



ΒΟΥΛΗ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ

ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ

ΑΝΑΡΤΗΤΕΑ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ

ΕΚΘΕΣΗ ΕΠΙ ΤΟΥ ΝΟΜΟΣΧΕΔΙΟΥ

«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»

I. Γενικές παρατηρήσεις

A. Το υπό συζήτηση και ψήφιση νομοσχέδιο, όπως το επεξεργάστηκε η Διαικής Επιτροπή Κοινωνικών Υποθέσεων, διαρθρώνεται σε τέσσερα (4) Μέρη (Α΄ έως Δ΄) και αποτελείται από σαράντα οκτώ (48) άρθρα, συμπεριλαμβανομένου του ακροτελεύτιου άρθρου, που ορίζει τον χρόνο έναρξης ισχύος του νόμου.

Σύμφωνα με την Ανάλυση Συνεπειών Ρύθμισης που συνοδεύει το νομοσχέδιο, με τις ρυθμίσεις του, ιδίως, επιδιώκεται, αφενός, 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 (...) και η θέσπιση ελάχιστων απαιτήσεων προκειμένου να ενισχυθούν η εφαρμογή της αρχής (...), 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 (...) [με στόχο] [τ]η μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων και [τ]η δημιουργία διαφανών όρων καθορισμού και εξέλιξης των αμοιβών, καθώς και συνθηκών ισότητας στην αγορά εργασίας» (Ανάλυση Συνεπειών Ρύθμισης, σελ. 57-58), και, αφετέρου, επιδιώκεται η «άμεση αντιμετώπιση ειδικότερων ζητημάτων αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης που α-

φορούν στις συλλογικές ρυθμίσεις εργασίας, στα δικαιώματα των εργαζομένων και των ασφαλισμένων και στους εποπτευόμενους φορείς [με στόχο] [τ]ην ορθότερη λειτουργία της αγοράς εργασίας, [τ]ην ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων και των ασφαλισμένων, καθώς και [τ]η βελτίωση της λειτουργίας του ασφαλιστικού συστήματος και των εποπτευόμενων φορέων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης» (Ανάλυση Συνοπτικών Ρυθμίσεων, σελ. 58).

Το Μέρος Α΄ (άρθρα 1 έως 31), υπό τον τίτλο «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», διαρθρώνεται σε επτά (7) Κεφάλαια (Α΄ έως Ζ΄).

Ειδικότερα, το Κεφάλαιο Α΄ (άρθρα 1 και 2), υπό τον τίτλο «Σκοπός και αντικείμενο», περιλαμβάνει τον σκοπό (άρθρο 1) και το αντικείμενο (άρθρο 2) των διατάξεων του εν λόγω Μέρους.

Με τις διατάξεις του Κεφαλαίου Β΄ (άρθρα 3 έως 7), υπό τον τίτλο «Συμπλήρωση διατάξεων περί σκοπού, πεδίου εφαρμογής και 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 την απασχόληση», τροποποιούνται:

- το άρθρο 34 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025), κατά τρόπον ώστε η ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ίσης αμοιβής, μεταξύ ανδρών και γυναικών, για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας, να εντάσσεται ρητά στον σκοπό του Κεφαλαίου Β΄ του Τμήματος Ι του Μέρους Β΄ του Βιβλίου Πρώτου του εν λόγω Κώδικα (άρθρο 3)·

- το άρθρο 47 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, κατά τρόπον ώστε να καθορίζεται το πεδίο εφαρμογής των ρυθμίσεων περί εφαρμογής της αρχής της ίσης αμοιβής, μεταξύ ανδρών και γυναικών, για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας (άρθρο 4)·

- το άρθρο 35 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, περί ορισμών, κατά τρόπον ώστε να παρατίθενται, κατ' ενσωμάτωση των αντίστοιχων ρυθμίσεων της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, οι ορισμοί των εννοιών που αφορούν την εφαρμογή των διατάξεων της (άρθρο 5)·

- το άρθρο 36 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, κατά τρόπον ώστε, ιδίως, να εξομοιώνονται με διακρίσεις λόγω φύλου, και οι περιπτώσεις λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης γυναικών λόγω άδειας ετήσιου γυναικολογικού ελέγχου και άδειας για υποβολή σε υποβοηθούμενη αναπαραγωγή, όπως και να ορίζεται ότι συνιστά διάκριση λόγω φύλου κάθε διατομεακή διάκριση, που

βασίζεται στο φύλο σε συνδυασμό με οποιονδήποτε άλλον λόγο ή λόγους διάκρισης που απαγορεύονται βάσει του εθνικού ή του ενωσιακού δικαίου, και ανεξάρτητα από το εάν κάθε λόγος διάκρισης μπορεί να αποδειχθεί και να αντιμετωπισθεί ανεξάρτητα ή όχι (άρθρο 6):

- το άρθρο 48 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, κατά τρόπον ώστε, ιδίως, να ορίζεται ότι συνιστά διάκριση η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση τόσο των ανδρών που οφείλεται στην άδεια πατρότητας, όσο και των φροντιστών λόγω αίτησης ή λήψης άδειας, όπως και επειδή οι γονείς ή φροντιστές άσκησαν τα δικαιώματα των άρθρων 230 έως 234 και 239 έως 247 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρο 7).

Το Κεφάλαιο Γ' (άρθρα 8 έως 14), υπό τον τίτλο «Υποχρεώσεις μισθολογικής διαφάνειας», εισάγει τροποποίηση:

- στο άρθρο 37 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, κατά τρόπον ώστε, ιδίως, να θεσπίζεται υποχρέωση για όλους τους εργοδότες να ορίζουν και να εφαρμόζουν μισθολογικές δομές που εξασφαλίζουν την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας, βάσει της καθοριζόμενης μεθοδολογίας και των θεσπιζόμενων κριτηρίων αξιολόγησης (άρθρο 8):

- στο άρθρο 41 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, κατά τρόπον ώστε, ιδίως, να θεσπίζεται υποχρέωση για τους εργοδότες να διασφαλίζουν ότι οι προκηρύξεις όπως και οι τίτλοι των θέσεων εργασίας χαρακτηρίζονται από ουδετερότητα ως προς το φύλο, και να ρυθμίζονται ζητήματα διασφάλισης, κατά το στάδιο που προηγείται της πρόσληψης, της ενημερωμένης και διαφανούς διαπραγμάτευσης των υποψηφίων ως προς την αμοιβή (άρθρο 9):

- στο άρθρο 57 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, κατά τρόπον ώστε, ιδίως, 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 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» (άρθρο 14).

Περαιτέρω, προστίθενται στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου νέα άρθρα, ως εξής:

- άρθρο 56Α, ιδίως, ως προς την υποχρέωση των εργοδοτών να χορηγούν στους εργαζομένους τους πληροφορίες σχετικά με το ατομικό επίπεδο αμοιβής τους, και τα μέσα επίπεδα αμοιβής, καταναμημένα ανά φύλο, για κατηγορίες εργαζομένων που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας με

αυτούς (άρθρο 10):

- άρθρο 56B, ιδίως, ως προς το πλαίσιο και τη διαδικασία χορήγησης από τους εργοδότες πληροφοριών σχετικά με το τυχόν μισθολογικό χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων στην επιχείρησή τους, και την κοινοποίηση των εν λόγω πληροφοριών σε δημόσιες αρχές και συλλογικά όργανα εργαζομένων, κατά τα ειδικότερον οριζόμενα (άρθρο 11):

- άρθρο 56Γ, ιδίως, ως προς το πλαίσιο και τη διαδικασία διενέργειας κοινής, μεταξύ εργοδοτών και εκπροσώπων των εργαζομένων, αξιολόγησης των αμοιβών, υπό το πρίσμα του εντοπισμού, της αποκατάστασης και της πρόληψης αδικαιολόγητων μισθολογικών διαφορών βάσει φύλου (άρθρο 12):

- άρθρο 56Δ, ιδίως, ως προς τις εγγυήσεις διασφάλισης της συμμόρφωσης κάθε επεξεργασίας και δημοσίευσης των κατά τα ανωτέρω πληροφοριών στις διατάξεις του Γενικού Κανονισμού για την Προστασίας των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου) (άρθρο 13).

Το Κεφάλαιο Δ΄ (άρθρα 15 έως 20), υπό τον τίτλο «Μέσα έννομης προστασίας», εισάγει τροποποίηση:

- στο άρθρο 52 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, κατά τρόπον ώστε, ιδίως, να εισάγεται αρμοδιότητα του Συνηγόρου του Πολίτη να ασκεί, ως μη δικαιούχος και μη υπόχρεος διάδικος, στο όνομα του φερομένου ως θύματος προσβολής ή παράβασης υποχρέωσης του Κεφαλαίου Β΄ του Τμήματος Ι του Μέρους Β΄ του Βιβλίου Πρώτου του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, περί ισότητας ανδρών και γυναικών στην εργασία και την απασχόληση, ένδικο βοήθημα ή μέσο ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών ή δικαστικών αρχών (άρθρο 15):

- στο άρθρο 53 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, κατά τρόπον ώστε, ιδίως, το πεδίο εφαρμογής της ρύθμισης να επεκτείνεται και σε κάθε προσβολή δικαιωμάτων ή παράβαση υποχρεώσεων που απορρέουν από τη μισθολογική διαφάνεια και την αρχή της ισότητας της αμοιβής μεταξύ των φύλων (άρθρο 16):

- στο άρθρο 573 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, κατά τρόπον ώστε, ιδίως, να εισάγονται συμπληρωματικά μέσα έννομης προστασίας, πέραν της χρηματικής αποζημίωσης, σε περιπτώσεις προσβολής δικαιώματος ή παράβασης υποχρέωσης που σχετίζονται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής και τη μισθολογική διαφάνεια (άρθρο 17):

- στο άρθρο 54 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, κατά τρόπον ώστε, ιδίως, το βάρος της απόδειξης να μετακυλιέται στον εργοδότη που δεν έχει εφαρ-

μόσει τις υποχρεώσεις μισθολογικής διαφάνειας, προκειμένου να αποδείξει ότι δεν επήλθε ούτε άμεση ούτε έμμεση διάκριση όσον αφορά την αμοιβή (άρθρο 18):

- στο άρθρο 140 του ν. 4270/2014 «Αρχές δημοσιονομικής διαχείρισης και εποπτείας (ενσωμάτωση της Οδηγίας 2011/85/ΕΕ) - Δημόσιο λογιστικό και άλλες διατάξεις», κατά τρόπον ώστε να ρυθμίζονται τα ζητήματα παραγραφής για τις απαιτήσεις κατά του Δημοσίου που απορρέουν από παράβαση του άρθρου 53 παρ. 1 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρο 19):

- στο άρθρο 44 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, κατά τρόπον ώστε, ιδίως, να διευρύνεται το πεδίο εφαρμογής της εν λόγω ρύθμισης και έναντι εργαζομένων και εκπροσώπων τους, ως αντίδραση του εργοδότη σε καταγγελία ή διοικητική ή δικαστική διαδικασία προς διασφάλιση δικαιωμάτων ή υποχρεώσεων που σχετίζονται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής (άρθρο 20).

