



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
Εθνικόν και Καποδιστριακόν
Πανεπιστήμιον Αθηνών
— ΙΔΡΥΘΕΝ ΤΟ 1837 —

ΝΟΜΙΚΗ ΣΧΟΛΗ

Π.Μ.Σ.: ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΔΙΚΟΝΟΜΙΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ
ΕΙΔΙΚΕΥΣΗ: ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΟ ΕΤΟΣ: 2020-2021

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
της ΜΑΡΙΑΣ Π. ΚΑΒΒΑΔΙΑ
A.M.: 7340010720008

Η έννοια της εξάρτησης, στο σύγχρονο ψηφιακό περιβάλλον, υπό το φως του ενωσιακού δικαίου: Περιεχόμενο, συνέπειες, εφαρμογές στο εθνικό δίκαιο

Επιβλέποντες:

- α) Επίκουρος Καθηγητής Μπακόπουλος Κωνσταντίνος
- β) Καθηγητής Παπαδημητρίου Κωνσταντίνος
- γ) Επίκουρος Καθηγητής Σκανδάλης Ιωάννης

Αθήνα, 10-11-2021

Copyright © [*Καββαδία Μαρία, Νοέμβριος 2021*]

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα.

Οι απόψεις και θέσεις που περιέχονται σε αυτήν την εργασία εκφράζουν την συγγραφέα και δεν πρέπει να ερμηνευθεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

A. ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	6
Η έννοια της εξάρτησης	9
Η προσωπική εξάρτηση.....	10
Η νομική εξάρτηση	10
Η οικονομική εξάρτηση	11
ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ: Η Έννοια της εξάρτησης στο Ενωσιακό Δίκαιο.....	12
Η έννοια του εργαζόμενου	12
Η αυτόνομη ερμηνεία της έννοιας του εργαζόμενου, το άρθρο 45ΣΛΕΕ.....	14
Η έννοια του εργαζόμενου υπό την νομολογία του ΔΕΕ	15
Τα επιμέρους στοιχεία της εξάρτησης υπό το φώς της νομολογίας του ΔΕΕ	16
Η χρονική έκταση της παροχής και η αμοιβή	16
Η οικονομική φύση της δραστηριότητας	17
Η νομική φύση της εργασιακής σχέσης και το είδος της εργασίας.....	20
Τα στοιχεία της διεύθυνσης και της εποπτείας	20
Η αμοιβαία εκπλήρωση της παροχής	23
Συμπεράσματα.....	24
Η έννοια του εργαζόμενου για σκοπούς κοινωνικής πολιτικής	25
Η έννοια του αυτοαπασχολούμενου κατά την νομολογία του ΔΕΕ	26
Η γκριζα ζώνη μεταξύ μισθωτού και αυτοαπασχολούμενου και οι οικονομικώς εξαρτημένοι αυτοαπασχολούμενοι	29
Η υπόθεση FNV Kunsten C-413/13 του ΔΕΕ.....	32
B. ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ: Η εργασία στην σύγχρονη ψηφιακή εποχή	35
Η εργασία μέσω πλατφόρμας (crowdworking).....	35
Η διαμόρφωση των συμβατικών σχέσεων στην εργασία μέσω πλατφόρμας.....	38
Συνέπειες της υπαγωγής των απασχολούμενων μέσω πλατφόρμας στην κατηγορία των ανεξάρτητων επαγγελματιών.....	40
Η αμοιβή.....	40
Ο χρόνος εργασίας	41
Η ψηφιακή (online) παροχή της εργασίας.....	43
Η ρευστοποίηση της έννοιας του μισθωτού.....	43
Τα κλασσικά στοιχεία της εξαρτημένης εργασίας και το crowdworking	44
Η υποχρέωση για παροχή εργασίας	44
Ο καθορισμός των ουσιωδών όρων εργασίας	44
Η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος.....	45
Η επί τόπια κατά παραγγελία εργασία μέσω ψηφιακής πλατφόρμας	47
Το φαινόμενο Uber	49
Η πρωτοβουλία και ο καθορισμός των όρων για την σύναψη και την λύση της εργασιακής σχέσης.	50

Η αποδοχή της εργασίας και των καρπών αυτής και η υποχρέωση καταβολής μισθού	51
Η οργάνωση της παραγωγικής διαδικασίας	51
Η χάραξη επιχειρηματικής πολιτικής και η ανάληψη του επιχειρηματικού κινδύνου.....	52
Η ρευστοποίηση της έννοιας του εργοδότη	53
Προτάσεις θεωρίας ως προς την αντιμετώπιση σε εθνικό επίπεδο.....	54
Τηλεργασία και αυτοαπασχόληση	58
ΜΕΡΟΣ ΤΡΙΤΟ: Προβληματική ως προς την έννοια της εξάρτησης των ψηφιακά απασχολούμενων και Ενωσιακό Δίκαιο.....	61
Η ευρωπαϊκή Ατζέντα για την συνεργατική οικονομία	61
Η νομική φύση της συμβατικής δέσμευσης των μερών.....	61
Η φύση των παρεχόμενων από τις συνεργατικές πλατφόρμες υπηρεσιών	64
Νομολογία του ΔΕΕ σχετικά με την ψηφιακή εργασία.....	65
Η απόφαση Asociación Profesional Elite Taxi C-434/15 του ΔΕΕ	65
Η υπόθεση C-692/19 Yodel Delivery Network του ΔΕΕ	69
Η υπόθεση Aslam Farrar και άλλοι κατά Uber	71
ΜΕΡΟΣ ΤΕΤΑΡΤΟ: Προτάσεις αντιμετώπισης από το Ενωσιακό Δίκαιο.....	73
Η θέσπιση μίας νέας Οδηγίας.....	73
Η θεωρία της προσωπικής εργασιακής σχέσης.....	76
Η επέκταση της ευρωπαϊκής εργατικής νομοθεσίας στους οικονομικά εξαρτημένους αυτοαπασχολούμενους.....	77
Η δημιουργία μίας ενδιάμεσης κατηγορίας.....	79
Η εφαρμογή της Οδηγίας 2008/104 για την προσωρινή απασχόληση.....	81
Η επέκταση του ισχύοντος νομικού πλαισίου.....	82
Ο χρόνος εργασίας	86
Η οδηγία 2019/1152 για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση	87
Το ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου.....	90
Η πρόταση για θέσπιση τεκμηρίου εξαρτημένης εργασίας και η αντιστροφή του βάρους απόδειξης	91
ΜΕΡΟΣ ΠΕΜΠΤΟ: Εφαρμογές στο Εθνικό Δίκαιο	93
Η εποπτεία.....	94
Η χρονική έκταση της παροχής.....	94
Ο τόπος και ο τρόπος παροχής της εργασίας	95
Αυτοπρόσωπη εκπλήρωση της παροχής	96
Η ένταξη του εργαζόμενου στην επιχείρηση του εργοδότη.....	97
Η αμοιβή.....	99
Το είδος της εργασίας.....	99
Η θέση της Νομολογίας	100
Η σύμβαση εξαρτημένης τηλεργασίας.....	101
Ο χρόνος εργασίας	101
Το σύστημα μέτρησης του χρόνου εργασίας στην τηλεργασία	102

Τηλετοιμότητα και ψηφιακή εργασία	103
Η εποπτεία και η ιδιωτική ζωή του εργαζόμενου.....	106
Τα τεκμήρια εξαρτημένης εργασίας και αυτοαπασχόλησης και η ψηφιακή εργασία.....	108
Το άρθρο 1 του ν. 3846/2010	108
Το τεκμήριο του άρθρο 1 του ν. 3846/2010 και η τηλεεργασία	110
Το τεκμήριο της ανεξάρτητης απασχόλησης του νόμου 4808/2021 και η εργασία μέσω πλατφόρμας ...	111
Συλλογικά δικαιώματα και ψηφιακή απασχόληση	116
Συλλογικά δικαιώματα για τους απασχολούμενους μέσω πλατφόρμας και ευρωπαϊκό δίκαιο ανταγωνισμού.....	118
Γ. Συμπεράσματα	118
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ- ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ.....	121
ΕΛΛΗΝΙΚΗ.....	121
ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ.....	123

A. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η πετρελαϊκή κρίση που ξέσπασε τη δεκαετία του '70 και προέκυψε, όπως υποστηρίζεται¹ από την αντίφαση που δημιουργήθηκε μεταξύ της διεθνοποίησης της οικονομίας από την μία πλευρά και της παράλληλης επέκτασης του κρατικού παρεμβατισμού από την άλλη έχει οδηγήσει στην αναδιάρθρωση της αρχιτεκτονικής της οργάνωσης και της παραγωγικής λειτουργίας των επιχειρήσεων. Η διεθνοποίηση των συστημάτων παραγωγής αγαθών και υπηρεσιών και η δημιουργία παγκόσμιων αλυσίδων παραγωγής (global supply chains)² είχαν ως αποτέλεσμα την μετατόπιση από το φορντικό μοντέλο παραγωγής και την οργανωτική διάσπαση της επιχείρησης η οποία εκφράστηκε μέσω της προσφυγής στην υπεργολαβία (outsourcing) και στις γνήσιες ή ψευδεπίγραφες συμβάσεις παροχής υπηρεσιών. Οι επιχειρήσεις άλλωστε εδώ και δεκαετίες επιδιώκουν την ευελιξία, μέσω μίας γενικότερης τάσης απεμπλοκής τους από τις υποχρεώσεις του εργατικού δικαίου προκειμένου να εξασφαλίσουν την ανταγωνιστικότητα και κατ' επέκταση την βιωσιμότητα τους στο σύγχρονο οικονομικό περιβάλλον. Η τακτική αυτή έχει ως αποτέλεσμα να μετασχηματίζεται σταδιακά η ουσία και η φύση των εργασιακών σχέσεων, αφού μία πληθώρα εργασιών που παρεχόταν μέχρι προσφάτως από μισθωτούς της επιχείρησης με σχέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης, άρχισαν σταδιακά να εξέρχονται αυτής και να ανατίθενται σε τρίτους κυρίως σε άλλες εξειδικευμένες επιχειρήσεις μέσω νέων μορφών επιχειρησιακής συνεργασίας.

Η ευελιξία αυτή του κεφαλαίου που στοχεύει στην όσο τον δυνατό μεγαλύτερη εκμηδένιση του κόστους παραγωγής και κατ' επέκταση του κόστους εργασίας είχε ως αποτέλεσμα την επέκταση των λεγόμενων ατυπικών σχέσεων εργασίας, οι οποίες παρόλο που δεν έθεταν υπό αμφισβήτηση την σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, απέβλεπαν στον περιορισμό της προστατευτικής λειτουργίας του εργατικού δικαίου και στην ευέλικτη διαχείριση του εργατικού δυναμικού³. Ο παραδοσιακός τύπος σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, με πλήρες ημερήσιο και εβδομαδιαίο ωράριο και σταθερό τόπο και χρόνο εργασίας που επικρατούσε σχεδόν καθολικά το δεύτερο μισό του προηγούμενου αιώνα φαίνεται να αντικαθίσταται σταδιακά, τις τελευταίες δεκαετίες, από τις ευέλικτες σχέσεις απασχόλησης και να περιθωριοποιείται λόγω της ανάπτυξης νέων μορφών εργασίας (new forms of work).⁴ Υποστηρίζεται άλλωστε ότι μέσω της ευελιξίας αναδύεται μία τάση «απευθύνωση της εργοδοτικής πλευράς και μετακύλισης του επιχειρηματικού κόστους στους εργαζόμενους»⁵

Ήδη από τα τέλη του περασμένου αιώνα οι συμβάσεις εργασίας μερικής ή διαλείπουσας απασχόλησης και ορισμένου χρόνου, οι συμβάσεις εργασίας με ελαστικά ωράρια, ο δανεισμός εργαζόμενων και η προσωρινή εργασία καθώς και η τηλεργασία άρχισαν σταδιακά να αντικαθιστούν την τυπική σύμβαση πλήρους απασχόλησης.⁶ Το τυπικό μοντέλο εργαζόμενου που απασχολούνταν στις μεγάλες βιομηχανικές μονάδες παραγωγής του 20^{ου} αιώνα ή ο υπάλληλος γραφείου που απασχολούνταν στον ίδιο κατά βάση εργοδότη για όλη την διάρκεια της επαγγελματικής του ζωής δεν αποτελούν πλέον το κλασσικό τύπο εργαζόμενου. Το Εργατικό Δίκαιο που γεννήθηκε και εξελίχθηκε για την προστασία των εργαζόμενων αυτών από τις

¹Στάϊκου Β, Η απορρύθμιση του εργατικού δικαίου ως συνέπεια της παγκοσμιοποίησης της οικονομίας», Επιθ. Κοιν. Ερευνών, 2000 σελ. 127

² Στάϊκου Β, ο.π. σελ. 127

³ Παπαδημητρίου Κ. Νέες μορφές απασχόλησης, ΔΕΕ 6/2018, σελ. 690

⁴ Ληξιουριώτης Ι. Το εργατικό δίκαιο στον αιώνα της ψηφιακής οικονομίας, ΔΔΕ 1/2020, σελ. 6

⁵ Παπαδημητρίου Κ. Νέες μορφές απασχόλησης, ΔΕΕ 6/2018, σελ. 690

⁶ Ληξιουριώτης Ι., ο.π. σελ. 5

αυθαιρεσίες τις εργοδοσίας, βρίσκεται πλέον αντιμέτωπο με νέες προκλήσεις.⁷ Η θεωρία δε της νομικής-προσωπικής εξάρτησης της οποίας η βασική σύλληψη έγινε έχοντας οι εμπνευστές της προ οφθαλμών τις κλασσικές αυτές κατηγορίες μισθωτών επικρίνεται ως ανεπαρκής αφού τα κριτήρια που αυτή χρησιμοποιεί φαίνεται απλά να περιγράφουν τα στοιχεία που χαρακτήριζαν τις ως άνω κλασσικές κατηγορίες εργαζόμενων και δεν ανταποκρίνονται πλέον στις νέες συνθήκες εργασίας.⁸

Στην γενικότερη αυτή τάση για ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων και απορρύθμιση του εργατικού δικαίου καταλυτικό ρόλο παίζει, κυρίως τις τελευταίες δεκαετίες, η ψηφιακή τεχνολογία. Οι επαναστατικές εξελίξεις στην ανάπτυξη των τεχνολογιών της πληροφορίας και της επικοινωνίας έχουν επιδράσει καταλυτικά στον τρόπο οργάνωσης της παραγωγής και στον τρόπο παροχής της ανθρώπινης εργασίας. Ορθώς λοιπόν, έχει παρατηρηθεί⁹ ότι στον 21^ο αιώνα συντελείται η τέταρτη Βιομηχανική Επανάσταση, που επιφέρει πολύ-επίπεδες ανατροπές σε παγκόσμιο επίπεδο. Σε αντίθεση με τις προηγούμενες βιομηχανικές επαναστάσεις, οι οποίες χαρακτηρίζονται από μία μακροχρόνια και σταδιακή διαδικασία εξέλιξης, η τέταρτη βιομηχανική επανάσταση εξελίσσεται με ραγδαίους ρυθμούς. Χαρακτηρίζεται δε από την επέκταση του διαδικτύου, τα δίκτυα διαχείρισης τεράστιου όγκου δεδομένων και την τεχνητή νοημοσύνη. Το διαδίκτυο άλλωστε που καθιερώνεται πλέον «ως κυρίαρχο μέσο των επιχειρηματικών συναλλαγών»,¹⁰ μειώνει το κόστος διακίνησης αγαθών, πληροφοριών και κεφαλαίων, περιορίζει τα φυσικά εμπόδια του χρόνου και του χώρου και συμβάλει στην παγκόσμια διάχυση της πληροφορίας. Φέρνει δε πιο κοντά από ποτέ την ζήτηση και την προσφορά αγαθών υπηρεσιών και εργασίας σε παγκόσμιο επίπεδο.¹¹ Οι δυνατότητες των νέων ηλεκτρονικών συσκευών να ανταλλάσσουν και να επεξεργάζονται δεδομένα και να επικοινωνούν μεταξύ τους οδηγούν στην αυτοματοποίηση της παραγωγής, εντείνουν την βιομηχανική αναδιάρθρωση και μεταβάλλουν τα φορντικά μοντέλα παραγωγής, κάτι που τελικώς περιορίζει τον ρόλο της μισθωτής εργασίας στην παραγωγική διαδικασία.

Οι εξελίξεις αυτές συνεπώς επιδρούν με τρόπο καταλυτικό στον τρόπο παροχής και οργάνωσης της εργασίας και οδηγούν στην ψηφιοποίηση της εργασίας (digitalisation).¹² **Η χρήση των νέων αυτών τεχνολογιών το αποτέλεσμα αυτής η ψηφιοποίηση δηλαδή της εργασίας αλλοιώνει την έννοια της εξάρτησης, μεταρρυθμίζει την ουσία και την φύση των εργασιακών σχέσεων και περιθωριοποιεί την κλασσική σχέση εξαρτημένης εργασίας.**¹³ Όπως θα αναλυθεί διεξοδικά κατωτέρω προκύπτουν αναπόφευκτα νέες μορφές εργασίας, όπως η τηλεργασία και η εργασία μέσω πλατφόρμας, όπου δύο από τα πλέον κρίσιμα στοιχεία για την κατάφαση της ύπαρξης εξαρτημένης εργασίας, ο χρόνος και ο τόπος εργασίας σχετικοποιούνται ενώ η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος αμφισβητείται. Η δημιουργία και η εξέλιξη τεχνολογιών διαμοιρασμού πληροφοριών, τύπου Cloud, διευκόλυνε άλλωστε την μεταφορά των απαραίτητων εργαλείων και πληροφοριών σε χρόνο μηδέν προς τον τόπο διαμονής και εργασίας του απασχολούμενου, με αποτέλεσμα να επιβάλλεται η ευρύτερη επανεξέταση της έννοιας της εξάρτησης και του εργοδοτικού διευθυντικού δικαιώματος υπό τις νέες συνθήκες. Σήμερα

⁷ Ζερδελής Δ, Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις Σάκκουλα 2014, σελ. 13

⁸ Ζερδελής Δ, Εργατικό Δίκαιο, ο.π. , σελ. 13

⁹ Τραυλός Τζανετάτος Δ., Το εργατικό Δίκαιο στην τέταρτη Βιομηχανική επανάσταση, Σάκκουλας, 2019, σελ. 74

¹⁰ Ληξιουριώτης Ι, 2020 ο.π., σελ. 5

¹¹ Ληξιουριώτης Ι. ο.π., σελ. 6

¹² Ληξιουριώτης Ι. ο.π., σελ. 15 και Τραυλός Τζανετάτος Δ., (2016) ο.π. σελ. 1291

¹³ Παπαδημητρίου, ο.π. σελ. 690

άλλωστε οποιοσδήποτε εφόσον κατέχει τον στοιχειώδη τεχνολογικό εξοπλισμό «μπορεί να προσφέρει υπηρεσίες προς οποιονδήποτε, οπουδήποτε στον κόσμο και σε οποιονδήποτε χρόνο (digital labour, virtual work)»¹⁴. Αναδύεται συνεπώς ένα «νέο είδος εργαζόμενου ο οποίος υποτίθεται πως λειτουργεί σε συνθήκες ανεξαρτησίας από άποψη χρόνου, τόπου και ποιότητας εργασίας»¹⁵ με συνεχώς αυξανόμενη αυτονομία.

Η ραγδαία εξέλιξη της πληροφορικής και η διαμόρφωση του internet δημιούργησαν άλλωστε τις βάσεις για τον ψηφιακό μετασχηματισμό της οικονομίας. Με εργαλείο το διαδίκτυο αναπτύσσονται πλέον νέες μορφές οικονομίας, όπως η συνεργατική οικονομία (collaborative economy) η οικονομία του διαμοιρασμού (sharing economy) η οικονομία περιστασιακής απασχόλησης (gig-economy) και η οικονομία της πλατφόρμα (platform economy)¹⁶. Υπό την επίδραση των νέων ψηφιακών τεχνολογιών και σε αντίθεση με την κλασσική έως τώρα εξωτερική η οποία γινόταν συνήθως με ανάθεση εργασιών σε άλλες επιχειρήσεις οι οποίες χρησιμοποιούσαν το δικό τους προσωπικό (είτε με την μορφή του outsourcing, είτε με την μορφή της προσωρινής απασχόλησης) οι επιχειρήσεις έχουν πλέον την δυνατότητα, στα πλαίσια της δορυφοροποίησης των δραστηριοτήτων τους, να αναθέτουν την εκπόνηση έργων απευθείας σε διάφορα μεμονωμένα φυσικά πρόσωπα ανεξαρτήτως του τόπου εγκατάστασης των προσώπων αυτών, ιδρύοντας με αυτά ελεύθερες σχέσεις παροχής υπηρεσιών (freelancing). **Οι σχέσεις αυτές δεν έχουν τον χαρακτήρα μισθωτής εργασίας αφού ως προς τουλάχιστον τα εξωτερικά χαρακτηριστικά τους ελλείπουν τα κλασσικά στοιχεία της εξάρτησης.**

Κοινό χαρακτηριστικό όλων αυτών των μορφών επιχειρηματικής οργάνωσης είναι η παροχή εργασίας μέσω διαδικτυακών πλατφορμών οι οποίες ασκούν ρόλο διαμεσολαβητή και ενίοτε όπως θα αναλυθεί διεξοδικά κατωτέρω εργοδότη. Οι επιχειρήσεις έχουν πλέον την δυνατότητα να απευθύνονται σε μία απεριόριστη και απροσδιόριστη ομάδα παρόχων υπηρεσιών, στο λεγόμενο crowd, μέσω του διαδικτύου, προκειμένου να αναθέσουν σε ένα άτομο την εκπόνηση ενός έργου χωρίς να δεσμεύονται με αυτό παρά μόνο με μία εντασσόμενη στο αστικό δίκαιο ενοχική σχέση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών.¹⁷ Ορθώς επισημαίνεται ότι η πρακτική αυτή οδηγεί στην «αστικοποίηση» του εργατικού δικαίου και στην εν γένει απορρύθμιση του αφού θέτει υπό αμφισβήτηση της κλασσική έννοια της εξαρτημένης εργασίας η οποία αποτελεί την πύλη εισόδου για την υπαγωγή ενός ατόμου στις προστατευτικές διατάξεις του εργατικού δικαίου. Η υπαγωγή συνεπώς των ψηφιακά εργαζόμενων στο καθεστώς του αυτοαπασχολούμενου έχει ως αποτέλεσμα αυτοί να στερούνται της δικαικής προστασίας που παρέχεται από το εργατικό δίκαιο καθώς και όλα τα συναφή εργασιακά δικαιώματα μεταξύ των οποίων ο κατώτατος μισθός, οι άδειες αναψυχής και ασθένειας, η προστασία από την απόλυση, ο σεβασμός των ανώτατων ορίων ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης καθώς και των κατώτατων ορίων ανάπαυσης.

Ωστόσο τις περισσότερες φορές όπως θα αναλυθεί διεξοδικά κατωτέρω οι ψηφιακά απασχολούμενοι ανήκουν στις πλέον ευάλωτες ομάδες εργαζόμενων αφού στερούμενοι άλλων επιλογών αναγκάζονται να παρέχουν την εργασία τους υπό τον μανδύα της σύμβασης ανεξάρτητων υπηρεσιών χωρίς ωστόσο να απολαμβάνουν της ανεξαρτησίας και της αυτονομίας των τυπικών ελεύθερων επαγγελματιών ενώ τις περισσότερες φορές εξαρτούν τον βιοπορισμό

¹⁴ Ληξουριώτης Ι. (2020), ο.π. σελ. 6

¹⁵ Παπαδημητρίου Κ, ο.π. σελ. 690

¹⁶ Ληξουριώτης Ι., ο.π. σελ. 5

¹⁷ Παπαδημητρίου Κ., ο.π. σελ. 691

τους αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο από το εισόδημα που αποκτούν μέσω της απασχόλησης τους αυτής.

Δεδομένου ότι στον ευρωπαϊκό χώρο αυτές οι νέες μορφές εργασίας είναι περισσότερο αναπτυγμένες και διαδεδομένες από ότι στην Ελλάδα η συζήτηση γύρω από το εργασιακό καθεστώς των εργαζόμενων αυτών είναι τα τελευταία χρόνια έντονη στους κόλπους της Ευρωπαϊκής Ένωσης τόσο σε θεωρητικό όσο και σε θεσμικό επίπεδο. Ο ορθός νομικός χαρακτηρισμός της σχέσης που συνδέει τα μέρη έχει άλλωστε απασχολήσει, έστω περιορισμένα, το δικαστήριο της Ένωσης. Η ανάγκη συνεπώς επίλυσης του προβλήματος της έλλειψης προστασίας των απασχολούμενων αυτών έχει γεννήσει πλήθος θεσμικών πρωτοβουλιών για την εξεύρεση λύσεων προκειμένου να παρέχεται στους απασχολούμενους αυτούς μία μερική έστω προστασία αντίστοιχη με αυτή που εξασφαλίζεται για όλους τους εξαρτημένους εργαζόμενους με το ευρωπαϊκό εργατικό δίκαιο. Αντίστοιχα η επιτακτική ανάγκη ρύθμισης των νομικών ζητημάτων που ανακύπτουν από την ψηφιακή εργασία απασχόλησε και τον εθνικό νομοθέτη. Με την θέσπιση δε του νέου εργασιακού νομοσχεδίου γίνεται απόπειρα εκσυγχρονισμού των διατάξεων που ρυθμίζουν την τηλεργασία ενώ εισάγονται για πρώτη φορά ρυθμίσεις σχετικά με την απασχόληση μέσω ψηφιακών πλατφορμών.

Με την παρούσα εργασία γίνεται προσπάθεια να περιγράψει η προβληματική που αναδύεται γύρω από το ζήτημα της εξάρτησης των ψηφιακά απασχολούμενων, ο τρόπος που αντιλαμβάνεται το ενωσιακό δίκαιο και το ευρωπαϊκό δικαστήριο την έννοια της εξαρτημένης εργασίας και οι συνέπειες του περιεχομένου της ευρωπαϊκής έννοιας του εργαζόμενου στην ψηφιακή απασχόληση. Κατόπιν παρουσιάζονται οι βασικότερες προτάσεις αντιμετώπισης, που έχουν διατυπωθεί σε πανευρωπαϊκό επίπεδο, και σχετίζονται με το ζήτημα της ελλιπούς προστασίας των ψηφιακά απασχολούμενων και του ορθού νομικού χαρακτηρισμού της σχέσης που τους συνδέει με τους αντισυμβαλλόμενους τους. Τέλος παρουσιάζεται το περιεχόμενο και οι νομολογιακή προσέγγιση της εξαρτημένης εργασίας σε εθνικό επίπεδο και αναλύονται οι πρόσφατες εξελίξεις της εθνικής νομοθεσίας που σχετίζονται με το εργασιακό καθεστώς των ψηφιακά απασχολούμενων αλλά και με τα συλλογικά δικαιώματα αυτών.

A. Η έννοια της εξάρτησης

Η λειτουργία της έννοιας μισθωτός έγκειται στο ότι αυτή προσδιορίζει το πεδίο ισχύος των διατάξεων του εργατικού δικαίου. Το εργατικό δίκαιο αποτελεί ένα οικοδόμημα ποικίλων νομοθετικών διατάξεων που στοχεύουν στην εξισορρόπηση της ανισότητας που αδιαμφησβήτητά ενυπάρχει μεταξύ των μερών της εργασιακής σχέσης. Οι εργατικές ρυθμίσεις σήμερα μέσα από την ιστορική τους εξέλιξη αναγνωρίζουν ότι ο εργαζόμενος αποτελεί το ασθενές μέρος της σχέσης εργασίας και στοχεύουν στην εν γένει προστασία του από άδικες και καταχρηστικές συμπεριφορές. Οι προστατευτικοί κανόνες του εργατικού όμως δεν εφαρμόζονται σε όλα εκείνα τα άτομα που παρέχουν οποιαδήποτε μορφής εργασία. Αντίθετα το εργατικό δίκαιο τυγχάνει εφαρμοστέο αποκλειστικά σε εκείνους οι οποίοι παρέχουν «εξαρτημένη εργασία» και όχι στους αυτοαπασχολούμενους. Η εξάρτηση δηλαδή του παρέχων την εργασία από τον εργοδότη του αποτελεί προϋπόθεση εφαρμογής του εργατικού δικαίου.

Ωστόσο παρόλο που η έννοια της εξαρτημένης εργασίας και κατ' επέκταση αυτή του εξαρτημένου εργαζόμενου είναι θεμελιώδους σημασίας για το εργατικό δίκαιο δεν έχουν έως σήμερα οριστεί νομοθετικά σε καμία διάταξη νόμου τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό

επίπεδο. Εναπόκειται λοιπόν στην θεωρία και την νομολογία να διαπλάσουν ασφαλή κριτήρια για τον προσδιορισμό των στοιχείων που τις συνθέτουν και την διάκριση τους από άλλες παρεμφερές συμβατικές σχέσεις. Συνοπτικά παρουσιάζονται κατωτέρω οι βασικές θεωρητικές προσεγγίσεις που αποπειράθηκαν να απαντήσουν στο ερώτημα του τι συνίσταται εξαρτημένη εργασία και ποια τα χαρακτηριστικά του εξαρτημένου εργαζόμενου.

Η προσωπική εξάρτηση

Η κρατούσα αυτήν την στιγμή στην θεωρία άποψη αξιολογεί το στοιχείο της προσωπικής εξάρτησης, ως το πλέον χαρακτηριστικό γνώρισμα της εξαρτημένης εργασίας. Σε αδρές γραμμές, ως προσωπική εξάρτηση νοείται η δέσμευση του μισθωτού να ακολουθεί τις οδηγίες του αντισυμβαλλόμενου του σε ότι αφορά τους κρίσιμότερους όρους παροχής της εργασίας του. Η θεωρία αυτή δίνει έμφαση στο ότι ο εργαζόμενος θέτει εκτός από την εργασία του το ίδιο το πρόσωπο του στην διάθεση του εργοδότη του. Ο όρος συνεπώς εξαρτημένη εργασία υποδηλώνει το άτομο εκείνο που παρέχει την εργασία **του υπό την διεύθυνση και τις οδηγίες του εργοδότη του.**¹⁸ **Ο δε εργοδότης έχει σε γενικές γραμμές την εξουσία να προσδιορίζει μονομερώς τους ουσιώδους όρους παροχής της εργασίας, δηλαδή τον χρόνο, τον τόπο και τον τρόπο παροχής αυτής, εντός του πλαισίου του διευθυντικού του δικαιώματος, εφόσον οι όροι αυτοί δεν ρυθμίζονται ήδη από ανώτερους ιεραρχικά κανόνες.**¹⁹ Το διευθυντικό δικαίωμα συνεπώς του εργοδότη είναι εγγενές με την σύμβαση εργασίας και δεν απαιτείται να συμφωνηθεί. Ο εργοδότης δύναται επίσης να αξιολογεί τον εργαζόμενο ως προς το αποτέλεσμα και την ποιότητα της εργασίας του. Η εποπτεία και ο έλεγχος που ασκεί ο εργοδότης, στα πλαίσια του διευθυντικού του δικαιώματος ποικίλουν ανάλογα με την φύση της εργασίας, σε ορισμένες δε περιπτώσεις μπορεί να είναι λιγότερο έντονα. Ωστόσο δεν νοείται εξαρτημένη εργασία χωρίς το δικαίωμα του εργοδότη να ετεροκαθορίζει τον τρόπο και το αποτέλεσμα της παρεχόμενης εργασίας.²⁰ Ενδιαφέρον για την προβληματική που αναπτύσσεται στην παρούσα εργασία είναι ο τρόπος που θα λάβει χώρα η διάκριση μεταξύ των γενικών οδηγιών που δίδονται στο πλαίσιο διάφορων συμβάσεων παροχής υπηρεσιών και των ειδικών οδηγιών που σχετίζονται με τους ουσιώδεις όρους παροχής της εργασίας στα πλαίσια της εξαρτημένης εργασίας.²¹

Η νομική εξάρτηση

Σύμφωνα με τη θεωρία της νομικής εξάρτησης κριτήριο της εξάρτησης είναι η απασχόληση ενός προσώπου **υπό την εξουσία ενός άλλου**, κάτω δηλαδή από τις διαταγές, τη διεύθυνση και την επίβλεψη αυτού του άλλου προσώπου με αποτέλεσμα, να δημιουργείται ανάμεσά στα μέρη μια έννομη σχέση που ιδρύει για τον εργοδότη το δικαίωμα να ελέγχει τον εργαζόμενο και να του δίνει οδηγίες ακόμα και διαταγές για την οργάνωση της εργασίας, την αξιοποίηση του χρόνου του, και για τον εργαζόμενο την υποχρέωσή να ακολουθεί προσηκόντως τις οδηγίες αυτές και να συμμορφώνεται στις διαταγές του εργοδότη του²².

Βασικό στοιχείο της εργασίας είναι σύμφωνα με την άποψη αυτή ο ετεροκαθορισμός του εργαζομένου ως προς τον τόπο τον χρόνο και τον τρόπο παροχής αυτής. Έχει υποστηριχθεί ότι το

¹⁸ ΑΠ 905/1998, 5742/2007 δημοσίευση αμφότερων στην βάση νομικών δεδομένων: nomos intrasoftnet

¹⁹ Ζερδελής Δ, ο.π. σελ.7

²⁰ Παπαδημητρίου Κ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 39

²¹ Ζερδελής Δ., ο.π., σελ.10 ΑΠ 905/1998 και ΕφΑθ 5472/2007 δημοσίευση αμφότερων στην βάση νομικών δεδομένων: nomos intrasoftnet

²² Κουκιάδης Ι., ο.π, σελ 236 και Παπαδημητρίου Κ., 2021 ο.π. σελ.37

μειονέκτημα της θεωρίας αυτής εδράζεται στο ότι δεν αποτυπώνει το πρωταρχικό χαρακτηριστικό της εξαρτημένης εργασίας, δηλαδή της δέσμευσης της ίδιας της προσωπικότητας του μισθωτού, αλλά τις συνέπειες της εξάρτησης.²³ Βέβαια στην ουσία της η θεωρία αυτή ταυτίζεται με τη θεωρία της προσωπικής εξάρτησης, απλώς τονίζει περισσότερο την προϋπόθεση για τη δέσμευση του εργαζομένου.²⁴ Η γαλλική νομική επιστήμη χρησιμοποιεί τον όρο νομική εξάρτηση για να τονίσει περισσότερο ότι αυτή αποτελεί προϋπόθεση για την δέσμευση του εργαζομένου, αντίθετα ο γερμανικής προέλευσης όρος προσωπική εξάρτηση τονίζει τις συνέπειες της δέσμευσης του προσώπου και την υποχρέωση του να ετεροκαθορίζεται, να παρέχει δηλαδή τις υπηρεσίες του υπό τις οδηγίες ενός άλλου προσώπου.²⁵

Η οικονομική εξάρτηση

Σύμφωνα με την θεωρητική αυτή κατασκευή το βασικότερο συστατικό στοιχείο της εξάρτησης είναι η οικονομική εξάρτηση του παρέχοντος τη εργασία του από τον αποδέκτη αυτής, εξαιτίας της οικονομικής υπεροχής του τελευταίου. Το βασικότερο γνώρισμα αυτής της οικονομικής εξάρτησης αποτελεί για τους περισσότερους η κατάφαση ότι ο εργαζόμενος εξασφαλίζει το σύνολο, ή έστω το πιο σημαντικό μέρος από τα μέσα συντήρησής του μέσω εκμίσθωσης της εργασιακής του δύναμης σε έναν τρίτο, ενώ η εργασιακή αυτή παροχή εξαντλεί το σύνολο του χρόνου απασχόλησής του.²⁶ Αντίθετα κατά μία άλλη άποψη βασικό στοιχείο της οικονομικής εξάρτησης αποτελεί το γεγονός ότι ο εργαζόμενος στερείται των κεφαλαίων για να αποκτήσει ίδια μέσα παραγωγής προκειμένου να μπορεί να αξιοποιήσει ο ίδιος την εργασία τρίτων και να αναλάβει επιχειρηματική δραστηριότητα και κίνδυνο.²⁷ Η έννοια της οικονομικής εξάρτησης, παρόλο που έχει επανέρθει στο θεωρητικό προσκήνιο, λόγω της προοδευτικής αύξησης των μορφών απασχόλησης που εντάσσονται στην γκρίζα ζώνη δεν αποτελεί, κατά την κρατούσα στην θεωρία και νομολογία άποψη, ούτε αναγκαίο ούτε απαραίτητο στοιχείο για την κατάφαση σχέσης εξαρτημένης εργασίας. Η άποψη αυτήν δεν αμφισβητεί την ύπαρξη της οικονομικής εξάρτησης στους περισσότερους μισθωτούς, επισημαίνει όμως ότι οικονομική εξάρτηση συναντάται σε πλήθος διαφορετικών συμβάσεων, ενώ είναι πιθανό υπό όρους, να ελλείπει από κάποιον που παρέχει εξαρτημένη εργασία και να συναντάται εντονότερα σε έναν γνήσια αυτοαπασχολούμενο.²⁸

Στο πλαίσιο αυτό υποστηρίζεται ότι προκειμένου να συγκροτηθεί η έννοια της εξάρτησης πρέπει να αξιολογηθούν οι όροι της ενοχικής σχέσης που δεσμεύσει τα μέρη καθώς και οι συνθήκες παροχής της εργασίας, το ίδιο το περιεχόμενο δηλαδή της σύμβασης και όχι η κατάσταση κάτω από την οποία καταρτίστηκε αυτή, αφού η εξάρτηση αποτελεί συνέπεια και όχι προϋπόθεση της ανάληψης συμβατικής δέσμευσης.²⁹ Συνεπώς το κριτήριο της οικονομική

²³ Ζερδελής Δ., 2014, ο.π. σελ. 7

²⁴ Δερμιτζάκη Φ., ο.π, σελ 4

²⁵ Ζερδελής, ο.π. σελ. 7

²⁶ Ζερδελής Δ. ο.π. σελ. 4

²⁷ Ζερδελής Δ., ο.π. σελ. 4

²⁸ Οράτε Ζερδελή , ο.π. σελ. 5 όπου σημειώνει ότι είναι πιθανό ένας εργαζόμενος να διαθέτει ίδιους πόρους και οικονομική δύναμη, χωρίς να εξαρτά πλήρως τον βιοπορισμό του από την εργασία του, ενώ ένας ελεύθερος επαγγελματίας να εξαρτάται οικονομικά από κάποιον εντολέα του.

²⁹ Ζερδελής Δ, ο.π. σελ. 5

εξάρτησης αξιοποιείται σήμερα από την εθνική και ευρωπαϊκή νομολογία κυρίως επικουρικά και οδηγεί στην κατάφαση ύπαρξης σύμβασης εργασίας σε ορισμένες μόνο οριακές περιπτώσεις.

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ: Η Έννοια της εξάρτησης στο Ενωσιακό Δίκαιο

Η έννοια του εργαζόμενου

Ως ανωτέρω ελέχθη, η κατάφαση της ύπαρξης σχέσης εξαρτημένης εργασίας αποτελεί αναγκαία προϋπόθεση και αφετηρία της εφαρμογής των προστατευτικών κανόνων του εργατικού δικαίου. Σε επίπεδο ενωσιακού δικαίου κρίσιμο ζήτημα προκειμένου να είναι διακριτή η ένταξη ενός προσώπου στην σφαίρα της προστατευτικής λειτουργίας των κανόνων του ευρωπαϊκού εργατικού δικαίου³⁰ αποτελεί η διερεύνηση του περιεχομένου και των ορίων **της έννοιας του εργαζόμενου**, η οποία χρησιμοποιείται σε πλήθος κανόνων τόσο του πρωτογενούς όσο και του δευτερογενούς ενωσιακού δικαίου. Πρέπει να σημειωθεί ότι στο ενωσιακό δίκαιο δεν συναντάται ένας σαφής και συγκεκριμένος ορισμός της έννοιας του εργαζόμενου, αφού δεν αναφέρεται σε καμία από τις Συνθήκες κατάλογος κριτηρίων και προϋποθέσεων προκειμένου ένα πρόσωπο να ενταχθεί στην έννοια αυτή. Ο ορισμός άλλωστε της έννοιας του εργαζόμενου διαφέρει ανάλογα το νομικό και πραγματικό πεδίο στο οποίο καλείται να εφαρμοστεί (φορολογικές ρυθμίσεις, διατάξεις για την υγιεινή και την ασφάλεια, κοινωνική προστασία κ.α).³¹ Στο άρθρο 45 της Συνθήκης για την Λειτουργία της Ένωσης, όπως θα αναλυθεί διεξοδικά κατωτέρω θεσπίζεται η θεμελιώδης ενωσιακή ελευθερία της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζόμενων. Υποκείμενα του δικαιώματος στην ελεύθερη μετακίνηση είναι τόσο τα πρόσωπα που παρέχουν εξαρτημένη εργασία, οι άνεργοι αλλά και όσοι βρίσκονται σε κατάσταση ενεργούς αναζήτησης εργασίας.

Όπως είναι γνωστό οι ενωσιακοί κανόνες που δεν παραπέμπουν ρητά για τον προσδιορισμό τους στα εθνικά δίκαια των κρατών μελών ερμηνεύονται από το Δικαστήριο της ένωσης αυτόνομα και ομοιόμορφα *«υπό το φως του συνόλου των διατάξεων του ενωσιακού δικαίου, των σκοπών του καθώς και του σταδίου της εξέλιξης του κατά το χρονικό σημείο κατά το οποίο πρέπει να εφαρμοσθεί η οικεία διάταξη»*³² (αρχή της αυτόνομης ερμηνείας του ενωσιακού δικαίου) και πάντοτε υπό το φως της αρχής της πρακτικής αποτελεσματικότητας του δευτερογενούς δικαίου (*effet utile*).

Αντίθετα όταν οι κανόνες του ευρωπαϊκού δικαίου παραπέμπουν στα εθνικά δίκαια προέχει για τον προσδιορισμό της εκάστοτε έννοιας που αναφέρεται στην εφαρμοζόμενη διάταξη η ερμηνεία που δίνουν σε αυτή τα εθνικά δίκαια και τα εθνικά δικαστήρια. Το ίδιο ισχύει φυσικά εκ πρώτης όψης και για την ενωσιακή έννοια του εργαζόμενου. Όταν συνεπώς οι κανόνες του δευτερογενούς δικαίου που ρυθμίζουν τις σχέσεις εξαρτημένης εργασίας παραπέμπουν στις εθνικές διατάξεις εφαρμόζονται, σύμφωνα με ρητή διατύπωση της εκάστοτε οδηγίας σε *«όλους*

³⁰ Ζερδελής Δ., Ευρωπαϊκό Εργατικό Δίκαιο, Σάκκουλα 2020, σελ. 57 επ.

³¹ Wank R. Η έννοια της εξάρτησης, εξέλιξη και δικαιοσυγκριτική θεώρηση,

³² ΔΕΕ, C-283/81 CILIFT κατά Ministero della Sanita, δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

τους εργαζόμενους που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας, όπως αυτές καθορίζονται από την νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή την πρακτική σε κάθε κράτος- μέλος».³³

Όταν όμως οι ευρωπαϊκοί κανόνες καθορίζουν οι ίδιοι το περιεχόμενο των εννοιών που χρησιμοποιούν, όταν δηλαδή υφίσταται ενωσιακός νομοθετικός ορισμός είτε στο πρωτογενές είτε στο δευτερογενές ενωσιακό δίκαιο ακολουθείται κατ' αρχάς ο ορισμός αυτός με αποτέλεσμα το ΔΕΕ να μην είναι αποκλειστικά αρμόδιο για την ερμηνεία της εφαρμοζόμενης διάταξης αφού τα όρια της αυτόνομης ερμηνείας του σκιαγραφούνται από το πόσο συγκεκριμένος είναι ο εκάστοτε νομοθετικός ορισμός.³⁴ Ένας τέτοιος νομοθετικός ορισμός της έννοιας του εργαζόμενου ανευρίσκεται στο άρθρο 3 στοιχείο α' της οδηγίας 89/391 Ε.Ο.Κ. (για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία) σύμφωνα με τον οποίο «*εργαζόμενος είναι κάθε πρόσωπο που απασχολείται από κάποιο εργοδότη συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων εκτός από το υπηρετικό προσωπικό*».

Υφίστανται όμως Οδηγίες οι οποίες δεν προσδιορίζουν εγγύτερα την έννοια του εργαζόμενου ούτε παραπέμπουν στις οικίες εθνικές διατάξεις (2003/88/ΕΚ³⁵, 92/85/ΕΚ, 98/59/ΕΚ, 2000/43, 2000/78) οπότε και αντιλαμβάνεται κανείς την βούληση του ενωσιακού νομοθέτη, να προσδιοριστεί η έννοια αυτή με βάση την αυτόνομη ενωσιακή έννοια του εργαζόμενου όπως αυτή χρησιμοποιείται για την εφαρμογή του άρθρου 45 ΣΛΕΕ.

Πρέπει όμως να σημειωθεί ότι και στις περιπτώσεις εκείνες που οι κανόνες του ευρωπαϊκού εργατικού δικαίου παραπέμπουν στο εθνικό δίκαιο για τον προσδιορισμό του προσωπικού πεδίου ισχύος τους δεν συνάγεται πάντα αποκλειστική αρμοδιότητα του εθνικού νομοθέτη και δικαστή ακόμα και αν εκ πρώτης όψεως δεν χωρά αυτόνομη ερμηνεία της έννοιας του εργαζόμενου από το ΔΕΕ. Το Δικαστήριο της Ένωσης προκειμένου να περιφρουρήσει την πρακτική αποτελεσματικότητα και την ομοιόμορφη εφαρμογή της εκάστοτε Οδηγίας στο έδαφος της Ένωσης δεν φαίνεται να είναι διατεθειμένο να αναγνωρίσει στα κράτη μέλη απόλυτη ελευθερία ως προς την ερμηνεία της έννοιας του εργαζόμενου διότι άλλως τα κράτη μέλη «θα μπορούσαν να αποκλείουν κατά το δοκούν ορισμένες κατηγορίες προσώπων από την προστασία που παρέχουν οι κανόνες» του ευρωπαϊκού εργατικού δικαίου.³⁶ Υποστηρίζεται³⁷ μάλιστα ότι με αυτόν τον τρόπο το ΔΕΕ δεν λαμβάνει σοβαρά υπόψη την δεσμευτική παραπομπή στους εθνικούς ορισμούς της έννοιας του εργαζόμενου αλλά αντ' αυτού βασίζεται πάντοτε στην δική του αυτόνομη ερμηνεία με αποτέλεσμα να μην δύναται να είναι πλήρης η νομική αξιολόγηση μίας υπόθεσης από το εθνικό δικαστήριο αν δεν ερευνηθεί προηγουμένως και το ευρωπαϊκό εργατικό δίκαιο. Ωστόσο υποστηρίζεται ότι εφόσον σε μία Οδηγία υπάρχει ρητή παραπομπή στην εθνική έννοια του εργαζόμενου αυτή θα πρέπει να γίνεται σεβαστή από το ΔΕΕ καθώς δεν είναι πάντα θεμιτό να προσδίδεται στην Οδηγία μία εναρμονιστική λειτουργία την οποία δεν επιθυμούσε ο νομοθέτης, δεδομένου ότι οι Οδηγίες ιδίως στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής αποτελούν προϊόν συμβιβασμού, μεταξύ των αντιμαχόμενων κοινωνικών δυνάμεων, ο οποίος επιτυγχάνεται με δυσκολία.³⁸

³³ Οδηγία 1999/70 ρήτρα 2.

³⁴ Temming F.ο.π., σελ. 1056

³⁵ Οδηγία 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 4ης Νοεμβρίου 2003 σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας

³⁶ C-307-05 Del Cerro Alonso, Gavieiro- Gavieiro και Inglesias Torres δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

³⁷ Temming F. ο.π. σελ. 1067 επ.

³⁸ Morgenbrodt K., ο.π., σελ. 1103

Το ΔΕΕ δηλαδή αντιλαμβάνεται την παραπομπή στο εθνικό δίκαιο σαν διακριτική ευχέρεια των κρατών μελών να ορίζουν τα πρόσωπα τα οποία υπάγονται στις προστατευτικές διατάξεις του εργατικού δικαίου, διακριτική ευχέρεια η οποία κάμπτεται όμως όταν μία ομάδα προσώπων εξαιρείται καταχρηστικά από το πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας³⁹ περιορίζοντας έτσι εύρος της εξουσίας των εθνικών δικαστηρίων. **Σε επίπεδο ενωσιακού δικαίου συνεπώς, τα στοιχεία και τα κριτήρια που συνηγορούν στην ύπαρξη σχέσης εξαρτημένης εργασίας ανευρίσκονται κατά κύριο λόγο στην αυτόνομη ερμηνεία της ενωσιακής έννοιας του εργαζόμενου όπως αυτή έχει διαχρονικά διαπλασθεί από το δικαστήριο της ένωσης.**

Η αυτόνομη ερμηνεία της έννοιας του εργαζόμενου, το άρθρο 45ΣΛΕΕ

Η ελεύθερη κυκλοφορία προσώπων και αγαθών στο έδαφος της Ένωσης αποτέλεσε έναν από τους θεμελιώδους στόχους της Ευρωπαϊκής Ολοκλήρωσης που αποσκοπούσε στην δημιουργία μίας κοινής αγοράς και όχι απλά μίας ζώνης ελεύθερων συναλλαγών. Στο άρθρο 26 της Συνθήκης για την Λειτουργία της Ένωσης ορίζεται ακραιφνώς η έννοια της εσωτερικής αγοράς αλλά και τα μέσα επίτευξης άλλων επιμέρους θεμελιωδών για το οικοδόμημα της Ε.Ε. στόχων. Σύμφωνα με το άρθρο αυτό *«Η εσωτερική αγορά περιλαμβάνει χώρο χωρίς εσωτερικά σύνορα, μέσα στον οποίο εξασφαλίζεται η ελεύθερη κυκλοφορία των εμπορευμάτων, των προσώπων, των υπηρεσιών και των κεφαλαίων σύμφωνα με τις διατάξεις των Συνθηκών».*

Η έννοια της ελεύθερης κυκλοφορίας των προσώπων αποτελείται από δύο επί μέρους ελευθερίες, την ελεύθερη μετακίνηση των εργαζόμενων (άρθρα 45 επ. ΣΛΕΕ) και την ελευθερία εγκατάστασης των ελεύθερων επαγγελματιών και των επιχειρήσεων (άρθρα 49 επ. ΣΛΕΕ), ενώ σε κάθε περίπτωση αμφότερες οι ως άνω ελευθερίες συνδέονται με το δικαίωμα στην ελεύθερη παροχή υπηρεσιών (άρθρα 56 επ. ΣΛΕΕ). Η διάταξη που καθορίζει την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζόμενων εισήχθη για πρώτη φορά με τον Κανονισμό 1612/68 του Συμβουλίου «περί ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζόμενων στο Εσωτερικό της Κοινότητας» και με την Οδηγία 68/360 του Συμβουλίου «περί κατάργησης των περιορισμών στην διακίνηση και στην διαμονή των εργαζόμενων των Κρατών μελών και των οικογενειών τους στο εσωτερικό της Κοινότητας». Σύμφωνα με το άρθρο 1 του Κανονισμού 1612/68 *«κάθε υπήκοος Κράτους μέλους, ανεξαρτήτως του τόπου διαμονής του, έχει το δικαίωμα να αναλαμβάνει μισθωτή δραστηριότητα και να την ασκεί στο έδαφος άλλου Κράτους μέλους, σύμφωνα με τις νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που ρυθμίζουν την απασχόληση των ημεδαπών εργαζομένων του κράτους αυτού».*

Σήμερα η ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζόμενων καθορίζεται από το άρθρο 45 της Συνθήκης για την Λειτουργία της Ένωσης (ΣΛΕΕ) σύμφωνα με το οποίο *«Εξασφαλίζεται η ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων εντός της Ένωσης»*, η οποία συνεπάγεται *«την κατάργηση κάθε διακρίσεως λόγω ιθαγενείας μεταξύ των εργαζομένων των κρατών μελών, όσον αφορά την απασχόληση, την αμοιβή και τους άλλους όρους εργασίας».* Συνεπώς η έννοια της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων συνεπάγεται την κατάργηση όλων των περιορισμών και των διακρίσεων που στηρίζονται στην διαφορετική ιθαγένεια των εργαζομένων και κατ' επέκταση κάθε είδους παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης που σχετίζεται με την είσοδο και τη

³⁹ Morrgenbrodt K., Εξελίξεις της Ευρωπαϊκής Έννοιας του Εργαζόμενου ΕΕργΔ, 9/2018, σελ. 1101

διαμονή στο έδαφος των κρατών μελών για όλους τους εργαζόμενους της ένωσης και τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης αυτών.⁴⁰

Πρέπει να σημειωθεί ότι η διάταξη του άρθρου 45 ΣΛΕΕ, ως κανόνας του πρωτογενούς ενωσιακού δικαίου έχει άμεση εφαρμογή στην έννομη τάξη κάθε κράτους μέλους, ενώ με βάση την αρχή της υπεροχής του ενωσιακού δικαίου τα κράτη μέλη οφείλουν να μην υιοθετούν κανόνες που αντίκειται στην ως άνω διάταξη. Γίνεται συνεπώς σαφές ότι απαγορεύεται στα κράτη μέλη να θεσπίζουν μέτρα που ευνοούν τους εργαζόμενους που κατοικούν στο έδαφός τους ή έχουν ως αποτέλεσμα την δυσμενή μεταχείριση των πολιτών άλλων κρατών μελών εισάγοντας προς τούτο άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω ιθαγένειας ενώ τα εθνικά δικαστήρια υποχρεούνται να αφήνουν ανεφάρμοστη κάθε αντίθετη διάταξη νόμου. **Συνεπώς η ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζόμενων συνιστά μία από τις θεμελιώδεις αρχές της Κοινότητας και αποτελεί έννοια κοινοτικού δικαίου με αποτέλεσμα να μην μπορεί να ερμηνεύεται σύμφωνα με το εκάστοτε εθνικό δίκαιο.** Εν κατακλείδι επειδή η έννοια του εργαζόμενου, όπως αυτή προσδιορίζεται στο άρθρο 45 της ΣΛΕΕ προσδιορίζει το πεδίο εφαρμογής της εν λόγω θεμελιώδους ελευθερίας πρέπει να ερμηνεύεται ευρέως.⁴¹

Το δικαστήριο της Ένωσης προβαίνει συνεπώς με βάση το άρθρο 45 ΣΛΕΕ, σε μία διασταλτική ερμηνεία του όρου «εργαζόμενος» επηρεάζοντας με τον τρόπο αυτό τις διατάξεις τόσο του πρωτογενούς όσο και του δευτερογενούς δικαίου της Ένωσης. Το ΔΕΕ, ερμηνεύοντας την έννοια του εργαζόμενου έχει υιοθετήσει ορισμένα κριτήρια σύμφωνα με τα οποία προσδιορίζεται εάν ένα πρόσωπο μπορεί να υπαχθεί στο νομικό καθεστώς του εργαζόμενου κατά την έννοια της Συνθήκης.

Η έννοια του εργαζόμενου υπό την νομολογία του ΔΕΕ

Το ΔΕΕ για μεγάλο χρονικό διάστημα δεν είχε ασχοληθεί με την έννοια του εργαζόμενου ούτε είχε τοποθετηθεί αναφορικά με συγκεκριμένες πτυχές της έννοιας αυτής. Με εξαίρεση την απόφαση Hoekstra C-75/63, όπου το Δικαστήριο ερμήνευσε για πρώτη φορά την έννοια του εργαζόμενου υπό το πρίσμα της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζόμενων και την υπόθεση Levin C- 53/81, όπου το Δικαστήριο ασχολήθηκε με τους όρους του χρόνου απασχόλησης και της αμοιβής η αφετηρία της συστηματικής ενασχόλησης του Δικαστηρίου με την έννοια του εργαζόμενου εντοπίζεται στην εμβληματική απόφαση Lawrie-Blum C- 66/85, όπου διατυπώθηκε με συνεκτικό τρόπο για πρώτη φορά ο σχετικός όρος υπό το φως του άρθρου 45 ΣΛΕΕ. Σύμφωνα με τον γενικό ορισμό της έννοιας του εργαζόμενου που δόθηκε από το ΔΕΕ στην υπόθεση αυτή, εργαζόμενος θεωρείται **«το πρόσωπο που παρέχει κατά την διάρκεια ορισμένου χρόνου, προς ένα άλλο πρόσωπο και υπό την διεύθυνση αυτού του τελευταίου, υπηρεσίες πραγματικές και γνήσιες έναντι των οποίων λαμβάνει αμοιβή»**⁴². Συνεπώς κατά το ΔΕΕ, κρίσιμα για το κοινοτικό δίκαιο, στοιχεία για την ένταξη ενός προσώπου στην έννοια του εργαζόμενου και κατ' επέκταση για την υπαγωγή του στις προστατευτικές διατάξεις του εργατικού δικαίου είναι α) η

⁴⁰ Πριλίγκου Ε., Η Ελευθερία Μετακίνησης των Εργαζομένων στην Εσωτερική Αγορά. Το Ισχύον Νομοθετικό Πλαίσιο, ΕΝΘΑ, 2/2014

⁴¹ ΔΕΕ C-66/85, Deborah Lawrie-Blum κατά Land Baden-Württemberg, σκέψη 16 και C- 53/81 Levin, δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

⁴² ΔΕΕ C-66/85, Deborah Lawrie-Blum v. Land Baden- Württemberg, σκέψη 17, δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

παροχή της εργασίας για ορισμένο χρόνο β) υπό την διεύθυνση και την εποπτεία του εργοδότη γ) για την οποία ο εργαζόμενος δικαιούται αμοιβής ως αντάλλαγμα για τις παραχθείσες υπηρεσίες του και δ) και η οποία συντελείται μέσω πραγματικής και γνήσιας δραστηριότητας.

Τα επιμέρους στοιχεία της εξάρτησης υπό το φώς της νομολογίας του ΔΕΕ

Η χρονική έκταση της παροχής και η αμοιβή

Ο χρόνος εργασίας αποτελεί θεμελιώδες δικαίωμα των εργαζόμενων κατά το δίκαιο της Ένωσης, όπως προκύπτει άλλωστε από την διάταξη του άρθρου 31 του Χάρτη Θεμελιωδών δικαιωμάτων της ΕΕ, σύμφωνα με το οποίο *«κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε συνθήκες εργασίας οι οποίες σέβονται την υγεία, την ασφάλεια και την αξιοπρέπειά του»*. Δεδομένου ότι η σύμβαση εργασίας αποτελεί μία διαρκής ενοχική σχέση, ο χρόνος εργασίας αποτελεί βασικό στοιχείο προσδιορισμού της ποσότητας παροχής εργασίας. Ως πρωταρχικός και θεμελιακός όρος της σχέσης εξαρτημένης εργασίας, διέπει αυτή στο σύνολό της, αποτελώντας έτσι αποφασιστικό κριτήριο για την διαμόρφωση ενός στοιχειώδους προστατευτικού πλαισίου. Σε επίπεδο ενωσιακού δικαίου, ο χρόνος εργασίας, ρυθμίζεται εν πολλοίς από την οδηγία 2033/88,⁴³ η οποία άλλωστε εφαρμόζεται σε όλους του δημόσιους ή ιδιωτικούς φορείς δραστηριοτήτων.⁴⁴ Ο ορισμός που δίδεται στην έννοια του χρόνου εργασίας απαντάτε στο άρθρο 2 της Οδηγίας σύμφωνα με τον οποίον ως *«χρόνος εργασίας νοείται κάθε περίοδος, κατά την διάρκεια της οποίας ο εργαζόμενος ευρίσκεται στην εργασία, στην διάθεση του εργοδότη και ασκεί τα καθήκοντα του, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές»*.

Πρέπει να σημειωθεί ότι η νομοθεσία της ΕΕ και κατ' επέκταση το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο αναγνωρίζουν μόνο τις έννοιες του χρόνου εργασίας και του χρόνου ανάπαυσης, και όχι άλλες ενδιάμεσες κατηγορίες,⁴⁵ σε αντίθεση με τα ισχύοντα στο εθνικό δίκαιο.⁴⁶ Σύμφωνα με την

⁴³ Για την προσαρμογή της ως άνω οδηγίας στο εθνικό δίκαιο εκδόθηκε το Π.Δ. 88/1999, στον οποίον αναπαράγεται με πανομοιότυπο τρόπο ο ως άνω ορισμός του χρόνου εργασίας (άρθρο 2 παρ. 1).

⁴⁴ με την επιφύλαξη των άρθρων 14, 17, 18 και 19 αυτής.

⁴⁵ C-151/02, Jaeger, σκέψη 48, C-14/04 Dellas, σκέψη 42, δημοσίευση σε <https://curia.europa.eu>

⁴⁶ Συνοπτικά σημειώνεται ότι σε εθνικό επίπεδο ως **γνήσια** ετοιμότητα ορίζεται η υποχρέωση του εργαζόμενου να βρίσκεται στον προκαθορισμένο από τον εργοδότη χρόνο και τόπο εργασίας, έχοντας «σε εγρήγορση τις σωματικές και πνευματικές του δυνάμεις» προκειμένου να δύναται να παράσχει εργασία όταν και αν κάτι τέτοιο του ζητηθεί. Στην περίπτωση της γνήσιας ετοιμότητας προς εργασία εφαρμόζεται το σύνολο των διατάξεων του εργατικού δικαίου, ανεξαρτήτως αν ο εργαζόμενος παράσχει τελικά πραγματικά την εργασία του ή του ζητηθεί κάτι τέτοιο. Σε αντιδιαστολή με την έννοια της γνήσιας ετοιμότητας προς εργασία βρίσκεται η έννοια της **απλής** ετοιμότητας κατά την διάρκεια της οποίας ο μισθωτός δεν είναι υποχρεωμένος να έχει σε εγρήγορση τις σωματικές ή πνευματικές του δυνάμεις και μπορεί να ασχολείται με τις δικές του υποθέσεις, να κοιμάται ή να βρίσκεται ακόμα σε τόπο της επιλογής του εκτός του τόπου εργασίας του. Στην περίπτωση της απλής ετοιμότητας δεν εφαρμόζονται κατά την πάγια θέση της νομολογίας οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας που σχετίζονται με τα ελάχιστα όρια αμοιβής και τις σχετικές με τον χρόνο εργασίας προσαυξήσεις, ενώ οφείλεται απλά ο συμφωνημένος ή ο εθισμένος μισθός (649 και 653 ΑΚ). Επιπλέον κατά το εθνικό δίκαιο και η ετοιμότητα κλήσης, η κατάσταση δηλαδή κατά την οποία ο εργαζόμενος μπορεί να επιλέγει ελεύθερα τον τόπο παραμονής του υπό την προϋπόθεση ότι διασφαλίζεται η δυνατότητα επικοινωνίας με τον εργοδότη ώστε να μπορεί να παράσχει την εργασία του εντός εύλογου χρόνου, εφόσον κληθεί προς τούτο, αντιμετωπίζεται ως απλή ετοιμότητα με αποτέλεσμα να μην εφαρμόζονται ούτε στην περίπτωση αυτή οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Σύμφωνα άλλωστε με τον Άρειο Πάγο, «Η διάκριση αυτή μεταξύ της γνήσιας και μη γνήσιας (απλής) ετοιμότητας προς εργασία αναφορικά με το θέμα της αμοιβής του μισθωτού δεν διαφοροποιείται με το ΠΔ 88/1999, με το οποίο εναρμονίσθηκε το εσωτερικό δίκαιο προς την 93/104 ΕΚ Οδηγία του Συμβουλίου της 23-11-1993 που τροποποιήθηκε με την επακολουθήσασα 2000/34 του Συμβουλίου της 22-6-2000 και σε συμμόρφωση προς αυτήν το ΠΔ 88/1999 με το ΠΔ 76/2005 (Ολ ΑΠ

νομολογία του ΔΕΕ εφόσον ο εργαζόμενος βρίσκεται στον τόπο εργασίας του και άρα στην διάθεση του εργοδότη του και σε κατάσταση αναμονής προς εργασία, ακόμα και αν κοιμάται, ο χρόνος αυτός λογίζεται ως χρόνος εργασίας.⁴⁷ Αντίθετα ο χρόνος κατά τον οποίο ο εργαζόμενος βρίσκεται σε τόπο της επιλογής του, εκτός του συνήθους τόπου απασχόλησης θεωρείται χρόνος ανάπαυσης.⁴⁸ Στην δεύτερη περίπτωση όμως έχει υπογραμμιστεί ότι εάν ο χρόνος απόκρισης που έχει στην διάθεση του ο εργαζόμενος για να ανταποκριθεί σε τυχόν κλήση του εργοδότη του είναι ιδιαίτερα μικρός, πρέπει και το χρονικό διάστημα αυτό, κατά το οποίο ο εργαζόμενος βρίσκεται εκτός του τόπου εργασίας του, να θεωρηθεί ως χρόνος εργασίας κατά το ενωσιακό δίκαιο.⁴⁹

Η νομολογιακή αυτή κατασκευή όμως του ΔΕΕ σχετίζεται και τυγχάνει εφαρμογής μόνο ως προς την εφαρμογή και τον σεβασμό των ανώτατων ορίων διάρκειας της απασχόλησης και αντίστοιχα των ελάχιστων ορίων ανάπαυσης των εργαζόμενων, χωρίς να ρυθμίζεται το ύψος της αμοιβής, αφού οι Οδηγίες 93/104 και 2003/88 δεν έχουν και δεν θα μπορούσαν να έχουν σύμφωνα το άρθρο 153§5 ΣΛΕΕ,⁵⁰ εφαρμογή στις αμοιβές των εργαζόμενων.⁵¹ Συνεπώς το πλέον ουσιώδες στοιχείο προκειμένου ο χρόνος ετοιμότητας προς εργασία να θεωρηθεί κατά το ΔΕΕ ως χρόνος εργασίας αποτελεί η φυσική παρουσία και παραμονή του εργαζόμενου στον προκαθορισμένο από τον εργοδότη τόπο εργασίας.⁵²

Η χρονική έκταση της παροχής (είτε είναι βραχυπρόθεσμη, είτε μακροπρόθεσμη), και κατ' επέκταση το είδος και το ύψος της αμοιβής δεν αποτελούν πάντοτε ουσιώδης κριτήρια για την υπαγωγή ενός απασχολούμενου στην έννοια του εργαζόμενου και την κατάφαση της εξάρτησης του τελευταίου από τον εργοδότη του σύμφωνα με την νομολογία του ΔΕΕ. Έχει άλλωστε κριθεί ότι ο εργαζόμενος που απασχολείται παροδικά για δύο μόλις μήνες⁵³ ή ακόμα και για ελάχιστες ώρες εβδομαδιαίως⁵⁴ εντάσσεται στην έννοια του εργαζόμενου κατά το ενωσιακό δίκαιο.

Η οικονομική φύση της δραστηριότητας

Η οικονομική φύση της δραστηριότητας αποτελεί όμως κρίσιμο στοιχείο για την υπαγωγή ενός προσώπου στην αυτόνομη ενωσιακή έννοια του εργαζόμενου.

10/2009), δημοσίευση στην βάση δεδομένων MOMOS (<https://lawdb.intrasoftnet.com/>) Για το ζήτημα της ετοιμότητας οράτε αναλυτικότερα σε Σκανδάλη Ι, Ο χρόνος εργασίας στην τηλεργασία, ΧρΙΔ , Κ/2020, τεύχος 7ο

⁴⁷ C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) σκέψη 49, δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

⁴⁸ C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap), σκέψη 47, δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

⁴⁹ C-518/15, Ville de Nivelles και C-518/15, «Matzak, σκέψη 63, , δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

⁵⁰ αρ. 153§5 ΣΛΕΕ (πρώην 137 ΣΕΚ) «5. Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου δεν εφαρμόζονται στις αμοιβές, στο δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι, στο δικαίωμα για απεργία ή στο δικαίωμα για ανταπεργία (λόκ-άουτ).

⁵¹ Οράτε σχετικώς. «CCOO κατά Tyco», C-266/14, σκέψη 48: «Αρκεί δε να υπομνησθεί ότι, από τη νομολογία του Δικαστηρίου προκύπτει ότι, εξαιρουμένης της ιδιαίτερης περιπτώσεως του άρθρου 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 σε θέματα αδειας μετ' αποδοχών, η εν λόγω οδηγία ρυθμίζει απλώς ορισμένα στοιχεία της οργανώσεως του χρόνου εργασίας, με αποτέλεσμα, κατ' αρχάς, να μην εφαρμόζεται στις αμοιβές των εργαζομένων.» και σκέψη 49: «Ως εκ τούτου, ο τρόπος αμοιβής εργαζομένων όπως αυτών της κύριας δίκης δεν εμπίπτει στην προμνησθείσα οδηγία, αλλά στις σχετικές διατάξεις του εθνικού δικαίου.» και C-14/04, Dellas κ.λπ. σκέψη 38, , δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

⁵² Ο τρόπος που το ΔΕΕ αντιλαμβάνεται το στοιχείο του χρόνου εργασίας εγείρει μεγάλους προβληματισμούς αφού η παραμονή του εργαζόμενου στο τόπο εργασίας του είναι στοιχείο που εξ' ορισμού δεν συντρέχει στην περίπτωση της τηλεργασίας καθώς και στην περίπτωση του γνήσιου crowdworking όπου η παροχή εργασίας γίνεται εξ' ολοκλήρου με ψηφιακά (on line).

⁵³ ΔΕΕ, C-413/01, Ninni-Orasche , δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

⁵⁴ ΔΕΕ, Kempf C- 139/85, , δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

εντάσσονται συνεπώς τα άτομα εκείνα που ασκούν ή επιθυμούν να ασκήσουν μια πραγματική και γνήσια αμειβόμενη δραστηριότητα με οικονομική σημασία (**effective and genuine activities**), **αποκλειομένων δραστηριοτήτων που είναι τόσο περιορισμένες ώστε να εμφανίζονται ως αμιγώς περιθωριακές και παρεπόμενες**.⁵⁵ Συνεπώς το προσωπικό πεδίο εφαρμογής των διατάξεων περί της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων καθορίζεται από την οικονομική φύση της ασκούμενης δραστηριότητας, ανεξάρτητα από το ύψος των εισοδημάτων που αντλούνται από αυτήν.⁵⁶ **Κρίσιμο σημείο για την κατάφαση της εξαρτημένης εργασίας καθίσταται συνεπώς η οικονομική αξία που απαιτείται κάθε φορά να ενυπάρχει στις παρεχόμενες υπηρεσίες**⁵⁷ η οποία δεν μπορεί να αποκλεισθεί επειδή οι δραστηριότητες πραγματοποιούνται υπό καθεστώς δημοσίου δικαίου, δεδομένου ότι όπως αναλύεται κατωτέρω η φύση του νομικού δεσμού που συνδέει τον εργαζόμενο με τον εργοδότη, είτε πρόκειται δηλαδή για σύμβαση εργασίας δημοσίου δικαίου είτε για σύμβαση ιδιωτικού δικαίου, είναι άνευ σημασίας για την υπαγωγή ενός απασχολούμενου στο καθεστώς της εξαρτημένης εργασίας. Συνεπώς για τον καθορισμό των δραστηριοτήτων ως γνήσιων και πραγματικών δεν ενδιαφέρει η φύση της εργασίας, το είδος και η διάρκεια αυτής. Η κρίση όμως για το αν συντρέχουν πράγματι τα παραπάνω στοιχεία εναπόκειται στα εθνικά δικαστήρια, τα οποία πρέπει να εφαρμόζουν αντικειμενικά στοιχεία έχοντας υπόψη την φύση της παρεχόμενης εργασίας και τις συνθήκες απασχόλησης του μισθωτού.

Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι ουσιώδες στοιχείο για τον καθορισμό της έννοιας του εργαζόμενου στο ενωσιακό δίκαιο αποτελεί το στοιχείο της αμοιβής, η οποία παρέχεται στον εργαζόμενο ως αντάλλαγμα για την παρεχόμενη εργασία. Ο τρόπος καταβολής, το είδος και το ύψος της αμοιβής αυτής είναι κατά κανόνα αδιάφορα στοιχεία για την κατάφαση ύπαρξης σχέσης εξαρτημένης εργασίας, αφού έχει κριθεί ότι η αμοιβή μπορεί να παρέχεται είτε σε χρήμα είτε σε είδος, μπορεί να είναι σταθερή ή κυμαινόμενου ύψους, ακόμα και να καθορίζεται με βάση ποσοστό επί των κερδών χωρίς να επηρεάζεται και πάλι κατ' ανάγκη η έννοια της εξάρτησης.⁵⁸ Σημειώνεται επίσης ότι είναι αδιάφορη η προέλευση της αμοιβής η οποία δύναται να μην καταβάλλεται άμεσα στον εργαζόμενο ή και να καλύπτεται κατά ένα μεγάλο μέρος της από τις κρατικές παροχές. Έτσι άλλωστε έχει κρίνει το ΔΕΕ στην υπόθεση **Levin C- 53/81**, όπου το Δικαστήριο διαπίστωσε την άποψη ότι η εργαζόμενη η οποία απασχολούνταν για ελάχιστες ώρες ημερησίως λαμβάνοντας αμοιβή που υπολείπονταν του εθνικού κατώτατου μισθού έπρεπε να υπαχθεί στην έννοια του εργαζόμενου κατά το Ενωσιακό Δίκαιο, αλλά και στην υπόθεση **Kempf C-139/85**, όπου η εργαζόμενη παρείχε την εργασία της μόνο 12 ώρες εβδομαδιαίως, συμπληρώνοντας το εισόδημα της με επίδομα ανεργίας προερχόμενο από εθνικούς πόρους.

Επί του τιθέμενου αυτού κριτηρίου της γνήσιας δραστηριότητας ενδιαφέρον παρουσιάζει η κρίση του ΔΕΕ στις υποθέσεις **Genç C-14/09 και Raulin C-357/89** όπου το ΔΕΕ έκρινε ότι: *«το γεγονός ότι ο αριθμός των πραγματοποιούμενων ωρών στο πλαίσιο σχέσεως εργασίας είναι πολύ περιορισμένος μπορεί να αποτελεί ένδειξη ότι οι ασκούμενες δραστηριότητες είναι περιθωριακές και επουσιώδεις πλην όμως, ανεξάρτητα από το χαμηλό επίπεδο της αμοιβής και των ωρών εργασίας μιας επαγγελματικής δραστηριότητας, δεν μπορεί να αποκλειστεί ότι η*

⁵⁵ ΔΕΕ, C-337/97 C.P.M. Meeusen v. Hoofddirectie van de Informatie Beheer Groep και C- 53/81 D.M. Levin v. Staatssecretaris van Justitie, Paul Craig Grainne de Burca, δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

⁵⁶ ΔΕΕ, C-139/85, Kempf, σκέψη 6, δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

⁵⁷ Μιχαηλίδου Μ, Η έννοια του εργαζόμενου στο δίκαιο της Ένωσης, ΕΕργΔ, 1/2019, σελ. 5

⁵⁸ ΔΕΕ C-3/87 Agegate, σκέψη 36, δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu> και Μιχαηλίδου Μ, Η έννοια του εργαζόμενου στο δίκαιο της Ένωσης, ΕΕργΔ, 1/2019, σελ. 5

δραστηριότητα αυτή, μπορεί να θεωρηθεί από τις εθνικές αρχές ως πραγματική και γνήσια, ώστε να είναι δυνατόν να αναγνωριστεί υπέρ του δικαιούχου της η ιδιότητα του «εργαζομένου» υπό την έννοια του άρθρου 45 ΣΛΕΕ, κατόπιν σφαιρικής εκτιμήσεως της οικείας σχέσεως εργασίας»⁵⁹. Στην τελευταία μάλιστα υπόθεση, το Δικαστήριο έκρινε ότι παρόλο που η εργαζόμενη εργάστηκε για διάστημα πέντε ωρών για μόλις 12 ημέρες, γεγονός που αποτελεί ένδειξη ότι η δραστηριότητα αυτή δεν πληρούσε τα τιθέμενα από το ΔΕΕ κριτήρια της πραγματικής και γνήσιας απασχόλησης, κρίθηκε ότι εναπόκειται στον εθνικό δικαστή να κρίνει, συνεκτιμώντας τα πραγματικά περιστατικά της υπόθεσης ότι αυτή η ατυπική και περιορισμένης διάρκειας απασχόληση εκτελείται βάση σύμβασης εξαρτημένης εργασίας μερικής απασχόληση.

Όπως επισημάνθηκε άλλωστε στην υπόθεση Genc C-14/09 η συνολική διάρκεια της συμβατικής σχέσης με την ίδια επιχείρηση αποτελεί ουσιώδες στοιχείο το οποίο πρέπει να ληφθεί υπόψη από το εθνικό δικαστήριο και δυνητικά αποτελεί ένδειξη ότι η επαγγελματική δραστηριότητα έχει τον χαρακτήρα της γνήσιας και πραγματικής δραστηριότητας.⁶⁰ Συνεπώς οι ενωσιακοί όροι του «εργαζόμενου» και της «αμειβόμενης δραστηριότητας» πρέπει να ερμηνεύονται διασταλτικά και σίγουρα περιλαμβάνουν τους απασχολούμενους εκείνους που ασκούν μια αμειβόμενη δραστηριότητα κατά μερική απασχόληση και για αυτόν τον λόγο εξασφαλίζουν αμοιβές μικρότερες από τον κατώτατο μισθό ή μέσο όρο. Τονίζεται όμως ότι η διασταλτική αυτή ερμηνεία της έννοιας του εργαζόμενου δεν μπορεί να φτάσει μέχρι του σημείου να αναγνωριστούν ως εργαζόμενοι άτομα που δεν ασκούν γνήσια και αποτελεσματική δραστηριότητα και η απασχόληση τους είναι τόσο περιορισμένη που οι δραστηριότητές τους είναι καθαρά περιθωριακές και επουσιώδης.⁶¹

Συνεπώς εφόσον παρέχεται η παραμικρή δραστηριότητα για την οποία οφείλεται αμοιβή, ελάχιστες δραστηριότητες φαίνεται να αποκλείονται από την έννοια του εργαζόμενου.⁶² Υποστηρίζεται ότι η επικέντρωση του δικαστηρίου στο οικονομικό στοιχείο της παροχής οφείλεται στην πρόθεση του να προωθήσει τις οικονομικές ελευθερίες και την αποτελεσματική λειτουργία της ενιαίας αγοράς και σχετίζεται ελάχιστα με τους κοινωνικούς στόχους του εργατικού δικαίου.⁶³ Ως εκ τούτου το Δικαστήριο επικεντρώνεται κυρίως στην οικονομική φύση των δραστηριοτήτων περιορίζοντας τον ρόλο που διαδραματίζει το στοιχείο της εξάρτησης ως προς την υπαγωγή του ατόμου στην έννοια του εργαζόμενου.

