

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.

A. Αιτιολογική έκθεση

Η «ταυτότητα» της αξιολογούμενης ρύθμισης	
1.	Ποιο ζήτημα αντιμετωπίζει η αξιολογούμενη ρύθμιση;
	<p>Μέρος Α΄</p> <p>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).</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>

	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Μέρος Β΄</p> <p>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.».</p>
2.	<p>Γιατί αποτελεί πρόβλημα;</p>
	<p>Μέρος Α΄</p> <p>Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών αντισταθμίζεται 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

	<p>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.</p> <p>Μέρος Β΄</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
3.	<p>Ποιους φορείς ή πληθυσμιακές ομάδες αφορά;</p>
	<p>Μέρος Α΄</p> <p>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».</p> <p>Μέρος Β΄</p> <p>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.</p> <p>Το Κεφάλαιο Β΄ του Μέρους Β΄ αφορά στη Δ.ΥΠ.Α. και στις Μονάδες Φροντίδας Προσχολικής Αγωγής και Διαπαιδαγώγησης της Δ.ΥΠ.Α..</p> <p>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</p>

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

<p>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).</p> <p>Άρθρο 36: άρθρο 220 Κώδικα Εργατικού Δικαίου, άρθρο 1 ν. 539/1945 (Α' 229).</p> <p>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).</p> <p>Άρθρο 39: άρθρο 39 ν. 5006/2022 (Α' 239), άρθρο 22 ν. 5163/2024 (Α' 199) και άρθρο 98 ν. 5264/2025.</p> <p>Άρθρο 41: άρθρο 37 ν. 4052/2012.</p> <p>Άρθρο 42: άρθρο 98 ν. 5078/2023, άρθρο 87 ν. 5239/2025.</p> <p>Άρθρο 44: άρθρο 17 ν. 4892/2022 (Α' 28), άρθρο 188 ν. 5078/2023.</p> <p>Άρθρο 45: άρθρο 114 ν. 5290/2026 (Α' 47).</p> <p>Άρθρο 46: άρθρο 21 ν. 4826/2021 (Α' 160).</p>
--

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	

8. Ποιοι είναι οι στόχοι της αξιολογούμενης ρύθμισης;

i) βραχυπρόθεσμοι:	<p>Μέρος Α΄</p> <p>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</p>
--------------------	--

	<p>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..</p> <p>Μέρος Β΄</p> <p>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.</p>
<p>ii) μακροπρόθεσμοι:</p>	<p>Μέρος Α΄</p> <p>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.</p> <p>Μέρος Β΄</p> <p>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.</p>
<p>9.</p>	<p>Ειδικότεροι στόχοι ανάλογα με τον τομέα νομοθέτησης⁷</p>

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 <input type="checkbox"/> ή/και ΕΜΜΕΣΗ <input type="checkbox"/>				
	<table border="1"> <tr> <td>i) Εάν είναι άμεση, εξηγήστε:</td> <td>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.</td> </tr> <tr> <td>ii) Εάν είναι έμμεση, εξηγήστε:</td> <td>---</td> </tr> </table>	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:	---
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 <input type="checkbox"/> ΟΧΙ <input type="checkbox"/>				
	<table border="1"> <tr> <td>Εξηγήστε:</td> <td>---</td> </tr> </table>	Εξηγήστε:	---		
Εξηγήστε:	---				
12.	Διασφαλίζεται η διαλειτουργικότητα του εν λόγω πληροφοριακού συστήματος με άλλα υφιστάμενα συστήματα; ΝΑΙ <input type="checkbox"/> ΟΧΙ <input type="checkbox"/>				
	<table border="1"> <tr> <td>Αναφέρατε ποια είναι αυτά τα συστήματα:</td> <td>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.</td> </tr> </table>	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.		
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 <input type="checkbox"/> ΟΧΙ <input type="checkbox"/>				
	<table border="1"> <tr> <td>Εξηγήστε:</td> <td>---</td> </tr> </table>	Εξηγήστε:	---		
Εξηγήστε:	---				

Κατ' άρθρο ανάλυση αξιολογούμενης ρύθμισης											
14.	Σύνοψη στόχων κάθε άρθρου										
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Άρθρο</th> <th>Στόχος</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Άρθρο 1</td> <td>Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τίθεται ο σκοπός του Μέρους Α' του σχεδίου νόμου.</td> </tr> <tr> <td>Άρθρο 2</td> <td>Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τίθεται το αντικείμενο του Μέρους Α' του σχεδίου νόμου.</td> </tr> <tr> <td>Άρθρο 3</td> <td>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.</td> </tr> <tr> <td>Άρθρο 4</td> <td> <p>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.</p> <p>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</p> </td> </tr> </tbody> </table>	Άρθρο	Στόχος	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	<p>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.</p> <p>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</p>
Άρθρο	Στόχος										
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	<p>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.</p> <p>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</p>										

