

ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΥΝΕΠΕΙΩΝ ΡΥΘΜΙΣΗΣ

ΤΙΤΛΟΣ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ

Σχέδιο νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης
με τίτλο
«Εθνική Κοινωνική Συμφωνία για την ενίσχυση των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας»

Επισπεύδον Υπουργείο
Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης

Στοιχεία επικοινωνίας: 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	☒
ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ – ΔΗΜΟΣΙΑ ΤΑΞΗ – ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ ⁵	☐
ΑΝΑΠΤΥΞΗ – ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ ⁶	☐

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

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

³ Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών.

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

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

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

Α. Αιτιολογική έκθεση

Η «ταυτότητα» της αξιολογούμενης ρύθμισης	
1.	Ποιο ζήτημα αντιμετωπίζει η αξιολογούμενη ρύθμιση;
	Οι αξιολογούμενες ρυθμίσεις κατοχυρώνουν νομοθετικά και υλοποιούν την Εθνική Κοινωνική Συμφωνία για την ενίσχυση των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, η οποία αντιμετωπίζει την ανάγκη για ουσιαστική βελτίωση του ποσοστού κάλυψης των εργαζομένων από συλλογικές συμβάσεις εργασίας, μέσω της ενίσχυσης του ρυθμιστικού πλαισίου των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Ειδικότερα, αποσκοπεί στον εξορθολογισμό και την επικαιροποίηση του πλαισίου ως προς τη σύναψη, την εφαρμογή, την ισχύ και την επέκταση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, καθώς και των διαδικασιών επίλυσης των συλλογικών διαφορών. Με τον τρόπο αυτό, συμβάλλει στη δημιουργία ενός πιο συνεκτικού και αποδοτικού συστήματος συλλογικής διαπραγμάτευσης, το οποίο μπορεί να λειτουργήσει υποστηρικτικά τόσο για την προστασία των εργαζομένων όσο και για την οικονομική ανάπτυξη και την εύρυθμη λειτουργία της αγοράς εργασίας.
2.	Γιατί αποτελεί πρόβλημα;
	Η περιορισμένη εφαρμογή συλλογικών ρυθμίσεων οδηγεί σε αυξημένη ετερογένεια όρων εργασίας, μειωμένη προβλεψιμότητα για εργαζομένους και επιχειρήσεις και δυσχέρειες στον υγιή ανταγωνισμό. Περαιτέρω, η απουσία συλλογικών συμβάσεων εργασίας αποδυναμώνει τη διαπραγματευτική θέση των εργαζομένων και περιορίζει τον θεσμικό κοινωνικό διάλογο, με αποτέλεσμα τη διατάραξη της συνοχής των εργασιακών σχέσεων και την πρόκληση ευρύτερων αρνητικών συνεπειών στη λειτουργία της οικονομίας και στη μακροοικονομική σταθερότητα.
3.	Ποιους φορείς ή πληθυσμιακές ομάδες αφορά;
	Οι προτεινόμενες ρυθμίσεις αφορούν στο σύνολο των εργαζομένων και εργοδοτών της χώρας, τις συνδικαλιστικές ενώσεις εργαζομένων, τις οργανώσεις εργοδοτών, καθώς και τον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.).

Η αναγκαιότητα της αξιολογούμενης ρύθμισης	
4.	Το εν λόγω ζήτημα έχει αντιμετωπιστεί με νομοθετική ρύθμιση στο παρελθόν; ΝΑΙ ☒ ΟΧΙ ☐ Εάν ΝΑΙ, ποιο είναι το ισχύον νομικό πλαίσιο που ρυθμίζει το ζήτημα;
Άρθρο 3: άρθρο 396 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α'121), άρθρο 53 ν. 4635/2019 (Α'167), άρθρο 3 ν. 1876/1990 (Α'27).	

	Άρθρο 4: άρθρο 401 Κώδικα Εργατικού Δικαίου, άρθρο 97 ν. 4808/2021 (Α'101), υποπαρ. ΙΑ11 παρ. ΙΑ άρθρου πρώτου ν. 4093/2012 (Α'222), άρθρο 8 ν. 1876/1990 (Α'27). Άρθρο 5: άρθρο 399 Κώδικα Εργατικού Δικαίου, άρθρο 96 ν. 4808/2021 (Α'101), άρθρο 54 ν. 4635/2019 (Α'167), άρθρο 6 ν. 1876/1990 (Α'27). Άρθρο 6: άρθρο 369 Κώδικα Εργατικού Δικαίου, άρθρο 83 ν. 4808/2021 (Α'101), άρθρο 2 ν. 1264/1982 (Α'79). Άρθρο 7: άρθρο 380 Κώδικα Εργατικού Δικαίου, άρθρο 87 ν. 4808/2021 (Α'101), άρθρο 13 ν. 1264/1982 (Α'79). Άρθρο 8: άρθρο 402 Κώδικα Εργατικού Δικαίου, άρθρο 2 ΠΥΣ 6/2012 (Α'39), άρθρο 9 ν. 1876/1990 (Α'27). Άρθρο 9: άρθρο 404 Κώδικα Εργατικού Δικαίου, άρθρο 56 ν. 4635/2019 (Α'167), άρθρο 11 ν. 1876/1990 (Α'27). Άρθρο 10: άρθρο 410 Κώδικα Εργατικού Δικαίου, άρθρο 15 ν. 4549/2018 (Α'108), άρθρο 4 ν. 4304/2014 (Α'234), άρθρο 14 ν. 3899/2010 (Α'212), άρθρο 15 ν. 1876/1990 (Α'27). Άρθρο 11: άρθρο 411 Κώδικα Εργατικού Δικαίου, άρθρο 57 ν. 4635/2019 (Α'167), άρθρο 14 ν. 3899/2010 (Α'212), άρθρο 16 ν. 1876/1990 (Α'27). Άρθρο 12: άρθρο 413 Κώδικα Εργατικού Δικαίου, άρθρο 99 ν. 4808/2021 (Α'101), άρθρο τέταρτο παρ. 4 ν. 4303/2014 (Α'231), άρθρο 16B ν. 1876/1990 (Α'27).	
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 ☐ ΟΧΙ ☒ 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 ☐  ☐  ☐  ☐  ☐  ☐  ☐  ☐  ☐  ☐  ☐  ☐  ☐  ☐  ☐  ☐  ☐ 
8.	Ποιοι είναι οι στόχοι της αξιολογούμενης ρύθμισης; i) βραχυπρόθεσμοι: Οι αξιολογούμενες ρυθμίσεις αποσκοπούν στην αύξηση του ποσοστού κάλυψης των εργαζομένων από συλλογικές συμβάσεις εργασίας, στη βελτίωση του πλαισίου που διέπει τη σύναψη, εφαρμογή και επέκταση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, στην πλήρη προστασία των εργαζομένων μετά τη λήξη μιας συλλογικής σύμβασης εργασίας, καθώς και στην επιτάχυνση και τον εξορθολογισμό των διαδικασιών του

	Οργανισμού Μεσολάβησης Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ), με την εισαγωγή νέου πλαισίου για την επίλυση συλλογικών διαφορών.
ii) μακροπρόθεσμοι:	Οι αξιολογούμενες ρυθμίσεις αποσκοπούν στη δημιουργία ενός σταθερού και αποτελεσματικού συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων που ενισχύει την προστασία των συμφερόντων εργαζομένων και επιχειρήσεων και τη σταθερότητα των εργασιακών σχέσεων.
9.	Ειδικότεροι στόχοι ανάλογα με τον τομέα νομοθέτησης ⁷

➤ Εκπαίδευση - Πολιτισμός:

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
A. ΑΝΩΤΑΤΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ							
Ποσοστό αποφοίτων γ' βαθμιας εκπαίδευσης που βρίσκουν εργασία στον τομέα των σπουδών τους εντός 6 μηνών από την έναρξη αναζήτησης							
Αριθμός πιστοποιημένων Πανεπιστημιακών σχολών (ISO κλπ)							
Αριθμός συμμετοχών σε προγράμματα Έρευνας, Τεχνολογίας & Καινοτομίας (διεθνή & εθνικά), ανά Πανεπιστημιακή Σχολή							
Αριθμός έργων/μελετών που έχουν ανατεθεί από τον ιδιωτικό τομέα, ανά Πανεπιστημιακή / Τεχνολογική Σχολή							
Δαπάνη ανά φοιτητή τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ανά ΑΕΙ							
Ποσοστό ενηλίκων (στο σύνολο του ενεργού πληθυσμού) που συμμετέχουν σε προγράμματα δια βίου εκπαίδευσης							
B. ΣΤΟΙΧΕΙΩΔΗΣ / Α'ΘΜΙΑ / Β'ΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ							
Ποσοστό αναλφάβητων/σύνολο πληθυσμού							
Αριθμός ατόμων που εγκαταλείπουν το σχολείο πριν την							

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/>).

ολοκλήρωση της β' βάθμιας και α' βάθμιας εκπαίδευσης / έτος							
Αριθμός δια-πολιτισμικών σχολείων ανά Περιφέρεια (ποσοστό μαθητών στο σύνολο των μαθητών) που φοιτούν σε διαπολιτισμικά σχολεία							
Ποσοστό αλλοδαπών μαθητών στο σύνολο (των μαθητών) – Κατανομή ανά περιφέρεια							
Αριθμός ολόημερων / απογευματινών σχολείων και αριθμός μαθητών που φοιτούν σε αυτά							
Μέσος όρος καθηγητών / σύνολο μαθητών							
Μέσος όρος Η/Υ / σύνολο μαθητών							
Αριθμός μαθητών που επωφελούνται από προγράμματα ενισχυτικής εκπαίδευσης / έτος							
Δαπάνη ανά μαθητή ανά βαθμίδα (Α'θμια, Β'θμια) εκπαίδευσης							

ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΣ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Πραγματοποιηθείσες ανασκαφές, κατά είδος και αποτελέσματα, και αριθμός ευρημάτων							
Χρηματοδοτήσεις ανασκαφών, κατά φορέα, και ποσά που διατέθηκαν							
Πιστώσεις για ανασκαφές, που διατέθηκαν σε Εφορείες Αρχαιοτήτων							
Κήρυξη αρχαιολογικών χώρων, μνημείων, παραδοσιακών και ιστορικών οικισμών							
Πραγματοποιηθείσες απαλλοτριώσεις και καταβληθείσες αποζημιώσεις, για ακίνητα αρχαιολογικού ενδιαφέροντος							
Δαπάνες έργων που έχουν εκτελεσθεί σε μνημεία και αρχαιολογικούς χώρους, και δαπάνες έργων που βρίσκονται σε εξέλιξη							
Δαπάνες έργων που έχουν εκτελεσθεί σε μουσεία και λοιπά							

κτίρια και δαπάνες έργων που βρίσκονται σε εξέλιξη							
Αριθμός βιβλιοθηκών κατά νομική μορφή και είδος βιβλιοθήκης, ανάλογα με το θέμα, κατά γεωγραφικό διαμέρισμα							

➤ Εθνική άμυνα - Εξωτερική πολιτική:

Λόγω της ιδιάζουσας φύσης των τομέων αυτών πολιτικής, επαφίεται στην κρίση του επισπεύδοντος υπουργείου, ανάλογα με το συγκεκριμένο αντικείμενο κάθε ρύθμισης, το εάν θα ενσωματώνονται δείκτες στην Ανάλυση.

➤ Οικονομική / Δημοσιονομική / Φορολογική πολιτική:

ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Ακαθάριστο εγχώριο προϊόν σε αγοραίες τιμές (δισ.)							
Ρυθμός μεταβολής ΑΕΠ σε σταθερές τιμές							
Ισοζύγιο τρεχουσών συναλλαγών (% ΑΕΠ)							
Ισοζύγιο γενικής κυβέρνησης (χωρίς τις τράπεζες, % ΑΕΠ)							
Χρέος γενικής κυβέρνησης (κατά Μάαστριχτ, % ΑΕΠ)							
Πρωτογενές πλεόνασμα (ως % ΑΕΠ)							
Εναρμονισμένος Δείκτης Τιμών Καταναλωτή							

ΦΟΡΟΛΟΓΙΑ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Φορολογικά έσοδα ως ποσοστό του ΑΕΠ							
Αναλογία άμεσης και έμμεσης φορολογίας							
Ποσά που εισπράττονται μέχρι σήμερα από τον φόρο ή τους φόρους στους οποίους αφορούν οι διατάξεις του νομοσχεδίου.							
Ποσά που εισπράχθηκαν από φορολογικούς ελέγχους							
Ποσοστό πράξεων διοικητικού προσδιορισμού φόρου ή επιβολής προστίμων που ακυρώθηκαν εν μέρει ή εν όλω από τα δικαστήρια							

➤ Κοινωνική πολιτική:

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Ποσοστό ανεργίας							
Ποσοστό μακροχρόνια ανέργων							
Ποσοστό ανεργίας νέων							
Ποσοστό ανεργίας γυναικών							
Ποσοστό ανεργίας ανά γεωγραφική περιφέρεια							
Ποσοστό ανεργίας βάσει μορφωτικού επιπέδου							
Δείκτης απασχόλησης / Δείκτης ωρών εργασίας / Δείκτης αμοιβών (ανά βασικό τομέα της οικονομίας π.χ. μεταποίηση, κατασκευές κ.λπ.)							
Μερική απασχόληση ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης (στο σύνολο του πληθυσμού και ειδικότερα για νέους)							
Ποσοστό απασχολουμένων με σύμβαση ορισμένου χρόνου (στο σύνολο του πληθυσμού και ειδικότερα για νέους)							

ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Πραγματικό ύψος συντάξεων ανά ασφαλιστική ομάδα (μισθωτοί του ιδιωτικού τομέα, δημόσιοι υπάλληλοι, επαγγελματίες και έμποροι, αγρότες) και ανά έτη συνολικής ασφάλισης και αντίστοιχες δαπάνες							
Ύψος ασφαλιστικών εισφορών ανά ασφαλιστική ομάδα (μισθωτοί του ιδιωτικού τομέα, δημόσιοι υπάλληλοι, επαγγελματίες και έμποροι, αγρότες) και αντίστοιχα έσοδα του ΕΦΚΑ							
Ηλικία (πραγματική) συνταξιοδότησης ανά πληθυσμιακή ομάδα και έτη συνολικής ασφάλισης							
Μέσος χρόνος απονομής σύνταξης							
Ποσοστό συνταξιοδοτικής δαπάνης επί του ΑΕΠ							

Ποσοστό προσφυγών σχετικά με την απονομή σύνταξης που γίνονται εν μέρει ή εν όλω δεκτές							
---	--	--	--	--	--	--	--

ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Αριθμός επιχειρησιακών, κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συμβάσεων (και ε.γ.σ.σ.ε. εάν συνήφθη το συγκεκριμένο έτος) και αριθμός/ποσοστό εργαζομένων που καλύπτονται από αυτές.							
Αριθμός/ποσοστό σ.σ.ε. που συνήφθησαν χωρίς προσφυγή σε διαμεσολάβηση							
Αριθμός/ποσοστό σ.σ.ε. που συνήφθησαν χωρίς προσφυγή σε διαιτησία							
Μέσος χρόνος ολοκλήρωσης διαδικασίας μεσολάβησης							
Μέσος χρόνος ολοκλήρωσης διαδικασίας διαιτησίας							
Μέση διάρκεια σ.σ.ε. (προβλεπόμενη στα σχετικά κείμενα αλλά και πραγματική με την έννοια της παράτασης μετά τη συμβατική τους λήξη)							
Ώρες εργασίας ανά ημέρα, εβδομάδα και ανά κλάδο οικονομίας							
Αριθμός αμειβόμενων υπερωριών (που δηλώθηκαν) ανά εργαζόμενο και κλάδο οικονομίας							
Αριθμός ατυχημάτων ανά κλάδο οικονομίας και αριθμός/ποσοστό ατυχημάτων που προκάλεσαν θάνατο ή αναπηρία							

ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΡΟΝΟΙΑ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Ποσοστό πληθυσμού σε καθεστώς φτώχειας, σε κίνδυνο φτώχειας ή σε κοινωνικό αποκλεισμό							
Ποσοστό υλικής στέρησης σε τέσσερα ή περισσότερα βασικά αγαθά ή υπηρεσίες							
Ποσοστό νοικοκυριών στο σύνολο του πληθυσμού που αντιμετωπίζουν δυσκολία αντιμετώπισης έκτακτων αναγκών							

Ποσοστό πληθυσμού που λαμβάνει επιδόματα και η αντίστοιχη κρατική δαπάνη (συνολικά και ανά επίδομα)							
Αριθμός παιδιών σε ορφανοτροφεία							
Αριθμός αστέγων (εκτίμηση) που σιτίζονται από δήμους και άλλες υπηρεσίες							
Ποσοστό πληθυσμού που μένει σε προσωρινή μορφή κατοικίας λόγω κρίσης (π.χ. σεισμός, πυρκαγιά)							
Κόστος κατ' άτομο ανά πρόγραμμα φροντίδας (μητρότητας, δυσκολίες μάθησης κλπ)							

ΥΓΕΙΑ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Αριθμός εσωτερικών / εξωτερικών ασθενών ανά έτος							
Ποσοστά παιδικής θνησιμότητας							
Συνολικές δαπάνες υγείας κατά κεφαλή							
Δαπάνες φαρμάκων κατά κεφαλή							
Αριθμός ιατρών ανά 1000 κατοίκους							
Αριθμός νοσοκομειακών κλινών ανά 1000 κατοίκους							
Μέση διάρκεια επείγουσας νοσηλείας							
Ειδικές νοσηλευτικές υπηρεσίες: εσωτερικοί ασθενείς (απόλυτος αριθμός και ανά διαθέσιμο κρεβάτι), μέση παραμονή, περίθαλψη εξωτερικών ασθενών (εξωτερικά ιατρεία και επείγοντα περιστατικά)							
Αριθμός ασθενών που περιμένουν για Χ μήνες να εξυπηρετηθούν (για μη επείγουσα νοσηλεία, ή για μονομερή περίθαλψη ή για την πρώτη εξέταση)							
Αριθμός νοσηλειών ανά 1000 κατοίκους							
Αριθμός κλινών ανά νοσηλευτική υπηρεσία							

ΙΣΟΤΗΤΑ ΦΥΛΩΝ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Ποσοστό απασχόλησης ανά φύλο							
συνολικά							

ανά περιφέρεια							
ανά κλάδο οικονομίας							
ανά ηλικιακή ομάδα							
Ποσοστό ανεργίας ανά φύλο							
συνολικά							
ανά περιφέρεια							
ανά κλάδο οικονομίας							
ανά ηλικιακή ομάδα							
Ποσοστό αυτοαπασχολούμενων ανά φύλο							
Ποσοστό εργοδοτών ανά φύλο							
Ποσοστό μελών Δ.Σ. εταιρειών ανά φύλο							
Ποσοστό μελών Κοινοβουλίου, περιφερειακών και δημοτικών συμβουλίων ανά φύλο							

ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΤΙΚΗ-ΠΡΟΣΦΥΓΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Αιτήματα ασύλου – Ποσοστό αποδοχής – Μέσος χρόνος έκδοσης αποφάσεων							
Μεταναστευτικές ροές ανά πύλη εισόδου/χώρα προέλευσης/ηλικιακή ομάδα/φύλο							
Αριθμός απελάσεων ανά χώρα προέλευσης των απελαυνομένων/αιτία απέλασης							
Μονάδες φιλοξενίας μεταναστών (σχέση δυναμικότητας και πραγματικού αριθμού φιλοξενούμενων)							
Περιστατικά και είδος παραβατικότητας ανά μονάδα φιλοξενίας							

Προφανώς, στο πεδίο αυτό θα υπάρχουν και στοιχεία που αφορούν τους αλλοδαπούς που προέρχονται από άλλους δείκτες (απασχόληση, εκπαίδευση, παραβατικότητα κ.λπ.)

