07.07.2026 15:36:46
ΨΗΦΙΑΚΑ
ΥΠΟΓΕΓΡΑΜΜΕΝΟ
ΑΠΟ
VARVARA ZACHARAKI

ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ

ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

6 Ιουλίου 2026 | ΤΕΥΧΟΣ ΠΡΩΤΟ | Αρ. Φύλλου **105**

ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 5316

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

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

Εκδίδομε τον ακόλουθο νόμο που ψήφισε η Βουλή:

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

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

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α': ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ

Άρθρο 1 Σκοπός

Άρθρο 2 Αντικείμενο

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

Άρθρο 3 Συμπλήρωση του σκοπού του Κεφαλαίου Β' του Τμήματος Ι του Μέρους Β' του Βιβλίου Πρώτου του Κώδικα Εργατικού Δικαίου περί ισότητας ανδρών και γυναικών στην εργασία και απασχόληση - Τροποποίηση άρθρου 34 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρο 1 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Άρθρο 4 Συμπλήρωση του πεδίου εφαρμογής του Κεφαλαίου Β' του Τμήματος Ι του Μέρους Β' του Βιβλίου Πρώτου του Κώδικα Εργατικού Δικαίου περί ισότητας ανδρών και γυναικών στην εργασία και απασχόληση - Προσθήκη παρ. 2 και 3 στο άρθρο 47 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρο 2 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Άρθρο 5 Συμπλήρωση των ορισμών του Κεφαλαίου Β' του Τμήματος Ι του Μέρους Β' του Βιβλίου Πρώτου του Κώδικα Εργατικού Δικαίου περί ισότητας ανδρών και γυναικών στην εργασία και απασχόληση - Τροποποίηση άρθρου 35 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (παρ. 1 άρθρου 3 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Άρθρο 6 Απαγόρευση διατομεακών διακρίσεων - Τροποποίηση άρθρου 36 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (περ. α), β), γ) και ε) παρ. 2 άρθρου 3 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

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

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ': ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗΣ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑΣ

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

Άρθρο 9 Μισθολογική διαφάνεια πριν από την έναρξη της απασχόλησης - Τροποποίηση άρθρου 41 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρα 5 και 8 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Άρθρο 10 Δικαίωμα πληροφόρησης - Προσθήκη άρθρου 56Α στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρα 7 και 8 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Άρθρο 11 Υποβολή στοιχείων σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων - Προσθήκη άρθρου 56Β στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρο 9 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Άρθρο 12 Κοινή αξιολόγηση αμοιβών - Προσθήκη άρθρου 56Γ στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρο 10 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

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

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

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ’: ΜΕΣΑ ΕΝΝΟΜΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ

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

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

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

Άρθρο 18 Μετακύλιση του βάρους της απόδειξης - Απόδειξη περί όμοιας εργασίας ή εργασίας ίσης αξίας - Πρόσβαση σε αποδεικτικά στοιχεία - Προσθήκη παρ. 3 έως 6 στο άρθρο 54 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρα 18, 19 και 20 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Άρθρο 19 Διάρκεια παραγραφής αξιώσεων κατά του Δημοσίου - Τροποποίηση παρ. 3 άρθρου 140 ν. 4270/2014 (τέταρτο εδάφιο παρ. 1 άρθρου 21 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Άρθρο 20 Θυματοποίηση και προστασία από λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση - Τροποποίηση άρθρου 44 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρο 25 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε’: ΟΡΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΦΟΡΕΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Άρθρο 21 Ορισμός φορέα ισότητας και παρακολούθησης - Τροποποίηση άρθρου 55 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (παρ. 1 άρθρου 28 και παρ. 2 άρθρου 29 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Άρθρο 22 Συμπλήρωση της αποστολής του Συνηγόρου του Πολίτη - Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 1 ν. 3094/2003 (παρ. 1 άρθρου 28 και παρ. 2 άρθρου 29 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Άρθρο 23 Συμπλήρωση των αρμοδιοτήτων του Συνηγόρου του Πολίτη - Προσθήκη παρ. 7 στο άρθρο 3 του ν. 3094/2003 (παρ. 3 άρθρου 29 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Άρθρο 24 Παροχή συνδρομής προς τον Συνήγορο του Πολίτη - Προσθήκη παρ. 5Α και 5Β στο άρθρο 4 του ν. 3094/2003 (παρ. 2 και 3 άρθρου 28 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Άρθρο 25 Σύσταση θέσεων στον Συνήγορο του Πολίτη - Προσθήκη παρ. 3Α στο άρθρο 5 του ν. 3094/2003 (παρ. 3 άρθρου 28 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Άρθρο 26 Σύσταση Τμήματος για την παρακολούθηση της ίσης μεταχείρισης και της ίσης αμοιβής στην εργασία στην Επιθεώρηση Εργασίας - Προσθήκη άρθρου 567Α στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου (παρ. 2 άρθρου 28 και παρ. 1 άρθρου 29 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Άρθρο 27 Εργατικές διαφορές σχετικά με εικαζόμενη άμεση ή έμμεση διάκριση ως προς την αμοιβή λόγω φύλου - Προσθήκη άρθρου 570Α στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΣΤ’: ΔΙΑΒΙΒΑΣΗ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΚΑΙ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

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

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

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ζ’: ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΥΣΙΟΔΟΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 30 Μεταβατικές διατάξεις

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

ΜΕΡΟΣ Β’: ΛΟΙΠΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ - ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α’: ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Άρθρο 32 Δημιουργία Ψηφιακού Μητρώου Συλλογικών Ρυθμίσεων Εργασίας - Τροποποίηση άρθρου 398 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Άρθρο 33 Πρόσβαση στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ - Τροποποίηση παρ. 2 άρθρου 577 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Άρθρο 34 Διευκόλυνση πρόσβασης των εργαζομένων στην Επιθεώρηση Εργασίας - Τροποποίηση παρ. 6 άρθρου 569 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Άρθρο 35 Ένταξη του παιδιού στην οικογένεια σε περίπτωση διακρατικής υιοθεσίας - Τροποποίηση παρ. 2 άρθρου 236 και παρ. 1 άρθρου 238 Κώδικα Εργατικού Δικαίου
Άρθρο 36 Άδεια αναψυχής διευθυντικών στελεχών - Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 220 Κώδικα Εργατικού Δικαίου
Άρθρο 37 Λειτουργία επιχειρήσεων με συνεχή παραγωγική διαδικασία - Προσθήκη περ. λ) έως λστ) στην παρ. 1 του άρθρου 210 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β’: ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ (Δ.ΥΠ.Α.)
Άρθρο 38 Αναγνώριση χρόνου μαθητείας αποφοίτων Επαγγελματικών Σχολών Μαθητείας της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης
Άρθρο 39 Μονάδες Φροντίδας Προσχολικής Αγωγής και Διαπαιδαγώγησης της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης - Τροποποίηση παρ. 3 άρθρου 39 ν. 5006/2022
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ’: ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ
Άρθρο 40 Ενοποίηση προϋποθέσεων συνταξιοδότησης των εργαζομένων στα Νοσοκομεία, στα Κέντρα Υγείας του Εθνικού Συστήματος Υγείας (Ε.Σ.Υ.) και στο Εθνικό Κέντρο Άμεσης Βοήθειας (Ε.Κ.Α.Β.), με τις ειδικότητες των νοσηλευτών, βοηθών νοσηλευτών, οδηγών και βοηθών ασθενοφόρων διασωστών
Άρθρο 41 Υπαγωγή στην επικουρική ασφάλιση - Τροποποίηση παρ. 3 άρθρου 37 ν. 4052/2012
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ’: ΛΟΙΠΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ
Άρθρο 42 Υπαγωγή στην ασφάλιση των Αλληλοβοηθητικών Ταμείων - Προσθήκη παρ. 1Α στο άρθρο 98 του ν. 5078/2023.
Άρθρο 43 Αναζήτηση αχρεωστήτως καταβληθεισών παροχών από το νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου με την επωνυμία «Ηλεκτρονικός Εθνικός Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης» (e-Ε.Φ.Κ.Α.) με παρακράτηση από τη χορηγούμενη σύνταξη
Άρθρο 44 Συγκρότηση της Επενδυτικής Επιτροπής της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία «ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΚΙΝΗΤΗΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΥ ΕΘΝΙΚΟΥ ΦΟΡΕΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ (e-Ε.Φ.Κ.Α.) ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Α.Ε.» - Τροποποίηση παρ. 2Α άρθρου 17 ν. 4892/2022
Άρθρο 45 Παράταση συμβάσεων καθαριότητας του νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου με την επωνυμία «Ηλεκτρονικός Εθνικός Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης» (e-Ε.Φ.Κ.Α.) - Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 114 ν. 5290/2026
Άρθρο 46 Λειτουργία του Διοικητικού Συμβουλίου του νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου με την επωνυμία «Ταμείο Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης» (Τ.Ε.Κ.Α.) σε περίπτωση μείωσης του αριθμού των μελών του - Προσθήκη παρ. 3Α στο άρθρο 21 του ν. 4826/2021
ΜΕΡΟΣ Γ’: ΑΛΛΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ
Άρθρο 47 Αναγνώριση χρόνου μαθητείας και πρακτικής άσκησης αποφοίτων δομών Επαγγελματικής Εκπαίδευσης Κατάρτισης επιπέδων 3, 4 και 5 του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων - Προσθήκη Κεφαλαίου Στ3 και άρθρου 40ΙΓ στον ν. 4763/2020
ΜΕΡΟΣ Δ’: ΕΝΑΡΞΗ ΙΣΧΥΟΣ
Άρθρο 48 Έναρξη ισχύος

