



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Π.Μ.Σ. ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ – ΔΗΜΟΣΙΟ ΜΑΝΑΤΖΜΕΝΤ

Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία

Τίτλος:

«Οι νέες εργασιακές σχέσεις υπό την επίδραση των διαμορφούμενων κοινωνικών συνθηκών και των τεχνολογικών εξελίξεων - Σύγχρονες τάσεις και προοπτικές »

Φοιτήτρια: ΔΗΜΗΤΡΑ ΑΡΒΑΝΙΤΑΚΗ

Αριθμός Μητρώου: ΔΜ 2075

Επιβλέπων Καθηγητής: Δ. ΣΤΡΑΝΗΣ

ΑΘΗΝΑ 2022



UNIVERSITY OF WEST ATTICA

SCHOOL OF ADMINISTRATIVE, ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATOR

MSC IN PUBLIC ADMINISTRATION – PUBLIC MANAGEMENT

Diploma Thesis

Title:

“New employment relationships under the influence of emerging social conditions and technological developments – Current trends and prospects”

Student: DIMITRA ARVANITAKI

Registration Number: DM 2075

Supervisor: D. STRANIS

ATHENS 2022



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Π.Μ.Σ. ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ – ΔΗΜΟΣΙΟ ΜΑΝΑΤΖΜΕΝΤ

Τίτλος:

***«Οι νέες εργασιακές σχέσεις υπό την επίδραση των διαμορφούμενων
κοινωνικών συνθηκών και των τεχνολογικών εξελίξεων - Σύγχρονες
τάσεις και προοπτικές »***

Η μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία εξετάστηκε επιτυχώς από την κάτωθι
Εξεταστική Επιτροπή:

Η Τριμελής Εξεταστική Επιτροπή

Ο Επιβλέπων Καθηγητής

Δημήτριος Στράνης

Νικόλαος Τσότσολας

Απόστολος Μάνθος

ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η κάτωθι υπογεγραμμένη Δήμητρα Αρβανιτάκη του Γεωργίου, με αριθμό μητρώου Δ.Μ. 2075 φοιτήτρια του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «Δημόσια Διοίκηση – Δημόσιο Μάνατζμεντ» του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων της Σχολής Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, δηλώνω ότι:

«Είμαι συγγραφέας αυτής της μεταπτυχιακής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της, είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στην εργασία. Επίσης, οι όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε ακριβώς είτε παραφρασμένες, αναφέρονται στο σύνολό τους, με πλήρη αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο. Επίσης, βεβαιώνω ότι αυτή η εργασία έχει συγγραφεί από μένα αποκλειστικά και αποτελεί προϊόν πνευματικής ιδιοκτησίας τόσο δικής μου, όσο και του Ιδρύματος.

Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του πτυχίου μου».

Η Δηλούσα



Δήμητρα
Αρβανιτάκη

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	8
1. ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ.....	9
1.1. Η επίδραση του διαδικτύου στην εμφάνιση νέων μορφών εργασίας.....	9
1.2. Χαρακτηριστικά τηλεργασίας.....	10
1.3. Εξάπλωση της τηλεργασίας.....	11
1.4. Τρόποι εφαρμογής της τηλεργασίας και θέματα προς επίλυση.....	13
1.4.1. Πρόσβαση στο δίκτυο.....	13
1.4.2. Χρήση εφαρμογών ταχυδρομικής ανταλλαγής μηνυμάτων.....	13
1.4.3. Χρήση τερματικής συσκευής αποθηκευτικών μέσων.....	13
1.5. Διαχωρισμός εταιρειών με βάση την τηλεργασία.....	14
1.6. Απομάκρυνση από την άσκηση συλλογικών διαπραγματεύσεων.....	15
1.7. Αποτελέσματα της εξάπλωσης της τηλεργασίας στην Ελλάδα και ανασταλτικοί παράγοντες.....	16
2. ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕΣΩ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΠΛΑΤΦΟΡΜΑΣ.....	19
2.1. Ορολογίες – γενικές έννοιες.....	19
2.2. Work on demand μέσω ψηφιακής πλατφόρμας.....	22
2.3. Τρόποι εφαρμογής εργασίας μέσω ψηφιακής πλατφόρμας και παρενέργειες.....	22
2.4. Μοντέλα απασχόλησης	23
2.5. Απλήρωτη εργασία και ευημερία των επιχειρήσεων.....	24
2.6. Η ραγδαία εξάπλωση της εργασίας μέσω πλατφόρμας.....	25
2.7. Σύγκριση τηλεργασίας και εργασίας μέσω πλατφόρμας.....	26
3. ΨΗΦΙΑΚΗ ΕΤΟΙΜΟΤΗΤΑ.....	28
3.1. Η έννοια της ψηφιακής ετοιμότητας.....	28
3.2. Οριοθέτηση ψηφιακής ετοιμότητας και το δικαίωμα της αποσύνδεσης..	30
4. Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΧΡΟΝΙΚΗΣ ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗΣ.....	32
4.1. Ιστορική Αναφορά.....	32
4.2. Η βάση υπολογισμού του χρόνου εργασίας.....	34
4.3. Συστήματα διευθέτησης.....	35
4.4. Τετραήμερη απασχόληση ως σύστημα διευθέτησης χρόνου εργασίας...	36
4.5. Αντιδράσεις στο σύστημα διευθέτησης.....	38

4.6.	Θέματα για την αμοιβή, την ανάπαυση και την άδεια αναψυχής.....	39
4.7.	Το δικαίωμα άρνησης του μισθωτού.....	41
4.8.	Ο ρόλος των συλλογικών συμβάσεων εργασίας στην διευθέτηση του χρόνου εργασίας.....	42
4.9.	Περιπτώσεις μη ολοκλήρωσης του συστήματος διευθέτησης.....	44
5.	Ο ΘΕΣΜΟΣ ΤΗΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ.....	45
5.1.	Προσδιορισμός μερικής απασχόλησης – Συγκρίσιμος εργαζόμενος	45
5.2.	Η εκ περιτροπής απασχόληση σε συνθήκες οικονομικής κρίσης.....	47
5.3.	Αποδοχές μερικώς απασχολούμενων μισθωτών.....	48
5.4.	Πρόσθετη εργασία.....	48
5.5.	Αρχή της ίσης μεταχείρισης.....	50
6.	ΨΗΦΙΑΚΗ ΚΑΡΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	51
6.1.	Εφαρμογή του συστήματος της ψηφιακής κάρτας εργασίας.....	51
6.2.	Προβλήματα στην εφαρμογή του συστήματος της ψηφιακής κάρτας εργασίας.....	52
6.3.	Συνέπειες της εφαρμογής του συστήματος της ψηφιακής κάρτας εργασίας.....	53
7.	ΔΑΝΕΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.....	53
7.1.	Το αντικείμενο της σύμβασης δανεισμού εργαζόμενου.....	53
7.2.	Μορφές σύμβασης δανεισμού εργαζόμενου.....	56
7.2.1.	Σύμβαση γνήσιου δανεισμού.....	56
7.2.2.	Σύμβαση μη γνήσιου δανεισμού (μέσω Ε.Π.Α.).....	56
7.3.	Δανεισμός εργαζόμενου και διευθέτηση αδειας και δώρων.....	57
7.4.	Διαδικασία απόλυσης δανειζόμενου εργαζόμενου.....	58
7.5.	Ανάκληση δανειζόμενου εργαζόμενου.....	59
8.	ΝΕΟΙ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΙ ΣΤΗΝ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ.....	60
8.1.	Έννοια ομαδικών απολύσεων.....	60
8.2.	Υποχρεώσεις εργοδότη σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων και διαβουλεύσεις.....	62
8.3.	Διαδικασία ομαδικών απολύσεων.....	62
9.	ΑΔΕΙΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕΤΑ ΤΟΝ Ν.4808/21.....	63
9.1.	Άδειες και διευκολύνσεις εργαζομένων σχετικά με την ισορροπία μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.....	63

9.2. Άδεια πατρότητας.....	65
9.3. Γονική άδεια ανατροφής.....	65
9.4. Άδεια φροντιστή.....	66
9.5. Άδεια ανωτέρας βίας.....	67
9.6. Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για λόγους φροντίδας.....	67
10. ΑΠΕΡΓΙΑ.....	67
10.1. Το δικαίωμα στην απεργία.....	67
10.2. Περιορισμοί της απεργιακής κινητοποίησης.....	68
10.3. Συνέπειες λόγω συμμετοχής στην απεργία.....	70
ΣΥΝΟΨΗ-ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	71
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ – ΠΗΓΕΣ.....	80

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Υπό το πρίσμα των συνεχώς μεταβαλλόμενων συνθηκών στην οικονομική και κοινωνική ζωή των πολιτών ενός οργανωμένου κράτους και ιδιαίτερα μετά την εμφάνιση του κορονοϊού, νέες μορφές εργασίας δημιουργήθηκαν και έχουν φέρει ανατροπές τόσο στις εργασιακές σχέσεις, όσο και στο κόστος παραγωγής.

Η παρούσα εργασία θα αναλύσει τις νέες μορφές εργασίας, όπως είναι η τηλεργασία με ψηφιακά μέσα, η εργασία μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας, η εργασία μέσω δανεισμού εργαζομένων, το σύστημα της διευθέτησης του χρόνου εργασίας καθώς και η εργασία με την εφαρμογή της νέας ψηφιακής κάρτας. Επίσης, θα αναλυθούν οι επιδράσεις στις εργασιακές σχέσεις και οι νέες προκλήσεις που δημιουργούνται από τις ελαστικές αυτές μορφές εργασίας.

Το λειτουργικό κόστος των επιχειρήσεων μειώνεται, το ωράριο εργασίας γίνεται ευέλικτο και εναλλακτικό και μπορούν πλέον οι εργοδότες να καλύπτουν πιο πολλές εργασίες χωρίς ταυτόχρονα να δυσαρεστούνται οι εργαζόμενοι και χωρίς να επηρεάζεται η προσωπική και οικογενειακή τους ζωή. Επιπλέον, τίθενται νέες προϋποθέσεις σε σχέση με τις υπερωρίες και την υπέρβαση των χρονικών ορίων εργασίας, οι οποίες δημιουργούν πιο ευνοϊκές προϋποθέσεις για τη βιωσιμότητα και ανάπτυξη μιας επιχείρησης καθώς η έννοια του χρόνου εργασίας συναρτάται με την αμοιβή και το εργατικό κόστος.

Ωστόσο, η ανάγκη για οριοθέτηση και ρύθμιση των ελαστικών μορφών απασχόλησης είναι εμφανής. Ζητούμενο παραμένει ποιος θα αναλάβει την πρωτοβουλία προς αυτή την κατεύθυνση καθώς μέχρι στιγμής τα συγκεκριμένα θέματα φαίνεται να έχουν απασχολήσει μόλις προσφάτως τον Έλληνα νομοθέτη και τους κοινωνικούς εταίρους. Η ελληνική νομολογία μέχρι σήμερα (αν και έγινε μια προσπάθεια με τον νέο Ν.4808/2021) δεν μπορεί να επιλύσει ακόμα και ζητήματα που έχουν πρότερα ανακύψει αναφορικά με *την απλή ετοιμότητα*¹ και την έννοια *του χρόνου εργασίας*, σε σχέση με το δίκαιο της ευρωπαϊκής Ένωσης. Γενικότερα, τα προβλήματα που ανακύπτουν λόγω των νέων μορφών απασχόλησης αποτελούν ζητήματα που παραμένουν ανοιχτά στο ελληνικό εργατικό δίκαιο.

¹Γκούτος Χ., «Μειωμένος χρόνος εργασίας και ετοιμότητα για εργασία», ΔΕΝ 60/2004, σ.1585

1. ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ

1.1 Η επίδραση του διαδικτύου στην εμφάνιση νέων μορφών εργασίας

Τα τελευταία χρόνια το διαδίκτυο και οι ηλεκτρονικές κοινότητες τυγχάνουν εξαιρετικής εφαρμογής, και τα θέματα στις νέες μορφές εργασίας, κοινωνικοποίησης και παραγωγής μέσω των ηλεκτρονικών δικτύων, συγκεντρώνουν το ενδιαφέρον της παγκόσμιας επιστημονικής κοινότητας.

Βασικοί λόγοι που γνωρίζει ιδιαίτερη ανάπτυξη η επέκταση των δικτύων, είναι η παγκοσμιοποίηση, η ευρεία χρήση της Αγγλικής γλώσσας, η εξέλιξη της ίδιας της τεχνολογίας αλλά και η επίδραση του κορονοϊού.

Το διαδίκτυο καταλαμβάνει σχεδόν το σύνολο της εθνικής, επαγγελματικής, οικονομικής και συναλλακτικής ζωής, οδηγώντας με γρήγορα βήματα σε έναν ψηφιακό κόσμο. Οι δυνατότητες που υπάρχουν μέσα σε αυτόν τον νέο κόσμο, δημιουργούν πρόσφορο έδαφος για την ανάπτυξη νέων επιχειρηματικών μοντέλων στο κοινωνικό δίκτυο. Αυτό το νέο επιχειρηματικό μοντέλο έχει δημιουργήσει κοινωνικές και οικονομικές επιπτώσεις που επηρεάζουν άμεσα και τον κόσμο της εργασίας.

Δημιουργούνται λοιπόν, νέες ευέλικτες μορφές απασχόλησης που αλλάζουν τα όρια μεταξύ της ανεξάρτητης και εξαρτημένης εργασίας θέτοντας θέματα και προκλήσεις στο παραδοσιακό μοντέλο εργατικού δικαίου².

Μεταξύ αυτών των μορφών συγκαταλέγεται και η εργασία μέσω ψηφιακών πλατφορμών η οποία έχει προσελκύσει το ενδιαφέρον πολλών ερευνητών λόγω των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών της. Έχει γραφτεί πλήθος μελετών σε παγκόσμιο επίπεδο ενώ η επιστημονική συζήτηση έχει ξεκινήσει και στη χώρα μας καθώς πρόσφατα η εργασία μέσω ψηφιακών πλατφορμών πέρασε στο επίκεντρο των νομοθετικών εξελίξεων³. Ο νομοθέτης προέβλεψε την ρύθμιση του εν λόγω φαινομένου καθώς ο οικονομικός και κοινωνικός αντίκτυπος λόγω της χρήσης των ψηφιακών πλατφορμών έχει εισέλθει δυναμικά στην καθημερινότητα των επιχειρήσεων και των εργαζομένων.

Από την άλλη μεριά, η τηλεργασία είναι μία ευέλικτη μορφή απασχόλησης η οποία εστιάζει στην κάλυψη των αναγκών της αγοράς σε συνδυασμό με την

²Ειδικότερα, προσάπτεται στους εργοδότες η μομφή ότι χρησιμοποιώντας τις νέες μορφές εργασίας αποσκοπούν στην υπονόμευση της παραδοσιακής, μόνιμης, πλήρους απασχόλησης (full-time permanent employment)

³Άρθ.68 του Ν.4808/2021

εξοικονόμηση των πόρων και το χαμηλό εργατικό κόστος, από την μεριά της επιχείρησης. Με άλλα λόγια, η αναβάθμιση του ανθρώπινου παράγοντα μέσω της τηλεργασίας δύναται να συμβάλλει στην αύξηση της ευελιξίας της εργασίας, δίνοντας έμφαση στην αύξηση της παραγωγικότητας και όχι στην αντικατάσταση της εργασίας με άλλους εργαζόμενους.

Η χώρα μας ακολούθησε το παράδειγμα των εταιρών των ευρωπαϊκών χωρών, οι οποίες επέλεξαν με διάφορους τρόπους να ακολουθήσουν τη νομοθετική οδό για την αντιμετώπιση των θεμάτων που ανακύπτουν λόγω των νέων μορφών απασχόλησης.

1.2 Χαρακτηριστικά τηλεργασίας

Ο ψηφιακός μετασχηματισμός της οικονομίας επέφερε αλλαγές ως προς τον τρόπο οργάνωσης και παροχής της εργασίας, καθώς οι νέες τεχνολογίες δημιουργούν νέες δυνατότητες, σε εργοδότες και εργαζόμενους. Η τηλεργασία, ή η εξ αποστάσεως εργασία, δηλαδή η μορφή εργασίας βάσει της οποίας οι εργαζόμενοι αντικαθιστούν την παροχή εργασίας από έναν συγκεκριμένο τόπο εργασίας, με την παροχή εργασίας από οποιοδήποτε μέρος, χρησιμοποιώντας σύγχρονα μέσα τηλεπικοινωνίας, είναι χαρακτηριστικό παράδειγμα τέτοιων αλλαγών.

Κατ' επέκταση η τηλεργασία πραγματοποιείται είτε από την οικία του εργαζόμενου (κατ' οίκον τηλεργασία/homebased telework) είτε κατά τη διάρκεια των μετακινήσεών του από όπου προσωρινά βρίσκεται (κινητή τηλεργασία/mobile telework), είτε από κεντρικούς χώρους γραφείων ειδικά διαμορφωμένους στους οποίους μπορεί να συνυπάρχουν εργαζόμενοι πολλών διαφορετικών εταιριών (τηλεργασία από τηλεκέντρο/telecentre)⁴

Η τηλεργασία, λοιπόν, παρουσιάζεται με ποικίλες μορφές στις διάφορες επιχειρήσεις ανάλογα με τις ανάγκες και τη φυσιγνωμία τους και καθιστά δυσχερή τη διατύπωση ενός ορισμού που θα καλύπτει όλες τις μορφές εμφάνισης της. Ωστόσο, το άρθρο 67 του Ν.4808/2021 ορίζει ότι «τηλεργασία είναι η εξ αποστάσεως παροχή της εξαρτημένης εργασίας του εργαζόμενου και με τη χρήση της τεχνολογίας, δυνάμει της σύμβασης εργασίας πλήρους, μερικής, εκ περιτροπής ή άλλης μορφής απασχόλησης, η οποία θα μπορούσε να παρασχεθεί και από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη».

Βασικά χαρακτηριστικά της, λοιπόν, είναι ότι:

⁴ τηλεργασία – «ΣΕΒ <https://www.sev.org.gr> › SR_TELEWORK_final»

- εκτελείται εκτός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης - αν και θα μπορούσε να διατελείται εντός της επιχείρησης και πάλι να θεωρείται τηλεργασία- (πχ εργοδηγός μέσα στην εταιρία με τη χρήση της τεχνολογίας μπορεί να επιβλέπει το εργοτάξιο που βρίσκεται πολλά χιλιόμετρα μακριά). Ως εκ τούτου οι εργαζόμενοι όπως οι εμπορικοί αντιπρόσωποι, οι ιατρικοί επισκέπτες και γενικότερα όλοι οι εργαζόμενοι που εργάζονται εξ αποστάσεως μπορούν να ενταχθούν στο πλαίσιο της τηλεργασίας⁵.
- βασίζεται στη χρήση της πληροφορικής και της τεχνολογίας Για αυτό το λόγο η εργασία παρεχόμενη μακριά από την επιχείρηση χωρίς τη χρήση τεχνολογίας και πληροφορικής, όπως στις παραδοσιακές εργασίες κατ' οίκον δεν συμπεριλαμβάνεται στον ορισμό της τηλεργασίας.

Επιπρόσθετα, αξίζει να σημειωθεί ότι οι επιμέρους ρυθμίσεις του τρόπου και του τόπου παροχής της τηλεργασίας θα πρέπει να ορίζονται μέσω των συλλογικών κανονισμών και συμβάσεων.

Η τηλεργασία πραγματοποιείται οικειοθελώς και με την σύμφωνη γνώμη των δύο μερών εκτός και αν επιβάλλεται στο πλαίσιο έκτακτων συνθηκών υγείας όπως συνέβη με την εμφάνιση του κορονοϊού.

Η τηλεργασία μπορεί να έχει μόνιμο χαρακτήρα και μπορεί να συμφωνηθεί εξαρχής ή να τροποποιηθεί η σύμβαση εργασίας εκ των υστέρων. Ανεξάρτητα, από το χρόνο έναρξης της, ο εργοδότης οφείλει να παρέχει στον εργαζόμενο τις σχετικές έγγραφες πληροφορίες, ειδικά δε και των πληροφοριών που σχετίζονται με τις εν ισχύ συλλογικές συμβάσεις, την ειδικότητα, το ωράριο, την αμοιβή και ότι άλλο κρίνεται απαραίτητο⁶.

1.3 Εξάπλωση της τηλεργασίας

Στην Ελλάδα η τηλεργασία αναγνωρίστηκε ως ειδική μορφή απασχόλησης με το Ν.2639/1998. Με τον Ν.3846/2010 ενσωματώθηκε στο εθνικό δίκαιο η από 16.07.2002 ευρωπαϊκή συμφωνία - πλαίσιο για την τηλεργασία και θεσπίστηκαν τα γενικά πλαίσια λειτουργίας αυτής.

⁵Χρυσόγονος Κ., «Μελέτη για την προώθηση της εφαρμογής της τηλεργασίας στην Ελλάδα», Αθήνα, Γ έκδοση, Υπ. Απασχόλησης, 2016, σελ 78-80

⁶ Τουτζιαράκης Ι., «Η ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας και η κρίση στις κοινωνικές σχέσεις εργασίας», Αθήνα 2018, σελ 215-217

Με αφορμή την πανδημία Covid-19 και των σοβαρών ζητημάτων που προέκυψαν στο χώρο της εργασίας, η τηλεργασία αναδείχθηκε ως ένα ιδιαίτερα χρήσιμο εργαλείο, τόσο για τον εργαζόμενο, όσο και για τον εργοδότη, παρά τους προφανείς κινδύνους που ενδέχεται να συνδέονται με αυτή. Οι συνθήκες εργασίας που δημιουργήθηκαν λόγω της εξάπλωσης του Covid-19, κατέστησαν αναγκαία τη εξειδίκευση του τρόπου λειτουργίας της τηλεργασίας, με περαιτέρω νομοθετικές ρυθμίσεις κυρίως ως προς το κόστος που συνεπάγεται αυτή για τον εργαζόμενο και την διατήρηση και διαφύλαξη των δικαιωμάτων του εργαζόμενου⁷.

Η ραγδαία εξάπλωση, λοιπόν του ιού, έφερε την πατρίδα μας αντιμέτωπη με μία πρωτόγνωρη κατάσταση και αναστάτωση των εργασιακών δικαιωμάτων. Ειδικότερα, σύμφωνα με τις νέες ρυθμίσεις εργασίας εργαζόμενου και εργοδότη (σχετικά με την τηλεργασία) ορίστηκαν τα ακόλουθα:

Σε ότι αφορά το πως οργανώνεται ο χρόνος εργασίας και τον τόπο εκτέλεσης της εργασίας, που περιλαμβάνονται στα κατεπείγοντα μέτρα για την αντιμετώπιση των αρνητικών συνεπειών λόγω του κορονοϊού και τον περιορισμό της διάδοσης αυτού, εφαρμόζονται τα ειδικά προσωρινά μέτρα που δίνουν τη δυνατότητα στον εργοδότη να καθορίζει μονομερώς ότι η συμφωνημένη από την ατομική σύμβαση εργασία θα πραγματοποιηθεί με το σύστημα της εξ αποστάσεως εργασίας η οποία επιβλήθηκε ως επιτακτικό προσωρινό μέτρο λαμβάνοντας υπόψη την εξέλιξη του φαινομένου. Η δυνατότητα αυτή δίνεται υπό την προϋπόθεση ότι η τηλεργασία αποσκοπεί στην κάλυψη έκτακτων αναγκών της επιχείρησης που υφίστανται λόγω της εξαιρετικής κατάστασης που έχει δημιουργηθεί.

Μάλιστα η υποχρέωση όλων των επιχειρήσεων και εργοδοτών που δραστηριοποιούνται σε οποιαδήποτε περιφερειακή ενότητα της χώρας, να εφαρμόσουν μονομερώς την εξ αποστάσεως εργασία, σε εργαζόμενους τους, οι οποίοι βάσει της φύσης της εργασίας τους μπορούσαν να την εκτελέσουν, πραγματοποιήθηκε σταδιακά κατά το ήμισυ του συνολικού εργατικού δυναμικού της εγκατάστασης.

Για την ορθή τήρηση των παραπάνω, προαναγγέλλεται, στο πληροφοριακό σύστημα “Εργάνη” του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, η εργασία

⁷<https://www.kepea.gr> > Τηλεργασία: Δικαιώματα & Υποχρεώσεις

από απόσταση των εργαζομένων που μπορούν να την εφαρμόσουν, υποβάλλοντας το έντυπο ειδικού σκοπού (E11) «δήλωση εξ αποστάσεως εργασίας»⁸.

Αρμόδια υπηρεσία ελέγχου ορίστηκε η Επιθεώρηση Εργασίας και σε περίπτωση διαπιστωθείσας παράβασης (της προαναγγελίας) επιβάλλεται πρόστιμο ύψους τριών χιλιάδων ευρώ στην επιχείρηση.

Ωστόσο, η δυνατότητα του εργοδότη να επιβάλλει τον τρόπο παροχής εργασίας στο πλαίσιο του διευθυντικού δικαιώματος του κατά κανόνα δεν συνιστάται στο πλαίσιο της εθνικής έννομης τάξης.

1.4 Τρόποι εφαρμογής της τηλεργασίας και θέματα προς επίλυση

1.4.1 Πρόσβαση στο δίκτυο

Η αποτελεσματική εφαρμογή της τηλεργασίας μέσω οικονομικού ιδιωτικού δικτύου στο οποίο πραγματοποιείται, θα πρέπει να προϋποθέτει την κρυπτογράφηση⁹ των δεδομένων του εργοδότη και του εργαζόμενου και τον προσδιορισμό των πόρων και των πηγών όπου και θα είναι επιτρεπτή η απομακρυσμένη πρόσβαση, ανάλογα με την ειδικότητα και τα καθήκοντα του εργαζόμενου. Επίσης, μέσω της σύνδεσης σε υπολογιστικά συστήματα κατά την εκτέλεση εργασίας επιτυγχάνεται η απομακρυσμένη πρόσβαση στην επιφάνεια εργασίας, και μόνον εφόσον αυτή γίνεται μέσω ασφαλούς εικονικού ιδιωτικού δικτύου που δεν κινδυνεύει από κακόβουλες και ανεπιθύμητες ενέργειες.

1.4.2 Χρήση εφαρμογών ταχυδρομικής ανταλλαγής μηνυμάτων

Οι εργαζόμενοι και εργοδότες πρέπει να αποφεύγουν να χρησιμοποιούν κατά την εκτέλεση της εργασίας τους το προσωπικό τους ηλεκτρονικό ταχυδρομείο για την ανταλλαγή μηνυμάτων που εμπεριέχουν προσωπικά δεδομένα. Ο εργοδότης θα πρέπει να παρέχει χωριστή επαγγελματική ηλεκτρονική διεύθυνση. Σε περίπτωση που αυτό δεν είναι δυνατόν, λόγω αδυναμίας πρόσβασης στο χωριστό επαγγελματικό ηλεκτρονικό ταχυδρομείο από τον εξωτερικό φορέα του δικτύου τότε το περιεχόμενο των προσωπικών μηνυμάτων πρέπει να αποκρυπτογραφηθεί είτε ολόκληρο το μήνυμα είτε μόνο το συνημμένο αρχείο.

1.4.3 Χρήση τερματικής συσκευής αποθηκευτικών μέσων

⁸Η από 11 Μαρτίου 2020 Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου

⁹ Ληξουριώτης Ι., *Ατομικές εργασιακές σχέσεις*, 2021 σελ 67-69

Στο πλαίσιο της ασφαλούς και ορθής χρήσης των τερματικών συσκευών και αποθήκευσης, σημαντικό ρόλο διαδραματίζουν τα ακόλουθα:

- η εγκατάσταση της τακτικής ενημέρωσης και αναβάθμισης του συστήματος ασφαλείας με τις πλέον σύγχρονες ενημερώσεις του λογισμικού συστήματος των εργαζομένων
 - η χρήση προγραμμάτων του διαδικτύου με τις τελευταίες εκδόσεις τους
- Επιπλέον προτείνεται να διαχωρίζονται τα επαγγελματικά αρχεία που εμπεριέχουν προσωπικά δεδομένα και πληροφορίες και τα οποία οι εργαζόμενοι καταχωρούν στην συσκευή, σε χωριστούς φακέλους με διακριτό τίτλο που να προσδιορίζει τον προσωπικό χαρακτήρα, ενώ θα ήταν ωφέλιμη και ύπαρξη κατάλληλης κρυπτογράφησης των αρχείων που περιέχουν προσωπικά δεδομένα¹⁰.

1.5 Διαχωρισμός εταιρειών με βάση την τηλεργασία

Κρίνεται απαραίτητη η διάκριση μεταξύ υφιστάμενων επιχειρήσεων που μετατρέπουν τις συμβάσεις εργασίας σε ψηφιακή ετοιμότητα ή σε τηλεργασία, και των επιχειρήσεων που από την αρχή της ίδρυσής τους χρησιμοποιούν αποκλειστικά τηλεργασία.

Ειδικότερα, οι επιχειρήσεις που διαθέτουν εγκαταστάσεις για την λειτουργία τους, επιβαρύνονται με πάγια, λειτουργικά κόστη ακόμα και όταν δεν προσέρχονται σε αυτές οι εργαζόμενοι τους ενώ οι επιχειρήσεις που εξαρχής χρησιμοποιούν αποκλειστικά εξ αποστάσεως εργασία και κάθε εργαζόμενος διαθέτει τον προσωπικό του χώρο για να παρέχει την εργασία του με ψηφιακά μέσα, απαλλάσσονται από το πρόσθετο οικονομικό βάρος των εγκαταστάσεων. Συνεπώς, θα μπορούσε να τεθεί το θέμα ότι πριμοδοτείται ανταγωνιστικά η νεοϊδρυθείσα επιχείρηση σε βάρος των παλαιών.

Οι επιχειρήσεις, λοιπόν που ιδρύονται και χρειάζονται ένα φυσικό χώρο για τους εργαζόμενους τους καθώς οι εργασίες που αναλαμβάνουν δεν μπορούν να γίνουν όλες εξ αποστάσεως, (όπως η δουλειά του αποθηκάρου), έχουν να επωμιστούν περισσότερα έξοδα από τις επιχειρήσεις που απλά θα συνδέσουν τους εργαζόμενους τους με τον ψηφιακό εξοπλισμό και την εξ αποστάσεως εργασία¹¹.

