παροχή γραπτών εξηγήσεων. Ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων, αφού λάβει υπόψη του τις απόψεις των μερών και ελέγξει τα προσκομισθέντα στοιχεία, υποχρεούται να εκδώσει πόρισμα επί της διαφοράς εντός μίας (1) εβδομάδας από τη συζήτηση. Δύναται, επίσης, με το πέρας της συζήτησης να τάξει προθεσμία, όχι μεγαλύτερη από μία (1) εβδομάδα, ώστε να λυθεί η διαφορά σύμφωνα με τις υποδείξεις του. Εάν υπάρξει συμμόρφωση, τότε συντάσσεται νέο πρακτικό και η εργατική διαφορά αρχειοθετείται χωρίς να επιβάλλεται κάποιο διοικητικό πρόστιμο για παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας. Εάν η προθεσμία παρέλθει άπρακτη, ο Επιθεωρητής συντάσσει το ως άνω πόρισμα εντός της προθεσμίας της μίας (1) εβδομάδας.

Για το πόρισμα αυτό, ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων δεν φέρει καμία ευθύνη, εκτός εάν αποδειχθεί ότι ενήργησε με δόλο, προκειμένου να προκαλέσει ζημία ή να αποφέρει αθέμιτο όφελος σε κάποιο από τα μέρη.»

Για το πόρισμα αυτό, ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων δεν φέρει καμία ευθύνη, εκτός εάν αποδειχθεί ότι ενήργησε με δόλο, προκειμένου να προκαλέσει ζημία ή να αποφέρει αθέμιτο όφελος σε κάποιο από τα μέρη.».	
Άρθρο 35 Ένταξη του παιδιού στην οικογένεια σε περίπτωση διακρατικής υιοθεσίας - Τροποποίηση παρ. 2 άρθρου 236 και παρ. 1 άρθρου 238 Κώδικα Εργατικού Δικαίου 1. Στην υποπερ. ββ) της περ. β) του τρίτου εδαφίου της παρ. 2 του άρθρου 236 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 11 του ν. 2874/2000 (Α' 286), περί της άδειας μητρότητας, οι λέξεις «, κατά την οποία καθίσταται τελεσίδικη η δικαστική απόφαση» αντικαθίστανται από τις λέξεις «φυσικής παράδοσης, για φροντίδα και ανατροφή με σκοπό την υιοθεσία, του παιδιού στην «εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο», όπως προκύπτει από επίσημο έγγραφο της αλλοδαπής, πριν από την έκδοση δικαστικής απόφασης» και η περ. β) της παρ. 2 του άρθρου 236, διαμορφώνεται ως εξής: «β) Ως «ένταξη του παιδιού στην οικογένεια» νοείται: βα) η ημερομηνία φυσικής παράδοσης, για φροντίδα και ανατροφή με σκοπό την υιοθεσία, του παιδιού στην «εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο» από την κατά περίπτωση Μονάδα Παιδικής Προστασίας και Φροντίδας ή από όποιον άλλον φορέα έχει υπό την προστασία του το παιδί, όπως αποδεικνύεται από σχετικό έγγραφο της αρμόδιας κοινωνικής υπηρεσίας, ή από τον φυσικό γονέα ή τους φυσικούς γονείς του παιδιού ακόμη και πριν την έκδοση της	Η παρ. 2 του άρθρου 236 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), έχει ως εξής: 2. Η τεκμαιρόμενη μητέρα του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα (π.δ. 456/1984, Α' 164), που αποκτά τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, καθώς και η εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο ή γίνεται ανάδοχος τέκνου από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια και έως την ηλικία των οκτώ (8) ετών, δικαιούνται το μεταγενέθλιο τμήμα της άδειας μητρότητας, που ορίζεται στην προηγούμενη παράγραφο, καθώς και τις πάσης φύσεως αποδοχές και επιδόματα που συνδέονται με αυτήν, εφόσον πληρούν τις προϋποθέσεις που ορίζονται στις επιμέρους καταστατικές διατάξεις του φορέα ασφάλισής τους. Αν εργαζόμενη ανάδοχος τέκνου κάνει χρήση της άδειας του παρόντος και εν συνεχεία υιοθετήσει το τέκνο, δεν δικαιούται εκ νέου την άδεια. Για την εφαρμογή της παρούσας: α) Ως «εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο» νοείται η εργαζόμενη γυναίκα, η οποία είναι εγγεγραμμένη στο Εθνικό Μητρώο Υποψηφίων Θετών Γονέων και μετά από απόφαση της αρμόδιας κοινωνικής υπηρεσίας παραλαμβάνει, για φροντίδα και ανατροφή με σκοπό την υιοθεσία, παιδί από κοινωνική υπηρεσία της κατά περίπτωση Μονάδας Παιδικής Προστασίας και Φροντίδας ή άλλου φορέα που έχει υπό την προστασία του το παιδί ή από τον φυσικό γονέα ή τους φυσικούς γονείς του παιδιού ακόμη και

δικαστικής απόφασης υιοθεσίας, όπως αποδεικνύεται με συμβολαιογραφικό έγγραφο που συνάπτει η «εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο» με τον φυσικό γονέα ή τους φυσικούς γονείς του παιδιού, ή ββ) η ημερομηνία φυσικής παράδοσης, για φροντίδα και ανατροφή με σκοπό την υιοθεσία, του παιδιού στην «εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο», όπως προκύπτει από επίσημο έγγραφο της αλλοδαπής, πριν από την έκδοση δικαστικής απόφασης που αναγνωρίζει αλλοδαπή απόφαση υιοθεσίας από την εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο, ή βγ) η ημερομηνία έκδοσης της δικαστικής απόφασης που κηρύσσει την αναδοχή ή της εισαγγελικής διάταξης που διατάσσει ως προσωρινό μέτρο την αναδοχή, σύμφωνα με το άρθρο 1532 του Αστικού Κώδικα, περί των συνεπειών της κακής άσκησης της επιμέλειας ή της γονικής μέριμνας, ή η ημερομηνία σύναψης της σύμβασης με τους ανάδοχους γονείς ή η ημερομηνία έκδοσης της δικαστικής απόφασης που επιβάλλει την αναδοχή ως αναμορφωτικό ή θεραπευτικό μέτρο, σύμφωνα με το άρθρο 18 του ν. 4538/2018 (Α' 85), περί της αναδοχής ως μέτρου που εποπτεύεται από τις Υπηρεσίες Επιμελητών Ανηλίκων και Κοινωνικής Αρωγής, σε συνδυασμό με τα άρθρα 122, περί των αναμορφωτικών μέτρων, ή 123, περί των θεραπευτικών μέτρων, του Ποινικού Κώδικα (ν. 4619/2019, Α' 95), ή η ημερομηνία έκδοσης της διάταξης ανακριτή που επιβάλλει την αναδοχή ως περιοριστικό όρο, σύμφωνα με το πέμπτο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρου 283 του Κώδικα Ποινικής Δικονομίας (ν. 4620/2019, Α' 96), περί των περιοριστικών όρων, ή η ημερομηνία έκδοσης της εισαγγελικής διάταξης που επιβάλλει την αναδοχή, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 46 του Κώδικα Ποινικής Δικονομίας, περί της αποχής από την ποινική δίωξη ανηλίκου, ή η ημερομηνία έκδοσης της	πριν την έκδοση της δικαστικής απόφασης υιοθεσίας, και ως «εργαζόμενη που γίνεται ανάδοχος τέκνου» νοείται η εργαζόμενη γυναίκα, η οποία είναι εγγεγραμμένη στο Εθνικό Μητρώο Υποψήφιων Αναδόχων Γονέων και μετά από δικαστική απόφαση ή εισαγγελική διάταξη ή σύμβαση ή διάταξη ανακριτή ή απόφαση του Υπουργού Δικαιοσύνης της ανατίθεται η πραγματική φροντίδα ή η επιμέλεια ανηλίκου. β) Ως «ένταξη του παιδιού στην οικογένεια» νοείται: βα) η ημερομηνία φυσικής παράδοσης, για φροντίδα και ανατροφή με σκοπό την υιοθεσία, του παιδιού στην «εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο» από την κατά περίπτωση Μονάδα Παιδικής Προστασίας και Φροντίδας ή από όποιον άλλον φορέα έχει υπό την προστασία του το παιδί, όπως αποδεικνύεται από σχετικό έγγραφο της αρμόδιας κοινωνικής υπηρεσίας, ή από τον φυσικό γονέα ή τους φυσικούς γονείς του παιδιού ακόμη και πριν την έκδοση της δικαστικής απόφασης υιοθεσίας, όπως αποδεικνύεται με συμβολαιογραφικό έγγραφο που συνάπτει η «εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο» με τον φυσικό γονέα ή τους φυσικούς γονείς του παιδιού, ή ββ) η ημερομηνία, κατά την οποία καθίσταται τελεσίδικη η δικαστική απόφαση που αναγνωρίζει αλλοδαπή απόφαση υιοθεσίας από την εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο, ή βγ) η ημερομηνία έκδοσης της δικαστικής απόφασης που κηρύσσει την αναδοχή ή της εισαγγελικής διάταξης που διατάσσει ως προσωρινό μέτρο την αναδοχή, σύμφωνα με το άρθρο 1532 του Αστικού Κώδικα, περί των συνεπειών της κακής άσκησης της επιμέλειας ή της γονικής μέριμνας, ή η ημερομηνία σύναψης της σύμβασης με τους ανάδοχους γονείς ή η
---	--

απόφασης του Υπουργού Δικαιοσύνης που θέτει τον ανήλικο υπό διοικητική επιμέλεια, σύμφωνα με το άρθρο 8 του π.δ. 49/1979 (Α' 11), περί των κοινωνικών ερευνών.

Η προθεσμία για την υποβολή αιτήματος για χορήγηση του μεταγενέθλιου τμήματος του επιδόματος μητρότητας (επιδόματος λοχείας) αρχίζει από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια.».

2. Στην υποπερ. ββ) της περ. β) του ένατου εδαφίου της παρ. 1 του άρθρου 238 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 142 του ν. 3655/2008 (Α' 58), περί της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας, οι λέξεις «, κατά την οποία καθίσταται τελεσίδικη η δικαστική απόφαση» αντικαθίστανται από τις λέξεις «φυσικής παράδοσης, για φροντίδα και ανατροφή με σκοπό την υιοθεσία, του παιδιού στην «εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο», όπως προκύπτει από επίσημο έγγραφο της αλλοδαπής, πριν από την έκδοση δικαστικής απόφασης» και η περ. β) της παρ. 1 του άρθρου 238, διαμορφώνεται ως εξής:

«β) Ως «ένταξη του παιδιού στην οικογένεια» νοείται:

βα) η ημερομηνία φυσικής παράδοσης, για φροντίδα και ανατροφή με σκοπό την υιοθεσία, του παιδιού στην «εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο» από την κατά περίπτωση Μονάδα Παιδικής Προστασίας και Φροντίδας ή από όποιον άλλον φορέα έχει υπό την προστασία του το παιδί, όπως αποδεικνύεται από σχετικό έγγραφο της αρμόδιας κοινωνικής υπηρεσίας, ή από τον φυσικό γονέα ή τους φυσικούς γονείς του παιδιού ακόμη και πριν την έκδοση της δικαστικής απόφασης υιοθεσίας, όπως αποδεικνύεται με συμβολαιογραφικό έγγραφο που συνάπτει η «εργαζόμενη που υιοθετεί

ημερομηνία έκδοσης της δικαστικής απόφασης που επιβάλλει την αναδοχή ως αναμορφωτικό ή θεραπευτικό μέτρο, σύμφωνα με το άρθρο 18 του ν. 4538/2018 (Α' 85), περί της αναδοχής ως μέτρου που εποπτεύεται από τις Υπηρεσίες Επιμελητών Ανηλίκων και Κοινωνικής Αρωγής, σε συνδυασμό με τα άρθρα 122, περί των αναμορφωτικών μέτρων, ή 123, περί των θεραπευτικών μέτρων, του Ποινικού Κώδικα (ν. 4619/2019, Α' 95), ή η ημερομηνία έκδοσης της διάταξης ανακριτή που επιβάλλει την αναδοχή ως περιοριστικό όρο, σύμφωνα με το πέμπτο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρου 283 του Κώδικα Ποινικής Δικονομίας (ν. 4620/2019, Α' 96), περί των περιοριστικών όρων, ή η ημερομηνία έκδοσης της εισαγγελικής διάταξης που επιβάλλει την αναδοχή, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 46 του Κώδικα Ποινικής Δικονομίας, περί της αποχής από την ποινική δίωξη ανηλίκου, ή η ημερομηνία έκδοσης της απόφασης του Υπουργού Δικαιοσύνης που θέτει τον ανήλικο υπό διοικητική επιμέλεια, σύμφωνα με το άρθρο 8 του π.δ. 49/1979 (Α' 11), περί των κοινωνικών ερευνών.

Η προθεσμία για την υποβολή αιτήματος για χορήγηση του μεταγενέθλιου τμήματος του επιδόματος μητρότητας (επιδόματος λοχείας) αρχίζει από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια.».

Η παρ. 1 του άρθρου 238 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), έχει ως εξής:

«1. Η μητέρα που είναι ασφαλισμένη στον ε-Ε.Φ.Κ.Α. και εργάζεται με σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις ή ως έμμισθη δικηγόρος της παρ. 11 του άρθρου 32 του ν. 4387/2016 (Α' 85), περί των παροχών ασθένειας σε χρήμα, μη

τέκνο» με τον φυσικό γονέα ή τους φυσικούς γονείς του παιδιού, ή ββ) η ημερομηνία φυσικής παράδοσης, για φροντίδα και ανατροφή με σκοπό την υιοθεσία, του παιδιού στην «εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο», όπως προκύπτει από επίσημο έγγραφο της αλλοδαπής, πριν από την έκδοση δικαστικής απόφασης που αναγνωρίζει αλλοδαπή απόφαση υιοθεσίας από την εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο.».	θιγομένης της παρ. 2 του άρθρου 36 του ν. 4808/2021 (Α' 101), μετά τη λήξη της άδειας λοχείας και της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας, όπως προβλέπεται από το άρθρο 9 της ΕΓΣΣΕ των ετών 2004 - 2005, δικαιούται να λάβει ειδική άδεια προστασίας μητρότητας εννέα (9) μηνών, από τη Δ.ΥΠ.Α., εφόσον έχει λάβει επιδότηση για κυοφορία και λοχεία από οποιοδήποτε ενταχθέντα στον ε - Ε.Φ.Κ.Α. Φορέα, Τομέα, Κλάδο ή Λογαριασμό ασφάλισης μισθωτών ή άλλο φορέα ασφάλισης ασθένειας μισθωτών. Αν δεν κάνει χρήση της προβλεπόμενης από την ως άνω ΕΓΣΣΕ ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας, η μητέρα δικαιούται αμέσως μετά τη λήξη της άδειας λοχείας την ως άνω ειδική άδεια προστασίας της μητρότητας, στη συνέχεια δε και το μειωμένο ωράριο που προβλέπεται από το άρθρο 9 της ΕΓΣΣΕ του έτους 1993, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει. Κατά τη διάρκεια της ως άνω ειδικής άδειας, η Δ.ΥΠ.Α. υποχρεούται να καταβάλλει στην εργαζόμενη μητέρα μηνιαίως ποσό ίσο με τον κατώτατο μισθό, όπως κάθε φορά καθορίζεται με βάση την ΕΓΣΣΕ, καθώς και αναλογία δώρων εορτών και επιδόματος άδειας με βάση το προαναφερόμενο ποσό. Σε περίπτωση απασχόλησης μέχρι και τέσσερις (4) ώρες ημερησίως ή μέχρι δεκατρείς (13) ημέρες το μήνα, κατά τη διάρκεια του εξαμήνου που προηγείται της άδειας κυοφορίας, το καταβαλλόμενο από τη Δ.ΥΠ.Α. ποσό ισούται με το μισό του καθοριζόμενου ανωτέρω. Ο χρόνος της ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας λογίζεται ως χρόνος ασφάλισης στους κλάδους κύριας σύνταξης και ασθένειας του Ε.Φ.Κ.Α., καθώς και στους οικείους φορείς επικουρικής ασφάλισης, οι δε προβλεπόμενες εισφορές υπολογίζονται επί του κατά περίπτωση αναφερόμενου παραπάνω ποσού, από το οποίο η Δ.ΥΠ.Α. παρακρατεί την προβλεπόμενη
---	--

	εισφορά ασφαλισμένου και την αποδίδει στους αρμόδιους φορείς μαζί με την προβλεπόμενη εισφορά εργοδότη που βαρύνει τη Δ.ΥΠ.Α. Ο χρόνος ασφάλισης που έχει διανυθεί από την έναρξη ισχύος του άρθρου θεωρείται χρόνος ασφάλισης στον Κλάδο Ασθένειας σε είδος και σε χρήμα του e - Ε.Φ.Κ.Α. των ενταγμένων στον e-Ε.Φ.Κ.Α. φορέων, τομέων, κλάδων και λογαριασμών ή στον οικείο φορέα ασφάλισης ασθένειας. Κατά τη διάρκεια της ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας, έχουν εφαρμογή οι διατάξεις του άρθρου 1 του ν. 3227/2004 (Α' 31) και η 30874/23.4.2004 (Β' 1023) κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Οικονομίας και Οικονομικών και Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης ρυθμίζονται η διαδικασία, ο τρόπος και οι λοιπές προϋποθέσεις εφαρμογής του παρόντος άρθρου, καθώς και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια. Την ειδική παροχή προστασίας μητρότητας, σύμφωνα με το παρόν, δικαιούνται και η τεκμαιρόμενη μητέρα του άρθρου 1464 του Α.Κ. που αποκτά τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας και η εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια και έως την ηλικία των οκτώ (8) ετών. Για την εφαρμογή του προηγούμενου εδαφίου: α) Ως «εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο» νοείται η εργαζόμενη γυναίκα, η οποία είναι εγγεγραμμένη στο Εθνικό Μητρώο Υποψηφίων Θετών Γονέων και μετά από απόφαση της αρμόδιας κοινωνικής υπηρεσίας παραλαμβάνει, για φροντίδα και ανατροφή με σκοπό την υιοθεσία, παιδί από κοινωνική υπηρεσία της κατά περίπτωση Μονάδας Παιδικής Προστασίας και Φροντίδας ή άλλου φορέα που έχει υπό την προστασία του το παιδί ή από τον φυσικό γονέα
--	--

	ή τους φυσικούς γονείς του παιδιού ακόμη και πριν την έκδοση της δικαστικής απόφασης υιοθεσίας. β) Ως «ένταξη του παιδιού στην οικογένεια» νοείται: βα) η ημερομηνία φυσικής παράδοσης, για φροντίδα και ανατροφή με σκοπό την υιοθεσία, του παιδιού στην «εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο» από την κατά περίπτωση Μονάδα Παιδικής Προστασίας και Φροντίδας ή από όποιον άλλον φορέα έχει υπό την προστασία του το παιδί, όπως αποδεικνύεται από σχετικό έγγραφο της αρμόδιας κοινωνικής υπηρεσίας, ή από τον φυσικό γονέα ή τους φυσικούς γονείς του παιδιού ακόμη και πριν την έκδοση της δικαστικής απόφασης υιοθεσίας, όπως αποδεικνύεται με συμβολαιογραφικό έγγραφο που συνάπτει η «εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο» με τον φυσικό γονέα ή τους φυσικούς γονείς του παιδιού, ή ββ) η ημερομηνία, κατά την οποία καθίσταται τελεσίδικη η δικαστική απόφαση που αναγνωρίζει αλλοδαπή απόφαση υιοθεσίας από την εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο.».
Άρθρο 36 Άδεια αναψυχής διευθυντικών στελεχών - Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 220 Κώδικα Εργατικού Δικαίου Στην παρ. 1 του άρθρου 220 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 1 του α.ν. 539/1945 (Α' 229), περί του πεδίου εφαρμογής του Κεφαλαίου Α' του Τμήματος ΙΙΙ του Μέρους Δ' του Βιβλίου Πρώτου του Κώδικα, μετά από τις λέξεις «θεάματα και λέσχες», προστίθενται οι λέξεις «, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων που έχουν μία από τις ιδιότητες της περ. α) του άρθρου 2 της Διεθνούς Συμβάσεως της Διεθνούς Διασκέψεως της	Η παρ. 1 του άρθρου 220 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), έχει ως εξής: «1. Οι διατάξεις του Κεφαλαίου εφαρμόζονται υπέρ εκείνων που απασχολούνται έναντι μισθού σε επιχειρήσεις ή εργασίες που ασκούνται με σκοπό το κέρδος, βιομηχανικής, βιοτεχνικής και εμπορικής φύσης, διενέργειας μεταφορών ή φορτοεκφόρτωσης, άσχετα με τη μορφή ή τον χαρακτήρα (δημοσίου ή ιδιωτικού) της οργάνωσής τους, καθώς και σε επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, σε νοσηλευτικά ή άλλα ιδρύματα ή οργανισμούς ή σε οποιαδήποτε άλλα έργα που διεξάγονται για λογαριασμό ιδιωτών, νομικών προσώπων, οργανισμών δημοσίου

Εργασίας της Ουασινγκτόν, που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 2269/1920 (Α' 145)», και η παρ. 1 του άρθρου 220 διαμορφώνεται ως εξής: «1. Οι διατάξεις του Κεφαλαίου εφαρμόζονται υπέρ εκείνων που απασχολούνται έναντι μισθού σε επιχειρήσεις ή εργασίες που ασκούνται με σκοπό το κέρδος, βιομηχανικής, βιοτεχνικής και εμπορικής φύσης, διενέργειας μεταφορών ή φορτοεκφόρτωσης, άσχετα με τη μορφή ή τον χαρακτήρα (δημοσίου ή ιδιωτικού) της οργάνωσής τους, καθώς και σε επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, σε νοσηλευτικά ή άλλα ιδρύματα ή οργανισμούς ή σε οποιαδήποτε άλλα έργα που διεξάγονται για λογαριασμό ιδιωτών, νομικών προσώπων, οργανισμών δημοσίου δικαίου ή του Δημοσίου, σε σωματεία, συνεταιρισμούς, θεάματα και λέσχες, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων που έχουν μία από τις ιδιότητες της περ. α) του άρθρου 2 της Διεθνούς Συμβάσεως της Διεθνούς Διασκέψεως της Εργασίας της Ουασινγκτόν, που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 2269/1920 (Α' 145).»	δικαίου ή του Δημοσίου, σε σωματεία, συνεταιρισμούς, θεάματα και λέσχες.».
Άρθρο 39 Μονάδες Φροντίδας Προσχολικής Αγωγής και Διαπαιδαγώγησης της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης - Τροποποίηση παρ. 3 άρθρου 39 ν. 5006/2022 Στο πρώτο εδάφιο της παρ. 3 του άρθρου 39 του ν. 5006/2022 (Α' 239), περί των Μονάδων Φροντίδας Προσχολικής Αγωγής και Διαπαιδαγώγησης της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) η ημερομηνία «30ή.6.2026» αντικαθίσταται από την ημερομηνία «31η.12.2027», β) μετά από τις λέξεις «και να αδειοδοτηθούν», προστίθενται οι λέξεις «, με	Η παρ. 3 του άρθρου 39 του ν. 5006/2022 (Α' 239) έχει ως εξής: «3. Οι βρεφικοί, παιδικοί και βρεφονηπιακοί σταθμοί, που έχει συστήσει η Δ.ΥΠ.Α., αντιστοιχούν στις οργανικές μονάδες της περ. 7 του άρθρου 6 του π.δ. 11/2022 (Α' 25) και λειτουργούν κατά την έναρξη ισχύος του παρόντος, οφείλουν μέχρι την 30ή.6.2026 να προσαρμοσθούν στις προβλέψεις της παρ. 2 και να αδειοδοτηθούν. Κατά το χρονικό διάστημα του πρώτου εδαφίου, η συστατική πράξη επέχει τη θέση άδειας ίδρυσης και λειτουργίας του ν. 2345/1995 και οι βρεφικοί, παιδικοί και βρεφονηπιακοί σταθμοί λειτουργούν νομίμως, υπαγόμενοι στις αντίστοιχες κατηγορίες της παρ. 2 του άρθρου 1 της υπό στοιχεία Δ22/οικ. 11828/293/4.4.2017 απόφασης.».

εξαίρεση τη συμμόρφωση στις τεχνικές προδιαγραφές πυρασφάλειας, η οποία πρέπει να έχει ολοκληρωθεί μέχρι την 31η.8.2026» και η παρ. 3 διαμορφώνεται ως εξής: «3. Οι βρεφικοί, παιδικοί και βρεφονηπιακοί σταθμοί, που έχει συστήσει η Δ.ΥΠ.Α., αντιστοιχούν στις οργανικές μονάδες της περ. 7 του άρθρου 6 του π.δ. 11/2022 (Α' 25) και λειτουργούν κατά την έναρξη ισχύος του παρόντος, οφείλουν μέχρι την 31η.12.2027 να προσαρμοσθούν στις προβλέψεις της παρ. 2 και να αδειοδοτηθούν, με εξαίρεση τη συμμόρφωση στις τεχνικές προδιαγραφές πυρασφάλειας, η οποία πρέπει να έχει ολοκληρωθεί μέχρι την 31η.8.2026. Κατά το χρονικό διάστημα του πρώτου εδαφίου, η συστατική πράξη επέχει τη θέση άδειας ίδρυσης και λειτουργίας του ν. 2345/1995 και οι βρεφικοί, παιδικοί και βρεφονηπιακοί σταθμοί λειτουργούν νομίμως, υπαγόμενοι στις αντίστοιχες κατηγορίες της παρ. 2 του άρθρου 1 της υπό στοιχεία Δ22/οικ. 11828/293/4.4.2017 απόφασης.».	
Άρθρο 41 Υπαγωγή στην επικουρική ασφάλιση – Τροποποίηση παρ. 3 άρθρου 37 ν. 4052/2012 Στην παρ. 3 του άρθρου 37 του ν. 4052/2012 (Α' 41), περί των ασφαλιστέων προσώπων, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στο πρώτο εδάφιο, μετά από τις λέξεις «στον Κλάδο Επικουρικής Ασφάλισης του Ε.Τ.Ε.Α.Ε.Π.», προστίθενται οι λέξεις «, καθώς και τα πρόσωπα, που απασχολούνται σε φορέα της Γενικής Κυβέρνησης, όπως αυτή ορίζεται στην περ. β) της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143) συμπεριλαμβανομένων των φορέων που αναφέρονται στην περ. στ' της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014 και δεν	

υπάγονται στην ασφάλιση του κλάδου επικουρικής ασφάλισης κατά την παρ. 1 του παρόντος», β) στο δεύτερο εδάφιο, μετά από τις λέξεις «έως και τις 31.12.1986», προστίθενται οι λέξεις «και στο Ταμείο Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης (Τ.Ε.Κ.Α.), εφόσον έχουν γεννηθεί την 1η.1.1987 και εφεξής», γ) προστίθεται τρίτο εδάφιο και η παρ. 3, μετά από νομοτεχνικές βελτιώσεις, διαμορφώνεται ως εξής:

«3. Από την 1η.1.2021 στην ασφάλιση του Κλάδου Επικουρικής Ασφάλισης του Ε.Τ.Ε.Α.Ε.Π. υπάγονται προαιρετικά, μετά από αίτησή τους, οι αυτοαπασχολούμενοι υγειονομικοί, τα πρόσωπα που ασκούν επάγγελμα υπαγόμενο στην ασφάλιση του πρώην Ο.Γ.Α., τα πρόσωπα που βάσει ειδικής ή γενικής διάταξης νόμου εξαιρούνται της υποχρεωτικής υπαγωγής στον Κλάδο Επικουρικής Ασφάλισης του Ε.Τ.Ε.Α.Ε.Π., καθώς και τα πρόσωπα, που απασχολούνται σε φορέα της Γενικής Κυβέρνησης, όπως αυτή ορίζεται στην περ. β) της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143), συμπεριλαμβανομένων των φορέων που αναφέρονται στην περ. στ) της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014, και δεν υπάγονται στην ασφάλιση του κλάδου επικουρικής ασφάλισης κατά την παρ. 1 του παρόντος. Η προαιρετική υπαγωγή στην ασφάλιση από την έναρξή της διέπεται από τους κανόνες της υποχρεωτικής ασφάλισης. Από την 1η.1.2022 τα πρόσωπα του πρώτου εδαφίου υπάγονται προαιρετικά, μετά από αίτησή τους, στην ασφάλιση του Κλάδου Επικουρικής Ασφάλισης του e-ΕΦΚΑ, εφόσον έχουν γεννηθεί έως και τις 31.12.1986 και στο Ταμείο Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης (Τ.Ε.Κ.Α.), εφόσον έχουν γεννηθεί την 1η.1.1987 και εφεξής. Ο ηλικιακός περιορισμός του προηγούμενου εδαφίου δεν εφαρμόζεται στην

περίπτωση, που η αίτηση υπαγωγής υποβάλλεται μετά τη συμπλήρωση του τεσσαρακοστού εβδόμου έτους του αιτούντος την προαιρετική υπαγωγή, ο οποίος δύναται να επιλέξει την υπαγωγή του στην ασφάλιση του Τ.Ε.Κ.Α. ή του κλάδου επικουρικής ασφάλισης του e-Ε.Φ.Κ.Α. μέχρι την 31.12.2026.».	
Άρθρο 44 Συγκρότηση της Επενδυτικής Επιτροπής της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία «ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΚΙΝΗΤΗΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΥ ΕΘΝΙΚΟΥ ΦΟΡΕΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ (e-Ε.Φ.Κ.Α.) ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Α.Ε.» - Τροποποίηση παρ. 2Α άρθρου 17 ν. 4892/2022 Στο πρώτο εδάφιο της παρ. 2Α του άρθρου 17 του ν. 4892/2022 (Α' 28), περί της Επενδυτικής Επιτροπής της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία «ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΚΙΝΗΤΗΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΥ ΕΘΝΙΚΟΥ ΦΟΡΕΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ (e-Ε.Φ.Κ.Α.) ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Α.Ε.», επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) μετά από τις λέξεις «των ακινήτων», προστίθενται οι λέξεις «η οποία διαπιστώνεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου μετά από εισήγηση του Διευθύνοντος Συμβούλου», β) η ημερομηνία «31^{ης}.12.2024» αντικαθίσταται από την ημερομηνία «31^{ης}.12.2027» και η παρ. 2Α διαμορφώνεται ως εξής: «2Α. Μέχρι τη στελέχωση της οργανικής μονάδας της Εταιρείας που είναι αρμόδια για την αξιοποίηση των ακινήτων, η οποία διαπιστώνεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου μετά από εισήγηση του Διευθύνοντος Συμβούλου, και πάντως όχι πέραν της 31^{ης}.12.2027, η Επενδυτική Επιτροπή συγκροτείται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου και αποτελείται από:	Η παρ. 2Α του άρθρου 17 του ν. 4892/2022 (Α' 28) έχει ως εξής: «2Α. Μέχρι τη στελέχωση της οργανικής μονάδας της Εταιρείας που είναι αρμόδια για την αξιοποίηση των ακινήτων, και πάντως όχι πέραν της 31ης.12.2024, η Επενδυτική Επιτροπή συγκροτείται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου και αποτελείται από: α) τον Διευθύνοντα Σύμβουλο, ως Πρόεδρο, β) έναν (1) εκπρόσωπο του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και γ) έναν (1) εκπρόσωπο του Διοικητή του e-ΕΦΚΑ. Τα μέλη της Επενδυτικής Επιτροπής των περ. β) και γ) έχουν αποδεδειγμένη εμπειρία και γνώση στον τομέα της διαχείρισης χαρτοφυλακίου ακινήτων.»

α) τον Διευθύνοντα Σύμβουλο, ως Πρόεδρο, β) έναν (1) εκπρόσωπο του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και γ) έναν (1) εκπρόσωπο του Διοικητή του e-Ε.Φ.Κ.Α.. Τα μέλη της Επενδυτικής Επιτροπής των περ. β) και γ) έχουν αποδεδειγμένη εμπειρία και γνώση στον τομέα της διαχείρισης χαρτοφυλακίου ακινήτων.».	
Άρθρο 45 Παράταση συμβάσεων καθαριότητας του το νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου με την επωνυμία «Ηλεκτρονικός Εθνικός Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης» (e-Ε.Φ.Κ.Α.) - Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 114 ν. 5290/2026 Στην παρ. 1 του άρθρου 114 του ν. 5290/2026 (Α' 47), περί παράτασης συμβάσεων καθαριότητας του Ηλεκτρονικού Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης η ημερομηνία «30ής.6.2026» αντικαθίσταται από την ημερομηνία «30ής.6.2027» και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής: «1. Οι συμβάσεις παροχής υπηρεσιών καθαριότητας που έχουν συνάψει οι Περιφερειακές Υπηρεσίες Συντονισμού και Υποστήριξης (Π.Υ.Σ.Υ.) Αττικής και Θεσσαλίας, ως ανεξάρτητες επιχειρησιακές διοικητικές μονάδες του άρθρου 6 του ν. 4412/2016 (Α' 147) που υπάγονται στον Ηλεκτρονικό Εθνικό Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e-Ε.Φ.Κ.Α.), σύμφωνα με την υπ' αρ. 59679/12.3.2020 διαπιστωτική πράξη του Διοικητή του e-Ε.Φ.Κ.Α. (Β' 831), παρατείνονται αυτοδίκαια, από τη λήξη τους, μέχρι την ολοκλήρωση των εν εξελίξει διαγωνιστικών διαδικασιών και πάντως όχι πέραν της 30ής.6.2027, οπότε και λύνονται αυτοδίκαια.».	Η παρ. 1 του άρθρου 114 ν. 5290/2026 (Α' 47) έχει ως εξής: «1. Οι συμβάσεις παροχής υπηρεσιών καθαριότητας που έχουν συνάψει οι Περιφερειακές Υπηρεσίες Συντονισμού και Υποστήριξης (Π.Υ.Σ.Υ.) Αττικής και Θεσσαλίας, ως ανεξάρτητες επιχειρησιακές διοικητικές μονάδες του άρθρου 6 του ν. 4412/2016 (Α' 147) που υπάγονται στον Ηλεκτρονικό Εθνικό Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e-Ε.Φ.Κ.Α.), σύμφωνα με την υπ' αρ. 59679/12.3.2020 διαπιστωτική πράξη του Διοικητή του e-Ε.Φ.Κ.Α. (Β' 831), παρατείνονται αυτοδίκαια, από τη λήξη τους, μέχρι την ολοκλήρωση των εν εξελίξει διαγωνιστικών διαδικασιών και πάντως όχι πέραν της 30ής.6.2026, οπότε και λύνονται αυτοδίκαια.».
30.	Κατάργηση διατάξεων

<i>Διατάξεις αξιολογούμενης ρύθμισης που προβλέπουν κατάργηση</i>	<i>Καταργούμενες διατάξεις</i>
--	--

Αθήνα, 23 Ιουνίου 2026

ΟΙ ΥΠΟΥΡΓΟΙ

**ΕΘΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ**

ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ

**ΠΑΙΔΕΙΑΣ, ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ ΚΑΙ
ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ**

ΚΥΡΙΑΚΟΣ ΠΙΕΡΡΑΚΑΚΗΣ

ΘΕΟΔΩΡΟΣ ΛΙΒΑΝΙΟΣ

ΣΟΦΙΑ ΖΑΧΑΡΑΚΗ

ΥΓΕΙΑΣ

ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ

ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

ΣΠΥΡΙΔΩΝ – ΑΔΩΝΙΣ ΓΕΩΡΓΙΑΔΗΣ

ΣΤΑΥΡΟΣ Ν. ΠΑΠΑΣΤΑΥΡΟΥ

ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ ΘΕΟΔΩΡΙΚΑΚΟΣ

**ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ
ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ**

ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ

**ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΣΥΝΟΧΗΣ ΚΑΙ
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ**

ΝΙΚΗ ΚΕΡΑΜΕΩΣ

ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΦΛΩΡΙΔΗΣ

ΔΟΜΝΑ – ΜΑΡΙΑ ΜΙΧΑΗΛΙΔΟΥ

ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ

**ΚΛΙΜΑΤΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΚΑΙ
ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ**

ΕΠΙΚΡΑΤΕΙΑΣ

ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΠΑΠΑΣΤΕΡΓΙΟΥ

ΕΥΑΓΓΕΛΟΣ ΤΟΥΡΝΑΣ

ΧΡΗΣΤΟΣ – ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΣΚΕΡΤΣΟΣ

ΟΙ ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΕΣ ΥΠΟΥΡΓΟΙ

ΕΘΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ

ΥΓΕΙΑΣ

ΝΙΚΟΛΑΟΣ ΠΑΠΑΘΑΝΑΣΗΣ

ΕΙΡΗΝΗ ΑΓΑΠΗΔΑΚΗ



Αριθ. 92 / 2 / 2026

ΓΕΝΙΚΟ ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟ ΤΟΥ ΚΡΑΤΟΥΣ

Ε Κ Θ Ε Σ Η

**Γενικού Λογιστηρίου του Κράτους
(άρθρο 75 παρ. 1 του Συντάγματος)**

**Στο σχέδιο νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης
«Ενίσχυση της εφαρμογής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και
γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας και λοιπές
διατάξεις - Ενσωμάτωση Οδηγίας (Ε.Ε.) 2023/970 – Συνταξιοδοτικές
ρυθμίσεις»**

Α. Με τις διατάξεις του υπόψη νομοσχεδίου, αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, προβλέπονται, μεταξύ άλλων, τα ακόλουθα:

ΜΕΡΟΣ Α΄

Με τις διατάξεις του εν λόγω Μέρους ενσωματώνεται στην εθνική μας νομοθεσία (π.δ. 62/2025, ν.4270/2014) η Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 10ης Μαΐου 2023 για την ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας, μέσω της μισθολογικής διαφάνειας και μηχανισμών επιβολής. Ειδικότερα, μεταξύ άλλων:

- 1.** Επικαιροποιούνται ισχύοντες ορισμοί του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025) και εισάγονται νέοι, όπως «διατομεακές διακρίσεις», «επίπεδο αμοιβής», «μισθολογικό χάσμα των φύλων», «διάμεσο επίπεδο αμοιβής» κ.λπ., για την εφαρμογή των αναφερομένων. **(άρθρα 1- 5)**
- 2.** Διευρύνονται οι περιπτώσεις που συνιστούν διάκριση λόγω φύλου, σε συσχετισμό ιδίως με την οικογενειακή κατάσταση κ.λπ.. **(άρθρα 6 & 7)**
- 3.** Προβλέπονται:
 - η υποχρέωση των εργοδοτών να εφαρμόζουν μισθολογικές δομές με τα οριζόμενα κριτήρια και διαδικασίες,
 - η λειτουργία και διάθεση από τους αναφερόμενους δημόσιους φορείς (Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης κλπ.) προς τους εργοδότες και εργαζόμενους, εργαλείων, προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης και κέντρων υποστήριξης για την υλοποίηση των προβλεπόμενων υποχρεώσεων,

- το δικαίωμα των υποψηφίων εργαζομένων για την παροχή από τους μελλοντικούς εργοδότες τους, πληροφοριών σχετικά με την αρχική αμοιβή και το εύρος αυτής,
- το δικαίωμα των εργαζομένων για τη λήψη πληροφοριών σχετικά με το ατομικό επίπεδο αμοιβής τους καθώς και τα μέσα επίπεδα αμοιβής για κατηγορίες εργαζομένων που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας,
- η υποχρέωση των εργαζομένων και των εκπροσώπων αυτών εμπιστευτικότητας και εχεμύθειας σε σχέση με τα μισθολογικά στοιχεία που τους αφορούν και το αντίστοιχο δικαίωμα των εργοδοτών να διεκδικούν αποζημίωση, σε περίπτωση παραβίασης της υποχρέωσης αυτής,
- η υποχρέωση των έμμεσων εργοδοτών, για την παροχή πληροφοριών σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων, στην περίπτωση απασχόλησης μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης,
- η διενέργεια κοινής αξιολόγησης αμοιβών σε επιχειρήσεις με σημαντική μισθολογική διαφορά μισθών μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων και η λήψη διορθωτικών μέτρων για την αποκατάστασή της κ.λπ..

(άρθρα 8 – 14, 30 παρ.1 & 31 παρ. 1)

4. Παρέχεται η δυνατότητα πρόσβασης σε ένδικα μέσα και διαδικασίες επανόρθωσης, σε περιπτώσεις παραβάσεων της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής. Ειδικότερα, μεταξύ άλλων:

- προστίθεται η παραβίαση της αρχής της ισότητας της αμοιβής στις παραβάσεις που χρήζουν δικαστικής προστασίας,
- επεκτείνεται η δυνατότητα δικαστικής εκπροσώπησης των εργαζομένων και των αιτούντων απασχόληση, όταν θίγονται από την παραβίαση της αρχής της ισότητας της αμοιβής, και από φορείς αρμόδιους για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής, καθώς και από τους εκπροσώπους των εργαζομένων (Συνήγορος του Πολίτη, συνδικαλιστικές οργανώσεις),
- εισάγεται ρητά η υποχρέωση πλήρους, πραγματικής και αποτελεσματικής αποζημίωσης των θυμάτων παραβίασης της αρχής ίσης αμοιβής και των συναφών υποχρεώσεων μισθολογικής διαφάνειας, και εξειδικεύονται τα συστατικά στοιχεία της αποζημίωσης,
- εισάγονται, πέραν της χρηματικής αποζημίωσης, τα ειδικότερα οριζόμενα συμπληρωματικά μέσα έννομης προστασίας και προβλέπεται, σε περίπτωση μη συμμόρφωσης προς αυτά, η επιβολή επαναλαμβανόμενου προστίμου,
- προβλέπεται υποχρέωση του εργοδότη να αποδείξει ότι δεν υπήρξε άμεση ή έμμεση διάκριση όσον αφορά την αμοιβή εργαζομένου, σύμφωνα προς τις σχετικές υποχρεώσεις μισθολογικής διαφάνειας του Κώδικα Εργατικού Δικαίου,
- εξειδικεύονται η διάρκεια και ο χρόνος έναρξης παραγραφής απαιτήσεων κατά του Δημοσίου για τις απαιτήσεις που αφορούν σε παραβίαση της αρχής της ισότητας της αμοιβής, [τρία (3) έτη αφού λάβει γνώση ή μπορούσε να λάβει γνώση ο θιγόμενος για την παραβίαση, (ο γενικός κανόνας είναι δύο (2) έτη από τη γέννηση των σχετικών απαιτήσεων)].

(άρθρα 15 – 20, 30 παρ. 2 & 31 παρ. 1 & 2)

5.α. Ορίζεται ο Συνήγορος του Πολίτη ως φορέας ισότητας και παρακολούθησης της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής και του δικαιώματος μισθολογικής διαφάνειας.

β. Συμπληρώνονται η αποστολή και οι αρμοδιότητες της εν λόγω Ανεξάρτητης Αρχής περιλαμβάνοντας στο έργο της δράσεις σχετικές με την εκτέλεση των νέων υποχρεώσεων της [προβλέπεται μεταξύ άλλων, η λειτουργία ψηφιακών μέσων (ηλεκτρονικής βάσης δεδομένων και ηλεκτρονικής πλατφόρμας), για τη δημοσίευση των αναφερόμενων δεδομένων εργοδοτών, κ.λπ.].
(άρθρα 21 – 23 & 31 παρ. 3)

6.α. Αναφέρονται οι φορείς με τους οποίους δύναται να συνεργάζεται ο Συνήγορος του Πολίτη, στο πλαίσιο των νέων αρμοδιοτήτων του.

β. Εισάγεται υποχρέωση παροχής από τα μνημονευόμενα Υπουργεία, κάθε αναγκαίας συνδρομής στην Ανεξάρτητη Αρχή, κατά την άσκηση των αρμοδιοτήτων της σχετικά με την ισότητα της αμοιβής (διασφάλιση επάρκειας οικονομικών πόρων, λειτουργία κατάλληλου πληροφοριακού συστήματος καθώς και τη διασύνδεση και διαλειτουργικότητα αυτού με υφιστάμενα πληροφοριακά συστήματα, κ.λπ.).
(άρθρο 24)

7.α. Συστήνονται στον Συνήγορο του Πολίτη, i) είκοσι πέντε (25) θέσεις ειδικών επιστημόνων με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου και ii) πέντε (5) οργανικές θέσεις μόνιμου προσωπικού κατηγορίας ΠΕ, κλάδου και ειδικότητας Πληροφορικής, για την αποτελεσματική άσκηση των αρμοδιοτήτων του, ως φορέα παρακολούθησης και προώθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών, καθώς και της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών και του δικαιώματος μισθολογικής διαφάνειας.

β. Συστήνεται, στη Γενική Διεύθυνση Εποπτείας και Ελέγχων της Επιθεώρησης Εργασίας, νέα οργανική μονάδα, επιπέδου Τμήματος, για την παρακολούθηση της ίσης μεταχείρισης και της ίσης αμοιβής στην εργασία και καθορίζονται οι αρμοδιότητές του.
(άρθρα 25 & 26)

8. Θεσπίζεται ειδική διοικητική διαδικασία επίλυσης διαφορών που αφορούν στη μισθολογική διάκριση λόγω φύλου [προβλέπεται μεταξύ άλλων η επιβολή κυρώσεων (προστίμου) στους παραβάτες των σχετικών ρυθμίσεων] κ.λπ..
(άρθρα 27 - 29)

ΜΕΡΟΣ Β'

1. Προβλέπεται η δημιουργία Ψηφιακού Μητρώου Συλλογικών Ρυθμίσεων Εργασίας στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ II του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης [το γενικό μητρώο που υφίσταται σήμερα στην Κεντρική Υπηρεσία του εν λόγω Υπουργείου (παρ. 6 άρθρου 398 π.δ. 62/2025) καταργείται].
(άρθρο 32)

2. Παρέχεται η δυνατότητα πρόσβασης στις οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών σε ανωνυμοποιημένα στοιχεία του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, τα οποία

αφορούν τον αριθμό εργαζομένων ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, ειδικότητα και γεωγραφική περιοχή. **(άρθρο 33 & 34)**

3. Προσδιορίζεται ο χρόνος έναρξης της άδειας μητρότητας και της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας σε περίπτωση διακρατικής υιοθεσίας. **(άρθρο 35)**

4. Ρυθμίζεται το δικαίωμα λήψης άδειας αναψυχής των εργαζομένων που κατέχουν θέση εποπτείας ή διεύθυνσης ή εμπιστευτική (διευθυντικών στελεχών). **(άρθρο 36)**

5. Ρυθμίζεται το ζήτημα της αναγνώρισης χρόνου μαθητείας αποφοίτων Επαγγελματικών Σχολών Μαθητείας της Δ.ΥΠ.Α. κ.λπ. **(άρθρο 37 & 38)**

6. Παρατείνεται έως το οριζόμενο χρονικό διάστημα η καταληκτική ημερομηνία αδειοδότησης των μνημονευόμενων βρεφικών, παιδικών και βρεφονηπιακών σταθμών που έχουν συσταθεί από τη Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.). **(άρθρο 39)**

7.α. Παρέχεται στους εργαζόμενους στα Νοσοκομεία και στα Κέντρα Υγείας του Εθνικού Συστήματος Υγείας (Ε.Σ.Υ.), καθώς και στο Εθνικό Κέντρο Άμεσης Βοήθειας (Ε.Κ.Α.Β.), με τις ειδικότητες των νοσηλευτών, βοηθών νοσηλευτών, οδηγών και βοηθών ασθενοφόρων διασωστών, που υπάγονται στη συνταξιοδοτική προστασία του Δημοσίου, η δυνατότητα ένταξης στο καθεστώς των Βαρέων και Ανθυγιεινών Επαγγελμαμάτων (Β.Α.Ε.), τόσο ως προς την κύρια, όσο και ως προς την επικουρική ασφάλιση.

β. Όσοι, με αίτησή τους, υπαχθούν στο καθεστώς Β.Α.Ε. δικαιούνται σύνταξης από τον Κλάδο Κύριας Ασφάλισης και λοιπών παροχών του Ηλεκτρονικού Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e-Ε.Φ.Κ.Α.) με τη συμπλήρωση του εξηκοστού δεύτερου (62ου) έτους της ηλικίας τους, υπό τις οριζόμενες προϋποθέσεις. Για τη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος για επικουρική σύνταξη εφαρμόζεται το άρθρο 96Α του ν. 4387/2016.