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

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α’
ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ

Άρθρο 1
Σκοπός

Σκοπός του παρόντος Μέρους είναι η ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 10ης Μαΐου 2023, για την ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας, μέσω της μισθολογικής διαφάνειας και μηχανισμών επιβολής (L 132), η εξάλειψη του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια ή ίσης αξίας εργασία, η δημιουργία διαφανών όρων καθορισμού και εξέλιξης των αμοιβών, καθώς και συνθηκών ισότητας στην αγορά εργασίας, η διεύρυνση και η ενίσχυση των μηχανισμών εφαρμογής

και επιβολής της αρχής της ισότητας της αμοιβής και, ιδίως, η πρόσβαση σε αποτελεσματικά ένδικα μέσα και η αποκατάσταση των θιγόμενων εργαζομένων.

Άρθρο 2
Αντικείμενο

Αντικείμενο του παρόντος Μέρους είναι:

α) η θέσπιση υποχρέωσης ύπαρξης και διάθεσης μισθολογικών δομών που διασφαλίζουν την ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας, βάσει αντικειμενικών και ουδέτερων προς το φύλο κριτηρίων,

β) η θέσπιση υποχρεώσεων μισθολογικής διαφάνειας πριν από την έναρξη, κατά τη διάρκεια και μετά τη λήξη της απασχόλησης,

γ) η ρύθμιση του δικαιώματος πρόσβασης των εργαζομένων σε μισθολογικές πληροφορίες,

δ) η θέσπιση υποχρέωσης υποβολής στοιχείων σχετικά με το μισθολογικό χάσμα των φύλων,

ε) η κοινή αξιολόγηση αμοιβών της επιχείρησης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων,

στ) η ενίσχυση του σταθερού θεσμικού κοινωνικού διαλόγου σχετικά με την αρχή της ισότητας της αμοιβής, και μέσω της ενίσχυσης του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας,

ζ) η διασφάλιση, για τους θιγόμενους, πρόσβασης σε αποτελεσματικά ένδικα μέσα και διαδικασίες επανόρθωσης,

η) ο ορισμός του Συνηγόρου του Πολίτη ως φορέα ισότητας και παρακολούθησης της αρχής της ισότητας της αμοιβής και

θ) η ενίσχυση του Συνηγόρου του Πολίτη και της Επιθεώρησης Εργασίας για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής.

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

Άρθρο 3
Συμπλήρωση του σκοπού του Κεφαλαίου Β’ του Τμήματος Ι του Μέρους Β’ του Βιβλίου Πρώτου του Κώδικα Εργατικού Δικαίου περί ισότητας ανδρών και γυναικών στην εργασία και απασχόληση -Τροποποίηση άρθρου 34 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρο 1 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

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

«Άρθρο 34
Σκοπός

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

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

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

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

Άρθρο 4
Συμπλήρωση του πεδίου εφαρμογής του Κεφαλαίου Β’ του Τμήματος Ι του Μέρους Β’ του Βιβλίου Πρώτου του Κώδικα Εργατικού Δικαίου περί ισότητας ανδρών και γυναικών στην εργασία και απασχόληση - Προσθήκη παρ. 2 και 3 στο άρθρο 47 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρο 2 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

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

«Άρθρο 47
Πεδίο εφαρμογής

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

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

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

Άρθρο 5
Συμπλήρωση των ορισμών του Κεφαλαίου Β’ του Τμήματος Ι του Μέρους Β’ του Βιβλίου Πρώτου του Κώδικα Εργατικού Δικαίου περί ισότητας ανδρών και γυναικών στην εργασία και απασχόληση - Τροποποίηση άρθρου 35 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (παρ. 1 άρθρου 3 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

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

«Άρθρο 35
Ορισμοί

Για την εφαρμογή του παρόντος Κεφαλαίου ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

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

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

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

δ) «Σεξουαλική παρενόχληση»: οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικό-

τητας ή την παραβίαση της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό. Διατάξεις που προβλέπουν κυρώσεις για την επίδειξη τέτοιας συμπεριφοράς εφαρμόζονται ως ισχύουν.

ε) «Αμοιβή»: οι συνήθεις βασικοί ή κατώτατοι μισθοί ή αποδοχές και κάθε άλλη αντιπαροχή, σε χρήμα ή σε είδος, που λαμβάνει ένας εργαζόμενος ή μία εργαζόμενη άμεσα ή έμμεσα (συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία) ως αντιπαροχή για εργασία του ή της από τον εργοδότη του ή της.

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

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

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

θ) «Μισθολογικό χάσμα των φύλων»: η διαφορά στα μέσα επίπεδα αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων ενός εργοδότη, εκφρασμένη ως ποσοστό του μέσου επιπέδου αμοιβής των ανδρών εργαζομένων.

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

ια) «Διάμεσο μισθολογικό χάσμα των φύλων»: η διαφορά μεταξύ του διάμεσου επιπέδου αμοιβής των γυναικών και του διάμεσου επιπέδου αμοιβής των ανδρών εργαζομένων ενός εργοδότη, εκφρασμένη ως ποσοστό του διάμεσου επιπέδου αμοιβής των ανδρών εργαζομένων.

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

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

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

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

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

Άρθρο 6
Απαγόρευση διατομεακών διακρίσεων - Τροποποίηση άρθρου 36 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (περ. α), β), γ) και ε) παρ. 2 άρθρου 3 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

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

«Άρθρο 36
Αρχή ίσης μεταχείρισης - Απαγόρευση διακρίσεων

1. Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, σε συσχετισμό ιδίως με την οικογενειακή κατάσταση, σε όλους τους τομείς που περιλαμβάνονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος Κεφαλαίου, όπως εξειδικεύονται στις κατωτέρω διατάξεις.

2.α) Η παρενόχληση, η σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση που οφείλεται στην ανοχή ή στην απόρριψη αυτής της συμπεριφοράς ή στην υποταγή προσώπου σε αυτήν τη συμπεριφορά ή στην άσκηση των δικαιωμάτων που προβλέπονται στο παρόν Κεφάλαιο ή απορρέουν από αυτήν, συνιστούν διάκριση λόγω φύλου και απαγορεύονται.

β) Διάκριση λόγω φύλου συνιστά, επίσης, οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση προσώπου που συνδέεται με αλλαγή φύλου.

3. Η εντολή που ενέχει διάκριση εις βάρος ενός προσώπου λόγω φύλου συνιστά διάκριση κατά την έννοια του παρόντος Κεφαλαίου.

4. Συνιστά επίσης διάκριση κατά την έννοια του παρόντος Κεφαλαίου η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναικών λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας, στις περιπτώσεις των άρθρων 242, 293 έως 301 και 236 έως 238.

5. Συνιστά διάκριση λόγω φύλου κατά την έννοια του παρόντος Κεφαλαίου και κάθε διατομεακή διάκριση.»

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

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

«Άρθρο 48
Διάκριση λόγω γονικής άδειας και υιοθεσίας

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

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ’
ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗΣ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑΣ

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

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

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

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

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

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

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

γ) είναι τεκμηριωμένες εγγράφως και να προβλέπουν διαδικασία αναθεώρησης,

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

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

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

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

α) είναι αντικειμενικά και ουδέτερα προς το φύλο,

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

γ) λαμβάνουν υπόψη τις δεξιότητες, την προσπάθεια, την ευθύνη και τις συνθήκες εργασίας, καθώς και κάθε άλλον παράγοντα που κρίνεται συναφής με τη συγκεκριμένη εργασία ή θέση, ενδεικτικά η αρχαιότητα και οι σχετικές μη τεχνικές δεξιότητες.

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

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

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

7. Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και η Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους, παρέχουν στήριξη, με τη μορφή τεχνικής βοήθειας και κατάρτισης, ιδίως με την παροχή οδηγιών και προτύπων μισθολογικών δομών, τη διοργάνωση προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης και τη λειτουργία κέντρου υποστήριξης, σε εργοδότες με λιγότερους από διακόσιους πενήντα (250) εργαζόμενους, και στους ενδιαφερόμενους εκπροσώπους των εργαζομένων τους, με σκοπό τη διευκόλυνση της συμμόρφωσης των επιχειρήσεων προς όλες τις υποχρεώσεις που απορρέουν από το παρόν άρθρο, καθώς και από τα άρθρα 41, 56Α, 56Β και 56Γ.»

