



ΝΟΜΙΚΗ ΣΧΟΛΗ

Π.Μ.Σ.: ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΔΙΚΟΝΟΜΙΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

ΕΙΔΙΚΕΥΣΗ: ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΟ ΕΤΟΣ: 2022-2023

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

της Χριστίνας Μάλλιου του Γεωργίου

A.M.: 7340132202005

**Η εφαρμογή των διατάξεων του συλλογικού εργατικού δικαίου
στους μη εξαρτημένους απασχολούμενους**

Τριμελής Εξεταστική Επιτροπή:

- α) Επίκ. Καθ. Ι. Σκανδάλης (Επιβλέπων)
- β) Ομ. Καθ. Κ. Παπαδημητρίου
- γ) Αν. Καθ. Δ. Λαδάς

Αθήνα, Σεπτέμβριος 2023

Copyright © [Χριστίνα Μάλλιον, 2023]

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 τον συγγραφέα και δεν πρέπει να ερμηνευθεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών.

*Στους γονείς μου, Αρετή και Γιώργο
και στον αδελφό μου Σπύρο,
για την αγάπη και τη στήριξη τους.*

Περιεχόμενα

I. Η θεμελιώδης φύση των συλλογικών εργασιακών δικαιωμάτων.....	6
A. Το βασικό πλαίσιο της κατοχύρωσης τους	6
B. Η πανανθρώπινη αξία τους	7
II. Η εξάρτηση στην εξελισσόμενη αγορά εργασίας.....	10
III. Τα συλλογικά δικαιώματα ως λύση για την εξασφάλιση της κοινωνικής ισορροπίας.....	12
IV. Το ισχύον νομικό καθεστώς των συλλογικών εργασιακών δικαιωμάτων των μη μισθωτών.....	15
A. Η πρώτη πρόβλεψη του Ελληνικού Νομοθέτη πριν από 30 έτη.....	15
B. Η απάντηση στις αλλαγές της αγοράς εργασίας με τον Ν. 4808/2021.....	16
Γ. Οι κατευθυντήριες γραμμές της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.....	17
V. Το ζήτημα του ανταγωνισμού ως εμπόδιο στην ελεύθερη άσκηση των συλλογικών δικαιωμάτων.....	18
Ο μη εξαρτημένος εργαζόμενος ως επιχείρηση.....	21
VI. Η υπόθεση FNV Kunsten Informatie en Media κατά Staat der Nederlanden και τα νομολογιακά κριτήρια που θέσπισε.....	23
Η έννοια του αυτοαπασχολούμενου και του ψευδό-αυτοαπασχολούμενου.....	25
VII. Το περιεχόμενο των νέων κατευθυντήριων γραμμών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.....	26
VIII. Το παγκόσμιο γίνεσθαι.....	28
A. Το παράδειγμα της Ιταλίας.....	29
B. Το παράδειγμα της Ισπανίας.....	31
Γ. Το παράδειγμα της Ιρλανδίας.....	32
Δ. Το παράδειγμα της Αυστραλίας.....	33
IX. Τα συλλογικά δικαιώματα των αυτοαπασχολούμενων στο ελληνικό δίκαιο εν τοις πράγμασι και η νομική ανασφάλεια.....	34
A. Το ανεφάρμοστο του αρθ. 1 του Ν. 1876/1990.....	35
B. Τα προβλήματα στην εφαρμογή του Ν.4808/2021.....	37
B1. Η ιδιαιτερότητα του δικαιώματος στην απεργία.....	39
B2. Η περιττή παραπομπή στη διάταξη του άρθρου 1§2 του Ν. 1876/1990.....	42
X. Πιθανές λύσεις για την ατέλεια των εθνικών νομοθετικών διατάξεων.....	43
Συμπεράσματα.....	46
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	47
ΑΡΘΟΓΡΑΦΙΑ.....	48
ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ.....	50
ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ.....	51

Πίνακας Κυριότερων Συντομογραφιών

ΑΚ: Αστικός Κώδικας

Αρθ.: Άρθρο

Βλ.: Βλέπετε

δημ.: δημοσιευμένο/-η

ΔΕΕ: Δικαστήριο Ευρωπαϊκής Ένωσης

ΔΕΕ (νομικό περιοδικό): Δίκαιο Επιχειρήσεων & Εταιριών

ΔΕΚ: Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων

ΔΕΝ: Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας

ΔΟΕ: Διεθνής Οργανισμός Εργασίας

ΕΕ: Ευρωπαϊκή Ένωση

ΕΕμπΔ: Επιθεώρηση Εμπορικού Δικαίου

ΕΕργΔ: Επιθεώρησις Εργατικού Δικαίου

ΕΕΕυρΔ: Ελληνική Επιθεώρηση Ευρωπαϊκού Δικαίου

ΕισΝακ: Εισαγωγικός Νόμος Αστικού Κώδικα

επ.: επόμενα/-ες

κλπ: και λοιπά

Ν.: Νόμος

Ν.Δ.: Νομοθετικό Διάταγμα

ο.π.: όπως προηγουμένως

παρ.: παράγραφος

πχ: παραδείγματος χάριν

Σ: Σύνταγμα

σελ.: σελίδα/-ες

ΣΛΕΕ: Συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης

σκ.: σκέψη

σ.ο.: συνδικαλιστική οργάνωση

ΣΣΕ: Συλλογική Σύμβαση Εργασίας

ΣυνθΕΚ: Συνθήκη για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας

I. Η θεμελιώδης φύση των συλλογικών εργασιακών δικαιωμάτων

A. Το βασικό πλαίσιο της κατοχύρωσης τους

Η ιδιαίτερη δομή του εργατικού δικαίου είναι γνωστή σε όλους, γιατί μας αφορά όλους, άμεσα ή έμμεσα. Πρόκειται για το δίκαιο προστασίας, το δίκαιο του περιορισμού της συμβατικής ελευθερίας, αλλά και το δίκαιο που περιορισμένου προσωπικού πεδίου εφαρμογής. Τα όρια της προστασίας του είναι αυστηρά μεν, απαραίτητα δε, ώστε να μπορεί αφενός να ελεγχθεί και να οργανωθεί η αγορά εργασίας, να επιτευχθεί αφετέρου η κοινωνική δικαιοσύνη, η ισορροπία και η συλλογική ευμάρεια.

Τα συλλογικά εργασιακά δικαιώματα αποτελούν έναν μεγάλο, κυρίαρχο πόλο του εργατικού δικαίου, ο οποίος είναι κατά τι, πιο ευέλικτος από τις δημοσίας ισχύος προστατευτικές διατάξεις του λεγόμενου «ατομικού εργατικού δικαίου», καθότι η αποτελεσματική άσκηση αυτών των δικαιωμάτων στηρίζεται αποκλειστικά στη συμμετοχή των μερών και οδηγεί στην αυτοπροστασία. Το πλέγμα των ιδιαίτερων αυτών δικαιωμάτων, των συλλογικών εργασιακών δικαιωμάτων, τα οποία καθορίζονται και λαμβάνουν πνοή ζωής από τα υποκείμενα τους, περιλαμβάνει τη συνδικαλιστική ελευθερία, τη συλλογική αυτονομία, την απεργία και τα αμέσως παρεπόμενα αυτών δικαιώματα. Όλα αυτά, στην ελληνική έννομη τάξη κατοχυρώνονται στο Σύνταγμα και δη στο άρθρο 23 αυτού, το οποίο αναφέρει:

«1. Το Κράτος λαμβάνει τα προσηκόντα μέτρα για τη διασφάλιση της συνδικαλιστικής ελευθερίας και την ανεμπόδιστη άσκηση των συναφών μ' αυτή δικαιωμάτων εναντίον κάθε προσβολής τους, μέσα στα όρια του νόμου.

2. Η απεργία αποτελεί δικαίωμα και ασκείται από τις νόμιμα συστημένες συνδικαλιστικές οργανώσεις για τη διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών και εργασιακών γενικά συμφερόντων των εργαζομένων.»

Είναι για κάθε μελετητή του εργατικού δικαίου γνωστό, ότι τα όρια του προσωπικού πεδίου εφαρμογής των ανωτέρω διατάξεων αμφισβητούνται και επικρίνονται συχνά. Ίσως πράγματι να μην είναι σε όλες τις περιπτώσεις άκρως αποτελεσματικά στο να πετύχουν τους σκοπούς του συνταγματικού νομοθέτη, ίσως να εξαιρούν πολλές φορές από το πεδίο τους, τους πραγματικά ευαίσθητους και ευάλωτους της κοινωνίας μας, δίχως αυτό να συνάδει με την τελεολογία της κατοχύρωσης τους. Τη δομή του εργατικού δικαίου όμως, δεν μπορούμε να την αλλάξουμε εν μία νυκτί εν όψει της εξελισσόμενης αγοράς εργασίας που αμφισβητεί το κατεστημένο της εργατικής τάξης. Αυτό το ζήτημα είναι κάτι πολύ πιο περίπλοκο και σύνθετο. Το γεγονός όμως, ότι το ρίσκο της εργασίας μετακυλιεται πλέον όλο και περισσότερο σε ένα μέρος ορθά χαρακτηριζόμενο ως ανεξάρτητο, πλην όμως πραγματικά υποταγμένο στη διαπραγματευτική υπεροχή του αντισυμβαλλόμενου του, είναι ένα φαινόμενο το οποίο καλούμαστε τουλάχιστον να αναγνωρίσουμε ως προς όλες τις παραμέτρους τους.

Μία βασική παράμετρος αυτού του φαινομένου, είναι η δυνατότητα ανάπτυξης συλλογικής δράσης εκ μέρους των αδύναμων κοινωνικά και οικονομικά εργαζομένων. Της συλλογικής δράσης που εδράζεται στο δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι και στις διεθνείς διακηρύξεις περί των συλλογικών ελευθεριών, όπου αυτές αναγνωρίζονται αν όχι σαν βασικά, σίγουρα σα θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα.