γ. Για τους ανωτέρω καταβάλλεται πρόσθετη ειδική εισφορά βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελμαμάτων, η οποία ανέρχεται: i) για τον κλάδο κύριας σύνταξης σε ποσοστό τρία κόμμα εξήντα τοις εκατό (3,60%), επιμεριζόμενη σε ποσοστό δύο κόμμα είκοσι τοις εκατό (2,20%) για τον ασφαλισμένο και ένα κόμμα σαράντα τοις εκατό (1,40%) για τον εργοδότη, και ii) για τον κλάδο επικουρικής ασφάλισης πρόσθετη ειδική εισφορά σε ποσοστό δύο τοις εκατό (2%), επιμεριζόμενη σε ποσοστό ένα κόμμα είκοσι πέντε τοις εκατό (1,25%) για τον ασφαλισμένο και μηδέν κόμμα εβδομήντα πέντε τοις εκατό (0,75%) για τον εργοδότη.

δ. Σε όσους εργαζόμενους επιθυμούν, παρέχεται η δυνατότητα αναγνώρισης κατόπιν εξαγοράς, του χρόνου πραγματικής απασχόλησής τους στις ειδικότητες που εντάσσονται στα Β.Α.Ε. έως την ημερομηνία υπαγωγής τους σε αυτά, προκειμένου να συμπληρώσουν τις ελάχιστες προϋποθέσεις χρόνου ασφάλισης.

Στην περίπτωση αναγνώρισης κατόπιν εξαγοράς στον κύριο φορέα του χρόνου πραγματικής απασχόλησης στις εντασσόμενες ειδικότητες έως και την ημερομηνία υπαγωγής, προκειμένου να συμπληρωθούν οι ελάχιστες προϋποθέσεις χρόνου ασφάλισης για την κύρια ασφάλιση, ο ασφαλισμένος υποχρεούται στην αναγνώριση κατόπιν εξαγοράς και στον επικουρικό φορέα ίδιου χρονικού διαστήματος με αυτό που αναγνώρισε στον κύριο φορέα. Η αίτηση για την εξαγορά είναι κοινή για κύρια και επικουρική ασφάλιση.

ε. Για αυτούς που έχουν προσληφθεί/προσλαμβάνονται στο Δημόσιο από 1.1.2011 και εφεξής και έχουν ήδη υπαχθεί στα Β.Α.Ε. (ως υπαγόμενοι στο ασφαλιστικό και συνταξιοδοτικό καθεστώς του πρώην Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ., σύμφωνα με το άρθρο 2 του ν. 3865/2010) και για τους οποίους καταβάλλεται ήδη πρόσθετη ειδική εισφορά Β.Α.Ε. στην κύρια ασφάλιση, για την κάλυψή τους ως προς την επικουρική ασφάλιση καταβάλλεται υποχρεωτικά η πρόσθετη ειδική εισφορά υπέρ επικουρικής ασφάλισης (κλάδος επικουρικής ασφάλισης του e-Ε.Φ.Κ.Α. ή Τ.Ε.Κ.Α.). **(άρθρο 40)**

8. Προβλέπεται η δυνατότητα των προσώπων που απασχολούνται σε φορέα της Γενικής Κυβέρνησης και δεν υπάγονται υποχρεωτικά για την απασχόλησή τους αυτή σε φορέα επικουρικής ασφάλισης, να επιλέξουν να υπαχθούν προαιρετικά στον Κλάδο Επικουρικής Ασφάλισης του e-Ε.Φ.Κ.Α. ή του Ταμείου Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης (Τ.Ε.Κ.Α.), κατά τα ειδικότερα οριζόμενα. **(άρθρο 41)**

9. Παρέχεται η δυνατότητα στα εκ μετατροπής Αλληλοβοηθητικά Ταμεία, κατόπιν απόφασης των Διοικητικών Συμβουλίων τους, να υποβάλουν # έως την οριζόμενη ημερομηνία αίτημα στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης για να διατηρηθεί ο υποχρεωτικός χαρακτήρας της υπαγωγής στην ασφάλισή τους. **(άρθρο 42)**

10. Ορίζεται ότι, παροχές, από οποιαδήποτε αιτία, που καταβλήθηκαν αχρεωστήτως από τον e-Ε.Φ.Κ.Α. παρακρατούνται, με απόφαση του εν λόγω ν.π.δ.δ., από τα ποσά των συντάξεων που θα καταβληθούν κατά τους επόμενους μήνες, σε ισόποσες μηνιαίες δόσεις, μέχρι την ολοσχερή εξόφλησή τους. **(άρθρα 43 & 44)**

11. Παρατείνονται, από τη λήξη τους και έως την οριζόμενη ημερομηνία, οι αναφερόμενες συμβάσεις παροχής υπηρεσιών καθαριότητας που έχουν συνάψει οι Περιφερειακές Υπηρεσίες Συντονισμού και Υποστήριξης (Π.Υ.Σ.Υ.) Αττικής και Θεσσαλίας, που υπάγονται στον e-Ε.Φ.Κ.Α. **(άρθρο 45-47)**

Β. Από τις προτεινόμενες διατάξεις προκαλούνται τα ακόλουθα οικονομικά αποτελέσματα:

Ι. Επί του κρατικού προϋπολογισμού

1. Ετήσια δαπάνη ύψους **433 χιλ. ευρώ**, περίπου (χωρίς εργοδοτικές εισφορές), από τη σύσταση τριάντα (30) νέων θέσεων προσωπικού στον Συνήγορο του Πολίτη. **(άρθρο 25)**

2. Ετήσια δαπάνη, για την αντιμετώπιση των λειτουργικών εξόδων της συνιστώμενης νέας οργανικής μονάδας (Τμήματος) στη Γενική Διεύθυνση Εποπτείας και Ελέγχων της Επιθεώρησης Εργασίας. Η δαπάνη αυτή και μόνο για το επίδομα θέσης ευθύνης εκτιμάται στο ποσό των **4,5 χιλ. ευρώ** περίπου (χωρίς εργοδοτικές εισφορές). **(άρθρο 26)**

3. Δαπάνη από τη λειτουργία:

- ειδικής ηλεκτρονικής βάσης δεδομένων καθώς και από τη λειτουργία ηλεκτρονικής πλατφόρμας στον Συνήγορο του Πολίτη, στις οποίες δημοσιεύονται τα αναφερόμενα δεδομένα εργοδοτών, **(άρθρα 23 & 31 παρ. 3)**
- κατάλληλου πληροφοριακού συστήματος στον Συνήγορο του Πολίτη, για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του, σχετικά με την ισότητα της αμοιβής στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα. **(άρθρα 24 & 31 παρ. 3)**

4. Εφάπαξ δαπάνη, από την προμήθεια του αναγκαίου υλικοτεχνικού εξοπλισμού, για τη λειτουργία του νέου Τμήματος στη Γενική Διεύθυνση Εποπτείας και Ελέγχων της Επιθεώρησης Εργασίας. **(άρθρο 26)**

5. Ενδεχόμενη αύξηση εσόδων, από τη δυνατότητα επιβολής των προβλεπόμενων κυρώσεων (πρόστιμο) στους παραβάτες ρυθμίσεων σχετικά με εικαζόμενη άμεση ή έμμεση διάκριση, ως προς την αμοιβή, λόγω φύλου.

(άρθρο 27)

II. Επί του κρατικού προϋπολογισμού και των προϋπολογισμών φορέων της Γενικής Κυβέρνησης, κατά περίπτωση (e-Ε.Φ.Κ.Α. κ.λπ.)

1. Δαπάνη του e-Ε.Φ.Κ.Α., το ύψος της οποίας, σύμφωνα με το επισπεύδον Υπουργείο, ανέρχεται στο ποσό του **1,1 εκατ. ευρώ** περίπου, από την παράταση των αναφερόμενων συμβάσεων παροχής υπηρεσιών καθαριότητας που έχουν συνάψει οι Περιφερειακές Υπηρεσίες Συντονισμού και Υποστήριξης (Π.Υ.Σ.Υ.) Αττικής και Θεσσαλίας. **(άρθρο 45)**

2. Δαπάνη, από τη λειτουργία εργαλείων, προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, κέντρων υποστήριξης εργοδοτών και εργαζομένων, για την υλοποίηση των προβλεπόμενων υποχρεώσεων σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας. **(άρθρα 8 παρ. 6 & 7 και 31 παρ. 1)**

3. Ενδεχόμενη δαπάνη από την:

- επέκταση του χρόνου παραγραφής των απαιτήσεων, από παραβάσεις της αρχής της ισότητας της αμοιβής, σε τρία (3) χρόνια από δύο (2) που είναι ο γενικός κανόνας και τη συνακόλουθη αύξηση του αριθμού των εργαζομένων που θα διεκδικήσουν αποζημιώσεις. **(άρθρο 19)**
- καταβολή εργοδοτικής εισφοράς για επικουρική ασφάλιση όσων απασχολούμενων σε φορείς της γενικής κυβέρνησης επιλέξουν να υπαχθούν προαιρετικά στη ασφάλιση αυτή. **(άρθρο 41)**

4. Αύξηση εσόδων του e-Ε.Φ.Κ.Α. από την είσπραξη πρόσθετης ειδικής εισφοράς βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελμάτων από τους αναφερόμενους εργαζόμενους στα Νοσοκομεία και στα Κέντρα Υγείας του Ε.Σ.Υ., καθώς και στο Ε.Κ.Α.Β., με παράλληλη μελλοντική δαπάνη από τη χορήγηση συντάξεων, υπό τις ευνοϊκότερες προϋποθέσεις. Τα εν λόγω οικονομικά αποτελέσματα δεν είναι δυνατόν να υπολογιστούν εκ των προτέρων, καθώς εξαρτώνται από τον αριθμό των εργαζομένων που θα υπαχθούν στη ρύθμιση, τις ασφαλιστέες αποδοχές τους κ.λπ. **(άρθρο 40)**

5. Ενδεχόμενη αύξηση εσόδων:

- λόγω αποζημίωσης του Δημοσίου ή φορέων της Γενικής Κυβέρνησης, σε περίπτωση παραβίασης της υποχρέωσης των εργαζομένων, για την τήρηση εμπιστευτικότητας και εχεμύθειας σε σχέση με τα μισθολογικά στοιχεία, **(άρθρο 10 παρ. 6)**
- από την επιβολή προστίμων σε ιδιώτες και φορείς εκτός Γενικής Κυβέρνησης σε περίπτωση παραβάσεων των οριζόμενων υποχρεώσεων σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής και μισθολογικής διαφάνειας. **(άρθρα 16, 17 & 31 παρ. 1 και 2)**

Αθήνα, 23 Ιουνίου 2026

Η Γενική Διευθύντρια

Ιουλία Γ. Αρμάγου

ΕΙΔΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ
(άρθρο 75 παρ. 3 του Συντάγματος)

Στο σχέδιο νόμου «Ενίσχυση της εφαρμογής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας και λοιπές διατάξεις - Ενσωμάτωση Οδηγίας (Ε.Ε.) 2023/970 – Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις»

Από τις διατάξεις του υπόψη σχεδίου νόμου προκαλούνται τα ακόλουθα οικονομικά αποτελέσματα:

I. Επί του κρατικού προϋπολογισμού

- 1.** Ετήσια δαπάνη ύψους **433 χιλ. ευρώ**, περίπου (χωρίς εργοδοτικές εισφορές), από τη σύσταση τριάντα (30) νέων θέσεων προσωπικού στον Συνήγορο του Πολίτη. **(άρθρο 25)**
- 2.** Ετήσια δαπάνη, για την αντιμετώπιση των λειτουργικών εξόδων της συνιστώμενης νέας οργανικής μονάδας (Τμήματος) στη Γενική Διεύθυνση Εποπτείας και Ελέγχων της Επιθεώρησης Εργασίας. Η δαπάνη αυτή και μόνο για το επίδομα θέσης ευθύνης εκτιμάται στο ποσό των **4,5 χιλ. ευρώ** περίπου (χωρίς εργοδοτικές εισφορές). **(άρθρο 26)**
- 3.** Δαπάνη από τη λειτουργία:
 - ειδικής ηλεκτρονικής βάσης δεδομένων καθώς και από τη λειτουργία ηλεκτρονικής πλατφόρμας στον Συνήγορο του Πολίτη, στις οποίες δημοσιεύονται τα αναφερόμενα δεδομένα εργοδοτών, **(άρθρα 23 & 31 παρ. 3)**
 - κατάλληλου πληροφοριακού συστήματος στον Συνήγορο του Πολίτη, για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του, σχετικά με την ισότητα της αμοιβής στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα. **(άρθρα 24 & 31 παρ. 3)**
- 4.** Εφάπαξ δαπάνη, από την προμήθεια του αναγκαίου υλικοτεχνικού εξοπλισμού, για τη λειτουργία του νέου Τμήματος στη Γενική Διεύθυνση Εποπτείας και Ελέγχων της Επιθεώρησης Εργασίας. **(άρθρο 26)**

Οι ανωτέρω δαπάνες θα αντιμετωπίζονται από τις πιστώσεις του κρατικού προϋπολογισμού.

II. Επί του κρατικού προϋπολογισμού και των προϋπολογισμών φορέων της Γενικής Κυβέρνησης, κατά περίπτωση (e-Ε.Φ.Κ.Α. κ.λπ.)

- 1.** Δαπάνη του e-Ε.Φ.Κ.Α., το ύψος της οποίας ανέρχεται στο ποσό του **1,1 εκατ. ευρώ** περίπου, από την παράταση των αναφερόμενων συμβάσεων παροχής υπηρεσιών καθαριότητας που έχουν συνάψει οι Περιφερειακές Υπηρεσίες Συντονισμού και Υποστήριξης (Π.Υ.Σ.Υ.) Αττικής και Θεσσαλίας. **(άρθρο 45)**

2. Δαπάνη, από τη λειτουργία εργαλείων, προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, κέντρων υποστήριξης εργοδοτών και εργαζομένων, για την υλοποίηση των προβλεπόμενων υποχρεώσεων σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας. **(άρθρο 8 παρ. 6 & 7 και 31 παρ. 1)**

3. Ενδεχόμενη δαπάνη από την:

- επέκταση του χρόνου παραγραφής των απαιτήσεων, από παραβάσεις της αρχής της ισότητας της αμοιβής, σε τρία (3) χρόνια από δύο (2) που είναι ο γενικός κανόνας και τη συνακόλουθη αύξηση του αριθμού των εργαζομένων που θα διεκδικήσουν αποζημιώσεις. **(άρθρο 19)**
- καταβολή εργοδοτικής εισφοράς για επικουρική ασφάλιση όσων απασχολούμενων σε φορείς της γενικής κυβέρνησης επιλέξουν να υπαχθούν προαιρετικά στη ασφάλιση αυτή. **(άρθρο 41)**

Οι ανωτέρω δαπάνες θα αντιμετωπίζονται από τις πιστώσεις του κρατικού προϋπολογισμού και του προϋπολογισμού των φορέων της Γενικής Κυβέρνησης κατά περίπτωση.

Αθήνα, 23 Ιουνίου 2026

ΟΙ ΥΠΟΥΡΓΟΙ

**ΕΘΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
& ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ**

**ΕΡΓΑΣΙΑΣ &
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ**

Κ. ΠΙΕΡΡΑΚΑΚΗΣ

Ν. ΚΕΡΑΜΕΩΣ

ΕΛΕΓΚΤΙΚΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ**ΠΡΑΚΤΙΚΑ****ΤΗΣ 4^{ης} ΕΙΔΙΚΗΣ ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΗΣ ΤΗΣ ΜΕΙΖΟΝΟΣ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑΣ ΤΟΥ
ΕΛΕΓΚΤΙΚΟΥ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ ΤΗΣ 15^{ης} ΙΟΥΝΙΟΥ 2026**

ΜΕΛΗ: Σωτηρία Ντούνη, Πρόεδρος, Μαρία Βλαχάκη, Άννα Λιγωμένου, Γεωργία Μαραγκού, Αγγελική Μαυρουδή, Ασημίνα Σαντοριναίου, Βασιλική Ανδρεοπούλου, Ελένη Λυκεσά και Δημήτριος Πέππας, Αντιπρόεδροι, Δέσποινα Καββαδία-Κωνσταντάρα, Θεολογία Γναρδέλλη, Βιργινία Σκεύη, Δημήτριος Τσακανίκας, Ευφροσύνη Παπαθεοδώρου, Βασιλική Προβίδη, Αργυρώ Μαυρομμάτη, Αικατερίνη Μποκώρου, Αντιγόνη Στίνη, Βασιλική Πέππα, Δημήτριος Κοκοτσής, Γεώργιος Παπαϊσιδώρου, Άννα Παπαπαναγιώτου, Ελένη Σκορδά, Ευαγγελία Πασπάτη, Ευθύμιος Καρβέλης, Χρυσούλα Μιχαλάκη και Ιουλία Παπαθεοδώρου, Σύμβουλοι. Οι Αντιπρόεδροι Μαρία Αθανασοπούλου και Ευαγγελία-Ελισάβετ Κουλουμπίνη και ο Σύμβουλος Κωνσταντίνος Εφεντάκης απουσίασαν δικαιολογημένα, ενώ η Σύμβουλος Αικατερίνη Σπηλιοπούλου αποχώρησε από τη διάσκεψη, σύμφωνα με τη διάταξη της παραγράφου 5 του άρθρου 18 του ν. 4820/2021.

ΓΕΝΙΚΟΣ ΕΠΙΤΡΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΠΙΚΡΑΤΕΙΑΣ: Αντώνιος Νικητάκης, Επίτροπος της Επικρατείας, ο οποίος ασκεί καθήκοντα Γενικού Επιτρόπου της Επικρατείας στο Ελεγκτικό Συνέδριο.

ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ: Σταυρούλα Τσάλα, Επίτροπος στην Υπηρεσία Επιτρόπου "Γραμματεία" του Ελεγκτικού Συνεδρίου.

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ**Η ΕΙΣΑΓΟΜΕΝΗ ΓΙΑ ΓΝΩΜΟΛΟΓΗΣΗ ΔΙΑΤΑΞΗ****«Άρθρο Πρώτο**

Προϋποθέσεις παροχής χορηγίας αιρετών πρώτου και δεύτερου βαθμού Τοπικής Αυτοδιοίκησης

Δικαίωμα της μηνιαίας χορηγίας της παρ. α της παρ. 19 του άρθρου 4 του ν. 3513/2006 έχουν και όσοι διετέλεσαν σε θέσεις αιρετού Νομάρχη ή Περιφερειάρχη, εφόσον πληρούν τις ακόλουθες προϋποθέσεις: α) απέκτησαν για πρώτη φορά κάποια από τις ιδιότητες αυτές πριν την ισχύ του ν. 4093/2012, (Α' 222), β) έχουν συνολική πραγματική υπηρεσία αιρετού Νομάρχη ή Περιφερειάρχη, Δημάρχου, Προέδρου, νομαρχιακού ή περιφερειακού ή δημοτικού και κοινοτικού συμβούλου είκοσι (20) ετών, εκ των οποίων μία πλήρη τετραετία αιρετού Νομάρχη, Περιφερειάρχη, Δημάρχου, ή Προέδρου, γ) έχουν

συμπληρώσει το 67^ο έτος της ηλικίας τους. Για τον υπολογισμό του ποσού της χορηγίας εφαρμόζονται οι διατάξεις του ν. 4387/2016, όπως ισχύουν. Τα οικονομικά αποτελέσματα επί των εκκρεμών αιτήσεων συνταξιοδότησης επέρχονται από την έναρξη ισχύος του παρόντος.

Άρθρο Δεύτερο

Ενοποίηση προϋποθέσεων συνταξιοδότησης των εργαζομένων στα Νοσοκομεία, στα Κέντρα Υγείας του Εθνικού Συστήματος Υγείας (Ε.Σ.Υ.) και στο Εθνικό Κέντρο Άμεσης Βοήθειας (Ε.Κ.Α.Β.), με τις ειδικότητες των νοσηλευτών, βοηθών νοσηλευτών, οδηγών και βοηθών ασθενοφόρων διασωστών

1. Εργαζόμενοι στα Νοσοκομεία και στα Κέντρα Υγείας του Εθνικού Συστήματος Υγείας (Ε.Σ.Υ.), καθώς και στο Εθνικό Κέντρο Άμεσης Βοήθειας (Ε.Κ.Α.Β.), και συγκεκριμένα σε Κλινικές, Μικροβιολογικά και Βιοχημικά Εργαστήρια των ανωτέρω, με τις ειδικότητες των νοσηλευτών, βοηθών νοσηλευτών, οδηγών και βοηθών ασθενοφόρων διασωστών, οι οποίοι υπάγονται στη συνταξιοδοτική προστασία του δημοσίου και απασχολούνται αποκλειστικά στις ως άνω ειδικότητες, για τις οποίες εργαζόμενοι των αντίστοιχων ειδικοτήτων που υπάγονται στην ασφάλιση του πρώην ΙΚΑ-ΕΤΑΜ εμπίπτουν στις περ. 31 και 51 της υπό στοιχεία Φ10221/οικ.26816/929/2.12.2011 απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης (Β' 2778), δικαιούνται σύνταξης από τον Κλάδο Κύριας Ασφάλισης και λοιπών παροχών του ε-Ε.Φ.Κ.Α. με τη συμπλήρωση του εξηκοστού δευτέρου (62ου) έτους της ηλικίας τους, εφόσον έχουν τουλάχιστον δεκαπέντε (15) συντάξιμα έτη, εκ των οποίων δώδεκα (12) έτη αποκλειστικά στις ειδικότητες αυτές και τρία (3) έτη τουλάχιστον τα τελευταία δεκαεπτά (17) έτη, πριν από τη συμπλήρωση του ανωτέρω ορίου ηλικίας ή την υποβολή αίτησης συνταξιοδότησης. Για τη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος για επικουρική σύνταξη εφαρμόζεται το άρθρο 96Α του ν. 4387/2016 (Α' 85).

2. Για τα πρόσωπα της παρ. 1 καταβάλλεται πρόσθετη ειδική εισφορά βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελματών, η οποία ανέρχεται:

α) για τον κλάδο κύριας σύνταξης σε ποσοστό τρία κόμμα εξήντα τοις εκατό (3,60%), επιμεριζόμενη σε ποσοστό δύο κόμμα είκοσι τοις εκατό (2,20%) για τον ασφαλισμένο και ένα κόμμα σαράντα τοις εκατό (1,40%) για τον εργοδότη, και

β) για τον κλάδο επικουρικής ασφάλισης πρόσθετη ειδική εισφορά σε ποσοστό δύο τοις εκατό (2%), επιμεριζόμενη σε ποσοστό ένα κόμμα είκοσι πέντε τοις εκατό (1,25%) για τον ασφαλισμένο και μηδέν κόμμα εβδομήντα πέντε τοις εκατό (0,75%) για τον εργοδότη.

Οι εισφορές της παρούσας υπολογίζονται επί των αποδοχών επί των οποίων υπολογίζονται οι εισφορές κύριας και επικουρικής ασφάλισης.

3. Η υπαγωγή στις ρυθμίσεις των παρ. 1 και 2 διενεργείται μόνο κατόπιν αίτησης των εργαζομένων, η οποία υποβάλλεται στις αρμόδιες υπηρεσίες εκκαθάρισης μισθοδοσίας του φορέα απασχόλησης εντός αποκλειστικής προθεσμίας έξι (6) μηνών από την έναρξη ισχύος του παρόντος άρθρου. Η υπαγωγή εκκινεί από την πρώτη του μεθεπόμενου μήνα της υποβολής της αίτησης. Η αίτηση του προηγούμενου εδαφίου είναι κοινή για κύρια και επικουρική ασφάλιση.

4. α) Σε όσους εργαζόμενους επιθυμούν, παρέχεται η δυνατότητα αναγνώρισης κατόπιν εξαγοράς, του χρόνου πραγματικής απασχόλησής τους στις ειδικότητες της παρ. 1 έως και την ημερομηνία υπαγωγής κατά την παρ. 3, προκειμένου να συμπληρώσουν τις ελάχιστες προϋποθέσεις χρόνου ασφάλισης, ήτοι δώδεκα (12) έτη απασχόλησης αποκλειστικά στις ειδικότητες αυτές και τρία (3) έτη τουλάχιστον τα τελευταία δεκαεπτά (17) έτη πριν από τη συμπλήρωση του ορίου ηλικίας της παρ. 1 ή την υποβολή αίτησης συνταξιοδότησης.

β) Στην περίπτωση αναγνώρισης κατόπιν εξαγοράς στον κύριο φορέα του χρόνου πραγματικής απασχόλησης στις ειδικότητες της παρ. 1 έως και την ημερομηνία υπαγωγής κατά την παρ. 3, προκειμένου να συμπληρωθούν οι ελάχιστες προϋποθέσεις χρόνου ασφάλισης για την κύρια ασφάλιση, ο ασφαλισμένος υποχρεούται στην αναγνώριση κατόπιν εξαγοράς και στον επικουρικό φορέα ιδίου χρονικού διαστήματος με αυτόν που αναγνώρισε στον κύριο φορέα. Η αίτηση για την εξαγορά είναι κοινή για κύρια και επικουρική ασφάλιση.

γ) Η αίτηση για την αναγνώριση υποβάλλεται στις αρμόδιες υπηρεσίες εκκαθάρισης μισθοδοσίας του φορέα απασχόλησης.

Η αναγνώριση πραγματοποιείται με την καταβολή από τον ασφαλισμένο για κάθε μήνα αναγνωριζόμενου χρόνου ασφάλισης της πρόσθετης ειδικής εισφοράς βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελματιών ασφαλισμένου και εργοδότη κύριας και επικουρικής ασφάλισης στο ποσοστό που ισχύει κατά τον χρόνο υποβολής της αίτησης εξαγοράς και επί των συντάξιμων αποδοχών του ασφαλισμένου κατά τον μήνα υποβολής της αίτησης εξαγοράς. Η αναγνώριση λαμβάνει χώρα με πράξη της αρμόδιας υπηρεσίας εκκαθάρισης μισθοδοσίας του φορέα απασχόλησης.

Μετά την εξόφληση του ποσού της εξαγοράς εκδίδεται βεβαίωση από την εν λόγω αρμόδια υπηρεσία, η οποία τίθεται στον υπηρεσιακό φάκελο του ασφαλισμένου.

δ) Η αναγνώριση μπορεί να γίνει με εφάπαξ καταβολή ή με δόσεις ισάριθμες των αναγνωριζόμενων μηνών απασχόλησης. Σε περίπτωση θεμελίωσης συνταξιοδοτικού δικαιώματος πριν από τον χρόνο εξόφλησης του συνολικού ποσού εξαγοράς, παρακρατείται κάθε μήνα από τη σύνταξη και μέχρι την εξόφληση ποσό ίσο με ποσοστό ενός τετάρτου (1/4) του ποσού της σύνταξης. Για τον Κλάδο Επικουρικής Ασφάλισης του e-E.Φ.Κ.Α. εφαρμόζεται το άρθρο 46 του ν. 4670/2020 (Α' 43) και για το νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου με την επωνυμία «Ταμείο Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης» (Τ.Ε.Κ.Α.) εφαρμόζεται το άρθρο 64 του ν. 4826/2021 (Α' 160).

ε) Ο χρόνος που αναγνωρίζεται είναι πραγματικός χρόνος ασφάλισης και ως τέτοιος δεν συμπεριλαμβάνεται στο προβλεπόμενο από το άρθρο 17 του ν. 3865/2010 (Α' 120) και το άρθρο 64 του ν. 4826/2021 ανώτατο όριο αναγνωριζόμενου χρόνου ασφάλισης.

5. α) Για τα πρόσωπα της παρ. 1 που προσλαμβάνονται από τη δημοσίευση του παρόντος και εφεξής, τα οποία υπάγονται στο ασφαλιστικό και συνταξιοδοτικό καθεστώς του πρώην ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 2 του ν. 3865/2010 και για τα οποία καταβάλλεται πρόσθετη ειδική εισφορά βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελματιών στην κύρια ασφάλιση, για την κάλυψή τους ως προς την επικουρική ασφάλιση καταβάλλεται η πρόσθετη ειδική εισφορά υπέρ επικουρικής ασφάλισης της παρ. 2.

β) Για τα πρόσωπα της παρ. 1 που έχουν ήδη προσληφθεί μέχρι την έναρξη ισχύος του παρόντος άρθρου, τα οποία υπάγονται στο ασφαλιστικό και συνταξιοδοτικό καθεστώς του πρώην ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 2 του ν. 3865/2010 και για τα

οποία καταβάλλεται ήδη πρόσθετη ειδική εισφορά βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελματιών στην κύρια ασφάλιση, για την κάλυψή τους ως προς την επικουρική ασφάλιση καταβάλλεται υποχρεωτικά η πρόσθετη ειδική εισφορά υπέρ επικουρικής ασφάλισης της παρ. 2.

Για την εφαρμογή του άρθρου 96Α του ν. 4387/2016 και του άρθρου 52 του ν. 4826/2021 σύμφωνα με τις ρυθμίσεις του παρόντος άρθρου, τα πρόσωπα της περ. β) της παρ. 5 υποχρεούνται στην αναγνώριση κατόπιν εξαγοράς και στον επικουρικό φορέα τόσο χρονικού διαστήματος, όσου απαιτείται για τη συμπλήρωση των ελάχιστων προϋποθέσεων χρόνου ασφάλισης για τη συνταξιοδότηση με τις διατάξεις περί βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελματιών του πρώην ΙΚΑ-ΕΤΑΜ. Η αίτηση για την αναγνώριση υποβάλλεται στις αρμόδιες υπηρεσίες εκκαθάρισης μισθοδοσίας του φορέα απασχόλησης. Η αναγνώριση γίνεται με την καταβολή από τον ασφαλισμένο για κάθε μήνα αναγνωριζόμενου χρόνου ασφάλισης της πρόσθετης ειδικής εισφοράς βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελματιών υπέρ επικουρικής ασφάλισης ασφαλισμένου και εργοδότη, στο ποσοστό που ισχύει κατά τον χρόνο υποβολής της αίτησης εξαγοράς και επί των συντάξιμων αποδοχών του ασφαλισμένου κατά τον μήνα υποβολής της αίτησης εξαγοράς. Η αναγνώριση λαμβάνει χώρα με πράξη της αρμόδιας υπηρεσίας εκκαθάρισης μισθοδοσίας του φορέα απασχόλησης. Μετά την εξόφληση του ποσού της εξαγοράς εκδίδεται βεβαίωση από την εν λόγω αρμόδια υπηρεσία, η οποία τίθεται στον υπηρεσιακό φάκελο του ασφαλισμένου.

Ο χρόνος που αναγνωρίζεται είναι πραγματικός χρόνος ασφάλισης και ως τέτοιος δεν συμπεριλαμβάνεται στο προβλεπόμενο από το άρθρο 64 του ν. 4826/2021 ανώτατο όριο αναγνωριζόμενου χρόνου ασφάλισης. Σε περίπτωση θεμελίωσης συνταξιοδοτικού δικαιώματος πριν από τον χρόνο εξόφλησης του συνολικού ποσού εξαγοράς, στον Κλάδο Επικουρικής Ασφάλισης του ε-Ε.Φ.Κ.Α. εφαρμόζεται το άρθρο 46 του ν. 4670/2020 και για το Τ.Ε.Κ.Α. εφαρμόζεται το άρθρο 64 του ν. 4826/2021.

6. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, δύναται να καθορίζονται η διαδικασία υπαγωγής στις ρυθμίσεις του παρόντος άρθρου και κάθε άλλο θέμα σχετικό με την εφαρμογή τους.

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ
ΕΘΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ
ΚΥΡΙΑΚΟΣ ΠΙΕΡΡΑΚΑΚΗΣ

Η ΥΠΟΥΡΓΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ
ΝΙΚΗ ΚΕΡΑΜΕΩΣ»

Το ως άνω σχέδιο διατάξεων, μαζί με τις από 27.5.2026 (αφορώσα το πρώτο άρθρο των προτεινόμενων ρυθμίσεων) και 28.5.2026 (για το δεύτερο άρθρο των προτεινόμενων ρυθμίσεων) εισηγητικές εκθέσεις οικονομικών επιπτώσεων του άρθρου 24 παρ. 5 του ν. 4270/2014 και τις αντίστοιχες αιτιολογικές εκθέσεις αυτών, υποβλήθηκε για γνωμοδότηση στις 4.6.2026 στο Ελεγκτικό Συνέδριο με το ΑΠ 88367 ΕΞ 2026 έγγραφο του Υπουργού Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών και διαβιβάσθηκε, περαιτέρω, με το ΑΠ 28660/Φ17/5.6.2026 έγγραφο της Υπηρεσίας Επιτρόπου στη Γενική Επιτροπεία της Επικρατείας του Ελεγκτικού Συνεδρίου, στο Όγδοο Τμήμα του Δικαστηρίου. Το Τμήμα, μετά την τήρηση της

προβλεπόμενης στο άρθρο 56 του ν. 4820/2021 διαδικασίας, επεξεργάστηκε σχέδιο γνωμοδότησης, το οποίο ακολούθως προωθήθηκε στη Μείζονα Ολομέλεια του Δικαστηρίου, προκειμένου να γνωμοδοτήσει, σύμφωνα με το άρθρο 73 παρ. 2 του Συντάγματος και το άρθρο 10 παρ. 1 του ανωτέρω νόμου.

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

Η ΓΝΩΜΗ ΤΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΕΙΑΣ ΤΗΣ ΕΠΙΚΡΑΤΕΙΑΣ

Ο Επίτροπος της Επικρατείας στο Ελεγκτικό Συνέδριο Αντώνιος Νικητάκης διατύπωσε την ακόλουθη έγγραφη γνώμη:

«1. Εισάγουμε ενώπιον της Ολομέλειας του Σώματος προς γνωμοδότηση, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 73 παρ. 2, 98 παρ. 1 περ. δ' του Συντάγματος καθώς και αυτές των άρθρων 10 παρ. 1 και 36 περ. β' του ν. 4820/2021 «Οργανικός Νόμος του Ελεγκτικού Συνεδρίου και άλλες ρυθμίσεις» (Α' 130), σχέδια δύο άρθρων με τίτλους «Προϋποθέσεις παροχής χορηγίας αιρετών πρώτου και δεύτερου βαθμού Τοπικής Αυτοδιοίκησης» και «Ενοποίηση προϋποθέσεων συνταξιοδότησης των εργαζομένων στα Νοσοκομεία, στα Κέντρα Υγείας του Εθνικού Συστήματος Υγείας (Ε.Σ.Υ.) και στο Εθνικό Κέντρο Άμεσης Βοήθειας (Ε.Κ.Α.Β.), με τις ειδικότητες των νοσηλευτών, βοηθών νοσηλευτών, οδηγών και βοηθών ασθενοφόρων διασωστών» αντίστοιχα, τα οποία μας απεστάλησαν με το ΑΠ 88367 ΕΞ 2026/4.6.2026 έγγραφο του Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, εκθέτουμε δε τα ακόλουθα:

2. Οι προτεινόμενες διατάξεις διαρθρώνονται σε δύο ενιαία άρθρα. Με το πρώτο εξ αυτών ουσιαστικώς επιδιώκεται η διεύρυνση του υποκειμενικού πεδίου εφαρμογής της διατάξεως της περ. α' της παρ. 19 του άρθρου 4 του ν. 3513/2006 (Α' 265), ώστε να δύναται να απονεμηθεί η προβλεπόμενη στη διάταξη αυτή μηνιαία χορηγία και σε όσους διετέλεσαν σε θέσεις αιρετού Νομάρχη ή Περιφερειάρχη για πρώτη φορά πριν την ισχύ του ν. 4093/2012, ενώ για τη συμπλήρωση της απαιτούμενης για τη θεμελίωση του σχετικού συνταξιοδοτικού δικαιώματος των ως άνω προσώπων εικοσαετίας προσμετρώνται συλλήβδην τα χρόνια υπηρεσίας και στους δύο βαθμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης, ήτοι αρκεί συνολική πραγματική υπηρεσία είκοσι ετών σε θέσεις αιρετού Νομάρχη, Περιφερειάρχη, Δημάρχου, Προέδρου, νομαρχιακού ή περιφερειακού ή δημοτικού και κοινοτικού συμβούλου. Προσέτι, για την ενεργοποίηση του δικαιώματος αυτού οι εισαγόμενες ρυθμίσεις απαιτούν τη συμπλήρωση του 67^{ου} έτους της ηλικίας των ανωτέρω προσώπων, ενώ περαιτέρω προβλέπεται ότι ο υπολογισμός της μηνιαίας χορηγίας θα λάβει χώρα συμφώνως προς τις διατάξεις του ν. 4387/2016, όπως ισχύουν. Τέλος, ορίζεται ότι τα οικονομικά αποτελέσματα των εκκρεμών αιτήσεων συνταξιοδότησεως επέρχονται από την έναρξη ισχύος του υπό εξέταση άρθρου.

3. Εξ ετέρου, με το δεύτερο προς γνωμοδότηση άρθρο εντάσσονται, κατόπιν σχετικής προς τούτο αιτήσεώς τους, στο καθεστώς των Βαρέων και Ανθυγιεινών Επαγγελματιών (BAE) τόσο ως προς την κύρια όσο και ως προς την επικουρική ασφάλιση οι εργαζόμενοι με τις ειδικότητες των νοσηλευτών – βοηθών νοσηλευτών, οδηγών και βοηθών ασθενοφόρων – διασωστών (περ. 31 και 51 της ΥΑ Φ10221/οικ.26816/929/2011, Β' 2778), οι οποίοι υπηρετούν στα Νοσοκομεία, στα Κέντρα Υγείας του Ε.Σ.Υ., καθώς και στο Ε.Κ.Α.Β., συγκεκριμένα δε σε κλινικές, μικροβιολογικά και βιοχημικά εργαστήρια αυτών, και υπάγονται στη συνταξιοδοτική προστασία του δημοσίου. Ειδικότερα δε, προβλέπεται η δυνατότητα συνταξιοδοτήσεως στο 62^ο έτος (ήτοι πέντε έτη νωρίτερα σε σχέση με τους λοιπούς ασφαλισμένους), εφόσον έχει συμπληρωθεί δεκαπενταετής συντάξιμη υπηρεσία εκ της οποίας δώδεκα (12) έτη στις συγκεκριμένες ειδικότητες και τρία (3) έτη τα τελευταία δεκαεπτά (17) έτη πριν τη συμπλήρωση του ανωτέρω ορίου ηλικίας ή την υποβολή συνταξιοδοτήσεως, ορίζεται ότι για τη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος για επικουρική σύνταξη εφαρμόζεται το άρθρο 96Α του ν. 4387/2016 και καθορίζεται η καταβολή της πρόσθετης ειδικής εισφοράς BAE για την κύρια και την επικουρική ασφάλιση (παρ. 1, 2 και 3 του προτεινόμενου άρθρου). Περαιτέρω, προβλέπεται η δυνατότητα εξαγοράς και αναγνώρισεως προηγούμενου χρόνου απασχολήσεως, ο οποίος λογίζεται ως πραγματικός χρόνος ασφαλίσεως, για τη συμπλήρωση των απαιτούμενων προϋποθέσεων συνταξιοδοτήσεως (παρ. 4 του εν λόγω άρθρου). Επιπλέον, για όσους εργάζονται στις ανωτέρω ειδικότητες, έχουν προσληφθεί στο δημόσιο από 1.1.2011 και εφεξής και επομένως, υπάγονται υποχρεωτικά και αυτοδίκαια στον κλάδο κύριας σύνταξης του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ δυνάμει του άρθρου 2 του ν. 3865/2010 και κατά συνέπεια και στην κατηγορία των BAE για την κύρια σύνταξη, προβλέπεται η υπαγωγή στην κατηγορία των BAE και για τον κλάδο επικουρικής ασφάλισης του e-ΕΦΚΑ (πρώην ΤΕΑΔΥ) ή του ΤΕΚΑ (παρ. 5 του ίδιου άρθρου). Τέλος, παρέχεται εξουσιοδότηση στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, να καθορίσει, με απόφασή του, «[τ]η διαδικασία υπαγωγής στις ρυθμίσεις του παρόντος άρθρου και κάθε άλλο θέμα σχετικά με την εφαρμογή τους» (παρ. 6 του υπό εξέταση άρθρου).

4. Δοθέντος ότι με τις εισαγόμενες διατάξεις, αφενός μεν, θεσπίζεται η χορήγηση μηνιαίας χορηγίας, η οποία κατά τη νομολογία του Ελεγκτικού Συνεδρίου περιλαμβάνεται στην έννοια της σύνταξης (ΕλΣυν Ολ. 229/2025, 826/2011, 1760/2010), στα αναφερόμενα στη σκέψη 2 πρόσωπα, ειδικότερα δε καθορίζονται τα πρόσωπα που τη δικαιούνται, οι λοιπές προϋποθέσεις που απαιτείται να συντρέχουν για την απονομή της, καθώς και το ποσό αυτής (διά παραπομπής στις ισχύουσες διατάξεις του ν. 4387/2016) (σχέδιο πρώτου άρθρου), αφετέρου δε, εισάγονται, μέσω της δυνατότητας εντάξεώς τους στην κατηγορία των BAE, ευνοϊκές προϋποθέσεις απονομής συντάξεως σε υπαλλήλους, οι οποίοι εργάζονται ως νοσηλευτές – βοηθοί νοσηλευτές, οδηγοί και βοηθοί ασθενοφόρων

– διασώστες, υπηρετούν στα Νοσοκομεία, στα Κέντρα Υγείας του Ε.Σ.Υ., καθώς και στο Ε.Κ.Α.Β., συγκεκριμένα δε σε κλινικές, μικροβιολογικά και βιοχημικά εργαστήρια αυτών, και υπάγονται στη συνταξιοδοτική προστασία του δημοσίου, τα ως άνω σχέδια άρθρων υποβάλλονται στον γνωμοδοτικό έλεγχο του Ελεγκτικού Συνεδρίου πριν από την κατάθεσή τους στη Βουλή, κατά το άρθρο 98 παρ. 1 δ' του Συντάγματος (βλ. ΕλΣυν Ολ. Πρακτικά 3ης Ειδ.Συν. της 25.5.2026, 7ης Ειδ. Συν. της 8.12.2025, 6ης Ειδ. Συν. της 8.12.2025, 1ης Ειδ. Συν. της 14.3.2023). Συνεπώς, παραδεκτώς εισάγονται ενώπιον του Ελεγκτικού Συνεδρίου για την έκδοση γνωμοδότησης κατά τα άρθρα 73 παρ. 2 του Συντάγματος και 10 παρ. 1 του ν. 4820/2021.

5. Αντιθέτως, απαραδέκτως εισάγονται προς γνωμοδότηση οι διατάξεις του τελευταίου εδαφίου της παρ. 1, της περ. β' της παρ. 2, της περ. β' της παρ. 4 και της παρ. 5 του προτεινόμενου δεύτερου άρθρου, οι οποίες δεν έχουν συνταξιοδοτικό περιεχόμενο, καθόσον αφορούν αποκλειστικά σε επικουρικές συντάξεις, καθώς και οι διατάξεις των περ. γ, δ και ε' της παρ. 4, κατά το μέρος που αφορούν στην επικουρική σύνταξη. Περαιτέρω, οι υπό εξέταση ρυθμίσεις ούτε με βάση τη διάταξη του άρθρου 56 παρ. 2 του ν. 4820/2021 εισάγονται παραδεκτώς προς γνωμοδότηση. Τούτο, διότι, αφής στιγμής στην πράξη επεκτείνουν την εφαρμογή συγκεκριμένων ήδη ισχυουσών διατάξεων της περί των επικουρικών συντάξεων νομοθεσίας σε νέες κατηγορίες δικαιούχων (αντίστοιχες ειδικότητες εργαζομένων στα Νοσοκομεία, στα Κέντρα Υγείας του Ε.Σ.Υ., καθώς και στο Ε.Κ.Α.Β., οι οποίοι υπάγονται στη συνταξιοδοτική προστασία του δημοσίου) δεν θεσπίζουν το πρώτον ουσιώδεις και μείζονες ως προς την έκταση και τη σημασία τους μεταρρυθμίσεις στο δημόσιο σύστημα ασφάλισης. Περαιτέρω, ούτε από την εφαρμογή τους προκύπτει ότι θα ωφεληθεί το σύνολο των επικουρικός ασφαλισμένων του e-ΕΦΚΑ ή έστω μεγάλος αριθμός αυτών, ενώ από την οικεία εισηγητική έκθεση οικονομικών επιπτώσεων ρύθμισης του άρθρου 24 παρ. 5 περ. ε' του ν. 4270/2014, Α' 143, συνταχθείσα από τη Γενική Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, δεν προκύπτει καν η δημοσιονομική επιβάρυνση που προκαλείται στον προϋπολογισμό του e-ΕΦΚΑ (πρβλ. ΕλΣυν Ολ. Πρακτικά 7ης Ειδ. Συν. της 22.11.2023, 5ης Ειδ. Συν. της 22.11.2023).

6. Περαιτέρω, οι υπό γνωμοδότηση διατάξεις συνοδεύονται από τις οικείες αιτιολογικές εκθέσεις και τις 15095/27.5.2026 και 15339/28.5.2026 εισηγητικές εκθέσεις του άρθρου 24 παρ. 5 του ν. 4270/2014 σχετικά με την ετήσια οικονομική επιβάρυνση που προκαλείται από την εφαρμογή τους. Επισημαίνουμε, επίσης, ότι σε κάθε περίπτωση πρέπει να πληρούνται οι απαιτήσεις της διατάξεως του άρθρου 73 παρ. 2 του Συντάγματος, ήτοι οι προτεινόμενες διατάξεις να ενταχθούν σε ιδιαίτερο κεφάλαιο του περιέχοντος και έτερες ρυθμίσεις νομοσχεδίου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, στο δε τίτλο του νομοθετήματος αυτού, ο οποίος στο διαβιβαστικό έγγραφο του Υπουργείου

αναγράφεται ως «Ενίσχυση της εφαρμογής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας και λοιπές διατάξεις - Ενσωμάτωση οδηγίας (Ε.Ε.)2023/970», να γίνει ειδική αναφορά στις συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις που αυτό περιλαμβάνει (ΕλΣυν Ολ. Πρακτικά 3ης Ειδ. Συν. της 25.5.2026, 2ης Ειδ. Συν. της 6.4.2026, 1ης Ειδ. Συν. της 11.2.2026, 7ης Ειδ. Συν. της 8.12.2025, 6ης Ειδ. Συν. της 8.12.2025, 5ης Ειδ. Συν. της 17.11.2025, 4ης Ειδ. Συν. της 21.7.2025, 3ης Ειδ. Συν. της 21.7.2025, 2ης Ειδ. Συν. της 31.3.2025, 2ης Ειδ. Συν. της 12.6.2024, 1ης Ειδ. Συν. της 17.1.2024, 6ης Ειδ. Συν. της 22.11.2023, 4ης Ειδ. Συν. της 27.9.2023, 3ης Ειδ. Συν. της 3.4.2023, 1ης Ειδ. Συν. της 14.3.2023, 5ης Ειδ. Συν. της 12.12.2022, 4ης Ειδ. Συν. της 3.11.2022, 2ης Ειδ. Συν. της 17.3.2021, κ.ά.).