Άρθρο 9
Μισθολογική διαφάνεια πριν από την έναρξη της απασχόλησης - Τροποποίηση άρθρου 41 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρα 5 και 8 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

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

«Άρθρο 41
Πρόσβαση στην απασχόληση - Όροι πρόσληψης και μισθολογική διαφάνεια

1. Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου ή λόγω οικογενειακής κατάστασης, όσον αφορά στους όρους πρόσβασης στη μισθωτή ή μη απασχόληση ή γενικά στην επαγγελματική ζωή, περιλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ανεξαρτήτως του κλάδου δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας.

2. Απαγορεύεται κάθε αναφορά στο φύλο ή στην οικογενειακή κατάσταση ή η χρήση κριτηρίων και στοιχείων που καταλήγουν σε άμεση ή έμμεση διάκριση με βάση το φύλο, σύμφωνα με τους ορισμούς του άρθρου 35, όσον αφορά στις δημοσιεύσεις, αγγελίες, διαφημίσεις, προκηρύξεις, εγκυκλίους και κανονισμούς, που αφορούν σε επιλογή προσώπων για την κάλυψη κενών θέσεων εργασίας, την παροχή εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης ή τη χορήγηση επαγγελματικών αδειών. Ειδικότερα, οι εργοδότες διασφαλίζουν,

σε όλες τις ανωτέρω περιπτώσεις, ότι οι προκηρύξεις θέσεων εργασίας και οι τίτλοι των θέσεων εργασίας χαρακτηρίζονται από ουδετερότητα ως προς το φύλο και ότι οι διαδικασίες πρόσληψης διενεργούνται κατά τρόπο που δεν εισάγει διακρίσεις, προκειμένου να μην υπονομεύεται το δικαίωμα ίσης αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας.

3. Οι αιτούντες απασχόληση έχουν το δικαίωμα να λαμβάνουν από τον μελλοντικό εργοδότη πληροφορίες σχετικά με:

α) την αρχική αμοιβή ή το εύρος της, με βάση τα αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια που καθορίζονται για τη συγκεκριμένη θέση, και

β) τις σχετικές διατάξεις της συλλογικής σύμβασης εργασίας που τυχόν εφαρμόζει ο εργοδότης σε σχέση με τη θέση.

Οι πληροφορίες αυτές παρέχονται κατά τέτοιο τρόπο ώστε να εξασφαλίζεται τεκμηριωμένη και διαφανής διαπραγμάτευση σχετικά με τις αμοιβές, με κάθε πρόσφορο μέσο, γραπτώς ή προφορικώς, σε εύλογο χρόνο, πριν από τη συνέντευξη για τη θέση εργασίας, ή εάν αυτή δεν διενεργείται, πριν από τη σύναψη σύμβασης εργασίας, ενδεικτικά σε δημοσιεύσεις, αγγελίες, προκηρύξεις και αναρτήσεις σε ιστοσελίδες επαγγελματικής δικτύωσης που αφορούν σε επιλογή προσωπικού για την κάλυψη κενών θέσεων εργασίας.

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

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

Άρθρο 10
Δικαίωμα πληροφόρησης - Προσθήκη άρθρου 56Α στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρα 7 και 8 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

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

«Άρθρο 56Α
Δικαίωμα πληροφόρησης σχετικά με τα επίπεδα αμοιβών

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

2. Οι εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα να ζητούν και να λαμβάνουν τις πληροφορίες που προβλέπονται στην παρ. 1 προσωπικά ή μέσω των εκπροσώπων των εργαζομένων, καθώς και μέσω του Συνηγόρου του Πολίτη. Εάν οι εργοδότες δεν ανταποκριθούν στην υποχρέωση της παρούσας ή εάν οι πληροφορίες που λαμβάνονται είναι ανακριβείς ή ελλιπείς, οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να ζητούν, προσωπικά ή μέσω των εκπροσώπων τους ή του Συνηγόρου του Πολίτη, πρόσθετες και εύλογες διευκρινίσεις και λεπτομέρειες σχετικά με οποιοδήποτε από τα παρεχόμενα στοιχεία και να λαμβάνουν τεκμηριωμένη απάντηση.

3. Οι εργοδότες πληροφορούν σε ετήσια βάση όλους τους εργαζόμενους για το δικαίωμά τους να λαμβάνουν τις πληροφορίες που αναφέρονται στην παρ. 1 και για τα βήματα που πρέπει να ακολουθήσουν για να ασκήσουν αυτό το δικαίωμα.

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

5. Ο εργοδότης έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή των πληροφοριών που αναφέρονται στην παρ. 1, εάν το αίτημα είναι προδήλως δυσανάλογο ή καταχρηστικό, ιδίως λόγω του επαναλαμβανόμενου χαρακτήρα του. Στην περίπτωση αυτή ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να ζητήσει τις πληροφορίες μέσω του Συνηγόρου του Πολίτη, ο οποίος κρίνει για τη βασιμότητα του αιτήματος χορήγησης στοιχείων.

6. Οι ατομικές συμβάσεις εργασίας ή οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή οι κανονισμοί εργασίας δεν μπορούν να εμποδίζουν με όρους τους τους εργαζόμενους να γνωστοποιούν την αμοιβή τους, όταν σκοπός της γνωστοποίησης είναι η διαφύλαξη της αρχής της ισότητας της αμοιβής. Αντίθετα, οι εργοδότες μπορούν

να απαιτούν από τους εργαζόμενους που έχουν λάβει πληροφορίες σύμφωνα με το παρόν άρθρο, εκτός από τις πληροφορίες που αφορούν στην αμοιβή ή το επίπεδο αμοιβής τους, να μην τις χρησιμοποιούν για οποιονδήποτε άλλο σκοπό εκτός από την άσκηση του δικαιώματος ίσης αμοιβής τους. Οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων οφείλουν να τηρούν την υποχρέωση εμπιστευτικότητας και εχεμύθειας σε σχέση με τα μισθολογικά δεδομένα που λαμβάνουν. Σε περίπτωση παραβίασης των ανωτέρω υποχρεώσεων ο εργοδότης δύναται να διεκδικήσει αποζημίωση για τη ζημία που υπέστη από την παραβίαση.

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

Άρθρο 11
Υποβολή στοιχείων σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων - Προσθήκη άρθρου 56Β στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρο 9 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

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

«Άρθρο 56Β
Υποβολή στοιχείων σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων

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

α) το συνολικό μισθολογικό χάσμα των φύλων,

β) το μισθολογικό χάσμα των φύλων ως προς τα συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία αμοιβής,

γ) το συνολικό διάμεσο μισθολογικό χάσμα των φύλων,

δ) το διάμεσο μισθολογικό χάσμα των φύλων ως προς τα συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία αμοιβής,

ε) το ποσοστό των γυναικών και ανδρών εργαζομένων που λαμβάνουν συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία αμοιβής,

στ) το ποσοστό γυναικών και ανδρών εργαζομένων σε κάθε τεταρτημοριακό μισθολογικό κλιμάκιο,

ζ) το μισθολογικό χάσμα των φύλων ανά κατηγορία εργαζομένων, κατανεμημένο ανά συνήθη βασικό μισθό και συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία αμοιβής.

2. Οι πληροφορίες που αναφέρονται στην παρ. 1 υπολογίζονται με βάση την ακαθάριστη ετήσια αμοιβή, ως άθροισμα όλων των στοιχείων της, δηλαδή του βασικού μισθού και του συνόλου των συμπληρωματικών και μεταβλητών στοιχείων, καθώς και την αντίστοιχη ακαθάριστη ωριαία αμοιβή, για κάθε ενεργό εργαζόμενο. Ως προς τις πληροφορίες των περ. β), δ) και ζ) της παρ. 1, λαμβάνεται υπόψη το άθροισμα των συμπληρωματικών και μεταβλητών στοιχείων της αμοιβής και όχι κάθε ένα από αυτά αυτοτελώς. Ο ίδιος τρόπος υπολογισμού εφαρμόζεται και ως προς τους εργαζόμενους μερικής απασχόλησης και τους προσωρινά απασχολούμενους.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Οι εργοδότες που υπάγονται στις υποχρεώσεις σύνταξης και δημοσίευσης έκθεσης βιωσιμότητας κατά το άρθρο 7 του ν. 5164/2024 (Α’ 202), περί έκθεσης βιωσιμότητας, δύνανται να συμπεριλαμβάνουν στην εν λόγω έκθεση διαχείρισης τις πληροφορίες που υποχρεούνται να δημοσιοποιούν, σύμφωνα με τις περ. α) έως ζ) της παρ. 1. Στην περίπτωση αυτή, οι επιχειρήσεις οφείλουν να διασφαλίζουν ότι η έκθεση διαχείρισης περιέχει όλα τα απαιτούμενα στοιχεία των περ. α) έως ζ) της παρ. 1, τα οποία πρέπει να είναι σαφώς αναγνωρίσιμα και να παρουσιάζονται σύμφωνα με τα πρότυπα υποβολής εκθέσεων βιωσιμότητας που έχουν εγκριθεί με τον κατ’ εξουσιοδότηση Κανονισμό (ΕΕ) 2023/2772 της Επιτροπής, της 31ης Ιουλίου 2023, για τη συμπλήρωση της Οδηγίας 2013/34/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου όσον αφορά τα πρότυπα υποβολής εκθέσεων βιωσιμότητας (L 22.12.2023), για τον προσδιορισμό των ευρωπαϊκών προτύπων υποβολής εκθέσεων βιωσιμότητας (ESRS), που εφαρμόζονται κατά το άρθρο 154Α του ν. 4548/2018 (Α’ 104), περί προτύπων υποβολής εκθέσεων βιωσιμότητας. Οι επιχειρήσεις που επιλέγουν τη συμπερίληψη των πληροφοριών αυτών στην έκθεση διαχείρισης υποχρεούνται να γνωστοποιούν εγγράφως στον Συνήγορο του Πολίτη ότι η πληροφόρηση της παρ. 1 περιλαμβάνεται στο ειδικό τμήμα της έκθεσης βιωσιμότητας, με παραπομπή στις σχετικές ενότητες.