¹⁰Ιδίως αν τηρούνται σε φορητό απρόσωπο μέσο αποθήκευσης

¹¹Παπαδημητρίου Κ., *Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας και νέες ρυθμίσεις*, ΕΔΕΚΑ, Αθήνα 2020, σελ 263-265

1.6 Απομάκρυνση από την άσκηση συλλογικών διαπραγματεύσεων

Με την εισαγωγή των νέων τεχνολογιών και γενικότερα της τηλεργασίας, συντελείται απομάκρυνση από το συμβατικό εργασιακό χώρο και από τις συλλογικές διαδικασίες που συντελούνται σε αυτόν, γεγονός που μπορεί να αποφέρει αποσάθρωση των στοιχείων της συλλογικής επαγγελματικής δράσης και την άμβλυνση της συνδικαλιστικής δραστηριότητας της συλλογικής διαπραγμάτευσης καθώς και του δικαιώματος της απεργίας.

Η διασπορά και η απομόνωση των εργαζομένων δυσκολεύουν την πρόσβαση των συνδικαλιστών σε αυτούς αλλά και τις επαφές τους με τους λοιπούς εργαζόμενους, ιδίως στην περίπτωση της κατ' οίκον εργασίας, στοιχεία που αποτελούν προαπαιτούμενα για την οργανωμένη δράση τους. Έτσι δημιουργείται δυσκολία στην κατεύθυνση συλλογικότητας συνοχής και της ομοιογένειας των συμφερόντων της εργατικής κοινότητας μειώνοντας την διαπραγματευτική δύναμη των συνδικαλιστικών οργανώσεων και την αποτελεσματική διεκδίκηση συμφερόντων των εργαζομένων. Άμεση συνέπεια αυτού του φαινομένου αποτελεί η διαφαινόμενη τάση εκμηδένισης της συλλογικής εκπροσώπησης της εργατικής δύναμης με ανάδειξη ρυθμίσεων τοπικής και ατομικής εμβέλειας.

Για την διόρθωση των παραπάνω προβλημάτων απαιτείται η διασφάλιση της προσωπικής επιλογής συνεργασίας των εργαζομένων με τους συναδέλφους τους και τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και την εργοδοσία μέσω της εναλλασσόμενης τηλεργασίας με την εργασία στον παραδοσιακό εργασιακό χώρο, μέσω του καθορισμού τακτικών συναντήσεων των εργαζομένων με τους προϊσταμένους και τους συναδέλφους τους (πχ ανά δεκαπενθήμερο), και της συγκέντρωσης τους στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης.

Προσφέρονται πολλαπλές δυνατότητες ενίσχυσης της συμμετοχικής δράσης των εργαζομένων μέσα από τις νέες τεχνολογίες στις οποίες βασίζεται η τηλεργασία, προωθώντας την αλληλεπίδραση ανάμεσα στους εργαζόμενους και την εργοδοσία τους και την επικοινωνία με σκοπό την ενημέρωση για εταιρικά και επαγγελματικά ζητήματα, ανταλλαγή ιδεών, η υποβολή αιτημάτων, αλλά και για την ανάπτυξη των διαπροσωπικών επαφών. Παραδείγματα τέτοιων τεχνολογιών αποτελούν τα μηνύματα μαζικής συζήτησεως (forum rooms), τη διάσκεψη με εικόνα, τα συστήματα φωνητικού ταχυδρομείου κτλ.

Επιπλέον, η καταχώρηση των ίδιων συλλογικών δικαιωμάτων των εργαζομένων με τους εργαζόμενους που εργάζονται στις εγκαταστάσεις της

επιχείρησης με φυσική παρουσία είναι επιβεβλημένη. Οι εργαζόμενοι πρέπει να υπόκεινται στους ίδιους όρους για την άσκηση των δικαιωμάτων και να προσμετρούνται για τον καθορισμό του κατώτατου ορίου του αριθμού των εργαζόμενων πάνω από τον οποίο μπορούν να συγκροτούνται τα αντιπροσωπευτικά όργανα. Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να πληροφορούνται για να γνωμοδοτούν για την εισαγωγή της νέας μορφής εργασίας ώστε να λαμβάνονται υπόψη από νωρίς οι παράμετροι που επηρεάζουν τους εργαζόμενους και να λαμβάνονται υπόψη και να καταγράφονται οι απόψεις τους για μία επιτυχημένη εφαρμογή πρακτικών τηλεργασίας.

Το βασικό κεφάλαιο της γνώσης και της εμπειρίας που συσσωρεύουν οι εργαζόμενοι και η αυξημένη αυτονομία στις θέσεις εργασίας, και σε συνδυασμό με τις παραπάνω πρακτικές μπορούν να λειτουργήσουν ενισχυτικά στη διαπραγματευτική τους δύναμη έναντι των εργοδοτών.

1.7 Αποτελέσματα της εξάπλωσης της τηλεργασίας στην Ελλάδα και ανασταλτικοί παράγοντες

Παρατηρώντας την εφαρμογή της τηλεργασίας στην Ελλάδα διαπιστώνουμε τη δυνητική θετική συμβολή της στην οικονομική ανάπτυξη των αγροτικών και απομακρυσμένων περιοχών¹², στην αντιμετώπιση της γεωγραφικής κινητικότητας καθώς αποτελεί μία από τις βασικές αιτίες της ανεργίας, στη διατήρηση θέσεων εργασίας, και αύξηση ανταγωνιστικότητας των ελληνικών επιχειρήσεων μέσω της μείωσης του λειτουργικού κόστους και την αύξηση προσφοράς εργασίας από ευπαθείς κοινωνικές ομάδες.

Ενώ λοιπόν η τηλεργασία θα μπορούσε να εξαπλώσει τις προοπτικές εξέλιξης, παράγοντες όπως το χαμηλό επίπεδο διείσδυσης και χρήσης νέων τεχνολογιών, η έλλειψη ολοκληρωμένης πληροφορικής δομής στις επιχειρήσεις, η έλλειψη του κατάλληλου θεσμικού πλαισίου, η χρήση παραδοσιακών μεθόδων οργάνωσης και διοίκησης της εργασίας και η έλλειψη κρατικών μέτρων για την ενθάρρυνση της διάδοσης της λειτουργούν ανασταλτικά για την ταχύτερη εξάπλωση της. Εδώ θα πρέπει να προσθέσουμε και την δυσπιστία και την καχυποψία τόσο από την πλευρά των εργοδοτών όσο και των εργαζόμενων για την διασφάλιση των εκατέρωθεν

¹²Λαδάς Δ., *Το δικαίωμα προσωπικότητας του εργαζόμενου*, 2018 σελ 110-111

συμφερόντων τους, που εκφράζεται και μέσω της πολιτικής και της συλλογικής αντιπροσώπευσης.

Η διάδοση της τηλεργασίας στη χώρα μας προϋποθέτει τη χάραξη μιας εθνικής στρατηγικής προώθησης της εφαρμογής ώστε να αυξηθεί το ενδιαφέρον των εργαζομένων και των επιχειρήσεων μέσα από ενημερωτικές εκστρατείες για να βρει την κατάλληλη στήριξη σε επίπεδο των δομών, εκπαίδευσης, συμβουλευτικής, αλλά και να προστατευτούν τα εργατικά δικαιώματα μέσα από τη θέσπιση του κατάλληλου θεσμικού πλαισίου.

Η τηλεργασία συνιστά μία μορφή απασχόλησης που για να βοηθήσει στην αντιμετώπιση των αναγκών των επιχειρήσεων όσο και των εργαζομένων απαιτεί κατάλληλες προϋποθέσεις. Αναφορικά με την επιχείρηση η τηλεργασία αποτελεί ένα μέσο συγχρονισμού της οργάνωσης της επιχείρησης επιτυγχάνοντας την ευέλικτη λειτουργία της σε συνδυασμό με την προσπάθεια συγκράτησης του συνολικού κόστους λειτουργίας της ώστε να καταστεί ανταγωνιστική και βιώσιμη στη διεθνοποιημένη αγορά. Για την επιτυχημένη διαχείριση εφαρμογών της εργασίας απαιτείται η συνδρομή των προϋποθέσεων που έχουν ως εξής:

- Επιλογή εργασιών που δύναται να πραγματοποιηθούν με την τηλεργασία
- Επιλογή εργαζομένων και προϊσταμένων
- Κατάλληλος εξοπλισμός
- Ανάπτυξη κατάλληλου συστήματος διοίκησης τηλεργασίας
- Ανάπτυξη κατάλληλου συστήματος επικοινωνίας

Όσον αφορά στον εργαζόμενο, η τηλεργασία μπορεί να συμβάλλει στη βελτίωση ισορροπίας μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής και στην επίτευξη μεγαλύτερης αυτονομίας στην εργασία του. Η τηλεργασία μπορεί όμως να έχει και αρνητικές επιπτώσεις για τον εργαζόμενο στο βαθμό που εφαρμόζεται το μέτρο που καταστρατηγούν τα εργασιακά δικαιώματα όπως στην περίπτωση μειωμένης αμοιβής, λιγότερων ευκαιριών για επαγγελματική κατάρτιση και εξέλιξη, διασφάλιση συνθηκών υγείας και ασφάλειας, λήψη αδειάς, μη τήρηση υποχρέωσης του εργοδότη για παροχή κοινωνικής ασφάλισης των εργαζομένων, με μοναδικό στόχο από πλευρά των επιχειρήσεων τη μείωση του εργατικού κόστους.

Ο μεγαλύτερος κίνδυνος που παρουσιάζεται για τους εργαζόμενους δεδομένης της δυσκολίας προσδιορισμού και ελέγχου του τόπου και του χρόνου εργασίας, είναι η μεταβολή της εργασιακής τους σχέσης σε καθεστώς ανεξάρτητης απασχόλησης το οποίο όμως να υποκρύπτει σχέση εξαρτημένης εργασίας. Αυτό θα είχε σαν

αποτέλεσμα, οι εργαζόμενοι να αποκλείονται από το σύνολο της προστασίας του εργατικού και ασφαλιστικού δικαίου γεγονός που οδηγεί στην αύξηση της ανασφάλειας των εργαζομένων αυτών, στην καταστρατήγηση της αγοράς εργασίας με τη δημιουργία εργαζομένων δεύτερης ταχύτητας και τη διάρρηξη της κοινωνικής συνοχής.

Η ουσιαστική συμβολή τηλεργασίας στην τόνωση της απασχόλησης και της οικονομικής ανάπτυξης προϋποθέτει την παραγωγή ποιότητας εργασίας. Η βελτίωση ποιότητας της εργασίας δεν ικανοποιείται μόνο από τις ατομικές ανάγκες αλλά και από την επιμέρους ικανοποίηση των εργαζομένων μέσω της αναβάθμισης των δεξιοτήτων τους, την αύξηση της παραγωγικότητας τους και την επίτευξη της αυτοπραγμάτωσης τους. Δεσμεύονται προς την επιχείρηση, ενισχύοντας την ανταγωνιστικότητα αυτών των επιχειρήσεων και δημιουργούν συνακόλουθα και νέες θέσεις εργασίας. Για την επίτευξη του παραπάνω στόχου, δηλαδή τη διασφάλιση των όρων ποιότητας στην εργασία, είναι επιβεβλημένη¹³ η πρόβλεψη ρυθμίσεων που θα καλύπτουν όλες τις διαστάσεις της τηλεργασίας, λαμβάνοντας υπόψη την φορολογική, ασφαλιστική, εργατική και κοινωνική διάσταση στους συνεργαζόμενους.

Βασικοί παράγοντες της ρύθμισης της τηλεργασίας πρέπει να είναι:

- Η αμοιβαία σύμφωνη γνώμη των μερών της τηλεργασίας.
- Το δικαίωμα των εργαζομένων να επανέλθουν στο προηγούμενο εργασιακό καθεστώς. (συνθήκες κορονοϊού)
- Η κατοχύρωση της ισότητας των δικαιωμάτων στους τηλεεργαζόμενους και τους λοιπούς εργαζόμενους.
- Ο καθορισμός των κριτηρίων προσδιορισμού του εργατικού καθεστώτος για κάθε εργαζόμενο. Απαραίτητη είναι η διεύρυνση, η αναμόρφωση της έννοιας της εξαρτημένης και ανεξάρτητης εργασίας, ώστε να μην μετατρέπεται η εξαρτημένη εργασία σε ανεξάρτητη με όλα τα αρνητικά που συνεπάγεται για τον εργαζόμενο.
- Η κατοχύρωση συλλογικής δράσης στην εργαζομένων.
- Η δίκαιη φορολογική και ασφαλιστική μεταχείριση των εργαζομένων και των εργοδοτών.
- Η διασφάλιση συνθηκών υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων.

¹³Λεβέντης Γ., «Χρονικά όρια εργασίας-Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας», ΔΕΝ 61 (2005), σελ. 1204

- Η υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώσει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σχέση εργασίας παρέχοντας γραπτές αναλυτικές πληροφορίες¹⁴

2. ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕΣΩ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΠΛΑΤΦΟΡΜΑΣ

2.1 Ορολογίες - γενικές έννοιες

Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας επαναπροσδιορίζουν τα μέσα οικονομικής παραγωγής και επιφέρουν ραγδαίες αλλαγές στον κόσμο της εργασίας. Πρόκειται για ένα εργασιακό μοντέλο, όπου εξειδικευμένες υπηρεσίες προσφέρονται από άτομα μέσω μιας ψηφιακής πλατφόρμας σε πελάτες.

Αυτές οι πλατφόρμες χωρίζονται σε δύο μεγάλες κατηγορίες: διαδικτυακές πλατφόρμες που προσφέρουν υπηρεσίες όπως μετάφρασης, σχεδιασμού και γραφιστικής, και πλατφόρμες τοποθεσίας που προσφέρουν υπηρεσίες που σχετίζονται με τον τόπο παροχής εργασίας, όπως η παραγγελία και αποστολή φαγητού, η μετακίνηση με ταξί, η επίσκεψη ενός τεχνικού ή καθηγητή. Το οικονομικό σύστημα λοιπόν, περιλαμβάνει πλήθος διαφορετικών επιχειρήσεων που οργανώνονται και λειτουργούν με βάση τις ψηφιακές πλατφόρμες.

Επίσης, η εργασία μέσω πλατφόρμας, πολύ συχνά αποδίδεται με τον όρο *crowdworking*, ο οποίος αποτελείται από τις λέξεις *crowd* = πλήθος και *work* = εργασία. Συγκεκριμένα, κάποιος πάροχος θέτει σε λειτουργία μία ηλεκτρονική πλατφόρμα, στην οποία συνδέονται διάφοροι εργαζόμενοι-επαγγελματίες, προκειμένου να παρέχουν τις υπηρεσίες τους σε πλήθος πελατών (*crowd*). Η ανάληψη και η εκτέλεση των εργασιών δε που περιέχονται μέσω των πλατφορμών ονομάζεται *e-working*. Αντίστοιχα, συναντάμε τους όρους *outworking* και *outsourcing*¹⁵, που επίσης αναφέρονται στις εξωτερικές μορφές απασχόλησης με τη χρήση ψηφιακών πλατφορμών.

Τα μέρη που εμπλέκονται στην εν λόγω διαδικασία χαρακτηρίζονται ως επιμέρους *resources*, δηλαδή το ένα μέρος που εξάγει την εργασία μέσω της

¹⁴Λαδάς Ν. Δημήτριος, *Ευέλικτες μορφές εργασίας, Νομική βιβλιοθήκη, Αθήνα 2021 σελ 66-69*

¹⁵Ληξουριώτης Ι., «*Σύμβαση έργου με τον ειδικότερο χαρακτήρα σύμβασης outsourcing*», *ΔΕΝ τ. 664, 2016*

πλατφόρμας (ο εργοδότης) και των workers, το μέρος δηλαδή που προβαίνει στην εκτέλεση εργασίας μέσω της πλατφόρμας. Η εκάστοτε εταιρία μπορεί να δημιουργήσει την δική της πλατφόρμα εργασίας σε εσωτερικό δίκτυο (internal network), ή να χρησιμοποιήσει ως διαμεσολαβητή ειδικές εταιρίες που αναπτύσσουν και συντηρούν αυτές τις πλατφόρμες σε εξωτερικό δίκτυο (external network). Πρόκειται για επιχειρήσεις (gates), είτε μεμονωμένα άτομα που αποτελούν στην πραγματικότητα πελάτες της πλατφόρμας, η οποία δραστηριοποιείται συνήθως ως ανεξάρτητη επιχείρηση, και που μεσολαβούν μεταξύ των επιχειρήσεων-εργοδοτών και των e-workers. Περιλαμβάνονται λοιπόν δύο πηγές στο σύστημα, το sourcing του εργοδότη-επιχείρηση και το sourcing των εργαζόμενων που προσφέρουν τις εργασίες τους.

Το ενδιαφέρον ωστόσο, επικεντρώνεται κυρίως στο εξωτερικό επίπεδο στο οποίο μία πλατφόρμα χρησιμοποιείται ως ψηφιακός δέκτης για την πρόσβαση σε ένα παγκόσμιο ανώνυμο εργασιακό σύστημα.

Παρατηρείται η δημιουργία μιας τριγωνικής σχέσης μεταξύ της εταιρίας που παρέχει την πλατφόρμα εργασίας, τον εργαζόμενο που εργάζεται πάνω σε αυτή την πλατφόρμα, και της εταιρίας λήπτη της εργασίας και των υπηρεσιών των εργαζόμενων. Οι πελάτες μπορούν να επιλέξουν έναν εργαζόμενο ανάλογα με τα προβαλλόμενα χαρακτηριστικά του προφίλ του, ενώ, εκ πρώτης όψεως, δεν φαίνεται να έρχονται σε άμεση επαφή μεταξύ τους, αλλά η μόνη επικοινωνία μεταξύ πελάτη και εργαζόμενου γίνεται μέσω αυτής της πλατφόρμας.

Οπότε το εξωτερικό sourcing αποτελεί μία μορφή ψηφιακών sourcing μέσω της οποίας οι επιχειρήσεις προβαίνουν στην διεκδίκηση της λογικής ευφυΐας και των ικανοτήτων του πλήθους των χρηστών¹⁶, απλοποιώντας την διαδικασία εξωτερικής ανάθεσης εργασιών παρέχοντας έτσι νέες δυνατότητες ευελιξίας. Καθώς το διαδίκτυο δεν γνωρίζει γεωγραφικά όρια οι χρήστες της πλατφόρμας μπορεί να έχουν στη διάθεσή τους μία ανεξάντλητη δεξαμενή εργαζομένων οι οποίοι είναι έτοιμοι να παρέχουν τις υπηρεσίες οποιαδήποτε ημέρα και ώρα. Η απελευθέρωση αυτή δεν περιορίζεται γεωγραφικά, καθώς η εκτέλεση της εργασίας πραγματοποιείται ψηφιακά μέσω της υποδομής που παρέχει η πλατφόρμα. Συνεπώς, η χρήση της πλατφόρμας και μέσω αυτής η πρόσβαση σε ευρύ πλήθος εργαζόμενων διαφόρων ειδικοτήτων και ικανοτήτων, αποτελούν τα σημεία-κλειδιά της όλης διαδικασίας.

¹⁶που αποτελούν δυνητικοί εργαζόμενοι για τις εταιρείες

Ουσιαστικά οι ψηφιακές πλατφόρμες αποτελούν τον συνδυαστικό κρίκο μεταξύ των δύο μερών που ζητούν και προσφέρουν εργασία και υπηρεσίες. Στην πραγματικότητα λειτουργούν σαν μία ψηφιακή αγορά εργασίας στην οποία η αντιστοίχιση των ζητούμενων και προσφερόμενων υπηρεσιών πραγματοποιείται αλγοριθμικά με βάση τα εργαλεία που διαθέτει και διαχειρίζεται η πλατφόρμα, όπως η αξιολόγηση και βαθμολόγηση των εργαζομένων μέσω της πλατφόρμας ή των χρηστών που ζητούν εκτέλεση εργασιών. Η πλατφόρμα συνδέει αυτόματα τις ικανότητες των εργαζόμενων (μέσω των βιογραφικών τους, των συστατικών επιστολών τους, της διαδικασίας της συνέντευξης), σε σχέση με τις προϋποθέσεις εργασίας που θέτει η εταιρία (αγγελία, requests της θέσης, ζητούμενες ικανότητες), προτείνοντας αυτόματα τους πλέον κατάλληλους εργαζόμενους.

Συνεπώς οι εργασίες που εξωτερικεύονται και εκτελούνται μέσω των ψηφιακών πλατφορμών παρουσιάζουν ιδιαίτερη ποικιλομορφία και διακρίνονται ως προς το είδος και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που είναι απαραίτητα για την εκτέλεση τους.

Οι εργαζόμενοι πληρώνονται με την εκτέλεση και ολοκλήρωση της εργασίας ανεξάρτητα από τον χρόνο εργασίας που απαιτείται. Έτσι, υπάρχει μία ευέλικτη σχέση εργασίας, η οποία θα μπορούσε να χαρακτηριστεί και ως αυτοαπασχόληση. Η συγκεκριμένη εργασιακή μορφή διευκολύνει όλα τα εμπλεκόμενα μέρη (εργαζόμενο, εργοδότη, καταναλωτή), καθώς η υπηρεσία που παρέχεται, τροποποιείται και μεταλλάσσεται στις στιγμιαίες ανάγκες του πελάτη.

Έτσι, από την μία μεριά, οι πλατφόρμες αποτελούν νέες ευκαιρίες απασχόλησης για τους εργαζόμενους, ακόμα και στα πιο απομακρυσμένα και απομονωμένα μέρη του πλανήτη και σε οποιαδήποτε χρονική στιγμή αυτοί επιλέξουν. Είναι αξιοσημείωτο ότι εν μέσω της πανδημίας, οι ψηφιακές πλατφόρμες για τους εργαζόμενους που είχαν χάσει τη δουλειά τους προσέφεραν επαγγελματική διέξοδο, δίνοντας τους μια εναλλακτική επιλογή και για τις εταιρίες προσέφεραν κέρδη με την παροχή υπηρεσιών όλο τον 24ωρο και την κάλυψη οποιασδήποτε ανάγκης.

Από την άλλη μεριά, υπάρχουν σημαντικά ζητήματα που ανακύπτουν μέσω αυτής της μορφής εργασίας με σημαντικότερα την εξασφάλιση συνθηκών εργασίας ασφάλειας και υγείας και δίκαιη και ανάλογη πληρωμής. Οι περισσότερες κυβερνήσεις βρέθηκαν απροετοίμαστες σε αυτό το νέο εργασιακό μοντέλο, με αποτέλεσμα το νομοθετικό πλαίσιο για τον τρόπο λειτουργίας τους να μην είναι καθορισμένο. Το βασικό ερώτημα είναι αν τα άτομα που απασχολούνται μέσω των πλατφορμών πρέπει

να αντιμετωπίζονται ως εργαζόμενοι με εξαρτημένη σχέση εργασίας ώστε να απολαμβάνουν τα δικαιώματα που απορρέουν από αυτή όπως κοινωνική ασφάλιση ή όχι.

Οι επιχειρηματικές εργασιακές πλατφόρμες καλούνται να διαχειρίζονται την εύρυθμη λειτουργία της εργασιακής αγοράς, αλλά και να ικανοποιούν τόσο τους χρήστες που αναζητούν εργασία, όσο και τους χρήστες που προσφέρουν τις εργασιακές τους υπηρεσίες διατηρώντας αμφότερα τις ισορροπίες, τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των αντίστοιχων μελών¹⁷.

2.2 Work on demand μέσω ψηφιακής πλατφόρμας

Το work on demand μέσω της εργασιακής πλατφόρμας, αποτελεί μία νέα μορφή εργασίας κατά παραγγελία, καθώς οι εργασίες εξωτερικεύονται με ηλεκτρονικό τρόπο μέσω της πλατφόρμας και μπορούν όμως να εκτελεστούν λόγω της φύσης τους και στον πραγματικό κόσμο (μέσω της πλατφόρμας). Πρόκειται για την απόλυτη ένωση του ηλεκτρονικού με τον πραγματικό εργασιακό κόσμο, που φτάνει μέχρι και το σημείο να εκτελούνται ακόμα και ιατρικές εγχειρίσεις ή διαδικασίες δικών (ηλεκτρονικά δικαστήρια), που προσομοιάζουν σχεδόν απόλυτα με την φυσική παρουσία. Επιπλέον καταργούνται οι ανάγκες της εταιρίας για φυσικό χώρο φιλοξενίας και εκτέλεσης της εργασίας, οδηγώντας σε σημαντική μείωση του κόστους της εταιρίας, και στην αξιόλογη εκμετάλλευση των οικονομιών κλίμακας που δημιουργούνται.

2.3 Τρόποι εφαρμογής εργασίας μέσω ψηφιακής πλατφόρμας και παρενέργειες

Παρατηρούμε, λοιπόν, την ύπαρξη μίας τριμερούς σχέσης εργασίας. Αρχικά, υπάρχει μία συμβατική σχέση μεταξύ πλατφόρμας και εργαζόμενου – επαγγελματία, η οποία καθορίζει τον τρόπο προβολής του επαγγελματία στην πλατφόρμα αυτή, καθώς και τους όρους αμοιβής του. Έπειτα, συνδέεται και ο επαγγελματίας με τον εκάστοτε χρήστη – πελάτη.

Συγκεκριμένα, υποστηρίζεται ότι είτε ο επαγγελματίας υποβάλλει μία πρόταση προς σύναψη συμβάσεως σε αόριστο αριθμό πελατών είτε ότι ο χρήστης της

¹⁷Immordino K, «*Organizational Assessment and Improvement in the Public Sector*, CRC Press», 2018 σελ 146-147

πλατφόρμας υποβάλλει μια πρόταση προς σύναψη συμβάσεως σε αόριστο αριθμό επαγγελματιών που βρίσκονται συνδεδεμένοι στη συγκεκριμένη πλατφόρμα. Δεν πρέπει, βέβαια, να αγνοούμε ότι συνίσταται και συμβατική σχέση μεταξύ της ηλεκτρονικής πλατφόρμας και του χρήστη αυτής – πλήθους, καθώς η πρώτη μεσολαβεί ή και προεπιλέγει εργαζόμενους που θα παρέχουν τις υπηρεσίες τους στον χρήστη.

Στην ως άνω εργασία αποδεικνύεται ιδιαίτερα δυσχερής η ανεύρεση της εξάρτησης μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη – πλατφόρμας καθώς, ενώ ο επαγγελματίας φαίνεται αρκετά ανεξάρτητος απέναντι στους πελάτες – χρήστες, εφόσον έχει την ελευθερία να παράσχει ή όχι τη συγκεκριμένη εργασία, εντούτοις στοιχεία της πλατφόρμας μετριάζουν την ως άνω υποτιθέμενη ελευθερία. Αναλυτικότερα, αρκετές ηλεκτρονικές πλατφόρμες διαφόρων υπηρεσιών απενεργοποιούν (μερικές έστω και προσωρινά) το προφίλ των επαγγελματιών, των οποίων η αξιολόγηση από τους πελάτες – χρήστες δεν είναι ικανοποιητική, με αποτέλεσμα αυτοί να στερούνται αδικαιολογήτως τα εισοδήματά τους.

Γίνεται, λοιπόν, αντιληπτό ότι το βάρος του επιχειρηματικού κινδύνου του υποτιθέμενου εργοδότη – πλατφόρμα μεταφέρεται στους επαγγελματίες, με αποτέλεσμα να καθίστανται «ανεξάρτητοι εργαζόμενοι». Έτσι, οι πλατφόρμες – εργοδότες αποδεσμεύονται από την υποχρέωση καταβολής μισθού, πληρωμής εισφορών κοινωνικής ασφάλισης, επιδομάτων ασθένειας και αδείας.

Ωστόσο, η κοινωνική προστασία και κοινωνική ασφάλιση είναι θεμελιώδες δικαίωμα και περιλαμβάνει παροχές για την ανεργία, τον εργασιακό τραυματισμό, την ασθένεια, το γήρας, την αναπηρία, καθώς και την προστασία της μητρότητας, των τέκνων και των οικογενειών. Αυτά τα ουσιώδη όμως δεν είναι δεδομένα για τους εργαζόμενους στις ηλεκτρονικές πλατφόρμες.

Αυτή η ιδέα, λοιπόν, του *ανθρώπου – υπηρεσία* αποδίδει μία σύγχρονη φόρμα εμπορευματοποίησης του ανθρώπου, η οποία και καθιστά επιτακτική την ανάγκη διαμόρφωσης ενός στέρεου νομοθετικού πλαισίου, ικανού να προστατεύσει επαρκώς την προπεριγραφείσα δραστηριότητα, καθώς και τους ανθρώπους – εργαζόμενους που την πλαισιώνουν.

2.4 Μοντέλα απασχόλησης

Δύο μοντέλα απασχόλησης προβλέπονται στην εργασία μέσω ψηφιακών πλατφορμών. Οι εργαζόμενοι που είναι άμεσα εξαρτημένοι από τις ψηφιακές

πλατφόρμες (εξαρτημένη εργασία) και οι εργαζόμενοι που το έργο τους διαμεσολαβείται μέσω των πλατφορμών (εξωτερική απασχόληση).

Ανά τον κόσμο, έχει παρατηρηθεί ότι περισσότεροι εργαζόμενοι προσλαμβάνονται απευθείας από πλατφόρμες αρχικώς από όσους προσλαμβάνονται ως ελεύθεροι επαγγελματίες. Για παράδειγμα η εταιρεία «Meituan» του Πεκίνου, μεταφοράς και παράδοσης πρόχειρου φαγητού, έχει 54.580 υπαλλήλους πλήρους απασχόλησης¹⁸. Μόλις ωστόσο, επιτευχθούν οι στόχοι της εταιρείας, ορισμένες πλατφόρμες μετατρέπουν άρδην το εργασιακό καθεστώς και προσλαμβάνουν εργαζόμενους ως ελεύθερους επαγγελματίες χωρίς ιδιαίτερες δεσμεύσεις για αυτές με την επωδό ότι με αυτόν τον τρόπο, οι εργαζόμενοι έχουν την ευελιξία επιλογής ωραρίων εργασίας που επιθυμούν.

