

ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΥΝΕΠΕΙΩΝ ΡΥΘΜΙΣΗΣ

ΤΙΤΛΟΣ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ

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

Επισπεύδον Υπουργείο
Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης

Στοιχεία επικοινωνίας:

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

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

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

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

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

³ Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών.

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

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

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

A. Αιτιολογική έκθεση

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

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

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

οποίων η μία θητεία είναι δημάρχου ή νομάρχη ή περιφερειάρχη ή προέδρου κοινότητας, στα πρόσωπα που απασχολούνται που απασχολούνται σε φορέα της Γενικής Κυβέρνησης, όπως αυτή ορίζεται στην περ. β) της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143), συμπεριλαμβανομένων των φορέων που αναφέρονται στην περ. στ) της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143), και δεν υπάγονται στην ασφάλιση του κλάδου επικουρικής ασφάλισης, στα εκ μετατροπής Αλληλοβοηθητικά Ταμεία, στον e-Ε.Φ.Κ.Α. και στην «ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΚΙΝΗΤΗΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΥ ΕΘΝΙΚΟΥ ΦΟΡΕΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ (e-Ε.Φ.Κ.Α.) ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Α.Ε.»,


















Η αναγκαιότητα της αξιολογούμενης ρύθμισης	
4.	<p>Το εν λόγω ζήτημα έχει αντιμετωπιστεί με νομοθετική ρύθμιση στο παρελθόν; ΝΑΙ ρ ΟΧΙ ρ</p> <p>Εάν ΝΑΙ, ποιο είναι το ισχύον νομικό πλαίσιο που ρυθμίζει το ζήτημα;</p> <p>Άρθρο 1: άρθρο 34 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), άρθρο 1 ν. 3896/2010 (Α' 207). Άρθρο 3: άρθρο 47 Κώδικα Εργατικού Δικαίου, άρθρο 17 ν. 3896/2010. Άρθρο 4: άρθρο 35 Κώδικα Εργατικού Δικαίου, άρθρο 2 ν. 3896/2010. Άρθρο 5: άρθρο 36 Κώδικα Εργατικού Δικαίου, άρθρο 3 ν. 3896/2010. Άρθρο 6: άρθρο 48 Κώδικα Εργατικού Δικαίου, άρθρο 18 ν. 3896/2010. Άρθρο 7: άρθρο 37 Κώδικα Εργατικού Δικαίου, άρθρο 4 ν. 3896/2010. Άρθρο 8: άρθρο 41 Κώδικα Εργατικού Δικαίου, άρθρο 11 ν. 3896/2010. Άρθρο 13: άρθρο 57 Κώδικα Εργατικού Δικαίου, άρθρο 29 ν. 3896/2010. Άρθρο 14: άρθρο 52 Κώδικα Εργατικού Δικαίου, άρθρο 22 ν. 3896/2010. Άρθρο 15: άρθρο 53 Κώδικα Εργατικού Δικαίου, άρθρο 23 ν. 3896/2010. Άρθρο 16: άρθρο 573 Κώδικα Εργατικού Δικαίου, άρθρο 19 ν. 4808/2021 (Α' 101). Άρθρο 17: άρθρο 54 Κώδικα Εργατικού Δικαίου, άρθρο 24 ν. 3896/2010. Άρθρο 18: άρθρο 140 του ν. 4270/2014 (Α' 143). Άρθρο 19: άρθρο 141 του ν. 4270/2014. Άρθρο 20: άρθρο 44 Κώδικα Εργατικού Δικαίου, άρθρο 14 ν. 3896/2010. Άρθρο 21: άρθρο 55 Κώδικα Εργατικού Δικαίου, άρθρο 25 ν. 3896/2010. Άρθρο 22: άρθρο 1 ν. 3094/2003 (Α' 10). Άρθρο 23: άρθρο 3 ν. 3094/2003. Άρθρο 24: άρθρο 4 ν. 3094/2003. Άρθρο 25: άρθρο 5 ν. 3094/2003. Άρθρο 32: άρθρο 398 Κώδικα Εργατικού Δικαίου, άρθρο 5 ν. 1876/1990 (Α' 27).</p>

	<p>Άρθρο 33: άρθρο 577 Κώδικα Εργατικού Δικαίου, άρθρο 73 ν. 4808/2021.</p> <p>Άρθρο 34: άρθρο 569 Κώδικα Εργατικού Δικαίου, άρθρο 122 ν. 4808/2021, άρθρο 3B ν. 3996/2011 (Α' 170).</p> <p>Άρθρο 35: άρθρα 236 και 238 Κώδικα Εργατικού Δικαίου, άρθρο 11 ν. 2874/2000 (Α' 286), άρθρο 142 ν. 3655/2008 (Α' 58), άρθρο 36 ν. 4808/2021, άρθρο 44 ν. 4997/2022 (Α' 219), άρθρο 150 ν. 5078/2023 (Α' 211) και άρθρο 12 ν. 5239/2025 (Α' 178).</p> <p>Άρθρο 36: άρθρο 220 Κώδικα Εργατικού Δικαίου, άρθρο 1 ν. 539/1945 (Α' 229).</p> <p>Άρθρο 37: άρθρο 39 ν. 5006/2022 (Α' 239), άρθρο 22 ν. 5163/2024 (Α' 199) και άρθρο 98 ν. 5264/2025.</p> <p>Άρθρο 41: άρθρο 98 ν. 5078/2023, άρθρο 87 ν. 5239/2025.</p> <p>Άρθρο 43: άρθρο 17 ν. 4892/2022 (Α' 28), άρθρο 188 ν. 5078/2023.</p> <p>Άρθρο 44: άρθρο 114 ν. 5290/2026 (Α' 47).</p>
--	--

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

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

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

Στόχοι αξιολογούμενης ρύθμισης	
7.	<p>Σημειώστε ποιοι από τους στόχους βιώσιμης ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών επιδιώκονται με την αξιολογούμενη ρύθμιση</p> <div style="display: flex; flex-wrap: wrap; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;">  <p>1 ΜΗΔΕΝΙΚΗ ΦΤΩΧΕΙΑ</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>2 ΜΗΔΕΝΙΚΗ ΠΕΙΝΑ</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>3 ΚΑΛΗ ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΕΥΗΜΕΡΙΑ</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>4 ΠΟΙΟΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>5 ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>6 ΚΑΘΑΡΟ ΝΕΡΟ - ΑΠΟΧΕΤΕΥΣΗ</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>7 ΦΤΗΝΗ ΚΑΙ ΚΑΘΑΡΗ ΕΝΕΡΓΕΙΑ</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>8 ΑΞΙΟΠΡΕΠΕΙΑ, ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>9 ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ, ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ ΚΑΙ ΥΠΟΔΟΜΕΣ</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>10 ΛΙΓΟΤΕΡΕΣ ΑΝΙΣΟΤΗΤΕΣ</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>11 ΒΙΩΣΙΜΕΣ ΠΟΛΕΙΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΟΤΗΤΕΣ</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>12 ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΚΑΤΑΝΑΛΩΣΗ ΚΑΙ ΠΑΡΑΓΩΓΗ</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>13 ΔΡΑΣΗ ΓΙΑ ΤΟ ΚΛΙΜΑ</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>14 ΖΩΗ ΣΤΟ ΝΕΡΟ</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>15 ΖΩΗ ΣΤΗ ΣΤΕΡΙΑ</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>16 ΕΙΡΗΝΗ, ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ ΚΑΙ ΙΣΧΥΡΟΙ ΘΕΣΜΟΙ</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>17 ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΣΤΟΧΟΥΣ</p> </div> </div>
8.	<p>Ποιοι είναι οι στόχοι της αξιολογούμενης ρύθμισης;</p> <p>i) βραχυπρόθεσμοι:</p> <p>Μέρος Α' Οι αξιολογούμενες ρυθμίσεις αποσκοπούν στην ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 10ης Μαΐου 2023 για την ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της</p>

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

	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 r ή/και ΕΜΜΕΣΗ r

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/>).

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

Κατ' άρθρο ανάλυση αξιολογούμενης ρύθμισης

14.	Σύνοψη στόχων κάθε άρθρου	
	Άρθρο	Στόχος
	Άρθρο 1	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση συμπληρώνεται ο σκοπός του οικείου Κεφαλαίου του Κώδικα Εργατικού Δικαίου.

	<p>Συγκεκριμένα, συμπληρώνεται το άρθρο 34 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, ώστε να ενσωματωθεί το άρθρο 1 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970.</p>
Άρθρο 2	<p>Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τίθεται το αντικείμενο του Μέρους Α΄ του σχεδίου νόμου.</p>
Άρθρο 3	<p>Με την προτεινόμενη ρύθμιση προστίθενται παρ. 2 και 3 στο άρθρο 47 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, προκειμένου να ενσωματωθεί το άρθρο 2 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, περί του πεδίου εφαρμογής. Οι διατάξεις που ενσωματώνουν τις νέες υποχρεώσεις της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 εφαρμόζονται σε όλους τους εργαζομένους με σχέση ή σύμβαση εξαρτημένης εργασίας στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα.</p> <p>Ειδικότερα, σύμφωνα με το άρθρο 2 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, κατά τη μεταφορά της στο εθνικό δίκαιο, τα κράτη μέλη πρέπει να λάβουν υπόψη τους τα κριτήρια της νομολογίας του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Δ.Ε.Ε.) για την έννοια του «εργαζομένου», προκειμένου να προσδιορίσουν ποια πρόσωπα θεωρούνται ως «εργαζόμενοι με σύμβαση ή σχέση εργασίας» για τους σκοπούς της οδηγίας αυτής. Το άρθρο 2 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 πρέπει να λαμβάνεται υπόψη σε συνδυασμό με την αιτιολογική σκέψη 18, η οποία περιλαμβάνει έναν κατάλογο περιπτώσεων εργαζομένων με μη τυπικές σχέσεις απασχόλησης στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα (οικιακοί εργαζόμενοι, κατά παραγγελία εργαζόμενοι, εργαζόμενοι διαλείπουσας απασχόλησης, εργαζόμενοι βάσει δελτίου, εργαζόμενοι σε πλατφόρμες, ασκούμενοι και μαθητευόμενοι), υπό τον όρο ότι πληρούν τα κριτήρια της έννοιας του «εργαζομένου», όπως διαμορφώνονται από τη νομολογία του Δ.Ε.Ε.. Η έννοια του «εργαζομένου» στο ενωσιακό δίκαιο είναι αυτόνομη και ερμηνεύεται ενιαία από το Δ.Ε.Ε.. Η κλασική διατύπωση προέρχεται από την υπόθεση Lawrie-Blum (C-66/85, σκέψη 17): «εργαζόμενος» είναι κάθε πρόσωπο που, για ορισμένο χρόνο, παρέχει υπηρεσίες, υπό την καθοδήγηση άλλου προσώπου, έναντι αμοιβής. Στο πλαίσιο αυτό, ρητά περιλαμβάνονται στην έννοια του «εργαζομένου» οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση, οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου και οι προσωρινά απασχολούμενοι μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης (Ε.Π.Α.), όπως διευκρινίζεται στην αιτιολογική σκέψη 18 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970.</p>

Οι ψευδοαυτοασχολούμενοι εμπíπτουν, επίσης, στο πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, εάν διαπιστωθεί η ύπαρξη σχέσης εργασίας με βάση τις πραγματικές συνθήκες εκτέλεσης της εργασίας και όχι τον νομικό χαρακτηρισμό τον οποίο τα ίδια τα μέρη προσδίδουν στη μεταξύ τους σχέση, όπως άλλωστε παγίως δέχεται όχι μόνο η νομολογία του Δ.Ε.Ε. αλλά και η νομολογία των ελληνικών δικαστηρίων. Το Δ.Ε.Ε. έχει, επίσης, διευκρινίσει ότι και μη εκτελεστικά μέλη διοικητικών συμβουλίων μπορούν, υπό ορισμένες συνθήκες, να θεωρηθούν ως εργαζόμενοι εφόσον, με βάση τα πραγματολογικά στοιχεία της σχέσης, ασκούν καθήκοντα υπό την καθοδήγηση ή τον έλεγχο του νομικού προσώπου έναντι αμοιβής και δέχονται περιορισμούς στην αυτονομία τους (C-232/09, Danosa). Αντιθέτως, οι γνήσια αυτοασχολούμενοι που παρέχουν υπηρεσίες με σύμβαση έργου ή παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών δεν εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας και άρα και του παρόντος νόμου, διότι δεν πληρούν τα εν λόγω κριτήρια.

Ο ορισμός του «εργαζομένου» εφαρμόζεται ανεξάρτητα από τη φύση της σχέσης εργασίας ως δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου, καταλαμβάνοντας και τους δημοσίους υπαλλήλους. Η προσέγγιση αυτή έχει επιβεβαιωθεί και σε άλλες αποφάσεις που αφορούν προσωπικό του δημοσίου, όπως στις αποφάσεις Sotgiu (C-152/73) για υπάλληλο ταχυδρομείου, O'Brien (C-393/10) για δικαστές, Del Cerro Alonso (C-307/05) για εργαζόμενους στη δημόσια υγεία και Scattolon (C-108/10) για προσωπικό εκπαιδευτικών υπηρεσιών. Επομένως, η προτεινόμενη διάταξη ορίζει ότι ο δημόσιος τομέας, όπως αυτός ορίζεται στην περ. α) της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143), οι εισηγμένες στο χρηματιστήριο επιχειρήσεις του Κεφαλαίου Β' του ν. 3429/2005 (Α' 314), καθώς και οι ανώνυμες εταιρείες του ν. 4972/2022 (Α' 181) εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής του Κεφαλαίου. Ωστόσο, οι μισθολογικού χαρακτήρα ρυθμίσεις για τον δημόσιο τομέα δεν επιτρέπεται, κατά νόμο, να αποτελέσουν αντικείμενο συλλογικών συμβάσεων εργασίας ή συλλογικών διαπραγματεύσεων. Για τον λόγο αυτό δεν είναι επιτρεπτή η διαμόρφωση των κριτηρίων, επί των οποίων βασίζεται η διαμόρφωση των μισθολογικών δομών στο δημόσιο τομέα, κατόπιν συμφωνίας εργοδοτών του δημοσίου τομέα με τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Σε κάθε περίπτωση, οι υπό

	<p>ψηφίση μισθολογικές διατάξεις για τον δημόσιο τομέα διέρχονται της διαδικασίας της δημόσιας διαβούλευσης, στην οποία έχουν δικαίωμα συμμετοχής όλοι οι εργαζόμενοι στον δημόσιο τομέα και όλοι οι εκπρόσωποί τους, οι δε τελευταίοι δύναται να συμμετάσχουν στην ακρόαση φορέων κατά την επεξεργασία μισθολογικών νομοσχεδίων στην αρμόδια επιτροπή της Βουλής.</p> <p>Από την παραπάνω ρύθμιση καταλαμβάνονται οι μόνιμοι και δόκιμοι πολιτικοί δημόσιοι υπάλληλοι, οι υπάλληλοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου (Ι.Δ.Α.Χ.) και ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου (Ι.Δ.Ο.Χ.), το πάσης φύσεως προσωπικό σε δημόσιες επιχειρήσεις και οργανισμούς (Δ.Ε.Κ.Ο.) και επιχειρήσεις του ευρύτερου δημοσίου τομέα και οι δημόσιοι λειτουργοί που υπάγονται σε ειδικά μισθολόγια, όπως δικαστές, στελέχη ενόπλων δυνάμεων και σωμάτων ασφαλείας, μέλη Διδακτικού Ερευνητικού Προσωπικού (Δ.Ε.Π.) Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (Α.Ε.Ι.) και διπλωμάτες.</p> <p>Η παρ. 3 επεκτείνει την εφαρμογή των ρυθμίσεων για μισθολογική διαφάνεια πριν από την πρόσληψη (pre-contractual transparency) σε πρόσωπα που αιτούνται απασχόλησης, κατ' εφαρμογή των άρθρων 5 και 8 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 και της αιτιολογικής της σκέψης 19.</p> <p>Η προσυμβατική διαφάνεια θεωρείται κρίσιμος μοχλός πρόληψης μισθολογικών ανισοτήτων και, συνεπώς, πρέπει να καλύπτει τους υποψήφιους και τις υποψήφιες χωρίς αδικαιολόγητους αποκλεισμούς.</p>
<p>Άρθρο 4</p>	<p>Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 35 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, με σκοπό να ενσωματωθούν οι ορισμοί της παρ. 1 του άρθρου 3 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970.</p> <p>Ειδικότερα:</p> <p>α) Οι ορισμοί της άμεσης και έμμεσης διάκρισης, των περ. α) και β) αντίστοιχα, διατηρούνται ως έχουν, δεδομένου ότι είναι πληρέστεροι και πιο προστατευτικοί από τους αντίστοιχους ορισμούς της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970.</p> <p>β) Στις περ. γ) και δ), συμπληρώνονται οι ορισμοί της «παρενόχλησης» και της «σεξουαλικής παρενόχλησης», διορθώνοντας υφιστάμενα ελλείμματα.</p> <p>γ) Στην περ. ε), αντικαθίσταται η έννοια της αμοιβής, σύμφωνα με τον ορισμό που δίνει η Οδηγία (ΕΕ) 2023/970. Η «αμοιβή» περιλαμβάνει ιδίως, βασικό μισθό, επιδόματα, συμπληρωματικές ή μεταβλητές αποδοχές, οικειοθελείς</p>

παροχές, αποζημιώσεις για μετακίνηση εκτός έδρας και εργοδοτικές εισφορές σε επαγγελματικά συνταξιοδοτικά σχήματα. Για τον σκοπό της λήψης των μέτρων μισθολογικής διαφάνειας των άρθρων 37, 56Α, 56Β και 56Γ του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, ο όρος «αμοιβή» νοείται ως τα στοιχεία που συγκροτούν τις ακαθάριστες αποδοχές που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι που απασχολούνται κατά την περίοδο αναφοράς. Στις πληροφορίες σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων που υποβάλλουν οι εργοδότες δεν περιλαμβάνονται οι καταβαλλόμενες σε πρώην εργαζόμενους επαγγελματικές συντάξεις και οι αποζημιώσεις για τη λύση της σχέσης εργασίας, ενώ οι εργοδοτικές εισφορές που αφορούν ενεργούς εργαζόμενους περιλαμβάνονται όταν συνιστούν μέρος της τρέχουσας αμοιβής.

Η έννοια της «αμοιβής» έχει ιδιαίτερη σημασία και αποτελεί κεντρικό άξονα τόσο της αρχής της ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων όσο και των μηχανισμών μισθολογικής διαφάνειας. Η νομολογία του Δ.Ε.Ε. έχει κατ'επανάληψη αναδείξει το ευρύ περιεχόμενο της έννοιας της «αμοιβής» στο ενωσιακό δίκαιο. Έχει κριθεί ότι σε αυτήν εμπίπτουν όχι μόνο ο βασικός μισθός αλλά και συμπληρωματικές παροχές, επιδόματα, πριμ, πρόσθετες αποδοχές για υπερωριακή εργασία (Elsner, C-285/02), επιδόματα ασθενείας (Rinner, C-171/88), αποδοχές κατά τη διάρκεια άδειας μητρότητας (Gillespie, C-342/93), καθώς και παροχές στο πλαίσιο επαγγελματικών συνταξιοδοτικών σχημάτων (Barber, C-262/88, Bilka C-170/84). Αντιθέτως, παροχές που απορρέουν από γενικά υποχρεωτικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης που λειτουργούν ως μηχανισμοί του κράτους εξαιρούνται από την έννοια της αμοιβής (Defrenne I, C- 80/70).