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

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

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

Άρθρο 12
Κοινή αξιολόγηση αμοιβών - Προσθήκη άρθρου 56Γ στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρο 10 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

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

«Άρθρο 56Γ
Κοινή αξιολόγηση αμοιβών

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

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

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

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

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

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

α) ανάλυση του ποσοστού των γυναικών και ανδρών σε κάθε κατηγορία εργαζομένων,

β) πληροφορίες σχετικά με το μέσο επίπεδο αμοιβής γυναικών και ανδρών και τα συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία για κάθε κατηγορία εργαζομένων,

γ) τυχόν διαφορές στα μέσα επίπεδα αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών σε κάθε κατηγορία εργαζομένων,

δ) τους λόγους αυτών των διαφορών στα μέσα επίπεδα αμοιβής, με βάση αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια, όπως καθορίζονται από κοινού από τους εκπροσώπους των εργαζομένων και τον εργοδότη,

ε) το ποσοστό γυναικών και ανδρών εργαζομένων που επωφελήθηκαν από οποιαδήποτε βελτίωση της αμοιβής τους μετά την επιστροφή τους από άδεια μητρότητας ή πατρότητας, γονική άδεια ή άδεια φροντίδας, εάν η βελτίωση αυτή σημειώθηκε στην αντίστοιχη κατηγορία των εργαζομένων κατά την περίοδο κατά την οποία ελήφθη η άδεια,

στ) μέτρα για την αντιμετώπιση των μισθολογικών διαφορών, εφόσον δεν δικαιολογούνται βάσει αντικειμενικών, ουδέτερων ως προς το φύλο κριτηρίων,

ζ) αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των μέτρων από προηγούμενες κοινές αξιολογήσεις των αμοιβών.

3. Οι εργοδότες θέτουν την κοινή αξιολόγηση των αμοιβών στη διάθεση των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους και, κατόπιν αιτήματός της, στην Επιθεώρηση Εργασίας και την κοινοποιούν στον Συνήγορο του Πολίτη σύμφωνα με την περ. δ) της παρ. 7 του άρθρου 3 του ν. 3094/2003 (Α’ 10).

4. Οι εργοδότες εφαρμόζουν τα μέτρα που προκύπτουν από την κοινή αξιολόγηση και διορθώνουν τις αδικαιολόγητες μισθολογικές διαφορές εντός ενός (1) έτους από την κοινοποίηση της αξιολόγησης της παρ. 3, σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, με δυνατότητα συμμετοχής της Επιθεώρησης Εργασίας και του Συνηγόρου του Πολίτη, εφόσον οι φορείς αυτοί κληθούν. Η εφαρμογή των μέτρων περιλαμβάνει ανάλυση των υφιστάμενων ουδέτερων ως προς το φύλο συστημάτων επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξης ή τη θέσπιση τέτοιων συστημάτων, ώστε να διασφαλίζεται ότι αποκλείεται κάθε άμεση ή έμμεση μισθολογική διάκριση λόγω φύλου.

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

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

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

«Άρθρο 56Δ
Προστασία δεδομένων και μισθολογική διαφάνεια

1. Στον βαθμό που οι πληροφορίες που παρέχονται σύμφωνα με τα μέτρα τα οποία λαμβάνονται δυνάμει των άρθρων 56Α, 56Β και 56Γ συνεπάγονται την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, παρέχονται σύμφωνα με τον Γενικό Κανονισμό για την Προστασία Δεδομένων (Κανονισμός (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 27ης Απριλίου 2016) (L 119) και τον ν. 4624/2019 (Α’ 137).

2. Δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που υφίστανται επεξεργασία σύμφωνα με τα άρθρα 56Α, 56Β ή 56Γ, δεν χρησιμοποιούνται για κανέναν άλλον σκοπό πέρα από την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής.

3. Όταν η γνωστοποίηση πληροφοριών σύμφωνα με τα άρθρα 56Α, 56Β και 56Γ θα μπορούσε να οδηγήσει, άμεσα ή έμμεσα, στη γνωστοποίηση της αμοιβής ταυτοποιήσιμου εργαζομένου, μόνον οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, η Επιθεώρηση Εργασίας ή ο Συνήγορος του Πολίτη έχουν πρόσβαση στις εν λόγω πληροφορί-

ες. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων ή ο Συνήγορος του Πολίτη συμβουλεύουν τους εργαζομένους σχετικά με πιθανή αξίωση δυνάμει του παρόντος Κεφαλαίου, χωρίς να γνωστοποιούνται τα πραγματικά επίπεδα αμοιβής μεμονωμένων εργαζομένων που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας. Για τους σκοπούς παρακολούθησης του άρθρου 55, οι σχετικές πληροφορίες καθίστανται διαθέσιμες χωρίς περιορισμούς στον Συνήγορο του Πολίτη.

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

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

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

«Άρθρο 57
Κοινωνικός διάλογος

1. Το Κράτος ενθαρρύνει τον διάλογο μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, καθώς και τον διάλογο με τις μη κυβερνητικές οργανώσεις, οι οποίες προωθούν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, με στόχο την προαγωγή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και την εργασία, καθώς και τη συμφιλίωση επαγγελματικού, οικογενειακού και ιδιωτικού βίου.

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

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

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

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ’
ΜΕΣΑ ΕΝΝΟΜΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ

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

Στο άρθρο 52 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α’ 121), με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 22 του ν. 3896/2010 (Α’ 207), περί της έννομης προστασίας, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στο πρώτο εδάφιο της παρ. 1, μετά από τις λέξεις «η διάκριση», προστίθενται οι λέξεις «ή παραβίαση της αρχής της ισότητας της αμοιβής», β) στο πρώτο εδάφιο της παρ. 2, βα) οι λέξεις «Νομικά πρόσωπα» αντικαθίστανται από τις λέξεις «Ο Συνήγορος του Πολίτη ως φορέας ισότητας για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής

κατά το άρθρο 55, καθώς και νομικά πρόσωπα», ββ) μετά από τις λέξεις «ενώσεις προσώπων», προστίθενται οι λέξεις «, συμπεριλαμβανομένων των συνδικαλιστικών οργανώσεων,», βγ) μετά από τη λέξη «μπορούν,», προστίθενται οι λέξεις «κατά την κρίση τους,», βδ) οι λέξεις «του θιγόμενου από παραβάσεις» αντικαθίστανται από τις λέξεις «του φερόμενου ως θύματος προσβολής ή παράβασης υποχρέωσης», βε) η λέξη «προσφυγή» αντικαθίσταται από τις λέξεις «οποιοδήποτε ένδικο βοήθημα ή μέσο», και το άρθρο 52 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 52
Έννομη προστασία

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

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

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

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

«Άρθρο 53
Αστικές και διοικητικές κυρώσεις - Δικαίωμα αποκατάστασης

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

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

3. Σε ό,τι αφορά ειδικώς στις αξιώσεις από παράβαση της υποχρέωσης για ίση αμοιβή μεταξύ ανδρών και γυναικών, στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα, η παραγραφή δεν αρχίζει προτού ο θιγόμενος λάβει γνώση της

παράβασης ή μπορούσε ευλόγως να αναμένεται ότι θα λάβει γνώση αυτής. Ο θιγόμενος τεκμαίρεται μαχητά ότι έλαβε γνώση της παράβασης με τη λήψη μισθολογικών στοιχείων, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 56Α ή με την με οποιονδήποτε τρόπο λήξη της εργασιακής του σχέσης.»

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

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

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

α) άρση της παραβίασης,

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

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

Αν ο εργοδότης δεν εκτελεί μέτρα που ορίζονται στην εντολή, επιβάλλεται επαναλαμβανόμενο πρόστιμο για κάθε τρεις (3) μήνες παράλειψης εφαρμογής του μέτρου από την ημερομηνία εκτέλεσης που ορίζει η εντολή, αναλόγως με το μέγεθος της επιχείρησης, τη σοβαρότητα της παραβίασης, τον βαθμό υπαιτιότητας και την τυχόν υποτροπή του εργοδότη, σύμφωνα με την απόφαση της παρ. 2 του άρθρου 576Α.