2.5 Απλήρωτη εργασία και ευημερία των επιχειρήσεων

Τα κέρδη στις ηλεκτρονικές πλατφόρμες διατηρούνται και επαυξάνονται, από την απλήρωτη εργασία των εργαζομένων τους (*έρευνα του ILO*). Εργαζόμενοι σε αυτές τις πλατφόρμες, είτε εργάζονται πλέον του συμφωνηθέντος ωραρίου τους, χωρίς αντίστοιχη προσαρμογή των αποδοχών τους είτε με το ένα τρίτο του χρόνου τους σε μια τυπική εβδομάδα. Με αυτό τον τρόπο διαφαίνεται η δυσχερής θέση των εργαζομένων και η καταχρηστική συμπεριφορά των επιχειρήσεων.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι η εταιρεία «Amazon» στην Ιταλία «η οποία απασχολεί 9.500 εργαζόμενους σε αποθήκες και 19.000 οδηγούς, ουδείς εκ των οποίων απασχολείται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας». Η αγανάκτηση των συνδικάτων εκφράστηκε στην απεργιακή κινητοποίηση η οποία είχε συμμετοχή ρεκόρ. Υπο την πίεση των εξελίξεων, το δικαστήριο του Μιλάνο επέβαλλε πρόστιμο εφτακοσίων τριάντα τριών εκατομμυρίων ευρώ σε επιχειρήσεις παράδοσης τροφίμων για παράβαση θεμάτων ασφαλείας για τους διανομείς τους και την υποχρέωση να προσλάβουν 60.000 εργαζόμενους με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, μια απόφαση κατά της οποίας έχουν ήδη ασκηθεί εφέσεις αν μοναδική προς το παρόν στον κόσμο.

Έτσι, ένας πόλεμος ξεκίνησε στη Ρώμη που απλώθηκε σε παγκόσμιο επίπεδο, μεταξύ των επισφαλών εργαζομένων των ψηφιακών πλατφορμών και των γιγάντων

¹⁸Επίσημα στοιχεία έκθεσης του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας (ILO)

εταιρειών της «εφήμερης» οικονομίας. Ενός, δηλαδή, οικονομικού μοντέλου που βασίζεται στην κατά παραγγελία εργασία, η οποία είναι περιστασιακή και εφήμερη, και δεν προσφέρει καμία αίσθηση σταθερότητας, συνέχειας και ασφάλειας για τους εργαζόμενους του.

2.6 Η ραγδαία εξάπλωση της εργασίας μέσω πλατφόρμας

Η οικονομία των ψηφιακών πλατφορμών αναπτύσσεται με ταχείς ρυθμούς. Κατά τη διάρκεια της πανδημίας, η εργασία σε πλατφόρμα επιταχύνθηκε και καθιερώθηκε, εν μέρει χάρη στην αύξηση των κατ' οίκον παραδόσεων τροφίμων. Πλέον αναδεικνύεται σε κινητήρια δύναμη για την καινοτομία και την τόνωση της απασχόλησης.

Τα αριθμητικά στοιχεία δείχνουν ότι σήμερα, περίπου 28 εκατομμύρια εργαζόμενοι στην Ευρωπαϊκή Ένωση, απασχολούνται μέσω ψηφιακών πλατφορμών εργασίας. Ενώ το 2025, αναμένεται ότι αυτοί οι εργαζόμενοι θα φτάσουν τα 43 εκατομμύρια. Το μεγαλύτερο ποσοστό των ατόμων που εργάζονται μέσω πλατφορμών δηλώνονται ως αυτοαπασχολούμενοι, αν και σε πολλές περιπτώσεις υποκρύπτεται εξαρτημένη εργασία.

Επίσης, υπάρχει ευρεία ανησυχία σχετικά με την ποιότητα της προσφερόμενης εργασίας και τους όρους απασχόλησης των εργαζόμενων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, σε σχέση με ζητήματα όπως η έλλειψη επιλογών όσον αφορά στις παροχές ασθενοείας και η περιορισμένη πρόσβαση σε παροχές ανεργίας ή καθεστώτα εισοδηματικής στήριξης.

Ειδικότερα, υπάρχει έντονος προβληματισμός σχετικά με την αναγνώριση των εργαζομένων σε πλατφόρμες ως μισθωτών και όχι ως ανεξάρτητων εργοληπτών που είναι οι ίδιοι υπεύθυνοι για την κοινωνική τους ασφάλιση και για τον έλεγχο του εισοδήματός τους. Τα δικαστήρια ανά την ΕΕ αποφαινόμενα σχετικά με το καθεστώς απασχόλησης των εργαζομένων σε πλατφόρμες κατά περίπτωση. Η εργασία σε πλατφόρμα αναμένεται να αυξηθεί· σαφώς, όμως, αποτελεί πρόκληση για τα υφιστάμενα ρυθμιστικά και θεσμικά πλαίσια, ενώ οι συνέπειές της στην οικονομία και την κοινωνία είναι αβέβαιες.

Με την πρόσφατη Ευρωπαϊκή Οδηγία 1152/2019 για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας, γίνεται μία προσπάθεια της Ε.Ε. να καθορίσει ένα μεγαλύτερο πλαίσιο προστασίας στους εργαζόμενους που απασχολούνται μέσω ψηφιακής πλατφόρμας, κυρίως δίνοντας τους το δικαίωμα να αρνηθούν την ανάθεση

μίας εργασίας, εάν αυτή δεν πραγματοποιείται κατά τις συμφωνημένες ώρες και ημέρες ή χωρίς να προειδοποιηθούν εγκαίρως για την εκτέλεσή της. Επίσης, οι ρήτρες περί μη παράλληλης απασχόλησης σε άλλους εργοδότες, απαγορεύονται ρητώς, και καθιερώνεται ένα ελάχιστο επίπεδο προβλεψιμότητας του προγράμματος ωρών εργασίας, κυρίως στις νέες ευέλικτες μορφές εργασίας, το πρόγραμμα των οποίων είναι ως επί των πλείστων απρόβλεπτο.

Η εργασία σε πλατφόρμα προσεγγίζεται διαφορετικά από τα κράτη μέλη¹⁹. Ρυθμίζεται ποικιλοτρόπως και σε διαφορετικό βαθμό από το κάθε κράτος μέλος, ενώ η νομοθεσία που έχει θεσπιστεί έως τώρα σε εθνικό επίπεδο αφορά, ως επί το πλείστον, συγκεκριμένους τομείς, π.χ. υπηρεσίες συνεπιβατισμού και/ή υπηρεσίες παράδοσης τροφίμων.

Οι εθνικές αρχές συχνά αντιμετωπίζουν δυσκολίες σχετικά με τις πλατφόρμες και τα άτομα που απασχολούνται μέσω αυτών, οι οποίες καθίστανται εντονότερες όταν οι πλατφόρμες λειτουργούν σε διαφορετικά κράτη μέλη με αποτέλεσμα να υπάρχει σύγχυση ως προς το πού εκτελείται η εργασία σε πλατφόρμα και από ποιον.

2.7 Σύγκριση τηλεργασίας και εργασίας μέσω πλατφόρμας

Η τηλεργασία αφορά ξεκάθαρα απασχόληση με εξαρτημένη σχέση εργασίας, σε αντίθεση με την απασχόληση μέσω ψηφιακών πλατφορμών, που μπορεί να είναι είτε με εξαρτημένη σύμβαση εργασίας είτε με σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών. Ειδικότερα, ο ΕΦΚΑ, διαχωρίζει σε δύο κατηγορίες τους εν λόγω εργαζόμενους²⁰ και κατ' επέκταση τον τρόπο ασφάλισης τους:

- A) Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται από απόσταση, δηλαδή με τηλεργασία.
- B) Οι εργαζόμενοι που παρέχουν υπηρεσίες μέσω ψηφιακών πλατφορμών.

Στην περίπτωση της τηλεργασίας και βάσει του Ν.4808/21 διευκρινίζεται ότι το είδος και η μορφή της απασχόλησης, δεν αλλάζει τον τρόπο εκτέλεσης της, αλλά αυτός ανακύπτει από τους όρους της σύμβασης εργασίας. Με άλλα λόγια, η τηλεργασία μπορεί να παρέχεται κατά πλήρη, μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση, αυτοτελώς κατ' οίκον ή σε συνδυασμό με απασχόληση και στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης.

¹⁹Ενωσιακοί κανόνες σχετικά με την εργασία σε πλατφόρμα
<https://www.consilium.europa.eu> ›

²⁰Εγκύκλιος αρ..21/31-5-2022 του ΕΦΚΑ

Είναι αποτέλεσμά δε συμφωνίας μεταξύ των μερών είτε κατά την πρόσληψη ή είτε σε μεταγενέστερο χρόνο με τροποποίηση της σύμβασης εργασίας. Το ωράριο του εργαζόμενου το οποίο θα πρέπει να αποτυπώνεται με συγκεκριμένες ώρες έναρξης και λήξης καθώς και η αναλογία τηλεργασίας και εργασίας στις εγκαταστάσεις του εργοδότη δηλώνονται αναλυτικά με το κατάλληλο έντυπο στο σύστημα «Εργάνη».

Όσον αφορά στη σύμβαση μεταξύ ψηφιακής πλατφόρμας και παρόχου υπηρεσιών, τόσο ο νέος Ν.4808/2021 όσο και η εγκύκλιος του ΕΦΚΑ (αρ.21/31-5-22) ξεκαθαρίζουν ότι για να μη θεωρηθεί σύμβαση εξαρτημένης εργασίας πρέπει σωρευτικά να συντρέχουν οι εξής προϋποθέσεις για τον πάροχο υπηρεσιών:

1) *«Να χρησιμοποιεί υπεργολάβους ή υποκατάστατους για να παρέχουν τις υπηρεσίες που έχει αναλάβει να προσφέρει. Η προϋπόθεση αυτή πληρούται, ακόμα και αν η ψηφιακή πλατφόρμα αξιώνει οι υπεργολάβοι και οι υποκατάστατοι που θα χρησιμοποιήσει ο πάροχος υπηρεσιών να έχουν υποβληθεί σε εκπαίδευση ή να φέρουν στολή ή να τηρούν τους όρους υγιεινής και ασφάλειας ή να έχουν τύχει των κατάλληλων εξετάσεων, υγιεινής και ασφάλειας που ισχύουν για τους παρόχους υπηρεσιών, που συνδέονται συμβατικώς με την συγκεκριμένη πλατφόρμα».*

2) *«Να επιλέγει τα διάφορα έργα που η ψηφιακή πλατφόρμα τού προτείνει να αναλάβει ή να θέτει μονομερώς ο ίδιος τον μέγιστο αριθμό τέτοιων έργων που εκάστοτε θα αναλαμβάνει ο οποίος μπορεί και να μεταβάλλεται, υπό την προϋπόθεση ότι πάντοτε καθορίζεται μονομερώς από τον ίδιο».*

3) *«Να παρέχει τις ανεξάρτητες υπηρεσίες του προς οποιονδήποτε τρίτο ή να εκτελεί έργα για οποιονδήποτε τρίτο, συμπεριλαμβανομένων ανταγωνιστών της ψηφιακής πλατφόρμας» και*

4) *«Να καθορίζει ο ίδιος τον χρόνο παροχής των υπηρεσιών του, εντός δεδομένων χρονικών πλαισίων, προσαρμόζοντας τον στις προσωπικές του ανάγκες και όχι με βάση τα συμφέροντα της ψηφιακής πλατφόρμας».*

Σε περίπτωση που συντρέχουν οι ανωτέρω προϋποθέσεις, οι πάροχοι αντιμετωπίζονται ασφαλιστικά από τον ΕΦΚΑ και κατ' επέκταση και από τις άλλες αρμόδιες υπηρεσίες, ως μη μισθωτοί.

Αντίθετα, ένας εργαζόμενος χαρακτηρίζεται και αντιμετωπίζεται ως μισθωτός όταν συντρέχουν συνθήκες όπως η παροχή προσωπικής εργασίας από τον εργαζόμενο, η οικονομική του εξάρτηση από τον εργοδότη καθώς και η άσκηση εξουσίας του εργοδότη στον εργαζόμενο στο πλαίσιο του διευθυντικού του δικαιώματος.

πρωτοβουλία από τον εργαζόμενο προκειμένου να καθορίζει ο ίδιος τις συνθήκες εργασίας του, χωρίς να υπόκειται στον έλεγχο του εργοδότη.

3. ΨΗΦΙΑΚΗ ΕΤΟΙΜΟΤΗΤΑ

3.1 Η έννοια της ψηφιακής ετοιμότητας

Όπως συνάγεται τόσο από τη θεωρία όσο και από τη νομολογία²¹, η ύπαρξη εργασιακής σχέσης, κατά κανόνα, προϋποθέτει την παροχή πνευματικής ή σωματικής ανθρώπινης δραστηριότητας για την επίτευξη ενός οικονομικού αποτελέσματος από τον εργαζόμενο. Κατ' επέκταση, παροχή εξαρτημένης εργασίας συντρέπει ακόμα και όταν απλώς δεσμεύεται η ελευθερία του εργαζόμενου έχοντας την υποχρέωση να παραμένει σε καθορισμένο από τον εργοδότη τόπο και χρόνο, προκειμένου να είναι έτοιμος να παρέχει εργασία όποτε και αν του ζητηθεί. Στην περίπτωση αυτή πρόκειται για σχέση ετοιμότητας για εργασία.

Η ψηφιακή ετοιμότητα έχει προσλάβει μία ιδιαίτερη δυναμική κυρίως λόγω των σημαντικών πλεονεκτημάτων που παρέχει στους εργοδότες. Αρκετοί από αυτούς θεωρούν ότι το να είναι οι εργαζόμενοι διαθέσιμοι για παροχή εργασίας καθ' όλο το 24ωρο είναι το μυστικό της επιτυχίας για τις επιχειρήσεις τους. Ένα παράδειγμα είναι η εταιρεία Amazon που προτρέπει τους εργαζόμενους να εργάζονται υπερβολικά σκληρά και να διαθέτουν τον χρόνο τους ακόμα και τις βραδινές ώρες. Η εταιρία υπερηφανεύεται για τις υψηλές απαιτήσεις που έχει από τους εργαζόμενους και ισχυρίζεται ότι η διαρκής παροχή εργασίας από τους εργαζόμενους οδηγεί στην οργανωτική και εμπορική επιτυχία που η ίδια έχει γνωρίσει.

Η ψηφιακή ετοιμότητα επιτρέπει στους εργοδότες να αξιοποιούν άμεσα και οποτεδήποτε το προσωπικό τους ώστε να χειριστούν ζητήματα όποτε και όταν τυχόν αυτά προκύπτουν. Επιπροσθέτως με τη χρήση των ψηφιακών μέσων από τον μισθωτό επιτρέπεται η άμεση εκτέλεση εργασίας και καταργείται η έννοια του ελεύθερου χρόνου. Ο εργαζόμενος από τη στιγμή που θα λάβει ένα email θα πρέπει να ανταποκριθεί και να απαντήσει αμέσως αφού δεν θα έχει δικαιολογία μη απόκρισης. Η

²¹«κατ' ερμηνεία των διατάξεων των άρθρων 648-652, 657-663, 666-667, 660 και 671 του Αστικού Κώδικα, σε συνδυασμό προς τις διατάξεις του Ν. 3239/55, 1876/90 και του Ν.Δ. 3755/57»

άμεση ανταπόκριση πρέπει να είναι ανά πάσα στιγμή δυνατή. Έτσι, οι εργοδότες μπορούν να έχουν διαθέσιμο προσωπικό σε όλη τη διάρκεια της ημέρας το οποίο μπορεί να διευθετήσει και να επιλύσει όλα τα ζητήματα που θα προκύψουν. Ωστόσο, τις περισσότερες φορές οι εργοδότες δεν καταβάλλουν τα αντίστοιχα οικονομικά ανταλλάγματα στους εργαζόμενους για την ετοιμότητα αυτή και γι' αυτό η ψηφιακή ετοιμότητα προσφέρει μέγιστη οικονομικά οφέλη στην επιχείρηση.

Το φαινόμενο λοιπόν της συνεχούς ετοιμότητας έχει ως αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να παραμένουν διαθέσιμοι και να προσφέρουν πραγματική εργασία κατά τη διάρκεια του χρόνου τους είτε κατά το συμβατό ωράριο είτε όντας ακόμα και στον ελεύθερο χρόνο τους βρισκόμενοι σε μία κατάσταση ετοιμότητας ώστε να προσφέρουν την εργασία τους οπότε αυτό τους ζητηθεί. Συνεπώς προκύπτει το θέμα διευθέτησης οριοθέτησης του εργασιακού χώρου και χρόνου και του χρόνου ανάπαυσης που δικαιούνται οι εργαζόμενοι. Αυτή η συνθήκη επηρεάζει και την οικογενειακή ζωή του εργαζόμενου αφού ακόμα και κατά τη διάρκεια του ελεύθερου χρόνου τους δεν μπορούν να απασχοληθούν αποκλειστικά με τα ενδιαφέροντά τους και τις οικογενειακές τους υποθέσεις. Συνεπώς όταν γνωρίζουν ότι ανά πάσα στιγμή μπορεί να τους ζητηθεί να εργαστούν, δεν μπορούν να οργανώσουν τον ελεύθερο χρόνο και την καθημερινότητά τους όπως επιθυμούν.

Την ίδια στιγμή η εργασία με τα απαιτητικά και εξαντλητικά ωράρια ακόμα και κατά τις μέρες ή ώρες ανάπαυσης στερεί από τον εργαζόμενο την ξεκούραση και την ανάπαυλα που είναι αναγκαία για την αναπλήρωση της εργατικής του δύναμης. Αυτό επηρεάζει αρνητικά την αποδοτικότητα των εργαζόμενων οδηγώντας τους σε μείωση της παραγωγικότητας και της απόδοσης τους²².

Εκτός από τις επιπτώσεις απόδοσης των εργαζομένων για αδυναμία διάκρισης μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, η ίδια η έλλειψη επαρκούς ανάπαυσης επιφέρει σε πολλές περιπτώσεις βλαπτικές συνέπειες για την υγεία τους. Υπάρχουν έρευνες που αποδεικνύουν ότι η διαρκής διαθεσιμότητα των εργαζομένων στην παροχή εργασίας μέσω των ψηφιακών μέσων επικοινωνίας επιδρά αρνητικά στην ψυχική υγεία, δημιουργεί άγχος, συνεχής πίεση με δραματικές συνέπειες για την υγεία των εργαζόμενων.

²² Χρυσόγονος Κ., *Μελέτη για την προώθηση της εφαρμογής της τηλεργασίας στην Ελλάδα*, Αθήνα, Γ έκδοση, Υπ. Απασχόλησης, 2016, σελ 78-80

Οι περισσότεροι από τους εργαζόμενους τηρούνται σε μία συνεχή ετοιμότητα προκειμένου να εργαστούν και νιώθουν ότι δεν διαθέτουν πραγματικά καθόλου ελευθερία χρόνου. Η προσωπική ζωή είναι συνέχεια σε μορφή έντασης και άγχους αφού γνωρίζουν ότι οφείλουν να είναι έτοιμοι να ανταποκριθούν στα αιτήματα των εργοδοτών οποιαδήποτε στιγμή. Αυτές οι συνθήκες μπορεί να οδηγήσουν σε εμφάνιση πολλών ψυχικών παθήσεων όπως το εργασιακό στρες, κατάθλιψη, κρίσεις πανικού, απομόνωση και τα λοιπά. Παράλληλα η ψυχολογική επιβάρυνση του εργαζόμενου μπορεί να επηρεάσει τη σωματική υγεία οδηγώντας σε φαινόμενα ψυχοσωματικής εξάντλησης.

3.2 Οριοθέτηση ψηφιακής ετοιμότητας και το δικαίωμα της αποσύνδεσης

Το ζήτημα της οριοθέτησης της ψηφιακής ετοιμότητας έχει απασχολήσει τα περισσότερα κράτη της ευρωπαϊκής Ένωσης αφού η μορφή αυτής της απασχόλησης εξαπλώνεται και μεγαλώνει διαρκώς. Οι αρνητικές επιπτώσεις που παρατηρούνται στην ιδιωτική ζωή και την υγεία των εργαζομένων οδήγησαν πολλές ευρωπαϊκές χώρες να λάβουν μέτρα και να υιοθετήσουν πολιτικές προστασίας εργαζομένων οι οποίες στοχεύουν στην εξασφάλιση των δικαιωμάτων τους αναφορικά με την προσωπική του ζωή, τον ελεύθερο χρόνο, την υγεία και την ασφάλεια.

Το σύστημα στην Ελλάδα παραμένει ανοιχτό στον τρόπο αντιμετώπισης του φαινομένου της επιχειρησιακής ετοιμότητας και της διασφάλισης του ελεύθερου χρόνου των εργαζομένων χωρίς να το έχει αντιμετωπίσει αποτελεσματικά. Επειδή λοιπόν δεν υπάρχει ρητή διάταξη θα πρέπει να αξιοποιηθούν οι υπάρχουσες διατάξεις του εργατικού δικαίου που αφορά τον κανόνα για την εξ αποστάσεως εργασία και την διευθέτηση του χρόνου εργασίας. Το αίτημα του εργοδότη για παροχή εργασίας εκ μέρους του μισθωτού μετά το πέρας του ωραρίου του πρέπει να νοηθεί ως απαίτηση για παροχή πρόσθετης εργασίας ακόμα και στην τηλεργασία. Συνεπώς εφόσον αυτή η πρόσθετη εργασία δεν είναι συμφωνημένη και την επιβάλλει μονομερώς ο εργοδότης, ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να αποφασίσει και αν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει, η άρνηση του δεν προσκόπτει στην αρχή της καλής πίστης κατά τα γνωστά του εργατικού δικαίου.

Εάν ο εργαζόμενος εκτελέσει την εργασία που του έχει αναθέσει ο εργοδότης τότε αυτή η πρόσθετη εργασία θα πρέπει να θεωρηθεί ως χρόνος εργασίας που θα υπερβαίνει το νόμιμο ωράριο συνεπώς ο εργαζόμενος θα πρέπει να δικαιούται πέρα από τον από το συμφωνημένο μισθό, να λάβει και τις αντίστοιχες αποδοχές που

αφορούν αυτές τις επιπλέον ώρες εργασίας. Θα πρέπει, δηλαδή, να εξασφαλιστεί η εφαρμογή των αρχών του εργατικού δικαίου αναφορικά με το χρόνο εργασίας ήτοι το ανώτερο όριο των ημερήσιων ωρών εργασίας και ελάχιστος αριθμός ωρών ημερήσιας ανάπαυσης.

Συνεπώς εδώ μπορεί να δοθεί μία διαφορετική ερμηνεία ώστε να εφαρμοστεί το δικαίωμα της αποσύνδεσης και στην κλασική μορφή της παροχής της εργασίας, με την αρωγή στην προστασία της προσωπικότητας του εργαζόμενου και παράλληλα στο σεβασμό της ιδιωτικής του ζωής ως ενός ιδιαίτερου χώρου όπου δεν μπορεί να επεμβαίνει χωρίς σπουδαίο λόγο ο εργοδότης.

Ο σπουδαίος λόγος εξαρτάται από το πραγματικό γεγονός, και μπορεί ο εργοδότης να απαιτήσει από τον εργαζόμενο την έξτρα εργασία, ο οποίος οφείλει να την παρέχει όταν υπόκειται στην καλή πίστη. Επίσης, ο λόγος μπορεί να στηρίζεται σε επείγουσες και έκτακτες συνθήκες που δημιουργούν την αναγκαιότητα της εργασίας σε άμεσο χρόνο ο οποίος δεν μπορεί να μεταβληθεί αφού πρόκειται για κάτι που επείγει και η μη αντιμετώπισή του θα επιφέρει σοβαρές συνέπειες για την εταιρία.

Εν κατακλείδι έχουν συντελεστεί μεγάλες αλλαγές τα τελευταία χρόνια στις παραδοσιακές εργασιακές σχέσεις ιδίως όσον αφορά στο χρόνο εργασίας. Έτσι μέσω της αξιοποίησης της ετοιμότητας προς παροχή εργασίας- και της διευθέτησης του χρόνου εργασίας-, η οποία επιτρέπει την εναλλαγή της έντονης κατά περιόδους απασχόλησης, με τους νεκρούς χρόνους απασχόλησης σε χαλαρές ή αδρανής περιόδους των εργαζομένων, οι εργοδότες έχουν πολλές εναλλακτικές επιλογές ως προς την οργάνωση του χρόνου εργασίας και λαμβάνουν υπόψη και τις ανάγκες της επιχείρησής τους. Έτσι λοιπόν τα πλεονεκτήματα που προσφέρει η ετοιμότητα ως μορφή εργασίας, όπως και οι συμβάσεις εργασίας κατόπιν κλήσεως, και οι συμβάσεις μερικής απασχόλησης γνωρίζουν τόσο μεγάλη διάδοση και απήχηση μεταξύ των επιχειρήσεων.

Αυτές οι σύγχρονες μορφές συμβάσεων θέτουν νέες προκλήσεις για το εργατικό δίκαιο καθώς είναι κρίσιμο το ζήτημα της προστασίας των εργαζομένων λόγω της ενδεχόμενης υπέρβασης των ανώτατων χρόνων εργασίας αλλά και του μειωμένου ωραρίου εργασίας λόγω της μερικής απασχόλησης. Πολλοί υποστηρίζουν ότι τα παλαιωμένα συστήματα του σταθερού ωραρίου με τις ανώτερες ώρες ανά ημέρα και εβδομάδα ανταποκρίνονται σε παλαιωμένα συστήματα παραγωγής και οργάνωσης της εργασίας, και δεν βρίσκουν εφαρμογή στις σημερινές συνθήκες.

Έτσι κάτω από τις νέες συνθήκες και τον κίνδυνο διαταραχής των εργατικών δικαιωμάτων, κάποιοι κάνουν λόγο για την ανάγκη καθιέρωσης πλέον ενός ελάχιστου ορίου ωρών εργασίας ή ενός ελάχιστου εβδομαδιαίου εγγυημένου εισοδήματος ώστε οι εργαζόμενοι να απαλλαγούν από την εργασιακή και οικονομική τους ανασφάλεια.

Επισημαίνεται δε, ότι αν και προβλέπεται η προστασία του εργαζόμενου, στην πράξη οι νομοθεσίες και οι οδηγίες δεν είναι ξεκάθαρες στον τρόπο αντιμετώπισης του προβλήματος που ανακύπτει αναφορικά με το χρόνο εργασίας και σε σχέση με τις συγκεκριμένες μορφές συμβάσεων εργασίας.

Η ένταξη της πληροφορικής και της τεχνολογίας καθώς και οι σύγχρονες μηχανές επικοινωνίας, και οι δυνατότητες που αυτές συνεισφέρουν, θα επιτείνουν τους διαφορετικούς ρυθμούς εργασίας και παραγωγής, και θα αλλάξει αρκετά τα χρονικά όρια της εργασίας και τα χρονικά όρια της ανάπαυσης. Έτσι σε αυτό το πλαίσιο η τηλεργασία και η ψηφιακή ετοιμότητα των εργαζόμενων θα συναντιούνται ολοένα και πιο συχνά στην πράξη έχοντας στην ουσία τον εργαζόμενο σε μία συνεχή δέσμευση ο οποίος θα πρέπει να είναι διαθέσιμος καθημερινά ακόμα και ολόκληρο το 24ωρο, όπως αναλύθηκε.

4.Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΧΡΟΝΙΚΗΣ ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗΣ

4.1 Ιστορική Αναφορά

Η διευθέτηση χρόνου εργασίας αποτελεί περίπτωση νομοθετικών ρυθμίσεων που συμψηφίζουν τις ώρες εργασίας ενός χρονικού διαστήματος με περισσότερες ώρες απασχόλησης και λιγότερες ώρες απασχόλησης του άλλου χρονικού διαστήματος, αντίστοιχα. Με αυτό το σύστημα η εργασία αποτιμάται σε μία ευρύτερη περίοδο σε ημέρες και σε εβδομάδες, ενώ ο συνολικός χρόνος παραμένει σταθερός. Με αυτή τη διάκριση λοιπόν δεν αυξάνεται αλλά ούτε μειώνεται ο χρόνος εργασίας παρά μόνο συμψηφίζεται εντός χρονικής περιόδου αναφοράς που καθορίζεται και εξαρτάται από το ζήτημα που ακολουθεί²³.

Η πρώτη διάταξη που συνίσταται στην ελληνική νομοθεσία είναι το άρθρο 41 του Ν.1892/1990 βάσει του οποίου είναι επιτρεπτή η συμφωνία μεταξύ εργοδοτών και

²³ Ρίζος Κ., «Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου», Αθήνα 2016 σελ 310-311

εργαζομένων (με την υπογραφή επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων), για χρονικό διάστημα έως και έξι μήνες, να καθορίζεται αυξημένος εργασιακός χρόνος εβδομαδιαίως, ήτοι έως δύο (2) ώρες την ημέρα επιπλέον των οκτώ (8) ωρών, υπό την προϋπόθεση ότι οι επιπλέον αυτές ώρες συνολικά θα αφαιρούνται από τις ώρες εργασίας μιας άλλης αντίστοιχης σε χρονική διάρκεια περίοδο (περίοδος μειωμένης απασχόλησης). Εναλλακτικά, επιτρέπεται η χορήγηση ανάλογης ημερήσιας ανάπαυσης (ρεπό) ή συνδυασμός μειωμένων ωρών εργασίας και ημερών αναπαύσεως στον εργαζόμενο.

Στη συνέχεια η διάταξη αυτή τροποποιήθηκε με το άρθρο 3 του Ν.2639/1998 όπου επεκτάθηκε αυτή η διαδικασία και το σύστημα αυτό εφαρμόστηκε και σε μικρότερες επιχειρήσεις (κάτω των είκοσι εργαζομένων που αρχικά αφορούσε η πρώτη διάταξη) και προβλέπεται η παροχή σε αντιστάθμισμα των παροχών προς τον εργαζόμενο.

Θα πρέπει να επισημανθεί ότι δεν απαιτείται να συντρέχουν συγκεκριμένοι λόγοι για την υιοθέτηση συστήματος της διευθέτησης. Ο εργοδότης σε συνεννόηση με τον εργαζόμενο το αποφασίζουν, με βάση τις εμπορικές και οικονομικές συνθήκες που δραστηριοποιείται η επιχείρηση και κατόπιν έγγραφου αιτήματος του εργαζομένου, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι η μη υποβολή σχετικού αιτήματος αποτελεί αιτία καταγγελίας της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη.