δ) Στην περ. ζ) εισάγεται η έννοια των διατομεακών διακρίσεων για πρώτη φορά ρητά στο εθνικό δίκαιο. Βάσει του ορισμού που υιοθετεί το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων, η διατομεακότητα λειτουργεί ως αναλυτικό εργαλείο για την κατανόηση και αντιμετώπιση των τρόπων με τους οποίους το φύλο αλληλεπιδρά με άλλα προσωπικά χαρακτηριστικά, παράγοντας ιδιαίτερες μορφές διάκρισης. Διατομεακή διάκριση υφίσταται όταν δύο (2) ή περισσότεροι λόγοι διάκρισης δρουν ταυτόχρονα και αλληλένδετα, δημιουργώντας νέες, διακριτές μορφές ανισότητας.

ε) Στις περ. η) έως ιστ), ενσωματώνονται οι λοιποί ορισμοί της παρ. 1 του άρθρου 3 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970.

Οι ορισμοί των εννοιών «διατομεακή διάκριση», «επίπεδο αμοιβής», «μισθολογικό χάσμα των φύλων», «διάμεσο επίπεδο αμοιβής», «διάμεσο μισθολογικό χάσμα των φύλων» και «μισθολογικό τεταρτημοριακό κλιμάκιο» εισάγονται το πρώτον στο ελληνικό δίκαιο για να καταστούν εφικτοί οι συγκρίσιμοι δείκτες και η στατιστική παρακολούθηση των διαφορών των αμοιβών, σύμφωνα με την αιτιολογική σκέψη 22 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Οι δείκτες αυτοί αποτελούν εργαλεία εντοπισμού ενδεχόμενων ανισοτήτων λόγω φύλου και λειτουργούν ως βάση για διορθωτικά μέτρα τόσο σε επίπεδο επιχείρησης, οργανισμού ή οργανωτικής μονάδας όσο και σε εθνικό επίπεδο.

Ο ορισμός της «εργασίας ίσης αξίας» εισάγεται, επίσης, για πρώτη φορά, ώστε να εξασφαλίζεται η αντικειμενικότητα και η ουδετερότητα των συγκρίσεων.

Αντίστοιχα, η έννοια «κατηγορία εργαζομένων» ορίζεται το πρώτον με τρόπο ώστε να επιτρέπει την ομαδοποίηση εργαζομένων με βάση αντικειμενικά και ουδέτερα προς το φύλο κριτήρια.

Περαιτέρω, προστίθεται περ. ιστ) με την οποία θεσπίζεται ενιαίος ορισμός των «εκπροσώπων των εργαζομένων» για τους σκοπούς εφαρμογής της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Ως τέτοιοι νοούνται οι νόμιμοι εκπρόσωποι της πλέον αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης. Επιπλέον, σύμφωνα με την αιτιολογική σκέψη 43 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, σε περίπτωση που δεν υπάρχουν εκπρόσωποι των εργαζομένων, θα πρέπει να ορίζονται από τους εργαζομένους εκπρόσωποι για τον σκοπό των κοινών αξιολογήσεων των αμοιβών. Επομένως, προβλέπεται ότι αποκλειστικά για τους σκοπούς της κοινής αξιολόγησης του άρθρου 56Γ του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, εφόσον προκύψει τέτοια ανάγκη, εάν δεν υπάρχουν εκπρόσωποι, οι εργαζόμενοι θα εκπροσωπούνται από επιτροπή εργαζομένων της επιχείρησης, αναλόγως του μεγέθους της. Ως μέλη της επιτροπής θα ορίζονται οι αρχαιότεροι εργαζόμενοι της επιχείρησης, κατά το πρότυπο της παρ. 4 του άρθρου 355 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου. Περαιτέρω, η διάταξη δίνει τη διακριτική ευχέρεια στους εργαζομένους να επιλέξουν άλλον τρόπο εκπροσώπησης εφόσον το επιθυμούν (όπως ορίζοντας απευθείας άλλους ή συγκαλώντας γενική συνέλευση)

	<p>διασφαλίζοντας ότι δίνεται προτεραιότητα στη βούληση των εργαζομένων ως προς την εκπροσώπησή τους.</p> <p>Με τον τρόπο αυτό, δημιουργείται ένα σαφές και συνεκτικό πλαίσιο ορισμών, που επιτρέπει την αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής και των μηχανισμών μισθολογικής διαφάνειας, εναρμονίζοντας το εθνικό δίκαιο με το ενωσιακό κεκτημένο και τη νομολογία του Δ.Ε.Ε.</p>
<p>Άρθρο 5</p>	<p>Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 36 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, προκειμένου να ενσωματωθούν οι ορισμοί των περ. α), β), γ) και ε) της παρ. 2 του άρθρου 3 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Ειδικότερα:</p> <p>α) Η περ. α) της παρ. 2 του άρθρου 3 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 αποτυπώνεται με τη συμπλήρωση της περ. α) της παρ. 2 της αξιολογούμενης ρύθμισης.</p> <p>β) Η περ. β) της παρ. 2 του άρθρου 3 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 καλύπτεται ήδη από τη διατύπωση της παρ. 3 του άρθρου 36 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου και δεν χρήζει ενσωμάτωσης.</p> <p>γ) Η περ. γ) της παρ. 2 του άρθρου 3 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 ενσωματώνεται με τη συμπλήρωση της παρ. 4, όπου προβλέπεται ότι εξομοιώνονται, επίσης, με διακρίσεις λόγω φύλου, εκτός από τις περιπτώσεις της λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης γυναικών λόγω μητρότητας, οι οποίες ήδη καλύπτονται από το υφιστάμενο πλαίσιο, και οι περιπτώσεις λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης γυναικών λόγω άδειας ετήσιου γυναικολογικού ελέγχου και λόγω άδειας για υποβολή σε υποβοηθούμενη αναπαραγωγή.</p> <p>δ) Η περ. ε) της παρ. 2 του άρθρου 3 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 ενσωματώνεται με την προσθήκη της παρ. 5, όπου ορίζεται ότι συνιστά επίσης διάκριση λόγω φύλου κάθε διατομεακή διάκριση, που βασίζεται στο φύλο σε συνδυασμό με οποιονδήποτε άλλον λόγο ή λόγους διάκρισης που απαγορεύονται με βάση το εθνικό ή το ευρωπαϊκό δίκαιο, σύμφωνα και με τις αιτιολογικές σκέψεις 25 και 50 της Οδηγίας και ανεξάρτητα από το εάν ο κάθε λόγος διάκρισης μπορεί να αποδειχθεί και να αντιμετωπιστεί ανεξάρτητα ή όχι.</p>
<p>Άρθρο 6</p>	<p>Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 48 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, προκειμένου να ενσωματωθεί η περ. δ) της παρ. 2 του άρθρου 3 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Για λόγους πληρέστερης αποτύπωσης της προστασίας που παρέχεται ήδη από το εθνικό δίκαιο, ρητά αναφέρεται ότι συνιστά διάκριση και</p>

	<p>η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση ανδρών που οφείλεται στην άδεια πατρότητας, γονέων και φροντιστών λόγω αίτησης ή λήψης άδειας ή ευέλικτης ρύθμισης ή επειδή άσκησαν τα δικαιώματα των άρθρων 230 έως 234 και 239 έως 247 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου.</p>
<p>Άρθρο 7</p>	<p>Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 37 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, προκειμένου να ενσωματωθούν τα άρθρα 4, 6, 8 και 11 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Ειδικότερα:</p> <p>Με τη νέα παρ. 2 του άρθρου 37 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, εισάγεται η υποχρέωση για όλους τους εργοδότες να θεσπίζουν και να εφαρμόζουν μισθολογικές δομές («pay structures») που εξασφαλίζουν την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 4 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Ως «μισθολογική δομή» νοείται το σύνολο των κανόνων, κατηγοριοποιήσεων, κριτηρίων και διαδικασιών με τους οποίους καθορίζονται, οργανώνονται και διαχειρίζονται οι αμοιβές εντός ενός οργανισμού, οργανωτικής δομής ή επιχείρησης, συμπεριλαμβανομένων ουδέτερων ως προς το φύλο συστημάτων επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξης. Οι μισθολογικές δομές δεν περιορίζονται σε απλή καταγραφή των αμοιβών, αλλά αποτελούν ολοκληρωμένο πλαίσιο μισθολογικής πολιτικής, ικανό να επιτρέπει την αντικειμενική και διαφανή αξιολόγηση της συγκρισιμότητας των θέσεων εργασίας και να προλαμβάνει φαινόμενα διακρίσεων λόγω φύλου. Τα βασικά χαρακτηριστικά της μισθολογικής δομής, η ομαδοποίηση και κατηγοριοποίηση των θέσεων εργασίας, οι μεθοδολογίες και τα κριτήρια αξιολόγησης και η εφαρμογή τους πρέπει να καθίστανται άμεσα και εύκολα προσβάσιμα στους εργαζομένους.</p> <p>Με την παρ. 3, ορίζεται, σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 4 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, ότι οι δομές αυτές πρέπει να στηρίζονται σε αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια, τα οποία, κατά ρητή απαίτηση της Οδηγίας, περιλαμβάνουν τουλάχιστον τις απαιτούμενες για κάθε κατηγορία θέσης εργασίας δεξιότητες, το επίπεδο σωματικής ή πνευματικής προσπάθειας, τον βαθμό ευθύνης και τις συνθήκες παροχής εργασίας. Τα ελάχιστα αυτά κριτήρια μπορούν να διαιρούνται σε υποκριτήρια, η δε βαρύτητά τους να διαφοροποιείται ανάλογα με την κατηγορία θέσης εργασίας που αξιολογείται. Επιπλέον, μπορεί να λαμβάνεται υπόψη κάθε</p>

άλλος παράγοντας ο οποίος κρίνεται συναφής για τη συγκεκριμένη εργασία ή θέση, όπως η αρχαιότητα και οι σχετικές μη τεχνικές δεξιότητες.

Οι μισθολογικές δομές πρέπει να θεσπίζονται και να εφαρμόζονται στο επίπεδο του εργοδότη/νομικού προσώπου που συνάπτει τη σχέση εργασίας. Όπου υπάρχουν συλλογικές συμβάσεις, αυτές μπορούν να χρησιμεύσουν ως αφετηρία, αλλά ο εργοδότης οφείλει να επαληθεύσει και, εφόσον χρειάζεται, να προσαρμόσει τις κατηγοριοποιήσεις, ώστε να αντανακλούν πιστά την αξία της εργασίας στον συγκεκριμένο οργανισμό. Οι μισθολογικές δομές πρέπει να καλύπτουν όλους τους εργαζομένους που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 47 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, όπως το άρθρο αυτό τροποποιείται με το άρθρο 3 του σχεδίου νόμου. Οι μισθολογικές δομές πρέπει να καταρτίζονται εγγράφως και να είναι τεκμηριωμένες, να καθιστούν δυνατή τη συγκριτική αξιολόγηση μεταξύ θέσεων και κατηγοριών εργαζομένων (και όχι μεταξύ συγκεκριμένων εργαζομένων), να είναι διαφανείς και προσιτές στους εργαζομένους και τους εκπροσώπους τους και να είναι προϊόν συμφωνίας με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, εφόσον υφίστανται τέτοιοι.

Σε περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης, ο διάδοχος εργοδότης πρέπει να διασφαλίσει ότι οι εργαζόμενοι των οποίων οι συμβάσεις εργασίας μεταβιβάστηκαν εντάσσονται στις υφιστάμενες σε αυτόν μισθολογικές δομές, τις οποίες οφείλει να αναθεωρήσει, εάν παρίσταται ανάγκη, προκειμένου να προσαρμόσει τις κατηγορίες εργαζομένων, καθώς και να συμπεριλάβει τον τρόπο ένταξης του μεταβιβαζόμενου προσωπικού στα στοιχεία που θα υποβάλλει δυνάμει του άρθρου 56B του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρο 9 της Οδηγίας).

Με την παρ. 4, μεταφέρονται στο εθνικό δίκαιο οι προβλέψεις του άρθρου 6 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, σχετικά με τη διαφάνεια του καθορισμού των αμοιβών και της πολιτικής μισθολογικής εξέλιξης.

Ειδικότερα, προβλέπεται ότι οι εργοδότες πρέπει να γνωστοποιούν στους εργαζόμενους τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται για τον καθορισμό της αμοιβής, τα επίπεδα της αμοιβής και την επαγγελματική τους εξέλιξη, τα οποία θα πρέπει να είναι αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο. Ως μισθολογική εξέλιξη νοείται η διαδικασία ή ο τρόπος με τον

οποίο ένας εργαζόμενος μετακινείται σε ένα υψηλότερο επίπεδο αμοιβής και μπορεί να περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, τις ατομικές επιδόσεις, την εξέλιξη των δεξιοτήτων και την αρχαιότητα. Επίσης, προβλέπεται, σε συμφωνία με την Οδηγία (ΕΕ) 2023/970, ότι οι εργοδότες που απασχολούν λιγότερους από πενήντα (50) εργαζομένους δύνανται να μην εφαρμόζουν την κατά τα ανωτέρω υποχρέωση πληροφόρησης του προσωπικού τους που σχετίζεται με τη μισθολογική εξέλιξη.

Με την παρ. 5, μεταφέρονται στο εθνικό δίκαιο οι προβλέψεις του άρθρου 8 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, σχετικά με την υποχρέωση των εργοδοτών να παρέχουν τις πληροφορίες στα άτομα με αναπηρία, στον κατάλληλο και εύκολα προσβάσιμο σε αυτά μορφότυπο.

Με την παρ. 6, μεταφέρονται στο εθνικό δίκαιο οι προβλέψεις της παρ. 2 του άρθρου 4 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, σχετικά με την υποχρέωση του κράτους να διαθέσει εργαλεία και μεθοδολογίες ανάλυσης προς τις επιχειρήσεις.

Τέλος, με την παρ. 7, ενσωματώνονται στο εθνικό δίκαιο οι προβλέψεις του άρθρου 11 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Με το εν λόγω άρθρο, τα κράτη δεσμεύονται να παρέχουν υποστήριξη στους εργοδοτικούς φορείς, ώστε να καταστεί εφικτή η συμμόρφωσή τους προς τις απαιτήσεις της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Ιδιαίτερη μέριμνα προβλέπεται για τις επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από διακόσιους πενήντα (250) εργαζομένους, σύμφωνα με τη διάκριση της ενωσιακής νομοθεσίας για τις πολύ μικρές, μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, στο πλαίσιο της αρχής της αναλογικότητας και της ανάγκης αποφυγής υπέρμετρου διοικητικού και οικονομικού φόρτου. Η προσέγγιση αυτή αντανακλά τον βασικό άξονα της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, δηλαδή την εξισορρόπηση μεταξύ της αποτελεσματικής εφαρμογής της αρχής της ίσης αμοιβής και της προσαρμογής των υποχρεώσεων στο μέγεθος και τις δυνατότητες κάθε επιχείρησης. Η ρητή σύνδεση των υποχρεώσεων με τον αριθμό εργαζομένων και η διαφοροποίησή τους ανά κατηγορία μεγέθους θεμελιώνουν την ανάγκη στοχευμένης κρατικής υποστήριξης, ιδίως σε ένα επιχειρηματικό περιβάλλον όπως το ελληνικό, όπου οι μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις αποτελούν τη συντριπτική πλειονότητα και διαθέτουν περιορισμένους πόρους. Η τεχνική βοήθεια δύναται να περιλαμβάνει εκπαιδευτικές δράσεις, πρότυπα εργαλεία, διαδικτυακό υλικό και μεθοδολογική

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

	<p>διαφάνεια κατά το στάδιο αυτό προσδοκείται να συμβάλει σημαντικά στη δημιουργία σαφούς και αμερόληπτης ως προς το φύλο βάσης για τον καθορισμό των αμοιβών, καταπολεμώντας αδιαφανείς πρακτικές που εισάγουν διακρίσεις ή ενδέχεται να υποκρύπτουν διακρίσεις και να διαταράσσουν την υποτίμηση των αποδοχών σε σύγκριση με τις δεξιότητες και την πείρα.</p> <p>Ως εκ τούτου, τα άτομα που αιτούνται ή είναι υποψήφια για απασχόληση θα πρέπει να λαμβάνουν τις πληροφορίες που σχετίζονται με την αρχική αμοιβή, συμπεριλαμβανομένων όλων των στοιχείων που την απαρτίζουν ή το ενδεχόμενο εύρος της, εφόσον αυτό υφίσταται, κατά τρόπο ώστε να εξασφαλίζεται ενημερωμένη και διαφανής διαπραγμάτευση σχετικά με την αμοιβή, όπως σε δημοσιευμένη προκήρυξη κενής θέσης εργασίας, πριν από τη συνέντευξη για τη θέση εργασίας ή πριν από τη σύναψη της σύμβασης εργασίας. Διευκρινίζεται, επίσης, ότι οι πληροφορίες αυτές παρέχονται με κάθε πρόσφορο μέσο, γραπτώς ή προφορικώς, σε εύλογο χρόνο, σε κάθε περίπτωση, πριν από τη συνέντευξη για τη θέση εργασίας, εφόσον αυτή λαμβάνει χώρα, ενώ μπορούν να περιλαμβάνονται σε κάθε είδους δράσεις δημοσιότητας που αφορούν στην κάλυψη κενών θέσεων εργασίας, όπως δημοσιεύσεις, αγγελίες, προκηρύξεις, αναρτήσεις σε ιστότοπους επαγγελματικής δικτύωσης. Περαιτέρω, καθιερώνεται απαγόρευση για τον εργοδότη να υποβάλλει στα άτομα που αιτούνται ή είναι υποψήφια για απασχόληση οποιαδήποτε ερώτηση που αφορά στις αμοιβές που ελάμβαναν κατά τον εργασιακό τους βίο.</p> <p>Με την παρ. 5, μεταφέρονται στο εθνικό δίκαιο οι προβλέψεις του άρθρου 8 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, σχετικά με την υποχρέωση των εργοδοτών να παρέχουν τις πληροφορίες στους αιτούντες απασχόληση που είναι άτομα με αναπηρία, στον κατάλληλο και εύκολα προσβάσιμο σε αυτά μορφότυπο.</p>
<p>Άρθρο 9</p>	<p>Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προστίθεται άρθρο 56Α στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου, με σκοπό να ενσωματωθούν τα άρθρα 7 και 8 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, με τα οποία εισάγεται για όλους τους εργαζομένους το δικαίωμα της πληροφόρησης σχετικά με το ατομικό επίπεδο αμοιβής τους, καθώς και σχετικά με τα μέσα επίπεδα αμοιβής, καταναμημένα ανά φύλο, για κατηγορίες εργαζομένων που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας με αυτούς.</p>

Με την παρ. 1, καθίσταται υποχρεωτική για όλους τους εργοδότες η παροχή έγγραφης πληροφόρησης προς τους εργαζομένους τους, κατόπιν αιτήματός τους, αναφορικά με το ατομικό επίπεδο αμοιβής τους και τα μέσα επίπεδα αμοιβής, κατανεμημένα ανά φύλο, για κατηγορίες εργαζομένων που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας με αυτούς, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 7 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Η διάταξη διατυπώνεται με σκοπό να αντανακλά και να εφαρμόζει λειτουργικά την αιτιολογική σκέψη 36 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, η οποία επισημαίνει ότι οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να λαμβάνουν τις πληροφορίες αυτές.