7. Σύμφωνα με όσα διαλαμβάνονται στην 15095/27.5.2026 έκθεση οικονομικών επιπτώσεων, που συντάχθηκε από την Γενική Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης σύμφωνα με το άρθρο 24 παρ. 5 του ν. 4270/2014, από την εφαρμογή της υπό γνωμοδότηση σχετικής με την καταβολή μηνιαίας χορηγίας διατάξεως εκτιμάται ότι θα προκληθεί δαπάνη στον κρατικό προϋπολογισμό από την απονομή νέων χορηγιών τόσο σε πρόσωπα τα οποία με βάση τις υφιστάμενες συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις δεν δικαιούνται την καταβολή αυτής όσο και σε πρόσωπα που θα συμπληρώσουν το απαιτούμενο όριο ηλικίας (67^ο έτος) στο μέλλον, η οποία, ωστόσο, «δεν δύναται να υπολογιστεί καθώς, αφενός, δεν είναι γνωστό εκ των προτέρων το πλήθος των δικαιούχων που εμπίπτουν στην ανωτέρω ρύθμιση και αφετέρου, ο υπολογισμός του ποσού της χορηγίας (βάσει του ν. 4387/2016, όπως ισχύει) διαφέρει κατά περίπτωση δικαιούχου». Επιπλέον, στην 15339/28.5.2026 έκθεση οικονομικών επιπτώσεων, που συντάχθηκε από την ίδια Γενική Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών του εν λόγω Υπουργείου σύμφωνα με το άρθρο 24 παρ. 5 του ν. 4270/2014 αναφέρεται ότι από την εφαρμογή του υπό εξέταση δεύτερου άρθρου σχετικώς με την ενοποίηση των προϋποθέσεων συνταξιοδότησης των εργαζομένων στα Νοσοκομεία, στα Κέντρα Υγείας του Ε.Σ.Υ. και στο Ε.Κ.Α.Β., με τις ειδικότητες των νοσηλευτών, βοηθών νοσηλευτών, οδηγών και βοηθών ασθενοφόρων διασωστών, αφενός δύναται να προκληθεί επιβάρυνση στη συνταξιοδοτική δαπάνη του e-ΕΦΚΑ (και, κατά περίπτωση, του Κλάδου Επικουρικής Ασφάλισης του e-ΕΦΚΑ ή του ΤΕΚΑ), καθώς και στους φορείς απασχολήσεως των ως άνω εργαζομένων από την εργοδοτική μερίδα της πρόσθετης εισφοράς ΒΑΕ και αφετέρου προκύπτει έσοδο για τον προϋπολογισμό του e-ΕΦΚΑ και, κατά περίπτωση, και του ΤΕΚΑ, ένεκα της καταβολής της πρόσθετης ειδικής εισφοράς ΒΑΕ και της δυνατότητας εξαγοράς προγενέστερου χρόνου απασχολήσεως στις προαναφερθείσες ειδικότητες, καθώς και ότι «[τ]ο συνολικό δημοσιονομικό αποτέλεσμα δεν δύναται να υπολογιστεί εκ των προτέρων, καθώς εξαρτάται από τον αριθμό των εργαζομένων που θα υπαχθούν στη ρύθμιση, τον χρόνο ασφάλισης που θα αναγνωρισθεί με εξαγορά, τις

ασφαλιστικές αποδοχές τους και τον χρόνο θεμελίωσης συνταξιοδοτικού δικαιώματος για κάθε περίπτωση». Κατόπιν τούτων, οι ως άνω εκθέσεις δεν είναι πλήρεις, καθόσον ουδείς υπολογισμός των δημοσιονομικών επιπτώσεων των προτεινόμενων διατάξεων λαμβάνει χώρα, παρά το γεγονός ότι η διοίκηση ενδείκνυται, χάριν των συνταγματικά κατοχυρωμένων αρχών της δημοσιονομικής βιωσιμότητας και της χρηστής δημοσιονομικής διαχείρισης (βλ. ΕλΣυν Μείζ. Ολ. 1312/2022), να διαθέτει στοιχεία για τον αριθμό των προσώπων που μπορούν δυνητικά να ωφεληθούν από τις εισαγόμενες ρυθμίσεις, ώστε να εκτιμήσει τις δημοσιονομικές επιπτώσεις τους. Επιπροσθέτως, ανεξαρτήτως της πληρότητας των ως άνω εκθέσεων, ενόψει του ότι σε αυτές ούτε αναφέρεται ο τρόπος με τον οποίο θα καλυφθούν οι ως άνω δαπάνες, οι οποίες δεν προσδιορίζονται καν χρονικά, ούτε γίνεται ειδική αναφορά για το εάν οι δαπάνες που θα διατεθούν για την κάλυψή τους είναι εντός των δεσμευτικών ορίων του Πολυετούς Δημοσιονομικού Προγραμματισμού (ΠΔΠ) για τα έτη 2026 έως 2029, δεν πληρούνται σε απόλυτο βαθμό οι επιταγές του άρθρου 75 παρ. 3 του Συντάγματος και 24 παρ. 5 περ. ε' του ν. 4270/2014 (βλ. ΕλΣυν Ολ. Πρακτικά της 2ης Ειδ. Συν. της 6.4.2026, 1ης Ειδ. Συν. της 11.2.2026, πρβλ. ΕλΣυν Ολ. Πρακτικά 4ης Ειδ. Συν. της 27.9.2023, ΕλΣυν Ολ. 5η Ειδ. Συν. της 12.12.2022, 5ης Ειδ. Συν. της 20.12.2021).

8. Ειδικότερα επί του αναφερόμενου στην απονομή μηνιαίας χορηγίας άρθρου (πρώτο υπό εξέταση άρθρο) εκθέτουμε τα ακόλουθα:

9. Η καταβολή χορηγίας, δηλαδή ισόβιας μηνιαίας οικονομικής παροχής στους αιρετούς του α' βαθμού τοπικής αυτοδιοικήσεως μετά τη λήξη της θητείας τους, αποτέλεσε εγγύηση θεσμικής και προσωπικής ανεξαρτησίας αυτών και αποτελεσματικής άσκησης του λειτουργήματός τους (ΕλΣυν Ολ. 269/2025). Σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 91/1943 «Περί κωδικοποιήσεως πασών των περί χορηγίας εις διατελέσαντας Δημάρχους ισχυουσών διατάξεων και περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως αυτών» (Α' 129), όπως τροποποιήθηκαν με τους νόμους 1770/1944 (Α' 195) και 293/1976 (Α' 82), όσοι διετέλεσαν δήμαρχοι δικαιούνται ισόβια μηνιαία χορηγία εφόσον συμπληρώνουν α) οκταετή υπηρεσία δημάρχου ή β) επταετή υπηρεσία δημάρχου και τετραετή υπηρεσία δημοτικού συμβούλου ή γ) συνολική εικοσαετή υπηρεσία δημάρχου και δημοτικού συμβούλου, στην οποία πρέπει να περιλαμβάνεται μία πλήρης τετραετία αιρετού δημάρχου (άρθρο 4 παρ. 19 του ν. 3513/2006, ΕλΣυν Ολ. 269/2025, 118/2007, 2680/2016). Η χορηγία καταβαλλόταν με τη συμπλήρωση του νομίμου ορίου ηλικίας, το οποίο, εφόσον το δικαίωμα για τη λήψη της είχε θεμελιωθεί από 1ης Ιανουαρίου 1998 και μετά ή ο χορηγιούχος είχε αποκτήσει την ιδιότητα του δημάρχου από 1ης Οκτωβρίου 1990 και μετά ήταν το 60ο έτος (άρθρο 9 παρ. 4 του ν. 1902/1990, Α' 138, όπως αντικαταστάθηκε από τότε που ίσχυσε με την παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 1976/1991, Α' 184, ΕλΣυν Ολ. 269/2025, Τρ. Τμ. 1022/2021), με εξαίρεση την ανωτέρω υπό στοιχείο γ' περίπτωση, όπου το σχετικό ηλικιακό όριο ήταν το 65ο έτος (ΕλΣυν Ολ. 269/2025, 118/2017, 2680/2016). Το

ποσό της μηνιαίας χορηγίας ενός πρώην δημάρχου συνίστατο σε ποσοστό των εκάστοτε καταβαλλομένων μηνιαίων εξόδων παράστασης στον αντίστοιχο εν ενεργεία δήμαρχο. Σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 1 του ν. 91/1943, όπως ίσχυε από 1.10.1991 μετά την αντικατάστασή του από το άρθρο 5 παρ. 1 του ν. 1876/1991 (Α' 184), το ποσό της μηνιαίας χορηγίας συνίστατο σε τόσα εικοστά πέμπτα των εξόδων παράστασης που καταβάλλονταν στον εν ενεργεία Δήμαρχο του οικείου Δήμου, όσα ήταν τα έτη της υπηρεσίας του, ενώ δεν μπορούσε να υπερβαίνει το 80% των ανωτέρω εξόδων παράστασης (ή μετά την κατάργηση αυτών της αντίστοιχης αντιμισθίας). Για την αντιμετώπιση μέρους της δαπάνης που απαιτείτο για την καταβολή της αποδιδόταν στο δημόσιο εισφορά 10% επί των εξόδων παράστασης των εν ενεργεία δημάρχων (άρθρο 2 παρ. 3 και άρθρο 8 παρ. 1 του ν. 1205/1981). Σύμφωνα με το άρθρο 1 παρ. 2 εδ. β' του ν. 1518/1985 (Α' 30), η χορηγία αναπροσαρμοζόταν κάθε έτος με βάση τα καταβαλλόμενα έξοδα παράστασης στον εν ενεργεία Δήμαρχο του οικείου Δήμου. Το ως άνω νομοθετικό καθεστώς μεταρρυθμίστηκε με το άρθρο 10 του ν. 2703/1999 «Αναπροσαρμογή συντάξεων συνταξιούχων μελών Δ.Ε.Π. των Α.Ε.Ι., Ε.Π. των Τ.Ε.Ι., γιατρών Ε.Σ.Υ. και διπλωματικών υπαλλήλων, ρύθμιση συνταξιοδοτικών θεμάτων και άλλες διατάξεις», ο οποίος δημοσιεύθηκε στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως στις 8.4.1999 (Α' 72). Συγκεκριμένα, με τη νέα ρύθμιση, αφενός μεν ορίστηκε ως βάση υπολογισμού των χορηγιών που κανονίζονταν από 1.1.1998 και μετά τα έξοδα παράστασης που ελάμβανε ο χορηγιούχος κατά τον χρόνο εξόδου του από την υπηρεσία (παρ. 1), αφετέρου δε, μεταβλήθηκε ο τρόπος αναπροσαρμογής των χορηγιών, ο οποίος αποσυνδέθηκε πλέον από τα εκάστοτε καταβαλλόμενα στον εν ενεργεία δήμαρχο του οικείου δήμου έξοδα παράστασης, η δε αύξησή της συνδέθηκε εφεξής με την ακολουθούμενη κάθε φορά επί των πολιτικών συντάξεων του Δημοσίου μισθολογική πολιτική (παρ. 2). Κατά τη νομολογία δε του Ελεγκτικού Συνεδρίου στην έννοια της σύνταξης περιλαμβάνονταν και η καταβαλλόμενη στα αιρετά όργανα της τοπικής αυτοδιοίκησης χορηγία (ΕλΣυν Ολ. 269/2025, 826/2011, 1760/2010). Εξάλλου, επί των νομοσχεδίων που αφορούσαν τις προϋποθέσεις απονομής και καταβολής της γνωμοδοτούσε το Ελεγκτικό Συνέδριο, ενώ και ο συνταξιοδοτικός νομοθέτης προέβλεπε ότι για τους αποχωρήσαντες μετά την 31.12.1984 με την ιδιότητα του Δημάρχου εφαρμόζονται οι περιορισμοί του άρθρου 58 του Συνταξιοδοτικού Κώδικα και δεν επιτρέπεται η σύγχρονη καταβολή σύνταξης και χορηγίας.

10. Μετά τη θέσπιση των νομαρχιακών αυτοδιοικήσεων (Ν.Α.) ως ΟΤΑ β' βαθμού με τον ν. 2218/1994, ο νομοθέτης με τον ν. 2703/1999 θέσπισε διατάξεις σχετικές με το συνταξιοδοτικό – ασφαλιστικό καθεστώς των οργάνων που συγκροτούσαν τον τότε νεοπαγή θεσμό της Ν.Α. Ειδικότερα, στην εισηγητική έκθεση επί του άρθρου 9 του ν. 2703/1999 αναφέρεται ότι «1. Θεσπίζεται η υπαγωγή των αιρετών νομαρχών και προέδρων Ν.Α. στη συνταξιοδοτική προστασία του Δημοσίου και ορίζονται οι προϋποθέσεις συνταξιοδότησής τους

(παράγραφος 1). 2. Καθορίζεται το ύψος της δικαιούμενης από τους νομάρχες και τους προέδρους των Ν.Α. χορηγίας και προσδιορίζεται το ανώτατο όριο αυτής (παράγραφος 2). 3. Ορίζεται ότι τα έξοδα παράστασης των εν ενεργεία νομαρχών και προέδρων Ν.Α. υπόκεινται σε κράτηση για κύρια σύνταξη υπέρ του Δημοσίου, όπως άλλωστε ισχύει για όλους τους υπαλλήλους - λειτουργούς που υπάγονται στη συνταξιοδοτική προστασία του Δημοσίου (παράγραφος 3). 4. Προβλέπεται η υποχρεωτική υπαγωγή των νομαρχών και των προέδρων Ν.Α στην ασφάλιση του Τ.Α.Δ.Κ.Υ. με τους όρους και τις προϋποθέσεις που ισχύουν για τους δημάρχους, η υπαγωγή στο καθεστώς υγειονομικής περίθαλψης του Δημοσίου κατά τα ισχύοντα για τους τακτικούς δημοσίους πολιτικούς υπαλλήλους ή προκειμένου για όσους ασφαλίζονται σε περισσότερους του ενός φορείς υγειονομικής περίθαλψης λόγω ιδιότητας και απασχόλησης στον οικείο φορέα κατ' επιλογή τους, καθώς επίσης και η λήψη εξόδων κηδείας από το φορέα στον οποίο ασφαλίζονται για υγειονομική περίθαλψη (παράγραφος 4). 5. Παρέχεται η δυνατότητα στους νομάρχες και στους προέδρους Ν.Α. να αναγνωρίσουν το χρόνο που έχει διανυθεί στις θέσεις τους μέχρι την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου για τον οποίο δεν έχουν παρακρατηθεί οι αναλογούσες εισφορές (άρθρο 59 του π.δ. 1041/1979). Είναι επίσης αυτονόητο ότι η αναγνώριση του ανωτέρω χρόνου από το Τ.Α.Δ.Κ.Υ. υπακούει στις καταστατικές διατάξεις του εν λόγω Ταμείου (παράγραφος 5). 6. Καθορίζεται το όριο ηλικίας για την έναρξη πληρωμής της χορηγίας στα αιρετά όργανα του παρόντος άρθρου (παράγραφος 6). 7. Ορίζεται ότι για τα λοιπά συνταξιοδοτικά θέματα, τα οποία δεν ρυθμίζονται με τις διατάξεις του παρόντος άρθρου, έχουν ανάλογη εφαρμογή οι διατάξεις περί χορηγίας δημάρχων, όπως αυτές ισχύουν κάθε φορά (παράγραφος 7)» (βλ. και τη σχετική γνωμοδότηση της Ολομέλειας του Ελεγκτικού Συνεδρίου, ΕλΣυν Ολ. Πρακτικά της 5ης Ειδ. Συν. της 14.10.1998).

11. Μεταγενεστέρως, η διάταξη της παρ. 1 του άρθρου 9 του ν. 2703/1999 κωδικοποιήθηκε στην παρ. 11 του άρθρου 1 του π.δ. 169/2007, η οποία ορίζει ότι «Όσοι διατέλεσαν ή διατελούν νομάρχες ή πρόεδροι νομαρχιακών αυτοδιοικήσεων από την 1^η Ιανουαρίου 1995 και μετά αποκτούν δικαίωμα μηνιαίας χορηγίας από το Δημόσιο, εφόσον συμπληρώσουν οκταετή τουλάχιστον θητεία στις θέσεις αυτές. Για τη θεμελίωση του συνταξιοδοτικού δικαιώματος και για τον υπολογισμό της σύνταξης συνυπολογίζεται και θητεία σε θέση αιρετού δημάρχου ή προέδρου κοινότητας ή χρόνος βουλευτείας, εφόσον δεν χρησίμευσαν για απόκτηση χορηγίας ή σύνταξης από τις θέσεις αυτές». Σύμφωνα με την ανωτέρω διάταξη, όσοι διετέλεσαν ή διατελούν νομάρχες ή πρόεδροι Ν.Α. από 1.1.1995 και εφεξής αποκτούν δικαίωμα μηνιαίας χορηγίας εφόσον συμπληρώνουν οκταετή θητεία. Στο χρόνο αυτό, που απαιτείται για τη θεμελίωση του ως άνω δικαιώματός τους, μπορεί να συνυπολογιστεί και προγενέστερος χρόνος βουλευτείας ή υπηρεσίας σε θέση αιρετού δημάρχου ή προέδρου κοινότητας, τους εφόσον ο χρόνος αυτός δεν

χρησίμευσε για τη θεμελίωση ξεχωριστού συνταξιοδοτικού δικαιώματος (βλ. ΕλΣυν Τρ. Τμ. 147/2026, 1574/2025, ΙΙ Τμ. 950/2020, 4953/2013).

12. Ακολούθως, με τη θέσπιση του ν. 3852/2010 (Α' 87) ο νομοθέτης αναδιάρθρωσε τους δύο βαθμούς των ΟΤΑ. Ειδικότερα δε ως προς τους ΟΤΑ β' βαθμού, ίδρυσε τις Περιφέρειες (βλ. άρθρο 3 του εν λόγω νόμου), οι οποίες σύμφωνα με τη διάταξη της παρ. 2 του άρθρου 283 του ίδιου νόμου υπεισέρχονται, αυτοδικαίως, μετά την έναρξη ασκήσεως των αρμοδιοτήτων τους, σε όλα τα δικαιώματα, περιλαμβανομένων και των εμπραγμάτων, καθώς και στις υποχρεώσεις, των Νομαρχιακών Αυτοδιοικήσεων, οι οποίες καταργούνται.

13. Στη συνέχεια, στο άρθρο 14 παρ. 3 περ. α' του ν. 3865/2010 (Α' 120) ορίστηκε ότι «(...) 3. α. Τα αιρετά όργανα των Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού, με εξαίρεση τους προέδρους νομαρχιακών αυτοδιοικήσεων, τους νομάρχες, τους δημάρχους, και τους προέδρους Κοινοτήτων, που επιλέγουν την καταβολή των εξόδων παράστασης αντί των αποδοχών της οργανικής τους θέσης, σύμφωνα με τις διατάξεις της παραγράφου 7 του άρθρου 8 του ν. 3833/2010 (ΦΕΚ 40 Α'), εξακολουθούν να διέπονται από το ασφαλιστικό καθεστώς των φορέων κύριας και επικουρικής ασφάλισης, πρόνοιας και υγειονομικής περίθαλψης, που είχαν πριν την εκλογή τους, οπότε και ο χρόνος θητείας τους, ως αιρετών οργάνων, θεωρείται ως πραγματική και συντάξιμη υπηρεσία στη θέση από την οποία προέρχονται. Οι αναλογούσες ασφαλιστικές εισφορές υπολογίζονται επί των τακτικών μηνιαίων αποδοχών της οργανικής τους θέσης, όπως αυτές ισχύουν κάθε φορά και παρακρατούνται από τα έξοδα παράστασης, αποδιδόμενες, ανά μήνα, στους οικείους ασφαλιστικούς φορείς. Όπου προβλέπεται εργοδοτική εισφορά αυτή καταβάλλεται από το φορέα της οργανικής τους θέσης. (...)».

14. Τέλος, με τον ν. 4093/2012 «Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 - Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του ν. 4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016» (Α' 222/12.11.2012) μεταβλήθηκε το νομοθετικό καθεστώς για όσους αποκτούν για πρώτη φορά την ιδιότητα του βουλευτή ή του δημάρχου μετά την έναρξη ισχύος του. Συγκεκριμένα, στην παράγραφο Β του άρθρου πρώτου του ως άνω νόμου ορίζονται τα εξής: «1.α. Οι διατάξεις των άρθρων 1 του ν. 91/1943 (Α' 129), 1 και 2 του ν.δ. 99/1974 (Α' 295) και της παρ. 19 του άρθρου 4 του ν. 3513/2006 (Α' 265) παύουν να ισχύουν για όσους από τα αναφερόμενα σε αυτές πρόσωπα αποκτούν για πρώτη φορά την ιδιότητα του Βουλευτή ή του Δημάρχου, από την επομένη της ημερομηνίας έναρξης ισχύος του παρόντος νόμου. Τα πρόσωπα αυτά ασφαλίζονται για κύρια σύνταξη, πρόσθετη ασφάλιση και υγειονομική περίθαλψη, στους φορείς που ασφαλιζόνταν πριν την εκλογή τους στα αξιώματα αυτά και ο χρόνος της θητείας τους λογίζεται ως χρόνος ασφάλισης στους φορείς αυτούς. Σε περίπτωση που δεν υφίσταται προγενέστερη κατά τα ανωτέρω ασφάλιση, για τα εν λόγω πρόσωπα έχουν εφαρμογή οι διατάξεις των παραγράφων 1, 2 και 3 του άρθρου 2 του ν. 3865/2010 (Α' 120). Οι αναλογούσες

ασφαλιστικές εισφορές, όπως αυτές καθορίζονται από τη νομοθεσία του κάθε φορέα, βαρύνουν του μεν ασφαλισμένου τους ίδιους, του δε εργοδότη τη Βουλή ή το Δήμο, κατά περίπτωση, παρακρατούνται από τη βουλευτική αποζημίωση ή την αντιμισθία και αποδίδονται ανά μήνα στους οικείους φορείς. Όσα από τα ανωτέρω πρόσωπα πριν την εκλογή τους υπάγονταν στο ασφαλιστικό-συνταξιοδοτικό καθεστώς του Δημοσίου, οι ασφαλιστικές εισφορές υπολογίζονται επί των συντάξιμων αποδοχών της οργανικής τους θέσης, όπως αυτές ισχύουν κάθε φορά (...). δ. Στο τέλος του πρώτου εδαφίου της παρ. 1 του άρθρου 58 του π.δ. 169/2007, προστίθεται εδάφιο ως εξής: «Οι ανωτέρω διατάξεις έχουν εφαρμογή και: α. για όσους λαμβάνουν, εξ ιδίου δικαιώματος ή κατά μεταβίβαση, βουλευτική σύνταξη ή χορηγία αιρετού οργάνου των Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού, καθώς και β. για όσους λαμβάνουν σύνταξη από το Δημόσιο, συμπεριλαμβανομένης και της βουλευτικής ή χορηγία και συγχρόνως βουλευτική αποζημίωση ή αντιμισθία, ως αιρετά όργανα των Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού, κατά περίπτωση». ε. Χρόνος ασφάλισης σε οποιονδήποτε ασφαλιστικό φορέα, καθώς και στο Δημόσιο δεν μπορεί να χρησιμεύσει για τη θεμελίωση ή την προσαύξηση βουλευτικής σύνταξης ή σύνταξης αιρετού οργάνου των Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού. (...) ζ. Οι διατάξεις της παρ. 3 του άρθρου 14 του ν. 3865/2010, από 1.1.2011 έχουν εφαρμογή για τα πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 93 του ν. 3852/2010 (Α' 87), με εξαίρεση τους δημάρχους, καθώς και για τα πρόσωπα του άρθρου 182 του ίδιου ως άνω νόμου, τα οποία λαμβάνουν αντιμισθία. η. Οι αναλογούσες εισφορές ασφαλισμένου των προσώπων της παρ. 1 των άρθρων 93 και 182 του ν. 3852/2010 βαρύνουν τους ίδιους. θ. Οι καταβαλλόμενες κατά την 1.1.2013 και εφεξής κανονιζόμενες συντάξεις των βουλευτών και των αιρετών οργάνων των Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού που λαμβάνουν και δεύτερη κύρια σύνταξη από οποιοδήποτε φορέα κοινωνικής ασφάλισης ή το Δημόσιο, μειώνονται κατά 20%. Το ποσοστό της μείωσης ορίζεται σε 30% εάν τα ανωτέρω πρόσωπα λαμβάνουν και τρίτη σύνταξη συμπεριλαμβανομένης και της βουλευτικής ή της χορηγίας. (...) ι. Η εξ ιδίου δικαιώματος σύνταξη για όσα από τα πρόσωπα της προηγούμενης περίπτωσης θα θεμελιώσουν συνταξιοδοτικό δικαίωμα από την 1.1.2013 και μετά, καταβάλλεται με τη συμπλήρωση του 67ου έτους της ηλικίας τους (...).». Με τις ανωτέρω διατάξεις, οι οποίες θεσπίστηκαν, όπως προκύπτει από την οικεία αιτιολογική έκθεση, «προκειμένου να περισταλεί η δημοσιονομική δαπάνη των καταβαλλόμενων από το Δημόσιο συντάξεων», καταργούνται πλέον η βουλευτική σύνταξη και η χορηγία για όσα πρόσωπα αποκτούν την ιδιότητα του βουλευτή ή του δημάρχου, αντίστοιχα, από την επομένη έναρξης της ισχύος του ανωτέρω νόμου και προβλέπεται ότι τα έτη της θητείας αυτών ως βουλευτών ή δημάρχων προσμετρώνται στο συνολικό χρόνο ασφάλισής τους. Ως εκ τούτου, οι εκλεγέντες για πρώτη φορά μετά τον ν. 4093/2012 βουλευτές ή δήμαρχοι διατηρούν αποκλειστικά, ως προς το συνταξιοδοτικό τους καθεστώς, την ιδιότητα του

ασφαλισμένου σε κάποιο πρώην ταμείο ασφάλισης ή στο Δημόσιο (ΕλΣυν Ολ. 269/2025).

15. Από τη συστηματική ερμηνεία των αναφερόμενων στις προηγούμενες σκέψεις διατάξεων συνάγονται τα ακόλουθα: Μετά τη θέσπιση των Ν.Α. ως ΟΤΑ β' βαθμού, ο νομοθέτης ρύθμισε το συνταξιοδοτικό καθεστώς των νομαρχών και των προέδρων Ν.Α. με την εισαγωγή ειδικής συνταξιοδοτικής ρυθμίσεως (άρθρο 9 παρ. 1 του ν. 2703/1999) και την περαιτέρω δυνατότητα αναγνώρισεως του διαδραμόντος από 1.1.1995 έως τη θέσπιση του ν. 2703/1999 χρόνου θητείας στις θέσεις αυτές (άρθρο 9 παρ. 5 του ίδιου νόμου). Αντιθέτως, μετά τη θέσπιση των Περιφερειών ως ΟΤΑ β' βαθμού με τον ν. 3852/2010, ο νομοθέτης δεν εισήγαγε αντίστοιχες ρυθμίσεις ως προς τους Περιφερειάρχες, ήτοι δεν θέσπισε ρητώς δικαίωμα των Περιφερειάρχων για λήψη μηνιαίας χορηγίας μετά τη λήξη της θητείας τους και την πλήρωση ανάλογων με τις ισχύουσες για τους νομάρχες και τους προέδρους των Ν.Α. προϋποθέσεων. Οι δε διατάξεις της παρ. 1 του άρθρου 9 του ν. 2703/1999, ως και της παρ. 11 του άρθρου 1 του π.δ. 169/2007 στις οποίες έχουν κωδικοποιηθεί, δεν δύναται να τύχουν αναλογικής εφαρμογής και για τους εκλεγέντες με τον ν. 3852/2010 Περιφερειάρχες, καθόσον, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 80 παρ. 1 και 73 παρ. 2 του Συντάγματος, οι συνταξιοδοτικές διατάξεις πρέπει να ερμηνεύονται στενά και δεν επιτρέπεται με διασταλτική ερμηνεία ή ανάλογη ή επεκτατική εφαρμογή τους να διευρύνεται ο κύκλος των δικαιουμένων σύνταξης προσώπων ή να καθίστανται ευνοϊκότερες οι προϋποθέσεις αναγνώρισης του συνταξιοδοτικού δικαιώματος (ΕλΣυν Ολ. 550/2023, 1701/2022, 550/2017, 1516/2016, 3409/2014). Εξάλλου, επιχείρημα υπέρ της μη συνταξιοδοτήσεως από το Δημόσιο των Περιφερειάρχων αντλείται και από μεταγενέστερες του ν. 3852/2010 διατάξεις. Ειδικότερα, στις ρυθμίσεις της παρ. 3 του άρθρου 14 του ν. 3865/2010 ορίζεται ρητά ότι τα αιρετά όργανα των ΟΤΑ α' και β' βαθμού, τα οποία επιλέγουν την καταβολή των εξόδων παράστασης αντί των αποδοχών της οργανικής τους θέσης, εξακολουθούν να διέπονται από το ασφαλιστικό καθεστώς των φορέων κύριας και επικουρικής ασφάλισης, πρόνοιας και υγειονομικής περίθαλψης, που είχαν πριν την εκλογή τους, οπότε και ο χρόνος θητείας τους, ως αιρετών οργάνων, θεωρείται ως πραγματική και συντάξιμη υπηρεσία στη θέση από την οποία προέρχονται, εξαιρούνται δε από τη ρύθμιση αυτή μόνον οι πρόεδροι Ν.Α., οι νομάρχες, οι δήμαρχοι και οι πρόεδροι Κοινοτήτων, ήτοι τα αιρετά όργανα των ΟΤΑ για τα οποία υφίστατο ήδη ειδική συνταξιοδοτική ρύθμιση σχετικώς με το δικαίωμα λήψης χορηγίας μετά τη λήξη της θητείας τους, και όχι οι Περιφερειάρχες του ν. 3852/2010. Ακολούθως, με τις διατάξεις της περ. ζ' της υποπαράγραφου Β.1. της παρ. Β. του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012 ορίζεται ότι οι διατάξεις της παρ. 3 του άρθρου 14 του ν. 3865/2010, από 1.1.2011 έχουν εφαρμογή για τα πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 93 του ν. 3852/2010, με εξαίρεση τους δημάρχους, καθώς και για τα πρόσωπα του άρθρου 182 του ίδιου ως άνω νόμου (ήτοι συλλήβδην για όλα τα αιρετά όργανα των

Περιφερειών), τα οποία λαμβάνουν αντιμισθία. Ενώ δηλαδή ο νομοθέτης εξαιρεί από την εφαρμογή των διατάξεων της παρ. 3 του άρθρου 14 του ν. 3865/2010 τους εκλεγέντες με τον ν. 3852/2010 δημάρχους που έχουν την υπαλληλική ιδιότητα, καθόσον ως προς αυτούς υφίστατο έως την έναρξη ισχύος του ν. 4093/2012 το ειδικό συνταξιοδοτικό καθεστώς που αναφέρθηκε στη σκέψη 2, δεν εξαιρεί τους έχοντες υπαλληλική ιδιότητα Περιφερειάρχες, καθόσον ως προς αυτούς δεν υφίστατο ειδική συνταξιοδοτική ρύθμιση για τη λήψη μηνιαίας χορηγίας μετά τη λήξη της θητείας τους [βλ. και τις διατάξεις του άρθρου 119 του ν. 3852/2010, σύμφωνα με τις οποίες, ναι μεν προβλέπεται ότι κατά τη διάρκεια της θητείας του Περιφερειάρχη, αναστέλλεται η άσκηση κάθε επαγγελματικής δραστηριότητάς του (παρ. 1), ρύθμιση αντίστοιχη με αυτή του άρθρου 21 παρ.3 του Κώδικα Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης (π.δ. 30/1996, Α' 21) σύμφωνα με το οποίο αναστελλόταν οποιαδήποτε επαγγελματική δραστηριότητα του νομάρχη κατά τη διάρκεια άσκησης των καθηκόντων του, ωστόσο στη συνέχεια ορίζεται αφενός ότι ο χρόνος αναστολής άσκησης της επαγγελματικής δραστηριότητας θεωρείται πραγματικός χρόνος για τα ασφαλιστικά δικαιώματα και αφετέρου ότι κατά τη διάρκεια της αναστολής, το σύνολο των εισφορών καταβάλλεται από την Περιφέρεια στον οικείο ασφαλιστικό φορέα και βαρύνει τον προϋπολογισμό αυτής (παρ. 2). Επισημαίνουμε ότι αντίστοιχη ρύθμιση είχε εισαχθεί και για τους δημάρχους σε δήμους άνω των 10.000 κατοίκων με το άρθρο 16 του ίδιου νόμου, το οποίο, ωστόσο καταργήθηκε με την παρ. 1 του άρθρου 18 του ν. 4111/2013, Α' 18/25.1.2013]. Προφανώς δε για τον ίδιο λόγο, με τις διατάξεις της περ. α' της υποπαραγράφου Β.1. της παρ. Β. του άρθρου πρώτου του ίδιου νόμου ο νομοθέτης κατήργησε τη βουλευτική σύνταξη και τη χορηγία για όσα πρόσωπα αποκτούν την ιδιότητα του βουλευτή ή του δημάρχου, αντίστοιχα, από την επομένη έναρξης της ισχύος του ανωτέρω νόμου και προέβλεψε ότι τα έτη της θητείας αυτών ως βουλευτών ή δημάρχων προσμετρώνται στον συνολικό χρόνο ασφάλισής τους, ήτοι προέβη σε ρύθμιση μόνο για τους βουλευτές και για όσα αιρετά όργανα των ΟΤΑ α' βαθμού υφίστατο πράγματι ειδικό συνταξιοδοτικό καθεστώς και όχι για τα αιρετά όργανα των ΟΤΑ β' βαθμού, καθόσον για τους μεν Περιφερειάρχες ουδέποτε θεσπίστηκε δικαίωμα λήψης χορηγίας, για τους δε αιρετούς Νομάρχες ή προέδρους Ν.Α., λόγω της καταργήσεως των Ν.Α. ως ΟΤΑ β' βαθμού, δεν υφίστατο πεδίο εφαρμογής των διατάξεων του άρθρου 9 παρ. 1 του ν. 2703/1999 και του άρθρου 1 παρ. 11 του π.δ. 169/2007 από την έναρξη ισχύος του ν. 4093/2012 και εφεξής. Υπό την αντίθετη εκδοχή, συνεκτιμωμένου και του σκοπού ο οποίος επεδιώκετο με τις προαναφερόμενες διατάξεις του ν. 4093/2012 και ο οποίος συνίστατο στην περιστολή της της δημοσιονομικής δαπάνης των καταβαλλόμενων από το Δημόσιο συντάξεων (βλ. την οικεία αιτιολογική έκθεση), ο νομοθέτης ασφαλώς θα περιελάμβανε και τα αιρετά όργανα των Περιφερειών στο υποκειμενικό πεδίο εφαρμογής της διατάξεως αυτής (βλ., όμως, ΕλΣυν Ολ. Πρακτικά της 3ης Ειδ. Συν. της 30.10.2012, όπου επί των διατάξεων της περ. α'

της υποπαρ. Β.1 της παρ. Β του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012 επισημαίνεται πως «δεδομένου ότι στις ρυθμίσεις της περίπτωσης αυτής δεν αναφέρονται και οι αιρετοί β' βαθμού ο.τ.α., να ερευνηθεί και να διευκρινισθεί αν η διάταξη αυτή καταλαμβάνει και την κατηγορία αυτή των αιρετών οργάνων» και ΕλΣυν Τρ. Τμ. 147/2026). Ως εκ τούτου, έχουμε τη γνώμη ότι μετά τη θέσπιση των Περιφερειών ως ΟΤΑ β' βαθμού δεν υφίσταται δικαίωμα λήψης χορηγίας για τα αιρετά τους όργανα.

16. Ενόψει των όσων εκτέθηκαν στην προηγούμενη σκέψη, έχουμε τη γνώμη ότι οι εισαγόμενες ρυθμίσεις, στο μέτρο που προβλέπουν την απονομή της μηνιαίας χορηγίας της περ. α' της παρ. 19 του άρθρου 4 του ν. 3513/2006 και σε όσους διετέλεσαν σε θέση Περιφερειάρχη, έχοντας αποκτήσει την ιδιότητα αυτή πριν την ισχύ του ν. 4093/2012, καθώς και την προσμέτρηση για τη θεμελίωση του δικαιώματος αυτού και της υπηρεσίας σε θέση περιφερειακού συμβούλου, δεν εναρμονίζονται με τη σαφή δικαιοπολιτική επιλογή του νομοθέτη περί της σταδιακής καταργήσεως της απονομής βουλευτικής συντάξεως ή χορηγίας σε βουλευτές και αιρετά όργανα των ΟΤΑ α' και β' βαθμού και την προσμέτρηση της σχετικής θητείας στις θέσεις αυτές στο συνολικό χρόνο υπηρεσίας ή ασφάλισής τους αντίστοιχα, καθόσον δι' αυτών θεσπίζεται νέα κατηγορία δικαιούχων της μηνιαίας χορηγίας της περ. α' της παρ. 19 του άρθρου 4 του ν. 3513/2006. Αναμφιβόλως, ο νομοθέτης δύναται να μεταβάλλει άποψη, πλην στην προκειμένη περίπτωση η ρύθμιση αυτή δεν παρίσταται αρκούντως δικαιολογημένη αφενός λόγω του αποσπασματικού της χαρακτήρα (π.χ. με βάση τις υπό γνωμοδότηση διατάξεις δικαιούται μηνιαίας χορηγίας ο εκλεγείς άπαξ στη θέση Περιφερειάρχη προ της ισχύος του ν. 4093/2012, ο οποίος κατά τη λοιπά συμπληρώνει την απαιτούμενη εικοσαετή πραγματική υπηρεσία με την εκλογή σε θέση νομαρχιακού ή περιφερειακού ή δημοτικού ή κοινοτικού συμβούλου και όχι ο υπηρετών στη θέση Περιφερειάρχη, ήτοι σε θέση αυξημένης έναντι του εκλεγέντος σε θέση νομαρχιακού ή περιφερειακού ή δημοτικού ή κοινοτικού συμβούλου ευθύνης, για 19 χρόνια) και αφετέρου διότι επιβαρύνεται ο προϋπολογισμός του e-ΕΦΚΑ με τη θέσπιση νέας κατηγορίας δικαιούχων μηνιαίας χορηγίας (Περιφερειάρχες) και την πρόβλεψη του συνυπολογισμού στην εικοσαετή πραγματική υπηρεσία και της θητείας σε θέση περιφερειακού συμβούλου, για τις οποίες (ρρυθμίσεις), μάλιστα, ουδείς υπολογισμός των δημοσιονομικών επιπτώσεών τους λαμβάνει χώρα, με αποτέλεσμα το Ελεγκτικό Συνέδριο να μη δύναται εν τοις πράγμασι να επιτελέσει τον ρόλο του περί της διαφωτίσεως της Βουλής, ώστε να προληφθεί η ψήφιση διατάξεων με μακροχρόνιες δημοσιονομικές συνέπειες, οι οποίες δύνανται να οδηγήσουν στην ανατροπή των οικονομικών προβλέψεων του φορέα απονομής συντάξεων και να θέσουν υπό διακινδύνευση τη δημοσιονομική βιωσιμότητα αυτού (βλ. ΕλΣυν Ολ. Πρακτικά της 2ης Ειδ. Συν. της 6.4.2026, 3ης Ειδ. Συν. της 3.4.2023, σκ. 4 με περαιτέρω παραπομπές). Ένεκα τούτων, είναι αμφίβολο εάν οι προτεινόμενες διατάξεις συμβάλλουν στη δημοσιονομική βιωσιμότητα (πρβλ. την

παρατήρηση του Γενικού Επιτρόπου της Επικρατείας στα Πρακτικά της ΕλΣυν Ολ. Πρακτικά της 2ης Ειδ. Συν. της 31.3.2025, της 3ης Ειδ. Συν. της 3.4.2023).

17. Περαιτέρω, ενώ η εισαγόμενη ρύθμιση περί της συλλήβδην προσμετρήσεως των ετών θητείας σε αιρετές θέσεις των ΟΤΑ α' και β' βαθμού υπαγορεύεται από «λόγους ίσης μεταχείρισης, ισοτιμίας και δικαιοσύνης» (βλ. την οικεία αιτιολογική έκθεση), ο τρόπος που επιχειρείται να θεσμοθετηθεί, ήτοι μέσω της θεσπίσεως νέας ρυθμίσεως και όχι μέσω της τροποποιήσεως της υφιστάμενης διατάξεως της περ. α' της παρ. 19 του άρθρου 4 του ν. 3513/2006, ενδέχεται να έχει ως συνέπεια η εξεταζόμενη διάταξη κατά την εφαρμογή της να εγείρει ζητήματα παραβιάσεως της θεσπιζόμενης στο άρθρο 4 παρ. 1 του Συντάγματος αρχής της ισότητας, λαμβανομένης υπόψη της στενής ερμηνείας των συνταξιοδοτικών διατάξεων (βλ. σκ. 15), στο μέτρο που για τη θεμελίωση δικαιώματος καταβολής της μηνιαίας χορηγίας της εν λόγω διατάξεως του ν. 3513/2006, οι εκλεγέντες για πρώτη φορά σε θέσεις Δημάρχου ή Προέδρου Κοινότητας προ της έναρξης ισχύος του ν. 4093/2012, δεν δύναται να προσμετρήσουν την πραγματική τους υπηρεσία σε θέση Περιφερειάρχη ή αιρετού Νομάρχη ή νομαρχιακού ή περιφερειακού συμβούλου. Τούτο δε, διότι οι υπό εξέταση διατάξεις αφορούν μόνο όσους διετέλεσαν σε θέσεις αιρετού Νομάρχη ή Περιφερειάρχη προ της έναρξεως ισχύος του ν. 4093/2012, η τοιαύτη δε διαφοροποίηση μεταξύ αυτών και των εκλεγέντων για πρώτη φορά σε θέσεις Δημάρχου ή Προέδρου Κοινότητας προ της έναρξεως ισχύος του ν. 4093/2012 δεν αιτιολογείται ειδικά στην οικεία αιτιολογική έκθεση (πρβλ. ΕλΣυν Ολ. Πρακτικά 1ης Ειδ. Συν. της 17.1.2024, σκ. 8 με περαιτέρω παραπομπές).

18. Αντιθέτως, οι εισαγόμενες ρυθμίσεις παρίστανται δικαιολογημένες, στο μέτρο που προβλέπουν α) την προσμέτρηση στον χρόνο υπηρεσίας του χρόνου θητείας σε θέση νομαρχιακού συμβούλου, καθώς πράγματι υπηρετείται ο επιδιωκόμενος σκοπός της «ίσης μεταχείρισης, ισοτιμίας και δικαιοσύνης», συνεκτιμωμένου ότι για την προσμέτρηση της απαιτούμενης από τη διάταξη της περ. α' της παρ. 19 του άρθρου 4 του ν. 3513/2006 εικοσαετίας προσμετράται η θητεία σε θέση δημοτικού ή κοινοτικού συμβούλου και ότι ο νομοθέτης, εντός του περιθωρίου εκτιμήσεως που διαθέτει για την οργάνωση των χορηγιών ως προς τους όρους και τις προϋποθέσεις καταβολής τους, είχε πάντως απονείμει δικαίωμα χορηγίας και στους αιρετούς Νομάρχες και τους προέδρους των Ν.Α. (βλ. πάντως ΕλΣυν Τρ. Τμ. 147/2026) και β) τη συμπλήρωση του 67^{ου} έτους της ηλικίας των δικαιούμενων προσώπων, διότι το θεσπισθέν όριο ηλικίας συνάδει με τη διάταξη της περ. ι' της υποπαρ. Β.1. της παρ. Β του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012.

19. Επίσης, η απλή παραπομπή στον ν. 4387/2016 ως προς τον υπολογισμό του ποσού της χορηγίας ενδέχεται να δημιουργήσει ερμηνευτικές δυσχέρειες κατά την εφαρμογή των υπό εξέταση διατάξεων, συνεκτιμωμένων του νέου συστήματος υπολογισμού συντάξεων και των οριζόμενων στις μεταβατικές διατάξεις αυτού, αφής στιγμής οι δικαιούχοι αυτών θεμελιώνουν το σχετικό δικαίωμα μηνιαίας

χορηγίας (εικοσαετή σχετική υπηρεσία), αλλά και συμπληρώνουν το απαιτούμενο όριο ηλικίας σε διαφορετικούς χρόνους (ήτοι σε σχέση με τον ν. 4387/2016 όσο και με την έναρξη ισχύος της προτεινόμενης διάταξης).

20. Επιπροσθέτως, επί του δεύτερου σχεδίου άρθρου εκθέτουμε τα ακόλουθα:

21. Οι διατάξεις του εισαγόμενου άρθρου παρίστανται δικαιολογημένες, καθόσον δι' αυτών εξομοιώνονται οι προϋποθέσεις συνταξιοδότησεως όσων υπάγονται στο ειδικό συνταξιοδοτικό καθεστώς των δημοσίων υπαλλήλων και ούτω δεν εμπίπτουν στην προστασία του Κανονισμού ΒΑΕ με εκείνες που ισχύουν για τους εργαζόμενους των αντίστοιχων ειδικοτήτων, οι οποίοι υπάγονται στην ασφάλιση του πρώην ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, εμπίπτουν στις περιπτώσεις 31 και 51 της ΥΑ Φ10221/οικ.26816/929/11 (Β' 2778) και είτε απασχολούνται με τις ως άνω ειδικότητες στον ιδιωτικό τομέα είτε έχουν προσληφθεί στο Δημόσιο από 1.1.2011 και εφεξής και ως εκ τούτου, έχουν ήδη υπαχθεί υποχρεωτικά και αυτοδίκαια στον κλάδο κύριας σύνταξης του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ δυνάμει του άρθρου 2 του ν. 3865/2010 και κατά συνέπεια και στην κατηγορία των ΒΑΕ για την κύρια σύνταξη, ως προελέχθη. Τέλος, η εξουσιοδοτική διάταξη της παρ. 6 του εν λόγω άρθρου δεν φαίνεται να εγείρει ζήτημα είτε σε σχέση με τις διατάξεις των άρθρων 73 παρ. 2, 78 παρ. 4, 80 παρ. 1 και 98 παρ. 1 περιπτ. δ' του Συντάγματος, δυνάμει των οποίων ο καθορισμός των όρων και προϋποθέσεων για την απονομή συντάξεων και, για την ταυτότητα του λόγου, την αναγνώριση συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων, δεν μπορεί, όσον αφορά τους υπαγόμενους στο ειδικό συνταξιοδοτικό καθεστώς των δημοσίων λειτουργών και υπαλλήλων, να αποτελέσει αντικείμενο νομοθετικής εξουσιοδότησης (βλ. ΕλΣυν Ολ. Πρακτικά 3ης Ειδ. Συν. της 8.6.2021, σκ. 15, με περαιτέρω παραπομπές), είτε σε σχέση με τις διατάξεις του άρθρου 43 του Συντάγματος, καθόσον στις προηγούμενες παραγράφους του εν λόγω άρθρου προσδιορίζονται επαρκώς οι δικαιούχοι της θεσπιζόμενης ευνοϊκής συνταξιοδοτικής μεταχείρισεως και οι προϋποθέσεις απονομής συντάξεως σε αυτούς, ενώ με την υπουργική απόφαση εξειδικεύονται οι τεχνικές λεπτομέρειες εφαρμογής των διατάξεων αυτών (πρβλ. ΕλΣυν Ολ. Πρακτικά της 3ης Ειδ. Συν. της 8.6.2021, σκ. 15-16).

22. Στο μέτρο, πάντως, που από την οικεία αιτιολογική έκθεση της διατάξεως δεν αιτιολογείται ειδικά γιατί η εισαγόμενη με αυτήν ρύθμιση είναι εφαρμοστέα μόνο στους εργαζόμενους με τις ειδικότητες των νοσηλευτών – βοηθών νοσηλευτών, οδηγών και βοηθών ασθενοφόρων – διασωστών, οι οποίοι υπηρετούν στα Νοσοκομεία, στα Κέντρα Υγείας του Ε.Σ.Υ., καθώς και στο Ε.Κ.Α.Β., συγκεκριμένα σε κλινικές, μικροβιολογικά και βιοχημικά εργαστήρια αυτών, και υπάγονται στη συνταξιοδοτική προστασία του δημοσίου και όχι για παράδειγμα στους εργαζόμενους έτερων αντίστοιχων ειδικοτήτων που εμπίπτουν στην περ. 31 της ΥΑ Φ10221/οικ.26816/929/2011, όπως αυτές των παρασκευαστών και βοηθών αυτών, θαλαμηπόλων ψυχιατρικών νοσοκομείων και κλινικών, συντηρητών

πειραματόζωων, συσκευαστών ορών-εμβολίων, παρασκευαστών τραπέζης αίματος, βιολόγων εργαστηρίων, αν και στην προς γνωμοδότηση διάταξη περιλαμβάνονται ως χώροι εργασίας και τα μικροβιολογικά και βιοχημικά εργαστήρια των ανωτέρω Νοσοκομείων και Κέντρων Υγείας του Ε.Σ.Υ., στα οποία ενδέχεται να υπηρετούν και εργαζόμενοι με τις προαναφερόμενες εξαιρούμενες ειδικότητες της περ. 31 της ως άνω ΥΑ, οι οποίοι υπάγονται ομοίως στη συνταξιοδοτική προστασία του δημοσίου, η εισαγωγή ευνοϊκών συνταξιοδοτικών ρυθμίσεων (δικαίωμα πλήρους σύνταξης με 15 χρόνια υπηρεσίας και τη συμπλήρωση του 62ου έτους της ηλικίας έναντι του 67ου που ισχύει για τους λοιπούς συνταξιούχους του Δημοσίου μετά από 1.1.2013) μόνο για τις συγκεκριμένες, περιοριστικά αναφερόμενες, ειδικότητες εργαζόμενων, οι οποίοι υπηρετούν στα Νοσοκομεία, στα Κέντρα Υγείας του Ε.Σ.Υ., καθώς και στο Ε.Κ.Α.Β., συγκεκριμένα δε σε κλινικές, μικροβιολογικά και βιοχημικά εργαστήρια αυτών, ενδέχεται να εγείρει ζητήματα αντίθεσης στη θεσπιζόμενη στο άρθρο 4 παρ. 1 του Συντάγματος αρχή της ισότητας.