Το Κεφάλαιο Ε΄ (άρθρα 21 έως 27), υπό τον τίτλο «Ορισμός και ενίσχυση [του] φορέα ισότητας και παρακολούθησης και [της] Επιθεώρησης Εργασίας», εισάγει τροποποίηση:

- στο άρθρο 55 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, κατά τρόπον ώστε, ιδίως, ο Συνήγορος του Πολίτη να ορίζεται 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 (άρθρο 21):

- στα άρθρα 1 παρ. 1, και 3 του ν. 3094/2003 «Συνήγορος του Πολίτη και άλλες διατάξεις», κατά τρόπον ώστε να συμπληρώνονται κατά τα ως άνω, οι διατάξεις περί της αποστολής και των αρμοδιοτήτων του, αντίστοιχα (άρθρα 22 και 23):

- στα άρθρα 4 και 5 του ν. 3094/2003 «Συνήγορος του Πολίτη και άλλες διατάξεις», κατά τρόπον ώστε να ρυθμίζονται ζητήματα συνεργασίας του Συνηγόρου του Πολίτη με άλλες δημόσιες αρχές, στο πλαίσιο άσκησης των αρμοδιοτήτων του για την αρχή της ισότητας της αμοιβής και του δικαιώματος μισθολογικής διαφάνειας, και ζητήματα σύστασης θέσεων για την αποτελεσματική άσκηση των ως άνω αρμοδιοτήτων του, αντίστοιχα (άρθρα 24 και 25).

Περαιτέρω, προστίθενται στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου νέα άρθρα, ως εξής:

- άρθρο 567Α του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, για τη σύσταση, στη Διεύθυνση Προγραμματισμού και Συντονισμού Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων της Γενικής Διεύθυνσης Εποπτείας και Ελέγχων της Επιθεώρησης Εργασίας, Τμήματος για την παρακολούθηση της ίσης μεταχείρισης και της ίσης αμοιβής στην εργασία (άρθρο 26):

- άρθρο 570Α του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, για τη θέσπιση, ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας, νέας ειδικής διοικητικής διαδικασίας επίλυσης διαφορών που αφορούν μισθολογική διάκριση λόγω φύλου (άρθρο 27).

Το Κεφάλαιο ΣΤ΄ (άρθρα 28 και 29), υπό τον τίτλο «Διαβίβαση στοιχείων και ενημέρωση», εισάγει, ιδίως, υποχρέωση της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής να διαβιβάζει ετησίως στην Επιτροπή Eurostat εθνικά δεδομένα για τον υπολογισμό του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων (άρθρο 28), καθώς και υποχρέωση του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, του Συνηγόρου του Πολίτη και της Επιθεώρησης Εργασίας να γνωστοποιούν τα υιοθετούμενα μέτρα για την εφαρμογή των ρυθμίσεων του υπό ψήφιση νομοσχεδίου με ανάρτηση στον επίσημο ιστότοπο κάθε φορά (άρθρο 29).

Το Κεφάλαιο Ζ΄ (άρθρα 30 και 31), υπό τον τίτλο «Μεταβατικές και εξουσιοδοτικές διατάξεις», εισάγει μεταβατικές (άρθρα 30) και εξουσιοδοτικές διατάξεις (άρθρο 31).

Το Μέρος Β΄ (άρθρα 32 έως 46), υπό τον τίτλο «Λοιπές διατάξεις αρμοδιότητας [του] Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης – Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις», διαρθρώνεται σε τέσσερα (4) Κεφάλαια (Α΄ έως Δ΄).

Ειδικότερα, το Κεφάλαιο Α΄ (άρθρα 32 έως 37), υπό τον τίτλο «Διατάξεις αρμοδιότητας [της] Γενικής Γραμματείας Εργασιακών Σχέσεων», εισάγει τροποποίηση:

- στα άρθρα 398 και 577 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, κατά τρόπον ώστε, ιδίως, να δημιουργηθεί στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ II του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Ψηφιακό Μητρώο συλλογικών ρυθμίσεων εργασίας (άρθρο 32), και να παρέχεται η δυνατότητα στις οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών να έχουν πρόσβαση σε ανωνυμοποιημένα δεδομένα που σχετίζονται με την άσκηση των συλλογικών δικαιωμάτων τους (άρθρο 33)·

- στο άρθρο 569 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, κατά τρόπον ώστε, ιδίως, να είναι υπό προϋποθέσεις επιτρεπτή η συζήτηση εργατικής διαφοράς και εξ αποστάσεως, με τη χρήση τεχνολογικών μέσων (άρθρο 34)·

- στο άρθρο 236 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, κατά τρόπον ώστε, ιδίως, η ένταξη παιδιού που υιοθετείται στην οικογένεια να αρχίζει από την ημερομηνία φυσικής παράδοσης του τέκνου (άρθρο 35)·

- στο άρθρο 220 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, κατά τρόπον ώστε, ιδίως, στο πεδίο εφαρμογής του Κεφαλαίου Α΄ του Τμήματος III του Μέρους Δ΄ του Βιβλίου Πρώτου του εν λόγω Κώδικα να εντάσσονται και οι εργαζόμενοι που διέπονται από τη Διεθνή Σύμβαση της Διεθνούς Διασκέψεως της Εργασίας της Ουάσινγκτον (άρθρο 36)·

- στο άρθρο 210 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, κατά τρόπον ώστε, ιδίως, να προστίθενται περαιτέρω περιπτώσεις επιχειρήσεων σε εκείνες που εξαιρούνται από την ανάπαυση της Κυριακής και από την ανάπαυση σε ημέρες αργίας (άρθρο 37).

Το Κεφάλαιο Β΄ (άρθρα 38 και 39), υπό τον τίτλο «Διατάξεις για τη Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.)», ρυθμίζει ζητήματα αναγνώρισης του χρόνου μαθητείας των αποφοίτων των Επαγγελματικών Σχολών Μαθητείας της Δ.ΥΠ.Α. (άρθρο 38), και εισάγει παράταση, έως την 31η.12.2027, 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 (άρθρο 39).

Το Κεφάλαιο Γ΄ (άρθρα 40 και 41), υπό τον τίτλο «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις», εισάγει, ιδίως, ενοποίηση των προϋποθέσεων συνταξιοδότησης των εργαζομένων που υπηρετούν στα Νοσοκομεία και τα Κέντρα Υγείας του Εθνικού Συστήματος Υγείας (Ε.Σ.Υ.) καθώς και στο Εθνικό Κέντρο Άμεσης Βοήθειας (Ε.Κ.Α.Β.) και οι οποίοι υπάγονται στη συνταξιοδοτική προστασία του Δημοσίου, με τους εργαζομένους με ειδικότητα νοσηλευτών, βοηθών νοσηλευτών, οδηγών και βοηθών ασθενοφόρων – διασωστών (άρθρο 40), και ρυθμίζει ζητήματα υπαγωγής στην επικουρική ασφάλιση των προσώπων που απασχολούνται σε φορέα της Γενικής Κυβέρνησης, όπως αυτή ορίζεται στην περ. β) της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014, 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 άρθρου 37 του ν. 4052/2012 (άρθρο 41).

Το Κεφάλαιο Δ΄ (άρθρα 42 έως 46), υπό τον τίτλο «Λοιπές διατάξεις αρμοδιότητας [της] Γενικής Γραμματείας Κοινωνικών Ασφαλίσεων», ρυθμίζει ζητήματα ως προς την υπαγωγή στην ασφάλιση των Αλληλοβοηθητικών Ταμείων (άρθρο 42), την αναζήτηση από το ν.π.δ.δ. «Ηλεκτρονικός Εθνικός Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης» (ε-Ε.Φ.Κ.Α.) αχρεωστήτως καταβληθεισών παροχών, διά παρακράτησης από τη χορηγούμενη σύνταξη (άρθρο 43), τη συγκρότηση της επενδυτικής επιτροπής της ανώνυμης εταιρείας υπό την επωνυμία «Εταιρεία Αξιοποίησης Ακίνητης Περιουσίας Ηλεκτρονικού Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (ε-Ε.Φ.Κ.Α.) Μονοπρόσωπη Α.Ε.» (άρθρο 44), την παράταση των συμβάσεων καθαριότητας του ν.π.δ.δ. «Ηλεκτρονικός Εθνικός Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης» (ε-Ε.Φ.Κ.Α.), έως την 30ή.6.2027 (άρθρο 45), και ζητήματα λειτουργίας του Δ.Σ. του ν.π.δ.δ. «Ταμείο Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης» (Τ.Ε.Κ.Α.) (άρθρο 46).