➤ Δημόσια Διοίκηση – Δημόσια τάξη – Δικαιοσύνη:

ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Αριθμός δημοσίων υπαλλήλων							
Αριθμός/ποσοστό α) μονίμων/ιδαχ β) ιδοχ και γ) μετακλητών υπαλλήλων							

Αναλογία υπαλλήλων ανά τμήμα, διεύθυνση, γενική διεύθυνση							
Ποσοστό υπαλλήλων με πρόσβαση στο INTERNET							
Αριθμός υπηρεσιών με εσωτερική δικτύωση (intranet)							
Αναλογία Η/Υ ανά θέση εργασίας							
Αριθμός ιστοσελίδων δημόσιων υπηρεσιών και φορέων/ σύνολο δημοσίων υπηρεσιών και φορέων							
Αριθμός κέντρων πληροφόρησης πολιτών, σε κεντρικό, περιφερειακό, νομαρχιακό και τοπικό επίπεδο καθώς και σε επίπεδο νομικών προσώπων, οργανισμών κλπ							
Αριθμός ατόμων που εξυπηρετούνται από τις δημόσιες υπηρεσίες ανά έτος και ανά υπηρεσία							
Κόστος προσωπικού (δαπάνες μισθοδοσίας και πρόσθετες δαπάνες ως ποσοστό επί της συνολικής δαπάνης ανά υπουργείο)							
Κόστος διαχείρισης θεμάτων προσωπικού: δαπάνες μονάδων προσωπικού ως ποσοστό της συνολικής δαπάνης ανά υπουργείο							

ΔΗΜΟΣΙΑ ΑΣΦΑΛΕΙΑ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Διαπραχθέντα αδικήματα, δράστες αδικημάτων και αναλογία ανά 100.000 κατοίκους							
Αδικήματα Ποινικού Κώδικα κατά κατηγορίες και κατά γεωγραφική περιοχή							
Διαπραχθέντα αδικήματα και θεωρούμενοι ως δράστες αυτών κατά εθνικότητα, φύλο και τάξεις ηλικιών							
Ετήσια στατιστική απεικόνιση των αδικημάτων και αξιόποινων συμπεριφορών που προκαλούν το κοινό αίσθημα (ανθρωποκτονίες, ληστείες, κλοπές – διαρρήξεις)							
Αδικήματα που αφορούν στην παράνομη είσοδο και παραμονή στη χώρα							
Συχνότητα εγκλημάτων ανά τύπο εγκλήματος							

Ποσοστό εγκληματικών περιπτώσεων που εξιχνιάστηκαν στο σύνολο των εγκλημάτων							
Σύνολο εργαζομένων στη δημόσια ασφάλεια							
Αριθμός κατοίκων ανά αστυνομικό, ανά αστυνομικό τμήμα και ανά περιοχή αστυνόμευσης							
Αναλογία αστυνομικών ανά 1000 κατοίκους – αναλογία κατοίκων ανά αστυνομικό τμήμα και περιοχή αστυνόμευσης							
Κατά κεφαλή καθαρές δαπάνες για αστυνομικές υπηρεσίες							
Κατανομή πόρων για την αντιμετώπιση της παραβατικής συμπεριφοράς ανά τομείς (π.χ. εγκλήματα βίας, οικονομικά εγκλήματα, ναρκωτικά, τροχαία, κλοπές, τρομοκρατία)							

ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Αριθμός εισερχόμενων αστικών, εργατικών και εμπορικών διαφορών							
Αριθμός εισερχόμενων διοικητικών περιπτώσεων							
Συνολικός χρόνος που απαιτείται για την επίλυση αστικών, εμπορικών, εργατικών, διοικητικών και άλλων υποθέσεων							
Μέσος χρόνος έκδοσης δικαστικών αποφάσεων (Ειρηνοδικεία, Πρωτοδικεία, Εφετεία, Άρειος Πάγος/Συμβούλιο Επικρατείας)							
Μέσος όρος των υποθέσεων ανά δικαστή (ποινικά, πολιτικά και διοικητικά δικαστήρια)							
Ποσοστό δικαστικών αποφάσεων που ακυρώνονται μετά από έφεση ή αναίρεση							
Αριθμός υποθέσεων που επιλύονται με το σύστημα του εξωδικαστικού συμβιβασμού							
Αξιοποίηση εναλλακτικών μεθόδων επίλυσης διαφορών, πχ. διαμεσολάβηση							
Στήριξη των ατόμων που χρήζουν προστασίας αλλά δεν διαθέτουν πόρους (νομική προστασία)							

Κόστος προσφυγής στη δικαιοσύνη							
Ποσοστό ηλεκτρονικής υποβολής δικογράφων							
Ποσοστό διεκπεραιουμένων κατ' έτος υποθέσεων έναντι εκκρεμών (σε ετήσια και συνολική βάση εκκρεμοτήτων)							
Ποσοστό ποινικών υποθέσεων, σε ετήσια βάση, για τις οποίες επιβλήθηκαν ποινές μετατρέψιμες σε χρήμα							
Μέσο κόστος σωφρονιστικού συστήματος ανά κρατούμενο							
Αναλογία προσωπικού φύλαξης (φυλάκων) ανά κρατούμενο							

➤ Ανάπτυξη – Επενδυτική δραστηριότητα:

ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ/ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Δείκτης παγκόσμιας ανταγωνιστικότητας							
Επενδύσεις ως % ΑΕΠ							
Άμεσες ξένες επενδύσεις ως % ΑΕΠ							
Αριθμός επιχειρήσεων που ανοίγουν ανά κλάδο και περιφέρεια και αντίστοιχος αριθμός απασχολούμενων σε αυτές							
Αριθμός επιχειρήσεων που κλείνουν ανά κλάδο και περιφέρεια και αντίστοιχος αριθμός απασχολούμενων σε αυτές							
Διοικητικό κόστος σύστασης επιχειρήσεων							
Μέσος χρόνος σύστασης επιχειρήσεων							

ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ – ΕΝΕΡΓΕΙΑ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Μονάδες - Ετήσιες εκπομπές αερίων ατμοσφαιρικής ρύπανσης κατά κεφαλή							
Ποσοστό του πληθυσμού που εξυπηρετείται από βιολογικούς καθαρισμούς							
Ποσοστό των ακτών που κρίνονται κατάλληλες για κολύμβηση σε σχέση με το σύνολο των δυνάμενων να χρησιμοποιηθούν ακτών							

Αριθμός ελέγχων καταλληλότητας δικτύου ύδρευσης κατ' έτος							
Ποσοστό οικιακών & βιομηχανικών απορριμμάτων που διατέθηκαν σε άλλες χρήσεις (π.χ. ανακύκλωση, παραγωγή ενέργειας, λιπασματοποίηση)							
Ποσοστό διατιθέμενων απορριμμάτων σε ΧΥΤΑ							
Ποσοστό δασικών εκτάσεων που καταστράφηκαν από πυρκαγιά / σύνολο δασικών εκτάσεων							
Ποσοστό αναδασωθείσών (με φυσικό ή τεχνητό τρόπο) εκτάσεων /σύνολο κατεστραμμένων δασών από πυρκαγιές							
Ποσοστό προστατευόμενων περιοχών σε σχέση με την συνολική έκταση της χώρας							
Ποσοστό του προϋπολογισμού που διατίθεται για θέματα προστασίας περιβάλλοντος							
Κατανάλωση ενέργειας κατά κεφαλή							
Κατανάλωση ενέργειας ανά μορφή ενέργειας							
Κατανάλωση ενέργειας από ανανεώσιμες πηγές ενέργειας κατά κεφαλή							
Ποσοστά μείωσης εκπομπών αερίων θερμοκηπίου ανά τριετία							

ΑΛΛΟΙ ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΟΙ ΔΕΙΚΤΕΣ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)

Ψηφιακή διακυβέρνηση	
10.	Σε περίπτωση που προβλέπεται η χρήση πληροφοριακού συστήματος, ποια θα είναι η συμβολή αυτού στην επίτευξη των στόχων της αξιολογούμενης ρύθμισης: ΑΜΕΣΗ ☐ ή/και ΕΜΜΕΣΗ ☐
	i) Εάν είναι άμεση, εξηγήστε: ---

	ii) Εάν είναι έμμεση, εξηγήστε:	---
11.	Το προβλεπόμενο πληροφοριακό σύστημα είναι συμβατό με την εκάστοτε ψηφιακή στρατηγική της χώρας (Βίβλος Ψηφιακού Μετασχηματισμού); ΝΑΙ ☐ ΟΧΙ ☐	
	Εξηγήστε:	---
12.	Διασφαλίζεται η διαλειτουργικότητα του εν λόγω πληροφοριακού συστήματος με άλλα υφιστάμενα συστήματα; ΝΑΙ ☐ ΟΧΙ ☐	
	Αναφέρατε ποια είναι αυτά τα συστήματα:	---
13.	Έχει προηγηθεί μελέτη βιωσιμότητας του προβλεπόμενου πληροφοριακού συστήματος; ΝΑΙ ☐ ΟΧΙ ☐	
	Εξηγήστε:	---

Κατ' άρθρο ανάλυση αξιολογούμενης ρύθμισης		
14.	Σύνοψη στόχων κάθε άρθρου	
	Άρθρο	Στόχος
	1	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τίθεται ο σκοπός του σχεδίου νόμου.
	2	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τίθεται το αντικείμενο του σχεδίου νόμου.
	3	Με την προτεινόμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 396 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025), προκειμένου να αποδοθεί επικουρική αρμοδιότητα στην τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων «Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Ε.)», για τη σύναψη κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Σύμφωνα με το ισχύον πλαίσιο, την αρμοδιότητα σύναψης κλαδικών συλλογικών συμβάσεων από τη μεριά των εργαζομένων διαθέτουν μόνο οι πρωτοβάθμιες και οι δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις. Με την προτεινόμενη τροποποίηση, παρέχεται πλέον η δυνατότητα και στη Γ.Σ.Ε.Ε. να συνάπτει ή να συνυπογράφει κλαδική συλλογική σύμβαση. Η προσθήκη αυτής της δυνατότητας είναι απαραίτητη προκειμένου να εφαρμοστεί η προτεινόμενη, με το άρθρο 9 των αξιολογούμενων διατάξεων, ρύθμιση, ήτοι το τεκμήριο κάλυψης του απαιτούμενου ποσοστού για την επέκταση

	κλαδικών συλλογικών συμβάσεων, εφόσον συμβάλλονται η Γ.Σ.Ε.Ε. και οι αναφερόμενες στην εν λόγω διάταξη εργοδοτικές οργανώσεις. Περαιτέρω, η ενίσχυση του ρόλου της Γ.Σ.Ε.Ε. θα συμβάλλει στη διασφάλιση μεγαλύτερης σταθερότητας, συνέπειας και συνοχής στη διαμόρφωση των κλαδικών ρυθμίσεων, καθώς και στη διαπραγματευτική διαδικασία εν γένει, δεδομένου ότι ως τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση διαθέτει μεγαλύτερη οργανωτική υποστήριξη, τεχνογνωσία και διαπραγματευτική εμπειρία, σε σχέση με τις πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις. Τέλος, προβλέπεται ότι η Γ.Σ.Ε.Ε. θα μπορεί να συμβληθεί μόνο εφόσον οι οργανώσεις αυτές επιλέξουν να την προσκαλέσουν να συμμετάσχει στις διαπραγματευτικές διαδικασίες. Έτσι η ρύθμιση σέβεται απόλυτα τη συλλογική αυτονομία των αρμόδιων πρωτοβάθμιων και δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων, καθώς η πρωτοβουλία παραμένει σε αυτές.
4	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προστίθεται παρ. 5 στο άρθρο 401 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025), με σκοπό τον σαφή προσδιορισμό του πεδίου εφαρμογής των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Δεδομένου ότι ο ορισμός του «κλάδου», σύμφωνα με το άρθρο 396 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, ως «ομοειδείς ή συναφείς εκμεταλλεύσεις ή επιχειρήσεις», είναι αρκετά ευρύς, καθίσταται αναγκαίο οι ίδιες οι συμβάσεις να περιλαμβάνουν σαφή, αντικειμενικά και τυποποιημένα κριτήρια, ώστε να διευκολύνεται τόσο ο προσδιορισμός του πεδίου εφαρμογής τους, όσο και η αξιόπιστη αξιολόγηση των προϋποθέσεων τυχόν επέκτασής τους. Με την προτεινόμενη ρύθμιση, προβλέπεται ότι οι ίδιες οι κλαδικές συλλογικές συμβάσεις θα πρέπει εντός του κειμένου τους να κάνουν ρητή αναφορά στους Κωδικούς Αριθμού Δραστηριότητας (Κ.Α.Δ.) που αντιστοιχούν στον κλάδο τον οποίο καλύπτει η σύμβαση, καθώς και σε τυχόν άλλα στοιχεία εξειδίκευσης (όπως χαρακτηριστικά επιχειρηματικών δραστηριοτήτων). Η αναφορά σε τετραψήφιο Κ.Α.Δ. εμπεριέχει και τους εξαψήφιους ή οκταψήφιους υπό-Κ.Α.Δ. του κωδικού αυτού. Η ρύθμιση επιτρέπει την ακριβή οριοθέτηση των επιχειρήσεων και εργαζομένων που υπάγονται στις ρυθμίσεις της συλλογικής σύμβασης. Τονίζεται ότι το κριτήριο του Κ.Α.Δ. θα συνεκτιμάται μαζί με τα λοιπά χαρακτηριστικά που προσδιορίζουν έναν κλάδο, ώστε να διασφαλίζεται ότι επιχειρήσεις με τυπικά διαφορετικό Κ.Α.Δ. δεν θα εξαιρούνται από την εφαρμογή της οικείας συλλογικής σύμβασης εφόσον εντάσσονται ουσιαστικά στο πεδίο εφαρμογής της. Τέλος, για την αποτροπή φαινομένων συρροής πολλών κλαδικών συμβάσεων σε επιχειρήσεις με πλειονότητα Κ.Α.Δ., προβλέπεται ότι θα λαμβάνεται υπόψη (από κοινού με τα τυχόν άλλα στοιχεία εξειδίκευσης του κλάδου που περιέχει η συλλογική σύμβαση εργασίας) ο Κ.Α.Δ. που αντιστοιχεί στην κύρια δραστηριότητα της επιχείρησης. Συνολικά, η αξιολογούμενη ρύθμιση ενισχύει τη διαφάνεια και την

	ασφάλεια δικαίου για όλα τα εμπλεκόμενα μέρη και, παράλληλα, διευκολύνει ουσιαστικά τη διακρίβωση του ποσοστού κάλυψης των εργαζομένων ενός κλάδου για την ενεργοποίηση της διαδικασίας επέκτασης των συλλογικών συμβάσεων.
5	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται η παρ. 1 του άρθρου 399 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025), προκειμένου η εγγραφή στα Μητρώα Οργανώσεων να μη συνιστά προϋπόθεση για την ικανότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των οργανώσεων εργοδοτών να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Με τον τρόπο αυτό, οι οργανώσεις δεν θα στερούνται το θεμελιώδες δικαίωμα σύναψης συλλογικών συμβάσεων έως την εγγραφή τους στα Μητρώα, εξασφαλίζοντας έτσι την απρόσκοπτη άσκηση της συλλογικής αυτονομίας. Παράλληλα, προκειμένου να διασφαλιστεί η συστηματική συνοχή του σχετικού ρυθμιστικού πλαισίου, προστίθεται ρητή επιφύλαξη ως προς την ικανότητα της Γ.Σ.Ε.Ε. να συνάπτει κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, σύμφωνα με την προτεινόμενη τροποποίηση του άρθρου 396. Επιπλέον, τροποποιείται και η παρ. 4 του άρθρου 399 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, ώστε να απλουστευθούν τα στοιχεία εγγραφής στο Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων (ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.) και στο Γενικό Μητρώο Οργανώσεων Εργοδοτών (ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε.) του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Ειδικότερα: α) Στην περ. α) της παρ. 4 γίνονται νομοτεχνικές παρεμβάσεις ώστε να καθίσταται σαφές ότι πρόκειται για δύο ξεχωριστά Μητρώα Οργανώσεων. β) Αναφορικά με το ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.: Στην υποπερ. ββ, περί υποχρέωσης καταχώρισης του αριθμού μελών, διευκρινίζεται ότι ο αριθμός των μελών της συνδικαλιστικής οργάνωσης που ψήφισαν στις εκλογές θα προκύπτει από υπεύθυνη δήλωση του προέδρου του διοικητικού συμβουλίου της οργάνωσης και όχι από άλλα έγγραφα που ενδέχεται να περιέχουν προσωπικά στοιχεία των μελών (όπως εκλογικοί κατάλογοι). Η πρόβλεψη αυτή είναι σε αντιστοιχία και με την ισχύουσα ρύθμιση της περ. γ) της παρ. 4 του άρθρου 369 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου. Ακόμη, στην υποπερ. βγ), περί υποχρέωσης καταχώρισης της σύνθεσης οργάνων διοίκησης, διευκρινίζεται ότι η σύνθεση των οργάνων της διοίκησης της οργάνωσης θα καταχωρίζεται μόνο για τα μέλη της διοίκησης, τα οποία έχουν δώσει τη ρητή συγκατάθεσή τους για την επεξεργασία των προσωπικών τους δεδομένων. Εφόσον δεν υπάρχει η σχετική συγκατάθεση, το συγκεκριμένο στοιχείο θα παραλείπεται για όσα μέλη δεν συναινούν. Τέλος, η υποπερ. βε), περί υποχρέωσης καταχώρισης οικονομικών καταστάσεων, καταργείται, δεδομένου ότι οι

	συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν ούτως ή άλλως, σύμφωνα με το άρθρο 370 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, υποχρέωση τήρησης Βιβλίου Ταμείου, όπου καταχωρίζονται κατά χρονολογική σειρά όλες οι εισπράξεις και πληρωμές, και Βιβλίου Περιουσίας, όπου καταγράφονται όλα τα κινητά και ακίνητα περιουσιακά στοιχεία της οργάνωσης. γ) Αναφορικά με το ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε, γίνονται οι αντίστοιχες τροποποιήσεις κατ' αναλογία των τροποποιήσεων για την τήρηση στοιχείων στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.. Ακολούθως: Στην υποπερ. γβ), περί υποχρέωσης καταχώρισης αριθμού μελών, διευκρινίζεται ότι ο αριθμός των μελών της οργάνωσης θα προκύπτει συνολικά από υπεύθυνη δήλωση του Προέδρου της. Επιπλέον, γίνονται οι απαραίτητες προσαρμογές των στοιχείων του Μητρώου στις ιδιαιτερότητες των οργανώσεων εργοδοτών. Ως εκ τούτου, διευκρινίζεται ότι καταχωρίζεται ο αριθμός των μελών κατά την εκάστοτε πιο πρόσφατη γενική συνέλευση για εκλογή οργάνων διοίκησης και όχι ο αριθμός μελών που έλαβαν μέρος στις εκλογές για την ανάδειξη διοίκησης. Η διαφοροποίηση αυτή, σε σχέση με το ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε., προκύπτει καθώς, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 399 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, η αντιπροσωπευτικότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων προκύπτει από τον αριθμό των μελών που ψήφισαν στις τελευταίες εκλογές, ενώ για τις οργανώσεις εργοδοτών ο αριθμός εργαζομένων που απασχολούν όλα τα μέλη τους, χωρίς να λαμβάνει υπόψη τον αριθμό των συμμετεχόντων στις εκλογές. Τέλος, λαμβάνεται υπόψη η ιδιαιτερότητα της δομής της κάθε οργάνωσης, και διευκρινίζεται ότι ο αριθμός θα περιλαμβάνει το σύνολο των επιχειρήσεων ή των φυσικών προσώπων ή των ενώσεων ή ομοσπονδιών που είναι μέλη της. Στην υποπερ. γγ), περί υποχρέωσης καταχώρισης της σύνθεσης των οργάνων διοίκησης, διευκρινίζεται ότι η σύνθεση των οργάνων της διοίκησης της οργάνωσης θα καταχωρίζεται μόνο για τα μέλη της διοίκησης τα οποία έχουν δώσει τη ρητή συγκατάθεσή τους για την επεξεργασία των προσωπικών τους δεδομένων. Εφόσον δεν υπάρχει η σχετική συγκατάθεση, το συγκεκριμένο στοιχείο θα παραλείπεται για όσα μέλη δεν συναινούν. Στην υποπερ. γδ) γίνονται νομοτεχνικές παρεμβάσεις, δεδομένου ότι η περ. γ) αναφέρεται σε οργανώσεις εργοδοτών και όχι σε συνδικαλιστικές οργανώσεις. Η υποπερ. γε), περί υποχρέωσης καταχώρισης αριθμού εργαζομένων των μελών, αντικαθίσταται ώστε να προβλεφθεί ότι και το στοιχείο αυτό θα προκύπτει από υπεύθυνη δήλωση του Προέδρου. Επιπλέον, διευκρινίζεται ότι, η υποχρέωση καταχώρισης του αριθμού εργαζομένων των επιχειρήσεων-μελών της οργάνωσης, δεν αφορά τις οργανώσεις των άρθρων 387 έως 393 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, δεδομένου ότι οι οργανώσεις αυτές έχουν ως μέλη αποκλειστικά φυσικά
--	---

	πρόσωπα (εμπόρους, βιοτέχνες, επαγγελματίες και αυτοκινητιστές) και όχι επιχειρήσεις, ενώ δεν θέτουν ως προϋπόθεση συμμετοχής στην οργάνωση το ότι ο επαγγελματίας απασχολεί προσωπικό με σχέση εξαρτημένης εργασίας. Τέλος, η υποπερ. γστ) περί υποχρέωσης καταχώρισης οικονομικών καταστάσεων, καταργείται. Συνολικά, οι ανωτέρω τροποποιήσεις στοχεύουν στην απλοποίηση των στοιχείων εγγραφής στα Μητρώα, η οποία θα οδηγήσει στην αναβάθμιση των Μητρώων με την εγγραφή ακόμη περισσότερων οργανώσεων, καθώς και στην ελαχιστοποίηση της επεξεργασίας ειδικών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ιδίως σε σχέση με τη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 9 του Γενικού Κανονισμού για την Προστασία Δεδομένων (Κανονισμός (ΕΕ) 2016/679).
6	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 369 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025), προκειμένου, αφενός, να προσαρμοστούν τα στοιχεία εγγραφής στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. σε αντιστοιχία με την προτεινόμενη τροποποίηση του άρθρου 399 του ίδιου Κώδικα και, αφετέρου, να επαναπροσδιοριστούν οι προβλεπόμενες έννομες συνέπειες σε περίπτωση μη εγγραφής στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. Ειδικότερα: Στην περ. γ) της παρ. 4 προστίθεται πρόβλεψη ότι η σειρά εκλογής των εκλεγμένων και η σύνθεση των οργάνων διοίκησης θα συμπεριλαμβάνονται μόνο για όσα μέλη της διοίκησης υπάρχει ρητή συγκατάθεσή τους, ώστε να μην τίθεται ζήτημα επεξεργασίας ειδικών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα σχετικά με τη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 9 του Γενικού Κανονισμού για την Προστασία Δεδομένων (Κανονισμός (ΕΕ) 2016/679). Επιπλέον, η περ. δ) περί καταχώρισης οικονομικών καταστάσεων, καταργείται, δεδομένου ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν ούτως ή άλλως υποχρέωση τήρησης Βιβλίου Ταμείου, όπου καταχωρίζονται κατά χρονολογική σειρά όλες οι εισπράξεις και πληρωμές, και Βιβλίου Περιουσίας, όπου καταγράφονται όλα τα κινητά και ακίνητα περιουσιακά στοιχεία της οργάνωσης, σύμφωνα με το άρθρο 370 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου. Οι ανωτέρω τροποποιήσεις στοχεύουν στην απλοποίηση των στοιχείων εγγραφής στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. και στην ελαχιστοποίηση της επεξεργασίας ειδικών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα σχετικά με τη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 9 του Γενικού Κανονισμού για την Προστασία Δεδομένων (Κανονισμός (ΕΕ) 2016/679). Τέλος, η παρ. 6 αντικαθίσταται ώστε η μη κατάθεση και τήρηση επικαιροποιημένων των στοιχείων της παρ. 4 να μην συνεπάγεται αναστολή των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων. Με την προτεινόμενη ρύθμιση, η μη εγγραφή ή η μη

επικαιροποίηση των στοιχείων του ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. επιφέρει έννομες συνέπειες μόνο σε διαδικασίες που απαιτούν αυστηρό έλεγχο αντιπροσωπευτικότητας, ήτοι, την επέκταση συλλογικής σύμβασης εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 404 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, και την προσφυγή στη μεσολάβηση και τη διαιτησία, σύμφωνα με τα άρθρα 409 έως 411 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου.