23. Παρατηρούμε, τέλος, ότι συνεχίζεται η τάση του συνταξιοδοτικού νομοθέτη να θεσπίζει συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις με τρόπο αποσπασματικό, γεγονός που δεν συνάδει με τις αρχές της καλής νομοθέτησης και δεν διασφαλίζει την τήρηση στο συνταξιοδοτικό δίκαιο αρχών του κράτους δικαίου ως η ισότητα μεταχείρισης όμοιων περιπτώσεων (ΕλΣυν Ολ. Πρακτικά 3ης Ειδ. Συν. της 25.5.2026, 2ης Ειδ. Συν. της 6.4.2026, 3ης Ειδ. Συν. της 3.4.2023).

24. Κατ' ακολουθίαν των ανωτέρω, υπό την προϋπόθεση απαλοιφής των λέξεων «Περιφερειάρχη» και «περιφερειακού» από το εισαγόμενο πρώτο άρθρο (βλ. σκ. 15-16), υπό τις επιφυλάξεις που διατυπώθηκαν στις σκέψεις 17 και 22 και συνεκτιμωμένων των ειδικότερων νομοτεχνικών παρατηρήσεων-βελτιώσεων που προτάσσει η Ειδική Εισηγήτρια, προτείνουμε όπως η Ολομέλεια του Σώματος γνωμοδοτήσει θετικώς επί των ρυθμίσεων των εισαγόμενων, συνταξιοδοτικού περιεχομένου, διατάξεων, στο βαθμό, ασφαλώς, που εισάγονται παραδεκτώς προς γνωμοδότηση (βλ. σκ. 5).»

ΜΕΡΟΣ ΤΡΙΤΟ

Η ΓΝΩΜΟΔΟΤΗΣΗ ΤΗΣ ΜΕΙΖΟΝΟΣ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑΣ ΤΟΥ ΕΛΕΓΚΤΙΚΟΥ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ

Η Σύμβουλος Ιουλία Παπαθεοδώρου, μέλος του Όγδοου Τμήματος, παρουσίασε σχέδιο γνωμοδότησης, αναφορικά με τις προτεινόμενες διατάξεις, το οποίο επεξεργάστηκε το ανωτέρω Τμήμα, σύμφωνα με τα οριζόμενα στα άρθρα 10 παρ. 1, 27 περ. α' και 56 παρ. 1 του Οργανικού Νόμου του Ελεγκτικού Συνεδρίου (ν. 4820/2021, Α' 130), όπως ισχύουν, και ενέκρινε σε διάσκεψή του η οποία έλαβε χώρα στις 12 Ιουνίου 2026.

Επακολούθησε συζήτηση μεταξύ των μελών της Μείζονος Ολομέλειας, τα οποία ενέκριναν την κάτωθι γνωμοδότηση.

Η γνωμοδότηση της Ολομέλειας του Ελεγκτικού Συνεδρίου

ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΠΡΩΤΟ ΑΡΘΡΟ ΤΩΝ ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ

I. Εισαγωγικές Παρατηρήσεις

1. Η προς γνωμοδότηση ρύθμιση θα ενταχθεί, με τη μορφή χωριστού άρθρου αποτελούμενου από τρία εδάφια, στο σώμα των διατάξεων του σχεδίου νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης με τίτλο «Ενίσχυση της εφαρμογής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας και λοιπές διατάξεις - Ενσωμάτωση οδηγίας (Ε.Ε.)2023/970».

2. Με το ως άνω προτεινόμενο σχέδιο άρθρου με τίτλο «Προϋποθέσεις παροχής χορηγίας αιρετών πρώτου και δεύτερου βαθμού Τοπικής Αυτοδιοίκησης» εισάγονται ρυθμίσεις για τον κανονισμό χορηγίας και σε όσους εξελέγησαν στο αξίωμα του Νομάρχη ή Περιφερειάρχη πριν από την ισχύ του ν. 4093/2012, εφόσον συμπληρώνουν, αφενός, εικοσαετή υπηρεσία σε θέσεις αιρετού Νομάρχη ή Περιφερειάρχη, Δημάρχου, Προέδρου, νομαρχιακού ή περιφερειακού ή δημοτικού και κοινοτικού συμβούλου, εκ των οποίων μια πλήρη τετραετία αιρετού Νομάρχη, Περιφερειάρχη, Δημάρχου ή Προέδρου και, αφετέρου, το 67^ο έτος της ηλικίας τους.

3. Κατά τη νομολογία του Ελεγκτικού Συνεδρίου στην έννοια της σύνταξης περιλαμβάνεται και η καταβαλλόμενη στα αιρετά όργανα της τοπικής αυτοδιοίκησης χορηγία (ΕλΣυν Ολ. 826/2011, 1760/2010). Επομένως, η προτεινόμενη διάταξη έχει ως αντικείμενο τη ρύθμιση ζητημάτων συντάξεων του ειδικού συνταξιοδοτικού καθεστώτος των δημοσίων λειτουργών και υπαλλήλων, πολιτικών και στρατιωτικών και δη υπαγόμενων στην περίπτ. α' της παραγράφου 1 του άρθρου 4 του ν. 4387/2016 (Α' 85) προσώπων (πρβλ. ΕλΣυν Ολ. 269/2025 σκ. 9 και 13).

4. Στην αιτιολογική έκθεση της υπό επεξεργασία ρύθμισης εκτίθεται ότι βασικό στόχο της αποτελεί, για λόγους ίσης μεταχείρισης, ισοτιμίας και δικαιοσύνης, η παροχή χορηγίας και για όσους έχουν υπηρετήσει στον δεύτερο βαθμό Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Νομαρχιακή αυτοδιοίκηση, Περιφέρεια) και έχουν συνολική

υπηρεσία Νομάρχη, Περιφερειάρχη, Περιφερειακού Συμβούλου ή Δημάρχου, Δημοτικού ή Κοινοτικού συμβούλου ή Προέδρου κοινότητας είκοσι ετών, εκ των οποίων η μία θητεία να είναι δημάρχου ή νομάρχη ή περιφερειάρχη ή προέδρου κοινότητας, εφόσον έχουν αποκτήσει μια από τις ιδιότητες αυτές για πρώτη φορά πριν από την ισχύ του ν. 4093/2012 και έχουν συμπληρώσει το 67 έτος της ηλικίας τους. Ο νομοθέτης προτείνει, σύμφωνα με την οικεία αιτιολογική έκθεση, να προσμετρώνται συλλήβδην τα χρόνια θητείας και στον πρώτο βαθμό Τ.Α. αλλά και στον δεύτερο για όσους έχουν υπηρετήσει επί μακρόν και στους δύο βαθμούς της Τ.Α. και έχουν διανύσει σημαντικό μέρος του χρόνου της ζωής και των δυνάμεών τους με αφοσίωση στην υπηρεσία της Τ.Α. στον τόπο τους.

5. Περαιτέρω, στην από 27.5.2026 εισηγητική έκθεση οικονομικών επιπτώσεων του άρθρου 24 παρ. 5 του ν. 4270/2014, η οποία συνοδεύει το υπό επεξεργασία σχέδιο άρθρου, διαλαμβάνεται ότι σε βάρος του κρατικού προϋπολογισμού προκαλείται δαπάνη από τη δημιουργία νέων μηνιαίων συνταξιοδοτικών υποχρεώσεων από νέους δικαιούχους που μέχρι τον παρόντα χρόνο δεν λάμβαναν χορηγία, αλλά και από δικαιούχους που θα συμπληρώσουν στο μέλλον το 67^ο έτος της ηλικίας τους. Ωστόσο, σύμφωνα με την ίδια ως άνω έκθεση, η ως άνω δαπάνη δεν δύναται να υπολογιστεί, καθώς, αφενός, δεν είναι γνωστό εκ των προτέρων το πλήθος των δικαιούχων που εμπίπτουν στην προτεινόμενη ρύθμιση και, αφετέρου, το καταβλητέο ποσό της χορηγίας (βάσει του ν. 4387/2016, όπως ισχύει) διαφέρει κατά περίπτωση δικαιούχου.

6. Ειδικότερα, με το προς γνωμοδότηση σχέδιο άρθρου ορίζεται ότι α) όσοι απέκτησαν για πρώτη φορά την ιδιότητα του αιρετού Νομάρχη ή Περιφερειάρχη πριν από την ισχύ του ν. 4093/2012, έχοντας, παράλληλα, συνολική πραγματική υπηρεσία αιρετού Νομάρχη ή Περιφερειάρχη, Δημάρχου, Προέδρου, νομαρχιακού ή περιφερειακού ή δημοτικού και κοινοτικού συμβούλου είκοσι (20) ετών, εκ των οποίων μία πλήρη τετραετία αιρετού Νομάρχη, Περιφερειάρχη, Δημάρχου ή Προέδρου και συμπλήρωσαν το 67^ο έτος της ηλικίας τους, αποκτούν το συνταξιοδοτικό δικαίωμα της περ. α της παρ. 19 του άρθρου 4 του ν. 3513/2006, ήτοι δικαίωμα λήψεως μηνιαίας χορηγίας, β) για τον υπολογισμό του ποσού της χορηγίας αυτής εφαρμόζονται οι διατάξεις του ν. 4387/2016, όπως ισχύουν και γ) τα οικονομικά αποτελέσματα επί των εκκρεμών αιτήσεων συνταξιοδότησης επέρχονται από τη έναρξη ισχύος του παρόντος.

7. Στο άρθρο 4 παράγραφος 19 του ν. 3513/2006 (Α' 265), στο οποίο παραπέμπει η προτεινόμενη ρύθμιση, ορίζεται ότι:

- α. Δικαίωμα μηνιαίας χορηγίας από το Δημόσιο αποκτούν και όσοι διετέλεσαν σε θέσεις Δημάρχων και Προέδρων Κοινοτήτων, εφόσον έχουν συνολική πραγματική υπηρεσία Δημάρχου, Προέδρου, δημοτικού και κοινοτικού Συμβούλου είκοσι (20) ετών, εκ των οποίων μία πλήρη

τετραετία αιρετού Δημάρχου ή Προέδρου, και συμπληρωμένο το 65ο έτος της ηλικίας τους.

- β. Για τον υπολογισμό της χορηγίας των ανωτέρω Δημάρχων και Προέδρων Κοινοτήτων εφαρμόζονται οι διατάξεις του δεύτερου εδαφίου του άρθρου 21 του ν. 1205/1981 (Α' 249).
- γ. Οι διατάξεις της παραγράφου αυτής έχουν εφαρμογή και για τα πρόσωπα τα οποία πληρούσαν τις προϋποθέσεις της περίπτωσης α' από την επομένη της δημοσίευσης του ν. 1205/1981 και μετά, τα δε οικονομικά αποτελέσματα εν προκειμένω αρχίζουν από την πρώτη του μήνα έκδοσης της πράξης συνταξιοδότησης.

8. Σύμφωνα με πάγια νομολογία του Ελεγκτικού Συνεδρίου εγγύηση για την απρόσκοπτη εκτέλεση των καθηκόντων των αιρετών του α' βαθμού τοπικής αυτοδιοίκησης αποτέλεσε και η καταβολή σε αυτούς, μετά τη λήξη της θητείας τους, χορηγίας, δηλαδή ισόβιας μηνιαίας οικονομικής παροχής. Χορηγία edικαιοούνται: i) σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 91/1943 «Περί κωδικοποιήσεως πασών των περί χορηγίας εις διατελέσαντας Δημάρχους ισχυουσών διατάξεων και περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως αυτών» (Α' 129), όπως τροποποιήθηκαν με τους νόμους 1770/1944 (Α' 195) και 293/1976 (Α' 82), όσοι διετέλεσαν δήμαρχοι εφόσον συμπληρώνουν α) οκταετή υπηρεσία δημάρχου ή β) επταετή υπηρεσία δημάρχου και τετραετή υπηρεσία δημοτικού συμβούλου ή γ) συνολική εικοσαετή υπηρεσία δημάρχου και δημοτικού συμβούλου, στην οποία πρέπει να περιλαμβάνεται μία πλήρης τετραετία αιρετού δημάρχου (βλ. ΕλΣυν Ολ. 269/2025, σκ. 7) και ii) σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 1205/1981, σε συνδυασμό με το άρθρο 2 παρ. 1 του ν. 293/1976, όσοι έχουν διατελέσει αιρετοί Πρόεδροι Κοινότητας, εφόσον έχουν συμπληρώσει α) οκταετή πραγματική υπηρεσία Προέδρου, είτε β) επταετή υπηρεσία Προέδρου και τετραετή υπηρεσία κοινοτικού συμβούλου, είτε γ) εικοσαετή συνολική πραγματική υπηρεσία προέδρου, δημοτικού ή κοινοτικού συμβούλου, στην οποία να περιλαμβάνεται μια πλήρης τετραετία αιρετού προέδρου (βλ. ενδεικτικά ΕλΣυν Τρίτο Τμήμα 147/2026, 1028/2022 κ.ά.). Η χορηγία καταβαλλόταν με τη συμπλήρωση του νόμιμου ορίου ηλικίας το οποίο ειδικότερα για την περίπτωση γ' των ως άνω περιπτώσεων ήταν το 65^ο έτος της ηλικίας τους (ΕλΣυν Ολ. 118/2017, 2680/2016).

9. Όσον αφορά τον υπολογισμό της χορηγίας, οι αντίστοιχες διατάξεις (άρθρο 3 παρ. 1 του ν.δ. 91/1943 για τους δημάρχους και άρθρο 3 παρ. 1 του ν. 1205/1981 για τους προέδρους κοινοτήτων) όριζαν ότι το ποσό της μηνιαίας χορηγίας συνίσταται σε τόσα εικοστά πέμπτα των εξόδων παράστασης που καταβάλλονταν στον εν ενεργεία Δήμαρχο ή Πρόεδρο Κοινότητας του οικείου Δήμου ή Κοινότητας όσα τα έτη υπηρεσίας τους, ενώ ειδικότερα για τον υπολογισμό της χορηγίας για τα πρόσωπα που υπάγονταν στις περιπτώσεις i) γ' και ii) γ' της ως

άνω σκέψης 8, η διάταξη της παρ. 19 του άρθρου 4 του ν. 3513/2006 παραπέμπει στο δεύτερο εδάφιο του άρθρου 21 του ν. 1205/1981, στο οποίο ορίζεται ότι «(...) Η μηνιαία χορηγία τούτων συνίσταται εις την βασικήν χορηγίαν των οκτώ ετών πραγματικής υπηρεσίας, ανεξαρτήτως ετών συνολικής υπηρεσίας των». Σημειώνεται δε ότι σύμφωνα με τον συνταξιοδοτικό νομοθέτη (δεύτερο εδάφιο παραγράφου 14 του άρθρου 58 του π.δ. 169/2007), εξαιρούνταν από τους περιορισμούς των διατάξεων των άρθρων 8-13 του άρθρου 58 του Συνταξιοδοτικού Κώδικα (περί συρροής συντάξεων από το Δημόσιο Ταμείο) μόνο χορηγίες δημάρχων και προέδρων κοινοτήτων, που είχαν αποχωρήσει από την υπηρεσία τους μέχρι 31 Δεκεμβρίου 1984.

10. Εξ άλλου, το ως άνω νομοθετικό καθεστώς μεταρρυθμίστηκε με το άρθρο 10 του ν. 2703/1999 «Αναπροσαρμογή συντάξεων συνταξιούχων μελών Δ.Ε.Π. των Α.Ε.Ι., Ε.Π. των Τ.Ε.Ι., γιατρών Ε.Σ.Υ. και διπλωματικών υπαλλήλων, ρύθμιση συνταξιοδοτικών θεμάτων και άλλες διατάξεις» (Α' 72), με το οποίο, αφενός μεν ορίστηκε ως βάση υπολογισμού των χορηγιών που κανονίζονταν από 1.1.1998 και εφεξής τα έξοδα παράστασης που ελάμβανε ο χορηγιούχος κατά τον χρόνο εξόδου του από την υπηρεσία (παρ. 1), αφετέρου δε, μεταβλήθηκε ο τρόπος αναπροσαρμογής των χορηγιών, ο οποίος αποσυνδέθηκε πλέον από τα εκάστοτε καταβαλλόμενα στον εν ενεργεία δήμαρχο του οικείου δήμου έξοδα παράστασης, η δε αύξηση αυτών συνδέθηκε εφεξής με την ακολουθούμενη κάθε φορά επί των πολιτικών συντάξεων του Δημοσίου μισθολογική πολιτική (παρ. 2).

11. Παράλληλα, με το άρθρο 9 με τίτλο «Συνταξιοδότηση αιρετών νομαρχών» του ως άνω ν. 2703/1999 προστέθηκαν: α) στο άρθρο 1 του Κώδικα Πολιτικών και Στρατιωτικών Συντάξεων η παράγραφος 11, με την οποία αναγνωρίστηκε δικαίωμα λήψεως μηνιαίας χορηγίας σε όσους διετέλεσαν νομάρχες ή πρόεδροι νομαρχιακών αυτοδιοικήσεων, από 1ης Ιανουαρίου 1995 και εφεξής, εφόσον συμπλήρωναν οκταετή τουλάχιστον θητεία στις θέσεις αυτές. Για τη θεμελίωση του εν λόγω συνταξιοδοτικού δικαιώματος και για τον υπολογισμό της σύνταξης συνυπολογιζόταν και η θητεία τους σε θέση αιρετού δημάρχου ή προέδρου κοινότητας ή χρόνος βουλευτείας, εφόσον δεν χρησίμευε για την απόκτηση άλλης χορηγίας ή σύνταξης από τις θέσεις αυτές και β) στο άρθρο 15 του Κώδικα Πολιτικών και Στρατιωτικών Συντάξεων παράγραφος 10, με την οποία ορίζεται ότι η μηνιαία χορηγία των νομαρχών και των προέδρων νομαρχιακών αυτοδιοικήσεων συνίσταται σε τόσα εικοστά πέμπτα των μηνιαίων εξόδων παράστασης που λαμβάνουν κατά το χρόνο εξόδου τους από την υπηρεσία, όσα είναι τα έτη της υπηρεσίας τους στις θέσεις αυτές, ότι συνταξιοδοτούνται όταν συμπληρώσουν το 60^ο έτος της ηλικίας τους και ότι για την αύξηση των χορηγιών του παρόντος άρθρου, καθώς επίσης και για τα λοιπά συνταξιοδοτικά θέματα που δεν ρυθμίζονται με το άρθρο αυτό, έχουν ανάλογη εφαρμογή οι διατάξεις περί χορηγίας δημάρχων, όπως ισχύουν αυτές κάθε φορά.

12. Ο θεσμός της αυτοδιοίκησης μεταβλήθηκε σημαντικά μετά την ισχύ του ν. 3852/2010 (νόμος Καλλικράτη), με την ίδρυση της Περιφέρειας ως Οργανισμού Τοπικής Αυτοδιοίκησης β' βαθμού και την αντίστοιχη κατάργηση των Νομαρχιακών Αυτοδιοικήσεων (βλ. άρθρο 283 παρ. 2 του ανωτέρω νόμου). Σύμφωνα με την οικεία εισηγητική έκθεση έγινε προσπάθεια εξορθολογισμού αλλά και ενίσχυσης της διαφάνειας στο ζήτημα των απολαβών των αιρετών της πρωτοβάθμιας αλλά και της δευτεροβάθμιας αυτοδιοίκησης με την καθιέρωση αντιμισθίας αντί των εξόδων παράστασης (βλ. άρθρα 92 και 181 του ν. 3852/2010 αντίστοιχα).

13. Μεταβολή ως προς το ανωτέρω καθεστώς επήλθε και με τον ν. 4093/2012 «Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 - Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του ν. 4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016» (Α' 222/12.11.2012), σύμφωνα με την υποπαράγραφο Β1 της παραγράφου Β του άρθρου πρώτου του οποίου, μεταξύ άλλων, οι διατάξεις της παρ. 19 του άρθρου 4 του ν. 3513/2006 έπαυσαν να ισχύουν για όσους από τα αναφερόμενα σε αυτές πρόσωπα αποκτούν για πρώτη φορά τις εν λόγω ιδιότητες από την επομένη της ημερομηνίας έναρξης ισχύος του. Τα πρόσωπα αυτά ασφαρίζονται για κύρια σύνταξη, πρόσθετη ασφάλιση και υγειονομική περίθαλψη, στους φορείς που ασφαλιζόνταν έως την εκλογή τους στα αξιώματα αυτά και ο χρόνος της θητείας τους λογίζεται ως χρόνος ασφάλισης στους φορείς αυτούς. Σε περίπτωση που δεν υφίσταται προγενέστερη κατά τα ανωτέρω ασφάλιση, για τα εν λόγω πρόσωπα έχουν εφαρμογή οι διατάξεις των παραγράφων 1, 2 και 3 του άρθρου 2 του ν. 3865/2010 (Α' 120). Υπενθυμίζεται δε ότι σύμφωνα με τα πρακτικά της Ολομέλειας του Ελεγκτικού Συνεδρίου της 3^{ης} Ειδ. Συν./30.10.2012, με τις ανωτέρω διατάξεις καταργείται η συνταξιοδότηση από το Δημόσιο των αιρετών οργάνων των Ο.Τ.Α. α' βαθμού, «και δεδομένου ότι στις ρυθμίσεις της περίπτωσης αυτής δεν αναφέρονται και οι αιρετοί β' βαθμού ο.τ.α., (...) να διευκρινισθεί αν η διάταξη αυτή καταλαμβάνει και την κατηγορία αυτή των αιρετών οργάνων» (πρβλ. απόφαση Τρίτου Τμ. ΕλΣυν 147/2026, σκ. 5).

14. Ακολούθως, με τις επιμέρους διατάξεις των Κεφαλαίων Α', Β' και Ε' του ν. 4387/2016, επιχειρήθηκε, σε συνδυασμό και με τα διαλαμβανόμενα στην αιτιολογική έκθεση αυτού, η πλήρης αναμόρφωση του εθνικού ασφαλιστικού συστήματος με την εισαγωγή νέου, ενιαίου συστήματος δημόσιας ασφάλισης, με τη θέσπιση όμοιων κανόνων για όλους τους απασχολούμενους είτε στον δημόσιο είτε στον ιδιωτικό τομέα και η ενίσχυση του κοινωνικού και αναδιανεμητικού χαρακτήρα του μέσω της εθνικής σύνταξης (βλ. ΕλΣυν Ολ. 2020/2020). Περαιτέρω, με τις ανωτέρω διατάξεις υλοποιήθηκε η διαρθρωτική ένταξη του ειδικού συνταξιοδοτικού συστήματος των δημοσίων λειτουργών, υπαλλήλων και στρατιωτικών στον ΕΦΚΑ, όπως αυτές πλέον ισχύουν μετά την τροποποίησή τους με τις διατάξεις του ν. 4670/2020. Ειδικότερα, σύμφωνα με το άρθρο 2 αυτού, η

κύρια σύνταξη εξ ιδίου δικαιώματος, ανικανότητας και εκ μεταβιβάσεως υπολογίζεται πλέον ως το άθροισμα δύο τμημάτων, ήτοι της εθνικής σύνταξης του άρθρου 7 και της ανταποδοτικής σύνταξης του άρθρου 8. Επιπλέον, προβλέπεται πλέγμα μεταβατικών διατάξεων στα άρθρα 6 και 94 του ως άνω ν. 4387/2016, αναφορικά τόσο με τον χρόνο συμπλήρωσης του εκάστοτε προβλεπόμενου ορίου ηλικίας όσο και με τον χρόνο υποβολής στη συνταξιοδοτική διοίκηση της αίτησης συνταξιοδότησης από το ασφαλισμένο πρόσωπο. Εξάλλου, με την παράγραφο 9 του άρθρου 28 του ν. 4387/2016, όπως αυτό αντικαταστάθηκε με το άρθρο 28 του ν. 4670/2020, η οποία εντάσσεται στο Κεφάλαιο Γ «Ρυθμίσεις ασφαλισμένων του ιδιωτικού τομέα» ορίζεται ότι: «Για τον υπολογισμό του ανταποδοτικού τμήματος της σύνταξης/χορηγίας των προσώπων που είχαν διατελέσει Δήμαρχοι, Πρόεδροι Κοινότητας ή Νομάρχες προ του 2002, ως συντάξιμες αποδοχές λαμβάνονται υπόψη τα έξοδα παράστασης του τελευταίου έτους πριν από τη λήξη της θητείας τους. (...)».

II. Γενικές Παρατηρήσεις

15. Από τον συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 73 παρ. 2, 74 και 75 παρ. 1 του Συντάγματος συνάγεται ότι τα νομοσχέδια, που υποβάλλονται προς γνωμοδότηση στο Ελεγκτικό Συνέδριο πρέπει να έχουν συνταξιοδοτικές συνέπειες εξ αυτών που καθιερώνουν την κατά το άρθρο 73 παρ. 2 γνωμοδοτική αρμοδιότητα του Ελεγκτικού Συνεδρίου και να συνοδεύονται υποχρεωτικά από την οικεία αιτιολογική έκθεση και την οικεία έκθεση οικονομικών επιπτώσεων, εφόσον εξ αυτών προκαλείται δαπάνη σε βάρος του προϋπολογισμού του Φορέα απονομής συντάξεων. Ήδη ο κοινός νομοθέτης προβλέπει στη διάταξη της παραγράφου 1 του άρθρου 10 του ν. 4820/2021 ότι τέτοια νομοσχέδια που καθιερώνουν την γνωμοδοτική αρμοδιότητα του Ελεγκτικού Συνεδρίου είναι αυτά που αφορούν σε «συντάξεις ή αναγνώριση υπηρεσίας για την παροχή δικαιώματος σύνταξης», ως εκ τούτου, αυτά που, εκ του αποτελέσματος, έχουν συνταξιοδοτικές συνέπειες (βλ. Πρακτικά της 3ης Ειδικής Συνεδρίασης της Μείζονος Ολομέλειας του Ελεγκτικού Συνεδρίου της 3.4.2023, σκ. 3).

16. Η γνωμοδότηση του Ελεγκτικού Συνεδρίου έχει διπλή λειτουργία στην έννομη τάξη. Αυτή αφενός αποσκοπεί στη διατύπωση παρατηρήσεων από νομοτεχνική άποψη και με γνώμονα τις αρχές της καλής νομοθέτησης καθώς και στον έλεγχο της συμβατότητας των προς ψήφιση διατάξεων με τις συνταγματικές διατάξεις καθώς και τις υπερκείμενης τυπικής ισχύος διατάξεις για τη διευκόλυνση του έργου της Βουλής, αφετέρου στη διαφώτιση αυτής ώστε να προληφθεί η ψήφιση διατάξεων με μακροχρόνιες δημοσιονομικές συνέπειες, οι οποίες δύνανται να οδηγήσουν στην ανατροπή των οικονομικών προβλέψεων του φορέα απονομής συντάξεων και να θέσουν υπό διακινδύνευση τη δημοσιονομική βιωσιμότητα

αυτού (βλ. Πρακτικά της 3ης Ειδικής Συνεδρίασης της Μείζονος Ολομέλειας του Ελεγκτικού Συνεδρίου της 3.4.2023, σκ. 4 με περαιτέρω παραπομπές).

17. Οι προτεινόμενες διατάξεις του πρώτου άρθρου, με τις οποίες ρυθμίζονται τα αναφερόμενα στις σκέψεις 2-6 θέματα, έχουν συνταξιοδοτικό περιεχόμενο, καθόσον αφορούν σε καταβολή χορηγίας, η οποία περιλαμβάνεται στην έννοια της σύνταξης (βλ. σκ. 3 της παρούσας) και συναφώς πρόκειται για διατάξεις για τις οποίες καθιερύεται η υποχρεωτική, από τα άρθρα 73 παρ. 2 και 98 παρ. 1 περ. δ' του Συντάγματος, γνωμοδοτική αρμοδιότητα του Ελεγκτικού Συνεδρίου και, ως εκ τούτου, παραδεκτώς εισάγονται ενώπιον του προς γνωμοδότηση (άρθρο 10 παρ. 1 του ν. 4820/2021, Α' 130) (βλ. Πρακτικά της 1ης Γεν. Συν./11.2.2026 της Μείζ. Ολ. ΕλΣυν, σκ. 7, και της 2ης Ειδ. Συν./31.3.2025 της Μείζ. Ολ. ΕλΣυν, σκ. 2).

18. Συναφώς, επισημαίνεται ότι, κατά το άρθρο 73 παρ. 2 εδάφιο τελευταίο του Συντάγματος, τα συνταξιοδοτικά νομοσχέδια απαιτείται να είναι ειδικά, ενώ δεν επιτρέπεται κατ' αρχήν η παρείσφρηση συνταξιοδοτικών διατάξεων σε μη ειδικό νόμο, νόμο, δηλαδή, που αποσκοπεί στη ρύθμιση άλλων θεμάτων, μη συνταξιοδοτικών. Στην επιταγή αυτή του Συντάγματος συμμορφώνεται ο νομοθέτης και όταν οι θεσπιζόμενες συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις ενταχθούν σε ιδιαίτερο κεφάλαιο νομοσχεδίου περιέχοντος και άλλες ρυθμίσεις, προσέτι δε, στον τίτλο του νομοθετήματος αυτού, γίνει ειδική αναφορά στις συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις που αυτό περιλαμβάνει (βλ. Πρακτικά της 2ης Ειδικής Συνεδρίασης της Μείζονος Ολομέλειας του Ελεγκτικού Συνεδρίου της 31.3.2025, σκ. 3 με περαιτέρω παραπομπές). Κατ' ακολουθίαν, πρέπει το νομοθέτημα, εντός του οποίου θα περιληφθούν οι υπό γνωμοδότηση διατάξεις, να συμμορφώνεται με τις ως άνω απαιτήσεις.

III. Ειδικές Παρατηρήσεις

19. Όπως περιγράφεται και στις σκέψεις 7 και 8 της παρούσας, δικαίωμα μηνιαίας χορηγίας από το Δημόσιο αποκτούσαν, μεταξύ άλλων, και όσοι διετέλεσαν σε θέσεις Δημάρχων και Προέδρων Κοινοτήτων, εφόσον είχαν συνολική πραγματική υπηρεσία Δημάρχου, Προέδρου, δημοτικού και κοινοτικού Συμβούλου είκοσι (20) ετών, εκ των οποίων μία πλήρη τετραετία αιρετού Δημάρχου ή Προέδρου, και συμπληρωμένο το 65ο έτος της ηλικίας τους, επισημαίνεται δηλαδή ότι για την απόκτηση του ως άνω δικαιώματος υπολογιζόταν η υπηρεσία τους σε ΟΤΑ α' βαθμού. Αντίστοιχη ρύθμιση δεν υπήρχε για τους αιρετούς των ΟΤΑ β' βαθμού, και δη για τους Νομάρχες, για τους οποίους η σχετική συνταξιοδοτική νομοθεσία (άρθρο 1 παρ. 11 του Κώδικα Πολιτικών και Στρατιωτικών Συντάξεων) προέβλεπε δικαίωμα λήψεως μηνιαίας χορηγίας σε όσους διετέλεσαν νομάρχες ή πρόεδροι νομαρχιακών αυτοδιοικήσεων, από 1ης Ιανουαρίου 1995 και εφεξής, εφόσον συμπλήρωναν οκταεκτή τουλάχιστον θητεία στις θέσεις αυτές (συνυπολογιζομένου

του χρόνου θητείας ως Δημάρχου ή Προέδρου Κοινότητας ή βουλευτείας μόνο αν ο χρόνος αυτός δεν είχε χρησιμεύσει για απόκτηση χορηγίας από τις θέσεις αυτές) και είχαν συμπληρώσει το 60^ο έτος της ηλικίας τους. Με την προτεινόμενη ρύθμιση επιδιώκεται η επέκταση του συνταξιοδοτικού δικαιώματος της χορηγίας και σε όσους απέκτησαν για πρώτη φορά την ιδιότητα του αιρετού Νομάρχη ή του Περιφερειάρχη (μετά την κατάργηση των Νομαρχιακών Αυτοδιοικήσεων, βλ. άρθρο 283 παρ. 2 του ν. 3852/2010) πριν από την ισχύ του ν. 4093/2012, έχοντας, παράλληλα, συνολική πραγματική υπηρεσία αιρετού Νομάρχη ή Περιφερειάρχη, Δημάρχου, Προέδρου, νομαρχιακού ή περιφερειακού ή δημοτικού και κοινοτικού συμβούλου είκοσι (20) ετών, εκ των οποίων μία πλήρη τετραετία αιρετού Νομάρχη, Περιφερειάρχη, Δημάρχου ή Προέδρου, ήτοι η χορήγηση σύνταξης στους αιρετούς του β' βαθμού τοπικής αυτοδιοίκησης με τις ως άνω ιδιότητες, ακόμα και αν η παρεχόμενη συνολική εικοσαετής υπηρεσία τους αλλά και η ορισθείσα πλήρης τετραετία θητείας τους προέρχεται από την εκλογή τους σε διαφορετικά αιρετά αξιώματα είτε σε ΟΤΑ α' είτε/και σε ΟΤΑ β' βαθμού. Σύμφωνα δε με την οικεία αιτιολογική έκθεση με την προτεινόμενη ρύθμιση και για λόγους ίσης μεταχείρισης, ισοτιμίας και δικαιοσύνης προτείνεται η δυνατότητα καταβολής χορηγίας σε όσους έχουν υπηρετήσει στον δεύτερο βαθμό τοπικής αυτοδιοίκησης (Ν.Α., Περιφέρεια), με συνολική εικοσαετή πραγματική υπηρεσία, στην οποία «προσμετρώνται συλλήβδην τα χρόνια θητείας και στον πρώτο βαθμό Τ.Α. αλλά και στον δεύτερο για όσους έχουν υπηρετήσει επί μακρόν και στους δύο βαθμούς της Τ.Α. και έχουν διανύσει σημαντικό μέρος του χρόνου ζωής και των δυνάμεών τους με αφοσίωση στην υπηρεσία της Τ.Α. στον τόπο τους». Με τις αιτιολογίες αυτές και στο παρόν στάδιο του αφηρημένου ελέγχου των εν λόγω διατάξεων, δεν προκύπτει καταφανώς αντίθεση αυτών προς διατάξεις υπέρτερης τυπικής ισχύος, ενόψει άλλωστε και του οριακού χαρακτήρα του δικαστικού ελέγχου στον οποίο υπόκεινται οι νομοθετικές επιλογές (βλ. Πρακτικά της 4ης Ειδικής Συνεδρίασης της Μείζονος Ολομέλειας του Ελεγκτικού Συνεδρίου της 29.6.2021, σκ. 12 της εισήγησης και 1 της γνωμοδότησης) και δεδομένου ότι ο νομοθέτης έχει, κατ' αρχήν, την ευχέρεια να οργανώνει το ειδικό σύστημα κανονισμού των συντάξεων των δημοσίων λειτουργών και υπαλλήλων καθώς και των χορηγιών ως προς τους εν δυνάμει δικαιούχους, τους όρους και τις προϋποθέσεις καταβολής των οικείων παροχών. Δεδομένου όμως ότι σύμφωνα με πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, δεν είναι συνταγματικά επιτρεπτή η διασταλτική ερμηνεία των συνταξιοδοτικών διατάξεων κατά τέτοιο τρόπο ώστε να διευρύνεται ο κύκλος των δικαιουμένων χορηγίας προσώπων ή να καθίστανται ευνοϊκότερες οι προϋποθέσεις αναγνώρισης του σχετικού συνταξιοδοτικού δικαιώματος, με τον συνυπολογισμό στον συντάξιμο χρόνο άλλων υπηρεσιών, οι οποίες δεν καθορίζονται ρητώς από τον νομοθέτη, παρατηρείται ότι α) η «συλλήβδην προσμέτρηση των ετών θητείας και στον πρώτο βαθμό Τ.Α. αλλά και στον δεύτερο βαθμό» για τη συμπλήρωση της εικοσαετίας, η οποία, κατά τη

γραμματική διατύπωση της προτεινόμενης ρύθμισης, αφορά σε όσους διετέλεσαν σε θέσεις αιρετού Νομάρχη ή Περιφερειάρχη, δηλαδή κατέλαβαν αιρετά αξιώματα του β' βαθμού Τοπικής Αυτοδιοίκησης και η οποία εισήχθη για λόγους ίσης μεταχείρισης, ισοτιμίας και δικαιοσύνης, κατά την οικεία αιτιολογική έκθεση, ώστε να καλύπτονται όσοι έχουν υπηρετήσει επί μακρόν και στους δύο βαθμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης και β) η πρόβλεψη, κατά τη γραμματική διατύπωση της προτεινόμενης ρύθμισης, ότι για τους διατελέσαντες σε θέσεις αιρετού Νομάρχη ή Περιφερειάρχη, η πλήρης τετραετής θητεία μπορεί να αφορά όχι μόνο θητεία Νομάρχη ή Περιφερειάρχη αλλά και Δημάρχου ή Προέδρου Κοινότητας, μπορεί να δημιουργήσουν ερμηνευτικές δυσχέρειες δεδομένου ότι η προτεινόμενη διάταξη εισάγεται ως αυτοτελής ρύθμιση και όχι ως τροποποίηση των ρυθμίσεων της περ. α' της παρ. 19 του άρθρου 4 του ν. 3513/2006 και ως εκ τούτου εισάγεται διάκριση σε σχέση με τα πρόσωπα που περιλαμβάνονται στις ρυθμίσεις της περ. α' της παρ. 19 του άρθρου 4 του ν. 3513/2006, ήτοι στα πρόσωπα που έχουν διατελέσει Δήμαρχοι ή Πρόεδροι Κοινότητας (έχοντας εκλεγεί πρώτη φορά προ της έναρξης ισχύος του ν. 4093/2012), δεδομένου ότι για τα τελευταία αυτά πρόσωπα προσμετρώνται για την συμπλήρωση τόσο της τετραετίας όσο και της εικοσαετίας μόνο τα έτη θητείας τους σε αιρετά αξιώματα στο πρώτο βαθμό Τ.Α. και όχι και τυχόν υπηρεσία αυτών στο δεύτερο βαθμό Τ.Α. και δη η υπηρεσία νομαρχιακού ή περιφερειακού συμβούλου.

20. Όσον αφορά, το δημοσιονομικό αποτύπωμα των προτεινόμενων ρυθμίσεων από τα αναφερόμενα στην οικεία έκθεση οικονομικών επιπτώσεων (σκέψη 5 της παρούσας) δεν προσδιορίζεται ούτε το συγκεκριμένο ύψος της δαπάνης που θα προκληθεί στον κρατικό προϋπολογισμό ή στον προϋπολογισμό του e-ΕΦΚΑ από τη μελλοντική καταβολή των νέων αυτών συντάξεων – χορηγιών ούτε ο τρόπος με τον οποίο θα καλυφθεί η εν λόγω δαπάνη, ούτε εάν η δαπάνη που θα διατεθεί για την κάλυψή τους είναι εντός των πλαισίων των δεσμευτικών ορίων του Πολυετούς Δημοσιονομικού Προγραμματισμού (ΠΔΠ) για τα έτη 2026-2029. Ενόψει του ότι η Διοίκηση ενδείκνυται να διαθέτει στοιχεία για τον αριθμό των προσώπων που μπορούν δυνητικά να ωφεληθούν από την προς γνωμοδότηση ρύθμιση, ώστε να εκτιμήσει τις δημοσιονομικές επιπτώσεις της, κατ' εφαρμογή των συνταγματικά κατοχυρωμένων αρχών της δημοσιονομικής βιωσιμότητας και της χρηστής δημοσιονομικής διαχείρισης (βλ. ΕλΣυν Μείζ. Ολ. 1312/2022 σκ. 12, 13), σε συνδυασμό με το ότι στην έκθεση δεν περιλαμβάνεται ο τρόπος που θα καλυφθεί η δαπάνη, ούτε βεβαιώνεται ότι είναι εντός των επιτρεπόμενων ορίων του ΠΔΠ, δεν πληρούνται σε επαρκή βαθμό οι επιταγές του άρθρου 75 παρ. 3 του Συντάγματος και 24 παρ. 5 ε' του ν. 4270/2014 (βλ. ΕλΣυν Πρακτικά της 2^{ης} Ειδ. Συν. της Μείζονος Ολομέλειας/6.4.2026 και της 4ης Ειδ. Συν. της Μείζονος Ολομέλειας/27.9.2023 σκ. 8 όπου και περαιτέρω νομολογία). Μάλιστα, δεν πρέπει να παροράται ότι η αναγνώριση της εν λόγω κατηγορίας συντάξεων, ήτοι των

χορηγιών, έπαυσε να ισχύει για τα αιρετά όργανα της Τοπικής Αυτοδιοίκησης α' βαθμού τα οποία απέκτησαν την εν λόγω ιδιότητα μετά την έναρξη της ισχύος του ν. 4093/2012, περιορίζοντας τους καθιστάμενους με την προτεινόμενη ρύθμιση δικαιούχους, αλλά και καταδεικνύοντας την πρόθεση του Έλληνα νομοθέτη να περιστέλλει τις συνταξιοδοτικές δαπάνες και δη να καταργήσει την εφεξής αναγνώριση των εν λόγω χορηγιών, η δε θεμιτή κατ' αρχήν μεταβολή των απόψεων του νομοθέτη, με τη θέσπιση μιας νέας κατηγορίας δικαιούχων (οι οποίοι πάντως έχουν αποκτήσει τη κρίσιμη ιδιότητα πριν από την έναρξη ισχύος του ν. 4093/2012) για την καταβολή χορηγίας οφείλει να συνοδεύεται από την αποτύπωση των δημοσιονομικών επιπτώσεων της και συγκεκριμένα τον κατ' ελάχιστον υπολογισμό της προκαλούμενης δαπάνης (βλ. ΕλΣυν Ολ. πρακτικά 1^{ης} Ειδ. Συν./17.1.2024, σκ. 8). Σε κάθε περίπτωση, η γνωμοδότηση του Ελεγκτικού Συνεδρίου, επί συνταξιοδοτικής ρύθμισης, πριν οι συναρμόδιοι Υπουργοί την υποβάλλουν στη Βουλή, στοχεύει και στη διαφώτιση της Βουλής, ώστε να προληφθεί η ψήφιση διατάξεων με μακροχρόνιες δημοσιονομικές συνέπειες, οι οποίες δύνανται να οδηγήσουν στην ανατροπή των οικονομικών προβλέψεων του φορέα απονομής συντάξεων. Η συνοδεύουσα, δε, την εξεταζόμενη ρύθμιση εισηγητική έκθεση οικονομικών επιπτώσεων δεν επιτρέπει στο Δικαστήριο, λόγω της πρόδηλης μη χρήσης επιστημονικών μεθόδων για την παραγωγή επαρκών δημοσιονομικών προβλέψεων, να εκτιμήσει τις δημοσιονομικές επιπτώσεις της εισαγόμενης ρύθμισης (πρβλ. ΕλΣυν Ολ. πρακτικά 2^{ης} Ειδικής Συνεδρίασης/25.5.2020, σκ. 17).

21. Περαιτέρω, το Δικαστήριο επισημαίνει ότι ούτε η προτεινόμενη ρύθμιση, ούτε η οικεία αιτιολογική έκθεση αναλύει τον τρόπο υπολογισμού της χορηγίας, αλλά αρκείται στην αόριστη παραπομπή συλλήβδην στις διατάξεις του ν. 4387/2016, όπως οι τελευταίες ισχύουν. Η αόριστη και ασαφής αυτή παραπομπή στον ισχύοντα ν. 4387/2016 αναφορικά με τον τρόπο υπολογισμού του ποσού της προτεινόμενης προς αναγνώριση χορηγίας είναι πιθανό να δημιουργήσει ερμηνευτικές και πρακτικές ως προς την εφαρμογή των διατάξεων δυσχέρειες, λαμβάνοντας υπόψη το νέο σύστημα υπολογισμού συντάξεων, καθώς και τα οριζόμενα με τις μεταβατικές διατάξεις αυτού, καθώς πρόκειται για συντάξεις που θα κανονιστούν μετά την ισχύ του ως άνω νόμου, με δικαιούχους που θεμελιώνουν το ως άνω συνταξιοδοτικό δικαίωμα (εικοσαετή σχετική υπηρεσία), αλλά και συμπληρώνουν το απαιτούμενο όριο ηλικίας σε διαφορετικούς χρόνους, ήτοι σε σχέση τόσο με τον ν. 4387/2016 όσο και με την έναρξη ισχύος της προτεινόμενης διάταξης, ενώ η αοριστία αυτή δεν επιτρέπει στο Δικαστήριο να εκτιμήσει αν η χορηγία υπολογίζεται με τρόπο ώστε να αποφεύγονται κίνδυνοι όπως ενδεικτικά διπλού υπολογισμού του χρόνου υπηρεσίας [για τους εν δυνάμει δικαιούχους για τους οποίους έχει ήδη γίνει ο συνυπολογισμός της θητείας τους για το ανταποδοτικό τμήμα της σύνταξης που τυχόν ήδη λαμβάνουν από τον ασφαλιστικό

φορέα στον οποίο ανήκαν (βλ. άρθρο 28 του ν. 4670/2020)] ή η εισαγωγή διακρίσεων σε σχέση με τις κατηγορίες των δικαιούχων της περ. α' της παρ. 19 του άρθρου 4 του ν. 3513/2006, όσον αφορά τα ποσοστά αναπλήρωσης που τυχόν εφαρμόζονται κατά τον υπολογισμό του ανταποδοτικού τμήματος της σύνταξης τους κατ' άρθρο 8 του ν. 4387/2016.

ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΔΕΥΤΕΡΟ ΑΡΘΡΟ ΤΩΝ ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ

I. Εισαγωγικές Παρατηρήσεις

1. Οι προς γνωμοδότηση ρυθμίσεις θα ενταχθούν, με τη μορφή χωριστού άρθρου αποτελούμενου από έξι παραγράφους, στο σώμα των διατάξεων του σχεδίου νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης με τίτλο «Ενίσχυση της εφαρμογής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας και λοιπές διατάξεις-Ενσωμάτωση οδηγίας (Ε.Ε.) 2023/970».

2. Με το ως άνω προτεινόμενο σχέδιο άρθρου με τίτλο «Ενοποίηση προϋποθέσεων συνταξιοδότησης των εργαζομένων στα Νοσοκομεία, στα Κέντρα Υγείας του Εθνικού Συστήματος Υγείας (Ε.Σ.Υ.) και στο Εθνικό Κέντρο Άμεσης Βοήθειας (Ε.Κ.Α.Β.), με τις ειδικότητες των νοσηλευτών, βοηθών νοσηλευτών, οδηγών και βοηθών ασθενοφόρων διασωστών» εισάγονται ρυθμίσεις για την, κατόπιν αίτησής τους, ένταξη, για πρώτη φορά, στο καθεστώς των Βαρέων και Ανθυγιεινών Επαγγελλμάτων (ΒΑΕ) των νοσηλευτών, βοηθών νοσηλευτών, οδηγών και βοηθών ασθενοφόρων διασωστών, οι οποίοι υπάγονται στη συνταξιοδοτική προστασία του δημοσίου, και την ενοποίηση των προϋποθέσεων συνταξιοδότησής τους με εκείνες που ισχύουν για τις αντίστοιχες ειδικότητες του πρώην ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, συναφώς δε προβλέπεται η χορήγηση στους υπηρετούντες στις προαναφερθείσες κατηγορίες σε Νοσοκομεία, Κέντρα Υγείας του Ε.Σ.Υ. και στο Ε.Κ.Α.Β., υπό τις ειδικότερες προϋποθέσεις που τίθενται στις προτεινόμενες διατάξεις, της δυνατότητας συνταξιοδότησης τους με τη συμπλήρωση του 62^{ου} έτους της ηλικίας τους και 15 χρόνια ασφάλισης.