Το Μέρος Γ΄ (άρθρο 47), υπό τον τίτλο «Άλλες διατάξεις», ρυθμίζει ζητή-

ματα αναγνώρισης του χρόνου μαθητείας και πρακτικής άσκησης των αποφοίτων των δομών Επαγγελματικής Εκπαίδευσης Κατάρτισης επιπέδων 3, 4 και 5 του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων (άρθρο 47).

Το Μέρος Δ΄ (άρθρο 92), υπό τον τίτλο «Εναρξη ισχύος», ορίζει την έναρξη ισχύος του νόμου.

Β. Το νομοσχέδιο, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 73 παρ. 2 του Συντάγματος, συνοδεύεται από γνωμοδότηση της Ολομέλειας του Ελεγκτικού Συνεδρίου (βλ. Πρακτικά της 4ης Ειδικής Συνεδρίασης της Μείζονος Ολομέλειας του Ελεγκτικού Συνεδρίου της 15ης Ιουνίου 2026), στην οποία διατυπώνονται παρατηρήσεις επί του άρθρου 40 του νομοσχεδίου το οποίο περιέχεται στο Κεφάλαιο με τίτλο «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις».

Συναφώς, παρατηρείται ότι «[η] γνωμοδότηση του Ελεγκτικού Συνεδρίου έχει διπλή λειτουργία στην έννομη τάξη. Αποσκοπεί αφενός στη διατύπωση παρατηρήσεων από νομοτεχνική άποψη, με γνώμονα τις αρχές της καλής νομοθέτησης, καθώς και στον έλεγχο της συμβατότητας των προς ψήφιση διατάξεων με τις συνταγματικές διατάξεις και τις υπερκείμενης τυπικής ισχύος διατάξεις για τη διευκόλυνση του έργου της Βουλής, αφετέρου στη διαφώτισή 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 βιωσιμότητα του κοινωνικο-ασφαλιστικού συστήματος (βλ. ΕλΣυν Ολ. Πρακτικά 2ης Ειδ. Συν. της 25.5.2020, 4ης Ειδ. Συν. της 3.11.2022, 1ης Ειδ. Συν. 14.3.2023, 17ης Γεν. Συν. της 19.9.2022)» (βλ. και Πρακτικά της 4ης Ειδικής Συνεδρίασης της Μείζονος Ολομέλειας του Ελεγκτικού Συνεδρίου της 27ης Σεπτεμβρίου 2023).

Εξ άλλου, σημειώνεται ότι στη νομοθεσία του Ελεγκτικού Συνεδρίου (άρθρο 10 παρ. 1 του ν. 4820/2021 «Οργανικός Νόμος του Ελεγκτικού Συνεδρίου και άλλες ρυθμίσεις») ορίζεται ότι το Ελεγκτικό Συνέδριο γνωμοδοτεί, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 73 και την περ. δ΄ της παρ. 1 του άρθρου 98 του Συντάγματος, για τα νομοσχέδια που αφορούν σε συντάξεις ή αναγνώριση υπηρεσίας για την παροχή δικαιώματος σύνταξης. Ειδικότερα, όπως επισημαίνεται και στην 5η Ειδική Συνεδρίαση της Μείζονος Ολομέλειας του Ελεγκτικού Συνεδρίου της 22ης Νοεμβρίου 2023, «[α]πό τον συνδυασμό των άρθρων 73 παρ. 2 και 98 παρ. 1 δ΄ του Συντάγματος και της συναφούς διάταξης του άρθρου 10 παρ. 1 του ν. 4820/2021, συνάγεται ότι στον υποχρεωτικό γνωμοδοτικό έλεγχο του Ελεγκτικού Συνεδρίου πριν από την κατάθεσή τους στη Βουλή, υπάγονται μόνο οι σχεδιαζόμενες ρυθμίσεις, οι οποίες, στο πλαίσιο του ειδικού συνταξιοδοτικού καθεστώτος που το Σύνταγμα επιφυλάσσει στους δημοσίους λειτουργούς, υπαλλήλους και στρατιωτι-

κούς καθώς και στους συνταξιοδοτικά εξομοιωμένους με αυτούς υπαλλήλους των ΟΤΑ και των άλλων ν.π.δ.δ., θεσπίζουν το πρώτον, τροποποιούν ή συμπληρώνουν τις προϋποθέσεις απονομής σύνταξης ή αναγνώρισης προϋπηρεσίας για την απονομή δικαιώματος σύνταξης στις ανωτέρω κατηγορίες υπαλλήλων και λειτουργών ή συνεπάγονται απλώς συνταξιοδοτικές συνέπειες εξ αυτών που επέβαλαν την κατά το άρθρο 73 παρ. 2 γνωμοδοτική αρμοδιότητα του Ελεγκτικού Συνεδρίου, στις οποίες περιλαμβάνεται και το ύψος του μηνιαίου ποσού της σύνταξης (βλ. ΕλΣυν Ολ. 2020/2020, Πρακτικά 1ης Ειδ. Συν. της 20.2.2012, 2ης Ειδ. Συν. της 28.3.2012, 2ης Ειδ. Συν. της 25.5.2020, 1ης Ειδ. Συν. της 16.2.2022, 5ης Ειδ. Συν. της 5.12.2022)». Τέλος, κατά το άρθρο 73 παρ. 2 του Συντάγματος, τα συνταξιοδοτικά νομοσχέδια επί των οποίων απαιτείται η προηγούμενη γνωμοδότηση του Ελεγκτικού Συνεδρίου πρέπει να είναι ειδικά. Το Ελεγκτικό Συνέδριο, κατ' ενάσκηση της γνωμοδοτικής αρμοδιότητάς του, έχει κρίνει ότι η συνταγματική αυτή επιταγή τυγχάνει εφαρμογής, αφενός, όταν οι θεσπιζόμενες συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις περιέχονται σε ιδιαίτερο, δηλαδή αυτοτελές, Κεφάλαιο του νομοσχεδίου και, αφετέρου, όταν στον τίτλο του νομοσχεδίου γίνεται ειδική αναφορά στις συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις που αυτό περιλαμβάνει (βλ., σχετικά, Ολ. ΕλΣυν Πρακτικά 2ης Ειδ. Συν. της 17ης.3.2021, 2ης Ειδ. Συν. της 25ης.5.2020, 2ης Ειδ. Συν. της 8ης.5.2017 και 1ης Ειδ. Συν. της 8ης.3.2017). Στο υπό ψήφιση νομοσχέδιο οι σχετικές διατάξεις περιέχονται σε ιδιαίτερο Κεφάλαιο υπό τον τίτλο «Συνταξιοδοτικές Ρυθμίσεις» και ο τίτλος του νομοσχεδίου περιέχει ρητή μνεία στις συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις.

II. Παρατηρήσεις επί των τίτλων των άρθρων του νομοσχεδίου

α. Στον τίτλο των άρθρων 3 έως και 25, 28 και 29 του νομοσχεδίου πρέπει, πριν από τη μνεία της υπό ενσωμάτωση Οδηγίας, να τεθεί το οριστικό άρθρο «της».

β. Στον τίτλο των άρθρων 3, 5 έως και 9, 15, 16, 20, 21, 32 έως και 36 του νομοσχεδίου πρέπει, πριν από τη μνεία του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, να τεθεί το οριστικό άρθρο «του».

γ. Στον τίτλο των άρθρων 19, 22, 39, 41, 44 και 45 του νομοσχεδίου πρέπει, πριν από τη μνεία του υπό τροποποίηση νόμου ή άρθρου, και της υπό τροποποίηση παραγράφου, να τεθεί το οριστικό άρθρο «του» και «της», αντίστοιχα.

III. Γενική Παρατήρηση επί του Μέρους Α'

Παρατηρείται ότι με το υπό συζήτηση και ψήφιση νομοσχέδιο τροποποιούνται νομοθετικές διατάξεις οι οποίες έχουν ήδη κωδικοποιηθεί με το Προ-

εδρικό Διάταγμα 62/2025 (Κώδικας Εργατικού Δικαίου). Εντούτοις, δεν τροποποιούνται ταυτόχρονα και οι βασικές νομοθετικές διατάξεις, οι οποίες έχουν μεν κωδικοποιηθεί στο ανωτέρω π.δ., χωρίς, όμως, ποτέ να έχουν καταργηθεί με άλλη νομοθετική διάταξη. Ειδικότερα το π.δ. 62/2025, όπως και το παλαιότερο αντίστοιχο π.δ. 80/2022, δεν έχουν γνήσιο κωδικοποιητικό χαρακτήρα, υπό την έννοια ότι δεν ενσωματώνουν νομοθετικές διατάξεις με ταυτόχρονη κατάργησή τους. Είναι χαρακτηριστικό ότι το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, με ανακοίνωση της 1ης.12.2022, είχε γνωστοποιήσει την ολοκλήρωση της κωδικοποίησης του Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/22 - ΦΕΚ Α' 222 της 4.12.22), αναφέροντας ότι «η κωδικοποίηση δεν επιφέρει καμία τροποποίηση, προσθήκη ή κατάργηση διατάξεων, αλλά συγκεντρώνει τις υφιστάμενες διατάξεις όπως ισχύουν, με λογική και θεματική συνέχεια, προκειμένου να διευκολύνεται η αναζήτηση του υφιστάμενου θεσμικού πλαισίου. Σε περίπτωση που υπάρχει διαφορά ανάμεσα στο κείμενο του Κώδικα και στην αρχική διάταξη που έχει κωδικοποιηθεί, αυτή που θα εφαρμοσθεί θα είναι η αρχική διάταξη». Πρόκειται, ενδεχομένως, περί διοικητικής κωδικοποίησης, υπό την έννοια του άρθρου 65 παρ. 2 του ν. 4622/2019 (βλ. ΔΕΝ 2019, σελ. 1211), σύμφωνα με το οποίο η κωδικοποίηση έχει την μορφή συγκέντρωσης όλων των ισχυουσών διατάξεων, χωρίς ένταξή τους σε ενιαίο κείμενο και χωρίς κατάργησή τους.