B. Η πανανθρώπινη αξία τους

Τα συλλογικά δικαιώματα θεωρούνται αναμφίβολα ως μία από τις σημαντικότερες κατακτήσεις της σύγχρονης κοινωνικής δημοκρατίας¹. Πέραν της εθνικής συνταγματικής κατοχύρωσης, λαμβάνουν υπερεθνικής αναγνώρισης. Θεμελιωδέστερα των κειμένων που τα αναγνωρίζουν και τα προστατεύουν είναι η υπ' αριθμ. 98 Διεθνής Σύμβαση Εργασίας της ΔΟΕ «Περί εφαρμογής των αρχών του δικαιώματος οργανώσεως και συλλογικής διαπραγματεύσεως», όπως κυρώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη με το ΝΔ 4205/1961 καθώς επίσης η υπ' αριθμ. 154 Διεθνής Σύμβαση Εργασίας «για την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων», η οποία κυρώθηκε με τον Ν. 2403/1996.

Φυσικά, διατάξεις αναφορικά με τα συλλογικά εργασιακά δικαιώματα συμπεριλαμβάνονται και στον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στο άρθρο 12 του οποίου κατοχυρώνεται η ελευθερία του συνέρχεσθαι και συνεταιρίζεσθαι και στο άρθρο 28, στο οποίο ορίζεται ότι: *«Οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες, ή οι αντίστοιχες οργανώσεις τους, έχουν, σύμφωνα με το δίκαιο της Ένωσης και τις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές, δικαίωμα να διαπραγματεύονται και να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις στα ενδεδειγμένα επίπεδα καθώς και να προσφεύγουν, σε περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων, σε συλλογικές δράσεις για την υπεράσπιση των συμφερόντων τους, συμπεριλαμβανομένης της απεργίας.»*. Πέραν τούτου, η Συνθήκη για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αναγνωρίζει ως μέρος της κοινωνικής πολιτικής της ΕΕ και των στόχων της, την υποστήριξη της δράσεως των κρατών-μελών ως προς *«την εκπροσώπηση και συλλογική υπεράσπιση των συμφερόντων εργαζομένων και εργοδοτών»* (άρθρο 153§1στ ΣΛΕΕ).

Αξίζει να σημειωθεί ότι κατά μία άποψη η κατοχύρωση αυτή δε συνεπάγεται την απεριόριστη εμβέλεια τους, αλλά απλώς τη δυνατότητα επιβολής τους σε άλλες θεμελιώδεις ελευθερίες της ενωσιακής έννομης τάξης με τις οποίες πιθανώς τύχει να έρθουν σε σύγκρουση, όπως η ελευθερία της εγκατάστασης, της παροχής υπηρεσιών, της ελεύθερης κυκλοφορίας εμπορευμάτων οι οποίες επηρεάζουν και επηρεάζονται άμεσα από τα δικαιώματα του άρθρου 28. Βέβαια, σύμφωνα με την πάγια νομολογία του Δικαστηρίου μπορεί τόσο να εφαρμόσουν περιορισμούς κατά την άσκηση των ελευθεριών, όσο και να περιοριστούν τα ίδια από αυτές, πάντα υπό την αρχή της αναλογικότητας. Η σύγκρουση είναι αναπόφευκτη, καθότι τα διαφορά υποκείμενα έχουν συχνά αντιτιθέμενα συμφέροντα, π.χ. οι ελευθερίες της αγοράς επικαλούνται από την εργοδοτική πλευρά ενώ οι συνδικαλιστικές ελευθερίες από την εργατική. Η σχέση είναι όμως στην πραγματικότητα είναι αμφίδρομη και όχι ιεραρχική σχέση, αφού πρόκειται για ισότιμα δικαιώματα πρωτογενούς ενωσιακού δικαίου².

Τα συλλογικά εργασιακά δικαιώματα κατοχυρώνονται λοιπόν σε εθνικό και υπερεθνικό, ενωσιακό και παγκόσμιο επίπεδο και δη στις διεθνείς διακηρύξεις για τα ανθρώπινα δικαιώματα, όπως το άρθρο 23§4 της Οικουμενικής Διακήρυξης για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα του 1948, σύμφωνα με το οποίο: *«Καθένας έχει το δικαίωμα να ιδρύει μαζί με άλλους συνδικάτα και να συμμετέχει σε συνδικάτα για την προάσπιση των συμφερόντων του»*, το άρθρο 8 Διεθνούς

¹ Παπαδημητρίου Κ., Η σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας και το δίκαιο του ελεύθερου ανταγωνισμού στην ευρωπαϊκή και ελληνική έννομη τάξη. Συμβολή σε αναμνηστικό τόμο: Συνομιλώντας με τον καθηγητή Γεώργιο Μιχαλόπουλο για το Δίκαιο της Επιχείρησης, επιμέλεια: Αθανασίου Α., Μικρούλεα Α., Περάκης Ε., Ρόκας Ν., Σουφλερός Η., Σωτηρόπουλος Γ., Τζουγανάτος Δ, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2023, σελ. 776.

² Ζερδελής Δ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα, 5^η Έκδοση 2021, σελ. 132.

Συμφώνου για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Μορφωτικά Δικαιώματα του 1966³, το άρθρο 11 της ΕΣΔΑ⁴, το άρθρο 6§1 του Αναθεωρημένου Κοινωνικού Χάρτη, γεγονός που θεμελιώνει τη μεγάλη ακαδημαϊκή συζήτηση γύρω από το κύρος τους ως ανεπίτρεπτα καταπατήσεως και ανεπίδεκτα περιορισμών «ανθρώπινα δικαιώματα».⁵ Η κατοχύρωση αυτή λοιπόν, έχει τελικώς σημασία για τον προσδιορισμό του επιτρεπτού μέτρου περιορισμού τους. Στην περίπτωση που αποφασίσουμε ότι τα αναγνωρίζουμε σαν ανθρώπινα δικαιώματα, οι τυχόν επιβαλλόμενοι περιορισμοί δύναται να δικαιολογηθούν αποκλειστικά χάριν προστασίας άλλων ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

Υπό το πρίσμα όμως αυτό, δεν είναι καθόλου βέβαιο ότι μπορούμε να δεχθούμε άνευ ετέρου οποιοδήποτε περιορισμό κατά την κατοχύρωση τους από τον εθνικό νομοθέτη και αναφορικά με τους όρους άσκησης τους, ακόμα και αν με τον θεμιτό δεισμό του εργατικού δικαίου σε μισθωτούς και μη. Αν αναγνωρίσουμε τα συλλογικά δικαιώματα πρωτίστως ως βασικά ανθρώπινα δικαιώματα, πρέπει τόσο οι έννομες τάξεις κατά τη δημιουργία του νομικού πλαισίου άσκησης τους, όσο και τα εθνικά και υπερεθνικά Δικαστήρια κατά την κρίση τους για την παροχή έννομης προστασίας, να φροντίσουν να μην περιθωριοποιήσουν από το πεδίο ισχύος τους κοινωνικές και οικονομικές ομάδες ατόμων δίχως αυτό να επιβάλλεται από το δημόσιο συμφέρον και την ανάγκη συλλογικά αποτελεσματικής άσκησης τους.

Κατά γενική ομολογία, οι περιορισμοί που έχουν θέσει οι διάφορες έννομες τάξεις κατά την αναγνώριση και θεμελίωση των δικαιωμάτων αυτών δεν είναι υπέρμετροι και ανταποκρίνονται σε μια εργασιακή πραγματικότητα, όπου την προστασία του πλέγματος των συλλογικών δικαιωμάτων χρειάζονται, αξιώνουν και απαιτούν κυρίως οι μισθωτοί εργαζόμενοι. Στους παρέχοντες εξαρτημένη εργασία αναγνωρίζονται πράγματι, άνευ παρεκκλίσεως, τα ως άνω δικαιώματα σε συνταγματικό επίπεδο, σε διάφορες χώρες, συμπεριλαμβανομένης και της χώρας μας και βεβαίως, αναφορικά με τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, σε ενωσιακό επίπεδο. Το ζήτημα της αναγκαιότητας επέκτασης της προστασίας με ανωτέρας -και μη- ισχύος εθνικές διατάξεις σε λοιπές κατηγορίες εργαζομένων υπήρξε πάντα βάσιμο αίτημα, δυνάμει της

³ Σύμφωνα με το εν λόγω άρθρο: *τα Συμβαλλόμενα Κράτη αναλαμβάνουν να εξασφαλίσουν α) το δικαίωμα κάθε προσώπου στη σύσταση, μαζί με άλλα πρόσωπα συνδικάτων και την προσχώρηση στο συνδικάτο της εκλογής του, με τη μόνη επιφύλαξη των κανόνων και κανονισμών της οργάνωσης που πρόκειται κάθε φορά να προσχωρήσουν, για την εξυπηρέτηση και προστασία των οικονομικών και κοινωνικών συμφερόντων του. Η άσκηση αυτού του δικαιώματος δεν υπάγεται παρά μόνο στους περιορισμούς του νόμου που αποτελούν αναγκαίο μέτρο σε μια δημοκρατική κοινωνία για το καλό της εθνικής ασφάλειας ή της δημόσιας τάξης ή για την προστασία των δικαιωμάτων και των ελευθεριών μεταξύ των ατόμων. β) το δικαίωμα των συνδικάτων για τη σύσταση ομοσπονδιών ή εθνικών συνομοσπονδιών και το δικαίωμα αυτών για τη σύσταση διεθνών συνδικαλιστικών οργανώσεων και την προσχώρηση σε αυτές. γ) το δικαίωμα των συνδικάτων να ασκούν ελεύθερα τη δραστηριότητά τους, χωρίς περιορισμούς, εκτός από εκείνους που προβλέπονται από το νόμο και οι οποίοι αποτελούν μέτρο αναγκαίο σε μια δημοκρατική κοινωνία, για το καλό της εθνικής ασφάλειας ή της δημόσιας τάξης ή για την προστασία των δικαιωμάτων και ελευθεριών των άλλων. δ) το δικαίωμα απεργίας που ασκείται σύμφωνα με τους νόμους κάθε χώρας. 2. Το άρθρο αυτό δεν εμποδίζει να υποβάλλεται στους νόμιμους περιορισμούς η άσκηση των δικαιωμάτων αυτών από μέλη των ενόπλων δυνάμεων, της αστυνομίας ή της διοικήσεως του Κράτους. 3. Καμιά από τις διατάξεις του παρόντος άρθρου δεν παρέχει στα Συμβαλλόμενα Κράτη της Συμβάσεως του 1948 της Διεθνούς Οργανώσεως Εργασίας για την συνδικαλιστική ελευθερία και την προστασία του συνδικαλιστικού δικαιώματος, το δικαίωμα να λάβουν νομοθετικά μέτρα που προσβάλλουν - ή να εφαρμόσουν το νόμο με τρόπο που μπορεί να προσβάλλει - τις εγγυήσεις που προβλέπονται από τη σύμβαση αυτή.*

⁴ΕΣΔΑ, Άρθρο 11: Ελευθερία του συνέρχεσθαι και του συνεταιρίζεσθαι: Κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα στην ελευθερία του συνέρχεσθαι ειρηνικώς και στην ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος ίδρυσης συνδικάτων με άλλους και προσχώρησης σε συνδικάτα για την προάσπιση των συμφερόντων του.