Με σκοπό άλλωστε την εύρυθμη λειτουργία της κοινής αγοράς η έννοια του εργαζόμενου έχει εξετασθεί από το ΔΕΕ ενόψει της εφαρμογής της αρχής της ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για ίσης αξίας παρεχόμενη εργασία που θεσπίζεται στο άρθρο 157 ΣΛΕΕ. Το δικαστήριο προκειμένου να διαφυλάξει τις συνθήκες του ελεύθερου ανταγωνισμού και να περιορίσει φαινόμενα κοινωνικού dumping έδωσε έμφαση στην σπουδαιότητα της αρχής της ίσης μεταχείρισης και διαπίστωσε την θέση ότι αυτή αποτελεί θεμελιώδης αρχή η οποία προστατεύεται από την ευρωπαϊκή έννομη τάξη⁶⁴ καταλήγοντας στο συμπέρασμα ότι για την εφαρμογή της αρχής αυτής η έννοια του εργαζόμενου δεν μπορεί να προσδιορίζεται αποκλειστικά με βάση το

⁵⁹ΔΕΕ Genc, C-14/09 σκέψη 26 και Raulin C-357/89, σκέψη 14, δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

⁶⁰ΔΕΕ, Genc C-14/09, σκέψεις 27 και 28, δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu> και Houwerzijl, Μ. ο.π., σελ. 7 - σελ. 11

⁶¹ΔΕΕ, C- 53/81. D.M. Levin, σκέψεις 16 και 17, δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

⁶² Menegatti E, ο.π. σελ.3

⁶³ Menegatti E, ο.π. σελ.3

⁶⁴ Temming F, ο.π. σελ. 1069

περιεχόμενο που δίνεται σε αυτή από το εκάστοτε εθνικό δίκαιο αλλά θα πρέπει να ερμηνεύεται με βάση την ενωσιακή νομοθεσία.⁶⁵

Η νομική φύση της εργασιακής σχέσης και το είδος της εργασίας

Όπως προκύπτει από πλήθος δικαστικών αποφάσεων του Δικαστηρίου της Ένωσης η νομική φύση της ενοχικής σχέσης, όπως αυτή καθορίζεται από το εθνικό δίκαιο⁶⁶, και ο επιδιωκόμενος σκοπός της δεν επηρεάζουν καθοριστικά κατά το ενωσιακό δίκαιο τον χαρακτηρισμό ενός προσώπου ως εργαζόμενου και κατ' επέκταση την κατάφαση εξάρτησης του από το πρόσωπο υπό τις οδηγίες του οποίου εκτελεί την εργασία του.⁶⁷ Στον ενωσιακό άλλωστε ορισμό της έννοιας του εργαζόμενου ουδεμία αναφορά γίνεται στην νομική αιτία στην οποία βασίζεται η εργασιακή σχέση.⁶⁸ Κατά την διατύπωση άλλωστε του ΔΕΕ «η έννοια του εργαζόμενου κατά το δίκαιο της ένωσης πρέπει να προσδιορίζεται με αντικειμενικά κριτήρια τα οποία ενόψει των δικαιωμάτων των υποχρεώσεων των μερών είναι χαρακτηριστικά για την εργασιακή σχέση»

Με αφετηρία και πάλι την υπόθεση Lawrie-Blum, αλλά και πλήθος άλλων αποφάσεων σχετιζόμενων κυρίως ως προς την εφαρμογή πλήθους Οδηγιών, μεταξύ των οποίων η 1999/70 (εργασία ορισμένου χρόνου), και η Οδηγία 2003/88 (άδεια αναψυχής),⁶⁹ κρίθηκε ότι υπάγονται στην έννοια του εργαζόμενου όλοι οι δημόσιοι υπάλληλοι⁷⁰, ανεξαρτήτως κατηγορίας, μεταξύ των οποίων οι δικαστικοί⁷¹ και οι στρατιωτικοί, εξαιρουμένων φυσικά όσων υπηρετούν στην Δημόσια Διοίκηση (άρθρο 45 ΣΛΕΕ, παρ. 4), εξαίρεση η οποία όμως πρέπει να ερμηνεύεται στενά σύμφωνα με ρητή διατύπωση του ΔΕΕ.⁷² Με την ως άνω νομολογία επετράπη συνεπώς η μέσω του ΔΕΕ διείσδυση του ευρωπαϊκού δικαίου στο δημοσιοϋπαλληλικό δίκαιο. Επιπλέον έχουν κριθεί από το Δικαστήριο ως εργαζόμενοι άτομα που κατά τα διάφορα εθνικά δίκαια δεν υπάγονται στην έννοια του μισθωτού μεταξύ των οποίων οι μαθητευόμενοι και οι ασκούμενοι⁷³.

Τα στοιχεία της διεύθυνσης και της εποπτείας

Κομβικό στοιχείο για την προβληματική της παρούσας εργασίας είναι ο τρόπος που αντιλαμβάνεται το ΔΕΕ τα απαραίτητα, για την κατάφαση της σχέσης εξαρτημένης εργασίας,

⁶⁵ ΔΕΕ, c-256/01 Allonby, παρ. 72, Torres δημοσίευση σε <https://curia.europa.eu>

⁶⁶ Ζερδελής Δ., ο.π. σελ. 60

⁶⁷ ΔΕΕ, C-66/85 Deborah Lawrie-Blum, C-232/09 Danosa, C-229/14 Balkaya, C-216/15-Betriebsrat der Ruhrlandklinik, C-444/09 και C-456/09, C-658/18 Gavieiro Gavieiro Iglesias Torres δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

⁶⁸ ΔΕΕ , C-216/15 Betriebsrat der Ruhrlandklinik, σκέψη 17, C-66/85 Deborah Lawrie-Blum κατά Land Baden-Württemberg, δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

⁶⁹ Οράτε ενδεικτικά ΔΕΕ, Valenza C-302/2011, Gavieiro Gavieiro C 444/09 και Iglesias Torres C-456/09, Rosado Santana του ΔΕΕ C-177/10 δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

⁷⁰ Ήδη από το 2007 το ΔΕΕ υπάγει στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου και τους δημοσίους υπαλλήλους που έχουν προσληφθεί με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, βασιζόμενο στην αρχή της πρακτικής αποτελεσματικότητας (effet utile) του Ενωσιακού Δικαίου (C-307/05 Del Cerro Alonso, C-177/10 Rosado Santana, C-556/11 Lorenzo Martinez, C-66/85 Lawrie- Blum, C-444/09 και C-456/09 Gavieiro Gavieiro και Iglesias Torres, C-658/18 Governo della Repubblica italiana, C-149/10 Χατζή Κατά Ελληνικού Υπουργείου Οικονομικών, C-393/10 O' Brien) δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

⁷¹ ΔΕΕ C- 393/10 O' Brien δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

⁷² ΔΕΕ C-66/85, σκέψη 26, Deborah Lawrie-Blum, δημοσίευση σε: https://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo1_6308/

⁷³ ΔΕΕ C-66/85, Lawrie-Blum, δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

στοιχεία της διεύθυνσης και της εποπτείας. Όπως θα αναλυθεί κατωτέρω φαίνεται ότι υιοθετείται από το Δικαστήριο μία ευρεία έννοια του διευθυντικού δικαιώματος το οποίο αποτελεί εγγενές στοιχείο της εργασιακής σχέσης και μία διασταλτική ερμηνεία των στοιχείων της διεύθυνσης και του ελέγχου, γεγονός που διευκολύνει την εφαρμογή του ευρωπαϊκού εργατικού δικαίου και σε συμβατικές σχέσεις που δεν χαρακτηρίζονταν από το εθνικό δίκαιο ως σχέση εξαρτημένης εργασίας, με αποτέλεσμα το ενωσιακό δίκαιο να τυγχάνει εφαρμογής και σε άτομα που δεν θεωρούνται μισθωτοί κατά το οικείο εθνικό δίκαιο.

Χαρακτηριστικό είναι άλλωστε ότι σύμφωνα με την νομολογία του ΔΕΕ έχουν κριθεί ως εργαζόμενοι μέλη του διοικητικού συμβουλίου ανώνυμης εταιρείας,⁷⁴ διευθυντικά στέλεχος κεφαλαιουχικής εταιρείας, καθώς και διαχειριστές ΕΠΕ.⁷⁵ Από την νομολογία του Δικαστηρίου προκύπτει ότι η μόνη κρίσιμη ειδοποιός διαφορά για την υπαγωγή ενός ατόμου στην έννοια του εργαζόμενου είναι η εξάρτηση του από τις εντολές του εργοδότη του, αφού όλα τα λοιπά επιμέρους κριτήρια είναι αμφιβόλου ποιότητας.⁷⁶

Πιο συγκεκριμένα στην υπόθεση **Danosa C-232/09**, το δικαστήριο έκρινε ότι παρ' όλο που η Danosa, είχε διοριστεί μοναδικό μέλος του Δ.Σ. ανώνυμης εταιρείας, και είχε διακριτική ευχέρεια ως προς την άσκηση των καθηκόντων της, εντούτοις έπρεπε να λογοδοτεί για τη διαχείρισή της στην επιτροπή ελέγχου και να συνεργάζεται μαζί της. Το γεγονός δε ότι η επιτροπή ελέγχου αυτή, την οποία δεν μπορούσε να επηρεάσει η Danosa, και η οποία μπορούσε ανά πάσα στιγμή να λάβει απόφαση αντίθετη προς τη βούληση της ενδιαφερομένης, την έπαυσε από τα καθήκοντα της ήταν αρκετό προκειμένου το ΔΕΕ να κρίνει ότι η εν λόγω θα μπορούσε να υπαχθεί στην ευρωπαϊκή έννοια του εργαζόμενου.

Το ΔΕΕ έκρινε στην υπόθεση αυτή ότι το γεγονός ότι η Danosa εκτελούσε τα ανατεθειμένα σε αυτήν καθήκοντα βάση σχέση εντολής, με ανεξαρτησία και χωρίς να υπόκεινται σε υποδείξεις δεν συνεπάγεται αυτόματα τον αποκλεισμό της από την έννοια του εργαζόμενου αφού η απάντηση στο ερώτημα αν υφίσταται σχέση εξαρτήσεως υπό την έννοια του προαναφερθέντος ορισμού του εργαζόμενου πρέπει να δίδεται σε κάθε ειδική περίπτωση σε συνάρτηση με όλα τα στοιχεία και όλες τις περιστάσεις που χαρακτηρίζουν τις σχέσεις μεταξύ των μερών, λαμβάνοντας υπόψη την φύση της παρεχόμενης εργασίας και την σχέση που αναπτύσσεται μεταξύ των μερών.⁷⁷

Τέλος το ΔΕΕ υπενθύμισε την πάγια νομολογία⁷⁸ του σύμφωνα με την οποία η *sui generis* νομική φύση της σχέσης εργασίας σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο και ο τυπικός χαρακτηρισμός ενός ατόμου ως μη μισθωτού «δεν αποκλείει να πρέπει ένα πρόσωπο να χαρακτηριστεί ως εργαζόμενος κατά το δίκαιο της ένωσης, εάν η ανεξαρτησία του είναι πλασματική, καλύπτουσα έτσι μια εργασιακή σχέση υπό την έννοια της εν λόγω οδηγίας.⁷⁹

Αντίστοιχη ήταν η κρίση του ΔΕΕ στην υπόθεση **C-229/14, Balkaya**, όπου το Δικαστήριο έκρινε ότι παρ' όλο που ο βαθμός εξάρτησης ενός διαχειριστή ΕΠΕ κατά την άσκηση των καθηκόντων του είναι λιγότερο υψηλός από αυτόν ενός εργαζόμενου, αφού ο διαχειριστής διαθέτει μεγαλύτερο περιθώριο εκτίμησης από τον εργαζόμενο του οποίου ο εργοδότης προσδιορίζει λεπτομερώς τα καθήκοντα που πρέπει να εκτελέσει και τον τρόπο εκτελέσεώς τους, δεν αποκλείεται το πρόσωπο αυτό να τελεί σε σχέση εξαρτήσεως προς την εταιρία.

⁷⁴ ΔΕΕ C-232/09 Danosa, δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

⁷⁵ ΔΕΕ C-229/14, Balkaya, δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

⁷⁶ Wank R., ο.π. σελ. 739, δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

⁷⁷ ΔΕΕ Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

⁷⁸ ΔΕΕ C-256/01 Allonby σκέψη 71, δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu308/>

⁷⁹ ΔΕΕ C-232/09 Danosa, σκέψη 41, δημοσίευση σε <https://curia.europa.eu>

Προκειμένου όμως ένας διαχειριστής ΕΠΕ να υπαχθεί στην έννοια του εργαζόμενου πρέπει κατά την άσκηση των δραστηριοτήτων του να υπόκειται στη διεύθυνση και στον έλεγχο του οργάνου της εταιρείας που το διόρισε και το οποίο μπορεί να τον παύσει ανά πάσα στιγμή χωρίς περιορισμό καθώς και στις επιταγές και στους περιορισμούς που του επιβάλλονται συναφώς, με τέτοιο τρόπο ώστε να αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της εταιρείας. Προκειμένου συνεπώς να κριθεί ότι ένα πρόσωπο τελεί σε σχέση εξάρτησης προς την εταιρεία στην οποία ασκεί διαχειριστικά καθήκοντα θα πρέπει «να εξεταστούν οι όροι διορισμού του, η φύση των καθηκόντων που του ανατέθηκαν, το πλαίσιο εντός του οποίου ασκούνται τα καθήκοντα αυτά, η έκταση των εξουσιών του εν λόγω προσώπου ο έλεγχος που ασκεί επ' αυτού η εταιρία, καθώς και οι περιστάσεις υπό τις οποίες είναι δυνατή η παύση του από τα καθήκοντά του»⁸⁰

Αντίστοιχα το ΔΕΕ, όταν κλήθηκε να ερμηνεύσει την έννοια του εργαζόμενου για να διαπιστωθεί η τυχόν σύναψη σύμβασης εξαρτημένης εργασίας προκειμένου να εφαρμοστούν οι διατάξεις του Κανονισμού 44/2001, για την διεθνή δικαιοδοσία, διαπίστωσε την θέση ότι οι συμβάσεις εργασίας παρουσιάζουν ορισμένες ιδιαιτερότητες διότι δημιουργούν μια διαρκή έννομη σχέση «που εντάσσει τον εργαζόμενο σε ένα συγκεκριμένο πλαίσιο χειρισμού των υποθέσεων του εργοδότη, και περιορίζονται τυπικώς στον χώρο άσκησης των δραστηριοτήτων, ο οποίος προσδιορίζει την εφαρμογή των διατάξεων αναγκαστικού δικαίου και συλλογικών συμβάσεων»,⁸¹ καθιστώντας τον έτσι το ασθενέστερο μέρος της σύμβασης για το οποίο προβλέπεται από τον εν θέματι κανονισμό αυξημένη προστασία κατ' εξαίρεση από τους γενικούς κανόνες δικαιοδοσίας.

Το δικαστήριο υπενθύμισε άλλωστε ότι εναπόκειται στο εθνικό δικαστήριο να κρίνει, αφού λάβει υπόψη όλες τις ιδιαίτερες περιστάσεις και τα στοιχεία που χαρακτηρίζουν τις σχέσεις των μερών εάν το φυσικό πρόσωπο που αιτείται προστασίας επικαλούμενο ύπαρξη σχέσης εξαρτημένης εργασίας είχε την δυνατότητα να επηρεάσει ουσιωδώς μέσω οδηγιών την βούληση του οργάνου της εταιρείας της οποίας είχε διοριστεί διαχειριστής και να ελέγχει την εφαρμογή των αποφάσεων αυτών. Εάν κριθεί ότι η δυνατότητα του ατόμου αυτού να επηρεάσει το εν λόγω όργανο δεν είναι αμελητέα πρέπει να συναχθεί το συμπέρασμα ότι μεταξύ των μερών δεν υφίσταται σχέση εξαρτημένης εργασίας.⁸²

Από την ως άνω ενδεικτική νομολογία του δικαστηρίου προκύπτει ότι το ΔΕΕ δίνει έμφαση στην ιεραρχική σχέση που αναπτύσσεται μεταξύ των μερών μίας σχέσης εξαρτημένης εργασίας και είναι σύμφυτη με το διευθυντικό δικαίωμα, υπό την έννοια ότι ο εργαζόμενος δεν συμμετέχει στους επιχειρηματικούς κινδύνους του εργοδότη και ενσωματώνεται στην επιχείρηση του τελευταίου, σχηματίζοντας έτσι με αυτή μία ενιαία οικονομική οντότητα.⁸³

Συμπερασματικά η ευρύτητα αυτή του νομολογικώς διαπλαθέντος ορισμού της έννοιας του διευθυντικού δικαιώματος και κατ' επέκταση του εργαζόμενου αναμορφώνει τα κλασσικά κριτήρια για την έννοια της εξάρτησης, κάτι που θα μπορούσε να διευκολύνει την υπαγωγή στις προστατευτικές διατάξεις του εργατικού δικαίου και των ψηφιακά απασχολούμενων. Όπως αναλύεται διεξοδικά κατωτέρω οι εν θέματι πολλές φορές δεν χαρακτηρίζονται ως εξαρτημένοι

⁸⁰ ΔΕΕ C-229/14, Balkaya, σκέψη 38 και εκεί παραπομπές Danosa, C-232/09, σκέψη 47, δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

⁸¹ ΔΕΕ C-47/14 Holterman, σκέψη 39 και εκεί παραπομπή σε Shenavai, 266/85, σκέψη 16, δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

⁸² ΔΕΕ C-47/14 Holterman, σκέψη 47, δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

⁸³ Temming F, ο.π. σελ. 1063

εργαζόμενοι καθώς πολλά από τα κλασσικά στοιχεία της εξάρτησης δεν πληρούνται στην περίπτωση τους κυρίως εξαιτίας της μεσολάβησης των ψηφιακών πλατφόρμων κατά την παροχή της εργασίας τους, με αποτέλεσμα να στερούνται της προστασίας του εργατικού δικαίου.

Η αμοιβαία εκπλήρωση της παροχής

Επιπροσθέτως κρίσιμο ζήτημα για την υπαγωγή ενός προσώπου στην έννοια του μισθωτού αποτελεί η αμοιβαία εκπλήρωση της παροχής (**mutuality of obligations**). Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αποτελεί μία αμοιβαία σύμβαση βάσει της οποίας ο εργαζόμενος υποχρεούται να παρέχει την εργασία του και ο εργοδότης οφείλει να καταβάλλει την συμφωνημένη για την παρασχεθείσα εργασία αμοιβή. Η υποχρέωση αυτή παροχής εργασίας συγκεκριμενοποιείται ως προς τους όρους της (τόπος, χρόνος και τρόπος παροχής) από το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, μέσω δεσμευτικών για τον εργαζόμενο οδηγιών. Η παροχή εργασίας συνεπώς και η αμοιβή βρίσκονται σε αλληλεξάρτηση και αποτελούν τις κύριες συμβατικές υποχρεώσεις των μερών.⁸⁴

Η αμοιβαία αυτή υποχρέωση αποτελεί σύμφυτο στοιχείο της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αφού ο εργοδότης έχει υποχρέωση να αναθέτει στον εργαζόμενο την εκπόνηση εργασίας και διατηρεί κατά του εργαζόμενου του αξίωση για την παροχή της εργασίας. Ο δε εργαζόμενος έχει αξίωση κατά του εργοδότη του για πραγματική απασχόληση σε περίπτωση που ο εργοδότης κατέστη υπερήμερος ως προς την αποδοχή της εργασίας του (άρθρο 656 ΑΚ, όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 61 του ν. 4139/2013.) Αντίστοιχα ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να εκτελεί την ανατεθειμένη σε αυτόν εργασία ακριβώς όπως αυτή συγκεκριμενοποιείται από το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη χωρίς δυνατότητα απόκλισης και λήψης πρωτοβουλιών, διατηρεί δε την αξίωση στην συμφωνημένη για την παρασχεθείσα εργασία αμοιβή. Μάλιστα ειδικά ως προς το ζήτημα της αμοιβής σημειώνεται ότι η αξίωση αυτή του εργαζόμενου, δεν αποσβήνεται ακόμα και όταν η παροχή της εργασίας είναι πλημμελής και οφείλεται σε υπαιτιότητα του, αφού ο εργοδότης δεν έχει δικαίωμα να μειώσει την αντιπαροχή του ήτοι τον μισθό δεδομένου ότι η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας έχει ως αντικείμενο την οφειλόμενη από τον εργαζόμενο παροχή εργασίας, ορισμένη ενέργεια δηλαδή και όχι το αποτέλεσμα αυτής⁸⁵, σε αντίθεση με τα όσα ισχύουν στις λοιπές αμοιβαίες συμβάσεις, μεταξύ των οποίων η σύμβαση έργου (ΑΚ 688 επομ).

Οι αμοιβαίες υποχρεώσεις και τα δικαιώματα των μερών αυτά συνεπώς είναι κρίσιμα στοιχεία για την κατάφαση της ύπαρξης εξαρτημένης εργασίας, διότι στις συμβάσεις παροχής υπηρεσιών ή έργου ο εντολοδόχος δεν είναι συνήθως υποχρεωμένος να αποδεχτεί και να εκτελέσει την ανατεθειμένη σε αυτόν εργασία, μπορεί δε να την αρνηθεί χωρίς να καθίσταται εξ' αυτού του λόγου υπερήμερος. **Το ΔΕΕ σε αντίθεση με την νομολογία των εθνικών δικαστηρίων, έχει κάνει δεκτό σε αρκετές περιπτώσεις ότι ακόμα και αν δεν υφίσταται, από πλευράς εργαζόμενου, η υποχρέωση για παροχή εργασίας, όταν αυτή του ανατεθεί, δεν συνεπάγεται αυτομάτως ότι το πρόσωπο αυτό δεν μπορεί να υπαχθεί στην έννοια του εργαζόμενου.** Συγκεκριμένα σε αμφότερες τις υποθέσεις Raulin⁸⁶ και Allonby⁸⁷ έκρινε ότι το γεγονός ότι οι

⁸⁴ Ζερδελής Δ., (2014), ο.π σελ. 373

⁸⁵ Ζερδελής Δ. (2014), ο.π σελ. 461 επ.

⁸⁶ ΔΕΕ C-357/89, Raulin, σκέψη 39, δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

⁸⁷ ΔΕΕ C-256/01 Allonby σκέψη 72, δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

εργαζόμενοι δεν έχουν την συμβατική υποχρέωση να αποδεχθούν την παρεχόμενη εργασία όταν κληθούν προς τούτο είναι άνευ σημασίας για την υπαγωγή αυτών στην έννοια του εργαζόμενου όπως αυτή καθορίζεται από το άρθρο 45ΣΛΕΕ. Μάλιστα στην υπόθεση *Allobnny*, το Δικαστήριο επικεντρώθηκε στο ποιο είναι το μέρος της σύμβασης που καθορίζει το χρόνο, τον τόπο και τους όρους εργασίας και όχι αν ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να εργαστεί όταν καλείται προς τούτο. Ωστόσο από την ως άνω νομολογία του ΔΕΕ δεν προκύπτει με σαφήνεια αν το Δικαστήριο θεωρεί ότι στις περιπτώσεις που ελλείπει η υποχρέωση παροχής εργασίας συνάπτονται διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου για κάθε ξεχωριστή ανάθεση εργασίας ή εάν είναι δυνατόν να υπάρχει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας χωρίς υποχρέωση εργασίας.⁸⁸

Συμπεράσματα

Εν κατακλείδι το ΔΕΕ, υπάγει στο πεδίο του ευρωπαϊκού εργατικού δίκαιο σχέσεις που έχουν ως αντικείμενο δραστηριότητες με γενικά στοιχεία εξάρτησης⁸⁹. **Υιοθετεί δηλαδή μία ενιαία και επεκτατική έννοια του εργαζόμενου για την υπαγωγή στην οποία η νομική αιτία στην οποία βασίζεται η σχέση εργασίας είναι αδιάφορη, ενώ αρκείται απλά στην ύπαρξη ενός διευθυντικού δικαιώματος εν ευρεία έννοια**. Με τον τρόπο αυτό το Ευρωπαϊκό Εργατικό Δίκαιο διεισδύει στο χώρο τόσο του δημοσίου δικαίου, αφού εντάσσονται στην έννοια του εργαζόμενου οι δημόσιοι υπάλληλοι, όσο και του ιδιωτικού δικαίου δεδομένου ότι το Δικαστήριο αναγνωρίζει την ιδιότητα του μισθωτού, σε άτομα τα οποία δεν παρέχουν την εργασία τους με σχέση εξαρτημένης εργασίας, αλλά είναι οικονομικά εξαρτημένα από τους εντολείς τους.⁹⁰ Σε όλες τις περιπτώσεις **έμφαση δίδεται στην ένταση και την ποιότητα του διευθυντικού δικαιώματος που απαιτεί το ΔΕΕ για τον χαρακτηρισμό μίας σχέσης ως εργασιακής**.⁹¹

Υποστηρίζεται⁹² ότι αιτία για την στάση αυτή του ΔΕΕ είναι ότι το τελευταίο ακολουθεί μία δυαδική προσέγγιση μεταξύ εξαρτημένης εργασίας και αυτοαπασχόλησης χωρίς να λαμβάνει υπόψη ουσιαστικού δικαίου διακρίσεις όπως είναι για παράδειγμα η διαφορά μεταξύ του διευθυντικού δικαιώματος στο εργατικό δίκαιο και του δικαιώματος για παροχή οδηγιών στο εταιρικό δίκαιο, αλλά και χωρίς να αναγνωρίζει την ύπαρξη μία τρίτης ενδιάμεσης κατηγορίας, αυτής των αυτοαπασχολούμενων που ομοιάζουν με μισθωτούς οι οποίοι είναι μεν προσωπικά ανεξάρτητοι τελούν όμως σε οικονομική εξάρτηση από κάποιον εντολέα τους, ή άλλως των οικονομικά εξαρτημένων αυτοαπασχολούμενων, διάκριση και αναγνώριση στην οποία προβαίνουν πολλά εθνικά δίκαια των κρατών μελών και η οποία έχει ως αποτέλεσμα την έστω και περιορισμένη εφαρμογή ορισμένων από τους κανόνες του Εργατικού Δικαίου στα άτομα τα οποία παρέχουν τις υπηρεσίες του όντως οικονομικά εξαρτημένα από τον εργοδότη τους.⁹³

Από την ως άνω νομολογία του ΔΕΕ θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι οι Οδηγίες που βασίζονται στο άρθρο 153 ΣΛΕΕ θα μπορούν να ρυθμίζουν και τις σχέσεις εργασίας των οικονομικά εξαρτημένων αυτοαπασχολούμενων. Έτσι το ΔΕΕ μειώνει σε μεγάλο βαθμό τις διαφορές μεταξύ του άρθρου 153 και της εξουσιοδοτικής διάταξης του άρθρου 157 παρ. 3 ΣΛΕΕ με βάση την οποία μπορούν να ρυθμίζονται οι εργασιακές σχέσεις των αυτοαπασχολούμενων. Συνεπώς στο επίπεδο του ευρωπαϊκού εργατικού δικαίου, το ΔΕΕ έχει αναλάβει εν τοις πράγμασι

⁸⁸ Risak M, Dullinger T, ο.π. σελ. 43 επομ.

⁸⁹ Temming F, ο.π., σελ. 1063

⁹⁰ ΔΕΕC-2232/09 Danosa, C-149/10 Χατζή, C-229/14 Balkaya, δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

⁹¹ Temming F., ο.π., σελ. 1063 και Kai Morgenbrodt ο.π. σελ. 1106

⁹² Temming F., ο.π., σελ. 1063

⁹³ Μεταξύ των οποίων το γερμανικό, το ισπανικό και το ιταλικό

νομοθετικές πρωτοβουλίες αφού το τελευταίο συχνά προσδίδει στην έννοια του εργαζόμενου ερμηνεία και εφαρμογή πολύ ευρύτερη από την ερμηνεία που τις προσδίδουν οι διάφορες ευρωπαϊκές νομοθετικές ρυθμίσεις, με αποτέλεσμα το Δικαστήριο της Ένωσης να επιτελεί το βασικότερο ρόλο σχετικά με την εναρμόνιση του Ευρωπαϊκού Εργατικού Δικαίου που αποσκοπεί στην αποτελεσματικότερη κοινωνική πολιτική που ασκείται από την Ένωση.

Η πρακτική αυτή του ΔΕΕ εγείρει ζητήματα και προβληματισμό στις εσωτερικές έννομες τάξεις των κρατών μελών, στηρίζεται δε κυρίως στην τελεολογική ερμηνεία της εκάστοτε νομοθετικής διάταξης. Υποστηρίζεται όμως η εναρμονιστική αυτή πρακτική του ΔΕΕ πρέπει να περιορίζεται από το status quo των κοινωνικοπολιτικών ζητημάτων τα οποία με βάση και την εκάστοτε οδηγία έχει επιλεχθεί να εναρμονιστούν μόνο εν μέρει. Δεν θα πρέπει δηλαδή το ΔΕΕ, επικαλούμενο την αρχή της αποτελεσματικής εφαρμογής να παρακάμπτει πλήρως τις εθνικές ρυθμίσεις αγνοώντας τις εύθραυστες κοινωνικοπολιτικές ισορροπίες, ιδίως στις περιπτώσεις εκείνες που από το γράμμα και το σκοπό της Οδηγίας προκύπτει ότι έχει επιλεχθεί για το υπό ρύθμιση ζήτημα η μερική και μόνο εναρμόνιση και εξ' αυτού του λόγου γίνεται ρητή παραπομπή στο δίκαιο των κρατών μελών.⁹⁴

Τέλος πρέπει να σημειωθεί ότι η ενοποιητική νομολογία του ΔΕΕ έχει δεχτεί κριτική και για τον τρόπο που χρησιμοποιεί την έννοια του εργαζόμενου όπως αυτή ορίζεται στο άρθρο 45 ΣΛΕΕ, δεδομένου ότι για την θεμελιώδη ελευθερία κίνησης όπως αυτή ρυθμίζεται στο πρωτογενές δίκαιο δεν απαιτείται καν η ύπαρξη εργασιακής σχέσης αφού, έχει κριθεί ότι ακόμα και τα άτομα που αναζητούν εργασία,⁹⁵ εντάσσονται στην έννοια του εργαζόμενου σύμφωνα με το άρθρο 45 ΣΛΕΕ. Έτσι η νομολογία που αναπτύχθηκε για την έννοια του εργαζόμενου στο πλαίσιο της ελεύθερης μετακίνησης των εργαζόμενων δεν μπορεί να μεταφερθεί άκριτα στο σύνολο το δευτερογενές δίκαιο και στο πλαίσιο της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας.»⁹⁶

Η έννοια του εργαζόμενου για σκοπούς κοινωνικής πολιτικής

Η έννοια του εργαζόμενου, όπως προαναφέρθηκε συναντάται σε πλήθος Οδηγιών που ρυθμίζουν εργασιακά ζητήματα, ωστόσο μία σειρά Οδηγιών έχουν εκδοθεί στο πλαίσιο της κοινωνικής πολιτικής της ΕΕ, οι οποίες ρυθμίζουν ευρύτερα κοινωνικά δικαιώματα και στις οποίες γίνεται αναφορά στην έννοια του εργαζόμενου. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η Οδηγία 79/7, «περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισεως μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης». Στο άρθρο 2 της εν θέματι Οδηγίας αναφέρεται ότι το προσωπικό πεδίο εφαρμογής αυτής είναι ο ενεργός πληθυσμός στον οποίο συμπεριλαμβάνονται και οι ανεξάρτητοι εργαζόμενοι καθώς και οι εργαζόμενοι των οποίων η δραστηριότητα έχει διακοπεί λόγω ασθένειας ατυχήματος ή μη ηθελημένης ανεργίας. Όπως προκύπτει από τη διάταξη αυτή, η έννοια του ενεργού πληθυσμού είναι ευρύτατη, δεδομένου ότι καλύπτει όλους τους εργαζομένους, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που απλώς αναζητούν εργασία αλλά και των αυτοαπασχολούμενων.

⁹⁴ Morgenbrodt K., ο.π. σελ. 1103

⁹⁵ ΔΕΕ C-85/96 Martinez Sala, σκέψη 36 επ., C-Saint Prix, C-507/2012 σκεψ. 47, δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

⁹⁶ Morgenbrodt K. ο.π. σελ. 1105

Το ΔΕΕ καλούμενο, στην υπόθεση **Megner and Scheffel C-444/93**, να διευκρινίσει εάν στο προσωπικό πεδίο εφαρμογής της εν θέματι Οδηγίας υπάγονται άτομα τα οποία παρέχουν ήσσονα εργασία, ήτοι εργασία για πολύ λίγες ώρες την εβδομάδα, διατύπωσε την άποψη ότι το γεγονός ότι το εισόδημα του εργαζόμενου δεν καλύπτει όλες τις ανάγκες του δεν μπορεί να τον εξαιρέσει από την υπαγωγή του στην έννοια του ενεργού πληθυσμού που εισάγεται από την εν θέματι Οδηγία, επικαλούμενο την πάγια νομολογία του ως προς το στοιχείο της χρονικής έκτασης της παροχής⁹⁷ για την υπαγωγή ενός ατόμου στην έννοια του εργαζόμενου του άρθρου 45 ΣΛΕΕ και στην υπαγωγή του στο προσωπικό πεδίο ισχύος του άρθρου 119ΣΕΟΚ για την ίση μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών. Επίσης το ΔΕΕ τόνισε ότι η έννοια του εργαζόμενου μισθωτού ή εξομοιωμένο προς αυτόν " πρόσωπο που χρησιμοποιείται στον Κανονισμού 3 του Συμβουλίου, της 25ης Σεπτεμβρίου 1958, περί της κοινωνικής ασφάλισης των διακινουμένων εργαζομένων έχει, όπως και ο όρος "εργαζόμενος" των άρθρων 45 έως 51 ΣΛΕΕ, κοινοτικό περιεχόμενο και πρέπει να ερμηνεύεται ως ενωσιακή έννοια.⁹⁸ Τόνισε άλλωστε ότι η έννοια του εργαζόμενου όπως αυτή έχει διαπλασθεί νομολογιακά από το ΔΕΕ ορίζει και διευκρινίζει την έννοια αυτή υπό το πρίσμα της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Επομένως και σύμφωνα με την νομολογία του ΔΕΕ τα άτομα εκείνα που παρέχουν «ήσσονος σημασίας» εργασία είτε σε επίπεδο αμοιβής είτε σε επίπεδο χρόνου απασχόλησης υπάγονται στην έννοια του εργαζόμενου ή του ενεργού πληθυσμού όπως αυτή χρησιμοποιείται από τις Οδηγίες και τους Κανονισμούς που ρυθμίζουν ζητήματα ίσης μεταχείρισης και κοινωνικής πολιτικής.

Η έννοια του αυτοαπασχολούμενου κατά την νομολογία του ΔΕΕ

Κρίσιμο ζήτημα για την προβληματική της παρούσας εργασίας αποτελεί η έννοια του αυτοαπασχολούμενου όπως αυτή έχει διαπλασθεί από την Νομολογία του ΔΕΕ. Σύμφωνα με το Δικαστήριο, ως αυτοαπασχολούμενος νοείται το άτομο εκείνο που παρέχει υπηρεσίες ή έργο έναντι αμοιβής σε συγκεκριμένη αγορά⁹⁹ και το οποίο ασκεί ανεξάρτητη οικονομική δραστηριότητα σε σχέση με τον εντολέα του¹⁰⁰, ενώ αναλαμβάνει τους επιχειρηματικούς και οικονομικούς κινδύνους της δραστηριότητας του αυτής. Το πρόσωπο αυτό εξομοιούται με επιχείρηση και ως εκ τούτου εφαρμοστέες τυγχάνουν στην περίπτωση του οι ευρωπαϊκές διατάξεις για τον ελεύθερο ανταγωνισμό.

Στην έννοια της επιχείρησης όπως αυτή ορίζεται από το ευρωπαϊκό δίκαιο του ανταγωνισμού εμπεριέχεται κάθε οντότητα η οποία ασκεί οικονομική δραστηριότητα, προσφέροντας αγαθά και υπηρεσίες στην αγορά, ανεξαρτήτως της νομικής μορφής της επιχείρησης και τον τρόπο χρηματοδότησης της.¹⁰¹ Το ΔΕΕ έχει κρίνει άλλωστε ότι οι εμπορικοί αντιπρόσωποι οι οποίοι ασκούν την δραστηριότητα τους για λογαριασμό ενός μόνο αντιπροσωπευόμενου λογίζονται ως μισθωτοί όταν αποτελούν αναπόσπαστο όργανο της επιχείρησης του αντιπροσωπευόμενου, σχηματίζοντας με αυτήν ενιαία οικονομική οντότητα, ενώ

⁹⁷ ΔΕΕ C-102/88, Ruzius-Wilbrink, 53/81, C- 53/81 Levin, C- 139/85, Kempf, C- 171/88, , δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

⁹⁸ ΔΕΕ C- 75/63, σκέψη 1

⁹⁹ ΔΕΕ C-1/12, Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas σκέψη 36 και 37, δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

¹⁰⁰ ΔΕΕ C -217/05, Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio, σκέψη 45, δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

¹⁰¹ ΔΕΕ C-1/12, Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas σκέψη 35 και εκεί αναφερόμενη νομολογία, δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

αντίθετα αν αναλαμβάνουν τους οικονομικούς κινδύνους που συνδέονται με την πώληση ή την εκτέλεση συμβάσεων με τρίτους, έχουν αρμοδιότητες που πλησιάζουν με αυτές του ανεξάρτητου εμπόρου και πρέπει εξ' αυτού του λόγου να χαρακτηριστούν ως επιχειρήσεις και να υπαχθούν στις διατάξεις του δικαίου του ανταγωνισμού.¹⁰²

Οι αυτοαπασχολούμενοι συνεπώς απολαμβάνουν μεγαλύτερη ευελιξία και ελευθερία όσον αφορά τον καθορισμό του ωραρίου, του τόπου και του τρόπου εκτελέσεως του ανατιθέμενου έργου σε σχέση με τους εξαρτημένους εργαζόμενους ακόμα και όταν αυτοί ασκούν παρόμοιες δραστηριότητες με αυτούς. Οι ελεύθεροι επαγγελματίες στην περίπτωση αυτή εξομοιώνονται με επιχειρήσεις κατά την έννοια του άρθρου 101 ΣΛΕΕ, εφαρμόζονται δε σε αυτούς οι σχετικές με την ελευθερία παροχής υπηρεσιών (Αρ. 56 ΣΛΕΕ), την ελευθερία εγκαταστάσεως (άρθρο 49 ΣΛΕΕ), και του Ευρωπαϊκού Δικαίου του Ανταγωνισμού (αρ. 101 ΣΛΕΕ) διατάξεις.

Ως ανωτέρω ελέχθη η φύση της συμβατικής σχέσης που συνδέει τα μέρη είναι αδιάφορη για το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο αφού έχει κριθεί ότι ακόμα και αν ένα πρόσωπο χαρακτηρίζεται κατά το εθνικό δίκαιο ως αυτοαπασχολούμενος, για λόγους φορολογικούς, διοικητικούς ή γραφειοκρατικούς,¹⁰³ δύναται να υπαχθεί στην έννοια του εργαζόμενου κατά το δίκαιο της ένωσης, ιδίως αν η ανεξαρτησία του από τον εργοδότη είναι πλασματική και καλύπτει εν τοις πράγμασι μία σχέση εξαρτημένης εργασίας. Η ανεξαρτησία αυτή δε είναι πλασματική κατά το Δικαστήριο όταν ο αυτοαπασχολούμενος «ενεργεί υπό τις εντολές του εργοδότη, ιδίως ως προς την επιλογή του χρόνου, του τόπου και του αντικειμένου της εργασίας του»¹⁰⁴

Κρίσιμο στοιχείο συνεπώς για την αντιπαραβολή των εννοιών της αυτοαπασχόλησης και της εξαρτημένης εργασίας είναι η ύπαρξη ιεραρχικής σχέσης μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου που αποτελεί σύμφυτο στοιχείο της εξαρτημένης εργασίας. Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι σύμφωνα με τις διατάξεις που ρυθμίζουν τον ελεύθερο ανταγωνισμό βασικό στοιχείο προκειμένου ένα άτομο να θεωρηθεί ως «επιχείρηση» σύμφωνα με την διάταξη του άρθρου 101 ΣΛΕΕ είναι η ελεύθερη δραστηριοποίηση του προσώπου αυτού στην αγορά η αυτόνομη δηλαδή οργάνωση της απασχόλησης και της συμπεριφοράς του και η δυνατότητα του να επιλέγει ελεύθερα το προσωπικό ή τους συνεργάτες του,¹⁰⁵ αλλά και η ανάληψη εκ μέρους του του οικονομικού κινδύνου της δραστηριότητας που ασκεί, υπό την έννοια ότι ο αυτοαπασχολούμενος δεν συμμετέχει στους επιχειρηματικούς κινδύνους του εργοδότη του.¹⁰⁶

Συνεπώς ο ανεξάρτητος επαγγελματίας η αυτοαπασχολούμενος παύει να έχει την ιδιότητα του ανεξάρτητου οικονομικού φορέα όταν δεν καθορίζει αυτοτελώς τη συμπεριφορά του στην αγορά, αλλά εξαρτάται πλήρως από τον εντολέα του, καθόσον δεν αναλαμβάνει κανέναν από τους οικονομικούς και εμπορικούς κινδύνους που απορρέουν από τη δραστηριότητα του και λειτουργεί ως προστηθείς, ενσωματωμένος στην επιχείρηση του εντολέα του με συνέπεια τη δημιουργία μίας ενιαίας οικονομικής ενότητας.¹⁰⁷ Η ανάληψη του επιχειρηματικού κινδύνου χαρακτηρίζει συνεπώς τον ελεύθερο επαγγελματία και αποτελεί τυπικό στοιχείο μίας ανεξάρτητης

¹⁰² ΔΕΕ C-40/73, SuikerUnie, σκέψεις 540 και 542 , δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

¹⁰³ ΔΕΕ C-3/87, Agegate σκέψη 36 και C-413/13 FNV Kunsten σκέψη 36, δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

¹⁰⁴ ΔΕΕ C -256/01 Allonby, σκέψη 71 και 72, , δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

¹⁰⁵ ΔΕΕ C-22/98 Becu and Others, σκέψη 26, δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

¹⁰⁶ ΔΕΕ C 3/87 Agegate σκέψη 36 542 , δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

¹⁰⁷ ΔΕΕ, C -22/98 Becu σκέψη 26542 , δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

δραστηριότητας. Στην επιχειρηματική ελευθερία με κινδύνους και ευκαιρίες του ανεξάρτητου επαγγελματία αντιπαρατίθεται η ασφάλεια χωρίς κινδύνους του μισθωτού.¹⁰⁸

Τον ανεξάρτητο επαγγελματία δεν τον χαρακτηρίζει συνεπώς μόνο η ελευθερία λήψης αποφάσεων αλλά και ο καταλογισμός του αποτελέσματος (θετικού ή αρνητικού) της δραστηριότητας του. Ωστόσο κρίσιμη για την κατάφαση της αποδοχής της ανάληψης, από τον αυτοαπασχολούμενο, του επιχειρηματικού κινδύνου είναι η συνολική εκτίμηση αυτού, η σχέση δηλαδή μεταξύ επιχειρηματικών ευκαιριών και κινδύνων, όπως αυτή προκύπτει από τους όρους της σύμβασης και την εκτέλεση της στην πράξη. Συνεπώς επαγγελματικές ελευθερίες και επιχειρηματικοί κίνδυνοι μπορούν να θεμελιώσουν την επαγγελματική ανεξαρτησία όταν βρίσκονται σε μία ισόρροπη μεταξύ τους σχέση.¹⁰⁹

Από τη ανωτέρω ανάλυση προκύπτει ότι προκειμένου το Δικαστήριο να απαντήσει στο ερώτημα του κατά πόσο ένα πρόσωπο μπορεί να θεωρηθεί ελεύθερος επαγγελματίας και όχι εργαζόμενος, καταφεύγει και πάλι στην ένταση και την ποιότητα του διευθυντικού δικαιώματος το οποίο είναι κρίσιμο για την έννοια της εξάρτησης. Σύμφωνα με πάγια νομολογία του Δικαστηρίου για την υπαγωγή ενός παρόχου υπηρεσιών στην έννοια του αυτοαπασχολούμενου πρέπει να ληφθούν υπόψη «όλα τα στοιχεία, οι περιστάσεις και οι παράγοντες που χαρακτηρίζουν τις σχέσεις μεταξύ των αντισυμβαλλόμενων» προκειμένου να διαπιστωθεί εάν υφίσταται ιεραρχική σχέση μεταξύ των μερών, όπως ακριβώς συμβαίνει και για την κατάφαση της ύπαρξης εξαρτημένης εργασίας.¹¹⁰

Ως προς το στοιχείο της ανάληψης του επιχειρηματικού κινδύνου έχει κριθεί ότι μόνο το γεγονός ότι ο απασχολούμενος αμείβεται κατ' αποκοπή και η αμοιβή του υπολογίζεται με βάση τα αποτελέσματα μίας συλλογικής εργασίας δεν μπορεί να στερήσει από αυτόν τον χαρακτηρισμό του ως μισθωτού.¹¹¹ Αντίστοιχα το γεγονός ότι ένα πρόσωπο είναι ελεύθερο να προσλαμβάνει βοηθούς ή να αναθέτει την παροχή της εργασίας ή την εκπόνηση του έργου σε προσωπικό που έχει επιλέξει ελεύθερα εκείνο είναι στοιχείο που συνηγορεί στον χαρακτηρισμό του ως ελεύθερου επαγγελματία.¹¹² Βέβαια πρέπει να σημειωθεί ότι ακόμα και αν ένα πρόσωπο συνδέεται με άλλους εργαζόμενους με συνεταιρική σχέση δεν αποκλείεται να χαρακτηριστεί ως μισθωτός εάν τελεί σε σχέση εξάρτησης με την επιχείρηση-κοινό εργοδότη των εργαζόμενων.¹¹³ Α contrario συνεπώς το πρόσωπο που υποχρεούται σε αυτοπρόσωπη εκπλήρωση της παροχής πρέπει να υπαχθεί στην έννοια του εργαζόμενου. Υποστηρίζεται ωστόσο ότι η έλλειψη υποχρέωσης αυτοπρόσωπης εκπλήρωσης της παροχής και η χρησιμοποίηση βοηθών εκπλήρωσης δεν αποκλείει σε κάθε περίπτωση την κατάφαση ύπαρξης εξαρτημένης εργασίας.¹¹⁴

Τέλος κρίσιμο κριτήριο για την διάκριση μεταξύ εξαρτημένης εργασίας και αυτοαπασχόλησης κατά το ΔΕΕ αποτελεί το γεγονός της υπαγωγής της συμβατικής σχέσης στις ρυθμίσεις συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Το γεγονός ότι οι συνθήκες παροχής της εργασίας και η αμοιβή δεν αποτελούν αποτέλεσμα ατομικής διαπραγμάτευσης μεταξύ παρόχου και

¹⁰⁸ Ζερδελής, 2014, ο.π., σελ. 19.

¹⁰⁹ Ζερδελής, 2014, ο.π., σελ. 20

¹¹⁰ Temming F, ο.π. σελ. 1058 και ΔΕΕ C-47/14 Holterman Ferho Exploitatie and Others, C-147/17 Indicatul Familia Constanta and Others, 542, δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

¹¹¹ ΔΕΕ C-3/87, Agegate σκέψη 38 542, δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

¹¹² ΔΕΕ C-270/13, Haralambidis σκέψη 33 542, δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

¹¹³ Countouris, N., De Stefano V. (2019 και C-179/90, Siderurgica Gabrielli SpA, σκέψη 13 <https://curia.europa.eu>

¹¹⁴ Risak M., Thomas Dullinger The concept of worker in EU Law status quo and potential of change ο.π. σελ. 43 επ.

αποδέκτη της εργασίας, αλλά ρυθμίζονται εξωγενώς με συλλογικές συμβάσεις αποτελεί μία ισχυρή ένδειξη ύπαρξης σχέσης εξαρτημένης εργασίας.¹¹⁵ Σε κάθε περίπτωση όμως το κριτήριο αυτό, δεν φαίνεται να έχει μεγάλη χρησιμότητα σε επίπεδο ενωσιακού δικαίου δεδομένου ότι σύμφωνα με το άρθρο 101 ΣΛΕΕ, οι συλλογικές συμβάσεις επιτρέπονται μόνο όταν ρυθμίζουν σχέσεις εξαρτημένης εργασίας.¹¹⁶

Εν κατακλείδι από την ανωτέρω συνοπτική παρουσίαση της έννοιας του αυτοαπασχολούμενου, όπως αυτή έχει διαπλασθεί από το Δικαστήριο της Ένωσης σε αντιπαραβολή με την έννοια του εργαζόμενου προκύπτει ότι η ευρωπαϊκή έννοια του εργαζόμενου είναι πολύ ευρύτερη από την αντίστοιχη εθνική έννοια του μισθωτού σε σημείο που να περιλαμβάνει και ενδιάμεσες κατηγορίες απασχολούμενων οι οποίοι βρίσκονται στην γκρίζα ζώνη μεταξύ αυτοαπασχόλησης και μισθωτής εργασίας και σε γενικές γραμμές φαίνεται να περιλαμβάνει όλους εκείνους τους εργαζόμενους που ασκούν γνήσιες και πραγματικές υπηρεσίες και είναι οικονομικά ή λειτουργικά εξαρτημένοι από έναν πελάτη-εντολέα από τον οποίο και λαμβάνουν αμοιβή, μέσω της οποίας καλύπτουν τις βιοποριστικές τους ανάγκες. Συνεπώς σε τελική ανάλυση θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι **στην ευρωπαϊκή έννοια του εργαζόμενου δύνανται υπό όρους να ενταχθούν όλοι γενικώς οι απασχολούμενοι, με μόνη εξαίρεση εκείνους τους αμιγώς ελεύθερους επαγγελματίες, όσους δηλαδή έχουν άμεση και ακώλυτη πρόσβαση στην αγορά όπου γενικώς δραστηριοποιούνται για λογαριασμό πλήθους εντολέων/πελατών εκτός κάθε λειτουργικότητας και επιχειρησιακής ένταξης στην επιχείρηση κάποιου άλλου, πιθανόν απασχολώντας προς εκτέλεση της ανατεθειμένης σε αυτούς εντολής άλλους εργαζόμενους.**¹¹⁷

Ο ορισμός του αυτοαπασχολούμενου έχει νομολογιακά διαπλασθεί για την εφαρμογή των διατάξεων για τον ελεύθερο ανταγωνισμό, ωστόσο ορθώς υποστηρίζεται ότι ο ορισμός αυτός πρέπει να λαμβάνεται υπόψη και για την υπαγωγή ενός ατόμου στην έννοια του εργαζόμενου του άρθρου 45 ΣΛΕ, προκειμένου να διασφαλιστεί το ομοιόμορφο περιεχόμενο του όρου «εργαζόμενος» το οποίο δεν θα πρέπει να διαφέρει ανάλογα με την διάταξη που καλείται κάθε φορά σε εφαρμογή.¹¹⁸

Η γκρίζα ζώνη μεταξύ μισθωτού και αυτοαπασχολούμενου και οι οικονομικώς εξαρτημένοι αυτοαπασχολούμενοι

Στην έννοια του εξαρτημένου εργαζόμενου ως ανωτέρω ελέχθη αντιπαραβάλλεται αυτή του ανεξάρτητου επαγγελματία ο οποίος δραστηριοποιείται στην αγορά, αναλαμβάνει τον επιχειρηματικό κίνδυνο της δραστηριότητας του αυτής και είναι ελεύθερος να επιλέγει τον αντισυμβαλλόμενο του. Καθορίζει άλλωστε ο ίδιος εντός των συμβατικών ορίων της εκάστοτε συναπτόμενης σύμβασης τους ειδικότερους όρους εκτέλεσης της παροχής, μεταξύ των οποίων

¹¹⁵ ΔΕΕ C-3/87Aegate, σκέψη 36 και C-22/98 Becu, σκέψη 25, δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

¹¹⁶ Risak M, Dullinger T., ο.π. σελ. 43

¹¹⁷ Menegatti E., The Evolving Concept of “worker” in EU law, Italian Labour Law e-Journal Issue 1, Vol. 12, σελ. 81 επ.

¹¹⁸ Verhulp E. (2017), The Notion of ‘Employee’ in EU-Law and National Laws, A Thematic Working Paper for The Annual Conference of the European Centre of Expertise (ECE) in the field of labour law, employment and labour market policies: The Personal Scope of Labour Law in Times of Atypical Employment and Digitalisation, σελ. 8, διαθέσιμο [εδώ](https://pure.uva.nl/ws/files/51532498/EN_Verhulp_ThemPaper_Apr17_3566.pdf)

ο χρόνος, ο τόπος, και ο τρόπος εκτέλεσης της απαιτούμενης, για την παροχή, εργασίας. Αναπτύσσει δε αντίστοιχες πρωτοβουλίες για την ορθότερη οργάνωση της παροχής και την καταλληλότερη εκπόνηση του ανατεθειμένου έργου.

Τα περισσότερα εθνικά νομικά συστήματα αλλά και το ενωσιακό δίκαιο υιοθετούν μία δυαδική προσέγγιση μεταξύ εξαρτημένης και ανεξάρτητης εργασίας. Παρ' όλα αυτά, η διάκριση μεταξύ των δύο αυτών μορφών παροχής εργασίας δεν είναι πάντοτε αναμφίλεκτη. Γίνεται συνεπώς δεκτό ότι υφίσταται μία «γκρίζα ζώνη» μεταξύ των δύο αυτών κατηγοριών. Στην γκρίζα αυτή ζώνη περιλαμβάνονται αφενός οι μορφές απασχόλησης οι οποίες, τύποις, χαρακτηρίζονται ως ανεξάρτητη εργασία, κατ' ουσίαν όμως, αποτελούν **κεκαλυμμένη εργασιακή σχέση**¹¹⁹ και οι σχέσεις εργασίας που δεν εντάσσονται ευχερώς στο ισχύον «δυναμικό μοντέλο» καθώς εμφανίζουν στοιχεία τόσο εξαρτημένης όσο και ανεξάρτητης εργασίας. Στο ενδιαμέσο αυτό πεδίο εντάσσεται για λόγους συστηματικούς και η λεγόμενη «**εξαρτημένη αυτοαπασχόληση**», όπου ο εργαζόμενος παρέχει τις υπηρεσίες του με γνήσια μεν σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών, αλλά τα εισοδήματά του εξαρτώνται από έναν και μόνο εντολέα ή από έναν πολύ μικρό αριθμό πελατών¹²⁰.

Με τον όρο κεκρυμμένη ή κεκαλυμμένη εργασιακή σχέση, την οποία μπορούμε να ονομάσουμε «**ψευδή αυτοαπασχόληση**», «ψευδοανεξάρτητη απασχόληση» ή και «ακούσια αυτοαπασχόληση» («false/ bogus self-employment», «involuntary self-employment»)¹²¹ αποτυπώνεται η πρακτική πολλών εργοδοτών να συνάπτουν αστικοδικαϊκές συμβάσεις με τους απασχολούμενους με σκοπό να παρερμηνεύουν την υποκείμενη πραγματικότητα και να διαφύγουν των υποχρεώσεων που προβλέπονται από το φορολογικό και εργατικό δίκαιο αλλά και τους κανόνες για την κοινωνική ασφάλιση. Στην περίπτωση της «εψευδόαυτοαπασχόλησης», οι απασχολούμενοι έχουν μία *de facto* εξαρτημένη εργασιακή σχέση αλλά όχι *de jure*.¹²²

Με την πρακτική αυτή οι εργοδότες αποβλέπουν στην μείωση του κόστους παραγωγής και στην αποδέσμευση τους από μία σειρά οικονομικών υποχρεώσεων που προκύπτουν από την σύναψη μίας σύμβασης εξαρτημένης εργασίας.¹²³ Υπό όποιο μανδύα και αν εμφανίζεται, η ψευδής αυτοαπασχόληση, αυτή έχει ως αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να στερούνται των θεμελιωδών προστατευτικών διατάξεων του εργατικού και κοινωνικοασφαλιστικού δικαίου, αφού όπως έχει εύστοχα σημειωθεί ο χαρακτηρισμός της εργασιακής σχέσης ως σχέση εξαρτημένης εργασίας και συνεπώς, του εργαζομένου ως «εξαρτημένου», συνιστά το «κλειδί» για να εισέλθει κανείς τις πύλες του εργατικού δικαίου.

Στην περίπτωση της κεκαλυμμένης αυτοαπασχόλησης ο πιο αποτελεσματικός τρόπος προκειμένου ένας εργαζόμενος να διεκδικήσει τα δικαιώματά του, είναι η αμφισβήτηση της νομικής φύσης της σχέσης που τον συνδέει με τον εργοδότη του ενώπιον ορισμένου δικαιοδοτικού οργάνου. Ειδικά ως προς το ζήτημα αυτό το ΔΕΕ, έχει επισημάνει όπως αναλύεται διεξοδικά κατωτέρω, ότι στην έννοια του εργαζόμενου υπάγονται όλοι οι εργαζόμενοι που πληρούν τα

¹¹⁹ Perulli A., Economically Dependent/ Quasi – Subordinate (Parasubordinate) Employment: Legal, Social and Economic Aspects, Study for the European Commission, Committee on Employment and Social Affairs, Brussels, 2003, σ. 14

¹²⁰ ILO, The employment relationship, International Labour Conference, 95 th Session, 2006, Report V(1), σ. 12. Heyes J. – Hastings Th., The Practices of Enforcement Bodies in Detecting and Preventing Bogus Self-Employment, 2017, σ. 5.

¹²¹ Ο όρος αυτός αποδίδεται στα Γερμανικά ως «Scheinselbständiger», στα Γαλλικά ως «faux travail indépendant», και στα Ιταλικά ως «lavoro autonomo fittizio».

¹²² Παπαδημητρίου Κ., 2020, ο.π. σελ. 2

¹²³ De Stefano V, Aloisi A. (2018), European Legal framework for digital labour platforms, 2018, European Legal framework for digital labour platforms, European Commission, Luxembourg, 2018, ISBN 978-92-79-94131-3, doi:10.2760/78590, JRC112243, σελ. 49

τιθέμενα από αυτό κριτήρια, ανεξαρτήτως της εθνικής νομοθεσίας του οικείου κράτους μέλους, ακόμα δηλαδή και στην περίπτωση εκείνη που οι εργαζόμενοι κατατάσσονται λανθασμένα από ορισμένα εθνικά νομικά συστήματα ως αυτοαπασχολούμενοι, αφού σύμφωνα με τα λόγια του Δικαστηρίου «ο χαρακτηρισμός ενός προσώπου ως «αυτοαπασχολούμενου» κατά το εθνικό δίκαιο δεν αποκλείει το ενδεχόμενο να πρέπει το πρόσωπο αυτό να χαρακτηριστεί ως «εργαζόμενος» κατά το δίκαιο της Ένωσης, αν η ανεξαρτησία του είναι πλασματική και καλύπτει μια σχέση που είναι, στην πραγματικότητα, εξαρτημένης εργασίας»¹²⁴

Αντίστοιχα διακριτικό στοιχείο της εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης ή «ψευδοανεξάρτητης απασχόληση είναι η, τυπική έστω, αυτοαπασχόληση σε συνδυασμό με την οικονομική εξάρτηση από έναν πελάτη ή περιορισμένο αριθμό αντισυμβαλλομένων. Ο όρος που έχει επικρατήσει για να περιγράψει αυτή την κατηγορία εργαζομένων είναι «οικονομικά εξαρτημένοι αυτοαπασχολούμενοι» («economically dependent self-employed»),¹²⁵ δίνοντας έμφαση τόσο στο στοιχείο της αυτοαπασχόλησης όσο και στο στοιχείο της οικονομικής εξάρτησης.¹²⁶ Στην περίπτωση αυτή «οι εργαζόμενοι παρέχουν υπηρεσίες σε μια επιχείρηση με βάση σύμβαση η οποία διαφέρει από μια σύμβαση εργασίας αλλά εξαρτώνται από έναν ή από λίγους πελάτες για τα εισοδήματά τους και λαμβάνουν άμεσες οδηγίες σχετικά με τον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας τους».¹²⁷ Οι αυτοαπασχολούμενοι αυτοί που τελούν σε μία κατάσταση ανάμεσα στο εργατικό δίκαιο και στο αστικό/εμπορικό δίκαιο ομοιάζουν περισσότερο με τους κοινούς εργαζόμενους παρά με ανεξάρτητους επαγγελματίες, αφού δεν απασχολούν άλλους μισθωτούς, στερούνται λοιπής πελατείας και δεν λαμβάνουν οι ίδιοι τις σημαντικές αποφάσεις σχετικά με τον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας.

Σε πολλές χώρες, σε αντίθεση με την δυαδική προσέγγιση που ακολουθείται μεταξύ άλλων και από το ΔΕΕ, αναγνωρίζεται μία τρίτη υβριδική νομική κατηγορία εκτός των κλασικών κατηγοριών του μισθωτού και του αυτοαπασχολούμενου. Γίνεται έτσι συνεπώς δεκτό ότι στους απασχολούμενους, η εργασία των οποίων εμφανίζει ορισμένα μόνο από τα χαρακτηριστικά της εξαρτημένης εργασίας, πρέπει να εφαρμόζονται ορισμένες από τις θεμελιώδεις διατάξεις του εργατικού δικαίου.

Χαρακτηριστική είναι η αναγνωρισμένη στην μεγάλη Βρετανία κατηγορία του παραμισθωτού ή (worker). Σύμφωνα την Employment Rights Act του 1996, στην χώρα αναγνωρίζονται δύο είδη μισθωτών οι “workers” και οι “employees”.¹²⁸ Οι πρώτοι απολαμβάνουν κάποια προνόμια, όπως το εθνικό κατώτατο ημερομίσθιο (National Minimum Wage), προστασία από τις διακρίσεις, νομοθετικές ρυθμίσεις που αφορούν το ωράριο και την ετήσια άδεια αναψυχής.¹²⁹ Αντίθετα δεν είναι φορείς/δικαιούχοι σημαντικών προστατευτικών εργασιακών

¹²⁴ ΔΕΕ, C-413/13, FNV Kunsten, σκέψη 35 και C-256/01, Allonby, σκέψη 71542, δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

¹²⁵ Άλλοι ορισμοί που χρησιμοποιούνται για να περιγράψουν αυτή την κατηγορία είναι «οιονεί εξαρτημένοι εργαζόμενοι» («quasi-subordinate workers») ή πρόσωπα που ομοιάζουν με μισθωτό (employee like person)

¹²⁶ Στεργίου Α., «Οικονομικά εξαρτημένοι αυτοαπασχολούμενοι», εισήγηση στο 9ο Πανελλήνιο συνέδριο της ΕΔΕΚΑ, Πάτρα, 11-12 Μαΐου 2007, ΕΕργΔ, τ. 67, σ. 749.

¹²⁷ ΔΟΕ 2016: 36

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_686999.pdf

¹²⁸ οράτε σχετικά το άρθρο 230 του Βρετανικού Εργατικού Κώδικα (Employment Right Act) όπου ως worker ορίζεται means an individual who has entered into or works under (or, where the employment has ceased, worked under)— (a) a contract of employment, or (b) any other contract, whether express or implied and (if it is express) whether oral or in writing, whereby the individual undertakes to do or perform personally any work or services for another party to the contract whose status is not by virtue of the contract that of a client or customer of any profession or business undertaking carried on by the individual.

¹²⁹ Μπακιρτζή Ε., ο.π. σελ. 63

δικαιωμάτων, όπως η προστασία από την άκυρη απόλυση το δικαίωμα αποζημίωσης καθώς και το δικαίωμα προειδοποίησης. Αντίθετα οι employees, θεωρούνται εξαρτημένοι εργαζόμενοι και απολαμβάνουν πλήρως την παρεχόμενη από το εργατικό δίκαιο προστασία. Στη νομική κατηγορία των "workers" συμπεριλαμβάνονται όχι μόνο εργάτες, αλλά και ελεύθεροι επαγγελματίες που αναλαμβάνουν αυτοπροσώπως εργασία ή υπηρεσία προς έναν αντισυμβαλλόμενο.¹³⁰

Στην ενδιάμεση αυτή κατηγορία εργαζόμενων συνεπώς που από τη μία πλευρά δεν αναγνωρίζονται ως μισθωτοί αλλά από την άλλη δεν μπορεί, υπό στενή έννοια, να θεωρηθεί ότι αναλαμβάνουν μία αυτοτελή οικονομική δραστηριότητα και ότι αποτελούν "επιχείρηση", παρέχεται μία περιορισμένη έστω, προστασία και εφαρμογή του εργατικού δικαίου λόγω της οικονομικής τους εξάρτησης από τον εργοδότη τους. Κατά το Βρετανικό Δίκαιο άλλωστε προκειμένου ένας εργαζόμενος να θεωρηθεί παραμισθωτός (worker), θα πρέπει να είναι οικονομικά εξαρτημένος από τον εργοδότη του, να εξαρτάται δηλαδή ο βιοπορισμός του αποκλειστικά ή κατά ένα μεγάλο μέρος από την αμοιβή που κερδίζει από τον εντολέα-εργοδότη του¹³¹ και ότι το πρόσωπο αυτό δεν έχει την δυνατότητα να λάβει τις δικές του επιχειρηματικές πολιτικές.¹³² Η ενδιάμεση αυτή κατηγορία μεταξύ μισθωτού και αυτοαπασχολούμενου αναγνωρίζεται μεταξύ άλλων στην Γερμανία (άτομο που ομοιάζει με μισθωτό), την Ιταλία (para-subordinante) και την Ισπανία (trabajador autonomo economicamente dependiente).¹³³ Σημειώνεται εδώ ότι εφόσον δεν πληρούνται τα στοιχεία προκειμένου ένας «ψευδοαπασχολούμενος», να θεωρηθεί παραμισθωτός, τότε εφαρμόζονται οι ρυθμίσεις του κοινού αστικού δικαίου και ο απασχολούμενος μπορεί να προστατευθεί με αναλογική ίσως εφαρμογή των διατάξεων για την προστασία του καταναλωτή.¹³⁴

Η υπόθεση FNV Kunsten C-413/13 του ΔΕΕ

Η πιο εμβληματική απόφαση του ΔΕΕ αναφορικά με το καθεστώς των ψευδώς αυτοαπασχολούμενων αποτελεί αδιαμφισβήτητα η απόφαση **FNV Kunsten, C-413/13**. Η υπόθεση αυτή άχθηκε ενώπιον του ΔΕΕ προκειμένου το τελευταίο να αποφανθεί εάν μία συλλογική σύμβαση εργασίας, στο προσωπικό πεδίο της οποίας υπάγονται και αυτοαπασχολούμενοι, υπάγεται στην εξαίρεση των συλλογικών συμβάσεων από τις διατάξεις για τον ελεύθερο ανταγωνισμό όπως η εξαίρεση αυτή έχει νομολογηθεί στην υπόθεση C- Albany C-67/96 του ΔΕΕ.¹³⁵

Σύμφωνα με την νομολογία Albany¹³⁶, οι συλλογικές συμβάσεις που συνάπτονται μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, ήτοι μεταξύ οργανώσεων εργαζόμενων και εργοδοτών προκειμένου να προάγουν τους κοινωνικούς στόχους της ένωσης, στους οποίους συγκαταλέγονται η βελτίωση των

¹³⁰ Στεργίου Α., ο.π. σελ. 303 επομ.

¹³¹ Τραυλός Τζανετάτος Δ., ο.π. σελ. 1297

¹³² Wank R., ο.π. σελ. 750 επ.

¹³³ Temming, F, Μετατοπίσεις του συστήματος προκαλούμενες από την μεταβολή της έννοιας του εργαζόμενου στο δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης ΕΕργΔ, 8/2017, σελ. 1064 όπου αναφέρεται ότι στην Γερμανία οι παραμισθωτοί αυτοί δεν απολαμβάνουν ιδιαίτερης προστασίας σε σχέση με την απόλυση, όπως οι μισθωτοί. Ωστόσο η νομολογιακή επέκταση του εργατικού δικαίου στην εν λόγω κατηγορία είναι τουλάχιστον στην Γερμανία περιορισμένη., επίσης οράτε σχετικά Μπακιριτζή Ε., ο.π. σελ. 63 και Wank R, ο.π. σελ. 750 επ.

¹³⁴ Τραυλός- Τζανετάτος Δ., ο.π. σελ. 1297

¹³⁵ FNV Kunsten, C-413/2013 σκέψεις 6-13

¹³⁶ Όπως αυτή παγίως γίνεται νομολογιακά δεκτή από το ΔΕΕ C-115/97, Brentjens σκέψη 57 C-219/97, Drijvende σκέψη 47, Pavlov and Others, συνεκδικαζόμενες C 180/98 και C 184/98, παρ. 67 van der Woud C-222/98 sk;ech 22 Prénovance C 437/09, δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

συνθηκών διαβίωσης, η παροχή κοινωνικής προστασίας σε όλους τους εργαζόμενους, και η αποφυγή του κοινωνικού dumping εντός Ε.Ε., εξαιρούνται από το πεδίο εφαρμογής του άρθρου 81 ΣΕΕ (νυν 101 ΣΛΕΕ), με το οποίο θεσπίζεται απαγόρευση σύναψης συμφωνιών που θα μπορούσαν να νοθεύσουν τον ελεύθερο ανταγωνισμό μεταξύ επιχειρήσεων. Το ΔΕΕ κλήθηκε συνεπώς στην υπόθεση Krusten να αποσαφηνίσει εάν οι ανεξάρτητοι απασχολούμενοι οι όροι εργασίας των οποίων ρυθμίζονται από οικεία ΣΣΕ υπάγονται στην έννοια του εργαζόμενου, όπως αυτή έχει διαμορφωθεί στα πλαίσια του άρθρου 45 ΣΛΕΕ, ή στην έννοια του αυτοαπασχολούμενου και άρα εξομοιώνονται με επιχειρήσεις με αποτέλεσμα υπόκεινται στις διατάξεις του ελεύθερου ανταγωνισμού.

Οι διατάξεις για τον ελεύθερο ανταγωνισμό διακρίνουν μεταξύ των φυσικών προσώπων που ασκούν οικονομική δραστηριότητα παρέχοντας τις υπηρεσίες τους σε μία ορισμένη αγορά φέροντας τον επιχειρηματικό κίνδυνο οι οποίοι υπάγονται στο δίκαιο του ανταγωνισμού και μεταξύ των φυσικών προσώπων που παρέχουν τις υπηρεσίες τους υπό συνθήκες εξάρτησης, οι οποίοι δύνανται μέσω των οργανώσεων τους να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας, κατ' εξαίρεση με τα προβλεπόμενα για τον ελεύθερο ανταγωνισμό. Στην υπόθεση αυτή το δικαστήριο έκρινε κατ' αρχάς ότι η οργάνωση που εκπροσωπεί κατά τις διαπραγματεύσεις αυτοαπασχολούμενους, έστω και αν οι τελευταίοι είναι οικονομικά εξαρτημένοι από τους εντολείς τους, δεν υπάγεται στην έννοια της εργατικής οργάνωσης, δεν δρα συνεπώς σαν κοινωνικός εταίρος αλλά περισσότερο ως ένωση επιχειρήσεων και για αυτό το λόγο η συλλογική σύμβαση που συνάπτεται από τέτοια οργάνωση δεν έχει προκύψει κατόπιν συλλογικής διαπραγμάτευσης και ως εκ τούτου δεν μπορεί να αποκλειστεί από το πεδίο εφαρμογής του άρθρου 101 ΣΛΕΕ¹³⁷.

Σημειώνεται όμως ότι ο Γενικός Εισαγγελέας, Nils Wahl, στις προτάσεις που διατύπωσε στα πλαίσια της εν θέματι δίκης τόνισε ότι εάν υφίσταται σοβαρός και υπαρκτός κίνδυνος social dumping, θα πρέπει να κριθεί ότι η θέσπιση συλλογικών συμφωνιών από εργατικές οργανώσεις που εκπροσωπούν αμφοτέρους μισθωτούς και αυτοαπασχολούμενους είναι αναγκαία προκειμένου να αποτραπεί ο κίνδυνος υποβάθμισης των εργασιακών συνθηκών των εργαζόμενων και ως εκ τούτου τέτοιες συμφωνίες θα μπορούσαν να εξαιρούνται από το πεδίο εφαρμογής του άρθρου 101 ΣΛΕΕ. Συνεπώς η έννοια της βελτίωσης των συνθηκών απασχόλησης των εργαζόμενων δεν πρέπει να ερμηνεύεται στενά.¹³⁸

Ωστόσο το ΔΕΕ επισήμανε ότι εφόσον οι επαγγελματίες επ' ονόματι και για λογαριασμό των οποίων διαπραγματεύτηκε το συνδικάτο, είναι στην πραγματικότητα «ψευδώς αυτοαπασχολούμενοι», δηλαδή πάροχοι υπηρεσιών σε κατάσταση συγκρίσιμη με εκείνη των εργαζομένων, η συλλογική σύμβαση που τυχόν προκύψει από τις διαπραγματεύσεις της οργάνωσης αυτής θα μπορούσε να θεωρηθεί ότι είναι αποτέλεσμα κοινωνικού διαλόγου.¹³⁹

Το ΔΕΕ προκειμένου να καταλήξει στο συμπέρασμα αν οι εκπροσωπούμενοι από την εργατική οργάνωση αυτοαπασχολούμενοι έχουν πραγματικά αυτό το καθεστώς, εξέτασε αμφοτέρους τους όρους αυτοαπασχολούμενος και μισθωτός σύμφωνα με την πάγια νομολογική

¹³⁷ ΔΕΕ, C-413/13, FNV KUSTEN, σκέψη 28, δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

¹³⁸ οράτε σχετικώς σκέψεις 89-90 των προτάσεων καθώς και Grosheide E. και Ter Haar B, Employee-like worker: Competitive entrepreneur or submissive employee? Reflections on ECJ, C-413/13, FNV Kunsten Informatie διαθέσιμο εδώ: https://www.researchgate.net/publication/325050011_Employeelike_worker_Competitive_entrepreneur_or_submissive_employee Reflections on ECJ C-41313 FNV Kunsten Informatie.

¹³⁹ ΔΕΕ, C-413/13, FNV KUSTEN, σκέψη 31, δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

ερμηνεία του. Για τον μεν πρώτο όρο κατέφυγε στην ερμηνεία της έννοιας επιχείρηση όπως αυτή έχει διαμορφωθεί στα πλαίσια των διατάξεων για τον ελεύθερο ανταγωνισμό και για το μεν δεύτερο κατέφυγε στην ερμηνεία του όρου εργαζόμενος όπως αυτή έχει διαμορφωθεί στα πλαίσια των διατάξεων για τις θεμελιώδεις ελευθερίες.¹⁴⁰

Το ΔΕΕ τόνισε ότι ένας αυτοαπασχολούμενος χάνει την ιδιότητα του αυτή όταν δεν καθορίζει ανεξάρτητα την συμπεριφορά του στην αγορά, αλλά αντίστοιχα εξαρτάται πλήρως από τον προϊστάμενο του. Η εξάρτηση αυτή εκδηλώνεται όταν ο αυτοαπασχολούμενος δεν φέρει το οικονομικό ή το εμπορικό κόστος της δραστηριότητας του εντολέα του και λειτουργεί ως βοηθητικό όργανο στην επιχείρηση αυτού.¹⁴¹ Το Δικαστήριο επισήμανε ότι πρέπει να υπαχθεί στην ευρωπαϊκή έννοια του εργαζόμενου ένα πρόσωπο **«το οποίο ενεργεί, υπό τις εντολές του εργοδότη, ιδίως ως προς την επιλογή του χρόνου, του τόπου και του αντικειμένου της εργασίας του, δεν συμμετέχει στους επιχειρηματικούς κινδύνους του εν λόγω εργοδότη και ενσωματώνεται στην επιχείρηση του τελευταίου καθ' όλη τη διάρκεια της σχέσεως εργασίας, με συνέπεια τη δημιουργία μίας οικονομικής ενότητας, ανεξαρτήτως αν έχει συνάψει σύμβαση ως ανεξάρτητος επαγγελματίας κατά το εθνικό δίκαιο για λόγους φορολογικούς, διοικητικούς ή γραφειοκρατικούς»**.¹⁴² Συνεπώς ο χαρακτηρισμός ενός προσώπου ως αυτοαπασχολούμενου κατά το εθνικό δίκαιο δεν αποκλείει το ενδεχόμενο να πρέπει το πρόσωπο αυτό να υπαχθεί στην ευρωπαϊκή έννοια του εργαζόμενου «αν η ανεξαρτησία του είναι πλασματική και καλύπτει μια σχέση που είναι, στην πραγματικότητα, εξαρτημένης εργασίας». ¹⁴³ **Ωστόσο πρέπει να σημειωθεί ότι από την κρίση αυτή του Δικαστηρίου προκύπτει ότι ένα πρόσωπο το οποίο δεν τελεί σε καθεστώς προσωπικής εξάρτησης από τον εντολέα του αλλά είναι απλώς οικονομικά εξαρτημένο από αυτόν δεν υπάγεται στην ευρωπαϊκή έννοια του εργαζόμενου αλλά πρέπει να θεωρηθεί ως αυτοαπασχολούμενος.**

Επίσης το Δικαστήριο επισήμανε ότι αποτελεί αρμοδιότητα του εθνικού Δικαστηρίου να κρίνει ότι η ανεξαρτησία αυτή των αυτοαπασχολούμενων είναι γνήσια ή πλασματική αφού εξετάσει εάν συντρέχουν στοιχεία εξάρτησης των εργαζόμενων από τον εντολέα τους και αν οι υπό κρίση αυτοαπασχολούμενοι απολαμβάνουν μεγαλύτερης ευελιξίας ως προς τον καθορισμό των ουσιωδών όρων της παορχής ήτοι του ωραρίου, του τόπου και του τρόπου εκτέλεσης του έργου σε σχέση με τους τυπικούς μισθωτούς οι οποίοι ασκούν ίδια δραστηριότητα.¹⁴⁴ Εάν κριθεί ότι από την οικεία εργατική οργάνωση εκπροσωπούνται πρόσωπα που αποτελούν ψευδό-αυτοαπασχολούμενοι ή πρόσωπα «που βρίσκονται σε αντίστοιχη κατάσταση με εκείνη των εργαζόμενων», τότε το Δικαστήριο επισήμανε ότι η συλλογική σύμβαση που θα συναφθεί για την βελτίωση των όρων εργασίας αυτών των εργαζόμενων δεν θα emίπτει στην απαγόρευση της διάταξης 101 ΣΛΕΕ.