Επίσης, σημειώνεται ότι και σχετικά πρόσφατοι νόμοι που τέθηκαν σε ισχύ μετά τις ανωτέρω κωδικοποιήσεις, όπως ο νόμος 5053/2023, τροποποίησαν, ταυτόχρονα, και τις διατάξεις του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου και τις κωδικοποιημένες σε αυτό διατάξεις.

Πράγματι, με το άρθρο 587 του π.δ. 62/2025 καταργούνται οι διατάξεις του π.δ. 80/2022, οι οποίες όμως δεν είχαν καταργήσει τις κωδικοποιημένες με αυτό νομοθετικές διατάξεις.

Δημιουργείται, συνεπώς, προβληματισμός σχετικά με την ισχύ και το περιεχόμενο των νομοθετικών διατάξεων οι οποίες θα εμφανίζονται ως διατάξεις του π.δ. 62/2025 τροποποιούμενες με το υπό ψήφιση νομοσχέδιο, αλλά παραμένουν σε ισχύ, αφού ουδέποτε έχουν καταργηθεί με άλλη νομοθετική διάταξη. Η απλή αναφορά στο γεγονός ότι η τροποποιούμενη διάταξη του Κώδικα είχε κωδικοποιήσει κάποια άλλη νομοθετική διάταξη, δεν μπορεί να θεωρηθεί ως ταυτόχρονη τροποποίηση της τελευταίας. Αντιστοίχως, δημιουργείται προβληματισμός, εν όψει της ανάγκης κανονιστικής συνοχής και ασφάλειας που πρέπει να διέπει τους νομοθετικούς κανόνες, ως προς το αν η κατάργηση με το υπό ψήφιση νομοσχέδιο κάποιας διάταξης του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, όπως αυτές των παραγράφων 3, 5, 6, και 7 του άρθρου 398 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (βλ. άρθρο 32 του νομοσχεδίου), καταρ-

γεί και την αντίστοιχη κωδικοποιημένη νομοθετική διάταξη (παράγραφοι 3, 5, 6, και 7 του άρθρου 5 ν. 1876/1990). Ως εκ τούτου, θα ήταν, ενδεχομένως, νομοτεχνικά αρτιότερο, να προβλεφθεί ρητά σε όσες περιπτώσεις τροποποιούνται και κυρίως καταργούνται διατάξεις του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, τόσο η τροποποίηση όσο και η κατάργηση της αντίστοιχης κωδικοποιημένης νομοθετικής διάταξης.

IV. Παρατηρήσεις επί των άρθρων

1. Επί του άρθρου 2

Εν προκειμένω, παρουσιάζεται συνοπτικά το αντικείμενο των διατάξεων του Μέρους Α΄, και, μεταξύ άλλων, αναφέρεται ότι «[α]ντικείμενο του παρόντος Μέρους είναι: (...) α) η θέσπιση υποχρέωσης ύπαρξης και διάθεσης μισθολογικών δομών (...), β) η ρύθμιση υποχρεώσεων μισθολογικής διαφάνειας (...) μετά από τη λήξη της απασχόλησης (...), ζ) η διασφάλιση, για τους θιγόμενους, πρόσβασης (...)».

Επισημαίνεται ότι οι εν λόγω αναφορές θα μπορούσαν, για λόγους νομοτεχνικής αρτιότητας, να διατυπωθούν, εκ νέου, ως εξής: «α) η θέσπιση υποχρέωσης σύστασης [ή δημιουργίας] και τήρησης [ή λειτουργίας] μισθολογικών δομών (...), β) η θέσπιση υποχρεώσεων μισθολογικής διαφάνειας (...) μετά τη λήξη της απασχόλησης (...), ζ) η διασφάλιση, για τους θιγόμενους, πρόσβασης (...)».

2. Επί των άρθρων 2, 5, 8, 10, 11, 12, 14 και 40

Θα ήταν σκόπιμο, για λόγους νομοτεχνικής αρτιότητας, οι λέξεις «εργαζόμενου», «εργαζόμενων» και «εργαζόμενους», να αντικατασταθεί από το ορθό, αντίστοιχα, «εργαζομένου», «εργαζομένων» και «εργαζομένους», δεδομένου ότι πρόκειται για επίθετο που επέχει θέση ουσιαστικού, και ο τόνος καταβιβάζεται στην παραλήγουσα.

Η ίδια παρατήρηση ισχύει και ως προς τα άρθρα 2, 15 και 16, στα οποία χρησιμοποιείται η λέξη «θιγόμενου», αντί του ορθού «θιγομένου», όπως και ως προς το άρθρο 29, στο οποίο χρησιμοποιείται η λέξη «ενδιαφερόμενους», αντί του ορθού «ενδιαφερομένους», καθ' όσον δεν ακολουθεί ουσιαστικό.

3. Επί του άρθρου 5

Με την προτεινόμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 35 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρο 2 του ν. 3896/2010), προκειμένου να ενσωματωθεί το άρθρο 3 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970.

Μεταξύ των ορισμών περιλαμβάνεται και αυτός της 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 περ. ε΄ της παραγράφου 1 της προτεινόμενης διάταξης ενσωματώνει αυτολεξεί την παρ. α΄ της παραγράφου 1 του άρθρου 3 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, ορίζοντας ότι είναι «"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».

Παρατηρείται, όμως, ότι ο ισχύων ορισμός της αμοιβής στο άρθρο 35 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου είναι ευρύτερος, καθ' όσον, σύμφωνα με αυτόν, αποτελούν «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, εξαιτί–ας ή και με αφορμή την απασχόληση του τελευταίου». Ειδικότερα, ο όρος «εξαιτί–ας ή και με αφορμή την απασχόληση» είναι ευρύτερος του όρου «ως αντιπαροχή για εργασία του», δοθέντος ότι ο πρώτος περιλαμβάνει και παροχές ευκαιριακού χαριστικού χαρακτήρα.

Στο πλαίσιο αυτό επισημαίνεται ότι, όπως είναι γνωστό, οι οδηγίες δεσμεύουν κάθε κράτος μέλος ως προς το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα, αλλά αφήνουν την επιλογή του τύπου και των μέσων στην αρμοδιότητα των εθνικών αρχών. Ο εθνικός νομοθέτης δύναται να παρέχει ευρύτερη, της επιδιωκόμενης με την οδηγία, προστασία, υπό την προϋπόθεση ότι δεν υπονομεύει τον σκοπό της και το γράμμα της (βλ. Α. Πλιάκο, Το Δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 3η έκδ., 2025, σελ. 558 επ.). Ως εκ τούτου, προκύπτει προβληματισμός σχετικά με τη συμβατότητα της εν λόγω τροποποίησης με το ενωσιακό δίκαιο, καθ' όσον, ο κατά τα ανωτέρω περιορισμός του ισχύοντος στο ελληνικό δίκαιο εύρους της έννοιας «αμοιβή» ενδέχεται να άγει σε εν τοις πράγμασιν περιορισμό της προστασίας του εννόμου αγαθού (ισότητα στην αμοιβή) στην προστασία του οποίου αποσκοπεί η υπό ενσωμάτωση Οδηγία.

4. Επί του άρθρου 8

Με την προτεινόμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 37 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρο 4 του ν. 3896/2010), προκειμένου να ενσωματωθούν τα άρθρα 4, 6, 8 και 11 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Ειδικότερα: Εισάγεται για πρώτη φορά η υποχρέωση για όλους τους εργοδότες να θεσπίζουν και να εφαρμόζουν «μισθολογικές δομές» οι οποίες θα εξασφαλίζουν την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών για όμοια εργα-

σία ή εργασία ίσης αξίας. Ως «μισθολογική δομή», σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση, νοείται το σύνολο των κανόνων, κατηγοριοποιήσεων, κριτηρίων και διαδικασιών με τους οποίους καθορίζονται, οργανώνονται και καθίστανται αντικείμενο διαχείρισης οι αμοιβές εντός ενός οργανισμού, οργανωτικής δομής ή επιχείρησης, συμπεριλαμβανομένων ουδέτερων ως προς το φύλο συστημάτων επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξη. Σκοπός των εν λόγω μισθολογικών δομών είναι 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. Προβλέπεται επίσης η υποχρέωση πληροφόρησης των εργαζομένων για τα κριτήρια της μισθολογικής εξέλιξης των εργαζομένων στις επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από τους πενήντα (50) εργαζομένους.

Εν προκειμένω, όμως, προκύπτει το ερώτημα ως προς τον τρόπο με τον οποίο θα υπολογίζεται ο αριθμός των απασχολούμενων εργαζομένων, δηλαδή εάν συνυπολογίζονται και οι εργαζόμενοι με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, δεδομένου ότι, σύμφωνα με την πρώτη παράγραφο του άρθρου 4 του προτεινόμενου νομοσχεδίου, θα εφαρμόζεται και σε αυτούς τους εργαζομένους το Κεφάλαιο Β΄ του Τμήματος Ι του Μέρους Β΄ του Βιβλίου Πρώτου του Κώδικα Εργατικού Δικαίου. Το ζήτημα προκύπτει εκ του ότι η παροχή των υπηρεσιών από αυτούς τους εργαζομένους μπορεί να απαιτεί ελάχιστο ή μη προσδιορισμένο εξ αρχής χρόνο απασχόλησης.