Με το δεύτερο εδάφιο της παρ. 1, εξειδικεύεται ο τρόπος παροχής της πληροφόρησης όταν πρόκειται για την ιδιαίτερη κατηγορία εργαζομένων που είναι οι προσωρινά απασχολούμενοι μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης. Η ιδιαιτερότητα έγκειται στο γεγονός ότι ο προσωρινά απασχολούμενος εκτελεί όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας, όχι στον εργοδότη ο οποίος τον έχει προσλάβει, δηλαδή την εταιρεία προσωρινής απασχόλησης, αλλά σε έναν έμμεσο εργοδότη, ο οποίος όμως δεν καταβάλλει την αμοιβή του. Κατά συνέπεια, θα πρέπει να αντληθεί πληροφόρηση και από τις δύο πλευρές προκειμένου να εξαχθεί η πληροφόρηση προς τον προσωρινά απασχολούμενο και, πιο συγκεκριμένα, ο έμμεσος εργοδότης, αφού λάβει πληροφορίες για το ατομικό επίπεδο αμοιβής από την εταιρεία προσωρινής απασχόλησης, θα χορηγήσει τις πληροφορίες που έχει αιτηθεί ο προσωρινά απασχολούμενος, σε συμφωνία με το πνεύμα της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 και ειδικότερα με την αιτιολογική σκέψη 18.

Επιπροσθέτως, διευκρινίζεται ότι δεν εξαιρούνται εργοδότες από την υποχρέωση χορήγησης των στοιχείων που αιτούνται οι εργαζόμενοί τους σύμφωνα με την παρ. 1, ακόμη και αν η αμοιβή των εργαζομένων τους καθορίζεται αποκλειστικά από νόμο, πρόκειται δηλαδή για τον νόμιμα θεσμοθετημένο κατώτατο μισθό και συναφείς διατάξεις.

Με την παρ. 2, προβλέπεται η δυνατότητα να λαμβάνουν οι εργαζόμενοι την πληροφόρηση αυτή, σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν ανταποκρίθηκε στην υποχρέωσή του ή προέκυψε η ανάγκη για πρόσθετες και εύλογες διευκρινίσεις, και μέσω εκπροσώπων τους ή μέσω του Συνηγόρου του Πολίτη, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 7 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970.

Με την παρ. 3, ορίζεται ότι οι εργοδότες θα πρέπει να ενημερώνουν σε ετήσια βάση τους εργαζομένους τους ότι έχουν το δικαίωμα στην πληροφόρηση, καθώς και τις ενέργειες στις οποίες μπορούν να προβούν προκειμένου να ασκήσουν αυτό το δικαίωμα, σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 7 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Ο τρόπος πληροφόρησης των εργαζομένων δύναται να προβλέπεται και στην πολιτική αποδοχών μιας επιχείρησης ή σε κανονισμούς εσωτερικής λειτουργίας, όπου θα εξειδικεύεται ο χρόνος κατά τον οποίο θα πραγματοποιείται και θα ρυθμίζεται κάθε συναφές ζήτημα.

Με την παρ. 4, προσδιορίζεται η προθεσμία των δύο (2) μηνών, εντός της οποίας οι εργοδότες οφείλουν να ανταποκριθούν στην υποχρέωση χορήγησης των στοιχείων, σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 7 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970.

Με την παρ. 5, εισάγεται το δικαίωμα του εργοδότη να αρνηθεί την παροχή στοιχείων εφόσον το αίτημα είναι προδήλως δυσανάλογο ή καταχρηστικό. Ως τέτοιο θα μπορούσε να θεωρηθεί αίτημα που επανυποβάλλεται σε τακτική βάση παρόλο που έχει ικανοποιηθεί ή αίτημα που αφορά σε κατηγορίες εργαζομένων που δεν εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας με τον αιτούντα. Στην περίπτωση αυτή, ο εργαζόμενος δικαιούται να αιτηθεί μέσω του Συνηγόρου του Πολίτη τα στοιχεία και ο Συνήγορος θα κρίνει αν πρέπει να δοθούν τα στοιχεία ή όχι. Συναφής ρύθμιση συναντάται στην παρ. 5 του άρθρου 12 του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 27ης Απριλίου 2016, για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της οδηγίας 95/46/ΕΚ [Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων (Γ.Κ.Π.Δ.), L 119].

Με την παρ. 6, θεσπίζεται, επίσης, η απαγόρευση χρήσης συμβατικών όρων σε ατομικές συμβάσεις εργασίας, συλλογικές συμβάσεις ή κανονισμούς εργασίας, οι οποίοι εμποδίζουν τους εργαζομένους να γνωστοποιούν πληροφορίες σχετικά με την αμοιβή τους, εφόσον η γνωστοποίηση έχει σκοπό την επιβολή της αρχής της ισότητας της αμοιβής, σύμφωνα με την παρ. 5 του άρθρου 7 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Ωστόσο, σε ό,τι αφορά στα μισθολογικά δεδομένα που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι σύμφωνα με το παρόν άρθρο, οι εργοδότες έχουν δικαίωμα να απαιτήσουν να μη χρησιμοποιηθούν για άλλους σκοπούς,

	<p>σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 7 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Σε κάθε περίπτωση, ο εργαζόμενος δεσμεύεται από την υποχρέωση εμπιστευτικότητας και εχεμύθειας σε σχέση με τα δεδομένα αυτά, επομένως οφείλει να μην τα δημοσιοποιεί ή να τα κοινοποιεί για σκοπούς πέρα από τους προβλεπόμενους στο παρόν. Σε περίπτωση παραβίασης, γεννάται για τον εργοδότη αξίωση αποζημίωσης.</p> <p>Με την παρ. 7, μεταφέρονται στο εθνικό δίκαιο οι προβλέψεις του άρθρου 8 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, σχετικά με την υποχρέωση των εργοδοτών να παρέχουν τις πληροφορίες στους εργαζομένους που είναι άτομα με αναπηρία, στον κατάλληλο και εύκολα προσβάσιμο σε αυτά μορφότυπο.</p>
<p>Άρθρο 10</p>	<p>Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προστίθεται άρθρο 56B στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου, με σκοπό να ενσωματωθεί το άρθρο 9 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970.</p> <p>Οι ρυθμίσεις που υιοθετούνται ευθυγραμμίζονται με τις αιτιολογικές σκέψεις 38 έως 41 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, οι οποίες επισημαίνουν την ανάγκη συγκρισιμότητας και δημοσιότητας των στοιχείων, τη συμπληρωματικότητα προς την Οδηγία για την Εταιρική Αναφορά Βιωσιμότητας (CSRD), ώστε οι υπόχρεες επιχειρήσεις να μπορούν να ενσωματώνουν τα στοιχεία αυτά στην έκθεση διαχείρισης, και την αναλογικότητα των υποχρεώσεων με βάση το μέγεθος της επιχείρησης, προβλέποντας ελαφρύνσεις για μικρότερους εργοδότες.</p> <p>Με την παρ. 1, καθιερώνεται υποχρέωση των εργοδοτών που απασχολούν τουλάχιστον εκατό (100) εργαζομένους να υποβάλλουν, σε τακτά χρονικά διαστήματα και με βάση το μέγεθος της επιχείρησης, τα στοιχεία που ορίζονται αναλυτικά στην ίδια παράγραφο.</p> <p>Διευκρινίζεται ότι ο υπολογισμός των στοιχείων βασίζεται στη συνολική ακαθάριστη ετήσια αμοιβή κάθε εργαζομένου και στην αντίστοιχη ωριαία αμοιβή του, ώστε να προκύπτουν δύο ανεξάρτητοι και συγκρίσιμοι δείκτες, όπως απαιτεί η Οδηγία (ΕΕ) 2023/970. Οι πληροφορίες που αναφέρονται στην παρ. 1 υπολογίζονται με βάση την ακαθάριστη ετήσια αμοιβή, ως άθροισμα όλων των στοιχείων της, δηλαδή του βασικού μισθού και του συνόλου των συμπληρωματικών και μεταβλητών στοιχείων, καθώς και την αντίστοιχη ακαθάριστη ωριαία αμοιβή, για κάθε ενεργό εργαζόμενο. Ως προς τις πληροφορίες των περ. β), δ) και ζ) της παρ. 1 του άρθρου 56B του Κώδικα</p>

Εργατικού Δικαίου, λαμβάνεται υπόψη το άθροισμα των συμπληρωματικών και μεταβλητών στοιχείων της αμοιβής και όχι καθένα από αυτά αυτοτελώς. Ο ίδιος τρόπος υπολογισμού εφαρμόζεται και ως προς τους εργαζομένους μερικής απασχόλησης και τους προσωρινά απασχολούμενους. Η ωριαία αμοιβή καθορίζεται με βάση το πραγματικό σύνολο ωρών εργασίας, συμπεριλαμβανομένων τυχόν πρόσθετων ή μεταβλητών αποδοχών. Όπου τα στοιχεία αυτά δεν είναι διαθέσιμα, δύναται να χρησιμοποιούνται τεκμηριωμένες εκτιμήσεις, υπό την προϋπόθεση ότι διατηρείται η διαφάνεια και η δυνατότητα ελέγχου. Ενδεικτικά, στην περίπτωση ανώτερων διευθυντικών στελεχών (managers) που αμείβονται με κατ' αποκοπή (flat rate) αμοιβή χωρίς καταγραφή ωρών εργασίας, η αντίστοιχη ωριαία αμοιβή πρέπει να προσδιορίζεται με εύλογες και τεκμηριωμένες μεθόδους υπολογισμού.

Ιδιαίτερη πρόνοια λαμβάνεται στην παρ. 3 για τους προσωρινά απασχολούμενους μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης. Προβλέπεται ότι ο έμμεσος εργοδότης υποχρεούται να συμπεριλαμβάνει στις εκθέσεις του και τους προσωρινά απασχολούμενους που απασχολεί, στηριζόμενος στις αναγκαίες πληροφορίες που του παρέχει η επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης. Η επιλογή αυτή, η οποία συνάδει με τις κατευθύνσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, είναι σύμφωνη με το πνεύμα της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, διότι αποτρέπει τον υπέρμετρο διοικητικό φόρτο για τις επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης και τον κίνδυνο διπλής αναφοράς, ενώ παράλληλα διασφαλίζει την ορθή αποτύπωση και σύγκριση των αμοιβών των προσωρινά απασχολούμενων με τις αμοιβές των λοιπών εργαζομένων του έμμεσου εργοδότη. Με τον τρόπο αυτό επιτυγχάνεται μεγαλύτερη διαφάνεια και πληρέστερη προστασία των προσωρινά απασχολούμενων, οι οποίοι συνιστούν ομάδα εργαζομένων με ιδιαίτερη ευαλωτότητα.

Η παρ. 4 ορίζει τις σταδιακές προθεσμίες εφαρμογής της υποχρέωσης, ανάλογα με το μέγεθος του εργοδότη, ώστε να διασφαλίζεται η προσαρμογή των επιχειρήσεων στις νέες απαιτήσεις διαφάνειας με βάση την αρχή της αναλογικότητας. Η παρ. 5 ενισχύει τη διαφάνεια και την αξιοπιστία των παρεχόμενων πληροφοριών, καθιερώνοντας την ευθύνη της διοίκησης του εργοδότη για την ορθότητά τους, μετά από διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, οι

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

	<p>Ως αποκαταστατικό της ισότητας μέτρο νοείται η αναπροσαρμογή των αποδοχών των εργαζομένων βάσει των ευρημάτων της προαναφερθείσης αξιολόγησης και η αναδρομική καταβολή αποδοχών στην περίπτωση που διαπιστώθηκαν ανισότητες λόγω φύλου. Ο εργοδότης μπορεί να προβαίνει και σε προπαρασκευαστικές ενέργειες που διευκολύνουν την ως άνω αποκατάσταση, όπως ενδεικτικά διαβούλευση με τους εργαζομένους αναφορικά με την ανάλυση της κατάστασης και τα μέτρα που μπορούν να ληφθούν για τη διόρθωσή της, επανεξέταση της περιγραφής των θέσεων εργασίας όπου εντοπίζεται το μισθολογικό χάσμα, βάσει ουδέτερων προς το φύλο συστημάτων αξιολόγησης, διερεύνηση πιθανής συσχέτισης ύπαρξης αυξημένων οικογενειακών υποχρεώσεων και μειωμένων αποδοχών και λήψη μέτρων που προωθούν τη συμφιλίωση της επαγγελματικής με την προσωπική ζωή, όπως ευέλικτο ωράριο, δημιουργία χώρων φύλαξης παιδιών, αποδέσμευση της αξιολόγησης της αποδοτικότητας των εργαζομένων από τη φυσική τους παρουσία στον χώρο εργασίας και επανεξέταση των κριτηρίων απονομής πριμ/επιδομάτων και πρόσθετων παροχών.</p> <p>Η παρ. 10 διευκρινίζει ότι η Εθνική Αρχή Διαφάνειας θα ασκεί τις ανωτέρω αρμοδιότητες της Επιθεώρησης Εργασίας αναφορικά με τον δημόσιο τομέα.</p>
<p>Άρθρο 11</p>	<p>Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προστίθεται άρθρο 56Γ στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου, με σκοπό να ενσωματωθεί το άρθρο 10 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, το οποίο θεσπίζει τη διαδικασία κοινής αξιολόγησης αμοιβών σε επιχειρήσεις όπου διαπιστώνεται σημαντική διαφορά μισθών μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων.</p> <p>Η διάταξη αντανακλά τις αιτιολογικές σκέψεις 39 και 43 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, σύμφωνα με τις οποίες η υποβολή μισθολογικών στοιχείων και οι κοινές αξιολογήσεις μεταξύ εργοδοτών και εκπροσώπων των εργαζομένων αποτελούν εργαλείο διαφάνειας και ευαισθητοποίησης για την έγκαιρη ανίχνευση προκαταλήψεων λόγω φύλου και την εξάλειψη μισθολογικών ανισοτήτων. Ειδικότερα, η κοινή αξιολόγηση α) ενεργοποιείται όταν η μισθολογική διαφορά υπερβαίνει το πέντε τοις εκατό (5%), δεν δικαιολογείται και δεν έχει αποκατασταθεί εντός εξαμήνου, β) πραγματοποιείται από κοινού με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, οι οποίοι</p>

συμμετέχουν σε όλα τα στάδια και γ) οδηγεί σε διορθωτικά μέτρα για τη διάρθρωση των αμοιβών και τη διαμόρφωση ουδέτερων ως προς το φύλο συστημάτων αξιολόγησης.

Το χρονικό διάστημα για την εφαρμογή των διορθωτικών μέτρων, το οποίο δεν μπορεί να υπερβαίνει το ένα έτος, δεν είναι ενιαίο για όλες τις επιχειρήσεις. Θα προσδιορίζεται κατά περίπτωση, με γνώμονα την αρχή της αναλογικότητας, λαμβάνοντας ιδίως υπόψη: α) το μέγεθος της επιχείρησης, β) το πλήθος των εργαζομένων, γ) το είδος, την πολυπλοκότητα και την έκταση των απαιτούμενων διορθώσεων στις μισθολογικές δομές ή στα συστήματα επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξης. Υπό την έννοια αυτή, ο απαιτούμενος χρόνος συμμόρφωσης μπορεί να διαφοροποιείται μεταξύ επιχειρήσεων, εφόσον τεκμηριώνεται αντικειμενικά και τηρείται η υποχρέωση αποκατάστασης αδικαιολόγητων μισθολογικών διαφορών χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση.

Τα διορθωτικά μέτρα που προκύπτουν από την κοινή αξιολόγηση αμοιβών ενδέχεται να αφορούν τόσο άμεσες μισθολογικές προσαρμογές όσο και διαρθρωτικές αλλαγές στις πολιτικές αξιολόγησης και κατάταξης. Ενδεικτικά, μπορεί να περιλαμβάνουν επανεξέταση των συστημάτων επαγγελματικής αποτίμησης, αναθεώρηση κριτηρίων επιδομάτων και πριμ, εκπαίδευση στελεχών και εκπροσώπων εργαζομένων, καθώς και καθιέρωση μηχανισμών τακτικής παρακολούθησης και διαφάνειας. Η επιλογή και το εύρος των μέτρων θα καθορίζονται ανάλογα με το είδος και την έκταση των διαπιστωμένων αποκλίσεων, το μέγεθος της επιχείρησης και τις πραγματικές της δυνατότητες, υπό την προϋπόθεση ότι εξασφαλίζεται η έγκαιρη και αποτελεσματική αποκατάσταση των αδικαιολόγητων μισθολογικών διαφορών.

Η θέσπιση αυτής της διαδικασίας είναι κρίσιμη για οργανισμούς με τουλάχιστον εκατό (100) εργαζομένους, όπου η συλλογή και η ανάλυση δεδομένων μπορούν να καταδείξουν συστημικές ανισότητες. Η κοινή αξιολόγηση δημιουργεί θεσμικό πλαίσιο συνεργασίας εργοδότη και εργαζομένων, υπό την εποπτεία των αρμόδιων αρχών, και ενισχύει τη διαφάνεια και την εμπιστοσύνη στις εργασιακές σχέσεις. Σε περίπτωση δε που δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση, οι εργαζόμενοι θα εκπροσωπούνται από την επιτροπή της περ. ιστ) του άρθρου 35 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου.

	<p>Η προτεινόμενη παρ. 5 διευκρινίζει ότι η Εθνική Αρχή Διαφάνειας θα ασκεί τις ανωτέρω αρμοδιότητες της Επιθεώρησης Εργασίας αναφορικά με τον δημόσιο τομέα</p>
Άρθρο 12	<p>Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προστίθεται άρθρο 56Δ στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου, με σκοπό να ενσωματωθεί το άρθρο 12 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Συγκεκριμένα, θεσπίζεται η προστασία των δεδομένων που ενδέχεται να εμπεριέχουν οι πληροφορίες που παρέχουν οι εργοδότες στο πλαίσιο εφαρμογής της ισότητας της αμοιβής και της μισθολογικής διαφάνειας. Η διάταξη διατυπώνεται με σκοπό να αντανakλά και να εφαρμόζει λειτουργικά την αιτιολογική σκέψη 44 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, σύμφωνα με την οποία: «Κάθε επεξεργασία ή δημοσίευση πληροφοριών δυνάμει της παρούσας οδηγίας θα πρέπει να συμμορφώνεται με τον Κανονισμό (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου.». Ο Γ.Κ.Π.Δ. ρυθμίζει άμεσα την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, σε συνδυασμό με τον εφαρμοστικό ν. 4624/2019 (Α' 137).</p>
Άρθρο 13	<p>Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προστίθεται παρ. 4 στο άρθρο 57 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, με σκοπό να ενσωματωθούν τα άρθρα 13 και 30 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, σε συνδυασμό με την αιτιολογική σκέψη 45. Η διάταξη αυτή προβλέπει τον ορισμό του Τμήματος Ισότητας των Φύλων στην Εργασία του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας ως αρμόδιου για τον κοινωνικό διάλογο για την εφαρμογή των ρυθμίσεων για την ίση αμοιβή.</p> <p>Με την προσθήκη αυτή, ο Κώδικας Εργατικού Δικαίου αποκτά ένα σαφές και λειτουργικό πλαίσιο που επιτρέπει την ουσιαστική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, αναβαθμίζοντας τον κοινωνικό διάλογο ως εργαλείο εφαρμογής της αρχής της ίσης αμοιβής και ενίσχυσης της εμπιστοσύνης στις εργασιακές σχέσεις.</p> <p>Περαιτέρω, με την προτεινόμενη προσθήκη ενσωματώνεται στο άρθρο 57 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου το άρθρο 30 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, το οποίο αφορά τον σεβασμό της συλλογικής αυτονομίας για ζητήματα μισθολογικής διαφάνειας. Αποσαφηνίζεται ότι η εφαρμογή των ρυθμίσεων μισθολογικής διαφάνειας δεν θίγει, κατ' ουδένα τρόπο, το δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης και σύναψης συλλογικών συμβάσεων, ούτε το δικαίωμα συλλογικής δράσης,</p>