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 δημοσίους 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

	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Η προσυμβατική διαφάνεια θεωρείται κρίσιμος μοχλός πρόληψης μισθολογικών ανισοτήτων και, συνεπώς, πρέπει να καλύπτει τους υποψήφιους και τις υποψήφιες χωρίς αδικαιολόγητους αποκλεισμούς.</p>
<p>Άρθρο 5</p>	<p>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:</p> <p>α) Οι ορισμοί της άμεσης και έμμεσης διάκρισης, των περ. α) και β) αντίστοιχα, διατηρούνται ως έχουν, δεδομένου ότι είναι</p>

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.

<p>Άρθρο 6</p>	<p>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:</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>Άρθρο 7</p>	<p>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.</p>

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 εμπíπτουν 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

	<p>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.</p>
Άρθρο 9	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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 προσδοκείται 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</p>

	<p>διαταράσσουν την υποτίμηση των αποδοχών σε σύγκριση με τις δεξιότητες και την πείρα.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>Άρθρο 10</p>	<p>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.</p> <p>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</p>

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 αντανακλά 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 εργαζόμενοι 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

	<p>στο παρόν. Σε περίπτωση παραβίασης, γεννάται για τον εργοδότη αξίωση αποζημίωσης.</p> <p>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.</p>
Άρθρο 11	<p>Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προστίθεται άρθρο 56B στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου, με σκοπό να ενσωματωθεί το άρθρο 9 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>

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

	<p>συνιστά, εξάλλου, μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας, κατά το άρθρο 343 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου.</p> <p>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.</p> <p>Η παρ. 10 διευκρινίζει ότι η Εθνική Αρχή Διαφάνειας θα ασκεί τις ανωτέρω αρμοδιότητες της Επιθεώρησης Εργασίας αναφορικά με τον δημόσιο τομέα.</p>
<p>Άρθρο 12</p>	<p>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.</p> <p>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</p>

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

	<p>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.</p> <p>Η θέσπιση αυτής της διαδικασίας είναι κρίσιμη για οργανισμούς με τουλάχιστον εκατό (100) εργαζομένους, όπου η συλλογή και η ανάλυση δεδομένων μπορούν να καταδείξουν συστημικές 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.</p> <p>Η προτεινόμενη παρ. 5 διευκρινίζει ότι η Εθνική Αρχή Διαφάνειας θα ασκεί τις ανωτέρω αρμοδιότητες της Επιθεώρησης Εργασίας αναφορικά με τον δημόσιο τομέα</p>
<p>Άρθρο 13</p>	<p>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</p>

	(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	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
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

	<p>της επιχείρησης, όσο και, ελλείψει αυτών, σε κλαδικά και ομοιοεπαγγελματικά σωματεία.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>Άρθρο 16</p>	<p>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:</p> <p>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</p>

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 *restitutio in integrum* 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

	<p>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:</p> <p>α) η αξίωση να έχει γεννηθεί και να είναι δικαστικά επιδιώξιμη (άρθρο 251 Α.Κ.) και</p> <p>β) να έχει παρέλθει το έτος εντός του οποίου γεννήθηκε η αξίωση (άρθρο 253 Α.Κ.).</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
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.

	<p>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.</p> <p>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.</p>
<p>Άρθρο 18</p>	<p>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.</p> <p>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.</p>

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

	<p>συμμόρφωση της ελληνικής έννομης τάξης με τα άρθρα 18 έως 20 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970.</p> <p>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.</p> <p>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».</p> <p>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.</p>
<p>Άρθρο 19</p>	<p>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.</p>
<p>Άρθρο 20</p>	<p>Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 44 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου για την πληρέστερη ενσωμάτωση</p>

	<p>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.</p> <p>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.</p>
<p>Άρθρο 21</p>	<p>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.</p> <p>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 φυσιολογία και στην αποδεδειγμένη εμπειρία της Αρχής. Ο Συνήγορος του Πολίτη αποτελεί συνταγματικά κατοχυρωμένη ανεξάρτητη</p>

	<p>αρχή (άρθρο 101Α του Συντάγματος) και απολαύει εγγυήσεων προσωπικής και λειτουργικής ανεξαρτησίας, στοιχεία που διασφαλίζουν την αμερόληπτη και αποτελεσματική άσκηση καθηκόντων εποπτείας και ελέγχου.</p> <p>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).</p> <p>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.</p>
<p>Άρθρο 22</p>	<p>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.</p> <p>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</p>