Ομοίως, στο τελευταίο εδάφιο της δεύτερης παραγράφου της προτεινόμενης διάταξης ορίζεται ότι εφόσον οι εργοδότες δεσμεύονται από συλλογική σύμβαση εργασίας δύνανται να χρησιμοποιούν τις κατηγοριοποιήσεις αυτής της συλλογικής σύμβασης. Εν προκειμένω, όμως, προκύπτει το ερώτημα εάν ο εργοδότης θα απαλλάσσεται των εκ του νόμου υποχρεώσεων του σχετικά με την ισότητα των φύλων απλά και μόνο επειδή ενδεχομένως θα εφαρμόζει τις κατηγοριοποιήσεις της συλλογικής σύμβασης εργασίας ή εάν θα πρέπει προηγουμένως να επαληθεύει ότι αυτές ανταποκρίνονται στις ρυθμίσεις του νόμου.

Τέλος, με την παρ. 7 του προτεινόμενου άρθρου ενσωματώνονται στο εθνικό δίκαιο οι ρυθμίσεις του άρθρου 11 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, η οποία ορίζει ότι τα κράτη οφείλουν να παρέχουν υποστήριξη στους εργοδοτικούς φορείς, ώστε να καταστεί εφικτή η συμμόρφωσή τους προς τις απαιτήσεις της.

5. Επί του άρθρου 9

Με την προσθήκη εδαφίου στην παρ. 2 της προτεινόμενης διάταξης, με σκοπό την εκπλήρωση των απαιτήσεων της παρ. 3 του άρθρου 5 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, αποσαφηνίζεται ότι οι εργοδότες οφείλουν να διασφαλίζουν 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».

Η ισχύουσα σήμερα ρύθμιση του άρθρου 11 του ν. 3896/2010, η οποία έχει κωδικοποιηθεί ως άρθρο 41 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, προβλέπει ήδη ότι «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». Εν προκειμένω, με το νέο εδάφιο ορίζεται ότι η προκηρύξεις κενών θέσεων εργασίας χαρακτηρίζονται από ουδετερότητα ως προς το φύλο.

Με την τρίτη παράγραφο της προτεινόμενης ρύθμισης εισάγεται υποχρέωση του εργοδότη να πληροφορεί τον εργαζόμενο, κατά το στάδιο που προηγείται της πρόσληψης, σχετικά με το ύψος της αμοιβής ή το εύρος της, όπως και πληροφορίες σχετικά με την εφαρμοστέα συλλογική σύμβαση εργασίας. Συγκεκριμένα, ορίζεται ότι «[ο]ι 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 προφορικά, 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».

Για λόγους αρτιότερης νομοτεχνικής διατύπωσης, πρέπει, αντί της φράσης «β) τις σχετικές διατάξεις της τυχόν συλλογικής σύμβασης εργασίας

που εφαρμόζει ο εργοδότης σε σχέση με τη θέση», να τεθεί η φράση «β) τις σχετικές διατάξεις της συλλογικής σύμβασης εργασίας που τυχόν εφαρμόζει ο εργοδότης σε σχέση με τη θέση» ή τη φράση «β) τις σχετικές διατάξεις της εφαρμοστέας συλλογικής σύμβασης εργασίας σε σχέση με τη θέση».

Με την τέταρτη παράγραφο του προτεινόμενου άρθρου θεσπίζεται για πρώτη φορά η απαγόρευση στον εργοδότη να υποβάλλει ερωτήσεις στον εργαζόμενο σχετικά με το μισθολογικό ιστορικό του. Πρέπει, για λόγους αριότερης νομοτεχνικής διατύπωσης, να αντικατασταθεί η φράση «κατά την διάρκεια των τωρινών ή των προηγούμενων εργασιακών σχέσεών τους» από τη φράση «κατά την διάρκεια των ενεργών ή των προηγούμενων εργασιακών σχέσεών τους».

6. Επί του άρθρου 10

Με την προτεινόμενη ρύθμιση προστίθεται άρθρο 56Α στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου, με σκοπό να ενσωματωθούν τα άρθρα 7 και 8 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Εισάγεται έτσι το δικαίωμα της πληροφόρησης των εργαζομένων 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 πρώτη παράγραφο καθίσταται υποχρεωτική για όλους τους εργοδότες η παροχή έγγραφης πληροφόρησης προς τους εργαζομένους τους, κατόπιν αιτήματός τους, αναφορικά με το ατομικό επίπεδο αμοιβής τους, όπως 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.

Στην δεύτερη παράγραφο ορίζεται ότι οι εν λόγω πληροφορίες μπορούν να λαμβάνονται και μέσω των εκπροσώπων των εργαζομένων, όσο και μέσω του Συνηγόρου του Πολίτη. Στο δεύτερο εδάφιο της παραγράφου ορίζεται ότι, 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.

Στην έκτη παράγραφο ορίζεται ότι δεν είναι έγκυρες συμβατικές ρήτρες οι οποίες απαγορεύουν τη διαβίβαση πληροφοριών οι οποίες πρόκειται να χρησιμοποιηθούν για την διαφύλαξη της αρχής της ισότητας. Προβλέπεται, επίσης, η υποχρέωση να μην χρησιμοποιούνται οι σχετικές πληροφορίες που διαβιβάζονται στους εργαζομένους, για σκοπούς άλλους πλην της διαφύλα-

ξης της αρχής της ισότητας. Για λόγους αρτιότερης νομοτεχνικής διατύπωσης προτείνεται η αντικατάσταση της φράσης «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» με τη φράση «Αντίθετα, οι εργοδότες μπορούν να απαιτούν από τους εργαζόμενους που έχουν λάβει, σύμφωνα με το παρόν άρθρο, 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».

7. Επί του άρθρου 11

Με την προτεινόμενη ρύθμιση προστίθεται άρθρο 56B στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου, προκειμένου να ενσωματωθεί το άρθρο 9 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Μεταξύ άλλων, εισάγεται η εκ μέρους των επιχειρήσεων που απασχολούν περισσότερους από 100 εργαζομένους υποχρέωση επεξεργασίας και διαβίβασης των εκεί αναφερόμενων με αναλυτικό τρόπο στοιχείων σχετικά με το επίπεδο αμοιβής των εργαζομένων και τη σχέση τους με το φύλο, στον Συνήγορο του Πολίτη και στους εκπροσώπους των εργαζομένων. Η συχνότητα της διαβίβασης των παραπάνω στοιχείων κλιμακώνεται ανάλογα με τον αριθμό των απασχολουμένων στην επιχείρηση.

Στην έκτη παράγραφο ορίζεται ότι οι σχετικές πληροφορίες διαβιβάζονται στους εργαζομένους και στους εκπροσώπους τους. Ορίζεται επίσης ότι οι εργοδότες του δημοσίου τομέα που απασχολούν τουλάχιστον εκατό (100) εργαζομένους παρέχουν τις πληροφορίες αυτές στους εργαζομένους τους και στους εκπροσώπους των εργαζομένων με ανάρτηση των πληροφοριών αυτών στις ιστοσελίδες τους. Για λόγους ενιαίας νομοτεχνικής διατύπωσης, προτείνεται η αντικατάσταση της λέξης «μισθοδοτούν» με τη λέξη «απασχολούν».

Επίσης, προκύπτει προβληματισμός ως προς το εάν, αφ' ης οι παραπάνω πληροφορίες οφείλονται να κοινοποιούνται, κατά την παράγραφο 6 του προτεινόμενου άρθρου, στον Συνήγορο του Πολίτη, εξυπηρετεί το να αναφέρεται στην παράγραφο 8 η υποχρέωση του εργοδότη να διαβιβάζονται οι ίδιες πληροφορίες, στο ίδιο θεσμικό όργανο, κατόπιν αιτήματος των εκπροσώπων του.

8. Επί του άρθρου 12

Με την προτεινόμενη ρύθμιση προστίθεται άρθρο 56Γ στον Κώδικα Εργα-

τικού 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 κοινή αξιολόγηση των αμοιβών αποσκοπεί στον εντοπισμό, την αποκατάσταση και την πρόληψη αδικαιολόγητων μισθολογικών διαφορών. Εκπονείται από τον εργοδότη και τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Η κοινή αξιολόγηση τίθεται στη διάθεση των εργαζομένων, των εκπροσώπων τους και της Επιθεώρησης Εργασίας, ενώ κοινοποιείται και στον Συνήγορο του Πολίτη.

Εν προκειμένω, θα μπορούσε να διερωτηθεί κανείς με ποιον τρόπο θα συντάσσεται τελικά η αξιολόγηση, εάν δεν προκύπτει συμφωνία μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων σχετικά με το περιεχόμενο της κοινής αξιολόγησης αμοιβών, δηλαδή ο τρόπος με τον οποίο θα επιλύεται η σχετική διαφορά.

Τέλος, στο τελευταίο εδάφιο της πρώτης παραγράφου του προτεινόμενου άρθρου ορίζεται ότι «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». Εν προκειμένω, όμως, προκύπτει προβληματισμός σχετικά με τον τρόπο που θα πραγματοποιείται, νομίμως, αυτός ο «άλλος τρόπος εκπροσώπησης».

9. Επί του άρθρου 14

Με την προτεινόμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 57 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρο 29 του ν. 3896/2010), προκειμένου να ενσωματωθούν τα άρθρα 13 και 30 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Ορίζεται ότι το Κράτος οφείλει να ενθαρρύνει τον κοινωνικό διάλογο μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων σχετικά με τα ζητήματα ισότητας. Προς αυτήν την κατεύθυνση προβλέπεται η παρέμβαση της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής, όπως και του Τμήματος Ισότητας των Φύλων στην Εργασία του Ανωτάτου Συμβουλίου της Εργασίας.