⁵Βλ. Stylogiannis, C., Freedom of association and collective bargaining in the platform economy: A human rights-based approach and an ever-increasing mobilization of workers. International Labour Review, Τόμος 162, Τεύχος 1 2023, σελ. 123 επ.

αναγνώρισης του από τις διακηρύξεις περί των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, αλλά ποτέ τόσο επιτακτικό όσο σήμερα. Παρήλκε δηλαδή μέχρι σήμερα το ζήτημα της αναγνώρισης των συλλογικών δικαιωμάτων ως απαραβίαστων ανθρωπίνων δικαιωμάτων γιατί δεν είχε ένα τόσο μεγάλο ποσοστό των μη μισθωτών εργαζομένων την ίδια επιτακτική ανάγκη προστασίας. Επιπροσθέτως, παγίως γινόταν δεκτό ότι είναι θεμιτός ο περιορισμός εφόσον εξυπηρετεί το κοινωνικό σύνολο, με αποτέλεσμα να περιορίζεται νόμιμα για παράδειγμα η συλλογική δράση των ενόπλων δυνάμεων, των δημοσίων υπαλλήλων, των δικαστικών λειτουργών, των εργαζομένων στους ΟΤΑ και σε επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας.⁶

Για τους ανωτέρω λόγους, με βάση τα εδραιωμένα μέτρα στάθμισης, οι διάφορες έννομες τάξεις ανά την υφήλιο παρείχαν ένα σίγουρα περιορισμένο, πλην όμως κατά κύριο λόγο αποτελεσματικό πλαίσιο προστασίας. Η κατοχύρωση των δικαιωμάτων στα πρόσωπα μόνο των μισθωτών (όπως συνέβαινε σε πλείστες έννομες τάξεις), μπορεί να υπερέβαινε το μέτρο του ήπιου και δικαιολογημένου από το δημόσιο συμφέρον περιορισμού, ωστόσο δεν είχε προκαλέσει τόσο μεγάλες έριδες επί του θέματος, όσο συμβαίνει σήμερα. Δεν είναι βέβαιο αν μπορούμε να συμεριριστούμε απόλυτα τη μερίδα εκείνη της θεωρίας που πιστεύει ότι τα συλλογικά δικαιώματα πρέπει να ντυθούν τον μανδύα των απαραβίαστων πανανθρώπινων θεμελιωδών δικαιωμάτων⁷. Θα ήταν πιο συμβατό με τη διαμορφωμένη νομική και κοινωνική πραγματικότητα να καταλήξουμε στο ότι αποτελούν μια ιδιαίτερη υποκατηγορία αυτών, ως μάλλον ευέλικτα και δεκτικά περιορισμών, ακριβώς γιατί η άσκηση τους άπτεται αποκλειστικά των προθέσεων του κοινωνικού συνόλου με αποτέλεσμα να επηρεάζονται από τη δυναμική του, να υπηρετούν τους σκοπούς και τις ανάγκες τους.

Υπό το πρίσμα αυτό μπορούμε να συμπεραίνουμε πως τα συλλογικά δικαιώματα, ως θεμελιώδη και διεθνώς κατοχυρωμένα μπορούν να συμβάλλουν στην προστασία, ή μάλλον αυτοπροστασία (καθότι η άσκηση τους άπτεται της βουλήσεως των δικαιούχων) δεν είναι όμως απαραβίαστα, ανέγγιχτα και στείρα ως προς την εμβέλεια τους. Δεν μπορούμε δηλαδή να οδηγηθούμε άνευ ετέρου στο συμπέρασμα ότι είναι παράνομος οποιοσδήποτε περιορισμός επιβάλλεται, είτε αφορά την άσκηση τους, είτε αφορά το προσωπικό πεδίο ισχύος τους, γιατί η από χρόνων κατοχύρωση τους σε εθνικό και υπερεθνικό επίπεδο, καθώς και ο τρόπος άσκησης τους, μας αποδεικνύουν ακριβώς το αντίθετο, ήτοι ότι για την προώθηση του δημοσίου συμφέροντος και την εξασφάλιση της κοινωνικής ισορροπίας τα δικαιώματα «απευθύνονται» μόνο σε αυτούς που τα έχουν ανάγκη, καθότι υπηρετούν ακριβώς την ικανοποίηση αυτής της ανάγκης.

⁶ Σύμφωνα με το αρθ. 23§2 Σ: «Απαγορεύεται η απεργία με οποιαδήποτε μορφή στους δικαστικούς λειτουργούς και σ' αυτούς που υπηρετούν στα σώματα ασφαλείας. Το δικαίωμα προσφυγής σε απεργία των δημόσιων υπαλλήλων και των υπαλλήλων της τοπικής αυτοδιοίκησης και των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, καθώς και του προσωπικού των κάθε μορφής επιχειρήσεων δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, που η λειτουργία τους έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, υπόκειται στους συγκεκριμένους περιορισμούς του νόμου που το ρυθμίζει. Οι περιορισμοί αυτοί δεν μπορούν να φθάνουν έως την κατάργηση του δικαιώματος της απεργίας ή την παρεμπόδιση της νόμιμης άσκησης του.».

⁷ Βλ. De Stefano V., Non-Standard Work and Limits on Freedom of Association: A Human Rights-Based Approach, *Industrial Law Journal*, Τόμος 46, Τεύχος 2, 2017, σελ. 185 επ., βλ. επίσης De Stefano V. & Aloisi. A., Fundamental labour rights, platform work and human rights protection of non-standard workers. Συμβολή στο συλλογικό έργο *Research Handbook on Labour, Business and Human Rights Law*. Επιμέλεια: Janice R. Bellace & Beryl ter Haar, Edward Elgar Publishing, 2019, καθώς και Stylogiannis C. ο.π.

II. Η εξάρτηση στην εξελισσόμενη αγορά εργασίας

Η αξία των συλλογικών δικαιωμάτων και η συζήτηση περί του επιτρεπτού μέτρου περιορισμού του προσωπικού πεδίου εφαρμογή τους, τίθεται σήμερα σε ένα νέο πλαίσιο, καθότι η αγορά εργασίας έχει υποδεχθεί ένα «νέο» φαινόμενο, τις νέου τύπου εργασιακές σχέσεις. Οι συνθήκες παροχής της εργασίας έχουν μεταβληθεί σε τόσο μεγάλο βαθμό, με αποτέλεσμα να παρουσιάζεται μια μερίδα υβριδικών εργαζομένων που βρίσκονται ανάμεσα στην κατηγορία των μισθωτών και των ανεξαρτήτων απασχολούμενων. Πρόκειται για μία μεγάλη και ετερογενής μερίδα του κοινωνικού συνόλου⁸, την οποία δεν πρέπει να προσεγγίσουμε φορμαλιστικά.

Αξίζει να σημειωθεί πως μελέτες του 2016 δείχνουν ότι τα ποσοστά αυτό-απασχόλησης, κατά το διάστημα 2011-2016 είχαν μειωθεί στην Ελλάδα ως αποτέλεσμα της εκτεταμένης οικονομικής κρίσης⁹, τη στιγμή που στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες αυξήθηκαν. Σήμερα το τοπίο είναι μάλλον διαφορετικό και πιο εναρμονισμένο με τα ευρωπαϊκά ποσοστά, αφού το νεοσύστατο μοντέλο του αυτοαπασχολούμενου, ο οποίος εισέρχεται σε μία σχέση εργασίας που θα προτιμούσε να ήταν εξαρτημένης, επεκτείνεται όλο και περισσότερο στην ελληνική αγορά εργασίας. Συνεπώς, η ανάγκη προστασίας μέσω συλλογικών εργασιακών δικαιωμάτων, είναι μεγαλύτερη από ποτέ γιατί δεν αφορά μόνο τους μισθωτούς. Δεν είναι δυνατόν όμως, μελετώντας τα στατιστικά στοιχεία που αντιμετωπίζουν την κατηγορία των αυτοαπασχολούμενων συνολικά, να συναχθούν ακριβή συμπεράσματα για αυτή την ετερόκλητη ομάδα, καθώς η μείωση των ανεξάρτητων απασχολούμενων γενικά δε συμβαδίζει με τη ραγδαία αύξηση της νέας κατηγορίας των οιονεί ψευδό-ανεξάρτητων, βαθιά εξαρτημένων απασχολούμενων. Υπό αυτή την έννοια, ίσως τα μειωμένα ποσοστά μας αποπροσανατολίζουν, αφού αποκρύπτουν¹⁰ την αυξημένη ανάγκη προστασίας τους.