3. Ειδικότερα, στην αιτιολογική έκθεση του υπό γνωμοδότηση σχεδίου άρθρου διαλαμβάνεται ότι «εντάσσονται στο καθεστώς των Βαρέων και Ανθυγιεινών Επαγγελλμάτων (ΒΑΕ) τόσο ως προς την κύρια, όσο και ως προς την επικουρική ασφάλιση, εργαζόμενοι με τις ειδικότητες των νοσηλευτών – βοηθών νοσηλευτών, οδηγών και βοηθών ασθενοφόρων – διασωστών, που υπηρετούν στα Νοσοκομεία και στα Κέντρα Υγείας του Εθνικού Συστήματος Υγείας (ΕΣΥ) καθώς και στο Εθνικό Κέντρο Άμεσης Βοήθειας (ΕΚΑΒ) και οι οποίοι υπάγονται στη συνταξιοδοτική προστασία του δημοσίου. Με τη νέα ρύθμιση εξομοιώνονται οι προϋποθέσεις συνταξιοδότησης όσων ασφαλίζονται στο δημόσιο και δεν

εμπίπτουν στην προστασία του Κανονισμού ΒΑΕ, με εκείνες που ισχύουν για τους εργαζόμενους των αντίστοιχων ειδικοτήτων που υπάγονται στην ασφάλιση του πρώην ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και που ειδικότερα εμπίπτουν στις περιπτώσεις 31 και 51 της ΥΑ Φ10221/οικ.26816/929/2011 (Β' 2778), και οι οποίοι είτε απασχολούνται με τις ως άνω ειδικότητες στον ιδιωτικό τομέα είτε έχουν προσληφθεί στο Δημόσιο από 01.01.2011 και εφεξής (άρ. 2 του ν. 3865/2010). Επιπλέον για αυτούς που έχουν προσληφθεί στο Δημόσιο από 01.01.2011 και εφεξής και έχουν ήδη υπαχθεί για την κύρια σύνταξη στα βαρέα προβλέπεται η υπαγωγή στα ΒΑΕ και για τον κλάδο επικουρικής ασφάλισης του e-ΕΦΚΑ (πρώην ΤΕΑΔΥ) ή ΤΕΚΑ». Στην ανωτέρω έκθεση αναφέρεται, επίσης, ότι η εν λόγω ρύθμιση προβλέπει «δυνατότητα συνταξιοδότησης στο 62ο έτος με τουλάχιστον 15 έτη ασφάλισης εκ των οποίων δώδεκα (12) έτη στις συγκεκριμένες ειδικότητες και τρία (3) έτη τα τελευταία δεκαεπτά (17) έτη, πριν τη συμπλήρωση του ανωτέρω ορίου ηλικίας ή την υποβολή αίτησης συνταξιοδότησης και καθορίζεται η καταβολή πρόσθετων εισφορών ΒΑΕ για την κύρια και την επικουρική ασφάλιση. Επιπροσθέτως, προβλέπεται η δυνατότητα εξαγοράς και αναγνώρισης προηγούμενου χρόνου απασχόλησης, ο οποίος λογίζεται ως πραγματικός χρόνος ασφάλισης, για τη συμπλήρωση των απαιτούμενων προϋποθέσεων ασφάλισης. Η υπαγωγή στα ΒΑΕ τόσο για την κύρια όσο και για την επικουρική ασφάλιση πραγματοποιείται κατόπιν αίτησης του εργαζομένου με ενιαία διαδικασία. Με τη διάταξη αυτή επιτυγχάνεται το δικαίωμα σε πλήρη σύνταξη κατά πέντε έτη νωρίτερα (62ο έτος ηλικίας), σε σχέση με τους λοιπούς ασφαλισμένους, οι οποίοι υπάγονται στην κοινή ασφάλιση».

4. Περαιτέρω, στην από 28.5.2026 εισηγητική έκθεση οικονομικών επιπτώσεων του άρθρου 24 παρ. 5 του ν. 4270/2014, η οποία συνοδεύει το υπό επεξεργασία σχέδιο άρθρου, εκτιμάται ότι, από την εφαρμογή των προτεινόμενων διατάξεων, προκαλείται μικτή επίπτωση στους προϋπολογισμούς των εμπλεκόμενων φορέων. Ειδικότερα, σύμφωνα με την Προϊσταμένη της Γενικής Διεύθυνσης Οικονομικών Υπηρεσιών του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, δύναται να επέλθει επιβάρυνση της συνταξιοδοτικής δαπάνης του e-ΕΦΚΑ και, κατά περίπτωση, του Κλάδου Επικουρικής Ασφάλισης του e-ΕΦΚΑ ή του ΤΕΚΑ, λόγω της υπαγωγής σε ευνοϊκότερες προϋποθέσεις συνταξιοδότησης εργαζομένων σε Νοσοκομεία, Κέντρα Υγείας του ΕΣΥ και στο ΕΚΑΒ, με τις ειδικότητες των νοσηλευτών, βοηθών νοσηλευτών, οδηγών και βοηθών ασθενοφόρων διασωστών, οι οποίοι υπάγονται στη συνταξιοδοτική προστασία του δημοσίου. Αντισταθμιστικά, εκτιμάται ότι προκαλείται αύξηση εσόδων των ανωτέρω ασφαλιστικών φορέων από την καταβολή πρόσθετης ειδικής εισφοράς ΒΑΕ, καθώς και από την εξαγορά προγενέστερου χρόνου απασχόλησης στις εν λόγω ειδικότητες. Επιπροσθέτως, αναφέρεται ότι επέρχεται επιβάρυνση των φορέων απασχόλησης από την εργοδοτική μερίδα της πρόσθετης εισφοράς ΒΑΕ και ότι το

συνολικό δημοσιονομικό αποτέλεσμα δεν δύναται να υπολογιστεί εκ των προτέρων, καθώς εξαρτάται από τον αριθμό των εργαζομένων που θα υπαχθούν στη ρύθμιση, τον χρόνο ασφάλισης που θα αναγνωριστεί με εξαγορά, τις ασφαλιστέες αποδοχές τους και τον χρόνο θεμελίωσης συνταξιοδοτικού δικαιώματος για κάθε περίπτωση.

5. Ειδικότερα, το προς γνωμοδότηση σχέδιο άρθρου ορίζει:

- Στην πρώτη παράγραφο αυτού ότι οι εργαζόμενοι των Νοσοκομείων, των Κέντρων Υγείας του ΕΣΥ και του ΕΚΑΒ, και συγκεκριμένα των Κλινικών, Μικροβιολογικών και Βιοχημικών Εργαστηρίων των ανωτέρω, οι οποίοι υπάγονται στη συνταξιοδοτική προστασία του Δημοσίου και απασχολούνται αποκλειστικά στις ειδικότητες των νοσηλευτών, βοηθών νοσηλευτών, οδηγών και βοηθών ασθενοφόρων διασωστών, για τις οποίες (ειδικότητες) εργαζόμενοι των αντίστοιχων ειδικοτήτων, οι οποίοι υπάγονται στην ασφάλιση του πρώην ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, εμπίπτουν στο καθεστώς των Βαριών και Ανθυγιεινών Επαγγελμάτων και ειδικότερα στις περιπτώσεις 31 και 51 της υπό στοιχείο Φ10221/οικ.26816/929/2.12.2011 απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, δικαιούνται σύνταξης από τον Κλάδο Κύριας Ασφάλισης και λοιπών παροχών του e-Ε.Φ.Κ.Α. με τη συμπλήρωση του εξηκοστού δεύτερου (62ου) έτους της ηλικίας τους, εφόσον έχουν τουλάχιστον δεκαπέντε (15) συντάξιμα έτη, εκ των οποίων δώδεκα (12) έτη αποκλειστικά στις ειδικότητες αυτές και τρία (3) έτη τουλάχιστον τα τελευταία δεκαεπτά (17) έτη, πριν από τη συμπλήρωση του ανωτέρω ορίου ηλικίας ή την υποβολή αίτησης συνταξιοδότησης. Παράλληλα, προβλέπεται και θεμελίωση εκ μέρους τους συνταξιοδοτικού δικαιώματος για επικουρική σύνταξη, κατ' εφαρμογή του άρθρου 96Α του ν. 4387/2016 (Α' 85).
- Στη δεύτερη παράγραφο τα ποσοστά βάσει των οποίων υπολογίζεται η πρόσθετη ειδική εισφορά ΒΑΕ για κύρια και επικουρική ασφάλιση, τόσο για τον ασφαλισμένο, όσο και για τον εργοδότη.
- Στην τρίτη παράγραφο την υπαγωγή όσων δικαιούχων το επιθυμούν στα οριζόμενα στις ανωτέρω παραγράφους 1 και 2 με την υποβολή σχετικής αίτησης στις αρμόδιες υπηρεσίες εκκαθάρισης μισθοδοσίας του εκάστοτε φορέα απασχόλησής τους εντός αποκλειστικής προθεσμίας έξι (6) μηνών από την έναρξη ισχύος του παρόντος άρθρου, ενώ η υπαγωγή εκκινεί από την πρώτη του μεθεπόμενου μήνα της υποβολής της αίτησης. Η αίτηση για την ως άνω υπαγωγή είναι κοινή για κύρια και επικουρική ασφάλιση.
- Στην τέταρτη παράγραφο τη δυνατότητα αναγνώρισης, κατόπιν εξαγοράς, του χρόνου πραγματικής απασχόλησης στις ειδικότητες της παραγράφου 1 του εν λόγω άρθρου, έως και την ημερομηνία υπαγωγής τους κατά την παράγραφο 3, προκειμένου να συμπληρώσουν τις ελάχιστες προϋποθέσεις

του χρόνου ασφάλισης. Η αίτηση για την εξαγορά είναι κοινή και υποχρεωτική για κύρια και επικουρική ασφάλιση, ενώ περαιτέρω στην εν λόγω παράγραφο αναλύεται η διαδικασία για την αναγνώριση του χρόνου απασχόλησης στις εν λόγω ειδικότητες, προβλέπεται δε ότι ο χρόνος που αναγνωρίζεται είναι πραγματικός χρόνος ασφάλισης και ως τέτοιος δεν συμπεριλαμβάνεται στο προβλεπόμενο από το άρθρο 17 του ν. 3865/2010 ανώτατο όριο αναγνωριζόμενου χρόνου ασφάλισης.

- Στην πέμπτη παράγραφο ότι για όσους εργάζονται στις ανωτέρω ειδικότητες και έχουν προσληφθεί από 1.1.2011 και εφεξής (και συνεπώς υπάγονται υποχρεωτικά και αυτοδίκαια στον κύριο κλάδο σύνταξης του πρώην ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, δυνάμει του άρθρου 2 του ν. 3865/2010), αλλά και όσοι θα προσληφθούν μετά τη δημοσίευση του παρόντος σχεδίου νόμου, υπαγόμενοι στο ασφαλιστικό και συνταξιοδοτικό καθεστώς του πρώην ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, για τους οποίους καταβάλλεται ήδη πρόσθετη εισφορά ΒΑΕ στη κύρια ασφάλιση, καταβάλλεται η πρόσθετη ειδική εισφορά υπέρ της επικουρικής ασφάλισης της προαναφερόμενης παρ. 2.
- Τέλος, με την έκτη παράγραφο εξουσιοδοτείται ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης να εκδώσει κάθε απόφαση απαραίτητη με σκοπό να καθορίσει τη διαδικασία υπαγωγής στις ρυθμίσεις του παρόντος άρθρου και κάθε άλλο θέμα σχετικό με την εφαρμογή τους.

6. Στο άρθρο 56 παράγραφος 15 του π.δ. 169/2007 (Α' 169), όπως αυτό προστέθηκε με την υποπαράγραφο Β.2 περ. α' της παραγράφου Β' του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012 (Α' 222), ορίζεται ότι όσοι υπάγονται στη συνταξιοδοτική προστασία του δημοσίου και θεμελιώνουν συνταξιοδοτικό δικαίωμα από 1.1.2013 και εφεξής, μπορούν να λάβουν πλήρη σύνταξη με τη συμπλήρωση των ορίων ηλικίας ως εξής: α) στα 62 έτη με τουλάχιστον 40 έτη ασφάλισης και β) στα 67 έτη με τουλάχιστον 15 έτη ασφάλισης.

7. Όσον αφορά το θεσμό των Βαρέων και Ανθυγιεινών Επαγγελμάτων (ΒΑΕ) με τις διατάξεις της παρ. 5 του άρθρου 28 του α.ν. 1846/1951 «Περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων» (Α' 179), όπως η παράγραφος αυτή αντικαταστάθηκε με την παρ. 2 του άρθρου 5 του ν. δ. 4104/1960 (Α' 147), προβλέφθηκε για πρώτη φορά η κατά πέντε (5) έτη πρόωρη, δηλαδή σε ηλικία 60 ετών για τους άνδρες και 55 για τις γυναίκες, πλήρης συνταξιοδότηση εργαζομένων σε ιδιαίζοντως βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα (ΒΑΕ), τα οποία επρόκειτο να καθοριστούν με σχετικό Κανονισμό. Κατ' εφαρμογή του άρθρου 16 του ως άνω αναγκαστικού νόμου εκδόθηκε αρχικώς Κανονισμός περί βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελμάτων [Α.Υ.Ε. 101960/1.653/16.12.1963 (Β' 567)], με τον οποίο καθορίστηκαν οι υπαγόμενες στα ΒΑΕ εργασίες και οι αντιστοιχούσες σε καθεμία από αυτές ειδικότητες. Ο ανωτέρω Κανονισμός καταργήθηκε αρχικώς στο σύνολό του με το

άρθρο 122 παρ. 2 εδ. Ιβ του εγκριθέντος με την 55575/Ι.479/18.11.1965 απόφαση του Υπουργού Εργασίας (Β' 816) Κανονισμού Ασφάλισης ΙΚΑ, στα άρθρα 104 έως 106 του οποίου είχε περιληφθεί Κανονισμός περί Βαρέων και Ανθυγιεινών Επαγγελλμάτων. Μεταγενεστέρως, με την υπ' αριθμ. 63611/Ι.519 26.7.1966 απόφαση του Υπουργού Εργασίας (Β' 559) επανήλθε σε ισχύ μερικώς (κατά το άρθρο 2 αυτού) ο ανωτέρω κυρωθείς με την 101960/1.653/16.12.1963 απόφαση του Υπουργού Εργασίας Κανονισμός, ενώ κατά τα λοιπά ίσχυαν οι διατάξεις των άρθρων 104 έως 106 του Κανονισμού Ασφάλισης του ΙΚΑ (του εγκριθέντος με την προαναφερόμενη 55575/Ι.479/18.11.1965 απόφαση του Υπουργού Εργασίας), ενώ, ο τελευταίος αυτός Κανονισμός αντικαταστάθηκε με την 22737/Ι.199/17.3.1966 απόφαση του Υπουργού Εργασίας (Β' 181). Εξ άλλου, στο άρθρο 10 παρ. 4 του ν. 825/1978 (Α' 179) οριζόταν ότι προκειμένου περί ασφαλισμένου υπαγομένου εις τον Κανονισμόν περί Βαρέων και Ανθυγιεινών Επαγγελλμάτων του ΙΚΑ και συμπληρούντος τας υπό της παραγράφου 1 του άρθρου αυτού οριζόμενας προϋποθέσεις (ήτοι ασφαλισμένοι ΙΚΑ-ΕΤΑΜ με 7.500 ημέρες ασφάλισης), τα ποσοστά προσαυξήσεως του πίνακος Β' της παραγρ. 1 του άρθρου 29 του Α.Ν. 1846/1951, προσαυξάνονται κατά 20% για τα ημερομίσθια ασφάλισης για τα οποία κατεβλήθησαν οι διά τους υπαγομένους εις τον Κανονισμό προβλεπόμενες εισφορές, ενώ σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 32 παρ. 8 του ν. 1902/1990, σε περίπτωση που οι ασφαλισμένοι, οι οποίοι υπήχθησαν στον Κανονισμό Βαρέων και Ανθυγιεινών Επαγγελλμάτων και είτε λόγω αλλαγής επαγγελματικής ειδικότητας είτε λόγω εξαίρεσης εργασιών και ειδικοτήτων από τους οικείους πίνακες του άρθρου 104 του Κανονισμού Ασφάλισης του Ι.Κ.Α. δεν θεμελιώνουν δικαίωμα συνταξιοδότησης κατά τις ειδικές διατάξεις του άρθρου 28 παρ. 5 εδαφ. β' περ. α' του α.ν. 1846/1951 και του άρθρου 2 του Κανονισμού περί Βαρέων και Ανθυγιεινών Επαγγελλμάτων, που εκδόθηκε σε εκτέλεση αυτών, τα ποσοστά προσαύξησης της σύνταξης του πίνακα β' της παρ. 1 του άρθρου 29 του α.ν. 1846/1951 προσαυξάνονται κατά ποσοστό 20% για τα ημερομίσθια ασφάλισης, για τα οποία καταβλήθηκαν οι πρόσθετες εισφορές βαρέων επαγγελλμάτων, οι προβλεπόμενες για τους υπαγομένους στον ειδικό αυτόν κανονισμό.

8. Σύμφωνα με τη θεωρία η ένταξη ενός επαγγέλματος στα ΒΑΕ συνεπάγεται πρόωρη συνταξιοδότηση όσων απασχολούνται σε αυτά, πλην τα μικρότερα αυτά ηλικιακά όρια δεν αποτελούν προνομιακή ρύθμιση, αλλά τρόπο αποκατάστασης μιας ανισότητας, δεδομένου ότι μελέτες έχουν αναδείξει τη στενή εξάρτηση του προσδόκιμου ορίου επιβίωσης από την επαγγελματική κατηγορία και τους εργασιακούς παράγοντες, ενώ αν απουσίαζε ο θεσμός των ΒΑΕ, η ασφάλιση γήρατος θα προκαλούσε αφανή μεταβίβαση πόρων από τους εργαζόμενους σε κοπιαστικές και ανθυγιεινές εργασίες προς τους εργαζόμενους υπό κανονικές

συνθήκες¹, ενώ σύμφωνα με τη νομολογία η περί ΒΑΕ νομοθεσία σκοπεί στην ευνοϊκότερη ασφαλιστική μεταχείριση απασχολουμένων σε επαγγέλματα δυνάμενα να επιφέρουν ταχύτερη κάμψη των δυνάμεων (ΣτΕ 1431/2024).

9. Ως προς τους ασφαλισμένους σε φορείς κοινωνικής ασφάλισης μετά τη 1.1.1993 (νέοι ασφαλισμένοι) στο άρθρο 24 παρ. 3 του ν. 2084/1992 (Α' 165) ορίζεται ότι: «Οι ασφαλισμένοι, οι οποίοι πραγματοποιούν χρόνο ασφάλισης 4.500 ημερών ή 15 ετών από τον οποίο τουλάχιστον τα 3/4 σε βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα που ορίζονται στις οικείες διατάξεις των φορέων, δικαιούνται σύνταξη, χωρίς την μείωση της παρ. 2 του άρθρου αυτού, με την συμπλήρωση του 60ου έτους της ηλικίας.». Το εν λόγω όριο ηλικίας, σύμφωνα με την υποπαράγραφο ΙΑ.4 της παραγράφου ΙΑ του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012, έχει μετατεθεί πλέον από 1.1.2013 στο 62^ο έτος.

10. Όσον αφορά τους παλαιούς ασφαλισμένους (έως 31.12.1992) αρχικά στο άρθρο 2 του Κανονισμού Περί Βαρέων και Ανθυγιεινών Επαγγελματών (101960/1963 ΑΥΕ, Β' 567) προβλεπόταν ως πρόσθετη προϋπόθεση η πραγματοποίηση 1.000 τουλάχιστον ημερών σε τέτοιο επάγγελμα, την τελευταία δεκαετία πριν τη συμπλήρωση του ορίου ηλικίας. Ακολούθως, στο άρθρο 2 παρ. 6 του ν. 3029/2002 (Α' 160), οριζόταν αρχικώς ότι: «Οι ασφαλισμένοι μέχρι 31.12.1992 στο Ι.Κ.Α., οι οποίοι πραγματοποιούν χρόνο ασφάλισης 4.500 ημερών ή 15 ετών από τον οποίο τουλάχιστον τα 4/5 σε βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα, δικαιούνται σύνταξης, με τη συμπλήρωση του 60ού έτους της ηλικίας οι άνδρες και του 55ου έτους οι γυναίκες, εφόσον 1.000 τουλάχιστον ημέρες εργασίας στα επαγγέλματα αυτά έχουν πραγματοποιηθεί τα τελευταία 13 χρόνια πριν το ανωτέρω όριο ηλικίας. Οι διατάξεις της παραγράφου αυτής εφαρμόζονται για αιτήσεις συνταξιοδότησης που υποβάλλονται από 1.1.2003 και εφεξής», ενώ μετά την αντικατάστασή του με τις διατάξεις του άρθρου 33 του ν. 4611/2019 (Α' 73), ορίζεται ότι «6. α) Οι ασφαλισμένοι άνδρες μέχρι την 31.12.1992 στο πρώην ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, οι οποίοι έχουν πραγματοποιήσει χρόνο ασφάλισης 4.500 ημερών ή 15 ετών, από τον οποίο τουλάχιστον τα 4/5 σε βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα, δικαιούνται σύνταξης, σύμφωνα με τα οριζόμενα στην υποπαράγραφο ΙΑ'4 της παραγράφου ΙΑ' του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012 (Α' 222), με τη συμπλήρωση του 60ου έτους της ηλικίας τους μέχρι την 31.12.2012 και του 62ου έτους από την 1.1.2013 και εφεξής. β) Το όριο ηλικίας συνταξιοδότησης των ασφαλισμένων γυναικών μέχρι την 31.12.1992, σύμφωνα με την προηγούμενη περίπτωση και την παράγραφο 16 του άρθρου 10 του ν. 3863/2010 (Α' 115), διαμορφώνεται ως εξής: αα) στο 55ο έτος της ηλικίας για όσες συμπληρώνουν τον συντάξιμο χρόνο της περίπτωσης α' το 2010, ββ) στο 56ο

¹ Βλ. Άγγελος Στεργίου, Δίκαιο Κοινωνικής Ασφάλισης, Γ' Έκδοση, σελ. 706 επ. όπου και περαιτέρω παραπομπές.

έτος για όσες συμπληρώνουν τον συντάξιμο χρόνο το 2011, γγ) στο 57ο έτος για όσες συμπληρώνουν τον συντάξιμο χρόνο το 2012, και δδ) στο 62ο έτος από την 1.1.2013 και εφεξής. Από τον συνολικό χρόνο ασφάλισης στον Κανονισμό Βαρέων και Ανθυγιεινών Επαγγελμάτων (ΚΒΑΕ) απαιτείται η πραγματοποίηση χιλίων (1.000) τουλάχιστον ημερών εργασίας στα επαγγέλματα αυτά τα τελευταία δεκαεπτά (17) χρόνια μέχρι τη συμπλήρωση του κατά περίπτωση οριζόμενου ορίου ηλικίας, σύμφωνα με τις προηγούμενες περιπτώσεις ή μέχρι την ημερομηνία υποβολής της αίτησης συνταξιοδότησης» (για νομολογία σχετικά με τα ΒΑΕ βλ. ενδεικτικά και 1431/2024 ΣτΕ, Α1087/2025 ΔΕφΘεσ., 432/2025 ΔΕφΧανίων όπου και περαιτέρω παραπομπές).

11. Με τις διατάξεις του ν. 3863/2010 «Νέο Ασφαλιστικό Σύστημα και συναφείς διατάξεις, ρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις» (Α' 115) ορίστηκε στο άρθρο 17, μεταξύ άλλων, ότι: α) ο πίνακας των Βαρέων και Ανθυγιεινών Επαγγελμάτων καταρτίζεται για όλους τους φορείς Κοινωνικής Ασφάλισης με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ύστερα από γνώμη της Διαρκούς Επιτροπής Κρίσεως Βαρέων και Ανθυγιεινών Επαγγελμάτων και γνωμοδότηση του Συμβουλίου Κοινωνικής Ασφάλισης, β) ο νέος Πίνακας Βαρέων και Ανθυγιεινών Επαγγελμάτων εφαρμόζεται από 1.1.2012, ενώ όσοι απασχολούνται σε εργασίες ή επαγγέλματα, τα οποία εξαιρούνται από το νέο Πίνακα, εξακολουθούν να ασφαρίζονται σύμφωνα με αυτόν, εφόσον έως 31.12.2011, οι μεν υπαχθέντες για πρώτη φορά σε φορέα κοινωνικής ασφάλισης έως 31.12.1992 έχουν πραγματοποιήσει τουλάχιστον 3.600 μέρες σε ΒΑΕ, οι δε ασφαλισμένοι σε φορέα κοινωνικής ασφάλισης από 1.1.1993 και εφεξής τουλάχιστον 3.375 μέρες ασφάλισης σε ΒΑΕ, προβλεπόταν δε περαιτέρω η δυνατότητα εξαγοράς χρόνου πραγματικής απασχόλησης για το διάστημα από 1.1.2012 έως 31.12.2015, προκειμένου να συμπληρωθούν οι ελάχιστες προϋποθέσεις ασφάλισης.

12. Κατ' εξουσιοδότηση των διατάξεων του προαναφερθέντος άρθρου 17 του ν. 3863/2010 εκδόθηκε η Φ10221/οικ.26816/929/2.12.2011 απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης (Β' 2778), η οποία αναφέρεται στην παράγραφο 1 της προτεινόμενης ρύθμισης του κατά τα ανωτέρω υποβληθέντος σχεδίου άρθρου και με την οποία προβλέφθηκαν μεταξύ άλλων Βαριές και Ανθυγιεινές Εργασίες σε συγκεκριμένους χώρους και με τις έναντι αυτών ειδικότητες, μεταξύ των οποίων, η περίπτωση (31) στους ακόλουθους χώρους εργασίας: Νοσηλευτικά Ιδρύματα, Κλινικές, Μικροβιολογικά και Βιοχημικά Εργαστήρια και Υγειονομικές Μονάδες Ασφαλιστικών Οργανισμών και με ειδικότητες: Νοσοκόμοι-νοσηλεύτες, Παρασκευαστές και βοηθοί αυτών, Θαλαμηπόλοι Ψυχιατρικών Νοσοκομείων και Κλινικών, Συντηρητές Πειραματόζωων, Συσκευαστές ορρών εμβολίων, Παρασκευαστές τραπέζης αίματος, Βιολόγοι εργαστηρίων παροχής υπηρεσιών υγείας, καθώς και οι αντίστοιχες ειδικότητες των εργαζομένων στα Δημόσια Νοσοκομεία,

καθαρίστριες, και η περίπτωση (51) με χώρους εργασίας σχετικούς με τις επιβατικές και εμπορευματικές μεταφορές και με ειδικότητες: Οδηγοί βαρέων φορτηγών μεικτού βάρους άνω των 3.5 τόνων, λεωφορείων, πούλμαν, οχημάτων σταθερής τροχιάς, Οδηγοί ταξί νομού Αττικής και Θεσσαλονίκης, Οδηγοί και Βοηθοί ασθενοφόρων – Διασώστες, Καθαριστές λεωφορείων.

13. Σύμφωνα δε με την πάγια νομολογία του Ελεγκτικού Συνεδρίου, στη δικαιοδοσία του Δικαστηρίου, μεταξύ άλλων, υπάγονται και διαφορές σχετικές με την απονομή σύνταξης σε πρώην υπαλλήλους, οι οποίοι υπάγονται στις διατάξεις του ν. 3163/1955 (π.χ. νοσηλεύτριες ΙΚΑ, βλ. αποφ. ΙΙ Τμ. ΕλΣυν 1976/2004), είτε ευθέως, είτε επί τη βάσει ειδικής διάταξης με την οποία επεκτείνεται και στην κατηγορία, στην οποία αυτοί ανήκουν, το συνταξιοδοτικό καθεστώς του ν. 3163/1955, ακόμα και όταν κατά την έξοδό τους από την υπηρεσία επιλέξουν το καθεστώς που ισχύει για τους κοινούς ασφαλισμένους του Ι.Κ.Α. και οι οποίοι δικαιούνται αποκλειστικώς ότι προβλέπεται από την ανωτέρω νομοθεσία (βλ. ΕλΣυν Ολ. 5235/2015, 2703, 2702/2014), συναφώς δε έχουν αχθεί ενώπιόν του υποθέσεις που σχετίζονται με την προσαύξηση σύνταξης κατά 20% για διάστημα που ο συνταξιούχος απασχολήθηκε σε ειδικότητα που ασφαλίζεται στα βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα και για την οποία καταβλήθηκε πρόσθετη ειδική εισφορά (βλ. επί παραδείγματι τεχνικό ΕΡΤ, Τρίτο Τμ. 1326/2025 κ.ά.). Σημειώνεται άλλωστε ότι ο συνταξιοδοτικός νομοθέτης έχει και στο παρελθόν προβεί σε ρύθμιση (βλ. άρθρο 2 παρ. 20 του ν. 2703/1999, με το οποίο προστέθηκε παράγραφος 14 στο άρθρο 56 του Κώδικα Πολιτικών και Στρατιωτικών Συντάξεων) με την οποία προβλεπόταν ότι συγκεκριμένη κατηγορία υπαλλήλων υπαγόμενη στο ειδικό συνταξιοδοτικό καθεστώς του Δημοσίου και δη το μόνιμο προσωπικό των ΟΤΑ α' βαθμού, το οποίο απασχολείτο στην αποκομιδή, μεταφορά, διαλογή, επιστασία, καταστροφή απορριμμάτων, σε συνεργεία συντήρησης, επισκευής των μέσων καθαριότητας και το πλύσιμό τους, καθώς και οι οδοκαθαριστές, εργάτες αφοδευτηρίων, ταφής-εκταφής νεκρών και καθαριστές οστών, μπορούσαν, υπό τις προϋποθέσεις, του ισχύοντος τότε νομοθετικού καθεστώτος, να συνταξιοδοτούνται με το όριο ηλικίας που προβλεπόταν για τις ίδιες ειδικότητες από τον Κανονισμό Βαρέων και Ανθυγιεινών Επαγγελμάτων του ΙΚΑ με την καταβολή πρόσθετης ειδικής εισφοράς και κατόπιν δήλωσης επιλογής εντός προθεσμίας 3 μηνών (βλ. και αποφ. ΕλΣυν Τρίτου Τμ. 48/2026, ΙΙ Τμ. 1198/2018).

II. Γενικές Παρατηρήσεις

14. Από τον συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 73 παρ. 2, 74 και 75 παρ. 1 του Συντάγματος συνάγεται ότι τα νομοσχέδια, που υποβάλλονται προς γνωμοδότηση στο Ελεγκτικό Συνέδριο πρέπει να έχουν συνταξιοδοτικές συνέπειες εξ αυτών που καθιερώνουν την κατά το άρθρο 73 παρ. 2 γνωμοδοτική αρμοδιότητα

του Ελεγκτικού Συνεδρίου και να συνοδεύονται υποχρεωτικά από την οικεία αιτιολογική έκθεση και την οικεία έκθεση οικονομικών επιπτώσεων, εφόσον εξ αυτών προκαλείται δαπάνη σε βάρος του προϋπολογισμού του Φορέα απονομής συντάξεων. Ήδη ο κοινός νομοθέτης προβλέπει στη διάταξη της παραγράφου 1 του άρθρου 10 του ν. 4820/2021 ότι τέτοια νομοσχέδια που καθιερώνουν την γνωμοδοτική αρμοδιότητα του Ελεγκτικού Συνεδρίου είναι αυτά που αφορούν σε «συντάξεις ή αναγνώριση υπηρεσίας για την παροχή δικαιώματος σύνταξης», ως εκ τούτου, αυτά που, εκ του αποτελέσματος, έχουν συνταξιοδοτικές συνέπειες (βλ. Πρακτικά της 3ης Ειδικής Συνεδρίασης της Μείζονος Ολομέλειας του Ελεγκτικού Συνεδρίου της 3.4.2023, σκ. 3). Βασικό χαρακτηριστικό του ανωτέρω ειδικού συνταξιοδοτικού καθεστώτος των δημόσιων υπαλλήλων και λειτουργών και όσων εξομοιώνονται συνταξιοδοτικά με αυτούς είναι η θέσπιση ενιαίων και ειδικών κανόνων, προσαρμοσμένων στην ιδιομορφία της σχέσης δημοσίου δικαίου που συνδέει τους ανωτέρω με την υπηρεσία τους, οι οποίοι διέπουν τις προϋποθέσεις απονομής της κύριας σύνταξης, ήτοι της ισόβιας παροχής που καταβάλλεται σε αυτούς ως συνέχεια του μισθού ενεργείας που λάμβαναν πριν την αποχώρησή τους από την ενεργό υπηρεσία, και όχι επικουρικής σύνταξης (βλ. ΕλΣυν Ολ. Πρακτικά 4ης Ειδ. Συν. της 3.11.2022, σκ. 11, απόφ. 1277/2018 σκ. 13, 2020/2020, σκ. 115, 121-123, 1975/2021 σκ. 21-23). Η τελευταία, στο πλαίσιο της κατοχυρωμένης στο άρθρο 22 παρ. 5 του Συντάγματος κοινωνικής ασφάλισης, έχει συμπληρωματικό χαρακτήρα έναντι της κύριας σύνταξης, και αποσκοπεί αφενός στην ενίσχυση του εισοδήματος των συνταξιούχων μετά την επέλευση του ασφαλιστικού κινδύνου (γήρας, αναπηρία ή θάνατος) και αφετέρου στην διασφάλιση ενός επιπέδου διαβίωσης, κατά το δυνατόν πλησιέστερου σε εκείνο το οποίο είχαν κατά τη διάρκεια του εργασιακού τους βίου (ΕλΣυν Ολ. Πρακτικά 4ης Ειδ. Συν. της 29.6.2021, 244/2017, σκ. VI Α.1, ΣτΕ Ολ. 2290/2015).

15. Εξάλλου, έχει κριθεί ότι το Ελεγκτικό Συνέδριο παραδεκτώς κατά το άρθρο 56 παρ. 2 του ν. 4820/2021 γνωμοδοτεί και για προτεινόμενες διατάξεις, οι οποίες, αν και δεν έχουν συνταξιοδοτικό κατά την ως άνω συνταγματική έννοια χαρακτήρα, εισάγουν ρυθμίσεις που συνεπάγονται σημαντικές επιπτώσεις στη βιωσιμότητα του δημόσιου συστήματος ασφάλισης, λόγω αφενός της, το πρώτον, θέσπισης μεγάλων σε έκταση και σημασία μεταρρυθμίσεων που αφορούν στη φύση, δομή ή λειτουργία του δημόσιου συστήματος ασφάλισης, ή σε σημαντικό αριθμό συνταξιούχων ή ασφαλισμένων ή κατηγοριών αυτών και αφετέρου της σημαντικής επιβάρυνσης που προκαλείται από το περιεχόμενο των ρυθμίσεών τους στις δαπάνες ή στα έσοδα του κρατικού προϋπολογισμού ή εν γένει στους προϋπολογισμούς των οργανισμών κοινωνικής ασφάλισης (ΕλΣυν Ολ. Πρακτικά 17ης Γεν Συν. 19.9.2022).

16. Η γνωμοδότηση του Ελεγκτικού Συνεδρίου έχει διπλή λειτουργία στην έννομη τάξη. Αυτή αφενός αποσκοπεί στη διατύπωση παρατηρήσεων από νομοτεχνική

άποψη και με γνώμονα τις αρχές της καλής νομοθέτησης καθώς και στον έλεγχο της συμβατότητας των προς ψήφιση διατάξεων με τις συνταγματικές διατάξεις καθώς και τις υπερκείμενης τυπικής ισχύος διατάξεις για τη διευκόλυνση του έργου της Βουλής, αφετέρου στη διαφώτιση αυτής ώστε να προληφθεί η ψήφιση διατάξεων με μακροχρόνιες δημοσιονομικές συνέπειες, οι οποίες δύνανται να οδηγήσουν στην ανατροπή των οικονομικών προβλέψεων του φορέα απονομής συντάξεων και να θέσουν υπό διακινδύνευση τη δημοσιονομική βιωσιμότητα αυτού (βλ. Πρακτικά της 3ης Ειδικής Συνεδρίασης της Μείζονος Ολομέλειας του Ελεγκτικού Συνεδρίου της 3.4.2023, σκ. 4 με περαιτέρω παραπομπές).

17. Οι προτεινόμενες διατάξεις, κατά το μέρος που αφορούν α) στην εξομοίωση, κατά την οικεία αιτιολογική έκθεση, των προϋποθέσεων συνταξιοδότησης όσων υπάγονται στο ειδικό συνταξιοδοτικό καθεστώς του δημοσίου (βλ. ενδεικτικά άρθρο 1 παρ. 12 του π.δ. 169/2007, άρθρο 3 ν. 2084/1992) και απασχολούνται στις ειδικότητες των νοσηλευτών – βοηθών νοσηλευτών, οδηγών και βοηθών ασθενοφόρων διασωστών των Νοσοκομείων, των Κέντρων Υγείας του ΕΣΥ, καθώς και του ΕΚΑΒ και δεν εμπίπτουν στην προστασία του Κανονισμού ΒΑΕ, με εκείνες (προϋποθέσεις συνταξιοδότησης) που ισχύουν για τους εργαζόμενους των αντίστοιχων ειδικοτήτων που υπάγονται στην ασφάλιση του πρώην ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και εμπίπτουν στις περιπτώσεις 31 και 51 της ΥΑ Φ10221/οικ.26816/929/2011 (Β' 2778), με την αναγνώριση δυνατότητας στις ανωτέρω κατηγορίες δικαιούχων συνταξιοδοτικού δικαιώματος στα 62 έτη της ηλικίας τους (αντί στα 67), με τουλάχιστον 15 έτη ασφάλισης εκ των οποίων δώδεκα (12) έτη στις συγκεκριμένες ειδικότητες και τρία (3) έτη τα τελευταία δεκαεπτά (17) έτη, πριν από τη συμπλήρωση του ανωτέρω ορίου ηλικίας ή την υποβολή αίτησης συνταξιοδότησης (παρ. 1 α' εδάφιο), β) στη καταβολή πρόσθετης ειδικής εισφοράς βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελματιών για τον κλάδο κύριας σύνταξης (παρ. 2 περ. α') και στην διαδικασία υπαγωγής των εν δυνάμει δικαιούχων στις ρυθμίσεις της παραγράφου 1 της προτεινόμενης ρύθμισης (παρ. 3) και γ) στη δυνατότητα αναγνώρισης, κατόπιν εξαγοράς, του χρόνου πραγματικής απασχόλησής τους στις εν λόγω ειδικότητες, προκειμένου να συμπληρώσουν τις ελάχιστες προϋποθέσεις χρόνου ασφάλισης (παρ. 4 περίπτ. α', γ', δ' και ε' και κατά το μέρος που αφορούν τη κύρια σύνταξη) έχουν συνταξιοδοτικό περιεχόμενο και συναφώς πρόκειται για διατάξεις για τις οποίες καθιερύεται η υποχρεωτική, από τα άρθρα 73 παρ. 2 και 98 παρ. 1 περ. δ' του Συντάγματος, γνωμοδοτική αρμοδιότητα του Ελεγκτικού Συνεδρίου και, ως εκ τούτου, παραδεκτώς εισάγονται ενώπιόν του προς γνωμοδότηση (άρθρο 10 παρ. 1 του ν. 4820/2021, Α' 130) (βλ. Πρακτικά της 1ης Γεν. Συν./11.2.2026 της Μείζ. Ολ. ΕλΣυν, σκ. 7, και της 2ης Ειδ. Συν./31.3.2025 της Μείζ. Ολ. ΕλΣυν, σκ. 2).

18. Αντιθέτως, απαραδέκτως εισάγονται προς γνωμοδότηση οι ρυθμίσεις του υποβληθέντος σχεδίου άρθρου κατά το μέρος που αφορούν στη θεμελίωση

συνταξιοδοτικού δικαιώματος για επικουρική σύνταξη (τελευταίο εδάφιο της παρ. 1), στον τρόπο υπολογισμού της πρόσθετης ειδικής εισφοράς ΒΑΕ για επικουρική ασφάλιση (παρ. 2 περ. β'), στην αναγνώριση χρόνου απασχόλησης στον φορέα επικουρικής ασφάλισης (παρ. 4 περιπτ. β', γ', δ' και ε' και κατά το μέρος που αφορούν στην επικουρική σύνταξη) καθώς και στην υποχρεωτική περαιτέρω υπαγωγή τόσο των ως άνω δυνητικά δικαιούχων όσο και αυτών που έχουν προσληφθεί από 1.1.2011 και εφεξής και υπάγονται στο ασφαλιστικό και συνταξιοδοτικό καθεστώς του πρώην ΙΚΑ-ΕΤΑΜ στην επικουρική ασφάλιση του e-ΕΦΚΑ (πρώην ΤΕΑΔΥ) ή ΤΕΚΑ (παρ.1 τελευταίο εδάφιο και παρ. 5), καθότι οι διατάξεις αυτές δεν αναφέρονται οπωσδήποτε σε απονομή κύριας σύνταξης ή σε προϋποθέσεις θεμελίωσης δικαιώματος κύριας σύνταξης ή αναγνώρισης προϋπηρεσίας ως συντάξιμης σύμφωνα με τη νομοθεσία που ρυθμίζει το ειδικό συνταξιοδοτικό καθεστώς των δημοσίων λειτουργών και υπαλλήλων και όσων εξομοιώνονται συνταξιοδοτικά με αυτούς. Αντιθέτως, αυτές αφορούν αποκλειστικά σε επικουρικές συντάξεις (βλ. Πρακτικά της 7^{ης} Ειδ. Συν./22.11.2023 της Μείζ. Ολ. ΕλΣυν, σκ. 3-6, με τα οποία τέθηκαν προς γνωμοδότηση οι διατάξεις του άρθρου 96 Α του ν. 4387/2016, Πρακτικά της 3^{ης} Ειδ. Συν./21.5.2025 της Μείζ. Ολ. ΕλΣυν – Γ' Θερινό Τμήμα σκ. 6), ενώ, περαιτέρω, ούτε με βάση τη διάταξη του άρθρου 56 παρ. 2 του ν. 4820/2021 (α' 130) μπορούν να εισαχθούν παραδεκτως για γνωμοδότηση οι επίμαχες ρυθμίσεις, αφού με αυτές δεν θεσπίζονται μειζόνες και ουσιώδεις ως προς την έκταση και τη σημασία τους μεταρρυθμίσεις στο σύστημα δημόσιας ασφάλισης, ούτε προκύπτει ότι επάγονται σημαντικές επιπτώσεις στη βιωσιμότητα του δημόσιου συστήματος ασφάλισης, λαμβάνοντας μάλιστα υπόψη ότι στην οικεία εισηγητική έκθεση οικονομικών επιπτώσεων δεν προσδιορίζονται καθόλου οι δημοσιονομικές συνέπειες για τον προϋπολογισμό των εμπλεκόμενων φορέων.

19. Συναφώς, επισημαίνεται ότι, κατά το άρθρο 73 παρ. 2 εδάφιο τελευταίο του Συντάγματος, τα συνταξιοδοτικά νομοσχέδια απαιτείται να είναι ειδικά, ενώ δεν επιτρέπεται κατ' αρχήν η παρείσφρηση συνταξιοδοτικών διατάξεων σε μη ειδικό νόμο, νόμο, δηλαδή, που αποσκοπεί στη ρύθμιση άλλων θεμάτων, μη συνταξιοδοτικών. Στην επιταγή αυτή του Συντάγματος συμμορφώνεται ο νομοθέτης και όταν οι θεσπιζόμενες συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις ενταχθούν σε ιδιαίτερο κεφάλαιο νομοσχεδίου περιέχοντος και άλλες ρυθμίσεις, προσέτι δε, στον τίτλο του νομοθετήματος αυτού, γίνει ειδική αναφορά στις συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις που αυτό περιλαμβάνει (βλ. Πρακτικά της 2ης Ειδικής Συνεδρίασης της Μείζονος Ολομέλειας του Ελεγκτικού Συνεδρίου της 31.3.2025, σκ. 3 με περαιτέρω παραπομπές). Κατ' ακολουθίαν, πρέπει το νομοθέτημα, εντός του οποίου θα περιληφθούν οι παραδεκτως υπό γνωμοδότηση διατάξεις, να συμμορφώνεται με τις ως άνω απαιτήσεις.

III. Ειδικές Παρατηρήσεις

20. Κατ' αρχήν, το Δικαστήριο επισημαίνει τις υψηλές απαιτήσεις του κοινωνικού συνόλου τόσο για παροχή από το Εθνικό Σύστημα Υγείας υπηρεσιών υγείας υψηλού επιπέδου όσο και για τη λειτουργία ενός ταχείας και ασφαλούς συστήματος διακομιδής των ασθενών σε δευτεροβάθμιες ή τριτοβάθμιες δομές υγείας μέσω του Εθνικού Κέντρου Άμεσης Βοήθειας. Η εξομοίωση των προϋποθέσεων συνταξιοδότησης των εργαζομένων των εν λόγω ειδικοτήτων (νοσηλευτές, βοηθοί νοσηλευτές, οδηγοί και βοηθοί ασθενοφόρων – διασωστών) που έχουν προσληφθεί πριν από τις 1.1.2011 στους εν λόγω φορείς και υπάγονται στη συνταξιοδοτική προστασία του Δημοσίου, με εκείνες που ισχύουν για τους εργαζομένους των ίδιων ειδικοτήτων που υπάγονται στο γνωστό στην κοινή ασφάλιση καθεστώς των Βαρέων και Ανθυγιεινών Επαγγελματιών, ενόψει και του οριακού χαρακτήρα του δικαστικού ελέγχου στον οποίο υπόκεινται οι νομοθετικές επιλογές και του ότι κατά τη κοινή λογική και πείρα πρόκειται για κατηγορίες εργαζομένων που τελούν σε παρόμοιες συνθήκες εργασίας και υπόκεινται στις αυτές συνθήκες καταπόνησης παρίσταται κατ' αρχήν δικαιολογημένη, λαμβάνοντας μάλιστα υπόψη ότι σύμφωνα με όσα αναφέρονται στην οικεία αιτιολογική έκθεση αλλά και στη παράγραφο 5 της προτεινόμενης ρύθμισης οι νέοι ασφαλισμένοι αυτών των ειδικοτήτων (προσληφθέντες στο Δημόσιο μετά την 1.1.2011 και εφεξής σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 2 του ν. 3865/2010) εντάσσονται ήδη στο επίμαχο ευνοϊκό καθεστώς, όσον αφορά την κύρια σύνταξή τους. Περαιτέρω, οι λοιπές προϋποθέσεις (δώδεκα έτη αποκλειστικά στις ειδικότητες αυτές και τρία έτη τουλάχιστον τα τελευταία δεκαεπτά έτη πριν από τη συμπλήρωση του ανωτέρω ορίου ηλικίας ή την υποβολή αίτησης συνταξιοδότησης) φέρεται να διασφαλίζουν ότι οι ωφελούμενοι θα έχουν απασχοληθεί αποκλειστικά στις επίμαχες ειδικότητες για το μεγαλύτερο μέρος του απαιτούμενου χρόνου υπηρεσίας τους, οι δε τιθέμενες ως άνω προϋποθέσεις αντιστοιχούν στις προϋποθέσεις που προβλέπονται για τους παλαιούς ασφαλισμένους στο πρώην ΙΚΑ – ΕΤΑΜ (βλ. διατάξεις στη σκέψη 10 της παρούσας).