10. Επί του άρθρου 15

Με την προτεινόμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 52 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρο 22 του ν. 3896/2010), προκειμένου να ενσωματωθούν τα άρθρα 14 και 15 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Η διαπίστωση ότι συχνά τα άτομα που υφίστανται δυσμενείς διακρίσεις διστάζουν να ενεργοποι-

ηθούν δικαστικά για την αποκατάσταση της ισότητας, οδηγεί τον νομοθέτη στο να διευκολύνει τη δικαστική εμπλοκή νομικών προσώπων (σωματείων, κ.λπ.) τα οποία αποσκοπούν στην καταπολέμηση των διακρίσεων αυτών. Πέραν, συνεπώς, από τη νομιμοποίηση του βλαπτομένου προσώπου, προβλέπεται ότι νομικά πρόσωπα που δικαιολογούν σχετικό έννομο συμφέρον μπορούν, κατόπιν συναίνεσης του θιγόμενου από παραβάσεις, να ασκούν στο όνομα του προσφυγή ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών ή δικαστικών Αρχών. Μπορούν, επίσης, να παρεμβαίνουν προς υπεράσπισή του ενώπιον των διοικητικών ή δικαστικών Αρχών (βλ. άρθρο 22 παρ. 2 του ν. 3896/2010).

Με την προτεινόμενη διάταξη διευρύνεται, με την προσθήκη του Συνηγόρου του Πολίτη, η δικονομική κατηγορία των διαδίκων που νομιμοποιούνται προς διεξαγωγή δίκης στο όνομα των εργαζομένων και των αιτούντων απασχόληση που θίγονται από την παραβίαση της αρχής της ισότητας της αμοιβής.

Διευκρινίζεται, επίσης, ότι, μεταξύ των νομικών προσώπων που δικαιολογούν έννομο συμφέρον, περιλαμβάνονται και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις. Ειδικότερα, η δυνατότητα εκπροσώπησης μεμονωμένων εργαζομένων από τους εκπροσώπους τους αποτελεί κρίσιμο μηχανισμό άρσης διαδικαστικών εμποδίων και μείωσης του κόστους προσφυγής στη δικαιοσύνη, η οποία ήδη αναγνωρίζεται προκειμένου τόσο περί ζητημάτων δυσμενών διακρίσεων όσο και περί άλλων ζητημάτων (βλ., αναλυτικά, Κ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 2022, σελ. 439 επ., Κ. Παπαδημητρίου, Η συλλογική παρέμβαση των εργαζομένων στην επίλυση ατομικών διαφορών εργασίας, 1998, *passim*).

11. Επί του άρθρου 16

α. Με την προτεινόμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 53 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρο 23 του ν. 3896/2010), προκειμένου να ενσωματωθούν τα άρθρα 16, 21 και 23 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970.

Ειδικότερα, στο άρθρο 16 της Οδηγίας προβλέπεται η υποχρέωση του Κράτους να εξασφαλίζει το δικαίωμα πλήρους αποκατάστασης της ζημίας του θιγόμενου από την παραβίαση της αρχής της ισότητας των φύλων.

Επίσης, σημειώνεται ότι στο εδάφ. β΄ της τρίτης παραγράφου της Οδηγίας 2023/970 ορίζεται ότι «[τ]α κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι η αποζημίωση ή αποκατάσταση περιλαμβάνει πλήρη απόδοση αναδρομικών και σχετικών επιμισθίων ή πληρωμών σε είδος, αποζημίωση για απώλεια ευκαιριών, μη υλική ζημία, οποιαδήποτε ζημία η οποία προκαλείται από άλλους σχετικούς παράγοντες που ενδέχεται να περιλαμβάνουν διατομεακές διακρίσεις, καθώς και τόκους υπερημερίας».

Για λόγους αρτιότερης νομοτεχνικής διατύπωσης, πρέπει να αναδιατυπωθεί η διάταξη του τελευταίου εδαφίου της πρώτης παραγράφου του προτεινόμενου άρθρου, κατά τρόπον ώστε η φράση «η αξίωση για αναδρομικά ποσά και σχετικά επιμίσθια ή πληρωμές σε είδος», να αντικατασταθεί από τη φράση «μισθολογικές αξιώσεις, ακόμη και αναδρομικού χαρακτήρα, ή παροχές σε είδος»

6. Επί της τρίτης παραγράφου του υπό τροποποίηση άρθρου:

Σύμφωνα με το άρθρο 251 ΑΚ η παραγραφή των μισθολογικών αξιώσεων η οποία είναι πενταετής, αρχίζει από το τέλος του έτους κατά το οποίο γεννήθηκε η αξίωση. Δηλαδή, για να εκκινήσει η παραγραφή, είναι αδιάφορη η άγνοια ή η γνώση του δικαιούχου.

Με τη διάταξη της τρίτης παραγράφου του προτεινόμενου άρθρου προβλέπεται διαφορετικό εναρκτήριο σημείο του χρόνου παραγραφής, προκειμένου να ενσωματωθεί στο εθνικό δίκαιο η διάταξη της παραγράφου 1 του άρθρου 21 της Οδηγίας. Ειδικότερα, πρέπει ο εν λόγω χρόνος παραγραφής να μην αρχίζει πριν ο θιγόμενος λάβει γνώση της παράβασης ή μπορούσε ευλόγως να αναμένεται ότι θα λάβει γνώση αυτής. Δηλαδή, δεν αρκεί η απλή επέλευση ενός συγκεκριμένου χρονικού σημείου, αλλά απαιτείται και η γνώση του θιγομένου, πράγμα που μπορεί, τελικά, να επιμηκύνει τον χρόνο παραγραφής προς όφελος του θιγομένου. Σε κάθε περίπτωση, η ανωτέρω μετακίνηση του χρονικού σημείου έναρξης της παραγραφής δεν θα μπορεί να προκύπτει πέραν του σημείου κατά το οποίο ο θιγόμενος έλαβε γνώση των μισθολογικών συγκριτικών στοιχείων για την ισότητα, τα οποία αναφέρονται στο άρθρο 11 του νομοσχεδίου, ή πέραν της λήξης της εργασιακής σχέσης.

12. Επί του άρθρου 18

Με την προτεινόμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 54 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρο 24 του ν. 3896/2010), προκειμένου να ενσωματωθούν τα άρθρα 18, 19 και 20 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970.

Η δυσχέρεια του ενάγοντος να προσκομίσει πλήρη απόδειξη για τη δυσμενή διάκριση και τους λόγους της οδηγεί τον νομοθέτη στο να αποκλίνει από τον γενικότερο δικονομικό κανόνα σύμφωνα με τον οποίο ο ενάγων (και, εν προκειμένω, ο βλαπτόμενος εργαζόμενος) φέρει το βάρος να αποδείξει πλήρως τα πραγματικά γεγονότα που θεμελιώνουν την αγωγή του (άρθρο 338 ΚΠολΔ). Διευκολύνεται, έτσι, η αποδεικτική θέση του ενάγοντος, και σε ζητήματα σχετικά με τη διάκριση μετατίθεται, μερικά, στον εναγόμενο εργοδότη το βάρος της απόδειξης, ο οποίος, άλλωστε, συχνά είναι εκείνος που έχει καλύτερη πρόσβαση στα σχετικά αποδεικτικά στοιχεία.

Προβλέπεται, εξ άλλου, στο άρθρο 24 ν. 3896/2010 ότι, όταν ένα πρόσωπο ισχυρίζεται ότι υφίσταται μεταχείριση που ενέχει διάκριση λόγω φύλου, 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 νόμου αυτού, ο εναγόμενος ή 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. Ο ενάγων, λοιπόν, αρκεί να αποδείξει τη διαφορετικότητα της μεταχείρισης και να πιθανολογήσει την αιτιώδη συνάφειά της με το φύλο. Ο εναγόμενος εργοδότης, στην περίπτωση αυτή, οφείλει να αποδείξει πλήρως είτε ότι δεν συντρέχει δυσμενής διάκριση, είτε ότι αυτή είναι δικαιολογημένη και οφείλεται σε άλλους νόμιμους λόγους, είτε ότι συντρέχει εξαίρεση.

Επίσης, στο πρώτο εδάφιο της πρώτης παραγράφου της προτεινόμενης διάταξης θα ήταν ίσως σκόπιμο να προστεθεί, μετά τη λέξη «ο καθ' ου», η λέξη «και ο εναγόμενος» η οποία ανταποκρίνεται στον δόκιμο όρο της πολιτικής δικονομίας επί ασκήσεως αγωγής ενώπιον των πολιτικών δικαστηρίων.

Με την τρίτη παράγραφο της προτεινόμενης διάταξης επεκτείνεται η μετακύλιση του βάρους της απόδειξης στον εργοδότη, σχετικά με το εάν υπήρξε παραβίαση των κανόνων ισότητας, όχι μόνο όταν υπάρχει πιθανολόγηση, αλλά και όταν ο εργοδότης δεν έχει τηρήσει τις υποχρεώσεις του σχετικά με τη μισθολογική διαφάνεια.

Στην τέταρτη παράγραφο της προτεινόμενης διάταξης ορίζεται ότι «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».

Εν προκειμένω, δεδομένου ότι δεν προκύπτουν με σαφήνεια οι ιδιότητες αυτού του ενιαίου φορέα, θα ήταν σκόπιμο να διευκρινισθεί η έννοιά του, καθώς δεν υπάρχουν σχετικά ερμηνευτικά στοιχεία στο ισχύον νομικό καθεστώς. Θα μπορούσε να διερωτηθεί κανείς εάν θα πρόκειται περί περισσοτέρων αυτοτελών επιχειρήσεων εκ των οποίων μια ασκεί ενιαία διοίκηση (πρβλ. άρθρο 17 ν. 1767/1988), περί ομίλου ή περί εταιρείας συμμετοχών (πρβλ. άρθρο 51 ν. 4052/2012).