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

Άρθρο 18
Μετακύλιση του βάρους της απόδειξης - Απόδειξη περί όμοιας εργασίας ή εργασίας ίσης αξίας - Πρόσβαση σε αποδεικτικά στοιχεία - Προσθήκη παρ. 3 έως 6 στο άρθρο 54 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρα 18, 19 και 20 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

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

«Άρθρο 54
Βάρος απόδειξης

1. Όταν ένα πρόσωπο που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος Κεφαλαίου ισχυρίζεται ότι υφίσταται μεταχείριση που ενέχει διάκριση λόγω φύλου, κατά τις ανωτέρω διατάξεις, και επικαλείται, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, γεγονότα ή στοιχεία από τα οποία πιθανολογείται άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, ή ότι εκδηλώθηκε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση κατά την έννοια του παρόντος Κεφαλαίου, ο καθ’ ου φέρει το βάρος να αποδείξει στο δικαστήριο ή σε άλλη αρμόδια αρχή, ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Η ανωτέρω ρύθμιση δεν ισχύει στην ποινική διαδικασία.

2. Η παρ. 1 εφαρμόζεται επίσης στις περιπτώσεις που τίθεται ζήτημα άνισης μεταχείρισης λόγω φύλου, οι οποίες εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας 92/85/ΕΟΚ, όπως ενσωματώθηκε στο εθνικό δίκαιο ιδίως με τα άρθρα 236, 291 και 293 έως 301, καθώς και της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158, όπως ενσωματώθηκε στο εθνικό δίκαιο με τα άρθρα 227 έως 235 και 248 έως 253, του άρθρου 53 παρ. 2 του ν. 3528/2007 (Α’ 26), του άρθρου 6 του π.δ. 193/1988 (Α’ 84) και 8 της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας έτους 2003.

3. Η παρ. 1 εφαρμόζεται και όταν τίθεται ζήτημα άμεσης ή έμμεσης διάκρισης όσον αφορά αμοιβή όταν ο εργοδότης δεν έχει εφαρμόσει τις υποχρεώσεις μισθολογικής διαφάνειας, όπως προβλέπονται, ιδίως, στα άρθρα 37, 41, 56Α, 56Β, 56Γ και 56Δ. Το πρώτο εδάφιο δεν εφαρμόζεται όταν ο εργοδότης αποδεικνύει ότι η παράβαση των υποχρεώσεων μισθολογικής διαφάνειας ήταν προδήλως ακούσια και ήσσονος σημασίας.

4. Κατά την αξιολόγηση του αν οι εργαζόμενες γυναίκες και οι εργαζόμενοι άνδρες εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας, η εκτίμηση του αν οι εργαζόμενοι βρίσκονται σε συγκρίσιμη κατάσταση δεν περιορίζεται σε καταστάσεις στις οποίες οι εργαζόμενες γυναίκες και οι εργαζόμενοι άνδρες εργάζονται για τον ίδιο εργοδότη αλλά επεκτείνεται σε έναν ενιαίο φορέα που καθορίζει τους όρους αμοιβής. Ενιαίος φορέας υπάρχει όταν αυτός καθορίζει τα στοιχεία της αμοιβής που είναι συναφή για τη σύγκριση μεταξύ εργαζομένων.

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

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

Άρθρο 19
Διάρκεια παραγραφής αξιώσεων κατά του Δημοσίου - Τροποποίηση παρ. 3 άρθρου 140 ν. 4270/2014 (τέταρτο εδάφιο παρ. 1 άρθρου 21 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

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

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

Άρθρο 20
Θυματοποίηση και προστασία από λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση - Τροποποίηση άρθρου 44 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (άρθρο 25 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

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

«Άρθρο 44
Λύση της σχέσης εργασίας και της υπαλληλικής σχέσης - Προστασία έναντι αντιποίνων

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

α) για λόγους φύλου ή οικογενειακής κατάστασης,

β) όταν συνιστά εκδικητική συμπεριφορά του εργοδότη, λόγω μη ενδοτικότητας του εργαζομένου σε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση σε βάρος του, σύμφωνα με τους ορισμούς του άρθρου 35, ή

γ) όταν γίνεται ως αντίδραση του εργοδότη, ή υπεύθυνου για επαγγελματική κατάρτιση, σε διαμαρτυρία, καταγγελία, μαρτυρία ή οποιαδήποτε άλλη ενέργεια προσώπου εργαζομένου ή επαγγελματικά καταρτιζόμενου ή εκπροσώπου του, στον χώρο της επιχείρησης ή επαγγελματικής κατάρτισης, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρχής, η οποία είναι σχετική με την εφαρμογή του παρόντος Κεφαλαίου,

δ) έναντι εργαζομένων και εκπροσώπων των εργαζομένων, όταν συνιστά αντίδραση ενός εργοδότη σε καταγγελία εντός της οργάνωσης του εργοδότη ή σε οποιαδήποτε διοικητική ή δικαστική διαδικασία για τον σκοπό της διασφάλισης οποιωνδήποτε δικαιωμάτων ή υποχρεώσεων που σχετίζονται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής.»

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε’
ΟΡΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΦΟΡΕΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Άρθρο 21
Ορισμός φορέα ισότητας και παρακολούθησης - Τροποποίηση άρθρου 55 Κώδικα Εργατικού Δικαίου (παρ. 1 άρθρου 28 και παρ. 2 άρθρου 29 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

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

«Άρθρο 55
Φορέας παρακολούθησης και προώθησης της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών και της αρχής της ισότητας της αμοιβής

1. Φορέας για την παρακολούθηση, υποστήριξη και προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, καθώς και φορέας ισότητας και παρακολούθησης της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής και του δικαιώματος μισθολογικής διαφάνειας, στο πεδίο εφαρμογής των διατάξεων του παρόντος Κεφαλαίου ορίζεται ο Συνήγορος του Πολίτη.

2. Δημόσιες υπηρεσίες και φορείς με αρμοδιότητα επιθεώρησης, ελέγχου ή επιβολής κυρώσεων επί ιδιωτών, όπως η Επιθεώρηση Εργασίας, ή Ν.Π.Δ.Δ., καθώς και επαγγελματικοί, επιστημονικοί σύλλογοι ή επιμελητήρια στο πλαίσιο άσκησης της πειθαρχικής ή και κυρωτικής αρμοδιότητας επί μελών τους, εφόσον παραλαμβάνουν καταγγελίες σχετικά με την εφαρμογή του παρόντος Κεφαλαίου και την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης και της ισότητας της αμοιβής, προβαίνουν στην κατά νόμο διερεύνησή τους και ενημερώνουν αμελλητί τον Συνήγορο του Πολίτη τόσο κατά την παραλαβή κάθε καταγγελίας όσο και μετά την ολοκλήρωση των διερευνητικών και τυχόν κυρωτικών τους ενεργειών. Οι ως άνω φορείς οφείλουν να επιλαμβάνονται σχετικών καταγγελιών και μετά από παραγγελία του Συνηγόρου του Πολίτη, στον οποίο υποβάλλουν τα αποτελέσματα των ενεργειών τους, επιφυλασσόμενης, σε κάθε περίπτωση, της αρμοδιότητας του Συνηγόρου του Πολίτη προς ιδίαν έρευνα και διαμόρφωση του τελικού πορίσματος επί της καταγγελίας. Το διατακτικό του πορίσματος αυτού υποχρεούνται να υλοποιήσουν οι ως άνω φορείς στο πλαίσιο των πειθαρχικών ή κυρωτικών τους αρμοδιοτήτων. Απόκλιση από το διατακτικό του πορίσματος επιτρέπεται μόνο με παράθεση πλήρους και εμπεριστατωμένης αιτιολογίας.

3. Η Εθνική Αρχή Διαφάνειας του άρθρου 82 του ν. 4622/2019 (Α’ 133) διενεργεί ελέγχους, επανελέγχους, επιθεωρήσεις και έρευνες για τον δημόσιο τομέα, κατ’ εφαρμογή των αρμοδιοτήτων που απορρέουν από τις διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου, ύστερα από καταγγελία που υποβάλλεται απευθείας στην Αρχή, στον Συνήγορο του Πολίτη, ή αυτεπαγγέλτως, σύμφωνα με τα οριζόμενα στις διατάξεις που διέπουν τη λειτουργία και τις αρμοδιότητές της. Η Εθνική Αρχή Διαφάνειας δύναται να αποστέλλει στον Συνήγορο του Πολίτη, κατόπιν αιτήματός του προς την Αρχή, απολογιστικά στοιχεία των καταγγελιών και ελέγχων που έλαβε και διενήργησε αντίστοιχα δυνάμει του προηγούμενου εδαφίου, συνεπικουρώντας τον κατ’ αυτόν τον τρόπο ως φορέα παρακολούθησης και προώθησης της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών και της αρχής της ισότητας της αμοιβής.»