	<p>σύμφωνα με τις γενικές και ειδικότερες διατάξεις της εθνικής νομοθεσίας.</p> <p>Με τις ανωτέρω προσθήκες, το άρθρο 57 αποκτά ολοκληρωμένο και λειτουργικό χαρακτήρα, συνδέοντας τον κοινωνικό διάλογο όχι μόνο με την προώθηση της ίσης αμοιβής, αλλά και με την επιχειρησιακή εφαρμογή του πλαισίου μισθολογικής διαφάνειας. Παράλληλα, επιβεβαιώνεται ότι οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να διαδραματίσουν ουσιαστικό ρόλο στην υλοποίηση των πολιτικών αυτών, χωρίς σε καμία περίπτωση να θίγεται η συνταγματικά κατοχυρωμένη αυτονομία τους.</p>
Άρθρο 14	<p>Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 52 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, με σκοπό να ενσωματωθούν τα άρθρα 14 και 15 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970.</p> <p>Αναφορικά με τη ενσωμάτωση του άρθρου 14 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, το περιεχόμενο της διάταξης αυτής καλύπτεται ήδη από τη διατύπωση της παρ. 1 του άρθρου 52. Ως εκ τούτου, δεν απαιτείται ειδικότερη ενσωμάτωση και προστίθεται διευκρινιστικώς η παραβίαση της αρχής της ισότητας της αμοιβής στις παραβιάσεις που χρήζουν δικαστικής προστασίας.</p> <p>Αναφορικά με την ενσωμάτωση του άρθρου 15 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, η βασική αλλαγή σε σχέση με το άρθρο 17 της Οδηγίας 2006/54 είναι ότι το άρθρο 15 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 επεκτείνει την ικανότητα δικαστικής εκπροσώπησης των εργαζομένων και των αιτούντων απασχόληση που θίγονται από την παραβίαση της αρχής της ισότητας της αμοιβής στους φορείς ισότητας για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής και στους εκπροσώπους των εργαζομένων. Με την προτεινόμενη διατύπωση ενισχύεται η υφιστάμενη πρόβλεψη με ρητή αναφορά στον Συνήγορο του Πολίτη, όπως απαιτείται από το άρθρο 15 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, που μνημονεύει ρητά τους φορείς ισότητας. Στο ελληνικό δίκαιο ο Συνήγορος του Πολίτη στερείται αυτοτελούς ικανότητας διαδίκου και δικαστικής εκπροσώπησης. Παρότι έχει διοικητική και οικονομική αυτοτέλεια, δεν έχει ίδια νομική προσωπικότητα, γιατί είναι ενταγμένος στο νομικό πρόσωπο του Ελληνικού Δημοσίου, γι' αυτό του δίνεται ρητή ενεργητική νομιμοποίηση με το άρθρο 22 του σχεδίου νόμου. Ο Συνήγορος του Πολίτη θα μπορεί να προσδιορίσει τους όρους και τις προϋποθέσεις αυτής της εκπροσώπησης του θιγόμενου προσώπου βάσει των ειδικών χαρακτηριστικών που εμφανίζει η υπόθεσή του.</p>

	<p>Περαιτέρω, διευκρινίζεται ότι το δικαίωμα δικαστικής εκπροσώπησης του θιγόμενου, με τη συναίνεσή του, έχουν και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, οι οποίες καταλαμβάνονται ήδη από την αναφορά σε «νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων», ώστε να μην καταλείπεται καμία αμφιβολία ως προς την ικανοποίηση της σχετικής απαίτησης της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970.</p> <p>Σύμφωνα με τη σκέψη 47 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, η δυνατότητα εκπροσώπησης μεμονωμένων προσώπων από τους εκπροσώπους των εργαζομένων αποτελεί κρίσιμο μηχανισμό άρσης διαδικαστικών εμποδίων και μείωσης του κόστους προσφυγής στη δικαιοσύνη. Στο ελληνικό νομικό σύστημα, η δυνατότητα αυτή παρέχεται ήδη τόσο σε επιχειρησιακά σωματεία και ενώσεις προσώπων στο επίπεδο της επιχείρησης, όσο και, ελλείψει αυτών, σε κλαδικά και ομοιοεπαγγελματικά σωματεία.</p> <p>Πέραν της ειδικής ρύθμισης περί δικαστικής εκπροσώπησης από τους φορείς ισότητας και τους εκπροσώπους των εργαζομένων, το εθνικό νομικό σύστημα διαθέτει ήδη συμπληρωματικούς μηχανισμούς που ενισχύουν την πρακτική και οικονομικά προσιτή πρόσβαση στη δικαιοσύνη. Ειδικότερα, ο θεσμός της νομικής βοήθειας, κατά τον ν. 3226/2004 (Α' 24), διασφαλίζει τη μείωση του κόστους δικαστικής εκπροσώπησης για πρόσωπα που στερούνται επαρκών πόρων, ενώ η δυνατότητα ομοδικίας επιτρέπει τη σώρευση ομοειδών αξιώσεων και την κατανομή των δικαστικών εξόδων. Οι μηχανισμοί αυτοί, σε συνδυασμό με την παρούσα ρύθμιση, συγκροτούν ένα συνεκτικό πλαίσιο έννομης προστασίας, ικανό να διασφαλίσει την αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής, σύμφωνα με τις απαιτήσεις της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970.</p> <p>Η απαίτηση η αγωγή ή προσφυγή να ασκείται στο όνομα και προς υποστήριξη του θιγόμενου προσώπου, κατόπιν της συναίνεσής του, καλύπτεται ήδη από τη διατύπωση της ισχύουσας ρύθμισης.</p>
<p>Άρθρο 15</p>	<p>Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 53 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, με σκοπό να ενσωματωθούν τα άρθρα 16, 21 και 23 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Ειδικότερα:</p> <p>Τροποποιείται ο τίτλος του άρθρου 53 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, για να αντιστοιχεί στο περιεχόμενό του μετά την ενσωμάτωση του άρθρου 16 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970.</p>

Επίσης, εισάγεται ρητώς στο ελληνικό δίκαιο η υποχρέωση πλήρους, πραγματικής και αποτελεσματικής αποζημίωσης των θυμάτων παραβίασης του δικαιώματος ίσης αμοιβής και των συναφών υποχρεώσεων μισθολογικής διαφάνειας, σύμφωνα με το άρθρο 16 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 και την αιτιολογική σκέψη 50. Για τον προσδιορισμό της αποζημίωσης κατά τα ανωτέρω, στην περίπτωση της παραβίασης της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών, λαμβάνονται υπόψη ιδίως η αξίωση για αναδρομικά ποσά και σχετικά επιμίσθια ή πληρωμές σε είδος, τόκοι υπερημερίας ανεξαρτήτως χρονικού περιορισμού, η απώλεια εισοδήματος και επαγγελματικών ευκαιριών, καθώς και οι ζημίες που προκλήθηκαν από μισθολογικές διακρίσεις λόγω φύλου που διασταυρώνονται με άλλους προστατευόμενους λόγους διακρίσεων. Η επιδίκαση αποζημίωσης δεν μπορεί να περιορίζεται από προκαθορισμένα ανώτατα όρια ή από περιορισμό της χρονικής περιόδου υπολογισμού των τόκων, διασφαλίζοντας πλήρη αποκατάσταση και αποτροπή επανάληψης στο μέλλον. Συνεπώς, η διάταξη συμπληρώνει την παρ. 1 του άρθρου 53 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, το οποίο ήδη κατοχυρώνει αξίωση πλήρους αποζημίωσης για την παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην εργασία και την απασχόληση, και εξειδικεύει τα συστατικά στοιχεία της αποζημίωσης, σε αρμονία με τη νομολογία του Δ.Ε.Ε./Δ.Ε.Κ. (υποθέσεις Marshall C-271/91, Von Colson C-14/83 και Arjona Camacho C-407/14). Ειδικότερα, στην υπόθεση Von Colson (C-14/83) το Δικαστήριο έκρινε ότι η απλή ή συμβολική αποζημίωση δεν συνιστά επαρκές μέσο προστασίας και ότι οι εθνικές έννομες τάξεις οφείλουν να προβλέπουν κυρώσεις ικανές να διασφαλίσουν την πρακτική αποτελεσματικότητα του δικαιώματος στην ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών. Στη συνέχεια, με την απόφαση Marshall II (C-271/91), το Δικαστήριο διευκρίνισε ότι η αποζημίωση για παραβίαση της απαγόρευσης διακρίσεων λόγω φύλου δεν μπορεί να υπόκειται σε ανώτατο όριο ή άλλους περιορισμούς που θα μπορούσαν να μειώσουν την αποτελεσματικότητά της. Η αποζημίωση πρέπει να καλύπτει το σύνολο της ζημίας, περιλαμβανομένης της ηθικής βλάβης, και να εξασφαλίζει την πλήρη επαναφορά του θύματος στην κατάσταση που θα υφίστατο εάν δεν είχε τελεσθεί η παράβαση. Η αρχή αυτή επιβεβαιώθηκε και εξειδικεύθηκε στην απόφαση Arjona

Camacho (C-407/14), όπου το Δικαστήριο απαιτεί από τα κράτη μέλη να ρυθμίσουν με λεπτομέρεια στο εθνικό τους δίκαιο πώς θα εξασφαλίζεται η πλήρης και αποτελεσματική χρηματική αποζημίωση των θυμάτων διακρίσεων λόγω φύλου. Από τη συνδυασμένη ερμηνεία των ανωτέρω αποφάσεων προκύπτει ότι η αποζημίωση για παραβίαση της αρχής της ισότητας της αμοιβής και των μέτρων μισθολογικής διαφάνειας πρέπει να είναι πλήρης, αποτελεσματική και αποτρεπτική, να καλύπτει τόσο τις οικονομικές όσο και τις μη οικονομικές συνέπειες της μισθολογικής διάκρισης λόγω φύλου και να μην υπόκειται σε νομικούς περιορισμούς ή ανώτατα όρια. Η νομολογία αυτή θεμελιώνει την αρχή της *restitutio in integrum* στο πεδίο της ίσης μεταχείρισης, επί της οποίας ερείδεται η ρύθμιση του τροποποιηθέντος άρθρου 53 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου.

Με την αναδιατυπωθείσα παρ. 2 του άρθρου 53 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου επιτυγχάνεται η πλήρης ενσωμάτωση του άρθρου 23 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Η διάταξη διατηρεί την υφιστάμενη συστηματική της θέση στο άρθρο 53 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, το οποίο ρυθμίζει τις αστικές και διοικητικές συνέπειες των παραβάσεων της αρχής της ισότητας των φύλων στην απασχόληση και την εργασία. Η νέα διατύπωση επεκτείνει ρητά το πεδίο εφαρμογής της ρύθμισης, ώστε να μη χωρεί καμία αμφιβολία ότι καλύπτει, εκτός από τις διακρίσεις λόγω φύλου, και κάθε προσβολή δικαιωμάτων ή παράβαση υποχρεώσεων που απορρέουν από τη μισθολογική διαφάνεια και την αρχή της ισότητας της αμοιβής. Οι διοικητικές κυρώσεις που επιβάλλονται από την Επιθεώρηση Εργασίας, κατά το άρθρο 572 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, εφαρμόζονται πέραν των αστικών συνεπειών και του δικαιώματος αποζημίωσης που προβλέπονται στις προηγούμενες παραγράφους του ίδιου άρθρου. Με την επιλογή αυτή επιτυγχάνεται η οικονομία των ρυθμίσεων, αποφεύγεται η δημιουργία επικαλύψεων με τις υφιστάμενες διατάξεις και εξασφαλίζεται η πλήρης συμμόρφωση της ελληνικής έννομης τάξης με το άρθρο 23 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Σύμφωνα με τις αιτιολογικές σκέψεις 55 και 56 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, οι διοικητικές κυρώσεις πρέπει να είναι ικανές να επιτυγχάνουν πραγματικό αποτρεπτικό αποτέλεσμα, ιδίως μέσω κλιμακούμενων προστίμων που λαμβάνουν υπόψη τη σοβαρότητα και τη διάρκεια της προσβολής, το μέγεθος του εργοδότη και την τυχόν υποτροπή του, καθώς και άλλους ελαφρυντικούς ή

επιβαρυντικούς παράγοντες, όπως οι διατομεακές διακρίσεις. Επισημαίνεται ότι οι κυρώσεις αυτές πρέπει να εφαρμόζονται χωρίς να υποκαθιστούν το δικαίωμα αποζημίωσης, αλλά να λειτουργούν παράλληλα προς αυτό, ενισχύοντας τη συνοχή του συστήματος έννομης προστασίας.

Τέλος, προστίθεται παρ. 3 στο άρθρο 53 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, κατά την οποία η παραγραφή των αξιώσεων από παράβαση της υποχρέωσης για ίση αμοιβή, δεν αρχίζει προτού ο παθών λάβει γνώση της παράβασης ή μπορεί ευλόγως να αναμένεται ότι θα λάβει γνώση αυτής. Κατά το δεύτερο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρου 21 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, «Οι προθεσμίες παραγραφής δεν αρχίζουν να υπολογίζονται πριν ο ενάγων λάβει γνώση της παράβασης ή μπορεί ευλόγως να αναμένεται να λάβει γνώση». Όμως, στο ισχύον ελληνικό δίκαιο, για να ξεκινήσει η παραγραφή στις περιπτώσεις του άρθρου 250 του Α.Κ., ιδίως του αριθμού 17, είναι αδιάφορη η άγνοια ή η γνώση του δικαιούχου είτε για την αξίωση είτε για τον υπόχρεο προς αποζημίωση, γιατί η παραγραφή είναι θεσμός δημόσιας τάξης.

Για την έναρξη της παραγραφής αρκεί:

α) η αξίωση να έχει γεννηθεί και να είναι δικαστικά επιδιώξιμη (άρθρο 251 Α.Κ.) και

β) να έχει παρέλθει το έτος εντός του οποίου γεννήθηκε η αξίωση (άρθρο 253 Α.Κ.).

Έτσι, προς πλήρη ενσωμάτωση της Οδηγίας, είναι απαραίτητη η προσθήκη της παραπάνω διάταξης. Οι λοιπές ρυθμίσεις του άρθρου 21 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 καλύπτονται ήδη από το ισχύον δίκαιο, διότι τα περί πενταετούς διάρκειας, αναστολής και διακοπής των σχετικών αξιώσεων προβλέπονται ήδη εξαντλητικώς και με πληρότητα, συγκεκριμένα στα άρθρα 250 έως 268 Α.Κ. Με τις επιλογές αυτές επιτυγχάνεται η οικονομία των ρυθμίσεων, αποφεύγεται η δημιουργία επικαλύψεων με τις υφιστάμενες διατάξεις και εξασφαλίζεται η πλήρης συμμόρφωση της ελληνικής έννομης τάξης με το άρθρο 21 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970.

Επιπλέον, για την ασφάλεια δικαίου και για να μη διατηρούνται επ' αόριστόν αξιώσεις και νομική αβεβαιότητα στις επιχειρήσεις, εισάγεται μαχητό τεκμήριο ότι ο εργαζόμενος λαμβάνει γνώση της παράβασης εφόσον αιτηθεί και λάβει μισθολογικά δεδομένα ή, σε κάθε περίπτωση, με τη λήξη της

	<p>σχέσης εργασίας του, οπότε και εκκινεί η πενταετής παραγραφή.</p> <p>Σημειώνεται ότι τυχόν αξιώσεις δεν μπορούν να διατηρούνται επ' αόριστόν, δεδομένου ότι οι επιχειρήσεις οι οποίες φέρουν το βάρος απόδειξης δεν μπορούν να διατηρούν τα σχετικά μισθολογικά δεδομένα για απεριόριστο χρονικό διάστημα.</p>
<p>Άρθρο 16</p>	<p>Με την προτεινόμενη ρύθμιση προστίθεται παρ. 3Α στο άρθρο 573 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, προκειμένου να ενσωματωθεί στο εθνικό δίκαιο το άρθρο 17 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, εισάγοντας συμπληρωματικά μέσα έννομης προστασίας πέραν της χρηματικής αποζημίωσης, με σκοπό τη διασφάλιση της πρακτικής αποτελεσματικότητας της αρχής της ίσης αμοιβής.</p> <p>Σε συμφωνία με την αιτιολογική σκέψη 51 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, τα μέσα αυτά αποσκοπούν στην αντιμετώπιση τόσο συστημικών ή οργανωτικών πρακτικών που παράγουν μισθολογικές αποκλίσεις όσο και περιπτώσεων προσβολής δικαιωμάτων ή παράβασης υποχρεώσεων που απορρέουν από την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής και τη διασφάλιση της μισθολογικής διαφάνειας. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν, για παράδειγμα, την υποχρέωση επανεξέτασης του μηχανισμού καθορισμού των αμοιβών με βάση μια ουδέτερη ως προς το φύλο αξιολόγηση και κατάταξη· την κατάρτιση σχεδίου δράσης για την εξάλειψη των αποκλίσεων που διαπιστώθηκαν και για τη μείωση τυχόν αδικαιολόγητων διαφορών στις αμοιβές, την παροχή πληροφοριών και ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σχετικά με το δικαίωμά τους σε ίση αμοιβή· και τη θέσπιση υποχρεωτικής κατάρτισης για το προσωπικό του τμήματος ανθρώπινων πόρων σχετικά με την ίση αμοιβή και την ουδέτερη ως προς το φύλο επαγγελματική αξιολόγηση και κατάταξη.</p> <p>Η διάταξη αναθέτει στην Επιθεώρηση Εργασίας, σε συνεργασία με τον Συνήγορο του Πολίτη, όπου παρίσταται σκόπιμο, την αρμοδιότητα έκδοσης εντολών λήψης συγκεκριμένων μέτρων συμμόρφωσης, κατόπιν αίτησης του καταγγέλλοντος και προηγούμενης ακρόασης του εργοδότη. Η επιλογή αυτή συνάδει με την πρόβλεψη του ενωσιακού νομοθέτη ότι οι εξουσίες του άρθρου 17 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 μπορούν να ασκούνται τόσο από δικαστήρια όσο και από διοικητικές αρχές.</p>

	<p>Σε περίπτωση μη συμμόρφωσης προς την εκδοθείσα εντολή, η διάταξη προβλέπει την επιβολή προστίμου υπό τη μορφή επαναλαμβανόμενης χρηματικής ποινής, σε πλήρη εναρμόνιση με το άρθρο 17 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/97. Διευκρινίζεται ότι η ποινή αυτή δεν ταυτίζεται με τις διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 23 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, καθώς αποτελεί αποκλειστικά μηχανισμό διασφάλισης της συμμόρφωσης με την εντολή λήψης μέτρων.</p> <p>Η ρύθμιση αυτή διασφαλίζει την αρχή της αναλογικότητας μέσα από έναν κλιμακούμενο μηχανισμό συμμόρφωσης, ο οποίος επιτρέπει στον εργοδότη να λάβει καθοδήγηση και να διορθώσει τις μισθολογικές αποκλίσεις πριν από την επιβολή διοικητικών κυρώσεων. Η κλίμακα αυτή ξεκινά με την υποχρέωση λήψης διορθωτικών μέτρων κατά την παρ. 9 του άρθρου 56B του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, ακολουθείται, όπου απαιτείται, από την εφαρμογή των μέτρων της κοινής αξιολόγησης αμοιβών κατά την παρ. 4 του άρθρου 56Γ του Κώδικα Εργατικού Δικαίου και συμπληρώνεται, κατόπιν καταγγελίας εργαζομένου ή υποψηφίου για απασχόληση, από την έκδοση εντολής συμμόρφωσης του Επιθεωρητή Εργασίας, η οποία συνοδεύεται από απειλή επαναλαμβανόμενης χρηματικής ποινής.</p> <p>Με τον τρόπο αυτό το σύστημα παρέχει στον εργοδότη εύλογο χρόνο και σταδιακή καθοδήγηση για τη λήψη των αναγκαίων μέτρων πριν από την επιβολή αυστηρότερων κυρώσεων.</p>
<p>Άρθρο 17</p>	<p>Με την αξιολογούμενη ρύθμιση συμπληρώνεται το άρθρο 54 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου με την προσθήκη παρ. 3, ώστε να προβλέπεται μετακύλιση του βάρους της απόδειξης, ήτοι να εναπόκειται στον εργοδότη να αποδείξει ότι δεν υπήρξε εικαζόμενη άμεση ή έμμεση διάκριση όσον αφορά στην αμοιβή, όταν δεν έχει εφαρμόσει τις υποχρεώσεις μισθολογικής διαφάνειας, όπως προβλέπονται στα άρθρα 37, 41, 56Α, 56Β, 56Γ και 56Δ του ίδιου Κώδικα. Στον κανόνα αυτό προβλέπεται εξαίρεση, αν ο εργοδότης αποδεικνύει ότι η παράβαση των υποχρεώσεων αυτών ήταν προδήλως ακούσια και ήσσονος σημασίας, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 18 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 και τις παραδοχές του Δ.Ε.Ε. στην απόφαση Danfoss (C-109/88), η οποία ενέπνευσε τη ρητή αυτή εξαίρεση.</p> <p>Τα άρθρα 19 και 20 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 θα μπορούσαν να αποτελέσουν αυτοτελείς διατάξεις, αλλά κρίνεται σκόπιμο</p>

να ενσωματωθούν και αυτά στο άρθρο 54 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, αφενός για να μη διαταραχθεί υπέρμετρα η αρίθμηση του νέου Κώδικα Εργατικού Δικαίου, αφετέρου επειδή αφορούν και αυτά στο δίκαιο της απόδειξης σε διαφορές από την παραβίαση των διατάξεων του παρόντος κεφαλαίου, με συνέπεια να συνεχόνται συστηματικώς μεταξύ τους.