	<p>έχουν ως αντικείμενο την εφαρμογή της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970.</p> <p>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.</p>
Άρθρο 23	<p>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.</p>
Άρθρο 24	<p>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.</p>

<p>Άρθρο 25</p>	<p>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.</p> <p>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.</p>
<p>Άρθρο 26</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

	<p>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.</p>
<p>Άρθρο 27</p>	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> α) της ανάγκης ενδεδεχούσας και εμπειριστατωμένης αξιολόγησης του αποδεικτικού υλικού και των πραγματικών περιστατικών, β) των αυξημένων χρονικών και διαδικαστικών απαιτήσεων που συνεπάγεται η διερεύνηση καταγγελιών μισθολογικής διάκρισης λόγω φύλου και

	<p>γ) της εφαρμογής των νέων κανόνων έννομης προστασίας, οι οποίοι ενσωματώνονται κατ' επιταγή της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970.</p> <p>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.</p>
<p>Άρθρο 28</p>	<p>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.</p> <p>Η κατάρτιση μισθολογικών στατιστικών καταναμημένων 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.</p> <p>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.</p>

	<p>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.</p> <p>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).</p> <p>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.</p>
<p>Άρθρο 29</p>	<p>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.</p>
<p>Άρθρο 30</p>	<p>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</p>

	<p>implementation of the Pay Transparency Directive 2023/970 30 April 2025, σ. 16).</p> <p>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.</p>
Άρθρο 31	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τίθενται εξουσιοδοτικές διατάξεις για το Μέρος Α' του σχεδίου νόμου.
Άρθρο 32	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>

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 ΙΙ. 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

	<p>αντιγράφων από την υπηρεσία ή ανάρτησης των κειμένων στον δικτυακό τόπο του Υπουργείου, ούτε ξεχωριστής γνωστοποίησης της επιχειρησιακής σύμβασης στο συμβούλιο εργαζομένων.</p> <p>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.</p>
<p>Άρθρο 33</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Μέσω των ανωτέρω οργανώσεων καθίσταται δυνατή και η πρόσβαση των λοιπών οργανώσεων στα διαθέσιμα δεδομένα</p>

	<p>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.</p> <p>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.</p>
<p>Άρθρο 34</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>

	συμμετέχουν ή να παρίστανται καθώς και η ασφάλεια της ηλεκτρονικής σύνδεσης
Άρθρο 35	<p>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 ανεξαρτητως του τόπου ολοκλήρωσης της υιοθεσίας.</p>
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

	<p>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.</p>
Άρθρο 37	<p>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 βιωσιμότητάς 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- λιντοαπτήτων 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</p>

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

	<p>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.</p>
<p>Άρθρο 38</p>	<p>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</p>

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

	<p>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.</p>
Άρθρο 39	<p>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 εκκινήθεισών διαδικασιών και τη διασφάλιση της ομαλής λειτουργίας των σταθμών κατά το μεταβατικό διάστημα.</p> <p>Επισημαίνεται ότι από την παράταση εξαιρείται η συμμόρφωση προς τις τεχνικές προδιαγραφές πυρασφάλειας, η οποία πρέπει να έχει ολοκληρωθεί μέχρι την 31η.8.2026.</p>
Άρθρο 40	<p>Με την αξιολογούμενη ρύθμιση εντάσσονται στο καθεστώς των Βαρέων και Ανθυγιεινών Επαγγελματιών (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</p>

	<p>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 ασφαλιζονται 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..</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>Άρθρο 41</p>	<p>Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προβλέπεται ότι τα πρόσωπα που απασχολούνται σε φορέα της Γενικής Κυβέρνησης, συμπεριλαμβανομένων των φορέων που αναφέρονται στην</p>

	<p>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.</p>
<p>Άρθρο 42</p>	<p>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.</p> <p>Έτσι εξασφαλίζονται τεχνική αξιοπιστία, ασφάλεια δικαίου και διοικητική προβλεψιμότητα και αποτρέπονται οριζόντιες αποφάσεις για περιπτώσεις που στην πράξη αναδεικνύονται ως ουσιωδώς άνισες ή ανόμοιες.</p>

	<p>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.</p>
Άρθρο 43	<p>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 αχρεώστητης 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</p>

	<p>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.</p>
Άρθρο 44	<p>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.</p> <p>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.</p>
Άρθρο 45	<p>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.</p>

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 έθεταν 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

	<p>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.</p>
<p>Άρθρο 47</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