Σκοπός της ρύθμισης αυτής είναι να μην υπάρχουν προσκόμματα στην άσκηση της συλλογικής αυτονομίας και στην ελευθερία σύναψης συλλογικών συμβάσεων. Δεδομένου ότι οι οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών έχουν την ελευθερία να επιλέξουν αν θα υπογράψουν συλλογική σύμβαση ή όχι, και εφόσον και τα δύο μέρη επιθυμούν να συμβληθούν, η μη εγγραφή σε Μητρώο δεν θα συνιστά ανασταλτικό παράγοντα. Επομένως, οι οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών θα είναι ελεύθερες να συνάψουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας, στον βαθμό που δεσμεύουν μόνο τα μέλη τους. Εντούτοις, στις περιπτώσεις που μία οργάνωση είτε επιθυμεί να δεσμεύσει και τρίτους (μέσω της επέκτασης) είτε να επιβάλλει μία συλλογική ρύθμιση στο άλλο μέρος (μέσω της προσφυγής στη μεσολάβηση και διαιτησία) η εγγραφή στο Μητρώο συνιστά προαπαιτούμενο. Στις περιπτώσεις αυτές θα πρέπει και η Πολιτεία και το αντισυμβαλλόμενο μέρος να γνωρίζουν τα βασικά στοιχεία της οργάνωσης αυτής, να αποδεικνύεται η νόμιμη σύστασή της, αλλά και να μπορούν να κριθούν η αρμοδιότητα, η ικανότητα και η αντιπροσωπευτικότητά της ως προς τη συγκεκριμένη συλλογική ρύθμιση. Τα ανωτέρω επιτυγχάνονται μέσω της εγγραφής στα Μητρώα οργανώσεων.

Η πρόβλεψη της εγγραφής και της τήρησης επικαιροποιημένων στοιχείων στα Μητρώα οργανώσεων είναι αναγκαία, στο μέτρο που συνδέεται με την επιδίωξη σκοπών γενικότερου δημοσίου ενδιαφέροντος, και ιδίως με τη διασφάλιση της διαφάνειας, της ασφάλειας δικαίου και της αξιοπιστίας των διαδικασιών συλλογικής ρύθμισης που παράγουν έννομα αποτελέσματα πέραν του στενού κύκλου των μελών της οργάνωσης. Υπό τις συνθήκες αυτές, η Πολιτεία οφείλει να διαθέτει αξιόπιστο μηχανισμό επαλήθευσης των βασικών χαρακτηριστικών των οργανώσεων, προκειμένου να αποτρέπεται η άσκηση κανονιστικής επιρροής από οργανώσεις χωρίς επαρκή νομιμοποίηση ή πραγματική αντιπροσωπευτικότητα. Παράλληλα, το μέτρο διαφοροποιεί τις συνέπειες της μη εγγραφής ανάλογα με την ένταση των έννομων αποτελεσμάτων που επιδιώκει η οργάνωση, δεν επεμβαίνει στο περιεχόμενο της συλλογικής αυτονομίας, και περιορίζεται στη διαπίστωση αντικειμενικών και ελέγχιμων στοιχείων, όπως η νόμιμη σύσταση, το πεδίο δράσης και ο αριθμός μελών. Εναλλακτικά ηπιότερα μέσα, όπως η αποσπασματική προσκόμιση στοιχείων κατά περίπτωση ή η δήλωση αντιπροσωπευτικότητας χωρίς προηγούμενη καταχώριση σε Μητρώο, δεν θα ήταν πρόσφορα για την

	επίτευξη του ίδιου σκοπού, καθώς δεν διασφαλίζουν την ενιαία, συγκρίσιμη και διαρκώς επικαιροποιημένη πληροφόρηση που απαιτείται για τη λήψη αποφάσεων με ευρύτερες έννομες συνέπειες. Με την ανωτέρω ρύθμιση επέρχεται μία εύλογη στάθμιση, καθώς το Μητρώο εξακολουθεί να επιτελεί τον λειτουργικό του ρόλο ως εργαλείο διαφάνειας και ελέγχου, εκεί όπου αυτό είναι αναγκαίο από το δημόσιο συμφέρον, χωρίς ωστόσο να δυσχεραίνει τη δράση των οργανώσεων και τη συλλογική αυτονομία.
7	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται η παρ. 2 του άρθρου 380 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025), ώστε τα πρακτικά διαλογής των ψηφοδελτίων και καταμέτρησης των ηλεκτρονικών ψήφων να παραδίδονται από τον δικαστικό αντιπρόσωπο στο αρμόδιο Πρωτοδικείο. Με την προτεινόμενη τροποποίηση τα έγγραφα αυτά θα φυλάσσονται στο Πρωτοδικείο, και δεν θα καταχωρίζονται στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.. Με τον τρόπο αυτό ελαχιστοποιείται η επεξεργασία ειδικών προσωπικών δεδομένων σχετικά με τη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 9 του Γενικού Κανονισμού για την Προστασία Δεδομένων (Κανονισμός (ΕΕ) 2016/679), η οποία απαγορεύει την επεξεργασία των εν λόγω δεδομένων.
8	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται η παρ. 4 του άρθρου 402 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025), με σκοπό την επαναφορά της μετενέργειας όλων των κανονιστικών όρων των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Η μετενέργεια είναι ένας θεσμός που συμπληρώνει και ενισχύει τον ρυθμιστικό ρόλο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Σκοπός της μετενέργειας είναι να μην παραμένουν οι εργαζόμενοι που δεσμεύονται ήδη από συλλογικές συμβάσεις εργασίας που έληξαν, είτε ως μέλη της οικείας συνδικαλιστικής οργάνωσης, είτε λόγω κήρυξης αυτής ως γενικά υποχρεωτικής χωρίς προστασία μετά τη λήξη της, μέχρις ότου προκύψει μία νέα συλλογική ή ατομική ρύθμιση των όρων εργασίας, ήτοι σκοπός της μετενέργειας είναι η κάλυψη του παραπάνω ελλείμματος προστασίας και η προστασία του εργαζομένου από μονομερείς ενέργειες του εργοδότη κατά το ενδιάμεσο χρονικό διάστημα, μέχρις ότου οι κοινωνικοί εταίροι συνάψουν νέα συλλογική σύμβαση εργασίας ή οι συμβαλλόμενοι στην ατομική σύμβαση εργασίας ρυθμίσουν διαφορετικά από κοινού τους όρους εργασίας (ΑΠ 4/2024). Με την ισχύουσα ρύθμιση, μετά τη λήξη του τριμήνου (οπότε αρχίζει η φάση της μετενέργειας) ο εργοδότης οφείλει να συνεχίσει να καταβάλλει μόνο τον βασικό μισθό ή το βασικό ημερομίσθιο και τα επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικινδύνου εργασίας, εφόσον τα επιδόματα αυτά προβλέπονταν. Οι λοιπές παροχές της συλλογικής σύμβασης εργασίας, μισθολογικές ή άλλου είδους, δεν μετενεργούν, με συνέπεια να έχει ο εργοδότης την ευχέρεια να τις περικόπτει

	μονομερώς, χωρίς η περικοπή αυτή να συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας. Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, κατόπιν της τρίμηνης παράτασης ισχύος των κανονιστικών όρων των συλλογικών συμβάσεων εργασίας θα συνεχίζουν να ισχύουν όλοι οι κανονιστικοί όροι τους, μέχρι να τροποποιηθούν με νέα συλλογική ή ατομική σύμβαση εργασίας. Σημειώνεται ότι, ως κανονιστικοί νοούνται οι όροι της συλλογικής σύμβασης που επηρεάζουν τις ατομικές συμβάσεις εργασίας, καθώς και ότι η μετενέργεια έχει αόριστη διάρκεια. Επομένως, εξασφαλίζεται η πλήρης προστασία μετά την πάροδο της χρονικής διάρκειας της συλλογικής σύμβασης, ακόμη και αν δεν συναφθεί εκ νέου συλλογική σύμβαση. Επιπλέον, προστίθεται ρητή αναφορά ότι οι κανονιστικοί όροι συλλογικής σύμβασης εργασίας εφαρμόζονται και στους εργαζόμενους που προσλαμβάνονται κατά την τρίμηνη παράταση ισχύος της συλλογικής σύμβασης. Δεδομένου ότι αντίστοιχη ρητή αναφορά υφίσταται μόνο ως προς την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, στην παρ. 12 του άρθρου, για λόγους ασφάλειας δικαίου καθίσταται αναγκαίο να υπάρξει ρητή ρύθμιση και για τα υπόλοιπα είδη συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Σημειώνεται ότι, για να εφαρμοστούν οι όροι της συλλογικής σύμβασης στους νεοπροσλαμβανόμενους, προϋπόθεση είναι αυτοί να εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της (όπως τοπικό πεδίο, επάγγελμα ή ειδικότητα) και να δεσμεύονται από αυτήν· ήτοι οι εργαζόμενοι να είναι μέλη της οικείας συνδικαλιστικής οργάνωσης και ο εργοδότης να είναι μέλος της εργοδοτικής οργάνωσης που έχει υπογράψει τη σύμβαση, ή η συλλογική σύμβαση να έχει κηρυχθεί ως γενικώς υποχρεωτική.
9	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 404 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025), με στόχο τη διευκόλυνση και αποτελεσματικότερη λειτουργία του μηχανισμού επέκτασης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Ειδικότερα, με την τροποποίηση της παρ. 2.1. διευκρινίζεται ότι αίτηση για επέκταση συλλογικής σύμβασης εργασίας δύναται να υποβάλει αποκλειστικά οργάνωση που είναι εγγεγραμμένη στο αντίστοιχο Μητρώο της παρ. 4 του άρθρου 399 (ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. ή ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε., κατά περίπτωση), κατ' αντιστοιχία της προτεινόμενης ρύθμισης της παρ. 6 του άρθρου 369 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου. Η προϋπόθεση αυτή είναι απαραίτητη, δεδομένης της ιδιαίτερης σημασίας του θεσμού της επέκτασης, ώστε να μπορούν να εξακριβωθούν από το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας η νομιμότητα της οργάνωσης, η αρμοδιότητά της, η ικανότητά της και η αντιπροσωπευτικότητά της ως προς τον κλάδο ή το επάγγελμα, το οποίο αιτείται να δεσμεύσει. Με την τροποποίηση της περ. β) της παρ. 2.2., για την επέκταση της συλλογικής σύμβασης εργασίας, μειώνεται το απαιτούμενο ποσοστό των εργαζομένων του κλάδου ή επαγγέλματος, που

πρέπει να απασχολούνται από τους εργοδότες που ήδη δεσμεύονται από τη συλλογική σύμβαση, από πενήντα τοις εκατό (50%) σε σαράντα τοις εκατό (40%), προκειμένου να καταστεί ευχερέστερη η ενεργοποίηση της διαδικασίας επέκτασης. Με τη μείωση του εν λόγω ποσοτικού κριτηρίου αναμένεται να αυξηθούν οι συλλογικές συμβάσεις που πληρούν την εν λόγω προϋπόθεση. Κατ' αποτέλεσμα θα μπορούν να επεκταθούν περισσότερες συλλογικές συμβάσεις και να καλυφθούν περισσότεροι εργαζόμενοι και επιχειρήσεις από αυτές.

Περαιτέρω, με την προσθήκη του δευτέρου εδαφίου στην περ. β) της παρ. 2.2., δημιουργείται μία νέα δυνατότητα ως προς την επέκταση. Συγκεκριμένα, για τις κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, προβλέπεται ότι, η προϋπόθεση του ποσοτικού κριτηρίου του 40% δεν θα εξετάζεται όταν η κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας συνάπτεται ή συνυπογράφεται: (α) από τη μεριά των εργαζομένων, από τη Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Ε.). Η Γ.Σ.Ε.Ε. αποτελεί τη μοναδική τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση της χώρας, με μέλη οργανώσεις από το σύνολο των κλάδων της οικονομίας, γεγονός που της προσδίδει καθολικό και ενιαίο χαρακτήρα εκπροσώπησης των εργαζομένων σε εθνικό επίπεδο. Περαιτέρω, η θεσμική συμμετοχή της Γ.Σ.Ε.Ε. στη διαδικασία καθορισμού του κατώτατου μισθού, όπως αυτή προβλέπεται από το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο, καθώς και ως εκπρόσωπου των εργαζομένων στα συλλογικά όργανα της Πολιτείας, επιβεβαιώνει τον ρόλο της ως επίσημου και αναγνωρισμένου κοινωνικού εταίρου και

(β) από τη μεριά των εργοδοτών, από μία εκ των αναγνωρισμένων ως ευρύτερης εκπροσώπησης ή πανελλήνιας έκτασης εργοδοτικών οργανώσεων, από εκείνες που συμμετέχουν στη διαδικασία καθορισμού του κατώτατου μισθού, σύμφωνα με την παρ. 5 του άρθρου 141 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου. Η συμμετοχή τους στη συγκεκριμένη διαδικασία έχει θεσπιστεί λόγω της αναγνώρισής τους ως αντιπροσωπευτικών και θεσμικά αξιόπιστων φορέων, ικανών να συμβάλουν στη διαμόρφωση ρυθμίσεων που αφορούν το σύνολο των εργαζομένων και εργοδοτών της χώρας. Δεδομένου ότι οι εν λόγω οργανώσεις καλούνται να εκφέρουν γνώμη και να συμμετέχουν στη διαμόρφωση του κατώτατου μισθού, ο οποίος εφαρμόζεται οριζόντια σε εθνικό επίπεδο και επηρεάζει το σύνολο της αγοράς εργασίας, τεκμαίρεται ότι διαθέτουν τα αναγκαία εχέγγυα γνώσης, εμπειρίας και θεσμικής επάρκειας. Κατ' επέκταση, εφόσον κρίνονται ικανές να συμβάλλουν στον καθορισμό όρων εργασίας γενικής εφαρμογής, πολύ περισσότερο δύνανται να αποφασίζουν ή να συμμετέχουν στη ρύθμιση των όρων εργασίας σε επίπεδο επιμέρους κλάδου, όπου το αντικείμενο είναι στενότερο και πιο εξειδικευμένο. Τέλος, προκειμένου να αποφευχθούν φαινόμενα αλληλοεπικάλυψης αρμοδιότητας μεταξύ αυτών των εργοδοτικών οργανώσεων, ως προς τη δέσμευση κάποιου

	κλάδου, τίθεται, ως επιπλέον προϋπόθεση για την εφαρμογή της διευκόλυνσης, ότι θα πρέπει ο κλάδος αυτός να εμπίπτει στο πεδίο αρμοδιότητας της εν λόγω οργάνωσης, και παράλληλα να είναι η πλέον αντιπροσωπευτική (δηλαδή να απασχολούν τα μέλη της τους περισσότερους εργαζόμενους) στον συγκεκριμένο κλάδο. Στην περίπτωση που συντρέχουν όλες οι ανωτέρω προϋποθέσεις τεκμαίρεται η επαρκής αντιπροσωπευτικότητα, και η εξέταση του ποσοτικού κριτηρίου του 40% από το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας παρέλκει. Συνολικά, η προτεινόμενη ρύθμιση αποσκοπεί στη διεύρυνση της εφαρμογής των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, επιτρέποντας την αποτελεσματικότερη κάλυψη των εργαζομένων και των επιχειρήσεων και τη δημιουργία ενιαίων όρων εργασίας ανά κλάδο. Με την επέκταση των συλλογικών ρυθμίσεων προάγεται η ασφάλεια δικαίου, ενισχύεται ο υγιής ανταγωνισμός μεταξύ επιχειρήσεων και διασφαλίζονται ίσοι όροι εργασίας για όλους τους εργαζόμενους του ίδιου κλάδου.
10	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 410 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025), ώστε να καθοριστεί η διαδικασία ενώπιον της νεοσυσταθείσας Επιτροπής Ελέγχου Παραδεκτού κατόπιν υποβολής μονομερούς αίτησης για μεσολάβηση. Συγκεκριμένα, στις παρ. 1 και 2 προστίθεται ρητή πρόβλεψη ότι αίτηση μεσολάβησης δύναται να υποβάλει αποκλειστικά οργάνωση που είναι εγγεγραμμένη στο αντίστοιχο Μητρώο της παρ. 4 του άρθρου 399 (ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. ή ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε., κατά περίπτωση), κατ' αντιστοιχία της προτεινόμενης ρύθμισης της παρ. 6 του άρθρου 369 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου. Όπως έχει αναλυθεί ανωτέρω, η δυνατότητα υποβολής αίτησης μεσολάβησης αποτελεί δικαίωμα που θα πρέπει να ασκείται αποκλειστικά από νόμιμα υφιστάμενες και αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργαζομένων ή εργοδοτών, δεδομένου ότι η διαδικασία μεσολάβησης εκκινεί σε περιπτώσεις που κάποιο από τα μέρη δεν συμφωνεί στη συλλογική ρύθμιση. Η προσφυγή στη μεσολάβηση δεν συνιστά απλώς έκφραση συλλογικής βούλησης, αλλά ενεργοποιεί διαδικασία, η συμμετοχή στην οποία είναι υποχρεωτική για το αντισυμβαλλόμενο μέρος και δύναται να οδηγήσει, σε επόμενο στάδιο, σε προσφυγή στη διαιτησία. Ενόψει του δεσμευτικού χαρακτήρα της διαδικασίας αυτής, καθίσταται αναγκαίο η πρωτοβουλία εκκίνησης της διαδικασίας να ανήκει μόνο σε οργανώσεις που διαθέτουν αποδεδειγμένη νομιμοποίηση και αντιπροσωπευτικότητα, προκειμένου να αποτρέπεται η καταχρηστική ή αδικαιολόγητη ενεργοποίηση μηχανισμών συλλογικής επίλυσης διαφορών από οργανώσεις χωρίς πραγματική βάση εκπροσώπησης. Με τον τρόπο αυτό, διασφαλίζεται ότι το μέρος που καλείται να συμμετάσχει στη διαδικασία θα γνωρίζει τα βασικά στοιχεία του αντισυμβαλλόμενου μέρους, καθώς και ότι πληροί τις νόμιμες

	προϋποθέσεις για τη σύναψη της συγκεκριμένης συλλογικής σύμβασης. Η γνώση των βασικών στοιχείων του αντισυμβαλλόμενου μέρους αποτελεί ουσιώδη προϋπόθεση για την αποτελεσματική διεξαγωγή της διαδικασίας μεσολάβησης. Το μέρος που καλείται να συμμετάσχει σε διαδικασία μεσολάβησης οφείλει να γνωρίζει με σαφήνεια ποια οργάνωση ενεργοποιεί τη διαδικασία, ποιο είναι το πεδίο δράσης της και ποια συμφέροντα εκπροσωπεί, ώστε να μπορεί να διαμορφώσει τη στάση του κατά τη διαδικασία, με πλήρη επίγνωση του εύρους της συλλογικής διαφοράς που τίθεται προς επίλυση. Προκειμένου να διαπιστωθεί αντικειμενικά ότι μία οργάνωση είναι νόμιμα υφιστάμενη και, ιδίως, ότι διαθέτει την απαιτούμενη αντιπροσωπευτικότητα, είναι απολύτως αναγκαία η εγγραφή στα Μητρώα οργανώσεων, από την οποία αποδεικνύεται τόσο η νόμιμη σύσταση και λειτουργία της όσο και ο αριθμός των μελών της, εξασφαλίζοντας ενιαία εφαρμογή των κανόνων, ίση μεταχείριση των οργανώσεων και ασφάλεια δικαίου ως προς την ενεργοποίηση της διαδικασίας μεσολάβησης. Η Επιτροπή θα εξετάζει αποκλειστικά τη συνδρομή των νόμιμων προϋποθέσεων της αίτησης, χωρίς να υπεισέρχεται στην ουσία της συλλογικής διαφοράς. Επομένως, στο στάδιο της μεσολάβησης η Επιτροπή θα μπορεί να εξετάσει την ικανότητα (άρθρο 399 Κώδικα Εργατικού Δικαίου) και την αρμοδιότητα (άρθρο 396 Κώδικα Εργατικού Δικαίου) της αιτούσας οργάνωσης για σύναψη της εν λόγω συλλογικής σύμβασης, την εγγραφή της στο αντίστοιχο Μητρώο (παρ. 4 άρθρου 399 Κώδικα Εργατικού Δικαίου σε συνδυασμό με την παρ. 6 του άρθρου 369 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου) την τήρηση της δέουσας διαδικασίας διαπραγμάτευσης (άρθρο 397 Κώδικα Εργατικού Δικαίου), την αποτυχία των συλλογικών διαπραγματεύσεων (παρ. 1 άρθρου 409 Κώδικα Εργατικού Δικαίου) και την τήρηση τυχόν επιπρόσθετων ρητρών που έχουν τεθεί με συλλογική σύμβαση εργασίας (παρ. 2 άρθρου 409 Κώδικα Εργατικού Δικαίου) . Επιπλέον, προστίθεται παρ. 2Α η οποία καθορίζει τη διαδικασία ενώπιον της Επιτροπής Ελέγχου Παραδεκτού του άρθρου 414Α του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, κατόπιν της υποβολής μονομερούς αίτησης μεσολάβησης και τη διαδικασία δικαστικής προσβολής της απόφασης της Επιτροπής. Σημειώνεται ότι, εφόσον η αίτηση υποβάλλεται από κοινού από τα δύο μέρη, η συλλογική διαφορά δεν παραπέμπεται στην Επιτροπή του άρθρου 414Α του Κώδικα Εργατικού Δικαίου. Τέλος, τροποποιείται η παρ. 3 ώστε να επανακαθοριστούν οι προθεσμίες για ορισμό μεσολαβητή στη νέα διαδικασία που προβλέπει την Επιτροπή του άρθρου 414Α του Κώδικα Εργατικού Δικαίου.
11	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 411 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025), ώστε να καθοριστεί η διαδικασία ενώπιον της νεοσυσταθείσας