Έτσι, συμπληρώνεται το άρθρο 54 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου με την προσθήκη παρ. 4, ώστε η εκτίμηση του αν οι εργαζόμενοι βρίσκονται σε συγκρίσιμη κατάσταση να μην περιορίζεται σε καταστάσεις στις οποίες οι εργαζόμενες γυναίκες και οι εργαζόμενοι άνδρες εργάζονται για τον ίδιο εργοδότη, αλλά να επεκτείνεται σε έναν ενιαίο φορέα που καθορίζει τους όρους αμοιβής, ήτοι τα στοιχεία της αμοιβής που είναι συναφή για τη σύγκριση μεταξύ εργαζομένων, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 19 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Όπως χαρακτηριστικά σημειώνεται στην αιτιολογική σκέψη 29 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970: «Το Δικαστήριο έχει διευκρινίσει ότι, προκειμένου να εξακριβωθεί αν οι εργαζόμενοι βρίσκονται σε συγκρίσιμη κατάσταση, η σύγκριση δεν περιορίζεται κατ' ανάγκη σε καταστάσεις στις οποίες άνδρες και γυναίκες εργάζονται για τον ίδιο εργοδότη (Απόφαση του Δικαστηρίου της 17ης Σεπτεμβρίου 2002, Lawrence και λοιποί, C-320/00, ECLI:EU:C:2002:498). Οι εργαζόμενοι μπορεί να βρίσκονται σε συγκρίσιμη κατάσταση ακόμη και όταν δεν εργάζονται για τον ίδιο εργοδότη, όταν οι όροι αμοιβής μπορούν να αποδοθούν σε έναν ενιαίο φορέα που καθορίζει τους εν λόγω όρους και εφόσον οι όροι αυτοί είναι ίσοι και συγκρίσιμοι. Αυτό μπορεί να συμβαίνει όταν οι σχετικοί όροι αμοιβής ρυθμίζονται από νομοθετικές διατάξεις ή συμφωνίες σχετικές με την αμοιβή που εφαρμόζονται σε περισσότερους εργοδότες, ή όταν οι εν λόγω όροι καθορίζονται σε κεντρικό επίπεδο για περισσότερους του ενός οργανισμούς ή επιχειρήσεις στο πλαίσιο εταιρείας συμμετοχών ή ομίλου [...].».

Επίσης, προστίθεται παρ. 5, ώστε η εκτίμηση του αν οι εργαζόμενοι βρίσκονται σε συγκρίσιμη κατάσταση να μην περιορίζεται στους εργαζομένους που απασχολούνται ταυτόχρονα με τον ενδιαφερόμενο εργαζόμενο, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 19 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970.

Τέλος, προστίθεται παρ. 6, ώστε σε δικαστικές διαδικασίες που αφορούν σε αξίωση ίσης αμοιβής, το δικαστήριο, εφόσον το κρίνει σκόπιμο, να δύναται να διατάσσει τον εναγόμενο να γνωστοποιήσει κάθε σχετικό αποδεικτικό στοιχείο που τελεί υπό τον έλεγχό του, συμπεριλαμβανομένων αυτών που περιέχουν εμπιστευτικές πληροφορίες, σύμφωνα με το άρθρο 20 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Βεβαίως, όπως επιβάλλει η ίδια διάταξη, όταν διατάσσει τη γνωστοποίηση εμπιστευτικών πληροφοριών, το δικαστήριο απειλεί τις ποινές του άρθρου 205 του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας (Κ.Πολ.Δ., π.δ. 503/1985, Α' 182) κατά των διαδίκων, των νόμιμων αντιπροσώπων αυτών και των δικαστικών τους πληρεξουσίων για κάθε περίπτωση διαρροής τέτοιας πληροφορίας.

Εξάλλου, η παρ. 3 του άρθρου 19 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 δεν χρήζει ειδικής ενσωμάτωσης, διότι η σχετική ρύθμιση προβλέπεται ήδη στο ελληνικό δίκαιο. Κατά την παρ. 1 του άρθρου 591 Κ.Πολ.Δ., τα άρθρα 1 έως 590 εφαρμόζονται και στις ειδικές διαδικασίες, όπως αυτή των περιουσιακών εργατικών διαφορών, εκτός αν αντιβαίνουν προς τις ειδικές διατάξεις των διαδικασιών αυτών. Έτσι, κατά το άρθρο 335 Κ.Πολ.Δ., και στις εν λόγω διαφορές τα πραγματικά γεγονότα που έχουν ουσιώδη επιρροή στην έκβαση της δίκης αποτελούν, ούτως ή άλλως, αντικείμενο απόδειξης, ενώ κατά την παρ. 1 του άρθρου 340 Κ.Πολ.Δ. το δικαστήριο λαμβάνει υπόψη τα αποδεικτικά μέσα που πληρούν τους όρους του νόμου, σύμφωνα με την προβλεπόμενη αποδεικτική δύναμη του καθενός, ενώ λαμβάνει επίσης υπόψη και εκτιμά ελεύθερα και αποδεικτικά μέσα που δεν πληρούν τους όρους του νόμου, με την επιφύλαξη των άρθρων 393 και 394 Κ.Πολ.Δ. Μάλιστα, κατά την παρ. 2 της ίδιας διάταξης, εκτός από τις περιπτώσεις που ορίζει ρητά ο νόμος, το δικαστήριο κρίνει ελεύθερα τα αποδεικτικά μέσα και αποφασίζει κατά συνείδηση αν οι ισχυρισμοί είναι αληθινοί. Συνεπώς, περιττεύει κάθε πρόσθετη σχετική νομοθέτηση.

Σημειώνεται ότι ούτε το άρθρο 22 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 χρήζει ειδικής ενσωμάτωσης, διότι κατά το άρθρο 179 Κ.Πολ.Δ. το δικαστήριο μπορεί να συμψηφίσει όλα τα έξοδα ή ένα μέρος τους, όταν η ερμηνεία του κανόνα δικαίου που εφαρμόστηκε ήταν ιδιαίτερα δυσχερής και εάν, κατ' εκτίμηση των περιστάσεων, υπήρχε εύλογη αμφιβολία για την έκβαση της

δίκης, παραδοχές που ισοδυναμούν με την ύπαρξη βάσιμων λόγων για την άσκηση της αγωγής.

Ομοίως, ούτε το άρθρο 24 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 χρήζει ειδικής ενσωμάτωσης. Η Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 υποχρεώνει τα κράτη μέλη να διασφαλίζουν, κατά την εκτέλεση των δημοσίων συμβάσεων ή συμβάσεων παραχώρησης από τους οικονομικούς φορείς και τους υπεργολάβους τους, την εφαρμογή των υποχρεώσεων που σχετίζονται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής.

Η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας με την Οδηγία (ΕΕ) 2014/24 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 26ης Φεβρουαρίου 2014 σχετικά με τις δημόσιες προμήθειες και την κατάργηση της Οδηγίας 2004/18/ΕΚ (L 94) και την Οδηγία (ΕΕ) 2014/25 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 26ης Φεβρουαρίου 2014 σχετικά με τις προμήθειες φορέων που δραστηριοποιούνται στους τομείς του ύδατος, της ενέργειας, των μεταφορών και των ταχυδρομικών υπηρεσιών και την κατάργηση της Οδηγίας 2004/17/ΕΚ (L 94), που επήλθε με τον ν. 4412/2016 (Α' 147), περιέλαβε στο άρθρο 18 τη γενική αρχή τήρησης, κατά τη διάρκεια εκτέλεσης των δημοσίων συμβάσεων από τους οικονομικούς φορείς, των υποχρεώσεων που απορρέουν από τις διατάξεις της περιβαλλοντικής, κοινωνικοασφαλιστικής και εργατικής νομοθεσίας.

Ομοίως, η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας με την Οδηγία (ΕΕ) 2014/23 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 26ης Φεβρουαρίου 2014 σχετικά με την ανάθεση συμβάσεων παραχώρησης (L 94), η οποία επήλθε με τον ν. 4413/2016 (Α' 148), περιέλαβε στο άρθρο 6 τις γενικές αρχές που διέπουν τις δημόσιες συμβάσεις και στις παρ. 3 έως 5 του άρθρου 29 αντίστοιχες υποχρεώσεις για τους οικονομικούς φορείς, με ρητή αναφορά, στην παρ. 3, στην τήρηση της εργατικής νομοθεσίας και των συλλογικών συμβάσεων. Καθόρισε δε τις συνέπειες παραβίασης αυτών και προέβλεψε, στην παρ. 5, ότι «Οι παραχωρησιούχοι εντάσσονται κατά προτεραιότητα στα προγράμματα επιθεωρήσεων και ελέγχων του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)», που έχει ήδη μετεξελιχθεί στην ανεξάρτητη αρχή «Επιθεώρηση Εργασίας».

Δεδομένου ότι οι διατάξεις περί ισότητας της αμοιβής περιλαμβάνονται ήδη στην εργατική νομοθεσία, η εθνική

	<p>νομοθεσία καλύπτει ήδη τις απορρέουσες από την Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 σχετικές υποχρεώσεις. Άλλωστε, τυχόν έμφαση στη συμμόρφωση ειδικώς προς «τις υποχρεώσεις τους που σχετίζονται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής» δημιουργεί μια αίσθηση ότι αυτές είναι σημαντικότερες των λοιπών, πράγμα που δεν ισχύει.</p> <p>Με τις επιλογές αυτές επιτυγχάνεται η οικονομία των ρυθμίσεων, αποφεύγεται η δημιουργία επικαλύψεων με τις υφιστάμενες διατάξεις και εξασφαλίζεται η πλήρης συμμόρφωση της ελληνικής έννομης τάξης με τα άρθρα 18 έως 20 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970.</p> <p>Επισημαίνεται ότι η παρ. 1 του άρθρου 54 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου δεν απαιτεί ειδική συμπλήρωση, ώστε να περιλάβει και τις άμεσες ή έμμεσες διακρίσεις λόγω φύλου, ιδίως τις μισθολογικές, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 18 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Η διάταξη ήδη προβλέπει τη μετακύλιση του βάρους της απόδειξης σε περίπτωση ισχυρισμού περί παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, διάκρισης λόγω φύλου και παρενόχλησης. Με το τελευταίο εδάφιο της δε, η διάταξη ήδη αποκλείει την εφαρμογή της στην ποινική διαδικασία, σύμφωνα με τις παρ. 4 και 5 του άρθρου 18 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970.</p> <p>Σημειώνεται ότι διατηρείται ο ισχύων όρος «πιθανολογείται», ως ευμενέστερος για τον ενάγοντα εργαζόμενο έναντι του χρησιμοποιούμενου από την ελληνική εκδοχή της Οδηγίας όρου «τεκμαίρεται». Μάλιστα, η αγγλική εκδοχή της Οδηγίας χρησιμοποιεί τη διατύπωση, «establish before a competent authority or national court facts from which it may be presumed», επιβεβαιώνοντας την ορθότητα της επιλογής της διατήρησης του όρου «πιθανολογείται».</p> <p>Πρόκειται για μείωση του μέτρου της απόδειξης, γιατί ο δικαστής δεν απαιτείται να σχηματίσει πλήρη δικανική πεποίθηση περί της αλήθειας ή όχι των στοιχείων που εισέφερε ο ενάγων. Αρκεί να θεωρήσει ότι υπάρχει απλή ή έστω πιο έντονη πιθανότητα να έχουν λάβει χώρα αυτά τα περιστατικά για να απαιτηθεί από τον εναγόμενο να αποδείξει πλήρως ότι δεν προέβη σε διάκριση, δηλαδή ότι δεν παραβίασε την αρχή της ίσης μεταχείρισης.</p>
Άρθρο 18	<p>Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται η παρ. 3 του άρθρου 140 του ν. 4270/2014, ώστε να ενσωματωθεί το άρθρο 21 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Οι διατάξεις για την παραγραφή</p>

	<p>των απαιτήσεων κατά του Δημοσίου δεν συνάδουν με την Οδηγία (ΕΕ) 20523/970, καθώς ο χρόνος παραγραφής υπολείπεται των τριών (3) ετών που είναι ο ελάχιστος χρόνος παραγραφής που προβλέπει η Οδηγία. Επομένως, προστίθεται πρόβλεψη ότι ειδικά για τις απαιτήσεις που αφορούν σε παραβίαση της αρχής της ισότητας της αμοιβής, η παραγραφή θα είναι τριετής και όχι διετής.</p>
Άρθρο 19	<p>Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 141 του ν. 4270/2014, ώστε να ενσωματωθεί το άρθρο 21 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970.</p> <p>Οι διατάξεις για την έναρξη της παραγραφής στο εθνικό δίκαιο και, ειδικότερα, στον ν. 4270/2014, δεν συνάδουν πλήρως με την Οδηγία (ΕΕ) 2023/970, καθώς η έναρξη της παραγραφής των απαιτήσεων κατά του Δημοσίου γενικώς αρχίζει από το τέλος του οικονομικού έτους μέσα στο οποίο γεννήθηκε και είναι δυνατή η δικαστική της επιδίωξη, με την επιφύλαξη κάθε άλλης ειδικής διάταξης του νόμου αυτού ενώ κατά την Οδηγία αρχίζει από τότε που ο θιγόμενος έλαβε γνώση της παράβασης ή μπορούσε ευλόγως να αναμένει ότι θα λάβει γνώση αυτής. Επομένως, προστίθεται πρόβλεψη ότι ειδικά για τις απαιτήσεις που αφορούν την παραβίαση της αρχής της ισότητας της αμοιβής, η παραγραφή αρχίζει αφού λάβει γνώση ή μπορούσε να λάβει γνώση ο θιγόμενος για την παραβίαση.</p>
Άρθρο 20	<p>Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 44 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου για την πληρέστερη ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Μολονότι το άρθρο 25 της Οδηγίας δεν χρήζει ειδικής μεταφοράς στο ελληνικό δίκαιο, καθώς η ελληνική εργασιακή νομοθεσία προβλέπει ήδη ρυθμίσεις, όπως τα άρθρα 44, 343 και 350 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, οι οποίες εξασφαλίζουν το ίδιο επίπεδο προστασίας με αυτό που απαιτεί το άρθρο αυτό, προστίθεται στο άρθρο 44 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, ως περ. δ), ειδική περίπτωση απαγόρευσης λύσης της σχέσης εργασίας και γενικότερα οποιασδήποτε λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης έναντι εργαζομένων και εκπροσώπων των εργαζομένων, όταν συνιστά αντίδραση ενός εργοδότη σε καταγγελία εντός της οργάνωσης του εργοδότη ή σε οποιαδήποτε διοικητική ή δικαστική διαδικασία για τον σκοπό της επιβολής οποιωνδήποτε δικαιωμάτων ή υποχρεώσεων που σχετίζονται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής.</p>

	<p>Επιπλέον, προτείνεται νομοτεχνική διόρθωση στην περ. γ) με την προσθήκη κόμματος και του διαζευκτικού «ή» μετά τη λέξη «εργαζόμενου», προκειμένου να μην καταλείπεται καμία αμφιβολία ότι, στην παραπάνω περίπτωση, προστατεύονται από απόλυση και κάθε δυσμενή μεταχείριση τόσο οι εργαζόμενοι όσο και οι επαγγελματικά καταρτιζόμενοι, δεδομένου ότι η απουσία κόμματος δημιουργεί σύγχυση ως προς το πεδίο εφαρμογής της διάταξης.</p>
Άρθρο 21	<p>Με το προτεινόμενο άρθρο 21 ενσωματώνονται στην ελληνική έννομη τάξη τα άρθρα 28 και 29 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Οι ρυθμίσεις αυτές προβλέπουν την υποχρέωση του κράτους μέλους να ορίσει, στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα, φορέα ισότητας, κατ' εφαρμογή του άρθρου 28 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, και φορέα για την παρακολούθηση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής, κατ' εφαρμογή του άρθρου 29 της ίδιας Οδηγίας, καθώς και την παροχή κάθε αναγκαίου μέσου για τη διασφάλιση της συνεπούς, συντονισμένης και αποτελεσματικής άσκησης των αρμοδιοτήτων τους.</p> <p>Συγκεκριμένα, τροποποιείται το άρθρο 55 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου και ορίζεται ο Συνήγορος του Πολίτη ως ενιαίος φορέας ισότητας και φορέας παρακολούθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας και της μισθολογικής διαφάνειας στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα. Η επιλογή αυτή ερείδεται στη θεσμική φυσιογνωμία και στην αποδεδειγμένη εμπειρία της Αρχής. Ο Συνήγορος του Πολίτη αποτελεί συνταγματικά κατοχυρωμένη ανεξάρτητη αρχή (άρθρο 101Α του Συντάγματος) και απολαύει εγγυήσεων προσωπικής και λειτουργικής ανεξαρτησίας, στοιχεία που διασφαλίζουν την αμερόληπτη και αποτελεσματική άσκηση καθηκόντων εποπτείας και ελέγχου.</p> <p>Παράλληλα, διαθέτει ήδη συσσωρευμένη τεχνογνωσία ως εθνικός φορέας ισότητας και ίσης μεταχείρισης, ιδίως κατ' εφαρμογή των ν. 3488/2006 (Α' 191) και ν. 3896/2010 (Α' 207) (με τον οποίο μεταφέρθηκε η Οδηγία (ΕΕ) 2006/54), καθώς και νεότερων ρυθμίσεων που του ανέθεσαν συναφείς αρμοδιότητες καταπολέμησης διακρίσεων στον χώρο της εργασίας, όπως οι ν. 4097/2012 (Α' 235) και ν. 4808/2021 (Α' 101).</p> <p>Σε οργανωτικό επίπεδο, λειτουργούν ήδη στην Αρχή εξειδικευμένες δομές (μέχρι πρότινος ο Κύκλος Ισότητας των Φύλων και πλέον ο Κύκλος Ίσης Μεταχείρισης), ενώ η ενεργός</p>