	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 εμπλεκόμενων					
		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	Πιλοτική εφαρμογή					
		Ανάδειξη καλών πρακτικών κατά την υλοποίηση της ρύθμισης					
		Συνεχής αξιολόγηση διαδικασιών διαχείρισης κινδύνων					
		Άλλο					

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

21.	<p>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.</p> <p>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.</p>
-----	--

- 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	

	<p>Σχόλια στο πλαίσιο της διαβούλευσης μέσω της ηλεκτρονικής πλατφόρμας http://www.opengov.gr/ (ηλεκτρονική επισύναψη της έκθεσης).</p> <p>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.</p> <p>Το σύνολο των σχολίων που υποβλήθηκαν είναι προσβάσιμο στη σελίδα https://www.opengov.gr/minlab/?p=6416.</p>	
<p>Επί των γενικών αρχών («επί της αρχής») της αξιολογούμενης ρύθμισης</p>	<p>Αριθμός σχολίων κατά Μέρος</p>	<p>Υποβλήθηκαν χίλια διακόσια εξήντα εννιά (1.269) σχόλια, ως εξής:</p> <p>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.</p> <p>Στο Μέρος Β' (ΛΟΙΠΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ) υποβλήθηκαν χίλια εκατό τριάντα τρία (1.133) σχόλια.</p> <p>Στο Μέρος Γ' (ΕΝΑΡΞΗ ΙΣΧΥΟΣ) υποβλήθηκαν τρία (3) σχόλια.</p>
	<p>Σχόλια που υιοθετήθηκαν</p>	<p>Από τα συνολικά χίλια διακόσια εξήντα εννιά (1.269) σχόλια υιοθετήθηκαν επτά (7) σχόλια.</p>
	<p>Σχόλια που δεν υιοθετήθηκαν (συμπεριλαμβανομένης επαρκούς αιτιολόγησης)</p>	<p>Δεν υιοθετήθηκαν στο σύνολό τους σχόλια τα οποία αφορούσαν 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</p>

		νομοθετικής πρωτοβουλίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.
Επί των άρθρων της αξιολογούμενης ρύθμισης	Αριθμός συμμετασχόντων	Χίλιοι διακόσιοι εξήντα εννιά (1269)
	Σχόλια που υιοθετήθηκαν	<p>Από τα συνολικά χίλια διακόσια εξήντα εννιά (1.269) σχόλια υιοθετήθηκαν επτά (7) σχόλια ως εξής:</p> <p>Στο άρθρο 8 υιοθετήθηκαν τρία (3) σχόλια ως εξής:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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. <p>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.</p> <p>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.</p>
	Σχόλια που δεν υιοθετήθηκαν (συμπεριλαμβανομένης)	Στο άρθρο 1 υποβλήθηκαν συνολικά τριάντα επτά (37) σχόλια, τα οποία δεν υιοθετήθηκαν. Συγκεκριμένα:

	επαρκούς αιτιολόγησης)	<ul style="list-style-type: none">- 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
--	------------------------	---

		<p>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.</p> <ul style="list-style-type: none">- 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
--	--	---

		<p>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.</p> <ul style="list-style-type: none">- 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 ισομοσθία 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:

		<ul style="list-style-type: none">- 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
--	--	--

		<p>για την κατανόηση ή την εφαρμογή των ορισμών του άρθρου.</p> <p>Στο άρθρο 5 υποβλήθηκαν είκοσι πέντε (25) σχόλια, τα οποία δεν υιοθετήθηκαν. Συγκεκριμένα:</p> <ul style="list-style-type: none">– 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. <p>Στο άρθρο 6 δεν υποβλήθηκαν σχόλια.</p> <p>Στο άρθρο 7 υποβλήθηκαν έντεκα (11) σχόλια, τα οποία δεν υιοθετήθηκαν. Συγκεκριμένα:</p> <ul style="list-style-type: none">– Δεν υιοθετήθηκαν σχόλια τα οποία εκφεύγουν του ρυθμιστικού σκοπού και αντικειμένου της συγκεκριμένης νομοθετικής πρωτοβουλίας, όπως σχόλια που αφορούν τις αποδοχές των υπαλλήλων
--	--	--

		<p>των Δ.Ε.Υ.Α. και τις αποδοχές των ΔΕ Νοσηλευτών.</p> <ul style="list-style-type: none">- 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.
--	--	---

		<ul style="list-style-type: none">- 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. <p>Στο άρθρο 8 υποβλήθηκαν οκτώ (8) σχόλια εκ των οποίων δεν υιοθετήθηκαν πέντε (5) σχόλια. Συγκεκριμένα:</p> <ul style="list-style-type: none">- 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
--	--	--