13. Επί του άρθρου 19

Με την προτεινόμενη ρύθμιση τροποποιείται η παρ. 3 του άρθρου 140 του ν. 4270/2014, ώστε να ενσωματωθεί στην ελληνική έννομη τάξη το άρθρο 21 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, καθώς ο διετής χρόνος παραγραφής που σήμερα προβλέπεται στο Δημόσιο προκειμένου περί μισθολογικών αξιώσεων, υπολείπεται των τριών (3) ετών που είναι ο ελάχιστος χρόνος παραγραφής τον οποίο προβλέπει η Οδηγία. Επομένως, προστίθεται εδάφιο το οποίο προβλέπει ότι ειδικά για τις απαιτήσεις που αφορούν σε παραβίαση της αρχής της ισότητας της αμοιβής, η παραγραφή θα είναι πλέον τριετής.

14. Επί του άρθρου 20

Με την προτεινόμενη διάταξη προστίθεται εδάφιο δ΄ στο άρθρο 44 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, ως ειδική περίπτωση απαγόρευσης λύσης της σχέσης εργασίας και, γενικότερα, ως απαγόρευση οποιασδήποτε λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης έναντι εργαζομένων και εκπροσώπων των εργαζομένων, όταν τέτοια μεταχείριση συνιστά την αντίδραση εργοδότη σε καταγγελία που εργαζόμενος ή εκπρόσωπος των εργαζομένων υπέβαλε 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.

Σημειώνεται ότι η ελληνική 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 η προτεινόμενη διάταξη.

Σημειώνεται, όμως, προβληματισμός σχετικά με την ακριβή έννοια του όρου «καταγγελία εντός της οργάνωσης του εργοδότη», έστω και αν έτσι ακριβώς αναφέρεται και στο κείμενο της Οδηγίας 2023/970 στην ελληνική γλώσσα. Θα μπορούσε, ενδεχομένως, για λόγους εναρμόνισης με την ελληνική νομική ορολογία, ο ανωτέρω όρος να αντικατασταθεί από τον όρο «καταγγελία ενώπιον των θεσμικών οργάνων της επιχείρησης του εργοδότη».

15. Επί των άρθρων 21 έως 26

Με τις προτεινόμενες ρυθμίσεις ενσωματώνονται στην ελληνική έννομη τάξη τα άρθρα 28 και 29 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, με τα οποία προβλέπεται η υποχρέωση του κράτους μέλους να ορίσει, στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα, φορέα ισότητας, όπως και φορέα για την παρακολούθηση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής. Συγκεκριμένα, ορίζεται ο Συνήγορος του Πολίτη ως ενιαίος φορέας ισότητας και φορέας παρακολούθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας, ό-

πως και της μισθολογικής διαφάνειας, στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, και συμπληρώνονται αντιστοίχως οι αρμοδιότητές του.

16. Επί των άρθρων 25 και 26

Όπου στα ανωτέρω άρθρα απαντά ο όρος «συστήνεται» ή «συστήνονται» θα μπορούσε να αντικατασταθεί από τον από μακρού χρόνου χρησιμοποιούμενο όρο «συνιστάται» και «συνιστώνται», αντιστοίχα.

17. Επί του άρθρου 32

Με την προτεινόμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 398 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρο 5 του ν. 1876/1990), καταργούνται τα ειδικά βιβλία και το γενικό μητρώο συλλογικών συμβάσεων εργασίας και προβλέπεται η δημιουργία Ψηφιακού Μητρώου Συλλογικών Ρυθμίσεων Εργασίας στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ II (Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II) του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

Στο Ψηφιακό Μητρώο Συλλογικών Ρυθμίσεων Εργασίας θα υποβάλλονται από τους συμβαλλομένους, ψηφιακά, 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.

Στην παρ. 2 ορίζεται ότι η έκταση εφαρμογής της συλλογικής ρύθμισης πρέπει να περιγράφεται με αναφορά στα στοιχεία της παρ. 5 του άρθρου 401 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, δηλαδή, στους Κωδικούς Αριθμούς Δραστηριότητας (Κ.Α.Δ.) του οικείου κλάδου, όπως και στους κωδικούς Στατιστικής Ταξινόμησης Επαγγελματών (Σ.Τ.ΕΠ.). Οι αναφορές των Κωδικών Αριθμών Δραστηριότητας (Κ.Α.Δ.) του οικείου κλάδου, όπως και των κωδικών Στατιστικής Ταξινόμησης Επαγγελματών (Σ.Τ.ΕΠ.), πρέπει να νοηθούν, όμως, ως απλά ενδεικτικά στοιχεία της έκτασης εφαρμογής και όχι ως υποχρεωτικό περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων.

Πάντως, προβληματισμός δημιουργείται σχετικά με το εάν, σε περίπτωση διάστασης μεταξύ του κειμένου της συλλογικής σύμβασης εργασίας ως προς το πεδίο εφαρμογής της και της αναφοράς σε Κωδικούς Αριθμούς Δραστηριότητας (Κ.Α.Δ.) του οικείου κλάδου ή σε κωδικούς Στατιστικής Ταξινόμησης Επαγγελματών, επικρατεί η περιγραφή της συλλογικής σύμβασης ή οι αναφορές σε Κ.Α.Δ. και Σ.Τ.Ε.Π.

Ομοίως, προκύπτει προβληματισμός σχετικά με τις συνέπειες, ως προς τη νομιμότητα της συλλογικής σύμβασης εργασίας, της ενδεχόμενης έλλειψης αναφοράς σε Κ.Α.Δ. και Σ.Τ.Ε.Π., όπως και εάν το Πληροφοριακό Σύστημα θα δύναται να μην τις κάνει δεκτές, με ενδεχόμενο αποτέλεσμα, η συλλογι-

κή σύμβαση να μη δύναται να αποκτήσει κανονιστική ισχύ.

Τέλος, δεδομένης της τροποποίησης της παραπάνω διάταξης, είναι σκόπιμη και η τροποποίηση της παραγράφου του άρθρου 402 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, το οποίο αναφέρεται σε κατάθεση της συλλογικής σύμβασης «στην αρμόδια υπηρεσία», ενώ, με το προτεινόμενο άρθρο, δεν προκύπτει πλέον τέτοια κατάθεση, αλλά μόνο υποβολή στο Πληροφοριακό Σύστημα.

18. Επί του άρθρου 36

Οι διευθύνοντες υπάλληλοι συνδέονται με τον εργοδότη τους με σχέση εξαρτημένης εργασίας, και υπάγονται, έστω και περιορισμένα, στις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας (βλ. ΑΠ 902/2020, ΕΕργΔ 2021, 577, ΑΠ 1467/2012, ΔΕΝ 2013, 956, ΑΠ 1606/2011, ΕΕργΔ 2013, 885).

Η έννοια του διευθύνοντος υπαλλήλου δεν ορίζεται νομοθετικά, απορρέει, όμως, από τη σύμβαση της Ουάσιγκτον που κυρώθηκε με τον ν. 2269/1920 και έχει αποκρυσταλλωθεί, ιδίως, νομολογιακά. Διευθύνοντες υπάλληλοι είναι οι υπάλληλοι μεγάλης επιχείρησης στους οποίους, λόγω των εξαιρετικών προσόντων και της προς αυτούς εμπιστοσύνης του κυρίου της επιχείρησης, ανατίθενται καθήκοντα γενικότερης διεύθυνσης των υποθέσεων της όλης επιχείρησης ή σημαντικού τομέα της και εποπτείας του προσωπικού της, κατά τρόπο ώστε να επηρεάζουν αποφασιστικά τις κατευθύνσεις και την εξέλιξη της επιχείρησης, και οι οποίοι διακρίνονται σαφώς των λοιπών υπαλλήλων, λόγω του ότι ασκούν πολλά δικαιώματα του εργοδότη, μεταξύ των οποίων και το δικαίωμα της πρόσληψης και απόλυσης του προσωπικού, έναντι του οποίου επέχουν θέση εργοδότη, διαθέτουν πρωτοβουλία και επωμίζονται, μερικές φορές, και ποινικές ευθύνες για την τήρηση των υπέρ των μισθωτών διατάξεων, αμείβονται δε συνήθως με σημαντικά μεγαλύτερο μισθό έναντι εκείνου που καταβάλλεται στους λοιπούς υπαλλήλους.

Οι διευθύνοντες υπάλληλοι εξαιρούνται, σύμφωνα με τη νομολογία, από τις διατάξεις για τον χρόνο εργασίας και από τις διατάξεις που προβλέπουν τη χορήγηση ετήσιας αδειάς, όπως και την καταβολή επιδόματος αδειάς (βλ. ΑΠ 1388/2019, ΔΕΝ 2020, 1318. ΑΠ 935/2017, ΔΕΝ 2017, 1104. ΑΠ 447/2015, ΔΕΝ 2015, 1447. ΑΠ 1047/2007, ΔΕΝ 2008, 1205. ΑΠ 1511/2004, ΕΕργΔ 2004, 1272. ΑΠ 1420/2006, ΔΕΕ 2007, 842. ΑΠ 96/1977 ΕΕργΔ 1977, 398. ΑΠ 733/1974, ΕΕργΔ 1974, 1297). Η τελευταία αυτή σταθερή θέση της νομολογίας συναντά την αντίθεση της θεωρίας που επισημαίνει ότι σκοπός του α.ν. 539/1945 (άρθρο 1 παραγρ. 4), ο οποίος ορίζει την έννοια του εργοδότη περιλαμβάνοντας σε αυτήν και τους διευθυντές, δεν είναι η εξαίρεση

των διευθυνόντων υπαλλήλων από τη χορήγηση αδείας, αλλά ο προσδιορισμός των προσώπων τα οποία έχουν ευθύνη εάν παραβιασθεί ο νόμος αυτός, στα οποία περιλαμβάνονται πράγματι οι διευθύνοντες υπάλληλοι (βλ. Δ. Καλομοίρη, Έννοια και δικαίωμα αδείας διευθύνοντος υπαλλήλου ΕΕργΔ 1974, 1294, Ι. Κουκιάδη, Ατομικές Εργασιακές σχέσεις, 2021, σελ. 310, Κ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 2022, σελ.189).