	Επιτροπής Ελέγχου Παραδεκτού, κατόπιν υποβολής μονομερούς αίτησης για διαιτησία. Συγκεκριμένα, στην παρ. 2 προστίθεται ρητή πρόβλεψη ότι αίτηση διαιτησίας δύναται να υποβάλει αποκλειστικά οργάνωση που είναι εγγεγραμμένη στο αντίστοιχο Μητρώο της παρ. 4 του άρθρου 399 (ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. ή ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε., κατά περίπτωση), κατ' αντιστοιχία της προτεινόμενης ρύθμισης της παρ. 6 του άρθρου 369 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου. Όπως έχει αναλυθεί ανωτέρω, η δυνατότητα υποβολής αίτησης διαιτησίας αποτελεί δικαίωμα που θα πρέπει να ασκείται αποκλειστικά από νόμιμα υφιστάμενες και αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργαζομένων ή εργοδοτών, δεδομένου ότι η διαδικασία διαιτησίας εκκινεί σε περιπτώσεις που κάποιο από τα μέρη δεν συμφωνεί στη συλλογική ρύθμιση. Η προσφυγή στη διαιτησία ενεργοποιεί μηχανισμό αναγκαστικής επίλυσης συλλογικής διαφοράς, η απόφαση του οποίου υποκαθιστά τη συλλογική αυτονομία και παράγει δεσμευτικά αποτελέσματα για τα μέρη. Ενόψει του κανονιστικού και δεσμευτικού χαρακτήρα της διαιτητικής απόφασης, καθίσταται αναγκαίο η πρωτοβουλία εκκίνησης της διαδικασίας να ανήκει μόνο σε οργανώσεις που διαθέτουν αποδεδειγμένη νομιμοποίηση και αντιπροσωπευτικότητα, προκειμένου να αποτρέπεται η καταχρηστική ή αδικαιολόγητη ενεργοποίηση της διαιτησίας από οργανώσεις χωρίς πραγματική βάση εκπροσώπησης. Με τον τρόπο αυτό, διασφαλίζεται ότι το μέρος που καλείται να συμμετάσχει στη διαδικασία θα γνωρίζει τα βασικά στοιχεία του αντισυμβαλλόμενου μέρους, καθώς και ότι πληροί τις νόμιμες προϋποθέσεις για τη σύναψη της συγκεκριμένης συλλογικής σύμβασης. Η γνώση των βασικών στοιχείων του αντισυμβαλλόμενου μέρους αποτελεί θεμελιώδη προϋπόθεση για την αποτελεσματική διεξαγωγή της διαδικασίας διαιτησίας. Το μέρος που καλείται να συμμετάσχει σε μία διαδικασία αναγκαστικής επίλυσης συλλογικής διαφοράς οφείλει να γνωρίζει με σαφήνεια ποια οργάνωση ενεργοποιεί τη διαδικασία, ποιο είναι το πεδίο δράσης της, ποια συμφέροντα εκπροσωπεί και ποια είναι η πραγματική έκταση της αντιπροσωπευτικότητάς της. Σε αντίθετη περίπτωση, δηλαδή ελλείψει θεσμοθετημένης και αξιόπιστης πληροφόρησης, θα δημιουργείτο σοβαρός κίνδυνος να υποχρεώνεται ένα μέρος να συμμετάσχει σε διαδικασία με δεσμευτικές συνέπειες απέναντι σε οργάνωση ασαφούς ταυτότητας ή αμφισβητούμενης αντιπροσωπευτικότητας, γεγονός που θα υπονόμει τόσο την εμπιστοσύνη στη διαδικασία όσο και την αποτελεσματικότητα της διαιτησίας. Περαιτέρω, είναι κρίσιμο για τα αρμόδια όργανα του Ο.ΜΕ.Δ. που καλούνται να κρίνουν κατά πόσο πληρούνται οι προϋποθέσεις μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία, να γνωρίζουν τον αριθμό των εργαζομένων που αφορά η συλλογική ρύθμιση, και άρα τα μέλη της οργάνωσης, διασφαλίζοντας ότι η σχετική κρίση των οργάνων του Ο.ΜΕ.Δ. βασίζεται σε αντικειμενικά, επικαιροποιημένα και συγκρίσιμα δεδομένα. Όλα τα ανωτέρω αποδεικνύονται από την εγγραφή
--	---

	στα Μητρώα οργανώσεων, η οποία παρέχει στα αρμόδια όργανα του Ο.ΜΕ.Δ. ενιαία και αξιόπιστη εικόνα ως προς τη σύνθεση, το εύρος εκπροσώπησης και τη νομιμοποίηση της αιτούσας οργάνωσης, συμβάλλοντας στην ασφάλεια δικαίου και στην ομοιόμορφη εφαρμογή των κανόνων περί διαιτησίας. Στο στάδιο της διαιτησίας η Επιτροπή θα μπορεί να εξετάσει όλες τις νόμιμες προϋποθέσεις, ήτοι την ικανότητα (άρθρο 399 Κώδικα Εργατικού Δικαίου) και την αρμοδιότητα (άρθρο 396 Κώδικα Εργατικού Δικαίου) της αιτούσας οργάνωσης για σύναψη της εν λόγω συλλογικής σύμβασης, την εγγραφή της στο αντίστοιχο Μητρώο (παρ. 4 άρθρου 399 Κώδικα Εργατικού Δικαίου σε συνδυασμό με την παρ. 6 του άρθρου 369 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου) την τήρηση της δέουσας διαδικασίας διαπραγμάτευσης (άρθρο 397 Κώδικα Εργατικού Δικαίου), την αποτυχία των συλλογικών διαπραγματεύσεων (παρ. 1 άρθρου 409 Κώδικα Εργατικού Δικαίου) και την τήρηση τυχόν επιπρόσθετων ρητρών που έχουν τεθεί με συλλογική σύμβαση εργασίας (παρ. 2 άρθρου 409 Κώδικα Εργατικού Δικαίου), εφόσον δεν τις έκρινε κατά το στάδιο της μεσολάβησης, και, επιπλέον, τη συνδρομή των προϋποθέσεων μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία, όπως αναλύονται στην παρ. 2 του άρθρου. Επιπλέον, προστίθεται παρ. 2Α η οποία καθορίζει τη διαδικασία ενώπιον της Επιτροπής Ελέγχου Παραδεκτού του άρθρου 414Α του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, κατόπιν της υποβολής μονομερούς αίτησης διαιτησίας και τη διαδικασία δικαστικής προσβολής της απόφασης της Επιτροπής. Σημειώνεται ότι, εφόσον η αίτηση υποβάλλεται από κοινού από τα δύο μέρη, η συλλογική διαφορά δεν παραπέμπεται στην Επιτροπή του άρθρου 414Α του Κώδικα Εργατικού Δικαίου. Τέλος, τροποποιείται η παρ. 4 ώστε να επανακαθοριστούν οι προθεσμίες για ορισμό διαιτητή στη νέα διαδικασία με την Επιτροπή του άρθρου 414Α του Κώδικα Εργατικού Δικαίου.
12	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 413 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025), ώστε να προσαρμοστεί η διαδικασία δικαστικού ελέγχου των διαιτητικών αποφάσεων στην κατάργηση του δευτέρου βαθμού διαιτησίας, η οποία συντελείται με το άρθρο 15 των αξιολογούμενων διατάξεων. Συγκεκριμένα, στην παρ. 1, διαγράφονται οι αναφορές στην περίπτωση άσκησης έφεσης ενώπιον του δευτέρου βαθμού διαιτησίας του άρθρου 412 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου. Επιπλέον, καταργείται η παρ. 2 που προέβλεπε την άσκηση αγωγής ενώπιον του Εφετείου σε περίπτωση που είχε ασκηθεί έφεση στον δεύτερο βαθμό διαιτησίας. Με την προτεινόμενη ρύθμιση του άρθρου 413 όλες οι διαιτητικές αποφάσεις θα προσβάλλονται με αγωγή ενώπιον του Μονομελούς Πρωτοδικείου, σύμφωνα με τη διαδικασία της παρ. 1.
13	Με την προτεινόμενη ρύθμιση προστίθεται νέο άρθρο 414Α στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025), με το οποίο

	προβλέπεται η σύσταση και λειτουργία Επιτροπής Ελέγχου Παραδεκτού στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.), και ρυθμίζονται ειδικότερα ζητήματα επί της επιλογής των μελών της Επιτροπής, της θητείας τους και της αμοιβής τους. Σκοπός της ρύθμισης είναι η ενίσχυση της ποιότητας και κανονιστικής συνέπειας των διαδικασιών μεσολάβησης και διαιτησίας, μέσω της θέσπισης ενός σαφούς μηχανισμού ελέγχου του παραδεκτού των αιτήσεων, κατά τα άρθρα 410 και 411 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου. Η Επιτροπή συγκροτείται με ομόφωνη απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου του Ο.ΜΕ.Δ. ως τριμελές ανεξάρτητο όργανο, αποτελούμενο από έναν αφυπηρετήσαντα ανώτατο δικαστικό λειτουργό, έναν εν ενεργεία ή ομότιμο καθηγητή Εργατικού Δικαίου Ανώτατου Εκπαιδευτικού Ιδρύματος και έναν εν ενεργεία ή ομότιμο καθηγητή Οικονομικών Ανώτατου Εκπαιδευτικού Ιδρύματος με εξειδίκευση στην οικονομία της εργασίας, καθώς και τους αναπληρωτές τους. Η σύνθεση της Επιτροπής εξασφαλίζει την επιστημονική επάρκεια και την διεπιστημονική προσέγγιση κατά την αξιολόγηση του παραδεκτού των σχετικών αιτήσεων. Έτσι δεν θα εισάγονται προς επίλυση συλλογικές διαφορές οι οποίες δεν πληρούν τις τυπικές προϋποθέσεις του νόμου. Η συγκρότηση της Επιτροπής ενισχύει τον ρόλο του Ο.ΜΕ.Δ. ως θεσμικού εγγυητή της συλλογικής αυτονομίας και προάγει τη θεσμική αξιοπιστία, την ασφάλεια δικαίου και την ορθή λειτουργία των μηχανισμών επίλυσης συλλογικών διαφορών.
14	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τίθενται οι απαραίτητες μεταβατικές διατάξεις για το προτεινόμενο σχέδιο νόμου. Ειδικότερα: Στην παρ. 1 ορίζεται ότι το άρθρο 3, περί της επικουρικής αρμοδιότητας της Γ.Σ.Ε.Ε. προς σύναψη κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας και το άρθρο 4, περί υποχρέωσης προσδιορισμού πεδίου εφαρμογής κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, εφαρμόζονται σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας που υπογράφονται από την έναρξη ισχύος των αξιολογούμενων ρυθμίσεων, ανεξαρτήτως του χρόνου έναρξης των διαπραγματεύσεων. Επομένως, ισχύουσες κατά την έναρξη ισχύος των αξιολογούμενων διατάξεων κλαδικές συλλογικές συμβάσεις δεν μπορούν να συνυπογραφούν από την τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση, και δεν χρήζουν τροποποίησης ώστε να συμπεριλάβουν Κ.Α.Δ.. Με την παρ. 2 ορίζεται ότι το άρθρο 7 εφαρμόζεται και στις τελευταίες εκλογές των συνδικαλιστικών οργανώσεων, οποτεδήποτε και αν έλαβαν χώρα. Συγκεκριμένα, εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την έναρξη ισχύος των αξιολογούμενων διατάξεων, ο δικαστικός αντιπρόσωπος που είχε διεξαγάγει τις εκλογές ή ο πρόεδρος της συνδικαλιστικής οργάνωσης οφείλουν να προσκομίσουν τα πρακτικά διαλογής ψηφοδελτίων και καταμέτρησης των ηλεκτρονικών ψήφων στο Πρωτοδικείο.

	Στην παρ. 3 ορίζεται ότι το άρθρο 8, περί μετενέργειας όλων των κανονιστικών όρων των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, εφαρμόζονται σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας που υπογράφονται και σε διαιτητικές αποφάσεις που εκδίδονται κατόπιν της δημοσίευσης των αξιολογούμενων ρυθμίσεων. Έτσι, ισχύουσες κατά την έναρξη ισχύος των αξιολογούμενων διατάξεων συλλογικές συμβάσεις εργασίας και διαιτητικές αποφάσεις κατόπιν της λήξης της τρίμηνης παράτασής τους θα μετενεργούν μόνο ως προς τον βασικό μισθό ή το βασικό ημερομίσθιο και τα επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικινδύνου εργασίας, εφόσον τα επιδόματα αυτά προβλέπονταν στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή διαιτητικές αποφάσεις που έληξαν ή καταγγέλλθηκαν. Στις παρ. 4 και 5 προβλέπεται το πως θα ολοκληρωθούν οι διαδικασίες που έχουν ήδη εκκινήσει ενώπιον του Ο.ΜΕ.Δ. κατά την 25^η Φεβρουαρίου 2026. Ακολουθως: α) Οι διαδικασίες μεσολάβησης θα ολοκληρωθούν με την ισχύουσα έως τη δημοσίευση των αξιολογούμενων ρυθμίσεων διαδικασία, ήτοι χωρίς την εξέταση από την Επιτροπή του άρθρου 414Α του Κώδικα Εργατικού Δικαίου. β) Οι διαδικασίες ενώπιον του πρώτου βαθμού διαιτησίας θα ολοκληρωθούν με την ισχύουσα έως τη δημοσίευση των αξιολογούμενων ρυθμίσεων διαδικασία, ήτοι με εξέταση από την Πρωτοβάθμια Επιτροπή Διαιτησίας, ενώ θα χωρεί και έφεση ενώπιον της Δευτεροβάθμιας Πενταμελούς Επιτροπής Διαιτησίας. γ) Οι διαδικασίες ενώπιον του δεύτερου βαθμού διαιτησίας θα ολοκληρωθούν με την ισχύουσα έως τη δημοσίευση των αξιολογούμενων ρυθμίσεων διαδικασία, ήτοι με εξέταση από τη Δευτεροβάθμια Πενταμελή Επιτροπή Διαιτησίας. δ) Οι αγωγές ενώπιον του Εφετείου περί του κύρους απόφασης δευτεροβάθμιας επιτροπής διαιτησίας, θα ολοκληρωθούν κανονικά, χωρίς να επηρεάζονται από την κατάργηση της παρ. 2 του άρθρου 413 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου. Το χρονικό διάστημα έως την 25η Φεβρουαρίου 2026 προβλέπεται ώστε να συσταθεί η Επιτροπή του άρθρου 414Α του Κώδικα Εργατικού Δικαίου. Τέλος, στην παρ. 6 ορίζεται ότι οι εκκρεμείς, κατά την 25^η Φεβρουαρίου 2026, αγωγές ενώπιον του Εφετείου κατά αποφάσεων δευτεροβάθμιας επιτροπής διαιτησίας θα ολοκληρωθούν με την ισχύουσα έως τη δημοσίευση των αξιολογούμενων ρυθμίσεων διαδικασία.
15	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση καθορίζονται οι καταργούμενες διατάξεις, οι οποίες αφορούν τον δεύτερο βαθμό διαιτησίας. Ειδικότερα, από την 25^η Φεβρουαρίου 2026, καταργούνται το άρθρο 412 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου και το κωδικοποιηθέν άρθρο 16Α του ν. 1876/1990 (Α' 27), περί της έφεσης κατά απόφασης διαιτησίας και του δεύτερου βαθμού.

	Η κατάργηση του δεύτερου βαθμού διαιτησίας κρίνεται σκόπιμη και λειτουργικά αναγκαία, ιδίως ενόψει της εισαγωγής νέου σταδίου προελέγχου των αιτήσεων προσφυγής στη διαιτησία. Το στάδιο αυτό διασφαλίζει εκ των προτέρων ότι πληρούνται οι νόμιμες προϋποθέσεις για την υπαγωγή μιας συλλογικής διαφοράς στη διαιτησία, περιορίζοντας την ανάγκη πολλαπλών βαθμών κρίσης εντός του ίδιου μηχανισμού. Επιπλέον, σύμφωνα με το ισχύον πλαίσιο, έως την έκδοση τελεσίδικης δικαστικής απόφασης αναστέλλεται η ισχύς της προσβαλλόμενης διαιτητικής απόφασης. Υπό το πρίσμα αυτό, η διατήρηση του δεύτερου βαθμού διαιτησίας, πριν ακόμη από την ενδεχόμενη προσφυγή στα δικαστήρια, επιτείνει τις χρονικές καθυστερήσεις και μεταθέτει σημαντικά τον χρόνο εφαρμογής της διαιτητικής απόφασης, υπονομεύοντας την ταχεία και αποτελεσματική επίλυση των συλλογικών διαφορών, που αποτελεί βασικό σκοπό του θεσμού της διαιτησίας. Τέλος, επισημαίνεται ότι, η κατάργηση του δεύτερου βαθμού διαιτησίας δεν θίγει το δικαίωμα δικαστικής προστασίας των ενδιαφερομένων μερών. Ειδικότερα, διατηρείται πλήρως η δυνατότητα δικαστικής προσβολής της διαιτητικής απόφασης, σύμφωνα με το άρθρο 413 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου. Η δικαστική αυτή οδός παρέχει επαρκείς εγγυήσεις νομιμότητας και ελέγχου της διαιτητικής κρίσης από τα αρμόδια δικαστήρια. Το χρονικό διάστημα έως την 25^η Φεβρουαρίου 2026 προβλέπεται ώστε να συσταθεί η Επιτροπή του άρθρου 414^Α του Κώδικα Εργατικού Δικαίου.
16	Με την αξιολογούμενη διάταξη ρυθμίζεται η έναρξη ισχύος των προτεινόμενων ρυθμίσεων.

Δ. Έκθεση γενικών συνεπειών

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

			ΘΕΣΜΟΙ, ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ	ΑΓΟΡΑ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ	ΦΥΣΙΚΟ, ΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΝΗΣΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ
ΟΦΕΛΗ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	ΑΜΕΣΑ	Αύξηση εσόδων					
		Μείωση δαπανών					
		Εξοικονόμηση χρόνου					

		Μεγαλύτερη αποδοτικότητα / αποτελεσματικότητα					
		Άλλο					
	ΕΜΜΕΣΑ	Βελτίωση παρεχόμενων υπηρεσιών					
		Δίκαιη μεταχείριση πολιτών					
		Αυξημένη αξιοπιστία / διαφάνεια θεσμών					
		Βελτιωμένη διαχείριση κινδύνων					
		Άλλο					

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

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

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

	ΤΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	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.	Γνώμες ή πορίσματα αρμόδιων υπηρεσιών και ανεξάρτητων αρχών (ηλεκτρονική επισύναψη). Ειδική αιτιολογία σε περίπτωση σημαντικής απόκλισης μεταξύ της γνωμοδότησης και της αξιολογούμενης ρύθμισης.

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	
☐	Συνεργασία με άλλα υπουργεία / υπηρεσίες	---
☐	Συνεργασία με κοινωνικούς φορείς / Ανεξάρτητες Αρχές	Διαβούλευση με τους Εθνικούς Κοινωνικούς Εταίρους: Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Ε.), Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (Σ.Ε.Β.), Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών, Εμπόρων Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.), Ελληνική Συνομοσπονδία Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας (Ε.Σ.Ε.Ε.), Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (Σ.Ε.Τ.Ε.), Σύνδεσμος Βιομηχανιών Ελλάδος (Σ.Β.Ε.).
☐	Διεθνής διαβούλευση	---

Στ. Έκθεση νομιμότητας

24.	Συναφείς συνταγματικές διατάξεις
-----	----------------------------------

	Άρθρα 22 και 23 του Συντάγματος	
25.	Ενωσιακό δίκαιο	
?	Πρωτογενές ενωσιακό δίκαιο (συμπεριλαμβανομένου του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων)	---
?	Κανονισμός	---
?	Οδηγία	Οδηγία (ΕΕ) 2022/2041 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 19ης Οκτωβρίου 2022 για επαρκείς κατώτατους μισθούς στην Ευρωπαϊκή Ένωση
?	Απόφαση	---
26.	Συναφείς διατάξεις διεθνών συνθηκών ή συμφωνιών	
?	Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου	---
?	Διεθνείς συμβάσεις	Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 87 περί συνδικαλιστικής ελευθερίας και προστασίας του συνδικαλιστικού δικαιώματος. Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 98 περί εφαρμογής των αρχών του δικαιώματος οργανώσεως και συλλογικής διαπραγματεύσεως. Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 154 για την προώθηση της συλλογικής διαπραγμάτευσης.