Είναι συχνό το φαινόμενο, ακόμα και στις περιπτώσεις που ένας ανεξάρτητος απασχολούμενος, απεκδυόμενος γνήσια το βάρος των υποδείξεων και καθοδηγήσεων αυτού υπέρ του οποίου παρέχει την εργασία, να ενώνεται με αυτόν με μία διαρκή σύμβαση στην οποία ο ίδιος δρα δίχως να έχει απόλυτη ελευθερία κινήσεων ή από την οποία εξαρτάται πραγματικά και οικονομικά. Η ελαστικότητα των εργασιακών σχέσεων αποτελεί τη συνεχώς κλιμακούμενη τάση της εποχής η οποία οδηγεί στην αποδέσμευση από το εργατικό δίκαιο και στην απορρύθμιση του υφισταμένου πλαισίου νόμιμης εξαρτημένης εργασίας. Τούτο δε γιατί η εργασία αλλάζει νομική υπόσταση και μορφή: δε χρειάζεται να είναι εξαρτημένη για να καλύπτει απόλυτα τον εργοδότη ή να περιορίζει τον παρέχοντα την εργασία. Η επικινδυνότητα της κατάστασης αυτής δεν συνίσταται στη νομοθετική απορρύθμιση των θεμελιωδών διατάξεων, αλλά στην αυτορρύθμιση, διά της μετατροπής της κλασσικής μισθωτής εργασίας σε άλλες

⁸ Βλ. προτάσεις του Γενικού Εισαγγελέα N. Wahl της 11.09.2014, στην υπόθεση C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media κατά Staat der, σκ.. 51 και 55 όπου αναφέρει: «στη σύγχρονη οικονομία, η διάκριση μεταξύ των παραδοσιακών επαγγελματικών κατηγοριών των μισθωτών και των αυτοαπασχολούμενων καθίσταται, σε κάποιες περιπτώσεις, ολοένα πιο ασαφής» καθώς και ότι «οι αυτοαπασχολούμενοι συνθέτουν μια αχανή και εξαιρετικά ετερογενή κατηγορία επαγγελματιών».

⁹ Fulton L, Trade unions protecting self-employed workers, μελέτη της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας Συνδικάτων (European Trade Union Confederation), δημοσιευμένη στην επίσημη ιστοσελίδα της Συνομοσπονδίας www.etuc.org, 2018, σελ. 23-24.

¹⁰ Hiebl C., National Approaches to Collective Bargaining for the Self-Employed: Common Trends, Innovative Potential and Unresolved Problems. Συμβολή στο συλλογικό έργο: Collective Bargaining for Self-Employed Workers in Europe (Approaches to Reconcile Competition Law and Labour Rights), επιμέλεια: Hendrickx F., Wolters Kluwer 2021, Κεφάλαιο 14, παρ. 24.11.

μορφές αστικών συμβάσεων¹¹, κάτι εξαιρετικά επισφαλές για ολόκληρη την κοινωνία. Με αυτόν τον τρόπο, αποχωρίζομαστε όλο και περισσότερο τον δυισμό του εργατικού δικαίου, κατά τον οποίο η αναγνώριση μια εργασιακής κατάστασης ως συνθήκης παροχής εξαρτημένης εργασίας συνάγεται την καθολική κάλυψη αυτής από τις διατάξεις του εργατικού δικαίου και την ολοκληρωμένη προστασία του εργαζομένου. Τούτο δε, γιατί απομακρυνόμαστε από τις έννοιες που δημιουργήθηκαν και αποκρυσταλλώθηκαν σε ένα άλλο μοντέλο της παραγωγικής διαδικασίας, το βιομηχανικό, το λεγόμενο «φορντικό»¹². Το γεγονός ότι μία εργασία σήμερα χαρακτηρίζεται κατ' αρχήν ως ανεξάρτητη, δε σημαίνει απαραίτητα ότι η θέληση του «εργοδότη» επιβάλλεται σε μικρότερο βαθμό κατά του παρέχοντος την εργασία αυτοαπασχολούμενου.

Η εξάρτηση είναι πράγματι ο θεμελιωτικός και δικαιολογητικός λόγος προστασίας του εργαζομένου και η έλλειψη αυτής απομακρύνει -δικαίως ή αδικώς- κάθε παρέχοντα άλλου είδους εργασία, από την προστασία αυτήν.¹³ Ωστόσο η αγορά αλλάζει, η ψηφιοποίηση κυριαρχεί και η πολλαπλότητα της παραγωγικής διαδικασίας θολώνει τα νερά της εξάρτησης, καθότι τα κλασσικά κριτήρια εκλείπουν, πλην όμως ο ετεροκαθορισμός κατά την παροχή των υπηρεσιών και την οργάνωση της δομής της συμβατικής σχέσης που δεσμεύει το απασχολούμενο μέρος, είναι μάλλον εμφανής σε πολλές περιπτώσεις. Ο εργοδοτικός έλεγχος υπάρχει απλά δεν είναι της ίδιας έκτασης γιατί ασκείται με διαφορετικό τρόπο, ασκείται εμμέσως εντός μιας συμφωνίας-πλαισίου, ή με τον σχεδιασμό ενός ενδεδειγμένου μοντέλου παροχής των υπηρεσιών. Για αυτόν τον λόγο, ο ετεροκαθορισμός αναδεικνύεται ως μία εξαιρετικά επιτυχημένη περιγραφή της νέας κατάστασης, μια έννοια ευρύτερη από τα κλασσικά κριτήρια και ενδείξεις εξάρτησης, στις οποίες φαίνεται να προσομοιάζει¹⁴. Ο ετεροκαθορισμός λοιπόν, η κυρίαρχη συνθήκη στις κατά τα άλλα «ελεύθερα και ανεξάρτητα» παρεχόμενες υπηρεσίες της ψηφιακής μας εποχής, σημαίνει κατά κύριο λόγο την ένταξη του αυτοαπασχολούμενου στην οργανωτική δομή της επιχείρησης του λαμβάνοντος την εργασία.¹⁵

Σε αντίθεση με τις νομολογιακά πλασμένες, κυριάρχες στην ελληνική έννομη τάξη έννοιες της προσωπικής και νομικής εξάρτησης, όπου κρίσιμο κριτήριο είναι η παροχή δεσμευτικών εντολών και οδηγιών από την πλευρά του εργοδότη ως προς τον τρόπο, τον τόπο και τον χρόνο παροχής της εργασίας, καθώς και ο έλεγχος του εργαζομένου υπό το αυστηρό του βλέμμα, το τοπίο αλλάζει στις νέες μορφές απασχόλησης και η έννοια του ετεροκαθορισμού της εργασίας, αποδίδει με μεγαλύτερη ακρίβεια αυτή την ιδιαίτερη περίπτωση. Το πεδίο ελεύθερης δράσης εκ μέρους του παρέχοντος την εργασία παραμένει αισθητά περιορισμένο, καθ' υπόδειξη του άλλου μέρους. Η νομική εξάρτηση υποδηλώνει τη νομική φύση της δέσμευσης του εργαζομένου προς συμμόρφωση με τις εντολές του άλλου μέρους, τη νομική εξουσία κατά αυτού, την απορρέουσα και εδραιωμένη στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, ενώ η οντολογική προσέγγιση της προσωπικής εξάρτησης εστιάζει στην εκ των πραγμάτων απώλεια της προσωπικής αυτονομίας του εργαζομένου που βρίσκεται υπό το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη και δεσμεύει υπέρ αυτού την προσωπικότητά του¹⁶. Όμως καμία από αυτές τις δύο

¹¹ Κουκιάνης Ι., Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, Εκδόσεις Σάκκουλα, 9^η Έκδοση, 2021, σελ. 97.

¹² Ζερδελής Δ. & Γούλας Δ., Επίτομο Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2022, σελ. 6.. Βλ. επίσης και Στεργίου Α. «Οικονομικά εξαρτημένοι αυτοαπασχολούμενοι», ΕΕργΔ, 2008, σελ 737.

¹³ Ζερδελής Δ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα, 5^η Έκδοση 2022, σελ. 4-5.

¹⁴ Ζερδελής Δ. Απασχόληση μέσω ψηφιακών πλατφορμών και εργατικό δίκαιο ΔΕΝ, 2022, σελ. 1065 & 1066.

¹⁵ Ζερδελής Δ. ο.π, σελ , 1066.

¹⁶ Σκανδάλης Ι., Ο οικονομικά εξαρτημένος αυτοαπασχολούμενος, ΔΕΝ 2023, σελ. 335.

έννοιες δεν είναι ικανές να αποκρυσταλλώσουν με ακρίβεια τις νέες συνθήκες στην αγορά εργασίας, γιατί αυτή δεν είναι πια μια αγορά εξαρτημένης εργασίας. Αυτός είναι άλλωστε και ο λόγος που η θεωρία και η νομολογία του εργατικού δικαίου εξετάζουν νέες λύσεις, όπως την απομάκρυνση από τον κλασικό δυισμό με την ίδρυση μιας νέας ενδιάμεσης κατηγορίας εργαζομένων ή την ανάδειξη του ετεροκαθορισμού ως βασικού κριτηρίου αναγνώρισης της εξάρτησης, με μία περισσότερο τελεολογική προσέγγιση της εξαρτημένης εργασίας ώστε να επεκταθεί το προσωπικό πεδίο εφαρμογής των διατάξεων του εργατικού δικαίου σε σημείο που να καλύπτει όλους εκείνους που έχουν επιτακτική ανάγκη της προστασίας του. Δεν είναι όμως βέβαιο ότι κάποια από αυτές τις πρωτότυπες νομικές σκέψεις μπορεί να επιτύχει τον επιδιωκόμενο σκοπό και να προστατεύσει του εργαζόμενους εκείνους που το έχουν ανάγκη, δημιουργώντας παράλληλα ασφάλεια δικαίου. Εξάλλου τόσο η τεχνολογία, όσο και η κοινωνία, προλαβαίνει συχνά τις νομικές θεωρίες και εξελίξεις μας.