Ωστόσο υποστηρίζεται¹⁴⁵ για την κρίση του εάν ένα πρόσωπο που χαρακτηρίζεται ως αυτοαπασχολούμενος και άρα εξομοιούται με επιχείρηση υπό το φώς του δικαίου του ανταγωνισμού **δεν πρέπει να ληφθεί υπόψη η συνολική συμπεριφορά του ατόμου αυτού στην**

¹⁴⁰ Grosheide E. και Ter Haar B, ο.π. σελ. 12

¹⁴¹ ΔΕΕ C 413/13, FNV KUSTEN σκέψη 33 και εκεί παρατεθειμένη νομολογία, C 217/05 Confederación Española de Empresarios, de Estaciones de Servicio, σκέψη 43 και 44, δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

¹⁴² ΔΕΕ C 413/13, FNV KUSTEN, σκέψη 36 και η εκεί παρατιθέμενη νομολογία Allonby, σκέψη 72, Aegate, C-3/87, σκέψη 36, Becu κ.λπ., C 22/98, σκέψη 26, δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

¹⁴³ ΔΕΕ, C 413/13, FNV KUSTEN, σκέψη 36 και Allonby, C-256/01 σκέψη 71, δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

¹⁴⁴ ΔΕΕ C 413/13, FNV KUSTEN, σκέψη 37, δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

¹⁴⁵ Grosheide E. και Ter Haar B, ο.π., σελ. 15

αγορά και σε σχέση με άλλους πελάτες με τους οποίους μπορεί πράγματι να συμβάλλεται υπό την ιδιότητα του αυτοαπασχολούμενου, αλλά το εάν το πρόσωπο αυτό κατά την διάρκεια εκτέλεσης ενός συγκεκριμένου έργου εντάσσεται στην επιχείρηση του εντολέα του σχηματίζοντας με αυτή ένα ενιαίο οικονομικό σύνολο και βρίσκεται σε παρόμοια κατάσταση με αυτή των εργαζόμενων της οικείας επιχείρησης που ασκούν ίδιες δραστηριότητες. Επίσης από την απόφαση αυτή του Δικαστηρίου προκύπτει ότι η κρίση για την δραστηριότητα ενός αυτοαπασχολούμενου πρέπει να γίνει επί τη βάση του τομέα οικονομικής δραστηριότητας στον οποίο δραστηριοποιείται ο εντολέας με τον οποίο η φύση της συμβατικής σχέσης αμφισβητείται και όχι εν γένει με την αγορά στην οποία δυνητικά ο αυτοαπασχολούμενος μπορεί να δραστηριοποιείται και να ανταγωνίζεται άλλους παρόχους.

Συμπερασματικά και δεδομένου ότι το ευρωπαϊκό δίκαιο αναγνωρίζει μόνο δύο κατηγορίες απασχολούμενων αυτή του μισθωτού και αυτή του αυτοαπασχολούμενου, το Δικαστήριο συμπεριλαμβάνει στην έννοια του ψευδο-αυτοαπασχολούμενου τους εργαζόμενους που υπάγονται στην λεγόμενη γκριζα ζώνη και των οποίων η σύμβαση συνεργασίας υποκρύπτει σχέση εξαρτημένης εργασίας, προς αποφυγή φορολογικών οικονομικών και άλλων υποχρεώσεων του εργοδότη χωρίς όμως να αποδέχεται και να δημιουργεί μία τρίτη ενδιάμεση κατηγορία.¹⁴⁶ Πρέπει να σημειωθεί όμως ότι υποστηρίζεται η άποψη ότι αντίστοιχη προστασία πρέπει να αναγνωριστεί και στα άτομα εκείνα που παρέχουν την εργασία τους όχι υπό συνθήκες προσωπικής εξάρτησης αλλά είναι οικονομικά εξαρτημένοι από τον εντολέα τους.

Αντίστοιχα με την απόφαση του αυτή το Δικαστήριο στοχεύει αφενός στο να αποτρέψει την αποστέρηση εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων επί τη βάση αποκλειστικώς τυπικών κριτηρίων και αφετέρου να προλάβει τον αδικαιολόγητο περιορισμό του ελεύθερου ανταγωνισμού μέσω της εξαίρεσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων, όπως νομολογιακά διαπλάσθηκε στην υπόθεση Albany.¹⁴⁷

B. ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ: Η εργασία στην σύγχρονη ψηφιακή εποχή

Η εργασία μέσω πλατφόρμας (crowdworking)

Την περίοδο που διανύουμε βρισκόμαστε μπροστά στην αναδιοργάνωση της παγκόσμιας οικονομίας μέσω της εκθετικής επέκτασης της χρήσης ψηφιακών εργαλείων. Η οικονομία και οι συναλλαγές οργανώνονται πλέον σε μεγάλο βαθμό επί τη βάση της διαμεσολάβησης ψηφιακών πλατφόρμων οι οποίες χρησιμοποιούν προηγμένη τεχνολογία προκειμένου να επιτευχθεί η σύνδεση μεταξύ επιχειρήσεων ή καταναλωτών και παρόχων με σκοπό να ανταλλαχθούν υπηρεσίες και προϊόντα.¹⁴⁸ Ο διαμεσολαβητικός αυτός ρόλος των πλατφορμών μεταξύ ενδιαφερόμενων προσώπων που έχει διεισδύσει σε πλήθος οικονομικών συναλλαγών¹⁴⁹

¹⁴⁶ Σκέψη του Γενικού Εισαγγελέα, Wahl, στην υπόθεση case C-413/13, FNV KIEM, παρ. 52 ο οποίος παραπέμπει στην Πράσινη Βίβλο της Επιτροπής «για τον εκσυγχρονισμό του εργατικού δικαίου για την αντιμετώπιση των προκλήσεων του 21ου αιώνα, and C. Barnard (2012), EU Employment Law, Oxford University Press, Oxford: 2012 (4th ed.), σελ. 144 to 154.

¹⁴⁷ Grosheide E., ο.π. σελ. 20

¹⁴⁸ Δημαρέλλης Κ. Προβληματισμοί σχετικά με την έννοια της εξάρτησης στη συνεργατική οικονομία, ο.π, σελ. 156

¹⁴⁹ Ενδεικτικά αναφέρονται οι τομείς της ενοικίασης ακινήτων (airbnb), λιανικές πωλήσεις (e-bay, scroutz) και τουριστικές υπηρεσίες (booking.com), οράτε σχετικά Ληξουριώτης Ι., σελ. 5

συναντάται πλέον και στο πεδίο της εργασίας και αναμορφώνει την κλασική λογική της υπεργολαβίας με αποτέλεσμα να υποχωρεί σταδιακά η έννοια του μισθωτού και να αντικαθίσταται από το σχήμα του αυτοπασχολούμενου, ανεξάρτητου επιχειρηματία.

Η παραγωγική λειτουργία της επιχείρησης διασπάται και εκτελείται από διαφορετικές μονάδες και εργαζόμενους οι οποίοι μπορεί να είναι εγκατεστημένοι σε οποιοδήποτε σημείο του πλανήτη. Οι επιχειρήσεις εξωτερικεύουν συνεπώς τις εργασίες τους μέσω ψηφιακού outsourcing, αφού κατακερματίζοντας το εκάστοτε έργο σε διάφορα μικρότερα τμήματα, είναι σε θέση να το αναθέσουν, με την συνδρομή του διαδικτύου σε εξειδικευμένα πρόσωπα που βρίσκονται σε οποιοδήποτε σημείο του πλανήτη.¹⁵⁰ Τα πρόσωπα αυτά δεν συνάπτουν σχεδόν ποτέ με τους αποδέκτες της εργασίας τους συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας αλλά αντίθετα συμβάσεις παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου.¹⁵¹ Η φυσική απόσταση τους από την επιχείρηση είναι τόσο μεγάλη και η σχέση τους με τους αποδέκτες της εργασίας τόσο φευγαλέα που η σχέση εξαρτημένης εργασίας εκ πρώτης όψεως σχεδόν αυτομάτως αποκλείεται.¹⁵²

Στο πλαίσιο της λεγόμενης «οικονομίας της πλατφόρμας» πεδίο ανάπτυξης των νέων ευέλικτων εργασιακών σχέσεων είναι οι διάφορες ψηφιακές πλατφόρμες οι οποίες ανεξαρτήτως της μορφής τους και του τρόπου λειτουργίας τους επικεντρώνονται στο λεγόμενο crowdworking ή crowdsourcing.¹⁵³ Με τον όρο αυτό, ο οποίος θα μπορούσε να μεταφραστεί στα ελληνικά, ως πληθοπορισμός ή εργασία μέσω πλήθους, αποτυπώνεται η πρακτική των επιχειρήσεων να αναθέτουν την εκπόνηση έργων, που έως σήμερα εκτελούσαν οι εργαζόμενοι τους ή εργολάβοι, σε μία απροσδιόριστη και απομακρυσμένη χωρικά ομάδα παρόχων, το λεγόμενο πλήθος των χρηστών του διαδικτύου (crowd). Μέσω του crowdworking, όπως θα αναλυθεί κατωτέρω, δύναται να συνδυαστεί η επιθυμητή για τους εργοδότες και τους πελάτες ευελιξία της εργασίας με την άσκηση αυστηρού ελέγχου. Έτσι επιτυγχάνεται η εκμηδένιση του κόστους του «άδειου» ή του μη παραγωγικού χρόνου διατηρείται το κόστος της παραγωγής στο ελάχιστο δυνατό, ενώ ταυτόχρονα ασκείται πλήρης έλεγχος στην διαδικασία παραγωγής.¹⁵⁴

Είναι άλλωστε χαρακτηριστικό για την δυναμική του φαινομένου του crowdworking ότι ένα σύνθετο και απαιτητικό έργο, όπως για παράδειγμα η δημιουργία μίας σελίδας e-shop μπορεί να κατακερματιστεί σε διάφορα μικρότερα έργα κρίκους και ανατεθεί σε πλήθος παρόχων. Υποστηρίζεται άλλωστε ότι προκειμένου το crowdsourcing να είναι αποτελεσματικό θα πρέπει η ανατεθειμένη εργασία να είναι πλήρως εξειδικευμένη από την πλευρά της επιχείρησης, να περιγράφεται λεπτομερώς και να κατακερματιστεί σε πολλές και πολύ μικρότερες εργασίες.¹⁵⁵

Η νέα αυτή δυνατότητα έχει ως αποτέλεσμα την ακόμα πιο εύκολη καταφυγή στο outsourcing αφού πλέον η εργασία που στο παρελθόν διεκπεραιωνόταν από την αρχή μέχρι το τέλος από έναν εργαζόμενο μπορεί να κατακερματιστεί σε πολλά μέρη και ανατεθεί σε εξωτερικούς παρόχους το αποτέλεσμα της εργασίας των οποίων θα ενωθεί με την μορφή του

¹⁵⁰ Houwerzijl, M. σελ. 7 και Παπαδημητρίου Κ, ο.π. 2018 σελ. 691

¹⁵¹ Παπαδημητρίου Κ., ο.π. 2018, σελ. 691

¹⁵² Waas B, σελ. 135

¹⁵³ Ο όρος αυτός χρησιμοποιήθηκε πρώτη φορά από τον Jeff Howe το 2006 στο περιοδικό Wired Magazine

¹⁵⁴ Prassl J. και Risak M, Uber, TaskRabbit & CO: Platforms as employers, rethinking the Legal Analysis of Crowdwork, Comparative Labor Law & Policy Journal, Forthcoming Oxford Legal Studies Research Paper No. 8/2016, διαθέσιμο εδώ https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2733003, σελ. 7

¹⁵⁵ Leimeister J., Zogaj S. και Durnward D. New Forms of Employment and IT Crowdsourcing, New Forms of Employment in Europe, Roger Blanpain & Frank Hendrickx, Wolters Kruel, 2016, σελ. 32

τελικού έργου και θα αξιοποιηθεί αναλόγως από την επιχείρηση¹⁵⁶. **Το crowdworking βασίζεται συνεπώς συνήθως στην εκπόνηση μεμονομένων και αποσπασματικών καθηκόντων (mini jobs) και όχι σε μία διαρκή ενοχική σύμβαση και σταθερή εργασιακή σχέση.**¹⁵⁷ Η παροχή εργασίας μέσω πλατφόρμας παρέχεται είτε μέσω ανταγωνισμού (tournament based approach) είτε μέσω συνεργασίας. Στην πρώτη περίπτωση η εργασία που ανατίθεται από έναν εντολέα διεκπεραιώνεται από πολλούς παρόχους, και ανάλογα με τους τιθέμενους από τον εντολέα όρους, θα αμειφθεί για την παροχή αυτός που θα παραδώσει πρώτος το έργο ή αυτός που θα παραδώσει καλύτερο ποιοτικά έργο. Στην δεύτερη περίπτωση το έργο ανατίθεται από κοινού σε περισσότερους crowdworkers, οι οποίοι επικοινωνούν και συνεργάζονται μεταξύ τους.¹⁵⁸ Υποστηρίζεται άλλωστε ότι αυτός ο κατακερματισμός της εργασίας σε μικρά τμήματα (jigsaws pieces) από μόνος του αρκεί για να αποκλειστεί η εφαρμογή του εργατικού δικαίου στους crowdworkers αφού ανατίθενται σε αυτούς τόσο μικρής αξίας κατακερματισμένα έργα για τα οποία δεν απαιτείται καν η άσκηση εργοδοτικού ελέγχου και εποπτείας.¹⁵⁹

Το crowdsourcing, διακρίνεται κατ' αρχήν σε εσωτερικό και εξωτερικό.¹⁶⁰ Με το «εσωτερικό crowdsourcing» η πρόκληση για την εκπόνηση του έργου απευθύνεται στο προσωπικό που απασχολείται ήδη από την προσκαλούσα επιχείρηση ή τον όμιλο στον οποίο αυτή υπάγεται¹⁶¹ ενώ αντίθετα με το εξωτερικό outsourcing, οι επιχειρήσεις απευθύνουν πρόσκληση ενδιαφέροντος για την ανάληψη συμβατικής υποχρέωσης και αναθέτουν την εκπόνηση ενός έργου ή μίας εργασίας στο απροσδιόριστο και ακαθόριστο πλήθος (crowd) των χρηστών του διαδικτύου, όπου δεσπόζον ρόλο έχει η ψηφιακή εργασία.¹⁶²

Στην περίπτωση του εξωτερικού outsourcing, που είναι αυτό που θα μας απασχολήσει στην παρούσα εργασία, η πρόσκληση ενδιαφέροντος προς το πλήθος μπορεί να απευθυνθεί απευθείας από την ίδια την επιχείρηση crowdsourcer ή να ανατεθεί σε μία τρίτη εξειδικευμένη, ως προς το εκάστοτε αντικείμενο, διαδικτυακή πλατφόρμα¹⁶³. Μια ψηφιακή εταιρεία συνεπώς θέτει σε λειτουργία την ηλεκτρονική πλατφόρμα όπου εγγράφονται και προβάλλονται διάφοροι επαγγελματίες προκειμένου να παράσχουν τις υπηρεσίες τους σε ένα πλήθος εντολέων.¹⁶⁴

Οι ψηφιακές αυτές πλατφόρμες καλύπτουν κατ' αρχάς ένα τεράστιο εύρος δραστηριοτήτων. Ορισμένες εξειδικεύονται σε συγκεκριμένα είδη υπηρεσιών,¹⁶⁵ ενώ άλλες μεσολαβούν για την παροχή πολλών εργασιών. Ορισμένες από τις πλατφόρμες καθορίζουν μία ελάχιστη αμοιβή για κάθε εργασία ενώ άλλες καταλείπουν τον καθορισμό της αμοιβής απευθείας στην αναθέτουσα επιχείρηση. Αν και η εργασία μέσω πλατφόρμας αφορούσε στο παρελθόν

¹⁵⁶ Wass B., ο.π. σελ. 135 και Παπαδημητρίου Κ., ο.π. 2018, σελ. 691

¹⁵⁷ Houwerzijl, M. σελ. 7 « Hence, platformisation of labour is based on individual tasks or projects rather than on a continuous employment relationship

¹⁵⁸ Marco J., ο.π. σελ. 34

¹⁵⁹ Waas B, ο.π. σελ. 135

¹⁶⁰ Τραυλός Τζανετάτος Δ., ο.π. 2016, σελ. 1292 και Δημάρελλης, ο.π. σελ. 161

¹⁶¹ Το είδος αυτό δεν προκαλεί ιδιαίτερο προβληματισμό αφού δεν αλλοιώνει ουσιωδώς την έννοια της εξάρτησης των εργαζόμενων της επιχείρησης ή του ομίλου αφού αυτοί συνδέονται ήδη συμβατικά με την επιχείρηση με σχέση εξαρτημένης εργασίας.

¹⁶² Τραυλός- Τζανετάτος Δ. ο.π. (2016), σελ. 1292

¹⁶³ Τραυλός Τζανετάτος Δ., Ψηφιακή επανάσταση και εργασία, Η πλατφόρμα crowdworking, ΕΕργΔ, Δεκέμβριος 2016, τόμος 75, τεύχος 11 (1779) σελ. 1292

¹⁶⁴ Παπαδημητρίου Κ., Νέες Μορφές απασχόλησης, ο.π. σελ. 691.

¹⁶⁵ Όπως είναι για παράδειγμα οι μεταφορές, με γνωστότερες τις πλατφόρμες Uber και Lyft, ή στις διανομές, με γνωστότερες τις πλατφόρμες, Deliveroo και Yodel.

κυρίως τυποποιημένες και χαμηλά αμειβόμενες εργασίες, (μεταφράσεις, περιγραφή και κατηγοριοποίηση προϊόντων σε e-shops), πλέον έχει επεκταθεί και σε περισσότερο εξειδικευμένες εργασίες τις οποίες εκπονούν άτομα υψηλού επαγγελματικού επιπέδου με ιδιαίτερες τεχνολογικές και επιστημονικές ικανότητες (προγραμματιστές, data analysts, αρχιτέκτονες, γραφίστες κλ.π).¹⁶⁶

Ο διαμεσολαβητικός ρόλος και η καταλληλότερη σύνδεση παρόχου και αποδέκτη της πλατφόρμας επιτυγχάνεται μέσω ψηφιακών αλγορίθμων οι οποίοι αναλύουν μία σειρά παραγόντων όπως ο τόπος εγκατάστασης, οι προηγούμενες αναθέσεις του παρόχου, η διαθεσιμότητα και οι προηγούμενες αξιολογήσεις αυτού.¹⁶⁷ Οι πλατφόρμες αυτές κατά κανόνα απασχολούν ελάχιστο αριθμό προσωπικού, στηρίζονται δε στην συνεχή διαθέσιμη κοιτίδα του διαδικτύου προκειμένου να εντοπίζουν περιστασιακό προσωπικό.¹⁶⁸

Η διαμόρφωση των συμβατικών σχέσεων στην εργασία μέσω πλατφόρμας

Η σχετική σύμβαση η οποία δεν αποτελεί σχεδόν ποτέ σύμβαση εργασίας αλλά κλασική αστικοδικαική σύμβαση παροχής υπηρεσιών, σπάνια συνάπτεται μεταξύ crowdworker και επιχείρησης αλλά συνήθως μεταξύ crowdworker και πλατφόρμας, ενώ στην περίπτωση αυτή με την πλατφόρμα συμβάλλεται αυτοτελώς και η επιχείρηση- πελάτης που αναθέτει το έργο και καταβάλλει την τελική αμοιβή, με αποτέλεσμα να δημιουργείται μια τριγωνική¹⁶⁹ εργασιακή σχέση.¹⁷⁰ Τις περισσότερες φορές δε οι πάροχοι των υπηρεσιών και οι αποδέκτες αυτών-επιχειρήσεις δεν έχουν καν τη δυνατότητα να επικοινωνήσουν μεταξύ τους άμεσα αλλά μόνο με την διαμεσολάβηση της πλατφόρμας.

Η συμμετοχή των εργαζόμενων στην πλατφόρμα γίνεται κατ' αρχήν με σύναψη μιας σύμβασης προσχώρησης σε αυτή, η οποία έχει συνήθως τον χαρακτήρα της «συμφωνίας πλαίσιο»¹⁷¹ Με την εγγραφή του στην πλατφόρμα ο εργαζόμενος δηλώνει την διαθεσιμότητα του για την εκπόνηση ενός έργου που του ανατίθεται από την πλατφόρμα. Η συμβατική δέσμευση όμως αυτή του εργαζόμενου χαρακτηρίζεται από τις πλατφόρμες ως προαιρετική, αφού αυτός δεν δεσμεύεται κατ' αρχάς να αποδεχτεί την προσφερόμενη από την πλατφόρμα εργασία, χωρίς να υποχρεούται σε παροχή εξηγήσεων για την άρνηση του αυτή.¹⁷² Οι όροι της συμφωνίας αυτής τίθενται στα έγγραφα που τιτλοφορούνται ως όροι και προϋποθέσεις (terms and conditions) τους οποίους ο εργαζόμενος πρέπει να αποδεχτεί στο σύνολο τους προκειμένου να μπορεί να αναλάβει εργασία. Με την συμφωνία πλαίσιο τίθενται οι ουσιαστικοί όροι της συνεργασίας μεταξύ πλατφόρμας και παρόχου και ρυθμίζουν τα διέποντα την εργασιακή σχέση ζητήματα, όπως για παράδειγμα ο τρόπος προβολής των εργαζόμενων πώς και πότε θα πληρωθούν, πώς θα

¹⁶⁶ Δημάρελλης Κ., ο.π. σελ. 157 και Παπαδημητρίου Κ., ο.π. 2018 σελ. 691

¹⁶⁷ Δημάρελλης Κ., ο.π. σελ. 157

¹⁶⁸ Δημάρελλης Κ., ο.π. σελ. 162

¹⁶⁹ Υποστηρίζεται βέβαια η συμβατική σχέση μπορεί να είναι τετράπλευρη και να διαμορφώνεται μεταξύ πλατφόρμας- επιχείρησης-παρόχου, εντολέα και τελικού αποδέκτη- πελάτη της υπηρεσίας οράτε σχετικώς Loffredo A., και Tufo M., Digital work in the transport sector: in search of the employer, Work Organisation, Labour & Globalisation, Vol. 12, No. 2, Digital Economy and the Law (Winter 2018), Pluto Journals σελ. 23-37

¹⁷⁰ Risak M, Crowdfunding, Towards a new form of Employment, New Forms of Employment in Europe, Roger Blanpain & Frank Hendrickx, Wolters Kluwer, 2016, σελ. 97, Τραυλός Τζανετάτος, ο.π. σελ. 1292 και Παπαδημητρίου Κ., ο.π. σελ. 692

¹⁷¹ Οι οποίοι τίθενται στο οικείο πεδίο των όρων και προϋποθέσεων (terms and conditions)

¹⁷² Παπαδημητρίου Κ., ο.π. σελ. 692

αξιολογούνται για την παρεχόμενη εργασία και ποια είναι τα δικαιώματα προσφυγής αυτών, αν αυτά προβλέπονται, σε περίπτωση ανώμαλης εξέλιξης της παροχής.¹⁷³ Η συμφωνία πλαίσιο αυτή ενεργοποιείται κάθε φορά που ανατίθεται στον πάροχο η εκπόνηση ενός έργου.

Η συμβατική σχέση που δημιουργείται μεταξύ crowdworker και πλατφόρμας έχει σχεδόν πάντα τον χαρακτήρα της παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών. Στην σχετική σύμβαση πλαίσιο άλλωστε που συνάπτεται μεταξύ εργαζόμενου και πλατφόρμας τίθενται ρήτρες αυτοαπασχόλησης (independent contractor clauses)¹⁷⁴ οι οποίες εξαιρούν ρητώς την ύπαρξη σύμβασης εξαρτημένης εργασίας τόσο μεταξύ εργαζόμενου και πλατφόρμας όσο και μεταξύ εργαζόμενου και εντολέα,¹⁷⁵ ενώ πολλές φορές αναφέρεται σε αυτές ότι ο εργαζόμενος ασκεί για λογαριασμό του και με τους δικούς του όρους την εκάστοτε εργασία.¹⁷⁶ Ωστόσο πρέπει να σημειωθεί ότι οι ρήτρες αυτές δεν είναι δεσμευτικές για το Δικαστήριο που τυχόν κληθεί να αποφασίσει για την νομική φύση της συμβατικής δέσμευσης των μερών λόγω της αρχής της υπεροχής των πραγματικών περιστατικών “primacy of fact principle” σύμφωνα με την οποία ο νομικός χαρακτηρισμός που απέδωσαν τα μέρη στην σύμβαση είναι αδιάφορος, ενώ η κατάφαση της ύπαρξης εξαρτημένης εργασίας γίνεται αφού ληφθούν υπόψη οι πραγματικές συνθήκες υπό τις οποίες παρέχεται η εργασία.¹⁷⁷

Είναι άλλωστε αμφίβολο αν οι εργαζόμενοι πράγματι διαβάζουν τόσο περίπλοκα νομικά κείμενα, τα οποία μάλιστα υποστηρίζεται ότι αλλάζουν συνεχώς με αποτέλεσμα να μην μπορεί βάσιμα να υποστηριχθεί ότι οι ρήτρες αυτές μπορούν να εφαρμοστούν δεδομένου ότι ο εργαζόμενος δεν είχε την βούληση να αναλάβει τις αντίστοιχες δεσμεύσεις ούτε αναγνωρίζει μόνο εκ της αποδοχής των προδιατυπωμένων αυτών όρων τον χαρακτηρισμό της σύμβασης, ως σύμβασης ανεξάρτητων υπηρεσιών.¹⁷⁸ Δεδομένου άλλωστε ότι η σύναψη της σύμβασης απασχόλησης, μίας κατεξοχήν προσωπικής σχέσης γίνεται με το πάτημα ενός κουμπιού και αποκτά απρόσωπο χαρακτήρα δημιουργούνται ανυπέρβλητες δυσκολίες κατά το προσυμβατικό στάδιο των διαπραγματεύσεων και η τυχόν απόδοση ευθυνών από τις διαπραγματεύσεις (197-198 ΑΚ) είναι σχεδόν αδύνατη.¹⁷⁹ **Αφετέρου τίθεται εν αμφιβολία αν με την πρακτική αυτή ικανοποιείται το δικαίωμα πληροφόρησης των συμβαλλόμενων μερών όπως αυτό ορίζεται στο άρθρο 5 του εθνικού Συντάγματος αλλά και στην Οδηγία 2019/1152 για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση.¹⁸⁰**

Στην σπάνια περίπτωση που ο εργαζόμενος συμβάλλεται αυτοτελώς με την επιχείρηση-εντολέα, η πλατφόρμα λειτουργεί ως απλός διαμεσολαβητής (agent) μεταξύ παρόχου και

¹⁷³ Digital labour platforms and the future of work, Towards decent work, in the online world, διαθέσιμο εδώ: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_645337/lang--en/index.htm τελευταία επίσκεψη 20-10-2021

¹⁷⁴ Ένα παράδειγμα: This Agreement does not create an association, joint venture, partnership or franchise, employer/employee relationship between Providers and Requesters, or Providers and Amazon Mechanical Turk.”

¹⁷⁵ De Stefano V., The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig economy», [2016] Comparative Labor Law & Policy Journal, διαθέσιμο εδώ: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/-travail/documents/publication/wcms_443267.pdf

¹⁷⁶ Σύμφωνα με του De Stefano και Aloisi (2018) η επιβολή των ρητρών αυτών αποτελεί απόδειξη ότι πλατφόρμες έχουν επίγνωση της νομικής ασάφειας που προκύπτει σχετικά με την σχέση που τις συνδέει με τους παρόχους.

¹⁷⁷ De Stefano V., (2016) ο.π. σελ. 12

¹⁷⁸ De Stefano V., Aloisi A. (2018), ο. π.σελ. 43 και τις εκεί παραπομπές υπ’ αριθμ, 203-205

¹⁷⁹ Σχίζα Ε., Επισκόπηση της σχέσεως εργασίας στην διαδικτυακή απασχόληση ΔΕΝ, 174/2018, σελ. 1204

¹⁸⁰ Σχίζα Ε., ο.π., σελ. 1204

αποδέκτη υπηρεσιών¹⁸¹, όπως για παράδειγμα συμβαίνει στην περίπτωση της amazon mechanical turk. Η σχετική σύμβαση που συνάπτεται μεταξύ εντολέα και εργαζόμενου είναι και αυτή σχεδόν πάντα σύμβαση παροχής υπηρεσιών ή σύμβαση έργου, οι όροι της οποίας, με εξαίρεση τους σχετικούς με την αμοιβή και τον τρόπο παροχής της εργασίας, ρυθμίζονται εν πολλοίς από τους ΓΟΣ που τίθενται από την πλατφόρμα σε αμφότερες τις συμβάσεις που συνάπτονται μεταξύ αυτής από την μία πλευρά και της επιχείρησης και του εργαζόμενου από την άλλη.¹⁸² Σημειώνεται ότι στις περιπτώσεις αυτές λόγω της σημαντικής επιρροής που ασκεί η πλατφόρμα στην σύναψη και τον καθορισμό των όρων της σύμβασης, θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι υποκρύπτονται απλά η συμβατική δέσμευση και η αντίστοιχη εργασιακή σχέση που έχει ήδη δημιουργηθεί μεταξύ εργαζόμενου και πλατφόρμας. Η κλασική διμερής σχέση μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου ή εργαζόμενων αντικαθίσταται συνεπώς από συμβατικές σχέσεις πολλών εργοδοτών-πολλών εργαζόμενων.¹⁸³ Όπως παρατηρήθηκε από τον Felstiner¹⁸⁴, λόγω του crowdsourcing, η παραδοσιακή έννοια του σταθερού εργατικού δυναμικού που αποτελείται από μεμονωμένα επιλεγμένους εργαζομένους έχει αρχίσει πλέον να αποσυντίθεται.

Συνεπώς η συμβατική σχέση που προκύπτει μεταξύ πλατφόρμας και εντολέα-αποδέκτη μπορεί να είναι απλά μία σχέση διαμεσολάβησης όπου ως αμοιβή της πλατφόρμας ορίζεται η παρακράτηση ενός ποσού από την τελικώς παρασχεθείσα στον πάροχο αμοιβή για την ολοκλήρωση του έργου. Αντίθετα όταν η πλατφόρμα αναλαμβάνει και άλλα καθήκοντα μεταξύ των οποίων η αξιολόγηση και η προ-επιλογή των εργαζόμενων, ο επιμερισμός του έργου ή ο προέλεγχος της ποιότητας αυτού, η σχέση που δεσμεύει την πλατφόρμα με την επιχείρηση είναι περισσότερο σύνθετη. Όταν δε δεν υφίσταται συμβατική δέσμευση μεταξύ crowdworker και εντολέα το αποτέλεσμα της εργασίας παραδίδεται απευθείας στην πλατφόρμα, η οποία αφού προβεί σε ποιοτικό έλεγχο της εργασίας αποδίδει απευθείας την συμφωνημένη αμοιβή στον εργαζόμενο και είναι τελικώς υπεύθυνη απέναντι στην επιχείρηση εντολέα για την ποιότητα της παροχής. Συνεπώς στις περιπτώσεις αυτές ο crowdworker λειτουργεί ως υπεργολάβος της πλατφόρμας.¹⁸⁵

Όπως αναφέρθηκε η συμβατική σχέση που συνδέει συνήθως τον πάροχο υπηρεσιών/crowdworker με την πλατφόρμα ή τον αποδέκτη των υπηρεσιών είναι σχεδόν πάντοτε αυτή της παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών γεγονός που έχει ως αποτέλεσμα να μην εφαρμόζεται στους crowdworkers καμία από τις προστατευτικές διατάξεις του εργατικού δικαίου.

Συνέπειες της υπαγωγής των απασχολούμενων μέσω πλατφόρμας στην κατηγορία των ανεξάρτητων επαγγελματιών

Η αμοιβή

Κατ' αρχάς οι απασχολούμενοι μέσω πλατφόρμας είναι αντιμέτωποι με μεγάλη εργασιακή ανασφάλεια αφού δεν υφίσταται καμία εγγύηση ότι θα τους ανατεθεί πράγματι από κάποιον εντολέα η εκπόνηση ενός έργου ενώ αν πράγματι τους ανατεθεί εργασία δεν είναι βέβαιο ότι θα είναι σε θέση να εξασφαλίσουν επαρκές για την διαβίωση τους εισόδημα από αυτή.

¹⁸¹ Risak M. (2016), ο.π. σελ. 97

¹⁸² Risak M. (2016), ο.π. σελ. 97

¹⁸³ Houwerzijl, M., ο.π σελ. 7 και Wass B, ο.π. σελ. 130

¹⁸⁴ Felstiner A., Working the crowd: Employment and labor law in the crowdsourcing industry, σελ. 145

¹⁸⁵ Risak M., 2016, ο.π. σελ. 97

Συνήθως άλλωστε δεν προβλέπεται σταθερή αμοιβή για την εργασία που παρέχουν, ενώ αν αναλογιστεί κανείς ότι μεταξύ των crowdworkers αναπτύσσεται έντονος ανταγωνισμός, δεδομένου ότι τις περισσότερες αναθέσεις θα εξασφαλίσει εκείνος ο οποίος θα παρέχει την εργασία του στην πιο ανταγωνιστική τιμή¹⁸⁶, είναι προφανές ότι οι τελικά διαμορφωθείσες αμοιβές είναι πολύ χαμηλές και σε πολλές περιπτώσεις χαμηλότερες από την προβλεπόμενη στο εκάστοτε εθνικό δίκαιο, κατώτατη αμοιβή.¹⁸⁷

Η αμοιβή των crowdworkers επηρεάζεται άλλωστε σημαντικά και από το γεγονός ότι λόγω της χρήσης του διαδικτύου στις διάφορες διαθέσιμες πλατφόρμες συμμετέχουν και πάροχοι από τις αναπτυσσόμενες χώρες όπου οι αμοιβές των εργαζόμενων και το κόστος ζωής είναι σημαντικά χαμηλότερο από τα αντίστοιχα στις αναπτυγμένες χώρες του πλανήτη.¹⁸⁸

Χαρακτηριστικά είναι για το ζήτημα της αμοιβής τα ευρήματα της σχετικής έρευνας της ΔΟΕ σύμφωνα με την οποία ο μέσος όρος αμοιβής των crowdworkers διαμορφώνεται στο ποσό των 4,43\$ την ώρα αν υπολογιστούν μόνο οι ώρες της αμειβόμενης εργασίας ενώ αν υπολογιστεί το σύνολο του χρόνου που αφιέρωσε ο εργαζόμενος για τον εντοπισμό και την τελική εκπόνηση του έργου το ποσό του ωρομισθίου διαμορφώνεται σε 3,31\$.¹⁸⁹ Σύμφωνα άλλωστε με την σχετική έρευνα της ΔΟΕ για κάθε μία ώρα αμειβόμενης εργασίας οι crowdworkers αφιερώνουν 20 λεπτά προς αναζήτηση εργασίας.¹⁹⁰

Επιπλέον και δεδομένου ότι πολλές πλατφόρμες παρέχουν την δυνατότητα στους εντολείς ή κρατούν οι ίδιες για τον εαυτό τους, το δικαίωμα να επιφυλαχθούν για την αποδοχή του αποτελέσματος της εργασίας ή να επιλέξουν μεταξύ όλων των παρεχόμενων έργων εκείνο που θεωρούν καλύτερο, ευκολά γίνεται αντιληπτό ότι ένας crowdworker, μπορεί να εργαστεί για μεγάλο χρονικό διάστημα για την εκπόνηση ενός έργου και τελικά να μην λάβει καμία αμοιβή, ενώ τις περισσότερες φορές η απόρριψη της εργασίας τους ή η άρνηση παροχής της αμοιβής είναι αδικαιολόγητη.¹⁹¹

Ο χρόνος εργασίας

Αντίστοιχα και δεδομένου ότι σπάνια οι crowdworkers χαρακτηρίζονται ως μισθωτοί γίνεται εύκολα αντιληπτό ότι δεν τυγχάνουν εφαρμογής σε αυτούς οι ρυθμίσεις σχετικά με τον χρόνο εργασίας, την νυχτερινή εργασία, τις προσαυξήσεις λόγω υπερωριών ή εργασίας κατά την

¹⁸⁶ Παπαδημητρίου Κ., ο.π. 2018 σελ. 692

¹⁸⁷ Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα των απασχολούμενων μέσω της πλατφόρμας amazon mechanical turk όπου η μέση αμοιβή τους διαμορφώνεται σε κάτω 2\$ την ώρα, ποσό που υπολείπεται θεαματικά σε σχέση με την μέση ωριαία αμοιβή των μισθωτών στις ΗΠΑ. Υποστηρίζεται όμως και το αντίθετο ότι δηλαδή ότι οι crowdworkers λαμβάνουν μεγαλύτερη αμοιβή για κάθε ώρα εργασίας σε σχέση με τους τυπικούς εργαζόμενους, αλλά τείνουν να δουλεύουν λιγότερες ώρες και για αυτό τελικώς κερδίζουν λιγότερα χρήματα σε σχέση με τους τυπικούς εργαζόμενους σύμφωνα με ανώνυμες έρευνες που αναφέρονται στο: V. Hatzopoulos, Sofia Roma, Caring for sharing? The collaborative economy under EU Law, Common market Law Review, σελ. 119, διαθέσιμο εδώ: http://ghlaw.gr/docs/COLA%2054-1_Hatzopoulos%20&%20Roma_Offprint.pdf, τελευταία επίσκεψη 17-10-2020

¹⁸⁸ Υποστηρίζεται άλλωστε ότι με την νέα μορφή αυτή εργασίας, έχουν δημιουργηθεί σύγχρονα ψηφιακά sweatshops, οράτε σχετικά Zittrain, J, The internet Creates a New Kind of Sweatshops, διαθέσιμο σε: <https://www.newsweek.com/internet-creates-new-kind-sweatshop-75751>

¹⁸⁹ Digital labour platforms and the future of work, Towards decent work, in the online world, διαθέσιμο εδώ: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_645337/lang-en/index.htm

¹⁹⁰ Digital labour platforms and the future of work, Towards decent work, in the online world

¹⁹¹ Εννέα στους δέκα εργαζόμενους στην έρευνα της ΔΟΕ δήλωσαν ότι η εργασία τους έχει απορριφθεί ή τους έχουν αρνηθεί αμοιβή, ενώ μόνο το 12 % των ερωτηθέντων δήλωσαν ότι όλες οι απορρίψεις τους ήταν δικαιολογημένες.

Κυριακή ή τις αργίες, αλλά και κατ' επέκταση οι τιθέμενες από το ενωσιακό δίκαιο και κυρίως από την Οδηγία 2003/88 ρυθμίσεις που αποσκοπούν στην προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζόμενων μέσω της θέσπισης κατώτατων ορίων ανάπαυσης και ανώτατων ορίων ημερήσιας ή εβδομαδιαίας απασχόλησης αλλά και δικαιώματος σε άδεια αναψυχής. Επειδή άλλωστε στις περισσότερες περιπτώσεις οι crowdworkers αναλαμβάνουν την παράδοση ενός έργου εντός μία προκαθορισμένης ασφυκτικής προθεσμίας είναι προφανές ότι συχνά και προκειμένου να είναι σε θέση να παραδώσουν πρώτοι ή εντός της προθεσμίας που τίθεται από τον εντολέα το εκάστοτε έργο που τους έχει ανατεθεί εργάζονται για μεγάλα χρονικά διαστήματα χωρίς διαλλείματα και χωρίς να αμείβονται πραγματικά για τον χρόνο εργασίας τους εις βάρος της ιδιωτικής του ζωής.¹⁹²

Συλλογικά δικαιώματα

Τέλος πρέπει να τονιστεί ότι λόγω της φύσης της ψηφιακής εργασίας και της δομής των ψηφιακών πλατφορμών «η κοινότητα των εργαζόμενων εξαϋλώνεται»¹⁹³ αφού υπάρχει μεγάλη δυσχέρεια επικοινωνίας των crowdworkers που ιστορικά αποτελεί το πλέον ουσιώδες στοιχείο της συλλογικής οργάνωσης και διεκδίκησης των εργαζόμενων και η οποία δυσχέρεια εντείνεται λόγω της υπερεθνικής διάστασης του φαινομένου και του πολυεθνικού κατακερματισμού των crowdworkers.

Σε κάθε περίπτωση πρέπει να τονιστεί ότι το επιχειρηματικό μοντέλο της πλατφόρμας στοχεύει στην παράκαμψη της εφαρμογής του εργατικού δικαίου και στην αποδέσμευση της εργοδοτικής πλευράς από τις συνυφασμένες με τις προστατευτικές διατάξεις αυτού υποχρεώσεις, με απώτερο σκοπό την εκμηδένιση του εργατικού κόστους και την αύξηση της κερδοφορίας των επιχειρήσεων, τακτική ανέκαθεν συνηθισμένη ειδικά σε ορισμένους κλάδους της οικονομίας, μεταξύ των οποίων οι μεταφορές ο τουρισμός και οι οικιακές εργασίες.¹⁹⁴

Τίθεται συνεπώς το ερώτημα εάν οι crowdworkers συνδέονται εν τοις πράγμασι με τις εταιρείες που διαχειρίζονται τις ψηφιακές πλατφόρμες ή τους αποδέκτες των υπηρεσιών τους με σχέση εξαρτημένης εργασίας ή με σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών ανεξαρτήτως του συμβατικού χαρακτηρισμού της σχέσης από τα μέρη. Δεδομένου όμως ότι ο τόπος, ο τρόπος και το είδος της εργασίας διαφοροποιούνται ανάλογα με το είδος της πλατφόρμας και τον οικονομικό τομέα που αυτή δραστηριοποιείται δεν είναι εύκολο να εξαχθεί ένα συμπαγές και γενικευμένο συμπέρασμα για το εάν οι crowdworkers υπάγονται στην έννοια του μισθωτού ή του αυτοαπασχολούμενου.

Η εργασία άλλωστε στον τομέα της λεγόμενης gig economy περιλαμβάνει δυο βασικές μορφές, το “κλασσικό” crowdworking και την ψηφιακή εργασία κατά παραγγελία (work on demand via apps). Στην πρώτη περίπτωση η εργασία παρέχεται αποκλειστικά ψηφιακά, μέσω διαδικτύου, ενώ στην δεύτερη περίπτωση η εργασία παρέχεται εκτός σύνδεσης με φυσική

¹⁹² Σύμφωνα με την έρευνα της ΔΟΕ άλλωστε το 36% των ερωτηθέντων δήλωσαν ότι εργαζόταν τακτικά επτά ημέρες την εβδομάδα, το και το 68 % εργάζεται την νύχτα (6 μ.μ. έως 10μ.μ.), είτε λόγω της διαθεσιμότητας της εργασίας (π.χ. λόγω διαφοράς στις ζώνες ώρας) ή λόγω άλλων δεσμεύσεων (Digital labour platforms and the future of work, Towards decent work, in the online world)

¹⁹³ Παπαδημητρίου Κ., ο.π. σελ. 692

¹⁹⁴ Δημαρέλλης Κ. ο.π. σελ. 166

παρουσία και εκτέλεση του έργου από τον πάροχο στην πραγματική οικονομία.¹⁹⁵ Συνεπώς για λόγους συστημικούς στην παρούσα εργασία η διάκριση των πλατφόρμων και τα νομικά ζητήματα που δημιουργούνται ως προς τον νομικό χαρακτηρισμό των απασχολούμενων θα γίνει με βάση το κριτήριο του τρόπου και του τόπου παροχής της εργασίας ανάμεσα στις πλατφόρμες εκείνες που αξιοποιούν την εργασία που παρέχεται εξολοκλήρου διαδικτυακά και σε εκείνες που δραστηριοποιούνται στον τομέα της παροχής εργασίας κατά παραγγελία (on demand work), με φυσική παρουσία και εκτέλεση της εργασίας από τους παρόχους.

Η ψηφιακή (online) παροχή της εργασίας

Η ρευστοποίηση της έννοιας του μισθωτού

Κατ' αρχάς πρέπει να σημειωθεί ότι οι εργαζόμενοι που παρέχουν την εργασία τους μέσω ψηφιακών πλατφόρμων δεν αποτελούν ένα ομοιογενές σύνολο. Πολλοί από αυτούς απασχολούνται ευκαιριακά μέσω πλατφόρμας προκειμένου να αυξήσουν το εισόδημα τους παράλληλα με την κύρια απασχόληση τους (συνταξιούχοι, φοιτητές κ.λπ.). Αντίστοιχα μια μερίδα απασχολούμενων εξασφαλίζουν αποκλειστικά μέσω αυτής της μορφής εργασίας το σύνολο του εισοδήματός τους,¹⁹⁶ ενώ τέλος υπάρχει και η κατηγορία εκείνη στην οποία εντάσσονται τα άτομα τα οποία είναι αποκλεισμένα από την αγορά εργασίας, για διάφορους λόγους, (π.χ. κάποιας μορφής αναπηρία ή κοινωνικός ρατσισμός) και χρησιμοποιούν τις πλατφόρμες προκειμένου να εξασφαλίσουν ένα έστω πενιχρό εισόδημα.¹⁹⁷

Όπως προαναφέρθηκε μεταξύ πλατφόρμας, crowdworker και πελάτη-εντολέα δημιουργείται μία τριμερή συμβατική σχέση. Αναδύεται συνεπώς ένα κρίσιμο νομικό και πραγματικό ζήτημα ως προς την ουσία και τον νομικό χαρακτηρισμό της σχέσης που συνδέει την πλατφόρμα με τον πάροχο της εργασίας και ενίοτε τον εντολέα.

Οι πλατφόρμες χαρακτηρίζουν σχεδόν πάντοτε τους crowdworker ως αυτοαπασχολούμενους ή μικροεπιχειρηματίες (freelancers ή microentrepreneurs) ενώ στις σχετικές συμβάσεις που συνάπτουν με τους εργαζόμενους, οι οποίες δεν είναι συμβάσεις εργασίας αλλά συμφωνίες παρόχου (supplier agreement), οι τελευταίοι χαρακτηρίζονται ως ελεύθεροι επαγγελματίες ή συνεργάτες (freelancers, self-employed ή independent contractor), οι οποίοι δεν αμείβονται με σταθερό μισθό αλλά με δελτία παροχής υπηρεσιών (invoices) ενώ όταν αποπέμπονται από την πλατφόρμα δεν απολύονται αλλά τερματίζεται η συνεργασία τους (termination of agreement).¹⁹⁸ Οι πλατφόρμες διατείνονται άλλωστε ότι οι ίδιες δεν είναι πάροχοι υπηρεσιών αλλά απλώς μεσολαβούν μεταξύ των παρόχων και του τελικού αποδέκτη του έργου.

Πρέπει να σημειωθεί ότι σε περίπτωση που οι ψηφιακές πλατφόρμες λειτουργούν πράγματι ως απλοί διαμεσολαβητές μεταξύ εξωτερικών συνεργατών τους και πελατών, το

¹⁹⁵ Μπακιρτζή Ε., ο.π. σελ. 53

¹⁹⁶ Κατά τον Risak η κατηγορία αυτή διαιρείται σε δύο υποκατηγορίες: εκείνη που απαρτίζεται από άτομα που στην πλειονότητα τους έχουν ιδιαίτερες και εξειδικευμένες επιστημονικές γνώσεις για τα οποία το crowdworking αντιπροσωπεύει μια προσωρινή λύση και εκείνη που απαρτίζεται από άτομα που εργάζονται με αυτόν τον τρόπο σε μόνιμη βάση προκειμένου να διαφύγουν από τις επιπτώσεις της μακροχρόνιας ανεργίας. οράτε σχετικά Houwerzijl, M., ο.π. σελ. 9

¹⁹⁷ Παπαδημητρίου Κ., ο.π. σελ. 691

¹⁹⁸ Δημαρέλλης Κ., ο.π. σελ. 168-169

νομικό καθεστώς της αυτοαπασχόλησης υπό το οποίο παρέχουν τις υπηρεσίες τους οι εξωτερικοί συνεργάτες δεν μπορεί εύκολα να αμφισβητηθεί. Όταν όμως οι πλατφόρμες συντονίσουν διαδικτυακά άμεσα ή έμμεσα την παροχή εργασίας κυρίως χαμηλής ειδίκευσης το ζήτημα της νομικής σχέσης που συνδέει τα μέρη είναι περισσότερο σύνθετο.¹⁹⁹

Τα κλασσικά στοιχεία της εξαρτημένης εργασίας και το crowdworking

Η υποχρέωση για παροχή εργασίας

Τα κλασσικά στοιχεία που χρησιμοποιεί η θεωρία της προσωπικής/νομικής εξάρτησης του μισθωτού δεν φαίνονται εκ πρώτης όψης να πληρούνται στην περίπτωση των crowdworkers. Κατ' αρχάς στους γενικούς όρους συναλλαγών ορίζεται ότι ο εργαζόμενος είναι ελεύθερος να αποδεχτεί ή να απορρίψει την πρόταση κάποιου εντολέα ή την ανάθεση ενός έργου. Συνεπώς οι «παραδοσιακές ιεραρχικές δομές της εξαρτημένης εργασίας μεταβάλλονται ριζικά στην περίπτωση του crowdworking»²⁰⁰. Σε αντίθεση με την κλασσική μισθωτική σχέση όπου ο εργαζόμενος δεν έχει δικαίωμα να αρνηθεί την εκτέλεση των εργασιών που του ανατίθενται από τον εργοδότη του ή τους προϊστάμενους του, στο crowdsourcing οι εργαζόμενοι είναι ελεύθεροι εκ πρώτης όψεως να επιλέξουν ποιες από τις προσφερόμενες εργασίες θα εκτελέσουν και αν θα αποδεχτούν το ανατεθειμένο έργο καθώς και να καθορίσουν οι ίδιοι ελεύθερα το χρόνο, τον τόπο, και τον τρόπο παροχής της εργασίας που απαιτείται για την εκπόνηση του έργου χωρίς να υπόκεινται στον δεσμευτικό και εξαντλητικό εργοδοτικό έλεγχο που αποτελεί χαρακτηριστικό γνώρισμα του εν στενή έννοια διευθυντικού δικαιώματος που απαντάται στην σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Συνεπώς τα πλέον κρίσιμα στοιχεία της εξαρτημένης εργασίας σχετικοποιούνται πλήρως στην περίπτωση του crowdworking. Όμως η συμβατική δυνατότητα των crowdworkers να μην αποδεχτούν το προτεινόμενο έργο δεν προσομοιάζει με την αντίστοιχη αυτονομία των ανεξάρτητων απασχολούμενων φαίνεται ενώ πολλές φορές φαίνεται να έχει θεωρητικό μόνο περιεχόμενο,²⁰¹ αφού η συνεχής απόρριψη των εργασιών εκ μέρους του εργαζόμενου συνεπάγεται αρνητική βαθμολόγηση αυτού και αποπομπή του από την πλατφόρμα ή λιγότερες και μη συμφέρουσες αναθέσεις στο μέλλον.

Ο καθορισμός των ουσιαστών όρων εργασίας

Ωστόσο στην πραγματικότητα υπάρχουν σημαντικοί συμβατικοί περιορισμοί στην ελευθερία αυτή των crowdworkers. **Οι πλατφόρμες** οι οποίες ισχυρίζονται ότι επιτελούν απλώς ρόλο μεσολαβητή μεταξύ crowdworker και αποδέκτη, παρέχοντας απλά το κατάλληλο λογισμικό (software), και ότι δεν είναι οι ίδιες πάροχοι υπηρεσιών, στην πραγματικότητα **«μετέχουν ενεργά ως αυτόνομα οικονομικά υποκείμενα στην διαμόρφωση της εργασιακής διαδικασίας και των όρων λειτουργίας της»**.²⁰² Καθορίζουν ιεραρχικά κατ' αρχάς, μέσω της συμφωνίας πλαισίου που συνάπτουν με τους εργαζόμενους, μονομερώς τους όρους και τις προϋποθέσεις συμμετοχής και

¹⁹⁹ European Agency of Safety and Health at work, Κριτική παρουσίαση θεμάτων για το μέλλον της εργασίας «Crowdworking, πληθοπορισμός, διαδικτυακές αναταλλαγές εξωτερικής ανάθεσης εργασίας, επιπτώσεις στην επαγγελματική ασφάλεια και Υγεία, διαθέσιμο εδώ: <https://osha.europa.eu/en/publications/future-work-crowdsourcing> τελευταία επίσκεψη 24-10-2021.

²⁰⁰ Παπαδημητρίου Κ, ο.π. 2018 σελ. 692

²⁰¹ Δημαρέλλης Κ., σελ. 175

²⁰² Τραυλός- Τζανετάτος Δ., ο.π. σελ.1293 και εκεί τιθέμενες παραπομπές

εγγραφής των εργαζόμενων σε αυτές²⁰³ οργανώνουν δε, μέσω των όρων αυτών σε μεγάλο βαθμό την παροχή της εργασίας, αφού παρέχουν λεπτομερείς εντολές και οδηγίες σχετικά με τον τρόπο παροχής της.

Το γεγονός ότι οι όροι αυτοί περιέχονται στην αρχική συμφωνία πλαίσιο με αποτέλεσμα να μην δίδονται κάθε φορά που ανατίθεται μία συγκεκριμένη εργασία δεν υποβαθμίζει αναγκαστικά το στοιχείο της εξάρτησης.²⁰⁴ Οι μεμονωμένοι πάροχοι άλλωστε δεν έχουν σχεδόν ποτέ την δυνατότητα να διαπραγματευτούν τους τιθέμενους από την πλατφόρμα συμβατικούς όρους παροχής, όπως συμβαίνει στην περίπτωση των ανεξάρτητων επαγγελματιών, αφοί οι όροι αυτοί διατυπώνονται με την λογική take it or leave it, ενώ η διαπραγματευτική ανισότητα των μερών είναι προφανής. Ο αυστηρός αυτός «προκαταβολικός προγραμματισμός»²⁰⁵ της εργασίας, μέσω γενικών οδηγιών που περιλαμβάνονται στην σύμβαση πλαίσιο μπορεί να λειτουργήσει υπέρ του χαρακτηρισμού του crowdworker, ως μισθωτού όπως θα αναλυθεί διεξοδικά κατωτέρω.

Ως προς την επικαλούμενη άλλωστε συμβατική ελευθερία των crowdworkers να διαμορφώνουν ελεύθερα τον χρόνο παροχής της εργασίας τους πρέπει να σημειωθεί ότι η ελευθερία αυτή είναι τις περισσότερες φορές επίπλαστη. Ο μη καθορισμός αυστηρού ωραρίου εργασίας και κατανομής αυτού εντός της ημέρας δεν συνεπάγεται αυτομάτως και μεγαλύτερη αυτονομία των crowdworkers αφού αυτοί τις περισσότερες φορές είναι αναγκασμένοι να εργάζονται περισσότερες ώρες προκειμένου να εξασφαλίσουν ικανοποιητική αμοιβή.²⁰⁶ Επειδή οι πλατφόρμες όπως προαναφέρθηκε στηρίζονται σε ένα μεγάλο και ακαθόριστο αριθμό παρόχων, είναι σε θέση να εξασφαλίσουν ανά πάσα στιγμή παροχή εργασίας και ως εκ τούτου δεν είναι έχουν την ανάγκη καθορισμού αυστηρού χρονικού πλαισίου ως προς την παροχή της εργασίας καταλείποντας συνεπώς ευρεία περιθώρια καθορισμού αυτού στους εργαζόμενους.²⁰⁷

Η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος

Χαρακτηριστικό άλλωστε γνώρισμα του κρίσιμου ρόλου που επιτελεί η πλατφόρμα στην τριγωνική συμβατική σχέση μεταξύ των μερών είναι **μια σειρά δικαιωμάτων επίβλεψης, αξιολόγησης και συντονισμού της παρεχόμενης εργασίας τα οποία επίσης προβλέπονται στους ΓΟΣ της συμφωνίας πλαισίου που συνδέει τις πλατφόρμες με τους εργαζόμενους.**²⁰⁸ Ο έλεγχος αυτός ξεκινάει από την σύναψη της σύμβασης αφού οι πλατφόρμες πολλές φορές αιτούνται εκτενείς πληροφορίες από τους εργαζόμενους και τους υποβάλλουν σε μία σειρά αξιολογήσεων προκειμένου να τους εγκρίνουν και να τους συμπεριλάβουν στους παρόχους τους. Περαιτέρω συχνά διαθέτουν δικαιώματα εποπτείας, ελέγχου και παρέμβασης στον τρόπο άσκησης της εργασίας και στην εν γένει οργάνωση της εργασιακής δραστηριότητας, αφού δύνανται να ελέγχουν σε κάθε στάδιο της παροχής εάν ο τρόπος και το τελικό αποτέλεσμα ανταποκρίνεται στην επιθυμητή και έγκαιρη εκτέλεση της παροχής.

²⁰³ Οι όροι αυτοί διατυπώνονται συνήθως στους «όρους και προϋποθέσεις» και έχουν συχνά τον χαρακτήρα ΓΟΣ. Συνεπώς οι συνεχείς οδηγίες της πλατφόρμας προς τους crowdworkers καθίστανται περιττές αφού αυτές ενσωματώνονται στην συμφωνία πλαίσιο.

²⁰⁴ Δημαρέλλης Κ., ο.π. σελ. 170

²⁰⁵ Τραυλός Τζανετάτος Δ, ο.π. σελ. 1295

²⁰⁶ Δημαρέλλης Κ. ο.π. σελ. 175

²⁰⁷ Δημαρέλλης Κ., σελ. 175

²⁰⁸ Τραυλός Τζανετάτος Δ. , σελ. 1293

Για την άσκηση της εποπτείας αυτής οι πλατφόρμες δημιουργούν και παρέχουν ένα αυτοματοποιημένο σύστημα αξιολόγησης των εργαζόμενων (reputation analytics)²⁰⁹ το οποίο παρέχει την δυνατότητα βαθμολόγησης των παρόχων από την πλευρά των πελατών. Οι πελάτες βαθμολογούν μετά το πέρας της εργασίας με αστέρια τους εργαζόμενους και στην συνέχεια μέσω αλγορίθμων δημιουργείται το ψηφιακό προφίλ των crowdworkers. Η βαθμολόγηση αυτή από πλευράς των πελατών και τελικών αποδεκτών της εργασίας σχετίζεται με την ταχύτητα ανάληψης και ολοκλήρωσης του έργου και την ποιότητα της παρεχόμενης εργασίας. Αυτό το σύστημα αξιολόγησης τις περισσότερες φορές δεν παρέχεται απλώς από την πλατφόρμα αλλά οργανώνεται και ελέγχεται πλήρως από αυτή.

Η θετική αξιολόγηση των εργαζόμενων αποτελεί προϋπόθεση για την παραμονή τους στην πλατφόρμα και συμβάλει στην εν γένει διαμόρφωση των συνθηκών παροχής της εργασίας τους. Οι αξιολογήσεις αυτές επηρεάζουν τον όγκο της εργασίας που θα ανατεθεί στο μέλλον στους εργαζόμενους και κατ' επέκταση την αμοιβή αυτών ενώ συμβάλλουν στον έμμεσο αλλά καθοριστικό προσδιορισμό της μελλοντικής εργασιακής συμπεριφοράς του μισθωτού.²¹⁰ Συνεπώς οι πλατφόρμες καθορίζουν μέσω των αλγοριθμικών συστημάτων αξιολόγησης έμμεσα το ύψος της παρεχόμενης αμοιβής την οποία ο εργαζόμενος δεν είναι σε θέση να διαπραγματευτεί.²¹¹

Επιπλέον πρέπει να σημειωθεί ότι αποτελεί συνηθισμένη πρακτική των πλατφορμών να αναθέτουν με την βοήθεια εξελιγμένων αλγορίθμων τις καλύτερα αμειβόμενες εργασίες στους crowdworkers εκείνους που συγκεντρώνουν την υψηλότερη βαθμολογία, στοιχείο που ενισχύει την άποψη ότι το σύστημα αξιολόγησης που υιοθετούν ομοιάζει με τις κλασσικές πρακτικές υπηρεσιακής εξέλιξης των εξαρτημένων μισθωτών.²¹² Η πρακτική αυτή άλλωστε αναδεικνύει την στόχευση τους να δημιουργήσουν μακροχρόνιες και περισσότερο συστηματικές σχέσεις με τους crowdworkers εκείνους που είναι ιδιαίτερα αποτελεσματικοί προκειμένου να προστατεύσουν την φήμη τους στην αγορά και να κερδίσουν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα σε σχέση με άλλες αντίστοιχες πλατφόρμες²¹³ γεγονός που κατά την γνώμη μας ομοιάζει με τα ποιοτικά στοιχεία της επιλογής ενός κλασσικού μισθωτού από τον εργοδότη του με βάση τις ικανότητες και την δυνατότητα του να παρέχει αποτελεσματικά την ανατιθέμενη εργασία. Στο πλαίσιο αυτό και πέραν του συστήματος βαθμολόγησης των εργαζόμενων από τους πελάτες πρέπει να συμπεριληφθεί και μία σειρά κωδίκων συμπεριφοράς που πολλές πλατφόρμες διαθέτουν καθώς και διάφοροι κυρωτικοί μηχανισμοί που εφαρμόζουν αφού τις περισσότερες φορές επιφυλάσσονται του δικαιώματός τους να αποβάλουν τους εργαζόμενους που δεν πληρούν τους όρους αξιολόγησης που έχουν τεθεί μονομερώς από τις ίδιες.²¹⁴

Κατά τον Risak,²¹⁵ ο έμμεσος αυτός καθορισμός της συμπεριφοράς του εργαζόμενου μέσω του συστήματος αξιολόγησης της πλατφόρμας μπορεί να ταυτιστεί με τον ετεροκαθορισμό της συμπεριφοράς του μισθωτού από τον εργοδότη, κλασσικό κριτήριο που χρησιμοποιείται από τη θεωρία της προσωπικής/νομικής εξάρτησης και μπορεί να οδηγήσει στην κατάφαση σχέσης

²⁰⁹ Δημαρέλλης Κ., ο.π. σελ. 154

²¹⁰ Δημαρέλλης Κ., ο.π. σελ. 171

²¹¹ Δημαρέλλης Κ., σελ. 173

²¹² Risak M., ο.π. (2016) σελ. 96

²¹³ Risak M., ο.π. σελ. 96

²¹⁴ Τραυλός Τζανετάτος Δ. σελ. 1293

²¹⁵ Risak, M. (2016), ο.π. σελ. 99

εξαρτημένης εργασίας μεταξύ πλατφόρμας και μισθωτού, αφού βέβαια ληφθούν υπόψη οι ιδιαίτερες περιστάσεις και στοιχεία της εκάστοτε πραγματικής σχέσης.

Βέβαια ο έλεγχος αυτός μπορεί να εμφανιστεί και με πολύ πιο άμεσες μορφές και να είναι περισσότερο ασφυκτικός σε σημείο που να παραβιάζει τα προσωπικά δεδομένα των παρόχων.²¹⁶ Υποστηρίζεται άλλωστε ότι ορισμένες από τις πλατφόρμες ελέγχουν τον υπολογιστή του εργαζόμενου κατά την διάρκεια παροχής της εργασίας μέσω διάφορων λογισμικών και προβαίνουν σε λήψη απεικονίσεων (screenshots) της οθόνης του υπολογιστή και σε παρακολούθηση του πληκτρολογίου και του ποντικιού του προκειμένου να διαπιστώσουν πόσες ώρες διέθεσε ο εργαζόμενος για την εκπόνηση του εκάστοτε έργου και αν εργάστηκε εντατικά και χωρίς διαλλείματα προκειμένου να υπολογίσουν και προσαρμόσουν ανάλογα την αμοιβή του.²¹⁷

Μπορεί συνεπώς να υποστηριχθεί ότι με τον τρόπο αυτό εξασφαλίζεται από τις πλατφόρμες η άσκηση εξουσίας και πειθαρχικού ελέγχου που προσομοιάζει με τα αντίστοιχα δικαιώματα του εργοδότη σε μία σχέση εξαρτημένης εργασίας. Υπό το φως των ως άνω παρατηρήσεων γεννάται το ερώτημα πως μπορεί ο crowdworker να προστατευτεί από την αυθαίρετή αξιολόγηση και συνέπεια αυτής από την απομάκρυνση του από την πλατφόρμα και την αποστέρηση της αμοιβής του.

Επιπλέον σε αντίθεση με τους πραγματικά αυτοαπασχολούμενους οι crowdworkers δεν έχουν την δυνατότητα λήψης πρωτοβουλιών κατά την εκτέλεση της παροχής δεδομένου ότι η πλατφόρμα συχνά αξιώνει από τον εργαζόμενο την αποδοχή όλων των όρων που τίθενται μονομερώς από αυτή οι οποίοι άλλωστε μεταβάλλονται συχνά χωρίς να καταλείπεται στον εργαζόμενο δικαίωμα διαπραγμάτευσης τους. Επιπλέον οι πλατφόρμες που δραστηριοποιούνται στον τομέα της on demand work καθορίζουν λεπτομερειακά τις περισσότερες φορές την ενδεδειγμένη συμπεριφορά των crowdworkers απέναντι στους εντολείς αλλά και την ενδεδειγμένη ενδυμασία αυτών και την εν γένει εξωτερική τους εμφάνιση, όπως θα αναλυθεί διεξοδικά κατωτέρω.

Όμως ένα από τα βασικότερα κατά την γνώμη μας στοιχεία που διακρίνει τους crowdworkers από τους γνήσιους αυτοαπασχολούμενους είναι οι ρήτρες μη ανταγωνισμού ή ρήτρες αποκλειστικής συνεργασίας που τίθενται πολλές φορές από τις πλατφόρμες, και αναφέρονται όχι μόνο στον χρόνο μετά το πέρας της συνεργασίας τους με την πλατφόρμα αλλά και για όσο διαρκεί η σχέση αυτή, απαγορεύοντας στον crowdworker να συνεργαστεί με άλλες πλατφόρμες,²¹⁸ κάτι που σε ουδεμία περίπτωση συνάδει με την έννοια του αυτοαπασχολούμενου ο οποίος είναι ελεύθερος να καθορίζει την συμπεριφορά του στην αγορά και να επιλέγει ελεύθερα τους εντολείς με τους οποίους θα συνεργαστεί.²¹⁹

Η επί τόπια κατά παραγγελία εργασία μέσω ψηφιακής πλατφόρμας

²¹⁶ Δημαρέλλης Κ, ο.π. σελ. 171

²¹⁷ Δημαρέλλης Κ., ο.π. σελ. 171

²¹⁸ Δημαρέλλης Κ., ο.π. σελ. 174

²¹⁹ Άλλωστε η ύπαρξη ή μη της δυνατότητας του εργαζόμενου να απασχοληθεί και σε άλλες ακόμα και ανταγωνιστικές εταιρείες αποτέλεσε ουσιώδη στοιχείο για πολλές δικαστικές αποφάσεις που κλήθηκαν να κρίνουν το νομικό καθεστώς που συνδέει τους εργαζόμενους με τις πλατφόρμες, μεταξύ των οποίων η απόφαση Yodel C-692/19 και η γαλλική απόφαση του Conseil des Proud'hommes de Paris on December 20, 2016

Η παροχή εργασίας μέσω πλατφόρμας, ιδίως για τις πλατφόρμες που μεσολαβούν για παροχή εργασία χαμηλής ειδίκευσης, τοποκεντρικής ή πελατοκεντρικής («low-skilled work, on location, or client determined»),²²⁰ κατά την γνώμη μας θα μπορούσε ευκολότερα να υπαχθεί στον ορισμό ομπρέλα των συμβάσεων για περιστασιακή απασχόληση, μια υποκατηγορία των ατυπικών μορφών εργασίας, παρά στην κατηγορία της αυτοαπασχόλησης. Η επί τόπια παροχή εργασίας, η εργασία δηλαδή που γίνεται στην πραγματική οικονομία αποτελεί συνεπώς εργασία κατά παραγγελία και μπορεί να συγκριθεί με διάφορες συμβατικές μορφές μεταξύ των οποίων αυτής των συμβάσεων μηδενικών ωρών (zero hours contract).

Στις συμβάσεις αυτές ο εργοδότης δεν υποχρεούται να αναθέτει τακτικά στον εργαζόμενο εργασία, αλλά έχει την ευελιξία να τον καλεί κατ' απαίτηση" (on demand), όταν τον χρειάζεται, με αποτέλεσμα ο εργοδότης να είναι σε θέση να καθορίσει μονομερώς τον τόπο και την κατανομή της εργασίας και ο εργαζόμενος να βρίσκεται σε μία συνεχή κατάσταση διαθεσιμότητας²²¹. Ένα ακόμα κοινό στοιχείο μεταξύ της ψηφιακής κατά παραγγελία εργασίας και των συμβάσεων εργασίας μηδενικών ωρών είναι η επίρριψη του επιχειρηματικού κινδύνου στην πλευρά του εργαζόμενου.²²² Η ψηφιακή εργασία κατά παραγγελία οδηγεί στην σύναψη πλήθους συμβατικών σχέσεων όπου δεν υπάρχει εγγύηση για ένα προκαθορισμένο αριθμό ωρών εργασίας σε μία συγκεκριμένη περίοδο αναφοράς αλλά και όπου συναντάται έστω ένα θεωρητικό δικαίωμα του εργαζόμενου να αρνηθεί την προφερόμενη από τον εργοδότη εργασία.²²³

Παρ' όλο που οι συμβάσεις κατά παραγγελία δεν αποτελούν νέο φαινόμενο συνδεδεμένο αποκλειστικά με τις ψηφιακές τεχνολογίες, οι διαδικτυακές πλατφόρμες για παροχή εργασίας κατά παραγγελία (work on demand via apps) αποτελούν ένα νέο εργαλείο αντιστοίχισης της ζήτησης και της παροχής εργασίας από ομάδες εργαζομένων που περιμένουν ανάθεση εργασίας.²²⁴ Στις περιπτώσεις δε εκείνες που οι συμβάσεις εργασίας κατά παραγγελία ή συμβάσεις μηδενικών ωρών δεν επιτρέπονται από το εθνικό δίκαιο, όπως συμβαίνει στην Ελλάδα,²²⁵ το crowdworking είναι μια καλή εναλλακτική λύση για τους εργοδότες.²²⁶

Στην επιτόπια κατά παραγγελία εργασία μέσω της μεσολάβησης ψηφιακών πλατφορμών (work on demand via apps), οι εργασίες που σχετίζονται με παραδοσιακές εργασιακές δραστηριότητες όπως για παράδειγμα οι μεταφορές και οι υπηρεσίες καθαρισμού πλέον προσφέρονται και ανατίθενται μέσω εφαρμογών για κινητά (apps). Οι επιχειρήσεις που λειτουργούν αυτές της εφαρμογές μεσολαβούν μεταξύ της προσφοράς και της ζήτησης υπηρεσιών, οι οποίες στη συνέχεια εκτελούνται σε τοπικό επίπεδο, και παρεμβαίνουν στη ρύθμιση των όρων εργασίας θέτοντας ελάχιστα πρότυπα ποιότητας υπηρεσιών ενώ επιλέγουν και

²²⁰ Διερευνητική Γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής με θέμα Αξιοπρεπής εργασία στην οικονομία των πλατφορμών, σελ. 10, διαθέσιμο εδώ: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/ALL/?uri=CELEX%3A52020AE1859> τελευταία επίσκεψη 25-10-2021

²²¹ Σκανδάλης Ι., Μερική απασχόληση: Μια κριτική προσέγγιση των αλλαγών που επήλθαν με τον πρόσφατο νόμο 4635/2019, ο.π. σελ. 41 και του ιδίου Ο χρόνος εργασίας στην τηλεργασία, ο.π. σελ. 507

²²² Παπαδημητρίου Κ, (2018), ο.π. σελ. 695 και Σκανδάλης, Μερική απασχόληση: Μια κριτική προσέγγιση των αλλαγών που επήλθαν με τον πρόσφατο νόμο 4635/2019, ο.π. σελ. 44.

²²³ Σκανδάλης Ι., Μερική απασχόληση: Μια κριτική προσέγγιση των αλλαγών που επήλθαν με τον πρόσφατο νόμο 4635/2019, ο.π. σελ. 42

²²⁴ Valenduc G. και Vendarmin P., Work in the digital economy: sorting the old from the new, σελ. 34 διαθέσιμο εδώ: <https://www.etui.org/sites/default/files/16%20WP%202016%2003%20Digital%20economy%20EN%20Web%20version.pdf>, τελευταία επίσκεψη 24-10-2021

²²⁵ Για το ζήτημα οράτε αναλυτικά, Σκανδάλης Ι., Μερική απασχόληση: Μια κριτική προσέγγιση των αλλαγών που επήλθαν με τον πρόσφατο νόμο 4635/2019, ΔΕΝ, Τεύχος 1758, Ιανουαρίου 2020, σελ. 41 επ. και του ιδίου, ο χρόνος εργασίας στην τηλεργασία, ο.π. σελ. 507

²²⁶ De Stefano, V, και Aloisi, A σελ. 33

διαχειρίζονται οι ίδιες το εργατικό δυναμικό. Σε αυτήν την περίπτωση η παροχή της υπηρεσίας λαμβάνει χώρα στον “πραγματικό κόσμο” όπου ο εργαζόμενος έρχεται σε άμεση επαφή με τον πελάτη-εντολέα. Μεταξύ των υπηρεσιών που παρέχονται μέσω αυτών των εφαρμογών είναι η μεταφορά προσώπων (*Uber*) και προϊόντων (*Yodel*), οι οικιακές μικροεργασίες (*Helpling*) και οι διοικητικές και γραφειοκρατικές υπηρεσίες (*UpWork*).

Στην περίπτωση της ψηφιακής κατά παραγγελία εργασίας, ο λήπτης της υπηρεσίας συνδέεται στην εφαρμογή και γνωστοποιεί την επιθυμητή διαδρομή ή την ημέρα που θέλει να λάβει χώρα η παροχή της υπηρεσίας και ειδικότερες λεπτομέρειες αυτής, η δε εφαρμογή του προτείνει τους διαθέσιμους παρόχους που βρίσκονται εντός μίας χωρικής ακτίνας και ορισμένες χρήσιμες πληροφορίες για αυτούς καθώς και την βαθμολογία που αυτοί έχουν συγκεντρώσει από προηγούμενους πελάτες. Ο λήπτης της υπηρεσίας επιλέγει τον καταλληλότερο πληρώνει μέσω της εφαρμογής, η οποία παρακρατά σαν αμοιβή για τις διαμεσολαβητικές της υπηρεσίες το 20% με 30% της αμοιβής και στην συνέχεια την αποδίδει στον πάροχο της εργασίας.

Στον τομέα αυτό της ψηφιακής εργασίας, κατά την άποψη μας, η ένταση των στοιχείων που υποδηλώνουν εξαρτημένη εργασία είναι πολύ πιο έντονη από ότι στην περίπτωση της καθαρά ψηφιακής εργασίας που παρέχεται μέσω πλατφόρμας, λόγω των ειδικότερων όρων που ορίζονται από τις οικίες εφαρμογές ως προς τον τρόπο παροχής και οργάνωσης της εργασίας αλλά και λόγω της ιδιαίτερα σημαντικής έντασης της εποπτείας που ασκείται στους εργαζόμενους από τις σχετικές πλατφόρμες.