27.	Συναφής νομολογία των ανωτάτων και άλλων εθνικών δικαστηρίων, καθώς και αποφάσεις των Ανεξάρτητων Αρχών	
	Στοιχεία & βασικό περιεχόμενο απόφασης	
?	Ανώτατο ή άλλο εθνικό δικαστήριο (αναφέρατε)	Άρθρα 5-7: ΣτΕ Δ' 7μ. 2175/2022 Άρθρο 8: ΑΠ 4/2024
?	Ανεξάρτητη Αρχή (αναφέρατε)	---
28.	Συναφής ευρωπαϊκή και διεθνής νομολογία	
	Στοιχεία & βασικό περιεχόμενο απόφασης	

?	Νομολογία Δικαστηρίου Ε.Ε.	---
?	Νομολογία Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Δικαιωμάτων του Ανθρώπου	---
?	Άλλα ευρωπαϊκά ή διεθνή δικαστήρια ή διαιτητικά όργανα	---

Ζ. Πίνακας Τροποποιούμενων ή καταργούμενων διατάξεων

29.	Τροποποίηση – αντικατάσταση – συμπλήρωση διατάξεων	
	Διατάξεις αξιολογούμενης ρύθμισης	Υφιστάμενες διατάξεις
	Άρθρο 3 Επικουρική αρμοδιότητα της τριτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης «Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος» (Γ.Σ.Ε.Ε.) προς σύναψη κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας - Τροποποίηση παρ. 4 άρθρου 396 Κώδικα Εργατικού Δικαίου Στην παρ. 4 του άρθρου 396 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 3 του ν. 1876/1990 (Α' 27), περί των ειδών συλλογικών συμβάσεων εργασίας και περί της αρμοδιότητας σύναψής τους, προστίθεται νέο, δεύτερο, εδάφιο, και η παρ. 4 διαμορφώνεται ως εξής: «4. Οι κλαδικές συμβάσεις συνάπτονται από πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που καλύπτουν εργαζομένους ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητά τους, ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου και από εργοδοτικές οργανώσεις. Οι κλαδικές συμβάσεις δύνανται να συνάπτονται ή να συνυπογράφονται και από την τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων «Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος» (Γ.Σ.Ε.Ε.),	Η παρ. 4 του άρθρου 396 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), έχει ως εξής: «4. Οι κλαδικές συμβάσεις συνάπτονται από πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που καλύπτουν εργαζομένους ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητά τους, ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου και από εργοδοτικές οργανώσεις. Ειδικά για τους εργαζομένους στον κλάδο των Τραπεζών οι κλαδικές συμβάσεις δύνανται να συνάπτονται και από μεμονωμένους εργοδότες, οι οποίοι εκπροσωπούνται με κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο ή εκπροσώπους, εφόσον οι καλούμενοι ή καλούντες για διαπραγματεύσεις εργοδότες είτε καλύπτουν τουλάχιστον το εβδομήντα τοις εκατό (70%) των εργαζομένων στον κλάδο είτε είναι οι τουλάχιστον πέντε (5) μεγαλύτεροι εργοδότες, με κριτήριο τους εργαζομένους που απασχολούν. Οι λοιποί εργοδότες δικαιούνται να μετέχουν στις διαπραγματεύσεις και να υπογράψουν τη συλλογική σύμβαση. Σε περίπτωση μη ορισμού κοινού εκπροσώπου ή εκπροσώπων από τους εργοδότες ή άρνησης προσέλευσης στις διαπραγματεύσεις ή αποτυχίας των

κατόπιν πρόσκλησης από αρμόδια συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων του προηγούμενου εδαφίου. Ειδικά για τους εργαζομένους στον κλάδο των Τραπεζών οι κλαδικές συμβάσεις δύνανται να συνάπτονται και από μεμονωμένους εργοδότες, οι οποίοι εκπροσωπούνται με κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο ή εκπροσώπους, εφόσον οι καλούμενοι ή καλούντες για διαπραγματεύσεις εργοδότες είτε καλύπτουν τουλάχιστον το εβδομήντα τοις εκατό (70%) των εργαζομένων στον κλάδο είτε είναι οι τουλάχιστον πέντε (5) μεγαλύτεροι εργοδότες, με κριτήριο τους εργαζομένους που απασχολούν. Οι λοιποί εργοδότες δικαιούνται να μετέχουν στις διαπραγματεύσεις και να υπογράψουν τη συλλογική σύμβαση. Σε περίπτωση μη ορισμού κοινού εκπροσώπου ή εκπροσώπων από τους εργοδότες ή άρνησης προσέλευσης στις διαπραγματεύσεις ή αποτυχίας των διαπραγματεύσεων εφαρμόζονται τα άρθρα 409, 410 και 411.».	διαπραγματεύσεων εφαρμόζονται τα άρθρα 409, 410 και 411.».
Άρθρο 5 Περιορισμός στοιχείων εγγραφής στο Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων (ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.) και στο Γενικό Μητρώο Οργανώσεων Εργοδοτών (ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε.) - Τροποποίηση παρ. 1 και 4 άρθρου 399 Κώδικα Εργατικού Δικαίου 1. Στην περ. α) της παρ. 1 του άρθρου 399 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 6 του ν. 1876/1990 (Α' 27), περί της ικανότητας για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας και περί της νομιμοποίησης εκπροσώπων, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στο πρώτο εδάφιο, μετά από τις λέξεις «της παρ. 5 του άρθρου 396», διαγράφονται οι λέξεις «, εφόσον έχουν εγγραφεί στα αντίστοιχα μητρώα της παρ. 4 του παρόντος άρθρου», β) στο τρίτο εδάφιο, μετά από τις λέξεις «της συλλογικής σύμβασης εργασίας», προστίθενται οι λέξεις «,	Οι παρ. 1 και 4 του άρθρου 399 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), έχουν ως εξής: «1. Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας έχουν: α) Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών όλων των βαθμίδων στο πεδίο της δραστηριότητάς τους, καθώς και οι ενώσεις προσώπων με τους όρους και τις προϋποθέσεις της παρ. 5 του άρθρου 396, εφόσον έχουν εγγραφεί στα αντίστοιχα μητρώα της παρ. 4 του παρόντος άρθρου. Ειδικότερα για την παρ. 3 του άρθρου 396, από την πλευρά των εργαζομένων, ικανότητα για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας έχει η πλέον αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση. Για τις υπόλοιπες συλλογικές συμβάσεις εργασίας του άρθρου 396, από την πλευρά των εργαζομένων, ικανότητα για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας έχει η πλέον αντιπροσωπευτική

υπό την επιφύλαξη του δευτέρου εδαφίου της παρ. 4 του άρθρου 396 για τις κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας», και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής:

«1. Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας έχουν:

α) Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών όλων των βαθμίδων στο πεδίο της δραστηριότητάς τους, καθώς και οι ενώσεις προσώπων με τους όρους και τις προϋποθέσεις της παρ. 5 του άρθρου 396. Ειδικότερα για την παρ. 3 του άρθρου 396, από την πλευρά των εργαζομένων, ικανότητα για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας έχει η πλέον αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση. Για τις υπόλοιπες συλλογικές συμβάσεις εργασίας του άρθρου 396, από την πλευρά των εργαζομένων, ικανότητα για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας έχει η πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων στο πεδίο ισχύος της συλλογικής σύμβασης εργασίας, υπό την επιφύλαξη του δευτέρου εδαφίου της παρ. 4 του άρθρου 396 για τις κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

β) Κάθε εργοδότης για τους εργαζομένους που απασχολεί στην επιχείρησή του.

γ) Για τους εργαζομένους σε δικηγορικά, σε συμβολαιογραφικά και άλλα γραφεία η σχετική συλλογική σύμβαση υπογράφεται ή η διαιτητική διαδικασία διεξάγεται μεταξύ της συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων και του οικείου ν.π.δ.δ., στο οποίο υπάγονται οι εργοδότες.».

2. Στην παρ. 4 του άρθρου 399 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 6 του ν. 1876/1990, περί της ικανότητας για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας και περί της νομιμοποίησης εκπροσώπων, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στην περ. α), αα) πριν από τις λέξεις «Οργανώσεων Εργοδοτών»,

συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων στο πεδίο ισχύος της συλλογικής σύμβασης εργασίας.

β) Κάθε εργοδότης για τους εργαζομένους που απασχολεί στην επιχείρησή του.

γ) Για τους εργαζομένους σε δικηγορικά, σε συμβολαιογραφικά και άλλα γραφεία η σχετική συλλογική σύμβαση υπογράφεται ή η διαιτητική διαδικασία διεξάγεται μεταξύ της συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων και του οικείου νπδδ, στο οποίο υπάγονται οι εργοδότες.».

«4. α) Όλες οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, οι ενώσεις προσώπων εργαζομένων και οι οργανώσεις των εργοδοτών και ειδικά αυτές που συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή και ορίζουν εκπροσώπους τους στις διοικήσεις των φορέων που εποπτεύονται από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, καθώς και στα συλλογικά όργανα αυτού, έχουν υποχρέωση να εγγράφονται στο Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων και Οργανώσεων Εργοδοτών του Υπουργείου που τηρείται στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

β) Στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης δημιουργείται Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων (ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.), στο οποίο τηρούνται τα ακόλουθα στοιχεία:

βα) το καταστατικό της συνδικαλιστικής οργάνωσης και οι τυχόν τροποποιήσεις αυτού, καθώς και η τυχόν πράξη διάλυσής της,

ββ) ο αριθμός των μελών της συνδικαλιστικής οργάνωσης που έλαβαν μέρος στις εκλογές για ανάδειξη διοίκησης,

βγ) η σύνθεση των οργάνων διοίκησης αυτής,

προστίθενται οι λέξεις «στο Μητρώο», αβ) η λέξη «τηρείται» αντικαθίσταται από τη λέξη «τηρούνται», β) στην περ. β), βα) στην υποπερ. ββ), μετά από τις λέξεις «στις εκλογές για ανάδειξη διοίκησης», προστίθενται οι λέξεις «όπως προκύπτει από υπεύθυνη δήλωση του προέδρου του διοικητικού συμβουλίου της», ββ) η υποπερ. βγ) αντικαθίσταται, βγ) στην υποπερ. βδ), η λέξη «και» αντικαθίσταται από το σημείο στίξης «.», βδ) η υποπερ. βε) καταργείται, γ) στην περ. γ), γα) η υποπερ. γβ) αντικαθίσταται, γβ) στην υποπερ. γγ), μετά από τις λέξεις «των οργάνων διοίκησης αυτής», προστίθενται οι λέξεις «εφόσον συνοδεύεται από ρητή συγκατάθεση των μελών των οργάνων διοίκησης στην επεξεργασία των προσωπικών τους δεδομένων, σύμφωνα με τον Γ.Κ.Π.Δ.», γγ) στην υποπερ. γδ), ι) πριν από τη λέξη «οργάνωσης», διαγράφεται η λέξη «συνδικαλιστικής», ιι) το σημείο στίξης «.», αντικαθίσταται από τη λέξη «και», γδ) η υποπερ. γε) αντικαθίσταται, γε) η υποπερ. γστ) καταργείται και η παρ. 4 διαμορφώνεται ως εξής: «4. α) Όλες οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, οι ενώσεις προσώπων εργαζομένων και οι οργανώσεις των εργοδοτών και ειδικά αυτές που συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή και ορίζουν εκπροσώπους τους στις διοικήσεις των φορέων που εποπτεύονται από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, καθώς και στα συλλογικά όργανα αυτού, έχουν υποχρέωση να εγγράφονται στο Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων και στο Μητρώο Οργανώσεων Εργοδοτών του Υπουργείου που τηρούνται στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. β) Στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης δημιουργείται Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων (ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.), στο οποίο τηρούνται τα ακόλουθα στοιχεία:	βδ) η έδρα της συνδικαλιστικής οργάνωσης και στοιχεία επικοινωνίας και βε) οι οικονομικές της καταστάσεις, εφόσον υφίστανται κρατικές ή συγχρηματοδοτούμενες πηγές χρηματοδότησης στην ίδια την οργάνωση ή στις συνδεδεμένες με αυτή οντότητες. γ) Στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης δημιουργείται Γενικό Μητρώο Οργανώσεων Εργοδοτών (ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε.), στο οποίο εγγράφονται υποχρεωτικά όλες οι οργανώσεις εργοδοτών και στο οποίο τηρούνται τα ακόλουθα στοιχεία: γα) το καταστατικό της οργάνωσης εργοδοτών και οι τυχόν τροποποιήσεις αυτού καθώς και η τυχόν πράξη διάλυσής της, γβ) ο αριθμός των μελών της οργάνωσης εργοδοτών που έλαβαν μέρος στις εκλογές για ανάδειξη διοίκησης, γγ) η σύνθεση των οργάνων διοίκησης αυτής, γδ) η έδρα της συνδικαλιστικής οργάνωσης και στοιχεία επικοινωνίας, γε) ο αριθμός των εργαζομένων που απασχολεί κάθε μέλος της εργοδοτικής οργάνωσης και γστ) οι οικονομικές της καταστάσεις, εφόσον υφίστανται κρατικές ή συγχρηματοδοτούμενες πηγές χρηματοδότησης στην ίδια την οργάνωση ή στις συνδεδεμένες με αυτή οντότητες. δ) Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης ρυθμίζεται κάθε θέμα σχετικά με τη δημιουργία του Μητρώου Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων και Οργανώσεων Εργοδοτών, τη δημοσιότητα των στοιχείων του και κάθε αναγκαία τεχνική λεπτομέρεια καθώς και τη χορήγηση πληροφοριών σε σχέση με τα στοιχεία του μητρώου και με την τήρηση της προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ιδίως σε
---	---

βα) το καταστατικό της συνδικαλιστικής οργάνωσης και οι τυχόν τροποποιήσεις αυτού, καθώς και η τυχόν πράξη διάλυσής της, ββ) ο αριθμός των μελών της συνδικαλιστικής οργάνωσης που έλαβαν μέρος στις εκλογές για ανάδειξη διοίκησης, όπως προκύπτει από υπεύθυνη δήλωση του προέδρου του διοικητικού συμβουλίου της, βγ) η σύνθεση των οργάνων διοίκησης αυτής, εφόσον συνοδεύεται από ρητή συγκατάθεση των μελών των οργάνων διοίκησης στην επεξεργασία των προσωπικών τους δεδομένων, σύμφωνα με τον Κανονισμό (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] και βδ) η έδρα της συνδικαλιστικής οργάνωσης και στοιχεία επικοινωνίας. βε) [Καταργείται]. γ) Στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης δημιουργείται Γενικό Μητρώο Οργανώσεων Εργοδοτών (ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε.), στο οποίο εγγράφονται υποχρεωτικά όλες οι οργανώσεις εργοδοτών και στο οποίο τηρούνται τα ακόλουθα στοιχεία: γα) το καταστατικό της οργάνωσης εργοδοτών και οι τυχόν τροποποιήσεις αυτού καθώς και η τυχόν πράξη διάλυσής της, γβ) ο συνολικός αριθμός των μελών της οργάνωσης εργοδοτών κατά την εκάστοτε πιο πρόσφατη γενική συνέλευση για εκλογή οργάνων διοίκησης, όπως προκύπτει από υπεύθυνη δήλωση του προέδρου του διοικητικού συμβουλίου της και ο οποίος περιλαμβάνει, ανάλογα με τη δομή της οργάνωσης, το σύνολο των επιχειρήσεων ή των φυσικών προσώπων ή των ενώσεων (πρωτοβάθμιων οργανώσεων) ή ομοσπονδιών	σχέση με την αντιπροσωπευτικότητα συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών.».
--	--

(δευτεροβάθμιων οργανώσεων) που είναι μέλη της, γγ) η σύνθεση των οργάνων διοίκησης αυτής, εφόσον συνοδεύεται από ρητή συγκατάθεση των μελών των οργάνων διοίκησης στην επεξεργασία των προσωπικών τους δεδομένων, σύμφωνα με τον Γ.Κ.Π.Δ., γδ) η έδρα της οργάνωσης και στοιχεία επικοινωνίας και γε) ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων των επιχειρήσεων μελών της οργάνωσης κατά την εκάστοτε πιο πρόσφατη γενική συνέλευση για εκλογή οργάνων διοίκησης, όπως προκύπτει από υπεύθυνη δήλωση του προέδρου του διοικητικού συμβουλίου της, εξαιρουμένων από τη συγκεκριμένη υποχρέωση των οργανώσεων των άρθρων 387 έως 393. γστ) [Καταργείται]. δ) Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης ρυθμίζεται κάθε θέμα σχετικά με τη δημιουργία του Μητρώου Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων και Οργανώσεων Εργοδοτών, τη δημοσιότητα των στοιχείων του και κάθε αναγκαία τεχνική λεπτομέρεια καθώς και τη χορήγηση πληροφοριών σε σχέση με τα στοιχεία του μητρώου και με την τήρηση της προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ιδίως σε σχέση με την αντιπροσωπευτικότητα συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών.».	
Άρθρο 6 Περιορισμός των στοιχείων που τηρούνται στο Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων (ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.) και επαναπροσδιορισμός έννομων συνεπειών σε περίπτωση μη εγγραφής – Τροποποίηση παρ. 4 και 6 άρθρου 369 Κώδικα Εργατικού Δικαίου Στο άρθρο 369 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο	Το άρθρο 369 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), έχει ως εξής: «1. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων εγγράφονται στο Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων (ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.) της περ. β) της παρ. 4 του άρθρου 399. 2. Το ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. τηρείται στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II ή σε τυχόν μετεξέλιξη του συστήματος αυτού.

κωδικοποιήθηκε το άρθρο 2 του ν. 1264/1982 (Α' 79), περί της καταχώρισης συνδικαλιστικών οργανώσεων, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στην παρ. 4, αα) στην περ. γ), προστίθεται δεύτερο εδάφιο, αβ) η περ. δ) καταργείται, β) η παρ. 6 αντικαθίσταται, και το άρθρο 369 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 369

Καταχώριση συνδικαλιστικών οργανώσεων

1. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων εγγράφονται στο Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων (ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.) της περ. β) της παρ. 4 του άρθρου 399.

2. Το ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. τηρείται στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II ή σε τυχόν μετεξέλιξη του συστήματος αυτού.

3. Για την εγγραφή μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. απαιτείται να υποβληθούν ψηφιακά το καταστατικό και τα στοιχεία του άρθρου 81 του Α.Κ.. Τα αποτελέσματα των άρθρων 83 επ. του Α.Κ. επέρχονται με την εγγραφή της συνδικαλιστικής οργάνωσης στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. και την κατάθεση σε αυτό όλων των κατά νόμο απαιτούμενων στοιχείων.

4. Στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. τηρούνται σε ψηφιακή μορφή τα ακόλουθα στοιχεία για κάθε συνδικαλιστική οργάνωση, τα οποία η ίδια οφείλει να καταθέτει στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.:

α) Τα αναφερόμενα στο άρθρο 81 του Α.Κ..

β) Το καταστατικό της συνδικαλιστικής οργάνωσης και οι τυχόν τροποποιήσεις αυτού, καθώς και η τυχόν πράξη διάλυσής της.

γ) Ο αριθμός των μελών της που είχαν δικαίωμα ψήφου κατά την εκάστοτε πιο πρόσφατη γενική συνέλευση για εκλογή οργάνων διοίκησης της συνδικαλιστικής οργάνωσης, ο αριθμός των μελών που ψήφισαν στις εκλογές αυτές, η σειρά εκλογής των εκλεγμένων και η σύνθεση των οργάνων διοίκησης της συνδικαλιστικής οργάνωσης, όπως προκύπτουν από υπεύθυνη δήλωση του προέδρου του διοικητικού

3. Για την εγγραφή μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. απαιτείται να υποβληθούν ψηφιακά το καταστατικό και τα στοιχεία του άρθρου 81 του Α.Κ.. Τα αποτελέσματα των άρθρων 83 επ. του Α.Κ. επέρχονται με την εγγραφή της συνδικαλιστικής οργάνωσης στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. και την κατάθεση σε αυτό όλων των κατά νόμο απαιτούμενων στοιχείων.

4. Στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. τηρούνται σε ψηφιακή μορφή τα ακόλουθα στοιχεία για κάθε συνδικαλιστική οργάνωση, τα οποία η ίδια οφείλει να καταθέτει στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.:

α) Τα αναφερόμενα στο άρθρο 81 του Α.Κ..

β) Το καταστατικό της συνδικαλιστικής οργάνωσης και οι τυχόν τροποποιήσεις αυτού, καθώς και η τυχόν πράξη διάλυσής της.

γ) Ο αριθμός των μελών της που είχαν δικαίωμα ψήφου κατά την εκάστοτε πιο πρόσφατη γενική συνέλευση για εκλογή οργάνων διοίκησης της συνδικαλιστικής οργάνωσης, ο αριθμός των μελών που ψήφισαν στις εκλογές αυτές, η σειρά εκλογής των εκλεγμένων και η σύνθεση των οργάνων διοίκησης της συνδικαλιστικής οργάνωσης, όπως προκύπτουν από υπεύθυνη δήλωση του προέδρου του διοικητικού συμβουλίου της.

δ) Εφόσον υφίστανται κρατικές ή συγχρηματοδοτούμενες πηγές χρηματοδότησης προς την ίδια την οργάνωση ή συνδεδεμένες με αυτήν οντότητες, οι οικονομικές της καταστάσεις και τα κύρια οικονομικά της μεγέθη ως προς τα έσοδα κατά κατηγορία εσόδων, ιδίως συνδρομές μελών, δωρεές και χορηγίες, επιχορηγήσεις και επιδοτήσεις του Δημοσίου, πόροι από εισφορές που παρακρατούνται υποχρεωτικά ή άλλες, καθώς και λοιπά έσοδα, και ως προς τις δαπάνες κατά κατηγορία δαπανών, ιδίως μισθοί υπαλλήλων, αποζημιώσεις, οδοιπορικά και κάθε είδους λοιπές παροχές προς συνδικαλιστές, αμοιβές τρίτων, ενοίκια, καθώς και λοιπά λειτουργικά έξοδα.