Με την προτεινόμενη διάταξη τροποποιείται το άρθρο 220 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρο 1 α.ν. 539/1945) και ορίζεται ότι, μεταξύ των προσώπων στα οποία θα εφαρμόζονται οι διατάξεις για την άδεια αλλά και για το επίδομα αδείας (ετησίως ήμισυ μηνιαίου μισθού), συμπεριλαμβάνονται και οι διευθύνοντες υπάλληλοι. Με τον τρόπο αυτό, προσαρμόζεται η ελληνική έννομη τάξη προς την Οδηγία 93/104 ΕΚ, η οποία, όμως, αφορά μόνο την υποχρέωση χορήγησης αδείας αναψυχής, και όχι τη χορήγηση και επιδόματος αδείας.

Για λόγους σαφέστερης νομοτεχνικής διατύπωσης, θα ήταν ίσως πλέον δόκιμο να αντικατασταθεί η φράση «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)», από τη φράση «συμπεριλαμβανομένων των προσώπων που κατέχουν θέση εποπτείας ή διευθύνσεως ή θέση εμπιστευτική», η οποία περιλαμβάνεται στο άρθρο 2 της «Διεθνούς Συμβάσεως της Διεθνούς Διασκέψεως της Εργασίας της Ουασινγκτόν».

19. Επί του άρθρου 37

Με την εν λόγω διάταξη τροποποιείται η παράγραφος 1 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρο 7 β.δ. 748/1966), και προτείνεται στις επιχειρήσεις οι οποίες μπορούν νομίμως, απασχολώντας μισθωτούς, να λειτουργούν τις Κυριακές και αργίες, να προστεθούν και ορισμένες άλλες. Ειδικότερα, προστίθενται οι επιχειρήσεις εκτυπωτικών δραστηριοτήτων και δραστηριοτήτων παραγωγής υλικών εύκαμπτης συσκευασίας, παραγωγής και κατασκευής πλαστικών προϊόντων, παρασκευής μονωτικών υλικών από άσφαλτο, παραγωγής βασικών μετάλλων και κατασκευής ηλεκτρονικών και ηλεκτρικών συρμάτων και καλωδίων, κατασκευής μεταλλικών προϊόντων, με εξαίρεση τα μηχανήματα και τα είδη εξοπλισμού, παραγωγής προϊόντων καπνού και παραγωγής αρωμάτων και παρασκευασμάτων καλλωπισμού.

20. Επί του άρθρου 40

Στην παράγραφο 4 περίπτωσης δ' του άρθρου 40 ορίζεται ότι «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)».

Για λόγους νομοτεχνικούς, θα μπορούσε, στο δεύτερο εδάφιο, η φράση «παρακρατείται κάθε μήνα από τη σύνταξη», να συμπληρωθεί ως εξής: «παρακρατείται κάθε μήνα από την κύρια σύνταξη», δοθέντος ότι ειδικά για την επικουρική σύνταξη εφαρμόζεται το επόμενο εδάφιο.

21. Επί του άρθρου 41

Με την προτεινόμενη 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, οι οποίοι δεν υπάγονται υποχρεωτικά για την απασχόλησή τους αυτή σε φορέα επικουρικής ασφάλισης, δύνανται προαιρετικά, με την υποβολή σχετικής αίτησης, αφενός από την 1η.1.2021 να υπαχθούν στην ασφάλιση του Κλάδου Επικουρικής Ασφάλισης του Ε.Τ.Ε.Α.Ε.Π, αφετέρου από την 1η.1.2022 να υπαχθούν, εφόσον έχουν γεννηθεί έως και τις 31.12.1986, στην ασφάλιση του Κλάδου Επικουρικής Ασφάλισης του ε-ΕΦΚΑ και, εφόσον έχουν γεννηθεί την 1η.1.1987 και εφεξής, στο Ταμείο Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης (Τ.Ε.Κ.Α.). Κατ' εξαίρεση, και μόνο μέχρι την 31.12.2026, εφόσον ο αιτών έχει συμπληρώσει το τεσσαρακοστό έβδομο έτος της ηλικίας του, δύναται να επιλέξει, για το διάστημα από την 1η.1.2022 και εφεξής, την υπαγωγή του είτε στην ασφάλιση του Τ.Ε.Κ.Α. είτε του κλάδου επικουρικής ασφάλισης του ε-Ε.Φ.Κ.Α.

Ερωτάται, καταρχάς, εάν ο αιτών δύναται να επιλέξει μόνο την υπαγωγή από την 1η.1.2022 και εφεξής στον Κλάδο Επικουρικής Ασφάλισης του ε-ΕΦΚΑ, και, εφόσον έχει γεννηθεί την 1η.1.1987 και εφεξής, στο Ταμείο Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης (Τ.Ε.Κ.Α.), ή πρέπει, ταυτόχρονα, να επιλέξει και την υπαγωγή του στην ασφάλιση του Κλάδου Επικουρικής Α-

σφάλισης του Ε.Τ.Ε.Α.Ε.Π. από την 1η.1.2021.

Χρήζει διευκρίνισης, συναφώς, εάν ο αιτών δύναται να επιλέξει να υπαχθεί σε κλάδο επικουρικής ασφάλισης σε μεταγενέστερο χρόνο, δηλαδή, από 1ης.1.2023 ή και από 1ης.1.2024 και εφεξής.

Επισημαίνεται, εξ άλλου, ότι, δοθείσης της αναδρομικής προαιρετικής υπαγωγής ασφαλισμένων σε κλάδο επικουρικής ασφάλισης, προκύπτει υποχρέωση καταβολής εισφορών του εργοδότη και του εργαζόμενου, η οποία χρήζει ειδικότερης ρύθμισης στην προτεινόμενη διάταξη, όπως, λ.χ., εάν θα γίνει με εφάπαξ καταβολή ή με δόσεις ισάριθμες των αναγνωριζόμενων μηνών απασχόλησης.

Υπό το φως των ανωτέρω, θα ήταν ενδεδειγμένο να προβλεφθεί η έκδοση σχετικής υπουργικής απόφασης, προκειμένου να καθορισθεί λεπτομερώς η διαδικασία υπαγωγής στις ρυθμίσεις του παρόντος.

22. Επί του άρθρου 45

Διά της προτεινόμενης διάταξης, η ημερομηνία «30ής.6.2026» στην παρ. 1 του άρθρου 114 του ν. 5290/2026, περί παράτασης συμβάσεων καθαριότητας του νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου με την επωνυμία «Ηλεκτρονικός Εθνικός Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης», αντικαθίσταται από την ημερομηνία «30ής.6.2027». Ως εκ τούτου, 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 που υπάγονται στον Ηλεκτρονικό Εθνικό Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (ε-Ε.Φ.Κ.Α.), 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.

Συναφώς, παρατηρείται ότι η προτεινόμενη διάταξη χρήζει διατύπωσης γνώμης από την Ε.Α.ΔΗ.ΣΥ., δυνάμει του άρθρου 347 παρ. 2 περ. γ' του ν. 4412/2016, σύμφωνα με το οποίο η Ε.Α.ΔΗ.ΣΥ. «[γ]νωμοδοτεί για τη νομιμότητα κάθε διάταξης σχεδίου νόμου ή κανονιστικής πράξης που αφορά στις δημόσιες συμβάσεις. Τα αρμόδια όργανα οφείλουν να λαμβάνουν υπόψη τη γνώμη της Αρχής».

Πέραν αυτού, η ισχύουσα διάταξη προσδιορίζει την αυτοδίκαιη λύση των ανωτέρω συμβάσεων παροχής υπηρεσιών καθαριότητας την 30η.6.2026, ημερομηνία η οποία έχει ήδη παρέλθει. Ως εκ τούτου, προκειμένου να μπορέσει να λάβει χώρα συνεχόμενα η εκ νέου ετήσια (ως 30.6.2027) παράταση

των συμβάσεων, χωρίς να μεσολαβήσει αυτοδίκαιη λύση, η προτεινόμενη διάταξη πρέπει να εφαρμοσθεί αναδρομικά, δηλαδή, από την 30ή.6.2026.

Αθήνα, 1η Ιουλίου 2026

Οι εισηγήτριες
Δάφνη Ακουμιανάκη
Μαριάνθη Καλυβιώτου
Επιστημονικές Συνεργάτιδες

Ο Προϊστάμενος του Τμήματος Μελετών
Οικονομίας, Περιβάλλοντος και Τεχνολογίας
Κώστας Παπαδημητρίου
Ομότιμος Καθηγητής της Νομικής Σχολής
του Πανεπιστημίου Αθηνών
(για τις παρατηρήσεις επί του Μέρους Α΄ και επί των άρθρων
5, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 18, 19, 20, 21-26, 32, 36 και 37)

Ο Προϊστάμενος του Α΄ Τμήματος
Νομοτεχνικής Επεξεργασίας
Ξενοφών Παπαρρηγόπουλος
Ομότιμος Καθηγητής του
Πανεπιστημίου Πελοποννήσου

Ο Προϊστάμενος της Β΄ Διεύθυνσης
Επιστημονικών Μελετών
Αστέρης Πλιάκος
Ομότιμος Καθηγητής του Οικονομικού
του Πανεπιστημίου Αθηνών

Ο Πρόεδρος του Επιστημονικού Συμβουλίου
Κώστας Μαυριάς
Ομότιμος Καθηγητής της Νομικής Σχολής του Πανεπιστημίου Αθηνών