Η νομική σχέση που συνδέει τις πλατφόρμες με τους παρόχους είναι συνεπώς περισσότερο “θολή” στις περιπτώσεις που αφορούν τον διαδικτυακό συντονισμό εργασίας με φυσική παρουσία εκτός διαδικτύου ή την αντιστοίχιση προσφοράς και ζήτησης για εργασία στον παραγματική οικονομία. Συνεπώς στην περίπτωση αυτών των μορφών εργασίας, όπου οι εργαζόμενοι δεν είναι πιά αόρατοι, κρυμμένοι πίσω από την οθόνη του υπολογιστή και έρχονται σε άμεση επαφή με τους πελάτες του οποίους οι πλατφόρμες θέλουν να ικανοποιήσουν είναι περισσότερο εύκολο να στοιχειοθετηθεί η ύπαρξη σύμβασης εξαρτημένης εργασίας μεταξύ πλατφόρμας και εργαζόμενων καθώς και η εργοδοτική ιδιότητα της πλατφόρμας. Χαρακτηριστικά γνωρίσματα άλλωστε της κλασσικής εργοδοτικής ιδιότητας είναι η α) πρωτοβουλία και ο καθορισμός των όρων για την σύναψη και την λύση της εργασιακής σχέσης, β) η αποδοχή της εργασίας και των καρπών αυτής γ) η υποχρέωση για ανάθεση εργασίας και καταβολή αμοιβής δ) η οργάνωση της παραγωγικής διαδικασίας και ε) η χάραξη επιχειρηματικής πολιτικής και η ανάληψη του επιχειρηματικού κινδύνου.²²⁷

Το φαινόμενο Uber

Το πλέον χαρακτηριστικό παράδειγμα αυτής της μορφής ψηφιακής εργασίας και αρχέτυπο της gig-economy αποτελεί η εταιρεία Uber η οποία παρέχει υπηρεσίες αστικών μεταφορών κατά παραγγελία δια μέσου της χρήσης της ομώνυμης πλατφόρμας. Είναι δε τόσο μεγάλη η έκταση των υπηρεσιών της και η επέκτασή της σε ολόκληρο σχεδόν των πλανήτη και τόσο χαρακτηριστικό το εργασιακό μοντέλο που επιβάλλει που το όνομα της είναι πλέον συνώνυμο του φαινομένου της οικονομίας της πλατφόρμας και της κατά παραγγελίας εργασίας μέσω αυτής, γνωστό και ως *uberasation*.

²²⁷ Risak M., Praasl J, Uber, TaskRabbit & CO: Platforms as employers, rethinking the Legal Analysis of Crowdwork,, Comparative Labor Law & Policy Journal, Forthcoming Oxford Legal Studies Research Paper No. 8/2016 sel. 18, επ.

Όπως έχει κριθεί σε πλήθος δικαστικών αποφάσεων στην Ευρώπη²²⁸ και στην Αμερική²²⁹, η Uber, ασκεί κατ' ουσίαν όλες τις κλασσικές εργοδοτικές εξουσίες, με έναν έμμεσο και κεκαλυμμένο πολλές φορές τρόπο, όπως άλλωστε φαίνεται να αποδέχεται έμμεσα και το ΔΕΕ στην περίφημη υπόθεση **Asociación Profesional Elite Taxi vs Uber Spain SL, C-434/15** και όπως αναλυτικά περιγράφεται στις προτάσεις του Γενικού Εισαγγελέα Maciej Szpunar που διατυπώθηκαν στα πλαίσια της ως άνω ένδικης διαφοράς, οι οποίες αμφότερες αναλύονται κατωτέρω. Χαρακτηριστικό είναι άλλωστε ότι μεταξύ 2016 και 2020 στην Ευρώπη έχουν εκδοθεί 59 αποφάσεις από τις οποίες οι 35 έκριναν ότι ο ορθός νομικός χαρακτηρισμός της σχέσης των απασχολούμενων με επιτόπια εργασία, μέσω εφαρμογών οι οποίες ακολουθούν εν πολλοίς το εργασιακό μοντέλο της Uber πρέπει να είναι αυτός του μισθωτού ή του παραμισθωτού.²³⁰

Εν προκειμένω θα γίνει μία προσπάθεια να περιγράψει ο έμμεσος τρόπος άσκησης των εργοδοτικών εξουσιών από την εν θέματι πλατφόρμα η τακτική της οποίας ακολουθείται και εφαρμόζεται από το σύνολο των αντίστοιχων πλατφορμών που δραστηριοποιούνται στην επί τόπια κατά παραγγελία παροχή εργασίας χαμηλής ειδίκευσης.

Η πρωτοβουλία και ο καθορισμός των όρων για την σύναψη και την λύση της εργασιακής σχέσης.

Οι οδηγοί της Uber προκειμένου να αρχίσουν να παρέχουν τις υπηρεσίες τους πρέπει να εγκαταστήσουν και να εγγραφούν στην σχετική εφαρμογή. Ωστόσο και σε αντίθεση με την ευκαιριακή και σύντομης διάρκειας σύνδεση του οδηγού με τον εκάστοτε πελάτη, η συμβατική σχέση που δεσμεύει τον οδηγό με την πλατφόρμα είναι περισσότερο μακροπρόθεσμη και διαρκής. Η πλατφόρμα προκειμένου να επιτρέψει σε κάποιον να αποδέχεται και να διεκπεραιώνει διαδρομές προβαίνει σε επιθεώρηση του ιδιωτικού οχήματος του, καθορίζει τον τύπο αυτού, ελέγχει την άδεια κυκλοφορίας του απαιτεί αποδείξεις ότι αυτό είναι ασφαλισμένο σύμφωνα με τις οικίες διατάξεις του τύπου εκτέλεσης των διαδρομών.²³¹

Αντίστοιχα οι Οδηγοί της Uber, πρέπει να προσκομίζουν λευκό ποινικό μητρώο και σε ορισμένες χώρες και ιστορικό παραβιάσεων του ΚΟΚ.²³² Σε πολλές περιοχές η εταιρεία αναγκάζει τους οδηγούς της να ολοκληρώσουν σχετική με την γνώση του αστικού ιστού αξιολόγηση.²³³

Επιπλέον η Uber επιφυλάσσεται του δικαιώματος της να διακόψει την συνεργασία της με τον Οδηγό, χωρίς προειδοποίηση και χωρίς να είναι υποχρεωμένη να παράσχει εξηγήσεις ως προς την απόφαση της αυτή.²³⁴ Οι συνηθέστερες εξηγήσεις που παρέχονται είναι ότι κάποιος πελάτης

²²⁸ Uber Yaseen Aslam και James Farrar vs Uber, 2202550/2015, 87-89, London Employment Tribunal 30.10.2016 C-434/15, Asociación Profesional Élite Taxi, v. Uber Systems Spain SL, Cour de Cassation, Chambre Sociale, 28 Νοεμβρίου 2018, αριθμός 1737 Uber v Aslam and Farrar, UKEAT/0056/17/DA, 116, Employment Appeal Tribunal, Recthbank Amsterdam 15-01-2019 ECLI:NL:RBAMS:2019:198, C-692/19, Yodel Delivery Network

²²⁹ Berwick v. Uber Technologies Inc., 3 June 2015, Case no. 11 – 46739 EK, Labor Commissioner of the State of California, O'Connor et al. v. Uber Technologies, Inc., California Superior Court, CGC-15-546378, 16-6-2015

²³⁰ Dufrence A. Leterme C, App workers United, The struggle for rights in the gig economy, The Left, European Parliament Group, 2021, σελ. 72 και σχετικό παράρτημα με στοιχεία F1 σελ. 140-146

²³¹ Risak M., Praasl J, ο.π. σελ. 19 και Asociación Profesional Elite Taxi vs Uber Spain SL, C-434/15, σκέψη 39, δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

²³² Asociación Profesional Elite Taxi C-434/15, σκέψη 45 και Jeremias Prassl and Martin Risak, ο.π. σελ. 19, δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

²³³ Antonio A. 2016, ο.π. σελ. 673

²³⁴ Asociación Profesional Elite Taxi vs Uber Spain SL, C-434/15, σκέψη 39 και Risak M., Praasl J, ο.π. σελ. 19 όπου αναφέρεται ότι «Είναι ο χειρότερος εφιάλης κάθε οδηγού Uber: Να λαμβάνει ένα email από την πλατφόρμα Uber με το οποίο του γνωρίζουν ότι έχει απενεργοποιηθεί ως συνεργάτης της Uber ή ένα μήνυμα στην εφαρμογή που

παραπονέθηκε ή ότι η βαθμολογία του Οδηγού έπεσε κάτω από 4,6/5, που είναι το τιθέμενο μονομερώς από την πλατφόρμα όριο προκειμένου οι Οδηγοί να συνεχίζουν να παρέχουν τις υπηρεσίες τους. Σημειώνεται άλλωστε ότι προκειμένου να έχουν δικαίωμα επανεγγραφής στην πλατφόρμα μετά από την αποπομπή τους θα πρέπει να αγοράσουν ένα προσφερόμενο από την ίδια την Uber, “εκπαιδευτικό πακέτο”²³⁵

Η αποδοχή της εργασίας και των καρπών αυτής και η υποχρέωση καταβολής μισθού

Η Uber είναι ο τελικός αποδέκτης του κέρδους που παράγεται μέσω της εργασίας των Οδηγών της αφού οι πληρωμές των πελατών γίνονται απευθείας μέσω της πλατφόρμας η οποία διαχειρίζεται όλες τις οικονομικές παραμέτρους καθώς και τις απαιτήσεις για αποζημίωση και τα παράπονα των πελάτων. Η πλατφόρμα λειτουργεί άλλωστε με τέτοιο τρόπο ώστε να αποφεύγεται οποιαδήποτε οικονομική συναλλαγή μεταξύ των οδηγών και των πελατών τους, ενώ απαγορεύεται και η αποδοχή φιλοδωρήματος εκ μέρους των οδηγών. Οι πληρωμές γίνονται απευθείας προς την Uber, η οποία παρακρατώντας ένα σημαντικό τμήμα της αμοιβής (25-30%) των οδηγών της, καρπώνεται την υπεραξία που παρέχεται από την εργασία τους και αποδίδει το υπόλοιπο στους οδηγούς, με την μορφή ανταλλάγματος για την παρασχεθείσα εργασία όπως ακριβώς συμβαίνει και στην κλασσική μισθωτική σχέση. Πρέπει ωστόσο να σημειωθεί ότι η εταιρεία δεν αναλαμβάνει το λειτουργικό κόστος της παροχής αφού δεν καλύπτει τα έξοδα των οδηγών της για καύσιμα, συντήρηση και ασφάλιση του οχήματος τους²³⁶.

Η οργάνωση της παραγωγικής διαδικασίας

Η Uber ασκεί αυστηρό έλεγχο και εποπτεία στους Οδηγούς της σχετικά με όλους τους παράγοντες της παροχής της εργασίας τους. Παρ’ όλο που η εταιρεία διατείνεται ότι οι οδηγοί της είναι συνεργάτες της αυτοπασχολούμενοι και εντελώς ελεύθεροι να επιλέξουν τον τρόπο παροχής της εργασίας τους η πραγματική κατάσταση είναι πολύ διαφορετική. Η Uber, μέσω της εφαρμογής της προκαθορίζει μέσω χρήσης συστήματος GPS την διαδρομή που πρέπει να ακολουθούν οι οδηγοί της και εμφανίζει την διαδρομή αυτή στην εφαρμογή που έχουν στην διάθεση τους οι πελάτες της, στους οποίους η πλατφόρμα δίνει την δυνατότητα να παραπονεθούν αν ο οδηγός ακολουθήσει διαδρομή διαφορετική από την προτεινόμενη με αποτέλεσμα να επιβαρυνθούν οικονομικά.²³⁷

Έτσι μέσω της εποπτείας των αξιολογήσεων που κάνουν οι πελάτες της και των τυχόν παραπόνων αυτών, μπορεί να διαπιστώσει εάν οι οδηγοί της εκτελούν τα καθήκοντα τους σύμφωνα με τους τιθέμενους μονομερώς από αυτή όρους. Άλλωστε όπως υποστηρίζει ο Ben Sachs «η εταιρεία επιδιώκει την κριτική και την ανατροφοδότηση των πελατών της, θέτει αυστηρά και υψηλά επίπεδα απόδοσης και στην συνέχεια προβαίνει στην λήψη αποφάσεων τερματισμού όταν από την κριτική και την ανατροφοδότηση του πελάτη προκύπτει ότι οι οδηγοί δεν πληρούν

λέει ότι δεν μπορεί πια να οδηγήσει. Είναι τεράστια απογοήτευση να απολύεσαι ..., ενώ σου δίνονται ελάχιστες προειδοποιήσεις ή εξήγηση σχετικά με την απενεργοποίησή σου. Αντίθετα, όταν προσπαθείς να συνδεθείς για οδήγηση, σε καλωσορίζουν απλά με ένα μήνυμα σφάλματος. <https://www.ridesharingdriver.com/fired-uber-drivers-get-deactivated-and-reactivated/>

²³⁵ if you earn even a few bad ratings, your ability to drive could be suspended indefinitely until you pay out of pocket for a training session, and that often, this is the first time anyone from Uber actually interacts with them. <https://observer.com/2015/02/uber-drivers-the-punishment-for-bad-ratings-is-costly-training-courses/>

²³⁶ Risak M., Praas J, ο.π. σελ. 20

²³⁷ Risak M., Praas J, ο.π. σελ. 21

τα επίπεδα απόδοσης που έχει ορίσει (μονομερώς) η εταιρεία».²³⁸ Επιπλέον μέσω των προδιατυπωμένων όρων που ανευρίσκονται στην συμφωνία πλαίσιο που υπογράφεται μεταξύ της εταιρείας και των οδηγών της η Uber καθορίζει την εν γένει συμπεριφορά τους κατά την εκτέλεση της παροχής αφού απαιτεί όπως οι οδηγοί της να είναι ευγενικοί και λιγομίλητοι με τους πελάτες τους να φοράνε συγκεκριμένα ρούχα και να διατηρούν το όχημα καθαρό.

Επίσης καθορίζει έμμεσα τον χρόνο και τον τόπο απασχόλησης των οδηγών της διότι μέσω αλγορίθμου αφενός καθορίζει την γεωγραφική περιοχή στην οποία πρέπει να δραστηριοποιηθεί ο εργαζόμενος και αφετέρου υποδεικνύει τον καταλληλότερο χρόνο παροχής της εργασίας υπολογίζοντας την αύξηση της προσφοράς και της ζήτησης.²³⁹ Επίσης αποφασίζει μονομερώς σε τι συνίσταται ο χρόνος παροχής της εργασίας και μπορεί σε ορισμένες σπάνιες περιπτώσεις να ορίζει ότι ο χρόνος εργασίας εκκινεί από την στιγμή που ο εργαζόμενος βρεθεί στο προκαθορισμένο από αυτή γεωγραφικό χώρο, συνδεθεί στην πλατφόρμα και είναι έτοιμος και πρόθυμος να αποδεχτεί την εκτέλεση προτεινόμενων διαδρομών.²⁴⁰

Η χάραξη επιχειρηματικής πολιτικής και η ανάληψη του επιχειρηματικού κινδύνου.

Η εταιρεία αναλαμβάνει ίδια οικονομική και επιχειρηματική δραστηριότητα και επιδιώκει την αποκόμιση κέρδους από την δραστηριότητα της αυτή. Καθορίζει άλλωστε με την χρήση αλγορίθμου την τιμή για κάθε ξεχωριστή διαδρομή βασιζόμενη σε παράγοντες όπως η χιλιομετρική απόσταση και ο χρόνος που χρειάστηκε για την ολοκλήρωση της διαδρομής, και την προσαρμόζει ανάλογα με το ύψος της ζήτησης πολλαπλασιάζοντας τη βασική τιμή με τον κατάλληλο συντελεστή άπαξ η ζήτηση αυξηθεί λόγω κάποιου απρόβλεπτου γεγονότος ή ενός καιρικού φαινομένου.²⁴¹

Επίσης σχεδιάζει η ίδια την πολιτική τιμών και τις διαμορφώνει ανάλογα με τις αντίστοιχες που επικρατούν στην αγορά σε κάθε συγκεκριμένη γεωγραφική περιοχή, ή καθορίζει πολύ χαμηλότερες τιμές όταν εισέρχεται για πρώτη φορά στην αγορά μίας συγκεκριμένης πόλης. Αντίστοιχα η εταιρεία δραστηριοποιείται παγκοσμίως υπό τον ενιαίο μανδύα της επωνυμίας της και είναι αυτοτελώς υπεύθυνη για τις πολιτικές marketing και διαφήμισης της επωνυμίας αυτής²⁴², σε αντίθεση με τους Οδηγούς της οι οποίοι αναγνωρίζονται από τους πελάτες της απλώς σαν uber drivers, πελάτες με τους οποίους άλλωστε δεν έχουν την δυνατότητα να αναπτύξουν επαγγελματικές σχέσεις εκτός του πλαισίου της Uber, αφού η τελευταία τους γνωστοποιεί απλά το μικρό τους όνομα και δεν επιτρέπει σε αμφοτέρωτα τα μέρη να έχουν πρόσβαση στους αριθμούς τηλεφώνου του άλλου.

Φυσικά πρέπει να σημειωθεί εδώ ότι η σύναψη συμβάσεων ανεξάρτητων υπηρεσιών με τους οδηγούς της επιτρέπει στην εταιρεία να μετακυλίζει μέρος του επιχειρηματικού της κινδύνου προς αυτούς. Ως γνωστόν στην σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ο εργοδότης οφείλει να παρέχει στον εργαζόμενο τον συμφωνημένο μισθό ανεξαρτήτως αν ο τελευταίος παρείχε πράγματι εργασία, ο οικονομικός κίνδυνος δηλαδή από την μη ύπαρξη εργασίας και πελατείας ανήκει στην σφαίρα ευθύνης του εργοδότη. Στην περίπτωση όμως της κατά παραγγελία εργασίας ο εργοδότης

²³⁸ Uber Yaseen Aslam και James Farrar vs Uber, ο.π. σελ. 21

²³⁹ Προτάσεις Γενικού εισαγγελέα Maciej Szpunar στην υπόθεση Asociación Profesional Elite Taxi vs Uber Spain SL, C-434/15, σκέψη 47

²⁴⁰ Loffredo A, Tufo M., ο.π. σελ. 35

²⁴¹ Risak M., Praas J, ο.π.,σελ. 25

²⁴² Loffredo A., Tufo M., ο.π. σελ. 31

οφείλει να καταβάλλει αμοιβή μόνο για τις ώρες που ο εργαζόμενος παρείχε πράγματι την εργασία του, με αποτέλεσμα το οικονομικό κόστος της μη ύπαρξης εργασίας να μετακυλιέται, ανεπίτρεπτα, κατά την γνώμη μας, στην σφαίρα ευθύνης του απασχολούμενου. Αντίστοιχα στην περίπτωση της Uber και των αντίστοιχων πλατφορμών ο εργαζόμενος μπορεί να βρίσκεται για πολλές ώρες σε καθεστώς ετοιμότητας προς εργασία να είναι δηλαδή συνδεδεμένος στην πλατφόρμα έχοντας σε εγρήγορση τις πνευματικές και σωματικές του δυνάμεις προκειμένου να παράσχει εργασία χωρίς να δικαιούται αμοιβής για τον χρόνο αυτό, πάρα μόνο για τον χρόνο που απαιτήθηκε για την εκπόνηση ενός δρομολογίου. **Με τον τρόπο αυτό η εταιρεία έχει την δυνατότητα να θέτει τους εργαζόμενους της σε καθεστώς γνήσιας ετοιμότητας προς εργασία χωρίς να οφείλει για τον χρόνο αυτόν καμία απολύτως αμοιβή με αποτέλεσμα να μην αναλαμβάνει το επιχειρηματικό ρίσκο της έλλειψης ή της περιορισμένης ζήτησης των υπηρεσιών της.**

Η ρευστοποίηση της έννοιας του εργοδότη

Έχοντας υπόψη ότι η έννοια του εργοδότη συνιστά παρακολουθηματική της αντίστοιχης έννοιας του εργαζόμενου, αφού ο πρώτος είναι ο αποδέκτης της εργασίας του τελευταίου για την οποία παρέχει ως αντάλλαγμα έναν συμβατικά προκαθορισμένο σταθερό μισθό και είναι φορέας του διευθυντικού δικαιώματος,²⁴³ εύκολα γίνεται αντιληπτό ότι η ελαστικοποίηση της έννοιας του εργαζόμενου στις ψηφιακές μορφές εργασίας συμπαρασύρει και την έννοια του εργοδότη κυρίως λόγω της πολυεπίπεδης κατάτμησης της εργοδοτικής ιδιότητας.²⁴⁴ Η κατάτμηση αυτή πολλές φορές αναδύεται μέσω της εμφάνισης δύο προσώπων που θα μπορούσαν εν δυνάμει να ασκούν τις εργοδοτικές εξουσίες και τα οποία μπορούν να υπαχθούν στις έννοιες του άμεσου και του έμμεσου εργοδότη που συναντώνται στον θεσμό της προσωρινής εργασίας ή του κατ' επάγγελμα δανεισμού εργαζόμενων, όπως θα αναλυθεί διεξοδικά κατωτέρω.²⁴⁵

Στο πλαίσιο της ψηφιακής οικονομίας και της αποτυποποίησης της εργοδοτικής ιδιότητας ανακύπτει προβληματισμός ως προς τον εντοπισμό του πραγματικού εργοδότη αφού μεταξύ απασχολούμενου και εντολέα μεσολαβεί η ειδικευμένη πλατφόρμα. Κατ' αρχάς στο κλασικό crowdsourcing είναι ιδιαίτερα δύσκολο να υποστηριχθεί βάσιμα η άποψη ότι μεταξύ εντολέα και crowdworker αναπτύσσεται σχέση εξαρτημένης εργασίας, δεδομένου ότι ο πρώτος απευθύνεται ευκαιριακά σε ένα απεριόριστο και μη συμπαγές αριθμό ατόμων, για την εκπόνηση ενός μεμονωμένου έργου, με τα οποία δεν τον συνδέει μια σταθερή συμβατική σχέση χωρίς να ενδιαφέρεται συνήθως για τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των ατόμων αυτών, ούτε να καθορίζει τουλάχιστον άμεσα τις συνθήκες παροχής της εργασίας τους.²⁴⁶ Ωστόσο ήθελε υποτεθεί ότι μεταξύ της διαμεσολαβήτριας πλατφόρμας και του παρόχου συνάπτεται σχέση εξαρτημένης εργασίας προκύπτει το ερώτημα αν πίσω από την εργοδότη πλατφόρμα υποκρύπτεται σχέση εργασίας με τον εντολέα, ειδικά στις περιπτώσεις εργασίας υψηλής ειδίκευσης όπου ο εντολέας αναθέτει μέσω της ίδιας πλατφόρμας την εκπόνηση έργων στον ίδιο πάροχο.²⁴⁷

²⁴³ Δημαρέλλης Κ., ο.π. σελ. 165

²⁴⁴ Δημαρέλλης Κ., ο.π. σελ. 165 και Τραυλός Τζανετάτος, (2018), ο.π. σελ. 180

²⁴⁵ Risak M., Praas J, ο.π.,σελ. 22

²⁴⁶ Παπαδημητρίου Κ., ο.π. σελ. 692 και Δημαρέλλης Κ., σελ. 165

²⁴⁷ Loffredo A., Tufo M., ο.π.σελ. 29 επ.

Αντίθετα στις περιπτώσεις της επί τόπιας κατά παραγγελία εργασίας χαμηλής ειδίκευσης οι εργοδοτικές εξουσίες εντοπίζονται και ασκούνται κατά κύριο λόγο από την ψηφιακή πλατφόρμα αφού τις περισσότερες φορές ο αποδέκτης της εργασίας αποτελεί καταναλωτής και όχι επιχείρηση και ως εκ τούτου εφαρμόζεται ευχερώς εδώ η παραδοσιακή θεώρηση ότι όλες οι εργοδοτικές εξουσίες συγκεντρώνονται και ασκούνται από μία και μόνο οντότητα.

Υπάρχουν όμως περιπτώσεις κατά παραγγελία εργασίας όπου οι εργοδοτικές εξουσίες κυρίως το διευθυντικό δικαίωμα για άσκηση εποπτείας και ελέγχου κατά την παροχή της εργασίας ασκείται από αμφότερες τις πλατφόρμες και τους αποδέκτες των υπηρεσιών. Αυτό συναντάται συνηθέστερα στην περίπτωση της κατά παραγγελίας εργασίας όπου ο πάροχος μεταβαίνει στις εγκαταστάσεις του αποδέκτη και παρέχει επί τόπου τις υπηρεσίες του οι οποίες μπορεί να είναι λογιστικές, διοικητικές ή υπηρεσίες καθαριότητας²⁴⁸. Στις περιπτώσεις αυτές όπου οι αποδέκτες της εργασίας, φυσικά πρόσωπα και επιχειρήσεις δύνανται να αιτηθούν την διαρκή ανάληψη υπηρεσίας από έναν πάροχο, παρέχουν ειδικές οδηγίες προς αυτόν ενώ τις περισσότερες φορές εξασφαλίζουν στον πάροχο τα απαραίτητα για την άσκηση της εργασίας εργαλεία.

Αντίστοιχα η πλατφόρμα συνήθως παρέχει γενικές οδηγίες συμπεριφοράς και εκτέλεσης της εργασίας ενώ διατηρεί το δικαίωμα της για επεξεργασία των αξιολογήσεων που γίνονται από τους πελάτες καθώς το δικαίωμα να απομακρύνει τους παρόχους που δεν συμμορφώνονται με τους τιθέμενους από αυτή όρους εργασίας. **Συνεπώς στην περίπτωση αυτή υποστηρίζεται²⁴⁹ ότι οι διάφορες εργοδοτικές εξουσίες ασκούνται ταυτόχρονα από αμφότερους αποδέκτη και ψηφιακή πλατφόρμα ενώ κατά την γνώμη μας η τριμερής αυτή σχέση παραπέμπει στην προσωρινή εργασία και στον κατ'επάγγελμα δανεισμό εργαζόμενων.** Για την επίλυση της εν θέματι προβληματικής έχει διατυπωθεί η θεωρία της λειτουργικής έννοιας²⁵⁰ του εργοδότη σύμφωνα με την οποία ως εργοδότης μπορεί να χαρακτηριστεί «η οντότητα ή ο συνδυασμός οντοτήτων που ασκούν τις εργοδοτικές εξουσίες». Συνεπώς και σύμφωνα με την θεωρία αυτή οι διάφορες εργοδοτικές εξουσίες διαχέονται σε διάφορες οντότητες (multiple legal entity).²⁵¹

Τέλος αυτή η νέα μορφή ψηφιακής οργάνωσης της εργασίας αποτελεί έναν παράγοντα χωροχρονικής διάσπασης και αποδυνάμωσης της έννοιας της εκμετάλλευσης ο οποίος μεταβάλλει τη φυσιολογία των επιχειρήσεων σε αποκεντρωμένο σύστημα παροχής υπηρεσιών, όπου η επιχείρηση στερείται συχνά κεντρικών εγκαταστάσεων και συγκροτημένου δικτύου εργαζομένων²⁵² διασπά δε την ενότητα της παραγωγικής και εργασιακής διαδικασίας. Ο crowdworker δεν προσλαμβάνεται και δεν συγκαταλέγεται στο προσωπικό ούτε της πλατφόρμας ούτε του crowdsourcer.

Προτάσεις θεωρίας ως προς την αντιμετώπιση σε εθνικό επίπεδο.

Με την νέα αυτή μορφή ψηφιακής οργάνωσης της εργασίας το ζήτημα της απορρύθμισης του εργατικού δικαίου αποκτά νέο νόημα, αφού δεν εντοπίζεται πλέον απλά στην περιορισμένη

²⁴⁸ Χαρακτηριστικό παράδειγμα κατά τους Praasl Risak αποτελεί η πλατφόρμα TaskRabbit.

²⁴⁹ Praasl J. Risak M., ο.π. σελ. 22

²⁵⁰ Η εν θέματι θεωρία έχει διαμορφωθεί από τον Jeremia Prassl, στο έργο :‘The Notion of the Employer’ Law Quarterly Review, 2013 και στο έργο των Praasl/Risak “ Uber,TaskRabbit &CO: Platforms as employers, rethinking the Legal Analysis of Crowdwork”

²⁵¹ Praasl J. Risak M., ο.π. σελ. 27

²⁵² Δημαρέλλης Κ., ο.π., σελ. 158

εφαρμογή των διατάξεων του στις λεγόμενες ατυπικές σχέσεις εργασίας και στην σχετικοποίηση του διαχωρισμού μεταξύ χρόνου εργασίας και ελεύθερου χρόνου. Αντίθετα η ψηφιακή εργασία θέτει πλέον υπό αμφισβήτηση την ίδια την έννοια της εξάρτησης. Η εργασία μέσω πλατφόρμας άλλωστε χαρακτηρίζεται από μεγάλη ποικιλομορφία με αποτέλεσμα να εμφανίζει στοιχεία τόσο εξαρτημένης όσο και ανεξάρτητης εργασίας και μάλιστα με διαφορετική ένταση ανάλογα του είδους της δραστηριότητας και των συνθηκών απασχόλησης των εργαζόμενων. Η προβληματική αυτή έχει οδηγήσει στην διατύπωση θέσεων που παρομοιάζουν τους crowdworkers με το σύγχρονο πρεκαριάτο, «όπου η εξάρτηση εμφανίζει στην πράξη στοιχεία επαναφεουδαλισμού»²⁵³.

Η απόδοση του ορθού νομικού χαρακτηρισμού αποτελεί συνεπώς ουσιώδες στοιχείο προκειμένου να διαπιστωθεί το κατάλληλο ρυθμιστικό πλαίσιο για την παροχή έννομης προστασίας στα άτομα που απασχολούνται σε αυτόν τον τομέα της οικονομίας. Υποστηρίζεται άλλωστε ότι με βάση τα υιοθετούμενα από την νομολογία κλασσικά στοιχεία προσωπικής εξάρτησης του μισθωτού, η εργασία μέσω πλατφόρμας βρίσκεται εγγύτερα στην αυτοαπασχόληση παρά στην εξαρτημένη εργασία.²⁵⁴ **Έτσι ακόμα και αν υποκρύπτεται σχέση εξάρτησης, προκειμένου αυτή να διαπιστωθεί θα πρέπει να χρησιμοποιηθούν τα κατάλληλα ερμηνευτικά εργαλεία.**²⁵⁵ Ο προσδιορισμός δε της νομικής φύσης της απασχόλησης θα πρέπει να γίνεται κάθε φορά ad hoc, με βάση δηλαδή τις ιδιαίτερες περιστάσεις και τα πραγματικά περιστατικά κάθε σχέσης αλλά και την ένταση των κριτηρίων που υποδηλώνουν ύπαρξη εξαρτημένης εργασίας, ανεξαρτήτως του νομικού χαρακτηρισμού που αποδίδουν στην σχέση τα συμβαλλόμενα μέρη ²⁵⁶.

Τονίζεται²⁵⁷ όμως ότι ειδικά στην περίπτωση της ψηφιακής εργασίας η ανεπάρκεια των κλασσικών στοιχείων της προσωπικής εξάρτησης είναι προφανής, αφού στην περίπτωση των crowdworkers συνυπάρχουν ενδείξεις που συνηγορούν τόσο υπέρ του χαρακτηρισμού τους ως μισθωτών όσο και ως αυτοαπασχολούμενων. Υποστηρίζεται συνεπώς ότι απαιτείται να επαναπροσδιοριστεί η έννοια της εξάρτησης, μέσω αφενός μίας σημαντικής νομολογιακής μεταστροφής και αφετέρου μίας νομοθετικής παρέμβασης, επί τη βάσει της έντονης οικονομικής εξάρτησης που παρουσιάζεται στις οικείες εργασιακές σχέσεις²⁵⁸ προκειμένου να συμπεριλαμβάνεται στην έννοια αυτή το μεγαλύτερο τμήμα των crowdworkers. Είναι συνεπώς αναγκαία η έμφαση σε κριτήρια «περισσότερο οργανωτικού ή οικονομικού τύπου παρά προσωπικού χαρακτήρα»²⁵⁹ προκειμένου να διευρυνθεί η έννοια της εξάρτησης προς μία κατεύθυνση που θα μπορούσε να συμπεριλάβει και τους απασχολούμενους μέσω πλατφόρμας, οι οποίοι παρομοιάζουν πολύ με τους οικονομικά εξαρτημένους απασχολούμενους.

²⁵³ Τραυλός-Τζανετάτος Δ., 2016, ο.π. σελ. 1300

²⁵⁴ Τραυλός-Τζανετάτος Δ., 2016, ο.π. σελ. 1294

²⁵⁵ Τραυλός-Τζανετάτος Δ., 2016, ο.π. σελ. 1295

²⁵⁶ Μπακιρτζή Ε., Ζητήματα Προστασίας των Crowdworkers στην Παροχή της Ψηφιακής Εργασίας, Πληροφορική & Εργατικό Δίκαιο, 16ο Πανελλήνιο Συνέδριο Εταιρείας Δικαίου Εργασίας & Κοινωνικής Ασφάλισης, 2018 Νομική Βιβλιοθήκη, σελ. 664

²⁵⁷ Τραυλός-Τζανετάτος Δ., 2016, ο.π. σελ. 1294

²⁵⁸ Τραυλός, ο.π. σελ. 1295, επίσης αναφέρεται ότι στην σχετική άλλωστε έρευνα που διενεργήθηκε από την ΔΟΕ το 32% των ερωτηθέντων δήλωσαν ότι από μέσω του crowdsourcing εξασφαλίζουν το σύνολο του εισοδήματός τους

²⁵⁹ Van Den Bergh K, Plateformes numériques de mise au travail: mettre fin à la supercherie, Revue de Droit du Travail, 2018, σελ. 323.

Επιπλέον υποστηρίζεται ότι τα στοιχεία της εξάρτησης έχουν σαφές περιεχόμενο και εφόσον διαπιστωθεί ότι δεν συντρέχουν στο πρόσωπο των ψηφιακά απασχολούμενων αυτοί πρέπει να χαρακτηριστούν ως αυτοαπασχολούμενοι. **Προτείνεται συνεπώς ορισμένα κρίσιμα ζητήματα να ρυθμιστούν αυτοτελώς με μία δέσμη μέτρων, να εισαχθεί δηλαδή μία παρέκκλιση από τις γενικές νομοθετικές ρυθμίσεις, η οποία δικαιολογείται από τις ιδιαίτερες συνθήκες υπό τις οποίες παρέχεται η εργασία μέσω πλατφόρμας προκειμένου το είδος αυτό απασχόλησης να μην είναι εντελώς αρρυθμιστο και οι εργαζόμενοι απροστάτευτοι.** ²⁶⁰ Τέλος υποστηρίζεται²⁶¹ ότι θα πρέπει εν αμφιβολία των συνθηκών απασχόλησης ενός εργαζόμενου να εφαρμόζεται το εργατικό δίκαιο και να παρέχεται μαχητό τεκμήριο παροχής εξαρτημένης εργασίας, εφόσον συντρέχουν ορισμένοι ουσιαστικοί όροι απασχόλησης σαν εκείνους που τίθενται από την διάταξη του αρ. 1 του ν. 3846/2010.²⁶²

Τέλος προτείνεται²⁶³ η δημιουργία μίας τρίτης ενδιάμεσης κατηγορίας ανάμεσα στην μισθωτή εργασία και στην αυτοαπασχόληση, αντίστοιχη με εκείνη του παραμισθωτού που αναγνωρίζεται σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες προκειμένου να εξασφαλιστούν δίκαιες συνθήκες απασχόλησης για τους εργαζόμενους αυτούς, μέσω της εφαρμογής ορισμένων από τις κρισιμότερες ρυθμίσεις του εργατικού δικαίου, μεταξύ των οποίων τα ελάχιστα όρια αμοιβής, οι άδειες αναψυχής και η υποχρέωση ασφαλιστικής κάλυψης των εργαζόμενων. Σε κάθε περίπτωση το ζήτημα της εξεύρεσης λύσης για την προστασία των εργαζόμενων μέσω πλατφόρμας υπό το φως του ενωσιακού δικαίου έχει απασχολήσει έντονα την θεωρία και τους θεσμούς σε ευρωπαϊκό επίπεδο αναλύεται συνεπώς διεξοδικά κατωτέρω.

Η τηλεργασία

Η τηλεργασία (ή teleworking) ήδη από την εμφάνιση του σχετικού φαινομένου κατατάσσεται συστηματικά στις ατυπικές ή ευέλικτες μορφές απασχόλησης²⁶⁴ και αποτελεί μορφή οργάνωσης των επιχειρήσεων του τριτογενούς κυρίως τομέα η οποία εκφεύγει του παραδοσιακού εργασιακού μοντέλου και στοχεύει αφενός στην «διάσπαση και στην αποκέντρωση της εσωτερικής λειτουργίας των επιχειρήσεων σε επιμέρους αυτοτελείς ενότητες»²⁶⁵ και αφετέρου στην οργάνωση τους επί τη βάση ενός δικτύου που αποτελείται από «επί μέρους εργασιακές εστίες και στηρίζεται σε ένα πλέγμα πολύμορφων εργασιακών σχέσεων».²⁶⁶ Η τηλεργασία έχει χαρακτηριστεί ως φαινόμενο «αποσυγκεντροποίησης» της μισθωτής εργασίας υπό την έννοια ότι στην θέση της μετάβασης των εργαζόμενων προς την εργασίας τους υπεισέρχεται η μετάβαση της εργασίας προς τους εργαζόμενους σε οποιοδήποτε μέρος και αν βρίσκονται αυτοί.²⁶⁷

Λόγω της πολυπλοκότητας του φαινομένου της τηλεργασίας δεν είναι εύκολο να διατυπωθεί ένας ορισμός που εμπεριέχει τις διάφορες εκφάνσεις αυτού. Σε κάθε περίπτωση η συζήτηση γύρω από την εννοιολογική προσέγγιση αυτού του τύπου εργασίας είχε αρχίσει ήδη από

²⁶⁰ Δημαρέλλης Κ., ο.π. σελ. 178 και Τραυλός-Τζανετάτος, Το εργατικό δίκαιο, ο.π. σελ. 74-75

²⁶¹ Δημαρέλλης κ, ο.π. σελ. 177 και Τραυλός Τζανετάτος, 2019 ο.π., σελ. 86 επ.

²⁶² «Η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου για παροχή υπηρεσιών ή έργου, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ιδίως στις περιπτώσεις αμοιβής κατά μονάδα εργασίας (φασόν), τηλεργασίας, κατ' οίκον απασχόλησης, τεκμαίρεται ότι υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για εννέα (9) συνεχείς μήνες.»

²⁶³ Τραυλός Τζανετάτος Δ. (2019), ο.π. σελ. 135-136

²⁶⁴ Ζερδελής Δ., Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, ο.π. σελ. 79 επ.

²⁶⁵ Κουκιάδης, Τηλεργασία, Νέες Μορφές Οργάνωσης Της Επιχείρησης σελ. 14

²⁶⁶ Κουκιάδης, Τηλεργασία, Νέες Μορφές Οργάνωσης Της Επιχείρησης σελ. 14

²⁶⁷ Ζερδελής Δ., ο.π. σελ. 79 και Ληξουριώτης Ι., ο.π., σελ. 2

τις αρχές της δεκαετία του '70. Αρχικά ως τηλεργασία ορίστηκε «η εργασία που πραγματοποιείται από μια μονάδα (πρόσωπο ή ομάδα) που βρίσκεται σε τόπο διαφορετικό απ' αυτόν που είναι εγκατεστημένη η επιχείρηση και της οποίας η δραστηριότητα απαιτεί την έντονη χρησιμοποίηση τηλεπικοινωνιακών μέσων».²⁶⁸ Από την πρώτη αυτή προσπάθεια αποτύπωσης του φαινομένου προκύπτει ότι χαρακτηριστικά γνωρίσματα αυτής είναι η χρήση τηλεπικοινωνιακών μέσων και η απομακρυσμένη γεωγραφική θέση των εργαζόμενων σε σχέση με την εγκατάσταση της επιχείρησης για λογαριασμό της οποίας παρέχουν την εργασία τους.

Η τηλεργασία κατά το πρώτο στάδιο εμφάνιση της εντάσσονταν στην παραδοσιακή μορφή της κατ'οίκον εργασίας.²⁶⁹ Ωστόσο η εξέλιξη και η ευρεία χρήση των σύγχρονων ψηφιακών μέσων δυνάμει των οποίων υπάρχει πλέον η δυνατότητα παροχής εργασίας καθολικά ή κατά κύριο λόγο εκτός της επιχείρησης αλλά και η συγκυρία του Covid-19 έδωσαν στο φαινόμενο νέα ώθηση και έφεραν εκ νέου αλλαγές στο πεδίο της απασχόλησης. Η ευρεία χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών και η κυριαρχία του διαδικτύου και της της πληροφορικής ανοίγει νέους ορίζοντες για την εργασία αλλά ταυτόχρονα αναδύει ζητήματα που σχετίζονται με την νομική φύση της σχέσης που συνδέει τους παρέχοντες εργασία με τους αποδέκτες αυτής.

Με την από 16-7-2002 Ευρωπαϊκή Συμφωνία Πλαίσιο των Κοινωνικών Εταίρων²⁷⁰ για την Τηλεργασία, η οποία εκδόθηκε σε εφαρμογή του άρθρου 155 της ΣΕΕ, (υπό την προισχύουσα μορφή του 139 παρ. 2 ΣΕΚ) και η οποία ενσωματώθηκε από την Ελλάδα στο προσάρτημα Β της ΕΓΣΕΕ 2006-2007 και εξειδικεύτηκε περαιτέρω από το άρθρο και 5 του Ν. 3846/2010, όπως αυτός τροποποιήθηκε πρόσφατα με το άρθρο 67 του ν. 4808/2021, διατυπώθηκε ένας ευρύς και λειτουργικός ορισμός του φαινομένου της τηλεργασίας προκειμένου να καταλαμβάνει όσο το δυνατό περισσότερες εκφάνσεις αυτού, σύμφωνα με τον οποίο «η τηλεργασία είναι μια μορφή οργάνωσης ή/και εκτέλεσης εργασίας που χρησιμοποιεί τεχνολογίες πληροφορικής, βάσει μιας σύμβασης ή σχέσης εργασίας, όπου μια εργασία που θα μπορούσε επίσης να εκτελεστεί στις εγκαταστάσεις του εργοδότη εκτελείται κανονικά εκτός αυτών των εγκαταστάσεων»,²⁷¹

Από τον ως άνω ορισμό προκύπτει ότι εννοιολογικά στοιχεία της τηλεργασίας, όπως αυτή ρυθμίστηκε από τους κοινωνικούς εταίρους είναι α) η παροχή εργασίας να λαμβάνει χώρα εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη, β) με τρόπο συνήθη ή τακτικό γ) με την χρήση τεχνολογιών πληροφορικής, γ) να είναι τέτοιας φύσης που να μπορεί να παρασχεθεί και εντός των εγκαταστάσεων του εργοδότη και τέλος δ) **να παρέχεται επί τη βάση μίας σύμβασης ή σχέσης εργασίας.**

Σύμφωνα με το άρθρο 4 της της σχετικής συμφωνίας πλαίσιο που τιτλοφορείται «Συνθήκες Απασχόλησης» ορίζεται ότι «όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας, οι τηλεεργαζόμενοι απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα, που διασφαλίζονται από την ισχύουσα νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις για συγκρίσιμους εργαζόμενους μέσα στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης.» Αντίστοιχα από τον

²⁶⁸ Ορισμός που δόθηκε από το Institut de l' Audiovisuel et des Telecommunications en Europe (IDATE), Ληξουριώτης Ι., Νέες τεχνολογίες, ευέλικτες μορφές απασχόλησης (flexibility) και τηλεργασία (teleworking), ΔΕΕ, 3/1998, σελ. 260

²⁶⁹ Ζερδελής Δ. ο.π σελ. 79

²⁷⁰ Υπογράφηκε μεταξύ των CES, EUROCADRES-CEC, UEAPME, CEEP, σε συνέχεια πρόσκλησης που απηύθυνε, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο τον Ιούνιο του 2000, στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής Απασχόλησης (European Employment Strategy-EES) διαθέσιμο σε <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=269>, τελευταία επίσκεψη 9-10-2021.

²⁷¹ Άρθρο 2 της Συμφωνίας Πλαίσιο για την τηλεργασία με τίτλο «Ορισμός και Πεδίο εφαρμογής».

συνδυασμό των παραγράφων 6 και 7 του άρθρου 67 του ν. 4808/2021²⁷², προκύπτει ότι «η συμφωνία περί τηλεργασίας δεν θίγει το καθεστώς απασχόλησης και τη σύμβαση εργασίας του τηλεργαζομένου ως πλήρους, μερικής, εκ περιτροπής ή άλλης μορφής απασχόλησης, αλλά μεταβάλλει μόνο τον τρόπο, με τον οποίο εκτελείται η εργασία αφού η τηλεργασία μπορεί να παρέχεται κατά πλήρη, μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση, αυτοτελώς ή σε συνδυασμό με απασχόληση στις εγκαταστάσεις του εργοδότη ενώ με την επιφύλαξη των διαφοροποιήσεων που οφείλονται στη φύση της τηλεργασίας, οι τηλεργαζόμενοι έχουν τα ίδια δικαιώματα και τις ίδιες υποχρεώσεις με τους συγκρίσιμους εργαζόμενους εντός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, ιδίως, σε σχέση με τον όγκο εργασίας, τα κριτήρια και τις διαδικασίες αξιολόγησης, τις επιβραβεύσεις, την πρόσβαση σε πληροφορίες που αφορούν στην επιχείρηση, την κατάρτιση και επαγγελματική τους εξέλιξη, τη συμμετοχή σε σωματεία, τη συνδικαλιστική τους δράση και την απρόσκοπτη και εμπιστευτική επικοινωνία τους με τους συνδικαλιστικούς τους εκπροσώπους».

Εφόσον λοιπόν τα κριτήρια που τίθενται στο άρθρο 2 της Συμφωνίας Πλαίσιο των Κοινωνικών Εταίρων πληρούνται, η τηλεργασία, η παροχή δηλαδή απομακρυσμένης εργασίας με ηλεκτρονικά μέσα, αποτελεί και αναγνωρίζεται από το δίκαιο ως εξαρτημένη εργασία,²⁷³ και συνεπώς η σχετική σύμβαση ρυθμίζεται από το εργατικό δίκαιο, εφαρμόζεται δε σε αυτή όλο το πλέγμα των προστατευτικών ρυθμίσεων αυτού. Συνεπώς, ο τρόπος παροχής της εργασίας που βασίζεται στη χρήση ψηφιακών μέσων δεν αλλάζει τη φύση της σχέσης. Από την αναφορά στον ορισμό της φράσης σύμβαση ή σχέση εργασίας προκύπτει ότι η συμφωνία εφαρμόζεται και σε περίπτωση έλλειψης σύμβασης εξαρτημένης εργασίας εφόσον αποδεικνύεται de facto η ύπαρξη σχέσης εξάρτησης. Ωστόσο, από το πεδίο εφαρμογής της φαίνεται να αποκλείεται η τηλεργασία η οποία παρέχεται στο πλαίσιο παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών.

Τηλεργασία και αυτοαπασχόληση

Η απομακρυσμένη παροχή εργασίας με την χρήση ψηφιακών μέσων ή η τηλεργασία σήμερα δεν εμφανίζεται πάντοτε με την μορφή της εξαρτημένης εργασίας, με σύμβαση δηλαδή σύμβασης τηλεργασίας μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη σύμφωνα με τα οριζόμενα στην ευρωπαϊκή συμφωνία πλαίσιο των κοινωνικών εταίρων και τον εθνικό νόμο ν. 4808/2021. Η τηλεργασία όπως άλλωστε και κάθε μορφής εργασία δύναται να παρέχεται είτε επί τη βάση συμβάσης εξαρτημένης εργασίας είτε βάση σύμβασης ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου με αποτέλεσμα, στην τελευταία περίπτωση όπως αναφέρθηκε να μην τυγχάνουν εφαρμογής οι σχετικές με την εξαρτημένη εργασία εθνικές και ευρωπαϊκές ρυθμιστικές διατάξεις. Οι τηλεργαζόμενοι οι οποίοι παρέχουν την εργασία τους επί τη βάση σύμβασης ανεξάρτητων υπηρεσιών αποτελούν χαρακτηριστική περίπτωση όπου η κατάφαση κεκαλυμμένης σχέσης εξαρτημένης εργασίας είναι δύσκολη.

Τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο για τον χαρακτηρισμό της σύμβασης ως εξαρτημένης εργασίας η νομολογία χρησιμοποιεί τα παραδοσιακά στοιχεία της προσωπικής εξάρτησης τα οποία όμως αποδεικνύονται ανεπαρκή προκειμένου να καλύψουν τις νέες μορφές ψηφιακής εργασίας.²⁷⁴ Συγκεκριμένα η εξάρτηση του εργαζόμενου από τις οδηγίες του εργοδότη του ως προς τον χρόνο τον τόπο και τον τρόπο παροχής της εργασίας που αποτελούν θεμέλια της

²⁷² Με το άρθρο εισήχθησαν νέες ρυθμίσεις και αντικαταστάθηκε το προισχύον άρθρο 5 του ν. 3846/2010

²⁷³ Σκανδάλης Ι, Ο χρόνος εργασίας στην τηλεργασία, ο.π. σελ. 502

²⁷⁴ Ζερδελής Δ., ο.π. σελ. 82 και Σκανδάλης Ι., σελ. 502

εννοιολογικής βάσης της θεωρίας της προσωπικής εξάρτησης δεν φαίνεται εκ πρώτης όψης να πληρείται στην περίπτωση της τηλεργασίας, εφόσον φυσικά δεν έχει συναφθεί σύμβαση εξαρτημένης τηλεργασίας, στην οποία εκ του νόμου εφαρμόζονται όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας με αποτέλεσμα αμφισβητείται το πεδίο επί του οποίου ο εργοδότης ασκεί την διευθυντική του εξουσία. Έτσι τις περισσότερες φορές η εφαρμογή του κριτηρίου της προσωπικής εξάρτησης έχει ως αποτέλεσμα οι τηλεργαζόμενοι αυτοί να μην θεωρούνται μισθωτοί παρά το γεγονός ότι η ανεξαρτησία τους από τον εργοδότη τους είναι πολλές φορές πλασματική.²⁷⁵

Ειδικότερα στην περίπτωση της τηλεργασίας άλλωστε τα κλασσικά στοιχεία με τα οποία εκδηλώνεται η προσωπική εξάρτηση του μισθωτού και τα οποία θα μπορούσαν να οδηγήσουν στην κατάφαση της ύπαρξης εξαρτημένης εργασίας και για τους αυτοαπασχολούμενους τηλεργαζόμενους εμφανίζονται σε μεγάλο βαθμό εξασθενημένα²⁷⁶ αφού η «έλλειψη του στοιχείου της προσωπικής παρουσίας του εργαζόμενου στον χώρο της επιχείρησης εξασθενεί την εποπτική και ελεγκτική επέμβαση του εργοδότη και προκαλεί ορισμένες φορές την εντύπωση αν όχι πλήρους τουλάχιστον μεγάλης ανεξαρτησίας του εργαζόμενου κατά την εκτέλεση της εργασίας του».²⁷⁷

Η τοπική και χρονική αποσυγκεντροποίηση της εργασίας στην περίπτωση της τηλεργασίας οδηγεί συνεπώς στην «αποπροσωποποίηση» της εργασιακής σχέσης.²⁷⁸ Στην περίπτωση δε της ανεξάρτητης τηλεργασίας η εργασία μπορεί να έχει τον χαρακτήρα της νομαδικής εργασίας, να παρέχεται δηλαδή χωρίς κανένα τοπικό ή χρονικό περιορισμό.²⁷⁹ Έχοντας υπόψη συνεπώς ότι ο τηλεργαζόμενος μπορεί να παρέχει την εργασία του σε συνθήκες ευρύτερης αυτονομίας²⁸⁰ προκύπτει το ερώτημα πως αυτός θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως μισθωτός με βάση τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται από την θεωρία της προσωπικής εξάρτησης.

Ο προβληματισμός αυτός εντείνεται αν αναλογιστεί κανείς ότι η αυτονομία των τηλεργαζόμενων είναι ιδιαίτερα σημαντική αφού η πλειοψηφία των απασχολούμενων που παρείχαν την εργασία τους απομακρυσμένα, πριν το ξέσπασμα του Covid19, ήταν στελέχη και επαγγελματίες με ειδικές τεχνολογικές επιστημονικές ή καλλιτεχνικές δεξιότητες και μεγάλη αυτονομία κατά την παροχή της εργασίας τους.²⁸¹ Γίνεται συνεπώς αντιληπτό ότι ο έλεγχος και η εποπτεία που ασκεί ο εκάστοτε αποδέκτης της εργασίας στα άτομα αυτά, περιορίζεται κατά κύριο λόγο στο αποτέλεσμα της εργασίας και όχι στον τρόπο παροχής αυτής. Ακόμα όμως και στην περίπτωση των λοιπών εργαζόμενων, οι οποίοι δεν χαρακτηρίζονται για τις ιδιαίτερες επιστημονικές ή τεχνολογικές τους δεξιότητες ο έλεγχος και η εποπτεία που ασκείται από τον αποδέκτη της εργασίας, στην περίπτωση της τηλεργασίας περιορίζεται εν τοις πράγμασι ή

²⁷⁵ Ζερδελής Δ., ο.π. σελ. 82 και Σκανδάλης Ι. ο.π. σελ. 502

²⁷⁶ Σκανδάλης Ι, ο.π. σελ. 502

²⁷⁷ Ληξουριώτης Ι., 1998, ο.π. σελ. 264

²⁷⁸ Ληξουριώτης Ι., 1998, ο.π. σελ. 264

²⁷⁹ Παπαδημητρίου Κ., 2018, σελ. 694 και

²⁸⁰ Για το ζήτημα της νομαδικής εργασίας, στο Παπαδημητρίου Κ., Νέες Μορφές Απασχόλησης σελ. 694 επ. και Toumieux C. Directive 91/533 EEC and the development of New Forms of Employment, Roger Blanpain & Frank Hendrickx, Wolters Kruel, 2016.

²⁸¹ Το 40% των εργαζόμενων στον τομέα της πληροφορικής και των τηλεπικοινωνιών και πάνω από το 30% στους τομείς υψηλής ειδίκευσης (νομικές χρηματοοικονομικές, τραπεζικές υπηρεσίες κ.α.) τηλεργάζονταν ήδη πριν το 2018 σύμφωνα με έρευνα που επικαλείται η υπηρεσία επιστήμης και γνώσης της ευρωπαϊκής επιτροπής στο άρθρο «Telework in the EU before and after Covid-19, here we are, where we head to», σελ. 2

ορθότερα πρέπει να περιορίζεται κυρίως στο αποτέλεσμα της εργασίας²⁸² όπως θα αναλυθεί διεξοδικά κατωτέρω.

Όμως στην περίπτωση της τηλεργασίας όπως και στις λοιπές ατυπικές μορφές απασχόλησης θα πρέπει κανείς να κρίνει ad hoc εάν στην συγκεκριμένη περίπτωση πρόκειται για σχέση που ενέχει τα ουσιώδη χαρακτηριστικά της εξαρτημένης εργασίας, έστω και αν αυτά εμφανίζονται με διαφορετική μορφή και ένταση σε σχέση με την τυπική μορφή εξαρτημένης εργασίας.²⁸³ Έτσι ακόμα και αν γίνει δεκτό ότι ο τηλεεργαζόμενος είναι ελεύθερος να οργανώνει τον χρόνο παροχής της εργασίας ή τον τόπο αυτής η κατάφαση της εξάρτησης του από τον εργοδότη μπορεί να βασιστεί στην μεγάλης έντασης εποπτεία που ασκεί ο τελευταίος ως προς τον έλεγχο του αποτελέσματος της εργασίας ή στην παροχή ειδικών και λεπτομερών οδηγιών ως προς την εκτέλεση της παροχής.²⁸⁴ Αντίστοιχα η δήθεν αυτονομία του τηλεεργαζόμενου ως προς τον τρόπο και τον χρόνο εκτέλεσης της εργασίας του μπορεί να αντισταθμιστεί από τα αυστηρά χρονοδιαγράμματα που προβλέπονται για την παράδοση του εκάστοτε έργου σε συνδυασμό με τον μεγάλο όγκο αναθέσεων, στοιχεία που δύναται εν τοις πράγμασι να οδηγήσουν στην ανάγκη για παροχή εργασίας εντός συγκεκριμένου χρονικού πλαισίου και για συγκεκριμένο αριθμό ωρών ημερησίως.²⁸⁵

Στο πλαίσιο του εθνικού δικαίου το τεκμήριο της εξαρτημένης εργασίας που ρυθμίζεται με το αρ. 1 του ν. 3846/2010 μπορεί να οδηγήσει στην κατάφαση της εξαρτημένης εργασίας, αφού ληφθούν υπόψη στοιχεία λειτουργικής φύσης αλλά και η οικονομική εξάρτηση του εργαζόμενου από τον εργοδότη του.²⁸⁶ Αντίστοιχα το γεγονός ότι ο χαρακτηρισμός της σχέσης από τα μέρη της σύμβασης δεν είναι αποφασιστικής σημασίας²⁸⁷ θα μπορούσε, υπό όρους, να οδηγήσει σε δικαστική κρίση περί ύπαρξης κεκαλυμμένης εργασιακής σχέσης μεταξύ εντολέα και «ανεξάρτητου τηλεεργαζόμενου» με αποτέλεσμα να τυγχάνουν εφαρμογής οι διατάξεις του άρθρου 67 του ν. 4808/2021. Τέλος σε ευρωπαϊκό επίπεδο εφόσον αποδειχθεί ότι η συμβατική ελευθερία που παρέχεται στον εργαζόμενο ως προς την ελεύθερη οργάνωση του χρόνου ή του τόπου εργασίας του είναι πλασματική, τότε θα κριθεί ότι ο τελευταίος υπάγεται στην ευρωπαϊκή έννοια του μισθωτού και πρέπει να τύχουν εφαρμογής ως προς αυτόν όλες οι ρυθμίσεις του ευρωπαϊκού εργατικού δικαίου σύμφωνα με την νομολογία του ΔΕΕ, όπως αυτή έχει διαμορφωθεί στην υπόθεση FNV Kunsten,²⁸⁸ και ειδικότερα όλες οι ρυθμίσεις της από 16-7-2002 συμφωνίας πλαίσιο των κοινωνικών εταίρων.

Ωστόσο η κατάφαση της πλήρωσης των τιθέμενων στην συμφωνία πλαίσιο στοιχείων δεν είναι πάντοτε εύκολη. Ως προς το στοιχείο της παροχής εργασίας η οποία θα μπορούσε να παρασχεθεί και στις εγκαταστάσεις του εργοδότη σημειώνεται ότι, αναλόγως της ερμηνείας που θα δοθεί, η πλήρωση της προϋπόθεσης αυτής θα μπορούσε να οδηγήσει στον αποκλεισμό μίας μεγάλης μερίδας τηλεεργαζόμενων. Προκειμένου να διαπιστωθεί εάν μία δραστηριότητα εμπίπτει στο πεδίο της τηλεργασίας λαμβάνεται υπόψη η φύση της παρεχόμενης εργασίας, το καθεστώς απασχόλησης και το επάγγελμα του εργαζόμενου, λαμβάνεται δε ως σημείο αναφοράς η

²⁸² Σκανδάλης Ι., Ο χρόνος εργασίας στην τηλεργασία, ΧρΙΔ , Κ/2020, τεύχος 7ο, σ. 499 επ.

²⁸³ Ληξουριώτης Ι., 1998, ο.π. σελ. 264 και Παπαδημητρίου Κ. , ο.π. σελ. 694

²⁸⁴ Σκανδάλης Ι, ο.π. σελ. 502

²⁸⁵ Οράτε σχετικός Σκανδάλης Ι. ο χρόνος εργασίας στην τηλεργασία, ο.π. σελ. 506 και την εκεί αναφορά στην απόφαση ΣτΕ 2347/2015, δημοσίευση βάση νομικών δεδομένων, intrasoft Nomos

²⁸⁶ Σκανδάλης Ι., σελ.502 και τις εκεί παραπομπές υπό στοιχεία 29

²⁸⁷ Σκανδάλης Ι., ο.π. σελ.

²⁸⁸ C-413/2013, σκέψη 35, δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

δυνατότητα της παροχής ίδιας ποιοτικά εργασίας στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης του εργοδότη. Η διάταξη αυτή μπορεί να αποτελέσει εμπόδιο για την κατάφαση της ύπαρξης σχέσης εξαρτημένης εργασίας στις περιπτώσεις εκείνες στις οποίες ενδέχεται να μην υπάρχει καν φυσική εγκατάσταση του εργοδότη όπως συμβαίνει στις κατ' εξοχήν ψηφιακές επιχειρήσεις (virtual companies), ή στην περίπτωση των ψηφιακά απασχολούμενων μέσω δικτύου ή πλατφόρμας. Για την επίλυση του ζητήματος αυτού υποστηρίζεται²⁸⁹ ότι θα πρέπει υιοθετηθεί μια διασταλτική ερμηνεία της έννοια των «εγκαταστάσεων» του εργοδότη, σύμφωνα με τους σκοπούς της επιχείρησης για να συμπεριληφθούν και εγκαταστάσεις που θα μπορούσε δυνητικά να έχει ο εργοδότης.

ΜΕΡΟΣ ΤΡΙΤΟ: Προβληματική ως προς την έννοια της εξάρτησης των ψηφιακά απασχολούμενων και Ενωσιακό Δίκαιο

Η ευρωπαϊκή Ατζέντα για την συνεργατική οικονομία

Δεδομένου ότι η εκτέλεση των μεμονωμένων και αποσπασματικών καθηκόντων των εργαζόμενων στα πλαίσια του crowdworking γίνεται, όπως αναλύθηκε διεξοδικά παραπάνω, όχι σε τακτά προκαθορισμένο χωροχρονικό πλαίσιο αλλά σε ad hoc χώρο και χρόνο, με βάση το εκάστοτε ανατεθειμένο έργο, η κατάταξη των απασχολούμενων αυτών σε μία από τις δύο κατηγορίες αυτή του αυτοαπασχολούμενου και του εργαζόμενου στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Δικαίου καθίσταται ιδιαίτερα δυσχερή, ειδικά αν αναλογιστεί κανείς ότι το Ενωσιακό Δίκαιο και το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο έχουν υιοθετήσει μία δυαδική προσέγγιση αναφορικά με την έννοια του εργαζόμενου. Σύμφωνα με το Ενωσιακό Δίκαιο και όπως αναλύθηκε διεξοδικά ανωτέρω, ένα πρόσωπο μπορεί να υπαχθεί είτε στην κατηγορία του εργαζόμενου είτε σε αυτή του αυτοαπασχολούμενου ενώ δεν αναγνωρίζεται η τρίτη ενδιάμεση κατηγορία του παραμισθωτού ή του προσώπου που προσομοιάζει με μισθωτό η οποία ακολουθείται σε αρκετά κράτη μέλη.

Για τον λόγο αυτό η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εξέδωσε το 2016 την Ευρωπαϊκή Ατζέντα για την συνεργατική οικονομία²⁹⁰ όπου μεταξύ άλλων εξετάστηκε αφενός υπό ποιες προϋποθέσεις δύναται να υφίσταται σχέση απασχόλησης μεταξύ πλατφόρμας και παρόχου υπηρεσιών σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Εργατικό Δίκαιο και την νομολογία του ΔΕΕ και χαράχθηκαν αφετέρου ορισμένες κατευθυντήριες γραμμές αναφορικά με την διάκριση μεταξύ μισθωτών και αυτοαπασχολούμενων, ενώ καθορίστηκαν και ορισμένα κριτήρια η πλήρωση των οποίων καθιστά τις ψηφιακές πλατφόρμες παρόχους υπηρεσιών και ως εκ τούτου εν δυνάμει εργοδότες.

Η νομική φύση της συμβατικής δέσμευσης των μερών

Κατ' αρχάς με την Ευρωπαϊκή Ατζέντα για μία συνεργατική οικονομία αναγνωρίστηκε από την Επιτροπή ο κρίσιμος ρόλος που διατελούν για την ανάπτυξη της Ευρωπαϊκής Οικονομίας τα

²⁸⁹ Βλ. Ζέλιος Ο., Τηλεργασία σε: Παπαδημητρίου Κ. (επιμ), Πληροφορική και Εργατικό Δίκαιο – 16ο Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΔΕΚΑ, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, 2018, σελ. 23.

²⁹⁰ Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών, Ευρωπαϊκή Ατζέντα για μία συνεργατική Οικονομία, 2-6-2016, διαθέσιμη εδώ: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0356&from=EL> τελευταία επίσκεψη 30-10-2021

ευέλικτα καθεστώτα εργασίας που χρησιμοποιούνται, μεταξύ άλλων και από τις συνεργατικές πλατφόρμες. Τονίστηκε όμως ότι αυτές οι ευέλικτες μορφές εργασίας που δεν προσφέρουν την «τακτικότητα ή την σταθερότητα των παραδοσιακών εργασιακών σχέσεων» έχουν συμβάλει στην αύξηση της προσωρινής και μερικής απασχόλησης. Αντίστοιχα επισημάνθηκε ότι η δραστηριότητα των επιχειρήσεων της συνεργατικής οικονομίας έχει αμβλύνει τις παγιωμένες διαφορές και καθιστά την διάκριση μεταξύ αυτοαπασχολούμενων και εργαζόμενων ολοένα και πιο ασαφή κάτι που μπορεί να οδηγήσει σε αβεβαιότητα ως προς τους εφαρμοστέους, στις διάφορες πραγματικές και νομικές σχέσεις, ευρωπαϊκούς και εθνικούς κανόνες και να αμφισβητήσει το επίπεδο της παρεχόμενης από την Ένωση κοινωνικής προστασίας.²⁹¹

Ως προς το ζήτημα της νομικής φύσης που συνδέει τις πλατφόρμες της συνεργατικής οικονομίας και τους παρόχους υπηρεσιών, η επιτροπή αρχικώς υπενθύμισε την νομολογιακή προσέγγιση της έννοιας του μισθωτού, όπως αυτή έχει διαμορφωθεί στα πλαίσια της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζόμενων και χρησιμοποιείται για την εφαρμογή πλήθους οδηγιών του κοινωνικού τομέα.²⁹² Σύμφωνα με την νομολογία αυτή «*κύριο χαρακτηριστικό της εργασιακής σχέσης αποτελεί το γεγονός ότι συγκεκριμένο πρόσωπο παρέχει έναντι αμοιβής και επί ορισμένο χρόνο υπηρεσίες προς άλλο πρόσωπο και υπό τη διεύθυνση του τελευταίου.*» Η κατάφαση συνεπώς της ύπαρξης σχέσης εξαρτημένης απασχόλησης μεταξύ πλατφόρμας και εργαζόμενου θα πρέπει σύμφωνα με την Επιτροπή να προσδιοριστεί κατόπιν συνολικής αξιολόγησης των ιδιαίτερων στοιχείων που χαρακτηρίζουν την εργασιακή σχέση και την εκτέλεση των σχετικών εργασιών, αφού ληφθούν υπόψη τρία κριτήρια τα οποία είναι α) η ύπαρξη σχέσης εξάρτησης, β) η φύση της εργασίας και γ) η ύπαρξη αμοιβής.

Συνεπώς η ύπαρξη σχέσης εξαρτημένης εργασίας συνοψίζεται «*στην πρόβλεψη διευθυντικής εξουσίας της πλατφόρμας, να καθορίζει την επιλογή και το περιεχόμενο της δραστηριότητας, τον τρόπο παροχής της εργασίας, αλλά και την μορφή και το ύψος της αμοιβής*»,²⁹³ **υπό την έννοια ότι δεν μπορεί να προβλέπεται από την οικεία σύμβαση μεταξύ εργαζόμενου και πλατφόρμας ελευθερία του πρώτου ως προς την διαμόρφωση των όρων παροχής της εργασίας και ως προς την επιλογή των εργασιών που θα εκτελέσει.** Διευκρινίστηκε όμως ότι δεν θεωρείται ότι η αμοιβή καθορίζεται από την πλατφόρμα εάν η τελευταία απλά μεταφέρει τις πληρωμές που καταβάλλουν οι χρήστες της υπηρεσίας προς τον πάροχο, ιδρύοντας και λειτουργώντας δικό της σύστημα πληρωμών. Ωστόσο η Επιτροπή υπενθύμισε ότι προκειμένου να υπάρχει σχέση εξαρτημένης εργασίας δεν απαιτείται διαρκής διεύθυνση και έλεγχος ως προς τον τρόπο παροχής της εργασίας, όπως άλλωστε έχει πάγια κριθεί νομολογικά με αφετηρία την απόφαση Danosa C-232/09 του ΔΕΕ.

Όμως το κρισιμότερο κριτήριο που τίθεται από την Επιτροπή στην Ευρωπαϊκή Ατζέντα για την συνεργατική οικονομία είναι το στοιχείο της φύσης της εργασίας. Η επιτροπή επισήμανε την πάγια νομολογία του ΔΕΕ σύμφωνα με την οποία ο απασχολούμενος προκειμένου να θεωρηθεί μισθωτός θα πρέπει να ασκεί «*γνήσια και πραγματική αμειβόμενη δραστηριότητα οικονομικής αξίας, (effective and genuine activities) αποκλεισμένων δραστηριοτήτων που είναι*

²⁹¹ Προοίμιο της ευρωπαϊκής ατζέντας για την συνεργατική οικονομία

²⁹² Οδηγίες για τον χρόνο εργασίας (Isère (C-428/09), για τις ομαδικές απολύσεις Balkaya (C-229/14) και την ισότητα στην απασχόληση (C-432/14). Σε άλλες οδηγίες σχετικές με το εργατικό δίκαιο γίνεται ρητή αναφορά στον εθνικό ορισμό της έννοιας του «εργαζόμενου» υπό την προϋπόθεση του σεβασμού της αποτελεσματικότητας του δικαίου της ΕΕ, με αναφορά στην υπόθεση O'Brien (C-393/10)»

²⁹³ De Stefano V, Aloisi A. (2018), ο.π. σελ. 31, δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

τόσο περιορισμένες ώστε να εμφανίζονται ως αμιγώς περιθωριακές και παρεπόμενες²⁹⁴. Έτσι τα άτομα που παρέχουν, μέσω συνεργατικών πλατφορμών, υπηρεσίες αμιγώς παρακολουθηματικού χαρακτήρα δεν μπορούν να θεωρηθούν ως εργαζόμενοι, ενώ αν παρέχουν υπηρεσίες λιγότερο περιστασιακά μπορεί να θεωρηθούν εργαζόμενοι εφόσον πληρούνται και τα υπόλοιπα δύο κριτήρια που αναφέρονται από την Επιτροπή. Κατά τον Risak όμως, ο σκόπελος αυτός μπορεί να προσπεραστεί αν αντισταχθεί από την μεγάλης έντασης εποπτεία και εξωτερικό έλεγχο που ασκεί η πλατφόρμα μέσω screenshots ή αυτοματοποιημένης αλγοριθμικής ανάλυσης.²⁹⁵

Για την κατάφαση χαρακτήρα των παρεχόμενων υπηρεσιών ως γνησίων και πραγματικά αμειβόμενων χρησιμοποιείται από το Δικαστήριο ένα μίγμα κριτηρίων και συνεκτιμάται το σύνολο των περιστάσεων μίας εργασιακής σχέσης. Πρέπει όμως να σημειωθεί ότι στην περίπτωση του crowdsourcing, η διάρκεια της απασχόλησης μπορεί να είναι πολλές φορές πολύ σύντομη, ενώ δύναται να διαρκεί μόλις λίγα λεπτά με αποτέλεσμα να αμφισβητείται εύλογα αν πληρείται, το τιθέμενο από το ΔΕΕ, κρίσιμο για την έννοια της εξάρτησης, αυτό στοιχείο. Ωστόσο πρέπει να σημειωθεί ότι, όπως αναλύθηκε διεξοδικά στο οικείο κεφάλαιο της **παρούσας εργασίας, η μικρής διάρκειας απασχόληση, οι περιορισμένες ώρες εργασίας, η ασυνεχής εργασία ή η χαμηλή παραγωγικότητα και αμοιβή δεν αρκούν για να αποκλειστεί η ύπαρξη εργασιακής σχέσης και η υπαγωγή του ατόμου στην έννοια του εργαζόμενου σύμφωνα με την νομολογία του ΔΕΕ.**²⁹⁶ Αντίστοιχα ο περιθωριακός και παρακολουθηματικός χαρακτήρας της απασχόλησης δεν θα πρέπει να αποκλείσει, άνευ ετέρου, τον χαρακτηρισμό των crowdworkers ως εργαζόμενων, αφού η Επιτροπή προτρέπει τα κράτη μέλη όπως αξιολογούν σφαιρικά τις διαφορετικές ανάγκες των αυτοαπασχολούμενων και των ψηφιακών εργαζόμενων υπό το φως των καινοτόμων επιχειρησιακών μοντέλων της συνεργατικής οικονομίας.²⁹⁷

Σημειώνεται ότι ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει το ζήτημα αυτό ιδίως προς την φύση της νομικής σχέσης που συνδέει τους εργαζόμενους με τους crowdsourcers-πελάτες, αφού οι πρώτοι μπορεί να παρέχουν εργασία πολύ σύντομης διάρκειας σε πλήθος επιχειρήσεων μέσα σε διάστημα λίγων μόλις ωρών. Από την άλλη σημαντικό μέρος των crowdworkers χρησιμοποιούν αυτήν την μορφή εργασίας περιστασιακά προκειμένου να συμπληρώσουν απλά το εισόδημα τους. Βέβαια το ζήτημα κρίνεται διαφορετικά σε περίπτωση που μία επιχείρηση crowdsourcer αναθέτει συνεχώς στον ίδιο crowdworker, την εκπόνηση του ίδιου έργου ή την παροχή ίδιας φύσης εργασίας ή στις περιπτώσεις εκείνες όπου ο πάροχος υπηρεσιών παρέχει τις υπηρεσίες του σε διαφορετικούς μεν αποδέκτες- επιχειρήσεις ή πελάτες αλλά μέσω της ίδιας πάντοτε πλατφόρμας για οκτώ ή παραπάνω ώρες την εβδομάδα και για ικανό χρονικό διάστημα. Στις περίπτωση αυτή θα μπορούσε να υποστηριχθεί, βάσιμα κατά την άποψη μας, ότι η παρεχόμενη δραστηριότητα είναι γνήσια και αποτελεσματική και πληροί το τιθέμενο από το ΔΕΕ σχετικό κριτήριο.²⁹⁸

²⁹⁴C-337/97 C.P.M. Meeusen v. Hoofddirectie van de Informatie Beheer Groep και C- 53/81 D.M. Levin v. Staatssecretaris van justitie, Paul Craig Grainne de Burca, δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

²⁹⁵ Risak M, Crowdfunding, Towards a new form of Employment, New Forms of Employment in Europe, Roger Blanpain & Frank Hendrickx, Wolters Kluwer, σελ. 99

²⁹⁶ De Stefano V., Aloisi A., (2018), ο.π. σελ. 31 και σχετικές αποφάσεις C-413/01, Ninni-Orasche, C- 139/85 Kempf, C-357/89 Raulin, C-344/87 Bettray δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu> και Δημαρέλλης Κ., ο.π. σελ. 173, Μπακιρτζή Ε., ο.π. σελ. 57

²⁹⁷ Μπακιρτζή Ε, Ζητήματα Προστασίας των Crowdworkers στην Παροχή της Ψηφιακής Εργασίας, ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗ & ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ 16ο Πανελλήνιο Συνέδριο Εταιρείας Δικαίου Εργασίας & Κοινωνικής Ασφάλισης, Νομική Βιβλιοθήκη, 2018 σελ. 57

²⁹⁸ Houwerzijl, M., ο.π. σελ. 10

Η φύση των παρεχόμενων από τις συνεργατικές πλατφόρμες υπηρεσιών

Με την Ευρωπαϊκή Ατζέντα για την συνεργατική οικονομία καθορίστηκαν επίσης ορισμένες κατευθυντήριες γραμμές για την κατηγοριοποίηση των παρεχόμενων από τις συνεργατικές πλατφόρμες υπηρεσιών. Διευκρινίστηκε αρχικά ότι εφόσον οι πλατφόρμες παρέχουν υπηρεσίες εξ' αποστάσεως έναντι αμοιβής, με την χρήση ηλεκτρονικών μέσων, κατόπιν παραγγελίας ενός αποδέκτη- καταναλωτή πρέπει να θεωρηθεί ότι αυτές παρέχουν υπηρεσίες της κοινωνίας των πληροφοριών, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 2 της Οδηγίας 2000/31²⁹⁹ και στο άρθρο 1 παράγραφος 1 στοιχείο β της Οδηγίας 2015/1535³⁰⁰ και ως εκ τούτου «δεν μπορούν να υπάγονται σε καθεστώς προηγούμενης παροχής άδειας ή σε οποιαδήποτε άλλη προϋπόθεση ισοδυνάμου αποτελέσματος».

Αναγνωρίστηκε επίσης ότι ενδέχεται σε ορισμένες περιπτώσεις οι πλατφόρμες να παρέχουν υπηρεσίες ενεργώντας ως μεσάζοντες μεταξύ των παρόχων και των τελικών αποδεκτών του έργου και χρηστών αυτού. Αντίθετα σε ορισμένους τομείς της οικονομίας, μεταξύ των οποίων οι αστικές μεταφορές και οι κατ' οίκον υπηρεσίες, επισημάνθηκε ότι οι πλατφόρμες μπορεί να είναι οι ίδιες πάροχοι βασικών υπηρεσιών³⁰¹ Για την επιτροπή η παροχή της υποκείμενης υπηρεσίας (underlying service), πρέπει να καθορίζει και την δέσμη εφαρμοστέων κανόνων για την ρύθμιση της δραστηριότητας των πλατφόρμων.

Προκειμένου μία πλατφόρμα να θεωρηθεί πάροχος της υποκείμενης υπηρεσίας θα πρέπει να ληφθούν υπόψη μία σειρά κριτηρίων κυρίως ως προς το επίπεδο ελέγχου και επιρροής που ασκεί η συνεργατική πλατφόρμα στον πάροχο των υπηρεσιών. Τίθενται δε ενδεικτικά τρία βασικά κριτήρια ως προς την ένταση του ελέγχου και της επιρροής αυτής της πλατφόρμας που οδηγούν στην κατάφαση της ιδιότητας της ως παρόχου υπηρεσιών και όχι ως απλού διαμεσολαβητή τα οποία είναι α) ο καθορισμός της τελικής τιμής που θα καταβάλλει ο χρήστης ως αποδέκτης της βασικής υπηρεσίας β) ο καθορισμός και άλλων βασικών όρων και προϋποθέσεων, πέραν της τιμής που διέπουν την συμβατική σχέση μεταξύ παρόχου και αποδέκτη των υπηρεσιών και γ) η κυριότητα των βασικών περιουσιακών στοιχείων που απαιτούνται για την παροχή.