		<p>εύρους της αμοιβής προκύπτει από την Οδηγία (ΕΕ) 2023/970.</p> <ul style="list-style-type: none">- 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. <p>Στο άρθρο 9 υποβλήθηκαν οκτώ (8) σχόλια, εκ των οποίων δεν υιοθετήθηκαν πέντε (5) σχόλια. Συγκεκριμένα:</p> <ul style="list-style-type: none">- 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.
--	--	--

		<ul style="list-style-type: none">- 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. <p>Στο άρθρο 10 υποβλήθηκαν συνολικά επτά (7) σχόλια, τα οποία δεν υιοθετήθηκαν. Συγκεκριμένα:</p> <ul style="list-style-type: none">- 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
--	--	--

		<p>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.</p> <ul style="list-style-type: none">- 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. <p>Στο άρθρο 11 υποβλήθηκαν επτά (7) σχόλια, τα οποία δεν υιοθετήθηκαν. Συγκεκριμένα:</p> <ul style="list-style-type: none">- Υποβλήθηκε ένα (1) σχόλιο, το οποίο εκφεύγει του αντικειμένου της παρούσας νομοθετικής πρωτοβουλίας, καθώς αφορά την ψηφιοποίηση των εργοσήμενων 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
--	--	---

		<p>αξιολόγησης προβλέπεται ο ορισμός εκπροσώπων των εργαζομένων, εφόσον δεν υπάρχουν ήδη.</p> <ul style="list-style-type: none">- 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. <p>Στο άρθρο 12 υποβλήθηκαν δύο (2) σχόλια, τα οποία εν υιοθετήθηκαν. Συγκεκριμένα:</p> <ul style="list-style-type: none">- 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. <p>Στο άρθρο 13 δεν υποβλήθηκαν σχόλια.</p>
--	--	---

		<p>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.</p> <p>Στο άρθρο 15 υποβλήθηκαν τρία (3) σχόλια, εκ των οποίων δεν υιοθετούνται δύο (2) σχόλια. Συγκεκριμένα:</p> <ul style="list-style-type: none">– 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. <p>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.</p> <p>Στο άρθρο 17 υποβλήθηκαν επτά (7) σχόλια, τα οποία δεν υιοθετήθηκαν. Συγκεκριμένα:</p> <ul style="list-style-type: none">– 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
--	--	--

		<p>περιέχουν κάποια συγκεκριμένη πρόταση επί της διάταξης.</p> <ul style="list-style-type: none">– Τα λοιπά πέντε (5) σχόλια δεν χρήζουν υιοθέτησης, καθώς ζητούν διευκρινίσεις επί της διάταξης, οι οποίες περιέχονται στην Ανάλυση Συνεπειών Ρύθμισης. <p>Στο άρθρο 18 δεν υποβλήθηκαν σχόλια.</p> <p>Στο άρθρο 19 δεν υποβλήθηκαν σχόλια.</p> <p>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.</p> <p>Στο άρθρο 21 δεν υποβλήθηκαν σχόλια.</p> <p>Στο άρθρο 22 δεν υποβλήθηκαν σχόλια.</p> <p>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.</p> <p>Στο άρθρο 24 δεν υποβλήθηκαν σχόλια.</p> <p>Στο άρθρο 25 δεν υποβλήθηκαν σχόλια.</p> <p>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.</p>
--	--	--

		<p>Στο άρθρο 27 υποβλήθηκαν δύο (2) σχόλια, τα οποία δεν υιοθετήθηκαν. Συγκεκριμένα:</p> <ul style="list-style-type: none">- 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. <p>Στο άρθρο 28 δεν υποβλήθηκαν σχόλια.</p> <p>Στο άρθρο 29 δεν υποβλήθηκαν σχόλια. Στο άρθρο 30 δεν υποβλήθηκαν σχόλια.</p> <p>Στο άρθρο 31 δεν υποβλήθηκαν σχόλια.</p> <p>Στο άρθρο 32 δεν υποβλήθηκαν σχόλια.</p> <p>Στο άρθρο 33 δεν υποβλήθηκαν σχόλια.</p>
--	--	--

		<p>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.</p> <p>Στο άρθρο 35 δεν υποβλήθηκαν σχόλια.</p> <p>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.</p> <p>Στο άρθρο 37 δεν υποβλήθηκαν σχόλια.</p> <p>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:</p> <p>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</p>
--	--	---