	<p>συμμετοχή της στο Ευρωπαϊκό Δίκτυο Φορέων Ισότητας (Equinet) έχει συμβάλει στη συνεχή αναβάθμιση της επιστημονικής και επιχειρησιακής της επάρκειας. Η ανάθεση των νέων αρμοδιοτήτων διασφαλίζει θεσμική συνέχεια, συνοχή και ενιαία εφαρμογή του δικαίου καταπολέμησης των διακρίσεων, δεδομένου ότι η ίση αμοιβή και η μισθολογική διαφάνεια εντάσσονται, κατά το ενωσιακό δίκαιο, στο ευρύτερο πλαίσιο της απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω φύλου.</p>
Άρθρο 22	<p>Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται η παρ. 1 του άρθρου 1 του ν. 3094/2003 (Α' 10) και συμπληρώνεται η αποστολή του Συνηγόρου του Πολίτη. Συγκεκριμένα, ορίζεται ως φορέας ισότητας για την εφαρμογή της ισότητας της αμοιβής στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα και ως φορέας παρακολούθησης για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής και του δικαιώματος μισθολογικής διαφάνειας, κατ' εφαρμογή των άρθρων 28 και 29 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970.</p> <p>Επιπρόσθετα, επειδή η Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 απαιτεί οι φορείς ισότητας να έχουν τη δυνατότητα να ενεργούν εκπροσωπώντας ή υποστηρίζοντας εργαζόμενο ή αιτούντα απασχόληση, απαιτείται ρητή αναγνώριση της ενεργητικής νομιμοποίησης του Συνηγόρου του Πολίτη, η οποία θα αφορά τόσο πολιτικές όσο και διοικητικές δίκες. Επομένως, προστίθεται τελευταίο εδάφιο με το οποίο προβλέπεται ρητά ότι μπορεί να παρίσταται αυτοτελώς σε κάθε είδους δίκες που έχουν ως αντικείμενο την εφαρμογή της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970.</p> <p>Αντίστοιχη πρόβλεψη υπάρχει για το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.) (παρ. 6 του άρθρου 3 ν. 4765/2021, Α' 6), που, όπως και ο Συνήγορος του Πολίτη, είναι ανεξάρτητη αρχή χωρίς νομική προσωπικότητα.</p>
Άρθρο 23	<p>Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προστίθεται παρ. 7 στο άρθρο 3 του ν. 3094/2003. Ειδικότερα, συμπληρώνονται οι αρμοδιότητες του Συνηγόρου του Πολίτη, προκειμένου να συμπεριλάβουν τις αρμοδιότητες που αναφέρονται στην παρ. 3 του άρθρου 29 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970.</p>
Άρθρο 24	<p>Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προστίθενται παρ. 5Α και 5Β στο άρθρο 4 του ν. 3094/2003 και ενσωματώνονται στην ελληνική έννομη τάξη οι προβλέψεις των παρ. 2 και 3 του άρθρου 28 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Με τον τρόπο αυτό θεσπίζεται ένα συνεκτικό πλαίσιο συνεργασίας και θεσμικής υποστήριξης για την αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της</p>

	<p>ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών. Προς τον σκοπό αυτό, προβλέπεται η συνεργασία του Συνηγόρου του Πολίτη με την Επιθεώρηση Εργασίας, την Ελληνική Στατιστική Αρχή, τους κοινωνικούς εταίρους και κάθε αρμόδιο δημόσιο φορέα που διαθέτει ή δύναται να επεξεργάζεται στοιχεία σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής, προκειμένου να διασφαλίζεται η αποτελεσματική διερεύνηση καταγγελιών, η συλλογή και η ανάλυση αξιόπιστων δεδομένων και η παρακολούθηση του μισθολογικού χάσματος στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα. Παράλληλα, καθιερώνεται η υποχρέωση των αρμόδιων Υπουργείων να παρέχουν κάθε αναγκαία συνδρομή προς τον Συνήγορο του Πολίτη κατά την άσκηση των σχετικών αρμοδιοτήτων του. Η συνδρομή αυτή περιλαμβάνει ιδίως τη διασφάλιση των αναγκαίων οικονομικών και τεχνικών πόρων, την παροχή κατευθύνσεων και χρονοδιαγραμμάτων προς τις αρμόδιες υπηρεσίες και φορείς, καθώς και την ανάπτυξη και τη διαλειτουργικότητα των απαιτούμενων πληροφοριακών συστημάτων, ώστε να καθίσταται δυνατή η αποτελεσματική συλλογή, διασταύρωση και επεξεργασία των αναγκαίων στοιχείων και πληροφοριών. Με τις ρυθμίσεις αυτές ενισχύονται η θεσμική συνεργασία, η διαφάνεια, η λογοδοσία και η αποτελεσματική προστασία των εργαζομένων, σε συμμόρφωση με τις απαιτήσεις της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970.</p>
<p>Άρθρο 25</p>	<p>Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προστίθεται παρ. 3Α στο άρθρο 5 του ν. 3094/2003 και προβλέπεται η αναγκαία οργανωτική και επιχειρησιακή ενίσχυση του Συνηγόρου του Πολίτη, μέσω της σύστασης είκοσι πέντε (25) θέσεων ειδικών επιστημόνων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου και πέντε (5) θέσεων μόνιμου προσωπικού κατηγορίας Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (ΠΕ), κλάδου Πληροφορικής.</p> <p>Η πρόβλεψη αυτή αποτελεί ουσιώδη προϋπόθεση για την αποτελεσματική άσκηση των νέων καθηκόντων που απορρέουν από τον ρόλο του φορέα ισότητας και παρακολούθησης, τα οποία συνεπάγονται αυξημένο όγκο καταγγελιών, συστηματική επεξεργασία μεγάλων συνόλων δεδομένων, λειτουργία πληροφοριακών συστημάτων και ψηφιακών πλατφορμών, καθώς και επιστημονική ανάλυση των μισθολογικών ανισοτήτων. Οι ανάγκες αυτές απαιτούν εξειδικευμένο προσωπικό με γνώσεις ιδίως στο εργατικό δίκαιο και στο δίκαιο</p>

	<p>ίσης μεταχείρισης, στη στατιστική, στα οικονομικά της εργασίας και στην πληροφορική.</p>
Άρθρο 26	<p>Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προστίθεται άρθρο 567Α στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου και συστήνεται Τμήμα που υπάγεται στη Διεύθυνση Προγραμματισμού και Συντονισμού Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων της Γενικής Διεύθυνσης Εποπτείας και Ελέγχων της Επιθεώρησης Εργασίας, προκειμένου να ασκηθούν οι πρόσθετες αρμοδιότητες που αναλαμβάνει η Αρχή για την παρακολούθηση των καταγγελιών και των υποθέσεων ελέγχου που άπτονται θεμάτων ίσης μεταχείρισης και ίσης αμοιβής στην εργασία.</p> <p>Λόγω της συνάφειας του αντικειμένου και της ανάγκης παρακολούθησης και συντονισμού του έργου των περιφερειακών υπηρεσιών σε θέματα ίσης μεταχείρισης εν γένει, κρίνεται σκόπιμη η δημιουργία ενιαίου νέου Τμήματος εντός της Διεύθυνσης Προγραμματισμού και Συντονισμού Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων.</p> <p>Οι υποθέσεις που άπτονται θεμάτων μισθολογικής διαφάνειας αναμένεται να αυξήσουν την ύλη αρμοδιότητας της Επιθεώρησης Εργασίας, εντείνοντας τις απαιτήσεις για συντονισμό, καθοδήγηση και συστηματική ενημέρωση των περιφερειακών υπηρεσιών ως προς τις νομοθετικές εξελίξεις, τις καλές πρακτικές και τα ζητήματα εφαρμογής της νομοθεσίας περί ίσης μεταχείρισης και ίσης αμοιβής στην εργασία.</p> <p>Η προτεινόμενη ρύθμιση είναι σε συμφωνία με τις προβλέψεις της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 για αποτελεσματικούς μηχανισμούς εφαρμογής και ελέγχου της μισθολογικής διαφάνειας και της ίσης αμοιβής και για τη ρύθμιση της συνεργασίας του φορέα ισότητας με την Επιθεώρηση Εργασίας, οι οποίοι αναλαμβάνουν από κοινού και παράλληλα να επιτηρούν την εφαρμογή των νέων διατάξεων. Η ενίσχυση των δύο αυτών θεσμών αποσκοπεί στον καλύτερο συντονισμό της παρακολούθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης αμοιβής και της ίσης μεταχείρισης σε συνεργασία με τους υπόλοιπους φορείς, ήτοι το Τμήμα Ισότητας των Φύλων στην Εργασία της Διεύθυνσης Ατομικών Ρυθμίσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, τη Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας και τον Συνήγορο του Πολίτη.</p>
Άρθρο 27	<p>Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προστίθεται άρθρο 570Α στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου και θεσπίζεται ειδική διοικητική</p>

	<p>διαδικασία επίλυσης διαφορών που αφορούν μισθολογική διάκριση λόγω φύλου, με σκοπό τη διασφάλιση του συντονισμού και της στενής συνεργασίας του Συνηγόρου του Πολίτη, ως εθνικού φορέα ισότητας, της Επιθεώρησης Εργασίας και, κατά περίπτωση, των εκπροσώπων των εργαζομένων, προς εξασφάλιση της αποτελεσματικής τήρησης της αρχής της ίσης αμοιβής στον ιδιωτικό τομέα. Ειδικότερα, με την προτεινόμενη ρύθμιση οριοθετείται χρονικά η εξέταση καταγγελιών για άμεση ή έμμεση μισθολογική διάκριση λόγω φύλου και καθορίζεται το πλαίσιο συνεργασίας του Συνηγόρου του Πολίτη, ως αρμόδιου φορέα ισότητας, με την Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο της διοικητικής διαδικασίας επί εργατικών διαφορών, προς διασφάλιση της ταχείας και αποτελεσματικής επίλυσής τους. Παράλληλα, εμπλουτίζεται και εξειδικεύεται το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο επίλυσης εργατικών διαφορών, όπως αυτό προβλέπεται στο άρθρο 569 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, λαμβανομένων υπόψη:</p> <p>α) της ανάγκης ενδεδειγμένης και εμπειριστατωμένης αξιολόγησης του αποδεικτικού υλικού και των πραγματικών περιστατικών,</p> <p>β) των αυξημένων χρονικών και διαδικαστικών απαιτήσεων που συνεπάγεται η διερεύνηση καταγγελιών μισθολογικής διάκρισης λόγω φύλου και</p> <p>γ) της εφαρμογής των νέων κανόνων έννομης προστασίας, οι οποίοι ενσωματώνονται κατ' επιταγή της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970.</p> <p>Τέλος, προβλέπεται ότι εφόσον ο εργοδότης δεσμεύεται από συλλογική σύμβαση εργασίας, κατά τη συζήτηση εργατικής διαφοράς ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας τεκμαίρεται ότι δεν υφίστανται αδικαιολόγητες μισθολογικές διακρίσεις. Για την επιβολή κυρώσεων, η Διοίκηση οφείλει να αιτιολογήσει ειδικώς την ύπαρξη μισθολογική διάκρισης.</p>
<p>Άρθρο 28</p>	<p>Με την αξιολογούμενη ρύθμιση ενσωματώνεται στην ελληνική έννομη τάξη το άρθρο 31 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, που καθιερώνει την υποχρέωση του κράτους μέλους να παρέχει τα επικαιροποιημένα εθνικά δεδομένα για τον υπολογισμό του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων σε μη προσαρμοσμένη μορφή. Το άρθρο διασφαλίζει ότι θα υπάρχει ετήσια, συγκρίσιμη και λεπτομερής κατάρτιση στατιστικών στοιχείων για το μισθολογικό χάσμα σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, με διάκρισή του σύμφωνα με το φύλο, τον οικονομικό</p>

τομέα, το ωράριο (πλήρες/μειωμένο), τον οικονομικό έλεγχο (δημόσια/ιδιωτική επιχείρηση) και την ηλικιακή κατανομή.

Η κατάρτιση μισθολογικών στατιστικών καταναμετημένων ανά φύλο και η παροχή στην Επιτροπή (Eurostat) έγκυρων και ολοκληρωμένων στατιστικών είναι ουσιώδους σημασίας για την ανάλυση και την παρακολούθηση των αλλαγών όσον αφορά το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Με τον Κανονισμό (ΕΚ) 530/1999 του Συμβουλίου της 9ης Μαρτίου 1999 σχετικά με τις διαρθρωτικές στατιστικές για τις αποδοχές και το κόστος εργασίας (L 63), όπως αντικαταστάθηκε από τον Κανονισμό (ΕΕ) 2025/941 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 7ης Μαΐου 2025 για τις στατιστικές της αγοράς εργασίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τις επιχειρήσεις και την κατάργηση του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 530/1999 του Συμβουλίου και των κανονισμών (ΕΚ) αριθ. 450/2003 και (ΕΚ) αριθ. 453/2008 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου (L 20.5.2025), τα κράτη μέλη οφείλουν να καταρτίζουν διαρθρωτικές στατιστικές σχετικά με τις αποδοχές ανά τετραετία σε μικροοικονομικό επίπεδο, οι οποίες παρέχουν εναρμονισμένα στοιχεία για τον υπολογισμό του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων.

Οι ετήσιες στατιστικές υψηλής ποιότητας θα μπορούσαν να αυξήσουν τη διαφάνεια και να ενισχύσουν την παρακολούθηση και την ευαισθητοποίηση σχετικά με τη μισθολογική ανισότητα μεταξύ των φύλων. Η διαθεσιμότητα και η δυνατότητα σύγκρισης των δεδομένων αυτών έχει καθοριστική σημασία για την αξιολόγηση των εξελίξεων, τόσο σε εθνικό επίπεδο όσο και σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση.

Οι σχετικές στατιστικές που διαβιβάζονται στην Επιτροπή (Eurostat) θα πρέπει να καταρτίζονται για στατιστικούς σκοπούς κατά την έννοια του Κανονισμού (ΕΚ) 223/2009 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 11ης Μαρτίου 2009 σχετικά με τις ευρωπαϊκές στατιστικές και την κατάργηση του Κανονισμού (ΕΚ, Ευρατόμ) 1101/2008 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, του Κανονισμού (ΕΚ) 322/97 του Συμβουλίου και της απόφασης 89/382/ΕΟΚ, Ευρατόμ του Συμβουλίου (L 87).

Η Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛ.ΣΤΑΤ.), ως αρμόδια αρχή για την παραγωγή των επίσημων στατιστικών της χώρας, συμμορφώνεται με τον Κανονισμό (ΕΕ) 2025/941 ως προς την

	κατάρτιση, διαβίβαση και δημοσιοποίηση των απαιτούμενων στοιχείων και των εκθέσεων ποιότητας, διασφαλίζοντας τη διάθεσή τους στους χρήστες και την τήρηση του στατιστικού απορρήτου.
Άρθρο 29	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση ενσωματώνεται στην ελληνική έννομη τάξη το άρθρο 32 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Συγκεκριμένα, προβλέπεται ότι το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ο Συνήγορος του Πολίτη και η Επιθεώρηση Εργασίας, θα γνωστοποιούν τα υιοθετούμενα μέτρα για την εφαρμογή του παρόντος με ανάρτηση στον επίσημο ιστότοπο του κάθε φορέα.
Άρθρο 30	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τίθενται μεταβατικές διατάξεις για το Μέρος Α΄ του σχεδίου νόμου. Ειδικότερα, προβλέπεται μεταβατικό διάστημα ειδικά για τους εργοδότες που απασχολούν τουλάχιστον εκατόν πενήντα (150) εργαζομένους, κατά το οποίο η πρώτη περίοδος αναφοράς εκτείνεται από την έναρξη ισχύος του νόμου έως την 31η Δεκεμβρίου 2026. Η πρόβλεψη αυτή επιτρέπει την ομαλή μετάβαση στο νέο πλαίσιο, δίνοντας επαρκή χρόνο προσαρμογής των εργοδοτών στις υποχρεώσεις συλλογής και επεξεργασίας στοιχείων και καθίσταται δυνατή στο πλαίσιο της Οδηγίας, όπως διευκρινίστηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Workshop on the implementation of the Pay Transparency Directive 2023/970 30 April 2025, σ. 16).
Άρθρο 31	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τίθενται εξουσιοδοτικές διατάξεις για το Μέρος Α΄ του σχεδίου νόμου.
Άρθρο 32	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 398 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου και προβλέπεται η δημιουργία Ψηφιακού Μητρώου Συλλογικών Ρυθμίσεων Εργασίας στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ (Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ) του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Η ρύθμιση συνδέεται με την υλοποίηση των προβλέψεων του άρθρου 5 της υπ΄ αρ. 33093/16.12.2025 απόφασης της Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης «Σχέδιο Δράσης για την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα 2026-2030» (Β΄ 6789), αναφορικά με την ψηφιοποίηση, συλλογή και διαθεσιμότητα δεδομένων. Στο Ψηφιακό Μητρώο Συλλογικών Ρυθμίσεων Εργασίας θα υποβάλλονται ψηφιακά, από τους συμβαλλομένους, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι συλλογικές συμφωνίες και οι διαιτητικές αποφάσεις, θα καταγράφονται τα βασικά

στοιχεία τους, καθώς και οι προσχωρήσεις, οι επεκτάσεις, οι καταγγελίες και οι προσκλήσεις για διαπραγμάτευση.

Το Ψηφιακό Μητρώο Συλλογικών Ρυθμίσεων Εργασίας θα επιτρέψει την ταξινόμηση, την αποδελτίωση και την παραγωγική επεξεργασία του περιεχομένου των συλλογικών ρυθμίσεων, διευκολύνοντας την παρακολούθηση της κάλυψης των εργαζομένων, των θεσμοθετημένων ορίων αμοιβών των εργαζομένων και την ανάλυση των τάσεων σε εθνικό και κλαδικό επίπεδο. Ειδικότερα, τροποποιείται το άρθρο 398 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, ως εξής:

α) Η παρ. 1 τροποποιείται, ώστε η συμφωνία να καταρτίζεται πλέον σε δύο (2) πρωτότυπα, καθώς δεν υπάρχει ανάγκη προσκόμισης του τρίτου αντιγράφου στην υπηρεσία κατάθεσης.

β) Στην παρ. 2, διευκρινίζεται ότι η έκταση εφαρμογής της συλλογικής ρύθμισης θα πρέπει να περιγράφεται με αναφορά στα στοιχεία της παρ. 5 του άρθρου 401 και στους κωδικούς Στατιστικής Ταξινόμησης Επαγγελματών (Σ.Τ.ΕΠ.).

Επισημαίνεται ότι οι Κωδικοί Αριθμοί Δραστηριότητας (Κ.Α.Δ.) και οι Σ.Τ.ΕΠ. είναι τα ελάχιστα απαραίτητα στοιχεία για τον προσδιορισμό των κλάδων και των ειδικοτήτων που συμπεριλαμβάνονται στο πεδίο εφαρμογής μιας κλαδικής ή ομοιοεπαγγελματικής ρύθμισης, χωρίς να αποκλείεται να συμπληρώνονται και άλλα στοιχεία προσδιοριστικά του πεδίου εφαρμογής. Με τα στοιχεία αυτά καθίσταται εφικτή η ακριβής αποτύπωση της εξέλιξης των δυνητικών ποσοστών κάλυψης και των θεσμοθετημένων ορίων αμοιβών, συνολικά και ανά Κ.Α.Δ. και Σ.Τ.ΕΠ. Η συστηματική αυτή παρακολούθηση θα συμβάλλει στην αξιολόγηση της πορείας υλοποίησης του Σχεδίου Δράσης, αλλά και στην υποβολή των εκθέσεων προς την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, σύμφωνα με το άρθρο 10 του ν. 5163/2024 (Α' 199).