Ωστόσο πρέπει να σημειωθεί ότι όπως παρατηρήθηκε από τον Εισαγγελέα Maciej Szpunar³⁰² και έγινε δεκτό από την απόφαση Asociación Profesional Elite Taxi C-434/15, το γεγονός ότι μία εταιρεία της συνεργατικής οικονομίας στερείται της κυριότητας των περιουσιακών στοιχείων που απαιτούνται για την παροχή δεν έχει ιδιαίτερη σημασία, «διότι ένας επιχειρηματίας μπορεί κάλλιστα να παρέχει υπηρεσίες μεταφοράς με οχήματα τρίτων, ιδίως αν χρησιμοποιεί αυτούς τους τρίτους στο πλαίσιο των εν λόγω υπηρεσιών, ανεξαρτήτως του είδους της μεταξύ τους νομικής σχέσης».

Επιπλέον σε διάφορες μορφές εξαρτημένης εργασίας, όπως η τηλεργασία και η κατ' οίκον εργασία, η κυριότητα των εργαλείων που απαιτούνται για την εργασία μπορεί ανήκει στους εργαζόμενους.³⁰³ Ως προς το στοιχείο του καθορισμού της τιμής σημειώνεται ότι αυτός πρέπει να

²⁹⁹ Για ορισμένες νομικές πτυχές των υπηρεσιών της κοινωνίας της πληροφορίας, ιδίως του ηλεκτρονικού εμπορίου, στην εσωτερική αγορά («οδηγία για το ηλεκτρονικό εμπόριο»)

³⁰⁰ Για την καθιέρωση μιας διαδικασίας πληροφόρησης στον τομέα των τεχνικών προδιαγραφών και των κανόνων σχετικά με τις υπηρεσίες της κοινωνίας των πληροφοριών

³⁰¹ Σελ. 6 της Ευρωπαϊκής Ατζέντας, διαθέσιμη εδώ: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0356&from=EL>

³⁰² σκέψη 55 των προτάσεων στην απόφαση στην υπόθεση Asociación Profesional Elite Taxi C-434/15

³⁰³ Loffredo A. Tuffo M., ο.π. σελ. 31

είναι εξαντλητικός δεδομένου ότι αν η πλατφόρμα απλά προτείνει μία τιμή αλλά ο πάροχος είναι τελικά ελεύθερος να καθορίσει το ύψος της, το στοιχείο αυτό δεν ικανοποιείται. Αντίστοιχα ως προς τον καθορισμό των λοιπών όρων παροχής διευκρινίζεται ότι προκειμένου μία συνεργατική πλατφόρμα να θεωρηθεί ως πάροχος υπηρεσιών θα πρέπει να παρέχει υποχρεωτικές οδηγίες για την παροχή της υπηρεσίας, να υποχρεώνει τον πάροχο σε εκτέλεση της υπηρεσίας αυτής και να ελέγχει την ποιότητα του αποτελέσματος της εργασίας.

Για την κατάφαση της άσκησης επιρροής εκ μέρους της πλατφόρμας πρέπει να ληφθούν υπόψη και άλλα κριτήρια όπως είναι η ανάληψη των εξόδων από αυτήν και η τυχόν ύπαρξη σχέσης εργασίας μεταξύ της πλατφόρμας και του παρόχου των υπηρεσιών. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή διευκρίνισε όμως ότι η αξιοποίηση μηχανισμών αξιολόγησης της ασκούμενης από τους πελάτες κριτικής δεν αποτελεί απόδειξη άσκησης σημαντικού ελέγχου αν η άσκηση της κριτικής αυτής δεν γίνεται απευθείας από την πλατφόρμα. **Ωστόσο αν η αξιολόγηση της κριτικής των πελατών είναι τέτοιας έντασης ώστε οι πλατφόρμες να εμπλέκονται ουσιαστικά στην οργάνωση του τρόπου παροχής των υπηρεσιών και στην επιλογή των παρόχων, όπως για παράδειγμα μέσω της «άμεσης επαλήθευσης και της διαχείρισης της ποιότητας των υπηρεσιών», τότε το στοιχείο αυτό θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ως προς την κατάφαση της ιδιότητας της πλατφόρμας ως παρόχου υπηρεσιών.**

Συνεπώς κατά την επιτροπή όταν οι πλατφόρμες ασκούν υψηλό επίπεδο ελέγχου και επιρροής στους εργαζόμενους, θα πρέπει να θεωρούνται οι ίδιες ως πάροχοι υπηρεσιών ενώ αντίστροφα όταν οι πλατφόρμες περιορίζουν τη δραστηριότητά τους στην αντιστοίχιση της ζήτησης και της προσφοράς, επιτρέποντας σε ομοτίμους να παρέχουν τις υποκείμενες υπηρεσίες, θα πρέπει να θεωρούνται ως μεσάζοντες και άρα ως πάροχοι υπηρεσιών που ανήκουν στην κοινωνία της πληροφορικής.³⁰⁴ Το κριτήριο του ελέγχου επισημάνθηκε άλλωστε και από τον ΟΑΣΑ³⁰⁵, σύμφωνα με τον οποίο, ο έλεγχος υποδεικνύει την ύπαρξη εξάρτησης όταν ο πάροχος δεν μπορεί παρά να μην ακολουθήσει τις οδηγίες της πλατφόρμας ως προς την εκτέλεση της παροχής, ή όταν η πλατφόρμα χρησιμοποιεί σύστημα αξιολόγησης των πελατών της προκειμένου να ελέγξει ή ακόμα και απολύσει τους εργαζόμενους της.

Νομολογία του ΔΕΕ σχετικά με την ψηφιακή εργασία

Η απόφαση Asociación Profesional Elite Taxi C-434/15 του ΔΕΕ

Επί του κρίσιμου αυτού ζητήματος της ταξινόμησης του είδους των υπηρεσιών που παρέχουν οι πλατφόρμες της συνεργατικής οικονομίας τοποθετήθηκε το Δικαστήριο της Ένωσης στην πρόσφατη απόφαση του **Asociación Profesional Elite Taxi C-434/15**. Στην υπόθεση αυτή το Δικαστήριο κλήθηκε να αποσαφηνίσει αν η εταιρεία που έχει δημιουργήσει και εκμεταλλεύεται την πλατφόρμα Uber παρέχει υπηρεσίες της κοινωνίας της πληροφορικής κατά την έννοια των

³⁰⁴ Smorto G., Regulating (and self-regulating) the sharing economy in Europe: an overview, Springer Polimi, 2018 σελ. 116, διαθέσιμο εδώ : https://www.academia.edu/36942418/Regulating_and_Self-regulating_the_Sharing_Economy_in_Europe_An_Overview τελευταία επίσκεψη 26-10-2021

³⁰⁵ ΟΑΣΑ, New Forms of Work in the Digital Economy, 2016, Ministerial Meeting on the Digital Economy, διαθέσιμο εδώ: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/51jwnklt820x-en.pdf?expires=1635278129&id=id&accname=guest&checksum=OCCF33E3327D530301353B5ED7E0CD0D> τελευταία επίσκεψη 26-10-2021.

Οδηγιών 98/34 και 2000/31 (άρθρο 2 στοιχείο α) ή υπηρεσία στον τομέα των μεταφορών κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο δ', της οδηγίας 2006/123, υπό το πρίσμα της αιτιολογικής σκέψης 21 της οδηγίας αυτής. Το Δικαστήριο της Ένωσης με την θεμελιώδη αυτή απόφαση του έκρινε ότι η Uber δραστηριοποιείται στο τομέα των μεταφορών και έτσι συνιστά εταιρεία που παρέχει τις υπηρεσίες της στο τομέα αυτό και όχι απλά υπηρεσίες διαμεσολάβησης.

Συγκεκριμένα το Δικαστήριο αποδέχτηκε κατ' αρχάς ότι μέσω της εφαρμογής που έχει θέση σε λειτουργία, η Uber διευκολύνει την επικοινωνία και την σύνδεση μεταξύ ατόμων που επιθυμούν να μετακινηθούν εντός του αστικού ιστού και μη επαγγελματιών οδηγών που χρησιμοποιούν το δικό τους όχημα προκειμένου να παρέχουν υπηρεσίες μεταφοράς. Συνεπώς η εταιρεία δραστηριοποιείται κατ' αρχήν στο τομέα της παροχής υπηρεσιών της κοινωνίας της πληροφορικής.³⁰⁶

Ωστόσο το ΔΕΕ έκρινε ότι η Uber ως πάροχος υπηρεσιών διαμεσολάβησης «δημιουργεί ταυτόχρονα μια προσφορά υπηρεσιών αστικής μεταφοράς την οποία καθιστά προσβάσιμη μέσω εργαλείων πληροφορικής, και την οποία οργανώνει, ως προς τη γενική της λειτουργία, υπέρ των προσώπων που προτίθενται να κάνουν χρήση της εν λόγω προσφοράς προκειμένου να μετακινηθούν εντός της πόλης»,³⁰⁷ είναι συνεπώς άρρηκτα συνδεδεμένη με την παροχή υπηρεσιών μεταφοράς που η ίδια δημιούργησε αφού χωρίς την χρήση της εφαρμογής οι οδηγοί δεν θα ήταν σε θέση να παρέχουν τις υπηρεσίες τους και οι πελάτες δεν θα είχαν την δυνατότητα να μετακινηθούν.

Επιπλέον το Δικαστήριο έκρινε ότι η Uber ασκεί αποφασιστική επιρροή επί των όρων παροχής της υπηρεσίας από τους οδηγούς, αφού καθορίζει *«τουλάχιστον το ανώτατο κόμιστρο, εισπράττει το κόμιστρο από τον πελάτη και εν συνεχεία αποδίδει τμήμα αυτού στον μη επαγγελματία οδηγό του οχήματος, ελέγχει σε κάποιον βαθμό την ποιότητα των οχημάτων, αλλά και τη συμπεριφορά των οδηγών, επ' απειλή ακόμη και αποκλεισμού τους από την πλατφόρμα»*³⁰⁸

Συνεπώς το Δικαστήριο απέρριψε τον ισχυρισμό της εταιρείας ότι αυτή διαχειρίζεται απλώς μία ψηφιακή πλατφόρμα η οποία διευκολύνει την επικοινωνία μεταξύ παροχών και καταναλωτών και έκρινε ότι ο διαμεσολαβητικός ρόλος της εταιρείας πρέπει να θεωρηθεί ότι αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα μίας συνολικής υπηρεσίας της οποίας κύριο στοιχείο είναι η υπηρεσία μεταφοράς.³⁰⁹ Τέλος το Δικαστήριο σημείωσε ότι επειδή το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και η Επιτροπή δεν έχουν θεσπίσει κανόνες που να ρυθμίζουν τις υπηρεσίες μη συλλογικής μεταφοράς και τις υπηρεσίες διαμεσολάβησης που είναι άρρηκτα συνδεδεμένες με τις πρώτες εναπόκειται στα κράτη μέλη να θεσπίσουν κανόνες που να ρυθμίζουν τους όρους παροχής υπηρεσιών διαμεσολάβησης όπως αυτή που παρέχεται από την πλατφόρμα Uber, εντός των ορίων που τίθενται από τους γενικούς κανόνες της ΣΛΕΕ. Το Δικαστήριο επικαλέστηκε την ως άνω νομολογία του και στην μεταγενέστερη απόφαση του **C-320/16, Uber France SAS**, όπου κρίθηκε

³⁰⁶ «υπηρεσία που συνήθως παρέχεται έναντι αμοιβής, με ηλεκτρονικά μέσα εξ αποστάσεως και κατόπιν προσωπικής επιλογής ενός αποδέκτη υπηρεσιών».

³⁰⁷ Asociación Profesional Elite Taxi C-434/15, σκέψη 38, δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

³⁰⁸ Asociación Profesional Elite Taxi C-434/15, σκέψη 39, δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

³⁰⁹ έχουν την έννοια ότι υπηρεσία διαμεσολάβησης όπως η επίδικη εν προκειμένω, στο πλαίσιο της οποίας, μέσω μιας εφαρμογής για έξυπνα τηλέφωνα, διευκολύνεται έναντι αμοιβής η επικοινωνία μεταξύ μη επαγγελματιών οδηγών που χρησιμοποιούν δικό τους όχημα και ατόμων που επιθυμούν να μετακινηθούν εντός πόλης, πρέπει να θεωρηθεί ότι είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με υπηρεσία μεταφοράς και, κατ' επέκταση, να χαρακτηριστεί «υπηρεσία στον τομέα των μεταφορών»

εκ νέου ότι η Uber δραστηριοποιείται και στον τομέα παροχής υπηρεσιών μεταφοράς και όχι αποκλειστικά στον τομέα της παροχής υπηρεσιών της κοινωνίας των πληροφοριών βασιζόμενο στα ίδια ως άνω κριτήρια.

Είναι αναμφίβολο ότι οι ως άνω αποφάσεις του ΔΕΕ θα επηρεάσουν τον τρόπο λειτουργίας της εν θέματι εταιρείας αλλά και όλων των αντίστοιχων εταιρειών που δραστηριοποιούνται στην παροχή υπηρεσιών μεταφοράς, αφού αυτές θα υποχρεωθούν να εξοπλιστούν με τις προβλεπόμενες από το εκάστοτε εθνικό δίκαιο άδειες λειτουργίας και πιστοποιήσεις καθώς και να συμμορφωθούν με τους κανόνες ασφάλειας που προβλέπονται για τις υπηρεσίες μεταφοράς ενώ τέλος θα πρέπει να σέβονται τις τιθέμενες από τους εθνικούς και ευρωπαϊκούς κανόνες υποχρεώσεις για τον αθέμιτο ανταγωνισμό. Από την κρίση αυτή άλλωστε θα μπορούσε να προκύψει, σύμφωνα και με τους εκάστοτε εθνικούς κανόνες υποχρέωση της Uber να συνεργάζεται μόνο με επαγγελματίες Οδηγούς, γεγονός που θα έχει ως αποτέλεσμα η εταιρεία να αναγκαστεί να συνάψει σχέσεις εξαρτημένης εργασίας με τους Οδηγούς της.³¹⁰

Η σπουδαιότητα ωστόσο της εν θέματι υπόθεσης για την προβληματική της παρούσας εργασίας δεν εντοπίζεται στον χαρακτηρισμό της Uber ως εταιρείας που δραστηριοποιείται στον τομέα των μεταφορών, αλλά κυρίως στα πραγματικά περιστατικά και στα στοιχεία εκείνα στα οποία στηρίχθηκε το Δικαστήριο, όπως αυτά αναφέρονται στην σκέψη 39 της απόφασης, προκειμένου να καταλήξει στο εν θέματι συμπέρασμα και τα οποία σχετίζονται αποκλειστικά, θα έλεγε κανείς, στην συμβατική σχέση που προκύπτει μεταξύ της Uber και των οδηγών της.

Ενδιαφέρον άλλωστε παρουσιάζουν επί του θέματος οι προτάσεις του Γενικού Εισαγγελέα Maciej Szpunar που διατυπώθηκαν στα πλαίσια της ως άνω ένδικης διαφοράς. Σύμφωνα με τον Εισαγγελέα η Uber δεν μεσολαβεί απλά μεταξύ προσφοράς και ζήτησης υπηρεσιών μεταφοράς αλλά αντίθετα η ύπαρξη και η δραστηριότητα της έχουν δημιουργήσει την προσφορά αυτή³¹¹. Ο Εισαγγελέας παρατήρησε ότι η Uber ασκεί «αποφασιστική επιρροή επί των όρων παροχής της υπηρεσίας» και διαμορφώνει τα βασικά χαρακτηριστικά αυτής της παροχής οργανώνοντας την λειτουργία της.

Οι πολυάριθμοι άλλωστε όροι που περιλαμβάνονται στην σύμβαση πλαίσιο που συνάπτεται προκειμένου οι οδηγοί να έχουν πρόσβαση στην πλατφόρμα δεσμεύουν τους τελευταίους τόσο ως προς την ανάληψη και εκτέλεση της δραστηριότητας όσο και ως προς την εν γένει συμπεριφορά αυτών κατά την εκτέλεση της παροχής. Συγκεκριμένα και σύμφωνα με τον Εισαγγελέα, η Uber ελέγχει «όλους τους κρίσιμους οικονομικούς παράγοντες της υπηρεσίας μεταφοράς και καθορίζει «μέσω απαιτήσεων που πρέπει να πληρούν τόσο οι οδηγοί όσο και τα οχήματα, την πρόσβαση στην ζήτηση για μεταφορές μέσω της παρότρυνσης προς τους οδηγούς να εστιάζουν στα χρονικά σημεία και στις περιοχές μεγάλης ζήτησης, τη συμπεριφορά των οδηγών μέσω του συστήματος βαθμολόγησης και τη δυνατότητα αποκλεισμού από την πλατφόρμα» και είναι συνεπώς υπεύθυνη όχι μόνο για την διαμεσολαβητική υπηρεσία αλλά και για το αποτέλεσμα της δραστηριότητας των οδηγών, αφού η υπηρεσία μεταφοράς

³¹⁰ Μπακιρτζή Ε., ο.π. σελ. 59.

³¹¹ Σκέψη 47 και 48 των προτάσεων του Γενικού Εισαγγελέα Maciej Szpunar στην υπόθεση Asociación Profesional Elite Taxi C-434/15, διαθέσιμη εδώ: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0356&from=EL>

πραγματοποιείται στο όνομα της Uber και έχει συγκεκριμένη ποιότητα και λειτουργικά χαρακτηριστικά τα οποία η Uber είναι σε θέση να διασφαλίζει.³¹²

Επιπλέον ο Εισαγγελέας αναγνώρισε ότι η επικαλούμενη από την εταιρεία συμβατική ελευθερία των οδηγών της ως προς την ρύθμιση του χρόνου και του τόπου παροχής της εργασίας τους δεν είναι πραγματική. Έχοντας σαν αφετηρία ότι οι περισσότεροι οδηγοί της Uber εξασφαλίζουν το σύνολο το εισοδήματος τους από την εργασία τους αυτή, διαπίστωσε ότι δεν ασκούν συμπληρωματικά την δραστηριότητα τους. Άλλωστε το γεγονός ότι προβλέπεται η παροχή συμπληρωματικής αμοιβής για τους οδηγούς που εκτελούν πολλά δρομολόγια³¹³ αλλά και το γεγονός ότι η Uber υποδεικνύει στους οδηγούς της περιοχές και τις χρονικές περιόδους εκείνες που αναμένεται να υπάρχει μεγάλη ζήτηση ή πιο επικερδή κόμιστρα υποδεικνύουν ότι η Uber χωρίς να εξαναγκάζει άμεσα τους Οδηγούς δύναται να προσαρμόζει την προσφορά της στις διακυμάνσεις της ζήτησης.³¹⁴ **Η διαπίστωση αυτή του Εισαγγελέα, κατά την γνώμη μας αναγνωρίζει, χωρίς να το διατυπώνει ρητά ότι η Uber έχει την δυνατότητα να καθορίζει έμμεσα αλλά επιτακτικά τον χρόνο και τον τόπο απασχόλησης των οδηγών της, όπως συμβαίνει σε μία σχέση εξαρτημένης εργασίας με την ενάσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη.**

Επιπλέον ο Εισαγγελέας αναγνώρισε ότι η Εταιρεία είναι σε θέση να ελέγχει έστω έμμεσα την ποιότητα παροχής της εργασίας ασκώντας διεύθυνση και εποπτεία στους οδηγούς της κατά την εκτέλεση της παροχής τους αφού όπως επί λέξει αναφέρει «Ένας έμμεσος έλεγχος, όπως αυτός της Uber, ο οποίος στηρίζεται σε οικονομικά κίνητρα και σε ένα αποκεντρωμένο σύστημα αξιολόγησης από τους επιβάτες, σε συνδυασμό με οικονομίες κλίμακας, εξασφαλίζει εξίσου, αν όχι περισσότερο, αποτελεσματική διαχείριση με τον έλεγχο που βασίζεται σε κανονικές εντολές από τον εργοδότη προς τους υπαλλήλους του και στην άμεση επιτήρηση της εκτέλεσής τους.»

Τέλος ο Εισαγγελέας παρατήρησε ότι οι Οδηγοί της Uber, δεν ασκούν ίδια δραστηριότητα η οποία θα μπορούσε να υπάρξει αυτοτελώς και εκτός πλατφόρμας, αλλά αντίθετα η δραστηριότητα τους αυτή υφίσταται αποκλειστικά και μόνο λόγω της πλατφόρμας³¹⁵, ενώ η επαφή μεταξύ επιβάτη και οδηγού δεν μπορεί να έχει αυτοτελή οικονομική αξία.

³¹² Σκέψη 53 των προτάσεων του Γενικού Εισαγγελέα Maciej Szpunar στην υπόθεση Asociación Profesional Elite Taxi C-434/15, διαθέσιμη εδώ: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0356&from=EL>

³¹³ Επισημαίνεται ότι πάγια τακτική της εταιρείας είναι να παρακρατεί μεγαλύτερο τμήμα της αμοιβής του Οδηγού κατά τα πρώτα δρομολόγια αυτού, γεγονός που ευνοεί τους πλήρως απασχολούμενους οδηγούς. Συγκεκριμένα η εταιρεία παρακρατεί το 30% της αμοιβής ενός νέου Οδηγού και στην συνέχεια, αφού αυτός συμπληρώσει έναν μεγάλο αριθμό δρομολογίων το ποσοστό της παρακράτησης πέφτει κάτω από το 25%. Συνεπώς οι Οδηγοί που απασχολούνται μερικώς δεν καταφέρνουν εύκολα να φτάσουν τον προβλεπόμενο αριθμό δρομολογίων και άρα να επιτύχουν μικρότερο ποσοστό παρακράτησης και κατ' επέκταση μεγαλύτερα κέρδη, με αποτέλεσμα να εξαναγκάζονται έμμεσα να εργάζονται με πλήρες ωράριο προκειμένου να εξασφαλίσουν τα απαραίτητα για την διαβίωση τους εισοδήματα, διαθέσιμο εδώ: <https://www.cnet.com/news/uber-tests-30-commission-for-new-drivers-in-san-francisco/>

³¹⁴ Σκέψη 43 των προτάσεων του Γενικού Εισαγγελέα Maciej Szpunar στην υπόθεση Asociación Profesional Elite Taxi C-434/15, διαθέσιμη εδώ: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0356&from=EL>

³¹⁵ Σκέψη 56 και 63 των προτάσεων του Γενικού Εισαγγελέα Maciej Szpunar στην υπόθεση Asociación Profesional Elite Taxi C-434/15, διαθέσιμη εδώ: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0356&from=EL>

Πρέπει να σημειωθεί ότι παρ' όλο που η εν θέματι απόφαση και οι προτάσεις που διατυπώθηκαν στα πλαίσια αυτής δεν σχετίζονται με το νομικό καθεστώς των οδηγών της Uber αφού αυτό δεν αποτέλεσε το υπό κρίση νομικό ζήτημα, οι παραδοχές του Δικαστηρίου, ως προς τον τρόπο λειτουργίας και οργάνωσης των υπηρεσιών της και ως προς την σχέση της με τους οδηγούς τους θα μπορούσαν να αποτελέσουν βάση για μία μελλοντική κρίση του Δικαστηρίου ως προς την νομική φύση της σχέσης που συνδέει την εταιρεία με του οδηγούς της. Τα ίδια επιχειρήματα θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν λοιπόν προκειμένου να κριθεί ότι οι οδηγοί της Uber συνδέονται με την πλατφόρμα με σχέση κεκαλυμμένης εξαρτημένης εργασίας.

Η υπόθεση C-692/19 Yodel Delivery Network του ΔΕΕ

Το δικαστήριο της Ένωσης είχε όμως την ευκαιρία να λάβει θέση αναφορικά και με τον ορθό χαρακτηρισμό της νομικής φύσης της εργασίας των crowdworkers κατόπιν σχετικού προδικαστικού ερωτήματος του Εργατοδικείου της Watford του Λονδίνου, που είχε επιληφθεί υπόθεση αναφορικά με την νομική φύση της σύμβασης που συνδέει τους ταχυδιομείς (courier) με την βρετανική εταιρεία ταχυμεταφορών επ' ονόματι Yodel. Με τα προδικαστικά του ερωτήματα, το εθνικό δικαστήριο ζήτησε κατ' ουσίαν να λάβει κατευθυντήριες γραμμές αναφορικά με την έννοια του «εργαζομένου» όπως αυτή νοείται για την εφαρμογή της Οδηγίας 2003/88/EK, στην οποία δεν ανευρίσκεται σχετικός ορισμός.

Το ΔΕΕ εξέδωσε επί της υπόθεσης αυτής διάταξη με αριθμό **C-692/19, Yodel Delivery Network**. Σημειώνεται ότι με το άρθρο 99 του Κανονισμού του Διαδικασίας του Δικαστηρίου, δίνεται η δυνατότητα στο τελευταίο να εκδώσει διάταξη και όχι απόφαση σε περίπτωση που από την προηγούμενη νομολογία του ΔΕΕ μπορεί να συναχθεί σαφής απάντηση ως προς τα ερωτήματα που θέτει το αιτούν δικαστήριο με την προδικαστική παραπομπή.

Με την προδικαστική παραπομπή το αιτούν Δικαστήριο ζήτησε να πληροφορηθεί εάν μπορεί να υπαχθεί στην έννοια του εργαζόμενου ένα πρόσωπο που α) δεν έχει υποχρέωση αυτοπρόσωπης εκπλήρωσης της παροχής και έχει την δυνατότητα να χρησιμοποιεί τρίτα άτομα και βοηθούς εκπλήρωσης και το οποίο β) έχει την δυνατότητα να μην αποδέχεται την εργασία που του ανατίθεται από τον φερόμενο εργοδότη αλλά και να ορίζει μονομερώς το ανώτατο αριθμό εργασιών που θα εκτελεί αλλά και γ) να οργανώνει ελεύθερα τον χρόνο παροχής της εργασίας του προς εξυπηρέτηση των προσωπικών του αναγκών και τέλος δ) έχει την δυνατότητα να παρέχει τις υπηρεσίες του και σε άλλον εντολέα ακόμα και αν ο τελευταίος ασκεί ανταγωνιστική δραστηριότητα με αυτή του φερόμενου ως εργοδότη του.

Κατ' αρχήν στην υπόθεση αυτή το ΔΕΕ υπενθύμισε την πάγια νομολογία του σύμφωνα με την οποία εργαζόμενος θεωρείται το άτομο εκείνο που παρέχει τις υπηρεσίες, για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, υπό την διεύθυνση και προς όφελος ενός άλλου προσώπου και για τις οποίες λαμβάνει αμοιβή³¹⁶ **με αποτέλεσμα να δημιουργείται μία ιεραρχική σχέση μεταξύ των μερών**. Το Δικαστήριο επίσης υπενθύμισε την αρχή primacy of fact σύμφωνα με την οποία ο νομικός χαρακτηρισμός που δίνουν τα μέρη στην σύμβαση δεν είναι δεσμευτικός για το Δικαστήριο³¹⁷ αφού όπως έχει κριθεί στην εμβληματική απόφαση του Δικαστηρίου FNV Kunsten C-413/13, ένα πρόσωπο που χαρακτηρίζεται ως ανεξάρτητος επαγγελματίας από το εθνικό δίκαιο ή την οικεία

³¹⁶ C-692/19, Yodel Delivery Network., σκέψη 28, οράτε επίσης εκεί παρατεθειμένη νομολογία Fenoll, C-316/13 και Matzak, C-518/15 δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

³¹⁷ Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, σκέψη 29 δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

σύμβαση μπορεί να υπαχθεί στην ευρωπαϊκή έννοια του εργαζόμενου, αν η ανεξαρτησία του είναι πλασματική, και αν έχει δημιουργηθεί μεταξύ των μερών μία ιεραρχική σχέση με αποτέλεσμα να υποκρύπτεται σύμβαση εξαρτημένης εργασίας³¹⁸.

Η ανεξαρτησία δε αυτή μπορεί να χαρακτηριστεί πλασματική αν το πρόσωπο δρα υπό την διεύθυνση και τις εντολές του εργοδότη του παραχωρώντας την ελευθερία του να καθορίζει ελεύθερα τον χρόνο, τον τόπο και το αντικείμενο της εργασίας του και δεν μετέχει στους επιχειρηματικούς κινδύνους του εργοδότη του, υπό την έννοια ότι εντάσσεται στην επιχείρηση του τελευταίου σχηματίζοντας με αυτή μία ενιαία οικονομική οντότητα. Άλλωστε όπως έχει πολλάκις επισημανθεί από το Δικαστήριο εάν μία σύμβαση απασχόλησης υποκρύπτει ιεραρχική σχέση μεταξύ των μερών πρέπει να ληφθούν υπόψη όλα τα ειδικότερα στοιχεία και οι περιστάσεις της εργασιακής σχέσης προκειμένου να συναχθεί το συμπέρασμα εάν πράγματι υποκρύπτεται σχέση εξαρτημένης εργασίας.

Το Δικαστήριο αφού έλαβε υπόψη του τους όρους της μεταξύ των μερών της επίδικης διαφοράς συμφωνίας, θεώρησε ότι, εφόσον ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα υποκατάστασής του και ελευθερία καθορισμού του χρόνου και του όγκου εργασίας του καθώς και δυνατότητα να εργαστεί ακόμα και για ανταγωνιστικές επιχειρήσεις, πρέπει να θεωρηθεί ως αυτοαπασχολούμενος, και δεν δύναται να υπαχθεί στην έννοια του εργαζόμενου όπως αυτή προσδιορίζεται στην εν θέματι υπ' αριθμ. 2003/88/EΚ οδηγία, αφού στην περίπτωση αυτή ελλείπει στο στοιχείο της διευθύνσεως και της εποπτείας.

Επισήμανε άλλωστε ότι η δυνατότητα του παρόχου υπηρεσιών να προσλαμβάνει τρίτα άτομα για την εκτέλεση της εργασίας, μπορεί να ελεγχθεί από τον εντολέα μόνο ως προς το εάν το άτομο που προσλαμβάνεται από τον υπεργολάβο έχει βασικές δεξιότητες και ικανότητες παρόμοιες με το πρόσωπο στο οποίο ανατέθηκε αρχικώς η παροχή του έργου.³¹⁹ Ενώ ως προς το στοιχείο του χρόνου εργασίας το Δικαστήριο έκρινε ότι ο καθορισμός ενός ευρύτερου χρονικού πλαισίου εντός του οποίου ο πάροχος υποχρεούται να εκτελέσει την εργασία του (7:30-21:00 τις καθημερινές), δεν αποτελεί κατ' ανάγκη άσκηση διευθυντικού δικαιώματος εκ μέρους της πλατφόρμας, ως προς τον καθορισμό του χρόνου παροχής, αφού ο ευρύς αυτός καθορισμός του χρονικού πλαισίου είναι σύμφυτος με την φύση της παρεχόμενης υπηρεσίας και η συμμόρφωση με αυτό το ευρύ χρονικό πλαίσιο αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για την ορθή εκτέλεση της υπηρεσίας.³²⁰ Κατά το Δικαστήριο άλλωστε δεν νοείται εργαζόμενος που να έχει την δυνατότητα να αποδέχεται ή να αρνείται τις διάφορες εργασίες που προσφέρονται από τον φερόμενο ως εργοδότη του ή να θέτει ο ίδιος τον ανώτερο αριθμό εργασιών που θα διεκπεραιώσει ή και να ορίζει μονομερώς τον χρόνο εργασίας του.

Το ΔΕΕ όμως καταλείπει στο εθνικό δικαστήριο να κρίνει επί του πλασματικού ή μη χαρακτήρα των ελευθεριών αυτών που παρέχονται μέσω των προδιατυπωμένων συμβατικών όρων στους crowdworkers, αφού θέτει ως προϋποθέσεις ότι αφενός η ανεξαρτησία που τους αναγνωρίζεται από την οικεία σύμβαση δεν πρέπει είναι πλασματική και αφετέρου ότι δεν πρέπει να προκύπτει ύπαρξη ιεραρχικής σχέσης μεταξύ των μερών. Έτσι και σύμφωνα με την προγενέστερη νομολογία του ΔΕΕ, στην υπόθεση FNV Kunsten, το εθνικό δικαστήριο θα μπορούσε να θεωρήσει τους απασχολούμενους στην Yodel ως ψευδώς αυτοαπασχολούμενους αφού στην έννοια αυτή υπάγονται οι εργαζόμενοι εκείνοι που ενεργούν υπό τις εντολές του φερόμενου «εργοδότη» τους, ιδίως ως προς την επιλογή του χρόνου, του τόπου και του

³¹⁸ FNV Kunsten C-413/13, σκέψη 35, δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

³¹⁹ C- 692/19, Yodel Delivery Network., σκέψη 38, δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

³²⁰ C- 692/19, Yodel Delivery Network., σκέψη 28, σκέψη 42, δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

αντικειμένου της εργασίας τους παρά την συμβατική δήθεν ελευθερία τους ως προς τον μονομερή καθορισμό των όρων αυτών³²¹

Η υπόθεση Aslam Farrar και άλλοι κατά Uber

Σημειώνεται ότι το ζήτημα της Uber και του ορθού νομικού χαρακτηρισμού των οδηγών της έχει απασχολήσει και τα εθνικά δικαστήρια διαφόρων ευρωπαϊκών χωρών. Η σπουδαιότερη ίσως, σχετική με το ζήτημα, δικαστηριακή κρίση είναι αυτή του Εργατοδικείου του Λονδίνου. Aslam και Farrar κατά Uber,³²² ειδικά αν αναλογιστεί κανείς ότι στην Μεγάλη Βρετανία εργάζεται ο μεγαλύτερος αριθμός crowdworkers στην Ευρώπη. Στην εν λόγω υπόθεση οι οδηγοί της Uber, Yaseen Aslam και James Farrar προσέφυγαν το έτος 2016 στο Εργατοδικείο του Λονδίνου προκειμένου να αναγνωριστεί ότι η σχέση εργασίας που τους συνδέει με την εταιρεία είναι αυτή του παραμισθωτού- worker και όχι του αυτοαπασχολούμενου.³²³

Το δικάσαν βρετανικό πρωτοβάθμιο δικαστήριο έκανε δεκτή την αγωγή των εργαζόμενων και θεώρησε ότι αυτοί πρέπει να υπαχθούν στην ενδιάμεση κατηγορία του παραμισθωτού (worker)³²⁴ που αναγνωρίζεται από το βρετανικό δίκαιο.³²⁵ Το Δικαστήριο στήριξε την κρίση του αυτή στα έντονα στοιχεία εξάρτησης που παρουσιάζονται στις σχέσεις μεταξύ της Uber και των οδηγών της. Βαρύνουσας σημασίας στοιχεία για την κρίση του Δικαστηρίου ήταν ο αυστηρός έλεγχος και η επιτήρηση που ασκείται διαμέσου του αλγορίθμου αξιολόγησης που χρησιμοποιεί η πλατφόρμα ο οποίος μπορεί να οδηγήσει ακόμα και σε πειθαρχικές ποινές, η έλλειψη δυνατότητας διαπραγμάτευσης του περιεχόμενου της παροχής με τους πελάτες ή την πλατφόρμα, η ενσωμάτωση των οδηγών στην οικονομική οντότητα της εταιρείας καθώς και το γεγονός ότι οι τελευταίοι πρέπει να εκπληρώνουν αυτοπροσώπως την παροχή χωρίς να έχουν δυνατότητα έστω και προσωρινής αντικατάστασης τους από τρίτο πρόσωπο.³²⁶

Η απόφαση ασχολήθηκε με το ζήτημα του χρόνου εργασίας των οδηγών και έκρινε ότι αυτός πρέπει να υπολογίζεται σύμφωνα με τα οριζόμενα στην εργατική νομοθεσία (Work Time Regulation) και ότι οι ώρες εργασίας τους θα πρέπει να αμείβονται σύμφωνα με τα προβλεπόμενα για τον εθνικό κατώτατο μισθό (National minimum Wage Regulations).³²⁷ Σημειώνεται ότι απόφαση αυτή εφεσιβλήθηκε από την εταιρεία. Το Εφετείο επικύρωσε την απόφαση του πρωτοβάθμιου δικαστηρίου και έκρινε ότι εφόσον οι οδηγοί είναι παραμίσθωτοι της εταιρείας θα πρέπει να εφαρμόζεται για αυτούς η σχετική με το ωράριο νομοθεσία, και ότι πρέπει συνεπώς να θεωρείται χρόνος εργασίας τόσο ο χρόνος κατά τον οποίο αυτοί εκτελούν ένα δρομολόγιο, αλλά

³²¹ Πατσουράκης Ν., ο.π. σελ.2 και Στεργίου Α., Οι οικονομικά εξαρτημένοι αυτοαπασχολούμενοι, ΕΕρΔ, Τόμος 67ος, τεύχος 12, σελ. 8

³²² Employment Tribunal, Mr. Y. Aslam, Mr. J. Farrar and Others v Uber, Case Numbers: 2202551/2015 & Others, 28 October 2016

³²³ Τραυλός Τζανετάτος Δ., ο.π. σελ. 1296

³²⁴ Ως προς την έννοια του παραμισθωτού (worker) που αναγνωρίζεται στην Μεγάλη Βρετανία οράτε συναφώς στο οικείο κεφάλαιο της παρούσας σελ. 10

³²⁵ Τραυλό- Τζανετάτο Δ., Ο.π., σ.84, 131-132.

³²⁶ De Stefano V, Aloisi A, (2018), ο.π., σελ. 48

³²⁷ De Stefano V, Aloisi A, (2018), ο.π., σελ. 49

και όλο το διάστημα που είναι συνδεδεμένοι στην πλατφόρμα και αναμένουν να κληθούν προς εκτέλεση ενός δρομολογίου.³²⁸

Ήδη με την από 19-2-2021 απόφαση του το Ανώτατο Δικαστήριο της Αγγλίας έκρινε τελεσιδίκως το ζήτημα της νομικής φύσης της παρεχόμενης, από τους οδηγούς της εταιρείας, εργασίας και αποφάσισε ότι οι εργαζόμενοι της Uber πρέπει να υπαχθούν στην έννοια του παραμισθωτού (worker) και να μην αντιμετωπίζονται ως ανεξάρτητοι μικροεπαγγελματίες. Το βασικό επιχείρημα της εταιρείας στην υπόθεση αυτή ήταν ότι στην σχετική σύμβαση που είχε συναφθεί μεταξύ αυτής και των οδηγών της οι τελευταίοι χαρακτηρίζονται ως αυτοαπασχολούμενοι μικροεπαγγελματίες και ότι αντίστοιχα συνάπτονται με κάθε πελάτη ξεχωριστές, συμβάσεις για το εκάστοτε εκτελούμενο δρομολόγιο. Το Ανώτατο Δικαστήριο απέρριψε τους ισχυρισμούς αυτούς και έκρινε ότι το πραγματικό πνεύμα της συμφωνίας που συνάπτεται μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη δεν αντικατοπτρίζεται πάντα στο γραπτό κείμενο της συμφωνίας. Αποδεχόμενο την αδιαμφισβήτητη ανισότητα που ενυπάρχει μεταξύ των παραμισθωτών οδηγών και της πλατφόρμας έκρινε ότι η πραγματική βούληση των μερών πρέπει να αναζητηθεί πέρα από το γράμμα της σύμβασης και ότι συνεπώς στην περίπτωση των οδηγών της Uber πρέπει να είναι έστω και μερικώς εφαρμοστέα η εργατική νομοθεσία αφού κάτι τέτοιο είναι συμβατό με το προστατευτικό πνεύμα του εργατικού δικαίου.

Η σπουδαιότητα της απόφασης αυτής, κατά την γνώμη μας, είναι αδιαμφισβήτητη. Ωστόσο, ο χαρακτηρισμός των εργαζόμενων ως παραμισθωτών (workers), δεν εξασφαλίζει την πλήρη προστασία τους. Το γεγονός ότι οι απασχολούμενοι που υπάγονται στο ενδιαμέσο αυτό καθεστώς δεν προστατεύονται από την απόλυση ούτε δικαιούνται αποζημίωση έχει ως αποτέλεσμα να μην δύνανται να αμφισβητήσουν τις πειθαρχικές κυρώσεις που επιβάλλει η εταιρεία, η οποία διατηρεί το δικαίωμα της να απενεργοποιεί τους λογαριασμούς των οδηγών της χωρίς προειδοποίηση και χωρίς σπουδαίο λόγο, ιδίως όταν αυτοί αρνηθούν την εκτέλεση ορισμένων διαδοχικών δρομολογίων.³²⁹

Από την ανωτέρω παρουσίαση των νομολογιακών και θεωρητικών εξελίξεων στον χώρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης προκύπτει ότι είναι πιθανό σε μία σχετική δικαστική διαμάχη να κριθεί από το Δικαστήριο της Ένωσης ότι η συμβατική ανεξαρτησία των απασχολούμενων μέσω πλατφόρμας είναι πλασματική. Κάτι τέτοιο θα είχε ως αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι αυτοί ακόμα και αν χαρακτηρίζονται από την σύμβαση ή το εθνικό δίκαιο ως αυτοαπασχολούμενοι, να υπάγονται στην ευρωπαϊκή έννοια του εργαζόμενου, σύμφωνα με την πάγια νομολογία του ΔΕΕ, όπως αυτή διατυπώθηκε στην απόφαση FNV Kunsten³³⁰

Το δικαστήριο με βάση την διασταλτική ερμηνεία που έχει υιοθετήσει για τα στοιχεία της διεύθυνσης και της εποπτείας και την ευρύτητα με την οποία αντιλαμβάνεται την έννοια του διευθυντικού δικαιώματος³³¹, θα μπορούσε να καταλήξει στην κρίση αυτή, δεχόμενο ότι οι απασχολούμενοι μέσω πλατφόρμας ενεργούν υπό τις εντολές και οδηγίες της εργοδότης πλατφόρμας ως προς την επιλογή του τρόπου του τόπου και του αντικειμένου της εργασίας τους,

³²⁸ οράτε συναφώς <https://www.shoosmiths.co.uk/insights/articles/what-does-the-supreme-court-decision-in-the-uber-case-mean-for-employers> και <https://m.naftemporiki.gr/story/1694664/bretania-pligma-gia-tin-uber-apofasi-dikastiriou-pou-krinei-ergazomenous-tous-odigous-tis>

³²⁹ De Stefano V, Aloisi A. (2018), ο.π. σελ. 48

³³⁰ ΔΕΕ C -256/01 Allonby, σκέψη 71 και 72 και C 413/13, FNV KUSTEN, δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

³³¹ ΔΕΕ, Danosa C-232/09 και C-229/14, Balkaya, δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

χωρίς να συμμετέχουν στους επιχειρηματικούς κινδύνους αυτής συνιστώντας με αυτήν μία ενιαία οικονομική οντότητα.

Εφόσον γίνει δεκτή η ύπαρξη ιεραρχικής σχέσης μεταξύ των μερών και μία έστω έμμεση άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος εκ μέρους των πλατφορών τα επιμέρους στοιχεία που χαρακτηρίζονται ως προβληματικά για την κατάφαση της ύπαρξης εξαρτημένης εργασίας στην περίπτωση των απασχολούμενων μέσω πλατφόρμας κατά την γνώμη μας δεν θα αποτελέσουν εμπόδιο για την αναγνώριση του καθεστώτος του εξαρτημένου εργαζόμενου και για τους εργαζόμενους αυτούς. Το ΔΕΕ άλλωστε έχει διατυπώσει την άποψη ότι ο πολύ περιορισμένος αριθμός ωρών κατά τις οποίες ο εργαζόμενος παρείχε την εργασία του δεν αποτελεί παράγοντα που αποκλείει άνευ ετέρου την ύπαρξη σχέσης εξαρτημένης εργασίας,³³² ενώ έχει δεχτεί ότι η έλλειψη συμβατικής υποχρέωσης του εργαζόμενου να αποδεχτεί και να παρέχει εργασία του όταν αυτή του ζητηθεί δεν αποκλείει την υπαγωγή του στο καθεστώς του μισθωτού.³³³ Από την άλλη γίνεται δεκτό ότι η χρονική έκταση της παροχής (είτε είναι βραχυπρόθεσμη, είτε μακροπρόθεσμη), και κατ' επέκταση το είδος και το ύψος της αμοιβής δεν αποτελούν ουσιώδη κριτήρια για την υπαγωγή ενός απασχολούμενου στην έννοια του εργαζόμενου, εφόσον πληρείται το στοιχείο του χαρακτηρισμού της δραστηριότητας τους ως γνήσιας και αποτελεσματικής.³³⁴

Συνεπώς εφόσον αποδειχθεί και γίνει δεκτή η άσκηση διευθυντικού δικαιώματος εκ μέρους της εργοδότης πλατφόρμας, εύλογη άλλωστε εξέλιξη ειδικά για τις πλατφόρμες που δραστηριοποιούνται στην παροχή της επί τόπιας κατά παραγγελίας εργασίας, θα ανοίξει ο δρόμος για την υπαγωγή των απασχολούμενων μέσω πλατφόρμας στο προστατευτικό πεδίο των διατάξεων του Ευρωπαϊκού Εργατικού Δικαίου.

ΜΕΡΟΣ ΤΕΤΑΡΤΟ: Προτάσεις αντιμετώπισης από το Ενωσιακό Δίκαιο

Η θέσπιση μίας νέας Οδηγίας

Κατ' αρχάς υποστηρίζεται³³⁵ ότι αποτελεί επιτακτική ανάγκη να υιοθετηθεί από την Ευρωπαϊκή Ένωση μία νέα Οδηγία δυνάμει της οποίας θα ρυθμίζονται οι δίκαιοι όροι εργασίας των απασχολούμενων μέσω πλατφόρμας. Η νομική βάση για την έκδοση της Οδηγίας αυτή μπορεί να ανευρεθεί στο άρθρο 153 παρ. 2 εδαφ. β της ΣΛΕΕ σε συνδυασμό με την παράγραφο 1 εδαφ. β του ίδιου άρθρου³³⁶ αφού αφορά ουσιαστικά την πρόσβαση στην αγορά εργασίας. Από το συνδυασμό των ως άνω διατάξεων προκύπτει ότι «*το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο δύνανται να θεσπίζουν μέσω Οδηγιών τις ελάχιστες προδιαγραφές οι οποίες εφαρμόζονται σταδιακά και αναφέρονται στον τομέα των όρων εργασίας*». Υποστηρίζεται άλλωστε στην θεωρία ότι σύμφωνα με το άρθρο 153 ΣΛΕΕ δύναται να ρυθμιστούν οι συνθήκες εργασίας όχι μόνο των

³³² ΔΕΕ, Genc C-14/09 και Raulin C-357/89, δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

³³³ ΔΕΕ Raulin C-357/89 και C-256/01 Allonby, δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

³³⁴ Levin C- 53/81 Kempf C-139/85, δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

³³⁵ Risak, M. (2017), "Fair Working Conditions for Platform Workers: Possible Regulatory Approaches at the EU Level", Friedrich-Ebert-Stiftung , διαθέσιμο εδώ : <https://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/14055.pdf> *τελευταία επίσκεψη 28-10-2021*.

³³⁶ Με βάση το άρθρο αυτό έχουν άλλωστε εκδοθεί οι Οδηγίες 200123 και 98/59 για την μεταβίβαση επιχείρησης και τις ομαδικές απολύσεις αντίστοιχα.

εξαρτημένων εργαζόμενων, αλλά και των αυτοπασχολούμενων οι οποίοι βρίσκονται σε παρόμοια οικονομική θέση με αυτή των μισθωτών.³³⁷

Η χρησιμότητα μίας τέτοιας Οδηγίας ως προς την ομοιόμορφη σε επίπεδο ένωσης ρύθμιση των εργασιακών συνθηκών και την ομαλή λειτουργία της εσωτερικής αγοράς είναι αναντίρρητη. **Υποστηρίζεται κατ' αρχάς ότι στην εν θέματι Οδηγία θα πρέπει να τεθεί μαχητό τεκμήριο υπέρ της εξαρτημένης εργασίας για τους απασχολούμενους μέσω πλατφόρμας εφόσον συντρέχουν ορισμένα κριτήρια³³⁸ παρόμοια ίσως με αυτά που τίθενται από την Σύσταση 198 της ΔΟΕ.³³⁹ Κατά τον Risak³⁴⁰, μεταξύ αυτών των κριτηρίων μπορεί να είναι ότι η πλατφόρμα α) χρησιμοποιεί ένα κοινό σήμα στην αγορά, β) καθορίζει τις τιμές για την παρεχόμενη εργασία ή ορίζει ανώτατα και κατώτατα όρια για τις τιμές αυτές, γ) επεξεργάζεται τις πληρωμές μεταξύ παρόχου και πελάτη γ) προβαίνει σε ποιοτικό έλεγχο του αποτελέσματος της εργασίας, δ) ελέγχει την επικοινωνία μεταξύ πλατφόρμας και πελάτη και δ) έχει δικαίωμα μονομερούς λύσης της συνεργασίας με τους παρόχους, συνήθως μέσω της απενεργοποίησης των λογαριασμών τους.³⁴¹ Φυσικά και προκειμένου το τεκμήριο υπέρ της εξαρτημένης εργασίας να λειτουργεί αντικειμενικά προτείνεται η θέσπιση αντιστροφής του βάρους απόδειξης υπέρ του εργαζόμενου.³⁴²**

Στην εν θέματι Οδηγία προτείνεται να περιλαμβάνεται μία ευρύτερη ερμηνεία της έννοιας του εργαζόμενου, η οποία θα λαμβάνει υπόψη την οικονομική εξάρτηση³⁴³ που πολλές φορές εμφανίζεται με ιδιαίτερη ένταση στις σχέσεις μεταξύ αυτοπασχολούμενων και πλατφόρμας³⁴⁴. ενώ θα πρέπει να υιοθετηθούν νέοι και ευρύτεροι νομοθετικοί ορισμοί για την αυτοαπασχόληση και την εξαρτημένη εργασία.

Η Οδηγία αυτή θα μπορούσε να εκδοθεί βάσει του άρθρου 115 ΣΛΕΕ,³⁴⁵ το οποίο όμως απαιτεί ομόφωνη απόφαση του ευρωπαϊκού συμβουλίου. Ωστόσο και δεδομένου ότι η έννοια της

³³⁷ Οράτε, Risak, 2017, ο.π. σελ. 13 και τις εκεί παραπομπές στην υπ' αριθμ. 42 υποσημείωση.

³³⁸ Barnard C., Non- Standard Employment: What Can the EU Do, Roger Blanpain & Frank Hendrickx, Wolters Kruel, 2016, σελ. 60. οράτε σχετικά Risak M 2017, ο.π. σελ.14

³³⁹ Σύμφωνα με άρθρο 13 της Σύστασης ενδείξεις για την ύπαρξη εξαρτημένης εργασίας είναι: (α) το γεγονός ότι η εργασία εκτελείται σύμφωνα με τις οδηγίες και υπό τον έλεγχο άλλου μέρους · περιλαμβάνει την ένταξη του εργαζομένου στην οργάνωση της επιχείρησης · εκτελείται αποκλειστικά ή κυρίως προς όφελος άλλου προσώπου · πρέπει να πραγματοποιείται προσωπικά από τον εργαζόμενο · πραγματοποιείται εντός συγκεκριμένων ωρών εργασίας ή σε χώρο εργασίας που καθορίζεται ή συμφωνείται από το μέρος που ζητά την εργασία · έχει συγκεκριμένη διάρκεια και έχει κάποια συνέχεια · απαιτεί τη διαθεσιμότητα του εργαζομένου · ή περιλαμβάνει την παροχή εργαλείων, υλικών και μηχανημάτων από το μέρος που ζητά την εργασία ·β) περιοδική καταβολή αποδοχών στον εργαζόμενο · το γεγονός ότι η αμοιβή αυτή αποτελεί τη μοναδική ή κύρια πηγή εισοδήματος του εργαζομένου · παροχή πληρωμής σε είδος, όπως φαγητό, διαμονή ή μεταφορά · αναγνώριση δικαιωμάτων όπως εβδομαδιαία ανάπαυση και ετήσιες αργίες · πληρωμή από το μέρος που ζητά την εργασία για ταξίδια που πραγματοποιεί ο εργαζόμενος για την εκτέλεση της εργασίας · ή απουσία οικονομικού κινδύνου για τον εργαζόμενο.

³⁴⁰ Risak M. (2017), ο.π. σελ.14

³⁴¹ Risak M. (2017), ο.π. σελ.14

³⁴² Forde, C., Stuart, M., Joyce, S., and Oliver, L, The Social Protection of Workers in the Platform Economy, Study for the committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament, Luxembourg, 2017 .σελ. 103 διαθέσιμο εδώ: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU\(2017\)614184_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU(2017)614184_EN.pdf)

³⁴³ Forde, C., Stuart, M., Joyce, S., and Oliver, L., ο.π. σελ. 104

³⁴⁴ Risak M, (2017), ο.π. σελ. 13 επ.

³⁴⁵ Σύμφωνα με το οποίο «το Συμβούλιο, αποφασίζοντας ομόφωνα, σύμφωνα με ειδική νομοθετική διαδικασία, και μετά από διαβούλευση με το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, εκδίδει οδηγίες

εξάρτησης και κατ' επέκταση αυτή του εργαζόμενου διαφέρει ουσιωδώς, ανάμεσα στα κράτη μέλη τα τελευταία θα μπορούσαν να αντιλέξουν στην θέσπιση μίας τέτοιας Οδηγίας ότι η ρύθμιση του εργασιακού καθεστώτος ανήκει στον πυρήνα των εθνικών αρμοδιοτήτων και συνεπώς ζήτημα που μπορεί να ρυθμιστεί μόνο από το εθνικό δίκαιο.³⁴⁶ Ωστόσο ακόμα και αν θεσπιστεί τεκμήριο εξαρτημένης εργασίας, μπορεί να είναι δύσκολο στην περίπτωση ορισμένων crowdworkers, κυρίως αυτών που παρέχουν την εργασία τους διαδικτυακά, να αποδείξουν την σχέση εξαρτημένης εργασίας και ως εκ τούτου να υπαχθούν στην έννοια του μισθωτού όπως αυτή έχει διαπλαστεί από την νομολογία του ΔΕΕ.³⁴⁷

Επίσης προτείνεται³⁴⁸ να συμπεριλαμβάνονται στην Οδηγία μεταξύ άλλων πρόβλεψη υποχρέωσης του εργοδότη να παρέχει ορισμένες ελάχιστες πληροφορίες ως προς την εκτέλεση του έργου, απαγόρευση ανάθεσης έργων που προβλέπουν αμοιβή κατώτερη του εκάστοτε προβλεπόμενου βασικού μισθού, ή μη χρηματική αμοιβή (μέσω bitcoins ή κουπονιών), απαγόρευση των ρητρών περί μη ανταγωνισμού ή των ρητρών που προβλέπουν την δυνατότητα μονομερούς απενεργοποίησης των λογαριασμών των χρηστών καθώς και πρόβλεψη μηχανισμών προσφυγής και αμφισβήτησης των αξιολογήσεων των χρηστών και των μονομερών αποφάσεων των πλατφορμών οι οποίες στηρίζονται στις αξιολογήσεις αυτές. Επίσης προτείνεται να συμπεριληφθεί ρητή πρόβλεψη του προσώπου στο οποίο θα συντρέχει η εργοδοτική ιδιότητα και οι συνακόλουθες υποχρεώσεις, το οποίο μπορεί να είναι είτε η πλατφόρμα είτε ο αποδέκτης-πελάτης της υπηρεσίας είτε και οι δύο ανάλογα με το είδος της παρεχόμενης δραστηριότητας.³⁴⁹

Το ζήτημα του προσώπου του εργοδότη έχει ιδιαίτερη σημασία στο τομέα της οικονομίας της πλατφόρμας λόγω των τριγωνικής σχέσης που συνάπτεται μεταξύ εργαζόμενου, εργοδότη και πελάτη. Πολλές φορές, όπως αναφέρθηκε οι εργοδοτικές εξουσίες ασκούνται όχι από την πλατφόρμα αλλά από τον αποδέκτη της παροχής, όπως για παράδειγμα στην παροχή κατ' οίκον υπηρεσιών καθαριότητας, όπου ο πελάτης καθορίζει τις λεπτομέρειες τις εργασίας, παρέχει τα απαραίτητα υλικά και εργαλεία για την παροχή και αξιολογεί το αποτέλεσμα αυτής. Συνεπώς ακόμα και αν ένας εργαζόμενος αναγνωριστεί ως μισθωτός, μπορεί να προκύψουν δυσκολίες ως προς τον προσδιορισμό του προσώπου του εργοδότη του.³⁵⁰ Για τον λόγο αυτό έχει υποστηριχθεί ότι θα πρέπει να υιοθετηθεί μία «λειτουργική έννοια»³⁵¹ του εργοδότη, η οποία να είναι προσαρμοσμένη στις ανάγκες του crowdworking, προκειμένου οι εργοδοτικές υποχρεώσεις να

για την προσέγγιση των νομοθετικών, κανονιστικών και διοικητικών διατάξεων των κρατών μελών, οι οποίες έχουν άμεση επίπτωση στην εγκαθίδρυση ή τη λειτουργία της εσωτερικής αγοράς».

³⁴⁶ Barnard C., ο.π. σελ. 61

³⁴⁷ Barnard C., ο.π. σελ. 60

³⁴⁸ Risak, 2017, ο.π. σελ. 15

³⁴⁹ Κατά τους Risak, Countouris και De Stefano πρέπει να υιοθετηθεί η θεωρία του λειτουργικού εργοδότη η οποία εισήχθη το πρώτο σπό τον Prassl και αναπτύχθηκε στο έργο: Jeremias Prassl The Concept of the Employer, Oxford Scholarship, 2015 σύμφωνα με τον οποίον η μονοδιάστατη έννοια του μονοπρόσωπου εργοδότη αποτελεί ολοένα και συχνότερα παράγοντα αποκλεισμού των εργαζόμενων από το προσωπικό πεδίο εφαρμογής του εργατικού δικαίου καθώς τα άτομα που απασχολούνται σε πολυμερείς συμφωνίες εργασίας δεν μπορούν πλέον ικανοποιητικά να προσδιορίσουν το αντισυμβαλλόμενο μέρος το οποίο είναι φορέας των εργοδοτικών υποχρεώσεων.

³⁵⁰ Σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες έχει γίνει δεκτό ότι δύο ή περισσότερα άτομα μπορούν να αναγνωρίζονται από κοινού ως εργοδότες του ίδιου εργαζόμενου, εφόσον καθορίζουν από κοινού τους βασικούς όρους της εργασιακής σχέσης, οράτε συναφώς τον θεσμό του portage salarial, στην Γαλλία Kessler F. Employees Without a Boss, New Forms of Employment in Europe, Roger Blanpain & Frank Hendrickx, Wolters Kruel, 2016 σελ. 103 επ.

³⁵¹ Prassl J. Risak M., ο.π. σελ. 51

ικανοποιούνται κάθε φορά από το μέρος εκείνο που στην πραγματικότητα καθορίζει τους όρους της παροχής ή της απασχόλησης του εργαζόμενου.³⁵²

Η θεωρία της προσωπικής εργασιακής σχέσης

Προτείνεται³⁵³ επίσης να υιοθετηθεί μία Οδηγία η οποία θα επεκτείνει την εφαρμογή του εργατικού δικαίου, σε όλα εκείνα τα πρόσωπα που έχουν **προσωπική εργασιακή σχέση (personal work relationship)**, έννοια σαφώς ευρύτερη από την ευρωπαϊκή έννοια του εργαζόμενου. Σύμφωνα με την θεωρία αυτή³⁵⁴ οι προσπάθειες που λαμβάνουν χώρα σε εθνικό επίπεδο προκειμένου η εργατική νομοθεσία να επεκταθεί στους οικονομικά εξαρτημένους αυτοαπασχολούμενους ή στα άτομα εκείνα που ομοιάζουν με μισθωτούς δεν κρίνονται επαρκής προκειμένου να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις των νέων μορφών απασχόλησης.

Συνεπώς κρίνεται απαραίτητο να επεκταθεί η προστασία του εργατικού δικαίου σε όλα εκείνα τα άτομα που παρέχουν προσωπική εργασία, που δεσμεύονται δηλαδή από ένα άλλο πρόσωπο προκειμένου να παρέχουν εργασία χωρίς να χρησιμοποιούν άλλα πρόσωπα ή βοηθούς εκπλήρωσης στερούμενοι κεφαλαίων και ιδιοκτησίας επί των κρίσιμων μέσω παραγωγής.³⁵⁵ Στην έννοια αυτή της προσωπικής εργασιακής σχέσης θα μπορούσαν να υπαχθούν όλοι οι προσωπικώς απασχολούμενοι ανεξαρτήτως της φύσης της σχέσης που τους συνδέει με τους αντισυμβαλλόμενους τους αποκλειόμενων μόνο εκείνων που λειτουργούν σαν επιχείρηση για ίδιο λογαριασμό.³⁵⁶

Σε περίπτωση υιοθέτησης ενός ορισμού που να περιλαμβάνει την έννοια της προσωπικής εργασιακής σχέσης δεν απαιτείται να υπάρχει υποχρέωση αμοιβαίας εκπλήρωσης της παροχής ή συμβατική δέσμευση για την εφαρμογή των διατάξεων του εργατικού δικαίου. Η σύλληψη της έννοιας της προσωπικής εργασιακής σχέσης ενδυναμώνει συνεπώς την κλασική δυαδική προσέγγιση μεταξύ ανεξάρτητης απασχόλησης και εξαρτημένης εργασίας, δίνοντας έμφαση στην προσωπική εργασία και όχι στην προσωπική εξάρτηση.³⁵⁷ Από τον εν θέματι ορισμό αποκλείονται συνεπώς τα άτομα εκείνα που παρέχουν τις υπηρεσίες τους σε μία πληθώρα εντολέων ή πελατών και συνιστούν γνήσιους αυτοαπασχολούμενους οι οποίοι αποτελούν ατομικές επιχειρήσεις με μεγάλη διαπραγματευτική ισχύ και αυτοτελή δραστηριότητα στην αγορά. Συνεπώς κατά την άποψη αυτή όλοι όσοι παρέχουν προσωπική εργασία θα πρέπει να υπάγονται στο προσωπικό πεδίο εφαρμογής του εργατικού δικαίου και πρέπει να εναπόκειται στον αντισυμβαλλόμενο τους να αποδείξει ότι ο εργαζόμενος δεν παρείχε προσωπική και άρα εξαρτημένη εργασία.³⁵⁸

³⁵² Countouris, N., De Stefano, V., ο.π. σελ. 62

³⁵³ Countouris N. De Stefano V., ο.π. σελ.65

³⁵⁴ Ο ορισμός αυτός διατυπώνεται από τους Ewing, Hendy και Jones, στο έργο τους με τίτλο «Rolling Out Manifesto for Labour Law, Institute of Employment Rights, 2018, διαθέσιμο εδώ: <https://www.ier.org.uk/product/rolling-out-manifesto-labour-law/> και προτείνεται από τους De Stefano V. και Aloisi A. στο έργο τους « New trade union strategies for new forms of employment»

³⁵⁵ Countouris N. De Stefano V., ο.π. σελ.65

³⁵⁶ Ewing, Hendy και Jones, ο.π. σελ. 37

³⁵⁷ Countouris N. De Stefano V., ο.π. σελ.66

³⁵⁸ Ewing, Hendy και Jones, ο.π. σελ. 37

Η επέκταση της ευρωπαϊκής εργατικής νομοθεσίας στους οικονομικά εξαρτημένους αυτοαπασχολούμενους

Η ανάδυση της οικονομίας της πλατφόρμας έχει επαναφέρει την συζήτηση γύρω από το ζήτημα των οικονομικά εξαρτημένων αυτοαπασχολούμενων. Η θεωρία της προσωπικής εξάρτησης εδώ και δεκαετίες θεωρούταν επαρκής προκειμένου να περιγράψει το φαινόμενο της εξαρτημένης εργασίας. Η θεωρία αυτή βασιζόταν στην παραδοχή ότι μόνο τα άτομα τα οποία έχουν στην κατοχή τους ικανούς πόρους μπορούν να αναλάβουν ανεξάρτητη επιχειρηματική δραστηριότητα και να διαπραγματεύονται ελεύθερα στην αγορά την αμοιβή τους, ενώ αντίθετα τα πρόσωπα που εργάζονται υπό την στενή εποπτεία ενός άλλου ατόμου στερούνται της απαραίτητης διαπραγματευτικής ικανότητας προκειμένου να καθορίσουν ελεύθερα την αμοιβή και τους όρους εργασίας τους.

Πλέον οι παραδοχές αυτές έχουν μεταβληθεί ριζικά λόγω του ολοένα αυξανόμενου αριθμού των αυτοαπασχολούμενων. Η ανισότητα μεταξύ των συμβαλλόμενων μερών μίας σύμβασης εργασίας που αποτέλεσε άλλωστε την γενεσιουργό αιτία του εργατικού δικαίου εμφανίζεται και στην περίπτωση των πλατφορμών αν όχι με μεγαλύτερη τουλάχιστον με την ίδια ένταση. Αυτοί οι νέοι αυτοαπασχολούμενοι και μικροεπαγγελματίες διαφέρουν κατά πολύ από τους αντίστοιχους του παρελθόντος. Θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι πολλοί από τους οικονομικά εξαρτημένους αυτοαπασχολούμενους σήμερα προσομοιάζουν περισσότερο με τους βιομηχανικούς εργάτες του 19^{ου} αιώνα, οι οποίοι δεν είχαν άλλη εναλλακτική από το να πωλούν την εργατική τους δύναμη προκειμένου να εξασφαλίσουν τα απαραίτητα για την διαβίωση τους.³⁵⁹

Οι σημερινοί αυτοαπασχολούμενοι ανταγωνίζονται άλλωστε με έναν εφεδρικό στρατό ψηφιακά απασχολούμενων σε αντίθεση με τους κλασσικούς αυτοαπασχολούμενους της προηγούμενης περιόδου, οι οποίοι ήταν συνήθως άτομα με ιδιαίτερες ικανότητες, δεξιότητες και τεχνογνωσία, ενώ παρέχουν συνήθως την εργασία τους αποκλειστικά σε ένα ή σε λίγους αντισυμβαλλόμενους, τις ψηφιακές πλατφόρμες. Η μόνη διαφορά τους από τους μισθωτούς είναι ότι οι ψηφιακά απασχολούμενοι έχουν την δυνατότητα να εργάζονται όταν το επιλέγουν και να αναλαμβάνουν την εργασία που επιλέγουν. Η ελευθερία τους αυτή όμως τις περισσότερες φορές, λόγω της οικονομικής τους εξάρτησης, δεν είναι παρά μόνο θεωρητική με αποτέλεσμα να αναγκάζονται να παρέχουν την εργασία τους με έναν συγκεκριμένο και προκαθορισμένο τρόπο και σε έναν συγκεκριμένο αποδέκτη- πλατφόρμα, όπως αναλύθηκε στο οικείο κεφάλαιο της παρούσας εργασίας.

Τα βασικά χαρακτηριστικά της οικονομικά εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης είναι όπως αναφέρθηκε η λειτουργική ενότητα του απασχολούμενου με την επιχείρηση του εντολέα του, η οικονομική και οργανωτική δηλαδή εξάρτηση του εργαζόμενου από τον τελευταίο σε αντιδιαστολή με την προσωπική εξάρτηση που συναντάται στην κλασσική σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, καθώς και η χαμηλά αμειβόμενη και ασυνεχής εργασία. Πολλά από τα στοιχεία άλλωστε που χαρακτηρίζουν αυτήν την κατηγορία των οικονομικά εξαρτημένων αυτοαπασχολούμενων συναντώνται πολύ συχνά στην απασχόληση μέσω πλατφόρμας.

Έτσι προτείνεται ότι ακόμα και αν δεν συντρέχουν τα κριτήρια εκείνα που τίθενται από το ενωσιακό δίκαιο προκειμένου ένας αυτοαπασχολούμενος να χαρακτηριστεί ως μισθωτός, θα

³⁵⁹ Risak, 2017, ο.π. σελ. 16

πρέπει στην τυχόν ad hoc Οδηγία που θα εκδοθεί για τους εργαζόμενους σε πλατφόρμα να συμπεριληφθούν και οι οικονομικά εξαρτημένοι αυτοαπασχολούμενοι,³⁶⁰ προκειμένου να απολαμβάνουν έστω και την μερική προστασία του εργατικού δικαίου. **Πρέπει να σημειωθεί ότι, όπως έχει αναλυθεί διεξοδικά στο οικείο κεφάλαιο της παρούσας εργασίας, οι αυτοαπασχολούμενοι ακόμα και αν είναι οικονομικά εξαρτημένοι από τους αντισυμβαλλόμενους τους αντιμετωπίζονται από το ενωσιακό δίκαιο σαν επιχειρήσεις και υπάγονται στις ρυθμίσεις για τον ελεύθερο ανταγωνισμό του άρθρου 101 ΣΛΕΕ, με αποτέλεσμα να στερούνται του δικαιώματος συλλογικής διαπραγμάτευσης των όρων εργασίας και αμοιβής τους, δεδομένου ότι συλλογικές συμφωνίες μεταξύ επιχειρήσεων απαγορεύονται θεωρούμενες ως πράξεις αθέμιτου ανταγωνισμού.**

Σύμφωνα άλλωστε με την νομολογία του ΔΕΕ³⁶¹, από την σχετική απαγόρευση εξαιρούνται μόνο συμφωνίες που συνάπτονται από οργανώσεις εργαζόμενων και εργοδοτών και έχουν σκοπό την βελτίωση των συνθηκών απασχόλησης και εργασίας. Υποστηρίζεται³⁶² συνεπώς ότι πρέπει να επεκταθεί η εφαρμογή του εργατικού δικαίου και στους οικονομικά εξαρτημένους αυτοαπασχολούμενους τουλάχιστον ως προς τα δικαιώματα της συνδικαλιστικής ελευθερίας και της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Προς τούτο προτείνεται είτε να αναληφθεί νομοθετική πρωτοβουλία προκειμένου να αναγνωριστούν ρητά συλλογικά δικαιώματα και στους απασχολούμενους αυτούς είτε να επαναπροσδιοριστεί η έννοια του εργαζόμενου προκειμένου να συμπεριλάβει και τους οικονομικά εξαρτημένους αυτοαπασχολούμενους.³⁶³

Αντίστοιχα και δεδομένου ότι για την εφαρμογή των ευρωπαϊκών κανόνων που ρυθμίζουν τον ελεύθερο ανταγωνισμό χρησιμοποιείται μέχρι στιγμής η έννοια του εργαζόμενου όπως αυτή ορίζεται στο άρθρο 45 ΣΛΕΕ και εφαρμόζεται στο πεδίο του ευρωπαϊκού εργατικού δικαίου υποστηρίζεται³⁶⁴ ότι πρέπει η έννοια του εργαζόμενου που χρησιμοποιείται για την υπαγωγή στους κανόνες για τον ελεύθερο ανταγωνισμό να διαχωριστεί από την αντίστοιχη έννοια που εφαρμόζεται για τους κανόνες του εργατικού δικαίου.

Έτσι η έννοια του «εργαζόμενου» στο εργατικό δίκαιο θα μπορούσε να παραμείνει κυριαρχικά συνδεδεμένη με την έννοια της εξάρτησης και του εργοδοτικού ελέγχου ενώ η έννοια του «εργαζόμενου» στον δίκαιο του ανταγωνισμού θα μπορούσε να αναμορφωθεί με τρόπους που να λαμβάνουν υπόψη τις κανονιστικές αιτιολογίες του δίκαιο του ανταγωνισμού όπως για παράδειγμα η παρουσία διαπραγματευτικής ισχύος στην αγορά και η αυτονομία του απασχολούμενου. Η λύση αυτή φαίνεται να εξυπηρετεί και την πολιτική καταπολέμησης του κοινωνικού dumping εντός της Ε.Ε. όπως άλλωστε έχει υποστηριχθεί και από το Εισαγγελέα Wahl στην περίφημη απόφαση FNV Kunsten του ΔΕΕ.³⁶⁵

Συνεπώς ο ορισμός του εργαζόμενου που χρησιμοποιείται για την εφαρμογή των κανόνων για τον ελεύθερο ανταγωνισμό θα μπορούσε να επεκταθεί ώστε να συμπεριλάβει τους ψευδόαυτοαπασχολούμενους ή/και τους αυτοαπασχολούμενους με ανεπαρκείς

³⁶⁰ Risak M. 2017, ο.π. σελ. 17

³⁶¹ FNV Kunsten, C-413/13 και C- Albany C-67/96, διαθέσιμη εδώ: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0356&from=EL>

³⁶² Risak M. (2017), ο.π. σελ. 17

³⁶³ Risak M. (2017), ο.π. σελ. 17

³⁶⁴ Lianos, I., Countouris, N., De Stefano, V. "Rethinking the Competition Law/Labour Law interaction, Center for Law, Economics and Society, Research Paper Series, 2019, σελ. 34

³⁶⁵ Προτάσεις του Γενικού Εισαγγελέα Wahl στην υπόθεση C-413/13 FNV Kunsten, σκέψεις 74-83

διαπραγματευτικές εξουσίες ή τους ελεύθερους επαγγελματίες που εργάζονται μεν για δικό τους λογαριασμό αλλά δεν συνιστούν επιχείρηση στους οποίους υπάγονται οι ψηφιακά απασχολούμενοι. Με τον τρόπο αυτό οι συλλογικές συμβάσεις που συνάπτονται από αυτοαπασχολούμενους που στερούνται επιχειρησιακής οργάνωσης δεν θα εμπίπτουν στο ρυθμιστικό πεδίο της νομοθεσίας περί ανταγωνισμού της ΕΕ.³⁶⁶

Η δημιουργία μίας ενδιάμεσης κατηγορίας

Το ζήτημα των οικονομικά εξαρτημένων αυτοαπασχολούμενων ρυθμίζεται σε πολλές χώρες με την δημιουργία μίας τρίτης υβριδικής και ενδιάμεσης νομικής κατηγορίας που βρίσκεται ανάμεσα στην εξαρτημένη εργασία και την αυτοαπασχολήση. Συζητείται έντονα συνεπώς η δημιουργία και σε επίπεδο ενωσιακού δικαίου μίας τέτοιας ενδιάμεσης κατηγορίας. Αρχικά πρέπει να σημειωθεί ότι κάτι τέτοιο θα διευκόλυνε την εφαρμογή του ευρωπαϊκού δικαίου σε χώρες όπως η Γερμανία στις οποίες αναγνωρίζεται ήδη αυτή η ενδιάμεση κατηγορία και η οποία μπορεί να αξιοποιηθεί από το εθνικό νομοθέτη και δικαστή προκειμένου να προβαίνουν σε ειδικότερες και λεπτομερειακές ρυθμίσεις, δυνατότητα που δεν υπάρχει κατά την εφαρμογή του ενωσιακού δικαίου λόγω της δυαδικής προσέγγισης που ακολουθεί το ΔΕΕ,³⁶⁷ ως προς την υπαγωγή ενός προσώπου στην έννοια του εργαζόμενου.³⁶⁸

Ωστόσο η υπαγωγή ενός προσώπου σε αυτήν την ενδιάμεση κατηγορία προϋποθέτει ότι α) ο απασχολούμενος δεν είναι μισθωτός και ότι η β) η οικονομικά εξαρτημένη απασχόληση δεν χρησιμοποιείται προκειμένου να υποκρύψει την πραγματική φύση της σχέσης εξαρτημένης εργασίας.³⁶⁹ Πράγματι αυτή η ενδιάμεση κατηγορία έχει θεσπιστεί προκειμένου να παράσχει σε ορισμένα πρόσωπα που δεν είναι πράγματι εξαρτημένοι εργαζόμενοι μία έστω και μερική προστασία διευρύνοντας το προστατευτικό πεδίο του εργατικού δικαίου, στα άτομα εκείνα τα οποία διακρίνονται σαφώς από τους μισθωτούς,³⁷⁰ και όχι σαν λύση στην ψευδή κατηγοριοποίηση των μισθωτών.³⁷¹ Κατηγοριοποιείται συνεπώς συστηματικά στο πεδίο της αυτοαπασχόλησης.

Το ζήτημα αυτό είχε απασχολήσει στο παρελθόν την Ευρωπαϊκή Ένωση. Συγκεκριμένα το 2006 με την Πράσινη Βίβλο είχε τεθεί το ερώτημα εάν πρέπει ένας έστω περιορισμένος αριθμός εργασιακών δικαιωμάτων να εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζόμενους ανεξάρτητα από την μορφή απασχόλησης τους. Στο κείμενο αυτό δεν γινόταν ρητά λόγος για την συνεργατική οικονομία αλλά διερευνήθηκε εν γένει η οικονομική εξάρτηση εντός του πλαισίου των ατυπικών συμβάσεων απασχόλησης καθώς και της κεκαλυμμένης και αδήλωτης εξαρτημένης εργασίας.³⁷²

³⁶⁶ Lianos, I., Countouris, N., De Stefano, V., ο.π. σελ.33

³⁶⁷ Temming F., σελ.1064

³⁶⁸ Τα δικαστήρια των χωρών που αναγνωρίζουν την ενδιάμεση αυτή κατηγορία δεν μπορούν να υιοθετήσουν την δυαδική αυτή προσέγγιση, κατά την εφαρμογή των εθνικών διατάξεων, στην περίπτωση που ένα πρόσωπο που εργάζεται ψηφιακά χαρακτηρίζεται από το εθνικό δίκαιο ως παραμισθωτός αφού κάτι τέτοιο θα οδηγούσε σε *contra legem* ερμηνεία.

³⁶⁹ Σύμφωνα άλλωστε με την Πράσινη Βίβλο «το φαινόμενο θα πρέπει να διακριθεί από την ηθελημένη λανθασμένη κατηγοριοποίηση των μισθωτών στην κατηγορία των αυτοαπασχολούμενων.