21. Ωστόσο, με τις υπό εξέταση διατάξεις εισάγεται μία ειδική ευνοϊκή συνταξιοδοτική ρύθμιση (δικαίωμα πλήρους σύνταξης με 15 χρόνια υπηρεσίας με τη συμπλήρωση του 62^{ου} έτους της ηλικίας, αντί του 67^{ου} που ισχύει για τους λοιπούς συνταξιούχους του Δημοσίου μετά από 1.1.2013) δια της αναγνώρισης σε συγκεκριμένη μόνο κατηγορία εν δυνάμει δικαιούχων που υπάγονται στο συνταξιοδοτικό καθεστώς του Δημοσίου της δυνατότητας να ενταχθεί στις ρυθμίσεις του θεσμού των ΒΑΕ της κοινής ασφάλισης, στενά ερμηνευτέα (κατά τη πάγια νομολογία του Δικαστηρίου), για ορισμένες μόνο ειδικότητες προσωπικού υπαγόμενου στη συνταξιοδοτική προστασία του Δημοσίου, που τίθεται μάλιστα κατά τρόπο αποσπασματικό (πρακτική που έχει ακολουθηθεί και στο παρελθόν,

βλ. σχετικά περίπτωση ειδικοτήτων μόνιμου προσωπικού των ΟΤΑ σε σκ. 13 της παρούσας). Λαμβάνοντας υπόψη ότι η οικεία αιτιολογική έκθεση περιορίζεται σε μια γενικόλογη αναφορά περί εξομοίωσης των προϋποθέσεων συνταξιοδότησης συγκεκριμένων ειδικοτήτων προσώπων που υπάγονται στο συνταξιοδοτικό καθεστώς του Δημοσίου με τις αντίστοιχες ειδικότητες του καθεστώτος των ΒΑΕ, όπως ίσχυε στο κοινό ασφαλιστικό καθεστώς χωρίς να εξειδικεύονται οι λόγοι που ο νομοθέτης προβαίνει στη συγκεκριμένη ρύθμιση μόνο για τις κατηγορίες αυτές, ενδέχεται να δημιουργηθούν ερμηνευτικές δυσχέρειες ή να εισαχθούν διακρίσεις έναντι άλλων κατηγοριών προσώπων που υπάγονται στο ειδικό συνταξιοδοτικό καθεστώς του Δημοσίου και εργάζονται επίσης στο δημόσιο σύστημα υγείας. Το ζήτημα τίθεται ιδίως για ειδικότητες αντίστοιχες με τις ειδικότητες που περιλαμβάνονται στον Κανονισμό ΒΑΕ και στην ίδια περίπτωση 31 της υπουργικής απόφασης Φ10221/2011 στην οποία παραπέμπει η προτεινόμενη ρύθμιση (βλ. ενδεικτικά κατηγορίες εργαζομένων στα Νοσοκομεία του ΕΣΥ με ειδικότητες όπως θαλαμηπόλοι Ψυχιατρικών Νοσοκομείων και Κλινικών, παρασκευαστές – βοηθοί, Συντηρητές Πειραματόζωων, συσκευαστές οργάνων εμφυτευμάτων, παρασκευαστές τραπέζης αίματος, βιολόγοι εργαστηρίων κ.ά.), μη εντασσόμενες στην αντίστοιχη προστασία των ΒΑΕ, χωρίς από την οικεία αιτιολογική έκθεση να προκύπτουν οι λόγοι της διαφοροποίησης, ούτε γιατί ο νομοθέτης επέλεξε να εντάξει στο καθεστώς των ΒΑΕ μόνο τις συγκεκριμένες ειδικότητες (νοσηλεύτες, βοηθοί νοσηλευτές, οδηγοί και βοηθοί ασθενοφόρων διασωστών) των εργαζομένων στα Νοσοκομεία και Κέντρα Υγείας του ΕΣΥ, ενώ στη προτεινόμενη ρύθμιση περιλαμβάνονται ως χώροι εργασίας και τα μικροβιολογικά και βιοχημικά εργαστήρια των ανωτέρω Νοσοκομείων και Κέντρων Υγείας του ΕΣΥ, στα οποία ενδέχεται να υπηρετούν και οι εξαιρούμενες ειδικότητες της περ. 31 της ανωτέρω υπουργικής απόφασης. Σε κάθε περίπτωση, υπό το φως των αρχών της καλής νομοθέτησης και προς τον σκοπό διαφύλαξης της δημοσιονομικής βιωσιμότητας εν γένει και της βιωσιμότητας του συνταξιοδοτικού συστήματος ειδικότερα, που επιτάσσει την προβλεψιμότητα των συνταξιοδοτικών παροχών, κρίνεται σκόπιμο η Πολιτεία να θεσμοθετεί ένα πάγιο και συνεκτικό σύστημα συνταξιοδοτικής προστασίας και να μην θεσπίζει συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις κατά τρόπο αποσπασματικό, ώστε να διασφαλίζεται και η τήρηση στο συνταξιοδοτικό δίκαιο των αρχών του κράτους δικαίου, όπως η αρχή της δημοσιονομικής βιωσιμότητας ή η αρχή της ίσης μεταχείρισης όμοιων περιπτώσεων (βλ. ενδεικτικά πρακτικά 3ης Ειδ. Συν. Μείζονος Ολομέλειας 3.4.2023, 2^{ης} Ειδ. Συν. Μείζ. Ολ. 31.3.2025, σκέψη 11, 2^{ης} Ειδ. Συν. Μείζ. Ολ. 6.4.2026, σκέψη 17, 3^{ης} Ειδ. Συν. Μείζ. Ολ. 25.5.2026, σκέψη 21) .

22. Ακολούθως, αναφορικά με το δημοσιονομικό αποτύπωμα των προτεινόμενων ρυθμίσεων από τα αναφερόμενα στην οικεία έκθεση οικονομικών επιπτώσεων (σκέψη 4 της παρούσας) δεν προσδιορίζεται ούτε το συγκεκριμένο ύψος της

δαπάνης που θα προκληθεί στους προϋπολογισμούς των εμπλεκόμενων φορέων από τη μελλοντική καταβολή των νέων αυτών συντάξεων ούτε ο τρόπος με τον οποίο θα καλυφθεί η εν λόγω δαπάνη, ούτε εάν η δαπάνη που θα διατεθεί για την κάλυψή τους είναι εντός των πλαισίων των δεσμευτικών ορίων του Πολυετούς Δημοσιονομικού Προγραμματισμού (ΠΔΠ) για τα έτη 2026-2029. Ενόψει του ότι η Διοίκηση ενδείκνυται να διαθέτει στοιχεία για τον αριθμό των προσώπων που μπορούν δυνητικά να ωφεληθούν από την προς γνωμοδότηση ρύθμιση, ώστε να εκτιμήσει τις δημοσιονομικές επιπτώσεις της, με τη σύνταξη σχετικών μελετών στις οποίες να περιλαμβάνονται προβλέψεις βάσει εκτιμώμενων σεναρίων, κατ' εφαρμογή των συνταγματικά κατοχυρωμένων αρχών της δημοσιονομικής βιωσιμότητας και της χρηστής δημοσιονομικής διαχείρισης (βλ. ΕλΣυν Μείζ. Ολ. 1312/2022 σκ. 12, 13), σε συνδυασμό με το ότι στην έκθεση δεν περιλαμβάνεται ο τρόπος που θα καλυφθεί η δαπάνη, ούτε βεβαιώνεται ότι είναι εντός των επιτρεπόμενων ορίων του ΠΔΠ, δεν πληρούνται σε επαρκή βαθμό οι επιταγές του άρθρου 75 παρ. 3 του Συντάγματος και 24 παρ. 5 ε' του ν. 4270/2014 (βλ. ΕλΣυν Πρακτικά της 2ης Ειδ. Συν. της Μείζονος Ολομέλειας/6.4.2026 και της 4ης Ειδ. Συν. της Μείζονος Ολομέλειας/27.9.2023 σκ. 8 όπου και περαιτέρω νομολογία). Σε κάθε περίπτωση, η γνωμοδότηση του Ελεγκτικού Συνεδρίου, επί συνταξιοδοτικής ρύθμισης, πριν οι συναρμόδιοι Υπουργοί την υποβάλλουν στη Βουλή, στοχεύει και στη διαφώτιση της Βουλής, ώστε να προληφθεί η ψήφιση διατάξεων με μακροχρόνιες δημοσιονομικές συνέπειες, οι οποίες δύνανται να οδηγήσουν στην ανατροπή των οικονομικών προβλέψεων του φορέα απονομής συντάξεων. Η συνοδεύουσα την εξεταζόμενη ρύθμιση εισηγητική έκθεση οικονομικών επιπτώσεων δεν επιτρέπει στο Δικαστήριο, λόγω της πρόδηλης μη χρήσης επιστημονικών μεθόδων για την παραγωγή ικανοποιητικών προβλέψεων, να εκτιμήσει τις δημοσιονομικές επιπτώσεις της εισαγόμενης ρύθμισης (πρβλ. ΕλΣυν Ολ. 2η Ειδική Συνεδρίαση/25.5.2020, σκ. 17).

23. Τέλος, λόγω του εννοιολογικού εύρους των όρων «εξομοίωση» που χρησιμοποιείται στην οικεία αιτιολογική έκθεση ή «ενοποίηση» στο τίτλο της προτεινόμενης ρύθμισης, ευκαταίο θα ήταν για λόγους σαφήνειας, προβλεψιμότητας και ασφάλειας δικαίου να αρθούν ορισμένες ερμηνευτικές ασάφειες, όπως εάν η εξομοίωση περιορίζεται στη δυνατότητα των εν δυνάμει ωφελουμένων να συνταξιοδοτηθούν με τα όρια ηλικίας και τα χρόνια ασφάλισης που ισχύουν για το καθεστώς των ΒΑΕ ή αν αφορά (η εξομοίωση) και τυχόν άλλες συνταξιοδοτικές παροχές που προβλέπονται για τους υπαγόμενους στα ΒΑΕ (βλ. ενδεικτικά άρθρο 32 παρ. 8 του ν. 1902/1990).

Μετά το τέλος της συνεδρίασης, η οποία διεξήχθη με τηλεδιάσκεψη, με τη χρήση της επίσημης κρατικής πλατφόρμας e-Presence.gov.gr, σύμφωνα με το

άρθρο 295 παρ. 2 του ν. 4700/2020, συντάχθηκε το παρόν πρακτικό, το οποίο, αφού θεωρήθηκε και εγκρίθηκε από την Πρόεδρο, υπογράφεται από την ίδια και τη Γραμματέα.

**Η ΠΡΟΕΔΡΟΣ
ΣΩΤΗΡΙΑ ΝΤΟΥΝΗ**

**Η ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ
ΣΤΑΥΡΟΥΛΑ ΤΣΑΛΑ**

**Για την ακρίβεια
Η Γραμματέας**

Σταυρούλα Τσάλα

ΓΝΩΜΗ ΤΗΣ Ο.Κ.Ε.

ΓΙΑ ΤΟ

ΣΧΕΔΙΟ ΝΟΜΟΥ

**«Ενίσχυση της εφαρμογής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών
και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας και λοιπές
διατάξεις — Ενσωμάτωση Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970»**

Ιούνιος 2026

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

Στις 4 Ιουνίου 2026 εστάλη στην Ο.Κ.Ε. προς γνωμοδότηση από το Τμήμα Α΄ της Διεύθυνσης Νομοπαρασκευαστικής Διαδικασίας της Γενικής Γραμματείας Νομικών και Κοινοβουλευτικών Θεμάτων της Προεδρίας της Κυβέρνησης, το Σχέδιο Νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης με τίτλο «Ενίσχυση της εφαρμογής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας και λοιπές διατάξεις — Ενσωμάτωση Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970».

Για την επεξεργασία του εν λόγω Σχεδίου Νόμου συγκροτήθηκε Επιτροπή Εργασίας αποτελούμενη από την **κα Κατερίνα Δασκαλάκη**, τους κ.κ. **Ιωάννη Παπαργύρη, Φώτη Κολεβέντη, Μανώλη Πεπόνη, Κωνσταντίνο Μπάρδα** και την **κα Δήμητρα - Ινές Αγγελή**.

Ως Πρόεδρος της Επιτροπής Εργασίας ορίστηκε ο **κ. Φώτης Κολεβέντης**, Αντιπρόεδρος της Ο.Κ.Ε.

Στις εργασίες της Επιτροπής Εργασίας συμμετείχαν ως εμπειρογνώμονες ο **κ. Γαβριήλ Αμίσης**, Καθηγητής Δικαίου Κοινωνικής Ασφάλειας και Διευθυντής του Ερευνητικού Εργαστηρίου Κοινωνικής Διοίκησης στο Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων-Τομέας Κοινωνικής Πολιτικής του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, ο **Δρ Ανδρέας Ματθαίου**, Δικηγόρος, Διδάκτωρ Νομικής και ο **κ. Γιώργος Θανόπουλος**, Προϊστάμενος Μονάδας Έρευνας, Τεκμηρίωσης και Ανάλυσης του ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ.

Από πλευράς Ο.Κ.Ε. συμμετείχε και είχε τον επιστημονικό συντονισμό του έργου της Επιτροπής η **κα Χριστίνα Κουτσιούμπα**, Επιστημονική Συνεργάτης της Ο.Κ.Ε.

Η Επιτροπή Εργασίας ολοκλήρωσε το έργο της σε τρεις (3) συνεδριάσεις στις 17 Ιουνίου 2026.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	5
ΟΔΗΓΙΑ ΕΕ 2023/970	7
ΣΚΟΠΙΜΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΝΟΜΟΣΧΕΔΙΟΥ	18
ΣΧΟΛΙΑ Ο.Κ.Ε. ΕΠΙ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΟΥ Ν/Σ	27
ΘΕΣΕΙΣ ΕΠΙ ΤΩΝ ΑΡΘΡΩΝ	31
ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ Ο.Κ.Ε.	54

Γνώμη της Ο.Κ.Ε. επί του Σχ/Ν του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης

«Ενίσχυση της εφαρμογής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας και λοιπές διατάξεις — Ενσωμάτωση Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970»

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών (Gender Pay Gap) αποτελεί ένα από τα πιο σύνθετα προβλήματα που σταθερά καλείται να αντιμετωπίσει η κοινωνία και η αγορά εργασίας τόσο σε εγχώριο, όσο και σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο. Η διαφορά στις αποδοχές μεταξύ ανδρών και γυναικών αποτελεί μια από τις δημοφιλέστερες μορφές άνισης μεταχείρισης, που μπορεί να λειτουργήσει ως τροχοπέδη για την κοινωνική ευημερία και την ανάπτυξη.

Η προστασία όλων των ατόμων έναντι των διακρίσεων αποτελεί θεμελιώδες ατομικό δικαίωμα που έχει αναγνωρισθεί στο πλαίσιο της διεθνούς έννομης τάξης από τον **Οργανισμό Ηνωμένων Εθνών** (Οικουμενική Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, Σύμβαση για την εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης σε βάρος των γυναικών, Σύμφωνο για τα Ατομικά και τα Πολιτικά Δικαιώματα, Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα, Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Παιδιού και Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία), τη **Διεθνή Οργάνωση Εργασίας** (Διεθνής Σύμβαση Εργασίας Νο. 100/1951 για την ισότητα της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών, Διεθνής Σύμβαση Εργασίας Νο. 111/1958 για τις Διακρίσεις στην απασχόληση και την εργασία, Διεθνής Σύμβαση Εργασίας Νο. 190/2019 για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας) και το **Συμβούλιο της Ευρώπης** (Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την Προστασία των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και των Θεμελιωδών Ελευθεριών, Αναθεωρημένος Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης). Παράλληλα, η καταπολέμηση των διακρίσεων αποτελεί μία βασική αρμοδιότητα της **Ευρωπαϊκής Ένωσης** που αναγνωρίζεται

ρητώς στο επίπεδο του πρωτογενούς δικαίου και ασκείται μέσω μηχανισμών του παράγωγου δεσμευτικού δικαίου (Οδηγίες).

Το μισθολογικό χάσμα αποτελεί φαινόμενο πολυπαραγοντικό και οφείλεται μεταξύ άλλων: α) στην ανισορροπία ρόλων με συνέπεια την συγκέντρωση ανδρών σε υψηλότερα αμειβόμενες ηγετικές θέσεις (senior roles) και την περιορισμένη πρόσβαση των γυναικών σε ανώτερες διευθυντικές (glass ceiling), β) στον επαγγελματικό διαχωρισμό σύμφωνα με τον οποίο τομείς και θέσεις εργασίας (εκπαίδευση, υγεία, κοινωνική φροντίδα) όπου κυριαρχούν οι γυναίκες τείνουν να προσελκύουν χαμηλότερες αμοιβές και γ) στην διακοπή σταδιοδρομίας ή την επιλογή εργασίας μερικής απασχόλησης των γυναικών για να αναλάβουν ρόλο μη αμειβόμενου οικιακού εργαζομένου και φροντιστή συχνότερα σε σχέση με τους άνδρες. Παρά τις υφιστάμενες θεσμικές προσπάθειες, η μερική εισοδηματική ανισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών εξακολουθεί να είναι επίμονη.

Σύμφωνα με τα πλέον πρόσφατα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ, το μη προσαρμοσμένο μισθολογικό χάσμα στην Ελλάδα διαμορφώνεται στο 13,4%. Η ανισότητα αυτή μάλιστα φαίνεται να αυξάνεται με την πάροδο του χρόνου, φτάνοντας ποσοστό 21,5 για τις γυναίκες των 65 ετών και άνω (ΕΛΣΤΑΤ, 2026). Έτσι το μισθολογικό χάσμα καταλήγει να οδηγεί και σε χάσμα στις συντάξεις (Gender Pension Gap), δεδομένου ότι το ύψος των συντάξιμων αποδοχών του ασφαλιστικού βίου αποτελεί τη βάση υπολογισμού για το ανταποδοτικό μέρος του ποσού της σύνταξης στη χώρα μας.

Όπως αναλυτικά αναφέρεται στην έκθεση ανάλυσης συνεπειών «...η υπό ενσωμάτωση Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 10ης Μαΐου 2023 για την ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας, μέσω της μισθολογικής διαφάνειας και μηχανισμών επιβολής (L 132) και οι αξιολογούμενες ρυθμίσεις του Μέρους Α' του σχεδίου νόμου, εντάσσονται στο ενωσιακό πλαίσιο αντιμετώπισης του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών και ανταποκρίνονται στη διαχρονική αδυναμία πλήρους εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής, παρά τη θεμελίωσή της ήδη από τη Συνθήκη της

Ρώμης (1957), στην οποία η Ελλάδα προσχώρησε με τη Συνθήκη Προσχώρησης της Ελλάδας στις Ευρωπαϊκές Κοινότητες, που κυρώθηκε με τον ν. 945/1979 (Α' 170).

Σύμφωνα με το ισχύον πλαίσιο του Κεφαλαίου Β' του Τμήματος Ι του Μέρους Β' του Βιβλίου Πρώτου του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο ενσωματώθηκε στο εθνικό δίκαιο η Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (L 204), αλλά και με βάση το άρθρο 22 του Συντάγματος, όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας.

Παρά την ύπαρξη του σχετικού προστατευτικού πλαισίου, από τα στατιστικά δεδομένα προκύπτει ότι στην Ευρωπαϊκή Ένωση, υφίσταται ακόμη μισθολογικό χάσμα και οι γυναίκες υστερούν και ως προς τις αμοιβές και ως προς την ανάληψη θέσεων ευθύνης και ως προς τα ποσοστά απασχόλησης. Η έλλειψη διαφάνειας όσον αφορά τα επίπεδα αμοιβής εντός των οργανισμών διατηρεί μια κατάσταση στην οποία οι μισθολογικές διακρίσεις λόγω φύλου παραμένουν απαρατήρητες ή, όταν υπάρχουν σχετικές υπόνοιες, είναι δύσκολο να αποδειχθούν. Ως εκ τούτου, προβλέπονται δεσμευτικά μέτρα για τη βελτίωση της μισθολογικής διαφάνειας και την ενθάρρυνση των οργανισμών να επανεξετάσουν τις μισθολογικές τους δομές, ώστε να εξασφαλιστεί ίση αμοιβή για γυναίκες και άνδρες που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας...».

ΟΔΗΓΙΑ ΕΕ 2023/970

Η Οδηγία 2023/970 της 10ης Μαΐου 2023 για την ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας, μέσω της μισθολογικής διαφάνειας και μηχανισμών επιβολής εισάγει ειδικές ρήτρες καταπολέμησης του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών, ενισχύοντας ουσιαστικά το πλαίσιο της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ υπό το πρίσμα των πορισμάτων αξιολόγησης της εφαρμογής της την περίοδο 2010-

2023 που τεκμηρίωσαν ότι το μισθολογικό χάσμα των φύλων στην ΕΕ μειώθηκε ελάχιστα κατά την τελευταία δεκαετία. Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων στην ΕΕ προσέγγιζε στο 13% το 2023 (με σημαντικές διακυμάνσεις μεταξύ των Κρατών Μελών) και οφείλεται όπως προαναφέρθηκε σε διαφορετικούς παράγοντες, όπως τα έμφυλα στερεότυπα, η διαιώνιση της «γυάλινης οροφής» και του «κολλώδους δαπέδου», ο οριζόντιος διαχωρισμός, συμπεριλαμβανομένης της υπερεκπροσώπησης των γυναικών σε χαμηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας, και η άνιση κατανομή των ευθυνών φροντίδας. Επιπλέον, επηρεάζεται σε πολύ σημαντική έκταση από τις άμεσες και έμμεσες μισθολογικές διακρίσεις λόγω φύλου.

A. Το περιεχόμενο της Οδηγίας 2023/970

1. Η 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», όπως κατοχυρώνεται στο άρθρο 157 ΣΛΕΕ) και η απαγόρευση των διακρίσεων που προβλέπεται στο άρθρο 4 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ¹, ιδίως μέσω της μισθολογικής διαφάνειας και της ενίσχυσης των μηχανισμών επιβολής.

2. Το προσωπικό πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας αφορά:

- ❑ τους εργοδότες του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα
- ❑ όλους τους εργαζομένους που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις και/ή τις πρακτικές που ισχύουν σε κάθε Κράτος Μέλος, λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του Δικαστηρίου της ΕΕ
- ❑ τους αιτούντες απασχόληση για τους σκοπούς του άρθρου 5.

¹ Η διάταξη αυτή προβλέπει:

«Για όμοια εργασία ή για εργασία στην οποία αποδίδεται η αυτή αξία, καταργούνται οι άμεσες και έμμεσες διακρίσεις λόγω φύλου όσον αφορά όλα τα στοιχεία και τους όρους αμοιβής. Ειδικότερα, όταν χρησιμοποιείται σύστημα επαγγελματικής κατάταξης για τον καθορισμό των αμοιβών, το σύστημα αυτό βασίζεται σε κοινά κριτήρια για τους εργαζόμενους άνδρες και γυναίκες και επιβάλλεται κατά τρόπο που να αποκλείει τις διακρίσεις που βασίζονται στο φύλο».

3. Η Οδηγία εξειδικεύει τις πλέον κρίσιμες νομικές έννοιες για την αποτελεσματική εφαρμογή της, εισάγοντας τους ακόλουθους ορισμούς:

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 4²

² Η διάταξη αυτή προβλέπει:

«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

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.

4. Η Οδηγία εισάγει τις ακόλουθες κύριες υποχρεώσεις για τα Κράτη Μέλη:

με αντικειμενικό, ουδέτερο ως προς το φύλο τρόπο, αποκλείοντας κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου. Ειδικότερα, δεν υποτιμούνται οι σχετικές μη τεχνικές δεξιότητες».

α) λήψη των αναγκαίων μέτρων για να διασφαλίζουν ότι οι εργοδότες διαθέτουν μισθολογικές δομές που διασφαλίζουν ίση αμοιβή για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας³ (παρ. 1 του άρθρου 4)

β) λήψη των αναγκαίων μέτρων, σε συνεννόηση με τους φορείς ισότητας, για 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 (παρ. 2 του άρθρου 4)

γ) λήψη τεκμηριωμένης απόφασης περί απαλλαγής των εργοδοτών που απασχολούν λιγότερους από 50 εργαζομένους από την υποχρέωση ενημέρωσης των εργαζομένων τους ως προς τα κριτήρια μισθολογικής εξέλιξης (παρ. 1 του άρθρου 6)

δ) λήψη των αναγκαίων μέτρων για να διασφαλίζουν ότι οι εργοδότες παρέχουν τις ακόλουθες πληροφορίες σχετικά με την οργάνωση τους (παρ. 1 του άρθρου 9):

- το μισθολογικό χάσμα των φύλων
- το μισθολογικό χάσμα των φύλων ως προς τα συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία
- το διάμεσο μισθολογικό χάσμα των φύλων
- το διάμεσο μισθολογικό χάσμα των φύλων ως προς τα συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία
- το ποσοστό των γυναικών και ανδρών εργαζομένων που λαμβάνουν συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία

³ Οι μισθολογικές δομές πρέπει να είναι τέτοιες ώστε να μπορεί να αξιολογείται εάν 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.

- το ποσοστό των γυναικών και ανδρών σε κάθε τεταρτημοριακό μισθολογικό κλιμάκιο
- το μισθολογικό χάσμα των φύλων ανά κατηγορία εργαζομένων, κατανεμημένο ανά συνήθη βασικό μισθό και συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία

ε) συλλογή των πληροφοριών που προβλέπονται στα στοιχεία α) έως στ) παρ. 1 του άρθρου 9 με βάση διοικητικά δεδομένα, όπως δεδομένα που παρέχουν οι εργοδότες στις φορολογικές αρχές ή στις αρχές κοινωνικής ασφάλισης (παρ. 8 του άρθρου 9)

στ) λήψη των αναγκαίων μέτρων για να διασφαλίζουν ότι οι εργοδότες 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 (παρ. 1 του άρθρου 10):

- η υποβολή μισθολογικών στοιχείων καταδεικνύει διαφορά στο μέσο επίπεδο αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων της τάξης τουλάχιστον του 5 % σε οποιαδήποτε κατηγορία εργαζομένων
- ο εργοδότης δεν έχει δικαιολογήσει αυτή τη διαφορά στο μέσο επίπεδο αμοιβής βάσει αντικειμενικών, ουδέτερων ως προς το φύλο κριτηρίων
- ο εργοδότης δεν έχει διορθώσει αυτή την αδικαιολόγητη διαφορά στο μέσο επίπεδο αμοιβής εντός έξι μηνών μετά την ημερομηνία υποβολής των μισθολογικών στοιχείων

ζ) παροχή υποστήριξης, με τη μορφή τεχνικής βοήθειας και κατάρτισης, σε εργοδότες με λιγότερους από 250 εργαζομένους και στους ενδιαφερόμενους εκπροσώπους των εργαζομένων, προκειμένου να διευκολυνθεί η συμμόρφωση τους με τις υποχρεώσεις της Οδηγίας (άρθρο 11)

η) λήψη των αναγκαίων μέτρων για να διασφαλίζουν την αποτελεσματική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, μέσω της διεξαγωγής συζητήσεων σχετικά με τα

δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που απορρέουν από την Οδηγία, κατά περίπτωση, κατόπιν αιτήματός τους (άρθρο 13)

θ) λήψη των κατάλληλων μέτρων για την προώθηση του ρόλου των κοινωνικών εταίρων και την ενθάρρυνση της άσκησης 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 (άρθρο 13)

ι) λήψη των αναγκαίων μέτρων για να 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 ⁴ για την επιβολή των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων που σχετίζονται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής (άρθρο 14)

ια) λήψη των αναγκαίων μέτρων για να 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 (άρθρο 15)

ιβ) λήψη των αναγκαίων μέτρων για να 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 αποκατάσταση⁵ για την εν λόγω ζημία (άρθρο 16)

⁴ 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.

⁵ Η αποζημίωση ή η 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.

ιγ) λήψη των αναγκαίων μέτρων για να 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 (παρ. 1 του άρθρου 17):

- διάταξη να αρθεί η παραβίαση
- διάταξη να ληφθούν μέτρα για τη συμμόρφωση με τα δικαιώματα ή τις υποχρεώσεις που σχετίζονται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής

ιδ) λήψη των αναγκαίων μέτρων για να διασφαλίζουν 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 (παρ. 1 του άρθρου 18)

ιε) λήψη των αναγκαίων μέτρων για να 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 Οδηγίας, εναπόκειται στον εργοδότη να αποδείξει ότι δεν υπήρξε τέτοια διάκριση (παρ. 2 του άρθρου 18)

ιστ) λήψη των αναγκαίων μέτρων για να 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 (παρ. 1 του άρθρου 20)

ιζ) λήψη των αναγκαίων μέτρων για να 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 (παρ. 2 του άρθρου 20)

ιη) λήψη των αναγκαίων μέτρων για να διασφαλίζουν ότι οι εθνικοί κανόνες που εφαρμόζονται στις προθεσμίες παραγραφής για την έγερση αξιώσεων ίσης αμοιβής καθορίζουν την έναρξη των εν λόγω προθεσμιών, τη διάρκεια τους και τις περιστάσεις υπό τις οποίες μπορούν να ανασταλούν ή να διακοπούν (παρ. 1 του άρθρου 21)

ιθ) λήψη των αναγκαίων μέτρων για να 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 22)

ιι) θέσπιση κανόνων για την επιβολή αποτελεσματικών, αναλογικών και αποτρεπτικών κυρώσεων σε περίπτωση προσβολής των δικαιωμάτων και παράβασης των υποχρεώσεων που σχετίζονται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής (παρ. 1 του άρθρου 23)

ικ) λήψη των αναγκαίων μέτρων για να διασφαλίζουν 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 (παρ. 1 του άρθρου 24)

ιλ) θέσπιση κανόνων 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 (παρ. 2 του άρθρου 25)

ιμ) λήψη των αναγκαίων μέτρων για να διασφαλίζουν την στενή συνεργασία και συντονισμό μεταξύ των επιθεωρήσεων εργασίας, των φορέων ισότητας⁶ και, κατά

⁶ Παράλληλα, τα Κράτη Μέλη είναι υποχρεωμένα να παρέχουν στους οικείους φορείς ισότητας επαρκείς πόρους που απαιτούνται για την αποτελεσματική άσκηση των αρμοδιοτήτων τους όσον αφορά τον σεβασμό του δικαιώματος ίσης αμοιβής.

περίπτωση, των κοινωνικών εταίρων όσον αφορά την αρχή της ισότητας της αμοιβής (παρ. 2 του άρθρου 28)

ιν) λήψη των αναγκαίων μέτρων για να 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 (παρ. 1 του άρθρου 29)

ιπ) παροχή σε ετήσια βάση στην Eurostat επικαιροποιημένων εθνικών στατιστικών δεδομένων⁷ για τον υπολογισμό του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων σε μη προσαρμοσμένη μορφή (άρθρο 31).

Β. Η μεταφορά της Οδηγίας 2023/970 από τα Κράτη Μέλη

(α) Τα Κράτη Μέλη είναι υποχρεωμένα να μεταφέρουν την Οδηγία στο εθνικό δίκαιο έως τις 7 Ιουνίου 2026 και να ενημερώσουν άμεσα την Ευρωπαϊκή Επιτροπή⁸. Παράλληλα, πρέπει να διασφαλίσουν ότι οι διατάξεις μεταφοράς της Οδηγίας, καθώς και οι ήδη ισχύουσες σχετικές διατάξεις, γνωστοποιούνται με κάθε πρόσφορο μέσο στους ενδιαφερομένους.

(β) Τα Κράτη Μέλη δεν είναι υποχρεωμένα να συστήσουν νέους φορείς για την εφαρμογή της Οδηγίας αλλά έχουν τη δυνατότητα να αναθέτουν καθήκοντα που απορρέουν από αυτή σε συσταθέντες φορείς, συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών εταίρων, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και/ή πρακτική, υπό την προϋπόθεση ότι θα συμμορφώνονται με τις υποχρεώσεις της Οδηγίας (Σκέψη 23 του Προοιμίου της Οδηγίας).

⁷ Τα εν λόγω στοιχεία κατανέμονται ανά φύλο, οικονομικό τομέα, ωράριο (πλήρες/μειωμένο), οικονομικό έλεγχο (δημόσια/ιδιωτική επιχείρηση) και ηλικία και υπολογίζονται σε ετήσια βάση. Πρέπει να αποσταλούν από τα Κράτη Μέλη μετά από τις 31 Ιανουαρίου 2028 για το έτος αναφοράς 2026.

⁸ Κατά την ενημέρωση της Επιτροπής, τα Κράτη Μέλη 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 δημοσιεύθηκε η εν λόγω αξιολόγηση.

(γ) Τα Κράτη Μέλη είναι υποχρεωμένα να ενημερώσουν την Ευρωπαϊκή Επιτροπή έως τις 7 Ιουνίου 2031 σχετικά με την εφαρμογή της Οδηγίας και τον αντίκτυπο της στην πράξη.

Η παραπάνω Οδηγία έχει δεχτεί κριτική τόσο για λόγους στόχευσης, όσο και μεθοδολογικής προσέγγισης.

Όσον αφορά το ζήτημα της μεθοδολογίας βασικό επιχείρημα αποτελεί ότι η ύπαρξη μισθολογικών ανισοτήτων δεν οφείλονται πάντοτε σε σκόπιμες διακρίσεις, αλλά μπορεί να οφείλονται σε αμοιβές προσδιορισθείσες σε γενικές γραμμές πρωτίστως από την παραγωγικότητα, τις δεξιότητες και τη θέση στο πλαίσιο επιδίωξης των επιχειρήσεων υψηλότερων αποδόσεων και κατ' επέκταση κέρδους. Βασικό επιχείρημα όσον αφορά την στόχευση της Οδηγίας αποτελεί η παρατήρηση ότι βασίζεται για την συμμόρφωση κατά κύριο λόγο στη λογική της κύρωσης, παραλείποντας να θεσπίσει κίνητρα συμμόρφωσης. Ειδικότερα αναφέρεται ότι στο κείμενό της δεν προβλέπεται κάποιου είδους κίνητρο⁹ για επιχειρήσεις που θα εφαρμόσουν τις υποχρεώσεις για την μισθολογική ισότητα και ότι ένα σύστημα που θα συνδύαζε κίνητρα με κυρώσεις θα είχε περισσότερες πιθανότητες αποτελεσματικής εφαρμογής.

Παράλληλα, έχουν αναδειχθεί ουσιαστικά, πρακτικά και θεσμικά ζητήματα που αφορούν άμεσα τις επιχειρήσεις, ιδίως τις μικρές και πολύ μικρές.

Η κριτική αυτή έχει διατυπωθεί στις 5 Ιουνίου 2026 -δύο μέρες πριν από τη λήξη της προθεσμίας ενσωμάτωσης- από τους οι ευρωπαϊούς εργοδοτικούς κοινωνικού εταίρους, οι οποίοι δημοσίευσαν κοινή δήλωση, επαναβεβαιώνοντας την προσήλωσή τους στην αρχή της ίσης αμοιβής, αλλά ζητώντας την ένταξη της Οδηγίας σε προσωρινό μηχανισμό «stop-the-clock», επικαλούμενοι σημαντικές νομικές, τεχνικές και επιχειρησιακές προκλήσεις που εμφανίστηκαν κατά τη διαδικασία ενσωμάτωσης σε μεγάλη πλειοψηφία κρατών μελών.

⁹ αντιθέτως ότι το σύστημα οικοδομείται γύρω από αντιστροφή βάρους απόδειξης (άρθρο 18), κυρώσεις (άρθρο 23), κοινές αξιολογήσεις (άρθρο 10) και δικαστικές διαδικασίες (άρθρο 14)

Παράλληλα, δύο κράτη μέλη ανακοίνωσαν ότι θα καθυστερήσουν την εφαρμογή. Συγκεκριμένα, η Σουηδία ανακοίνωσε στις 26 Μαρτίου 2026 αναστολή ενσωμάτωσης και ζήτησε επαναδιαπραγμάτευση, επικαλούμενη ασυμβατότητα με το σουηδικό μοντέλο εργασιακών σχέσεων και δυσανάλογο διοικητικό βάρος, ενώ η Ολλανδία ανακοίνωσε από τον Σεπτέμβριο του 2025 ότι δεν θα συμμορφωθούν πριν από την 1η Ιανουαρίου 2027.

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι στις ανωτέρω προθέσεις, η Ε.Ε. απάντησε με κατηγορηματική άρνηση. Μέχρι στιγμής, έως και τις αρχές Ιουνίου 2026 μόνο τέσσερα κράτη μέλη, η Σλοβακία, η Ιταλία, η Μάλτα και η Λιθουανία είχαν ολοκληρώσει πλήρη ενσωμάτωση, ενώ έντεκα δεν είχαν δημοσιεύσει ούτε σχέδιο νόμου.

ΣΚΟΠΙΜΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΝΟΜΟΣΧΕΔΙΟΥ

Με το Σχέδιο Νόμου (Σχ/Ν) με τίτλο «Ενίσχυση της εφαρμογής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας και λοιπές διατάξεις — Ενσωμάτωση Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970» η πολιτεία θεσπίζει ελάχιστες απαιτήσεις για την ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών μέσω της μισθολογικής διαφάνειας. Ο στόχος είναι η αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος των φύλων που ανερχόταν σε 13% κατά μέσο όρο στην ΕΕ το 2020 (αιτ. παρ. 15). Περαιτέρω, προβαίνει και σε ρυθμίσεις σε ζητήματα που αφορούν, μεταξύ άλλων, τη δημιουργία Ψηφιακού Μητρώου Συλλογικών Ρυθμίσεων Εργασίας, την πρόσβαση στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, την εξ αποστάσεως διεξαγωγή εργατικών διαφορών, την άδεια μητρότητας σε διακρατικές υιοθεσίες, την αδειοδότηση σταθμών ΔΥΠΑ, καθώς και συνταξιοδοτικές και ασφαλιστικές ρυθμίσεις.

Σε αυτήν την κατεύθυνση, το αρμόδιο Υπουργείο Δικαιοσύνης ανάρτησε στην επίσημη ιστοσελίδα της δημόσιας διαβούλευσης¹⁰ Σχέδιο Νόμου με σκοπό να

¹⁰ <https://www.opengov.gr/minlab/?p=6416>

ενισχύσει την αποτελεσματικότητα του υφιστάμενου πλαισίου και να εξαλείψει σταδιακά το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια ή ίσης αξίας εργασία. Συγκεκριμένα, αναφέρεται ότι με το σχέδιο νόμου εισάγονται μέτρα ενίσχυσης της μισθολογικής διαφάνειας, ιδίως ως προς την πρόσβαση των εργαζομένων σε πληροφορίες σχετικά με τις αμοιβές, τη διαφάνεια κατά τις διαδικασίες πρόσληψης και την υποχρέωση υποβολής στοιχείων για το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων. Παράλληλα, ενισχύονται οι μηχανισμοί εφαρμογής και προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων μέσω αποτελεσματικότερων διαδικασιών ελέγχου, δικαστικής προστασίας και αποκατάστασης. Περαιτέρω, με το σχέδιο νόμου αντιμετωπίζονται κρίσιμα ζητήματα που αφορούν τις συλλογικές ρυθμίσεις εργασίας, ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης και τη λειτουργία εποπτευόμενων φορέων.

Με το νέο αυτό νομοσχέδιο επιχειρείται μια συνολική αντιμετώπιση των προαναφερθέντων ζητημάτων εντός **45 άρθρων**, τα οποία κατανέμονται σε τρία (3) Μέρη (Μέρος Α' έως Γ').

Το πρώτο μέρος (Μέρος Α') με τίτλο «ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ (ΕΕ) 2023/970 ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ 10ης ΜΑΙΟΥ 2023 ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΓΙΑ ΟΜΟΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ Ή ΓΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΗΣ ΑΥΤΗΣ ΑΞΙΑΣ, ΜΕΣΩ ΤΗΣ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗΣ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑΣ ΚΑΙ ΜΗΧΑΝΙΣΜΩΝ ΕΠΙΒΟΛΗΣ» αποτελείται από επτά (7) Κεφάλαια.

Στο Κεφάλαιο Α' (άρθρα 1 και 2) περιλαμβάνεται ως σκοπός του νόμου η εξασφάλιση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, όσον αφορά: α) την πρόσβαση στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής εξέλιξης, και στην επαγγελματική κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένης της εκπαίδευσης με σκοπό την απασχόληση («vocational training»), β) τις συνθήκες και τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής και γ) τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, όπως προβλέπεται από τις διατάξεις της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, καθώς η ενίσχυση της εφαρμογής

της αρχής της ίσης αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας μεταξύ ανδρών και γυναικών («αρχή της ισότητας της αμοιβής») και της απαγόρευσης των διακρίσεων που προβλέπεται στο άρθρο 4 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ, του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, ιδίως μέσω της μισθολογικής διαφάνειας και της ενίσχυσης των μηχανισμών επιβολής. Ως αντικείμενό του ορίζεται α) η ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 για την ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας, μέσω της μισθολογικής διαφάνειας και μηχανισμών επιβολής, β) η θέσπιση υποχρέωσης ύπαρξης και διάθεσης μισθολογικών δομών που διασφαλίζουν την ίση αμοιβή, βάσει αντικειμενικών, ουδέτερων προς το φύλο κριτηρίων, γ) η ρύθμιση υποχρεώσεων μισθολογικής διαφάνειας πριν από την έναρξη της απασχόλησης, κατά τη διάρκεια και μετά από τη λήξη της, δ) η ρύθμιση του δικαιώματος πρόσβασης των εργαζομένων στις πληροφορίες αυτές, ε) η θέσπιση υποχρέωσης υποβολής στοιχείων σχετικά με το μισθολογικό χάσμα των φύλων, στ) η κοινή αξιολόγηση αμοιβών με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, ζ) η ενίσχυση του σταθερού θεσμικού κοινωνικού διαλόγου σχετικά με την αρχή της ισότητας της αμοιβής, η) η διασφάλιση, για τους θιγόμενους, πρόσβασης σε αποτελεσματικά ένδικα μέσα και διαδικασίες επανόρθωσης, θ) ο ορισμός του Συνηγόρου του Πολίτη ως φορέα ισότητας και παρακολούθησης της αρχής της ισότητας της αμοιβής και ι) η ενίσχυση του Συνηγόρου του Πολίτη και της Επιθεώρησης Εργασίας για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής.

Στο Κεφάλαιο Β' με τίτλο ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΟΙ (άρθρα 3 έως 6) περιλαμβάνονται τροποποιήσεις στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου αναφορικά με το πεδίο εφαρμογής (τροποποίηση άρθρου 47ΚΕΔ), τους ορισμούς (τροποποίηση άρθρων 35 και 48 ΚΕΔ) και την αρχή ίσης μεταχείρισης (τροποποίηση άρθρου 36 ΚΕΔ). Ειδικότερα, ορίζεται ότι οι προτεινόμενες ρυθμίσεις καλύπτουν τόσο το δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, κάθε μορφή σχέσης εργασίας, σύμβαση έργου/έμμισθη εντολή, ελεύθερους επαγγελματίες και καταρτιζόμενους. Τα άρθρα που ειδικότερα ρυθμίζουν ζητήματα διαφάνειας εφαρμόζονται σε εργοδότες/εργαζομένους εξαρτημένης εργασίας, με εξαιρέσεις για τον δημόσιο τομέα. Με τις προτεινόμενες ρυθμίσεις επικαιροποιούνται ορισμένοι ορισμοί (άμεση/έμμεση διάκριση,

παρενόχληση, αμοιβή) ενώ εισάγονται και νέοι (διατομεακές διακρίσεις, επίπεδο/διάμεσο επίπεδο αμοιβής, μισθολογικό χάσμα, τεταρτημοριακά κλιμάκια, εργασία ίσης αξίας, κατηγορία εργαζομένων, εκπρόσωποι εργαζομένων-με σύσταση τριμελών/πενταμελών επιτροπών ελλείψει σωματείου), ενώ στην έννοια της διάκρισης συμπεριλαμβάνονται ρητά με τις προτεινόμενες ρυθμίσεις α) η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση λόγω άσκησης δικαιωμάτων του Κεφαλαίου και β) οι διατομεακές διακρίσεις. Τέλος, επεκτείνεται η προστασία από διακρίσεις σε γονείς και φροντιστές που κάνουν χρήση αδειών πατρότητας, φροντίδας, υιοθεσίας/αναδοχής.

Στο Κεφάλαιο Γ' με τίτλο ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗΣ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑΣ (άρθρα 7 έως 13) περιλαμβάνονται προσθήκες και τροποποιήσεις στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου αναφορικά με την όμοια εργασία και εργασία ίσης αξίας – τη διαφάνεια του καθορισμού των αμοιβών και της πολιτικής μισθολογικής εξέλιξης – τη δυνατότητα πρόσβασης στην πληροφόρηση (τροποποίηση άρθρου 37 ΚΕΔ), τη μισθολογική διαφάνεια πριν από την έναρξη της απασχόλησης (τροποποίηση άρθρου 41 ΚΕΔ), το δικαίωμα πληροφόρησης (προσθήκη άρθρου 56Α ΚΕΔ), την υποβολή στοιχείων σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων (προσθήκη άρθρου 56Β ΚΕΔ), την κοινή αξιολόγηση αμοιβών (προσθήκη άρθρου 56Γ ΚΕΔ), την προστασία δεδομένων (προσθήκη άρθρου 56Δ ΚΕΔ) και τον κοινωνικό διάλογο για την ισότητα των αμοιβών (προσθήκη άρθρου 57 ΚΕΔ). Αναλυτικότερα, προβλέπεται υποχρέωση των εργοδοτών να διαθέτουν τεκμηριωμένες μισθολογικές δομές με αντικειμενικά, ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια (δεξιότητες, προσπάθεια, ευθύνη, συνθήκες), καθώς και δικαίωμα πρόσβασης εργαζομένων στα κριτήρια (με απαλλαγή επιχειρήσεων που απασχολούν λιγότερους από 50 εργαζομένους κατά το σκέλος της μισθολογικής εξέλιξης) και τεχνική στήριξη του κράτους προς επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από 250 εργαζομένους. Προβλέπεται δικαίωμα υποψηφίων σε πληροφόρηση για αρχική αμοιβή ή εύρος αυτής πριν τη συνέντευξη, με ρητή απαγόρευση ερωτήσεων για μισθολογικό ιστορικό και υποχρέωση εργοδοτών για έγγραφη χορήγηση ατομικού και μέσου επιπέδου αμοιβής ανά φύλο για όμοια εργασία εντός δύο (2) μηνών από την πρόσληψη και για ετήσια ενημέρωση εργαζομένων με δυνατότητα άρνησης σε

καταχρηστικά αιτήματα, ενώ προβλέπεται και απαγόρευση ρητρών εχεμύθειας που εμποδίζουν γνωστοποίηση αμοιβής σε ατομικές ή συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή κανονισμούς για το σκοπούς αρχής ισότητας της αμοιβής. Προβλέπεται επίσης, υποχρέωση για εργοδότες που απασχολούν από 100 εργαζομένους και άνω να υποβάλλουν επτά (7) κατηγορίες στοιχείων εντός συγκεκριμένων χρονοδιαγραμμάτων, ενώ όταν διαπιστώνονται μισθολογικές διαφορές αντικειμενικά αδικαιολόγητες προβλέπονται διορθωτικά μέτρα εντός έξι (6) μηνών, σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, την Επιθεώρηση Εργασίας και τον Συνήγορο του Πολίτη. Περαιτέρω, για τις ως άνω περιπτώσεις και στην περίπτωση που δεν έχουν ληφθεί διορθωτικά μέτρα προβλέπεται κοινή αξιολόγηση αμοιβών όταν διαπιστωθεί διαφορά μεγαλύτερη του 5% σε κατηγορία εργαζομένων, η οποία διενεργείται σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων και απαιτείται εφαρμογή μέτρων εντός ενός (1) έτους από την κοινοποίηση της αξιολόγησης. Επιπλέον, προβλέπεται χρήση δεδομένων μόνο για την ισότητα αμοιβής για λόγους GDPR και τίθενται ειδικότερες δικλίδες προστασίας για την περίπτωση που θα μπορούσε να αποκαλυφθεί η αμοιβή ταυτοποιήσιμου εργαζομένου. Τέλος, ως αρμόδιοι φορείς για την ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου για τα ως άνω ζητήματα και εκτός πλαισίου συλλογικών διαπραγματεύσεων, ορίζεται η Ο.Κ.Ε και το Τμήμα Ισότητας των Φύλων του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας εντός των αρμοδιοτήτων που ορίζεται για την καθεμία.

Στο Κεφάλαιο Δ' με τίτλο ΜΕΣΑ ΕΝΝΟΜΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ (άρθρα 14 έως 20) περιλαμβάνονται προσθήκες και τροποποιήσεις στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου αναφορικά με την προάσπιση των δικαιωμάτων – τις διαδικασίες για λογαριασμό ή προς υποστήριξη των εργαζομένων (τροποποίηση άρθρου 52 ΚΕΔ), τις αστικές και διοικητικές κυρώσεις – το δικαίωμα αποζημίωσης – την έναρξη παραγραφής (τροποποίηση άρθρου 53 ΚΕΔ) και αναφορικά με άλλα μέσα έννομης προστασίας (τροποποίηση άρθρου 573 ΚΕΔ), με την μετακύλιση του βάρους της απόδειξης, την απόδειξη περί όμοιας εργασίας ή εργασίας ίσης αξίας και την πρόσβαση σε αποδεικτικά στοιχεία (τροποποίηση άρθρου 54 ΚΕΔ), τη διάρκεια παραγραφής αξιώσεων κατά του Δημοσίου και τον χρόνο έναρξής της (τροποποίηση άρθρων 140 και 141 ν.4270/2014) και την θυματοποίηση και προστασία από

λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση (τροποποίηση άρθρου 44 ΚΕΔ). Ειδικότερα, ρυθμίζεται το δικαίωμα για δικαστική/διοικητική προσφυγή, καθορίζεται δυνατότητα Συνηγόρου του Πολίτη και συνδικαλιστικών οργανώσεων να ενεργούν για λογαριασμό και προς υποστήριξη του θιγομένου, προβλέπεται πλήρης αποζημίωση χωρίς ανώτατο όριο (θετική/αποθετική ζημία, ηθική βλάβη, διαφορές αποδοχών, τοκοφορία), καθώς και διοικητικές κυρώσεις, ενώ ως χρόνος έναρξη της παραγραφής ορίζεται ο χρόνος γνώσης της παράβασης. Δίνεται στην Επιθεώρηση Εργασίας σε σύμπραξη με τον ΣΤΠ, δυνατότητα έκδοσης εντολής συμμόρφωσης και επιβολής προστίμου διαδοχικά ανά τρίμηνο σε περίπτωση μη συμμόρφωσης. Ορίζεται ότι το βάρος απόδειξης ανήκει στον εργοδότη όταν δεν τηρεί υποχρεώσεις διαφάνειας. Όσον αφορά το Δημόσιο ορίζεται τριετής παραγραφή και ότι αυτή δεν αρχίζει πριν ο θιγόμενος λάβει γνώση της παράβασης για αξιώσεις ίσης αμοιβής. Τέλος, περιλαμβάνεται ρητή απαγόρευση δυσμενούς μεταχείρισης/καταγγελίας σύμβασης/σχέσης εργασίας ως αντίδραση σε καταγγελία ή διαδικασία για την ισότητα αμοιβής.