	<p>ειδικότητες, όπως ιατροί, μαίες, τραυματιοφορείς.</p> <p>Τα ανωτέρω σχόλια δεν υιοθετήθηκαν, καθώς υπερβαίνουν τον σκοπό της παρούσας νομοθετικής πρωτοβουλίας, που αφορά αποκλειστικά την εξομοίωση 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.</p> <p>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.</p> <p>γ) Είκοσι δύο (22) σχόλια έχουν αμιγώς θετικό περιεχόμενο για την προτεινόμενη ρύθμιση, χωρίς επιπλέον προτάσεις.</p> <p>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)</p>
--	---

		<p>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.</p> <p>Στο άρθρο 39 δεν υποβλήθηκαν σχόλια.</p> <p>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.</p> <p>Στο άρθρο 41 υποβλήθηκε ένα (1) σχόλιο, το οποίο χαιρετίζει την προτεινόμενη ρύθμιση.</p> <p>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.</p> <p>Στο άρθρο 43 δεν υποβλήθηκαν σχόλια.</p>
--	--	---

		<p>Στο άρθρο 44 δεν υποβλήθηκαν σχόλια.</p> <p>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.</p>
--	--	---

Στ. Έκθεση νομιμότητας

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

		<p>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).</p> <p>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).</p> <p>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).</p>
<p>☒</p>	<p>Οδηγία</p>	<p>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).</p> <p>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).</p> <p>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).</p> <p>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).</p>

		<p>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).</p> <p>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).</p> <p>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).</p> <p>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).</p> <p>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).</p>
?	Απόφαση	
26.	Συναφείς διατάξεις διεθνών συνθηκών ή συμφωνιών	
?	Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου	<p>α) Άρθρο 14 της Ευρωπαϊκής Σύμβασης των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου.</p> <p>β) Άρθρο 1 του Πρωτοκόλλου αριθ. 12 στην Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου.</p>
?	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, <i>Sotgiu</i> , C-152/73. β) Απόφαση του Δικαστηρίου της 3ης Ιουλίου 1986, <i>Lawrie-Blum</i> , C-66/85. γ) Απόφαση του Δικαστηρίου της 13ης Σεπτεμβρίου 2007, <i>Del Cerro Alonso</i> , C-307/05. δ) Απόφαση του Δικαστηρίου της 11ης Νοεμβρίου 2010, <i>Danosa</i> , C-232/09. ε) Απόφαση του Δικαστηρίου της 6ης Σεπτεμβρίου 2011, <i>Scattolon</i> , C-108/10. στ) Απόφαση του Δικαστηρίου της 1ης Μαρτίου 2012, <i>O'Brien</i> , C-393/10. Άρθρο 5 α) Απόφαση του Δικαστηρίου της 25ης Μαΐου 1971, <i>Defrenne I</i> , C-80/70. β) Απόφαση του Δικαστηρίου της 13ης Μαΐου 1986, <i>Bilka</i> , C-170/84. γ) Απόφαση του Δικαστηρίου της 13ης Ιουλίου 1989, <i>Rinner-Kühn</i> , C-171/88. δ) Απόφαση του Δικαστηρίου της 17ης Μαΐου 1990, <i>Barber</i> , C-262/88.

		<p>ε) Απόφαση του Δικαστηρίου της 13ης Φεβρουαρίου 1996, Gillespie, C-342/93.</p> <p>στ) Απόφαση του Δικαστηρίου της 27ης Μαΐου 2004, Elsner-Lakeberg, C-285/02.</p> <p>Άρθρο 16</p> <p>α) Απόφαση του Δικαστηρίου της 10ης Απριλίου 1984, Von Colson and Kamann, C-14/83.</p> <p>β) Απόφαση του Δικαστηρίου της 2ας Αυγούστου 1993, Marshall, C-271/91.</p> <p>γ) Απόφαση του Δικαστηρίου της 17ης Δεκεμβρίου 2015, Arjona Camacho, C-407/14.</p> <p>Άρθρο 18</p> <p>α) Απόφαση του Δικαστηρίου της 17ης Οκτωβρίου 1989, Danfoss, C-109/88.</p> <p>β) Απόφαση του Δικαστηρίου της 17ης Σεπτεμβρίου 2002, Lawrence, C-320/00.</p>
?	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	
	<i>Διατάξεις αξιολογούμενης ρύθμισης</i>	<i>Υφιστάμενες διατάξεις</i>
	<p>Άρθρο 3</p> <p>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)</p> <p>Στο άρθρο 34 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο</p>	<p>Το άρθρο 34 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), έχει ως εξής:</p> <p>«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:</p> <p>α) Την πρόσβαση στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής εξέλιξης, και στην επαγγελματική κατάρτιση,</p>

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

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.».