Ο μέσος όρος των ωρών εργασίας καθ' όλη την διάρκεια της διευθέτησης του χρόνου εργασίας, πρέπει να είναι σαράντα ώρες την εβδομάδα. Οι αποδοχές για το συνολικό διάστημα δεν αυξάνονται αλλά είναι ίσες με τις αποδοχές που καταβάλλονται για εργασία πλήρους απασχόλησης. Πιθανολογείται ότι η συγκεκριμένη διάταξη με αυτό το περιεχόμενο στην ουσία δεν εφαρμόστηκε ποτέ.

Ελευθερία στην εφαρμογή του συστήματος σύμφωνα με τις επιχειρηματικές ανάγκες υφίσταται, αρκεί η τελική προβλεπόμενη διαδικασία να στοχεύει στην αποτελεσματική και καλή λειτουργία της επιχείρησης, του συστήματος, και των σχέσεων εργαζομένων και εργοδοτών.

Το σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον στις επιχειρήσεις που παρατηρούνται αυξομειώσεις της παραγωγής εξαιτίας του αντικειμένου εργασιών, του είδους παραγωγής, ακόμα και της εποχικότητας των δραστηριοτήτων τους. Αυτό καθίσταται ιδιαίτερα σημαντικό για την

Ελλάδα, που η οικονομία της χαρακτηρίζεται από έντονη εποχικότητα, λόγω του τουριστικού προϊόντος που εξάγει²⁴.

4.2 Η βάση υπολογισμού του χρόνου εργασίας

Όπως έχει ήδη αναφερθεί, η εισαγωγή στις νέες μορφές οικονομίας οδηγεί σε περισσότερο ευέλικτες μορφές όχι μόνο της απασχόλησης αλλά και του ίδιου του χρόνου εργασίας οι οποίες επιτρέπουν στις επιχειρήσεις να οργανώνουν την παραγωγή τους με μειωμένο κόστος λειτουργίας παραμένοντας ανταγωνιστικές. Ωστόσο, βασική προϋπόθεση είναι η διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Το θέμα για την υιοθέτηση περισσότερο εναλλακτικών όρων εργασίας ως προς το χρόνο είναι παλαιό. Ήδη το εργατικό δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης κατευθύνεται σε αυτό το σκοπό με την ακόλουθη αιτιολογική έκθεση: «Λαμβάνοντας υπόψη τα θέματα που μπορεί να ανακύψουν από την οργάνωση του χρόνου εργασίας θα πρέπει να υπάρχει μία ελαστικότητα στην εφαρμογή ορισμένων διατάξεων της παρούσας οδηγίας που θα εξασφαλίζουν παράλληλα την τήρηση των αρχών και της προστασίας και της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, και την ισορροπία μεταξύ του επαγγελματικού και προσωπικού χρόνου». Με την οδηγία αυτή η βάση υπολογισμού για τον χρόνο εργασίας είναι οι 40 ώρες την εβδομάδα ενώ το ανώτατο επιτρεπτό ωράριο ανά ημέρα δεν μπορεί να υπερβαίνει τις 11 ώρες.

Ωστόσο προβλέπεται η δυνατότητα στα κράτη-μέλη της ένωσης να ορίζουν ως βάση υπολογισμού του μέσου εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας μία συγκεκριμένη περίοδο αναφοράς που είναι η συνήθης, κάτω από τις φυσιολογικές συνθήκες της οικονομίας και της παραγωγής και με βάση τον κλάδο που ανήκει η επιχείρηση. Προκύπτει επομένως ότι ο χρόνος εργασίας σε εβδομαδιαία βάση μπορεί να υπολογίζεται όχι κατ' ανάγκη σε πέντε ημέρες αλλά βάσει των λεγομένων περιόδων αναφοράς. Ο υπολογισμός του μέσου εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας με βάση τις περιόδους αναφοράς αποβλέπει στην δυνατότητα ευελιξίας στην παροχή της εργασίας ούτως ώστε η υπέρβαση των χρονικών ορίων της μέγιστης εβδομαδιαίας εργασίας της περιόδου αναφοράς να αντισταθμίζεται από την αντίστοιχη μειωμένη εβδομαδιαία απασχόληση σε άλλα χρονικά διαστήματα της ίδιας χρονικής περιόδου.

²⁴ Μετζηκάτος Γ., *Περιορισμοί στην ελευθερία σύμβασης στον ιδιωτικό τομέα, Μελέτη, Αθήνα, 2020, σελ 252-255*

Συνεπώς η έναρξη της περιόδου αναφοράς που αποτελεί τη βάση για τον υπολογισμό της επερχόμενης εργασίας με το σύστημα διευθέτησης, αποτελεί αυτοτελή έννοια του δικαίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης χωρίς όμως να απομειώνεται η προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων.

4.3 Συστήματα διευθέτησης

Προβλέπονται δύο συστήματα διευθέτησης για όλες τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν το συμβατικό ωράριο 40 ώρες την εβδομάδα (καθεστώς πλήρους απασχόλησης). Και τα δύο συστήματα έχουν μία περίοδο αυξημένης απασχόλησης και μία περίοδο μειωμένης απασχόλησης.

Ο πρώτος τύπος περιγράφεται ως εξής: Επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόστηκε συμβατικό ωράριο εργασίας έως και σαράντα ώρες την εβδομάδα, επιτρέπεται για μία χρονική περίοδο επαυξημένης απασχόλησης να απασχολείται ο εργαζόμενος δύο ώρες την ημέρα επιπλέον των οχτώ ωρών υπό την προϋπόθεση ότι οι πλέον της 40^{ης} (ή του μικρότερο συμβατικού ωραρίου, ανάλογα με την ΣΣΕ), ώρες εργασίας εβδομαδιαίως αφαιρούνται από τον εργασιακό χρόνο μιας άλλης χρονικής περιόδου μειωμένης απασχόλησης. Εναλλακτικά, επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο ανάλογη ημερήσια ανάπαυση, δηλαδή ρεπό, ή συνδυασμός μειωμένων ωρών εργασίας και δοθείσης αναπαύσεως. Όπως προκύπτει, η διάρκεια του συστήματος διευθέτησης είναι κατά μέγιστο 6 μήνες σε διάστημα 12 μηνών²⁵.

Η διάρκεια της κάθε περιόδου αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης επιλέγεται ελεύθερα και δεν μπορεί να υπερβαίνει το εξάμηνο προκειμένου να λαμβάνει χώρα ο συμψηφισμός, όπως αναφέρθηκε. Το τελευταίο σημαίνει ότι για να γίνει χρήση του συστήματος διευθέτησης, στο διάστημα αυτό θα πρέπει να διατηρείται το συγκεκριμένο νομοθετικό πλαίσιο. Αν η εταιρία εφαρμόζει μειωμένο ωράριο τότε και πάλι μπορεί να τεθεί θέμα διευθέτησης του χρόνου εργασίας, με βάση το μειωμένο αυτό ωράριο (που θα κατανέμεται σε περιόδους αυξημένης απασχόλησης με αντιστάθμισμα τις περιόδους της μειωμένης απασχόλησης).

Ο δεύτερος τύπος εφαρμόζεται αποκλειστικά σε επιχειρήσεις με συμβατικό ωράριο εργασίας σαράντα ώρες εβδομαδιαίως βάσει του οποίου επιτρέπεται να

²⁵ Λαδάς Ν. Δημήτριος, *Ευέλικτες μορφές εργασίας, Νομική βιβλιοθήκη, Αθήνα 2021, σελ 66-69*

συμφωνείται ότι μέχρι 256 ώρες από το συνολικό χρόνο απασχόλησης ενός εργαζόμενου, εντός ενός ημερολογιακού έτους, που θα κατανέμονται μεταξύ των, σε ορισμένες χρονικές περιόδους που δεν μπορούν να υπερβούν τις τριάντα δύο εβδομάδες ετησίως, και αντίστοιχα μειωμένο αριθμό ωρών κατά το λοιπό διάστημα του ιδίου ημερολογιακού έτους²⁶.

Η διαφορά σε σχέση με το πρώτο θέμα είναι ότι η περίοδος αυξημένης απασχόλησης προβλέπει 32 εβδομάδες σε 8 μήνες και αντίστοιχα μειωμένη απασχόληση που προβλέπεται για το υπόλοιπο χρονικό διάστημα μέχρι την συμπλήρωση του ημερολογιακού έτους.

Η εταιρία οφείλει να ενημερώνει τον εργαζόμενο για την διευθέτηση των ωρών εργασίας, και τις προσεχείς ημέρες ανάπαυσης ή ρεπό, ή ανάλογης παροχής της ετήσιας άδειας με αποδοχές. Ο νόμος περιλαμβάνει ρυθμίσεις και διακανονισμούς και για τα δύο ζητήματα.

Η περίοδος της αυξημένης απασχόλησης δεν είναι απαραίτητο να είναι συνεχόμενη, αρκεί να εντάσσεται εντός της περιόδου αναφοράς ανάλογα του συστήματος διευθέτησης που έχει εφαρμοστεί.

Η διευθέτηση δεν είναι απαραίτητο να εφαρμοστεί ολοκληρωτικά στην επιχείρηση. Μπορεί να αφορά ένα ή κάποια τμήματα της επιχείρησης, έναν κλάδο, ακόμα και μία κατηγορία ή συγκεκριμένη ειδικότητα του εργαζόμενου.

Μπορεί να εφαρμοστεί και σε εποχικές επιχειρήσεις και εργαζόμενους που συνδέονται με τις επιχειρήσεις με διάρκειας μικρότερης του ενός έτους (συμβάσεις ορισμένου χρόνου) συμβάσεις εργασίας²⁷.

4.4 Τετραήμερη απασχόληση ως σύστημα διευθέτησης χρόνου εργασίας

Με τον Ν.4808/2021, ο νομοθέτης εισάγει ένα επιπλέον σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας. Σε επίπεδο εβδομάδας ο εργαζόμενος απασχολείται 4 ημέρες επί 10 ώρες την ημέρα εξαντλώντας τις 40 ώρες της εβδομαδιαίας απασχόλησης (στις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν το ωράριο αυτό). Δηλαδή κατανέμεται το εβδομαδιαίο 40ωρο επί τη βάση 4 ημερών απασχόλησης.

²⁶Μωραϊτίης Δ., «η μονομερής βλαπτική μεταβολή των συμβατικών όρων εργασίας», Αθήνα 2016, σελ 279-281

²⁷Ρίζος Κ., «Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου», Αθήνα 2016, σελ 310-311

Είναι αυτονόητο ότι οι επιχειρήσεις που εφαρμόζουν ωράριο μικρότερο 40 ωρών τότε στις 4 ημέρες πλήρους απασχόλησης θα επιμερίζεται το μικρότερο ωράριο. Ωστόσο, ζητήματα δημιουργούνται και στις περιπτώσεις που ο εργαζόμενος θα κληθεί να εργαστεί και 5^η μέρα εντός της ίδιας εβδομάδας. Και αυτό διότι ο εργαζόμενος έχει εξαντλήσει το ωράριο πλήρους απασχόλησης με την παροχή εργασίας κατά τις 4 προηγούμενες ημέρες χωρίς να είναι σαφές αν επιτρέπεται με το σύστημα αυτό η πραγματοποίηση υπερεργασίας και υπερωρίας²⁸.

Εκτιμάται ότι από τη στιγμή που θα εξαντλείται το πλήρες ωράριο με την παροχή εργασίας 10 ωρών ανά ημέρα και για 4 ημέρες είναι εκτός της βούλησης του νομοθέτη η δυνατότητα απασχόλησης και την 5η μέρα καθώς δεν συμβαδίζει με την στοχοθεσία και το σκοπό της διάταξης. Τότε θα υπήρχε πραγματικό γεγονός απασχόλησης του εργαζόμενου για παραπάνω από 40 ώρες την εβδομάδα αλλά και την εκ μέρους του εργοδότη κατάργηση του συστήματος ατομικής διευθέτησης για την εβδομάδα. Τέλος, επισημαίνεται ότι ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα άρνησης στην απασχόληση της μιας επιπλέον ημέρας πέρα των συμφωνηθέντων ημερών χωρίς να θεωρηθεί ότι αυτή η άρνηση είναι κακόπιστη.

Σύμφωνα με την έκθεση της επιστημονικής υπηρεσίας της Βουλής διαπιστώθηκε ότι η συγκεκριμένη διάταξη της 4ήμερης απασχόλησης αποτελεί ένα επιπλέον τρόπο διευθέτησης του χρόνου εργασίας τη στιγμή που με το σύστημα αυτό δεν έχουμε περιόδους αυξημένης απασχόλησης. Ο μέσος όρος είναι 40 ώρες την εβδομάδα αλλά τετραήμερη πλήρη απασχόληση 10 ωρών την ημέρα²⁹.

Εάν δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση ή δεν επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ συνδικαλιστικής οργάνωσης και του εργοδότη μπορεί κατόπιν αιτήματος του εργαζόμενου να εφαρμοστεί το σύστημα διευθέτησης χρόνου εργασίας μετά από έγγραφη συμφωνία. Σε κάθε περίπτωση απαγορεύεται η καταγγελία σύμβασης εργασίας για το λόγο του ότι ο εργαζόμενος δεν υπέβαλε αίτημα για τη διευθέτηση χρόνου εργασίας. Ουσιαστικά δημιουργεί τη δυνατότητα ατομικά για τον κάθε εργαζόμενο να υποβάλει αίτημα στον εργοδότη προκειμένου να εφαρμοστεί ατομικά για τον ίδιο ένα από τα προβλεπόμενα συστήματα διευθέτησης του χρόνου εργασίας.

Επίσης, ενδέχεται ο εργοδότης να μην συμμετέχει στις συλλογικές διαπραγματεύσεις κατά τρόπο που να ευνοεί τη συλλογική ρύθμιση της διαφοράς,

²⁸ Λαναράς Κ., *Η ασφάλιση στο ΕΦΚΑ 4^η εκδ 2019, σελ 89-90*

²⁹ Λαναράς Κ., *Η ασφάλιση στο ΕΦΚΑ 4^η εκδ 2019 σελ 212-213*

παραπέμποντας έτσι στην υιοθέτηση ενός συστήματος με ατομικές συμφωνίες όπου δεν υπάρχει διαπραγματευτική ανισορροπία μεταξύ των μερών, καθώς θα πρόκειται για εξατομικευμένες συμβάσεις με κάθε εργαζόμενο³⁰.

Η έγγραφη αυτή συμφωνία πρέπει να είναι συγκεκριμένη και να προσδιορίζεται με απόλυτη ακρίβεια ποιο από τα προβλεπόμενα συστήματα υιοθετείται και η διάρκεια εφαρμογής της μειωμένης απασχόλησης ανάλογα με το σύστημα που έχει επιλεγεί, ώστε να είναι εφικτός τυχόν έλεγχος από τις αρμόδιες υπηρεσίες. Ο εργοδότης θα πρέπει να υποβάλει συμπληρωματικό ωραρίου πίνακα προσωπικού (E4) στο πληροφοριακό σύστημα Εργάνη και στον οποίο θα εμφανίζονται οι νέες ημέρες και ώρες απασχόλησης με σημείωση στο πεδίο των παρατηρήσεων ότι ο εργαζόμενος τελεί σε καθεστώς διευθέτησης του χρόνου εργασίας με ατομική συμφωνία.

Ο νόμος δεν προβλέπει κάτι αναφορικά με το αν και υπό ποιες προϋποθέσεις μπορεί ο εργαζόμενος να υπαναχωρήσει από τη συγκεκριμένη συμφωνία και την επαναφορά του στο προηγούμενο καθεστώς της παροχής εργασίας του.

Επίσης, υπάρχει ρητή πρόβλεψη περί ακυρότητας της καταγγελίας σύμβασης εργασίας εξαιτίας της μη υποβολής του σχετικού αιτήματος από τον εργαζόμενο, για τη διευθέτηση του χρόνου. Η ρύθμιση αυτή εκ πρώτης όψεως φαίνεται αντιφατική καθώς η διαδικασία για τη σύναψη συμφωνίας ξεκινά με αίτημα του εργαζόμενου. Ωστόσο με τη διάταξη αυτή επιχειρείται να περιοριστούν τα φαινόμενα της άσκησης πίεσης από την πλευρά των εργοδοτών προς την υποβολή των αιτημάτων από την μεριά των εργαζόμενων παρά την γνήσια βούληση του εκάστοτε εργαζόμενου.

4.5 Αντιδράσεις στο σύστημα διευθέτησης

Βάσει της δυνατότητας της διευθέτησης του χρόνου εργασίας, στο σύνολο του διευθετούμενου χρόνου δεν υπάρχει υπέρβαση των 40 ωρών την εβδομάδα μεσοσταθμικά, και ως εκ τούτου δεν τίθεται θέμα προσαύξησης του ωρομισθίου στις ημέρες κατά τις οποίες υπάρχει υπέρβαση του δωρου, καθώς θα αντισταθμιστεί με λιγότερες ώρες εργασίας σε μία άλλη περίοδο. Πολλές φορές από μέρος των εργαζόμενων προβάλλονται χρηματικές αξιώσεις καθώς θεωρούν ότι οι αποδοχές τους

³⁰Ali Farazmand, «Bureaucracy and Administration (Public Administration and Public Policy), CRC Press UK», 2016, σελ 299-302

μειώνονται, εξαιτίας της διευθέτησης, λόγω της μη καταβολής προσαυξήσεων για υπερεργασία και υπερωρίες που πραγματοποιούνται.

Παρόλα αυτά ο θεσμός της διευθέτησης συμβάλλει στη λειτουργική αναδιάρθρωση του χρόνου εργασίας με μακρόχρονο σκοπό τη σταθεροποίηση των θέσεων απασχόλησης και τη μείωση των απολύσεων. Συνεπώς η διαδικασία της διευθέτησης στοχεύει στο κοινό συμφέρον εργαζόμενων και εργοδοτών, την διατήρηση των θέσεων εργασίας και την επιβίωση της επιχείρησης, και επαφίεται στο ισοζύγιο του οφέλους από την αμοιβή της υπερωρίας για τον εργαζόμενο, έναντι της εξασφάλισης της βιωσιμότητας της επιχείρησης και της θέσης εργασίας του³¹.

4.6 Θέματα για την αμοιβή, την ανάπαυση και την άδεια αναψυχής

Σημαντικό στοιχείο για την διευθέτηση του χρόνου εργασίας το οποίο μάλιστα αποτελεί και ένα από τα βασικά κίνητρα για την υιοθέτηση του, είναι το γεγονός ότι καθ' όλη τη διάρκεια της εφαρμογής παραμένει σταθερή η αμοιβή των εργαζόμενων. Οι αυξομειώσεις του χρόνου εργασίας δεν επιτρέπουν αντίστοιχες αυξομειώσεις στις αποδοχές για τυχόν υπερεργασία και υπερωρία υπό την προϋπόθεση ότι εξασφαλίζεται ο μέσος όρος (κατά το αναλογούν όχι υπέρβαση των 40 ωρών ανά εβδομάδα), σύμφωνα με την επιλεγμένη περίοδο αναφοράς.

Αυτό σημαίνει πως ο εργαζόμενος δεν μπορεί να διεκδικήσει αξίωση σχετικά με το χρόνο εργασίας αν είχε απασχοληθεί πέρα του νόμιμου συμβατικού ωραρίου σε κάποια περίοδο εάν αντισταθμίζεται με άλλη περίοδο μειωμένης εργασίας. Στην περίπτωση που ο εργαζόμενος προβεί σε διεκδίκηση, ο εργοδότης που έκανε εφαρμοστές τις διευθετήσεις για σχετικό χρονικό διάστημα μπορεί να προβάλλει ένσταση στην διεκδίκηση του εργαζόμενου.

Προκύπτει ωστόσο το ερώτημα κατά πόσο μπορεί να λάβει χώρα πρόσθετη εργασία εφόσον εφαρμόζεται το σύστημα της διευθέτησης. Είναι σαφές από το νόμο ότι κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης δεν προβλέπεται η δυνατότητα για προσαύξηση αμοιβών από υπερεργασία και υπερωρίες. Αν υπήρχε δυνατότητα πρόσθετης αμοιβής της απασχόλησης σε σχέση με αυτή την περίοδο, ουσιαστικά ο θεσμός της διευθέτησης θα ήταν άνευ αντικειμένου. Αντίθετα, κατά την διάρκεια της

³¹Κουκιάδης Ι., *Η κατάχρηση του δικαιώματος του εργοδότη*, Πρακτικά, ΕΔΕΚΑ, 2017, σελ 23

μειωμένης απασχόλησης, επιτρέπεται η υπέρβαση των μειωμένων ωρών απασχόλησης με την προϋπόθεση ότι εφαρμόζονται οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας περί υπερεργασίας και υπερωρίας. Αυτή καθορίζεται και εξαρτάται από το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη ως προς την οργάνωση του χρόνου εργασίας στις επιχειρήσεις.

Ως προς την υποχρεωτική ανάπαυση ο νόμος είναι σαφής. Οι διατάξεις σχετικά με την προστασία των εργαζομένων περί του χρόνου υποχρεωτικής ανάπαυσης έχουν πλήρη εφαρμογή και κατά την περίοδο αυξημένης απασχόλησης ανεξάρτητα από το ποιο από τα δύο συστήματα θα εφαρμοστεί η επιχείρηση.

Δεν μεταβάλλονται όμως οι βασικές διατάξεις του νόμου για την προστασία της ψυχικής και σωματικής υγείας των εργαζόμενων. Προβλέπονται τουλάχιστον 11 ώρες ημερησίως ανάπαυσης, και της εβδομαδιαίας ανάπαυσης 24 ωρών (επεκτείνονται και στην 6^η μέρα όταν εφαρμόζεται σύστημα πενήτημερης απασχόλησης). Το σύστημα διευθέτησης δεν επηρεάζεται από την ετήσια άδεια των εργαζομένων που μπορεί να την λάβουν ακόμα και στο διάστημα που εφαρμόζεται το σύστημα διευθέτησης με βάση τις τηρούμενες διατάξεις της σχετικής νομοθεσίας³².

Εξαιρετικά και για το σύστημα διευθέτησης σε ετήσια βάση μπορεί να δοθεί η δυνατότητα μείωσης των ωρών εργασίας για μία περίοδο προς αντιστάθμιση των πρόσθετων ωρών που ο εργαζόμενος εργάστηκε κατά την περίοδο του αυξημένου ωραρίου, ή χορήγηση αδειας ανάλογη με την διευθέτηση του χρόνου εργασίας, ή ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή και ανάλογη προσαύξηση της ετήσιας αδειας με αποδοχές ή ακόμα και συνδυασμός μειωμένων ωρών και ημερών, ανάπαυσης, και ημερών αδειας. Ο νόμος δεν εξειδικεύει τον τρόπο που θα γίνει η επιλογή μεταξύ των ανωτέρω εναλλακτικών λύσεων, και επαφίεται στο διευθυντικό δικαίωμα στα πλαίσια συνεννόησης.

Στην περίπτωση όπου δεν υπάρχει σχετική πρόβλεψη στη θεωρία, προκρίνεται η άποψη ότι η συγκεκριμένη επιλογή δεν ανάγεται στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη αλλά ο ίδιος εργαζόμενος θα επιλέξει με την ελεύθερη κρίση του μεταξύ των ανωτέρω επιλογών εκείνη που επιθυμεί να εφαρμοστεί κατά την περίοδο της μειωμένης απασχόλησης. Η δικαιολογητική βάση αυτής της άποψης είναι το γεγονός ότι η αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου αποτελεί από τα βασικά δικαιώματα των εργαζομένων, που ανάγεται μάλιστα στο εν γένει δικαίωμα της προσωπικότητάς του.

³² Παπαδημητρίου Κ., *Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας και νέες ρυθμίσεις*, ΕΔΕΚΑ, Αθήνα 2020 σελ 263-265

Γενικότερα, θα πρέπει να υπάρχει συλλογική συμφωνία με την οποία θα ορίζεται το σύστημα της διευθέτησης και στην οποία θα περιγράφονται οι λεπτομέρειες της εφαρμογής της. Θα πρέπει να περιλαμβάνει σχετική πρόβλεψη για τον όγκο εργασίας, τη ποσότητα παραγωγής, τις διακυμάνσεις της, καθώς και για την γνωστοποίηση των όρων της προς τον εργαζόμενο³³.

4.7 Το δικαίωμα άρνησης του μισθωτού

Ο νόμος και στα δύο συστήματα της διαχείρισης του χρόνου, δίνει στον εργαζόμενο το δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον εργασίας αν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει, με την προϋπόθεση ότι η άρνηση του δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη, στα πλαίσια των δυνατοτήτων του εργαζόμενου. Αυτή η άρνηση του εργαζόμενου να παρέχει την επιπλέον εργασία δεν συνιστά λόγο καταγγελίας σύμβασης εργασίας, που αν πραγματοποιηθεί, καθίσταται άκυρη.

Πρέπει να γίνει δεκτό ότι στην περίπτωση κακόπιστης άρνησης του εργαζόμενου να παράσχει την επιπλέον εργασία στον εργοδότη δεν εμποδίζεται να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας. Το δικαίωμα αυτό ως προς την απαίτηση του εργοδότη, σχετίζεται με το αντίστοιχο δικαίωμά του μισθωτού να αρνηθεί καλόπιστα την παροχή πρόσθετης εργασίας όπως αναφέρθηκε. Το ανωτέρω δικαίωμα του μισθωτού στην άρνησή του σχετίζεται με το δικαίωμα της αυτοδιάθεσης του εργαζόμενου και συνεπώς με το δικαίωμα της κυριαρχίας της προσωπικότητάς του με την ευρεία έννοια³⁴.

Στο πλαίσιο αυτό εντάσσεται και το δικαίωμα των εργαζόμενων στην οργάνωση της εργασίας τους ώστε αυτή να ικανοποιεί και τις προσωπικές και τις οικογενειακές τους ανάγκες, και ουσιαστικά να καλύπτει την ανάγκη τους για καλύτερη ισορροπία μεταξύ του χρόνου εργασίας και του προσωπικού χρόνου.

Το δικαίωμα της άρνησης του μισθωτού δεν είναι χωρίς περιορισμούς, αλλά η άσκηση του θα πρέπει να γίνεται μέσα στα όρια που θέτει η αρχή της καλής πίστης. Το δικαίωμα του μισθωτού για την αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου εκτός εργασίας περιορίζεται από την ανάγκη της επιχείρησης για παροχή επιπλέον εργασίας εντός του συστήματος διευθέτησης. Η στάθμιση μεταξύ αυτών των δικαιωμάτων και των

³³ Παπαρηγοπούλου Π., *Δίκαιο κοινωνικής ασφάλισης*, 3^η εκδ. 2019, σελ 55-59

³⁴ Edwards D, *Introduction to Public Administration*, Library press, UK, 2018

αναγκών στο πλαίσιο των αρχών της καλής πίστης θα πρέπει να γίνει με γνώμονα την αρχή της αναλογικότητας. Δηλαδή θα γίνει βάσει της σκοπιμότητας προσφοράς εργασίας και της αναλογικότητας με τη στενή έννοια (αναλογικότητα μεταξύ των αναγκών του εργαζόμενου και των αναγκών της επιχείρησης).

Επιπλέον, η διευθέτηση αναγκαστικά έχει συγκεκριμένο και περιορισμένο χρόνο εφαρμογής. Αυτό σημαίνει ότι ο εργαζόμενος μπορεί να προγραμματίσει για ικανό χρονικό διάστημα τόσο το χρόνο εργασίας όσο και τον ελεύθερο χρόνο του όπως θα συνέβαινε και στην περίπτωση που θα χρειαζόταν να παρέχει πρόσθετη εργασία κατά την κλασική διάταξη του εργατικού δικαίου.

Εύλογα λοιπόν έχει υποστηριχθεί η θεωρία ότι στις περιπτώσεις που θα εφαρμοστεί το σύστημα διευθέτησης προηγείται το δικαίωμα άρνησης των μεμονωμένων εργαζομένων. Με τον τρόπο αυτό ικανοποιούνται αντικειμενικές ανάγκες της επιχείρησης που συμβάλλουν στην ανταγωνιστικότητα και την ευελιξία της³⁵. Σε κάθε περίπτωση θα πρέπει να αξιολογούνται τα πραγματικά περιστατικά στις εκάστοτε περιστάσεις και ιδίως να αποδεικνύεται το πραγματικό κόλλημα που προβάλλει ο συγκεκριμένος εργαζόμενος.

4.8 Ο ρόλος των συλλογικών συμβάσεων εργασίας στην διευθέτηση του χρόνου εργασίας

Καθορίζονται οι τρόποι με τους οποίους μπορεί να εμφανιστεί το σύστημα διευθέτησης. Συγκεκριμένα η διαδικασία της διευθέτησης καθορίζεται με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή με σχετική συμφωνία μεταξύ του εργοδότη και της συνδικαλιστικής οργάνωσης της επιχείρησης. Αν δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση τότε η συμφωνία του εργοδότη τυγχάνει με το «συμβούλιο των εργαζομένων» ή με τις σχετικές ενώσεις προσώπων. Συνεπώς αποτελεί προϊόν επίτευξης συμφωνίας μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων και όχι διαιτητικής απόφασης με προσφυγή στον ΟΜΕΔ όπως προέβλεπε το προηγούμενο νομικό καθεστώς³⁶.

³⁵Miller G, public administration, CRC Press UK,2016, σελ 415-420

³⁶Μωραϊτης Δ., «η μονομερής βλαπτική μεταβολή των συμβατικών όρων εργασίας», Αθήνα 2016, σελ 279-281

Η βούληση του νομοθέτη ήταν η εφαρμογή του συστήματος της διευθέτησης να μην επιχειρείται μονομερώς από τον εργοδότη αλλά να αποτελεί περιεχόμενο της ατομικής σύμβασης εργασίας εξαιτίας της δεδομένης δομικής ανισότητας συσχέτισης δυνάμεων μεταξύ του εργοδότη και του εργαζόμενου.

Ο νόμος διακρίνει αν υπάρχει κάποια προτεραιότητα ως προς την επιλογή του συστήματος διευθέτησης. Στη θεωρία έχει υποστηριχθεί η άποψη ότι εναπόκειται στην ευχέρεια του εργοδότη να επιλέξει εκείνον τον τρόπο που εξυπηρετεί περισσότερο τα συμφέροντα της επιχείρησης. Παρά ταύτα δεν μπορεί να παραλειφθεί το γεγονός ότι ο ίδιος ο νομοθέτης σύμφωνα με τη γενική αρχή του εργατικού δικαίου έχει δώσει προτεραιότητα στις συνδικαλιστικές οργανώσεις έναντι των συμβουλίων εργαζομένων. Στην περίπτωση βέβαια κατά την οποία η υπάρχουσα συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση είναι αδρανής και δεν επιδιώκει να ρυθμίσει το σχετικό ζήτημα τότε το συμβούλιο των εργαζομένων δεν εμποδίζεται στην άσκηση του δικαιώματος εξαιτίας της αδρανούς συνδικαλιστικής οργάνωσης.