συμβουλίου της. Η σειρά εκλογής των μελών και η σύνθεση των οργάνων διοίκησης της συνδικαλιστικής οργάνωσης συμπεριλαμβάνονται εφόσον η δήλωση συνοδεύεται από ρητή συγκατάθεση των μελών των οργάνων διοίκησης στην επεξεργασία των προσωπικών τους δεδομένων, σύμφωνα με τον Κανονισμό (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]. δ) [Καταργείται]. 5. Αν η συνδικαλιστική οργάνωση δεν έχει τη νομική μορφή του σωματείου, οι διατάξεις του παρόντος εφαρμόζονται αναλογικώς. 6. Αν η συνδικαλιστική οργάνωση δεν εγγραφεί στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. ή δεν καταθέσει σε αυτό τα στοιχεία της παρ. 4 ή δεν τα τηρεί επικαιροποιημένα, τότε, για όσο χρόνο διαρκεί η παράλειψή της και μέχρι αυτή να αποκατασταθεί, τελούν σε αναστολή τα δικαιώματα της συνδικαλιστικής οργάνωσης να αιτηθεί την επέκταση της συλλογικής σύμβασης εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 404, και να προσφύγει σε μεσολάβηση και διαιτησία, σύμφωνα με τα άρθρα 409 έως 411.».	5. Αν η συνδικαλιστική οργάνωση δεν έχει τη νομική μορφή του σωματείου, οι διατάξεις του παρόντος εφαρμόζονται αναλογικώς. 6. Αν η συνδικαλιστική οργάνωση δεν εγγραφεί στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. ή δεν καταθέσει σε αυτό τα στοιχεία της παρ. 4 ή δεν τα τηρεί επικαιροποιημένα, τότε, για όσο χρόνο διαρκεί η παράλειψή της και μέχρι αυτή να αποκατασταθεί, τελούν σε αναστολή ειδικώς τα παρακάτω δικαιώματα της συνδικαλιστικής οργάνωσης και των στελεχών της, τα οποία, είτε για να ασκηθούν είτε για να ελεγχθεί η άσκησή τους, προϋποθέτουν την αποκατάσταση της συγκεκριμένης παράλειψης και συγκεκριμένα: α) Μέχρι να αποκατασταθεί οποιαδήποτε παράλειψη σχετική με τα στοιχεία των περ. α), β) και γ) της παρ. 4 του παρόντος άρθρου, αναστέλλονται το δικαίωμα της συνδικαλιστικής οργάνωσης να διαπραγματεύεται συλλογικά και να καταρτίζει συλλογικές συμβάσεις εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 399, η προστασία των στελεχών της συνδικαλιστικής οργάνωσης έναντι της απόλυσης και της μετάθεσης, σύμφωνα με το άρθρο 381, με εξαίρεση τις περ. β) και γ) της παρ. 5, και τα δικαιώματα της συνδικαλιστικής οργάνωσης και των στελεχών της, σύμφωνα με τα άρθρα 382 και 383. Ειδικά για την προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών, αυτή αναστέλλεται αφού παρέλθουν δέκα (10) ημέρες: αα) από τις αρχαιρεσίες και αβ) από τη συγκρότηση του Διοικητικού Συμβουλίου σε σώμα και εφόσον δεν έχει υποβληθεί στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. είτε το πρακτικό εκλογής, όπου εμφανίζεται και η σειρά εκλογής των εκλεγμένων είτε η απόφαση συγκρότησης. β) Μέχρι να αποκατασταθεί οποιαδήποτε παράλειψη σχετική με τα στοιχεία της περ. δ) της παρ. 4, αναστέλλεται και δεν καταβάλλεται οποιαδήποτε χρηματοδότηση της συνδικαλιστικής οργάνωσης ή συνδεδεμένης με
--	--

	αυτήν οντότητας από κρατικούς ή συγχρηματοδοτούμενους πόρους.».
Άρθρο 7 Παράδοση των πρακτικών διαλογής των ψηφοδελτίων και καταμέτρησης των ηλεκτρονικών ψήφων στο Πρωτοδικείο - Αντικατάσταση παρ. 2 άρθρου 380 Κώδικα Εργατικού Δικαίου Η παρ. 2 του άρθρου 380 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 13 του ν. 1264/1982 (Α' 79), περί της ψηφοφορίας, αντικαθίσταται ως εξής: «2. Τα πρακτικά διαλογής των ψηφοδελτίων και καταμέτρησης των ηλεκτρονικών ψήφων παραδίδονται την επόμενη εργάσιμη ημέρα μετά την εκλογή από τον δικαστικό αντιπρόσωπο στον γραμματέα του αρμόδιου Πρωτοδικείου και φυλάσσονται στον φάκελο της οικείας συνδικαλιστικής οργάνωσης.».	Η παρ. 2 του άρθρου 380 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), έχει ως εξής: «2. Τα πρακτικά διαλογής των ψηφοδελτίων και καταμέτρησης των ηλεκτρονικών ψήφων εισάγονται στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.».
Άρθρο 8 Μετενέργεια όλων των κανονιστικών όρων των συλλογικών συμβάσεων εργασίας - Τροποποίηση παρ. 4 άρθρου 402 Κώδικα Εργατικού Δικαίου Στην παρ. 4 του άρθρου 402 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με την οποία κωδικοποιήθηκε η παρ. 4 του άρθρου 2 της υπ' αρ. 6/2012 Πράξης του Υπουργικού Συμβουλίου (Α' 39), περί του χρόνου ισχύος της συλλογικής σύμβασης εργασίας, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στο πρώτο εδάφιο, μετά από τις λέξεις «ή την καταγγελία τους», προστίθενται οι λέξεις «και εφαρμόζονται και στους εργαζόμενους που προσλαμβάνονται στο διάστημα αυτό», β) τα εδάφια δεύτερο και τρίτο καταργούνται, γ) στο νέο δεύτερο εδάφιο οι λέξεις «Οι όροι του δευτέρου εδαφίου που διατηρούνται,» αντικαθίστανται από τις λέξεις «Με την πάροδο του τριμήνου όλοι οι κανονιστικοί όροι της	Η παρ. 4 του άρθρου 402 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), έχει ως εξής: «4. Οι κανονιστικοί όροι συλλογικής σύμβασης εργασίας που θα λήξει ή θα καταγγελθεί, εξακολουθούν να ισχύουν επί ένα τρίμηνο από τη λήξη ή την καταγγελία τους. Με την πάροδο του τριμήνου και εφόσον εν τω μεταξύ δεν έχει συναφθεί νέα συλλογική σύμβαση εργασίας, εξακολουθούν να ισχύουν από τους κανονιστικούς αυτούς όρους αποκλειστικώς οι όροι εκείνοι που αφορούν: α) τον βασικό μισθό ή το βασικό ημερομίσθιο και β) τα επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικινδύνου εργασίας, εφόσον τα επιδόματα αυτά προβλέπονταν στις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που έληξαν ή καταγγέλλθηκαν, ενώ παύει αμέσως να ισχύει κάθε άλλο προβλεπόμενο σε αυτές επίδομα. Η προσαρμογή των συμβάσεων στις διατάξεις του προηγούμενου εδαφίου γίνεται χωρίς να

συλλογικής σύμβασης εργασίας», και η παρ. 4 διαμορφώνεται ως εξής: «4. Οι κανονιστικοί όροι συλλογικής σύμβασης εργασίας που θα λήξει ή θα καταγγελθεί, εξακολουθούν να ισχύουν επί ένα τρίμηνο από τη λήξη ή την καταγγελία τους και εφαρμόζονται και στους εργαζόμενους που προσλαμβάνονται στο διάστημα αυτό. Με την πάροδο του τριμήνου όλοι οι κανονιστικοί όροι της συλλογικής σύμβασης εργασίας εξακολουθούν να ισχύουν μέχρις ότου αντικατασταθούν από εκείνους της νέας συλλογικής σύμβασης εργασίας ή της νέας ή της τροποποιημένης ατομικής σύμβασης.».	απαιτείται προηγούμενη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων. Οι όροι του δεύτερου εδαφίου που διατηρούνται, εξακολουθούν να ισχύουν μέχρις ότου αντικατασταθούν από εκείνους της νέας συλλογικής σύμβασης εργασίας ή της νέας ή της τροποποιημένης ατομικής σύμβασης.».
Άρθρο 9 Διευκόλυνση επέκτασης συλλογικών συμβάσεων εργασίας – Τροποποίηση άρθρου 404 Κώδικα Εργατικού Δικαίου Στο άρθρο 404 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 11 του ν. 1876/1990 (Α' 27), περί της προσχώρησης και επέκτασης της εφαρμογής, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στην υποπερ. α) της περ. 2.1., μετά από τις λέξεις «προς τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης», προστίθενται οι λέξεις «, εφόσον η αιτούσα οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών έχει εγγραφεί στο αντίστοιχο Μητρώο της παρ. 4 του άρθρου 399», β) στην υποπερ. β) της περ. 2.2., βα) οι λέξεις «πενήντα τοις εκατό (50%)» αντικαθίστανται από τις λέξεις «σαράντα τοις εκατό (40%)», ββ) προστίθεται νέο, δεύτερο, εδάφιο, και το άρθρο 404 διαμορφώνεται ως εξής: «Άρθρο 404 Προσχώρηση και επέκταση εφαρμογής 1. Συνδικαλιστικές οργανώσεις και εργοδότες που δεν δεσμεύονται από συλλογική σύμβαση εργασίας μπορούν να προσχωρήσουν από	Το άρθρο 404 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), έχει ως εξής: «1. Συνδικαλιστικές οργανώσεις και εργοδότες που δεν δεσμεύονται από συλλογική σύμβαση εργασίας μπορούν να προσχωρήσουν από κοινού σε συλλογική σύμβαση εργασίας που αφορά την κατηγορία τους. Συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων μπορεί να προσχωρήσει σε συλλογική σύμβαση εργασίας, από την οποία δεσμεύεται ήδη ο εργοδότης. Η προσχώρηση γίνεται με ιδιωτικό έγγραφο, που γνωστοποιείται στα μέρη που έχουν συνάψει τη συλλογική σύμβαση εργασίας, κατατίθεται στις κατά τόπους υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και καταχωρίζεται στο ειδικό βιβλίο συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Στην περίπτωση της προσχώρησης ισχύουν οι παρ. 2, 3, 4, 5 και 6 του άρθρου 398. Προσχώρηση σε επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας δεν είναι δυνατό να γίνει από εργοδότη ή συνδικαλιστική οργάνωση άλλης επιχείρησης. 2. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης είναι δυνατόν να εγκριθεί το πόρισμα του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας και να κηρυχθεί γενικώς υποχρεωτική, για όλους τους εργαζομένους, συλλογική σύμβαση

κοινού σε συλλογική σύμβαση εργασίας που αφορά την κατηγορία τους. Συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων μπορεί να προσχωρήσει σε συλλογική σύμβαση εργασίας, από την οποία δεσμεύεται ήδη ο εργοδότης. Η προσχώρηση γίνεται με ιδιωτικό έγγραφο, που γνωστοποιείται στα μέρη που έχουν συνάψει τη συλλογική σύμβαση εργασίας, κατατίθεται στις κατά τόπους υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και καταχωρίζεται στο ειδικό βιβλίο συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Στην περίπτωση της προσχώρησης ισχύουν οι παρ. 2, 3, 4, 5 και 6 του άρθρου 398. Προσχώρηση σε επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας δεν είναι δυνατό να γίνει από εργοδότη ή συνδικαλιστική οργάνωση άλλης επιχείρησης. 2. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης είναι δυνατόν να εγκριθεί το πόρισμα του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας και να κηρυχθεί γενικώς υποχρεωτική, για όλους τους εργαζομένους, συλλογική σύμβαση εργασίας ή διαιτητική απόφαση με τους εξής όρους: 2.1. Για την επέκταση συλλογικής σύμβασης εργασίας ή διαιτητικής απόφασης απαιτείται: α) Αίτηση που υποβάλλεται από οποιοδήποτε από τους δεσμευόμενους από αυτή προς τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, β) Τεκμηρίωση των επιπτώσεων της επέκτασης στην ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση και κοινοποίηση αυτής στο Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας. 2.2. Το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας γνωμοδοτεί αιτιολογημένα προς τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, λαμβάνοντας υπόψη: α) Την αίτηση για επέκταση. β) Την τεκμηριωμένη βεβαίωση της αρμόδιας υπηρεσίας του Υπουργείου ότι η συλλογική ρύθμιση δεσμεύει ήδη εργοδότες, που απασχολούν ποσοστό μεγαλύτερο του πενήντα τοις εκατό (50%) των εργαζομένων του κλάδου ή του επαγγέλματος. γ) Το πόρισμα διαβούλευσης των δεσμευομένων μερών, ενώπιον του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας, για την αναγκαιότητα της επέκτασης και τις επιπτώσεις της στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων, τη λειτουργία του ανταγωνισμού και την απασχόληση. 2.3. Επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα και βρίσκονται σε καθεστώς προπτωχευτικής ή παραπτωχευτικής ή πτωχευτικής διαδικασίας ή εξωδικαστικού συμβιβασμού ή οικονομικής εξυγίανσης, ανεξαρτήτως εάν στην επεκτεινόμενη συλλογική ρύθμιση προβλέπονται εξαιρέσεις από την εφαρμογή όρων για εργαζόμενους σε επιχειρήσεις, σύμφωνα με την παρ. 8 του άρθρου 396, μπορούν να εξαιρούνται από το πρώτο εδάφιο της παρ. 2, μετά από αιτιολογημένη γνώμη του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας, ως προς όρους ή ως προς το σύνολο	εργασίας ή διαιτητική απόφαση με τους εξής όρους: 2.1. Για την επέκταση συλλογικής σύμβασης εργασίας ή διαιτητικής απόφασης απαιτείται: α) Αίτηση που υποβάλλεται από οποιοδήποτε από τους δεσμευόμενους από αυτή προς τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. β) Τεκμηρίωση των επιπτώσεων της επέκτασης στην ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση και κοινοποίηση αυτής στο Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας. 2.2. Το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας γνωμοδοτεί αιτιολογημένα προς τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, λαμβάνοντας υπόψη: α) Την αίτηση για επέκταση. β) Την τεκμηριωμένη βεβαίωση της αρμόδιας υπηρεσίας του Υπουργείου ότι η συλλογική ρύθμιση δεσμεύει ήδη εργοδότες, που απασχολούν ποσοστό μεγαλύτερο του πενήντα τοις εκατό (50%) των εργαζομένων του κλάδου ή του επαγγέλματος. γ) Το πόρισμα διαβούλευσης των δεσμευομένων μερών, ενώπιον του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας, για την αναγκαιότητα της επέκτασης και τις επιπτώσεις της στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων, τη λειτουργία του ανταγωνισμού και την απασχόληση. 2.3. Επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα και βρίσκονται σε καθεστώς προπτωχευτικής ή παραπτωχευτικής ή πτωχευτικής διαδικασίας ή εξωδικαστικού συμβιβασμού ή οικονομικής εξυγίανσης, ανεξαρτήτως εάν στην επεκτεινόμενη συλλογική ρύθμιση προβλέπονται εξαιρέσεις από την εφαρμογή όρων για εργαζόμενους σε επιχειρήσεις, σύμφωνα με την παρ. 8 του άρθρου 396, μπορούν να εξαιρούνται από το πρώτο εδάφιο της παρ. 2, μετά από αιτιολογημένη γνώμη του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας, ως προς όρους ή ως προς το σύνολο
--	---

απασχολούν ποσοστό μεγαλύτερο του σαράντα τοις εκατό (40%) των εργαζομένων του κλάδου ή του επαγγέλματος. Η παρούσα προϋπόθεση δεν απαιτείται αν η κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας συνάπτεται ή συνυπογράφεται και από την τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων «Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος» (Γ.Σ.Ε.Ε.), καθώς και από μία ευρύτερης εκπροσώπησης ή πανελλήνιας έκτασης οργάνωση εργοδοτών από εκείνες που συμμετέχουν στη διαδικασία καθορισμού του κατώτατου μισθού, σύμφωνα με την παρ. 5 του άρθρου 141, εφόσον είναι η πλέον αντιπροσωπευτική στον συγκεκριμένο κλάδο που εμπίπτει στο πεδίο αρμοδιότητάς της. γ) Το πόρισμα διαβούλευσης των δεσμευομένων μερών, ενώπιον του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας, για την αναγκαιότητα της επέκτασης και τις επιπτώσεις της στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων, τη λειτουργία του ανταγωνισμού και την απασχόληση. 2.3. Επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα και βρίσκονται σε καθεστώς προπτωχευτικής ή παραπτωχευτικής ή πτωχευτικής διαδικασίας ή εξωδικαστικού συμβιβασμού ή οικονομικής εξυγίανσης, ανεξαρτήτως εάν στην επεκτεινόμενη συλλογική ρύθμιση προβλέπονται εξαιρέσεις από την εφαρμογή όρων για εργαζόμενους σε επιχειρήσεις, σύμφωνα με την παρ. 8 του άρθρου 396, μπορούν να εξαιρούνται από το πρώτο εδάφιο της παρ. 2, μετά από αιτιολογημένη γνώμη του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας, ως προς όρους ή ως προς το σύνολο της συλλογικής σύμβασης εργασίας ή διαιτητικής απόφασης, που κηρύσσεται υποχρεωτική. 3. Η επέκταση ισχύει από την ημερομηνία δημοσίευσης της απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης στην Εφημερίδα Κυβερνήσεως και η ισχύς της λήγει τρεις (3) μήνες μετά την πάροδο ισχύος της συλλογικής ρύθμισης.	της συλλογικής σύμβασης εργασίας ή διαιτητικής απόφασης, που κηρύσσεται υποχρεωτική. 3. Η επέκταση ισχύει από την ημερομηνία δημοσίευσης της απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης στην Εφημερίδα Κυβερνήσεως και η ισχύς της λήγει τρεις (3) μήνες μετά την πάροδο ισχύος της συλλογικής ρύθμισης. 4. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, μετά από γνώμη της Ολομέλειας του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας, είναι δυνατόν να εξειδικεύονται οι περιπτώσεις των επιχειρήσεων που εξαιρούνται και κάθε σχετικό θέμα για την εφαρμογή της παρούσας διάταξης, ιδίως για τη λήψη μέτρων προστασίας των υφιστάμενων θέσεων εργασίας, ειδικά για κάθε επιχείρηση. 5. Για τους εργαζόμενους στη γεωργία, κτηνοτροφία και συναφείς εργασίες καθώς και για τους κατ' οίκον εργαζόμενους, οι παραπάνω διατάξεις για την προσχώρηση και επέκταση συλλογικής σύμβασης εργασίας ισχύουν για τις συμβάσεις που συνάπτονται αντίστοιχα στους κλάδους αυτούς.».
---	--

4. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, μετά από γνώμη της Ολομέλειας του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας, είναι δυνατόν να εξειδικεύονται οι περιπτώσεις των επιχειρήσεων που εξαιρούνται και κάθε σχετικό θέμα για την εφαρμογή της παρούσας διάταξης, ιδίως για τη λήψη μέτρων προστασίας των υφιστάμενων θέσεων εργασίας, ειδικά για κάθε επιχείρηση. 5. Για τους εργαζόμενους στη γεωργία, κτηνοτροφία και συναφείς εργασίες καθώς και για τους κατ' οίκον εργαζόμενους, οι παραπάνω διατάξεις για την προσχώρηση και επέκταση συλλογικής σύμβασης εργασίας ισχύουν για τις συμβάσεις που συνάπτονται αντίστοιχα στους κλάδους αυτούς.».	
Άρθρο 10 Έλεγχος παραδεκτού αιτήσεων για μεσολάβηση – Τροποποίηση άρθρου 410 Κώδικα Εργατικού Δικαίου Στο άρθρο 410 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 15 του ν. 1876/1990 (Α' 27), περί της μεσολάβησης, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στο τέλος της παρ. 1, μετά από τις λέξεις «από τα ενδιαφερόμενα μέρη», προστίθενται οι λέξεις «, εφόσον έχει εγγραφεί στο αντίστοιχο Μητρώο της παρ. 4 του άρθρου 399», β) στο δεύτερο εδάφιο της παρ. 2, μετά από τις λέξεις «των οριζόμενων εκπροσώπων τους», προστίθενται οι λέξεις «η εγγραφή τους στο αντίστοιχο Μητρώο της παρ. 4 του άρθρου 399», γ) προστίθεται παρ. 2Α, δ) στο δεύτερο εδάφιο της παρ. 3, μετά από τις λέξεις «από την υποβολή της αίτησης», προστίθενται οι λέξεις «ή από την πάροδο της προθεσμίας για άσκηση αγωγής της παρ. 2Α, κατά της απόφασης της Επιτροπής του άρθρου 414Α που κρίνει την αίτηση παραδεκτή, ή από την κοινοποίηση στον Ο.ΜΕ.Δ. της απόφασης του Μονομελούς Πρωτοδικείου που κρίνει ομοίως επί της αγωγής της παρ. 2Α», και το άρθρο 410 διαμορφώνεται ως εξής:	Το άρθρο 410 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), έχει ως εξής: «1. Τον ορισμό μεσολαβητή μπορεί να ζητήσει οποιοδήποτε από τα ενδιαφερόμενα μέρη. 2. Η διαδικασία της μεσολάβησης αρχίζει με την κατάθεση σχετικής αίτησης από τα ενδιαφερόμενα μέρη που υποβάλλεται από κοινού ή χωριστά. Η αίτηση, στη δεύτερη περίπτωση, κοινοποιείται και στο άλλο μέρος. Στην αίτηση αναφέρονται η πρόσκληση που απευθύνει το ένα μέρος προς το άλλο, τα στοιχεία των μερών και των οριζόμενων εκπροσώπων τους, οι προτάσεις ή τα αιτήματα, οι λόγοι που τα δικαιολογούν, οι τυχόν εναλλακτικές προτάσεις και αντιπροτάσεις και οποιοδήποτε στοιχείο, το οποίο διευκολύνει τις διαπραγματεύσεις. 3. Ο μεσολαβητής επιλέγεται από τα μέρη από τον ειδικό κατάλογο μεσολαβητών. Σε περίπτωση ασυμφωνίας των μερών ο μεσολαβητής ορίζεται με κλήρωση. Για τον σκοπό αυτό, ύστερα από σαράντα οκτώ (48) ώρες από την υποβολή της αίτησης, η αρμόδια υπηρεσία του Ο.ΜΕ.Δ. καλεί τα μέρη να προσέλθουν σε καθορισμένο τόπο και χρόνο για την επιλογή μεσολαβητή και σε περίπτωση διαφωνίας για την ανάδειξή του με κλήρωση. Η

«Άρθρο 410
Μεσολάβηση

1. Τον ορισμό μεσολαβητή μπορεί να ζητήσει οποιοδήποτε από τα ενδιαφερόμενα μέρη, εφόσον έχει εγγραφεί στο αντίστοιχο Μητρώο της παρ. 4 του άρθρου 399.