Άρθρο 22
Συμπλήρωση της αποστολής του Συνηγόρου του Πολίτη - Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 1 ν. 3094/2003 (παρ. 1 άρθρου 28 και παρ. 2 άρθρου 29 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

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

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

Ο Συνήγορος του Πολίτη ορίζεται ως Εθνικός Μηχανισμός Πρόληψης, για την πρόληψη των βασανιστηρίων και άλλων μορφών σκληρής, απάνθρωπης ή ταπεινωτικής μεταχείρισης ή τιμωρίας, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 3 και 17 του Προαιρετικού Πρωτοκόλλου, στη σύμβαση κατά των βασανιστηρίων και άλλων μορφών σκληρής, απάνθρωπης ή ταπεινωτικής μεταχείρισης ή τιμωρίας της Γενικής Συνέλευσης των Ηνωμένων Εθνών, που υιοθετήθηκε στις 18 Δεκεμβρίου 2002. Ο Συνήγορος του Πολίτη ορίζεται ως Εθνικός Μηχανισμός Διερεύνησης Περιστατικών Αυθαιρεσίας στα σώματα ασφαλείας και τους υπαλλήλους των καταστημάτων κράτησης, σύμφωνα με το άρθρο 1 του ν. 3938/2011.»

Άρθρο 23
Συμπλήρωση των αρμοδιοτήτων του Συνηγόρου του Πολίτη - Προσθήκη παρ. 7 στο άρθρο 3 του ν. 3094/2003 (παρ. 3 άρθρου 29 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

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

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

α) την ευαισθητοποίηση των δημόσιων και ιδιωτικών επιχειρήσεων και οργανισμών, των κοινωνικών εταίρων και του κοινού για την προώθηση της αρχής της ισότητας της αμοιβής και του δικαιώματος μισθολογικής διαφάνειας, μεταξύ άλλων με την αντιμετώπιση των διατομεακών διακρίσεων σε σχέση με την ίση αμοιβή για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας,

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

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

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

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

Άρθρο 24
Παροχή συνδρομής προς τον Συνήγορο του Πολίτη - Προσθήκη παρ. 5Α και 5Β στο άρθρο 4 του ν. 3094/2003 (παρ. 2 και 3 άρθρου 28 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

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

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

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

α) την επάρκεια των οικονομικών πόρων που απαιτούνται ώστε να διασφαλιστεί η άσκηση από τον Συνήγορο του Πολίτη της αρμοδιότητάς του για την ισότητα της αμοιβής συνολικά,

β) την παροχή δεσμευτικών κατευθύνσεων και χρονοδιαγραμμάτων, προκειμένου οι υπηρεσίες του δημοσίου και οι φορείς εποπτείας τους να ανταποκρίνονται στις υποχρεώσεις τους προς τον Συνήγορο του Πολίτη,

γ) τη λειτουργία κατάλληλου πληροφοριακού συστήματος, καθώς και τη διασύνδεση και διαλειτουργικότητα αυτού με υφιστάμενα πληροφοριακά συστήματα, όπως το Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ, καθώς και με πληροφοριακά συστήματα άλλων δημόσιων φορέων, προκειμένου να καθίσταται δυνατή η συλλογή και διασταύρωση όλων των αναγκαίων στοιχείων και πληροφοριών από τον Συνήγορο του Πολίτη, για την άσκηση των αρμοδιοτήτων σχετικά με την αρχή της ισότητας της αμοιβής στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα.»

Άρθρο 25
Σύσταση θέσεων στον Συνήγορο του Πολίτη - Προσθήκη παρ. 3Α στο άρθρο 5 του ν. 3094/2003 (παρ. 3 άρθρου 28 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

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

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

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

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

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

Άρθρο 26
Σύσταση Τμήματος για την παρακολούθηση της ίσης μεταχείρισης και της ίσης αμοιβής στην εργασία στην Επιθεώρηση Εργασίας - Προσθήκη άρθρου 567Α στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου (παρ. 2 άρθρου 28 και παρ. 1 άρθρου 29 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

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

«Άρθρο 567Α
Σύσταση Τμήματος για την παρακολούθηση της ίσης μεταχείρισης και της ίσης αμοιβής στην εργασία στην Επιθεώρηση Εργασίας

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

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

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

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

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

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

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

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

Άρθρο 27
Εργατικές διαφορές σχετικά με εικαζόμενη άμεση ή έμμεση διάκριση ως προς την αμοιβή λόγω φύλου - Προσθήκη άρθρου 570Α στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου

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

«Άρθρο 570Α
Επίλυση διαφορών λόγω διάκρισης ως προς την αμοιβή λόγω φύλου ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας

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

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

3. Η αίτηση και η κλήση της παρ. 1 κοινοποιούνται άμεσα στον Συνήγορο του Πολίτη, προκειμένου για την αποτελεσματική άσκηση των αρμοδιοτήτων του σύμφωνα με τον ν. 3094/2003 (Α’ 10). Στο πλαίσιο αυτό, ο τελευταίος λαμβάνει γνώση όλων των προσκομισθέντων στοιχείων και πληροφοριών και μπορεί να παρίσταται στη συζήτηση της εργατικής διαφοράς, καθώς και να ζητά πρόσθετες διευκρινίσεις και πληροφορίες.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΣΤ’
ΔΙΑΒΙΒΑΣΗ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΚΑΙ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

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

1. Η Ελληνική Στατιστική Αρχή διαβιβάζει σε ετήσια βάση στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Eurostat), επικαιροποιημένα εθνικά δεδομένα για τον υπολογισμό του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων σε μη προσαρμοσμένη μορφή. Τα εν λόγω στατιστικά στοιχεία κατανέμονται ανά φύλο, οικονομικό τομέα, ωράριο (πλήρες/μειωμένο), οικονομικό έλεγχο (δημόσια/ιδιωτική επιχείρηση) και ηλικία και υπολογίζονται σε ετήσια βάση.

2. Η διαβίβαση των δεδομένων της παρ. 1 για το έτος αναφοράς 2026 γίνεται από την 31η Ιανουαρίου 2028.

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

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

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ζ’
ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΥΣΙΟΔΟΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 30
Μεταβατικές διατάξεις

1. Κατά την πρώτη εφαρμογή του άρθρου 11 του παρόντος, η περίοδος αναφοράς των περ. α) και β) της παρ. 4 του άρθρου 56Β του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α’ 121), εκτείνεται από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου έως την 31η Δεκεμβρίου 2026.

2. Η παρ. 3 του άρθρου 53 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, όπως διαμορφώνεται με το άρθρο 16 του παρόντος, εφαρμόζεται μόνο σε αξιώσεις που γεννώνται μετά την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου.

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

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

«Άρθρο 57Α
Εξουσιοδοτικές διατάξεις

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

«Άρθρο 576Α
Εξουσιοδοτική διάταξη

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

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

«Άρθρο 10Α
Εξουσιοδοτικές διατάξεις

1. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Ψηφιακής Διακυβέρνησης, Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, Εσωτερικών και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, εξειδικεύονται οι λεπτομέρειες δημιουργίας και λειτουργίας της ψηφιακής πλατφόρμας και της ψηφιακής βάσης δεδομένων για την άσκηση της αρμοδιότητας του Συνηγόρου του Πολίτη ως φορέα ισότητας και ως φορέα παρακολούθησης εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής, σύμφωνα με την περ. γ) της παρ. 7 του άρθρου 3, καθώς και η απαραίτητη διασύνδεση και διαλειτουργικότητα με υφιστάμενα πληροφοριακά συστήματα, όπως το Πληροφοριακό Σύστημα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ».

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

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

ΜΕΡΟΣ Β’
ΛΟΙΠΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ - ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α’
ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Άρθρο 32
Δημιουργία Ψηφιακού Μητρώου Συλλογικών Ρυθμίσεων Εργασίας - Τροποποίηση άρθρου 398 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

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

«Άρθρο 398
Διαδικασία υπογραφής, ηλεκτρονική κατάθεση και θέση σε ισχύ της συλλογικής σύμβασης εργασίας

1. Εφόσον οι συλλογικές διαπραγματεύσεις καταλήξουν σε συμφωνία, αυτή καταρτίζεται έγγραφα σε δύο (2) πρωτότυπα, τα οποία υπογράφονται από τους αντιπροσώπους των μερών.

2. Στο έγγραφο της συλλογικής σύμβασης εργασίας πρέπει να αναφέρονται οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που συμβλήθηκαν και οι εκπρόσωποί τους, η χρονολογία της κατάρτισης και η έκταση της εφαρμογής της, ιδίως με αναφορά στα στοιχεία της παρ. 5 του άρθρου 401 και στους κωδικούς Στατιστικής Ταξινόμησης Επαγγελμάτων (Σ.Τ.ΕΠ.).

3. [Καταργείται].

4. Στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης δημιουργείται και τηρείται Ψηφιακό Μητρώο συλλογικών ρυθμίσεων εργασίας όπου υποβάλλονται ψηφιακά, από τους συμβαλλομένους, όλες οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι συλλογικές συμφωνίες και οι διαιτητικές αποφάσεις, καταγράφονται όλα τα βασικά στοιχεία τους, καθώς και οι προσχωρήσεις, οι επεκτάσεις, οι καταγγελίες και οι προσκλήσεις για διαπραγμάτευση. Το Ψηφιακό Μητρώο παρέχει διαβαθμισμένη πρόσβαση στις συμβαλλόμενες οργανώσεις, οι οποίες έχουν πρόσβαση σε όλα τα έγγραφα και στοιχεία που τις αφορούν, και σε κάθε ενδιαφερόμενο σχετικά με το περιεχόμενο και την ισχύ των συλλογικών ρυθμίσεων.

5. [Καταργείται].

6. [Καταργείται].

7. [Καταργείται].

8. Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης ρυθμίζεται κάθε λεπτομέρεια που αφορά τη διαδικασία κατάθεσης των συλλογικών ρυθμίσεων, τα βασικά στοιχεία των συλλογικών ρυθμίσεων που θα καταχωρούνται, τη διαδικασία υποβολής των αιτήσεων για επέκταση, των προσχωρήσεων, των καταγγελιών και των προσκλήσεων για διαπραγμάτευση, τη διαδικασία και την έκταση της πρόσβασης στο Ψηφιακό Μητρώο, καθώς και κάθε άλλο θέμα σχετικό με τη λειτουργία του Ψηφιακού Μητρώου της παρ. 4.»

Άρθρο 33
Πρόσβαση στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ - Τροποποίηση παρ. 2 άρθρου 577 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

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

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

α) το Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων,

β) το Γενικό Μητρώο Οργανώσεων Εργοδοτών,

γ) το Ψηφιακό Μητρώο Συλλογικών Ρυθμίσεων Εργασίας.

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

Άρθρο 34
Διευκόλυνση πρόσβασης των εργαζομένων στην Επιθεώρηση Εργασίας - Τροποποίηση παρ. 6 άρθρου 569 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

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

«6. Κατά τη συζήτηση της εργατικής διαφοράς τα μέρη υποχρεούνται να παρασταθούν αυτοπροσώπως είτε με νόμιμο εκπρόσωπο είτε με άλλο εξουσιοδοτημένο πρόσωπο. Η συζήτηση της εργατικής διαφοράς μπορεί να γίνει και εξ αποστάσεως με τη χρήση τεχνολογικών μέσων, εφόσον στον τόπο παροχής της εργασίας ή κατοικίας του εργαζομένου δεν εδρεύει αρμόδια υπηρεσία της Επιθεώρησης Εργασίας. Μετά το πέρας της συζήτησης συντάσσεται πρακτικό, που υπογράφεται από τα παριστάμενα μέρη και τον Επιθεω-

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Άρθρο 36
Άδεια αναψυχής διευθυντικών στελεχών - Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 220 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ζ) Ανθοπωλείων.

η) Λουτρών.

θ) Ξενοδοχείων.

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

ια) Γραφείων Κηδειών, νεκροταφείων και νεκροτομείων.

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

ιγ) Αμιγών καταστημάτων λιανικής πώλησης ξηρών καρπών.

ιδ) Μη ημερησίων εφημερίδων και περιοδικών.

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

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

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

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

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

κ) Ψηφιοποίησης έγχαρτου αρχείου.

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

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

κγ) Φύλαξης (security).

κδ) Πρακτικής εκπαίδευσης υποψηφίων οδηγών.

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

κστ) Βιομηχανίας τροφίμων.

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

κη) Οργάνωσης συνεδρίων.

κθ) Καλλιέργειας θερμοκηπίων με παρασκευή και συσκευασία προϊόντων θερμοκηπίου.

λ) Εκτυπωτικών δραστηριοτήτων και δραστηριοτήτων παραγωγής υλικών εύκαμπτης συσκευασίας.

λα) Παραγωγής και κατασκευής πλαστικών προϊόντων.

λβ) Παρασκευής μονωτικών υλικών από άσφαλτο.

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

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

λε) Παραγωγής προϊόντων καπνού.

λστ) Παραγωγής αρωμάτων και παρασκευασμάτων καλλωπισμού.»

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

Άρθρο 38
Αναγνώριση χρόνου μαθητείας αποφοίτων Επαγγελματικών Σχολών Μαθητείας της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης

1. Αν για την απόκτηση ή αναβάθμιση ή επέκταση επαγγελματικής άδειας ή για τη συμμετοχή σε εξετάσεις πιστοποίησης ή απόκτησης ανώτερης επαγγελματικής κατηγορίας, απαιτείται η συμπλήρωση ορισμένου

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

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

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

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

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

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

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

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ’
ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ

Άρθρο 40
Ενοποίηση προϋποθέσεων συνταξιοδότησης των εργαζομένων στα Νοσοκομεία, στα Κέντρα Υγείας του Εθνικού Συστήματος Υγείας (Ε.Σ.Υ.) και στο Εθνικό Κέντρο Άμεσης Βοήθειας (Ε.Κ.Α.Β.), με τις ειδικότητες των νοσηλευτών, βοηθών νοσηλευτών, οδηγών και βοηθών ασθενοφόρων διασωστών

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

συνταξιοδότησης. Για τη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος για επικουρική σύνταξη εφαρμόζεται το άρθρο 96Α του ν. 4387/2016 (Α’ 85).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

β) Για τα πρόσωπα της παρ. 1 που έχουν ήδη προσληφθεί μέχρι την έναρξη ισχύος του παρόντος άρθρου, τα οποία υπάγονται στο ασφαλιστικό και συνταξιοδοτικό καθεστώς του πρώην Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ., σύμφωνα με το

άρθρο 2 του ν. 3865/2010 και για τα οποία καταβάλλεται ήδη πρόσθετη ειδική εισφορά βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελμάτων στην κύρια ασφάλιση, για την κάλυψή τους ως προς την επικουρική ασφάλιση καταβάλλεται υποχρεωτικά η πρόσθετη ειδική εισφορά υπέρ επικουρικής ασφάλισης της παρ. 2.

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

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

6. Τα πρόσωπα που δεν συνταξιοδοτούνται με τις προϋποθέσεις του παρόντος άρθρου δικαιούνται την προσαύξηση σύνταξης του άρθρου 30 του ν. 4387/2016.

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

Άρθρο 41
Υπαγωγή στην επικουρική ασφάλιση - Τροποποίηση παρ. 3 άρθρου 37 ν. 4052/2012

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

«3. Από την 1η.1.2021 στην ασφάλιση του Κλάδου Επικουρικής Ασφάλισης του Ε.Τ.Ε.Α.Ε.Π. υπάγονται προαιρετικά, μετά από αίτησή τους, οι αυτοαπασχολούμενοι υγειονομικοί, τα πρόσωπα που ασκούν επάγγελμα υπαγόμενο στην ασφάλιση του πρώην Ο.Γ.Α., τα πρόσωπα που βάσει ειδικής ή γενικής διάταξης νόμου εξαιρούνται της υποχρεωτικής υπαγωγής στον Κλάδο Επικουρικής Ασφάλισης του Ε.Τ.Ε.Α.Ε.Π., καθώς και τα πρόσωπα, που απασχολούνται σε φορέα της Γενικής Κυβέρνησης, όπως αυτή ορίζεται στην περ. β) της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014 (Α’ 143), συμπεριλαμβανομένων των φορέων που αναφέρονται στην περ. στ) της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014, και δεν υπάγονται στην ασφάλιση του κλάδου επικουρικής ασφάλισης κατά την παρ. 1 του παρόντος. Η προαιρετική υπαγωγή στην ασφάλιση από την έναρξή της διέπεται από τους κανόνες της υποχρεωτικής ασφάλισης. Από την 1η.1.2022 τα πρόσωπα του πρώτου εδαφίου υπάγονται προαιρετικά, μετά από αίτησή τους, στην ασφάλιση του Κλάδου Επικουρικής Ασφάλισης του e-Ε.Φ.Κ.Α., εφόσον έχουν γεννηθεί έως και τις 31.12.1986 και στο Ταμείο Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης (Τ.Ε.Κ.Α.), εφόσον έχουν γεννηθεί την 1η.1.1987 και εφεξής. Ο ηλικιακός περιορισμός του προηγούμενου εδαφίου δεν εφαρμόζεται στην περίπτωση, που η αίτηση υπαγωγής υποβάλλεται μετά τη συμπλήρωση του τεσσαρακοστού εβδόμου έτους του αιτούντος την προαιρετική υπαγωγή, ο οποίος δύναται να επιλέξει την υπαγωγή του στην ασφάλιση του Τ.Ε.Κ.Α. ή του κλάδου επικουρικής ασφάλισης του e-Ε.Φ.Κ.Α. μέχρι την 31.12.2026.»