Στο σύστημα που εξετάζεται η νομοθέτηση παρέχει ευθέως τη δυνατότητα στις ενώσεις προσώπων να συνάψουν επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις με περιορισμένο περιεχόμενο και θέμα, αυτό του συστήματος διευθέτησης. Η περιορισμένη αυτή δυνατότητα συνάδει με τη φύση της ένωσης προσώπων οι οποίες δεν έχουν νομική προσωπικότητα, ούτε μόνιμο χαρακτήρα, και ιδρύονται προκειμένου να αντιμετωπίσουν ένα ζήτημα που προέκυψε στην επιχείρηση και χρειάζεται να ρυθμιστεί. Πρόκειται για παροδικές ενώσεις προσώπων. Στην περίπτωση αυτή υπάρχει το πλεονέκτημα της αμεσότητας ως προς την επίλυση των ζητημάτων που διέπουν την επιχείρηση. Προϋποθέτει αυξημένη ενισχυτική συμμετοχικότητα των μισθωτών, και με αυτόν τον τρόπο περιορίζεται το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη.

Η ένωση προσώπων μπορεί να συσταθεί εφόσον συμμετέχουν σε αυτήν τουλάχιστον το ένα τέταρτο των εργαζομένων σε επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από είκοσι εργαζόμενους, και το 15% εφόσον το εργατικό δυναμικό της επιχείρησης είναι πάνω από πενήντα, και όπως επισημάνθηκε πρόκειται για μία παροδική σύσταση χωρίς περαιτέρω τυπική διαδικασία.

Τόσο οι κλαδικές όσο και οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας διαδραματίζουν κομβικό ρόλο στη διαμόρφωση συλλογικών εργασιακών σχέσεων. Οι συμβάσεις θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη την πραγματική οικονομική ανάπτυξη και τα χαρακτηριστικά του εκάστοτε κλάδου, καθώς και εξειδικευμένα την παραγωγικότητα και το οικονομικό αποτέλεσμα της συγκεκριμένης επιχείρησης

(ανάλυση των οικονομικών της καταστάσεων)³⁷. Επομένως, η επιχείρηση και ο κλάδος και εν γένει οι εργασιακές σχέσεις δεν πρέπει να εξετάζονται αποκομμένα από το οικονομικό περιβάλλον στο οποίο αναπτύσσονται και από τις εξελίξεις που αφορούν.

Με αυτό τον τρόπο οι κοινωνικοί εταίροι δίνουν λύσεις προσαρμοσμένες στις ανάγκες και τις ιδιαιτερότητές της επιχείρησης ή του κλάδου. Είναι ενδεικτικό ότι λόγω της ευελιξίας που παρέχεται στις επιχειρήσεις με επιχειρηματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, επιχειρήσεις προχώρησαν σωρηδόν στη σύναψη επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων προκειμένου να είναι περισσότερο ευέλικτες μέσα στην οικονομική κρίση και να μπορέσουν να επιβιώσουν.

Στη διετία 2011 και 2012 οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις ξεπέρασαν τις 1000, ενώ μεταξύ των κυρίαρχων θεμάτων ήταν και η υιοθέτηση του συστήματος διευθέτησης του χρόνου εργασίας, πράγμα που επιβεβαιώνει την σπουδαιότητα του θέματος.

Ως προς τη δημοσιότητα των ανωτέρω συλλογικών συμβάσεων και συμφωνιών διευθέτησης, ο νόμος προβλέπει την κατάθεση των στην αρμόδια επιθεώρηση εργασίας ώστε να αποκτήσουν νομική και κανονιστική ισχύ. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας καταχωρούνται κατ' είδος και τα κείμενα αυτών αναρτώνται στο διαδικτυακό τόπο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Υποθέσεων, σύμφωνα με την τυπικότητα της διαδικασίας.

Η επιχείρηση είναι υποχρεωμένη να υποβάλλει τις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ηλεκτρονικά με το έντυπο Ε10 με συνημμένο το σώμα της συλλογικής σύμβασης³⁸.

Επομένως στην περίπτωση που η διευθέτηση έχει γίνει με επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, αρκεί η ηλεκτρονική υποβολή της στο πληροφοριακό σύστημα Εργάνη. Στην περίπτωση που δεν καταστεί δυνατή η ηλεκτρονική υποβολή το κείμενο θα πρέπει να κατατεθεί στην αρμόδια επιθεώρηση εργασίας.

4.9 Περίπτωση μη ολοκλήρωσης του συστήματος διευθέτησης

Ο νομοθέτης με γνώμονα την προστασία των εργαζομένων προβλέπει ότι σε περίπτωση που λυθεί η εργασιακή σχέση για οποιοδήποτε λόγο και δεν ολοκληρωθεί

³⁷Λαναράς Κ., *Η ασφάλιση στο ΕΦΚΑ 4^η εκδ 2019*, σελ 89-90

³⁸Τουτζιαράκης Ι., «*Η ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας και η κρίση στις κοινωνικές σχέσεις εργασίας*», Αθήνα 2018, σελ 45-55

το σύστημα διευθέτησης, θα έχουν πλήρη εφαρμογή όλες οι προστατευτικές διατάξεις για την ισορροπία των συμφερόντων εργαζόμενων και εργοδοτών.

Ειδικότερα, στην περίπτωση που εφαρμόζεται σύστημα διευθέτησης με ατομική συμφωνία και λυθεί η σύμβαση εργασίας του εργαζόμενου με οποιονδήποτε τρόπο³⁹, πριν την έναρξη της περιόδου μειωμένης απασχόλησης, ο εργαζόμενος δικαιούται, κατά τη λύση της σύμβασης, να λάβει αμοιβή για υπερεργασία και υπερωρία για τις επιπλέον ώρες που απασχολήθηκε κατά την περίοδο αυξημένης απασχόλησης.⁴⁰

5. Ο ΘΕΣΜΟΣ ΤΗΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

5.1 Προσδιορισμός μερικής απασχόλησης – Συγκρίσιμος εργαζόμενος

Ο νόμος προσδιορίζει την μερική απασχόληση, ως την εργασία που ο εργαζόμενος εργάζεται μικρότερη διάρκεια από την κανονική, δηλαδή αυτή της πλήρους απασχόλησης (ήτοι 40 ώρες την εβδομάδα εκτός αν ορίζεται διαφορετικά από τις διατάξεις). Η μερική απασχόληση συναντιέται σε ποικίλους συνδυασμούς αρκεί να προβλέπεται χρόνος εργασίας μικρότερος από τον αντίστοιχο της πλήρους απασχόλησης.

Αναλυτικότερα είναι δυνατή η καθιέρωση είτε μιας καθημερινής απασχόλησης με πενθήμερη διάρκεια, αλλά με μειωμένο ωράριο είτε με διαλείπουσα απασχόληση, δηλαδή λίγες ημέρες την εβδομάδα (λιγότερες των πέντε) και με μειωμένο ωράριο είτε συναντάμε και την μορφή διαλείπουσας απασχόλησης με πλήρες ωράριο ανά ημέρα (εκ περιτροπής απασχόληση).

Από τις προαναφερόμενες μορφές απασχόλησης μόνο η εκ περιτροπής εργασία είναι δυνατόν να επιβληθεί μονομερώς με απόφαση του εργοδότη, και θα πρέπει να γνωστοποιείται σε οχτώ ημέρες από την υποβολή της εφόσον συντρέχουν οι εκ του νόμου προϋποθέσεις⁴¹ και να διαρκεί έως εννέα μήνες το έτος.

³⁹καταγγελία της σύμβασης ή οικειοθελής αποχώρηση του εργαζόμενου

⁴⁰αρθ. 59, Ν.4808/2021, Εγκ. 64597/03-09-2021

⁴¹«Η εργατική νομοθεσία δίδει τη δυνατότητα στον εργοδότη, αν περιοριστούν οι δραστηριότητες του, αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να επιβάλλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του, κατόπιν διαβούλευσης με τους εργαζόμενους. Η ενημέρωση – διαβούλευση γίνεται με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων, σύμφωνα με τις διατάξεις του Π.Δ 240/2006 και του Ν.1767/1988. Στη

Για κάθε εργαζόμενο με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, οι ώρες εργασίας υπολογιζόμενες σε ημερήσια, εβδομαδιαία, δεκαπενθήμερη, ή μηνιαία βάση θα είναι λιγότερες από το κανονικό ωράριο εργασίας συγκριτικά με τις ώρες των εργαζομένων με πλήρη απασχόληση, όπως αναφέρθηκε. Για να προσδιοριστεί ο μερικώς απασχολούμενος θα πρέπει να συγκρίνεται με τον αντίστοιχο της πλήρους απασχόλησης.

Συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση είναι κάθε εργαζόμενος πλήρους απασχόλησης που εργάζεται στην ίδια επιχείρηση ή εγκατάσταση με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και κατέχει την ίδια ή παρόμοια θέση και καθήκοντα υπό τις ίδιες συνθήκες, όπως η οικογενειακή κατάσταση και αρχαιότητα. Όταν στην επιχείρηση δεν υπάρχει σύγκριση με τους εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση η σύγκριση γίνεται με την αναφορά στη συλλογική ρύθμιση στην οποία υπάγεται εργαζόμενος -αν έχει προσληφθεί με πλήρη απασχόληση- είτε στην εκάστοτε εφαρμοστέα συλλογική σύμβαση εργασίας. Σε περίπτωση που αυτή λείπει, τότε καθορίζεται σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες συλλογικής σύμβασης εργασίας και πρακτικές. Εάν λοιπόν σε μία επιχείρηση ισχύει μικρότερο από το νόμιμο της πλήρους απασχόλησης ωράριο, τότε η μερική απασχόληση θα προσαρμόζεται κατά αντίστοιχη αναλογία. Όπως επίσης, υπάρχουν και συλλογικές συμβάσεις όπου το πλήρες συμβατικό ωράριο δεν είναι 40 ώρες, αλλά π.χ. 38. Και σε αυτές τις περιπτώσεις η μερική απασχόληση θα υπολογίζεται με τις σχετικές αναλογίες.

Επομένως η εισαγωγή των ορισμών σχετικών με την έννοια των εργαζομένων μερικής απασχόλησης καθώς και με την έννοια της σύγκρισης των εργαζομένων με πλήρη απασχόληση συνιστούν έναν ορισμό της μερικής και συνάδει με τις σύγχρονες επιταγές των εργατικών πεπραγμένων δεδομένου ότι η αρχή της συγκρισιμότητας εφαρμόζεται και από την εν λόγω Ευρωπαϊκή οδηγία⁴².

Η σχετική συμφωνία περί μερικής απασχόλησης θα πρέπει να περιλαμβάνει υποχρεωτικά από τον νόμο τα στοιχεία της ταυτότητας των δύο μερών, τον τόπο παροχής εργασίας, την έδρα της επιχείρησης, το ύψος αμοιβής και τους άλλους όρους τροποποίησης σύμβασης.

περίπτωση που δεν υπάρχει σωματείο ή συμβούλιο εργαζομένων στην επιχείρηση, η διαβούλευση θα πρέπει να γίνει με το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης».

⁴²Λαδάς Ν. Δημήτριος, *Ευέλικτες μορφές εργασίας, Νομική βιβλιοθήκη, Αθήνα 2021, σελ 66-69*

5.2 Η εκ περιτροπής απασχόληση σε συνθήκες οικονομικής κρίσης

Ο θεσμός της εκ περιτροπής απασχόλησης⁴³, ως μία μορφή μερικής απασχόλησης μπορεί να χρησιμεύει ως πολιτική αντιμετώπιση εκ μέρους των επιχειρήσεων των οικονομικών κρίσεων αλλά και γενικότερων ζητημάτων επηρεάζοντας δραστικά ολόκληρο το πλέγμα εργασιακών σχέσεων. Ο θεσμός της εκ περιτροπής εργασίας έχει αναπτυχθεί πολύ τελευταία λόγω της συγκυρίας της οικονομικής κρίσης αλλά και του κορονοϊού.

Η μονομερής επιβολή της εκ περιτροπής εργασίας από τον εργοδότη στην επιχείρηση λειτουργεί πρωτίστως ως μηχανισμός που ρυθμίζει την κατανομή της διαθέσιμης εργασίας. Η αναγκαστική επιβολή της εκ περιτροπής εργασίας είναι αποτέλεσμα του οικονομικού περιορισμού της δραστηριότητας του εργοδότη και ο νόμος θέτει αυστηρές προϋποθέσεις για να εφαρμοστεί.

Ειδικότερα, όταν υπάρχουν συνθήκες πρωτοφανούς κρίσης και το δημόσιο αγαθό της υγείας βρίσκεται σε κίνδυνο όπως έγινε με την πρόσφατη διασπορά του ιού, η εκ περιτροπής εργασία ήταν μία νομοθετική επιλογή η οποία εντάσσεται στην γενικότερη νομοθεσία λήψης μέτρων από το κράτος, αφενός για να διαφυλάξει τη δημόσια υγεία και να αποτραπεί η διασπορά του ιού, και αφετέρου για να στηρίξει την κοινωνία και την επιχειρηματικότητα έναντι των ισχυρών οικονομικών συνεπειών της οικονομικής κρίσης του κορονοϊού στο παγκόσμιο οικονομικό και κοινωνικό επίπεδο.

Επίσης μπορεί να υποστηριχθεί ότι η εκ περιτροπής απασχόληση υπό διαφορετικές μορφές που αυτή εκδηλώνεται μεταξύ των επιχειρήσεων και των εργαζομένων συνιστά έναν θεσμό πολλαπλών χρήσεων και σκοπιμοτήτων. Προβάλλεται ως ένα μέσο εξυπηρέτησης διαφορετικών αναγκών με βάση τις εκάστοτε χρονικές και κοινωνικοπολιτικές συνθήκες. Έτσι προβάλλεται επιτακτική αναγκαιότητα της επιλογής και της εφαρμογής του συγκεκριμένου μέτρου με ιδιαίτερη σκέψη και συλλογισμό ώστε να εξασφαλιστεί μεν εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης κατά βιώσιμο τρόπο, χωρίς όμως να διαταραχθεί η ισορροπία των σχέσεων εργασίας,

⁴³ «Εκ περιτροπής απασχόληση θεωρείται η απασχόληση κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή κατά λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή κατά λιγότερους μήνες το έτος ή και συνδυασμός αυτών κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας».

και χωρίς να απειλούνται των εργαζομένων τα δικαιώματα, δεδομένης και της άνισης θέσης ισχύος⁴⁴.

5.3 Αποδοχές μερικώς απασχολούμενων μισθωτών

Το ύψος των αποδοχών των εργαζομένων με σύμβαση μερικής απασχόλησης υπολογίζονται όπως αντίστοιχα και το ύψος των αποδοχών των συγκρίσιμων εργαζομένων πλήρους απασχόλησης με ανάλογη προσαρμογή των αποδοχών τους. Συνεπώς, δεν μπορεί να υπολείπονται των νόμιμων αποδοχών των πλήρως απασχολούμενων στην ίδια εργασία.

Ο γενικός κανόνας της αναλογικής μεταχείρισης προβλέπει ότι για τον υπολογισμό των αποδοχών των μερικώς απασχολούμενων, ως βάση θα συνυπολογίζεται κατά αναλογία ο υψηλότερος συμφωνηθέντας μισθός και όχι ο συμβατικός, εφόσον αυτόν τον μισθό τον λαμβάνουν και οι συγκρίσιμοι εργαζόμενοι της πλήρους απασχόλησης.

Καθόλου ο μισθός του μερικώς απασχολούμενου δεν μπορεί να είναι μικρότερος από τις προβλεπόμενες ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις ή διαιτητικές αποφάσεις του επαγγέλματος στον κλάδο της επιχείρησης όπου απασχολούνται για τον αναλογούντα χρόνο⁴⁵.

Συγκεκριμένα για τον επιτυχή υπολογισμό των αποδοχών των μερικώς απασχολούμενων λαμβάνονται οι αποδοχές που λαμβάνει ο εργαζόμενος της πλήρους απασχόλησης καθημερινά (το αντίστοιχο ημερομίσθιο), μετά διαιρείται με τον αριθμό των ωρών ανά ημέρα πλήρους απασχόλησης και βρίσκεται το ωρομίσθιο. Αυτό με την σειρά του πολλαπλασιάζεται με τις ώρες που εργάζεται ο εργαζόμενος της μερικής απασχόλησής του και έτσι υπολογίζεται το ημερομίσθιο του. Τέλος, αυτό πολλαπλασιάζεται με τον αριθμό ημερών εργασίας του στον μήνα για να προκύψει ο μηνιαίος μισθός.

5.4 Πρόσθετη εργασία

Το πιο σημαντικό σημείο για την μερική απασχόληση που εισήχθη με την τελευταία νομολογία, είναι ότι η εργασία πέραν της συμφωνημένης των μερικώς

⁴⁴Κουκιάδης Ι., *Η κατάχρηση του δικαιώματος του εργοδότη*, Πρακτικά, ΕΔΕΚΑ, 2017 σελ 12-15

⁴⁵Κυνηγοπούλου Στ., *Προσωρινή απασχόληση*, Αθήνα, Νομική βιβλιοθήκη, 2015, σελ 77-79

απασχολούμενων προσαυξάνεται κατά 12%, με βάση το ωρομίσθιο της συμφωνηθείσας αμοιβής, για κάθε επιπλέον ώρα εργασίας που θα παρέχει. Ο μερικώς απασχολούμενος μπορεί να αρνηθεί την παροχή εργασίας πέραν της συμφωνημένης όταν αυτή η πρόσθετη εργασία λαμβάνει χώρα κατά συνήθη τρόπο (δηλαδή δεν την προκαλεί κάποιο έκτακτο γεγονός). Σε κάθε περίπτωση δύναται να πραγματοποιηθεί αυτή η πρόσθετη εργασία μέχρι το ανώτατο ημερήσιο όριο που ορίζει η πλήρης απασχόληση.

Ορίζεται ρητώς ότι ο εργαζόμενος μερικής απασχόλησης μπορεί να παρέχει πρόσθετη εργασία για λογαριασμό του εργοδότη είτε με συνεχόμενο είτε με μη συνεχόμενο ωράριο εργασίας μέσα στην ίδια μέρα⁴⁶ αρκεί να μην παραβιάζονται οι προστατευτικές διατάξεις περί το χρόνο εργασίας και ημερήσιας ανάπαυσης. Για κάθε περίοδο 24 ωρών, υποχρεωτικά πρέπει να υπάρχει ανάπαυση έντεκα συνεχόμενων ωρών (ημερησίως).

Ωστόσο, η διακεκομμένη μερική απασχόληση κατά τη διάρκεια 24 ωρών έχει ως αντανakλαστική συνέπεια να θεωρηθεί ο ενδιάμεσος χρόνος ως χρόνος απασχόλησης. Έτσι με βάση αυτό τίθεται ζήτημα πιθανής κατάργησης του ωραρίου εργασίας μερικής απασχόλησης καθώς δημιουργεί διαταραχές προσωπικής και οικογενειακής ζωής δεδομένης της μειωμένης διαπραγματευτικής δύναμης του εργαζόμενου με φανερό κίνδυνο την παγίωση δυσμενών για τον εργαζόμενο εργασιακών συνθηκών. Θα πρέπει να λάβουμε υπόψη και ότι δεν προσδιορίζεται σαφώς και στη νέα διάταξη το ανώτατο όριο που μπορεί να μεσολαβεί μεταξύ δύο διαστημάτων εργασίας την ίδια μέρα. Περαιτέρω σε αυτή τη νέα διάταξη δεν ορίζεται ρητώς αν ο εργαζόμενος αρνείται την παροχή εργασίας του σε συνεχές ωράριο ή αν αποζητά ο ίδιος την εφαρμογή της διακεκομμένης εργασίας.

Συνεπώς η νέα ρύθμιση όπως εισάγεται δεν εξυπηρετεί ικανοποιητικά τους στόχους της ευελιξίας της επιχείρησης συνδυασμένης με την ασφάλεια των εργαζομένων και δεν συνάδει με το πνεύμα συμφιλίωσης της προσωπικής με την επαγγελματική ζωή του τελευταίου. Αντίθετα συνάγεται με μία υπέρμετρη δέσμευση του χρόνου των εργαζομένων, καθώς το κενό στο μέσο της ημέρας δυσχεραίνει πολύ τον τρόπο οργάνωσης και αξιοποίησης του προσωπικού χρόνου.

⁴⁶άρθρο 57 του Ν. 4808/2021

Μία λύση εξισορροπητικής τάσης θα είναι να οργανώνονται τα προγράμματα εργασίας έτσι ώστε να αξιοποιούν τον εργαζόμενο σε συνεχές και όχι διακεκομμένο ωράριο (είτε με αλλαγές βάρδιας είτε με προσθήκες βάρδιας). Μια άλλη λύση θα ήταν η αποζημίωση προς τον εργαζόμενο λόγω της χρονικής διαταραχής που του προκαλεί το διακεκομμένο ωράριο⁴⁷.

Τέλος, ορίζεται ότι σε περίπτωση που χρειαστεί να παρέχει ο μερικώς απασχολούμενος μισθωτός πρόσθετη εργασία πέρα από την συμφωνηθείσα, οφείλει να την παρέχει, εφόσον είναι σε θέση να το κάνει, καθώς η άρνησή του αντίκειται στην καλή πίστη.

5.5 Αρχή της ίσης μεταχείρισης

Υπό αυτές τις συνθήκες και σε σχέση με τις παραπάνω διατάξεις εισάγεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης των μισθωτών με σύμβαση μερικής απασχόλησης σε σχέση με τους μισθωτούς πλήρους απασχόλησης, με στόχο να μην περιέλθουν οι μερικώς απασχολούμενοι σε δυσμενέστερη θέση σε σχέση με τους αντίστοιχους απασχολούμενους πλήρους απασχόλησης και κατ' επέκταση την αποτροπή δημιουργίας προστριβών και δυσχερειών εντός της επιχείρησης.

Ο μόνος δικαιολογητικός λόγος για την διαφορετική μεταχείριση των μερικώς απασχολούμενων δυνητικά προβάλλεται μόνο όταν συντρέχουν αντικειμενικές προϋποθέσεις διαφοροποίησης στο καθεστώς εργασίας όπως τυχόν διαφοροποιήσεις στο ωράριο εργασίας, έκτακτες συνθήκες, κοινωνικοί λόγοι, οπότε ανατρέπεται η αναλογικότητα σύγκρισης με τον εργαζόμενο της πλήρους απασχόλησης.

Η διαφορετική μεταχείριση επίσης μπορεί να οφείλεται σε διαφορετική νομοθετική αντιμετώπιση τους όπως η διαφοροποίηση στο ωράριο και στις συνθήκες εργασίας. Με αυτή τη πρόβλεψη ο νομός προσπαθεί να εφαρμόσει την αρχή της μη διάκρισης των εργαζομένων με σύμβαση εργασίας μερικής απασχόλησης, μεταφέροντας στο Ελληνικό δίκαιο μία αντίστοιχη πρόβλεψη της οδηγίας της ευρωπαϊκής κοινότητας προκειμένου να μην αντιμετωπίζονται δυσμενώς οι μερικώς απασχολούμενοι σε σχέση με τους εργαζόμενους με κανονική πλήρη απασχόληση

⁴⁷ Παπαδημητρίου Κ., *Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας και νέες ρυθμίσεις*, ΕΔΕΚΑ, Αθήνα 2020, σελ 81-83

εκτός αν συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι οι οποίοι καθιστούν ανοικτή και αναγκαία αυτή τη διάκριση.

Διασφαλίζεται με αυτό τον τρόπο η ισότιμη μεταχείριση εργαζομένων με κανονικό και μειωμένο ωράριο απασχόλησης βάσει της αρχής της αναλογικότητας, προκειμένου στη σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης να υπάρχει προστασία κατοχύρωσης των δικαιωμάτων των μερικώς απασχολούμενων μισθωτών αντανακλώντας έτσι και την καλύτερη θέση της νομολογίας⁴⁸.

6. ΨΗΦΙΑΚΗ ΚΑΡΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

6.1 Εφαρμογή του συστήματος της ψηφιακής κάρτας εργασίας

Η εισαγωγή της ψηφιακής κάρτας εργασίας προβλέπει ότι σταδιακά όλες οι επιχειρήσεις θα πρέπει να εφαρμόσουν το σύστημα της ωρομέτρησης με την κάρτα εισόδου και εξόδου των εργαζόμενων στην επιχείρηση. Πάγιο αίτημα της ΓΣΕΕ αποτελεί η εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας, που ικανοποιείται σήμερα.

Ειδικότερα με την υπ' αρ. 49758/31-5-2022 ΥΑ του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, εφαρμόζεται το σύστημα ψηφιακής κάρτας εργασίας στον κλάδο των Τραπεζών και των Σούπερ Μάρκετ που απασχολούν πάνω από 250 εργαζόμενους, αρχικά, και με σκοπό να επεκταθεί στην πορεία και στους υπόλοιπους κλάδους της οικονομίας. Γενικότερα, είναι υποχρεωτική η εφαρμογή ηλεκτρονικού συστήματος μέτρησης των ωρών εργασίας των εργαζομένων κάθε επιχείρησης και ανεξάρτητα από το μέγεθός της, το οποίο πρέπει να συνδέεται και να διαλειτουργεί, σε πραγματικό χρόνο, με το Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II. Αυτό προϋποθέτει τη χρήση της ψηφιακής κάρτας εργασίας από τους εργαζόμενους κατά την έναρξη και κατά τη λήξη του ωραρίου εργασίας τους.

⁴⁸«Υπόθεση C-274/18 Συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης - Ρήτρα 4 - Αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων - Λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση των εργαζομένων με μερική απασχόληση σε σύγκριση με τους εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση όσον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης - Απαγόρευση - Εθνική νομοθετική ρύθμιση η οποία καθορίζει μεγαλύτερη μέγιστη συνολική διάρκεια των σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου για τους εργαζόμενους με μερική απασχόληση σε σχέση με τους εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση - Αρχή *pro rata temporis* - Οδηγία 2006/54/EK - Ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης».

Ειδικότερα, οι επιχειρήσεις οφείλουν να καταγράψουν και να υποβάλλουν ψηφιακά την οργάνωση του χρόνου εργασίας στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II για το σύνολο του εργατικού δυναμικού τους, συμπεριλαμβανομένου και του δανειζόμενου προσωπικού. Η διαδικασία αυτή της απογραφής του ωραρίου εργασίας των εργαζομένων ειδικά για τις επιχειρήσεις των Τραπεζών και των Σούπερ Μάρκετ ξεκίνησε την 1η Ιουνίου 2022 και ολοκληρώθηκε την 30η Ιουνίου 2022. Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων δίνει την δυνατότητα στις επιχειρήσεις αυτές, να χρησιμοποιούν λογισμικό που τους παρέχει το ίδιο, για την καταγραφή των πραγματικών ωρών του χρόνου εργασίας των εργαζομένων και την αυτόματη ενημέρωση του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, μέχρι την εγκατάσταση του δικού τους συστήματος.

Σε περίπτωση που δεν είναι αντικειμενικά δυνατή λόγω ανωτέρας βίας ή αδυναμίας χωρίς υπαιτιότητα του εργοδότη, η λειτουργία του συστήματος μέτρησης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων ή και η αποστολή των στοιχείων στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, ο εργοδότης θα πρέπει να γνωστοποιήσει άμεσα και έγκαιρα το γεγονός στην αρμόδια κατά τόπους Επιθεώρηση Εργασίας. Όμοια, εφόσον λυθεί η αντικειμενική δυσκολία, ο εργοδότης οφείλει να γνωστοποιήσει το γεγονός. Σε διαφορετική περίπτωση η επιχείρηση είναι εκτεθειμένη προς έλεγχο από την αρμόδια υπηρεσία.

6.2 Προβλήματα στην εφαρμογή του συστήματος της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας

Στην πρώτη αυτή απόπειρα εφαρμογής του συστήματος της ψηφιακής κάρτας εργασίας έχουν ήδη ανακύψει ερωτηματικά και δυσλειτουργίες σχετικά με την ορθή καταχώρηση και υποβολή των στοιχείων στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ.

Αν για παράδειγμα ο εργαζόμενος παραλείψει να «χτυπήσει» την κάρτα του κατά την είσοδο ή/και έξοδο, η ευθύνη βαρύνει εις ολόκληρον τον εργοδότη. Σε περίπτωση δε που επαναλαμβάνεται το γεγονός, αυτό συνιστά αιτία ελέγχου από την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας. Επίσης, δεν προβλέπεται η δυνατότητα να υποβληθεί εκπρόθεσμα η τροποποίηση ωραρίου ή προγράμματος εργασίας. Ωστόσο προβλέπεται η δυνατότητα αλλαγής της «ευέλικτης προσέλευσης». Κάτι αντίστοιχο συμβαίνει και στην περίπτωση που εργαζόμενοι αρνούνται να χρησιμοποιήσουν την Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας. Ο εργαζόμενος έχει την υποχρέωση της ορθής χρήσης της κάρτας ωστόσο σε περίπτωση μη τήρησης αυτής η ευθύνη βαρύνει αποκλειστικά τον εργοδότη.

Σημαντικό στοιχείο είναι επίσης το γεγονός ότι με το σύστημα αυτό δεν παρακολουθείται η μη δικαιολογημένη απουσία του εργαζομένου αλλά η

δικαιολογημένη (άδεια, ανάπαυση) και ο χρόνος εργασίας του. Αν δηλαδή ο εργαζόμενος τελεί σε προγραμματισμένη άδεια, μακροχρόνια ασθένεια, στράτευση ή σε καθεστώς αδείας όπως θηλασμού, γονική, άνευ αποδοχών, θα πρέπει να συμπληρώνεται το πρόγραμμα εργασίας κανονικά και κατόπιν να συμπληρώνονται σε σχετικό, χωριστό πίνακα οι άδειες των εργαζομένων με συνημμένα τα δικαιολογητικά.