γ) Η παρ. 3 καταργείται, δεδομένου ότι οι συλλογικές συμβάσεις δεν θα κατατίθενται πλέον στις κατά τόπον Επιθεωρήσεις Εργασίας, ούτε στις υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, αλλά μόνο στο συγκεντρωτικό Ψηφιακό Μητρώο του παρόντος άρθρου.

δ) Η παρ. 4 τροποποιείται, ώστε να λειτουργήσει το Ψηφιακό Μητρώο Συλλογικών Ρυθμίσεων Εργασίας στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ. Στο Ψηφιακό Μητρώο Συλλογικών Ρυθμίσεων Εργασίας θα τηρούνται:

δα) οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας,

δβ) οι συλλογικές συμφωνίες που συνάπτονται, βάσει της παρ. 2 του άρθρου 394 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, από φυσικά πρόσωπα, τα οποία, αν και δεν συνδέονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας, παρέχουν εργασία υπό συνθήκες εξάρτησης, και

δγ) οι διαιτητικές αποφάσεις, οι οποίες, βάσει της παρ. 8 του άρθρου 411 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, εξομοιώνονται με συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Σημειώνεται ότι η κατάθεση στο Ψηφιακό Μητρώο Συλλογικών Ρυθμίσεων Εργασίας είναι απαραίτητη, ώστε αυτές να τεθούν σε ισχύ, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 402 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου. Επιπλέον, τα έγγραφα και τα στοιχεία που καταχωρίζονταν στο ειδικό βιβλίο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης θα υποβάλλονται πλέον ψηφιακά από τους ενδιαφερόμενους (προσχωρήσεις και αιτήσεις για επέκταση, σύμφωνα με το άρθρο 404 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, και καταγγελίες, σύμφωνα με το άρθρο 405 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου), ενώ η υποχρέωση κοινοποίησης της πρόσκλησης για διαπραγμάτευση στην Επιθεώρηση Εργασίας, βάσει του άρθρου 397 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, θα ικανοποιείται με την ψηφιακή υποβολή της στο Μητρώο.

Με τον τρόπο αυτό, η διαδικασία υποβολής των συλλογικών ρυθμίσεων μετατρέπεται από έγχαρτη σε αμιγώς ηλεκτρονική και ενοποιούνται, αφενός, η διαδικασία κατάθεσης και, αφετέρου, η διαδικασία καταχώρησης των συλλογικών ρυθμίσεων στο Ψηφιακό Μητρώο Συλλογικών Ρυθμίσεων Εργασίας. Η υποβολή θα γίνεται σε δομημένη φόρμα, το περιεχόμενο της οποίας εξειδικεύεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, σύμφωνα με την παρ. 8 της αξιολογούμενης ρύθμισης.

Με τον τρόπο αυτό επιτυγχάνεται η συστηματική παρακολούθηση σε άμεσο χρόνο, όλης της πορείας μιας συλλογικής ρύθμισης, ενώ ο κάθε ενδιαφερόμενος θα μπορεί να αναζητήσει και να εντοπίσει εύκολα τη συλλογική ρύθμιση που τον αφορά. Επιπλέον, ρυθμίζονται τα θέματα πρόσβασης στο Ψηφιακό Μητρώο Συλλογικών Ρυθμίσεων Εργασίας, το οποίο θα είναι προσβάσιμο από κάθε ενδιαφερόμενο, καθώς οι συλλογικές ρυθμίσεις έχουν κανονιστικό περιεχόμενο. Αντιθέτως, τα έγγραφα που δεν αφορούν το κανονιστικό

	<p>περιεχόμενο μίας συλλογικής ρύθμισης θα είναι προσβάσιμα μόνο από τις σχετικές οργανώσεις.</p> <p>ε) Οι παρ. 5, 6 και 7 καταργούνται δεδομένου ότι το Ψηφιακό Μητρώο Συλλογικών Ρυθμίσεων Εργασίας, σε ό,τι αφορά το περιεχόμενο και την ισχύ των συλλογικών ρυθμίσεων, θα είναι δημόσιο και, επομένως, δεν υπάρχει λόγος χορήγησης αντιγράφων από την υπηρεσία ή ανάρτησης των κειμένων στον δικτυακό τόπο του Υπουργείου, ούτε ξεχωριστής γνωστοποίησης της επιχειρησιακής σύμβασης στο συμβούλιο εργαζομένων.</p> <p>στ) Τέλος, η παρ. 8 συμπληρώνεται, ώστε να δοθεί η απαραίτητη εξουσιοδότηση στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης να ρυθμίζει κάθε ειδικότερο ζήτημα αναφορικά με την εφαρμογή και τη λειτουργία του Ψηφιακού Μητρώου Συλλογικών Ρυθμίσεων Εργασίας, καθώς και τη διαδικασία ψηφιακής υποβολής των συλλογικών ρυθμίσεων. Μέχρι την πλήρη παραγωγική λειτουργία του Μητρώου και την έκδοση της υπουργικής απόφασης της παρ. 8, θα συνεχιστεί η έγχαρτη κατάθεση και η ανάρτηση των κειμένων στον ιστότοπο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.</p>
<p>Άρθρο 33</p>	<p>Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται η παρ. 2 του άρθρου 577 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, ώστε να προβλεφθεί η τήρηση του νέου Ψηφιακού Μητρώου Συλλογικών Ρυθμίσεων Εργασίας στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II και να δοθεί η δυνατότητα πρόσβασης στις οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών που αναφέρονται στην υποπερ. β) της περ. 2.2. της παρ. 2 του άρθρου 404 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου στα δεδομένα που σχετίζονται με την άσκηση των συλλογικών δικαιωμάτων τους.</p> <p>Με τον τρόπο αυτό υλοποιείται, σε συνδυασμό με την αξιολογούμενη ρύθμιση του άρθρου 32 του σχεδίου νόμου με το οποίο τροποποιείται το άρθρο 398 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, η πρόβλεψη της υπ' αρ. 33093/16.12.2025 απόφασης της Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης «Σχέδιο Δράσης για την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα 2026-2030» (Β' 6789), περί πρόσβασης και διαθεσιμότητας των στοιχείων στους κοινωνικούς εταίρους για κάθε νόμιμη χρήση.</p> <p>Συγκεκριμένα, παρέχεται στους κοινωνικούς εταίρους της υποπερ. β) της περ. 2.2. της παρ. 2 του άρθρου 404 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου η δυνατότητα πρόσβασης σε</p>

	<p>ανωνυμοποιημένα στοιχεία του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, τα οποία αφορούν τον αριθμό εργαζομένων ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας (βάσει Κ.Α.Δ.), ανά ειδικότητα (βάσει Σ.Τ.ΕΠ.) και ανά γεωγραφική περιοχή.</p> <p>Μέσω των ανωτέρω οργανώσεων καθίσταται δυνατή και η πρόσβαση των λοιπών οργανώσεων στα διαθέσιμα δεδομένα που τις αφορούν. Με τον τρόπο αυτόν εξασφαλίζεται ότι οι οργανώσεις που συμμετέχουν στη διαδικασία συλλογικών διαπραγματεύσεων διαθέτουν αξιόπιστα και αντικειμενικά στοιχεία σχετικά με τον αριθμό των εργαζομένων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της υπό διαπραγμάτευση συλλογικής ρύθμισης.</p> <p>Περαιτέρω, παρέχεται στις ανωτέρω οργανώσεις εργοδοτών η δυνατότητα πρόσβασης και σε ανωνυμοποιημένα στοιχεία που αφορούν τις επιχειρήσεις-μέλη τους, αποκλειστικά ως προς τον αριθμό των εργαζομένων και τις ειδικότητές τους, προκειμένου να καθίσταται δυνατή η πληρέστερη τεκμηρίωση αιτήματος επέκτασης σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 404 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, ιδίως στις περιπτώσεις ελέγχου του ποσοτικού κριτηρίου αντιπροσωπευτικότητας. Συνολικά, η προτεινόμενη ρύθμιση στοχεύει στη διαφάνεια, την αποτελεσματικότερη συλλογική διαπραγμάτευση που θα βασίζεται σε αντικειμενικά δεδομένα, καθώς και στην περαιτέρω διευκόλυνση της επέκτασης συλλογικών συμβάσεων εργασίας.</p>
<p>Άρθρο 34</p>	<p>Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται η παρ. 6 του άρθρου 569 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, ώστε να προβλεφθεί η δυνατότητα εξ αποστάσεως συμμετοχής κατά τη συζήτηση εργατικών διαφορών, εφόσον στον τόπο παροχής της εργασίας ή κατοικίας του εργαζομένου δεν εδρεύει αρμόδια υπηρεσία της Επιθεώρησης Εργασίας.</p> <p>Η προτεινόμενη ρύθμιση αποσκοπεί στη διευκόλυνση της πρόσβασης των εργαζομένων στις διαδικασίες προστασίας των εργασιακών τους δικαιωμάτων, ιδίως όταν η φυσική παρουσία ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας συνεπάγεται σημαντική οικονομική, χρονική ή πρακτική επιβάρυνση.</p> <p>Η δυνατότητα εξ αποστάσεως συμμετοχής ενισχύει την αποτελεσματική υποβολή και εξέταση καταγγελιών, περιορίζει γεωγραφικά και διοικητικά εμπόδια και συμβάλλει στη διασφάλιση ίσης και ουσιαστικής πρόσβασης όλων των εργαζομένων στους μηχανισμούς διοικητικής προστασίας,</p>

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

Άρθρο 36

Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται η παρ. 1 του άρθρου 220 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, προκειμένου να αποσαφηνιστεί το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο ως προς το δικαίωμα λήψης άδειας αναψυχής των εργαζομένων που κατέχουν θέση εποπτείας ή διεύθυνσης ή εμπιστευτική. Ο ν. 2269/1920 (Α' 145) εξαιρεί τους διευθύνοντες υπαλλήλους από την προστασία που παρέχουν οι διατάξεις για τα χρονικά όρια εργασίας. Ωστόσο, η εν λόγω κατηγορία εργαζομένων δεν εξαιρείται από το δικαίωμα άδειας αναψυχής, τόσο με βάση το ενωσιακό δίκαιο [Οδηγία 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας (L 299)] όσο και με βάση το εθνικό δίκαιο (άρθρα 175 και 220 Κώδικα Εργατικού Δικαίου). Η ανάγκη της ρύθμισης ανέκυψε εξαιτίας της πάγιας αντιμετώπισης των εθνικών δικαστηρίων, η οποία έχει οδηγήσει, στην πράξη, στον αποκλεισμό τους από το σχετικό δικαίωμα (ενδεικτικά ΑΠ 1047/2007, ΑΠ 163/1998, ΑΠ 336/2018). Στο πλαίσιο αυτό, επισημάνθηκε από τα αρμόδια ευρωπαϊκά όργανα το ζήτημα συμβατότητας της εθνικής νομολογίας με το ενωσιακό δίκαιο. Ειδικότερα, ο Γενικός Διευθυντής Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ένταξης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, με την υπ' αρ. 4380715/28.4.2026 επιστολή του προς την Ελλάδα, ζητάει να αξιολογήσουν οι ελληνικές αρχές τη συμμόρφωση της ανωτέρω νομολογίας με την Οδηγία 2003/88/ΕΚ για τον χρόνο εργασίας. Με την αξιολογούμενη ρύθμιση επιδιώκεται, συνεπώς, η άρση της ερμηνευτικής αμφισβήτησης ως προς το δικαίωμα άδειας αναψυχής των εργαζομένων που έχουν μία από τις ιδιότητες της περ. α) του άρθρου 2 της Διεθνούς Συμβάσεως της Διεθνούς Διασκέψεως της Εργασίας της Ουασινγκτόν, που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 2269/1920 (Α' 145), όπως η ιδιότητα αυτή διαπιστώνεται σύμφωνα με τα κριτήρια του Μέρους Β' της υπ' αρ. 90972/15.1.12021 απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων «Α. Τροποποίηση της υπό στοιχεία 40331/Δ1. 13521/13-9-2019 απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων «Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)» (Β' 3520) Β. Από τα ανωτέρω στοιχεία διαπιστώνεται εάν ο εργαζόμενος έχει μία από τις

	ιδιότητες της περ. α' του άρθρου 2 της Διεθνούς Συμβάσεως της Διεθνούς Διασκέψεως της Ουασινγκτόν, που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 2269/1920 (Α' 145)» (Β' 5393), σε συμμόρφωση με τις υποχρεώσεις της χώρας που απορρέουν από το δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
Άρθρο 37	<p>Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προβλέπεται η παράταση του χρονικού διαστήματος που απαιτείται για την ολοκλήρωση των διαδικασιών αδειοδότησης των υφιστάμενων βρεφικών, παιδικών και βρεφονηπιακών σταθμών της Δ.ΥΠ.Α., οι οποίοι προβλέπονται στο π.δ. 11/2022 (Α' 25), έως την 31η.12.2027. Η ανάγκη της ως άνω παράτασης κρίνεται επιτακτική, αφενός διότι η ισχύουσα προθεσμία προσαρμογής, όπως ορίστηκε στην παρ. 3 του άρθρου 39 του ν. 5006/2022 (Α' 239) και τροποποιήθηκε με το άρθρο 98 του ν. 5264/2025 (Α' 239), εκπνέει στις 30.6.2026, και αφετέρου διότι η ολοκλήρωση της αδειοδότησης προϋποθέτει την εκτέλεση τεχνικών έργων για την κάλυψη των επισκευαστικών, λειτουργικών και ενεργειακών αναγκών των κτιρίων όπου στεγάζονται οι σταθμοί. Παράλληλα, η ανάθεση των σχετικών μελετών βρίσκεται ακόμη σε εξέλιξη και συγκεκριμένα στο στάδιο του προσυμβατικού ελέγχου από το Ελεγκτικό Συνέδριο, ενώ για μέρος των σταθμών η διαδικασία αδειοδότησης συναρτάται με ενέργειες των αρμόδιων δημοτικών υπηρεσιών. Ως εκ τούτου, η παροχή επιπλέον χρόνου καθίσταται επιβεβλημένη για την ολοκλήρωση των ήδη εκκινήθεισών διαδικασιών και τη διασφάλιση της ομαλής λειτουργίας των σταθμών κατά το μεταβατικό διάστημα.</p> <p>Επισημαίνεται ότι από την παράταση εξαιρείται η συμμόρφωση προς τις τεχνικές προδιαγραφές πυρασφάλειας, η οποία πρέπει να έχει ολοκληρωθεί μέχρι την 31η.8.2026.</p>
Άρθρο 38	<p>Με την αξιολογούμενη ρύθμιση εντάσσονται στο καθεστώς των Βαρέων και Ανθυγιεινών Επαγγελματιών (Β.Α.Ε.) τόσο ως προς την κύρια, όσο και ως προς την επικουρική ασφάλιση, εργαζόμενοι με τις ειδικότητες των νοσηλευτών – βοηθών νοσηλευτών, οδηγών και βοηθών ασθενοφόρων – διασωστών, που υπηρετούν στα Νοσοκομεία και στα Κέντρα Υγείας του Εθνικού Συστήματος Υγείας (Ε.Σ.Υ.), συμπεριλαμβανομένων των Μονάδων Ψυχικής Υγείας του Ε.Σ.Υ. που μεταφέρθηκαν στις Δ.Υ.Πε. δυνάμει του άρθρου 6 του ν. 5129/2024 (Α' 124), καθώς και στο Εθνικό Κέντρο Άμεσης Βοήθειας (Ε.Κ.Α.Β.) και οι οποίοι υπάγονται στη συνταξιοδοτική προστασία του</p>

	<p>Δημοσίου. Με τη νέα ρύθμιση εξομοιώνονται οι προϋποθέσεις συνταξιοδότησης όσων ασφαλίζονται στο δημόσιο και δεν εμπíπτουν στην προστασία του Κανονισμού Β.Α.Ε., με εκείνες που ισχύουν για τους εργαζόμενους των αντίστοιχων ειδικοτήτων που υπάγονται στην ασφάλιση του πρώην Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ. και που ειδικότερα εμπíπτουν στις περιπτώσεις 31 και 51 της υπό στοιχεία Φ10221/οικ.26816/929/2.12.2011 απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης (Β' 2778), και οι οποίοι είτε απασχολούνται με τις ως άνω ειδικότητες στον ιδιωτικό τομέα είτε έχουν προσληφθεί στο Δημόσιο από 1ης.1.2011 και εφεξής (άρθρο 2 του ν. 3865/2010). Επιπλέον για αυτούς που έχουν προσληφθεί στο Δημόσιο από 1ης.1.2011 και εφεξής και έχουν ήδη υπαχθεί για την κύρια σύνταξη στα βαρέα προβλέπεται η υπαγωγή στα Β.Α.Ε. και για τον κλάδο επικουρικής ασφάλισης του ε-Ε.Φ.Κ.Α. (πρώην Τ.Ε.Α.Δ.Υ.) ή Τ.Ε.Κ.Α..</p> <p>Προβλέπεται επίσης, η δυνατότητα συνταξιοδότησης στο 62 έτος με τουλάχιστον 15 έτη ασφάλισης εκ των οποίων δώδεκα (12) έτη στις συγκεκριμένες ειδικότητες και τρία (3) έτη τα τελευταία δεκαεπτά (17) έτη, πριν τη συμπλήρωση του ανωτέρω ορίου ηλικίας ή την υποβολή αίτησης συνταξιοδότησης και καθορίζεται η καταβολή πρόσθετων εισφορών ΒΑΕ για την κύρια και την επικουρική ασφάλιση. Επιπροσθέτως, προβλέπεται η δυνατότητα εξαγοράς και αναγνώρισης προηγούμενου χρόνου απασχόλησης, ο οποίος λογίζεται ως πραγματικός χρόνος ασφάλισης, για τη συμπλήρωση των απαιτούμενων προϋποθέσεων ασφάλισης. Η υπαγωγή στα ΒΑΕ τόσο για την κύρια όσο και για την επικουρική ασφάλιση πραγματοποιείται κατόπιν αίτησης του εργαζομένου με ενιαία διαδικασία.</p> <p>Με τη διάταξη αυτή επιτυγχάνεται το δικαίωμα σε πλήρη σύνταξη κατά πέντε έτη νωρίτερα (62ο έτος ηλικίας), σε σχέση με τους λοιπούς ασφαλισμένους, οι οποίοι υπάγονται στην κοινή ασφάλιση.</p>
<p>Άρθρο 39</p>	<p>Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, για λόγους ίσης μεταχείρισης, ισοτιμίας και δικαιοσύνης, προτείνεται η δυνατότητα χορηγίας και για όσους έχουν υπηρετήσει στον δεύτερο βαθμό Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Νομαρχιακή αυτοδιοίκηση και Περιφέρεια) και έχουν συνολική υπηρεσία Νομάρχη, Περιφερειάρχη, Περιφερειακού Συμβούλου ή Δημάρχου, Δημοτικού ή Κοινοτικού συμβούλου ή Προέδρου κοινότητας είκοσι ετών, εκ</p>