Στο Κεφάλαιο Ε' με τίτλο ΜΕΣΑ ΕΝΝΟΜΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ (άρθρα 21 έως 27) περιλαμβάνονται προσθήκες και τροποποιήσεις στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου και σε σχετικές διατάξεις αναφορικά με τον ορισμό φορέα ισότητας και παρακολούθησης (τροποποίηση άρθρου 55 ΚΕΔ), τη συμπλήρωση της αποστολής και των αρμοδιοτήτων του Συνηγόρου του Πολίτη, την παροχή συνδρομής προς τον Συνήγορο του Πολίτη, τη σύσταση θέσεων στον Συνήγορο του Πολίτη για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του (τροποποίηση ν.3094/2003), την σύσταση Τμήματος για την παρακολούθηση της ίσης μεταχείρισης και της ίσης αμοιβής στην εργασία στην Επιθεώρηση Εργασίας (προσθήκη άρθρου 567Α ΚΕΔ) και τη διενέργεια εργατικών διαφορών σχετικά με την εικαζόμενη άμεση ή έμμεση διάκριση ως προς την αμοιβή λόγω φύλου (προσθήκη άρθρου 570Α ΚΕΔ). Ειδικότερα, ως φορέας ισότητας και παρακολούθησης ορίζεται ο Συνήγορος του Πολίτη σε συντονισμό με την Επιθεώρηση Εργασίας και την Εθνική Αρχή Διαφάνειας. Προβλέπεται συμπλήρωση της αποστολής και των αρμοδιοτήτων του (με πρόβλεψη ηλεκτρονικής βάσης δεδομένων και πλατφόρμας σύγκρισης), θεσπίζεται υποχρέωση συνδρομής από πλευράς αρμόδιων Υπουργείων, ενώ ενισχύεται η στελέχωσή του με εικοσιπέντε (25)

θέσεις ειδικών επιστημόνων και πέντε (5) θέσεις πληροφορικής. Όσον αφορά την Επιθεώρηση Εργασίας, συστήνεται με τις προτεινόμενες διατάξεις Τμήμα παρακολούθησης ίσης μεταχείρισης και ίσης αμοιβής, με αρμοδιότητα τήρησης μητρώου εργοδοτών κατά των οποίων έχει επιβληθεί διοικητική κύρωση για παράβαση της αρχής της ισότητας της αμοιβής. Τέλος, ορίζεται αναλυτικά ειδική διαδικασία εργατικής διαφοράς ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας για εικαζόμενη μισθολογική διάκριση με σύμπραξη του ΣτΠ στο μέτρο της αρμοδιότητάς του, προβλέπεται ότι οι διαφορές στις αμοιβές τις οποίες ο εργοδότης δεν δικαιολογεί τεκμαίρονται ότι εισάγουν διακρίσεις, ενώ εξαιρεί της διαδικασίας αυτής προσωπικό απασχολούμενο στο δημόσιο τομέα.

Στο Κεφάλαιο ΣΤ' με τίτλο ΔΙΑΒΙΒΑΣΗ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΚΑΙ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ (άρθρα 28 έως 29) περιέχονται ρυθμίσεις που αφορούν στα στατιστικά στοιχεία και τη διάδοση πληροφοριών. Ειδικότερα, θεσπίζεται υποχρέωση για ετήσια διαβίβαση στοιχείων στη Eurostat (αρχής γενομένης από το έτος 2026 με προθεσμία έως 31/1/2028), ενώ προβλέπεται υποχρέωση λήψης ενεργών μέτρων διάδοσης πληροφοριών για την ισότητα αμοιβών από τους ανωτέρω αρμόδιους φορείς.

Στο Κεφάλαιο Ζ' με τίτλο ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΥΣΙΟΔΟΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ (άρθρο 30) ορίζεται ως περίοδος αναφοράς πρώτης εφαρμογής του άρθρου 56B παρ. 4 έως 31/12/2026, ενώ προβλέπεται η έκδοση σειράς ΥΑ για ζητήματα πρόστιμων, ψηφιακής πλατφόρμας και ρυθμίσεων σχετικά με τον δημόσιο τομέα.

Το δεύτερο μέρος (Μέρος Β') με τίτλο «ΛΟΙΠΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ» αποτελείται από τρία (3) Κεφάλαια.

Το ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α' που αφορά σε ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ (άρθρο 32 έως 36) περιλαμβάνει τροποποιήσεις στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου αναφορικά με τη δημιουργία Ψηφιακού Μητρώου Συλλογικών Ρυθμίσεων Εργασίας (τροποποίηση άρθρου 398 ΚΕΔ) στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II για ηλεκτρονική κατάθεση ΣΣΕ και πρόβλεψη μείωσης

πρωτοτύπων από τρία σε δύο, αναφορικά με την πρόσβαση στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II (τροποποίηση άρθρου άρθρο 577 ΚΕΔ) οργανώσεων σε ανωνυμοποιημένα στοιχεία, τη διευκόλυνση πρόσβασης στην Επιθεώρηση Εργασίας (τροποποίηση άρθρου 569 ΚΕΔ) δίνοντας δυνατότητα αποστάσεως συζήτηση εργατικής διαφοράς όπου δεν εδρεύει αρμόδια υπηρεσία, την ένταξη παιδιού σε διακρατική υιοθεσία (τροποποίηση άρθρων 236 και 238 ΚΕΔ) από το χρόνο φυσική παράδοση του παιδιού και την άδεια αναψυχής διευθυντικών στελεχών (τροποποίηση άρθρου 220 ΚΕΔ), εντάσσοντας εργαζομένους που έχουν μία από τις ιδιότητες της περ. α) του άρθρου 2 της Διεθνούς Συμβάσεως της Διεθνούς Διασκέψεως της Εργασίας της Ουασινγκτόν, που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 2269/1920 στο πεδίο εφαρμογής.

Το Κεφάλαιο Β' αφορά σε ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ (Δ.ΥΠ.Α.) (άρθρο 37) σε ρύθμισης για παράταση προθεσμίας αδειοδότησης Μονάδων Προσχολικής Αγωγής Δ.ΥΠ.Α. έως 31/12/2027 (σε τροποποίηση του άρθρου 39 ν.5006/2022) και για πυρασφάλεια έως 31/8/2026.

Το Κεφάλαιο Γ' που αφορά σε ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΚΑΙ ΑΛΛΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ (άρθρο 38 έως 44) περιλαμβάνει ρυθμίσεις σχετικά με την ενοποίηση προϋποθέσεων συνταξιοδότησης νοσηλευτών, βοηθών, οδηγών/διασωστών ΕΣΥ και ΕΚΑΒ, προβλέποντας προϋποθέσεις συνταξιοδότησης για τις ειδικότητες αυτές και πρόσθετη ειδική εισφορά ΒΑΕ, ρυθμίσεις σχετικά με τις προϋποθέσεις χορηγίας αιρετών Α' και Β' βαθμού Τοπικής Αυτοδιοίκησης, με την προαιρετική υπαγωγή στην επικουρική ασφάλιση προσώπων Γενικής Κυβέρνησης (τροποποίηση άρθρου 37 ν.4052/2012), με την διατήρηση υποχρεωτικού χαρακτήρα υπαγωγής στα Αλληλοβοηθητικά Ταμεία (άρθρο 98 ν.5078/2023) κατόπιν σχετικού αιτήματος, την αναζήτηση αχρεωστήτως καταβληθεισών παροχών e-Ε.Φ.Κ.Α. με παρακράτηση 1/10 της σύνταξης και ελάχιστο ποσό τα 50€, παράταση συγκρότησης της Επενδυτικής Επιτροπής Εταιρείας Αξιοποίησης Ακίνητης Περιουσίας e-Ε.Φ.Κ.Α. έως 31/12/2028 και με την παράταση συμβάσεων καθαριότητας e-Ε.Φ.Κ.Α. έως 30/6/2027.

Στο τρίτο μέρος (Μέρος Γ') με τίτλο «ΕΝΑΡΞΗ ΙΣΧΥΟΣ» (άρθρο 26) ορίζεται ότι η ισχύς του υπό επεξεργασία νομοσχεδίου αρχίζει κατόπιν της ψήφισής του από τη δημοσίευση στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, εκτός αν κάτι προβλέπεται ειδικά από τις επιμέρους διατάξεις του.

Επισημαίνεται ότι το υπό διαβούλευση σχέδιο νόμου¹¹ αναρτήθηκε στην πλατφόρμα της Ανοιχτής Διακυβέρνησης στις 03/06/2026 ώρα 20:15, με καταληκτική ημέρα ώρα ολοκλήρωσης της διαδικασίας στις 17/06/2026 ώρα 20:15. Δηλαδή συνολικά, 14 ημέρες. Απεστάλη δε στην Ο.Κ.Ε. προς διατύπωση Γνώμης στις 04/06/2026 από το Τμήμα Α' της Διεύθυνσης Νομοπαρασκευαστικής Διαδικασίας της Γενικής Γραμματείας Νομικών και Κοινοβουλευτικών Θεμάτων της Προεδρίας της Κυβέρνησης.

Ο χρόνος για την αποδοτική επεξεργασία του νομοθετικού υλικού (σ/ν), σε ένα τόσο καίριο και σύνθετο πεδίο πολιτικής δεν κρίνεται επαρκής για τον αναγνώστη, τους επιστημονικούς και τους κοινωνικούς φορείς. Όπως έχει επανειλημμένα υπογραμμίσει σε προηγούμενες Γνώμες της, η Ο.Κ.Ε. εκτιμά ότι ο επίσημος χρόνος της διαβούλευσης θα πρέπει να είναι ικανός, ώστε να μπορεί να εκπονηθεί μια πλήρης και συμπεριληπτική γνωμοδότηση, κατόπιν της προβλεπόμενης εκ του νόμου διαδικασίας και των απαραίτητων συνεδριάσεων των οργάνων της. Στις δε περιπτώσεις κατά τις οποίες εισάγεται αναθεωρημένη έκδοση προς ψήφιση στο Ελληνικό Κοινοβούλιο, θα πρέπει να προβλέπεται επιπλέον χρόνος μιας εβδομάδας για την αξιολόγηση των επικαιροποιημένων προτεινόμενων διατάξεων.

Άλλωστε, σύμφωνα με τον ιδρυτικό νόμο της Ο.Κ.Ε. 2232/1994 (άρθρο 2 παρ. 2) ορίζεται ότι η **Ο.Κ.Ε. διατυπώνει τη γνώμη της μέσα σε προθεσμία, η οποία δεν μπορεί να είναι μικρότερη των τριάντα (30) ημερών και μεγαλύτερη των σαράντα πέντε (45) ημερών από τη γνωστοποίηση σε αυτή του θέματος.** Μόνο μετά την πάροδο της προθεσμίας των σαράντα πέντε (45) ημερών η έλλειψη σχετικής γνώμης δεν εμποδίζει τη λήψη σχετικής απόφασης. Στο επόμενο εδάφιο του ίδιου άρθρου

¹¹ <https://www.opengov.gr/minlab/?p=6416>

αναφέρεται η δυνατότητα σύντμησης της εν λόγω προθεσμίας σε δεκαπέντε μέρες, μόνο όμως σε εξαιρετικά επείγουσες περιπτώσεις.

Το συγκεκριμένο σχέδιο νόμου δεν είναι δυνατόν να αξιολογηθεί αν εμπίπτει στην κατηγορία του εξαιρετικά κατεπείγοντος, καθώς αφενός τίποτα σχετικό δεν αναφέρεται ούτε στο περιεχόμενο του, ούτε στην σχετική αλληλογραφία που το συνοδεύει, ενώ δεν μπορεί να διαγνωσθεί τέτοια επείγουσα περίπτωση με άλλον τρόπο.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, η Ο.Κ.Ε., επιτελώντας τον θεσμικό της ρόλο στα ζητήματα προώθησης των αρχών της ίσης μεταχείρισης και λήψης μέτρων κατά των διακρίσεων (κατ' άρθρο 18 του ν. 3304/2005 με το οποίο συμπληρώθηκε το άρθρο 1 του ιδρυτικού της ν. 2232/1994), λαμβάνοντας παράλληλα υπόψη τις σύγχρονες ανάγκες ιδίως σε σχέση με την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας, τη βελτίωση της παραγωγικότητας της οικονομίας, την προσέλκυση επενδύσεων και τον περιορισμό της γραφειοκρατίας, υιοθετεί την ανάγκη εισαγωγής ενός ενισχυμένου πλαισίου διαφάνειας της αρχής «ίση αμοιβή για ίση εργασία», διατυπώνοντας παράλληλα στην παρούσα γνωμοδότηση παρατηρήσεις της ως προς συγκεκριμένες, αλλά σημαντικές σημειακές παρεμβάσεις του νομοσχεδίου και καλεί την πολιτεία να βελτιώσει τις εν λόγω διατάξεις προς τον σκοπό της αποτελεσματικής εφαρμογής των προτεινόμενων ρυθμίσεων κατά τα κατωτέρω ειδικώς αναφερόμενα. Τονίζει την σημασία της ουσιαστικής διενέργειας του κοινωνικού διαλόγου (ιδίως μέσω της Ο.Κ.Ε. ως συνταγματικά κατοχυρωμένου και αναγνωρισμένου φορέα), ως εν δυνάμει εγγυητή της πρακτικής αποτελεσματικότητας των υπό ψήφιση ρυθμίσεων και αρωγό σε κάθε προσπάθεια προς το σκοπό της καλής νομοθέτησης.

ΣΧΟΛΙΑ Ο.Κ.Ε. ΕΠΙ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΟΥ Ν/Σ

Αρχικά όσον αφορά το Μέρος Α' θα πρέπει να σημειωθεί ότι η Ελλάδα ανήκει στις χώρες που σε γενικές γραμμές προχωρά την ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 εντός των ορισθεισών προθεσμιών.

Η επιλογή αυτή κρίνεται ορθή ως προς την τήρηση κοινοτικών υποχρεώσεων. Όπως αναφέρεται στην έκθεση ανάλυσης συνεπειών η Οδηγία και οι αξιολογούμενες ρυθμίσεις εισάγουν διαδικασίες, μεθοδολογία και μηχανισμούς επιβολής, ώστε οι κανόνες του ενωσιακού και εθνικού δικαίου για ίση μισθολογική μεταχείριση των φύλων να γίνουν πράξη.

Συγκεκριμένα, οι νέες ρυθμίσεις διαρθρώνονται γύρω από δύο άξονες: αφενός, την ενίσχυση της μισθολογικής διαφάνειας, προκειμένου οι εργαζόμενοι και, κατά περίπτωση, οι αιτούντες απασχόληση να έχουν πρόσβαση σε συγκρίσιμα και αξιόπιστα στοιχεία για τις αμοιβές τους, και αφετέρου, τη διεύρυνση και την ενίσχυση των μηχανισμών εφαρμογής και επιβολής της αρχής της ισότητας της αμοιβής, συμπεριλαμβανομένης της πρόσβασης σε αποτελεσματικά ένδικα μέσα και της αποκατάστασης των θιγόμενων εργαζομένων. Ωστόσο δεν θα πρέπει να παραγνωριστούν σοβαρά ζητήματα εφαρμογής που αναλύονται στη συνέχεια.

Το υφιστάμενο μέχρι σήμερα ουσιαστικό νομικό πλαίσιο (όπως οριοθετείται από τις ήδη ισχύουσες συνταγματικές και λοιπές κανονιστικές ρυθμίσεις του εθνικού, διεθνούς και κοινοτικού δικαίου) εγγυάται την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων και της αποφυγής διακρίσεων (και στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων κατά τρόπο σχετικά πλήρη από θεωρητική σκοπιά. Φυσικά, το ισχύον εγγυητικό πλαίσιο είναι επιδεκτικό συμπληρώσεων, και τέτοιες συμπληρώσεις εισάγονται με το προς ψήφιση Ν.Σ. (π.χ. εφαρμογή υποχρέωσης μισθολογικής ενημέρωσης επεκτείνεται και στο προσυμβατικό στάδιο πριν την πρόσληψη, διευκρινίζεται ότι στις περιπτώσεις απαγορευμένης διακριτικής μεταχείρισης των εργαζομένων λόγω φύλου υπάγονται και οι διακρίσεις λόγω αλλαγής φύλου κ.λ.π.)

Το κύριο ζήτημα όμως, είναι η αποτελεσματική εφαρμογή της νομικής αυτής αρχής στην πράξη. Η αποτελεσματική πρακτική εφαρμογή συχνά υπονομεύεται από αντικειμενικά και δικονομικά εμπόδια.

Από πρακτική σκοπιά το σημαντικότερο εμπόδιο είναι ότι στην Ελλάδα κυριαρχούν οι μικρές και πολύ μικρές επιχειρήσεις. Άρα, η στατιστική αποτύπωση της όποιας ενδεχόμενης άνισης μεταχείρισης των φύλων είναι συχνά δυσχερής έως αδύνατη. Παρατηρείται σχετικά ότι ενώ οι ρυθμίσεις της Οδηγίας και του παρόντος

Ν.Σ. αναφέρονται σε πολλά σημεία τους «εκπροσώπους των εργαζομένων», στις μικρές επιχειρήσεις -αλλά και σε κάποιες μεγαλύτερες- δεν υπάρχουν επιχειρησιακά σωματεία, ενώ παράλληλα στην Ελλάδα δεν υφίσταται ο θεσμός των «Συμβουλίων Εργαζομένων», αντίθετα με αρκετές άλλες χώρες της Ε.Ε. Τούτου δοθέντος η πρακτική εφαρμογή του δικαιώματος στην ίση μεταχείριση των φύλων, αλλά και ορισμένων ειδικότερων ρυθμίσεων τόσο της ίδιας της Οδηγίας, όσο και της μεταφοράς της στο ελληνικό δίκαιο με το υπό ψήφιση Ν.Σ. είναι ιδιαίτερα δυσχερές.

Όσον αφορά την αποτελεσματική δικαστική προστασία του δικαιώματος στην ίση μεταχείριση των εργαζομένων αξίζει να επισημανθούν συνοπτικά τα εξής:

Μέχρι σήμερα στο ελληνικό δίκαιο το δικαίωμα πληροφόρησης των εργαζομένων και ιδιαίτερα της πρόσβασης σε συγκριτικά μισθολογικά και λοιπά εργοδοτικά στοιχεία είναι σε κάποιο βαθμό περιορισμένο, αμφισβητούμενο θεωρητικά και στερούμενο αποτελεσματικών μηχανισμών προστασίας. Παράλληλα, οι εργαζόμενοι όταν επικαλούνται δυσμενή διάκριση – άνιση μεταχείριση, ιδίως ενώπιον των Δικαστηρίων, έχουν το βάρος να πληροφορηθούν, να διαπιστώσουν, να επικαλεστούν ορισμένα και να αποδείξουν (ή έστω να προσκομίσουν στοιχεία από τα οποία συνάγεται εκ πρώτης όψεως η άνιση μεταχείριση κατά την έννοια του - *κακοδιατυπωμένου πάντως*- άρθρου 25 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου) για όλα τα στοιχεία που συγκροτούν τον ισχυρισμό τους. Μάλιστα η πλήρης εκπλήρωση αυτών των υποχρεώσεων τους ερμηνεύεται περιοριστικά από τα δικαστήρια.

Τούτου δοθέντος, οι σχετικές με την πληροφόρηση των εργαζομένων ρυθμίσεις της Οδηγίας Ε.Ε. 2023/1970 όπως μεταφέρονται στο εθνικό δίκαιο με το υπό ψήφιση νομοσχέδιο έχουν ιδιαίτερη σημασία.

Αποφασιστικής σημασίας ζήτημα για την ουσιαστική εφαρμογή των προτεινόμενων διατάξεων, αποτελεί το γεγονός ότι κρίσιμα ζητήματα όπως πχ μέθοδοι υπολογισμού μισθολογικού χάσματος, δεν έχουν ακόμα θεσπιστεί, ενώ υφίστανται σημαντικοί χρονικοί περιορισμοί. Στο πλαίσιο αυτό θα πρέπει να σημειωθεί ότι δεδομένης της ανάγκης έκδοσης δευτερογενούς νομοθεσίας (άρθρα 30 και 32 Ν.Σ.) για την εφαρμογή αρκετών διατάξεων του νομοσχεδίου είναι

αναγκαίο να υπάρξει επαρκής διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους πριν την έκδοση των σχετικών ΥΑ και ΚΥΑ.

Σημαντικό, επίσης, κρίνεται ο νομοθέτης να αντιμετωπίζει στην εθνική έννομη τάξη διατάξεις προερχόμενες από ενσωμάτωση Οδηγιών που αφορούν σε διαμόρφωση κοινωνικών πολιτικών, με στόχο την ενίσχυση της προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων και τη διασφάλιση κοινών κανόνων σε ευρωπαϊκό επίπεδο, ως πλέγμα ρυθμίσεων και να υιοθετεί μεθόδους αποφυγής δαιδαλωδών διαδικασιών, χωρίς όμως έκπτωση στα υπό προστασία δικαιώματα.

Τέλος, θα πρέπει να υπογραμμιστεί ότι, δεδομένης και της δομής της επιχειρηματικότητας στη χώρα μας, το αυξημένο διοικητικό και οικονομικό κόστος συμμόρφωσης ενδέχεται να επηρεάσει σημαντικά τις μικρομεσαίες και μικρότερες επιχειρήσεις, οι οποίες διαθέτουν περιορισμένες οργανωτικές και τεχνικές δυνατότητες προσαρμογής σε τόσο σύνθετα συστήματα αναφοράς και τεκμηρίωσης. Οι προτεινόμενες ρυθμίσεις είναι σημαντικό να λαμβάνουν υπόψη τη δυνατότητα των επιχειρήσεων να ανταποκριθούν χωρίς υπέρμετρο διοικητικό κόστος, εντός λειτουργικού πλαισίου κανόνων, που θα στοχεύει στην καταπολέμηση των διακρίσεων, την σταδιακή συρρίκνωση του μισθολογικού χάσματος μέχρι την πλήρη εξάλειψή του, στηρίζοντας παράλληλα την ανταγωνιστικότητα, την παραγωγικότητα και τις επενδύσεις, με την συνδρομή και αρωγή του κοινωνικού διαλόγου.

Ειδικότερα, στο Μέρος Β προβλέπεται μεταξύ άλλων η δημιουργία ενιαίου ψηφιακού συστήματος καταγραφής ΣΣΕ, συλλογικών συμφωνιών και διαιτητικών αποφάσεων στο ΕΡΓΑΝΗ II, με δημόσια πρόσβαση στο περιεχόμενο και την ισχύ τους. Στο πλαίσιο αυτό εισάγεται η υποχρεωτική αναφορά κωδικών Στατιστικής Ταξινόμησης Επαγγελματιών (ΣΤΕΠ) σε κάθε ΣΣΕ. Ως προς τη συγκεκριμένη πρόβλεψη, κρίνεται σκόπιμο να διασφαλιστεί ότι η εφαρμογή της διάταξης θα πραγματοποιηθεί με τον πλέον αποτελεσματικό τρόπο και σε συνάρτηση με την Εθνική Κοινωνική Συμφωνία. Προς την κατεύθυνση αυτή, προτείνεται η διάταξη να συνοδεύεται από κατευθυντήριες οδηγίες αποτρέποντας ενδεχόμενες παρερμηνείες ως προς τη λειτουργία της στην πράξη.

Τέλος, στο πλαίσιο των κανόνων καλής νομοθέτησης, ορθότερο θα ήταν η ενσωμάτωση της Οδηγίας να αποτελεί ένα αυτοτελές νομοθέτημα, ενώ οι επιμέρους λοιπές διατάξεις να ενταχθούν στα νομοθετήματα με τα οποία τελούν σε νομική και συστηματική ενότητα.

ΘΕΣΕΙΣ ΕΠΙ ΤΩΝ ΑΡΘΡΩΝ

Στη συγκεκριμένη ενότητα αξιολογούνται οι προτεινόμενες ρυθμίσεις του υπό επεξεργασία νομοσχεδίου με ανάλυση κατ' άρθρο.

ΜΕΡΟΣ Α΄ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ (ΕΕ) 2023/970 ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ 10ης ΜΑΙΟΥ 2023 ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΓΙΑ ΟΜΟΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ Ή ΓΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΗΣ ΑΥΤΗΣ ΑΞΙΑΣ, ΜΕΣΩ ΤΗΣ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗΣ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑΣ ΚΑΙ ΜΗΧΑΝΙΣΜΩΝ ΕΠΙΒΟΛΗΣ

Άρθρο 4 Ορισμοί – Τροποποίηση άρθρου 35 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (παρ. 1 άρθρου 3 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Ως προς την έννοια της «αμοιβής» στο άρθρο 35 παρ. ε, ζ και η, ορίζονται τα εξής:

«Άρθρο 35. Ορισμοί

...ε) «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.

.....

η) «Επίπεδο αμοιβής»: οι ακαθάριστες ετήσιες αποδοχές και οι ακαθάριστες ωριαίες αποδοχές.

θ) «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.»

Από τον συνδυασμό των παραπάνω ρυθμίσεων

Οι παραπάνω ρυθμίσεις συνιστούν λεκτικά ορθή μεταφορά της Οδηγίας Ε.Ε. 2073/1990. Η προσθήκη της έννοιας των διατομεακών (intersectional) διακρίσεων είναι σε θετική κατεύθυνση, αν και περιορισμένης πρακτικής σημασίας.

Περαιτέρω, το πρόβλημα της έλλειψης νομικής εκπροσώπησης των εργαζομένων είναι σημαντικό για την εφαρμογή των ρυθμίσεων του Ν.Σ.

Στην Ανάλυση Συνεπειών Ρύθμισης αναφέρονται για το ζήτημα αυτό τα ακόλουθα:

«Επιπλέον, σύμφωνα με την αιτιολογική σκέψη 43 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, σε περίπτωση που δεν υπάρχουν εκπρόσωποι των εργαζομένων, θα πρέπει να ορίζονται από τους εργαζομένους εκπρόσωποι για τον σκοπό των κοινών αξιολογήσεων των αμοιβών. Επομένως, προβλέπεται ότι αποκλειστικά για τους σκοπούς της κοινής αξιολόγησης του άρθρου 56Γ του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, εφόσον προκύψει τέτοια ανάγκη, εάν δεν υπάρχουν εκπρόσωποι, οι εργαζόμενοι θα εκπροσωπούνται από επιτροπή εργαζομένων της επιχείρησης, αναλόγως του μεγέθους της. Ως μέλη της επιτροπής θα ορίζονται οι αρχαιότεροι εργαζόμενοι της επιχείρησης, κατά το πρότυπο της παρ. 4 του άρθρου 355 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου. Περαιτέρω, η διάταξη δίνει τη διακριτική ευχέρεια στους εργαζομένους να επιλέξουν άλλον τρόπο εκπροσώπησης εφόσον το επιθυμούν (όπως ορίζοντας απευθείας άλλους ή συγκαλώντας γενική συνέλευση) διασφαλίζοντας ότι δίνεται προτεραιότητα στη βούληση των εργαζομένων ως προς την εκπροσώπησή τους».

Άρθρο 5 Αρχή ίσης μεταχείρισης – Απαγόρευση διακρίσεων – Τροποποίηση άρθρου 36 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (περ. α), β), γ) και ε) παρ. 2 άρθρου 3 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Το άρθρο 5 του Ν.Σ. εισάγει κάποιες θετικές νομοτεχνικές αποσαφηνίσεις στο ισχύον καθεστώς.

Άρθρο 6 Ορισμοί – Τροποποίηση άρθρου 48 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (περ. δ) παρ. 2 άρθρου 3 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Το άρθρο 6 του Ν.Σ. εισάγει νομοτεχνικές βελτιώσεις που ίσως αποδειχθούν κρίσιμες για μικρές κατηγορίες εργαζομένων.

Άρθρο 7 Όμοια εργασία και εργασία ίσης αξίας – Διαφάνεια του καθορισμού των αμοιβών και της πολιτικής μισθολογικής εξέλιξης – Δυνατότητα πρόσβασης στην πληροφόρηση - Τροποποίηση άρθρου 37 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρα 4 παρ. 1 και 4, 6, 8 και 11 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970) και Άρθρο 8 Μισθολογική διαφάνεια πριν από την έναρξη της απασχόλησης – Τροποποίηση άρθρου 41 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρα 5 και 8 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Οι τελευταίες παράγραφοι του άρθρου 7 του Ν.Σ. έχουν βασική σημασία για την υποστήριξη των εργοδοτών από την Πολιτεία στην εκπλήρωση των υποχρεώσεων τους για μισθολογική διαφάνεια. Όμως οι σχετικές ρυθμίσεις δεν είναι αρκετά λεπτομερείς και δεν συνοδεύονται από εξουσιοδοτικές διατάξεις και πρόβλεψη εξειδίκευσης τους με Υ.Α. Αυτή η έλλειψη είναι πιθανόν να υπονομεύσει σοβαρά τόσο την ασφάλεια δικαίου, όσο και την πρακτική δυνατότητα αποτελεσματικής εφαρμογής των λοιπών παραγράφων του άρθρου 7, οι οποίες συνιστούν και τον πυρήνα της επιχειρούμενης νομοθετικής ρύθμισης. Επίσης, δεν προβλέπεται και κάποιος μορφής υλική υποστήριξη για τις επιχειρήσεις οι οποίες θα χρειαστεί να προσαρμοστούν στη νέα νομική συνθήκη.

Αναλυτικότερα, το άρθρο 7 Ν.Σ., που τροποποιεί το άρθρο 37 ΚΕΔ, υποχρεώνει τους εργοδότες να διαθέτουν μισθολογικές δομές τεκμηριωμένες εγγράφως, με διαδικασία αναθεώρησης, σαφή προσδιορισμό στοιχείων αμοιβής ανά κατηγορία εργαζομένων και αντικειμενική εφαρμογή (παρ. 2 άρθρου 37 ΚΕΔ). Η Οδηγία (άρθρο 4) απαιτεί γενικά ύπαρξη μισθολογικών δομών, αλλά δεν εξειδικεύει υποχρέωση έγγραφης τεκμηρίωσης. Το νομοσχέδιο εισάγει αυστηρότερο -

συγκριτικά με την Οδηγία- καθεστώς που αυξάνει τον διοικητικό φόρτο ιδίως για επιχειρήσεις χωρίς εξειδικευμένα τμήματα HR (ανθρωπίνου δυναμικού).

Το άρθρο 7 Ν.Σ. (παρ. 6 και 7 άρθρου 37 ΚΕΔ) προβλέπει δύο επίπεδα υποστήριξης για τις επιχειρήσεις. Πρώτον, διάθεση εργαλείων και μεθοδολογιών από το Υπουργείο Εργασίας, τη Γεν. Γραμματεία Ισότητας και τον Συνήγορο του πολίτη. Δεύτερον, τεχνική βοήθεια και κατάρτιση σε εργοδότες με λιγότερους από 250 εργαζόμενους μέσω οδηγιών, προτύπων μισθολογικών δομών, προγραμμάτων κατάρτισης και κέντρου υποστήριξης. Η ρύθμιση είναι προς την σωστή κατεύθυνση αλλά κρίνεται ελλιπής, καθώς για την εφαρμογή της απαιτείται να εκδοθεί ΚΥΑ (άρθρο 57Α παρ. 1 ΚΕΔ), ενώ δεν φαίνεται να προβλέπεται προϋπολογισμός για την κάλυψη των αναγκών των επιχειρήσεων, όπως για παράδειγμα στην πεδίο της αναγκαίας κατάρτισης και εκπαίδευσης.

Επιπλέον, πρέπει να επισημανθεί ότι οι βασικές υποχρεώσεις διαφάνειας (άρθρα 7 και 8) ισχύουν για όλους τους εργοδότες ανεξαρτήτως μεγέθους επιχείρησης. Ειδικότερα, η υποχρέωση αντικειμενικών μισθολογικών δομών (παρ. 2 άρθρου 37 ΚΕΔ), η ενημέρωση υποψηφίων για αμοιβή (παρ. 3 άρθρου 41 ΚΕΔ) και η απαγόρευση ερωτήσεων για μισθολογικό ιστορικό (παρ. 4 άρθρου 41 ΚΕΔ) δεσμεύουν και την πολύ μικρή επιχείρηση (1 έως 9 εργαζόμενοι). Αυτές οι υποχρεώσεις είναι καινοφανείς για τη συντριπτική πλειοψηφία των μικρών επιχειρήσεων και θα απαιτήσουν εξωτερική συμβουλευτική υποστήριξη.

Επιπροσθέτως, η Ο.Κ.Ε. στο πλαίσιο του θεσμικού της ρόλου θεωρεί ότι η προτεινόμενη ρύθμιση πρέπει να αναδιατυπωθεί ως εξής σε σχέση με την παρ. 7 του άρθρου 37 Κώδικα Εργατικού Δικαίου:

«Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης υποστηρίζει τους Εθνικούς Κοινωνικούς Εταίρους και την Ο.Κ.Ε. για να παρέχουν συμβουλευτικές και εκπαιδευτικές υπηρεσίες σε εργοδότες με λιγότερους από διακόσιους πενήντα (250) εργαζόμενους και στους ενδιαφερόμενους εκπροσώπους των εργαζομένων τους, με σκοπό τη διευκόλυνση της συμμόρφωσης των επιχειρήσεων προς όλες τις υποχρεώσεις που απορρέουν από το παρόν άρθρο, καθώς και από τα άρθρα 41, 56Α, 56Β και 56Γ. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης

ρυθμίζονται ειδικότερα ουσιαστικά ή διαδικαστικά ζητήματα για την εφαρμογή της παρούσας διάταξης».

Άρθρο 8 Μισθολογική διαφάνεια πριν από την έναρξη της απασχόλησης – Τροποποίηση άρθρου 41 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρα 5 και 8 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Όσον αφορά το άρθρο 8, οι δυο πρώτες παράγραφοί του δεν φαίνεται να μεταβάλλουν το ισχύον καθεστώς. Επαναλαμβάνουν τα ήδη ισχύοντα, αλλά με περισσότερο ρητό και σαφή τρόπο.

Όσον αφορά στην προτεινόμενη απαγόρευση στον εργοδότη για υποβολή στα άτομα που αιτούνται απασχόληση ερωτήσεων σχετικά με το μισθολογικό ιστορικό τους κατά τη διάρκεια των τωρινών ή των προηγούμενων εργασιακών σχέσεών τους, κατά τη διάρκεια συνέντευξης για θέση εργασίας, αν και πρόκειται για ρύθμιση καινοτόμο και φιλόδοξη, εκτιμάται ότι θα είναι μικρής πρακτικής σημασίας, καθώς στην συντριπτική τους πλειοψηφία οι συνεντεύξεις πραγματοποιούνται προφορικά.

Άρθρο 9 Δικαίωμα πληροφόρησης – Προσθήκη άρθρου 56Α στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρα 7 και 8 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Οι λοιπές ρυθμίσεις του άρθρου 9 (όπως και του άρθρου 8) αφορούν τον πυρήνα της νομοθετικής μεταρρύθμισης, δεδομένου ότι χωρίς επαρκή πληροφόρηση η άσκηση του δικαιώματος στην ίση μεταχείριση είναι ομοίως περιορισμένης πρακτικής σημασίας.

Άρθρο 10 Υποβολή στοιχείων σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων – Προσθήκη άρθρου 56Β στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρο 9 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Οι ρυθμίσεις του άρθρου 10 αφορούν μια μικρή μειοψηφία ελληνικών επιχειρήσεων. Ακόμα και αυτές όμως οι επιχειρήσεις είναι πιθανόν να χρειαστούν κάποια υποστήριξη - καθοδήγηση και για το σκοπό αυτό θα έπρεπε να έχουν προβλεφθεί κάποιοι αντίστοιχοι μηχανισμοί ενημέρωσης – καθοδήγησης – επιμόρφωσης.

Άρθρο 11 Κοινή αξιολόγηση αμοιβών – Προσθήκη άρθρου 56Γ στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρο 10 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970) και Άρθρο 12 Προστασία δεδομένων – Προσθήκη άρθρου 56Δ στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρο 12 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Σημαντική είναι η πρόβλεψη υποστήριξης των υπόχρεων εργοδοτών από τις υπηρεσίες του Συνηγόρου του Πολίτη και της Επιθεώρησης Εργασίας. Η ρύθμιση όμως έχει ανάγκη εξειδίκευσης, καθώς και πρόβλεψης των αναγκών για την κάλυψη του σχετικού κόστους χρηματοδοτικών μέσων, τουλάχιστον για εκείνες τις επιχειρήσεις που θα δυσκολευτούν να απορροφήσουν τις σχετικές δαπάνες.

Άρθρο 13 Κοινωνικός διάλογος για την ισότητα των αμοιβών – Προσθήκη παρ. 4 στο άρθρο 57 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρα 13 και 30 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Η παράγραφος 4 του άρθρου 13 ορίζει ότι το Τμήμα Ισότητας των Φύλων στην Εργασία του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας ορίζεται ως αρμόδιο για την αποτελεσματική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων σε συζητήσεις για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τις διατάξεις περί ίσης αμοιβής, για την προώθηση του ρόλου τους και την ενθάρρυνση της άσκησης του δικαιώματος συλλογικών διαπραγματεύσεων για την αντιμετώπιση μισθολογικών διακρίσεων, καθώς και για την αντιμετώπιση δυσμενών συνεπειών στην αποτίμηση θέσεων εργασίας που εκτελούνται κυρίως από εργαζόμενους του ενός φύλου. Η ρύθμιση αυτή αξιολογείται θετικά. Για να αποδώσει ωστόσο τα αναμενόμενα αποτελέσματα, κρίνεται σκόπιμο η εφαρμογή της να διασφαλίζει τη συμμετοχή του συνόλου των εθνικών κοινωνικών εταίρων.

Άρθρο 14 Προάσπιση των δικαιωμάτων – Διαδικασίες για λογαριασμό ή προς υποστήριξη των εργαζομένων – Τροποποίηση άρθρου 52 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρα 14 και 15 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Για το άρθρο αυτό στην Ανάλυση Συνεπειών Ρύθμισης αναφέρονται μεταξύ άλλων, τα εξής:

Αναφορικά με την ενσωμάτωση του άρθρου 15 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, η βασική αλλαγή σε σχέση με το άρθρο 17 της Οδηγίας 2006/54 είναι ότι το άρθρο 15 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 επεκτείνει την ικανότητα δικαστικής εκπροσώπησης των εργαζομένων και των αιτούντων απασχόληση που θίγονται από την παραβίαση της αρχής της ισότητας της αμοιβής στους φορείς ισότητας για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής και στους εκπροσώπους των εργαζομένων. Με την προτεινόμενη διατύπωση ενισχύεται η υφιστάμενη πρόβλεψη με ρητή αναφορά στον Συνήγορο του Πολίτη, όπως απαιτείται από το άρθρο 15 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, που μνημονεύει ρητά τους φορείς ισότητας. Στο ελληνικό δίκαιο ο Συνήγορος του Πολίτη στερείται αυτοτελούς ικανότητας διαδικού και δικαστικής εκπροσώπησης. Παρότι έχει διοικητική και οικονομική αυτοτέλεια, δεν έχει ιδία νομική προσωπικότητα, γιατί είναι ενταγμένος στο νομικό πρόσωπο του Ελληνικού Δημοσίου, γι' αυτό του δίνεται ρητή ενεργητική νομιμοποίηση με το άρθρο 22 του σχεδίου νόμου. Ο Συνήγορος του Πολίτη θα μπορεί να προσδιορίσει τους όρους και τις προϋποθέσεις αυτής της εκπροσώπησης του θιγόμενου προσώπου βάσει των ειδικών χαρακτηριστικών που εμφανίζει η υπόθεσή του.

Περαιτέρω, διευκρινίζεται ότι το δικαίωμα δικαστικής εκπροσώπησης του θιγόμενου, με τη συναίνεσή του, έχουν και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, οι οποίες καταλαμβάνονται ήδη από την αναφορά σε «νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων», ώστε να μην καταλείπεται καμία αμφιβολία ως προς την ικανοποίηση της σχετικής απαίτησης της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970.

Σύμφωνα με τη σκέψη 47 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, η δυνατότητα εκπροσώπησης μεμονωμένων προσώπων από τους εκπροσώπους των εργαζομένων αποτελεί κρίσιμο μηχανισμό άρσης διαδικαστικών εμποδίων και μείωσης του κόστους προσφυγής στη δικαιοσύνη. Στο ελληνικό νομικό σύστημα, η δυνατότητα αυτή παρέχεται ήδη τόσο σε επιχειρησιακά σωματεία και ενώσεις προσώπων στο επίπεδο της επιχείρησης, όσο και, ελλείψει αυτών, σε κλαδικά και ομοιοεπαγγελματικά σωματεία.

Επίσης η διατύπωση *«κατόπιν συναίνεσης του φερόμενου ως θύματος προσβολής ή παράβασης υποχρέωσης»*, πρέπει να αντικατασταθεί με τη διατύπωση

«.....κατόπιν έγγραφης εξουσιοδότησης του φερόμενου ως θύματος προσβολής ή παράβασης υποχρέωσης..». Η έννοια της «συναίνεσης» δεν έχει κάποιο νόημα συμβατό με τις ισχύουσες δικονομικές διατάξεις και σε κάθε περίπτωση στην προτεινόμενη ρύθμιση δεν ορίζεται κάτι σχετικό με τον τρόπο απόδειξης της συναίνεσης.

Άρθρο 15 Αστικές και διοικητικές κυρώσεις – Δικαίωμα αποζημίωσης – Έναρξη παραγραφής – Τροποποίηση άρθρου 53 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρα 16, 21 και 23 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Στο ελληνικό δίκαιο η αποζημίωση του θιγόμενου από παραβατικές συμπεριφορές μόνο έμμεσα και εκ του αποτελέσματος μπορεί να συνδέεται με την αποτροπή και την τιμωρία των παραβάσεων. Δεν υφίσταται η έννοια των «Punitive Damages», δηλαδή αποζημιώσεων προσαυξημένων για τιμωρητικούς λόγους όπως σε ορισμένα αλλοδαπά δίκαια. Αντίστοιχο ρόλο αυτό επιτελούν κατά περίπτωση ορισμένες προβλέψεις της νομοθεσίας που προβλέπουν την επιβολή στους παραβάτες επιπλέον της αποζημίωσης και κάποιας επιπρόσθετης αστικής ποινής, δηλαδή μιας χρηματικής αξίωσης υπέρ των παθόντων που προβλέπεται νομοθετικά- όχι με στόχο την αποκατάσταση της όποιας υλικής ή ηθικής ζημίας τους- αλλά ως μέτρο που αποσκοπεί στην αποτροπή και καταστολή των παραβατικών συμπεριφορών. Η πρόβλεψη αστικών ποινών έχει και μια επιπρόσθετη λειτουργία. Εξασφαλίζει ότι η δίκη θα έχει κάποιο θετικό οικονομικό αποτέλεσμα για τον παθόντα ακόμη και αν αυτός δεν μπορέσει να επικαλεστεί ορισμένα και να αποδείξει το μέγεθος της βλάβης που έχει υποστεί και την αιτιώδη συνάφεια με την αντίστοιχη παραβατική συμπεριφορά του αντιδίκου του.

Στο άρθρο 15 παρ. 1 του Ν.Σ. με τη σημερινή του διατύπωση συγχέονται δυο διακριτές στην ελληνική νομική επιστήμη έννοιες (ήτοι της χρηματικής αποζημίωσης και της αστικής ποινής) και από τη σύγχυση αυτή τίθεται σε κίνδυνο η αναγκαία για την αποτελεσματική πρακτική εφαρμογή της διάταξης προβλεψιμότητα και ασφάλεια δικαίου. Επιπλέον η αποτελεσματικότητα της εισαγωγής νέων νομικών εννοιών εντελώς άγνωστων στο εθνικό δίκαιο είναι πάντα αμφισβητήσιμη.

Προτείνεται να αναδιατυπωθεί η διάταξη ως ακολούθως:

Άρθρο 15 παρ. 1 εδ. 1

«Η παραβίαση της κατά το παρόν Κεφάλαιο απαγόρευσης διακρίσεων λόγω φύλου και η προσβολή δικαιώματος ή η παραβίαση υποχρέωσης που σχετίζεται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής και τη μισθολογική διαφάνεια γεννούν, εκτός των άλλων, και αξίωση προς πλήρη αποζημίωση του θύματος, η οποία καλύπτει τη θετική και την αποθετική ζημία, καθώς και την ηθική βλάβη, και αποσκοπεί στην πλήρη αποκατάσταση του θύματος, χωρίς να υπόκειται σε ανώτατο όριο. Η αποζημίωση είναι πλήρης, πραγματική και ανάλογη προς τη σοβαρότητα της παράβασης καθώς και της προσβολής και της ζημίας που προκλήθηκε. Για τον προσδιορισμό της αποζημίωσης κατά τα ανωτέρω, στην περίπτωση της παραβίασης της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών, λαμβάνονται υπόψη ιδίως η αξίωση για αναδρομικά ποσά και σχετικά επιμίσθια ή πληρωμές σε είδος, τόκοι υπερημερίας ανεξαρτήτως χρονικού περιορισμού, η απώλεια εισοδήματος και επαγγελματικών ευκαιριών, καθώς και οι ζημίες που προκλήθηκαν από μισθολογικές διακρίσεις λόγω φύλου που διασταυρώνονται με άλλους προστατευόμενους λόγους διακρίσεων».

Άρθρο 16 Άλλα μέσα έννομης προστασίας – Προσθήκη παρ. 3Α στο άρθρο 573 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρο 17 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Στο άρθρο 16 του Ν.Σ. προβλέπεται ότι η Επιθεώρηση Εργασίας *(ή η Εθνική Αρχή Διαφάνειας αντιστοίχως)* λαμβάνει μια σειρά μέτρα για την αποκατάσταση της νομιμότητας και την καταστολή των παραβάσεων, συνεργαζόμενη υποχρεωτικά με το Συνήγορο του Πολίτη. Δεν προσδιορίζεται πουθενά η μορφή και το πλαίσιο της υποχρεωτικής αυτής συνεργασίας. Επιπλέον, η πρόβλεψη υποχρεωτικής εμπλοκής δυο διαφορετικών φορέων στην ίδια διαδικασία συχνά θα προκαλεί καθυστέρηση των σχετικών διαδικασιών, καθώς και αύξηση του διοικητικού κόστους και της ταλαιπωρίας των εμπλεκόμενων ιδιωτών.

ΜΕΡΟΣ Β΄ ΛΟΙΠΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ

Άρθρο 32 Δημιουργία Ψηφιακού Μητρώου Συλλογικών Ρυθμίσεων Εργασίας – Τροποποίηση άρθρου 398 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Με την προτεινόμενη ρύθμιση προβλέπεται η δημιουργία ενιαίου ψηφιακού συστήματος καταγραφής ΣΣΕ, συλλογικών συμφωνιών και διαιτητικών αποφάσεων στο ΕΡΓΑΝΗ II, με δημόσια πρόσβαση στο περιεχόμενο και την ισχύ τους. Στο πλαίσιο αυτό εισάγεται η υποχρεωτική αναφορά κωδικών Στατιστικής Ταξινόμησης Επαγγελμάτων (ΣΤΕΠ) σε κάθε ΣΣΕ.

Επισημαίνεται ότι οι κλαδικές ΣΣΕ προσδιορίζουν το πεδίο εφαρμογής τους βάσει της οικονομικής δραστηριότητας ενός κλάδου, έτσι όπως έχει κατ' ελάχιστον οριστεί με την Εθνική Κοινωνική Συμφωνία.

Προκειμένου να διασφαλιστεί η αποτελεσματική εφαρμογή της διάταξης σε συνάρτηση και με το πλαίσιο της Εθνικής Κοινωνικής Συμφωνίας, προτείνεται η εν λόγω αναφορά για την χρήση των κωδικών ΣΤΕΠ να συνοδευτεί από κατευθυντήριες οδηγίες αποτρέποντας ενδεχόμενες παρερμηνείες ως προς τη λειτουργία τους στην πράξη.

Άρθρο 34 Διευκόλυνση πρόσβασης των εργαζομένων στην Επιθεώρηση Εργασίας - Τροποποίηση παρ. 6 άρθρου 569 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Στην παρ. 6 του άρθρου 569 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (Π.Δ. 62/2025), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 122 του ν. 4808/2021 (Α' 101), περί της επίλυσης εργατικών διαφορών, προστίθεται νέο δεύτερο εδάφιο, και η παρ. 6 του άρθρου 569 διαμορφώνεται ως εξής:

«6. Κατά τη συζήτηση της εργατικής διαφοράς τα μέρη υποχρεούνται να παρασταθούν αυτοπροσώπως είτε με νόμιμο εκπρόσωπο είτε με άλλο εξουσιοδοτημένο πρόσωπο. Η συζήτηση της εργατικής διαφοράς μπορεί να γίνει και εξ' αποστάσεως με τη χρήση τεχνολογικών μέσων, εφόσον στον τόπο παροχής της εργασίας ή κατοικίας του εργαζομένου δεν εδρεύει αρμόδια υπηρεσία της Επιθεώρησης Εργασίας....».