2. Η διαδικασία της μεσολάβησης αρχίζει με την κατάθεση σχετικής αίτησης από τα ενδιαφερόμενα μέρη που υποβάλλεται από κοινού ή χωριστά. Η αίτηση, στη δεύτερη περίπτωση, κοινοποιείται και στο άλλο μέρος. Στην αίτηση αναφέρονται η πρόσκληση που απευθύνει το ένα μέρος προς το άλλο, τα στοιχεία των μερών και των οριζόμενων εκπροσώπων τους, η εγγραφή τους στο αντίστοιχο Μητρώο της παρ. 4 του άρθρου 399, οι προτάσεις ή τα αιτήματα, οι λόγοι που τα δικαιολογούν, οι τυχόν εναλλακτικές προτάσεις και αντιπροτάσεις και οποιοδήποτε στοιχείο, το οποίο διευκολύνει τις διαπραγματεύσεις.

2Α. Αν η αίτηση της παρ. 2 δεν υποβληθεί από κοινού, η αρμόδια υπηρεσία του Ο.ΜΕ.Δ. τη διαβιβάζει στην Επιτροπή του άρθρου 414Α, εντός σαράντα οκτώ (48) ωρών από την υποβολή της. Η Επιτροπή εξετάζει αποκλειστικά το παραδεκτό της αίτησης με κριτήριο τη συνδρομή των νόμιμων προϋποθέσεων για υπογραφή συλλογικής σύμβασης εργασίας από τα μέρη της συλλογικής διαφοράς, σύμφωνα με τα άρθρα 396, 397 και 399, την εγγραφή του αιτούντος ή των αιτούντων στο αντίστοιχο Μητρώο της παρ. 4 του άρθρου 399, καθώς και τη συνδρομή των προϋποθέσεων των παρ. 1 και 2 του άρθρου 409. Η απόφαση, η οποία λαμβάνεται ομόφωνα ή κατά πλειοψηφία, εκδίδεται εντός δεκαπέντε (15) εργάσιμων ημερών από την υποβολή της αίτησης για μεσολάβηση, περιέχει πλήρη αιτιολογία, και κοινοποιείται από την αρμόδια υπηρεσία του Ο.ΜΕ.Δ. εντός μίας (1) ημέρας από την έκδοσή της στα μέρη. Την απόφαση δικαιούται να προσβάλει οποιοδήποτε μέρος της συλλογικής

κλήρωση διεξάγεται ενώπιον του προέδρου του Ο.ΜΕ.Δ. ή του οριζόμενου από αυτόν εκπροσώπου του και κάθε μέρος έχει το δικαίωμα για μία φορά να εκφράσει την άρνησή του για το κληρωθέν πρόσωπο. Με την ίδια διαδικασία ορίζεται και ο αναπληρωματικός μεσολαβητής. Μετά τον ορισμό του μεσολαβητή συντάσσεται πρακτικό ανάληψης της μεσολάβησης. Ο μεσολαβητής οφείλει να αναλάβει τα καθήκοντά του εντός πέντε (5) εργάσιμων ημερών το αργότερο από τον ορισμό του.

4. Ο μεσολαβητής καλεί τα μέρη σε κοινές συζητήσεις, προβαίνει σε κατ' ιδίαν ακρόαση των μερών επί των αιτιολογημένων προτάσεων και αντιπροτάσεών τους για την κατάρτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας που καταχωρούνται συνοπτικά σε πρακτικό μεσολάβησης, εξετάζει την οικονομική κατάσταση και εξέλιξη της ανταγωνιστικότητας της παραγωγικής δραστηριότητας στην οποία αναφέρεται η συλλογική διαφορά και την εξέλιξη της αγοραστικής δύναμης του μισθού και προβαίνει σε εξέταση προσώπων και σε οποιαδήποτε έρευνα σχετική με τους όρους εργασίας, συνεπικουρούμενος από έναν ή περισσότερους πραγματογνώμονες της επιλογής του.

5. Η εργοδοτική πλευρά και κάθε αρμόδια υπηρεσία έχουν την υποχρέωση να παρέχουν στον μεσολαβητή κάθε πληροφορία και να υποβοηθήσουν το έργο του. Ειδικότερα για την εργοδοτική πλευρά ισχύουν όσα περιγράφονται στην παρ. 4 του άρθρου 397.

6. α) Αν τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία μέσα σε προθεσμία είκοσι (20) εργάσιμων ημερών από την επομένη της ημέρας ανάληψης των καθηκόντων του μεσολαβητή, προθεσμία η οποία δύναται να παραταθεί με συμφωνία των μερών, ο μεσολαβητής κοινοποιεί στα μέρη αιτιολογημένη πρόταση μεσολάβησης. Στην πρόταση μεσολάβησης αναφέρονται:

διαφοράς με αγωγή που ασκείται ενώπιον του Μονομελούς Πρωτοδικείου, εντός προθεσμίας δέκα (10) ημερών από την κοινοποίησή της και η δικάσιμος ορίζεται εντός τριάντα (30) ημερών από την κατάθεση της αγωγής, ανεξάρτητα από τον αριθμό των υποθέσεων της δικασίμου. Αν η απόφαση της Επιτροπής του άρθρου 414Α, που κρίνει ότι η αίτηση μεσολάβησης υποβλήθηκε παραδεκτώς, δεν προσβληθεί εντός της προθεσμίας ή το Μονομελές Πρωτοδικείο κρίνει ότι η αίτηση μεσολάβησης υποβλήθηκε παραδεκτώς, εφαρμόζεται η διαδικασία των παρ. 3 έως 6. 3. Ο μεσολαβητής επιλέγεται από τα μέρη από τον ειδικό κατάλογο μεσολαβητών. Σε περίπτωση ασυμφωνίας των μερών ο μεσολαβητής ορίζεται με κλήρωση. Για τον σκοπό αυτό, ύστερα από σαράντα οκτώ (48) ώρες από την υποβολή της αίτησης, ή από την πάροδο της προθεσμίας για άσκηση αγωγής της παρ. 2Α, κατά της απόφασης της Επιτροπής του άρθρου 414Α που κρίνει την αίτηση παραδεκτή, ή από την κοινοποίηση στον Ο.ΜΕ.Δ. της απόφασης του Μονομελούς Πρωτοδικείου που κρίνει ομοίως επί της αγωγής της παρ. 2Α, η αρμόδια υπηρεσία του Ο.ΜΕ.Δ. καλεί τα μέρη να προσέλθουν σε καθορισμένο τόπο και χρόνο για την επιλογή μεσολαβητή και σε περίπτωση διαφωνίας για την ανάδειξή του με κλήρωση. Η κλήρωση διεξάγεται ενώπιον του προέδρου του Ο.ΜΕ.Δ. ή του οριζόμενου από αυτόν εκπροσώπου του και κάθε μέρος έχει το δικαίωμα για μία φορά να εκφράσει την άρνησή του για το κληρωθέν πρόσωπο. Με την ίδια διαδικασία ορίζεται και ο αναπληρωματικός μεσολαβητής. Μετά τον ορισμό του μεσολαβητή συντάσσεται πρακτικό ανάληψης της μεσολάβησης. Ο μεσολαβητής οφείλει να αναλάβει τα καθήκοντά του εντός πέντε (5) εργάσιμων ημερών το αργότερο από τον ορισμό του. 4. Ο μεσολαβητής καλεί τα μέρη σε κοινές συζητήσεις, προβαίνει σε κατ' ιδίαν ακρόαση των μερών επί των αιτιολογημένων προτάσεων	i. τα μέρη που θα δεσμεύονται από την προτεινόμενη συλλογική σύμβαση εργασίας και οι εκπρόσωποι αυτών που μετείχαν στη διαδικασία μεσολάβησης, ii. ο τρόπος προσφυγής στη μεσολάβηση, iii. τα θέματα που τέθηκαν σε διαπραγμάτευση στη διαδικασία μεσολάβησης, iv. τα στοιχεία, υπομνήματα κ.λπ. με τα οποία τα μέρη τεκμηρίωσαν τις προτάσεις και αντιπροτάσεις τους, v. τα ζητήματα στα οποία επήλθε συμφωνία, vi. τα ζητήματα στα οποία διατηρήθηκε η διαφωνία και επί των οποίων ο μεσολαβητής αιτιολογεί την ουσιαστική κρίση της πρότασής του κατά τα οριζόμενα στην παρ. 6 του άρθρου 411 και vii. ρητή διατύπωση όλων των όρων της προτεινόμενης συλλογικής σύμβασης εργασίας, χωρίς παραπομπές σε άλλες ρυθμίσεις. Ο μεσολαβητής έχει δικαίωμα, με αιτιολογημένη απόφασή του, να απόσχει από την υποβολή πρότασης τάσσοντας προθεσμία στα μέρη για συνέχιση των διαβουλεύσεων, η οποία δεν μπορεί να είναι μικρότερη από τρεις (3) ούτε μεγαλύτερη από έξι (6) εργάσιμες ημέρες και η οποία δύναται να παραταθεί με συμφωνία των μερών. Το δικαίωμα του προηγούμενου εδαφίου παρέχεται άπαξ στον μεσολαβητή. Αν τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία ή αν παρέλθει άπρακτη η προθεσμία που τέθηκε, ο μεσολαβητής κοινοποιεί στα μέρη αιτιολογημένη πρόταση μεσολάβησης με τα στοιχεία που αναφέρονται στο δεύτερο εδάφιο της παρούσας περίπτωσης. β) Αν τα μέρη δεν γνωστοποιήσουν εγγράφως την αποδοχή της πρότασης του μεσολαβητή μέσα σε πέντε (5) εργάσιμες ημέρες από την κοινοποίησή της, θεωρείται ότι την απέρριψαν. Η αποδοχή ή η απόρριψη της πρότασης κοινοποιείται και στο άλλο μέρος. Η πρόταση του
--	--

και αντιπροτάσεών τους για την κατάρτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας που καταχωρούνται συνοπτικά σε πρακτικό μεσολάβησης, εξετάζει την οικονομική κατάσταση και εξέλιξη της ανταγωνιστικότητας της παραγωγικής δραστηριότητας στην οποία αναφέρεται η συλλογική διαφορά και την εξέλιξη της αγοραστικής δύναμης του μισθού και προβαίνει σε εξέταση προσώπων και σε οποιαδήποτε έρευνα σχετική με τους όρους εργασίας, συνεπικουρούμενος από έναν ή περισσότερους πραγματογνώμονες της επιλογής του.

5. Η εργοδοτική πλευρά και κάθε αρμόδια υπηρεσία έχουν την υποχρέωση να παρέχουν στον μεσολαβητή κάθε πληροφορία και να υποβοηθήσουν το έργο του. Ειδικότερα για την εργοδοτική πλευρά ισχύουν όσα περιγράφονται στην παρ. 4 του άρθρου 397.

6. α) Αν τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία μέσα σε προθεσμία είκοσι (20) εργάσιμων ημερών από την επομένη της ημέρας ανάληψης των καθηκόντων του μεσολαβητή, προθεσμία η οποία δύναται να παραταθεί με συμφωνία των μερών, ο μεσολαβητής κοινοποιεί στα μέρη αιτιολογημένη πρόταση μεσολάβησης. Στην πρόταση μεσολάβησης αναφέρονται:

i. τα μέρη που θα δεσμεύονται από την προτεινόμενη συλλογική σύμβαση εργασίας και οι εκπρόσωποι αυτών που μετείχαν στη διαδικασία μεσολάβησης,

ii. ο τρόπος προσφυγής στη μεσολάβηση,

iii. τα θέματα που τέθηκαν σε διαπραγμάτευση στη διαδικασία μεσολάβησης,

iv. τα στοιχεία, υπομνήματα κ.λπ. με τα οποία τα μέρη τεκμηρίωσαν τις προτάσεις και αντιπροτάσεις τους,

v. τα ζητήματα στα οποία επήλθε συμφωνία,

vi. τα ζητήματα στα οποία διατηρήθηκε η διαφωνία και επί των οποίων ο μεσολαβητής αιτιολογεί την ουσιαστική κρίση της πρότασής του κατά τα οριζόμενα στην παρ. 6 του άρθρου 411 και

μεσολαβητή είναι δυνατό να δημοσιεύεται από αυτόν στον ημερήσιο ή/και στον περιοδικό τύπο.

γ) Εφόσον η πρόταση γίνεται δεκτή ο μεσολαβητής καλεί τα μέρη για την υπογραφή συλλογικής σύμβασης εργασίας.».

vii. ρητή διατύπωση όλων των όρων της προτεινόμενης συλλογικής σύμβασης εργασίας, χωρίς παραπομπές σε άλλες ρυθμίσεις. Ο μεσολαβητής έχει δικαίωμα, με αιτιολογημένη απόφασή του, να απόσχει από την υποβολή πρότασης τάσσοντας προθεσμία στα μέρη για συνέχιση των διαβουλεύσεων, η οποία δεν μπορεί να είναι μικρότερη από τρεις (3) ούτε μεγαλύτερη από έξι (6) εργάσιμες ημέρες και η οποία δύναται να παραταθεί με συμφωνία των μερών. Το δικαίωμα του προηγούμενου εδαφίου παρέχεται άπαξ στον μεσολαβητή. Αν τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία ή αν παρέλθει άπρακτη η προθεσμία που τέθηκε, ο μεσολαβητής κοινοποιεί στα μέρη αιτιολογημένη πρόταση μεσολάβησης με τα στοιχεία που αναφέρονται στο δεύτερο εδάφιο της παρούσας περίπτωσης. β) Αν τα μέρη δεν γνωστοποιήσουν εγγράφως την αποδοχή της πρότασης του μεσολαβητή μέσα σε πέντε (5) εργάσιμες ημέρες από την κοινοποίησή της, θεωρείται ότι την απέρριψαν. Η αποδοχή ή η απόρριψη της πρότασης κοινοποιείται και στο άλλο μέρος. Η πρόταση του μεσολαβητή είναι δυνατό να δημοσιεύεται από αυτόν στον ημερήσιο ή/και στον περιοδικό τύπο. γ) Εφόσον η πρόταση γίνεται δεκτή ο μεσολαβητής καλεί τα μέρη για την υπογραφή συλλογικής σύμβασης εργασίας.».	
Άρθρο 11 Έλεγχος παραδεκτού αιτήσεων για διαιτησία – Τροποποίηση άρθρου 411 Κώδικα Εργατικού Δικαίου Στο άρθρο 411 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 16 του ν. 1876/1990 (Α' 27), περί της διαιτησίας πρώτου βαθμού, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στον τίτλο, μετά από τη λέξη «Διαιτησία», διαγράφονται οι λέξεις «- πρώτος βαθμός», β) στο πρώτο εδάφιο της παρ. 2, μετά από τις λέξεις «από οποιοδήποτε μέρος,», προστίθενται	Το άρθρο 411 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), έχει ως εξής: «1. Η προσφυγή στη διαιτησία μπορεί να γίνεται σε οποιοδήποτε στάδιο των διαπραγματεύσεων με συμφωνία των μερών. 2. Είναι δυνατή η προσφυγή στη διαιτησία μονομερώς από οποιοδήποτε μέρος, ως έσχατο και επικουρικό μέσο επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας, μόνο στις εξής περιπτώσεις: α) Εάν η συλλογική διαφορά αφορά επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του

οι λέξεις «εφόσον έχει εγγραφεί στο αντίστοιχο Μητρώο της παρ. 4 του άρθρου 399,», γ) προστίθεται παρ. 2Α, δ) στο δεύτερο εδάφιο της παρ. 4, μετά από τις λέξεις «από την προσφυγή στη διαιτησία,» προστίθενται οι λέξεις «ή από την πάροδο της προθεσμίας για άσκηση αγωγής της παρ. 2Α, κατά της απόφασης της Επιτροπής του άρθρου 414Α που κρίνει την αίτηση παραδεκτή, ή από την κοινοποίηση στον Ο.ΜΕ.Δ. της απόφασης του Μονομελούς Πρωτοδικείου που κρίνει ομοίως επί της αγωγής της παρ. 2Α,», και το άρθρο 411 διαμορφώνεται ως εξής:

**«Άρθρο 411
Διαιτησία**

1. Η προσφυγή στη διαιτησία μπορεί να γίνεται σε οποιοδήποτε στάδιο των διαπραγματεύσεων με συμφωνία των μερών.

2. Είναι δυνατή η προσφυγή στη διαιτησία μονομερώς από οποιοδήποτε μέρος, εφόσον έχει εγγραφεί στο αντίστοιχο Μητρώο της παρ. 4 του άρθρου 399, ως έσχατο και επικουρικό μέσο επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας, μόνο στις εξής περιπτώσεις:

α) Εάν η συλλογική διαφορά αφορά επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου κατά την έννοια της παρ. 2 του άρθρου 415.

β) Εάν η συλλογική διαφορά αφορά στη σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας και αποτύχουν οριστικά οι διαπραγματεύσεις μεταξύ των μερών και η επίλυσή της επιβάλλεται από υπαρκτό λόγο γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος συνδεδεμένο με τη λειτουργία της ελληνικής οικονομίας.

Οριστική αποτυχία των διαπραγματεύσεων θεωρείται ότι υπάρχει εφόσον σωρευτικώς έληξε η κανονιστική ισχύς τυχόν υπάρχουσας συλλογικής σύμβασης εργασίας σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 402 και έχει εξαντληθεί

κοινωνικού συνόλου κατά την έννοια της παρ. 2 του άρθρου 415.

β) Εάν η συλλογική διαφορά αφορά στη σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας και αποτύχουν οριστικά οι διαπραγματεύσεις μεταξύ των μερών και η επίλυσή της επιβάλλεται από υπαρκτό λόγο γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος συνδεδεμένο με τη λειτουργία της ελληνικής οικονομίας.

Οριστική αποτυχία των διαπραγματεύσεων θεωρείται ότι υπάρχει εφόσον σωρευτικώς έληξε η κανονιστική ισχύς τυχόν υπάρχουσας συλλογικής σύμβασης εργασίας σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 402 και έχει εξαντληθεί κάθε άλλο μέσο συνεννόησης και συνδικαλιστικής δράσης, ενώ το μέρος που προσφεύγει μονομερώς στη διαιτησία συμμετείχε στη διαδικασία μεσολάβησης και αποδέχθηκε την πρόταση μεσολάβησης. Η αίτηση μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία πρέπει να περιέχει και πλήρη αιτιολογία σχετικά με τη συνδρομή των προϋποθέσεων που τη δικαιολογούν, η δε διαιτητική απόφαση που εκδίδεται επί αυτής είναι άκυρη εάν δεν περιέχει και πλήρη αιτιολογία σχετικά με τη συνδρομή των προϋποθέσεων που δικαιολογούν τη μονομερή προσφυγή στη διαιτησία.

3. Η διαιτησία διεξάγεται από έναν διαιτητή ή από τριμελή επιτροπή διαιτησίας, αν το ζητήσει ένα εκ των μερών. Σε περίπτωση μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία σύμφωνα με την παρ. 2, διεξάγεται από τριμελή επιτροπή διαιτησίας.