Η παρούσα μελέτη δεν έχει στόχο να κρίνει τα κριτήρια που θέτει ο νομοθέτης ή η νομολογία κατά τον αποκλεισμό ορισμένων εργαζομένων από το πεδίο του εργατικού δικαίου. Σκοπός είναι να αναδείξει ότι ανεξαρτήτως της εν μέρει ανεξαρτησίας τους, υπάρχει μία υποβόσκουσα κοινωνική αδικία. Ακόμα και αν υποθέσουμε ότι ορθώς γίνεται ο διαχωρισμός, ότι το βάρος δεν είναι ασήκωτο, μπορεί να είναι δυσβάσταχτο. Για αυτό τον λόγο, στο εύφορο έδαφος του συνταγματικά κατοχυρωμένου δικαιώματος στη συλλογική αυτονομία και στη σύσταση σωματείων για την προάσπιση των επαγγελματιών συμφερόντων, αναδεικνύεται η ανάγκη να εξετάσουμε σε κάποιες από τις περιπτώσεις των νέων αυτοαπασχολούμενων, τις δυνατότητες εφαρμογής των συλλογικών δικαιωμάτων που θα τους παρέχουν μια ελάχιστη προστασία, ούτως ώστε παρά την αντίστοιχη με τους μισθωτούς διαπραγματευτική τους ανισότητα, να δύνανται να προασπίσουν ικανοποιητικά τα συμφέροντα τους.

Ο σκοπός εξάλλου της κοινωνικής πολιτικής του εργατικού δικαίου δε γίνεται να προωθηθεί με συνεχείς εκπτώσεις στην ασφάλεια και προστασία του εργατικού δικαίου πλούτου. Το εργατικό δίκαιο υπάρχει και εξυπηρετεί την κοινωνική πολιτική ως μέσο και ως φορέας εξισορρόπησης των αντικρουόμενων κοινωνικών τάσεων και των ανισοτήτων. Όταν το εργατικό δίκαιο απορρυθμίζεται, αμφισβητείται και το κατά πόσο μπορεί αυτή η κοινωνική ισορροπία να προαχθεί. Εφόσον η αγορά μετουσιώνεται και διασπάται οικονομικά, το εργατικό δίκαιο «δέχεται πλήγμα» όταν η κοινωνική πολιτική υστερεί να συμβαδίζει με τις εξελίξεις.

III. Τα συλλογικά δικαιώματα ως λύση για την εξασφάλιση της κοινωνικής ισορροπίας

Δεν αρκεί λοιπόν να μας προβληματίσει γενικά η τυχόν δυσχέρεια των νομολογιακά διαμορφωμένων κριτηρίων να συλλάβουν και να αναγνωρίσουν τις οριακές περιπτώσεις των μη γνήσια ανεξαρτήτων απασχολούμενων, να εμποδίσουν την κατάχρηση τους από τους εργοδότες που επιδιώκουν να μειώσουν το κόστος των δαπανηρών συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας και να προστατεύσουν καθολικά τους έχοντες ανάγκη προστασίας εργαζομένους. Φυσικά και οι νομικές κατηγορίες δεν είναι αθώες¹⁷. τα νέα οργανωτικά πρότυπα εξυπηρετούν την ευελιξία και συνεπώς την απομάκρυνση από τον ασφυκτικό κλοιό του εργατικού δικαίου, την μετακύλιση

¹⁷ Βλ. Στεργίου Α., ο.π. σελ. 739.

του επιχειρηματικού ρίσκου στο ασθενέστερο μέρος και την εν τοις πράγμασι εξάρτηση, μέσα στην γκρίζα ζώνη της απασχόλησης. Όμως ακόμη και αν θεωρήσουμε αυτή την κατάσταση εδραιωμένη και κατά ένα μέρος αναπόφευκτη -αναγνωρίζοντας συνάμα την αδυναμία του νομικού κόσμου να προλάβει τις εξελίξεις και να αποτρέψει την κάθε είδους καταστρατήγησή- μπορεί να υπάρξει αποτελεσματική προστασία ακόμα και στις νέες εργασιακές σχέσεις, εφόσον αυτή δεν είναι παρεπόμενη και αποκλειστικά συνακόλουθη της κλασσικής έννοιας της εξάρτησης.

Αυτή την προστασία μπορούν να προσφέρουν τα προαναφερθέντα συλλογικά εργασιακά δικαιώματα, καθότι αν και κυρίαρχος πυρήνας του εργατικού δικαίου, δεν είναι εκ φύσεως και εξ' ορισμού συνδεδεμένα αποκλειστικά με την έννοια της εξάρτησης. Τούτο διότι η κατοχύρωση τους οδηγεί στην αυτοπροστασία των συμβαλλόμενων μερών και όχι στην έξωθεν επιβολή αναγκαστικών όρων σε μία συμβατική σχέση. Αυτό επισημαίνει και ο γενικός Εισαγγελέας στις προτάσεις του στη υπόθεση C-413/13 «FNV Kunsten Informatie en Media κατά Staat der Nederlanden» όπου αναδεικνύοντας την ιδιαίτερη φύση της προστασίας που παρέχουν οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας αναφέρει: «Σκοπός των συλλογικών συμβάσεων είναι η θέσπιση συγκεκριμένων προτύπων τα οποία, ως τέτοια, εφαρμόζονται σε όλο το φάσμα των περιπτώσεων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής των οικείων συμβάσεων. Ως εκ τούτου, οι συλλογικές συμβάσεις αποσκοπούν στην κάλυψη του συνόλου ενός τομέα επαγγελματιών, ανεξάρτητα από τη συγκεκριμένη κατάσταση ενός μόνον επαγγελματία ή τις ιδιαίτερες περιστάσεις υπό τις οποίες ένα άτομο ενδέχεται να έχει μια ευκαιρία απασχόλησεως.»¹⁸ Είναι κατά τα ανωτέρω, εσφαλμένο να θεωρούμε ότι οι συνδικαλιστικές ελευθερίες αποτελούν πλεονέκτημα και διευκόλυνση αποκλειστικά των μισθωτών. Τούτο εξάλλου προκύπτει αναμφίβολα και από τις οικείες εθνικές νομοθετικές διατάξεις σύμφωνα με τις οποίες, τα συλλογικά δικαιώματα αναγνωρίζονται σε διάφορα είδη επαγγελματικών ομάδων, ακόμα και με τους όποιους περιορισμούς (πχ δημοσίους υπαλλήλους, ένοπλες δυνάμεις, οικονομικά εξαρτημένους)¹⁹.

Η υπαγωγή πάντως της ετερογενούς ομάδας των κατ' αρχήν ανεξάρτητων απασχολούμενων στο πεδίο προστασίας του εργατικού δικαίου δεν είναι ο μόνος τρόπος να επιτευχθεί η κοινωνική ισορροπία και να αποτραπεί ο κοινωνικός αποκλεισμός τους. Εξάλλου ακόμα και στην πλέον οριακή περίπτωση της ψευδο-ανεξάρτητης απασχόλησης, όπου ο ορθός νομικός χαρακτηρισμός της σχέσης εξαρτημένης εργασίας είναι μια διαδικασία, δύσκολη, μάλλον μακροχρόνια και κοστοβόρος, η εκ των προτέρων κατοχύρωση συλλογικών δικαιωμάτων θα μπορούσε να εξυπηρετήσει τόσο τα συμφέροντα και την ευάλωτη φύση των εργαζομένων υπό το καθεστώς αυτό, όσο και την αναγνώριση της πραγματικής κατάστασης τους διά συλλογικών δράσεων. Είτε ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα -στην περίπτωση των μη εξαρτημένων εργαζόμενων-, είτε όχι -στην περίπτωση των ψευδο-ανεξάρτητων εργαζόμενων-, οι όροι μιας σύμβασης ανεξάρτητης απασχόλησης, υπάρχει ένα μεγάλο μέρος του πληθυσμού που αδικαιολόγητα πολλές φορές αποκλείεται από τη συλλογική προάσπιση των εργασιακών του δικαιωμάτων.

Το γεγονός ότι κατά τη θεμελίωση των συλλογικών δικαιωμάτων μπορούν να τεθούν περιορισμοί, όπως προαναφέρθηκε, δεν πρέπει άνευ ετέρου να αίρει την πανανθρώπινη υπόσταση και αξία τους. Δεν πρέπει άλλωστε να λησμονείται το γεγονός ότι μήτρα των

¹⁸ Προτάσεις του Γενικού Εισαγγελέα N. Wahl, της 11.09.2014, στην υπόθεση C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media κατά Staat der Nederlanden, σκ. 54.

¹⁹ Κουκιάδης Ι., Ατομικό και Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα, 8^η Έκδοση 2021, σελ 328.

συλλογικών εργασιακών δικαιωμάτων είναι οι ελευθερίες του συνέρχεσθαι και συνεταιρίζεσθαι οι οποίες επίσης κατοχυρώνονται συνταγματικά στα άρθρα 11 Σ και 12 Σ, οι οποίες από μόνες τους δίνουν ζώσα πνοή και παρέχουν προστασία στους συλλογικούς αγώνες διαφόρων πραγματικών ομάδων προς την προάσπιση των πάσης φύσεως συμφερόντων τους. Όμως κρίσιμο είναι να εκλείψουν ειδικώς οι αδικαιολόγητοι περιορισμοί προκειμένου να προαχθεί συνολικά ο συνδικαλισμός και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις²⁰, καθότι αποτελούν αφενός ένα επιπρόσθετο μέσο βελτίωσης της θέσης των κοινωνικών ομάδων που βρίσκονται σε δυσμενή θέση, και βέβαια όχι απλώς ζητούμενο κοινωνικής δικαιοσύνης αλλά και μία συνθήκη υπό την οποία μπορεί να τελεσφορήσει η ομαλή αναπαραγωγή κοινωνικών και οικονομικών σχέσεων²¹.