Για τη διασφάλιση της ορθής εφαρμογής της διάταξης, προτείνεται να προστεθεί «λαμβάνοντας επαρκή μέτρα ώστε να διασφαλίζεται η ταυτότητα των

συμμετεχόντων προσώπων, η συμμετοχή των προσώπων που δικαιούνται να συμμετέχουν ή να παρίστανται καθώς και η ασφάλεια της ηλεκτρονικής σύνδεσης», κατά τα πρότυπα του άρθ. 125 του ν. 4548/2018».

Η διάταξη αυτή κρίνεται απαραίτητο να εξειδικευτεί, με ΚΥΑ, για τη διεξαγωγή ασφαλών διαδικτυακών συναντήσεων και απομακρυσμένων συσκέψεων. Η ηλεκτρονική πλατφόρμα που θα επιλεγθεί πρέπει να παρέχει τα εξής χαρακτηριστικά:

- Κύρια τεχνολογία: Βασίζεται στην τεχνολογία της Zoom, προσφέροντας παράλληλα ένα ασφαλές, ελεγχόμενο και αποκλειστικά διαχειριζόμενο περιβάλλον για τη δημόσια διοίκηση.

- Διαχείριση δικαιωμάτων χρήσης: Οι χρήστες διακρίνονται σε «Συντονιστές», οι οποίοι έχουν τη δυνατότητα προγραμματισμού και διαχείρισης συναντήσεων, και σε «Απλούς Χρήστες», οι οποίοι συμμετέχουν στις συναντήσεις μέσω σχετικής πρόσκλησης.

- Νομικό Πλαίσιο και τήρηση πρακτικών: Παρέχεται η δυνατότητα ηλεκτρονικής καταγραφής των συνεδριάσεων συλλογικών οργάνων, σύμφωνα με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο, διευκολύνοντας τη σύνταξη, τεκμηρίωση και αρχειοθέτηση των επίσημων πρακτικών των συνεδριάσεων.

Άρθρο 35 Ένταξη του παιδιού στην οικογένεια σε περίπτωση διακρατικής υιοθεσίας - Τροποποίηση παρ. 2 άρθρου 236 και παρ. 1 άρθρου 238 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ότι η νέα ρύθμιση διασφαλίζει την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ θετών μητέρων που υιοθετούν τέκνο στην ημεδαπή και εκείνων που υιοθετούν τέκνο στην αλλοδαπή, ως προς τον χρόνο έναρξης της άδειας μητρότητας και της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας.

Άρθρο 38 Ενοποίηση προϋποθέσεων συνταξιοδότησης των εργαζομένων στα Νοσοκομεία, στα Κέντρα Υγείας του Εθνικού Συστήματος Υγείας (Ε.Σ.Υ.) και στο

Εθνικό Κέντρο Άμεσης Βοήθειας (Ε.Κ.Α.Β.), με τις ειδικότητες των νοσηλευτών, βοηθών νοσηλευτών, οδηγών και βοηθών ασθενοφόρων διασωστών.

Η ένταξη των ασφαλισμένων στο δημόσιο «νοσηλευτών, βοηθών νοσηλευτών, οδηγών και βοηθών ασθενοφόρων διασωστών» στο αντίστοιχο καθεστώς ασφάλισης και συνταξιοδότησης που ισχύει για όσους συναδέλφους τους απασχολούνται στους ίδιους χώρους και στα ίδια καθήκοντα, αλλά υπάγονται στις διατάξεις του τέως Ι.Κ.Α. – Τ.Ε.Α.Μ. για τους εργαζόμενους στα Βαρέα και Ανθυγιεινά Επαγγέλματα έχει εξαγγελθεί επανειλημμένα και πλέον με την παραπάνω διάταξη περνά στο στάδιο της υλοποίησης.

Τα αναφερόμενα στην Ανάλυση Συνεπειών Ρύθμισης για το άρθρο 38 του Ν.Σ. δεν συμπίπτουν με το κείμενο της νομοθετικής ρύθμισης.

Στην Ανάλυση Συνεπειών Ρύθμισης αναγράφεται για το άρθρο 38 ότι:

«Με την αξιολογούμενη ρύθμιση εντάσσονται στο καθεστώς των Βαρέων και Ανθυγιεινών Επαγγελμάτων (Β.Α.Ε.) τόσο ως προς την κύρια, όσο και ως προς την επικουρική ασφάλιση, εργαζόμενοι με τις ειδικότητες των νοσηλευτών – βοηθών νοσηλευτών, οδηγών και βοηθών ασθενοφόρων – διασωστών, που υπηρετούν στα Νοσοκομεία και στα Κέντρα Υγείας του Εθνικού Συστήματος Υγείας (Ε.Σ.Υ.), συμπεριλαμβανομένων των Μονάδων Ψυχικής Υγείας του Ε.Σ.Υ. που μεταφέρθηκαν στις Δ.Υ.ΠΕ. δυνάμει του άρθρου 6 του ν. 5129/2024 (Α' 124), καθώς και στο Εθνικό Κέντρο Άμεσης Βοήθειας (Ε.Κ.Α.Β.) και οι οποίοι υπάγονται στη συνταξιοδοτική προστασία του του Δημοσίου. Με τη νέα ρύθμιση εξομοιώνονται οι προϋποθέσεις συνταξιοδότησης όσων ασφαλίζονται στο δημόσιο και δεν εμπίπτουν στην προστασία του Κανονισμού Β.Α.Ε., με εκείνες που ισχύουν για τους εργαζόμενους των αντίστοιχων ειδικοτήτων που υπάγονται στην ασφάλιση του πρώην Ι.Κ.Α. Ε.Τ.Α.Μ. και που ειδικότερα εμπίπτουν στις περιπτώσεις 31 και 51 της υπό στοιχείο Φ10221/οικ.26816/929/2.12.2011 απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης (Β' 2778), και οι οποίοι είτε απασχολούνται με τις ως άνω ειδικότητες στον ιδιωτικό τομέα είτε έχουν προσληφθεί στο Δημόσιο από 1ης.1.2011 και εφεξής (άρθρο 2 του ν. 3865/2010).

Στον Κώδικα των Β.Α.Ε. (Απόφαση Υπουργού Κοινωνικών Ασφαλίσεων υπ. αριθμ. Φ10221/οικ.26816/929 -ΦΕΚ Β' 2778/02/12/2011), όπως ισχύει, ορίζεται αντιστοίχως ότι υπάγονται στα Β.Α.Ε. οι απασχολούμενοι σε συγκεκριμένους χώρους και εργασίες με τις παρακάτω ειδικότητες, ως εξής:

«31) Νοσηλευτικά Ιδρύματα, Κλινικές, Μικροβιολογικά και Βιοχημικά Εργαστήρια, Υγειονομικές Μονάδες Ασφαλιστικών Οργανισμών.

Νοσοκόμοι-νοσηλευτές, παρασκευαστές και βοηθοί αυτών, θαλαμηπόλοι Ψυχιατρικών Νοσοκομείων και Κλινικών, Συντηρητές Πειραματόζων, Συσκευαστές ορών-εμβολίων, παρασκευαστές τραπέζης αίματος, βιολόγοι εργαστηρίων παροχής Υπηρεσιών Υγείας, καθώς και οι αντίστοιχες ειδικότητες των εργαζομένων στα Δημόσια Νοσοκομεία, καθαρίστριες.

32) Ακτινολογικά και ακτινοθεραπευτικά εργαστήρια

Οι απασχολούμενοι αποκλειστικά σε ακτινολογικούς θαλάμους και εμφανίσεις.»

Το άρθρο 38 του Ν.Σ. έχει ως εξής:

«Άρθρο 38 Ενοποίηση προϋποθέσεων συνταξιοδότησης των εργαζομένων στα Νοσοκομεία, στα Κέντρα Υγείας του Εθνικού Συστήματος Υγείας (Ε.Σ.Υ.) και στο Εθνικό Κέντρο Άμεσης Βοήθειας (Ε.Κ.Α.Β.), με τις ειδικότητες των νοσηλευτών, βοηθών νοσηλευτών, οδηγών και βοηθών ασθενοφόρων διασωστών.

Εργαζόμενοι στα Νοσοκομεία και στα Κέντρα Υγείας του Εθνικού Συστήματος Υγείας (Ε.Σ.Υ.), καθώς και στο Εθνικό Κέντρο Άμεσης Βοήθειας (Ε.Κ.Α.Β.), και συγκεκριμένα σε Κλινικές, Μικροβιολογικά και Βιοχημικά Εργαστήρια των ανωτέρω, με τις ειδικότητες των νοσηλευτών, βοηθών νοσηλευτών, οδηγών και βοηθών ασθενοφόρων διασωστών, οι οποίοι υπάγονται στη συνταξιοδοτική προστασία του δημοσίου και απασχολούνται αποκλειστικά στις ως άνω ειδικότητες, για τις οποίες εργαζόμενοι των αντίστοιχων ειδικοτήτων που υπάγονται στην ασφάλιση του πρώην Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ. εμπίπτουν στις περ. 31 και 51 της υπό στοιχεία Φ10221/οικ.26816/929/2.12.2011 απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής

Ασφάλισης (Β' 2778), δικαιούνται σύνταξης από τον Κλάδο Κύριας Ασφάλισης και λοιπών παροχών του ε-Ε.Φ.Κ.Α. με τη συμπλήρωση του εξηκοστού δεύτερου (62ου) έτους της ηλικίας τους, εφόσον έχουν τουλάχιστον δεκαπέντε (15) συντάξιμα έτη, εκ των οποίων δώδεκα (12) έτη αποκλειστικά στις ειδικότητες αυτές και τρία (3) έτη τουλάχιστον τα τελευταία δεκαεπτά (17) έτη, πριν από τη συμπλήρωση του ανωτέρω ορίου ηλικίας ή την υποβολή αίτησης συνταξιοδότησης. Για τη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος για επικουρική σύνταξη εφαρμόζεται το άρθρο 96Α του ν. 4387/2016 (Α' 85).

Για τα πρόσωπα της παρ. 1 καταβάλλεται πρόσθετη ειδική εισφορά βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελμαμάτων, η οποία ανέρχεται:

α) για τον κλάδο κύριας σύνταξης σε ποσοστό τρία κόμμα εξήντα τοις εκατό (3,60%), επιμεριζόμενη σε ποσοστό δύο κόμμα είκοσι τοις εκατό (2,20%) για τον ασφαλισμένο και ένα κόμμα σαράντα τοις εκατό (1,40%) για τον εργοδότη, και

β) για τον κλάδο επικουρικής ασφάλισης πρόσθετη ειδική εισφορά σε ποσοστό δύο τοις εκατό (2%), επιμεριζόμενη σε ποσοστό ένα κόμμα είκοσι πέντε τοις εκατό (1,25%) για τον ασφαλισμένο και μηδέν κόμμα εβδομήντα πέντε τοις εκατό (0,75%) για τον εργοδότη.

Οι εισφορές της παρούσας υπολογίζονται επί των αποδοχών επί των οποίων υπολογίζονται οι εισφορές κύριας και επικουρικής ασφάλισης.

Η υπαγωγή στις ρυθμίσεις των παρ. 1 και 2 διενεργείται μόνο κατόπιν αίτησης των εργαζομένων, η οποία υποβάλλεται στις αρμόδιες υπηρεσίες εκκαθάρισης μισθοδοσίας του φορέα απασχόλησης εντός αποκλειστικής προθεσμίας έξι (6) μηνών από την έναρξη ισχύος του παρόντος άρθρου. Η υπαγωγή εκκινεί από την πρώτη ημέρα του μεθεπόμενου μήνα της υποβολής της αίτησης. Η αίτηση του προηγούμενου εδαφίου είναι κοινή για κύρια και επικουρική ασφάλιση.

α) Σε όσους εργαζόμενους επιθυμούν, παρέχεται η δυνατότητα αναγνώρισης κατόπιν εξαγοράς, του χρόνου πραγματικής απασχόλησής τους στις ειδικότητες της παρ. 1 έως και την ημερομηνία υπαγωγής κατά την παρ. 3, προκειμένου να συμπληρώσουν τις ελάχιστες προϋποθέσεις χρόνου ασφάλισης, ήτοι δώδεκα (12) έτη

απασχόλησης αποκλειστικά στις ειδικότητες αυτές και τρία (3) έτη τουλάχιστον τα τελευταία δεκαεπτά (17) έτη πριν από τη συμπλήρωση του ορίου ηλικίας της παρ. 1 ή την υποβολή αίτησης συνταξιοδότησης.

β) Στην περίπτωση αναγνώρισης κατόπιν εξαγοράς στον κύριο φορέα του χρόνου πραγματικής απασχόλησης στις ειδικότητες της παρ. 1 έως και την ημερομηνία υπαγωγής κατά την παρ. 3, προκειμένου να συμπληρωθούν οι ελάχιστες προϋποθέσεις χρόνου ασφάλισης για την κύρια ασφάλιση, ο ασφαλισμένος υποχρεούται στην αναγνώριση κατόπιν εξαγοράς και στον επικουρικό φορέα ίδιου χρονικού διαστήματος με αυτόν που αναγνώρισε στον κύριο φορέα. Η αίτηση για την εξαγορά είναι κοινή για κύρια και επικουρική ασφάλιση.

γ) Η αίτηση για την αναγνώριση υποβάλλεται στις αρμόδιες υπηρεσίες εκκαθάρισης μισθοδοσίας του φορέα απασχόλησης.

Η αναγνώριση πραγματοποιείται με την καταβολή από τον ασφαλισμένο για κάθε μήνα αναγνωριζόμενου χρόνου ασφάλισης της πρόσθετης ειδικής εισφοράς βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελματιών ασφαλισμένου και εργοδότη κύριας και επικουρικής ασφάλισης στο ποσοστό που ισχύει κατά τον χρόνο υποβολής της αίτησης εξαγοράς και επί των συντάξιμων αποδοχών του ασφαλισμένου κατά τον μήνα υποβολής της αίτησης εξαγοράς. Η αναγνώριση λαμβάνει χώρα με πράξη της αρμόδιας υπηρεσίας εκκαθάρισης μισθοδοσίας του φορέα απασχόλησης.

Μετά την εξόφληση του ποσού της εξαγοράς εκδίδεται βεβαίωση από την εν λόγω αρμόδια υπηρεσία, η οποία τίθεται στον υπηρεσιακό φάκελο του ασφαλισμένου.

δ) Η αναγνώριση μπορεί να γίνει με εφάπαξ καταβολή ή με δόσεις ισάριθμες των αναγνωριζόμενων μηνών απασχόλησης. Σε περίπτωση θεμελίωσης συνταξιοδοτικού δικαιώματος πριν από τον χρόνο εξόφλησης του συνολικού ποσού εξαγοράς, παρακρατείται κάθε μήνα από τη σύνταξη και μέχρι την εξόφληση ποσό ίσο με ποσοστό ενός τετάρτου (1/4) του ποσού της σύνταξης. Για τον Κλάδο Επικουρικής Ασφάλισης του ε-Ε.Φ.Κ.Α. εφαρμόζεται το άρθρο 46 του ν. 4670/2020 (Α' 43) και για το νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου με την επωνυμία «Ταμείο

Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης» (Τ.Ε.Κ.Α.) εφαρμόζεται το άρθρο 64 του ν. 4826/2021 (Α' 160).

ε) Ο χρόνος που αναγνωρίζεται είναι πραγματικός χρόνος ασφάλισης και ως τέτοιος δεν συμπεριλαμβάνεται στο προβλεπόμενο από το άρθρο 17 του ν. 3865/2010 (Α' 120) και το άρθρο 64 του ν. 4826/2021 ανώτατο όριο αναγνωριζόμενου χρόνου ασφάλισης.

α) Για τα πρόσωπα της παρ. 1 που προσλαμβάνονται από την έναρξη ισχύος του παρόντος άρθρου και εφεξής, τα οποία υπάγονται στο ασφαλιστικό και συνταξιοδοτικό καθεστώς του πρώην Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ., σύμφωνα με το άρθρο 2 του ν. 3865/2010 και για τα οποία καταβάλλεται πρόσθετη ειδική εισφορά βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελματιών στην κύρια ασφάλιση, για την κάλυψή τους ως προς την επικουρική ασφάλιση καταβάλλεται η πρόσθετη ειδική εισφορά υπέρ επικουρικής ασφάλισης της παρ. 2.

β) Για τα πρόσωπα της παρ. 1 που έχουν ήδη προσληφθεί μέχρι την έναρξη ισχύος του παρόντος άρθρου, τα οποία υπάγονται στο ασφαλιστικό και συνταξιοδοτικό καθεστώς του πρώην Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ., σύμφωνα με το άρθρο 2 του ν. 3865/2010 και για τα οποία καταβάλλεται ήδη πρόσθετη ειδική εισφορά βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελματιών στην κύρια ασφάλιση, για την κάλυψή τους ως προς την επικουρική ασφάλιση καταβάλλεται υποχρεωτικά η πρόσθετη ειδική εισφορά υπέρ επικουρικής ασφάλισης της παρ. 2.

Για την εφαρμογή του άρθρου 96Α του ν. 4387/2016 και του άρθρου 52 του ν. 4826/2021 σύμφωνα με τις ρυθμίσεις του παρόντος άρθρου, τα πρόσωπα της περ. β) της παρούσας παραγράφου υποχρεούνται στην αναγνώριση κατόπιν εξαγοράς και στον επικουρικό φορέα τόσο χρονικού διαστήματος, όσοι απαιτείται για τη συμπλήρωση των ελάχιστων προϋποθέσεων χρόνου ασφάλισης για τη συνταξιοδότηση με τις διατάξεις περί βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελματιών του πρώην Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ.. Η αίτηση για την αναγνώριση υποβάλλεται στις αρμόδιες υπηρεσίες εκκαθάρισης μισθοδοσίας του φορέα απασχόλησης. Η αναγνώριση γίνεται με την καταβολή από τον ασφαλισμένο για κάθε μήνα αναγνωριζόμενου χρόνου ασφάλισης της πρόσθετης ειδικής εισφοράς βαρέων και ανθυγιεινών

επαγγελματιών υπέρ επικουρικής ασφάλισης ασφαλισμένου και εργοδότη, στο ποσοστό που ισχύει κατά τον χρόνο υποβολής της αίτησης εξαγοράς και επί των συντάξιμων αποδοχών του ασφαλισμένου κατά τον μήνα υποβολής της αίτησης εξαγοράς. Η αναγνώριση λαμβάνει χώρα με πράξη της αρμόδιας υπηρεσίας εκκαθάρισης μισθοδοσίας του φορέα απασχόλησης. Μετά την εξόφληση του ποσού της εξαγοράς εκδίδεται βεβαίωση από την εν λόγω αρμόδια υπηρεσία, η οποία τίθεται στον υπηρεσιακό φάκελο του ασφαλισμένου. Ο χρόνος που αναγνωρίζεται είναι πραγματικός χρόνος ασφάλισης και δεν συμπεριλαμβάνεται στο προβλεπόμενο από το άρθρο 64 του ν. 4826/2021 ανώτατο όριο αναγνωριζόμενου χρόνου ασφάλισης. Σε περίπτωση θεμελίωσης συνταξιοδοτικού δικαιώματος πριν από τον χρόνο εξόφλησης του συνολικού ποσού εξαγοράς, ως προς τον Κλάδο Επικουρικής Ασφάλισης του ε-Ε.Φ.Κ.Α. εφαρμόζεται το άρθρο 46 του ν. 4670/2020 και ως προς το Τ.Ε.Κ.Α. εφαρμόζεται το άρθρο 64 του ν. 4826/2021.

Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, δύναται να καθορίζονται η διαδικασία υπαγωγής στις ρυθμίσεις του παρόντος άρθρου και κάθε άλλο θέμα σχετικό με την εφαρμογή του.»

Δηλαδή, ενώ η ένταξη των ασφαλισμένων νοσηλευτών κ.λ.π. αναφερόμενων στον Κώδικα Β.Α.Ε. εργαζομένων εξαρτάται μόνο από το αν αυτοί απασχολούνται σε Νοσηλευτικά Ιδρύματα κ.λ.π. με τη νέα διάταξη για την ένταξη των πρώην ασφαλισμένων του δημοσίου τίθεται και μια πρόσθετη προϋπόθεση οι νοσηλευτές κ.λ.π. να απασχολούνται «συγκεκριμένα σε Κλινικές, Μικροβιολογικά και Βιοχημικά Εργαστήρια των ανωτέρω».

Η νομοθετική διαδικασία κατάρτισης του Πίνακα ΒΑΕ σύμφωνα με τις διατάξεις του αρ.17 του ν.3863/2010 και το άρθ. 20 του Ν. 3790/2009 είναι :

1. Στο Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας συνιστάται διαρκής Επιτροπή Κρίσεως Βαρέων και Ανθυγιεινών Επαγγελματιών με αρμοδιότητα τη γνωμοδότηση για την υπαγωγή εργασιών, ειδικοτήτων ή χώρων εργασίας στα βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα του Ι ΚΑ - ΕΤΑΜ ή άλλων Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης. Η Επιτροπή γνωμοδοτεί με βάση τα επιστημονικά και τεχνικά δεδομένα, τις κρατούσες διεθνώς αντιλήψεις και τις πραγματικές συνθήκες εργασίας, όπως

εκάστοτε διαμορφώνονται. Η Επιτροπή είναι ενδεκαμελής και προεδρεύεται από εγνωσμένου κύρους επιστήμονα με γνώσεις του εργασιακού και ιατρικού χώρου. Σε αυτή συμμετέχουν εκπρόσωποι του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων και επιστημονικών φορέων και ινστιτούτων συναφών προς την εργασία, το περιβάλλον και την ιατρική.

Η σύνθεση, η συγκρότηση και ο τρόπος λειτουργίας της Επιτροπής καθορίζονται με απόφαση του Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας.

2. Με κοινές αποφάσεις των Υπουργών Οικονομίας και Οικονομικών και Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, ύστερα από γνώμη της Επιτροπής της προηγούμενης παραγράφου, υπάγονται στον κατάλογο Βαρέων και Ανθυγιεινών, χώροι, ειδικότητες και επαγγέλματα.

3. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομίας και Οικονομικών και Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας καθορίζονται, με βάση το πόρισμα της Ειδικής Επιστημονικής Επιτροπής που συστάθηκε με τις 2/31774/0022/19.7.2007 (ΦΕΚ 326/2007), 2/319/0022/3.3.2008 (ΦΕΚ 107/2008), οικ.11111/728/23.4.2008 (ΦΕΚ 203/2008) κοινές υπουργικές αποφάσεις, τα επαγγέλματα, οι ειδικότητες ή οι χώροι εργασίας, που υπάγονται στον Κανονισμό Βαρέων και Ανθυγιεινών Επαγγελματιών του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ ή άλλων Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης για όσους ασφαλίζονται για πρώτη φορά. Ο χρόνος έναρξης ισχύος της ρύθμισης αυτής θα καθορίζεται στην απόφαση. Με την ίδια κοινή υπουργική απόφαση εντάσσονται από την ίδια ημερομηνία στο καθεστώς των Βαρέων και Ανθυγιεινών Επαγγελματιών νέα επαγγέλματα, ειδικότητες ή χώροι εργασίας, που θα προταθούν από την Επιτροπή, που συστάθηκε με την Φ80000/7558/410/6.7.2009 υπουργική απόφαση (ΦΕΚ ΥΟΔ 291/7.7.2009), βάσει των επιστημονικών και τεχνικών δεδομένων, των κρατουσών διεθνών αντιλήψεων και των πραγματικών συνθηκών εργασίας. Η Επιτροπή γνωμοδοτεί μέχρι την έναρξη λειτουργίας της Επιτροπής της παραγράφου 1.

Συνεπώς, για λόγους ορθής νομοθέτησης, θα ήταν σκόπιμο να ακολουθηθεί η παραπάνω νομοθετική διαδικασία.

Περαιτέρω και με τη νέα διάταξη δεν επιτυγχάνεται πλήρως η ίση ή ανάλογη κοινωνικοασφαλιστική μεταχείριση για όλους τους νοσηλευτές, βοηθούς νοσηλευτές κ.λ.π. , είτε ασφαλίζονται στο τέως συνταξιοδοτικό σύστημα του δημοσίου, είτε στο τέως Ι.Κ.Α. – Ε.Τ.Α.Μ. Η παραπάνω αναντιστοιχία εγείρει προβληματισμούς και ως προς τη συνταγματικότητα και ως προς την δικαιοπολιτική θεμελίωση της. Επιπλέον, η σύνδεση της ειδικότητας με την απασχόληση σε συγκεκριμένους χώρους δημιουργεί διοικητική - ασφαλιστική πολυπλοκότητα και πεδίο αμφισβητήσεων, δεδομένου ότι η μετακίνηση νοσηλευτών κ.λ.π. σε διαφορετικούς χώρους απασχόλησης είναι συνήθης πρακτική. Συχνά συμβαίνει νοσηλευτές κ.λ.π. να απασχολούνται σε διαφορετικά καθήκοντα σε διαφορετικές μέρες και ώρες ακόμα και εντός του ίδιου μήνα (π.χ. άλλοτε στα εξωτερικά ιατρεία και άλλοτε στο χώρο των κλινικών, εργαστηρίων κ.λ.π.

Η αποτύπωση και απόδειξη του χώρου στον οποίο πράγματι απασχολήθηκε ο καθένας από τους παραπάνω ασφαλισμένους ενίοτε θα περιπλέκει την ομαλή λειτουργία της ασφαλιστικής σχέσης.

Επιπλέον οι ειδικότητες που καλύπτονται από τον Κώδικα Β.Α.Ε. και οι ειδικότητες που καλύπτονται από το άρθρο 38 δεν αντιστοιχούνται πλήρως (από τις ρυθμίσεις του άρθρου 38 εξαιρούνται βιολόγοι, κ.λ.π.). Και για αυτή την αναντιστοιχία ισχύουν όσα προαναφέρθηκαν.

Παρόλα αυτά, το άρθρο 38 συνολικά αξιολογούμενο, είναι σε θετική κατεύθυνση. Κατά δε τα παραπάνω αναφερόμενα σκόπιμο θα ήταν να ακολουθηθεί η νομοθετική διαδικασία

Τέλος θα πρέπει να σημειωθεί ότι κάθε απόφαση ρυθμιστικού περιεχομένου πρέπει να βασίζεται σε τεκμηρίωση και αξιολόγηση συνεπειών. Ωστόσο, στη συγκεκριμένη περίπτωση δεν εφαρμόστηκε κάποιο σύστημα αξιολόγησης σχετικά με τα επαγγέλματα προς ένταξη στα ΒΑΕ. Συγχρόνως, δεν υπήρξε η απαραίτητη τεκμηρίωση βάσει επιστημονικών, τεχνικών και ποσοτικών δεδομένων, η οποία είναι απαραίτητη για την επαρκώς αιτιολογημένη υπαγωγή επαγγελματιών, ειδικοτήτων ή χώρων εργασίας στα ΒΑΕ.

Άρθρο 40 Υπαγωγή στην επικουρική ασφάλιση – Τροποποίηση παρ. 3 άρθρου 37 ν. 4052/2012

Η πρώτη παρατήρηση επί του άρθρου 40 αφορά τα αναμενόμενα αποτελέσματα της διάταξης. Η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ότι η νέα ρύθμιση συμβάλλει στη δυνατότητα βελτίωσης της προστασίας των εργαζομένων από το σύστημα της κοινωνικής ασφάλισης, καθώς επιτρέπει σε συγκεκριμένες κατηγορίες (πρόσωπα που υπάγονται υποχρεωτικά σε φορέα κύριας ασφάλισης και δεν προβλεπόταν η υπαγωγή τους σε φορέα επικουρικής ασφάλισης) να ενταχθούν σε καθεστώς επικουρικής ασφάλισης είτε μέσω του e-Ε.Φ.Κ.Α., είτε μέσω του Τ.Ε.Κ.Α. Η εφαρμογή της - παρότι η υπαγωγή στην επικουρική ασφάλιση παραμένει προαιρετική - αναμένεται να ενισχύσει μακροπρόθεσμα το οικονομικό προφίλ των συνταξιούχων που θα θεμελιώσουν δικαίωμα λήψης κύριας και επικουρικής σύνταξης με πλήρωση των σχετικών προϋποθέσεων.

Η δεύτερη παρατήρηση επί του άρθρου 40 αφορά την διατήρηση του δημοσίου χαρακτήρα της συμπληρωματικής / επικουρικής κοινωνικής ασφάλισης. Η Ο.Κ.Ε. θεωρεί απαραίτητη την έναρξη ενός δημοσίου διαλόγου για την βελτίωση της επάρκειας και την διασφάλιση της βιωσιμότητας του κλάδου της συμπληρωματικής/ επικουρικής κοινωνικής ασφάλισης, υπό το πρίσμα των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν τόσο τα αναδιανεμητικά, όσο και τα κεφαλαιοποιητικά συστήματα παροχής επικουρικών συντάξεων στη χώρα μας.

Άρθρο 41 Υπαγωγή στην ασφάλιση των Αλληλοβοηθητικών Ταμείων - Προσθήκη παρ. 1Α στο άρθρο 98 του ν. 5078/2023

Η υπό ψήφιση διάταξη του άρθρου 41 αφορά μια ειδική – μικρή- κατηγορία φορέων υποχρεωτικής κοινωνικής ασφάλισης που λειτουργούν με τη μορφή αλληλοβοηθητικών σωματείων στο πλαίσιο του πρώτου πυλώνα συνταξιοδοτικής προστασίας. Πρόκειται για τα εκ μετατροπής Αλληλοβοηθητικά Ταμεία της παρ. 20 του άρθρου 6 του ν. 3029/2002 «*Μεταρρύθμιση Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης*» (όπως τροποποιήθηκε και ισχύει), η οποία προβλέπει: «*Οι αυτοτελείς κλάδοι ή Τομείς Πρόνοιας που χορηγούν εφάπαξ βοηθήματα, για τα οποία καταβάλλονται εισφορές μόνο από τους εργαζόμενους, δύνανται να μετατρέπονται σε ΝΠΙΔ με κοινή απόφαση*

των Υπουργών Οικονομίας και Οικονομικών και Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, μετά από αίτηση που υποβάλλει προς αυτούς το Διοικητικό Συμβούλιο κάθε Ταμείου. Κατά την ανωτέρω μετατροπή, η ακίνητη και κινητή περιουσία των υφιστάμενων ασφαλιστικών ταμείων περιέρχεται αυτοδίκαια στο νέο Ν.Π.Ι.Δ. χωρίς την καταβολή φόρου μεταβίβασης ή τέλους ή δικαιώματος υπέρ του Δημοσίου, Ο.Τ.Α. ή άλλου προσώπου. Με την ίδια κοινή απόφαση εγκρίνεται και το καταστατικό του Ν.Π.Ι.Δ. Τα εν λόγω ταμεία με αποφάσεις των Διοικητικών τους Συμβουλίων, ύστερα από αναλογιστική μελέτη η οποία και υποβάλλεται προς έγκριση στους Υπουργούς Οικονομίας και Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, καθορίζουν το ύψος των παρεχόμενων εφάπαξ βοηθημάτων για τους ασφαλισμένους και τους συνταξιούχους τους, διασφαλίζοντας την αναλογιστική ισορροπία κάθε ταμείου. Τα εν λόγω Ταμεία προέκυψαν από την απόσχιση των αντίστοιχων κλάδων- τομέων προϋφιστάμενων ασφαλιστικών φορέων που λειτουργούσαν με τη μορφή Ν.Π.Δ.Δ. υποχρεωτικής κοινωνικής ασφάλισης.

Σήμερα λειτουργούν στην Ελλάδα έξι εκ μετατροπής Αλληλοβοηθητικά Ταμεία που χορηγούν παροχές επικουρικής κοινωνικής ασφάλισης (εφάπαξ βοηθήματα) με αποκλειστική χρηματοδότηση από εισφορές των εργαζομένων (πρόκειται για το Ταμείο Αλληλοβοηθείας Υπαλλήλων Φαρμακευτικών Εργασιών, το Αλληλοβοηθητικό Ταμείο Πρόνοιας Προσωπικού ΑΕΕΓΑ «Η ΕΘΝΙΚΗ», το Αλληλοβοηθητικό Ταμείο Πρόνοιας Προσωπικού ΕΤΒΑ, το Αλληλοβοηθητικό Ταμείο Πρόνοιας πρώην Εργαζομένων Αγροτικής Τράπεζας της Ελλάδας, το Ταμείο Αλληλοβοήθειας Δικηγόρων Θεσσαλονίκης και το Ταμείο Αλληλοβοήθειας Δικηγόρων Πειραιώς). Τα εν λόγω Ταμεία αποτελούν ΝΠΙΔ διφυούς χαρακτήρα που ασκούν - ως προς τις σχέσεις τους με τους εργοδότες, τους ασφαλισμένους και τους λήπτες παροχών - εκ του νόμου αρμοδιότητες δημόσιας υποχρεωτικής κοινωνικής ασφάλισης.

Η διάταξη του άρθρου 41 συμπληρώνει ουσιαστικά την παρ. 1 του άρθρου 98 του ν. 5078/2023 «Αναμόρφωση επαγγελματικής ασφάλισης, εξορθολογισμός ασφαλιστικής νομοθεσίας, συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, σύστημα διορισμού και προσλήψεων των εκπαιδευτικών της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης και λοιπές διατάξεις», όπως τροποποιήθηκε με την παρ. 1 του άρθρου 87 του ν. 5239/2025

«Δίκαιη Εργασία για Όλους», η οποία θεσπίζει την κατάργηση της υποχρεωτικής υπαγωγής των εργαζομένων στα εν λόγω Ταμεία από 1.1.2028. Η νέα διάταξη του υπό διαβούλευση νομοσχεδίου διασφαλίζει τη διατήρηση του υποχρεωτικού χαρακτήρα της ασφάλισης στα εν λόγω Ταμεία.

Η πρώτη παρατήρηση επί του άρθρου 41 αφορά τη θεσμική φύση των εκ μετατροπής Αλληλοβοηθητικών Ταμείων της παρ. 20 του άρθρου 6 του ν. 3029/2002. Ανεξάρτητα από το νομικό τύπο τους (ΝΠΙΔ), τα εν λόγω Ταμεία αποτελούν οργανισμούς του πρώτου πυλώνα συνταξιοδοτικής προστασίας (δημόσια υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση), ασκώντας σύμφωνα με την θεμελιώδη ρήτρα της παρ. 5 του άρθρου 22 του Συντάγματος αρμοδιότητες εξασφάλισης συμπληρωματικής κοινωνικής προστασίας με την μορφή εφάπαξ χρηματικού βοηθήματος λόγω συνταξιοδότησης σε συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων που υπάγονται υποχρεωτικά στην ασφάλιση τους, όπως έχει τεκμηριωθεί από τη σχετική νομολογία των εθνικών δικαστηρίων και τα πορίσματα αντίστοιχων Γνωμοδοτήσεων του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους. Περαιτέρω, το ασφαλιστικό κεφάλαιο από το οποίο αντλούνται οι εν λόγω εφάπαξ παροχές, το οποίο σχηματίζεται αποκλειστικώς από εισφορές των ασφαλισμένων, φέρει αμιγώς ανταποδοτικό χαρακτήρα, όπως έχει τεκμηριωθεί από τη σχετική νομολογία των εθνικών δικαστηρίων.

Η δεύτερη παρατήρηση αφορά την κατάργηση της υποχρεωτικής υπαγωγής στην ασφάλιση των εκ μετατροπής Αλληλοβοηθητικών Ταμείων της παρ. 20 του άρθρου 6 του ν. 3029/2002 με την παρ. 1 του άρθρου 98 του ν. 5078/2023, όπως τροποποιήθηκε με την παρ. 1 του άρθρου 87 του ν. 5239/2025. Η Ο.Κ.Ε. επισημαίνει ότι η εν λόγω κατάργηση δημιουργεί σημαντικά ζητήματα συμβατότητας με την προστασία της θεσμικής εγγύησης της κοινωνικής ασφάλισης από την παρ. 5 του άρθρου 22 του Ελληνικού Συντάγματος, καθώς επηρεάζει άμεσα τη βιωσιμότητα των εν λόγω Ταμείων, συνιστάμενη στη δυνατότητα τους να εκπληρώνουν στο διηνεκές και με ίδιους πόρους, δηλαδή χωρίς κρατική χρηματοδότηση, τον θαλπόμενο στο Σύνταγμα καταστατικό σκοπό τους, δηλαδή τη χορήγηση εφάπαξ κοινωνικοασφαλιστικών παροχών σε συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων.

Η τρίτη παρατήρηση αφορά την εξειδίκευση των παρεμβάσεων του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης για τη διατήρηση του υποχρεωτικού χαρακτήρα της υπαγωγής στην ασφάλιση των εκ μετατροπής Αλληλοβοηθητικών Ταμείων της παρ. 20 του άρθρου 6 του ν. 3029/2002. Με δεδομένη την παραμονή σε ισχύ και μετά την έναρξη της ισχύος του υπό διαβούλευση Σχεδίου Νόμου της διάταξης της παρ. 1 του άρθρου 87 του ν. 5239/2025 που ορίζει ότι «1. Από 1η.1.2028 η υπαγωγή στην ασφάλιση των εκ μετατροπής Αλληλοβοηθητικών Ταμείων είναι προαιρετική» και των διατάξεων των άρθρων 103 - 109 του ν. 5078/2023, η Ο.Κ.Ε. επισημαίνει ότι οι σχετικές πρωτοβουλίες του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης για την αναγνώριση του υποχρεωτικού χαρακτήρα της υπαγωγής στην ασφάλιση των εν λόγω Ταμείων πρέπει:

α) να αναγνωρίζουν εκ των πραγμάτων το καθεστώς του υποχρεωτικού χαρακτήρα της υπαγωγής στην ασφάλιση των Ταμείων μετά την 1η.1.2028 (καθώς η υπαγωγή στην ασφάλιση των εκ μετατροπής Αλληλοβοηθητικών Ταμείων είναι εκ του νόμου υποχρεωτική μέχρι τις 31.12.2027)

β) να συνδυασθούν με τη νομοθετική κατάργηση της σχετικής ρήτρας της παρ. 1 του άρθρου 87 του ν. 5239/2025

γ) να συνδυασθούν με τη νομοθετική τροποποίηση των άρθρων 103 - 109 του ν. 5078/2023, διασφαλίζοντας ότι η φορολογική μεταχείριση των εισφορών και παροχών των εκ μετατροπής Αλληλοβοηθητικών Ταμείων υποχρεωτικής ασφάλισης υπόκειται στους ίδιους κανόνες με τα άλλα Ταμεία υποχρεωτικής ασφάλισης του πρώτου πυλώνα συνταξιοδοτικής προστασίας που λειτουργούν με τη μορφή ΝΠΔΔ.

Άρθρο 42 Αναζήτηση αχρεωστήτως καταβληθεισών παροχών από το νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου με την επωνυμία «Ηλεκτρονικός Εθνικός Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης» (e-Ε.Φ.Κ.Α.) με παρακράτηση από τη χορηγούμενη σύνταξη

Η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ότι η νέα ρύθμιση κατοχυρώνει ενιαίους κανόνες ως προς την είσπραξη των αχρεωστήτως καταβληθέντων ποσών για όλους τους συνταξιούχους, διευκολύνοντας την ολοσχερή εξόφληση τους. Παράλληλα, κρίνει απαραίτητη την

εκπόνηση και κατάθεση από το αρμόδιο Υπουργείο μίας ολοκληρωμένης Έκθεσης για τις παροχές, από οποιαδήποτε αιτία, που καταβλήθηκαν αχρεωστήτως την τελευταία δεκαετία από τον ε-Ε.Φ.Κ.Α., η οποία θα παρουσιάζει τις αιτίες χορήγησης αχρεωστήτως ποσών και το προφίλ των συνταξιούχων που θίγονται.

ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ Ο.Κ.Ε.

Η ελληνική πολιτεία μέσω της ενσωμάτωσης στην ελληνική έννομη τάξη της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 -δια του προτεινόμενου νομοσχεδίου- επιχειρεί την εισαγωγή ενός ενισχυμένου πλαισίου διαφάνειας της αρχής «ίση αμοιβή για ίση εργασία», γεγονός το οποίο η Ο.Κ.Ε. αξιολογεί κατ' αρχήν θετικά σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο άρθρο 18 του ν. 3304/2005¹², με το οποίο συμπληρώθηκε το άρθρο 1 του ιδρυτικού της ν. 2232/1994 και εντός των αρμοδιοτήτων της συμπεριλήφθηκε α) η καταγραφή των εξελίξεων ως προς την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού, με ιδιαίτερη αναφορά στους χώρους εργασίας, β) η διατύπωση προτάσεων στην Κυβέρνηση και τους κοινωνικούς εταίρους για την προώθηση των αρχών της ίσης μεταχείρισης, καθώς και τη λήψη μέτρων κατά των διακρίσεων, γ) η ενθάρρυνση του διαλόγου με αντιπροσωπευτικές οργανώσεις και εν γένει με μη κυβερνητικές οργανώσεις, οι οποίες έχουν ως καταστατικό σκοπό την καταπολέμηση των διακρίσεων για λόγους φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού και δ) η μέριμνα για την ευρύτερη δημοσιότητα της σχετικής νομοθεσίας και των μέτρων, που λαμβάνονται σε εθνικό ή τοπικό επίπεδο, για την προώθηση των σκοπών του ν. 3304/2005 στο πλαίσιο της αποστολής της για τη διεξαγωγή κοινωνικού διαλόγου για τη γενική πολιτική της Χώρας και για θέματα κοινωνικής πολιτικής.

¹² Περί εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.

Η Ο.Κ.Ε. διαχρονικά υποστηρίζει τον θεμελιώδη στόχο της μισθολογικής ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, τονίζοντας την αναγκαιότητα ενίσχυσης του παραπάνω πλαισίου για την προάσπιση της αρχής της ίσης αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας.

Όπως έχει αναφερθεί και σε προηγούμενες γνωμοδοτήσεις της Ο.Κ.Ε.¹³, προκειμένου μια νομοθετική παρέμβαση τέτοιου περιεχομένου να είναι αποτελεσματική και ικανή να επιτύχει του τιθέμενους στόχους, αναγκαία κρίνεται η τήρηση των κανόνων της καλής νομοθέτησης μέσω πλήρους αξιοποίησης της Ο.Κ.Ε. και παροχής επαρκούς χρόνου για εκτενή κοινωνικό διάλογο και διαβούλευση.

Η Ο.Κ.Ε. εκτιμά ότι για την επιτυχή εφαρμογή των νέων κανόνων απαραίτητη κρίνεται η υιοθέτηση ενός σαφούς, λειτουργικού και συνεκτικού θεσμικού πλαισίου, που θα διέπεται από ασφάλεια δικαίου και εγγυήσεις ισότιμης εκπροσώπησης και συμμετοχής των εθνικών κοινωνικών εταίρων, με την προστασία του να εκτείνεται σε όλες τις μορφές εργασίας και να μην έχει να αντιμετωπίσει αναχώματα στην πρόσβαση λόγω εδαφικών/χωροταξικών εμποδίων (εργαζομένους και επιχειρήσεις σε δυσπρόσιτες περιοχές) ή λόγω ψηφιακών ελλείψεων/ψηφιακής εκπαίδευσης.

Απαραίτητη κρίνει τη διασφάλιση σαφήνειας ως προς τους κανόνες που αφορούν στην διαφάνεια προς αποτροπή αλληλοεπικαλύψεων αρμοδιοτήτων των εμπλεκόμενων φορέων, ενώ θεωρεί ότι καθοριστικά για την αποτροπή διακρίσεων βάσει φύλου μπορεί να λειτουργήσει η αξιοποίηση των στοιχείων από τα πληροφοριακά συστήματα του κράτους, (όπως ΠΣ ΕΡΓΑΝ και ο e-ΕΦΚΑ). Σημαντικός επίσης, θεωρείται ο σαφής προσδιορισμός των κριτηρίων για την έννοια της «εργασίας ίσης αξίας», προς αποφυγή δυσκολίας στην ερμηνεία με συνυπολογισμό και αντικειμενικών παραμέτρων (όπως παραγωγικότητα, δεξιότητες, προϋπηρεσία).

Η Ο.Κ.Ε. αναγνωρίζει ότι η ενσωμάτωση της Οδηγίας 2023/970 και η πρακτική εφαρμογή της σε εθνικό επίπεδο αναμένεται να έχει ως αποτέλεσμα σημαντική επιφόρτιση των επιχειρήσεων με διαδικασίες αναφοράς, συλλογής δεδομένων και τεκμηρίωσης, με τις τελευταίες (ιδίως μεσαίες και μικρότερες επιχειρήσεις) να

¹³https://oke.gr/sites/default/files/372-oke-gnomi_shn_yp._dikaiosynis-eniaio_psifiako_mitroo_diafthoras.pdf

αντιμετωπίζουν σημαντικούς τεχνικούς, χρονικούς και οργανωτικούς περιορισμούς στο πλαίσιο των απαιτούμενων προσαρμογών σε τόσο σύνθετα ζητήματα, χωρίς κατάλληλη προετοιμασία και υποδομές.

Η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ορθή την πρόβλεψη για τον ορισμό του Τμήματος Ισότητας του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας (ΑΣΕ) ως αρμοδίου οργάνου για την παρακολούθηση της εφαρμογής της Οδηγίας, με την απαραίτητη τριμερή εκπροσώπηση (σε σύμπραξη και με την Ο.Κ.Ε. σύμφωνα με τις εκ του νόμου προβλεπόμενες αρμοδιότητές της και το συνταγματικό της ρόλο), σημειώνοντας ότι για την επίτευξη των στόχων της θα πρέπει παράλληλα να γίνουν ενέργειες από την πλευρά της πολιτείας για τη δημιουργία, έκδοση και δωρεάν διάθεση πρακτικών οδηγών, προτύπων εγγράφων και ψηφιακών εργαλείων αξιολόγησης αμοιβών προς τις επιχειρήσεις. Μια τέτοια πρωτοβουλία θα μπορούσε να διασφαλίσει την ορθή τήρηση των κανόνων δικαίου, περιορίζοντας ταυτόχρονα το γραφειοκρατικό και οικονομικό βάρος για τις μεσαίες και μικρές επιχειρήσεις, καθιστώντας εφικτή την προσαρμογή και για επιχειρήσεις για τις οποίες θα ήταν αδύνατον να ανταπεξέλθουν.

Περαιτέρω, προς τον παραπάνω σκοπό χρήσιμη θα ήταν και η ενθάρρυνση επιχειρήσεων που αποδεδειγμένα επιτυγχάνουν τον στόχο της μισθολογικής διαφάνειας, συμβάλλοντας στην άρση των ανισοτήτων και συμμετέχοντας στον κοινωνικό διάλογο και τις διαπραγματεύσεις, με την χορήγηση επιπλέον κινήτρων (π.χ. μέσω στοχευμένων επιδοτήσεων ή φορολογικών ελαφρύνσεων).

Επιπλέον, δεδομένης της ανάγκης έκδοσης δευτερογενούς νομοθεσίας (για την εφαρμογή αρκετών διατάξεων του νομοσχεδίου) είναι αναγκαίο να υπάρξει κοινωνικός διάλογος και διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους πριν την έκδοση των σχετικών ΥΑ και ΚΥΑ για την εκπαίδευση εργοδοτών και εργαζομένων και τη δημιουργία των απαραίτητων ψηφιακών πλατφορμών αναφοράς, καθώς και για την εν γένει ορθή αντιμετώπιση πρακτικών και μη ζητημάτων.

Επιπροσθέτως, σημαντική κρίνεται η διασφάλιση εμπιστευτικότητας και επαγγελματικού απορρήτου με την καθιέρωση δικλίδων ως προς την υποχρέωση εχεμύθειας για όσους λαμβάνουν μισθολογικά στοιχεία, με σκοπό την προστασία

τόσο των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, όσο και την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων, με τρόπο, όμως, που δεν θα περιορίζεται το δικαίωμα της πληροφόρησης και δεν θα αναιρείται ο σκοπός των ρυθμίσεων για μισθολογική διαφάνεια.

Τέλος, όσον αφορά στο μέρος υπό επεξεργασία νομοσχεδίου που αναφέρεται σε συνταξιοδοτικές και ασφαλιστικές ρυθμίσεις σημαντικό είναι να τονιστεί εκ νέου η ανάγκη έναρξης ενός δημοσίου διαλόγου για την βελτίωση της επάρκειας και την διασφάλιση της βιωσιμότητας του κλάδου της συμπληρωματικής/επικουρικής κοινωνικής ασφάλισης.