6.3 Συνέπειες της εφαρμογής του συστήματος της ψηφιακής κάρτας εργασίας

Η ψηφιακή κάρτα θα βοηθήσει πάρα πολύ στον έλεγχο της παρουσίας του εργαζόμενου στην επιχείρηση χωρίς όμως να μπορεί να απεικονίσει την πραγματική παροχή εργασίας. Η εφαρμογή της θα προσδώσει μία άλλη διάσταση στο εργατικό δίκαιο. Θα μεταβάλλει την έννοια της εξαρτημένης εργασίας η οποία και επεκτείνεται σε σχέση με την δυνατότητα παροχής εργασίας στο χρόνο που έχει συμφωνηθεί. Η ψηφιακή κάρτα εργασίας λοιπόν είναι ένα σύστημα παρακολούθησης του εργασιακού χρόνου σε μια εποχή ψηφιακή και έχει μια σειρά από πλεονεκτήματα

- Είναι το πιο σημαντικό εργαλείο για την καταπολέμηση της αδήλωτης και της υποδηλωμένης εργασίας
- Αποτυπώνει το πραγματικό ωράριο εργασίας των εργαζομένων και διασφαλίζει την προσαύξηση της αμοιβής τους από υπερεργασιακή ή υπερωριακή απασχόληση
- Βοηθάει στην πάταξη του αθέμιτου ανταγωνισμού που υφίστανται οι επιχειρήσεις που τηρούν τη νομοθεσία από εκείνες που εφαρμόζουν πρακτικές «μαύρης» ή υποδηλωμένης εργασίας. Πρακτικές οι οποίες δυστυχώς δεν είναι σπάνιες και εκτός των άλλων στερούν πόρους από το ασφαλιστικό σύστημα και τον προϋπολογισμό
- Διευκολύνει το έργο της Επιθεώρησης Εργασίας και των λοιπών ελεγκτικών μηχανισμών ώστε οι έλεγχοι να είναι διαφανείς και αντικειμενικοί ως προς την την δίκαιη εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας και των μεταρρυθμίσεων καθώς και ως προς την διασφάλιση των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των δύο μερών όπως το δικαίωμα της αποσύνδεσης στην τηλεργασία και της διευθέτησης του χρόνου εργασίας.

7. ΔΑΝΕΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

7.1 Το αντικείμενο της σύμβασης δανεισμού εργαζόμενου

Άλλη μία μορφή απασχόλησης που συναντάμε ολοένα και περισσότερο στις μέρες μας είναι η απασχόληση με σύμβαση δανεισμού ενός ή περισσότερων εργαζομένων από μια επιχείρηση σε μία άλλη.

Αντικείμενο της σύμβασης δανεισμού αποτελεί η μεταβίβαση ενός εργαζόμενου από τον αρχικό (άμεσο) προς τον δευτερεύοντα⁴⁹ (έμμεσο) εργοδότη. Ο εργαζόμενος μισθωτός έχει την υποχρέωση να προσφέρει τις υπηρεσίες του προς τον έμμεσο εργοδότη, σε διαμορφωμένες συνθήκες και σε δεσμευτικές εντολές και οδηγίες που απευθύνει ο έμμεσος εργοδότης στον εργαζόμενο. Ο εργαζόμενος εντάσσεται παράλληλα με αυτό τον τρόπο στο δυναμικό της επιχείρησης του έστω και προσωρινά.

Η σύμβαση δανεισμού εργαζόμενου μπορεί να λάβει τη μορφή συμφωνίας για ορισμένο και προσδιορισμένο χρονικό ορίζοντα ή μπορεί να γίνει συμφωνία ότι θα είναι σύμβαση αόριστης διάρκειας. Σε όλες όμως τις περιπτώσεις και ανεξάρτητα της συνομολόγησης (αν είναι ορισμένου ή αορίστου χρόνου) η σύμβαση δανεισμού διακρίνεται από το στοιχείο της προσωρινότητας και από το ότι έχει ευκαιριακό χαρακτήρα. Η σύμβαση δανεισμού ανταποκρίνεται στα σημεία των καιρών και στις νέες οικονομικές και εμπορικές συνθήκες.

Ένα από τα χαρακτηριστικά της σύμβασης δανεισμού έχει να κάνει με την δυνατότητα που έχει ο μισθωτός να επανέλθει μετά την λήξη της σύμβασης δανεισμού στη θέση εργασίας που κατέχει στην επιχείρησή του άμεσου (πρωτογενούς) εργοδότη (ο οποίος και δάνεισε τον εργαζόμενο στην άλλη εταιρία) τουλάχιστον με βάση τους όρους εργασίας που ίσχυαν πριν από την παραχώρηση του.

Σε αντίθετη περίπτωση αν δηλαδή δεν διαφαίνεται η δυνατότητα επανόδου στην αρχική θέση εργασίας του και η μετακίνηση των εργαζομένων λαμβάνει μόνιμο χαρακτήρα, θα πρόκειται στην ουσία για μία νέα σύμβαση εργασίας, που υποκρύπτει την ταυτόχρονη μεταβίβαση της σχέσης εργασίας. Δηλαδή πρόκειται για μεταβολή του προσώπου του εργοδότη.

Ένα σημαντικό ζήτημα που ανακύπτει σε αυτή τη περίπτωση είναι αν συνυπολογίζεται ο χρόνος προϋπηρεσίας όπου ο εργαζόμενος διένυσε στον αρχικό

⁴⁹Κουκιάδης Ι., *Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας*, Έκδοση Στ', 2012, σελ. 364, «όπου προκρίνει τη χρήση του όρου δευτερογενής εργοδότης, αντί έμμεσος εργοδότης, θεωρώντας τον πρώτο πιο κοντά στην πραγματικότητα. Ο δευτερογενής εργοδότης προκύπτει από τη διάσπαση των εργοδοτικών εξουσιών. Δεν είναι έμμεσος αφού αυτός με άμεσο τρόπο διαχειρίζεται την εργασία του μισθωτού».

εργοδότη για αναγνώρισή της στον επόμενο εργοδότη. Η προϋπηρεσία αυτή δύσκολα αναγνωρίζεται χωρίς αίτηση και ειδική συμφωνία επειδή υπάρχει αυτοτέλεια των εργοδοτικών επιχειρήσεων. Επίσης, για να αναγνωρισθεί η προϋπηρεσία θα πρέπει η εργασία που κάνει ο δανειζόμενος εργαζόμενος, να συμπίπτει με την προγενέστερη εργασία που έκανε στον αρχικό εργοδότη.

Στον δανεισμό, η διατήρηση της ευθύνης του εργοδότη παραμένει στον αρχικό, και η παραμονή της υποκείμενης σύμβασης εξαρτημένης εργασίας παραμένει σε ισχύ όσο διαρκεί ο δανεισμός. Η σύμβαση δανεισμού εργασίας αποτελεί μία αρρυθμιστη σύμβαση εργασίας. Αυτή η διάπλαση του συμβατικού της περιεχομένου μπορεί να εκδηλωθεί με δύο εκδοχές.

Στην πρώτη περίπτωση της συνήθους σύμβασης δανεισμού εργασίας, τα δικαιώματα και υποχρεώσεις των μερών διαμορφώνονται από τους κανόνες που έχουν διαμορφωθεί από τη σχετική νομολογία το άρθρο 651 του Α.Κ.⁵⁰

Σε άλλες εφαρμογές τα συμβαλλόμενα μέρη είναι εκείνα τα οποία μέσα στα όρια της συμβατικής τους ελευθερίας δικαιούνται να κατανέμουν κατά τρόπο αυτοδύναμο τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που πηγάζουν. Το περιεχόμενο της εργασίας, οι υποχρεώσεις και τα δικαιώματα στο πλαίσιο του διεθυντικού δικαιώματος, μεταβιβάζονται στον νέο εργοδότη, μέχρις ότου ο εργαζόμενος επιστρέψει στον πρωτογενή εργοδότη του.

Σε περίπτωση δημιουργίας εργατικών αξιώσεων από τη σύμβαση εργασίας δανεισμού εκ μέρους του εργαζόμενου, νομιμοποιούνται μόνο ως προς τον πρωτογενή εργοδότη. Σε περίπτωση διενέξεων ο εργαζόμενος κινείται εναντίον του πρωτογενούς εργοδότη στον οποίον απευθύνει και το όποιο σχετικό αίτημά του ή την όποια σχετική αγωγή του.

Συνεπώς η διατήρηση του ενοχικού δεσμού ανάμεσα στον εργοδότη και τον μισθωτό λαμβάνει και την μορφή κανόνα εργατικού δικαίου, ερμηνευτικού ιδίως όσον αφορά το συμβαλλόμενο μέρος το οποίο θα φέρει και την ευθύνη για την ικανοποίηση των οικονομικών αξιώσεων του μισθωτού. Το αποτέλεσμα είναι ότι ο πρωτογενής εργοδότης ενέχεται καταρχήν για το σύνολο των αξιώσεων του μισθωτού από τη σύμβαση της εξαρτημένης εργασίας.

⁵⁰ Ζερδελής Δ., *Σύγχρονα θέματα εργατικού δικαίου*, 2020, σελ 136-138

Αν κριθεί ότι η σύμβαση εργασίας δανεισμού καταρτίστηκε με τρόπο εικονικό και εφόσον συντρέχουν οι όροι του άρθρου 136 του Α.Κ. δηλαδή πλήρης ανυπαρξία δικαιοπρακτικής δέσμευσης, ο φερόμενος ως δευτερογενής εργοδότης θα θεωρηθεί τότε ως μοναδικός εργοδότης του μισθωτού και τότε αυτός δεσμεύεται με τον εργαζόμενο με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

7.2 Μορφές σύμβασης δανεισμού εργαζόμενου

7.2.1 Σύμβαση γνήσιου δανεισμού

Η σύμβαση δανεισμού είναι μια συμφωνία που εμπεριέχει τρεις συμβαλλόμενους, τον αρχικό εργοδότη, τον δεύτερο εργοδότη και τον εργαζόμενο. Επί της ουσίας, ο αρχικός εργοδότης παραχωρεί τον εργαζόμενο για να προσφέρει τις υπηρεσίες του, στον δεύτερο εργοδότη (γνήσιος δανεισμός). Για την σύναψη σύμβασης δανεισμού ωστόσο απαιτείται η συναίνεση του εργαζομένου, η οποία δηλώνεται είτε ως όρος στην αρχική σύμβαση εργασίας του, είτε με τροποποίηση σε μεταγενέστερο χρόνο.

7.2.2 Σύμβαση μη γνήσιου δανεισμού (μέσω Ε.Π.Α.⁵¹)

Μη γνήσιος δανεισμός ονομάζεται η συμφωνία που πραγματοποιείται μεταξύ του εργαζομένου και του αρχικού εργοδότη η οποία εξαρχής ορίζει ότι ο εργαζόμενος δεν θα προσφέρει τις υπηρεσίες του στον συγκεκριμένο εργοδότη αλλά σε τρίτο ο οποίος θα επιλέγεται κάθε φορά από τον αρχικό εργοδότη ανάλογα με τις ανάγκες και τις συνθήκες της αγοράς. Ο αρχικός, λοιπόν εργοδότης είναι ουσιαστικά μία επιχείρηση με αντικείμενο εργασιών την παροχή ανθρώπινου δυναμικού σε άλλες επιχειρήσεις οι οποίες έχουν ανάγκη για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα γι' αυτό και ονομάζεται και κατ' επάγγελμα δανεισμός⁵².

Η μέγιστη χρονική διάρκεια, συμπεριλαμβανομένων τυχόν παρατάσεων και ανανεώσεων που γίνονται εγγράφως, που μπορεί να διαρκέσει ο μη γνήσιος δανεισμός είναι τριάντα έξι μήνες. Ακόμα και στην περίπτωση αναστολής της εργασιακής σχέσης

⁵¹«Ο Ν. 2956/2001 προέβλεψε τις Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ), δηλ. τις εταιρείες που ασκούν τον κατ' επάγγελμα δανεισμό και προσδιόρισε την έννοια της προσωρινής απασχόλησης. Κατόπιν ψηφίστηκε ο Ν. 4052/2012, ο οποίος μετέφερε την Οδηγία 2008/104 στο ελληνικό δίκαιο και τροποποίησε όλες τις προγενέστερες διατάξεις σε σχέση με τη σύσταση και λειτουργία των ΕΠΑ.»

⁵²Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζόμενων, 2017

για λόγους όπως ασθένεια, στράτευση, εγκυμοσύνη, δεν επιμηκύνεται η νομοθετικώς προβλεπόμενη διάρκεια.

Ο μη γνήσιος δανεισμός παρότι είναι ευρέως διαδεδομένος και εξυπηρετεί διάφορες καταστάσεις όπως επιχειρήσεις με λειτουργία εποχικότητας, ενέχει κινδύνους σε σχέση με την προστασία, τα δικαιώματα και την ίση μεταχείριση των δανειζόμενων εργαζομένων συγκριτικά με τους εργαζόμενους που ανήκουν με μόνιμη σχέση στον τρίτο εργοδότη.

7.3 Δανεισμός εργαζόμενου και διευθέτηση αδειάς και δώρων

Ο πρωτογενής εργοδότης ευθύνεται ως προς την καταβολή της τακτικής μισθοδοσίας του εργαζόμενου για το καθιερωμένο μισθό. Δηλαδή είναι υπεύθυνος και για την καταβολή των συμφωνημένων αποδοχών, την παρακράτηση των αναλογούντων ΕΦΚΑ και ΦΜΥ (φόρο μισθωτών υπηρεσιών) καθώς και για την καταβολή επιδομάτων Χριστουγέννων Πάσχα και αδειάς.

Ο πρωτογενής εργοδότης παραμένει υπόχρεος για την παροχή της ετήσιας άδειας αναψυχής προς τον εργαζόμενο μισθωτό. Πιο συγκεκριμένα σχετικά με την χορήγηση κανονικής αδειάς στη σύμβαση δανεισμού, η πρακτική εφαρμογή του κανόνα ευθύνης του πρωτογενούς εργοδότη για όλες τις συμβάσεις εργασίας σε σχέση με τις υποχρεώσεις, αναδεικνύει κάποιες αντιφάσεις.

Ενώ λοιπόν ο πρωτογενής εργοδότης παραμένει υπεύθυνος για την αυτούσια χρήση και χορήγηση της άδειας αναψυχής, ο εργαζόμενος δραστηριοποιείται ως μέλος στο εργατικό δυναμικό ενός τρίτου προσώπου και εντάσσεται στην εκμετάλλευση του δευτερογενούς εργοδότη. Από τον τρόπο οργάνωσης και λειτουργίας της εξαρτάται και ο ακριβής χρόνος χορήγησης της άδειας αναψυχής.

Η υποχρέωση αυτή δημιουργείται στην ευθύνη του πρωτογενούς εργοδότη για να γνωστοποιήσει στο δευτερογενή εργοδότη τον ακριβή αριθμό ημερών άδειας που δικαιούται να λάβει ο δανειζόμενος μισθωτός εντός του σχετικού έτους αναφοράς, αλλά είναι και στην ευθύνη του να πληροφορήσει έγκαιρα προς τις ημέρες άδειας που έλαβε ή πρόκειται να λάβει μισθωτός και για το συγκεκριμένο χρονικό διάστημα χορήγησης της σχετικής άδειας⁵³.

⁵³Ζερδελής Δ., *Σύγχρονα θέματα εργατικού δικαίου*, 2020, σελ 136-138

Αυτή η παραπάνω θέση εξυπηρετεί ταυτόχρονα την προστασία του δικαιώματος της άδειας του εργαζόμενου μισθωτού αλλά και τη διαφύλαξη των δικαιολογημένων συμφερόντων του πρωτογενούς εργοδότη. Αυτό γιατί ο εργοδότης μπορεί να φροντίσει ώστε μισθωτός να λάβει όλη τη νόμιμη άδεια του αποφεύγοντας τον κίνδυνο καταβολής της αποζημίωσης μη ληφθείσας άδειας η οποία προσανξάνεται κατά 100% εφόσον γίνει δεκτή υπαιτιότητά του αναφορικά με την μη χορήγηση της άδειας αναψυχής στο πλαίσιο του δανεισμού.

7.4 Διαδικασία απόλυσης δανειζόμενου εργαζόμενου

Από τη στιγμή που ο πρωτογενής εργοδότης διατηρήσει ακέραιη την εργοδοτική ιδιότητα τότε συνεπάγεται ότι διατηρεί στο ακέραιο και το δικαίωμα της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας. Κατά λογική συνέχεια και ο δευτερογενής εργοδότης μπορεί να προβεί σε καταγγελία σύμβασης εργασίας προς τον δανειζόμενο εργαζόμενο που εκπροσωπεί στην ουσία τον πρώτο εργοδότη.

Επιπλέον, κατά τον ίδιο νομικό λόγο ο αρχικός εργοδότης διατηρεί το δικαίωμα να προβαίνει σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας του ορισμένου χρόνου (όπου με βάση αυτή τη σύμβαση έχει δανείσει τον μισθωτό στον νέο εργοδότη). Μπορεί να προβεί σε απόλυση ανεξάρτητα από το αν το γεγονός στο οποίο συνίσταται σπουδαίος λόγος, αφορά τις ιδιαίτερες σχέσεις που αναπτύσσονται μεταξύ των εργαζομένων και του δευτερογενούς εργοδότη ή συμβαίνει κατά τη λειτουργία της σύμβασης δανεισμού.

Εδώ είναι σημαντική και η περίπτωση που λύεται η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας κατά το σύστημα της καταγγελίας χωρίς αποζημίωση όπως αυτό συγκροτείται από τις διατάξεις. Η καταγγελία σύμβασης είναι νόμιμη βάσει της τήρησης των τυπικών προϋποθέσεων και προειδοποίησης του εργαζόμενου και της καταβολής νόμιμης αποζημίωσης απόλυσης. Η αποζημίωση μπορεί να μην καταβληθεί, αν συντρέξει μήνυση κατά του εργαζόμενου για διάπραξη οποιουδήποτε αδικήματος κατά την άσκηση των υπηρεσιών του μισθωτού ή εφόσον προηγουμένως έχει απαγγελθεί σε βάρος του μισθωτού κατηγορία για διάπραξη αξιόποινης πράξης ειδικότερα στο πλαίσιο της ιδιωτικής του ζωής σε βαθμό τουλάχιστον πλημμελήματος.

Έτσι σε αυτή την περίπτωση αν η αποδιδόμενη αξιόποινη πράξη προσβάλλει τα έννομα αγαθά του δευτερογενούς εργοδότη τότε την σχετική αγωγή νομιμοποιείται να υποβάλει μόνον ο δευτερογενής εργοδότης. Στην περίπτωση αυτή ο πρωτογενής εργοδότης δεν μπορεί να προβεί άμεσα στην καταγγελία χωρίς αποζημίωση αμέσως

μετά την υποβολή της μήνυσης εκ μέρους του δευτερογενούς εργοδότη⁵⁴. Συνεπώς ο πρωτογενής εργοδότης θα πρέπει να περιμένει μέχρι να γίνει απαγγελία κατηγορίας σε βάρος του μισθωτού ώστε να κινήσει την σχετική διαδικασία ακόμα και αν από την σύμβαση δανεισμού προβλέπεται ότι κατά την λήξη της με οποιαδήποτε αιτία ο εργαζόμενος θα επανέλθει στην αρχική του θέση στον αρχικό εργοδότη.

Αν πάλι αυτή η φερόμενη αξιόποινη πράξη διώκεται αυτεπαγγέλτως δύσκολα μπορεί να θεωρηθεί ότι συντρέχει ζήτημα για επιστροφή του εργαζόμενου στον πρωτογενή εργοδότη, με αποτέλεσμα ο τελευταίος να έχει δικαίωμα να προβεί σε μήνυση κατά του μισθωτού. Στην περίπτωση αυτή ο εργαζόμενος δεν θα μπορούσε να επωφεληθεί από τον δανεισμό ισχυριζόμενος ότι η αξιόποινη πράξη διαπράχθηκε στην εταιρία του δεύτερου, και όχι του πρώτου εργοδότη.

7.5 Ανάκληση δανειζόμενου εργαζόμενου

Σε σχέση με τα δικαιώματα του πρωτογενούς εργοδότη να ανακαλέσει το μισθωτό ο οποίος παρέχει τις υπηρεσίες του προς το τρίτο πρόσωπο δυνάμει σύμβασης δανεισμού εργασίας κρίσιμο ρόλο διαδραματίζει η συνομολόγηση της σύμβασης ως ορισμένης ή αόριστης χρονικής διάρκειας.

Εφόσον η παραχώρηση των υπηρεσιών του μισθωτού λαμβάνει χώρα για συγκεκριμένο εκ των προτέρων προσδιορισμό, κατά το διάστημα αυτό ο πρωτογενής εργοδότης δεν δύναται να ανακαλέσει μονομερώς τον μισθωτό, αποστερώντας από τον τελευταίο να επανέλθει στην προηγούμενη θέση εργασίας του και να παρέχει την εργασία του κατά τις ανάγκες της δικής του επιχείρησης.

Εφόσον όμως προβεί σε μία τέτοια κίνηση τυχόν άρνηση του εργαζόμενου μισθωτού να ακολουθήσει την εντολή αυτή εξακολουθώντας να παρέχει τις υπηρεσίες του προς τον δευτερογενή εργοδότη μεταφράζεται ως υπεύθυνη δήλωση για την βούλησή της λύσης της υποκείμενης σύμβασης εργασίας. Ο εργαζόμενος δεν καθίσταται υπερήμερος σε σχέση με την παροχή εργασίας προς τον πρωτογενή εργοδότη. Αντίθετα η ευθυγράμμιση του εργαζομένου είναι νόμιμη καθώς συνιστά την πραγματικότητα της εκπλήρωσης των συμβατικών υποχρεώσεων τις οποίες έχει αναλάβει δυνάμει σύμβασης δανεισμού.

⁵⁴Ζερδελής Δ., *Σύγχρονα θέματα εργατικού δικαίου*, 2020, σελ 136-138

Αντίθετα στην περίπτωση που δεν έχει συμφωνηθεί ορισμένος χρόνος παραχώρησης και αυτό συνομολογήθηκε κατά τη σύναψη σύμβασης δανεισμού του εργαζόμενου, ο δευτερογενής εργοδότης διατηρεί το δικαίωμα να ανακαλέσει μονομερώς την σχέση εργασίας- δηλαδή χωρίς τη συναίνεση του δανειζόμενου-παρότι το ορθότερο είναι η ανάκληση να γίνει από τον πρώτου εργοδότη.

8. ΝΕΟΙ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΙ ΣΤΗΝ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ

8.1 Έννοια ομαδικών απολύσεων

Παρά τις προσπάθειες των νομοθετικών ρυθμίσεων⁵⁵ και διευκολύνσεων του κράτους προς τις επιχειρήσεις προς αποφυγή του φαινομένου των ομαδικών απολύσεων, δυστυχώς δεν έλειψαν αυτές, ως αποτέλεσμα της οικονομικής κρίσης των τελευταίων ετών και σε συνδυασμό με την εμφάνιση της πανδημίας του κορονοϊού σε εθνικό επίπεδο.

Με τον όρο ομαδικές απολύσεις νοούνται όσες γίνονται για οικονομοτεχνικούς λόγους και δεν αφορούν στο πρόσωπο των απολυόμενων, από επιχειρήσεις που το εργατικό δυναμικό τους είναι μεγαλύτερο από είκοσι εργαζόμενους. Ειδικότερα, το άρθρο 74 του Ν.3863/2010 θέτει τα εξής όρια για κάθε ημερολογιακό μήνα:

- α) «Μέχρι έξι (6) εργαζόμενους για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν είκοσι (20) έως εκατόν πενήντα (150) εργαζόμενους».
- β) «Ποσοστό πέντε τοις εκατό (5%) του προσωπικού και μέχρι τριάντα (30) εργαζόμενους για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, που απασχολούν πάνω από εκατόν πενήντα (150) εργαζόμενους».

Κάθε ημερολογιακό εξάμηνο καθορίζονται οι ανωτέρω αναλογίες με απόφαση του υπουργού εργασίας λαμβάνοντας υπόψη τις συνθήκες της αγοράς εργασίας. Η απόφαση εκδίδεται μετά από γνώμη του Συμβουλίου Εργασίας, και δημοσιεύεται στην εφημερίδα της κυβερνήσεως.

⁵⁵«Οι ομαδικές απολύσεις ρυθμίζονται από το Ν. 1387/1983, όπως τροποποιήθηκε με το Ν. 2874/2000 και το Ν. 3863/2010, ο οποίος εκδόθηκε προκειμένου να εναρμονιστεί το ελληνικό δίκαιο με την κοινοτική οδηγία 75/129/ΕΟΚ περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών-μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις, όπως ισχύει μετά την τροποποίησή του από το άρθρο 17 του Ν. 4472/2017».

Για τον υπολογισμό του αριθμού των απολύσεων προβλέπονται και περιλαμβάνονται όλοι οι τρόποι λύσης της εργασιακής σχέσης που γίνονται με πρωτοβουλία του εργοδότη για έναν ή περισσότερους λόγους οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων.

Στον συνολικό αριθμό των εργαζομένων της επιχείρησης λαμβάνεται υπόψη το εργατικό δυναμικό που απασχολείται τόσο στο κεντρικό όσο και σε οποιαδήποτε υποκατάστημα αυτής, με οποιαδήποτε ειδικότητα (υπάλληλοι, εργάτες, μαθητευόμενοι) και ανεξάρτητα από το είδος της σύμβασης εργασίας (πλήρους/μερικής ή ορισμένου/αορίστου χρόνου). Εξαιρέση υπάρχει αν παρέλθει ο χρόνος των συμβάσεων ορισμένου χρόνου οπότε λύεται αυτοδικαίως η σχετική σύμβαση.

Λαμβάνονται υπόψη στις ομαδικές απολύσεις και αυτές που οφείλονται στην κατάργηση της θέσης εργασίας. Δεν υπάγονται όμως στις ομαδικές απολύσεις οι οικειοθελείς αποχωρήσεις των εργαζόμενων.

Επιπλέον δεν υπόκεινται στις ομαδικές απολύσεις αυτές που γίνονται λόγω υπαιτιότητας του εργαζόμενου (χαμηλή απόδοση, απουσίες, απρεπή συμπεριφορά, πρόκληση ζημίας στην επιχείρηση κτλ). Σε αυτές τις περιπτώσεις οι καταγγελίες συμβάσεως εργασίας των εργαζομένων γίνονται ύστερα από την έγγραφη δήλωσή τους ότι θα πρέπει να αποχωρήσουν από την εργασία τους έστω και με αποζημίωση (και πολλές φορές δικαιούται και ο εργοδότης αποζημίωση από αυτούς, λόγω προξενήσεως βλάβης).

Στις ομαδικές απολύσεις εφαρμόζονται οι διατάξεις που αφορούν την τυπική διαδικασία για τον τρόπο λύσης μιας εργασιακής σχέσης και καταβάλλεται η σχετική αποζημίωση.

Λόγοι απόλυσης που συνδέονται με το πρόσωπο του μισθωτού είναι αυτοί που αναφέρονται στη συμπεριφορά, την ικανότητα του μισθωτού, ή ακόμα συνδέονται με την προσωπική του κατάσταση ασθένειας, συνταξιοδότησης κτλ. Πρόκειται λοιπόν αναμφισβήτητα για καταγγελίες σύμβασης που οφείλονται στο πρόσωπο των εργαζομένων αυτών, και συνεπώς δεν συναθροίζονται, δηλαδή δεν συνυπολογίζονται στον αριθμό των εργαζομένων που υπάγονται στις ομαδικές απολύσεις.

Με τις ομαδικές απολύσεις εξομοιώνονται και οι ομαδικές απολύσεις με τροποποιητική καταγγελία μετά από άρνηση εργαζομένων να δεχτούν προτεινόμενη τροποποίηση των όρων συμβάσεων τους εφόσον αυτές οι τροποποιήσεις δικαιολογούνται λόγω των γενικότερων συνθηκών αλλά και των ειδικών οικονομικών συνθηκών της συγκεκριμένης επιχείρησης.

Είναι αδιάφορο αν οι ομαδικές απολύσεις οφείλονται προσωπικά στον εργοδότη ως φυσικό πρόσωπο λόγω θανάτωσής του, μακροχρόνιας ασθένειάς του, διάλυση νομικού προσώπου, μετασχηματισμός ή την χειροτέρευση της οικονομικής κατάστασης της επιχείρησης, δηλαδή πτώση των εργασιών κτλ.

Στην περίπτωση που γίνονται ομαδικές απολύσεις χωρίς να τηρηθούν οι προδιαγεγραμμένες από τον νόμο διαδικασίες τότε οι απολύσεις αυτές καθίστανται αυτόματα άκυρες και ο εργαζόμενος δικαιούται να ζητήσει μισθούς υπερημερίας.

8.2 Υποχρεώσεις εργοδότη σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων και διαβουλεύσεις

Ο εργοδότης καταρχάς οφείλει να προσκαλέσει σε διαβουλεύσεις τους εκπροσώπους των εργαζομένων πριν προχωρήσει σε μαζικές απολύσεις προκειμένου να εξαντληθεί κάθε δυνατότητα επίλυσης των προβλημάτων και αποφυγής των απολύσεων και των δυσμενών συνεπειών.

Ο εργοδότης, μέσα σε αυτό το πλαίσιο οφείλει να ενημερώσει πλήρως επί των οικονομοτεχνικών θεμάτων τους εκπροσώπους των εργαζομένων ώστε να δικαιολογήσει εγγράφως τους λόγους των απολύσεων, καθώς και να γνωστοποιήσει τον αριθμό των υπό απόλυση εργαζομένων, και τις κατηγορίες προς αυτούς. Τέλος, οφείλει να τους ενημερώσει τον χρονικό ορίζοντα μέσα στον οποίο θα πραγματοποιηθούν οι απολύσεις.

Κατά την διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων ο εργοδότης μπορεί να θέσει υπόψιν των εργαζομένων το κοινωνικό πλάνο και για τους υπό απόλυση εργαζομένους. Δηλαδή να προσδιορίσει τα ποσά κάλυψης αυτασφάλισης, τα διαθέσιμα μέσα, τα μέσα κοινωνικής εταιρικής ευθύνης, και κατάρτισης και συμβουλευτικής εκπαίδευσης για την ένταξη στην αγορά εργασίας των απολυόμενων, ενέργειες για την αντιμετώπιση της επαπειλούμενης ανεργίας των υπό απόλυση εργαζομένων μέσω της αξιοποίησης ειδικών προγραμμάτων από τον ΟΑΕΔ, καθώς και δυνατότητες και κριτήρια για την κατά προτεραιότητα επαναπρόσληψή τους.