Δεν μπορούμε να πούμε με βεβαιότητα ποιο είναι το ενδεδειγμένο μοντέλο που θα ακολουθήσει ο κάθε εθνικός νομοθέτης προκειμένου να επεκτείνει τη δυνατότητα σύστασης συνδικαλιστικών οργανώσεων σε νέες κατηγορίες εργαζομένων στην περίπτωση που μία έννομη τάξη το αποκλείει, ή να επιτρέψει σε αυτούς την εισροή σε ήδη υφιστάμενες συνδικαλιστικές οργανώσεις. Σίγουρα η χορήγηση δικαιωμάτων σε μία πολυπληθή, πλην όμως ετερογενή ομάδα του κοινωνικού συνόλου, η οποία δεν τα είχε απολαύσει ολοκληρωτικά στο παρελθόν δημιουργεί ζητήματα εφαρμογής. Ωστόσο, δέον είναι να σημειωθεί ότι η γρήγορη εναλλαγή και αντικατάσταση της προστατευόμενης εξαρτημένης εργασίας με την αυτό-απασχόληση η οποία δεν συνάγεται απαραίτητα τη δυνατότητα άσκησης συνδικαλιστικών ελευθεριών και δικαιωμάτων, θέτει ένα σοβαρό και -από χρόνων- ενεργό κίνδυνο διάσπασης, αποκέντρωσης των συνδικαλιστικών οργανώσεων και αλυσιτέλειας των συλλογικών διαπραγματεύσεων, οι οποίες τουλάχιστον στη χώρα μας είναι ήδη από καιρό σε χαμηλά επίπεδα²². Οι νέες γκρίζες ζώνες εργασίας βλάπτουν την ίδια τη συλλογική αυτονομία: εξυπηρετούν συμφέροντα του εργοδότη, βοηθώντας τον να απεκδυθεί τις εργοδοτικές του ευθύνες και ακολούθως μειώνουν τη δυναμική των συνδικαλιστικών οργανώσεων, απαγορεύοντας την εισροή νέων μελών ή επιβάλλοντας την απομάκρυνση προηγούμενων μελών λόγω της επιφανειακά ανεξάρτητης σχέσης εργασίας. Η επέκταση των συλλογικών δικαιωμάτων πρέπει να είναι η απάντηση στη μεταστροφή της κοινωνίας προς την τυπικώς, αυθεντικά ανεξάρτητη πλην όμως οικονομικά εξαρτημένη εργασία. Αυτό όμως το οποίο καλείται κατά τη θέσπιση της προσδοκώμενης και θεμιτής επέκτασης να αποφύγει ο νομοθέτης, είναι η ενιαία νομική αντιμετώπιση ανόμοιων περιστάσεων²³. Ίσως αυτή ακριβώς η υποβόσκουσα δυσκολία, σε συνδυασμό με την μειωμένη κατά το παρελθόν ανάγκη κατοχύρωσης της προστασίας, ανέστειλε τη θέσπιση ολοκληρωμένων και αποτελεσματικών διατάξεων που θα εξασφάλιζαν την ισότητα έναντι του νόμου.

Κατόπιν των ανωτέρω, υπό το πρίσμα των προκλήσεων της κοινωνίας εν όψει της εξελισσόμενης αγοράς εργασίας και των μεταβαλλόμενων συνθηκών παροχής των υπηρεσιών, η κοινωνική και νομική δύναμη επιρροής του εργοδότη ίσως μειώνεται. Εφόσον όμως η διαπραγματευτική ανισότητα παραμένει, οφείλουν τόσο ο εθνικός, όσο και ο υπερεθνικός νομοθέτης να φροντίσουν, σεβόμενοι τη θεμελιώδη σημασία των συλλογικών δικαιωμάτων, να θεσπίσουν κατάλληλες διατάξεις επί της άσκησης τους, ώστε να μην απεκδύονται οι ευάλωτες ομάδες της γκρίζας ζώνης εργαζομένων, την προστασία που χρειάζονται. Η διαχείριση των

²⁰ Βλ. στοιχεία μέχρι το έτος 2017, δημ. στην ιστοσελίδα <https://www.oecd.org/employment/collective-bargaining-database-greece.pdf>

²¹ Καζάκος Α., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα, 3^η Έκδοση, 2013, σελ. 3.

²² Βλ. στοιχεία μέχρι το έτος 2017, δημ. στην ιστοσελίδα <https://www.oecd.org/employment/collective-bargaining-database-greece.pdf>

²³ Κουκιάδης Ι., ο.π., σελ. 328.

κοινωνικών αντικρουόμενων ή συλλογικών συμφερόντων, καθώς επίσης και ο κατευνασμός των σχετικών εντάσεων διευκολύνεται μέσω της ενιαίας χορήγησης του δικαιώματος στην αυτοπροστασία. Φυσικά η κατάχρηση είναι πάντα ένας παρών κίνδυνος, ιδιαίτερα όταν οι συνθήκες παροχής της εργασίας είναι ιδιαίζουσες, όμως αυτό δεν πρέπει να μας να λειτουργεί ανασταλτικά ως προς την κατοχύρωση τους.

IV. Το ισχύον νομικό καθεστώς των συλλογικών εργασιακών δικαιωμάτων των μη μισθωτών

Α.Η πρώτη πρόβλεψη του Ελληνικού Νομοθέτη πριν από 30 έτη

Ακόμα και ο λιγομίλητος επί του θέματος Έλληνας νομοθέτης έχει αναγνωρίσει από παλιά την αξία της «επέκτασης» των συλλογικών δικαιωμάτων στους ανεξάρτητους απασχολούμενους. Εδώ και 33 χρόνια, μία κατά πολλούς καινοτόμος διάταξη, αυτή του αρθ. 1§2 του Ν. 1876/1990 έδωσε το δικαίωμα στους οικονομικά εξαρτημένους εργαζόμενους να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας, μένοντας επί τούτου στην απλή διατύπωση ότι ο νόμος: *«Εφαρμόζεται επίσης και σε φυσικά πρόσωπα τα οποία αν και δεν συνδέονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας παρέχουν εργασία υπό συνθήκες εξάρτησης και εμφανίζουν ανάγκη προστασίας αντίστοιχη με αυτή των εργαζομένων.»* Φυσικά, η έννοια του οικονομικώς εξαρτημένου εργαζομένου, δεν προσδιορίζεται απαραίτητα από τον ετεροκαθορισμό της εργασίας-για τον οποίο κάναμε λόγο προηγουμένως-, αλλά κατά μία άποψη από την συγκριτική αξία του εισοδήματος που προσκομίζει από αυτήν ο παρέχων την εργασία, ήτοι το εάν εξαρτάται από το εισόδημα αυτό η επιβίωση του και της οικογένειάς του²⁴, ή κατά μία άλλη άποψη, από το αν διαθέτει κατά την παροχή των υπηρεσιών του ίδια κεφάλαια και μέσα²⁵. Εν πάσει περιπτώσει πρόκειται για μία όμοια κατάσταση με αυτή που αναλύσαμε προηγουμένως, ένα ενδιάμεσο στάδιο εργασιακού βίου ανάμεσα στην εξαρτημένη και την ανεξάρτητη απασχόληση, την ιδιαιτερότητα της οποίας ο νομοθέτης του Ν.1876/1990 αναγνώρισε. Εντούτοις, παρότι ο Έλληνας νομοθέτης επισήμανε με αυτόν τον τρόπο την επιτακτική και αξιοσημείωτη ανάγκη προστασίας μίας μερίδας των ανεξάρτητων απασχολούμενων, απευθυνόμενος ευθέως σε αυτήν πριν μερικές δεκαετίες, η διάταξη δεν τέθηκε ποτέ σε εφαρμογή, τα δικαιώματα ουδέποτε ασκήθηκαν και καμία σχετική συλλογική σύμβαση εργασίας δεν συνάφθηκε. Η αιτία της αδράνειας αυτής μάλλον συνίσταται από περισσότερες συνιστάμενες, τις οποίες θα αναλύσουμε στη συνέχεια. Ωστόσο, η ύπαρξη της σχετικής ρύθμισης μας υποδεικνύει και επιβεβαιώνει τα όσα αναφέραμε μέχρι στιγμής.

Ο νομοθέτης του Ν.1876/1990 ακόμα και αν υπήρξε κατά ένα μέτρο αφελής, αναγνώρισε μία ιδιαιτερότητα του εργατικού δυναμικού παγκοσμίως. Το γεγονός ότι οι εξωτερικοί όροι μιας σύμβασης έργου ή ανεξαρτήτων υπηρεσιών, ακόμα και αν τηρούνται κατά γράμμα δε σηκώνουν το πέπλο της οικονομικής ή εργασιακής ανασφάλειας από τον παρέχοντα την εργασία.

²⁴ Παπαδημητρίου Κ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2^η Έκδοση 2022, σελ 37.

²⁵ Σκανδάλης Ι., ο.π., σελ. 338.

Στην εισηγητική έκθεση²⁶ του εν λόγω νόμου αναφέρονται τα εξής ως προς τη διάταξη του αρθ. 1§2: «η προσπάθεια ένταξης αυτών των ατόμων στον κύκλο των προσώπων που θα καλύπτονται από την αντίστοιχη συλλογική σύμβαση είναι μια τάση που παρατηρείται στα σύγχρονα Ευρωπαϊκά δίκαια και η οποία σκοπεύει να περιορίσει, σ' έναν ορισμένο βαθμό, την εικονική εν πολλοίς, μετατροπή της σύμβασης εργασίας σε σύμβαση έργου κ.λπ. Άλλωστε και εφ' όσον συντρέχει το στοιχείο της εξάρτησης, σύμφωνα με κρατούσα νομολογία, τα άτομα αυτά χαρακτηρίζονται ως μισθωτοί και επομένως καλύπτονται από την υφιστάμενη συλλογική σύμβαση.». Εκ των ανωτέρω καθίσταται πρόδηλο ότι η καινοτόμος διάταξη του Ν.1876/1990 παρείχε μεν και παρέχει ακόμα συλλογικά δικαιώματα σε μία κατηγορία ανεξαρτήτως απασχολούμενων, πλην όμως προέκυψε και συστάθηκε λόγω της ανάγκης προστασίας των ψευδό-απασχολούμενων, δηλαδή των εργαζομένων εκείνων που μόνο εικονικώς εκτελούν μια σύμβαση παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών ή έργου. Είναι πράγματι εξαιρετικά ωφέλιμο για την προστασία τους, να αντιμετωπίσουμε και τους ψευδό-αυτοαπασχολούμενους ως μία υποκατηγορία μέσα στην ομάδα αυτή. Παρότι δεν αμφισβητείται το γεγονός ότι ως αυθεντικά μισθωτοί, δικαιούνται όλο το πλέγμα της προστασίας του εργατικού δικαίου συμπεριλαμβανομένων και των συλλογικών εργατικών δικαιωμάτων, μέχρι του σημείου του ορθού νομικού χαρακτηρισμού της σχέσης από τα Δικαστήρια, η κατοχύρωση μια έτερης ελάχιστης προστασίας μπορεί να είναι ευεργετική και κατά ένα μέτρο επαρκής. Η ψευδό-αυτοαπασχόληση είναι η ίδια η εξάρτηση ντυμένη ένα πέπλο ψεύτικων τυπικών στοιχείων, όμως η αναγνώριση της μπορεί να είναι μια δαπανηρή και δύσκολη διαδικασία την οποία δεν είναι πάντα όλοι έτοιμοι να διεκδικήσουν. Συνεπώς, μέσω της κατοχύρωσης συλλογικών δικαιωμάτων στους αυτοαπασχολούμενους καθίσταται συνάμα πιο ευέλικτη η εργασιακή κατάσταση και αυτών που όχι μόνο είναι στο μεταίχμιο και περνάνε τη γραμμή, αλλά εργάζονται υπό συνθήκες νομικής και προσωπικής εξάρτησης.