³⁷⁰ De Stefano V. , Aloisi, A. (2018), ο.π. σελ.

³⁷¹ De Stefano V., The rise of the »just-in-time workforce«: On-demand work, crowdwork and labour protection in the gig-economy, σελ. 20

³⁷² Πράσινη Βίβλος της Επιτροπής, της 22ας Νοεμβρίου 2006, με τίτλο «Εκσυγχρονισμός του Εργατικού Δικαίου για την αντιμετώπιση των προκλήσεων του 21^{ου} αιώνα» COM (2006) final.

Τα περισσότερα κράτη μέλη μεταξύ των οποίων και εκείνα που αναγνωρίζουν ήδη την ενδιάμεση αυτή κατηγορία αντιτάχθηκαν έντονα στην ιδέα η οποία και εγκαταλείφθηκε.³⁷³

Η δημιουργία μία τρίτης ενδιάμεσης κατηγορίας που θα περιλαμβάνει είτε όλους τους οικονομικά εξαρτημένους απασχολούμενους είτε ειδικά τους απασχολούμενους μέσω πλατφόρμας θα κατακερμάτιζε, κατά την γνώμη μας, την ευρωπαϊκή αγορά εργασίας και τους ρυθμιστικούς κανόνες που ισχύουν, ενώ το εγχείρημα θα ερχόταν αντιμέτωπο με ουσιαστικές δυσκολίες λόγω της ανομοιομορφίας του φαινομένου του crowdworking και των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών που εμφανίζονται μεταξύ των παρεχόμενων υπηρεσιών και του οικονομικού τομέα που δραστηριοποιείται ο κάθε απασχολούμενος³⁷⁴.

Ορθά άλλωστε υποστηρίζεται³⁷⁵ ότι η δημιουργία μίας ενδιάμεσης κατηγορίας σε επίπεδο ενωσιακού δικαίου θα δημιουργούσε μεγαλύτερη (νομική) ανασφάλεια ως προς το καθεστώς των απασχολούμενων και τις υποχρεώσεις αμφοτέρων των μερών. Ενώ ακόμα και αν θεσμοθετηθεί μία τέτοια ενδιάμεση κατηγορία δεν είναι σίγουρο ότι θα αντιμετωπίσει ή θα περιορίσει την εξουσία των εταιρειών να επιλέγουν πως θα διαχειρίζονται το εργασιακό τους δυναμικό και είναι πολύ πιθανό οι πλατφόρμες να χαρακτηρίζουν και πάλι τους εργαζόμενους ως ανεξάρτητους συνεργάτες, ή να διαμορφώνουν με τέτοιο τρόπο τις συμβάσεις ώστε να αποκλείεται η υπαγωγή των απασχολούμενων σε αυτήν την ενδιάμεση κατηγορία (με τον ορισμό για παράδειγμα ωρών εργασίας κάτω από το όριο που τυχόν θα τεθεί προκειμένου ένας απασχολούμενος να υπαχθεί στην ενδιάμεση αυτή κατηγορία).³⁷⁶

Έχουν άλλωστε εκφραστεί απόψεις ότι αφενός η ενδιάμεση αυτή κατηγορία μπορεί να απορροφήσει και τους γνήσιους αυτοαπασχολούμενους και να οδηγήσει στην αύξηση του κόστους παραγωγής για τις επιχειρήσεις και αφετέρου ότι δεν υφίσταται λόγος θέσπισης της δεδομένου ότι τα άτομα που θα μπορούσαν δυνητικά να υπαχθούν στην κατηγορία αυτή θα πρέπει να χαρακτηρίζονται εξαρτημένοι εργαζόμενοι.³⁷⁷ Σε περίπτωση άλλωστε δικαστικής διαμάχης, η ύπαρξη αυτής της ενδιάμεσης κατηγορίας θα καθιστούσε την επίλυση του ζητήματος ακόμα πιο περίπλοκη.³⁷⁸ Από την άλλη η δημιουργία αυτής της ενδιάμεσης κατηγορίας μπορεί να επιτύχει μεν την περιορισμένη εφαρμογή ορισμένων από τους κανόνες του εργατικού δικαίου σε μία κατηγορία οικονομικά εξαρτημένων αυτοαπασχολούμενων, όμως θα μπορούσε επίσης να αντικαταστήσει την πλήρη προστασία που παρέχεται ήδη σε άτομα που χαρακτηρίζονται ως μισθωτοί οι οποίοι μπορεί να εξαναγκαστούν από τους εργοδότες τους να μεταβούν στην ενδιάμεση αυτή κατηγορία προκειμένου να περιοριστεί το εργατικό κόστος.³⁷⁹ Αντίστοιχα έχει υποστηριχθεί ότι θα μπορούσαν να ληφθούν νομοθετικά μέτρα προκειμένου οι εργαζόμενοι κατά παραγγελία οι οποίοι παρέχουν την εργασία τους μέσω πλατφορμών να χαρακτηρίζονται ως

³⁷³ Risak M., (2017), σελ. 17

³⁷⁴ De Stefano V, Aloisi A. (2018), ο.π. σελ. 50

³⁷⁵ De Stefano V, Aloisi A. (2018), ο.π. σελ. 52

³⁷⁶ De Stefano V, Aloisi A. (2018), ο.π. σελ. 52

³⁷⁷ Παπαδημητρίου, Κ., Η εξαρτημένη και η ψευδής αυτοαπασχόληση: Προς τη ρύθμιση μιας νέας κατηγορίας, ΔΕΕ, 2/2020. σελ. 12 και Risak, 2017, σελ. 18

³⁷⁸ Huws, U, Spencer N., Syrdal, D. Holts K., Work in the European Gig Economy, FEPS in cooperation with UNI Europa and the University of Hertfordshire, 2017, σελ. 50 διαθέσιμο εδώ: [https://uhra.herts.ac.uk/bitstream/handle/2299/19922/Huws_U_Spencer_N.H_Syrdal_D.S_Holt_K_2017 .pdf](https://uhra.herts.ac.uk/bitstream/handle/2299/19922/Huws_U_Spencer_N.H_Syrdal_D.S_Holt_K_2017.pdf) [τελευταία επίσκεψη 28-10-2021](#) και Παπαδημητρίου Κ., ο.π. σελ. 16 και Risak, M. (2017), σελ. 18

³⁷⁹ Huws, U, Spencer N., Syrdal, D, ο.π. σελ. 50 και Risak M. (2018), ο.π. σελ. 18. Υποστηρίζεται όμως από τον Παπαδημητρίου ότι το ζήτημα αυτό είναι ζήτημα εφαρμογής και ελέγχου του εφαρμοστέου δικαίου και συνεπώς μπορεί θεωρητικώς να επιλυθεί με την βελτίωση των σχετικών διαδικασιών. (οράτε σχετικώς Παπαδημητρίου Κ, ο.π. σελ. 12

εργαζόμενοι μόνο ως προς ορισμένα εργασιακά δικαιώματα, σαν αυτά που αναγνωρίζονται στους παραμισθωτούς, και σχετίζονται με τον κατώτατο μισθό και την ιατροφαρμακευτική περίθαλψη και τα συλλογικά δικαιώματα³⁸⁰

Η εφαρμογή της Οδηγίας 2008/104 για την προσωρινή απασχόληση

Υποστηρίζεται έντονα η θέση ότι η Οδηγία για την προσωρινή απασχόληση, υπ' αριθμ. 2008/104, θα μπορούσε υπό όρους να εφαρμοστεί για την ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων που προκύπτουν από την απασχόληση μέσω πλατφόρμας.³⁸¹ Λόγω της τριγωνικής ενοχικής σχέσης που αναπτύσσεται μέσω του crowdworking μεταξύ εργαζόμενου, πλατφόρμας και αποδέκτη-πελάτη πολλές από τις πλατφόρμες εμφανίζουν παρεμφερή δομικά χαρακτηριστικά με εκείνα των εταιρειών προσωρινής απασχόλησης. Πρέπει άλλωστε να σημειωθεί ότι και στην περίπτωση του crowdworking, συνάπτεται μία εμπορική σύμβαση ανάμεσα στον πελάτη και την πλατφόρμα ενώ μπορεί να υποστηριχθεί ότι συνάπτεται και μία σύμβαση εργασίας, έστω και κεκαλυμμένης ανάμεσα στους εργαζόμενους και στην πλατφόρμα.

Όπως άλλωστε έχει κριθεί από το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο στην υπόθεση C-216/15, Betriebsrat de Ruhrlandklinik gGmbH v Ruhrlandklinik gGmbH, η Οδηγία για την προσωρινή απασχόληση εφαρμόζεται όχι μόνο σε εκείνους που έχουν συνάψει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας με την ΕΠΑ αλλά και σε όσους συνδέονται με την τελευταία με σχέση εργασίας, παρά την ρητή παραπομπή του άρθρου 2, που καθορίζει το προσωπικό πεδίο εφαρμογής της σχετικής Οδηγίας, το οποίο παραπέμπει στην έννοια του εργαζόμενου όπως αυτή καθορίζεται από τις εθνικές διατάξεις. Το ΔΕΕ διατύπωσε την κρίση αυτή προκειμένου να περιφρουρήσει για άλλη μία φορά την αποτελεσματική εφαρμογή της Οδηγίας.³⁸²

Είναι αναντίρρητο, ότι πράγματι πολλές φορές η δραστηριότητα των πλατφορμών προσομοιάζει με αυτή των εταιρειών προσωρινής απασχόλησης. Ωστόσο υποστηρίζεται ότι η εφαρμογή της Οδηγίας για την προσωρινή απασχόληση δεν είναι πάντα εύκολη καθώς στην περίπτωση του crowdworking, πολλές φορές το διευθυντικό δικαίωμα, ως προς τον καθορισμό των όρων παροχής της εργασίας ασκείται από αμφοτέρους την πλατφόρμα και τους τελικούς αποδέκτες της υπηρεσίας (ιδίως στους τομείς κατ'οίκον παροχής υπηρεσιών).³⁸³ Αντίστοιχα η εφαρμογή της Οδηγίας αυτής είναι δύσκολη στις περιπτώσεις εκείνες που ο εργαζόμενος απασχολείται από πολλούς διαφορετικούς πελάτες της πλατφόρμας κυρίως ως προς την

³⁸⁰ Brishen R, ο.π. σελ. 515

³⁸¹ Barnard C., ο.π. σελ. 61, Risak M. (2017), ο.π. σελ. 15, DE Stefano V., Aloisi A., σελ. 39, Chris Forde, Mark Stuart, Simon Joyce, Liz Oliver «The Social Protection of Workers in the Platform Economy, Study for the committee on Employment and Social Affairs», σελ. 100 Ratti, L. (2017), "Online Platforms and Crowdwork in Europe: A Two-Step Approach to Expanding Agency Work Provisions" σελ. 38

³⁸² C-216/15 Betriebsrat de Ruhrlandklinik gGmbH v Ruhrlandklinik gGmbH, σκέψεις 36 και 37 με τα λόγια του Δικαστηρίου: «Πράγματι, ένας τέτοιος περιορισμός του πεδίου εφαρμογής της ως άνω οδηγίας θα καθιστούσε δυνατό για τα κράτη μέλη ή τις επιχειρήσεις προσωρινής απασχολήσεως να εξαιρούν κατά βούληση ορισμένες κατηγορίες προσώπων από την προστασία που παρέχει η οδηγία και ιδίως από την εφαρμογή της κατά το άρθρο 5 της οδηγίας αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ των προσωρινώς απασχολούμενων και του προσωπικού που απασχολεί απευθείας ο έμμεσος εργοδότης, μολονότι η σχέση εργασίας που συνδέει τα πρόσωπα αυτά με την επιχείρηση προσωρινής απασχολήσεως δεν διαφέρει ουσιωδώς από τη σχέση που συνδέει τους μισθωτούς που έχουν την ιδιότητα του εργαζομένου κατά το εθνικό δίκαιο με τον εργοδότη τους».

³⁸³ De Stefano V., Aloisi (2018), ο.π. σελ. 39

συμπλήρωση του ελάχιστου χρονικού πλαισίου απασχόλησης που τίθεται από αυτή προκειμένου να τύχει εφαρμογή η αρχή της ίσης μεταχείρισης.³⁸⁴

Το σημαντικότερο ζήτημα όμως σχετίζεται με το προσωπικό πεδίο εφαρμογής της εν θέματι Οδηγίας σύμφωνα με την οποία ως εταιρεία προσωρινής απασχόλησης νοείται το νομικό ή φυσικό πρόσωπο το οποίο συνάπτει σχέση εξαρτημένης εργασίας με ένα άλλο πρόσωπο προκειμένου στην συνέχεια ο εργαζόμενος αυτός να απασχοληθεί από έναν τρίτο εργοδότη υπό την διεύθυνση και εποπτεία του τελευταίου. Δεδομένου όμως ότι σχεδόν ποτέ δεν συνάπτεται σύμβαση εξαρτημένης εργασίας με κανένα από τα μέρη της τριγωνικής σχέσης ενώ το διευθυντικό δικαίωμα της πλατφόρμας ή/και των πελατών αμφισβητείται προτείνεται η τροποποίηση της Οδηγίας προκειμένου να περιλαμβάνει ρητά τις ψηφιακές πλατφόρμες στο πεδίο ισχύος της.³⁸⁵

Αντίστοιχα έχει υποστηριχθεί ότι η εφαρμογή της Οδηγίας για την προσωρινή απασχόληση μπορεί να λάβει χώρα για τις πλατφόρμες που λειτουργούν ως διαμεσολαβητές μεταξύ ενός επαγγελματία και ενός πελάτη-αποδέκτη των υπηρεσιών, μόνο όταν ο τελευταίος έχει την ιδιότητα του εμπόρου και όχι του καταναλωτή.³⁸⁶ Συνεπώς στην περίπτωση αυτή θα πρέπει να εφαρμόζεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ των εργαζόμενων που απασχολούνται ήδη από τον πελάτη-επιχείρηση και των απασχολούμενων μέσω πλατφόρμας που τους έχει ανατεθεί παρόμοια εργασία.³⁸⁷ Στην περίπτωση αυτή οι όροι εργασίας των crowdworkers πρέπει να είναι ίδιοι με εκείνους που θα διαμορφωνόταν αν αυτοί είχαν προσληφθεί απευθείας από τον πελάτη όχι μόνο κατά το χρονικό διάστημα που απαιτείται για την εκπόνηση του έργου αλλά και για το διάστημα της ενεργούς αναζήτησης εργασίας εάν η υποχρέωση διαθεσιμότητας του εργαζόμενου προβλέπεται από την σύμβαση του με την πλατφόρμα.³⁸⁸

Η επέκταση του ισχύοντος νομικού πλαισίου

Σε αντίθεση με όσους υποστηρίζουν την αναγκαιότητα θέσπισης μίας ειδικής, για τους εργαζόμενους μέσω πλατφόρμας, νομοθετικής ρύθμισης, έχει διατυπωθεί η θέση³⁸⁹ ότι πρέπει να ανευρεθούν νέοι μέθοδοι προκειμένου να τυγχάνει εφαρμογής το ήδη ισχύον ευρωπαϊκό³⁹⁰ και εθνικό νομοθετικό πλαίσιο για την εργασία που συντελείται μέσω ψηφιακής πλατφόρμας αφού η θέσπιση ειδικών κανονιστικών ρυθμίσεων για την νέα αυτή μορφή απασχόλησης δεν έχει ιδιαίτερη σημασία, λόγω της μεγάλης ανομοιομορφίας ως προς τον τρόπο οργάνωσης και παροχής της εργασίας που συναντάται ανάμεσα στις διάφορες πλατφόρμες.³⁹¹ Δεν απαιτείται συνεπώς, σύμφωνα με την θέση αυτή η θέσπιση και η εισαγωγή νέων ρυθμιστικών κανόνων αλλά αντίθετα

³⁸⁴ Barnard C., ο.π. σελ. 62

³⁸⁵ Risak M., (2017), ο.π. σελ. 10

³⁸⁶ Stefano, Aloisi, (2018), ο.π. σελ. 40 και παραπομπές υποσημείωση υπ' αριθμ. 185

³⁸⁷ Risak, 2017, ο.π. σελ. 15

³⁸⁸ Risak, 2017, ο.π. σελ. 15

³⁸⁹ Valenduc G και Vendarmin P., Work in the digital economy: sorting the old from the new, σελ. 43, διαθέσιμο εδώ: <https://www.etui.org/sites/default/files/16%20WP%202016%2003%20Digital%20economy%20EN%20Web%20version.pdf>, τελευταία επίσκεψη 24-10-2021

³⁹⁰ Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Πρακτορείο για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία πρέπει να ανευρεθούν μέθοδοι προκειμένου να τυγχάνει εφαρμογής το ήδη ισχύον ευρωπαϊκό πλαίσιο και ιδίως η Οδηγία 91/383/ΕΟΚ, η οποία εφαρμόζεται και στους εργαζόμενους ορισμένου χρόνου και στους προσωρινά εργαζόμενους αλλά πρέπει επίσης να διευκρινιστεί νομοθετικά το νομικό καθεστώς των απασχολούμενων μέσω πλατφόρμας προκειμένου να υπάγονται στο προσωπικό πεδίο ισχύος των Οδηγιών για τον χρόνο εργασίας, την προσωρινή απασχόληση την δίκαιη αμοιβή και την μαύρη εργασία.

³⁹¹ De Stefano, V, και Aloisi, A., ο.π. σελ.28

μία περισσότερο αποτελεσματική εφαρμογή ενός ξεκάθਾਰου και ενιαίου νομικού πλαισίου σε ολόκληρη την Ένωση.

Η ποικιλομορφία των ρυθμιστικών κανόνων άλλωστε σε ευρωπαϊκό επίπεδο οδηγεί στο παράδοξο ένα άτομο που παρέχει την ίδια ακριβώς εργασία να χαρακτηρίζεται ως παραμισθωτός στην Ιταλία, ως εργαζόμενος με σύμβαση μηδενικών ορών στην Αγγλία και ως μισθωτός στην Γερμανία.³⁹² Συνεπώς πρέπει να εφαρμοστεί ένα εναρμονισμένο νομικό καθεστώς προκειμένου να αντιμετωπιστούν φαινόμενα social dumping και επιλογής δικαιοδοσίας. Απαιτείται συνεπώς, σύμφωνα με την άποψη αυτή η επαναβεβαίωση της δυαδικής προσέγγισης μεταξύ μισθωτών και αυτοαπασχολούμενων και η αξιοποίηση όλων των δυνατοτήτων του ισχύοντος νομικού καθεστώτος και όχι η επανανοηματοδότηση της έννοιας της εξαρτημένης εργασίας.³⁹³ Σαν λύση προτείνεται η ευρύτερη ερμηνεία της έννοιας του εργαζόμενου προκειμένου να συμπεριλαμβάνει και τα άτομα εκείνα που παρέχουν την εργασία τους σε συνθήκες οικονομικής εξάρτησης από την πλατφόρμα ενώ απαιτείται να επεκταθεί το ρυθμιστικό πεδίο των κανόνων που θεσπίζουν τα συλλογικά δικαιώματα και την κοινωνική και νομική προστασία των εργαζόμενων αυτών μεταξύ των οποίων και η εγγύηση του κατώτατου μισθού.³⁹⁴

Επειδή όμως η Ευρωπαϊκή Ένωση δεν έχει αρμοδιότητα σε ζητήματα ρύθμισης αμοιβής σύμφωνα με το άρθρο 153 παρ. 5 ΣΛΕΕ στην περίπτωση των απασχολούμενων που παρέχουν την εργασία τους κατά παραγγελία στην πραγματική οικονομία, μέσω πλατφορμών, θα μπορούσε να εφαρμοστεί ο εκάστοτε εθνικός κατώτατος μισθός του τόπου όπου παρέχεται η εργασία.³⁹⁵ Όμως στην περίπτωση του crowdsourcing, όπου οι σχετικές υπηρεσίες παρέχονται εξ' ολοκλήρου μέσω internet από τον τόπο εγκατάστασης του κάθε απασχολούμενου η δραστηριότητα αυτή υπάγεται στο πεδίο της παγκόσμιας οικονομίας και συνεπώς δέχεται σκληρό ανταγωνισμό από τις αναπτυσσόμενες χώρες του πλανήτη. Έτσι ακόμα και αν γινόταν δεκτό ότι θα έπρεπε να καθιερωθεί ένας κατώτατος μισθός για τους εργαζόμενους μέσω πλατφόρμας γίνεται δεκτό ότι τα κράτη μέλη θα αντιμετώπιζαν ανυπέρβλητες δυσκολίες ως προς τον εντοπισμό των πλατφορμών οι οποίες μπορεί να είναι εγκατεστημένες σε οποιοδήποτε σημείο του πλανήτη και εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης.³⁹⁶ Ως λύση προτείνεται ³⁹⁷ να εφαρμοστεί ο κατώτατος μισθός της χώρας που παρέχεται η υπηρεσία, ήτοι της χώρας που είναι εγκαταστημένος ο εργαζόμενος.

Σύμφωνα με τους De Stefano V. και Aloisi, A.³⁹⁸ η εργασία μέσω πλατφόρμας εντάσσεται στην ευρεία κατηγορία των ατυπικών μορφών απασχόλησης, οι οποίες χρησιμοποιούνται προκειμένου οι επιχειρήσεις να προσαρμόζονται στις διακυμάνσεις της ζήτησης και να περιορίζουν τα λειτουργικά τους έξοδα και υποτίθεται πως συνδυάζουν την ευελιξία με την ασφάλεια των εργαζόμενων. Δεδομένου όμως ότι αυτές οι μορφές ευέλικτης απασχόλησης πολλές φορές οδηγούν στην επισφάλεια και στο λεγόμενο race to the bottom,³⁹⁹ έχει θεσπιστεί ένα πλήθος

³⁹² De Stefano V., Aloisi A. ο.π. σελ. 51

³⁹³ De Stefano V., Aloisi A. ο.π. σελ. 54

³⁹⁴ Risak M. (2017), σελ. 13

³⁹⁵ Risak, 2016, ο.π., σελ. 101

³⁹⁶ Hatzopoulos V. Roma S., Caring for sharing? The collaborative economy under EU Law, Common market Law Review, σελ. 119

³⁹⁷ Risak M., 2016, ο.π. σελ. 101

³⁹⁸ De Stefano V., Aloisi A, European Legal Framework for digital labour platforms, European Commission, Luxembourg, 2018.

³⁹⁹ Η φράση race to the Bottom, αναφέρεται σε μια ανταγωνιστική κατάσταση όπου μια εταιρεία, κράτος ή έθνος επιχειρεί να μειώσει τις τιμές του ανταγωνισμού θυσιάζοντας τα πρότυπα ποιότητας ή την ασφάλεια των εργαζομένων (συχνά αφιφώντας τους κανονισμούς) ή μειώνοντας το κόστος εργασίας. ορισμός από το <https://www.investopedia.com/terms/r/race-bottom.asp>

ευρωπαϊκών Οδηγιών που ρυθμίζουν τις ατυπικές αυτές σχέσεις εργασίας και οι οποίες μπορούν να τύχουν εφαρμογής και για τους εργαζόμενους μέσω πλατφόρμας.

Εάν συνεπώς η εργασία μέσω πλατφόρμας χαρακτηριστεί ως μία επισφαλής αλλά εξαρτημένη μορφή εργασίας θα πρέπει οι εργαζόμενοι να υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής των τριών βασικότερων Οδηγιών που σχετίζονται με τις ατυπικές μορφές απασχόλησης και συγκεκριμένα της Οδηγίας 97/81 που ρυθμίζει την μερική απασχόληση, της Οδηγίας 1999/70 που ρυθμίζει τις συμβάσεις απασχόλησης ορισμένου χρόνου και της Οδηγίας 2008/14 για την παροχή εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης, οι οποίες θεσμοθετήθηκαν προκειμένου οι εργαζόμενοι που απασχολούνται μέσω αυτών των λεγόμενων ατυπικών συμβάσεων να μην έρχονται αντιμέτωποι με χειροτέρευση των εργασιακών συνθηκών τους εξαιτίας της μορφής της απασχόλησης τους.⁴⁰⁰ Όλες οι ως άνω Οδηγίες επιβάλλουν απαγόρευση άνισης μεταχείρισης των εργαζόμενων που απασχολούνται μέσω αυτών των μορφών εργασίας και θέτουν όρια και προϋποθέσεις για την προσφυγή σε αυτές τις μορφές απασχόλησης που στόχο έχουν να προλαμβάνουν την καταχρηστική χρήση αυτών.

Επίσης ιδιαίτερα σημαντικές κρίνονται οι αρχές της ίσης αμοιβής και της ισότιμης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όπως έχουν διατυπωθεί στις Οδηγίες 75/117 και 2000/78 αντίστοιχα.⁴⁰¹ Ωστόσο οι υποκείμενες παραδοχές και τα πραγματικά δεδομένα που οδήγησαν σε αυτές τις κατευθυντήριες γραμμές αμφισβητούνται πλέον από τις τεχνολογικές εξελίξεις και ως εκ τούτου πρέπει να αξιολογηθούν και να αναβαθμιστούν αναλόγως.⁴⁰²

Πρέπει συνεπώς, να ενισχυθούν οι ήδη υπάρχοντες κανόνες και να προσαρμοστούν όπου χρειάζεται, προκειμένου να γίνεται σεβαστή η απαγόρευση των διακρίσεων ώστε οι πάροχοι να μην υφίστανται διαφορετική μεταχείριση με βάση την αξιολόγηση τους από τους πελάτες ή την γεωγραφική εγκατάσταση τους ενώ πρέπει να εισαχθεί περιορισμός των ρητρών αποκλειστικής συνεργασίας που τίθενται από τις πλατφόρμες καθώς και να ενισχυθούν τα συλλογικά δικαιώματα των crowdworkers.⁴⁰³ Ωστόσο σύμφωνα με τους ίδιους πρέπει επειγόντως να αντιμετωπιστούν τουλάχιστον οι ιδιαίτερες ανάγκες των crowdworkers για προστασία με την θέσπιση κανόνων που περιορίζουν την αδικαιολόγητη άρνηση αποδοχής του αποτελέσματος της εργασίας τους ή την άδικη απενεργοποίηση των λογαριασμών τους.

Στο πλαίσιο αυτό προτείνεται⁴⁰⁴ αντίστοιχα όπως όλες οι ως άνω αναφερόμενες σχετικές με τις ατυπικές συμβάσεις εργασίας ευρωπαϊκές ρυθμίσεις αναμορφωθούν προς την κατεύθυνση της δημιουργίας ενός συνεκτικού κανονιστικού πλαισίου για την αντιμετώπιση της κοινωνικής ανισότητας που προκαλούν οι ατυπικές συμβάσεις εργασίας. Ως λύση προτείνεται να συγκεντρωθούν όλα οι υφιστάμενες, στην Ε.Ε., στον τομέα αυτό ρυθμίσεις (Οδηγίες για την μερική απασχόληση τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου και την προσωρινή εργασία) σε μία ενιαία Οδηγία που θα βασίζεται στο άρθρο 153 παρ. 2 εδαφ. β ΣΛΕΕ σε συνδυασμό με το άρθρο 153 παρ. 1 εδαφ. β, υπό την προϋπόθεση ότι με αυτόν τον τρόπο οι ρυθμίσεις αυτές θα αναβαθμιστούν και θα διευρυνθεί το πεδίο εφαρμογής τους προκειμένου να εξασφαλιστεί η ίση

⁴⁰⁰ Risak, M., ο.π. σελ. 14

⁴⁰¹ Σαχπεκίδου, Ε., Ευρωπαϊκό Δίκαιο, σελ. 302

⁴⁰² De Stefano, V, και Aloisi, A., ο.π. σελ.29

⁴⁰³ Aloisi A., Commoditized Workers: Case Study, Research on Labor Law Issue Arising From a set of "On Demand/Gig Economy / platforms, Comparative Labor Law&Policy Journal, Vol. 37, No. 3, 2016, σελ. 686

⁴⁰⁴ Garben S. Tackling Social Disruption in the Online Platform Economy, Shifting the narrative to the benefits of the (EU) regulation, Foundation for European Progressive Studies, 2019, σελ. 15

μεταχείριση όσον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης για όλους τους επισφαλώς εργαζόμενους μεταξύ των οποίων και οι απασχολούμενοι μέσω πλατφόρμας.

Τέλος η σχετική με την πρόσβαση στα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης νομολογία του ΔΕΕ,⁴⁰⁵ σύμφωνα με την οποία τα άτομα που παρέχουν μικρής αξίας εργασία υπάγονται στην έννοια του ενεργού πληθυσμού και δεν θα πρέπει να εξαιρούνται από την πρόσβαση στα εθνικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί και στην περίπτωση των crowdworkers, με σκοπό να θεσμοθετηθεί υποχρέωση των πλατφορμών που απασχολούν τους εργαζόμενους αυτούς να τους παρέχουν στοιχειώδη τουλάχιστον ασφαλιστική κάλυψη ακόμα και αν αυτοί δεν πληρούν όλα τα στοιχεία της εξαρτημένης εργασίας όπως αυτά έχουν διαπλαστεί από την νομολογία του ΔΕΕ. Η σκέψη αυτή είναι σύμφωνη και με ένα από τα βασικά κριτήρια που τίθενται από την ΔΟΕ προκειμένου να εξασφαλιστεί το δικαίωμα των crowdworkers σε δίκαιες συνθήκες εργασίας, σύμφωνα με την οποία τα κράτη οφείλουν να αναπροσαρμόσουν τους μηχανισμούς κοινωνικής ασφάλισης προκειμένου οι τελευταίοι να καλύπτουν όλους τους εργαζόμενους και τους ψηφιακά απασχολούμενους ανεξαρτήτως της μορφής απασχόλησης τους.⁴⁰⁶

Περαιτέρω ένα από τα βασικά κριτήρια που χρησιμοποιεί πάγια το ΔΕΕ για την υπαγωγή ενός απασχολούμενου στην έννοια του μισθωτού είναι η ένταξη του τελευταίου στην επιχείρηση του εργοδότη του λειτουργώντας ως προστηθείς αυτού με συνέπεια τη δημιουργία μίας ενιαίας οικονομικής ενότητας.⁴⁰⁷ Στην περίπτωση του crowdworking το στοιχείο αυτό δεν φαίνεται να πληρείται αφού συνήθως η παροχή της εργασίας γίνεται από τόπο απομακρυσμένο με την συνδρομή του διαδικτύου⁴⁰⁸ και χωρίς την χρήση εκ μέρους του crowdworker των υποδομών και των μέσων παραγωγής της εταιρείας της gig economy. Άλλωστε οι εταιρείες αυτές τις περισσότερες φορές στερούνται φυσικών εγκαταστάσεων και μέσων παραγωγής και αντλούν κέρδος αποκλειστικά μέσω της δημιουργίας και εκμετάλλευσης των προηγμένων λογισμικών που χρησιμοποιούν για την λειτουργία της πλατφόρμας. Ωστόσο κατά την άποψη μας η χωροχρονική διάσταση της επιχείρησης συνιστά απλά ένδειξη για την ύπαρξη μίας εκμετάλλευσης και όχι απαραίτητο εννοιολογικό στοιχείο αυτής, ενώ αν λάβει κανείς υπόψη ότι στην ευρωπαϊκή έννοια του εργαζόμενου υπάγονται και άτομα που παρέχουν την εργασία τους εκτός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης αρκεί να συμβάλλουν με την εργασία τους στην επίτευξη του οικονομικού σκοπού της εκμετάλλευσης, όπως άλλωστε ισχύει με τους τηλεεργαζόμενους και τους εμπορικούς αντιπροσώπους και έχει κριθεί σε πλήθος δικαστικών αποφάσεων του ΔΕΕ⁴⁰⁹ εύκολα γίνεται αντιληπτό ότι το στοιχείο αυτό δεν δύναται να αποστερήσει την υπαγωγή των crowdworkers στην έννοια του εργαζόμενου.

Πρέπει τέλος να σημειωθεί ότι εάν γινόταν δεκτή η ύπαρξη σχέσης εξαρτημένης εργασίας μεταξύ πλατφόρμας και crowdworker, ιδίως στις περιπτώσεις της online παροχής εργασίας, οι διατάξεις του εργατικού δικαίου θα εφαρμόζονται σε πολλές διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου (που μπορεί να διαρκούν ακόμα και λίγα λεπτά) και οι οποίες συνάπτονται μεταξύ εργαζόμενου και πλατφόρμας. Στην περίπτωση αυτή, εφαρμοστέα θα είναι η Οδηγία 1999/70 που ενσωματώνει την συμφωνία πλαίσιο των κοινωνικών εταίρων για τις συμβάσεις ορισμένου

⁴⁰⁵ C-344/87 Megner and Scheffel, δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

⁴⁰⁶ Digital labour platforms and the future of work, ILO

⁴⁰⁷ C 22/98 Becu σκέψη 26, δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

⁴⁰⁸ Risak, ο.π. σελ. 98,

⁴⁰⁹ Οράτε ενδεικτικά: C-266/14 Tyco, C-384/10 Jan Voogsgeerd, δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

χρόνου και η περίφημη ρήτρα 4 αυτής που επιβάλλει την ίση μεταχείριση μεταξύ εργαζόμενων ορισμένου και αορίστου χρόνου αλλά ταυτόχρονα απαγορεύει, υπό όρους, την σύναψη διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου.⁴¹⁰

Ο χρόνος εργασίας

Ειδικά ως προς το ζήτημα του χρόνου εργασίας ο οποίος ρυθμίζεται σε ευρωπαϊκό επίπεδο από την Οδηγία 2003/88, σημειώνεται ότι εφόσον οι εργαζόμενοι που μπορούν να καθορίζουν οι ίδιοι τον χρόνο εργασίας τους δεν εξαιρούνται αυτομάτως εξ' αυτού του λόγου από την ταξινόμηση τους στην κατηγορία του μισθωτού, και δεδομένου ότι πολλές φορές οι εργαζόμενοι μέσω πλατφόρμας για ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα παραιτούνται του δικαιώματος τους να καθορίζουν ελεύθερα την συμπεριφορά τους, για χάρη του εργοδότη τους, όπως ακριβώς συμβαίνει και στην περίπτωση των μισθωτών θα πρέπει να τυγχάνει εφαρμογής και για αυτούς η Οδηγία για τον χρόνο εργασίας.

Με την εν θέματι άλλωστε Οδηγία θεσπίζεται η απαγόρευση παροχής εργασίας πέρα από ένα συγκεκριμένο ημερήσιο ή εβδομαδιαίο ανώτατο χρονικό όριο, προκειμένου να προστατευτεί η υγεία και η ασφάλεια των εργαζόμενων. Ωστόσο ο τρόπος εφαρμογής της Οδηγίας αυτής εγείρει ορισμένους προβληματισμούς ως προς την έκταση της εποπτείας που θα πρέπει να ασκηθεί προκειμένου να διαπιστωθεί ο ακριβής αριθμός των ωρών που αφιέρωσε ο crowdworker, εποπτεία που μέσω της χρήσης προηγμένης τεχνολογίας θα μπορούσε να οδηγήσει στην συνεχή παρακολούθηση του μισθωτού, και η οποία μάλλον θα είναι ανεπαρκής αφού δεν θα είναι δυνατό να καταμετρηθεί ο χρόνος που αφιέρωσε ο μισθωτός κατά την ηλεκτρονική προετοιμασία της εργασίας του, χρόνος που τελικά δεν θα συνυπολογιστεί για τον καθορισμό της αμοιβής.

Από την άλλη πολλές από τις πλατφόρμες μέσω των διάφορων συστημάτων που χρησιμοποιούν για την αξιολόγηση των εργαζόμενων έχουν την δυνατότητα να γνωρίζουν ακριβώς τις ώρες που απασχολήθηκε ο εργαζόμενος για την εκπόνηση ενός έργου⁴¹¹ και συνεπώς, θα πρέπει κατά την άποψη μας να εφαρμόζεται η Οδηγία 2003/88 για τον χρόνο εργασίας. Στον καθορισμό δε του ανώτατου ορίου ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης θα πρέπει να συμπεριληφθούν και οι ώρες κατά τις οποίες ο εργαζόμενος είναι συνδεδεμένος στην πλατφόρμα και αναζητά εργασία καθώς και οι ώρες που αναμένει την ανάθεση εργασίας ιδίως στις περιπτώσεις εκείνες που ορίζεται υποχρέωση άμεσης ανταπόκρισης όταν ο εργαζόμενος είναι συνδεδεμένος στην εφαρμογή.⁴¹²

Υποστηρίζεται επίσης και η ακραία, κατά την άποψη μας θέση, ότι η εφαρμογή της Οδηγίας 2003/88 θα μπορούσε να οδηγήσει σε επιδείνωση της θέσης των crowdworkers, αφού θα τους στερήσει την δυνατότητα να εξασφαλίζουν ένα αξιοπρεπές εισόδημα και καλή βαθμολογία στα πλαίσια του συστήματος αξιολόγησης από την πλατφόρμα, κάτι που οδηγεί σε λιγότερες μελλοντικές αναθέσεις και άρα σε αποστέρηση εισοδήματος.⁴¹³ Συνεπώς και εφόσον γίνει δεκτό

⁴¹⁰ Risak, 2016, ο.π. σελ. 97

⁴¹¹ Οράτε ενδεικτικά για τους μεθόδους ψηφιακής καταμέτρησης του χρόνου εργασίας σε Δημαρέλλης Κ., ο.π. σελ. 171 καθώς την εκεί παραπομπή στον τρόπο άσκησης της εποπτείας από την πλατφόρμα Honor που σχετίζεται με την εργασία κατά παραγγελία μέσω πλατφόρμας.

⁴¹² Risak, 2017, ο.π. σελ. 15

⁴¹³ Οράτε σχετικά De Stefano, V, και Aloisi, A σελ. 29 και την εκεί παραπομπή σε Daubler W. Challenges To Labour Law in Perullil A. (Ed.), L'idea di diritto del lavoro, oggi: In ricordo di Giorgio Ghezzi, Padova, σελ. 497.

ότι η Οδηγία για τον χρόνο εργασίας πρέπει να εφαρμοστεί και στην περίπτωση των crowdworkers, θα μπορούσε να υιοθετηθεί μία Οδηγία η οποία θα θέτει κατευθυντήριες γραμμές ως προς τον ακριβή τρόπο υπολογισμού του χρόνου εργασίας των απασχολούμενων μέσω πλατφόρμας και τον συνολικό αριθμό των ωρών που πρέπει ένας εργαζόμενος να παρέχει τις υπηρεσίες του μέσω πλατφόρμας προκειμένου να του αναγνωρίζονται ορισμένα ελάχιστα εργασιακά δικαιώματα, μεταξύ των οποίων ο κατώτατος μισθός.⁴¹⁴

Η οδηγία 2019/1152 για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Ωστόσο ακόμα και οι εργαζόμενοι μέσω πλατφόρμας δεν χαρακτηρίζονται ως μισθωτοί υποστηρίζεται⁴¹⁵ ότι θα πρέπει στην περίπτωση τους να τύχει εφαρμογής η Οδηγία 91/533 «σχετικά με την υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας» όπως αυτή αντικαταστάθηκε από την Οδηγία 2019/1152 «για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση». Οι Οδηγίες αυτές θεσπίστηκαν προκειμένου να προστατευτεί το δικαίωμα των ευρωπαϊών εργαζόμενων να ενημερώνονται εγγράφως για τους ουσιώδεις όρους της εργασιακής τους σχέσης, κατά την έναρξη της απασχόλησης τους ή κάθε φορά που οι όροι αυτοί μεταβάλλονται.

Με το άρθρο 1 των εν θέματι Οδηγιών ορίζεται ότι αυτές εφαρμόζονται σε όλα τα άτομα που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας οριζόμενη από την εθνική νομοθεσία του οικείου κράτους μέλους. Ωστόσο στο προοίμιο αμφοτέρων των Οδηγιών⁴¹⁶ αναφέρεται ότι επειδή κρίνεται σκόπιμο να διατηρηθεί μία ορισμένη ελαστικότητα στις εργασιακές σχέσεις τα κράτη μέλη δύνανται να εξαιρούν από το πεδίο εφαρμογής τους ορισμένες περιορισμένες περιπτώσεις εργασιακών σχέσεων. Με το άρθρο 1 της νεότερης Οδηγίας προβλέπεται ότι τα κράτη μέλη έχουν δικαίωμα να εξαιρούν από το πεδίο εφαρμογής της εν θέματι Οδηγίας τα άτομα εκείνα των οποίων η συνολική διάρκεια εργασίας δεν υπερβαίνει τις τρεις ώρες εβδομαδιαίως, με μέσο όρο αναφοράς τεσσάρων συναπτών εβδομάδων. Πρέπει να σημειωθεί ότι στην νεότερη Οδηγία απαλείφθηκε η προϋπόθεση που αναφερόταν στο άρθρο 1 της προγενέστερης σύμφωνα με την οποία τα κράτη μέλη είχαν δικαίωμα να εξαιρέσουν από το πεδίο εφαρμογής αυτής και τους εργαζόμενους εκείνους που παρείχαν εργασίας που «έχει χαρακτήρα περιστασιακής ή και ιδιάζουσας εργασίας» κάτι που όπως αναφέρθηκε παραπάνω θα μπορούσε να αποκλείσει τους crowdworkers από το προσωπικό πεδίο εφαρμογής της ως άνω Οδηγίας.⁴¹⁷

Μεταξύ των στοιχείων που πρέπει να γνωστοποιούνται εγγράφως στον εργαζόμενο είναι ο τόπος παροχής της εργασίας του (άρθρο 2 β και 4β αντίστοιχα), και ο χρόνος παροχής αυτής. (άρθρο 4 ιβ). Σημειώνεται ότι στην Οδηγία ορίζεται ότι ελλείψει τόπου εργασίας πρέπει να γνωστοποιείται στον εργαζόμενο ότι αυτός θα απασχολείται σε διάφορα σημεία καθώς και ο τόπος εγκατάστασης του εργοδότη. Από την ρύθμιση αυτή συνάγεται ότι κατ' αρχάς η Οδηγία αυτή εφαρμόζεται και στους τηλεεργαζόμενους, καθώς και στους νομαδικούς εργαζόμενους. Επιπλέον

⁴¹⁴ Brishen R., Employment Rights in the Platform Economy: Getting Back to Basics (March 20, 2016). Harvard Law & Policy Review, Forthcoming, Temple University Legal Studies Research Paper No. 2015-33, διαθέσιμο εδώ SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2641305> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2641305> τελευταία επίσκεψη 28-10-2021, σελ. 37

⁴¹⁵ Claire Tourmieux, ο.π. σελ. 74 επ. και Risak M., (2017) ο.π. σελ. 14 και Coutouris N, 2019, σελ. 57

⁴¹⁶ Παράγραφος 2 της Οδηγίας 2019/1152

⁴¹⁷ Δυνατότητα που έχουν ήδη ασκήσει η Σουηδία, η Ισπανία και η Μεγάλη Βρετανία.

ορίζεται ρητά ότι στις περιπτώσεις εργασίας κατά παραγγελία και στις λοιπές ευέλικτες εργασιακές σχέσεις, εφόσον δεν είναι δυνατό να καθοριστεί σταθερό ωράριο εργασίας λόγω της φύσης της εργασίας, οι εργοδότες θα πρέπει να ενημερώνουν τους εργαζόμενους τους για το πως θα διαμορφωθεί ο χρόνος εργασίας, να τους γνωστοποιούν τις χρονικές περιόδους κατά τις οποίες δύναται να κληθούν προς εργασία και την ελάχιστη περίοδο προειδοποίησης που θα λαμβάνουν πριν από την έναρξη κάθε ανατεθειμένης εργασίας.⁴¹⁸

Καθορίζεται έτσι από την Οδηγία η «ελάχιστη προβλεψιμότητα της εργασίας», υπό την έννοια ότι όταν ο χρόνος εργασίας του εργαζόμενου δεν μπορεί να προκαθοριστεί θα πρέπει η εργασία να λαμβάνει χώρα εντός προκαθορισμένων χρονικών περιόδων αναφοράς και ο εργαζόμενος να έχει ενημερωθεί από τον εργοδότη για την ανάθεση της εργασίας εντός «ευλόγου χρόνου», άλλως ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την εκτέλεση της εργασίας, χωρίς να υπόκειται σε δυσμενείς συνέπειες.

Ωστόσο έχοντας υπόψη ότι το βασικό χαρακτηριστικό των σύγχρονων μορφών ψηφιακής απασχόλησης είναι η μεγάλη ευελιξία του απασχολούμενου ως προς τον χρόνο παροχής της εργασίας, ακόμα και αν γίνει δεκτός ο χαρακτηρισμός των crowdworker ως μισθωτών προκύπτει το ερώτημα πώς ο εργοδότης, η πλατφόρμα δηλαδή, ή ο αποδέκτης θα γνωστοποιήσει εγγράφως τις ώρες απασχόλησης στους εργαζόμενους αυτούς καθώς και τις περιόδους αναφοράς, δεδομένου ότι πολλές φορές λόγω της φύσης των υπηρεσιών που παρέχεται μέσω των πλατφορών δεν είναι δυνατός ο εκ των προτέρων καθορισμός του χρόνου κατά τον οποίο θα προκύψει ανάγκη για παροχή έργου.⁴¹⁹ Ήδη όμως στην νεότερη Οδηγία και συγκεκριμένα στην παράγραφο 12 αυτής ορίζεται ότι επειδή ακριβώς οι εργαζόμενοι χωρίς εγγυημένο χρόνο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων αυτών που απασχολούνται με συμβάσεις εργασίας κατά παραγγελία, είναι σε περισσότερο ευάλωτη κατάσταση θα πρέπει να υπάγονται στο προσωπικό πεδίο της εν θέματι Οδηγίας ανεξάρτητα από τον αριθμό των πραγματικών όρων εργασίας, γεγονός που θα μπορούσε να συνηγορήσει υπέρ της εφαρμογής της εν θέματι Οδηγίας και στους τηλεεργαζόμενους νομάδες και στους crowdworkers.

Ως λύση προτείνεται συνεπώς αφενός η επέκταση της εφαρμογής της Οδηγίας και στους ψευδοαυτοαπασχολούμενους ή έστω στα άτομα εκείνα που θα μπορούσαν να υπαχθούν στην έννοια του παραμισθωτού. Ήδη στην σκέψη 8 του προοιμίου της νεότερης Οδηγίας ορίζεται ότι οι ψευδώς αυτοαπασχολούμενοι και οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες μπορούν να υπαχθούν στο πεδίο εφαρμογής της εν θέματι Οδηγίας, υπό την προϋπόθεση ότι πληρούν τα τιθέμενα από την νομολογία του ΔΕΕ κριτήρια για τον καθορισμό της έννοιας του εργαζόμενου, η οποία θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη κατά την εφαρμογή της εν θέματι Οδηγίας.⁴²⁰ Υποστηρίζεται ότι η αξία της εν θέματι αναφοράς σχετίζεται με την προσπάθεια της Επιτροπής να ενδυναμώσει και να διευκρινίσει χωρίς κατ' ανάγκη να επεκτείνει την ευρωπαϊκή έννοια του εργαζόμενου υπό το φως του σκοπού της Οδηγίας που δεν είναι άλλος από το να προβλέψει ελάχιστα δικαιώματα ενημέρωσης για τα άτομα που απασχολούνται με νέες ευέλικτες μορφές εργασίας και τα οποία δεν απολαμβάνουν της πλήρους προστασίας του ευρωπαϊκού εργατικού δικαίου.⁴²¹

⁴¹⁸ Αρ. 4 παρ. 1 εδαφ. ιγ' της Οδηγίας 2019/1152

⁴¹⁹ Claire Tourmieux, ο.π. σελ. 74

⁴²⁰ Σκέψη 28 του προοιμίου της Οδηγίας, όπως αυτά έχουν καθοριστεί από την νομολογία στις αναφερόμενες στο προοίμιο της Οδηγίας αποφάσεις C-428/09, C-66/85, C-229/14, C-216/15, C-413/13, δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

⁴²¹ Countouris, 2019, ο.π. σελ. 57

Επιπλέον με την νεότερη Οδηγία θεσπίζεται μαχητό τεκμήριο εξαρτημένης εργασίας, ως προς την εφαρμογή της Οδηγίας, ειδικά για τους απασχολούμενους με συμβάσεις εργασίας κατά παραγγελία με ελάχιστο ποσό αμειβόμενων ωρών εργασίας το μέσο όρο των ωρών εργασία που παρασχέθηκε κατά την διάρκεια μιας δεδομένης περιόδου. Συγκεκριμένα με το άρθρο 11 της Οδηγίας που τιτλοφορείται «Συμπληρωματικά μέτρα για συμβάσεις κατά παραγγελία» θεσμοθετείται υποχρέωση των κρατών μελών από την έννομη τάξη των οποίων επιτρέπεται η σύναψη συμβάσεων εργασίας κατά παραγγελία να λαμβάνουν κατάλληλα μέτρα για την πρόληψη καταχρηστικών πρακτικών και τον περιορισμό της χρήσης και της διάρκειας των συμβάσεων αυτών.

Από την επισκόπηση των ανωτέρω προκύπτει ότι το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο έχοντας υπόψη του ότι οι ρυθμίσεις της παλαιότερης Οδηγία 91/533 έχουν ξεπεραστεί από τις νέες συνθήκες εργασίας, όπως αυτές έχουν διαμορφωθεί και λόγω της επέκτασης της ψηφιακής εργασίας, αναμόρφωσε τις προβλέψεις της και προχώρησε στην θέσπιση της νεότερης Οδηγίας 2019/1152 υπό το πρίσμα της εφαρμογής της σε όσο τον δυνατό περισσότερους εργαζόμενους, οι οποίοι απασχολούνται με τις λεγόμενες ατυπικές μορφές απασχόλησης, προκειμένου να περιφρουρήσει το δικαίωμα τους για «για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας».

Η θέσπιση άλλωστε της εν θέματι Οδηγίας έλαβε χώρα στον απόηχο της διακήρυξης εκ μέρους της Επιτροπής του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων,⁴²² όπου τονίστηκε η σημασία της ενημέρωσης για τους όρους εργασίας ως στοιχείο των δίκαιων όρων εργασίας. Στην νεότερη Οδηγία άλλωστε γίνεται ρητή μνεία για πρώτη φορά σε ευρωπαϊκό νομοθετικό κείμενο στους εργαζόμενους μέσω πλατφόρμας και στην δυνατότητα τους να υπαχθούν στο προσωπικό πεδίο εφαρμογής της εν θέματι Οδηγίας. **Στο προοίμιο της Οδηγίας αναγνωρίζεται το γεγονός ότι οι crowdworkers συχνά χαρακτηρίζονται καταχρηστικά ως αυτοαπασχολούμενοι και διευκρινίζεται ότι εφόσον η σχέση τους με τις εργοδότης πλατφόρμες ενέχει στοιχεία εξάρτησης, θα πρέπει να υπάγονται στην έννοια του εργαζόμενου όπως αυτή έχει διαμορφωθεί από το ΔΕΕ.** Αντίστοιχα οι σχετικοί με τον χρόνο και τον τόπο εργασίας κανόνες της Οδηγίας 2019/1152 έχουν διαμορφωθεί υπό το φώς της επέκτασης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και της ρευστοποίησης των παραδοσιακών κριτηρίων για την κατάφαση ύπαρξης εξαρτημένης εργασίας.

Τέλος σημειώνεται ότι εφόσον οι πάροχοι συνδέονται με τις πλατφόρμες με συμβάσεις αστικοδικαϊκού τύπου, οι οποίες περιέχουν κατά κανόνα πλήθος ΓΟΣ, θα έπρεπε να τυγχάνουν εφαρμογής σε αυτούς όλες οι σχετικές με την προστασία του ασθενέστερου μέρους μίας σύμβασης ρυθμίσεις με σπουδαιότερες φυσικά εκείνες που συνδέονται με την **προστασία του καταναλωτή**.⁴²³ Ωστόσο το ζήτημα αυτό είναι περισσότερο περίπλοκο αφού η Ευρωπαϊκή Οδηγία για την προστασία του Καταναλωτή υπ' αριθμ. 2011/83 εξαιρεί ρητά από το πεδίο εφαρμογής της τόσο τις εργασιακές συμβάσεις, όσο και τις συμβάσεις παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών⁴²⁴. Έτσι οδηγούμαστε στο ιδιαίτερα ανεπιεικές αποτέλεσμα οι απασχολούμενοι μέσω πλατφόρμας, οι οποίοι δεν χαρακτηρίζονται ως μισθωτοί αλλά ως ελεύθεροι επαγγελματίες να μην απολαμβάνουν της δικαϊκής προστασίας που προβλέπεται για τους καταναλωτές παρ' όλο που είναι προφανές ότι μεταξύ αυτών και της πλατφόρμας ενυπάρχει τεράστια ανισορροπία

⁴²² European Pillar of Social Rights διαθέσιμο εδώ : https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_el.pdf

⁴²³ Αρχή της διαφάνειας, καλόπιστη εκπλήρωση της παροχής, κ.λπ. οράτε σχετικώς Παπαδημητρίου σελ. 693

⁴²⁴ Άρθρο 2 παρ. 1 της Οδηγίας 2011/83ΕΚ

διαπραγματευτικής ισχύος. Στην προβληματική αυτή υποστηρίζεται ότι ελλείπει ειδικότερης νομοθετικής ρύθμισης θα μπορούσαν να τύχουν εφαρμογής μόνο οι γενικές αρχές του αστικού δικαίου, μεταξύ των οποίων η αρχή της καλής πίστης.⁴²⁵

Το ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου

Υπό το πρίσμα των ιδιαίτερων συνθηκών και της μεγάλης επισφάλειας που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι με ατυπικές σχέσεις εργασίας, μεταξύ των οποίων και οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμα, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο κάλεσε με το από 22-10-2020 ψήφισμα του σχετικά με την απασχόληση και τις κοινωνικές πολιτικές στη ζώνη του ευρώ,⁴²⁶ την Επιτροπή να προβεί σε ολοκληρωμένη αξιολόγηση των συνθηκών εργασίας και απασχόλησης των εργαζόμενων που εργάζονται με ατυπικές συμβάσεις εργασίας, να προσδιορίσει τα αίτια της επισφαλούς κατάστασης τους και να παρουσιάσει ένα ευρωπαϊκό κανονιστικό πλαίσιο με το οποίο θα διασφαλίζονται επαρκείς ώρες εργασίας, αξιοπρεπείς συνθήκες απασχόλησης και καθολική πρόσβαση στην κοινωνική προστασία για όλους τους εργαζόμενους. Επιπλέον διατυπώθηκε η ανάγκη να ενισχυθεί η καταπολέμηση της ψευδούς αυτοαπασχόλησης και των επισφαλών συμβάσεων μέσω αφενός της θέσπισης αυστηρών περιορισμών σε πρακτικές υπεργολαβίας και αφετέρου της παροχής κατευθυντήριων γραμμών για τον έλεγχο του καθεστώτος απασχόλησης των ανεξάρτητων εργολάβων.

Στο πλαίσιο αυτό το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο την 16^η Σεπτεμβρίου του 2021, υιοθέτησε ψήφισμα⁴²⁷ «*σχετικά με δίκαιες εργασιακές συνθήκες, δικαιώματα και κοινωνική προστασία για τους εργαζομένους σε πλατφόρμα – νέες μορφές απασχόλησης που συνδέονται με την ψηφιακή ανάπτυξη*». Το ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο αφού διαπίστωσε για ακόμα μία φορά την χρησιμότητα των ευέλικτων μορφών εργασίας για την ανάπτυξη της ευρωπαϊκής οικονομίας διατύπωσε μία σειρά προβληματισμών γύρω από τους κινδύνους που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμα και την ανάγκη να διαφυλαχθεί, σε επίπεδο ενωσιακού δικαίου, μία σειρά θεμελιώδη εργασιακά δικαιώματα για τους εργαζόμενους αυτούς, ανεξαρτήτως της νομικής φύσης της συμβατικής σχέσης που τους συνδέει με τις εν θέματι πλατφόρμες, μεταξύ των οποίων το δικαίωμα σε δίκαιες συνθήκες απασχόλησης και η πρόσβαση στην κοινωνική προστασία.

Με το εν θέματι ψήφισμα το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο αναγνώρισε κατ' αρχάς ότι η εργασία σε πλατφόρμα εγείρει προβληματισμούς σχετικά με την επισφάλεια και την μη προβλεψιμότητα των ουσιωδών όρων της σχέσης εργασίας μεταξύ των οποίων το εισόδημα και ο χρόνος εργασίας, ενώ πολλές φορές συνδέεται με κακές συνθήκες εργασίας καθώς και με έλλειψη ή ελλιπή πρόσβαση σε κοινωνική προστασία και αδήλωτη εργασία. Επίσης το Κοινοβούλιο τόνισε ότι οι εργαζόμενοι με άτυπες μορφές απασχόλησης μεταξύ των οποίων και οι εργαζόμενοι μέσω πλατφόρμας, «διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο για την υγεία και την

⁴²⁵ Συγκεκριμένα υποστηρίζεται από τον Waas στο Bernard Wass, *New Forms of Employment: A challenge of the Legislature*, *New Forms of Employment in Europe*, Roger Blanpain & Frank Hendrickx, Wolters Kruel ότι το ζήτημα της πολύ χαμηλής αμοιβής των εργαζόμενων αυτών θα μπορούσε να αντιμετωπιστεί με επίκληση της αρχής *contra bonos mores*

⁴²⁶ Απασχόληση και κοινωνικές πολιτικές της ζώνης του ευρώ το 2020 Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 22ας Οκτωβρίου 2020 σχετικά με την απασχόληση και τις κοινωνικές πολιτικές της ζώνης του ευρώ το 2020 (2020/2079(INI)) (2021/C 404/10), διαθέσιμο εδώ https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EL/TXT/PDF/?uri=OJ:JOC_2021_404_R_0011&from=EN

⁴²⁷ (2019/2186(INI)), διαθέσιμο εδώ : https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0385_EL.html

ασφάλεια τους από ότι οι εργαζόμενοι με τυπικές μορφές απασχόλησης», ενώ ο κίνδυνος αυτός είναι εντονότερος για εκείνους που απασχολούνται μέσω πλατφόρμας με επιτόπια παροχή εργασίας διότι λόγω της φύσης των παρεχόμενων υπηρεσιών (μεταφορές, παροχή υπηρεσιών καθαριότητας σε ιδιώτες κ.λπ), εκτίθενται συχνότερα σε κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια τους όπως είναι οι άσχημες καιρικές συνθήκες η σεξουαλική παρενόχληση για τις γυναίκες και τα οδικά ατυχήματα για τους διανομείς.

Ωστόσο το κρισιμότερο, για την προβληματική της παρούσας εργασίας, ζήτημα που φωτίστηκε με το υπό κρίση ψήφισμα του Κοινοβουλίου είναι ότι ο χαρακτηρισμός των εργαζόμενων μέσω πλατφόρμας ως αυτοαπασχολούμενων, δεν ανταποκρίνεται πάντα στην εργασιακή πραγματικότητα των απασχολούμενων αυτών, οι οποίοι «συχνά δεν διαθέτουν τα επίπεδα επαγγελματικής ανεξαρτησίας που χαρακτηρίζουν τους αυτοαπασχολούμενους». Κεντρική ιδέα συνεπώς του εν θέματι ψηφίσματος είναι ότι οι απασχολούμενοι στις πλατφόρμες πολλές φορές είναι στην πραγματικότητα εξαρτημένοι εργαζόμενοι και όχι αυτοαπασχολούμενοι. Η εσφαλμένη αυτή ταξινόμηση που οφείλεται εν μέρει στην ανομοιομορφία των σχετικών με την υπαγωγή ενός προσώπου στην έννοια του αυτοαπασχολούμενου ή του εργαζόμενου, εθνικών διατάξεων έχει ως αποτέλεσμα πολλοί από τους εργαζόμενους αυτούς να τίθενται σε μία επισφαλή νομική κατάσταση και να στερούνται πρόσβασης σε βασικά εργασιακά δικαιώματα.

Η πρόταση για θέσπιση τεκμηρίου εξαρτημένης εργασίας και η αντιστροφή του βάρους απόδειξης

Υπό το φως των ανωτέρω επισημάνσεων το Κοινοβούλιο τόνισε την ανάγκη για ανάληψη νομοθετικής πρωτοβουλίας σε ευρωπαϊκό επίπεδο με στόχο να ξεπεραστεί η νομική αυτή αβεβαιότητα και να διασφαλιστούν τα εργασιακά δικαιώματα των απασχολούμενων μέσω πλατφόρμας, κάλεσε δε την Επιτροπή, εάν οι Κοινωνικοί Εταίροι δεν κινήσουν την διαδικασία του προβλέπεται στο άρθρο 155 ΣΛΕΕ, να υποβάλλει πρόταση Οδηγίας σχετικά με τους εργαζόμενους μέσω πλατφόρμας προκειμένου να εξασφαλιστούν για αυτούς δίκαιοι και διαφανείς όροι εργασίας, υγιές και ασφαλές εργασιακό περιβάλλον, πρόσβαση σε κοινωνική προστασία, καθώς και ισότιμη μεταχείριση με βάση τους εργαζόμενους της ίδιας κατηγορίας που απασχολούνται εκτός πλατφόρμας.

Επιπλέον τόνισε την ανάγκη ανάληψης νομοθετικής πρωτοβουλίας ως προς τον καθορισμό των κριτηρίων που θα χρησιμοποιούνται για την αναγνώριση του καθεστώτος των ψηφιακών πλατφορμών ως εργοδοτών, ή εταιρειών προσωρινής απασχόλησης ή διαμεσολαβητών, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι τηρούνται όλες οι νόμιμες υποχρεώσεις που συνεπάγεται για παράδειγμα το εργοδοτικό καθεστώς, όπως είναι η καταβολή εισφορών κοινωνικής ασφάλισης και η ευθύνη για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζόμενων. Επίσης και υπό το φως των παρατηρήσεων για την πολύ συχνή λανθασμένη ταξινόμηση των εργαζόμενων αυτών ως αυτοαπασχολούμενων το Κοινοβούλιο τόνισε την ανάγκη έκδοσης Οδηγίας για την καλύτερη αντιμετώπιση της ψευδοαπασχόλησης, ώστε να καλύπτονται και οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμα που πληρούν τις προϋποθέσεις που χαρακτηρίζουν μία σύμβαση εξαρτημένης εργασίας με βάση τους όρους της πραγματικής απόδοσης της εργασίας και όχι τον συμβατικό χαρακτηρισμό της σχέσης από τα μέρη.

Το Κοινοβούλιο αφού αναγνώρισε ότι το 2017 η επί τόπια εργασία σε τομείς όπως οι μεταφορές, οι υπηρεσίες παράδοσης και οι οικιακές εργασίες αποτελούσαν το πιο διαδεδομένο

τομέα εργασίας μέσω πλατφόρμας στην Ευρώπη και ότι μικρό ποσοστό των εργαζομένων στις σχετικές πλατφόρμες έχουν καθεστώς εργαζομένου ή προσωρινά απασχολούμενου, τόνισε ότι οι περιπτώσεις «εσφαλμένης ταξινόμησης» είναι περισσότερο διαδεδομένες στις πλατφόρμες που οργανώνουν σε μεγάλο βαθμό άμεσα μέσω της σύμβασης πλαίσιο, ή έμμεσα μέσω αλγοριθμικών συστημάτων αξιολόγησης των εργαζομένων, τους ουσιώδεις όρους παροχής εργασίας όπως είναι ο χρόνος παροχής και η αμοιβή.

Έχοντας άλλωστε υπόψη ότι μεγάλος αριθμός δικαστικών αποφάσεων έχει επιβεβαιώσει την ύπαρξη σχέσης εξαρτημένης εργασίας μεταξύ των εργαζομένων και των πλατφορμών ιδίως στους τομείς των μεταφορών και των κατ' οίκον διανομών, στηριζόμενες στην σχέση των εργαζομένων με τις πλατφόρμες, αναγνωρίζοντας σε αυτούς αν όχι την πλήρη εφαρμογή του εργατικού δικαίου τουλάχιστον την εφαρμογή ορισμένων κρίσιμων κανόνων αυτού, το Κοινοβούλιο επισήμανε την ανάγκη θέσπισης απλών μέσων για να διασφαλιστεί το δικαίωμα του εκάστοτε εργαζομένου να αποσαφηνίζει και να επιβεβαιώνει το καθεστώς απασχόλησης τους χωρίς να υποχρεούται να εμπλακεί σε δικαστικούς αγώνες.

Ως προς το ζήτημα αυτό το Κοινοβούλιο **κάλεσε την επιτροπή «να εισάγει στην πρόταση της για την θέσπιση σχετικής Οδηγίας μαχητό τεκμήριο εξαρτημένης εργασίας για τους εργαζόμενους σε πλατφόρμες καθώς και να προτείνει αντιστροφή του βάρους απόδειξης περί ύπαρξης σχέσης εξαρτημένης εργασίας υπέρ των εργαζομένων αυτών.»**⁴²⁸ Με την αντιστροφή του βάρους απόδειξης, κατά το Κοινοβούλιο, πρέπει αφενός να διασφαλίζεται ότι οι εργαζόμενοι που είναι πραγματικά αυτοαπασχολούμενοι μπορούν να διατηρήσουν το status αυτό, ενώ αντίστοιχα πρέπει να εναπόκειται στις πλατφόρμες να αποδείξουν ότι δεν υφίσταται σχέση εργασίας, όταν οι εργαζόμενοι επικαλούνται ενώπιον οποιουδήποτε δικαιοδοτικού οργάνου ότι συνδέονται με τις πλατφόρμες με σχέση εξαρτημένης εργασίας. Επισήμανε όμως ότι η σχετική δικαιοδοτική κρίση θα πρέπει να γίνεται αφού ληφθούν υπόψη γεγονότα που σχετίζονται με την «πραγματική εκτέλεση της εργασίας και όχι με τον χαρακτηρισμό που δίνουν στην σχέση τα μέρη»⁴²⁹.

Το Κοινοβούλιο όμως πήρε θέση σχετικά και με την πρόταση που διατυπώνεται από μερίδα της θεωρίας για την χρησιμότητα της θέσπισης σε ευρωπαϊκό επίπεδο μίας ενδιάμεσης κατηγορίας για τους εργαζόμενους που απασχολούνται μέσω πλατφόρμας, αντίστοιχη με εκείνη που αναγνωρίζεται σε αρκετά κράτη μέλη τα οποία αναγνωρίζουν σε μία σειρά προσώπων την ιδιότητα του παραμισθωτού (worker), ή ατόμου που προσομοιάζει σε μισθωτό, (quasi employee, employee-like worker) και στα οποία εφαρμόζεται ένα μέρος των διατάξεων του εργατικού δικαίου και παρέχεται μια στοιχειώδη προστασία.⁴³⁰

Το Κοινοβούλιο διατύπωσε την θέση ότι «η θέσπιση μία τέτοιας τρίτης κατηγορίας δεν θα συμβάλει στην επίλυση των υφιστάμενων προβλημάτων και ενέχει τον κίνδυνο να δημιουργήσει περισσότερη ασάφεια, στις ήδη συγκεχυμένες έννοιες, κάλεσε δε την Επιτροπή να διασφαλίσει

⁴²⁸ Σκέψη 5 του Ψηφίσματος του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου «σχετικά με δίκαιες εργασιακές συνθήκες, δικαιώματα και κοινωνική προστασία για τους εργαζομένους σε πλατφόρμα – νέες μορφές απασχόλησης που συνδέονται με την ψηφιακή ανάπτυξη»

⁴²⁹ Σκέψη 5 του Ψηφίσματος του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου «σχετικά με δίκαιες εργασιακές συνθήκες, δικαιώματα και κοινωνική προστασία για τους εργαζομένους σε πλατφόρμα – νέες μορφές απασχόλησης που συνδέονται με την ψηφιακή ανάπτυξη»

⁴³⁰ Οράτε ειδικότερα για την θέσπιση αυτής της ενδιάμεσης κατηγορίας στο οικείο κεφάλαιο της παρούσας εργασίας σελ. 31-32 και 79-81

ότι οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες θα ταξινομούνται είτε στην έννοια του μισθωτού, όπως αυτή έχει διαμορφωθεί από την νομολογία του ΔΕΕ, είτε σε αυτή του αυτοαπασχολούμενου, και να διευκρινίσει ότι δεν θα εξετάσει το ενδεχόμενο θέσπισης μίας τέτοιας ενδιάμεσης κατηγορίας.»⁴³¹ Κατά το Κοινοβούλιο τα χαρακτηριστικά της εξαρτημένης εργασίας που εμπίπτουν στην εθνική αρμοδιότητα, διαφέρουν κατά πολύ μεταξύ των κρατών μελών, με αποτέλεσμα η θέσπιση μίας τρίτης κατηγορίας να μην είναι συμβατή με τις «εθνικές ταξινομήσεις των εργαζομένων και των πραγματικά αυτοαπασχολούμενων σε ορισμένα κράτη μέλη, κάτι που θα έχει απρόβλεπτες νομικές και διοικητικές συνέπειες, και ενέχει κίνδυνο κατακερματισμού της αγοράς εργασίας»,⁴³² ενώ αντίστοιχα τονίζει ότι κατά την κρίση του η δημιουργία μίας τρίτης κατηγορίας θα στρέβλωνε έτι περαιτέρω τον ανταγωνισμό μεταξύ των πλατφορμών και των εταιρειών που δραστηριοποιούνται στην παραδοσιακή οικονομία.

Δεδομένου ότι η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ανακοίνωσε, με το σχέδιο δράσης της για τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων, ότι μέχρι το τέλος του 2021, θα παρουσιάσει μία νομοθετική πρωτοβουλία σχετικά με τη βελτίωση των όρων και συνθηκών απασχόλησης των εργαζομένων στις ψηφιακές πλατφόρμες μένει όπως διαπιστωθεί εάν στην νομοθετική αυτή πρωτοβουλία θα ενσωματωθούν οι προτάσεις του Κοινοβουλίου σχετικά με το τεκμήριο εξαρτημένης εργασίας και την αντιστροφή του βάρους απόδειξης, οι οποίες πρέπει να σημειωθεί ότι αποτέλεσαν προϊόν συμβιβασμού αφενός επειδή τα περισσότερα κράτη παραμένουν απρόθυμα να εκχωρήσουν στην ΕΕ την εργασιακή πολιτική τους και αφετέρου λόγω των πολιτικών διαφορών που χωρίζουν τις διάφορες αντιλήψεις που εκφράζονται εντός του Κοινοβουλίου.

ΜΕΡΟΣ ΠΕΜΠΤΟ: Εφαρμογές στο Εθνικό Δίκαιο

Η έννοια της εξαρτημένης εργασίας και κατ' επέκταση αυτής του εξαρτημένου εργαζόμενου είναι θεμελιώδους σημασίας για το εργατικό δίκαιο. Ωστόσο οι έννοιες αυτές δεν έχουν έως σήμερα οριστεί νομοθετικά σε καμία διάταξη νόμου.⁴³³ Ρυθμίσεις για την σύμβαση εξαρτημένης εργασίας συναντώνται στο σώμα του Αστικού Δικαίου, στο κεφάλαιο του ειδικού ενοχικού δικαίου για τη μίσθωση εργασίας (ΑΚ 648-680). Σύμφωνα με το άρθρο 648 ΑΚ «*Με τη σύμβαση εργασίας ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, την εργασία του στον εργοδότη και αυτός να καταβάλει το συμφωνημένο μισθό*». Η διάταξη αυτή δεν αναφέρεται αποκλειστικά στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αλλά περιλαμβάνει εννοιολογικά και τις συμβάσεις ανεξάρτητων υπηρεσιών, δεδομένου ότι εγγενή και ουσιώδη στοιχεία και των δύο μορφών συμβάσεων είναι η παροχή εργασίας και η αντιπαροχή του μισθού ή αμοιβής από τον εργοδότη- ντολέα. Αντίστοιχα από την διάταξη του άρθρου 651 ΑΚ προκύπτει ότι «ο εργαζόμενος οφείλει να εκτελέσει αυτοπροσώπως την υποχρέωσή του και η αξίωση του εργοδότη στην εργασία είναι αμεταβίβαστη». Ελλείψει λοιπόν σαφούς νομοθετικού ορισμού εναπόκειται στην θεωρία και την νομολογία να διαπλάσουν ασφαλή κριτήρια για τον προσδιορισμό των στοιχείων που

⁴³¹ Σκέψη 5 του Ψηφίσματος του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου σχετικά με δίκαιες εργασιακές συνθήκες, δικαιώματα και κοινωνική προστασία για τους εργαζομένους σε πλατφόρμα – νέες μορφές απασχόλησης που συνδέονται με την ψηφιακή ανάπτυξη

⁴³² Εδάφιο ΙΘ του Ψηφίσματος του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου «σχετικά με δίκαιες εργασιακές συνθήκες, δικαιώματα και κοινωνική προστασία για τους εργαζομένους σε πλατφόρμα – νέες μορφές απασχόλησης που συνδέονται με την ψηφιακή ανάπτυξη»

⁴³³ Ζερδελής Δ. Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, ο.π. σελ. 4

συνθέτουν την σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και την διακρίνουν από άλλες παρεμφερής συμβατικές σχέσεις.

Σε αδρές γραμμές προκύπτει ότι ουσιώδη για την ύπαρξη εξαρτημένης εργασίας κριτήρια στο εθνικό δίκαιο αποτελούν⁴³⁴ η δέσμευση του εργαζόμενου από τις οδηγίες του εργοδότη του ως προς τον χρόνο τον τόπο και τον τρόπο παροχής της εργασίας,⁴³⁵ η αυτοπρόσωπη εκτέλεση της παρεχόμενης εργασίας⁴³⁶ και η ένταξη του εργαζόμενου στην οργανωμένη επιχείρηση που καθορίζει και διευθύνει ο εργοδότης.⁴³⁷ Οι σχετικοί με τον χρόνο, τον τρόπο και τον τόπο όροι μπορεί να καθορίζονται συμβατικά, περισσότερο ή λιγότερο συγκεκριμένα,⁴³⁸ ενώ ο καθορισμός τους δύναται απλώς να πηγάζει από το εν ευρεία έννοια διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, από την υποχρέωση δηλαδή του εργαζόμενου να ακολουθεί τις οδηγίες του εργοδότη του, ο οποίος μπορεί να καθορίζει μονομερώς και λεπτομερώς τους όρους παροχής της εργασίας.⁴³⁹

Η εποπτεία

Ένα από τα πλέον ουσιώδη κριτήρια για την κατάφαση της εξαρτημένης εργασίας είναι η ετεροδιεύθυνση, η εξάρτηση δηλαδή του εργαζόμενου από τις εντολές και τις οδηγίες ενός άλλου προσώπου.⁴⁴⁰ Ο εργοδότης στα πλαίσια άσκησης του διευθυντικού του δικαιώματος, το οποίο έχει μία λειτουργία «συγκεκριμενοποίησης της κύριας συμβατικής υποχρέωσης του εργαζόμενου»⁴⁴¹, έχει δικαίωμα να εξειδικεύει την εκάστοτε υποχρέωση του μισθωτού για εργασία καθορίζοντας τους ουσιώδεις όρους παροχής και να ελέγχει καθ'όλη την διάρκεια της παροχής την ορθή εκτέλεση της εργασίας.⁴⁴² Η εποπτεία αυτή που ασκείται από τον εργοδότη μπορεί να είναι εξαντλητική είτε περισσότερο ελαστική⁴⁴³ αφού σε πολλές περιπτώσεις λόγω των ιδιαίτερων προσόντων που διαθέτει ο εργαζόμενος, ή της περιγραφής του αντικειμένου της εργασίας στην οικεία σύμβαση ή της ειδικής νομοθεσίας για την άσκηση ενός συγκεκριμένου αποτελέσματος ο εργοδότης δεν είναι σε θέση να παράσχει ειξειδικευμένες Οδηγίες ως προς την άσκηση της παροχής και αρκείται απλά σε μία γενικότερη εποπτεία ή στον έλεγχο του αποτελέσματος.⁴⁴⁴

Η χρονική έκταση της παροχής

Θεμελιώδης υποχρέωση του εργαζόμενου είναι να παρέχει την εργασία του εντός ενός σαφώς οριοθετημένου χρονικού πλαισίου. Παραδοσιακά, άλλωστε ο χρόνος εργασίας ορίζεται ως ο χρόνος κατά τον οποίο ο εργαζόμενος «ευρίσκεται στην εργασία και θέτει τον εαυτό του στη

⁴³⁴ Ζερδελής Δ., ο.π. σελ. 7-8

⁴³⁵ ΑΠ 946/2005 ΔΕΕ 2006, 667, ΑΠ1473/1995 ΔΕΝ 1997, 854

⁴³⁶ ΑΠ, 893/1986, ΔΕΝ 1987, 416 ΕφΑθ 2386/1993, ΕεγΔ 1994, 711 και Ζεδελής Δ., 2014, ο.π. σελ. 379

⁴³⁷ ΑΠ 946/2005, δημοσίευση, βάση δεδομένων, intrasoftnet, Nomos, <https://lawdb.intrasoftnet.com/>

⁴³⁸ Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο σελ. 39

⁴³⁹ Ζερδελής Δ., ο.π. σελ. 384 και 395 και Παπαδημητρίου Κ. ,ο.π. σελ. 39 και ΕφΠατρών 7940/1987, Βάση δεδομένων ΝΟΜΟΣ

⁴⁴⁰ Wank R., ο.π. σελ. 751

⁴⁴¹ Ζερδελής Δ., ο.π. σελ. 383 και 405

⁴⁴² Παπαδημητρίου Κ. ο.π. σελ. 39

⁴⁴³ Ζερδελής Δ, ο.π. σελ. 6 και 384

⁴⁴⁴Wank R., ο.π. σελ. 739

διάθεση του εργοδότη του, προκειμένου να παρέχει την εργασία του». ⁴⁴⁵ Η προσωπική αυτή εξάρτηση του εργαζόμενου και η υποχρέωση του να ακολουθήσει προσηκόντως τις οδηγίες του εργοδότη του συνεπάγεται ότι ο τελευταίος δύναται, κατά ενάσκηση του διευθυντικού του δικαιώματος, και εντός των ορίων των συμβατικά συνομολογηθέντων στην ατομική σύμβαση, σε σ.σ.ε. ή τον κανονισμό εργασίας, να ελέγχει τον χρόνο προσέλευσης και αποχώρησης του μισθωτού να κατανέμει το ωράριο του στις μέρες της εβδομάδας και να το τοποθετεί μέσα στο 24ωρο. ⁴⁴⁶

Η χαλαρή δέσμευση του εργαζομένου όμως ως προς τον χρόνο παροχής της εργασίας δεν συνεπάγεται αυτομάτως την έλλειψη του στοιχείου της εξάρτησης. ⁴⁴⁷ Η υποχρέωση συμμόρφωσης του εργαζομένου ως προς τον χρόνο παροχής της εργασίας μπορεί άλλωστε να κυμαίνεται, από την υποχρέωση τήρησης ενός ορισμένου και αυστηρώς ελεγχόμενο ωραρίου, μέχρι τη χαλαρή τήρηση κάποιων ελάχιστων οδηγιών ⁴⁴⁸ (πχ ελαστικότητα στην έναρξη και την λήξη του ωραρίου ή καθορισμός από τον εργαζόμενο με ταυτόχρονη υποχρέωση παράδοσης των αποτελεσμάτων της εργασίας σε συγκεκριμένο χρονικό σημείο). ⁴⁴⁹ Συνεπώς για τον χαρακτηρισμό της εργασίας ως εξαρτημένης δεν απαιτείται η τήρηση συγκεκριμένου ωραρίου. ⁴⁵⁰ Αντίστοιχα η έλλειψη της υποχρέωσης του εργαζόμενου να βρίσκεται συνεχώς σε συγκεκριμένο τόπο δεν αποκλείει την ύπαρξη εξαρτημένης εργασίας. ⁴⁵¹ Πρέπει όμως να σημειωθεί από την άλλη πλευρά ότι μία δέσμευση όσον αφορά τον τόπο και τον χρόνο παροχής της εργασίας δεν θεμελιώνει απαραίτητα την εξάρτηση, όταν λόγω του είδους της συγκεκριμένης απασχόλησης και την φύση της παρεχόμενης υπηρεσίας απαιτείται η παροχή σε συγκεκριμένο προκαθορισμένο χρόνο και χώρο. ⁴⁵² Αντίθετα η απόλυτη ελευθερία ως προς τον καθορισμό του χρονικού πλαισίου παροχής της εργασίας αποκλείει την ύπαρξη εξαρτημένης εργασίας. ⁴⁵³

Επίσης η χρονική έκταση της παροχής, η διάρκεια δηλαδή του ημερομισθίου και το εβδομαδιαίου χρόνου απασχόλησης είναι σχεδόν αδιάφορα όσον αφορά το ζήτημα της εξάρτησης, αφού η σύμβαση μίας και μόνο ημέρας μπορεί να θεωρηθεί ως σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. ⁴⁵⁴ Πάντως η μεγάλη διάρκεια απασχόληση από έναν εργοδότη συνηγορεί πολλές φορές στην ύπαρξη σχέσης εξαρτημένης εργασίας, και αυτό γιατί ο κανόνας μέχρι σήμερα ήταν ότι ένας ελεύθερος επαγγελματίας δεν αναλάμβανε συχνά μία διαρκή συμβατική δέσμευση απέναντι σε έναν και μόνο εντολέα. ⁴⁵⁵

Ο τόπος και ο τρόπος παροχής της εργασίας

⁴⁴⁵ Βλ. Άρθ. 2 παρ. 1 Π.Δ. 88/1999 "Χρόνος εργασίας: Κάθε περίοδος κατά τη διάρκεια της οποίας ο εργαζόμενος ευρίσκεται στην εργασία, στη διάθεση του εργοδότη και ασκεί τη δραστηριότητα ή τα καθήκοντά του, σύμφωνα με τις ισχύουσες ρυθμίσεις, για κάθε κατηγορία εργαζομένων."