	<p>των οποίων η μία θητεία να είναι δημάρχου ή νομάρχη ή περιφερειάρχη ή προέδρου κοινότητας, εφόσον έχουν αποκτήσει μια από τις ιδιότητες αυτές για πρώτη φορά πριν από την έναρξη ισχύος του ν. 4093/2012 (Α' 222) και έχουν συμπληρώσει το 67 έτος της ηλικίας τους. Προτείνεται, δηλαδή, να προσμετρώνται συλλήβδην τα χρόνια θητείας και στον πρώτο βαθμό τοπικής αυτοδιοίκησης αλλά και στον δεύτερο για όσους έχουν υπηρετήσει επί μακρόν και στους δύο βαθμούς της τοπικής αυτοδιοίκησης και έχουν διανύσει σημαντικό μέρος του χρόνου της ζωής και των δυνάμεών τους με αφοσίωση στην υπηρεσία της τοπικής αυτοδιοίκησης στον τόπο τους.</p>
Άρθρο 40	<p>Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προβλέπεται ότι τα πρόσωπα που απασχολούνται σε φορέα της Γενικής Κυβέρνησης, συμπεριλαμβανομένων των φορέων που αναφέρονται στην περ. στ) της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143) και οι οποίοι δεν υπάγονται υποχρεωτικά για την απασχόλησή τους αυτή σε φορέα επικουρικής ασφάλισης, θα έχουν τη δυνατότητα να επιλέξουν να υπαχθούν προαιρετικά στον Κλάδο Επικουρικής Ασφάλισης του e-Ε.Φ.Κ.Α. και εφόσον έχουν γεννηθεί από την 1η.1η.1987 και έπειτα να επιλέξουν ασφαλιστικό φορέα επικουρικής ασφάλισης (είτε τον κλάδο επικουρικής ασφάλισης του e-Ε.Φ.Κ.Α. είτε του Τ.Ε.Κ.Α.) με την υποβολή σχετικής αίτησης. Κατ' εξαίρεση και μόνο μέχρι την 31.12.2026 δικαίωμα επιλογής ασφαλιστικού φορέα έχουν και όσοι συμπληρώνουν το τεσσαρακοστό έβδομο έτος της ηλικίας τους κατά το χρονικό διάστημα δημοσίευσης του νόμου και μέχρι το τέλος του έτους. Με τον τρόπο αυτό θεραπεύεται το υφιστάμενο νομοθετικό κενό ως προς την έκταση της ασφαλιστικής κάλυψης των προσώπων αυτών, τα οποία υπάγονται μεν υποχρεωτικά σε φορέα κύριας ασφάλισης και δεν προβλέπεται μέχρι τώρα η υπαγωγή τους σε ασφαλιστικό φορέα επικουρικής ασφάλισης. Τα πρόσωπα αυτά πλέον εξασφαλίζουν πλήρη κοινωνικοασφαλιστική προστασία και διασφαλίζουν ότι κατά τη συνταξιοδότησή τους θα έχουν μεγαλύτερο εισόδημα αφού θα λάβουν και επικουρική σύνταξη είτε από τον e-Ε.Φ.Κ.Α. είτε από το Τ.Ε.Κ.Α.</p>
Άρθρο 41	<p>Με την αξιολογούμενη ρύθμιση επιδιώκεται να συμφιλιωθούν δύο θεμιτές επιδιώξεις του ισχύοντος πλαισίου: αφενός η αρχή ότι τα σχήματα ιδιωτικού δικαίου τείνουν προς προαιρετική συμμετοχή, αφετέρου η ανάγκη ουσιαστικής προστασίας των ασφαλισμένων όταν η διατήρηση της υποχρεωτικότητας της</p>

	<p>υπαγωγής τους στην ασφάλιση εκ μετατροπής Αλληλοβοηθητικού Ταμείου αποδειχθεί, ελεγχθεί και αξιολογηθεί τεκμηριωμένα ως αναγκαία για τα δικαιώματά τους και για τη βιωσιμότητα του Ταμείου. Γι' αυτό η διάταξη εισάγει αυξημένη πλειοψηφία δύο τρίτων, υποχρέωση ειδικής τεκμηρίωσης, αιτιολογημένες εισηγήσεις της Εθνικής Αναλογιστικής Αρχής και της αρμόδιας υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, εξάμηνη προθεσμία και διατήρηση της εν λόγω υποχρεωτικότητας έως την τελική κρίση.</p> <p>Έτσι εξασφαλίζονται τεχνική αξιοπιστία, ασφάλεια δικαίου και διοικητική προβλεψιμότητα και αποτρέπονται οριζόντιες αποφάσεις για περιπτώσεις που στην πράξη αναδεικνύονται ως ουσιωδώς άνισες ή ανόμοιες.</p> <p>Τέλος, η πρόβλεψη της ίδιας διαδικασίας για την επαναφορά του προαιρετικού χαρακτήρα επιτρέπει να μη διατηρηθεί μία παρέκκλιση ή εξαίρεση από τον γενικώς ενδεδειγμένο και ισχύοντα κανόνα του προαιρετικού χαρακτήρα της υπαγωγής στην ασφάλιση των εν λόγω Ταμείων, εφόσον στην πράξη αναδεικνύεται ότι η αιτηθείσα και εγκριθείσα διατήρηση του υποχρεωτικού χαρακτήρα τους τελικά δεν εγγυάται με τον αναμενόμενο και ενδεδειγμένο κατά περίπτωση και περίσταση τρόπο τη βέλτιστη προστασία των δικαιωμάτων των ασφαλισμένων και τη διασφάλιση της βιωσιμότητας του Ταμείου.</p>
<p>Άρθρο 42</p>	<p>Με την αξιολογούμενη ρύθμιση εισάγεται ενιαίος συντελεστής παρακράτησης ίσος με το ένα δέκατο (1/10) του ποσού της μηνιαίας σύνταξης, όπως αυτό διαμορφώνεται μετά τις νόμιμες κρατήσεις, για την είσπραξη των αχρεωστήτως καταβληθέντων ποσών σε συνταξιούχους του e-Ε.Φ.Κ.Α. ανεξαρτήτως αιτίας. Με το ισχύον νομικό πλαίσιο εφαρμόζονται διάφορα ποσοστά παρακράτησης επί των μηνιαίων συντάξεων, τα οποία είναι διαφορετικά ανά εντασσόμενο ασφαλιστικό ταμείο και τα οποία συνδέονται και με την αιτία της αχρεώστητης παροχής, προκαλώντας σοβαρή οικονομική επιβάρυνση των συνταξιούχων και ανισότητες μεταξύ τους. Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προβλέπεται ότι οι αχρεωστήτως καταβληθείσες από οποιαδήποτε αιτία παροχές σε συνταξιούχους του e-Ε.Φ.Κ.Α. θα παρακρατούνται με απόφαση του Φορέα σε ισόποσες μηνιαίες δόσεις με την εφαρμογή ενιαίου ποσοστού παρακράτησης ίσο με το ένα δέκατο (1/10)</p>

	<p>της μηνιαίας σύνταξης, όπως αυτή διαμορφώνεται μετά τις νόμιμες κρατήσεις, μέχρι την ολοσχερή εξόφλησή τους. Κάθε μηνιαία δόση δεν μπορεί να υπολείτεται του ποσού των πενήντα (50) ευρώ, ενώ σε περίπτωση χορήγησης αναδρομικών ποσών, αυτά θα συμψηφίζονται με τα ποσά που συνιστούν την αχρεωστήτως καταβληθείσα οφειλή και τυχόν υπόλοιπο θα μπορεί να υπαχθεί στην προκείμενη ρύθμιση. Σε περίπτωση δε που για οποιοδήποτε λόγο διακοπεί η καταβολή της σύνταξης, το υπόλοιπο της αχρεωστήτως καταβληθείσας οφειλής θα εισπράττεται σύμφωνα με τις διατάξεις του Κώδικα Είσπραξης Δημοσίων Εσόδων (ν. 4978/2022, Α' 190). Με τον τρόπο αυτό, επιτυγχάνεται η είσπραξη των αχρεωστήτως καταβληθέντων ποσών με ενιαίο τρόπο για όλους τους συνταξιούχους, ελαφρύνεται η οικονομική τους επιβάρυνση και διευκολύνεται η ολοσχερής εξόφλησή τους.</p>
Άρθρο 43	<p>Με την αξιολογούμενη ρύθμιση επιδιώκεται, κατ' ουσίαν, να διασφαλισθεί ότι η Επενδυτική Επιτροπή της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία «ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΚΙΝΗΤΗΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΥ ΕΘΝΙΚΟΥ ΦΟΡΕΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ (e-Ε.Φ.Κ.Α.) ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Α.Ε θα λειτουργήσει νομίμως, άμεσα και χωρίς διακοπή, έως ότου η αρμόδια οργανική μονάδα αξιοποίησης ακινήτων στελεχωθεί πράγματι και η στελέχωση αυτή διαπιστωθεί θεσμικά. Η προτεινόμενη παρέμβαση δεν μεταβάλλει τον χαρακτήρα, τις αρμοδιότητες ή το απαιτούμενο επίπεδο τεχνογνωσίας της Επιτροπής. Αντιθέτως, διατηρεί τον επενδυτικό και γνωμοδοτικό ρόλο της και εξασφαλίζει ότι ο ρόλος αυτός θα μπορεί να ασκείται αποτελεσματικά στο μεταβατικό στάδιο. Ως εκ τούτου, η ρύθμιση υπηρετεί τη συνέχεια της επενδυτικής πολιτικής της Εταιρείας, την απρόσκοπτη κατάρτιση και παρακολούθηση του επιχειρησιακού προγράμματος και την έγκαιρη επεξεργασία συμβάσεων αξιοποίησης σημαντικής αξίας.</p> <p>Με τη θέσπιση της διάταξης επιτυγχάνεται αποφυγή οργανωτικού κενού μεταξύ μεταβατικού και μόνιμου καθεστώτος, αντικατάσταση του άκαμπτου χρονικού ορίου από λειτουργικό και ελέγξιμο κριτήριο, κατοχύρωση σαφούς διαδικασίας διαπίστωσης της στελέχωσης από τα πλέον αρμόδια εταιρικά όργανα και διατήρηση της επιχειρησιακής ικανότητας της Εταιρείας να προωθεί άμεσα την αξιοποίηση της ακίνητης περιουσίας του e-Ε.Φ.Κ.Α. σύμφωνα με τον εταιρικό σκοπό της.</p>

Άρθρο 44	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση επιδιώκεται η αντιμετώπιση των άμεσων και επιτακτικών αναγκών καθαριότητας των περιφερειακών υπηρεσιών του e-Ε.Φ.Κ.Α. Αττικής και Θεσσαλίας, οι οποίες συνδέονται με επιτακτικό δημόσιο συμφέρον, και ιδίως με τη δημόσια υγεία, για το διάστημα από τη λήξη των συμβάσεων παροχής υπηρεσιών καθαριότητας που έχουν συναφθεί από τις υπηρεσίες του e-Ε.Φ.Κ.Α. και μέχρι την ολοκλήρωση των σχετικών διαγωνιστικών διαδικασιών, οι οποίες έχουν καθυστερήσει λόγω εκκρεμοδικίας και προδικαστικών προσφυγών.
Άρθρο 45	Με την αξιολογούμενη διάταξη ρυθμίζεται η έναρξη ισχύος των προτεινόμενων ρυθμίσεων.

Δ. Έκθεση γενικών συνεπειών

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

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

		Βελτιωμένη διαχείριση κινδύνων					
		Άλλο					

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

19.	Κόστος αξιολογούμενης ρύθμισης

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

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

--

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

		ΘΕΣΜΟΙ, ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ	ΑΓΟΡΑ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ	ΦΥΣΙΚΟ, ΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΝΗΣΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ
ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ	Αναγνώριση / εντοπισμός κινδύνου				
		Διαπίστωση συνεπειών κινδύνων στους στόχους				
		Σχεδιασμός αποτροπής / αντιστάθμισης κινδύνων				
		Άλλο				
	ΜΕΙΩΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ	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	
r	Συνεργασία με άλλα υπουργεία / υπηρεσίες	Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών. Υπουργείο Εσωτερικών. Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας.
r	Συνεργασία με κοινωνικούς φορείς / Ανεξάρτητες Αρχές	Διαβούλευση με τους Εθνικούς Κοινωνικούς Εταίρους: α) Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Ε.), β) Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (Σ.Ε.Β.), γ) Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών, Εμπόρων Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.), δ) Ελληνική Συνομοσπονδία Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας (Ε.Σ.Ε.Ε.), ε) Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (Σ.Ε.Τ.Ε.) και στ) Σύνδεσμος Βιομηχανιών Ελλάδος (Σ.Β.Ε.). Συνεργασία με τον Συνήγορο του Πολίτη και την Επιθεώρηση Εργασίας.
r	Διεθνής διαβούλευση	

Στ. Έκθεση νομιμότητας

24.	Συναφείς συνταγματικές διατάξεις
	α) Άρθρο 4 παρ. 1 και 2 του Συντάγματος, περί ισότητας ενώπιον του νόμου και ισότητας των φύλων. β) Άρθρο 5 παρ. 1 του Συντάγματος, περί ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας.

	<p>γ) Άρθρο 21 παρ. 1 και 3 του Συντάγματος, περί προστασίας της οικογένειας, της μητρότητας και της υγείας.</p> <p>δ) Άρθρο 22 παρ. 1 και 5 του Συντάγματος, περί προστασίας της εργασίας και κοινωνικής ασφάλισης.</p> <p>ε) Άρθρο 25 παρ. 1 του Συντάγματος, περί της αρχής του κοινωνικού κράτους δικαίου και της αρχής της αναλογικότητας.</p> <p>στ) Άρθρο 101 του Συντάγματος, περί οργάνωσης της διοίκησης.</p> <p>ζ) Άρθρο 103 του Συντάγματος, περί δημόσιας διοίκησης.</p>	
25.	Ενωσιακό δίκαιο	
?	<p>Πρωτογενές ενωσιακό δίκαιο (συμπεριλαμβανομένου του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων)</p>	<p>Πρωτογενές ενωσιακό δίκαιο, συμπεριλαμβανομένου του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων:</p> <p>α) Άρθρα 2 και 3 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση.</p> <p>β) Άρθρα 8, 10, 19, 153 και 157 της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης.</p> <p>γ) Άρθρα 20, 21, 23, 31 και 34 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.</p>
?	Κανονισμός	<p>α) Κανονισμός (ΕΚ) 1922/2006 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Δεκεμβρίου 2006 περί ιδρύσεως Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (L 403).</p> <p>β) Κανονισμός (ΕΚ) 223/2009 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 11ης Μαρτίου 2009 σχετικά με τις ευρωπαϊκές στατιστικές και την κατάργηση του Κανονισμού (ΕΚ, Ευρατόμ) 1101/2008 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, του Κανονισμού (ΕΚ) 322/97 του Συμβουλίου και της απόφασης 89/382/ΕΟΚ, Ευρατόμ του Συμβουλίου (L 87).</p> <p>γ) Κανονισμός (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της Οδηγίας 95/46/ΕΚ (L 119).</p> <p>δ) Κανονισμός (ΕΕ) 2025/941 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 7ης Μαΐου 2025 σχετικά με τις στατιστικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την αγορά εργασίας στις επιχειρήσεις, την κατάργηση του Κανονισμού (ΕΚ) 530/1999 του</p>

		Συμβουλίου και των Κανονισμών (ΕΚ) 450/2003 και (ΕΚ) 453/2008 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου (L, 2025/941).
?	Οδηγία	<p>α) Οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 19ης Οκτωβρίου 1992 σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων (L 348).</p> <p>β) Οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου της 29ης Ιουνίου 2000 περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνικής τους καταγωγής (L 180).</p> <p>γ) Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου της 27ης Νοεμβρίου 2000 για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (L 303).</p> <p>δ) Οδηγία 2004/113/ΕΚ του Συμβουλίου της 13ης Δεκεμβρίου 2004 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών (L 373).</p> <p>ε) Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 5ης Ιουλίου 2006 για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση) (L 204).</p> <p>στ) Οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 7ης Ιουλίου 2010 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα και την κατάργηση της Οδηγίας 86/613/ΕΟΚ του Συμβουλίου (L 180).</p> <p>ζ) Οδηγία 2014/54/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 16ης Απριλίου 2014 περί μέτρων που διευκολύνουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων (L 128).</p> <p>η) Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές</p>

		και την κατάργηση της Οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου (L 188). θ) Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 10ης Μαΐου 2023 για την ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας, μέσω της μισθολογικής διαφάνειας και μηχανισμών επιβολής (L 132).
?	Απόφαση	
26.	Συναφείς διατάξεις διεθνών συνθηκών ή συμφωνιών	
?	Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου	α) Άρθρο 14 της Ευρωπαϊκής Σύμβασης των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου. β) Άρθρο 1 του Πρωτοκόλλου αριθ. 12 στην Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου.
?	Διεθνείς συμβάσεις	α) Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 100 «Περί ισότητας της αμοιβής μεταξύ αρρένων και θηλέων εργαζομένων δι' εργασία ίσης αξίας», όπως κυρώθηκε με τον ν. 46/1975 (Α' 105). β) Διεθνής Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Παιδιού, όπως κυρώθηκε με τον ν. 2101/1992 (Α' 192).

27.	Συναφής νομολογία των ανωτάτων και άλλων εθνικών δικαστηρίων, καθώς και αποφάσεις των Ανεξάρτητων Αρχών	
	<i>Στοιχεία & βασικό περιεχόμενο απόφασης</i>	
?	Ανώτατο ή άλλο εθνικό δικαστήριο (αναφέρατε)	Άρθρο 36: α) Απόφαση Αρείου Πάγου 163/1998. β) Απόφαση Αρείου Πάγου 1047/2007. γ) Απόφαση Αρείου Πάγου 336/2018.
?	Ανεξάρτητη Αρχή (αναφέρατε)	Άρθρο 35: υπ' αρ. πρωτ. 372872/66965/2025 επιστολή του Συνηγόρου του Πολίτη.
28.	Συναφής ευρωπαϊκή και διεθνής νομολογία	
	<i>Στοιχεία & βασικό περιεχόμενο απόφασης</i>	

<p>?</p>	<p>Νομολογία Δικαστηρίου Ε.Ε.</p>	<p>Άρθρο 3: α) Απόφαση του Δικαστηρίου της 12ης Φεβρουαρίου 1974, Sotgiu, C-152/73. β) Απόφαση του Δικαστηρίου της 3ης Ιουλίου 1986, Lawrie-Blum, C-66/85. γ) Απόφαση του Δικαστηρίου της 13ης Σεπτεμβρίου 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05. δ) Απόφαση του Δικαστηρίου της 11ης Νοεμβρίου 2010, Danosa, C-232/09. ε) Απόφαση του Δικαστηρίου της 6ης Σεπτεμβρίου 2011, Scattolon, C-108/10. στ) Απόφαση του Δικαστηρίου της 1ης Μαρτίου 2012, O'Brien, C-393/10.</p> <p>Άρθρο 4 α) Απόφαση του Δικαστηρίου της 25ης Μαΐου 1971, Defrenne I, C-80/70. β) Απόφαση του Δικαστηρίου της 13ης Μαΐου 1986, Bilka, C-170/84. γ) Απόφαση του Δικαστηρίου της 13ης Ιουλίου 1989, Rinner-Kühn, C-171/88. δ) Απόφαση του Δικαστηρίου της 17ης Μαΐου 1990, Barber, C-262/88. ε) Απόφαση του Δικαστηρίου της 13ης Φεβρουαρίου 1996, Gillespie, C-342/93. στ) Απόφαση του Δικαστηρίου της 27ης Μαΐου 2004, Elsner-Lakeberg, C-285/02.</p> <p>Άρθρο 15 α) Απόφαση του Δικαστηρίου της 10ης Απριλίου 1984, Von Colson and Kamann, C-14/83. β) Απόφαση του Δικαστηρίου της 2ας Αυγούστου 1993, Marshall, C-271/91. γ) Απόφαση του Δικαστηρίου της 17ης Δεκεμβρίου 2015, Arjona Camacho, C-407/14.</p> <p>Άρθρο 17 α) Απόφαση του Δικαστηρίου της 17ης Οκτωβρίου 1989, Danfoss, C-109/88. β) Απόφαση του Δικαστηρίου της 17ης Σεπτεμβρίου 2002, Lawrence, C-320/00.</p>
<p>?</p>	<p>Νομολογία Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου</p>	<p>---</p>

	Δικαιωμάτων του Ανθρώπου	
?	Άλλα ευρωπαϊκά ή διεθνή δικαστήρια ή διαιτητικά όργανα	---