Θεμιτή λοιπόν η παρέμβαση του νομοθέτη του Ν.1876/1990 για όποιους λόγους και αν υποστηρίζει κανείς ότι θεσπίστηκε, καθότι επιχείρησε να δώσει ένα νομοθετικό πλαίσιο στο συνταγματικά κατοχυρωμένο -μάλλον μη εξαιρούμενο- δικαίωμα των μη εξαρτημένων απασχολούμενων στη συλλογική αυτονομία. Η βαρύτητα της διάταξης συνίσταται στο γεγονός ότι 33 χρόνια μετά τη θέσπιση της, τη στιγμή που η «ανεξάρτητη εργασία» αρχίζει να προσομοιάζει περισσότερο από ποτέ στην εξαρτημένη, δίχως φυσικά να έχει τα εχέγγυα αυτής, ενθαρρύνει περισσότερο από ποτέ, μια κοινωνικά και εργασιακά ευάλωτη ομάδα να κινηθεί προς τη συλλογική αυτοπροστασία. Ίσως αυτή η ενθάρρυνση να μην είχε αποδώσει καρπούς μέχρι σήμερα, ωστόσο αποτελεί την άξια θεμελίωση ενός αυτονόητου θεμελιώδους δικαιώματος.

B. Η απάντηση στις αλλαγές της αγοράς εργασίας με τον Ν. 4808/2021

Την κατά τα ανωτέρω αναλυθείσα άνοδο και κυριαρχία της ετεροκαθοριζόμενης ανεξάρτητης απασχόλησης και την ανάγκη κατοχύρωσης συλλογικών δικαιωμάτων στο πλαίσιο άσκησης της, αναγνώρισε και προσφάτως ο Έλληνας νομοθέτης στον Ν.4808/2021 αναφορικά με τους παρόχους υπηρεσιών με συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ή συμβάσεις ανεξαρτήτων

²⁶Δημοσιευμένη στην Ψηφιακή Βιβλιοθήκη και Ιδρυματικό Αποθετήριο του Πανεπιστημίου Μακεδονίας (ΨΗΦΙΔΑ), στον ιστότοπο <https://dspace.lib.uom.gr/handle/2159/16834>

υπηρεσιών ή έργου που συνδέονται με ψηφιακές πλατφόρμες. Η ειδοποιός διαφορά ανάμεσα στις ως άνω επεκτατικές διατάξεις, όσον αφορά το πλαίσιο άσκησης συλλογικών εργασιακών δικαιωμάτων εκ μέρους των ανεξάρτητων απασχολούμενων, πέρα από την κατά τι πληρέστερη διατύπωση της νεότερης διάταξης, είναι το υπόβαθρο τους. Μπορεί κανείς δηλαδή να συμπεράνει ότι οι νέες επεκτατικές των συλλογικών δικαιωμάτων ρυθμίσεις εδραιώθηκαν στην αντίπερα όχθη του δόγματος σχετικά με την ψευδο-ανεξάρτητη απασχόληση, από ότι οι ρυθμίσεις του Ν. 1876/1990.

Αναλυτικότερα, το πρώτον πρέπει να επισημάνουμε ότι στο άρθρο 69 του Ν.4808/2021 ο νομοθέτης εισήγαγε το τεκμήριο της ανεξάρτητης απασχόλησης, προσδιορίζοντας ακολούθως κάποια -απομονωμένα από την εργασιακή πραγματικότητα- κριτήρια, τα οποία μπορούν, μόνο στην περίπτωση που συντρέχουν σωρευτικά, να αποδείξουν την ύπαρξη εξάρτησης στο πρόσωπο υπέρ του οποίου προσφέρεται η εργασία. Είναι ακριβώς μετά από αυτή την ισχυρή τοποθέτηση του νομοθέτη, που είχε ως στόχο να λήξει την αμφισβήτηση και τον διάλογο περί εξάρτησης των εργαζομένων μέσω πλατφορμών στην ελληνική έννομη τάξη, που εισάγεται η νέα, μόλις δευτέρα μετά τον Ν.1876/1990 διάταξη για συλλογικά δικαιώματα ανεξάρτητων απασχολούμενων. Η διάταξη είναι εκ πρώτης όψεως επίσης καινοτόμος για τα ελληνικά δεδομένα, καθότι κατ' αρχήν προσφέρει για πρώτη φορά, ένα ολοκληρωμένο σύστημα και πλαίσιο άσκησης συλλογικών δικαιωμάτων σε μία ομάδα μη εξαρτημένων εργαζόμενων. Συλλογική αυτονομία, συνδικαλιστική ελευθερία και απεργία γίνονται πια μια δυνατότητα για τους εργαζομένους μέσω πλατφορμών, από τους οποίους μόλις στο προηγούμενο άρθρο ο νομοθέτης στέρησε τη δυνατότητα επίκλησης του συνόλου των διατάξεων του εργατικού δικαίου. Τούτο επ' ουδενί αναιρεί τη σημασία της διάταξης για την έννομη μας τάξη ή την αξία της στάθμισης που έκανε ο νομοθέτης κατά τη χορήγηση των εν λόγω δικαιωμάτων. Όπως φαίνεται, αξιολόγησε την πανανθρώπινή εμβέλεια τους και παρείχε τη δυνατότητα αυτοπροστασίας σε μία μάλλον ευάλωτη ομάδα, προσπαθώντας να ισορροπήσει την απομάκρυνση της από το πεδίο εφαρμογής των λοιπών προστατευτικών διατάξεων του εργατικού δικαίου. Δεν καθίσταται λιγότερο θεμιτή ή σπουδαία, η χορήγηση των συλλογικών δικαιωμάτων με τον Ν. 4808/2021, επειδή ο νομοθέτης επέλεξε μία ομάδα ατόμων που κατά τις σταθμίσεις του είναι ανεξάρτητοι πάροχοι υπηρεσιών, ίσως βέβαια να είναι επίσης προβληματική λόγω της ημιτελούς διατύπωσης της. Όμως η θέσπιση της διάταξης αυτής αναδεικνύει την ιδιόμορφη φύση της εξάρτησης στις μέρες μας και την ιδιαίτερη αξία και δυναμική των συλλογικών εργασιακών δικαιωμάτων.

Η σύγκριση των ως άνω διατάξεων του 1990 και του 2021, έχει ιδιαίτερο ενδιαφέρον γιατί καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι: εφαλτήριο του αρθ.1§2 του Ν.1876/1990 ήταν να προστατέψει τους εργαζόμενους εκείνους που δεν μπορούσε να προστατέψει αλλιώς λόγω της εικονικής τους ανεξαρτησίας, ενώ στο αρθ. 70 του Ν.4808/2021 αφετηρία και σκοπός του νομοθέτη είναι να δώσει τα κατάλληλα μέσα προστασίας στους εργαζομένους από τους οποίους, κατά μία έννοια «στέρησε την εξάρτηση».

Γ. Οι κατευθυντήριες γραμμές της Ευρωπαϊκής Επιτροπής

Μία μεγάλη καινοτομία στο πεδίο των συλλογικών δικαιωμάτων στην Ευρώπη, μετρίασε το βάθος του προβλήματος που είχαν αντιμετωπίσει μέχρι σήμερα διάφορες συνδικαλιστικές

οργανώσεις αυτοαπασχολούμενων ανά την Ευρωπαϊκή Ένωση (π.χ. Ιρλανδία, Ολλανδία) κατά την προσπάθεια σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας προς προώσπιση των συμφερόντων τους. Πιο συγκεκριμένα, τον Σεπτέμβριο του 2022, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εξέδωσε οδηγίες προκειμένου να συμβάλλει στην κατοχύρωση της δυνατότητας συλλογικών διαπραγματεύσεων των αυτοαπασχολούμενων, αίροντας κατά ένα μέτρο το «βέτο» που επέβαλαν σε αυτές οι διατάξεις περί της απαγόρευσης του ανταγωνισμού και συγκεκριμένα το άρθρο 101 της ΣΛΕΕ, σύμφωνα με το οποίο: *«Είναι ασυμβίβαστες με την εσωτερική αγορά και απαγορεύονται όλες οι συμφωνίες μεταξύ επιχειρήσεων, όλες οι αποφάσεις ενώσεων επιχειρήσεων και κάθε εναρμονισμένη πρακτική, που δύνανται να επηρεάσουν το εμπόριο μεταξύ κρατών μελών και που έχουν ως αντικείμενο ή ως αποτέλεσμα την παρεμπόδιση, τον περιορισμό ή τη νόθευση του ανταγωνισμού εντός της εσωτερικής αγοράς».*

Οι κατευθύνσεις αυτές της Επιτροπής αποτελούν τον καρπό μίας μακράς θεωρητικής και νομολογιακής συζήτησης σχετικά με τη νόθευση του ανταγωνισμού από συλλογικές συμβάσεις εργασίας και δη από συμβάσεις μη εξαρτημένων παρόχων εργασίας, οι οποίοι υπό το πρίσμα του δικαίου του ανταγωνισμού μπορεί, ακόμη και αν είναι αυτοαπασχολούμενοι, να χαρακτηριστούν «επιχειρήσεις». Μέσω αυτών, η Επιτροπή έβαλε μία άνω τελεία στο ζήτημα και όρισε, με σχετικές βέβαια επιφυλάξεις, τον τρόπο με τον οποίο θα ερμηνεύονται και θα αξιολογούνται στο εξής οι συλλογικές συμβάσεις ή συμφωνίες οικονομικά εξαρτημένων-αυτοαπασχολούμενων παρόχων υπηρεσιών.