8.3 Διαδικασία ομαδικών απολύσεων

Η προθεσμία διαβουλεύσεων μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών ορίζεται στις τριάντα ημέρες⁵⁶ αρχής γενομένης από την έγγραφη πρόσκληση του εργοδότη προς

⁵⁶ άρθρο 17 του Ν. 4472/2017

τους εκπροσώπους των εργαζόμενων, για διαβουλεύσεις. Στη συνέχεια, συντάσσεται πρακτικό με το αποτέλεσμα το οποίο κατατίθεται στο Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας (ΑΣΕ).

Σε περίπτωση ύπαρξης τελικής συμφωνίας των μερών, οι ομαδικές απολύσεις λαμβάνουν χώρα όπως ορίζεται στην τελική συμφωνία και ισχύουν για 10 μέρες από την ημερομηνία που κατατέθηκε το πρακτικό διαβούλευσης στο Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας.

Σε περίπτωση μη ύπαρξης συμφωνίας των μερών εκδίδεται αιτιολογημένη απόφαση από το ΑΣΕ εντός δέκα ημερών από την ημερομηνία κατάθεσης του ανωτέρω πρακτικού. Κατόπιν διαπιστώνεται κατά πόσο ο εργοδότης ακολούθησε την σωστή διαδικασία σχετικά με την έγκαιρη ενημέρωση και διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων καθώς και σχετικά με την υποχρέωση του να κοινοποιήσει τα σχετικά έγγραφα.

Για το σκοπό αυτό το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας λαμβάνει υπόψη τις δηλώσεις τόσο των εκπροσώπων των εργαζομένων και του εργοδότη όπως και των προσώπων που διαθέτουν εξειδικευμένες γνώσεις σε τεχνικά θέματα. Αν το συμβούλιο διαπιστώσει πως οι υποχρεώσεις του εργοδότη τηρήθηκαν βάσει της τυπικής διαδικασίας, μέσα σε προθεσμία είκοσι ημερών από την έκδοση της απόφασης, μπορούν να ξεκινήσουν οι απολύσεις. Σε αντίθετη περίπτωση το Συμβούλιο δίνει παράταση στις διαβουλεύσεις προκειμένου ο εργοδότης να προβεί στις απαραίτητες ενέργειες και να εκπληρώσει τις υποχρεώσεις του. Σε κάθε περίπτωση η περίοδος της απόλυσης ισχύει έως εξήντα ημέρες από την κοινοποίηση του πρακτικού διαβούλευσης.

Στις ομαδικές απολύσεις που προκαλούνται από την επίδοση στις επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις κατόπιν δικαστικής απόφασης, δεν εφαρμόζονται οι παραπάνω διαδικασίες.

9. ΑΔΕΙΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕΤΑ ΤΟΝ Ν.4808/21

9.1 Άδειες και διευκολύνσεις εργαζομένων σχετικά με την ισορροπία μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής

Με τον νέο νόμο ενσωματώθηκε η ευρωπαϊκή οδηγία 1158 του 2019 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για τους γονείς και τους φροντιστές και έφερε αρκετές αλλαγές ως προς τις άδειες και τις διευκολύνσεις των εργαζομένων σχετικά με την ισορροπία μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής που αναπόφευκτα επηρέασαν τις εργασιακές σχέσεις.

Ειδικότερα, με τον νέο νόμο⁵⁷ αναγνωρίστηκαν αρκετά δικαιώματα και στον πατέρα γονέα όπως η άδεια πατρότητας, προσανατολισμένα στην ίση μεταχείριση των δύο φύλων και εισήχθησαν νέες ειδικές άδειες όπως αυτή για την υποβολή σε μεθόδους ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής, φροντίδας εξαρτώμενου προσώπου καθώς και σε γονέα για επείγοντα οικογενειακά ζητήματα (άδεια ανωτέρας βίας).

Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι μιας νέας τροπολογίας που εισήγαγε ο Ν.4808/2021 με το άρθρο 37 είναι ότι την άδεια φροντίδας τέκνου χρονικής διάρκειας 30 μηνών με την δυνατότητα χρήσης μειωμένου ωραρίου, δικαιούται πλέον αυτοτελώς και ο πατέρας. Το δικαίωμα αυτό του πατέρα υφίσταται και σε περίπτωση που η μητέρα είναι αυτοαπασχολούμενη.

Επιπρόσθετα, με τον νέο νόμο άδειες που σχετίζονται με την προστασία της οικογένειας επέκτειναν το πεδίο εφαρμογής τους και στην υιοθεσία. Ειδικότερα, προβλέπεται πλέον η επέκταση της άδειας μητρότητας διάρκειας 9 εβδομάδων και στην μισθωτή που υιοθετεί τέκνο⁵⁸, από την ημερομηνία ένταξης του τέκνου στην οικογένεια και έως αυτό να γίνει οχτώ ετών, καθώς και οι αποδοχές και τα επιδόματα που συνδέονται με αυτήν. Ανάλογη επέκταση προβλέπεται και στην ειδική παροχή προστασίας μητρότητας διάρκειας έξι μηνών, με επιδότηση από τον ΟΑΕΔ, στην εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια και έως την ηλικία των οχτώ ετών.

Τέλος, αξίζει να σημειωθεί η νεοεισαχθείσα άδεια για υποβολή σε μεθόδους ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής διάρκειας επτά εργάσιμων ημερών με αποδοχές την οποία δικαιούται κάθε εργαζόμενη. Απαραίτητο δικαιολογητικό για την χορήγησή της είναι η βεβαίωση θεράποντος ιατρού ή του διευθυντή μονάδας ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής.

Χαρακτηριστικό όλων των ανωτέρω διαφοροποιήσεων είναι η ευελιξία της εργατικής νομοθεσίας να προσαρμόζεται και να διαμορφώνει κάθε φορά ένα πλαίσιο το

⁵⁷Εγκύκλιος αριθ.47972/07-07-2021: Άδειες εργαζομένων μετά τον ν.4808/2021, ΥΠΕΚΥΠ

⁵⁸ενώ η προϋφιστάμενη ρύθμιση προέβλεπε δικαιώματα για τις παρένθετες μητέρες

οποίο να ανταποκρίνεται στις ανάγκες των εργαζομένων βάσει των συνεχώς μεταβαλλόμενων συνθηκών.

9.2 Άδεια πατρότητας

Βάσει του άρθρου 27 του Ν.4808/21, «κάθε εργαζόμενος πατέρας δικαιούται άδεια πατρότητας δεκατεσσάρων (14) εργάσιμων ημερών, με αποδοχές, η οποία πρέπει να λαμβάνεται κατά τη γέννηση του τέκνου». Με αίτηση του εργαζόμενου πατέρα δίνεται η δυνατότητα να την λάβει είτε συνολικά είτε τμηματικά και αφού έχει ενημερώσει τον εργοδότη του εγκαίρως για την πιθανή ημέρα του τοκετού προκειμένου να λάβει τα κατάλληλα μέτρα για την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης. Ειδικότερα, μπορεί να λάβει είτε δύο (2) ημέρες άδειας πριν την αναμενόμενη ημερομηνία τοκετού, προκειμένου να καλύπτονται οι ανάγκες που συνδέονται με την εγκυμοσύνη και τον τοκετό, και τις υπόλοιπες δώδεκα (12) ημέρες, να τις λάβει, συνολικά ή τμηματικά, εντός τριάντα (30) ημερών από την ημερομηνία γέννησης, είτε να λάβει ολόκληρη την άδεια των δεκατεσσάρων (14) ημερών μετά την ημερομηνία τοκετού.

Την άδεια πατρότητας επίσης δικαιούται και ο πατέρας σε περίπτωση υιοθεσίας ή αναδοχής τέκνου, και μέχρι αυτό να φτάσει την ηλικία των οκτώ ετών, από την ημερομηνία της ένταξης του παιδιού στην οικογένεια.

9.3 Γονική άδεια ανατροφής

Η γονική άδεια ανατροφής ρυθμίζεται με το άρθρο 28 του Ν.4808 σύμφωνα με την οποία ο κάθε εργαζόμενος γονέας (δηλαδή ο πατέρας ή η μητέρα) ή το πρόσωπο που ασκεί την γονική μέριμνα έχει ατομικό και αμεταβίβαστο δικαίωμα γονικής άδειας και για την ανατροφή του παιδιού διάρκειας τεσσάρων (4) μηνών που μπορεί να χρησιμοποιήσει τμηματικά ή κατά συνεχόμενα διαστήματα, ανάλογα με τις ανάγκες του, σύμφωνα με την αίτησή του και με τα όσα ειδικότερα ορίζονται, και μέχρι το παιδί να συμπληρώσει την ηλικία των 8 ετών με σκοπό την εκπλήρωση των ελάχιστων υποχρεώσεων ανατροφής προς αυτό.

Σε περίπτωση υιοθεσίας ή αναδοχής τέκνου ηλικίας έως οκτώ (8) ετών, η γονική άδεια χορηγείται από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια.

Για να χορηγηθεί αυτή η άδεια ο εργαζόμενος γονέας θα πρέπει να έχει συμπληρώσει τουλάχιστον ένα έτος συνεχόμενης (ή με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου) εργασίας στον ίδιο εργοδότη εκτός και αν υπάρχει ευνοϊκότερη

διάταξη του νόμου στον οποίο υπάγεται ο εργαζόμενος (Συλλογική σύμβαση, διαιτητική απόφαση κτλ).

Επιπρόσθετα, θεσμοθετείται η καταβολή επιδόματος από τον ΟΑΕΔ για τους πρώτους δύο μήνες (από το σύνολο των τεσσάρων) ποσού ίσου με τον ελάχιστο νομοθετημένο μισθό, όπως κάθε φορά καθορίζεται, καθώς και αναλογία δώρων εορτών και επιδόματος αδείας ενισχύοντας τη δυνατότητα των γονέων να κάνουν χρήση της άδειας αυτής, με σκοπό την αύξηση της χρήσης της, ιδιαιτέρως από τους πατέρες, προκειμένου να υποστηριχθεί η απασχόληση αλλά και η επαγγελματική ανέλιξη των μητέρων.

Η γονική άδεια, το συνολικό της διάστημα και ο τρόπος χορήγησής της αναρτάται στο πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ».

Η γονική άδεια, έπειτα από σχετική αίτηση του εργαζόμενου, δύναται εναλλακτικά να χορηγείται με κάθε ευέλικτο τρόπο που εξυπηρετεί τα μέρη, όπως ενδεικτικά με τη μορφή μειωμένου ημερήσιου ωραρίου ή σε ημέρες άδειας, οι οποίες μπορούν να κατανέμονται σε εβδομαδιαία ή σε μηνιαία βάση, χωρίς να θίγεται το δικαίωμα του εργαζόμενου να λάβει το επίδομα γονικής άδειας.

Τέλος, είναι σημαντικό να επισημάνουμε ότι ο χρόνος απουσίας των εργαζομένων από την εργασία τους λόγω γονικής άδειας στο σύνολό του (επιδοτούμενο και μη επιδοτούμενο τμήμα) λογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας για τον υπολογισμό των αποδοχών τους, τη χορήγηση της ετήσιας κανονικής άδειας απουσίας και του επιδόματος αδείας, την επαγγελματική εξέλιξη, καθώς και για τον υπολογισμό της αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσής τους.

9.4 Άδεια φροντιστή

Ο εργαζόμενος που έχει συμπληρώσει έξι μήνες συνεχόμενης απασχόλησης (ή με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου) δικαιούται άδεια για τη φροντίδα εξαρτώμενου προσώπου (ανιόντα ή κατιόντα) που διαρκεί έως 5 εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος, χωρίς να δικαιούται αποδοχές από τον εργοδότη, εφόσον το πρόσωπο αυτό έχει ανάγκη σημαντικής βοήθειας και υποστήριξης για σοβαρό ιατρικό λόγο η οποία βεβαιώνεται με ιατρική γνωμάτευση.

«Η νέα αυτή άδεια στοχεύει στην υποστήριξη των εργαζομένων ανδρών και γυναικών – φροντιστών, ως προς την κάλυψη των σημαντικών αναγκών φροντίδας ή υποστήριξης, συγγενούς ή άλλου προσώπου για σοβαρό ιατρικό λόγο, διασφαλίζοντας

ότι δεν θα εξωθούνται στην αποχώρηση από την αγορά εργασίας, εργαζόμενοι και κυρίως εργαζόμενες με αυξημένα οικογενειακά βάρη»⁵⁹.

9.5 Άδεια ανωτέρας βίας

Επίσης με το άρθρο 30 του νόμου 4808 του 2021, θεσμοθετήθηκε η άδεια για λόγους ανωτέρας βίας έως δύο φορές ετησίως (και μία εργάσιμη ημέρα κάθε φορά) που δικαιούται ο εργαζόμενος γονέας και φροντιστής. Η άδεια αυτή είναι με αποδοχές και σχετίζεται με θέματα που συνδέονται με επείγοντα οικογενειακά ζητήματα όπως σε περίπτωση ασθένειας ή ατυχήματος του εξαρτώμενου προσώπου που καθιστά απαραίτητη την παρουσία του εργαζόμενου.

9.6 Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για λόγους φροντίδας

Ακόμα ένα δικαίωμα θεσμοθετείται με το άρθρο 31 για κάθε εργαζόμενο γονέα παιδιών ηλικίας έως δώδεκα (12) ετών ή φροντιστή, βάσει του οποίου μπορεί να ζητά ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για λόγους φροντίδας, όπως ιδίως, τηλεργασία, ευέλικτο ωράριο εργασίας ή μερική απασχόληση.

Προϋπόθεση του δικαιώματος αποτελεί ο εργαζόμενος γονέας να έχει συμπληρώσει έξι (6) μήνες συνεχόμενης ή με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στον ίδιο εργοδότη, εκτός αν ορίζεται ευνοϊκότερα από ειδική διάταξη ή συμφωνιών εργοδοτών και εργαζομένων.

Ο εργοδότης εξετάζει κάθε αίτηση για ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες της επιχείρησης και του εργαζομένου. Σε περίπτωση απόρριψης, ο εργοδότης υποχρεούται να τεκμηριώσει κάθε απόρριψη σχετικής αίτησης ή κάθε αναβολή χορήγησης ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας.

10. ΑΠΕΡΓΙΑ

10.1 Το δικαίωμα στην απεργία

Η απεργία αποτελεί ένα πολύ σημαντικό μέσο δράσης που έχει αγωνιστικό χαρακτήρα και αποτελείται από την προσωρινή και τη συλλογική αποχή των

⁵⁹ Η υπ'αρ. 47972/7.7.2021 εγκύκλιος του Ν.4808 αρθ.29

εργαζομένων από την εργασία τους προκειμένου να ασκήσουν πιέσεις προς την διοίκηση της επιχειρήσεως ώστε να διεκδικήσουν τις συλλογικές τους απαιτήσεις. Είναι αναπόσπαστο σημείο της συνδικαλιστικής δράσης και αποτελεί ένα σημαντικό όργανο για άσκηση επιρροής για την επίτευξη των συλλογικών σκοπών των εργαζόμενων.

Η απεργία λαμβάνει δύο μορφές:

- πρώτον το συνταγματικό δικαίωμα των εργαζομένων που ασκείται μέσω των συνδικαλιστικών οργανώσεων για να προστατεύσουν και να απαιτήσουν τα ίδια συμφέροντά τους και
- δεύτερον απεργιακή κινητοποίηση αλληλεγγύης σε άλλες κοινωνικές ομάδες και σε απεργίες άλλων κλάδων.

Επομένως, η απεργία αφενός αποτελεί εργαλείο και τρόπο για να διαφυλάξουν και να προβάλουν οι εργαζόμενοι τα οικονομικά, εργασιακά και ασφαλιστικά τους συμφέροντα και αφετέρου ως έκφραση αλληλεγγύης. Η απεργία ενεργοποιείται και ως έκφραση αλληλεγγύης των επιχειρήσεων οι οποίες είναι εξαρτημένες από άλλες πολυεθνικές εταιρείες. Συνεπώς μπορεί να υπάρξει μία απεργία σε μία θυγατρική της πολυεθνικής εταιρείας ως συμπαράσταση στην απεργία που τελείται στον τόπο της μητρικής πολυεθνικής.

Συνεπώς η απεργία αποτελεί αναπόσπαστο δικαίωμα των εργαζομένων και λαμβάνει χώρα και δράση μέσω των συνδικαλιστικών οργανώσεων που τους εκπροσωπούν (ο εργαζόμενος όμως έχει δικαίωμα στην συμμετοχή της απεργίας ακόμα και αν δεν ανήκει στην συνδικαλιστική οργάνωση η οποία είναι και υπεύθυνη για την κινητοποίηση της απεργίας).

Κάθε εργαζόμενος μπορεί να συμμετέχει στην απεργιακή κινητοποίηση, χωρίς να ενδιαφέρει αν είναι μέλος συνδικαλιστικής οργάνωσης ή δεν είναι. Η δυνατότητα συμμετοχής στην απεργία αποτελεί προστατευτικό στοιχείο της ελληνικής και της διεθνούς νομοθεσίας και προσδιορίζεται από το ίδιο το Σύνταγμα. Χαρακτηριστικό στοιχείο της απεργίας είναι η προσωρινή αποχή από την απασχόληση η οποία δηλώνεται με την προδιάθεση να επανέλθουν οι εργαζόμενοι στην εργασία τους.

10.2 Περιορισμοί της απεργιακής κινητοποίησης

Συνεπώς υπάρχει ελευθερία αναγνώρισης του δικαιώματος της απεργίας, αλλά τίθενται και κάποιοι περιορισμοί στην εκτέλεση της οι οποίοι ορίζονται από την εργατική νομοθεσία.

- Υποχρέωση να γνωστοποιηθεί η απεργιακή στάση εργασίας οπότε απαγορεύεται η ξαφνική και αιφνίδια άσκηση της. Προκειμένου οι εργαζόμενοι να πράξουν το δικαίωμα της απεργίας θα πρέπει να προειδοποιήσουν τους εργοδότες και την συνδικαλιστική οργάνωση 24 ώρες πριν από την εκτέλεση της απεργίας. Η προειδοποίηση η οποία είναι υποχρεωτική, με τον Ν.4808/2021 πρέπει πλέον να γίνεται εγγράφως και να επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή στον εργοδότη⁶⁰. Το περιεχόμενο δε αυτής εμπεριέχει την ακριβή ημερομηνία και ώρα διενέργειας της απεργίας, την χρονική διάρκεια που θα λάβει χώρα, τη μορφή αυτής και ποια είναι τα αιτήματα που διεκδικούνται μέσω της απεργίας καθώς επίσης και αιτιολόγηση των αιτημάτων αυτών. Αντίστοιχα, η υποχρέωση για προειδοποίηση της απεργίας σε εταιρείες δημοσίου τομέα και κοινής ωφέλειας ανέρχεται στις τέσσερις ημέρες πριν από την πραγματοποίηση της. Το έγγραφο θα περιλαμβάνει τα προαναφερόμενα και θα επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή στο υπουργείο που ανήκει ο φορέας καθώς επίσης και στο Υπουργείο Εργασίας. Κατά την εξέλιξη της απεργίας δεν μπορεί να τεθούν και άλλα ζητήματα τα οποία δεν αναφέρθηκαν στην αρχική προειδοποίηση.
- Υποχρέωση να τεθεί το θέμα της απεργίας σε δημόσιο διάλογο ενώπιον του Ο.ΜΕ.Δ⁶¹ μεταξύ των ενδιαφερομένων προσώπων ιδίως όταν πρόκειται για απεργίες σε οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης, νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου και επιχειρήσεις που δημιουργούν κοινό καλό και υπάρχουν προς ωφέλεια του κοινού καλού. Ειδικότερα, πριν την πραγματοποίηση της απεργιακής κινητοποίησης, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις καταθέτουν αίτηση διεξαγωγής δημοσίου διαλόγου στον Ο.ΜΕ.Δ. μαζί με κατάλληλη πρόσκληση ανάδειξης μεσολαβητή. Στην συνέχεια ο Ο.ΜΕ.Δ. είτε κηρύσσει άκαρπο τον διάλογο, αν τα μέρη δεν εμφανισθούν, είτε υποβάλει έκθεση με τις απόψεις του, μετά από συζήτηση σαράντα οχτώ ωρών το πολύ. Κατά την διάρκεια του δημόσιου διαλόγου δεν αναστέλλεται η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας.
- Υποχρέωση για διατήρηση προσωπικού ασφαλείας και ελάχιστης εγγυημένης υπηρεσίας κατά τη διάρκεια της απεργίας⁶², προκειμένου να εξασφαλιστούν οι εγκαταστάσεις της επιχείρησης από καταστροφές και ατυχήματα. Τουλάχιστον το

⁶⁰Άρθρο 91 του Ν.4808/2021

⁶¹Άρθρο 94 του Ν.4144/2021

⁶²Άρθρο 95 του Ν.4144/2021

1/3 του συνόλου του εργατικού δυναμικού οφείλει να παρέχει εργασία κατά την διάρκεια της απεργίας εκτός και αν ορίζεται διαφορετικά. Με ειδική συμφωνία μεταξύ της αντιπροσωπευτικότερης συνδικαλιστικής οργάνωσης και του εργοδότη καθορίζεται το προσωπικό ασφαλείας κατά την διάρκεια της απεργίας, η οποία με τον νέο νόμο καταρτίζεται έως την 25^η Νοεμβρίου κάθε έτους και μετά από εξώδικη κλήση (έως την 5^η Νοεμβρίου) του ενός μέρους προς το άλλο για διαπραγμάτευση. Αν δεν επιτευχθεί συμφωνία, τα μέρη υποχρεούνται να προσφύγουν στην διαδικασία της μεσολάβησης.

- Αναγκαιότητα να προστατευτεί το δικαίωμα στην εργασία για τους εργαζόμενους οι οποίοι δεν επιθυμούν να απεργήσουν⁶³. Η συνδικαλιστική οργάνωση έχει την ευθύνη να προστατεύσει τους εργαζόμενους που επιθυμούν να εργαστούν χωρίς την άσκηση ψυχολογικής ή σωματικής βίας σε βάρος τους από οιονδήποτε. Σε αντίθετη περίπτωση η απεργία μπορεί να σταματήσει και να αποδοθούν ευθύνες.

Όταν υπάρχουν διενέξεις ως προς αυτούς τους όρους, τότε αρμόδιο για την επίλυση των διαφορών καθίσταται το μονομελές πρωτοδικείο της έδρας που δραστηριοποιείται η συνδικαλιστική οργάνωση η οποία έχει κινήσει την απεργία. Αν όμως η διένεξη καθίσταται πιο κρίσιμη και πιο επείγουσα τότε τα πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια δικαστήρια μπορούν να ορίζουν σύντομη ημερομηνία δίκης και αποστέλλονται πολύ γρήγορα οι προθεσμίες για τις επιδόσεις δικογράφων, ώστε η συζήτηση να λάβει χώρα μέσα σε 5 ημέρες. Η συνδικαλιστική οργάνωση και οι αρμόδιοι της απεργίας έχουν στη διάθεσή τους τρεις ημέρες να υποβάλουν έφεση της απόφασης του δικαστηρίου σχετικά με την έκβαση της απεργίας.

Αν η απεργία που έχει προκηρύξει η πρωτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση τελικά κηρυχθεί άκυρη και παράνομη, τότε δεν επιτρέπεται η έναρξη απεργίας κατά τον ίδιο εργοδότη με την πρωτοβουλία δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης.

10.3 Συνέπειες λόγω συμμετοχής στην απεργία

Η απεργία στην επίλυση της προσδιορίζεται ως νόμιμη και αποδεκτή μέχρι το σημείο που το δικαστήριο μπορεί να την κηρύξει παράνομη και καταχρηστική. Συνεπώς η απουσία του εργαζόμενου από την εργασία του, λόγω της απεργίας

⁶³Άρθρο 93 του Ν.4144/2021

θεωρείται δικαιολογημένη. Δεν αναστέλλονται λοιπόν τα εργατικά δικαιώματα λόγω της απεργίας όπως η συμπλήρωση της αντίστοιχης εμπειρίας, δώρα εορτών και αδειας, καθώς ο χρόνος απεργίας εξομοιώνεται με χρόνο εργασίας. Ο εργοδότης όμως διατηρεί το δικαίωμα να μην καταβάλει το ημερομίσθιο κατά την ημέρα της απεργίας.

Ο εργαζόμενος που απεργεί λαμβάνει προστασία απέναντι σε απολύσεις καθώς η συμμετοχή στην απεργία δεν μπορεί να αποτελέσει νόμιμο λόγω απόλυσης. Αν ο εργοδότης προβεί σε εκδικητική συμπεριφορά και απόλυση του εργαζόμενου επειδή συμμετείχε στην ενέργεια αυτή η απόλυση καθίσταται παράνομη και καταχρηστική.

Επιπλέον οποιαδήποτε κριτική συμπεριφορά του εργοδότη ένεκα της συμμετοχής των εργαζομένων στην απεργία όπως για παράδειγμα η δυσμενής μετάθεση, η χειροτέρευση της θέσης του, ή και η μείωση του μισθού του δεν αποτελούν αιτιολογημένες συμπεριφορές.

ΣΥΝΟΨΗ-ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

1. Οι ραγδαίες και συνεχώς μεταβαλλόμενες συνθήκες στην οικονομική και κοινωνική ζωή των πολιτών ενός οργανωμένου κράτους έχουν οδηγήσει στην εμφάνιση νέων ευέλικτων μορφών εργασίας που αποσκοπούν στην εξυπηρέτηση των σκοπών τόσο των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών. Τέτοιες μορφές είναι η τηλεργασία με ψηφιακά μέσα, η εργασία μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας, η εργασία μέσω δανεισμού εργαζομένων, το σύστημα της διευθέτησης του χρόνου εργασίας καθώς και η εργασία με την εφαρμογή της νέας ψηφιακής κάρτας. Η ανάγκη για οριοθέτηση και ρύθμιση των ελαστικών μορφών απασχόλησης είναι εμφανής και επιβεβλημένη καθώς τα προβλήματα που ανακύπτουν λόγω των νέων μορφών απασχόλησης αποτελούν ζητήματα που παραμένουν ανοιχτά στο Ελληνικό εργατικό δίκαιο.

2. Οι αλλαγές στον τρόπο με τον οποίο οργανώνεται και παρέχεται η εργασία, είναι αποτέλεσμα του ψηφιακού μετασχηματισμού της οικονομίας. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι η τηλεργασία. Η τηλεργασία παρουσιάζεται με ποικίλες μορφές στις διάφορες επιχειρήσεις ανάλογα με τις ανάγκες και τη φυσιογνωμία τους. Ωστόσο, βασικά χαρακτηριστικά της είναι η παροχή εργασίας εκτός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και η χρήση της πληροφορικής και της τεχνολογίας. Έχει κατά βάση οικειοθελή χαρακτήρα και μπορεί να αποτελεί όρο της αρχικής σύμβασης εργασίας του

εργαζομένου ή μπορεί να υπάρξει τροποποίηση εκ των υστέρων. Η εξάπλωση του Covid-19, δημιούργησε αναγκαία συνθήκη για την εξειδίκευση του τρόπου λειτουργίας της τηλεργασίας, με περαιτέρω νομοθετικές ρυθμίσεις κυρίως σχετικά με το επιπλέον κόστος που επωμίζεται ο εργαζόμενος αλλά και με την διατήρηση και διαφύλαξη των δικαιωμάτων του. Ένας από τους βασικότερους κινδύνους που ενέχει το σύστημα της τηλεργασίας είναι η αποσάθρωση των στοιχείων της συλλογικής επαγγελματικής δράσης και την άμβλυνση της συνδικαλιστικής δραστηριότητας, της συλλογικής διαπραγμάτευσης καθώς και του δικαιώματος της απεργίας. Ωστόσο, παρατηρώντας την εφαρμογή της τηλεργασίας στην Ελλάδα διαπιστώνουμε τη δυνητική θετική συμβολή της στην οικονομική ανάπτυξη των αγροτικών και απομακρυσμένων περιοχών, στην αντιμετώπιση της γεωγραφικής κινητικότητας, στη μείωση της ανεργίας, στη διατήρηση θέσεων εργασίας και στην αύξηση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων μέσω της μείωσης του λειτουργικού κόστους.

3. Η εργασία μέσω ψηφιακής πλατφόρμας είναι ένα εργασιακό μοντέλο, όπου άτομα προσφέρουν εξειδικευμένες υπηρεσίες μέσω μιας ψηφιακής πλατφόρμας σε πελάτες. Πρόκειται για διαδικτυακές πλατφόρμες που προσφέρουν υπηρεσίες όπως μετάφρασης, σχεδιασμού και γραφιστικής, και πλατφόρμες τοποθεσίας που προσφέρουν διάφορες υπηρεσίες που έχουν άμεση σχέση με τον τόπο, όπως παραγγελία και διανομή φαγητού, μεταφορά με ταξί, εύρεση υδραυλικού ή ηλεκτρολόγου. Ουσιαστικά οι ψηφιακές πλατφόρμες αποτελούν τον συνδετικό κρίκο μεταξύ των δύο μερών που ζητούν και προσφέρουν εργασία και υπηρεσίες. Από την μία μεριά, οι πλατφόρμες αυτές δημιουργούν νέες ευκαιρίες απασχόλησης, οι οποίες λαμβάνουν χώρα πέρα από τα σύνορα ενός κράτους με αποτέλεσμα να δίνουν την δυνατότητα στους εργαζόμενους να δουλεύουν από οποιοδήποτε μέρος επιθυμούν, οποιαδήποτε χρονική στιγμή αυτοί επιλέξουν. Από την άλλη μεριά, υπάρχουν σημαντικά ζητήματα όπως η διασφάλιση εργασιακών συνθηκών ασφάλειας και υγείας, καθώς και δίκαιης πληρωμής. Ανά τον κόσμο ο αριθμός των εργαζομένων που προσλαμβάνεται απευθείας από πλατφόρμες με εξαρτημένη σχέση εργασίας είναι μεγαλύτερος από όσους προσλαμβάνονται ως ελεύθεροι επαγγελματίες. Τα κέρδη στις ηλεκτρονικές πλατφόρμες διατηρούνται και επαυξάνονται, από την απλήρωτη εργασία των εργαζομένων τους καθώς οι εργαζόμενοι σε αυτές τις πλατφόρμες, συνήθως εργάζονται πλέον του συμφωνηθέντος ωραρίου τους, χωρίς αντίστοιχη προσαρμογή των αποδοχών τους. Με αυτό τον τρόπο αποδεικνύεται η εργασιακή κατάχρηση των επιχειρήσεων αυτών και η δυσχερής θέση των εργαζομένων. Δεν είναι τυχαία η

ανάπτυξη με ταχείς ρυθμούς της οικονομίας των ψηφιακών πλατφορμών. Ειδικά, κατά τη διάρκεια της κρίσης COVID-19, η εργασία σε πλατφόρμα επιταχύνθηκε και καθιερώθηκε, εν μέρει χάρη στην αύξηση των κατ' οίκον παραδόσεων τροφίμων.