⁴⁴⁶ Ζερδελής Δ., σελ. 417 επ.

⁴⁴⁷ Ζερδελής Δ., σελ. 12 και ΕφΠατρ 809/1988 ΕΕργΔ 1998, 1179 και ΕφΑθ 2566/1970 ΕΕργΔ 1970, 1123 και

⁴⁴⁸ ΕφΠατρ 809/1998, ΕφΑθ, 2566/1970

⁴⁴⁹ Καρακατσάνης Α. Γαρδικας Σ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Α. Σάκκουλας, 1995, σελ. 202

⁴⁵⁰ ΑΠ 946/2005, βάση νομικών δεδομένων ΝΟΜΟΣ

⁴⁵¹ Παπαδημητρίου Κ., ο.π. σελ. 41 και ΕφΑθ 9157/1998, ΕΛΛΔνη 1999, 1144 ΕφΛαρ 445/1993 ΔΕΝ, 1994, 579 ΜονΠθες 152/1972, ΕΕργΔ 31,125

⁴⁵² ΑΠ 704/2002, ΕΛΛΔνη 2002, 1656 ΑΠ 1378/2003, ΕΕργΔ 2004, 1295, ΑΠ821/1996, ΔΕΝ 2007, 1497 ΕφΑθ 3270/1192, Αρμ. 1993, 151

⁴⁵³ Παπαδημητρίου Κ. ο.π. σελ. 41 και ΑΠ 1657/1995 ΔΕΝ 1997, 955

⁴⁵⁴ Ζερδελής Δ., σελ. 8

⁴⁵⁵ Ζερδελής Δ., σελ. 8

Η υποχρέωση του εργαζόμενου να θέτει εαυτώ στην διάθεση του εργοδότη του στον προκαθορισμένο κάθε φορά από τον τελευταίο τόπο αποτελεί ένα από τα βασικότερα γνωρίσματα για την κατάφαση της εξαρτημένης εργασίας, καθώς αναδεικνύει τον ετεροκαθορισμό της προσωπικότητας του εργαζόμενου τον οποίο τονίζει η θεωρία της προσωπικής εξάρτησης.⁴⁵⁶ Ακόμα και στις περιπτώσεις εκείνες που ο τόπος παροχής της εργασίας μεταβάλλεται συχνά ή δεν είναι ποτέ εξ' αρχής καθορισμένος λόγω της φύσης της εργασίας, (π.χ. οδηγοί, εξωτερικού συνεργάτες, εμπορικοί αντιπρόσωποι κ.λπ.),⁴⁵⁷ η σχέση εξαρτημένης εργασίας δεν αμφισβητείται εφόσον ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να ακολουθήσει τις γενικές έστω οδηγίες του εργοδότη του ως προς τον τόπο παροχής της εργασίας του και να ακολουθήσει προκαθορισμένα δρομολόγια και πρόγραμμα επισκέψεων.⁴⁵⁸

Αντίστοιχα και δεδομένου ότι ο εργαζόμενος δεν αναλαμβάνει τον επιχειρηματικό κίνδυνο, εναπόκειται και πάλι στον εργοδότη να ορίσει τον τρόπο παροχής της εργασίας, στα πλαίσια της επιχειρηματικής του ελευθερίας για την καλύτερη οργάνωση του παραγωγικού αποτελέσματος της επιχείρησης του⁴⁵⁹. **Σε κάθε περίπτωση, ο εργαζόμενος σύμφωνα με την κλασική θεωρία της προσωπικής εξάρτησης δεν έχει μεγάλο βαθμό πρωτοβουλίας, ως προς τον τρόπο εκτέλεσης της παροχής.** Ο εργοδότης, πολλές φορές και ανάλογα με την φύση της παρεχόμενης εργασίας μπορεί να δίδει εξαντλητικές οδηγίες στον εργαζόμενο ως προς τον τρόπο που θα εκτελεί τα καθήκοντα του, ενώ άλλες φορές καταλείπεται στον εργαζόμενο, λόγω της φύσης της εργασίας ή των ιδιαίτερων τεχνικών και επιστημονικών του γνώσεων να ορίσει τον τρόπο παροχής της εργασίας, ότε και ο εργοδότης αρκείται απλώς σε μια γενικότερη εποπτεία η οποία επικεντρώνεται συχνά στην αξιολόγηση του εργασιακού αποτελέσματος.⁴⁶⁰ Γίνεται όμως νομολογικά⁴⁶¹ δεκτό ότι ακόμα και όταν ο εργαζόμενος αναπτύσσει πρωτοβουλία κατά την παροχή της εργασίας, λόγω της φύσης της εργασίας ή των ιδιαίτερων γνώσεων που απαιτούνται για την εκτέλεση αυτής, δεν αμφισβητείται πάντα η εξάρτηση του από τον εργοδότη.⁴⁶²

Αυτοπρόσωπη εκπλήρωση της παροχής

Η υποχρέωση αυτοπρόσωπης εκπλήρωσης της παροχής προκύπτει από την διάταξη του άρθρου 651 ΑΚ σύμφωνα με το οποίο *«αν δεν προκύπτει κάτι άλλο από την συμφωνία ή από τις περιστάσεις ο εργαζόμενος οφείλει να εκτελέσει αυτοπρόσωπος την υποχρέωση του και η αξίωση του εργοδότη στην εργασία είναι αμεταβίβαστη»*. Από τα ανωτέρω κανόνα προκύπτει ότι ο εργαζόμενος δεν δικαιούται κατ' αρχάς να εκπληρώσει την παροχή του μέσω ενός άλλου προσώπου, ενώ δεν δύναται σε περίπτωση που για οποιονδήποτε λόγο δεν μπορεί να παρέχει την εργασία του να ορίσει κάποιον άλλον στην θέση του.⁴⁶³

Η προσωπική συνεπώς εξάρτηση του εργαζόμενου και η υποχρέωση του να ακολουθήσει προσηκόντως τις οδηγίες του εργοδότη του αλλά και να συμμορφώνεται στις διαταγές του οδηγεί

⁴⁵⁶ Παπαδημητρίου Κ., ο.π. σελ. 37

⁴⁵⁷ Ζερδελής Δ., ο.π. σελ. 12

⁴⁵⁸ Παπαδημητρίου Κ., 2021, ο.π. σελ. 39

⁴⁵⁹ Ζερδελής Δ. ο.π. σελ. 19 και 406

⁴⁶⁰ Παπαδημητρίου Κ. ο.π. σελ. 41

⁴⁶¹ ΑΠ 493/1986, ΔΕΝ 1987, 73, ΑΠ 1855/1988, ΔΕΝ 1989, 605 ΑΠ 230/1978, ΕΕργΔ 1978, 457, ΑΠ1365/1990, ΕΕργΔ, 1991, 327

⁴⁶² Ζερδελής Δ. ο.π. σελ. 12

⁴⁶³ Ζερδελής Δ., ο.π. σελ. 8 και ΑΠ 893/1986 ΔΕΝ 1987 416, ΕφΑΘ 2386/1993 ΕΕργΔ 1994, 711

στο συμπέρασμα ότι ο εργαζόμενος υποχρεούται συμβατικά και πραγματικά να παρέχει ο ίδιος την εργασία του. Η υποχρέωση αυτή της αυτοπρόσωπης εκπλήρωσης της παροχής, αποτελεί συνεπώς τυπολογικό στοιχείο της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας,⁴⁶⁴ μπορεί δε σε ορισμένες σπάνιες περιπτώσεις να συναντάται και σε συμβάσεις παροχής υπηρεσιών ή σε συμβάσεις έργου ενώ σε άλλες κάμπτεται στην σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.⁴⁶⁵ Ελλείψει αυτής όμως η ύπαρξη σχέσης εργασίας τίθεται εν αμφιβολία. Η υποχρέωση αυτή του εργαζόμενου να παρέχει ο ίδιος την εργασία του κάτι που στις τυπικές συμβάσεις εργασίας αναλώνει το σύνολο του χρόνου απασχόλησης του μισθωτού, συνδέεται εκ των πραγμάτων με την υποχρέωση του τελευταίου να παρέχει τις υπηρεσίες του σε έναν και μόνο εργοδότη,⁴⁶⁶ καθώς και να μην αντιπροσωπεύει προϊόντα άλλων εταιρειών,⁴⁶⁷ σε συμφωνία με το πνεύμα της υποχρέωσης πίστης προς τον εργοδότη του.⁴⁶⁸

Η εργασιακή σχέση, αποτελεί αυτονοήτως μία κατεψοχήν σχέση εμπιστοσύνης, αφού η εργοδοτική πλευρά εμπιστεύεται τις προσωπικές ιδιότητες του μισθωτού και επιλέγει τον εργαζόμενο με βάση τα ιδιαίτερα προσόντα και τις ικανότητες του, με αποτέλεσμα να προκύπτει το αμεταβίβαστο της εργοδοτικής αξίωσης για παροχή της εργασίας.⁴⁶⁹ Αν αναλογιστεί κανείς δε ότι σε πολλές περιπτώσεις η επιλογή του εργαζόμενου γίνεται κατόπιν μίας αρκετά διεξοδικής διαδικασίας ελέγχου και αξιολόγησης προκειμένου να διαπιστωθεί εάν ο εργαζόμενος πληροί τα ζητούμενα κριτήρια ή κατέχει τις δεξιότητες που απαιτούνται για την παροχή της εργασίας, γίνεται εύκολα αντιληπτό ότι δεν μπορεί να αναθέσει σε άλλον την παροχή της εργασίας του.

Ωστόσο εφόσον υπάρξει αντίθετη συμφωνία των μερών και συναίνεση του εργαζόμενου χωρεί παρέκκλιση από τον ως άνω ερμηνευτικό κανόνα⁴⁷⁰ και δύναται η αξίωση αυτή του εργοδότη να μεταβιβαστεί σε τρίτον ότε και προκύπτει σχέση δανεισμού. Διαφορετικό όμως είναι το ζήτημα της χρησιμοποίησης βοηθών εκπλήρωσης της παροχής από την πλευρά του εργαζόμενου, αφού γίνεται νομολογιακά δεκτό ότι το άρθρο 651 ΑΚ δεν θεσπίζει απαγόρευση χρησιμοποίησης τέτοιων βοηθών.⁴⁷¹

Η ένταξη του εργαζόμενου στην επιχείρηση του εργοδότη

Ο εργαζόμενος τις περισσότερες φορές βρίσκεται σε σχέση εξάρτησης με το οργανικό σύνολο της εκμετάλλευσης του εργοδότη του, εξαιτίας του πραγματικού γεγονότος της ένταξης του σε αυτήν.⁴⁷² Το γεγονός ότι ο εργαζόμενος υποχρεούται να παρέχει την εργασία του πάντα υπό τις εντολές και οδηγίες του εργοδότη του σε στενή συνεργασία με άλλα πρόσωπα επιλογής

⁴⁶⁴ ΑΠ 893/1986, ΔΕΝ 1987, 416,

⁴⁶⁵ Χαρακτηριστική είναι η περίπτωση των υποδηματεργατών και των ραπτεργατών, ενώ λόγω αυτής της περιορισμένης δυνατότητας για μη αυτοπρόσωπη εκπλήρωση της παροχής γίνεται δεκτό ότι μπορεί να συνάδει με την έννοια της εξαρτημένης εργασίας έχει διατυπωθεί η έννοια της έμμεσης σχέσης εργασίας (οράτε σχετικά Κουκιάδη, Εργατικό Δίκαιο- Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, Σάκουλας, 2017

⁴⁶⁶ Ζερδελής Δ., ο.π. σελ. 379

⁴⁶⁷ Ζερδελής Δ., ο.π. σελ. 15

⁴⁶⁸ Ζερδελής Δ., ο.π. σελ. 436

⁴⁶⁹ Ληξουριώτη Ι., Εργατικό Δίκαιο. Ατομικές εργασιακές σχέσεις 2013, σελ. 250 επ. και Ζερδελής, ο.π. σελ. 380 επομ.)

⁴⁷⁰ Έχει άλλωστε κριθεί η δυνατότητα υποκατάστασης εργαζόμενου θυρωρού από την γυναίκα του. (οράτε σχετική υπ' αριθμ. ΕφΑθ 6895/1982 ΕΕργΔ 1983.

⁴⁷¹ Ζερδελής Δ., ο.π. σελ. 379 επομ

⁴⁷² Η συγκεκριμένη άποψη έχει διατυπωθεί από τον Καρακατσάνη Αλ.. Βλ. σχετικά σε Καρακατσάνη Αλ., Η έννομος τάξις της εκμεταλλεύσεως, σελ. 244

του τελευταίου και εντός του πλαισίου της οργανωτικής δομής της επιχείρησης κάνοντας χρήση των κεφαλαίων και του εξοπλισμού ιδιοκτησίας του εργοδότη του, συνηγορεί στην εξάρτηση του από τον τελευταίο.⁴⁷³ Η εξάρτηση αυτή του εργαζόμενου από την οργανωτική δομή του εργοδότη του μπορεί να εμφανίζεται ως εξάρτηση από τον σχεδιασμό και τον οργανωτικό προγραμματισμό του εργοδότη, την εξάρτηση από το έτερο προσωπικό που απασχολεί ο εργοδότης και την εξάρτηση από την υλικοτεχνική υποδομή ιδιοκτησίας του τελευταίου.⁴⁷⁴ Σύμφωνα με την άποψη αυτή εφόσον ο εργαζόμενος «συμβάλλει στην ολοκλήρωση του λειτουργικού αποτελέσματος της επιχείρησης» του εργοδότη θα πρέπει να θεωρηθεί εξαρτημένος μισθωτός.⁴⁷⁵

Το ότι ο μισθωτός δεν διαθέτει δική του επιχειρηματική οργάνωση (κεφάλαια, επαγγελματική εγκατάσταση κλπ) ούτε απασχολεί βοηθητικό προσωπικό είναι ένα από τα κρίσιμα στοιχεία που συνηγορούν στην κατάφαση της προσωπικής του εξάρτησης από τον εργοδότη του.⁴⁷⁶ Ένα άλλωστε από τα πιο χαρακτηριστικά στοιχεία που διακρίνουν τον μισθωτό από τον ανεξάρτητο επαγγελματία, είναι η μη ανάληψη επιχειρηματικού κινδύνου και ευθύνης για το αποτέλεσμα της εργασίας του.⁴⁷⁷

Όπως έχει αναφερθεί ο μισθωτός εκχωρεί το δικαίωμα διάθεσης της εργασιακής του δύναμης⁴⁷⁸ στον εργοδότη του, ο οποίος την χρησιμοποιεί για την επίτευξη των δικών του σκοπών και φέρει τον κίνδυνο για την δραστηριότητα του αυτή.⁴⁷⁹ Συνεπώς ο μισθωτός δεν διαμορφώνει ελεύθερα την βιοποριστική του δραστηριότητα και στερείται της επιχειρηματικής δυνατότητας για περισσότερα κέρδη, με αποτέλεσμα να δικαιολογείται η προστασία που παρέχει σε αυτόν το εργατικό δίκαιο. Κρίσιμη, ωστόσο είναι η συνολική εκτίμηση της σχέσης μεταξύ επιχειρηματικού κινδύνου και ευκαιριών.⁴⁸⁰

Σημειώνεται όμως ότι πολλές φορές η έμφαση στο στοιχείο της ένταξης του μισθωτού στην επιχείρηση, μπορεί να οδηγήσει στο συμπέρασμα ότι η εργασιακή σχέση δεν αποτελεί ενοχική σχέση, αλλά μια οργανωτική σχέση που επιδέχεται εξουσιαστικής ρύθμισης και κατ' επέκταση να απαγκιστρώσει την έννοια της προσωπικής εξάρτησης ως προσδιοριστικού στοιχείου της εργασιακής σχέσης.⁴⁸¹ «*Η ένταξη του εργαζόμενου σε μια ξένη οργάνωση εργασίας, η οποία εκδηλώνεται κυρίως με το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, δεν νοείται μόνο από άποψη χώρου*».⁴⁸² Συνεπώς υπάρχουν περιπτώσεις προσώπων που παρέχουν εξαρτημένη εργασία, χωρίς να είναι εμφανώς ενταγμένοι σε μία εκμετάλλευση και αντίστροφα συναντάμε περιπτώσεις

⁴⁷³ Παπαδημητρίου Κ., ο.π. σελ. 38 και Ζερδελής Δ., ο.π. σελ. 7 και ΑΠ 946/2005, ΔΕΕ 206, 667

⁴⁷⁴ Wank R., ο.π. σελ. 740

⁴⁷⁵ Παπαδημητρίου Κ. ο.π. σελ. 38. Ο ίδιος υποστηρίζει ότι η θεωρία της λειτουργικής ενότητας πρέπει να αξιοποιηθεί στην περίπτωση της τηλεργασίας (οράτε σχετικά Παπαδημητρίου, Πληροφορική, Εργασία, Εργατικό Δίκαιο, ο.π. σελ. 91

⁴⁷⁶ Ζερδελής Δ., ο.π. σελ. 14

⁴⁷⁷ Στεργίου Α., αυτοαπασχολούμενος και μισθωτός, σελ. 324

⁴⁷⁸ Ληξουριώτης, ο.π. σελ. 88

⁴⁷⁹ Ζερδελής Δ., ο.π. σελ. 18 και Παπακωνσταντίνου Κ., ο.π. σελ. 42

⁴⁸⁰ Ζερδελής Δ., ο.π. σελ. 18-19. Ο Ζερδελής υποστηρίζει ότι η έννοια της εξάρτησης πρέπει να αναμορφωθεί συνολικά με έμφαση στο κριτήριο του επιχειρηματικού κινδύνου. Σε αδρές γραμμές υποστηρίζεται ότι εφόσον ο εργαζόμενος δεν αναλαμβάνει τον επιχειρηματικό κίνδυνο από την επαγγελματική του δραστηριότητα αλλά αντίθετα ο κίνδυνος αυτός επιρρίπτεται στον αναθέτοντα την εργασία ο εργαζόμενος θα πρέπει να χαρακτηριστεί μισθωτός.

⁴⁸¹ Κουκιάδη Ι., Εργατικό Δίκαιο, σελ. 214 - 215.

⁴⁸² Ζερδελής Δ., ο.π. σελ. 14

προσώπων που απασχολούνται μέσα σε μία σε κάποια εκμετάλλευση, αλλά δεν μπορούν να θεωρηθούν ότι προσφέρουν εξαρτημένη εργασία.

Η αμοιβή

Κατά κανόνα οι απασχολούμενοι με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας απασχολούνται με σταθερό μισθό. Ο μισθός αυτός μπορεί να καθορίζεται με βάση το μήνα την ημέρα ή τις ώρες κατά τις οποίες ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία του.⁴⁸³ Σε αντίθεση δηλαδή με τους αυτοαπασχολούμενους οι οποίοι αναλαμβάνουν τον επιχειρηματικό κίνδυνο της δραστηριότητας τους και οι οποίοι αμείβονται κατά κύριο λόγο κατ' αποκοπή ή με βάση την αξία του αποτελέσματος της υπηρεσίας που παρέχουν, ιδίως στις συμβάσεις εκτέλεσης διαδοχικών έργων, ο εξαρτημένος εργαζόμενος αμείβεται με βάση τον χρόνο που βρίσκεται στον προκαθορισμένο από τον εργοδότη τόπο και στην διάθεση αυτού.⁴⁸⁴ Για τον καθορισμό της αμοιβής του εργαζόμενου, δεν έχει σημασία αν αυτός απασχολήθηκε πραγματικά κατά τον χρόνο αυτό.⁴⁸⁵

Φυσικά είναι δυνατό και στην σύμβαση εξαρτημένης εργασίας να έχει συμφωνηθεί κατ' αποκοπή αμοιβή, χωρίς να τίθεται εν αμφιβολία η ύπαρξη της σχέσης εξαρτημένης εργασίας δεδομένου ότι η κυμαινόμενη αμοιβή μπορεί να έχει συμφωνηθεί στα πλαίσια της σύμβασης εργασίας (648 ΑΚ), εκτός αν μία τέτοια συμφωνία συνιστά ανεπίτρεπτη μεταφορά του επιχειρηματικού κινδύνου στο πρόσωπο του εργαζόμενου.⁴⁸⁶

Σε κάθε περίπτωση **το ύψος της αμοιβής και ο τρόπος καταβολής αυτής, δεν αποτελούν ουσιώδη κριτήρια για την κατάφαση της ύπαρξης σχέσης εξαρτημένης εργασίας**, αφού αποτελούν όρους που συνήθως επιβάλλονται μονομερώς από τον εργοδότη, χρησιμοποιούνται όμως πολλές φορές από την νομολογία επικουρικά ως ένα στοιχείο που οδηγεί στην κατάφαση ύπαρξης σχέσης εξαρτημένης εργασίας ή άλλης ενοχικής σχέσης.⁴⁸⁷

Το είδος της εργασίας

Ως εργαζόμενος νοείται εκείνος που παρέχει οποιοδήποτε είδος εργασίας, εφόσον η παροχή του αυτή γίνεται υπό συνθήκες προσωπικής εξάρτησης. Ακόμα και στις περιπτώσεις εκείνες που λόγω της φύσης της παρεχόμενης εργασίας και των ιδιαίτερων τεχνικών ή επιστημονικών γνώσεων και ικανοτήτων που απαιτούνται για αυτή ο εργαζόμενος εκφεύγει του στενού ελέγχου του εργοδότη (ιατροί, επιστήμονες, δημοσιογράφοι, λογοτέχνες, καλλιτέχνες), οι παρέχοντες την εργασία συνεχίζουν να ακολουθούν τις οδηγίες του εργοδότη ως προς τον χρόνο και τον τόπο παροχής της εργασίας και παρέχουν την εργασία τους υπό τη γενική εποπτεία του εργοδότη⁴⁸⁸. Ιδιαίτερη περίπτωση αποτελούν οι διευθύνοντες υπάλληλοι οι οποίοι αν και

⁴⁸³ Παπαδημητρίου Κ. ο.π. σελ. 281 και Ζερδελής Δ., ο.π. σελ. 480

⁴⁸⁴ Στο άρθρο 648 ΑΚ ορίζεται άλλωστε ότι «με τη σύμβαση εργασίας ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, την εργασία του στον εργοδότη και αυτός να καταβάλει το συμφωνημένο μισθό. Σύμβαση εργασίας υπάρχει και όταν ο μισθός υπολογίζεται κατά μονάδα της παρεχόμενης εργασίας ή κατ' αποκοπήν, αρκεί ο εργαζόμενος να προσλαμβάνεται ή να απασχολείται για ορισμένο ή για αόριστο χρόνο».

⁴⁸⁵ Ζερδελή Δ., ο.π. 546

⁴⁸⁶ Ζερδελής Δ., ο.π. σελ. 20

⁴⁸⁷ Ζερδελής Δ., ο.π. σελ. 9 και Παπαδημητρίου Κ., ο.π. σελ. 40 και Ληξουριώτης, 2013, ο.π. σελ. 93, ΑΠ 1855/1988, ΔΕΝ 605, ΑΠ 460/1986 ΔΕΝ 1987, 71, ΑΠ 929/2017 ΔΕΕ 2018 ΑΠ 219/2002 ΕΛΔικ 2003

⁴⁸⁸ Ζερδελής, ο.π. σελ. 9

ενεργούν με μεγάλη πρωτοβουλία στη λήψη αποφάσεων καθοριστικών για την κατεύθυνση και την εξέλιξη της επιχείρησης δεν παύουν να υπάγονται στην έννοια του μισθωτού.⁴⁸⁹

Η θέση της Νομολογίας

Την ως άνω θεωρία της προσωπικής εξάρτησης υιοθετεί κατά κύριο λόγο η νομολογία των εθνικών δικαστηρίων. Τα εθνικά δικαστήρια με αφετηρία την ως άνω θεωρητική κατασκευή αξιολογούν συνολικά τις συνθήκες εργασίας του εκάστοτε μισθωτού και εκτιμούν την συνδρομή των ως άνω κριτηρίων προκειμένου να διαπιστωθεί εάν υφίσταται σχέση εργασίας.

Η περιγραφή της σχέσης εξαρτημένης εργασίας σύμφωνα με την νομολογία του ΑΠ⁴⁹⁰, έχει ως εξής: « *σύμβαση εξαρτημένης εργασίας υπάρχει όταν οι συμβαλλόμενοι αποβλέπουν στην παροχή της συμφωνηθείσης εργασίας και στο μισθό, ανεξάρτητα από τον τρόπο πληρωμής του, και ο εργαζόμενος υπόκειται σε νομική και προσωπική εξάρτηση από τον εργοδότη. Η εξάρτηση αυτή εκδηλώνεται με το δικαίωμα του τελευταίου να δίνει δεσμευτικές για τον εργαζόμενο εντολές και οδηγίες ως προς τον τρόπο και το χρόνο παροχής της εργασίας και ν' ασκεί εποπτεία και έλεγχο για τη διαπίστωση της συμμορφώσεως του εργαζομένου προς αυτές. Η υποχρέωση μάλιστα του εργαζομένου να δέχεται τον έλεγχο του εργοδότη και να συμμορφώνεται προς τις οδηγίες του ως προς τον τρόπο παροχής της εργασίας αποτελεί το βασικό γνώρισμα της εξαρτήσεως αυτής, η οποία μπορεί να είναι χαλαρότερη στις περιπτώσεις που ο εργαζόμενος αναπτύσσει πρωτοβουλία κατά την εκτέλεση της εργασίας του λόγω των επιστημονικών ή ειδικών γνώσεών του και του αντικειμένου της εργασίας, αλλά θα πρέπει να υπάρχει για να θεωρηθεί η εργασία του ως εξαρτημένη ».*

Δεδομένου όμως ότι κανένα από τα παραπάνω στοιχεία δεν αποτελεί «αναγκαίο εννοιολογικό γνώρισμα»⁴⁹¹ της εξαρτημένης εργασίας αφού καθένα από αυτά εμφανίζονται με διαφορετική ένταση ανάλογα με τις ειδικές περιστάσεις της σχέσης εργασίας, τα κριτήρια αυτά χρησιμοποιούνται από την νομολογία ως ενδείξεις για την κατάφαση της σχέσης εργασίας, η οποία όμως δεν εξαρτάται «μόνο από το αν συντρέχουν όλα ή τα περισσότερα από αυτά αφού το στοιχείο που διακρίνει την σύμβαση εξαρτημένης εργασίας από την ανεξάρτητη είναι ποιοτικά και όχι ποσοτικό»⁴⁹².

Βαρύνουσας λοιπόν σημασία για την κρίση περί ύπαρξης σχέσης εξαρτημένης εργασίας αποτελεί η ποιότητα της δέσμευσης και της εξάρτησης και όχι αν συντρέχουν σωρευτικά όλα τα παραπάνω κλασσικά κριτήρια.⁴⁹³ Συνεπώς σε μία εργασιακή σχέση, μπορεί να ελλείπει η δέσμευση του μισθωτού ως προς ένα από τα βασικά κριτήρια, η οποία όμως αντισταθμίζεται από την με ιδιαίτερη έντασης συνδρομή ενός άλλου στοιχείου. Επίσης σε οριακές περιπτώσεις τα δικαστήρια αξιολογούν επικουρικά και τα κριτήρια εκείνα που κατά κανόνα είναι αδιάφορα για την κατάφαση της σχέσης εξαρτημένης εργασίας (τρόπος αμοιβής, χρονική έκταση της παροχής κ.α.). Σε κάθε περίπτωση ο αναγκαίος για την ύπαρξη σχέσης εξαρτημένης εργασίας βαθμός εξάρτησης θα προκύψει **κατόπιν συνολικής εκτίμησης** όλων των συνθηκών της συγκεκριμένης περίπτωσης που εξαρτάται κάθε φορά από τις ιδιαιτερότητες της εκάστοτε δραστηριότητας.⁴⁹⁴

⁴⁸⁹ Ζερδελής Δ., ο.π. σελ. 19 και 43 και Παπαδημητρίου Κ. σελ. 180

⁴⁹⁰, ενδεικτικά: ΟΛ ΑΠ 28/2005, ΑΠ 1775/2017, ΑΠ 513/2020, ΑΠ 58/2010 <http://www.areiospagos.gr/>

⁴⁹¹ Ζερδελής Δ., ο.π. σελ. 15

⁴⁹² ΟΛΑΠ 28/2005, ΔΕΝ 2005, 996

⁴⁹³ Ζερδελής Δ., ο.π. σελ. 16-17 και Ληξουριώτης, 2013, ο.π. σελ. 91

⁴⁹⁴ Ζερδελής Δ. ο.π. σελ. 16 και Παπαδημητρίου Κ., ο.π. σελ. 42

Πρέπει να σημειωθεί εδώ ότι κατά την νομολογία των εθνικών δικαστηρίων δεν αποκλείεται να δημιουργείται κάποιας μορφής «χαλαρή εξάρτηση» του απασχολούμενου από τον εργοδότη και στις συμβάσεις παροχής υπηρεσιών ή έργου.⁴⁹⁵

Η σύμβαση εξαρτημένης τηλεργασίας

Όπως αναφέρθηκε⁴⁹⁶ ανωτέρω εφόσον μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη συμφωνηθεί η παροχή απομακρυσμένης εργασίας η οποία θα μπορούσε να παρασχεθεί και στις εγκαταστάσεις του εργοδότη με την χρήση τεχνολογικών μέσων επί τη βάση σύμβασης εργασίας πλήρους, μερικής, εκ περιτροπής ή άλλης μορφής απασχόλησης η σύμβαση αυτή διέπεται από όλες τις σχετικές με την σύμβαση εξαρτημένης εργασίας εργατικές διατάξεις, ενώ δεν επηρεάζεται το καθεστώς απασχόλησης του μισθωτού και δεν αμφισβητείται η ύπαρξη σχέσης εξαρτημένης εργασίας, αλλά απλώς μεταβάλλεται ο τρόπος παροχής της εργασίας ενώ ρητά ορίζεται ότι οι τηλεεργαζόμενοι έχουν τα ίδια δικαιώματα με τους «συγκρίσιμους εργαζόμενους».⁴⁹⁷ Ωστόσο ορισμένες από τις ρυθμίσεις του εργατικού δικαίου δεν μπορούν εύκολα να προσαρμοστούν στην τηλεεργασία⁴⁹⁸ αφού λόγω της φύσης αυτής της μορφής εργασίας προκύπτουν προβληματισμοί σε σχέση με ορισμένα από τα ουσιώδη στοιχεία της εξαρτημένης εργασίας, όπως είναι ο χρόνος εργασίας, ο τρόπος μέτρησης αυτού και η άσκηση ελέγχου και εποπτείας από την πλευρά του εργοδότη. Για λόγους πληρότητας της παρούσας αναφέρονται συνοπτικά κατωτέρω ορισμένα από τα ζητήματα που προκύπτουν σε αυτήν την μορφή εξαρτημένης εργασίας.

Ο χρόνος εργασίας

Εφόσον η τηλεεργασία παρέχεται επί την βάση σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, θα πρέπει να ορίζεται και να συμφωνείται στην σχετική σύμβαση εργασίας συγκεκριμένο ωράριο⁴⁹⁹ για την παροχή της εργασίας και παράλληλα να γνωστοποιείται εγγράφως στον μισθωτό ο τρόπος μέτρησης του χρόνου εργασίας.⁵⁰⁰ Εφαρμόζονται δηλαδή και στην περίπτωση της τηλεεργασίας όλες οι διατάξεις της εθνικής νομοθεσίας που ρυθμίζουν τον χρόνο εργασίας καθώς και την υπερωρία και την υπερεργασία.⁵⁰¹ αλλά και όλες εκείνες οι διατάξεις που σχετίζονται με την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζόμενων.⁵⁰² Ωστόσο στο πεδίο της τηλεεργασίας «οι ρόλοι και οι ευθύνες ως προς την τήρηση του ωραρίου είναι μοιρασμένες»⁵⁰³ Ο εργοδότης αφενός οφείλει να τηρεί όλες τις προβλεπόμενες για την εξαρτημένη εργασία ευρωπαϊκές και εθνικές ρυθμίσεις για τον

⁴⁹⁵ ΜΠρθες 5680/1996

⁴⁹⁶ Οράτε αναλυτικά ανωτέρω στο οικείο τμήμα της παρούσας εργασίας σελ. 56-57

⁴⁹⁷ παρ. 6 και 7 του άρθρου 67 του ν. 4808/2021

⁴⁹⁸ Σκανδάλης Ι, ο χρόνος εργασίας στην τηλεεργασία, ο.π. σελ. 501

⁴⁹⁹ Σκανδάλης Ι, ο.π. σελ. 502 και 504. Σημειώνεται ότι στο άρθρο 9 της από 2002 συμφωνίας πλαίσιο των κοινωνικών εταίρων ορίζεται ότι «ο τηλεεργαζόμενος καθορίζει την οργάνωση του χρόνου εργασίας του μέσα στο πλαίσιο της ισχύουσας νομοθεσίας, των συλλογικών συμβάσεων και των κανονισμών των επιχειρήσεων».

⁵⁰⁰ Σκανδάλης Ι, ο.π. σελ. 502 και 503 και παρ. 8 και 9 άρθρου 67 του ν. 4808/2021. Σημειώνεται ότι στο προισχύσαν δίκαιο η υποχρέωση ενημέρωσης του μισθωτού για τους ουσιώδεις όρους της σύμβασης εργασίας οριζόταν στο άρθρο 2 ΠΔ 156/94 που ενσωμάτωνε την οδηγία 91/533/Ε.Ο.Κ για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας και η ενημέρωση αυτή έπρεπε να λάβει χώρα εντός δύο μηνών από την πρόσληψη του μισθωτού.

⁵⁰¹ Παρ. 9 και 11 του άρθρου 67 ν. 4808/2021 (οράτε Σχετικά Σκανδάλης Ι, ο.π. σελ. 503

⁵⁰² παρ. 9 του άρθρου 67 του ν. 4808/2021

⁵⁰³ Μπακόπουλος Κ., Νέο νομοθετικό πλαίσιο για την τηλεεργασία, άρθρο δημοσιευμένο στην Καθημερινή 10-5-2021

χρόνο εργασίας και να ενημερώνει τις διοικητικές αρχές αφετέρου ο μισθωτός είναι υπεύθυνος για την οργάνωση άρα και την τήρηση του ωραρίου του, δεδομένου ότι αυτός εξουσιάζει τον τόπο εργασίας και τα «μέσα παραγωγής».⁵⁰⁴

Συνεπώς υπό το ισχύον ρυθμιστικό πλαίσιο, δεν παρέχεται η δυνατότητα στον τηλεργαζόμενο να επιλέγει ελεύθερα τον χρόνο εργασίας του μέσω «διακύμανσης των εργάσιμων ωρών» της ημέρας ή της εβδομάδας προκειμένου για παράδειγμα να συνδυάσει τις προσωπικές και οικογενειακές του ανάγκες με τις επαγγελματικές του υποχρεώσεις εφόσον η σχέση εργασίας εμπίπτει στην νομοθετικά ρυθμιζόμενη σύμβαση εξαρτημένης τηλεεργασίας.⁵⁰⁵ Ωστόσο η απουσία σαφούς και προκαθορισμένου ωραρίου και η δυνατότητα του μισθωτού να καθορίζει ελεύθερα τον χρόνο εργασίας του σε συνδυασμό με την φυσική απόσταση του από τον τόπο εγκατάστασης του εργοδότη του θα μπορούσε να δημιουργήσει ζητήματα ως προς τον καθορισμό του χρόνου εργασίας αλλά και ως προς την κατάφαση ύπαρξης εξαρτημένης εργασίας υπό το ισχύον σήμερα νομικό καθεστώς.⁵⁰⁶

Εν κατακλείδι οι υφιστάμενες ρυθμίσεις αφενός αδυνατούν να εξασφαλίσουν την ευελιξία ως προς τον χρόνο παροχής της εργασίας που αποτελεί σύμφυτο στοιχείο της τηλεεργασίας και αφετέρου δεν κρίνονται επαρκής για να προστατέψουν τον εργαζόμενο από τυχόν καταστρατηγήσεις της σχετικής με τον χρόνο εργασίας νομοθεσίας.⁵⁰⁷ Υποστηρίζεται⁵⁰⁸ συναφώς ότι πρέπει να υιοθετηθεί ένα ειδικό ρυθμιστικό πλαίσιο σχετικά με τον χρόνο εργασίας προσαρμοσμένο στην ιδιαίτερη φύση της τηλεεργασίας προκειμένου να εξασφαλισθεί η επιθυμητή ευελιξία⁵⁰⁹ χωρίς όμως να παραβλέπεται ότι η απεριόριστη ελευθερία του εργαζόμενου ως προς τον καθορισμό του χρόνου εργασίας σε συνδυασμό με τον περιορισμένο εργοδοτικό έλεγχο που είναι συνυφασμένος με την τηλεεργασία θα μπορούσε να θέσει εν αμφιβόλω ακόμα και την ίδια την ύπαρξη εξαρτημένης εργασίας και να οδηγήσει σε μεγάλη σύγχυση μεταξύ ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής.⁵¹⁰

Το σύστημα μέτρησης του χρόνου εργασίας στην τηλεεργασία

Έχοντας υπόψη ότι οι παραδοσιακές ρυθμίσεις για τον χρόνο εργασίας έχουν διαρθρωθεί στα πλαίσια της παροχής της εργασίας εντός συγκεκριμένου χώρου, των κτηριακών εγκαταστάσεων του εργοδότη, όπου ευχερώς μπορεί να ελεγχθεί ο χρόνος έναρξης και λήξης του ωραρίου του εργαζόμενου, κάτι που δεν μπορεί να ισχύει στην περίπτωση της τηλεεργασίας, γίνεται αντιληπτό ότι πολλές φορές παραβιάζεται το συμβατικό ή το νόμιμο ωράριο του εργαζόμενου. Η παραβίαση αυτή μπορεί να εκδηλωθεί μέσω είτε άτυπης και μη καταγεγραμμένης υπερωρίας και υπερεργασίας, χωρίς να χορηγείται στον εργαζόμενο αντίστοιχη προσαύξηση στην αμοιβή, είτε μέσω της μη τήρησης του ελάχιστου χρόνου συνεχώς ανάπαυσης.⁵¹¹ Το πρώτο ερώτημα που τίθεται συνεπώς ως προς την προβληματική αυτή είναι πως ακριβώς θα μετρηθεί ο

⁵⁰⁴ Μπακόπουλος Κ. Νέο νομοθετικό πλαίσιο για την τηλεεργασία, άρθρο δημοσιευμένο στην Καθημερινή 10-5-2021 και παράγραφο 9 του άρθρου 67 ότι «ο τηλεργαζόμενος υποχρεούται να εφαρμόζει τη νομοθεσία για την υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία και να μην υπερβαίνει το ωράριο εργασίας του».

⁵⁰⁵ Σκανδάλης Ι., ο.π. σελ. 503

⁵⁰⁶ Σκανδάλης Ι. ο.π. σελ. 506

⁵⁰⁷ Σκανδάλης Ι. ο.π. σελ. 506

⁵⁰⁸ Σκανδάλης Ι. ο.π. σελ. 506

⁵⁰⁹ Συναφώς προτείνεται από τον Σκανδάλη η υιοθέτηση ενός ρυθμιστικού πλαισίου που θα προβλέπει μεγαλύτερα διαστήματα αναφοράς, εντός των οποίων θα πρέπει να παρέχει την εργασία του ο εργαζόμενος ή ο νομοθετικός καθορισμός του ανώτατου αριθμού ωρών που θα μπορεί να μεταφέρει ο εργαζόμενος.

⁵¹⁰ Σκανδάλης Ι. ο.π. σελ. 506-507

⁵¹¹ Σκανδάλης Ι, ο.π., σελ. 501

χρόνος εργασίας όταν η φυσική παρουσία του εργαζόμενου στον τόπο παροχής της εργασίας δεν είναι απαραίτητη.

Η λύση που φαίνεται να υιοθετείται από τον εθνικό νομοθέτη⁵¹² ως προς τον υπολογισμό του χρόνου εργασίας του τηλεεργαζόμενου είναι η σύνδεση αυτού σε συγκεκριμένο σύστημα του εργοδότη, στο οποίο θα αποτυπώνονται και θα καταμετρώνται με ακρίβεια οι ώρες που εργάστηκε, χωρίς όμως να εξειδικεύεται περαιτέρω το σύστημα αυτό αλλά και ο τρόπος λειτουργίας του.⁵¹³ Ωστόσο η λύση αυτή έχει τις δικές της προβληματικές. Λόγω της ανάγκης προστασίας της ιδιωτικής ζωής του εργαζόμενου⁵¹⁴ το εκάστοτε σύστημα θα πρέπει να περιορίζεται αυστηρά στον έλεγχο του χρόνου κατά τον οποίο ο εργαζόμενος παραμένει συνδεδεμένος, χωρίς όμως να εξετάζει αν πραγματικά παρέχεται εργασία με αποτέλεσμα να μην μπορεί να εξακριβωθεί ο χρόνος πραγματικής απασχόλησης του εργαζόμενου και ο αντίστοιχος χρόνος τηλετοιμότητας.

Πρέπει να σημειωθεί ότι κατά το ενωσιακό δίκαιο το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου, άρα και του ατόμου εκείνου που παρέχει την εργασία του με σύμβαση εξαρτημένης τηλεεργασίας για περιορισμό της μέγιστης διάρκειας εργασίας και για ημερήσιες και εβδομαδιαίες περιόδους συνεχούς ανάπαυσης αποτελεί θεμελιώδες δικαίωμα των εργαζόμενων που καθιερώνεται στο άρθρο 31 του Χάρτη θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ εξειδικεύεται δε με την Οδηγία 2003/88.⁵¹⁵ Στην εν θέματι Οδηγία όμως δεν καθορίζεται συγκεκριμένος τρόπος με τον οποίο τα κράτη μέλη οφείλουν να διασφαλίζουν τον σεβασμό του θεμελιώδους δικαιώματος των εργαζόμενων εκ μέρους της εργοδοτικής πλευράς. Το ΔΕΕ στην πρόσφατη απόφαση του **C-55/18 Federacion de Servicios de Comisiones Obreras**, διατύπωσε την θέση ότι αποτελεί ενωσιακή υποχρέωση κάθε κράτους μέλους να θεσπίσει ένα αξιόπιστο, αντικειμενικό και εύκολα προσβάσιμο σύστημα μετρήσεως του ημερήσιου χρόνου εργασίας κάθε εργαζόμενου προκειμένου να εξασφαλιστεί η αποτελεσματική εφαρμογή των προβλέψεων της Οδηγίας 2003/88 για τον χρόνο εργασίας, διότι ελλείψει ενός τέτοιου συστήματος δεν είναι δυνατό να διαπιστωθεί αντικειμενικά και με ακρίβεια ο αριθμός των εργασιμών ωρών καθώς και η κατανομή τους σε ημερήσια και εβδομαδιαία βάση και να εξακριβωθεί εάν συντελέστηκε υπέρβαση του κανονικού ωραρίου εργασίας⁵¹⁶ για να περιφρουρηθούν τα σχετικά με τον χρόνο εργασίας θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζόμενων. Η ενωσιακή αυτή υποχρέωση που κατά την άποψη μας δεν φαίνεται να γίνεται σεβαστή από τον εθνικό νομοθέτη αφού με την νέα διάταξη του άρθρου 67 του ν. 4808/2021 δεν καθορίζεται ρητά ο τρόπος μέτρησης του χρόνου εργασίας του τηλεεργαζόμενου.

Τηλετοιμότητα και ψηφιακή εργασία

⁵¹²Με την παράγραφο 12 του άρθρου 67 του ν. 4808/2021, ο οποίος αντικατέστησε το προϊσχύον άρθρο 5 του ν. 3846/2010 προβλέπεται δυνατότητα «πρόσβασης εκ μέρους της Επιθεώρησης Εργασίας και των λοιπών ελεγκτικών Οργάνων στα μεταδεδομένα και τα δεδομένα της επικοινωνίας της επιχείρησης και του εργαζομένου μέσω ιδιωτικών ή δημόσιων δικτύων τηλεφωνίας ή διαδικτύου και μετάδοσης ψηφιακών δεδομένων, η οποία είναι απαραίτητη για να ελέγχεται η τήρηση του ωραρίου εργασίας και εν γένει της εργατικής νομοθεσίας κατά την τηλεεργασία, με διασφάλιση του επιχειρηματικού απορρήτου και των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων».

⁵¹³ Αντίθετα ως τρόπος μέτρησης του χρόνου εργασίας έχει προταθεί η μέτρηση αυτή να λαμβάνει χώρα με βάση το αποτέλεσμα της εργασίας, όπου ο εργοδότης θα λαμβάνει υπόψη την απόδοση των συγκρίσιμων εργαζόμενων (άρθρο αρ.4§1 Προσάρτημα Β ΕΓΣΕΕ 2006-2007 και Σκανδάλης Ι., ο.π. σελ. 502 και

⁵¹⁴ Σκανδάλης Ι. ο.π. σελ. 504

⁵¹⁵ C-55/18 Federacion de Servicios de Comisiones Obreras, σκέψη 30, δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

⁵¹⁶ C-55/18 Federacion de Servicios de Comisiones Obreras, σκέψεις 50 επ., δημοσίευση σε: <https://curia.europa.eu>

Ιδίως για τους τηλεργαζόμενους και για τους μισθωτούς εκείνους που παρέχουν την εργασία τους με ψηφιακά μέσα, τα όρια μεταξύ εργασίας και ανάπαυσης πολλές φορές συγχέονται.⁵¹⁷ Η ευρεία χρήση των ψηφιακών μέσων και από μισθωτούς που δεν είναι διευθυντικά στελέχη, σε αντίθεση με ότι συνέβαινε στο παρελθόν, έχει προκαλέσει εντατικοποίησης της εργασίας⁵¹⁸ και μία νέα μορφή ετοιμότητας, την ψηφιακή ετοιμότητα ή τηλετοιμότητα.⁵¹⁹

Η νέα αυτή μορφή ετοιμότητας συνήθως δεν αποτελεί αντικείμενο συμφωνίας μεταξύ των μερών, σε αντίθεση με την κλασική μορφή ετοιμότητας και ως εκ τούτου εκφεύγει των όρων της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας.⁵²⁰ Συχνά δε εμφανίζεται ακόμα πιο δεσμευτική από τις κλασικές μορφές ετοιμότητας αφού τα χρονικά πλαίσια απόκρισης του μισθωτού συντέμνονται κατά πολύ. Έχοντας υπόψη τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται τόσο από την εθνική όσο και την ενωσιακή νομολογία ως προς το ζήτημα της ετοιμότητας,⁵²¹ με κυριότερο αυτό της φυσικής παρουσίας του εργαζόμενου στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, αυτό το νέο είδος ετοιμότητας πρέπει να αντιμετωπίζεται ως απλή ετοιμότητα ή ετοιμότητα κλήσης, σύμφωνα με την κρατούσα στην θεωρία άποψη,⁵²² δεδομένου ότι μέσω της χρήσης ψηφιακών μέσων ο εργαζόμενος μπορεί να βρίσκεται στην διάθεση του εργοδότη του και να παρέχει τις υπηρεσίες του εφόσον κληθεί προς τούτο, από οποιοδήποτε μέρος επιλέξει. **Ωστόσο και έχοντας υπόψη την διατυπωμένη στην απόφαση C-518/15 Matzak, νομολογία ως προς τον χρόνο απόκρισης του μισθωτού πρέπει να γίνει δεκτό ότι εφόσον τα χρονικά πλαίσια απόκρισης είναι πολύ στενά, ο χρόνος αυτός της τηλετοιμότητας θα πρέπει να θεωρηθεί ο χρόνος εργασίας, όσον αφορά τους σκοπούς και την εφαρμογή της Οδηγίας 2003/88.**⁵²³

Η τηλετοιμότητα ρυθμίζεται, σε εθνικό επίπεδο ειδικώς στην περίπτωση της τηλεργασίας με την παράγραφο 5 του άρθρου 67 του ν.4808/2021 σύμφωνα με το οποίο εφόσον υπάρξει συμφωνία των μερών περί τηλετοιμότητας οι ειδικότεροι όροι αυτής, ήτοι «τα χρονικά όρια και η προθεσμία ανταπόκρισης του εργαζόμενου θα πρέπει να ορίζονται ρητώς και να γνωστοποιούνται υποχρεωτικά στον τελευταίο εντός οκτώ ημερών από την έναρξη της τηλεργασίας με οποιοδήποτε πρόσφορο μέσο» Η ρύθμιση αυτή εισήχθη προκειμένου να εξασφαλιστεί ένας βαθμός προβλεψιμότητας των όρων τηλετοιμότητας για να μη αναγκάζεται ο τηλεργαζόμενος να παραμένει διαθέσιμος για απροσδιόριστα χρονικά διαστήματα

Παρατηρείται όμως ότι στην εν θέματι διάταξη δεν περιλαμβάνεται ο ορισμός της έννοιας της τηλετοιμότητας, οπότε κρίνεται αναγκαία η παραπομπή στην γενική θεωρητική και

⁵¹⁷ Σκανδάλης Ι, ο.π. σελ. 501

⁵¹⁸ Οι εργαζόμενοι βρίσκονται λόγω της χρήσης των νέων αυτών ψηφιακών μέσων σε μία κατάσταση συνεχούς σύνδεσης «everconnected» και αδιάκοπης λειτουργίας «always on», δεδομένου ότι μέσω της ψηφιακής τεχνολογίας είναι εύκολο να εντοπιστούν ανά πάσα στιγμή και να κληθούν να αναλάβουν εργασιακά καθήκοντα για την επίλυση έκτακτων υπηρεσιακών αναγκών κάτι που οδηγεί στην εντατικοποίηση της εργασίας και την αύξηση του συνυφασμένου με την τηλεργασία άγχους γνωστό ως technostress το οποίο πολύ συχνά οδηγεί σε υπερκόπωση των εργαζόμενων, και στο σύνδρομο γνωστό ως burn out.(Σκανδάλης Ι., ο.π. σελ. 501 και 509)

⁵²⁰ Σκανδάλης Ι., Χρόνος Εργασίας, ‘‘Η οριοθέτησή του στο σύγχρονο Εργατικό δίκαιο’’ σελ.77

⁵²¹ Προς αποφυγή επαναλήψεων οράτε σχετικά στο οικείο κεφάλαιο της παρούσας, σελ. 16-17

⁵²² Οι Ζερδελής, Κουκιάδης, Δημαρέλλης, συμφωνούν με το χαρακτηρισμό του νέου αυτού καθεστώτος εργασίας, ως ένα είδος ετοιμότητας κλήσης (Rufbereitschaft) αντί ετοιμότητας για εργασία (Bereitschaftsdienst) οράτε παραπομπές σε: Δημ. Τραυλού – Τζανετάτου, σε ‘‘Το Εργατικό Δίκαιο στην Τέταρτη Βιομηχανική Επανάσταση – Ψηφιοποίηση, Ρομποτική και Τεχνητή Νοημοσύνη’’ ο.π., Σελ. 21

⁵²³ Σκανδάλης Ι., ο.π., σελ. 503 επ.

νομολογιακή προσέγγιση του φαινομένου της ετοιμότητας.⁵²⁴ Ωστόσο η ρύθμιση αυτή δεν εξειδικεύει αν ο χρόνος τηλετοιμότητας θα θεωρείται χρόνος εργασίας και ποιος θα είναι ο θεμιτός χρόνος απόκρισης του μισθωτού προκειμένου να προκύπτει με ασφάλεια αν ο χρόνος κατά τον οποίο ο μισθωτός βρίσκεται σε καθεστώς τηλετοιμότητας θα χαρακτηριστεί ως χρόνος ανάπαυσης ή εργασίας.⁵²⁵ Υποστηρίζεται⁵²⁶ συνεπώς ότι λόγω της σπουδαιότητας και της δυναμικής του φαινομένου αλλά και των ιδιαιτεροτήτων αυτού απαιτείται ειδική νομοθετική ρύθμιση στην οποία θα προσδιορίζονται ειδικώς τα ζητήματα αμοιβής και συμπλήρωσης της ελάχιστης ανάπαυσης μετά από διακοπές της λόγω κλήσης του εργοδότη.⁵²⁷

Το δικαίωμα στην αποσύνδεση

Σε συνέχεια των τεχνολογικών εξελίξεων και της επέκτασης του φαινομένου της τηλετοιμότητας έχει θεσπιστεί με ειδική διάταξη νόμου (παράγραφο 10 του άρθρου 67 του ν. 4808/2021), το δικαίωμα του τηλεεργαζόμενου στην αποσύνδεση. Ως δικαίωμα αποσύνδεσης νοείται το δικαίωμα του τηλεεργαζόμενου να αποσυνδέεται πλήρως από τα μέσα πληροφορικής και επικοινωνίας που χρησιμοποιεί για την εκτέλεση των καθηκόντων του και να μην αναλαμβάνει οποιαδήποτε μορφή εργασίας μετά το τέλος του ωραρίου του χωρίς να επιτρέπεται η δυσμενής διάκριση εις βάρος του λόγω της άσκησης του δικαιώματος αυτού. Συνεπώς σε εθνικό επίπεδο το δικαίωμα στην αποσύνδεση αναγνωρίζεται ρητώς μόνο στους τηλεεργαζόμενους. Ορίζεται παράλληλα ότι τα «*τεχνικά και οργανωτικά μέτρα που απαιτούνται για να εξασφαλιστεί το δικαίωμα στην αποσύνδεση πρέπει να συμφωνηθούν με συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εκπροσώπων των εργαζόμενων.*» Υπό το φως των ως άνω δεδομένων και κυρίως λόγω της καθολικής επέκτασης του φαινομένου της τηλεεργασίας αλλά και της τηλετοιμότητας τόσο στους τηλεεργαζόμενους όσο και στους τυπικούς μισθωτούς, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο εξέδωσε την 4-12-2020, σύμφωνα με το άρθρο 47 του Κανονισμού του, την υπ' αριθμ. 2019/2181 (INL) έκθεση/ πρόταση ψηφίσματος⁵²⁸ η οποία απευθύνει συστάσεις προς την επιτροπή και την καλεί να υποβάλει βάσει του άρθρου 225 ΣΛΕΕ, πρόταση πράξης σχετικά με το δικαίωμα στην αποσύνδεση. Ως

⁵²⁴ Για την έννοια της ετοιμότητας οράτε οικείο κεφάλαιο της παρούσας, σελ. 506

⁵²⁵ Οράτε σχετικά την κριτική του Σκανδάλη στην προισχύουσα ρύθμιση, στο «Ο χρόνος εργασίας στην τηλεεργασία σελ. 506 και 508

⁵²⁶ Σκανδάλης Ι., ο.π. 7ο, σελ. 503 επ. Σύμφωνα με τον Σκανδάλη η ρύθμιση αυτή θα πρέπει να καθορίζει ρητώς την αμοιβή του τηλεεργαζόμενου για την περίοδο που αυτός βρίσκεται σε τηλετοιμότητα, η οποία θα μπορούσε να συνίσταται σε ένα ποσοστό της αμοιβής του για την κανονική παροχή εργασίας, αλλά και να συσχετίζει την υποχρεωτική περίοδο ανάπαυσης των 11 ωρών με την περίοδο τηλετοιμότητας υπό την έννοια ότι ο μισθωτός δεν θα υποχρεούται να παρακολουθεί τα ηλεκτρονικά μέσα για περίοδο που υπερβαίνει τις 13 ώρες ημερησίως (συμπεριλαμβανομένων των ωρών κανονικής απασχόλησης τους) και τέλος να ορίζει την διάρκεια της απασχόλησης κατά την περίοδο της ετοιμότητας μετά την συμπλήρωση της οποίας θα πρέπει να θεωρηθεί ότι διακόπτεται η συνεχής ανάπαυση του μισθωτού. Ο ίδιος άλλωστε προτείνει ως διάρκεια εργασίας κατά την περίοδο της τηλετοιμότητας που δεν θα συνεπάγεται διακοπή της υποχρεωτικής συνεχούς ανάπαυσης αυτή των 15 λεπτών, εφόσον πριν ή μετά την διακοπή συμπληρώνονται 9 ώρες ανάπαυσης.

⁵²⁷ Σύμφωνα με τον Σκανδάλη η ρύθμιση αυτή θα πρέπει να καθορίζει ρητώς την αμοιβή του τηλεεργαζόμενου για την περίοδο που αυτός βρίσκεται σε τηλετοιμότητα, η οποία θα μπορούσε να συνίσταται σε ένα ποσοστό της αμοιβής του για την κανονική παροχή εργασίας, αλλά και να συσχετίζει την υποχρεωτική περίοδο ανάπαυσης των 11 ωρών με την περίοδο τηλετοιμότητας υπό την έννοια ότι ο μισθωτός δεν θα υποχρεούται να παρακολουθεί τα ηλεκτρονικά μέσα για περίοδο που υπερβαίνει τις 13 ώρες ημερησίως (συμπεριλαμβανομένων των ωρών κανονικής απασχόλησης τους) και τέλος να ορίζει την διάρκεια της απασχόλησης κατά την περίοδο της ετοιμότητας μετά την συμπλήρωση της οποίας θα πρέπει να θεωρηθεί ότι διακόπτεται η συνεχής ανάπαυση του μισθωτού. Ο ίδιος άλλωστε προτείνει ως διάρκεια εργασίας κατά την περίοδο της τηλετοιμότητας που δεν θα συνεπάγεται διακοπή της υποχρεωτικής συνεχούς ανάπαυσης αυτή των 15 λεπτών, εφόσον πριν ή μετά την διακοπή συμπληρώνονται 9 ώρες ανάπαυσης.

⁵²⁸ Διαθέσιμο εδώ: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_EL.html

«αποσύνδεση» ορίζεται από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο «η μη ενασχόληση με δραστηριότητες ή επικοινωνίες που συνδέονται με την εργασία μέσω ψηφιακών εργαλείων άμεσα ή έμμεσα, εκτός του χρόνου εργασίας.»⁵²⁹ Η εν λόγω σύσταση της επιτροπής έχει σκοπό να συμπληρώσει τις υπ' αριθμ. 89/391/ΕΟΚ, 2003/88/ΕΚ, (ΕΕ) 2019/1152 και (ΕΕ) 2019/1158 Οδηγίες, οι οποίες έχουν εκδοθεί στα πλαίσια του άρθρου 153 ΣΛΕΕ, για την συμπλήρωση των εθνικών νομοθεσιών όσον αφορά το περιβάλλον εργασίας και την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζόμενων, τις συνθήκες εργασίας και την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών. Με την εν θέματι πρόταση του Κοινοβουλίου τίθεται επί τάπητος η υποχρέωση των εργοδοτών να διασφαλίζουν το σεβασμό του δικαιώματος των εργαζομένων στην αποσύνδεση καθώς και τα δικαιώματά τους σε δίκαιες συνθήκες εργασίας.

Με την εν λόγω πρόταση γίνεται επίσης προσπάθεια να διασφαλιστεί η προστασία των εργαζομένων από αντίποινα ή δυσμενή μεταχείριση σε περίπτωση επίκλησης του δικαιώματος στην αποσύνδεση⁵³⁰ ενώ θεσμοθετείται δικαίωμα πρόσβασης των εργαζόμενων σε ταχύ, αποτελεσματικό και αμερόληπτο μηχανισμό επίλυσης διαφορών και δικαίωμα στην επανόρθωση, σε περίπτωση παραβίασης των δικαιωμάτων που απορρέουν από την προτεινόμενη Οδηγία.⁵³¹ Προβλέπεται δε αντιστροφή του βάρους απόδειξης σε περίπτωση που ο μισθωτός επικαλείται δυσμενή του μεταχείριση λόγω της άσκησης του δικαιώματος του σε αποσύνδεση καθώς και μηχανισμός για την αντιμετώπιση καταγγελιών ή παραβιάσεων.⁵³²

Στο άρθρο 1 της Οδηγίας που περιλαμβάνεται στην πρόταση ορίζεται ότι φορείς του δικαιώματος αποσύνδεσης είναι όλοι οι εργαζόμενοι που χρησιμοποιούν ψηφιακά μέσα για εργασιακούς σκοπούς ανεξαρτήτως της νομικής φύσης της σχέσης που τους συνδέει με τους εργοδότες τους και ανεξάρτητα από το καθεστώς απασχόλησης και τις εν γένει εργασιακές τους συνθήκες.

Από την ως άνω Σύσταση προκύπτει ότι το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο κρίνει ότι το δικαίωμα αποσύνδεσης πρέπει να θεσπιστεί για το σύνολο των εργαζόμενων και όχι μόνο για τους τηλεεργαζόμενους, όπως ισχύει μέχρι στιγμής στο εθνικό δίκαιο. Υπενθυμίζει δε ότι για τον καθορισμό του πεδίου εφαρμογής της προτεινόμενης Οδηγίας πρέπει να ληφθεί υπόψη η νομολογία του ΔΕΕ αναφορικά με την έννοια του εργαζόμενου, προκειμένου να ενταχθούν στο πεδίο εφαρμογής της και οι ψευδώς αυτοαπασχολούμενοι ακόμα και όταν αυτοί παρέχουν την εργασία τους μέσω πλατφόρμας στην περίπτωση που η ανεξαρτησία τους από την εργοδότη πλατφόρμα είναι πλασματική.⁵³³

Η εποπτεία και η ιδιωτική ζωή του εργαζόμενου

Η τηλεεργασία, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, συνιστά μία νέα μορφή απασχόλησης η οποία παρέχει κατ' αρχάς στους εργαζόμενους την δυνατότητα να συνδυάζουν την προσωπική με την επαγγελματική τους ζωή λόγω της μεγαλύτερης αυτονομίας που έχουν ή θα έπρεπε να έχουν ως προς την οργάνωση του χρόνου εργασίας τους.⁵³⁴ Με αυτόν τον τρόπο φαίνεται άλλωστε ότι

⁵²⁹ άρθρο 2 της προτεινόμενης οδηγίας.

⁵³⁰ Αρ. 5 της προτεινόμενης Οδηγίας

⁵³¹ αρ. 6 της Οδηγίας

⁵³² §13 Αιτιολογικής Έκθεσης και αρ. 8 της πρότασης Οδηγίας

⁵³³ Σκέψη 15 της αιτιολογικής έκθεσης/πρόιμιο του υπ' αριθμ. 2019/2181 (INL) έκθεση/ πρόταση ψηφίσματος

⁵³⁴ Σκανδάλης Ι, ο.π. σελ. 501 και Ζερδελής Δ, Εργατικό Δίκαιο σελ. 80

αντιλαμβάνεται το ενωσιακό δίκαιο τον θεσμό της τηλεργασίας, ως εργαλείο δηλαδή που θα μπορούσε να εξυπηρετήσει τόσο τις προσωπικές και οικογενειακές ανάγκες των μισθωτών όσο και τον διακαή πόθο των επιχειρήσεων για μεγαλύτερη ευελιξία της μισθωτής εργασίας. Με την πρόσφατη άλλωστε υπ' αριθμ. 2019/1158 Οδηγία, για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, (η οποία κυρώθηκε στην χώρα μας με τον ν. 4808/2021) προβλέπεται η δυνατότητα των εργαζόμενων γονέων ή φροντιστών να αιτούνται ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, στις οποίες ρητώς συγκαταλέγεται η τηλεργασία, για λόγους φροντίδας των τέκνων τους.⁵³⁵

Γεννάται εν προκειμένω το ερώτημα πως θα ασκηθεί το εγγενές με την σχέση εξαρτημένης εργασίας δικαίωμα του εργοδότη για άσκηση εποπτείας και ελέγχου διατηρώντας ταυτόχρονα τον σεβασμό της ιδιωτικής ζωής του εργαζόμενου. Σε κάθε περίπτωση όμως ο εργοδοτικός έλεγχος αφενός πρέπει να λαμβάνει χώρα με τέτοιο τρόπο ώστε να εξασφαλίζεται το απαραβίαστο της ιδιωτικής ζωής του εργαζόμενου και ο σεβασμός των προσωπικών του δεδομένων και αφετέρου να διατηρεί την ένταση και την ποιότητα του προκειμένου να μην αμφισβητηθεί η σχέση εξαρτημένης εργασίας που συνδέει τα μέρη.⁵³⁶ Η προστασία άλλωστε των προσωπικών δεδομένων των φυσικών προσώπων είναι ένα ιδιαίτερα ευαίσθητο θέμα για τον Ενωσιακό Δίκαιο, οι δε σχετικές ρυθμίσεις αποτυπώνονται στην υπ' αριθμ. 2016/679 Οδηγία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου.

Στο ίδιο πλαίσιο κινούνται και οι ρυθμίσεις του άρθρου 67 του ν. 4808/2021 όπου ρητώς ορίζεται ότι «ο εργοδότης ελέγχει την απόδοση του εργαζομένου κατά τρόπο, που σέβεται την ιδιωτική του ζωή και είναι σύμφωνος με την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα ενώ απαγορεύεται ρητώς η χρήση της κάμερας (web cam) για τον έλεγχο της απόδοσης του εργαζομένου». Αντίστοιχα ο εργοδότης υποχρεούται να ενημερώνει τον εργαζόμενο για την υποχρέωση προστασίας των προσωπικών του δεδομένων και τις ενέργειες και διαδικασίες που απαιτούνται για την εκπλήρωση της υποχρέωσης αυτής.⁵³⁷

Συνοπτικά αναφέρεται ότι από το συνδυασμό των άρθρων 88 του κανονισμού 2016/679 και του άρθρου 27 του ν. 4624/2019 προκύπτει ότι τα προσωπικά δεδομένα του εργαζόμενου μπορούν να υποβάλλονται σε επεξεργασία, εφόσον κάτι τέτοιο είναι απολύτως απαραίτητο για την εκτέλεση της εργασίας. Έχοντας υπόψη την ρύθμιση αυτή η αρχή προστασίας προσωπικών δεδομένων με μία σειρά αποφάσεων της έχει διατυπώσει την θέση ότι «η υποχρέωση λειτουργίας της κάμερας του Η/Υ, η χρήση λογισμικού αναγνώρισης προσώπου ή κίνησης ή η κοινή χρήση της οθόνης ή η εγκατάσταση και λειτουργία λογισμικού καταγραφής πληκτρολόγησης τύπου Keylogger ή ακόμη και την υποχρέωση του εργαζομένου να εκτελεί πολύ τακτικές ενέργειες για να αποδείξει την παρουσία του πίσω από την οθόνη» δεν κρίνεται σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας.⁵³⁸

Τέλος σημειώνεται ότι επειδή η τηλεργασία αποτελεί μορφή εξαρτημένης εργασίας τυγχάνουν εφαρμογής στην σχετική σχέση εργασίας όλες οι υποχρεώσεις του εργοδότη που σχετίζονται με την υγιεινή και την ασφάλεια στην εργασία. Ωστόσο και δεδομένου ότι στην τηλεργασία ο χώρος εργασίας αποτελεί συνήθως η κατοικία του εργαζόμενου, η οποία προστατεύεται συνταγματικά⁵³⁹ ως απαραβίαστος χώρος ασύλου, τίθεται ζήτημα ως προς τον τρόπο διαμόρφωσης συνθηκών

⁵³⁵ άρθρο 9 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158, και άρθρο 31 του ν. 4808/2021

⁵³⁶ Σκανδάλης Ι., σελ. 501

⁵³⁷ Παρ. 5 εδ' ζ του ν. 4808/2021

⁵³⁸ ΑΠΔ 34/2018, 26/2019 και 43/2019 και 32/2021 διαθέσιμες εδώ: https://www.dpa.gr/sites/default/files/2021-08/32_2021anonym.pdf

⁵³⁹ αρ. 9Σ

υγιεινής και ασφάλειας αλλά και ως προς τον τρόπο που θα ασκείται ο εργοδοτικός έλεγχος προκειμένου να διαπιστωθεί ότι ο εργαζόμενος ακολουθεί όλα τα προβλεπόμενα μέτρα για την ασφάλεια και την υγιεινή στην εργασία μεταξύ των οποίων συχνά διαλείμματα και απομάκρυνση του από την οθόνη,⁵⁴⁰ ενώ ζήτημα προκύπτει και ως προς την άσκηση ελέγχου από τις διοικητικές αρχές.

Συνεπώς προβλέπεται νομοθετικά η υποχρέωση του εργοδότη «να πληροφορεί τον εργαζόμενο για την πολιτική για την υγεία και την ασφάλεια η οποία περιλαμβάνει ιδίως τις προδιαγραφές του χώρου τηλεργασίας, τους κανόνες χρήσης οθονών οπτικής απεικόνισης, τα διαλείμματα, τα οργανωτικά και τεχνικά μέσα για την καταγραφή του χρόνου εργασίας και κάθε άλλο αναγκαίο στοιχείο» καθώς και μαχητό τεκμήριο υπέρ της καταλληλότητας του χώρου εργασίας του τηλεεργαζόμενου.⁵⁴¹ Τέλος ορίζεται ότι τα ειδικότερα ως προς τον τρόπο καθορισμού των κανόνων υγιεινής και ασφάλεια θα πρέπει να διαμορφώνονται κατόπιν γνώμης της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα.⁵⁴²

Τα τεκμήρια εξαρτημένης εργασίας και αυτοαπασχόλησης και η ψηφιακή εργασία.

Το άρθρο 1 του ν. 3846/2010

Αφενός λόγω της επέκτασης των νέων μορφών απασχόλησης στις οποίες τα κλασσικά στοιχεία της εξάρτησης εμφανίζονται εξασθενημένα και αφετέρου λόγω της αύξησης των εργαζόμενων που τοποθετούνται στην λεγόμενη γκριζα ζώνη απασχόλησης, αλλά και της αύξησης των συμβάσεων που υποκρύπτουν εξαρτημένη εργασία, έχει θεσπιστεί, σε εθνικό επίπεδο με το άρθρο 1 του ν. 3846/2010 νομοθετικό μαχητό τεκμήριο υπέρ της εξαρτημένης εργασίας⁵⁴³ σύμφωνα με το οποίο «η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου για παροχή υπηρεσιών ή έργου, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ιδίως στις περιπτώσεις αμοιβής κατά μονάδα εργασίας (φασόν), τηλεργασίας, κατ' οίκον απασχόλησης, τεκμαίρεται ότι υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για εννέα (9) συνεχείς μήνες.»

Ο νομοθέτης με την θέσπιση του κριτηρίου αυτού προσέφυγε για την αντιμετώπιση του προβλήματος της οικονομικά εξαρτημένης και κεκαλυμμένης εξαρτημένης εργασίας στο στοιχείο της οικονομικής εξάρτησης⁵⁴⁴ αφού απαιτεί για την εφαρμογή του η παροχή της εργασίας να γίνεται προς έναν μόνον εργοδότη ή η εναλλαγή εργοδοτών να είναι σημαντικά περιορισμένης έκτασης και να μην ομοιάζει με την δυνατότητα εναλλαγής εντολέων που χαρακτηρίζει την

⁵⁴⁰ Σκανδάλης Ι, ο.π. σελ. 504

⁵⁴¹ παρ. 9 αρ. 67 ν. 4808/2021

⁵⁴² παρ. 12 του ν. 4808/2021

⁵⁴³ Πρέπει να σημειωθεί ότι μέχρι το 2010 ίσχυε αντίθετο τεκμήριο υπέρ της ανεξάρτητης εργασίας αφού σύμφωνα με το άρθρο 1 του ν. 2639/1998 «η μεταξύ εργοδότη και αυτοαπασχολούμενου συμφωνία για παροχή υπηρεσιών ή έργου, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ιδίως στις περιπτώσεις αμοιβής κατά μονάδα εργασίας (φασόν), τηλεργασίας, κατ' οίκον απασχόλησης, τεκμαίρεται ότι δεν υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον η συμφωνία αυτή καταρτίζεται εγγράφως και γνωστοποιείται μέσα σε 15 ημέρες στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας»

⁵⁴⁴ Ζερδελής, ο.π. σελ. 20

κανονική αυτοαπασχόληση. Επίσης για την εφαρμογή του τεκμηρίου απαιτείται να παρέχεται προσωπική εργασία χωρίς την χρησιμοποίηση συνεργατών ή ιδίων κεφαλαίων.⁵⁴⁵

Σημειώνεται όμως ότι το εν θέματι τεκμήριο είναι *μαχητό*, με αποτέλεσμα ο εργοδότης να δύναται να το ανατρέψει με αποδεικτικά μέσα ενώπιον του δικάζοντος δικαστηρίου.⁵⁴⁶ Δεδομένου ότι αναγνωρίζεται η αρχή της προτεραιότητας των πραγματικών συνθηκών απασχόλησης έναντι του συμβατικού χαρακτηρισμού, το δικάσαν δικαστήριο έχει το δικαίωμα να αναχαρακτηρίσει την σύμβαση αφού λάβει υπόψη τις πραγματικές συνθήκες παροχής της εργασίας.

Ωστόσο υποστηρίζεται⁵⁴⁷ ότι η ουσιαστική χρησιμότητα του εν θέματι μαχητού τεκμηρίου είναι περιορισμένη, αφού τόσο για την εφαρμογή του εργατικού δικαίου όσο και για την υπαγωγή στην κοινωνικοασφαλιστική νομοθεσία, προϋπόθεση αποτελεί η ύπαρξη σχέσης εξαρτημένης εργασίας μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη. Συνεπώς το εθνικό δικαστήριο που θα κληθεί να κρίνει την ύπαρξη εξαρτημένης εργασίας θα ανατρέξει εκ νέου στα παραδοσιακά στοιχεία της εξαρτημένης εργασίας όπως αυτά διαμορφώνονται από την θεωρία της προσωπικής εξάρτησης και εφαρμόζονται πάγια από την νομολογία των δικαστηρίων της χώρας.⁵⁴⁸ Κριτήρια που όπως αναλύεται διεξοδικά ανωτέρω τίθενται, ολοένα και συχνότερα, υπό αμφισβήτηση τόσο λόγω της επέκτασης των νέων μορφών απασχόλησης, στις οποίες συγκαταλέγεται η ψηφιακή εργασία, όσο και λόγω της γενικότερης τάσης για ευελιξία της εργασίας και απεμπλοκή των εργοδοτών από τις υποχρεώσεις του εργατικού δικαίου μέσω της σύναψης αστικοδικαϊκών συμβάσεων ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου αντί συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας.