<p>της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ, του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, ιδίως μέσω της μισθολογικής διαφάνειας και της ενίσχυσης των μηχανισμών επιβολής.».</p>	
<p style="text-align: center;">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)</p> <p>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:</p> <p style="text-align: center;">«Άρθρο 35 Ορισμοί</p> <p>Για την εφαρμογή του παρόντος Κεφαλαίου ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:</p>	<p>Το άρθρο 35 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), έχει ως εξής:</p> <p>«Για την εφαρμογή του παρόντος Κεφαλαίου ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>γ) «Παρενόχληση»: όταν εκδηλώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη 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.</p> <p>δ) «Σεξουαλική παρενόχληση»: οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού</p>

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 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

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 (EEL 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 μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης (EEL 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, βα) 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.».

<p>τομείς που περιλαμβάνονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος Κεφαλαίου, όπως εξειδικεύονται στις κατωτέρω διατάξεις.</p> <p>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.</p> <p>β) Διάκριση λόγω φύλου συνιστά, επίσης, οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση προσώπου που συνδέεται με αλλαγή φύλου.</p> <p>3. Η εντολή που ενέχει διάκριση εις βάρος ενός προσώπου λόγω φύλου συνιστά διάκριση κατά την έννοια του παρόντος Κεφαλαίου.</p> <p>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.</p> <p>5. Συνιστά διάκριση λόγω φύλου κατά την έννοια του παρόντος Κεφαλαίου και κάθε διατομεακή διάκριση.».</p>	
<p style="text-align: center;">Άρθρο 7 Καθιέρωση νέας μορφής διάκρισης – Τροποποίηση άρθρου 48 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (περ. δ) παρ. 2 άρθρου 3 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)</p> <p>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</p>	<p>Το άρθρο 48 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α΄ 121), έχει ως εξής:</p> <p>«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.»</p>

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, 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 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.»

<p>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.».</p>	
<p style="text-align: center;">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)</p> <p>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:</p> <p style="text-align: center;">«Άρθρο 53 Αστικές και διοικητικές κυρώσεις – Δικαίωμα αποκατάστασης</p> <p>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</p>	<p>Το άρθρο 53 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α΄ 121), έχει ως εξής:</p> <p>«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.</p> <p>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 προσηθέντα 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.»</p>

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

<p>περιστάσεις της παράβασης, ιδίως όταν αυτές αφορούν σε διατομεακές διακρίσεις.</p> <p>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.».</p>	
<p style="text-align: center;">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)</p> <p>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:</p> <p>«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</p>	<p>Η παρ. 3 του άρθρου 140 του ν. 4270/2014 (Α' 143), έχει ως εξής:</p> <p>«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.»</p>

<p>χρόνο που ο υπάλληλος έλαβε γνώση ή μπορούσε ευλόγως να αναμένεται ότι θα λάβει γνώση αυτής.».</p>	
<p style="text-align: center;">Άρθρο 20 Θυματοποίηση και προστασία από λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση – Τροποποίηση άρθρου 44 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρο 25 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)</p> <p>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:</p> <p style="text-align: center;">«Άρθρο 44</p> <p>Λύση της σχέσης εργασίας και της υπαλληλικής σχέσης - Προστασία έναντι αντιποίνων</p> <p>Απαγορεύεται η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της σχέσης εργασίας και της υπαλληλικής σχέσης, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση:</p> <p>α) για λόγους φύλου ή οικογενειακής κατάστασης,</p> <p>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</p> <p>γ) όταν γίνεται ως αντίδραση του εργοδότη, ή υπεύθυνου για επαγγελματική κατάρτιση, σε διαμαρτυρία, καταγγελία, μαρτυρία ή οποιαδήποτε άλλη ενέργεια προσώπου εργαζομένου, ή επαγγελματικά</p>	<p>Το άρθρο 44 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α΄ 121), έχει ως εξής:</p> <p>«Απαγορεύεται η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της σχέσης εργασίας και της υπαλληλικής σχέσης, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση:</p> <p>α) για λόγους φύλου ή οικογενειακής κατάστασης,</p> <p>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</p> <p>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.»</p>

<p>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,</p> <p>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.».</p>	
<p style="text-align: center;">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)</p> <p>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»</p>	<p>Το άρθρο 55 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α΄ 121), έχει ως εξής:</p> <p>«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.</p> <p>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, επιφυλασσομένης, σε κάθε</p>

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 ίδιαν 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, επιφυλασσομένης, 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/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/EE, 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, βάσει των Οδηγιών 2000/43/EK, 2000/78/EK και 2014/54/EE, όπως ενσωματώθηκαν στην ελληνική έννομη τάξη. 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/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/EE, 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/EE. 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