4. Η σχέση ετοιμότητας για εργασία είναι άλλο ένα φαινόμενο των νέων μορφών εργασίας. Κατά την εργατική νομοθεσία, υφίσταται παροχή εξαρτημένης εργασίας ακόμα και όταν απλώς η ελευθερία του μισθωτού δεσμεύεται και εγκλωβίζεται έχοντας την υποχρέωση να παραμένει στον καθοριζόμενο από τον εργοδότη τόπο και χρόνο, προκειμένου να είναι έτοιμος και σε θέση προς παροχή εργασίας του, αν παραστεί ανάγκη. Η ψηφιακή ετοιμότητα έχει προσλάβει μία ιδιαίτερη δυναμική κυρίως λόγω των σημαντικών πλεονεκτημάτων που παρέχει στους εργοδότες. Το ζήτημα της οριοθέτησης της ψηφιακής ετοιμότητας έχει απασχολήσει τα περισσότερα κράτη της ευρωπαϊκής Ένωσης αφού η μορφή αυτής της απασχόλησης εξαπλώνεται και μεγαλώνει διαρκώς. Η τηλεργασία και η ψηφιακή ετοιμότητα των εργαζόμενων θα συναντιούνται ολοένα και πιο συχνά στην πράξη έχοντας στην ουσία τον εργαζόμενο σε μία συνεχή δέσμευση ο οποίος θα πρέπει να είναι διαθέσιμος καθημερινά ακόμα και ολόκληρο το 24ωρο, οδηγώντας τον σε φαινόμενα ψυχοσωματικής εξάντλησης.

5. Η διευθέτηση χρόνου εργασίας αποτελεί περίπτωση νομοθετικών ρυθμίσεων που συμψηφίζουν τις ώρες εργασίας ενός χρονικού διαστήματος με περισσότερες ώρες απασχόλησης και λιγότερες ώρες απασχόλησης του άλλου χρονικού διαστήματος, αντίστοιχα, και έτσι ο συνολικός χρόνος απασχόλησης παραμένει σταθερός σε συγκεκριμένη περίοδο. Το σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον στις επιχειρήσεις που παρατηρούνται αυξομειώσεις της παραγωγής εξαιτίας του αντικειμένου εργασιών, του είδους παραγωγής, ακόμα και της εποχικότητας των δραστηριοτήτων τους. Αυτό καθίσταται ιδιαίτερα σημαντικό για την Ελλάδα, που η οικονομία της χαρακτηρίζεται από έντονη εποχικότητα, λόγω του τουριστικού προϊόντος που εξάγει. Με τον Ν.4808/2021, ο νομοθέτης εισάγει ένα νέο σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας κατά το οποίο ο εργαζόμενος απασχολείται 4 ημέρες επί 10 ώρες την ημέρα σε εβδομαδιαία βάση. Η διαδικασία της διευθέτησης καθορίζεται είτε με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις είτε ατομικά με έγγραφη συμφωνία. Η διαδικασία της διευθέτησης στοχεύει στο κοινό συμφέρον εργαζόμενων και εργοδοτών, την διατήρηση των θέσεων εργασίας και την επιβίωση της επιχείρησης. Στην περίπτωση δε που λυθεί η σύμβαση εργασίας, με οποιονδήποτε τρόπο, πριν την έναρξη της περιόδου μειωμένης απασχόλησης, ο εργοδότης οφείλει κατά την ημέρα της λύσης της σύμβασης, να καταβάλει αποζημίωση για τις επιπλέον ώρες που

απασχολήθηκε ο εργαζόμενος κατά την περίοδο αυξημένης απασχόλησης, δηλαδή αμοιβή για υπερεργασία και υπερωρία. Επισημαίνεται, ότι κατά την περίοδο αυξημένης απασχόλησης, οι προστατευτικές διατάξεις σχετικά με την ημερήσια και εβδομαδιαία υποχρεωτική ανάπαυση των εργαζομένων έχουν πλήρη εφαρμογή.

6. Ο νόμος προσδιορίζει την μερική απασχόληση, ως την εργασία που παρέχει ο εργαζόμενος μικρότερης διάρκειας από την κανονική, δηλαδή αυτή της πλήρους απασχόλησης. Αναλυτικότερα είναι δυνατή η καθιέρωση είτε μιας καθημερινής απασχόλησης με πενθήμερη διάρκεια, αλλά με μειωμένο ωράριο (λιγότερες των 8 ωρών) είτε με διαλείπουσα απασχόληση, ήτοι λίγες ημέρες την εβδομάδα (λιγότερες των πέντε) με μειωμένο ωράριο ή με πλήρες ωράριο ανά ημέρα (εκ περιτροπής απασχόληση). Η μονομερής αναγκαστική επιβολή της εκ περιτροπής εργασίας είναι αποτέλεσμα του οικονομικού περιορισμού της δραστηριότητας του εργοδότη και ο νόμος θέτει αυστηρές προϋποθέσεις για να εφαρμοστεί. Το πιο σημαντικό σημείο για την μερική απασχόληση που εισήχθη με την τελευταία νομολογία, είναι ότι η εργασία πέραν της συμφωνημένης των μερικώς απασχολούμενων, αμείβεται με προσαύξηση κατά 12% με βάση το ωρομίσθιο της συμφωνηθείσας αμοιβής. Πέραν αυτού, οι διατάξεις περί ετήσιας άδειας και το δικαίωμά του να συνδικαλιζείται, δεν αλλάζουν ουσιωδώς. Ο μερικώς απασχολούμενος μπορεί να αρνηθεί την παροχή εργασίας πέραν της συμφωνημένης όταν αυτή η πρόσθετη εργασία λαμβάνει χώρα κατά το συνήθη τρόπο. Επίσης, εισάγεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων μερικής απασχόλησης με αυτούς της πλήρους απασχόλησης, προκειμένου να μην περιέλθουν οι μερικώς απασχολούμενοι σε δυσμενέστερη θέση σε σχέση με τους αντίστοιχους απασχολούμενους πλήρους απασχόλησης και κατ' επέκταση την αποτροπή δημιουργίας προστριβών και δυσχερειών εντός της επιχείρησης.

7. Η εισαγωγή της ψηφιακής κάρτας εργασίας είναι άλλη μία καινοτομία του νέου νόμου και προβλέπει την ωρομέτρηση του χρόνου εργασίας ψηφιακά με την κάρτα εισόδου και εξόδου των εργαζομένων στην επιχείρηση. Η εφαρμογή της κάρτας προσφέρει μια σειρά από πλεονεκτήματα όπως τον περιορισμό της υποδηλωμένης εργασίας, τον ορθότερο έλεγχο του ωραρίου εργασίας των εργαζομένων από τις αρμόδιες αρχές και την πάταξη του αθέμιτου ανταγωνισμού μεταξύ των επιχειρήσεων.

8. Άλλη μία μορφή απασχόλησης που συναντάμε ολοένα και περισσότερο στις μέρες μας είναι η απασχόληση με σύμβαση δανεισμού ενός ή περισσότερων εργαζομένων από μια επιχείρηση σε μία άλλη. Αντικείμενο της σύμβασης δανεισμού αποτελεί η μεταβίβαση ενός εργαζόμενου από τον αρχικό (άμεσο) προς τον

δευτερεύοντα (έμμεσο) εργοδότη. Διακρίνεται σε σύμβαση γνήσιου δανεισμού και σε σύμβαση μη γνήσιου δανεισμού όπου συγκαταλέγονται οι *ΕΠΑ*. Ο πρωτογενής εργοδότης ευθύνεται ως προς την καταβολή της τακτικής μισθοδοσίας του εργαζόμενου για το καθιερωμένο μισθό, ως προς την παροχή της ετήσιας άδειας αναψυχής καθώς και ως προς το δικαίωμα της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας. Η αποζημίωση μπορεί να μην καταβληθεί, αν συντρέξει μήνυση κατά του εργαζόμενου για διάπραξη οποιουδήποτε αδικήματος κατά την άσκηση των υπηρεσιών του.

9. Παρά τις προσπάθειες των νομοθετικών ρυθμίσεων και διευκολύνσεων του κράτους προς αποφυγή του φαινομένου των ομαδικών απολύσεων, δυστυχώς δεν έλειψαν αυτές, ως αποτέλεσμα της οικονομικής κρίσης των τελευταίων ετών και σε συνδυασμό με την εμφάνιση της πανδημίας του κορονοϊού σε εθνικό επίπεδο. Με τον όρο ομαδικές απολύσεις νοούνται όσες γίνονται για οικονομοτεχνικούς λόγους και δεν αφορούν στο πρόσωπο των απολυόμενων, από επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν περισσότερους από 20 εργαζόμενους. Στις ομαδικές απολύσεις εφαρμόζονται οι κείμενες διατάξεις σχετικά με την διαδικασία λύσης της εργασιακής σχέσης με πρωτοβουλία του εργοδότη και καταβάλλεται η σχετική αποζημίωση απόλυσης. Ο εργοδότης πριν προχωρήσει σε μαζικές απολύσεις οφείλει να καλέσει σε διαβουλεύσεις τους εκπροσώπους των εργαζομένων προκειμένου να τους ενημερώσει σχετικά και να εξαντληθεί η δυνατότητα της αποφυγής τους και των δυσμενών συνεπειών τους. Το αποτέλεσμα των διαβουλεύσεων αποτυπώνεται σε έγγραφα τα οποία υποβάλλονται στο Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας και σε περίπτωση ύπαρξης τελικής συμφωνίας των μερών, οι ομαδικές απολύσεις λαμβάνουν χώρα όπως ακριβώς ορίζει το περιεχόμενο της συμφωνίας.

10. Όσον αφορά τις άδειες των εργαζομένων, με τον νέο νόμο ενσωματώθηκε η ευρωπαϊκή οδηγία 1158 του 2019 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για τους γονείς και τους φροντιστές και έφερε αρκετές αλλαγές σχετικά με την ισορροπία μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής που αναπόφευκτα επηρέασαν τις εργασιακές σχέσεις. Ειδικότερα, με τον νέο νόμο αναγνωρίστηκαν αρκετά δικαιώματα και στον πατέρα γονέα, όπως η άδεια πατρότητας και η γονική άδεια ανατροφής τέκνου (μέρος της οποίας επιδοτείται από τον ΟΑΕΔ), προσανατολισμένα στην ίση μεταχείριση των δύο φύλλων. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι επίσης και η προστασία από απόλυση του γονέα πατέρα που αποκτά τέκνο για διάστημα 6 μηνών μετά τον τοκετό. Τέλος, εισήχθησαν νέες ειδικές άδειες

όπως αυτή για την υποβολή σε μεθόδους ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής, του φροντιστή και της ανωτέρας βίας, αλλά και παλαιότερες που σχετίζονταν με την προστασία της οικογένειας, επέκτειναν το πεδίο εφαρμογής τους στην υιοθεσία.

11. Τέλος, το δικαίωμα των εργαζομένων στην απεργία αφενός αποτελεί εργαλείο και τρόπο για να διαφυλάξουν και να προβάλουν οι εργαζόμενοι τα οικονομικά, εργασιακά και ασφαλιστικά τους συμφέροντα και αφετέρου ως έκφραση αλληλεγγύης. Είναι αναπόσπαστο σημείο της συνδικαλιστικής δράσης και αποτελεί ένα σημαντικό μέσο για άσκηση επιρροής και την επίτευξη των συλλογικών σκοπών των εργαζομένων. Η δυνατότητα συμμετοχής στην απεργία αποτελεί προστατευτικό στοιχείο της ελληνικής και της διεθνούς νομοθεσίας και προσδιορίζεται από το ίδιο το Σύνταγμα. Χαρακτηριστικό στοιχείο της απεργίας είναι η προσωρινή αποχή από την απασχόληση η οποία δηλώνεται με την προδιάθεση να επανέλθουν οι εργαζόμενοι στην εργασία τους. Για την εγκυρότητα και νομιμότητα της απεργιακής κινητοποίησης τίθενται και κάποιοι περιορισμοί στην εκτέλεση της οι οποίοι ορίζονται από την εργατική νομοθεσία. Όταν υπάρχουν διενέξεις ως προς αυτούς τους όρους, τότε αρμόδιο για την επίλυση των διαφορών καθίσταται το μονομελές πρωτοδικείο της έδρας που δραστηριοποιείται η συνδικαλιστική οργάνωση η οποία έχει κινήσει την απεργία. Δεν αναστέλλονται τα εργασιακά δικαιώματα των εργαζομένων λόγω της απεργίας όπως η συμπλήρωση της αντίστοιχης εμπειρίας και τα δώρα εορτών και αδειάς, καθώς ο χρόνος απεργίας εξομοιώνεται με χρόνο εργασίας. Ο εργοδότης όμως διατηρεί το δικαίωμα να μην καταβάλλει το ημερομίσθιο κατά την ημέρα της απεργίας.

Κατόπιν των ανωτέρω αλλά και των φαινομένων που έχουν παρατηρηθεί στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον, επισημαίνονται τα κάτωθι:

1. Αναφορικά με την σχέση ετοιμότητας για εργασία επισημαίνεται ότι αυτή συναντιέται ολοένα και περισσότερο στον εργασιακό κόσμο. Στη γνήσια ετοιμότητα για εργασία έχουν εφαρμογή όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας καθώς όχι μόνο δεσμεύεται η προσωπική ελευθερία του εργαζόμενου σε συγκεκριμένο τόπο και χρόνο αλλά βρίσκεται και σε πλήρη εγρήγορση σωματικά και πνευματικά, ανεξάρτητα από το αν θα παραστεί τελικά ανάγκη ή όχι για την παροχή εργασίας. Στην περίπτωση της απλής ετοιμότητας για εργασία υφίσταται σχέση εξαρτημένης εργασίας, αλλά οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας δεν έχουν πλήρη εφαρμογή, εκτός βέβαια αντίθετης συμφωνίας. Ειδικότερα, δεν προβλέπεται η καταβολή προσαυξήσεων για νυχτερινή εργασία ή για εργασία σε ημέρες αργίας αλλά και για πρόσθετη αμοιβή λόγω

υπερεργασιακής ή υπερωριακής απασχόλησης. Οφείλεται όμως μισθός ο οποίος, αν δεν συμφωνηθεί, προσδιορίζεται κατά το άρθρο 653 Α.Κ. (ειθισμένος μισθός) ανάλογα με τη διάρκεια της δέσμευσης⁶⁴.

2. Το δικαίωμα του εργοδότη να μεταβάλει μονομερώς το ωράριο εργασίας εναπόκειται στο εργοδοτικό διευθυντικό δικαίωμα, αρκεί να μην υπερβαίνει κάθε φορά τα όρια της καλής πίστης ή των χρηστών ηθών καθώς και του κοινωνικού και οικονομικού σκοπού του δικαιώματος, και υπό τον περιορισμό πάντα τυχόν αντίθετης διάταξης νόμου. Συνεπώς, αν ο εργοδότης ασκεί καταχρηστικώς το δικαίωμα του για μεταβολή του ωραρίου εργασίας, τότε ο εργαζόμενος δικαιούται να αξιώσει την τήρηση του αρχικού προγράμματος εργασίας ή να θεωρήσει την εργοδοτική μεταβολή ως μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας και να μην την αποδεχθεί είτε θέτοντας τον εργοδότη σε καθεστώς υπερημερίας είτε αξιώνοντας αποζημίωση απόλυσης. Σε αντίθετη περίπτωση και εφόσον τα δύο μέρη συμφωνούν στην τροποποίηση της σχέσης εργασίας τους ως προς το ωράριο εργασίας, υπογράφεται και από τα δύο μέρη νέα σύμβαση εργασίας με το νέο περιεχόμενο που συμφωνήθηκε.

3. Η κήρυξη γενικά υποχρεωτικής μίας Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α. δεν διευρύνει το πεδίο ισχύος της, αλλά επεκτείνει την ισχύ των κανονιστικών όρων της και στους εργαζόμενους και εργοδότες μη μέλη των συμβαλλομένων οργανώσεων, οι οποίοι ανήκουν στο πεδίο ισχύος της Σ.Σ.Ε. και θα μπορούσαν να είναι μέλη των οργανώσεων αυτών⁶⁵. Επίσης, σύμφωνα με το άρθρο 10 § 1 του Ν. 1876/1990 αν η σχέση εργασίας ρυθμίζεται από περισσότερες ισχύουσες Σ.Σ.Ε., εφαρμόζεται η πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο. Παράλληλα προσδιορίζεται ο τρόπος σύγκρισης μεταξύ τους, είτε βάσει ενότητας αποδοχών είτε βάσει λοιπών θεμάτων και συνεπώς ανάλογα με το θέμα μπορεί να γίνει εφαρμογή περισσότερων Σ.Σ.Ε. Με τη ρύθμιση αυτή επιβεβαιώνεται και βελτιώνεται ο νομολογιακός κανόνας ότι δεν επιτρέπεται χωρίς όρους επιλεκτική εφαρμογή ρυθμίσεων περί αποδοχών, γιατί έτσι θα διαμορφωνόταν νέο μισθολόγιο διαφορετικό από αυτό που προβλέφθηκε από τις Σ.Σ.Ε.

4. Ένα από τα σημαντικότερα ζητήματα που έχει να αντιμετωπίσει η ελληνική οικονομία είναι αυτό της αδήλωτης και της υποδηλωμένης εργασίας, παρά τα μέτρα

⁶⁴Α.Π. 70/2010, Α.Π. 10/2009, Εφ. Ιωαννίνων 103/2008, Α.Π. 1659/1995, Α.Π. 1208/1995, Α.Π. 1184/1993, Α.Π. 1234/1990)

⁶⁵Λεβέντης, Γ.(2007). «Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο». Αθήνα: Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, σελ. 469

που ελήφθησαν τα τελευταία χρόνια για την αντιμετώπιση τους, όπως οι υψηλές διοικητικές κυρώσεις, η μείωση του μη μισθολογικού κόστους καθώς και η μείωση των γραφειοκρατικών υποχρεώσεων και του διοικητικού φόρτου. Είναι δύσκολη και περίπλοκη η αντιμετώπιση της αδήλωτης και της υποδηλωμένης εργασίας, ειδικά σε μια χώρα με κρίσιμη κοινωνικοοικονομική κατάσταση που χαρακτηρίζεται από υψηλή ανεργία, φτωχό επιχειρηματικό περιβάλλον και έλλειψη δημοσιονομικού χώρου. Με τον όρο αδήλωτη εργασία εννοείται η εργασία που δεν έχει δηλωθεί με τα σχετικά έντυπα στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ», προς αποφυγή φορολογίας, κοινωνικής ασφάλισης ή/και εργατικού δικαίου. Η υποδηλωμένη, από την άλλη, εργασία, αναφέρεται στην εργασία που έχει μερικώς δηλωθεί είτε μισθολογικά εμφανίζοντας ένα μέρος των τακτικών αποδοχών είτε σε ώρες εργασίας εμφανίζοντας λιγότερες ώρες απασχόλησης από τις πραγματικές.

5. Η Ελληνική Κυβέρνηση έχει επιδείξει ισχυρή δέσμευση για την αντιμετώπιση όλων των θεμάτων που ανακύπτουν από τις εργασιακές σχέσεις, δίνοντας ιδιαίτερη βαρύτητα στην καταπολέμηση της αδήλωτης και υποδηλωμένης εργασίας. Η Επιθεώρηση Εργασίας, ως ανεξάρτητη ελεγκτική αρχή, έχει αναλάβει την ευθύνη για την αντιμετώπιση των παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας, τόσο των Εργασιακών Σχέσεων, όσο και της Ασφάλειας και Υγείας, στην εργασία. Η αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα δεδομένου ότι συνδέεται με την κοινωνική προστασία των εργαζομένων, προϋποθέτει ότι η Επιθεώρηση Εργασίας ως ο κύριος φορέας στην αντιμετώπιση της, διασφαλίζει την εφαρμογή πολιτικών αποτροπής, εκστρατειών ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης, καθώς και πιλοτικών προγραμμάτων για στοχευμένες και κοινές επιθεωρήσεις με άλλους ελεγκτικούς οργανισμούς.

6. Στόχος της κάθε κυβέρνησης είναι να μεταφέρει την αδήλωτη εργασία στη δηλωμένη οικονομία καθώς θα ανακύψουν σημαντικά οφέλη τόσο για το κράτος όσο και για τους πολίτες, με την αύξηση των δημοσίων εσόδων που θα έχει αντίκτυπο στην αύξηση των δημοσίων δαπανών για έργα κοινωνικής πρόνοιας, επενδύσεων και θέσεων εργασίας. Επίσης, έτσι το Κράτος συμβάλλει στην καταπολέμηση του αθέμιτου ανταγωνισμού μεταξύ των επιχειρήσεων και αναγκάζει τον επιχειρηματικό κόσμο να συμμορφωθεί με το νομικό και κανονιστικό πλαίσιο, ώστε να αποτελέσει μηχανή ανάπτυξης χωρίς αποκλεισμούς. Τέλος, οι αδήλωτοι εργαζόμενοι, που είναι εκτεθειμένοι από τις διατάξεις περί νομικής προστασίας και συνθηκών εργασίας, θα μπορούν να απολαμβάνουν τα βασικά οφέλη αυτών.

7. Εν ολίγοις ο σχεδιασμός της δημόσιας πολιτικής των εργασιακών σχέσεων είναι μια δυναμική διαδικασία, καθώς λαμβάνονται αποφάσεις για την επίλυση πολύπλοκων κοινωνικών και οικονομικών προβλημάτων. Στο πλαίσιο άσκησης της εκτελεστικής εξουσίας που είναι επιφορτισμένη η διοίκηση, απαιτείται ενιαία και ομοιόμορφη εφαρμογή των νόμων και των διοικητικών πράξεων από τη διοίκηση αλλά και την Επιθεώρηση Εργασίας, που αποτελεί τον κατεξοχήν ελεγκτικό μηχανισμό. Η ομοιόμορφη εφαρμογή των δράσεων δημόσιας πολιτικής στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, έχει διττή αξία: αφενός διότι διασφαλίζει με αποτελεσματικό και διαφανή τρόπο τα δικαιώματα των εργαζομένων και αφετέρου, διότι διευκολύνει τη λειτουργία των επιχειρήσεων και προστατεύει από τον αθέμιτο ανταγωνισμό με βάση το ισχύον νομικό πλαίσιο.

8. Οι νέες μορφές απασχόλησης που έχουν πραγματοποιηθεί αποτελούν πρόκληση για την κοινωνία, την οικονομία και το εργατικό δίκαιο. Για το δίκαιο πρωτίστως, το μέλημα είναι η κοινωνική συνοχή και η αρμονία, αλλά επηρεάζεται άμεσα από τις κοινωνικές και τεχνολογικές εξελίξεις οι οποίες κατά κανόνα προηγούνται της παρέμβασης του νομοθέτη, της προσαρμογής, της κοινωνίας και της συνολικής οικονομίας. Η ανάδειξη και διάδοση της εργασίας μέσω ψηφιακής πλατφόρμας αποτελεί την επιβεβαίωση της θέσης ότι μόλις το εργατικό δίκαιο κατορθώνει να ρυθμίσει μία εργασιακή σχέση, μία άλλη τυπική εργασιακή σχέση γεννιέται που θα διαφεύγει από τις προστατευτικές διατάξεις που προβλέπονται στην εργατική νομοθεσία.

9. Στο κατώφλι της νέας εποχής με τις ραγδαίες εξελίξεις στην τεχνολογία, την εισαγωγή της τεχνητής νοημοσύνης, την αντικατάσταση των χειρωνακτικών αλλά και των διανοητικών εργασιών από υπολογιστές και μηχανήματα, οι νέες μορφές εργασίας ήρθαν για να μείνουν και για να επεκταθούν περαιτέρω. Είναι στο χέρι της κάθε κοινωνίας και οικονομίας να αυξήσει την παραγωγικότητα της, να ενισχύσει την οικονομία της ώστε να ευημερούν οι άνθρωποι μέσω της αύξησης της παραγωγικότητας και της αναδιανομής του πλούτου.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ – ΠΗΓΕΣ

Ελληνική βιβλιογραφία

- 1) Γκούτος Χ., *Μειωμένος χρόνος εργασίας και ετοιμότητα για εργασία, ΔΕΝ 60/2004*
- 2) Ζερδελής Δ., *Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζόμενων, 2017*
- 3) Ζερδελής Δ., *Σύγχρονα θέματα εργατικού δικαίου, 2020*
- 4) Κουκιάδης Ι., *Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, Έκδοση Στ', 2012*
- 5) Κουκιάδης Ι., *Η κατάχρηση του δικαιώματος του εργοδότη, Πρακτικά, ΕΔΕΚΑ, 2017*
- 6) Κυνηγοπούλου Στ., *Προσωρινή απασχόληση, Αθήνα, Νομική βιβλιοθήκη, 2015*
- 7) Λαναράς Κ., *Η ασφάλιση στο ΕΦΚΑ 4^η εκδ 2019*
- 8) Λαδάς Δ., *Το δικαίωμα της προσωπικότητας του εργαζόμενου, 2018*
- 9) Λαδάς Δ., *Ευέλικτες μορφές εργασίας, Νομική βιβλιοθήκη, Αθήνα 2021*
- 10) Λεβέντης Γ. (2005), *Χρονικά όρια εργασίας-Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας, ΔΕΝ 61*
- 11) Λεβέντης, Γ.(2007), *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο. Αθήνα: Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας,*
- 12) Ληξουριώτης Ι., *Σύμβαση έργου με τον ειδικότερο χαρακτήρα σύμβασης outsourcing, ΔΕΝ τ. 664, 2016*
- 13) Ληξουριώτης Ι., *Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζόμενων και εταιρίες προσωρινής απασχόλησης, 2020 ΔΕΝ τ. 675*
- 14) Ληξουριώτης Ι., *Ατομικές εργασιακές σχέσεις, 2021*
- 15) Μετζηκάτος Γ., *Περιορισμοί στην ελευθερία σύμβασης στον ιδιωτικό τομέα, Μελέτη, Αθήνα, 2020*
- 16) Μωραϊτίης Δ., *η μονομερής βλαπτική μεταβολή των συμβατικών όρων εργασίας, Αθήνα 2016*
- 17) Παπαρηγοπούλου Π., *Δίκαιο κοινωνικής ασφάλισης, 3^η εκδ. 2019*
- 18) Παπαδημητρίου Κ., *Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας και νέες ρυθμίσεις, ΕΔΕΚΑ, Αθήνα 2020*
- 19) Ρίζος Κ., *Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, Αθήνα 2016*
- 20) Σκανδάλης Ι., *Η οριοθέτηση του χρόνου εργασίας στο σύγχρονο εργατικό δίκαιο, 2017*
- 21) Τουτζίαράκης Ι., *Η ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας και η κρίση στις κοινωνικές σχέσεις εργασίας, Αθήνα 2018*

- 22) Ενημερωτική έκδοση 2019 της Δ/σης Ατομικών Ρυθμίσεων του ΥΠΕΚΥΠ
- 23) Εγκύκλιος αριθ.47972/07-07-2021: *Αδειες εργαζομένων μετά τον ν.4808/2021, ΥΠΕΚΥΠ*
- 24) Χρυσόγονος Κ., *Μελέτη για την προώθηση της εφαρμογής της τηλεργασίας στην Ελλάδα, Αθήνα, Γ έκδοση, Υπ. Απασχόλησης, 2016*

Διεθνής βιβλιογραφία

- 1) Immordino K, *Organizational Assessment and Improvement in the Public Sector*, CRC Press, 2018
- 2) Edwards D, *Introduction to Public Administration*, Library press, UK,2018
- 3) Ali Farazmand, *Bureaucracy and Administration (Public Administration and Public Policy)*, CRC Press UK, 2016
- 4) Miller G, *public administration*, CRC Press UK,2016

Ηλεκτρονικές πηγές

- 1) <https://www.taxheaven.gr/news/>: Τηλεργασία και ψηφιακές πλατφόρμες με παρόχους υπηρεσιών εργασιακής σχέσης και τρόπος ασφάλισης -εγκύκλιος - e-efka
- 2) <https://gr.euronews.com>: Πώς οι ψηφιακές πλατφόρμες αλλάζουν τον κόσμο της εργασίας
- 3) <https://hrpro.gr> > Εργασία μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας- Crowdfunding
- 4) <https://www.imerisia.gr/ergasia/23021>: Πώς οι πλατφόρμες αλλάζουν την εργασία - Η διεθνής πρακτική.
- 5) <https://www.kathimerini.gr>: Το νέο τοπίο εργασιακών σχέσεων για τηλεργασία, ψηφιακές πλατφόρμες
- 6) <https://www.taxheaven.gr>: Το καθεστώς απασχόλησης στις ψηφιακές πλατφόρμες στην Ευρώπη πριν και μετά το νόμο για την προστασία της εργασίας
- 7) <https://www.kepea.gr> > Δανεισμός Εργαζομένων
- 8) <https://www.kepea.gr> > Τηλεργασία: Δικαιώματα & Υποχρεώσεις
- 9) <https://www.lawspot.gr> > Το δικαίωμα της απεργίας μετά τον Ν. 4808/2021
- 10) <https://www.sev.org.gr> > SR_TELEWORK_final-τηλεργασία – ΣΕΒ
- 11) <https://www.consilium.europa.eu> > Ενωσιακοί κανόνες σχετικά με την εργασία σε πλατφόρμα