Φυσικά η θέσπιση του κριτηρίου αυτού βελτιώνει την θέση των εργαζόμενων αφού αντιστρέφει εν τοις πράγμασι το βάρος απόδειξης με αποτέλεσμα να εναπόκειται πλέον στον εργοδότη και όχι στον εργαζόμενο να δημιουργήσει στο δικαστήριο πλήρη δικανική πεποίθηση για την μη ύπαρξη εξαρτημένης εργασίας.⁵⁴⁹ Τέλος σημειώνεται ότι στην εθνική νομοθεσία πέραν του ως άνω τεκμηρίου έχουν εισαχθεί αντίστοιχα τεκμήρια υπέρ της εξαρτημένης εργασίας τόσο στο δίκαιο της κοινωνικής ασφάλισης⁵⁵⁰ όσο και στο φορολογικό δίκαιο.⁵⁵¹

⁵⁴⁵ Ζερδελής ο.π. σελ. 20-22

⁵⁴⁶ Ζερδελής, ο.π. σελ. 22

⁵⁴⁷ Ζερδελής Δ., ο.π. σελ. 22

⁵⁴⁸ Ζερδελής Δ. ο.π. σελ. 22

⁵⁴⁹ Ζερδελής, Δ., 2014, ο.π. σελ. 22

⁵⁵⁰ Σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ. 1 του Ν 1846/1951 όταν είναι δυσχερής η διάκριση μεταξύ εξαρτημένης και μη εξαρτημένης εργασίας αυτή θεωρείται ότι υπάγεται στην ασφάλιση του (τέως) ΙΚΑ, δηλαδή οι εργαζόμενοι που ανήκουν σε αυτή την περίπτωση υπάγονται στο ασφαλιστικό καθεστώς των μισθωτών. Επίσης σύμφωνα με την διάταξη του άρθρου 22 του ν. 1902/1990 «Στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α., του Ο.Α.Ε.Δ., του Ο.Ε.Κ. καθώς και στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α.- Τ.Ε.Α.Μ., αν δεν ασφαλίζονται σε άλλο επικουρικό ταμείο, υπάγονται υποχρεωτικά και αυτοδίκαια οι ραπτεργάτες και γενικά τα πρόσωπα που απασχολούνται αυτοπροσώπως και κατά κύρια απασχόληση στις διαδικασίες παραγωγής και συσκευασίας προϊόντων ή παροχής υπηρεσιών σε μία ή περισσότερες επιχειρήσεις, αμείβονται με το κομμάτι (φασόν) και εργάζονται στο σπίτι τους ή σε εργαστήρια που βρίσκονται εκτός του χώρου λειτουργίας των επιχειρήσεων του εργοδότη, έστω και αν χρησιμοποιούν δικά τους εργαλεία.»

⁵⁵¹ σύμφωνα με το άρθρο 12 Ν 4172/2013 § 2 περιπτ. Στ', εξισώνονται για φορολογικούς λόγους, κατά πλάσμα δικαίου, οι οικονομικά εξαρτημένοι εργαζόμενοι με τους μισθωτούς: «Για τους σκοπούς του Κ.Φ.Ε., εργασιακή σχέση υφίσταται όταν ένα φυσικό πρόσωπο παρέχει υπηρεσίες: στ) βάσει έγγραφων συμβάσεων παροχής υπηρεσιών ή συμβάσεων έργου, με φυσικά ή νομικά πρόσωπα ή νομικές οντότητες τα οποία δεν υπερβαίνουν τα τρία (3) ή, εφόσον υπερβαίνουν τον αριθμό αυτόν, ποσοστό εβδομήντα πέντε τοις εκατό (75%) του ακαθάριστου εισοδήματος από επιχειρηματική δραστηριότητα προέρχεται από ένα (1) από τα φυσικά ή νομικά πρόσωπα ή

Το τεκμήριο του άρθρου 1 του ν. 3846/2010 και η τηλεργασία

Στην περίπτωση της τηλεργασίας το μαχητό αυτό τεκμήριο μπορεί να πράγματι υπό όρους να βελτιώσει αισθητά την θέση των εργαζόμενων. Καταρχήν πρέπει να σημειωθεί ότι ανάγκη εφαρμογής του συγκεκριμένου κριτηρίου θα προκύψει μόνο στην περίπτωση εκείνη που μεταξύ απασχολούμενου και εργοδότη έχει συναφθεί σύμβαση παροχής υπηρεσιών ή έργου και όχι σύμβαση εξαρτημένης τηλεργασίας. Η τελευταία όπως ρυθμίζεται από την ευρωπαϊκή συμφωνία πλαίσιο των κοινωνικών εταίρων και τον εθνικό νόμο 4808/2021. Στην περίπτωση της σύμβασης εξαρτημένης τηλεργασίας, όπως προαναφέρθηκε, το καθεστώς εξαρτημένης εργασίας του μισθωτού δεν αμφισβητείται.⁵⁵² Ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία του στα πλαίσια ενός αυστηρά προκαθορισμένου ωραρίου ενώ ταυτόχρονα ισχύουν όλες οι σχετικές με τον χρόνο εργασίας ρυθμίσεις.

Εφόσον όμως δεν έχει συναφθεί σχέση εξαρτημένης (τηλ) εργασίας αλλά σύμβαση παροχής υπηρεσιών ή έργου, λόγω της φύσης της τηλεργασίας δύο από τα πλέον ουσιώδη στοιχεία της εξαρτημένης εργασίας, ο ετεροκαθορισμός δηλαδή του τόπου και του χρόνου παροχής της εργασίας, ελαστικοποιούνται σημαντικά.⁵⁵³ Ο εργαζόμενος κατά πάσα πιθανότητα δεν θα έχει αναλάβει την συμβατική υποχρέωση να παρέχει την εργασία του σε προκαθορισμένο χρόνο αλλά ούτε θα υπόκειται στην εξαντλητική διεύθυνση και εποπτεία του κατά την εκτέλεση της παροχής.

Στις περιπτώσεις αυτές, συνήθως ο εντολέας παρέχει λιγότερο ειδικές οδηγίες για την εκτέλεση της εργασίας ή την εκπόνηση του έργου και περιορίζεται κυρίως στον έλεγχο του αποτελέσματος της εργασίας που παρέχεται απομακρυσμένα. Πρέπει όμως να ληφθεί υπόψη ότι σύμφωνα με την νομολογία των εθνικών δικαστηρίων η χαλαρή δέσμευση του εργαζομένου όμως ως προς τον χρόνο παροχής της εργασίας⁵⁵⁴ και η έλλειψη προκαθορισμένου και σταθερού τόπου εργασίας⁵⁵⁵ δεν συνεπάγεται αυτομάτως την έλλειψη του στοιχείου της εξάρτησης, εφόσον ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να ακολουθεί τις γενικές έστω οδηγίες του εργοδότη του. Επίσης γίνεται νομολογικά δεκτό ότι πολλές φορές λόγω της φύσης της εργασίας ή των ιδιαίτερων επιστημονικών και τεχνικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εκπόνηση της δεν είναι απαραίτητο στοιχείο για την κατάφαση της ύπαρξης εξαρτημένης εργασίας η παροχή εκ μέρους του εργοδότη εξαντλητικών οδηγιών ως προς την εκτέλεση της παροχής.⁵⁵⁶

Εφόσον συνεπώς ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία του αυτοπροσώπως χωρίς την μεσολάβηση άλλων προσώπων και βοηθών εκπλήρωσης, με την χρήση ψηφιακών μέσων, από την κατοικία του, η από τόπο της επιλογής του, για διάστημα τουλάχιστον εννέα μηνών, προς μία μόνο ή κατά κύριο λόγο επιχείρηση-εργοδότη η οποία δραστηριοποιείται στον τομέα της «παραδοσιακής» οικονομίας και οποία αξιοποιεί η ίδια άμεσα ή έμμεσα το αποτέλεσμα της

νομικές οντότητες που λαμβάνουν τις εν λόγω υπηρεσίες «και εφόσον δεν έχει την εμπορική ιδιότητα, ούτε διατηρεί επαγγελματική εγκατάσταση που είναι διαφορετική από την κατοικία του

⁵⁵² Σύμφωνα με την παράγραφο 6 του άρθρου 67 του ν. 4808/2021 «Η συμφωνία περί τηλεργασίας δεν θίγει το καθεστώς απασχόλησης και τη σύμβαση εργασίας του τηλεεργαζομένου ως πλήρους, μερικής, εκ περιτροπής ή άλλης μορφής απασχόλησης, αλλά μεταβάλλει μόνο τον τρόπο, με τον οποίο εκτελείται η εργασία».

⁵⁵³ Ζερεδλής Δ., ο.π. σελ. 80

⁵⁵⁴ ΕφΠατρ 809/1998, ΕΕργΔ, 1988, 1179, ΕφΑθ, 2566/1970, ΕΕργΔ 1970,1123

⁵⁵⁵ ΕφΑθ 9157/1998, ΕλλΔνη 1999, 1144 ΕφΛαρ 445/1993 ΔΕΝ 1994. 579, ΜονΠθες 152/1972, ΕΕργΔ, 31, 125 0

⁵⁵⁶ Οράτε ενδεικτικά ΑΠ 297/2012 ΔΕΕ 4/2013 ΑΠ 45/2010 ΝοΒ 58, 2010 1481,

εργασίας του, η θετική κρίση του δικαστηρίου για την ύπαρξη εξαρτημένης εργασίας είναι πιθανή. Στην περίπτωση αυτή ο εργαζόμενος πρέπει απλά να αποδείξει ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων την βάση του τεκμηρίου την οποία αποτελούν εύκολα αποδείξιμα γεγονότα και θα εναπόκειται πλέον στον εργοδότη να αποδείξει στο δικαστήριο ότι ελλείπει των απαραίτητων στοιχείων εξαρτημένης εργασίας δεν υφίσταται μεταξύ των μερών σχέση εργασίας.⁵⁵⁷

Στις τυχόν αντίθετες αιτιάσεις του φερόμενου ως εργοδότη, ο εργαζόμενος πρέπει να ισχυριστεί ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου ότι παρ'όλο που δεν καθορίζεται εξαντλητικά ο χρόνος παροχής της εργασίας και ο εργαζόμενος δεν υπόκειται στον αυστηρό έλεγχο του εργοδότη του, τελεί εντούτοις υπό την διεύθυνση και την εποπτεία αυτού η οποία μπορεί να ασκείται έμμεσα μέσω των κατευθυντήριων γραμμών και των γενικών οδηγιών που σχετίζονται με το αποτέλεσμα της εργασίας αλλά και μέσω του αυστηρού και εξαντλητικού ελέγχου του αποτελέσματος αυτής δίνοντας στον εργοδότη την δυνατότητα να καθορίζει έστω έμμεσα τους ουσιώδεις όρους παροχής της εργασίας

Άλλωστε ακόμα και ο καθορισμός του χρόνου εργασίας μπορεί να λαμβάνει χώρα έμμεσα στην περίπτωση της τηλεργασίας μέσω της πρόβλεψης αυστηρών χρονοδιαγραμμάτων παράδοσης του ανατεθειμένου έργου σε συνδυασμό με τον μεγάλο όγκο αυτού. Στην περίπτωση αυτή εναπόκειται συνεπώς στον εργοδότη να αποδείξει και να δημιουργήσει στο δικαστήριο πλήρη δικανική πεποίθηση ότι ο τηλεεργαζόμενος είναι απολύτως ελεύθερος ως προς τον χρόνο παροχής της εργασίας, αναπτύσσει έντονη πρωτοβουλία και εργάζεται υπό καθεστώς πλήρους αυτονομίας σε σχέση με αυτόν. Εναπόκειται δηλαδή στην εργοδοτική πλευρά να αποδείξει ότι στο πρόσωπο του τηλεεργαζόμενου συντρέχουν όλα εκείνα τα προσδιοριστικά στοιχεία του ανεξάρτητου επαγγελματία.

Το τεκμήριο της ανεξάρτητης απασχόλησης του νόμου 4808/2021 και η εργασία μέσω πλατφόρμας

Το ζήτημα όμως της εφαρμογής του τεκμηρίου εξαρτημένης εργασίας που τίθεται με το άρθρο 1 του ν. 3846/2010 για τους απασχολούμενους μέσω πλατφόρμας είναι περισσότερο σύνθετο. Κατ' αρχάς πρέπει να τονιστεί εκ νέου ότι οι ψηφιακές πλατφόρμες τις περισσότερες φορές μεσολαβούν μεταξύ του εργαζόμενου και του τελικού αποδέκτη της εργασίας αυτού. Συνεπώς το πρώτον είναι δυσχερές να αποδειχθεί ότι ο εργαζόμενος εργάζεται για εννέα συνεχείς μήνες για τον ίδιο εργοδότη αφού λόγω της τριγωνικής σχέσης που δημιουργείται ανάμεσα στα μέρη είναι ασαφές ποιο πρόσωπο μπορεί εν δυνάμει να ασκεί τις εργοδοτικές εξουσίες.

Έχει βέβαια υποστηριχθεί ότι μέσω αναλογικής εφαρμογής «στο πλαίσιο μίας *praeter legem* διάπλασης δικαίου»⁵⁵⁸ και εφόσον ο απασχολούμενος έχει συνάψει με τον ίδιο εργοδότη (πλατφόρμα ή αποδέκτη) σύμβαση έργου ή ανεξάρτητων υπηρεσιών και παρέχει αυτοπροσώπως την εργασία του αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον εργοδότη αυτό για τουλάχιστον εννέα συνεχής μήνες θα μπορούσε το μαχητό τεκμήριο εξαρτημένης εργασίας να επεκταθεί και στους

⁵⁵⁷ Ζερδελής Δ., 2014, ο.π. σελ. 23 οράτε σχετικά υπ' αριθμ. 3734/2021 ΕφΑθ, 20005/2014 ΜΠΡ ΘΕΣΣΑΛ

⁵⁵⁸ Τζανετάτος-Τραυλός, Δ. Το Εργατικό Δίκαιο στην Τέταρτη Βιομηχανική Επανάσταση -Ψηφιοποίηση, ρομποτοποίηση και πολιτική δικαίου, σελ. 87

crowdworkers αυτούς και να θεωρηθεί ότι υποκρύπτεται σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αυτών⁵⁵⁹

Ακόμα όμως και αν γίνει δεκτό ότι εργοδότης του απασχολούμενου δεν αποτελεί ο εκάστοτε αποδέκτης της εργασίας αυτού, που πολλές φορές μπορεί να αποτελεί ο ίδιος επιχείρηση, αλλά η ψηφιακή πλατφόρμα, τα επιχειρήματα υπέρ της άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος της πλατφόρμας είναι δύσκολο να ευδοκιμήσουν με βάση τα κλασσικά κριτήρια που χρησιμοποιεί η θεωρία της προσωπικής εξάρτησης.

Συνήθως οι οδηγίες για την εκτέλεση του έργου περιλαμβάνονται στην συμφωνία πλαίσιο που συνάπτεται μεταξύ της πλατφόρμας και του εργαζόμενου και δεν ανανεώνονται για κάθε ξεχωριστή ανάθεση. Στην συμφωνία αυτή συχνά όπως προαναφέρθηκε περιέχονται διάφοροι προδιατυωμένοι όροι δυνάμει των οποίων παρέχεται στον εργαζόμενο το δικαίωμα αντικατάστασης του από άλλα πρόσωπα ή το δικαίωμα του να χρησιμοποιεί βοηθούς εκπλήρωσης, καθώς και το δικαίωμα του να αρνηθεί την παροχή της εργασίας αλλά και να παρέχει την εργασία του κατά τον χρόνο που εκείνος επιθυμεί ακόμα και να εργάζεται για ανταγωνιστικές επιχειρήσεις. Παρά το γεγονός ότι, κατά την γνώμη μας, η συμβατική ελευθερία αυτή του εργαζόμενου είναι τις περισσότερες φορές πλασματική, λόγω κυρίως της οικονομικής εξάρτησης αυτού από την πλατφόρμα, η τελευταία επικαλούμενη τις συμβατικές ρήτρες αυτές θα μπορούσε να ισχυριστεί και να αποδείξει ότι ο εργαζόμενος δεν αποτελεί μισθωτό αυτής. Ταυτόχρονα η πλατφόρμα δεν ελέγχει η ίδια, τουλάχιστον άμεσα, το αποτέλεσμα της εργασίας αλλά βασίζεται στο αλγοριθμικό σύστημα αξιολόγησης του αποτελέσματος αυτής που γίνεται απευθείας από τους αποδέκτες της εργασίας, αξιολογήσεις που στην συνέχεια επεξεργάζεται η πλατφόρμα για την άσκηση πειθαρχικών εξουσιών, επεξεργασία η οποία όμως είναι δύσκολο να αποδειχθεί ως τέτοια.⁵⁶⁰ Τέλος ειδικά οι απασχολούμενοι που εργάζονται κατά παραγγελία με φυσική παρουσία μέσω της μεσολάβησης εφαρμογών για κινητά τηλέφωνα (work on demand via apps), δεν φαίνεται να υπάγονται στο προσωπικό πεδίο της ρύθμισης του άρθρου 1 του ν. 3846/2010, το οποίο ρυθμίζει ενδεικτικά βέβαια τις περιπτώσεις *εργασίας με αμοιβής κατά μονάδα (φασόν), τηλεργασίας και κατ' οίκον απασχόλησης*».

Ο προβληματισμός αυτός είναι όμως πλέον μικρής σημασίας, δεδομένου ότι με τον πρόσφατο εργασιακό νόμο υπ' αριθμ. 4808/2021 θεσπίζεται τεκμήριο ανεξάρτητης εργασίας για τους απασχολούμενους μέσω πλατφόρμας. Συγκεκριμένα με την παράγραφο 2 του άρθρου 69 του ν. 4808/2021 ορίζεται ότι *«η σύμβαση μεταξύ ψηφιακής πλατφόρμας και παρόχου υπηρεσιών τεκμαίρεται ότι δεν είναι εξαρτημένης εργασίας, εφόσον ο πάροχος υπηρεσιών δικαιούται, βάσει της σύμβασής του, σωρευτικά: α) Να χρησιμοποιεί υπεργολάβους ή υποκατάστατους για να παρέχουν τις υπηρεσίες που έχει αναλάβει να προσφέρει β) Να επιλέγει τα διάφορα έργα που η ψηφιακή πλατφόρμα του 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 γ) Να παρέχει τις ανεξάρτητες υπηρεσίες του προς οποιονδήποτε τρίτο ή να εκτελεί έργα για οποιονδήποτε τρίτο, συμπεριλαμβανομένων ανταγωνιστών της ψηφιακής πλατφόρμας. δ) Να καθορίζει ο ίδιος τον χρόνο*

⁵⁵⁹ Τζανετάτος-Τραυλός, Δ. Το Εργατικό Δίκαιο στην Τέταρτη Βιομηχανική Επανάσταση -Ψηφιοποίηση, ρομποτοποίηση και πολιτική δικαίου, σελ. 87

⁵⁶⁰ Οράτε αναλυτικότερα στο οικείο κεφάλαιο της παρούσας εργασίας, σελ. 46-47

παροχής των υπηρεσιών του, εντός δεδομένων χρονικών πλαισίων, προσαρμόζοντάς τον στις προσωπικές του ανάγκες και όχι με βάση τα συμφέροντα της ψηφιακής πλατφόρμας».

Αρχικώς πρέπει να σημειωθεί ότι δεν διευκρινίζεται από την ως άνω διάταξη αν το τεκμήριο ανεξάρτητης εργασίας θα ισχύει με την απλή αναφορά των δικαιωμάτων αυτών στην σύμβαση που έχει συναφθεί μεταξύ των μερών χωρίς να εξετάζεται αν τα παραπάνω τηρούνται και στην πραγματικότητα. Συνεπώς τίθεται το ερώτημα αν η απλή διαμόρφωση της σύμβασης η οποία συνήθως γίνεται από την εργοδοτική πλατφόρμα με προδιατυπωμένους όρους θα αρκεί για την δημιουργία του εν λόγω τεκμηρίου.⁵⁶¹

Η διάταξη αυτή επαναλαμβάνει τα κλασσικά εκείνα στοιχεία που καθορίζουν την ανεξάρτητη αυτοαπασχόληση και την διακρίνουν από την εξαρτημένη εργασία. Αποτελούν δε στο σύνολο τους τους πλέον συνηθισμένους προδιατυπωμένους όρους που περιλαμβάνονται στις συμβάσεις πλαίσιο που συνάπτονται μεταξύ των ψηφιακών πλατφορμών και των εργαζόμενων, και τους οποίους σημειωτέον επικαλούνται σήμερα μονότονα οι πλατφόρμες σε κάθε σχετική με το καθεστώς των εργαζόμενων τους δίκη, που λαμβάνει χώρα σε διεθνές επίπεδο, ως επιχειρήματα κατά της ύπαρξης σύμβασης εξαρτημένης εργασίας μεταξύ αυτών και των εργαζόμενων τους.

Τα στοιχεία αυτά αποτελούν άλλωστε στο σύνολο τους τα κριτήρια που σύμφωνα με την νομολογία του ΔΕΕ αλλά και των εθνικών δικαστηρίων αποτελούν, παγίως, διακριτικά γνωρίσματα της αυτοαπασχόλησης και αποκλείουν το καθεστώς του μισθωτού. Είναι άλλωστε σε ακριβώς αυτά τα κριτήρια που στηρίχθηκε το Δικαστήριο της ένωσης στην μοναδική, σχετική με το καθεστώς των απασχολούμενων μέσω πλατφόρμας, κρίση του στην υπόθεση, Yodel Delivery Network. C-692/19, όπου διατύπωσε την θέση ότι οι απασχολούμενοι στους οποίους παρέχονται τα δικαιώματα αυτά δεν μπορούν να υπαχθούν στην ευρωπαϊκή έννοια του εργαζόμενου, αφού ελλείπουν, στην περίπτωση τους, όλα τα ουσιώδη γνωρίσματα μίας εξαρτημένης εργασιακής σχέσης. Το δικαστήριο όμως διατύπωσε την θέση ότι κάτι τέτοιο παύει να ισχύει εφόσον διαπιστωθεί ότι οι ελευθερίες αυτές που αναγνωρίζονται συμβατικώς στους απασχολούμενους είναι πλασματικές, διαπίστωση που κατά την γνώμη μας αγνόησε ο εθνικός νομοθέτης.

Όπως είναι γνωστό στην Ελλάδα δραστηριοποιούνται αν όχι αποκλειστικά τουλάχιστον κατά κύριο λόγο διάφορες ψηφιακές πλατφόρμες που μεσολαβούν μεταξύ επιχειρήσεων και απασχολούμενων που παρέχουν επί τόπια εργασία με φυσική παρουσία κατά παραγγελία (work on demand via platforms) ιδίως στον τομέα των μεταφορών και των κατ' οίκον διανομών.⁵⁶² Σε αυτόν τον τομέα της ψηφιακής εργασίας, η ένταση των στοιχείων που υποδηλώνουν εξαρτημένη εργασία είναι πολύ πιο έντονη από ότι στην περίπτωση της καθαρά ψηφιακής εργασίας που παρέχεται μέσω πλατφόρμας, λόγω των ειδικότερων όρων που ορίζονται από τις οικίες εφαρμογές ως προς τον τρόπο παροχής και οργάνωσης της εργασίας αλλά και λόγω της ιδιαίτερα σημαντικής έντασης της εποπτείας που ασκείται στους εργαζόμενους από τις σχετικές πλατφόρμες.

⁵⁶¹ Παπαδημητρίου Κ., Έκθεση της Επιστημονικής Υπηρεσίας της Βουλής, επί του νέου εργασιακού νομοσχεδίου σελ. 35, αναρτητέα στην κοινοβουλευτική διαφάνεια, διαθέσιμο εδώ: <https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/7b24652e-78eb-4807-9d68-e9a5d4576eff/11666858.pdf> τελευταία επίσκεψη 30-10-2021

⁵⁶² Οράτε σχετικά εμπειριστατωμένη ανάλυση την ανοιχτή επιστολή εργατικών κέντρων προς τον πρωθυπουργό για το θέμα των διανομών, διαθέσιμο εδώ: https://www.efsyn.gr/oikonomia/ergasiaka/311568_anoihti-epistoli-se-mitsotaki-gia-tin-efood-eno-o-agonas-klimakonetai τελευταία επίσκεψη 30-10-2021.

Η ένταση αυτή των στοιχείων που συνηγορούν στην ύπαρξη εξαρτημένης εργασίας σε αυτήν την μορφή ψηφιακής απασχόλησης έχει άλλωστε διαπιστωθεί σε πλήθος δικαιοδοτικών κρίσεων τόσο σε ευρωπαϊκό⁵⁶³ όσο και σε διεθνές επίπεδο⁵⁶⁴ και έχει οδηγήσει τις περισσότερες φορές στην αναγνώριση για τους εργαζόμενους αυτούς της ιδιότητας του μισθωτού ή έστω του παραμισθωτού.

Στο σύνολο τους οι σχετικές αποφάσεις έχουν κρίνει ότι οι συμβατικές αυτές ελευθερίες των μισθωτών είναι πλασματικές και κάμπτονται λόγω της έντονης οικονομικής εξάρτησης που παρατηρείται ανάμεσα στους εργαζόμενους και στις ψηφιακές πλατφόρμες αλλά και λόγω του έμμεσου αλλά επιτακτικού καθορισμού εκ μέρους των πλατφορμών των ουσιωδών όρων εργασίας.⁵⁶⁵ Η πλασματική αυτή φύση των ελευθεριών αυτών έχει άλλωστε απασχολήσει έντονα και την θεωρία⁵⁶⁶ σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο. Γίνεται δε πλέον παγίως δεκτό ότι λόγω των ιδιαίτερων συνθηκών υπό τις οποίες παρέχεται η εργασία σε αυτόν τον τομέα της ψηφιακής οικονομίας, πρέπει να αναγνωριστεί στους εργαζόμενους αυτούς μία στοιχειώδη τουλάχιστον προστασία που να σχετίζεται με την ελάχιστη αμοιβή και τους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας.⁵⁶⁷ Στο πλαίσιο αυτό κινείται άλλωστε και το πρόσφατο ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου⁵⁶⁸ με το οποίο προτείνεται η υιοθέτηση μίας ειδικής για τους εργαζόμενους μέσω πλατφόρμας Οδηγίας στην οποία θα θεσπίζεται μαχητό τεκμήριο υπέρ της εξαρτημένης εργασίας και αντιστροφή τους βάρους απόδειξης κατά του εργοδότη.

Σε αντίθεση με τις παρατηρήσεις αυτές αλλά και την γενικότερη τάση για διεύρυνση του πεδίου ισχύος του εργατικού δικαίου και στους απασχολούμενους μέσω πλατφόρμας η νέα εθνική νομοθετική ρύθμιση ουδέν εισφέρει κατά την άποψη μας στην προστασία των εργαζόμενων μέσω πλατφόρμας. Τουναντίον θεσπίζει μαχητό τεκμήριο υπέρ της ανεξάρτητης εργασίας εις βάρος των εργαζόμενων αυτών. Οι τελευταίοι είναι πλέον αναγκασμένοι να ανατρέψουν το μαχητό τεκμήριο αυτό και να αποδείξουν οι ίδιοι και μάλιστα κατά πλήρη δικανική πεποίθηση του δικαστηρίου, ότι οι σχετικοί συμβατικοί όροι δυνάμει των οποίων υποτίθεται πως παρέχουν την εργασία τους σε συνθήκες απόλυτης ανεξαρτησίας και αυτοτέλειας είναι πλασματικοί. Με την νέα αυτή ρύθμιση συνεπώς κατά την άποψη μας οι εργαζόμενοι μέσω πλατφόρμας βρίσκονται σε δυσμενέστερη θέση από ότι πριν την εισαγωγή της δεδομένου ότι πλέον δεν αρκεί η απόδειξη της εξάρτησης τους από την πλατφόρμα αλλά απαιτείται η ανατροπή του σχετικού τεκμηρίου φέροντας μάλιστα οι ίδιοι το σχετικό βάρος απόδειξης.

Εύκολα γίνεται αντιληπτό ότι η θέσπιση μαχητού τεκμηρίου κατά του ασθενέστερου μέρους της σύμβασης ιδίως στο πεδίο του εργατικού δικαίου το οποίο έχει διαπλασθεί ιστορικά και χαρακτηρίζεται στο σύνολο του για την προστασία που παρέχει στους εργαζόμενους αντιβαίνει στην λογική του αλλά και στην επιτακτική ανάγκη για προστασία των πλέον ευάλωτων

⁵⁶³ Aslam and Farrar v Uber, 2202550/2015, 87-89, London Employment Tribunal, και Uber v Aslam and Farrar, UKEAT/0056/17/DA, 116, Employment Appeal Tribunal, Recthbank Amsterdam 15-01-2019 ECLI:NL:RBAMS:2019:198, C-692/19, Yodel Delivery Network, Tribunale di Torino, Sez. spec. impresa, sentenza 24/3/2017, n. 1553 and Tribunale di Roma, S. spec. impresa, ordinanza 7/4/2017

⁵⁶⁴ US District Court in the Northern District of California, Labor Commissioner of the State of California, Berwick v. Uber Technologies, O'Connor et al. v. Uber Technologies, Inc., California Superior Court, CGC-15-546378, 16-6-2015

⁵⁶⁵ Προς αποφυγή επαναλήψεων οράτε σελ. 47 επ. και 66-69 επ. της παρούσης

⁵⁶⁶ Προς αποφυγή επαναλήψεων οράτε σχετικά ανωτέρω σελ. 74 επομ.

⁵⁶⁷ ILO, Digital Labour Platform and the Future of Work

⁵⁶⁸ 2019/2186(INI, διαθέσιμο εδώ : https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0385_EL.html

κατηγοριών απασχολούμενων, ανάγκη που έχει διατυπωθεί από την θεωρία, τους θεσμούς και την νομολογία κυρίως σε ευρωπαϊκό αλλά και σε εθνικό επίπεδο.

Εν κατακλείδι η θέσπιση του τεκμηρίου αυτού δυσχεραίνει ουσιωδώς την θέση των εργαζόμενων και δίνει την δυνατότητα στις επιχειρήσεις που εκμεταλλεύονται τις σχετικές ψηφιακές πλατφόρμες να επιβάλλουν το καθεστώς της αυτοαπασχόλησης στους εργαζόμενους τους πιο εύκολα και χωρίς τον άμεσο κίνδυνο δικαστικής ανατροπής αυτού. Η παρατήρηση αυτή επιβεβαιώνεται άλλωστε και από την πλέον πρόσφατη εξέλιξη όπου μία από τις δημοφιλέστερες πλατφόρμες κατ' οίκον διανομής φαγητού στην χώρα, αποπειράθηκε, λίγους μόνο μήνες μετά την θέσπιση του ως άνω τεκμηρίου, να επιβάλει μονομερώς το καθεστώς της αυτοαπασχόλησης σε μεγάλο αριθμό εργαζόμενων που απασχολούσε μέσω συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου⁵⁶⁹ χωρίς να τους παρέχει την δυνατότητα διαπραγμάτευσης αυτού, απόπειρα η οποία, ευτυχώς, κατά την γνώμη μας αναχαιτίστηκε λόγω της συλλογικής δράσης και των απεργιακών κινητοποιήσεων των εργαζόμενων.⁵⁷⁰

Πρέπει να σημειωθεί ότι καθοριστικό ρόλο για την ένταξη ενός προσώπου στην έννοια του εργαζόμενου που περιέχεται σε πλήθος κανόνων τόσο του πρωτογενούς όσο και του δευτερογενούς ενωσιακού δικαίου διαδραματίζει ο ορισμός που έχει διαπλασθεί από το Δίκαιο της Ένωσης για την έννοια αυτή. Όπως αναλύθηκε ανωτέρω στο οικείο κεφάλαιο της παρούσας ευρύτητα του ορισμού αυτού συνεπάγεται την ένταξη περισσότερων προσώπων στο εφαρμοστικό πεδίο των ενωσιακών εργατικών ρυθμίσεων, περικλείοντας έτσι και άτομα που κατά τα εθνικά δίκαια των κρατών δεν πληρούν τον απαιτούμενο βαθμό εξάρτησης ώστε να καταστεί και ως προς αυτά εφαρμοστέο το εργατικό δίκαιο, το οποίο όπως είναι γνωστό, ενεργοποιείται μόνο σε έννομες σχέσεις ή συμβάσεις όπου επικρατεί το κρίσιμο στοιχείο της προσωπικής εξάρτησης του εργαζομένου από τον εργοδότη του. Αυτό έχει ως άμεσο αποτέλεσμα να εμπίπτουν στις ενωσιακές ρυθμίσεις και πρόσωπα οικονομικά εξαρτημένα, διευρύνοντας με τον τρόπο αυτό την ομπρέλα προστασίας που παρέχει το Ευρωπαϊκό εργατικό δίκαιο στους πολίτες της Ένωσης.

Τα κράτη μέλη, από τη στιγμή που στα κείμενα των συγκεκριμένων Οδηγιών δεν προβλέπεται ρητή παραπομπή στα εθνικά δίκαια υποχρεούνται να εφαρμόσουν στην εσωτερική έννομη τάξη τους ομοίμορφα και αυτόνομα, τον ως άνω νομολογιακά διαπλασθέν ορισμό προκειμένου να επιτευχθεί η απαιτούμενη ενότητα και αποτελεσματικότητα του ενωσιακού δικαίου. Όμως ακόμα και εάν σε μία Οδηγία γίνεται ρητή παραπομπή στις εθνικές διατάξεις γίνεται δεκτό από το Δικαστήριο ότι οι εθνικοί νομοθέτες δεν δύνανται να αποκλείουν από την εφαρμογή της Οδηγίας αυθαίρετα κατηγορίες προσώπων τα οποία δικαιούνται της παρεχόμενης από το ευρωπαϊκό εργατικό δίκαιο προστασίας.

Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι εφόσον κριθεί νομολογιακά από το Δικαστήριο Ένωσης ότι ορισμένοι ψηφιακά απασχολούμενοι, ιδίως εκείνοι που παρέχουν επιτόπια εργασία μέσω της διαμεσολάβησης ψηφιακών πλατφορμών πληρούν τα τιθέμενα από το Δικαστήριο της Ένωσης κριτήρια για την υπαγωγή τους στην έννοια του εργαζόμενου, κάτι που κατά την άποψη μας φαίνεται πιθανό, λαμβάνοντας υπόψη την κρίση του Δικαστηρίου στην σχετική υπόθεση

⁵⁶⁹ Efood: Αλλάζει εργασιακό καθεστώς των διανομέων - "Freelancer ή διακοπή συνεργασίας" διαθέσιμο εδώ : <https://www.news247.gr/epixeiriseis/e-food-allazei-to-ergasiako-kathestos-ton-dianomeon-terasties-antidraseis.9358337.html> τελευταία επίσκεψη 30-10-2021

⁵⁷⁰Μεγάλη νίκη των διανομέων της e- food https://www.efsyn.gr/oikonomia/elliniki-oikonomia/311837_megali-niki-ton-dianomeon-tis-efood τελευταία επίσκεψη 30-10-2021

Asociación Profesional Elite Taxi vs Uber Spain SL C-434/15, ο εθνικός νομοθέτης και δικαστής θα πρέπει να συμμορφωθούν με την υπαγωγή των προσώπων αυτών στην έννοια του εργαζόμενου και άρα στην εφαρμογή του εργατικού δικαίου και ως προς αυτά.

Συλλογικά δικαιώματα και ψηφιακή απασχόληση

Όσον αφορά το πεδίο των συλλογικών εργασιακών σχέσεων, ο εθνικός νομοθέτης συμπεριέλαβε στο ρυθμιστικό πεδίο του Ν 1876/1990, «και τα φυσικά πρόσωπα τα οποία αν και δεν παρέχουν τις υπηρεσίες τους τυπικά με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας παρέχουν εργασία υπό συνθήκες εξάρτησης και εμφανίζουν ανάγκη προστασίας αντίστοιχη με αυτή τον εργαζομένων». Σύμφωνα λοιπόν με την παρ 2 του αρ 1 του Ν 1876/1990, οι οικονομικά εξαρτημένοι εργαζόμενοι (αυτοαπασχολούμενοι) δικαιούνται να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Παρά την τυπική ισότητα των εργαζόμενων αυτών με τους εντολείς τους, στην πραγματικότητα έχουν ανάγκη αντίστοιχης προστασίας αφού εργάζονται υπό συνθήκες «ουσιαστικής εξάρτησης».⁵⁷¹ Η ρύθμιση αυτή βελτιώνει την θέση των εργαζόμενων αυτών στους οποίους μπορεί υπό όρους να περιλαμβάνονται οι τηλεεργαζόμενοι εφόσον αυτοί παρέχουν την εργασία τους με σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου. Οι τηλεεργαζόμενοι αυτοί μέσω της ρύθμισης αυτής αποκτούν την δυνατότητα να διαμορφώσουν το δικό τους δίκαιο.⁵⁷²

Ωστόσο στον Ν 1264/1982 δεν προβλέπεται η δυνατότητα των οικονομικά εξαρτημένων αυτοαπασχολούμενων να ιδρύουν και να προσχωρήσουν σε συνδικαλιστικές οργανώσεις που δικαιούνται να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Επομένως το γράμμα του νόμου δεν δύναται να εφαρμοστεί πρακτικά αφού οι οικονομικά εξαρτημένοι εργαζόμενοι στερούνται του αναγκαίου βήματος για να πραγματώσουν το δικαίωμα της συλλογικής διαπραγμάτευσης.⁵⁷³

Το κενό αυτό του νόμου φαίνεται όμως να καλύπτεται όσον αφορά τους εργαζόμενους που παρέχουν την εργασία τους μέσω ψηφιακής πλατφόρμας αφού με το άρθρο 70 του νέου νόμου υπ' αριθμ 4808/2021 ορίζεται ότι οι «πάροχοι υπηρεσιών που είναι φυσικά πρόσωπα και συνδέονται με ψηφιακές πλατφόρμες με συμβάσεις ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου, δικαιούνται να συστήνουν οργανώσεις, με σκοπό την προώθηση των επαγγελματικών συμφερόντων τους, έχουν άλλωστε δικαίωμα απεργίας, το οποίο ασκούν οι οργανώσεις αυτές οι οποίες δικαιούνται να διαπραγματεύονται συλλογικά και να καταρτίζουν συλλογικές συμφωνίες, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 1 του ν. 1876/1990 (Α' 27)» Εν προκειμένω όμως με την ως άνω διάταξη δεν διευκρινίζεται τι είδος οργανώσεις θα είναι αυτές αν δηλαδή θα είναι κοινά σωματεία του Αστικού Κώδικα επαγγελματικές οργανώσεις ή συνδικαλιστικές οργανώσεις με αποτέλεσμα να μην καθίσταται σαφές ποιοι θα είναι οι κανόνες θα τύχουν εφαρμογής στην περίπτωση τους.⁵⁷⁴ Ως εκ τούτου, είναι απαραίτητο να τροποποιηθούν οι σχετικές διατάξεις προκειμένου να προσαρμοστούν οι κανόνες που διέπουν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις με τους κανόνες που διέπουν τη λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων, δηλαδή να γίνει σαφές ότι οι εξαρτημένοι αυτοαπασχολούμενοι εργαζόμενοι μπορούν να γίνουν μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων κοινών εργαζομένων.

Η νέα αυτή ρύθμιση κινείται στην σωστή κατεύθυνση αφού αναγνωρίζει δικαίωμα

⁵⁷¹ Παπαδημητρίου Κ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Νομική Βιβλιοθήκη 2018, σελ. 105

⁵⁷² Ζερδελής, ο.π. σελ. 83

⁵⁷³ Παπαδημητρίου Κ, Η εξαρτημένη και η ψευδής αυτοαπασχόληση: Προς τη ρύθμιση μια νέας κατηγορίας, Ψηφιακή Νομική Βιβλιοθήκη- Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών- 2/2020

⁵⁷⁴ Παπαδημητρίου Κ., Έκθεση της επιστημονικής υπηρεσίας της Βουλής για το νέο εργασιακό νομοσχέδιο σελ. 38

συλλογικής διαπραγμάτευσης και απεργίας στους απασχολούμενους μέσω πλατφόρμας ανεξαρτήτως της φύσης της σχέσης που συνδέει τα μέρη προκειμένου οι εργαζόμενοι αυτοί να είναι σε θέση να βελτιώσουν τις συνθήκες απασχόλησης τους και να προωθήσουν τα επαγγελματικά τους συμφέροντα, ανάγκη η οποία έχει άλλωστε διαπιστωθεί από πλήθος θεσμών μεταξύ των οποίων η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας.⁵⁷⁵ Η ρύθμιση αυτή αναγνωρίζει συνεπώς την ανάγκη προστασίας των εργαζόμενων αυτών αλλά και την οικονομική τους εξάρτηση από τις πλατφόρμες αφού ρυθμίζει λεπτομερέστερα τα δικαιώματα που παρέχονται με το άρθρο 1 παρ. 2 του ν. 1876/1990 στους οικονομικά εξαρτημένους αυτοαπασχολούμενους.⁵⁷⁶ Συνεπώς ο εθνικός νομοθέτης αποστειρεί με την θέσπιση του μαχητού τεκμηρίου αυτοαπασχόλησης την ιδιότητα του μισθωτού από τους εργαζόμενους αυτούς αναγνωρίζει όμως έστω έμμεσα το καθεστώς τους ως οικονομικά εξαρτημένων αυτοαπασχολούμενων και τους δίνει την δυνατότητα να βελτιώσουν τις συνθήκες εργασίας τους μέσω της συλλογικής τους δράσης.

Ωστόσο η συλλογική δράση των απασχολούμενων μέσω πλατφόρμας από τη φύση της είναι ιδιαίτερα δυσχερής αφού λόγω της έλλειψης σταθερού τόπου εργασίας η επικοινωνία και κατ' επέκταση ο συντονισμός των εργαζόμενων, ουσιώδες στοιχείο της οργανωμένης συλλογικής δράσης, είναι δύσκολη. Το γεγονός αυτό σε συνδυασμό με την θέσπιση του τεκμηρίου ανεξάρτητης εργασίας μπορεί να θέσει ανυπέρβλητα εμπόδια στην συλλογική δράση των εργαζόμενων αυτών. Δεδομένου ότι στην περίπτωση των αυτοαπασχολούμενων δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις του ατομικού και συλλογικού εργατικού δικαίου οι εργαζόμενοι αυτοί δεν προστατεύονται απέναντι σε καταχρηστικές πρακτικές των εργοδοτριών πλατφορμών, μεταξύ των οποίων η απόλυση ή εν προκειμένω η καταγγελία της σύμβασης ανεξάρτητων υπηρεσιών λόγω συμμετοχής σε νόμιμη απεργία ή λόγω νόμιμης συνδικαλιστικής δράσης⁵⁷⁷, διότι μία τέτοια καταγγελία είναι άκυρη μόνο όταν πρόκειται για σύμβασης εξαρτημένης εργασίας. Το γεγονός αυτό μπορεί κατά την άποψη μας να δυσχεράνει την συμμετοχή των εργαζόμενων στις συνδικαλιστικές οργανώσεις που τυχόν συστηθούν επί τη βάση των νέων νομοθετικών ρυθμίσεων καθώς και την συμμετοχή τους σε απεργιακές κινητοποιήσεις υπό τον φόβο αντιποίνων από την πλευρά των εργοδοτριών πλατφορμών. Συνεπώς και εφόσον οι πλατφόρμες χαρακτηρίζουν τους απασχολούμενους ως ανεξάρτητους επαγγελματίες οι διατάξεις που θεσπίζουν τα συλλογικά δικαιώματα των απασχολούμενων αυτών μπορεί να καταστούν κενό γράμμα.

⁵⁷⁵ ILO, Digital Labour Platforms, and the Future of Work κριτήριο 2 για την προώθηση των δίκαιων συνθηκών εργασίας για τους απασχολούμενους μέσω πλατφόρμας.

⁵⁷⁶ Παπαδημητρίου Κ., ο.π. σελ. 38

⁵⁷⁷ Σύμφωνα με το άρθρο 66 του ν. 4808/2021 παράγραφο 1 εδαφ. α και β' «Η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου από τον εργοδότη είναι άκυρη, εφόσον οφείλεται σε εκδικητικότητα λόγω συμμετοχής ή μη σε συνδικαλιστική οργάνωση ή γίνεται ως αντίδραση σε ενάσκηση νόμιμου δικαιώματος του εργαζομένου». Ενώ ειδικότερα στα εδάφια γ' και δ' ορίζεται ότι η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου από τον εργοδότη είναι άκυρη εφόσον αντίκειται σε άλλη ειδική διάταξη νόμου, ιδίως, όταν πρόκειται για απόλυση των συνδικαλιστικών στελεχών, όπως ορίζονται σύμφωνα με το άρθρο 14 του ν. 1264/1982 (Α' 79), καθώς και των μελών των συμβουλίων εργαζομένων, σύμφωνα με το άρθρο 9 του ν. 1767/1988 (Α' 63), όπως και των μελών της ειδικής διαπραγματευτικής ομάδας, του ευρωπαϊκού συμβουλίου εργαζομένων και των εκπροσώπων των εργαζομένων, που ασκούν τα καθήκοντά τους στο πλαίσιο της διαδικασίας για την ενημέρωση και τη διαβούλευση της παρ. 3 του άρθρου 56 του ν. 4052/2012 (Α' 41), σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 64 του ν. 4052/2012, κατά το χρονικό διάστημα που ορίζεται στο άρθρο 14 του ν. 1264/1982, όταν δεν συντρέχει σπουδαίος λόγος, που οφείλεται σε νόμιμη συνδικαλιστική δράση του εργαζομένου, σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 14 του ν. 1264/1982,

Συλλογικά δικαιώματα για τους απασχολούμενους μέσω πλατφόρμας και ευρωπαϊκό δίκαιο ανταγωνισμού

Σημειώνεται ότι το καθεστώς του οικονομικά εξαρτημένου απασχολούμενου διακρίνεται από το καθεστώς του ψευδοαπασχολούμενου και αυτό της κεκαλυμμένης εργασίας, αφού προϋποθέτει την γνήσια αυτοπασχόληση του εργαζόμενου, την παροχή δηλαδή της εργασίας σε καθεστώς αυτονομίας και προσωπικής ανεξαρτησίας του από τον αντισυμβαλλόμενο του και αναγνωρίζει απλώς την οικονομική εξάρτησης του εργαζόμενου από τον τελευταίο, καθεστώς που αμφισβητείται εύλογα στην περίπτωση των αυτοασχολούμενων μέσω πλατφόρμας οι οποίοι τις περισσότερες φορές παρέχουν την εργασία τους υπό καθεστώς κεκαλυμμένης εξαρτημένης εργασίας.

Υπό το ενωσιακό δίκαιο οι αυτοαπασχολούμενοι ακόμα και αν είναι οικονομικά εξαρτημένοι από τους αντισυμβαλλόμενους τους αντιμετωπίζονται το ευρωπαϊκό δικαστήριο σαν επιχειρήσεις με αποτέλεσμα να υπάγονται στις ρυθμίσεις για τον ελεύθερο ανταγωνισμό του άρθρου 101 ΣΛΕΕ⁵⁷⁸.

Συνεπώς πρέπει να σημειωθεί ότι εφόσον το εθνικό δίκαιο αναγνωρίζει στους απασχολούμενους μέσω πλατφόρμας συλλογικά δικαιώματα λόγω της οικονομικής τους εξάρτησης από τις αντισυμβαλλόμενες πλατφόρμες και όχι λόγω της προσωπικής τους εξάρτησης, έστω και κεκαλυμμένης, σε περίπτωση που συναφθεί συλλογική σύμβαση μεταξύ εργατικής οργάνωσης που εκπροσωπεί εργαζόμενους που έχουν το καθεστώς του οικονομικά εξαρτημένου αυτοαπασχολούμενου και εργοδοτικής οργάνωσης, η συλλογική σύμβαση αυτή δεν θα εξαιρείται από τις ευρωπαϊκές διατάξεις που απαγορεύουν συμφωνίες που νοθεύουν τον ελεύθερο ανταγωνισμό αφού υπό το ισχύον ενωσιακό δίκαιο η οικεία εργατική οργάνωση δεν θα κριθεί κατά πάσα πιθανότητα από το ευρωπαϊκό δικαστήριο ως κοινωνικός εταίρος, αλλά ως ένωση επιχειρήσεων, εκτός φυσικά αν αποδειχθεί ότι οι απασχολούμενοι τους οποίους η εργατική οργάνωση εκπροσωπεί παρέχουν τις υπηρεσίες τους υπό συνθήκες κεκαλυμμένης εξαρτημένης εργασίας και ψευδώς χαρακτηρίζονται ως αυτοαπασχολούμενοι από την σύμβαση ή το οικείο εθνικό δίκαιο, όπως έχει άλλωστε διατυπωθεί στην περίφημη απόφαση FNV Kunsten του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Γ. Συμπεράσματα

Οι νέες μορφές οργάνωσης της οικονομίας και η επέκταση της ευελιξίας του κεφαλαίου έχουν συμβάλει στην αύξηση των ατυπικών συμβάσεων εργασίας, στην γιγάντωση του αριθμού των εργαζόμενων που υπάγονται στην λεγόμενη γκριζα ζώνη απασχόλησης και στην εν γένει απορρύθμιση του εργατικού δικαίου. Η επέκταση των σύγχρονων ψηφιακών τεχνολογιών δημιουργεί μεν πρωτόγνωρες δυνατότητες και ευκαιρίες για τις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους έχει δε οδηγήσει στην εμφάνιση νέων μορφών απασχόλησης οι οποίες εμφανίζουν ιδιαίτερα χαρακτηριστικά με αποτέλεσμα να αποκλείεται για αυτές τις περισσότερες φορές η εφαρμογή των προστατευτικών διατάξεων του εργατικού δικαίου.

Το φαινόμενο της εργασίας μέσω πλατφόρμας κατά κύριο λόγο αλλά και τηλεργασία αποδεικνύουν ότι ένα ολοένα αυξανόμενο πλήθος απασχολούμενων σε ολόκληρη την ήπειρο παρέχει την εργασία του σε συνθήκες φαινομενικής αυτονομίας, όντας όμως πλήρως οικονομικά

⁵⁷⁸ FNV Kunsten, C-413/13 σκέψεις 36 και 37

εξαρτημένο από τον αντισυμβαλλόμενο του στερούμενο οιαδήποτε δικαικής προστασίας. Η κριτική που ασκείται αφενός στην κλασσική θεωρία της προσωπικής εξάρτησης ως ανεπαρκής και αφετέρου στα στοιχεία που αυτή λαμβάνει υπόψη για την κατάφαση της ύπαρξης εξαρτημένης εργασίας, ως αναχρονιστικά, εμφανίζεται στο πεδίο της ψηφιακής απασχόλησης πιο εύστοχη από ποτέ.

Πλέον η θεαματική επιτάχυνση του ψηφιακού ανασχηματισμού της οικονομίας, η οποία συντελείται στις μέρες μας εξαιτίας της εμφάνισης της πανδημίας του κορονοϊού, δεν μας επιτρέπει πια να θεωρούμε ότι βρισκόμαστε στην αρχή της εξέλιξης του φαινομένου της ψηφιακής εργασίας και να τηρούμε στάση αναμονής των εξελίξεων. Επιχειρήσεις όλων των ειδών κλήθηκαν να αναδιοργανώσουν την παραγωγή τους και να εκμεταλλευτούν τις ψηφιακές δυνατότητες προκειμένου να επιβιώσουν. Αντίστοιχα ένας τεράστιος αριθμός εργαζόμενων την περίοδο της πανδημίας εργάστηκε προκειμένου να συνεχιστεί η παραγωγική διαδικασία και η λειτουργία της ευρωπαϊκής οικονομίας, μέσω της μεσολάβησης ψηφιακών πλατφορμών χωρίς να του αναγνωρίζεται το καθεστώς της εξαρτημένης εργασίας και κατ' επέκταση κανένα από τα θεμελιώδη εργασιακά δικαιώματα. Οι απασχολούμενοι αυτοί οι οποίοι συνάπτουν συμβάσεις ανεξάρτητων υπηρεσιών και χαρακτηρίζονται από τα εθνικά δίκαια ως αυτοαπασχολούμενοι δεν υπάγονται στο προσωπικό πεδίο εφαρμογής του Εργατικού Δικαίου, δεν δικαιούνται συνεπώς το εκάστοτε ελάχιστο εγγυημένο εισόδημα, ούτε προστατεύονται από τις απολύσεις και την διακριτική μεταχείριση, ενώ μεταξύ άλλων δεν εφαρμόζεται σε αυτούς καμία από τις ευρωπαϊκές και εθνικές διατάξεις για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζόμενων.

Είναι λοιπόν επιτακτική ανάγκη να ανευρεθούν νομικές και πολιτικές λύσεις για την αντιμετώπιση του φαινομένου της ψευδοαπασχόλησης που εμφανίζεται με ιδιαίτερη ένταση στην περίπτωση των ψηφιακά απασχολούμενων προκειμένου η κοινωνική διάσταση του εθνικού και του ευρωπαϊκού δικαίου να συνεχίσει να επιτελεί τον ρόλο του εγγυητή της κοινωνικής ειρήνης και συνοχής. Στην κατεύθυνση αυτή και υπό το ισχύον νομοθετικό και νομολογιακό πλαίσιο η πιο εύστοχη ίσως πρόταση είναι η άμεση θέσπιση τεκμηρίου εξαρτημένης εργασίας υπέρ των ψηφιακά απασχολούμενων και η αντιστροφή του βάρους απόδειξης υπέρ των εργαζόμενων. Σε ευρωπαϊκό μάλιστα επίπεδο η ευρύτητα με την οποία φαίνεται να αντιμετωπίζει το ΔΕΕ την έννοια του εργαζόμενου, θα μπορούσε σε κάποιες οριακές περιπτώσεις να διευκολύνει την υπαγωγή των ψηφιακά απασχολούμενων στο καθεστώς της εξαρτημένης εργασίας.

Ωστόσο η λύση αυτή κατά την άποψη μας είναι αποσπασματική. Οι εργασιακές ρυθμίσεις προκειμένου να είναι αποτελεσματικές θα πρέπει να παρέχουν άμεση προστασία στο ασθενέστερο μέρος της σύμβασης. Δεν είναι άλλωστε ευκαίιο οι εργαζόμενοι να πρέπει να εμπλέκονται σε χρονοβόρες και κοστοβόρες δικαστικές διαμάχες προκειμένου να τους αναγνωριστεί η διακαιή προστασία και τα δικαιώματα που έχουν συλλογικά κατακτήσει. Η πρακτική άλλωστε αποδεικνύει ότι ακόμα και αν θεσπιστεί ένα τέτοιο μαχητό τεκμήριο, οι εργοδότες θα δύνανται πάντα να αμφισβητούν το καθεστώς αυτό και ίσως υπό τα σημερινά νομοθετικά και νομολογιακά δεδομένα να αποδεικνύουν την απουσία εξάρτησης. Από την άλλη η θέσπιση ειδικών νομοθετικών ρυθμίσεων και η ρητή επέκταση της εφαρμογής ορισμένων εργατικών διατάξεων, όπως είναι οι Οδηγίες για την προσωρινή απασχόληση και τους διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας, ειδικά για τους ψηφιακά απασχολούμενους κρίνεται μάταιη, αφού η πρακτική αποδεικνύει ότι όταν υφίστανται ειδικές νομοθετικές ρυθμίσεις για ορισμένες κατηγορίες εργαζόμενων και επιχειρήσεων, ανευρίσκονται τρόποι για την παράκαμψη τους.

Συνεπώς κατά την άποψη μας, απαιτείται αφενός η θέσπιση μίας ρητής νομοθετικής διάταξης που να περιλαμβάνει έναν νέο ορισμό του εξαρτημένου εργαζόμενου και αφετέρου μία γενναία νομολογιακή μεταστροφή προκειμένου να καθοριστεί εκ νέου και να μεταβληθεί ριζικά

η έννοια της εξαρτημένης εργασίας και το προσωπικό πεδίο εφαρμογής του Εργατικού Δικαίου για να ανταποκρίνεται στα παραγωγικά και εργασιακά δεδομένα του 21^{ου} αιώνα. Η οικονομική εξάρτηση που αποτέλεσε τον λόγο ύπαρξης του εργατικού δικαίου από την πρώτη στιγμή της γένεσης του και η οποία αποτυπώνει την ανάγκη προστασίας του μέρους που εξαρτά την ίδια την επιβίωσή του από τον αντισυμβαλλόμενο του πρέπει να αποτελέσει, απαραίτητο στοιχείο της νέου περιεχομένου της έννοιας της εξαρτημένης εργασίας.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει, κατά την άποψη μας, η θεωρία της προσωπικής εργασιακής σχέσης (personal work relationship) που έχει διατυπωθεί από τους Ewing, Hendy και Jones⁵⁷⁹ σύμφωνα με την οποία στο προσωπικό πεδίο ισχύος του εργατικού δικαίου θα πρέπει να εντάσσονται όλα εκείνα τα άτομα που παρέχουν προσωπική εργασία και στερούνται ιδιοκτησίας σε μέσα παραγωγής και αυτοτελή επιχειρηματική οργάνωση. Μια τέτοια θεώρηση της εξαρτημένης εργασίας θα πρέπει απαραίτητα να λαμβάνει υπόψη την ένταση της οικονομικής εξάρτησης που υφίσταται μεταξύ των εργαζόμενων αυτών και του εντολέα τους. Στο πλαίσιο αυτό φαίνεται άλλωστε να κινείται και η εθνική ρύθμιση του άρθρου 12 παρ. στ' του ν. 4172/2013 § 2 περιπτ. στ' δυνάμει της οποίας εξισώνονται για φορολογικούς λόγους οι οικονομικά εξαρτημένοι απασχολούμενοι που στερούνται αυτοτελούς επαγγελματικής εγκατάστασης με τους εξαρτημένους εργαζόμενους.

Συμπερασματικά οι κοινωνικοοικονομικές εξελίξεις της τελευταίας περιόδου καθιστούν πιο επιτακτική από ποτέ την ανάγκη θέσπισης νέων νομοθετικών ρυθμίσεων και ανάληψης πολιτικών πρωτοβουλιών προκειμένου να εξασφαλιστεί η κοινωνική προστασία για όσο το δυνατό μεγαλύτερο αριθμό ευάλωτων απασχολούμενων και η εύρυθμη λειτουργία του λεγόμενου κοινωνικού κράτους. Το κοινωνικό κράτος άλλωστε που «δεν είναι παρά μια στιγμή στην μακρά ιστορία των ανθρώπινων θεσμών αλληλεγγύης»⁵⁸⁰ είναι άμεσα συνυφασμένο με το εργατικό δίκαιο, «αφού το μόνο αναντικατάστατο δίκαιο είναι το εργατικό, το κοινωνικό δίκαιο με την ευρεία έννοια του όρου».⁵⁸¹

Επειδή το εργατικό δίκαιο αποτελεί συνεπώς ένα σύνολο κανόνων που «εξασφαλίζουν την κοινωνική ισορροπία των συντελεστών της παραγωγής»,⁵⁸² και δεδομένου ότι η ανθρώπινη εργασία παρ' όλο που μετασχηματίζεται υπό το φως των νέων οικονομικών και τεχνολογικών εξελίξεων δεν πρόκειται να εκλείψει, θα πρέπει να αναζητηθούν νέες μορφές νομικής πλαισίωσης της σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο, προκειμένου όχι μόνο να παραμείνει αναλλοίωτη αλλά και να διευρυνθεί η προστασία που παρέχει στους εργαζόμενους ανά τον πλανήτη οι οποίοι με τη σειρά τους θα πρέπει να αναζητήσουν νέες δομές και μορφές συλλογικής διεκδίκησης και διαπραγμάτευσης, στο διεθνοποιημένο και ψηφιακό πλέον οικονομικό περιβάλλον.

⁵⁷⁹ Ewing K., Hendy QC, Jones C., «Rolling Out Manifesto for Labour Law», Institute of Employment Rights, 2018, διαθέσιμο εδώ: <https://www.ier.org.uk/product/rolling-out-manifesto-labour-law/>

⁵⁸⁰ Supriot, Alain, Μεγαλείο και Πενία του κοινωνικού κράτους ΕΕργΔ, 75/2016

⁵⁸¹ Φράση του πρύτανη Carbonnier, αναφέρεται σε Supriot Alain ο.π., Τόμος 75, Τεύχος 3, Έτος 2016,

⁵⁸² Παπαδημητρίου Κωνσταντίνος, «Η διεθνοποίηση της κινητικότητας των εργαζομένων», *Το νέο Εργατικό Δίκαιο, τιμητικός τόμος για τον Καθηγητή Ιωάννη Δ. Κουκιάδη*, Σάκκουλα, 2014 σελ. 389

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ- ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ

1. Morrigenbrodt Kai, «Εξελίξεις της Ευρωπαϊκής Έννοιας του Εργαζόμενου», ΕΕργΔ, τόμος 77ος, Έτος 2018.
2. Temming Felipe, «Μετατοπίσεις του συστήματος προκαλούμενες από την μεταβολή της έννοιας του εργαζόμενου στο δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωση, Εξελίξεις, προκλήσεις και προοπτικές», ΕΕργΔ, Τόμος 76^{ος}, Έτος 2017.
3. Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών, Ευρωπαϊκή Ατζέντα για μία συνεργατική Οικονομία, 2-6-2016, διαθέσιμη εδώ: <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0356&from=EL>
4. Δερμιτζάκη Φωτεινή, «Η έννοια της εξαρτημένης εργασίας στο πεδίο έντασης και συνάντησης των διάφορων θεωρητικών προσεγγίσεων, Προς μια τελολογική και διαλεκτική προσέγγιση», ΕΕργΔ, Τόμος 68, Έτος 2009.
5. Δημαρέλλης Κωνσταντίνος, «Προβληματισμοί σχετικά με την έννοια της εξάρτησης στην συνεργατική οικονομία», Συλλογικό Έργο, Οικονομία - Τεχνολογία - Δίκαιο και εργασία, Σάκουλας, 2020.
6. Διερευνητική Γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής με θέμα Αξιοπρεπής εργασία στην οικονομία των πλατφορμών, διαθέσιμο εδώ: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/ALL/?uri=CELEX%3A52020AE1859>
7. Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, «Κριτική παρουσίαση θεμάτων για το μέλλον της εργασίας «Crowdworking, πληθοπορισμός, διαδικτυακές ανταλλαγές εξωτερικής ανάθεσης εργασίας, επιπτώσεις στην επαγγελματική ασφάλεια και υγεία, διαθέσιμο εδώ: <https://osha.europa.eu/en/publications/future-work-crowdsourcing>
8. Ζέλιος Όμηρος, «Εισήγηση με θέμα την τηλεργασία», Πληροφορική & Εργατικό Δίκαιο», 16ο Πανελλήνιο Συνέδριο Εταιρείας Δικαίου Εργασίας & Κοινωνικής Ασφάλισης, Νομική Βιβλιοθήκη, 2018.
9. Ζερδελής Δημήτριος, «Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», Σάκκουλας, 2014.
10. Ζερδελής Δημήτριος, «Ευρωπαϊκό Εργατικό Δίκαιο», Σάκκουλας, 2020.
11. Ζερδελής Δημήτριος, «Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο», Σάκκουλας, 2016
12. Καρακατσάνης Αλέξανδρος Γαρδίκας Σταύρος, «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο», Σάκκουλας, 1995.
13. Κουκιάδης Ιωάννης, «Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας», Σάκκουλας, 2011.
14. Κουκιάδης Ιωάννης, «Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και Το Δίκαιο της Ευελιξίας της εργασίας», Σάκκουλας, 2017.
15. Κουκιάδης Ιωάννης, Τηλεργασία, Νέες Μορφές Οργάνωσης της Επιχείρησης, ΔΕΕ 1/1996
16. Ληξουριώτης Ιωάννης, «Νέες τεχνολογίες, ευέλικτες μορφές απασχόλησης (flexibility) και τηλεργασία (teleworking), ΔΕΕ, Τεύχος 3 Έτος 1998.
17. Ληξουριώτης Ιωάννης, «Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές εργασιακές σχέσεις», Νομική Βιβλιοθήκη, 2013.
18. Ληξουριώτης Ιωάννης, «Το εργατικό δίκαιο στον αιώνα της ψηφιακής οικονομίας», ΔΔΕ

- Τεύχος 1, Έτος 2020.
19. Μιχαλίδου Μαρία- Χριστίνα, «Η έννοια του εργαζόμενου στο δίκαιο της Ένωσης», ΕΕργΔ, Τεύχος 1, Έτος 2019.
 20. Μπακιρτζή Ευφροσύνη, «Ζητήματα Προστασίας των Crowdworkers στην Παροχή της Ψηφιακής Εργασίας», Πληροφορική & Εργατικό Δίκαιο, 16ο Πανελλήνιο Συνέδριο Εταιρείας Δικαίου Εργασίας & Κοινωνικής Ασφάλισης, Νομική Βιβλιοθήκη, 2018.
 21. Μπακόπουλος Κωνσταντίνος, «Νέο νομοθετικό πλαίσιο για την τηλεργασία», άρθρο δημοσιευμένο στην Καθημερινή 10-5-2021
 22. Παπαδημητρίου Κωνσταντίνος, «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο», Νομική Βιβλιοθήκη, 2021
 23. Παπαδημητρίου Κωνσταντίνος, «Η διεθνοποίηση της κινητικότητας των εργαζομένων», Το νέο Εργατικό Δίκαιο, τμητικός τόμος για τον Καθηγητή Ιωάννη Δ. Κουκιάδη, Σάκκουλα, 2014
 24. Παπαδημητρίου Κωνσταντίνος, «Η εξαρτημένη και η ψευδής αυτοαπασχόληση: Προς τη ρύθμιση μιας νέας κατηγορίας», ΔΕΕ, Τεύχος 2 Έτος 2020.
 25. Παπαδημητρίου Κωνσταντίνος, «Νέες μορφές απασχόλησης», ΔΕΕ Τεύχος 6, Έτος 2018.
 26. Παπαδημητρίου Κωνσταντίνος, «Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο», Νομική Βιβλιοθήκη, 2018.
 27. Παπαδημητρίου Κωνσταντίνος, συνεισφορά στην έκθεση της Επιστημονικής Υπηρεσίας της Βουλής, επί του νέου εργασιακού νομοσχεδίου, αναρτητέα στην κοινοβουλευτική διαφάνεια, διαθέσιμο εδώ: <https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/7b24652e-78eb-4807-9d68-e9a5d4576eff/11666858.pdf>
 28. Πράσινη Βίβλος της Επιτροπής, της 22ας Νοεμβρίου 2006, με τίτλο «Εκσυγχρονισμός του Εργατικού δικαίου για την αντιμετώπιση των προκλήσεων του 21ου αιώνα» COM (2006), διαθέσιμο εδώ: http://publications.europa.eu/resource/cellar/d8c27e01-2fdf-4943-97f5-444f664dca54.0003.02/DOC_2
 29. Πριλίγκου Ειρήνη, «Η Ελευθερία Μετακίνησης των Εργαζομένων στην Εσωτερική Αγορά, Το Ισχύον Νομοθετικό Πλαίσιο», ΕΝΘΑ, Τεύχος 2, Έτος 2014.
 30. Σαχπεκίδου Ευγενεία, «Ευρωπαϊκό Δίκαιο», Σάκκουλας, 2013.
 31. Σκανδάλης Ιωάννης, «Ο χρόνος εργασίας στη τηλεργασία», ΧρΙΔ , Κ/2020, τεύχος 7ο,
 32. Σκανδάλης Ιωάννης., Μερική απασχόληση: Μια κριτική προσέγγιση των αλλαγών που επήλθαν με τον πρόσφατο νόμο 4635/2019, ΔΕΝ, Τεύχος 1758, έτος 2020
 33. Σταΐκου Βασιλική-Ιωάννα, «Η απορρύθμιση του εργατικού δικαίου ως συνέπεια της παγκοσμιοποίησης της οικονομίας», Επιθ. Κοιν. Ερευνών, Τεύχος 101-102, Έτος 2000
 34. Στεργίου Άγγελος, «Αυτοαπασχολούμενος και μισθωτός στην κοινωνική ασφάλιση», Σάκκουλα, 2005.
 35. Σχίζα Ελένη, «Επισκόπηση της σχέσεως εργασίας στην διαδικτυακή απασχόληση», ΔΕΕ, Τόμος 74^{ος}, Έτος 2018.
 36. Τραυλός Τζανετάτος Δημήτριος, «Εργατικό Δίκαιο, από την κρίση στην μετάλλαξη, προβολή ενός δυστοπικού μέλλοντος;», Εισήγηση στο Συνέδριο για τα 75 χρόνια της Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου, ΕΕργΔ, Τεύχος 1, Έτος 2017.
 37. Τραυλός Τζανετάτος Δημήτριος, Το εργατικό Δίκαιο στην τέταρτη Βιομηχανική επανάσταση, Σάκκουλας, 2019
 38. Τραυλός Τζανετάτος Δημήτριος, Ψηφιακή επανάσταση και εργασία, Η πλατφόρμα crowdworking, ΕΕργΔ, Τόμος 75, έτος 2016.

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

1. Aloisi Antonio, «Commoditized Workers: Case Study, Research on Labor Law Issue Arising From a set of “ON Demand/Gig Economy/platforms», Comparative Labor Law & Policy Journal, Volume 37, No. 3, 2016.
2. Barnard Catherine, “Non- Standard Employment: What Can the EU Do», New Forms of Employment in Europe, Roger Blanpain & Frank Hendrickx, Wolters Kruel, 2016.
3. Brishen Rogers, «Employment Rights in the Platform Economy: Getting Back to Basics» Harvard Law & Policy Review, Forthcoming, Temple University Legal Studies Research Paper No. 2015-33, 2016, διαθέσιμο εδώ SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2641305> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2641305>
4. Cherry Miriam και Aloisi Antonio, « “Dependent contractors” in the Gig economy: a comparative approach», American University Law Review, Volume 66, 2017.
5. Countouris, Nicola, De Stefano Valerio, «New trade union strategies for new forms of employment» ETUC, Brussels, 2019, διαθέσιμο εδώ: https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/201904/2019_new%20trade%20union%20strategies%20for%20new%20forms%20of%20employment_0.pdf
6. De Stefano Valerio, «The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig economy», Comparative Labor Law & Policy Journal, 2016.
7. De Stefano Valerio, Aloisi Antonio, «European Legal framework for digital labour platforms», European Commission, Luxembourg, 2018.
8. Dufrence Anne, Leterme Cedric, «App workers United, The struggle for rights in the gig economy», The Left, European Parliament Group, 2021, διαθέσιμο εδώ: <https://left.eu/content/uploads/2021/02/StudyEMPL2-v2-App.pdf>
9. Ewing Keith, Lord John Hendy QC, Jones Carolyn, «Rolling Out Manifesto for Labour Law», Institute of Employment Rights, 2018, διαθέσιμο εδώ: <https://www.ier.org.uk/product/rolling-out-manifesto-labour-law/>
10. Felstiner Alek, «Working the crowd: Employment and labor law in the crowdsourcing industry» Berkeley Journal of Employment and Labor Law, Vol. 32, No. 1, 2011, διαθέσιμο εδώ: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1593853
11. Forde Chris, Stuart, Mark, Joyce Simone, Liz Oliver, «The Social Protection of Workers in the Platform Economy», Study for the committee of Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament, Luxembourg, 2017, διαθέσιμο εδώ: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU\(2017\)614184_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU(2017)614184_EN.pdf)
12. Garben Sacha, «Tackling Social Disruption in the Online Platform Economy, Shifting the narrative to the benefits of the (EU) regulation», Foundation for European Progressive Studies, 2019, διαθέσιμο εδώ: <https://www.fepseurope.eu/attachments/publications/feps%20paper%20%20garben%20%20clean%20final.pdf>
13. Grosheide Eva και Ter Haar Beryl, «Employee-like worker: Competitive entrepreneur or submissive employee? Reflections on ECJ, C-413/13, FNV Kunsten Informatie», διαθέσιμο εδώ:

https://www.researchgate.net/publication/325050011_Employeelike_worker_Competitive_entrepreneur_or_submissive_employee_Reflections_on_ECJ_C41313_FNV_Kunsten_Informatie.

14. Hatzopoulos Vassilis και Roma Sofia, «Caring for sharing? The collaborative economy under EU Law», Common market Law Review, Volume 54, Issue 1, 2017.
15. Heyes Jason, Hastings Thomas, «The Practices of Enforcement Bodies in Detecting and Preventing Bogus Self-Employment», European Platform of Undeclared Work 2017, διαθέσιμο εδώ : <file:///C:/Users/30698/Downloads/Study%20Practices%20of%20enforcement%20bodies%20detecting%20preventing%20bogus%20self%20employment.pdf>
16. Houwerzijl Mijke, «Digitalisation and Mobility of EU-Workers/Services», εισήγηση σε : European Labour Law Network 8th Legal Seminar Digitalisation and Labour Law διαθέσιμο εδώ: <https://research.tilburguniversity.edu/en/publications/digitalisation-and-mobility-of-eu-workersservices-digitalisierung>
17. Huws Ursula, Spencer Neil, Dag Sverre Syrdal, Holts Kaire, «Work in the European Gig Economy», FEPS in cooperation with UNI Europa and the University of Hertfordshire, 2017, διαθέσιμο εδώ: https://uhra.herts.ac.uk/bitstream/handle/2299/19922/Huws_U._Spencer_N.H._Syrdal_D.S._Holt_K._2017_.pdf
18. International Labour Organisation (ILO), «Digital labour platforms and the future of work, Towards decent work, in the online world», διαθέσιμο εδώ: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_645337/lang--en/index.htm
19. Kessler Francis, «Employees Without a Boss, Partage Salarial in France», New Forms of Employment in Europe, Roger Blanpain & Frank Hendrickx, Wolters Kruel, 2016.
20. Lianos Ioannis, Countouris, Nicola, De Stefano Valerio, «Rethinking the Competition Law/Labour Law interaction», Center for Law, Economics and Society, Research Paper Series, 2019, διαθέσιμο εδώ: https://www.researchgate.net/publication/335624009_Rethinking_the_competition_lawlabour_law_interaction_Promoting_a_fairer_labour_market
21. Loffredo Antonio, Tufo Marco, «Digital work in the transport sector: in search of the employer», Work Organisation, Labour & Globalisation , Volume 12, No. 2, Digital Economy and the Law, 2018, Pluto Journals.
22. Menegatti Emanuele, “The Evolving Concept of “worker” in EU law”, Italian Labour Law e-Journal Issue 1, Vol. 12 2019, διαθέσιμο εδώ: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2031952519884713>
23. Perulli Adalberto, «Economically Dependent/ Quasi – Subordinate (Parasubordinate) Employment: Legsl, Social and Economic Aspects», Study for the European Commission, Committee on Employment and Social Affairs, Brussels, 2003, διαθέσιμο εδώ: https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/empl/20030619/study_en.pdf
24. Prassl Jeremias και Risak Martin, «Uber, TaskRabbit & CO: Platforms as employers, rethinking the Legal Analysis of Crowdwork», Comparative Labor Law & Policy Journal, Forthcoming Oxford Legal Studies Research Paper No. 8/2016, διαθέσιμο εδώ https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2733003
25. Ratti Luca, «Online Platforms and Crowdwork in Europe: A Two-Step Approach to Expanding Agency Work Provisions», 38 Comparison Labour Law & Policy Journal 477.

26. Risak Martin και Dullinger Thomas, «The concept of worker in EU Law status quo and potential of change» ETUI, Report 140, 2018, διαθέσιμο <https://www.etui.org/sites/default/files/18%20Concept%20of%20worker%20Risak%20Dullinger%20R140%20web%20version.pdf>
27. Risak Martin, “Crowdworking, Towards a new form of Employment”, New Forms of Employment in Europe, Roger Blanpain & Frank Hendrickx, Wolters Kluwer 2016.
28. Risak, Martin, «Fair Working Conditions for Platform Workers: Possible Regulatory Approaches at the EU Level», Friedrich-Ebert-Stiftung, 2017, διαθέσιμο εδώ : <https://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/14055.pdf>
29. Smorto Guido, “Regulating (and self-regulating) the sharing economy in Europe: an overview”, Springer Polimi, 2018.
30. Supriot, Alain, «Μεγαλείο και Πενία του κοινωνικού κράτους», ΕΕργΔ , Τόμος 75, Έτος 2016
31. The European Commission’s Science and Knowledge Service, «Telework in the EU before and after Covid-19, here we are, where we head to» διαθέσιμο εδώ: https://ec.europa.eu/jrc/sites/default/files/jrc120945_policy_brief_covid_and_telework_final.pdf
32. Tourmieux Claire, «Directive 91/533 and Development of New Forms of Employment» New Forms of Employment in Europe, Roger Blanpain & Frank Hendrickx, Wolters Kluwer, 2016.
33. Valenduc Gerard, Vendarmin Patricia, «Work in the digital economy: sorting the old from the new», διαθέσιμο εδώ: <https://www.etui.org/sites/default/files/16%20WP%202016%2003%20Digital%20economy%20EN%20Web%20version.pdf>.
34. Verlhupe Evert, «The Notion of ‘Employee’ in EU-Law and National Laws», A Thematic Working Paper for The Annual Conference of the European Centre of Expertise (ECE) in the field of labour law, employment and labour market policies: The Personal Scope of Labour Law in Times of Atypical Employment and Digitalisation, 2017, διαθέσιμο εδώ: https://pure.uva.nl/ws/files/51532498/EN_Verhulp_ThemPaper_Apr17_3566.pdf
35. Wass Bernard, «New Forms of Employment: A challenge of the Legislature», New Forms of Employment in Europe, Roger Blanpain & Frank Hendrickx, Wolters Kluwer, 2016.
36. Zittrain, Jonathan, «The internet Creates a New Kind of Sweatshops», 2009 άρθρο δημοσιευμένο στο newsweek.com, διαθέσιμο εδώ: <https://www.newsweek.com/internet-creates-new-kind-sweatshop-75751>