4. Ο διαιτητής ή οι διαιτητές της τριμελούς επιτροπής διαιτησίας και οι αναπληρωτές τους επιλέγονται, και ο ορισμός ενός εκ των διαιτητών ως προέδρου της επιτροπής γίνεται, με συμφωνία των μερών από τον κατάλογο διαιτητών του Ο.ΜΕ.Δ. και σε περίπτωση ασυμφωνίας, με κλήρωση. Εντός σαράντα οκτώ (48) ωρών από την προσφυγή στη διαιτησία, η αρμόδια υπηρεσία του Ο.ΜΕ.Δ. καλεί τα μέρη να προσέλθουν σε καθορισμένο τόπο και χρόνο για την επιλογή διαιτητή ή επιτροπής διαιτησίας και

κάθε άλλο μέσο συνεννόησης και συνδικαλιστικής δράσης, ενώ το μέρος που προσφεύγει μονομερώς στη διαιτησία συμμετείχε στη διαδικασία μεσολάβησης και αποδέχθηκε την πρόταση μεσολάβησης. Η αίτηση μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία πρέπει να περιέχει και πλήρη αιτιολογία σχετικά με τη συνδρομή των προϋποθέσεων που τη δικαιολογούν, η δε διαιτητική απόφαση που εκδίδεται επί αυτής είναι άκυρη εάν δεν περιέχει και πλήρη αιτιολογία σχετικά με τη συνδρομή των προϋποθέσεων που δικαιολογούν τη μονομερή προσφυγή στη διαιτησία. 2Α. Αν η αίτηση της παρ. 2 δεν υποβληθεί από κοινού, η αρμόδια υπηρεσία του Ο.ΜΕ.Δ. τη διαβιβάζει στην Επιτροπή του άρθρου 414Α, εντός σαράντα οκτώ (48) ωρών από την υποβολή της. Η Επιτροπή εξετάζει τη συνδρομή των προϋποθέσεων της παρ. 2, καθώς και το παραδεκτό της αίτησης σύμφωνα με την παρ. 2Α του άρθρου 410, που εφαρμόζεται αναλόγως, εκτός αν τούτο έχει ήδη κριθεί στο στάδιο της μεσολάβησης. Η απόφαση, η οποία λαμβάνεται ομόφωνα ή κατά πλειοψηφία, εκδίδεται εντός δεκαπέντε (15) εργάσιμων ημερών από την υποβολή της αίτησης για διαιτησία, περιέχει πλήρη αιτιολογία, και κοινοποιείται από την αρμόδια υπηρεσία του Ο.ΜΕ.Δ. εντός μίας (1) ημέρας από την έκδοσή της στα μέρη. Την απόφαση δικαιούται να προσβάλει οποιοδήποτε μέρος της συλλογικής διαφοράς με αγωγή που ασκείται ενώπιον του Μονομελούς Πρωτοδικείου, εντός προθεσμίας δέκα (10) ημερών από την κοινοποίησή της και η δικάσιμος ορίζεται εντός τριάντα (30) ημερών από την κατάθεση της αγωγής ανεξάρτητα από τον αριθμό των υποθέσεων της δικασίμου. Αν η απόφαση της Επιτροπής του άρθρου 414Α, που κρίνει ότι η αίτηση διαιτησίας υποβλήθηκε παραδεκτως, δεν προσβληθεί εντός της προθεσμίας ή το Μονομελές Πρωτοδικείο κρίνει ότι η αίτηση διαιτησίας υποβλήθηκε	του προέδρου της, καθώς και των αναπληρωτών τους. Η επιλογή ή η κλήρωση διεξάγεται ενώπιον του προέδρου του Ο.ΜΕ.Δ. ή του οριζόμενου από αυτόν εκπροσώπου του. Κάθε μέρος έχει το δικαίωμα να εκφράσει μία φορά άρνηση για το κληρωθέν πρόσωπο. Ο διαιτητής και η τριμελής επιτροπή διαιτησίας οφείλουν να αναλάβουν τα καθήκοντά τους εντός πέντε (5) εργάσιμων ημερών από τον ορισμό τους. 5. Ο διαιτητής και η επιτροπή διαιτησίας έχουν τα ίδια δικαιώματα με τον μεσολαβητή. Μελετούν όλα τα στοιχεία και πορίσματα που συγκεντρώθηκαν στο στάδιο της μεσολάβησης και τα πρόσθετα στοιχεία που συγκεντρώθηκαν κατά τη διαδικασία της διαιτησίας και κυρίως τα οικονομικά και χρηματοοικονομικά στοιχεία, την εξέλιξη της ανταγωνιστικότητας και την οικονομική κατάσταση των ασθενέστερων επιχειρήσεων της παραγωγικής δραστηριότητας, στην οποία αναφέρεται η συλλογική διαφορά, καθώς και την εξέλιξη της αγοραστικής δύναμης του μισθού. 6. Η διαιτητική απόφαση πρέπει να περιέχει πλήρη και τεκμηριωμένη αιτιολογία σχετικά με τους όρους που τίθενται σε αυτή και οι οποίοι δεν μπορούν να έρχονται σε αντίθεση ή να τροποποιούν προβλέψεις της κείμενης νομοθεσίας. Στη διαιτητική απόφαση διατυπώνονται ρητώς όλοι οι κανονιστικοί όροι. Κανονιστικοί όροι άλλων ισχυουσών συλλογικών ρυθμίσεων εξακολουθούν να ισχύουν με τη διαιτητική απόφαση. Η πληρότητα της αιτιολογίας ελέγχεται δικαστικά, σύμφωνα με το άρθρο 413. 7. Η διαιτητική απόφαση εκδίδεται σε δεκαπέντε (15) ημέρες από την ανάληψη των καθηκόντων του διαιτητή ή της επιτροπής διαιτησίας, αν προηγήθηκε μεσολάβηση, και σε διάστημα τριάντα πέντε (35) ημερών, αν δεν προηγήθηκε. Η απόφαση της επιτροπής διαιτησίας λαμβάνεται ομόφωνα ή κατά πλειοψηφία. Η διαιτητική απόφαση κοινοποιείται από την αρμόδια υπηρεσία του Ο.ΜΕ.Δ. εντός πέντε (5)
--	--

παραδεκτώς, εφαρμόζεται η διαδικασία των παρ. 3 έως 9.

3. Η διαιτησία διεξάγεται από έναν διαιτητή ή από τριμελή επιτροπή διαιτησίας, αν το ζητήσει ένα εκ των μερών. Σε περίπτωση μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία σύμφωνα με την παρ. 2, διεξάγεται από τριμελή επιτροπή διαιτησίας.

4. Ο διαιτητής ή οι διαιτητές της τριμελούς επιτροπής διαιτησίας και οι αναπληρωτές τους επιλέγονται, και ο ορισμός ενός εκ των διαιτητών ως προέδρου της επιτροπής γίνεται, με συμφωνία των μερών από τον κατάλογο διαιτητών του Ο.ΜΕ.Δ. και σε περίπτωση ασυμφωνίας, με κλήρωση. Εντός σαράντα οκτώ (48) ωρών από την προσφυγή στη διαιτησία, ή από την πάροδο της προθεσμίας για άσκηση αγωγής της παρ. 2Α, κατά της απόφασης της Επιτροπής του άρθρου 414Α που κρίνει την αίτηση παραδεκτή, ή από την κοινοποίηση στον Ο.ΜΕ.Δ. της απόφασης του Μονομελούς Πρωτοδικείου που κρίνει ομοίως επί της αγωγής της παρ. 2Α, η αρμόδια υπηρεσία του Ο.ΜΕ.Δ. καλεί τα μέρη να προσέλθουν σε καθορισμένο τόπο και χρόνο για την επιλογή διαιτητή ή επιτροπής διαιτησίας και του προέδρου της, καθώς και των αναπληρωτών τους. Η επιλογή ή η κλήρωση διεξάγεται ενώπιον του προέδρου του Ο.ΜΕ.Δ. ή του οριζομένου από αυτόν εκπροσώπου του. Κάθε μέρος έχει το δικαίωμα να εκφράσει μία φορά άρνηση για το κληρωθέν πρόσωπο. Ο διαιτητής και η τριμελής επιτροπή διαιτησίας οφείλουν να αναλάβουν τα καθήκοντά τους εντός πέντε (5) εργάσιμων ημερών από τον ορισμό τους.

5. Ο διαιτητής και η επιτροπή διαιτησίας έχουν τα ίδια δικαιώματα με τον μεσολαβητή. Μελετούν όλα τα στοιχεία και πορίσματα που συγκεντρώθηκαν στο στάδιο της μεσολάβησης και τα πρόσθετα στοιχεία που συγκεντρώθηκαν κατά τη διαδικασία της διαιτησίας και κυρίως τα οικονομικά και χρηματοοικονομικά στοιχεία, την εξέλιξη της ανταγωνιστικότητας και την οικονομική κατάσταση των ασθενέστερων επιχειρήσεων της παραγωγικής

ημερών από την έκδοσή της στα δεσμευόμενα από αυτή μέρη.

8. Η απόφαση της διαιτησίας εξομοιώνεται με συλλογική σύμβαση εργασίας και ισχύει από την επομένη της υποβολής της αίτησης για μεσολάβηση, εκτός εάν τα μέρη συμφωνήσουν διαφορετικά.

9. Στις περιπτώσεις προσφυγής στη διαιτησία αναστέλλεται η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας για διάστημα δέκα (10) ημερών από την ημέρα της προσφυγής.».

δραστηριότητας, στην οποία αναφέρεται η συλλογική διαφορά, καθώς και την εξέλιξη της αγοραστικής δύναμης του μισθού. 6. Η διαιτητική απόφαση πρέπει να περιέχει πλήρη και τεκμηριωμένη αιτιολογία σχετικά με τους όρους που τίθενται σε αυτή και οι οποίοι δεν μπορούν να έρχονται σε αντίθεση ή να τροποποιούν προβλέψεις της κείμενης νομοθεσίας. Στη διαιτητική απόφαση διατυπώνονται ρητώς όλοι οι κανονιστικοί όροι. Κανονιστικοί όροι άλλων ισχυουσών συλλογικών ρυθμίσεων εξακολουθούν να ισχύουν με τη διαιτητική απόφαση. Η πληρότητα της αιτιολογίας ελέγχεται δικαστικά, σύμφωνα με το άρθρο 413. 7. Η διαιτητική απόφαση εκδίδεται σε δεκαπέντε (15) ημέρες από την ανάληψη των καθηκόντων του διαιτητή ή της επιτροπής διαιτησίας, αν προηγήθηκε μεσολάβηση, και σε διάστημα τριάντα πέντε (35) ημερών, αν δεν προηγήθηκε. Η απόφαση της επιτροπής διαιτησίας λαμβάνεται ομόφωνα ή κατά πλειοψηφία. Η διαιτητική απόφαση κοινοποιείται από την αρμόδια υπηρεσία του Ο.ΜΕ.Δ. εντός πέντε (5) ημερών από την έκδοσή της στα δεσμευόμενα από αυτή μέρη. 8. Η απόφαση της διαιτησίας εξομοιώνεται με συλλογική σύμβαση εργασίας και ισχύει από την επομένη της υποβολής της αίτησης για μεσολάβηση, εκτός εάν τα μέρη συμφωνήσουν διαφορετικά. 9. Στις περιπτώσεις προσφυγής στη διαιτησία αναστέλλεται η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας για διάστημα δέκα (10) ημερών από την ημέρα της προσφυγής.».	
Άρθρο 12 Δικαστικός έλεγχος των διαιτητικών αποφάσεων - Τροποποίηση άρθρου 413 Κώδικα Εργατικού Δικαίου Στο άρθρο 413 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 16B του ν. 1876/1990 (Α' 27), περί του δικαστικού ελέγχου των	Το άρθρο 413 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), έχει ως εξής: «1. Σε περίπτωση που δεν ασκηθεί έφεση, σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 412, κατά απόφασης διαιτησίας που εκδόθηκε με τη διαδικασία του άρθρου 411, τα μέρη, εντός προθεσμίας δέκα (10) ημερών από την πάροδο της προθεσμίας εφέσεως του άρθρου 412, μπορούν να ασκήσουν αγωγή περί του κύρους

διαιτητικών αποφάσεων, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στο πρώτο εδάφιο της παρ. 1, αα) οι λέξεις «Σε περίπτωση που δεν ασκηθεί έφεση, σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 412, κατά απόφασης διαιτησίας που εκδόθηκε με τη διαδικασία του άρθρου 411, τα μέρη» αντικαθίστανται από τις λέξεις «Τα μέρη», αβ) οι λέξεις «από την πάροδο της προθεσμίας εφέσεως του άρθρου 412» αντικαθίστανται από τις λέξεις «από την κοινοποίηση της απόφασης», β) η παρ. 2 καταργείται, γ) στην παρ. 3, οι λέξεις «των παρ. 1 και 2» αντικαθίστανται από τις λέξεις «της παρ. 1», και το άρθρο 413 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 413
Δικαστικός έλεγχος των διαιτητικών
αποφάσεων

1. Τα μέρη, εντός προθεσμίας δέκα (10) ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης, μπορούν να ασκήσουν αγωγή περί του κύρους αυτής, ενώπιον του Μονομελούς Πρωτοδικείου κατά το άρθρο 16 παρ. 5 του ΚΠολΔ. Η αγωγή αυτή εκδικάζεται κατά τη διαδικασία της παρ. 3 του άρθρου 614 και των άρθρων 621 και 622 του ίδιου Κώδικα. Η σχετική αγωγή εγείρεται από συμμετέχοντα στη συλλογική διαφορά μέρη, η δε απόφαση που εκδίδεται ισχύει για όλα τα δεσμευόμενα από τη διαιτητική απόφαση μέρη. Η δικάσιμος ορίζεται εντός σαράντα πέντε (45) ημερών από την κατάθεση της αγωγής ανεξάρτητα από τον αριθμό των υποθέσεων της δικάσιμου. Η έφεση κατά της πρωτόδικης απόφασης ασκείται εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την επίδοση της πρωτόδικης απόφασης. Η δικάσιμος της έφεσης ορίζεται εντός τριάντα (30) ημερών από την άσκησή της. Η προθεσμία κλήτευσης είναι δεκαπέντε (15) ημέρες πριν από τη συζήτηση.

2. [Καταργείται].

3. Η άσκηση της αγωγής της παρ. 1 αναστέλλει την ισχύ της προσβαλλόμενης διαιτητικής

αυτής, ενώπιον του Μονομελούς Πρωτοδικείου κατά το άρθρο 16 παρ. 5 του ΚΠολΔ. Η αγωγή αυτή εκδικάζεται κατά τη διαδικασία της παρ. 3 του άρθρου 614 και των άρθρων 621 και 622 του ίδιου Κώδικα. Η σχετική αγωγή εγείρεται από συμμετέχοντα στη συλλογική διαφορά μέρη, η δε απόφαση που εκδίδεται ισχύει για όλα τα δεσμευόμενα από τη διαιτητική απόφαση μέρη. Η δικάσιμος ορίζεται εντός σαράντα πέντε (45) ημερών από την κατάθεση της αγωγής ανεξάρτητα από τον αριθμό των υποθέσεων της δικάσιμου. Η έφεση κατά της πρωτόδικης απόφασης ασκείται εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την επίδοση της πρωτόδικης απόφασης. Η δικάσιμος της έφεσης ορίζεται εντός τριάντα (30) ημερών από την άσκησή της. Η προθεσμία κλήτευσης είναι δεκαπέντε (15) ημέρες πριν από τη συζήτηση.

2. Σε περίπτωση που ασκηθεί έφεση ενώπιον της δευτεροβάθμιας επιτροπής διαιτησίας κατά απόφασης διαιτησίας η οποία εκδόθηκε σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 411, τα μέρη μπορούν να ασκήσουν αγωγή περί του κύρους αυτής, εντός προθεσμίας δέκα (10) ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης της δευτεροβάθμιας επιτροπής διαιτησίας, ενώπιον του Εφετείου. Η αγωγή αυτή εκδικάζεται κατά τη διαδικασία της παρ. 3 του άρθρου 614 του ΚΠολΔ. Η σχετική αγωγή εγείρεται από συμμετέχοντα στη συλλογική διαφορά μέρη, η δε απόφαση που θα εκδοθεί ισχύει για όλα τα δεσμευόμενα από την τελική διαιτητική απόφαση μέρη. Η δικάσιμος ορίζεται εντός σαράντα πέντε (45) ημερών από την κατάθεση της αγωγής, ανεξάρτητα από τον αριθμό των υποθέσεων της δικάσιμου. Στην περίπτωση αυτή το Εφετείο μπορεί να κρίνει και το κύρος της απόφασης διαιτησίας που εκδόθηκε με τη διαδικασία του άρθρου 411.

3. Η άσκηση της αγωγής των παρ. 1 και 2 αναστέλλει την ισχύ της προσβαλλόμενης διαιτητικής απόφασης μέχρι την έκδοση

	απόφασης μέχρι την έκδοση τελεσίδικης δικαστικής απόφασης επί της αγωγής.».	τελεσίδικης δικαστικής απόφασης επί της αγωγής.».
30.	Κατάργηση διατάξεων	
	<i>Διατάξεις αξιολογούμενης ρύθμισης που προβλέπουν κατάργηση</i>	<i>Καταργούμενες διατάξεις</i>
	Άρθρο 15 Καταργούμενες διατάξεις Από την 25η Φεβρουαρίου 2026 καταργούνται το άρθρο 412 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121) και το κωδικοποιηθέν άρθρο 16Α του ν. 1876/1990 (Α' 27), περί της έφεσης κατά της απόφασης διαιτησίας.	Το άρθρο 412 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), έχει ως εξής: «1. Κατά της απόφασης του διαιτητή ή της τριμελούς επιτροπής διαιτησίας οποιοδήποτε από τα μέρη μπορεί να ασκήσει έφεση που κατατίθεται στη γραμματεία του Ο.ΜΕ.Δ. Η προθεσμία της έφεσης είναι δέκα (10) ημέρες από την κοινοποίηση της απόφασης. Η προθεσμία και η άσκηση της έφεσης αναστέλλουν την εκτέλεση της απόφασης. Το ανασταλτικό αποτέλεσμα διαρκεί έως ότου εκδοθεί απόφαση επί της ουσίας της έφεσης. 2. Η έφεση εξετάζεται από δευτεροβάθμια πενταμελή επιτροπή διαιτησίας που απαρτίζεται από: α) δύο (2) μέλη που προέρχονται από τον κατάλογο των διαιτητών του Ο.ΜΕ.Δ. και β) έναν (1) Σύμβουλο Επικρατείας και έναν (1) Αρεοπαγίτη, οι οποίοι επιλέγονται με τους αναπληρωτές τους από το οικείο Ανώτατο Δικαστικό Συμβούλιο για θητεία ενός (1) έτους, και έναν (1) Σύμβουλο του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους, ο οποίος επιλέγεται με τον αναπληρωτή του από την Ολομέλεια αυτού για θητεία ενός (1) έτους. Τα μέλη αυτά, όπως και οι διαιτητές, απολαμβάνουν πλήρους ανεξαρτησίας κατά την άσκηση των καθηκόντων τους. 3. Η αμοιβή των μελών της δευτεροβάθμιας πενταμελούς επιτροπής διαιτησίας καθορίζεται με τον Κανονισμό Αμοιβών του Ο.ΜΕ.Δ., ο οποίος εκδίδεται κατά τη διαδικασία της παρ. 2 του άρθρου 18 του ν. 1876/1990 (Α' 27). 4. Η ανάδειξη των μελών της περ. α) της παρ. 2 γίνεται κάθε φορά με κλήρωση, σύμφωνα με τη

διαδικασία της παρ. 4 του άρθρου 411. Της επιτροπής προεδρεύει ο εκάστοτε αρχαιότερος Σύμβουλος Επικρατείας ή Αρεοπαγίτης.

5. Στη διαδικασία ενώπιον της δευτεροβάθμιας πενταμελούς επιτροπής διαιτησίας και για την απόφαση που θα εκδοθεί, εφαρμόζονται οι διατάξεις των παρ. 5, 6 και 8 του άρθρου 411. Η απόφαση εκδίδεται με βάση τα στοιχεία που προσκομίστηκαν στον πρώτο βαθμό διαιτησίας.

6. Η διαιτητική απόφαση εκδίδεται εντός είκοσι (20) ημερών από την ημερομηνία ανάληψης των καθηκόντων της δευτεροβάθμιας επιτροπής διαιτησίας, ομόφωνα ή κατά πλειοψηφία, και κοινοποιείται από την αρμόδια υπηρεσία του Ο.ΜΕ.Δ. εντός πέντε (5) ημερών από την έκδοσή της στα μέρη που δεσμεύονται από αυτή.».

Το άρθρο 16Α του ν. 1876/1990 (Α' 27), έχει ως εξής:

«1. Κατά της απόφασης του διαιτητή ή της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας οποιοδήποτε από τα μέρη μπορεί να ασκήσει έφεση, που κατατίθεται στη γραμματεία του Ο.ΜΕ.Δ.. Η προθεσμία της έφεσης είναι δέκα (10) ημέρες από την κοινοποίηση της απόφασης. Η προθεσμία και η άσκηση της έφεσης αναστέλλει την εκτέλεση της απόφασης. Το ανασταλτικό αποτέλεσμα διαρκεί έως ότου εκδοθεί απόφαση επί της ουσίας της έφεσης.

2. Η έφεση εξετάζεται από Δευτεροβάθμια Πενταμελή Επιτροπή Διαιτησίας που απαρτίζεται από:

α) Δύο μέλη που προέρχονται από τον κατάλογο των διαιτητών του Ο.ΜΕ.Δ. και

β) έναν Σύμβουλο του Συμβουλίου της Επικρατείας και έναν Αρεοπαγίτη, οι οποίοι επιλέγονται με τους αναπληρωτές τους από το οικείο Ανώτατο Δικαστικό Συμβούλιο για θητεία ενός (1) έτους, και έναν Σύμβουλο του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους, ο οποίος επιλέγεται με τον αναπληρωτή του από την Ολομέλεια αυτού για θητεία ενός (1) έτους. Τα μέλη αυτά, όπως

και οι διαιτητές, απολαμβάνουν πλήρους ανεξαρτησίας κατά την άσκηση των καθηκόντων τους.

3. Η αμοιβή των μελών της Δευτεροβάθμιας Πενταμελούς Επιτροπής Διαιτησίας καθορίζεται με τον Κανονισμό Αμοιβών του Ο.ΜΕ.Δ., ο οποίος εκδίδεται κατά τη διαδικασία της παρ. 2 του άρθρου 18 του ν. 1876/1990.

4. Η ανάδειξη των μελών της Δευτεροβάθμιας Πενταμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, που θα επιληφθεί συγκεκριμένης έφεσης, εφόσον δεν πρόκειται για τα πρόσωπα της περίπτωσης β' της παραγράφου 2, γίνεται με κλήρωση, σύμφωνα με τη διαδικασία της παραγράφου 4 του άρθρου 16 αυτού του νόμου και προεδρεύει ο εκάστοτε αρχαιότερος Σύμβουλος του Συμβουλίου της Επικρατείας ή Αεροπαγίτης.

5. Στη διαδικασία ενώπιον της Δευτεροβάθμιας Πενταμελούς Επιτροπής Διαιτησίας και για την απόφαση που θα εκδοθεί, εφαρμόζονται οι διατάξεις των παραγράφων 5, 6 και 8 του άρθρου 16, όπως ισχύει. Η απόφαση εκδίδεται με βάση τα στοιχεία που προσκομίστηκαν στον πρώτο βαθμό διαιτησίας.

6. Η διαιτητική απόφαση εκδίδεται εντός είκοσι (20) ημερών από την ημερομηνία ανάληψης των καθηκόντων της Δευτεροβάθμιας Επιτροπής Διαιτησίας, ομόφωνα ή κατά πλειοψηφία, και κοινοποιείται από την αρμόδια υπηρεσία του Ο.ΜΕ.Δ. εντός πέντε (5) ημερών από εκδόσεώς της στα δεσμευόμενα από αυτή μέρη.»