<p>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.</p> <p>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.».</p>	<p>καταστημάτων κράτησης, σύμφωνα με το άρθρο 1 του Ν. 3938/2011.»</p>
<p style="text-align: center;">Άρθρο 32</p> <p style="text-align: center;">Δημιουργία Ψηφιακού Μητρώου Συλλογικών Ρυθμίσεων Εργασίας – Τροποποίηση άρθρου 398 Κώδικα Εργατικού Δικαίου</p> <p>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</p>	<p>Το άρθρο 398 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), έχει ως εξής:</p> <p>«1. Εφόσον οι συλλογικές διαπραγματεύσεις καταλήξουν σε συμφωνία, αυτή καταρτίζεται έγγραφα σε τρία (3) πρωτότυπα, τα οποία υπογράφονται από τους αντιπροσώπους των μερών.</p> <p>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.</p> <p>3. Το ένα από τα πρωτότυπα κατατίθεται από τον εξουσιοδοτημένο αντιπρόσωπο στην αρμόδια</p>

«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 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 Επαγγελματών (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.»

<p>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.».</p>	
<p style="text-align: center;">Άρθρο 35 Ένταξη του παιδιού στην οικογένεια σε περίπτωση διακρατικής υιοθεσίας - Τροποποίηση παρ. 2 άρθρου 236 και παρ. 1 άρθρου 238 Κώδικα Εργατικού Δικαίου</p> <p>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:</p> <p>«β) Ως «ένταξη του παιδιού στην οικογένεια» νοείται:</p> <p>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</p>	<p>Η παρ. 2 του άρθρου 236 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), έχει ως εξής:</p> <p>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:</p> <p>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</p>

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.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

	<p>ή τους φυσικούς γονείς του παιδιού ακόμη και πριν την έκδοση της δικαστικής απόφασης υιοθεσίας.</p> <p>β) Ως «ένταξη του παιδιού στην οικογένεια» νοείται:</p> <p>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</p> <p>ββ) η ημερομηνία, κατά την οποία καθίσταται τελεσίδικη η δικαστική απόφαση που αναγνωρίζει αλλοδαπή απόφαση υιοθεσίας από την εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο.».</p>
<p style="text-align: center;">Άρθρο 36 Άδεια αναψυχής διευθυντικών στελεχών - Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 220 Κώδικα Εργατικού Δικαίου</p> <p>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</p>	<p>Η παρ. 1 του άρθρου 220 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), έχει ως εξής:</p> <p>«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</p>

<p>Εργασίας της Ουασινγκτόνος, που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 2269/1920 (Α' 145)», και η παρ. 1 του άρθρου 220 διαμορφώνεται ως εξής:</p> <p>«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 Ουασινγκτόνος, που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 2269/1920 (Α' 145).»</p>	<p>δικαίου ή του Δημοσίου, σε σωματεία, συνεταιρισμούς, θεάματα και λέσχες.».</p>
<p style="text-align: center;">Άρθρο 39</p> <p style="text-align: center;">Μονάδες Φροντίδας Προσχολικής Αγωγής και Διαπαιδαγώγησης της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης - Τροποποίηση παρ. 3 άρθρου 39 ν. 5006/2022</p> <p>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</p>	<p>Η παρ. 3 του άρθρου 39 του ν. 5006/2022 (Α' 239) έχει ως εξής:</p> <p>«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.».</p>

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

<p>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.».</p>	
<p style="text-align: center;">Άρθρο 44</p> <p style="text-align: center;">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</p> <p>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:</p> <p>«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:</p>	<p>Η παρ. 2Α του άρθρου 17 του ν. 4892/2022 (Α' 28) έχει ως εξής:</p> <p>«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:</p> <p>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.</p> <p>Τα μέλη της Επενδυτικής Επιτροπής των περ. β) και γ) έχουν αποδεδειγμένη εμπειρία και γνώση στον τομέα της διαχείρισης χαρτοφυλακίου ακινήτων.»</p>

<p>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..</p> <p>Τα μέλη της Επενδυτικής Επιτροπής των περ. β) και γ) έχουν αποδεδειγμένη εμπειρία και γνώση στον τομέα της διαχείρισης χαρτοφυλακίου ακινήτων.».</p>	
<p style="text-align: center;">Άρθρο 45</p> <p style="text-align: center;">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</p> <p>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:</p> <p>«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.».</p>	<p>Η παρ. 1 του άρθρου 114 ν. 5290/2026 (Α' 47) έχει ως εξής:</p> <p>«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 λύονται αυτοδίκαια.».</p>
<p>30.</p>	<p>Κατάργηση διατάξεων</p>

<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