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ’
ΛΟΙΠΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ

Άρθρο 42
Υπαγωγή στην ασφάλιση των Αλληλοβοηθητικών Ταμείων - Προσθήκη παρ. 1Α στο άρθρο 98 του ν. 5078/2023

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

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

Άρθρο 43
Αναζήτηση αχρεωστήτως καταβληθεισών παροχών από το νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου με την επωνυμία «Ηλεκτρονικός Εθνικός Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης» (e-Ε.Φ.Κ.Α.) με παρακράτηση από τη χορηγούμενη σύνταξη

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

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

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

Άρθρο 44
Συγκρότηση της Επενδυτικής Επιτροπής της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία «ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΚΙΝΗΤΗΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΥ ΕΘΝΙΚΟΥ ΦΟΡΕΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ (e-Ε.Φ.Κ.Α.) ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Α.Ε.» - Τροποποίηση παρ. 2Α άρθρου 17 ν. 4892/2022

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

«2Α. Μέχρι τη στελέχωση της οργανικής μονάδας της Εταιρείας που είναι αρμόδια για την αξιοποίηση των ακινήτων, η οποία διαπιστώνεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου μετά από εισήγηση του Διευθύ-

νοντος Συμβούλου, και πάντως όχι πέραν της 31.12.2027, η Επενδυτική Επιτροπή συγκροτείται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου και αποτελείται από:

α) τον Διευθύνοντα Σύμβουλο, ως Πρόεδρο,

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

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

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

Άρθρο 45
Παράταση συμβάσεων καθαριότητας του νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου με την επωνυμία «Ηλεκτρονικός Εθνικός Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης» (e-Ε.Φ.Κ.Α.) - Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 114 ν. 5290/2026

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

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

Άρθρο 46
Λειτουργία του Διοικητικού Συμβουλίου του νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου με την επωνυμία «Ταμείο Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης» (Τ.Ε.Κ.Α.) σε περίπτωση μείωσης του αριθμού των μελών του - Προσθήκη παρ. 3Α στο άρθρο 21 του ν. 4826/2021

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

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

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

ΜΕΡΟΣ Γ’
ΑΛΛΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 47
Αναγνώριση χρόνου μαθητείας και πρακτικής άσκησης αποφοίτων δομών Επαγγελματικής Εκπαίδευσης Κατάρτισης επιπέδων 3, 4 και 5 του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων - Προσθήκη Κεφαλαίου ΣΤ3 και άρθρου 40ΙΓ στον ν. 4763/2020

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

«ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΣΤ3
ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΔΟΜΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Άρθρο 40ΙΓ
Αναγνώριση χρόνου μαθητείας και πρακτικής άσκησης αποφοίτων δομών Επαγγελματικής Εκπαίδευσης Κατάρτισης επιπέδων 3, 4 και 5 του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων

1. Αν για την απόκτηση ή αναβάθμιση ή επέκταση επαγγελματικής άδειας ή για τη συμμετοχή σε εξετάσεις πιστοποίησης ή απόκτησης ανώτερης επαγγελματικής κατηγορίας, απαιτείται η συμπλήρωση ορισμένου χρόνου πρακτικής άσκησης ή προϋπηρεσίας μετά από την απόκτηση του τίτλου σπουδών, ο χρόνος που έχει διανυθεί από τους αποφοίτους των Επαγγελματικών Σχολών Κατάρτισης (Ε.Σ.Κ.), των Προτύπων Επαγγελματικών Λυκείων (Π.ΕΠΑ.Λ.), των Σχολών Ανώτερης Επαγγελματικής Κατάρτισης (Σ.Α.Ε.Κ.), των Ακαδημιών Επαγγελματικής Κατάρτισης και του Μεταλυκειακού Έτους - Τάξης Μαθητείας των ΕΠΑ.Λ. στο πλαίσιο της σύμβασης μαθητείας και του προγράμματος μάθησης σε εργασιακό χώρο ή της πρακτικής άσκησης κατά τη διάρκεια της φοίτησής τους, συνυπολογίζεται στον απαιτούμενο χρόνο, εφόσον είναι συναφής με το αντικείμενο της άδειας, της πιστοποίησης ή της ανώτερης επαγγελματικής κατηγορίας και ο απόφοιτος υποχρεούται να συμπληρώσει μόνο τον υπολειπόμενο χρόνο, εφόσον υφίσταται.

2. Ομοίως, στις περιπτώσεις κατά τις οποίες απαιτείται η συμπλήρωση ορισμένου χρόνου προϋπηρεσίας και σε αυτήν συνυπολογίζεται η πρακτική άσκηση που έλαβε χώρα κατά τη διάρκεια των σπουδών ή μετά από αυτές, ως τέτοια νοείται και η μαθητεία σε εργασιακό χώρο ή η πρακτική άσκηση κατά τη διάρκεια της φοίτησης σε Ε.Σ.Κ., Π.ΕΠΑ.Λ., Σ.Α.Ε.Κ., Ακαδημίες Επαγγελματικής Κατάρτισης και Μεταλυκειακό Έτος - Τάξη Μαθητείας ΕΠΑ.Λ..

3. Για την εφαρμογή των παρ. 1 και 2, ως συναφής νοείται η μαθητεία ή η πρακτική άσκηση που έχει πραγματοποιηθεί σε ειδικότητα ή αντικείμενο εργασίας που αντιστοιχεί ουσιωδώς στο αντικείμενο της αιτούμενης άδειας. Η συνδρομή της προϋπόθεσης αυτής διαπιστώνεται με πράξη του Γενικού Γραμματέα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Κατάρτισης και Δια Βίου Μάθησης του Υπουργείου Παιδείας, Θρησκευμάτων και Αθλητισμού.

4. Οι παρ. 1 έως 3 εφαρμόζονται και στους αποφοίτους των Ε.Σ.Κ., των Π.ΕΠΑ.Λ., των Σ.Α.Ε.Κ., των Ακαδημιών Επαγγελματικής Κατάρτισης και του Μεταλυκειακού Έτους - Τάξης Μαθητείας ΕΠΑ.Λ. από το σχολικό έτος 2022-2023 και εφεξής και καταλαμβάνουν εκκρεμείς αιτήσεις ή διαδικασίες που αφορούν την απόκτηση, αναβάθμιση ή επέκταση επαγγελματικής άδειας, εφόσον δεν έχει εκδοθεί οριστική ατομική διοικητική πράξη που να έχει καταστεί απρόσβλητη.»

ΜΕΡΟΣ Δ’
ΕΝΑΡΞΗ ΙΣΧΥΟΣ

Άρθρο 48
Έναρξη ισχύος

1. Η ισχύς του παρόντος αρχίζει από τη δημοσίευσή του στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, με την επιφύλαξη της παρ. 2.

2. Η ισχύς των άρθρων 8 έως 20 και 27 αρχίζει από την 1η Νοεμβρίου 2026.

Παραγγέλλομε τη δημοσίευση του παρόντος στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και την εκτέλεσή του ως νόμου του Κράτους.

Αθήνα, 6 Ιουλίου 2026

Ο Πρόεδρος της Δημοκρατίας

ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΑΝ. ΤΑΣΟΥΛΑΣ

Οι Υπουργοί

Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών
ΚΥΡΙΑΚΟΣ ΠΙΕΡΡΑΚΑΚΗΣ

Αναπληρωτής Υπουργός Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών
ΝΙΚΟΛΑΟΣ ΠΑΠΑΘΑΝΑΣΗΣ

Εσωτερικών
ΘΕΟΔΩΡΟΣ ΛΙΒΑΝΙΟΣ

Παιδείας, Θρησκευμάτων και Αθλητισμού
ΣΟΦΙΑ ΖΑΧΑΡΑΚΗ

Υγείας
ΣΠΥΡΙΔΩΝ - ΑΔΩΝΙΣ ΓΕΩΡΓΙΑΔΗΣ

Αναπληρώτρια Υπουργός Υγείας
ΕΙΡΗΝΗ ΑΓΑΠΗΔΑΚΗ

Περιβάλλοντος και Ενέργειας
ΣΤΑΥΡΟΣ Ν. ΠΑΠΑΣΤΑΥΡΟΥ

Ανάπτυξης
ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ ΘΕΟΔΩΡΙΚΑΚΟΣ

Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης
ΝΙΚΗ ΚΕΡΑΜΕΩΣ

Δικαιοσύνης
ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΦΛΩΡΙΔΗΣ

Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας
ΔΟΜΝΑ - ΜΑΡΙΑ ΜΙΧΑΗΛΙΔΟΥ

Ψηφιακής Διακυβέρνησης
ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΠΑΠΑΣΤΕΡΓΙΟΥ

Κλιματικής Κρίσης και Πολιτικής Προστασίας
ΕΥΑΓΓΕΛΟΣ ΤΟΥΡΝΑΣ

Επικρατείας
ΧΡΗΣΤΟΣ - ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΣΚΕΡΤΣΟΣ

Θεωρήθηκε και τέθηκε η Μεγάλη Σφραγίδα του Κράτους.

Αθήνα, 6 Ιουλίου 2026

Ο επί της Δικαιοσύνης Υπουργός

ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΦΛΩΡΙΔΗΣ

ΕΘΝΙΚΟ ΤΥΠΟΓΡΑΦΕΙΟ
Καποδιστρίου 34, 104 32 Αθήνα
Τηλ. Κέντρο 210 5279000
Αποστολή εγγράφων προς δημοσίευση στο ΦΕΚ
στην ηλεκτρονική διεύθυνση **https://eservices.et.gr**
01001050607260034