V. Το ζήτημα του ανταγωνισμού ως εμπόδιο στην ελεύθερη άσκηση των συλλογικών δικαιωμάτων

Πρέπει όμως πρώτα να αντιληφθούμε, γιατί παρά τη γενική δυσχέρεια στη συλλογική δράση και συλλογική διαπραγμάτευση των ανεξαρτήτων απασχολούμενων, λόγω τυχόν αποκλεισμού από το πεδίο του εργατικού δικαίου, ένα από τα μεγαλύτερα εμπόδια που έχουν τεθεί στις διάφορες σχετικές προσπάθειες σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας ανά την υφήλιο, είναι άλλης προέλευσης και προέρχεται από τον χώρο του εμπορικού δικαίου.

Το ζήτημα κατ' αρχήν δεν αφορά μόνο τις συλλογικές συμβάσεις των αυτοαπασχολούμενων αλλά τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας εν γένει, καθώς η συλλογική αυτονομία και ο ελεύθερος ανταγωνισμός αποτελούν το δίπτυχο που χαρακτηρίζει μια σύγχρονη οικονομία της αγοράς.²⁷ Το άρθρο 101 της ΣΛΕΕ όμως, ειδικά απαγορεύει οιοδήποτε περιορισμό του ανταγωνισμού ο οποίος προκύπτει από συμφωνίες μεταξύ επιχειρήσεων και τούτο δημιουργεί επιπρόσθετα προβλήματα στη μερίδα των εργαζομένων που, επειδή δεν εργάζονται υπό συνθήκες κλασσικής εξάρτησης, αναγνωρίζονται οι ίδιοι ως «επιχειρήσεις». Η έννοια βέβαια αυτή, όταν προσδίδεται σε εργαζόμενους, παραγκωνίζει την τυχόν κατάσταση οικονομικής εξάρτησης που βιώνουν έναντι του προσώπου υπέρ του οποίου παρέχουν την εργασία. Η αρχή της ελευθερίας του ανταγωνισμού ως θεμελιώδης, παρότι είχε συμφιλιωθεί νομολογιακά ως προς τη σχέση της με τις «κλασσικές» συλλογικές συμβάσεις εργασίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων των μισθωτών, έρχεται πάλι στο προσκήνιο ως ο αμφισβητίας

²⁷ Βλ. Τουντόπουλος Β., Η εφαρμογή του Ν. 703/77 στις ΣΣΕ, ΕΕμπΔ, 1998, σελ. 261 επ.

των συλλογικών δικαιωμάτων, στο πλαίσιο των εξελισσόμενων μορφών εργασίας και της μεταλλαγής της οικονομικής, εργασιακής και κοινωνικής πραγματικότητας.

Η πραγμάτωση της συλλογικής αυτονομίας συνίσταται ακριβώς στην κανονιστική ρύθμιση των όρων παροχής της εργασίας και των συνθηκών τέλεσης αυτής, δηλαδή στη θέση πολλαπλών περιορισμών σε ένα σημαντικό αγαθό που προσφέρεται στην ελεύθερη αγορά. Εξ' ορισμού η θέσπιση ορίων και περιορισμών επιδρά αντανakλαστικά σε ολόκληρη την αγορά, τόσο άμεσα στην αγορά εργασίας, όσο και έμμεσα στην αγορά των αγαθών καθότι δεν είναι αποκομμένες η μία από την άλλη. Όμως, σε αντίθεση με τις κοινές «απαγορευμένες» συμπράξεις, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας εξυπηρετούν έναν ανώτερο σκοπό, έναν σκοπό κοινωνικής πολιτικής, αφού επιδιώκουν την εξασφάλιση της στοιχειώδους και αξιοπρεπούς διαβίωσης των εργαζομένων και της κοινωνικής ισορροπίας. Η αδιαμφισβήτητη πραγματικότητα είναι ότι η φύση των συλλογικών συμβάσεων επηρεάζει άμεσα τον ανταγωνισμό, πλην όμως δεν αξιολογείται πάντα με αρνητικό πρόσημο αυτός ο περιορισμός της αγοράς και της επιχειρηματικής δράσης, γιατί εξυπηρετεί ένα ανώτερο δημόσιο συμφέρον. Οι στόχοι της κοινωνικής πολιτικής δέχονται ένα εξαιρετικά ισχυρό πλήγμα, στην περίπτωση που η θέσπιση προστατευτικών αναγκαστικών όρων εργασίας αντιμετωπιστεί ως ανεπίτρεπτη κοστολόγηση των τιμών παροχής της· οι κοινωνικοί εταίροι θα δεσμεύονται σε τέτοιο βαθμό που ακρωτηριάζεται το ίδιο το δικαίωμα.

Αυτήν ακριβώς τη θεώρηση αξιοποίησε το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων στην υπόθεση C-67/96 «Albany International BV κατά Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie», η οποία αφορούσε τη σύσταση επικουρικών ταμείων συντάξεων και την υποχρεωτική υπαγωγή σε αυτά, με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, όλων των εργαζομένων βιομηχανικών επιχειρήσεων, κατόπιν προηγούμενης αιτήσεως των αντιπροσωπευτικών συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργοδοτών και των εργαζομένων του συγκεκριμένου τομέα. Η νομιμότητα του μέτρου τέθηκε υπό αμφισβήτηση από την εταιρεία Albany International BV, η οποία υποστήριξε ότι η αίτηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων αποτελεί ανεπίτρεπτη συμφωνία μεταξύ επιχειρήσεων, καθώς εξουδετερώνει την πρακτική αποτελεσματικότητα των εφαρμοστέων επί των επιχειρήσεων κανόνων ανταγωνισμού. Κατά την κρίση του το Δικαστήριο, προέβη σε μία συστηματική ερμηνεία των διατάξεων της ΣυνθΕΚ²⁸, ώστε να οριοθετήσει τελικά τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας ως προς τους κανόνες του ανταγωνισμού.

Το Δικαστήριο, σε αυτή τη συστηματική και συμφιλιοτική του ερμηνεία αξιολόγησε τα άρθρα 2 και 3 της ΣυνθΕΚ, σύμφωνα με τα οποία η ένωση δεσμεύεται για την κοινωνική και οικονομική συνοχή μέσω της διαμόρφωσης σχετικών πολιτικών, έναντι του άρθρου 81 που αφορούσε τον ανταγωνισμό και δη τις συμφωνίες μεταξύ επιχειρήσεων και αναγνωρίζοντας τα περιοριστικά του ανταγωνισμού αποτελέσματα των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ανέδειξε τον διάλογο των κοινωνικών εταίρων σε κορυφαίο μέσο επίτευξης των στόχων της κοινωνικής πολιτικής της Ένωσης. Πιο συγκεκριμένα, αφού διέκρινε τη σύμφυτη με τον πυρήνα της, πλην όμως περιοριστική για την ελεύθερη αγορά, δράση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, εξείρεσε τους κοινωνικούς εταίρους από το προσωπικό πεδίο εφαρμογής του άρθρου 81 παρ. 1²⁹

²⁸ Δεληγιάννη-Δημητράκου Χ, Συλλογική Διαπραγμάτευση και κοινοτικοί κανόνες ανταγωνισμού, ΔΕΕ, 2005, σελ. 528.

²⁹ Σύμφωνα με το εν λόγω άρθρο: «Είναι ασυμβίβαστες με την κοινή αγορά και απαγορεύονται όλες οι συμφωνίες μεταξύ επιχειρήσεων, όλες οι αποφάσεις ενώσεων επιχειρήσεων και κάθε εναρμονισμένη πρακτική, που δύνανται να

ΣυνθΕΚ, προκειμένου να διασφαλιστεί η αποτελεσματική αναζήτηση μέτρων για τη βελτίωση των συνθηκών απασχολήσεως και εργασίας και να προωθηθεί η κοινωνική πολιτική της Ένωσης που άλλως θα υφίστατο ένα βαρύτατο πλήγμα. Δέον βέβαια όπως σημειωθεί ότι προκειμένου να ενεργοποιηθεί αυτή η εξαίρεση, πρέπει η δράση των κοινωνικών εταίρων να υπάγεται αληθώς στο πεδίο των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των ενάρετων σκοπών αυτών, καθώς άλλη δραστηριοποίηση τους, υπό τις ίδιες συνθήκες θα μπορούσε να οδηγήσει στην κατάχρηση της εξαίρεσής στην οποία υπόκεινται, με βάση την ως άνω κρίση του Δικαστηρίου, λόγω του θεσμικού τους ρόλου.

Τοιουτοτρόπως το ΔΕΚ, έθεσε ένα ισχυρό δεδικασμένο για την κατοχύρωση του αδιάβλητου των συλλογικών συμβάσεων εργασίας από τις διατάξεις του ανταγωνισμού. Διαμόρφωσε δύο κριτήρια για την διασφάλιση της νομιμότητας των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και την εξαίρεση της από την εμβέλεια των, κατά τα άλλα εφαρμόσιμων, διατάξεων του ανταγωνισμού: το κριτήριο της φύσης της κατ' αρχήν απαγορευμένης συμφωνίας και το κριτήριο του σκοπού αυτής.³⁰

Κατά συνεπή τήρηση και με προσοχή στο αποκρυσταλλωμένο δεδικασμένο διά του οποίου το ΔΕΚ απήλλαξε, κατά τον χρόνο εκείνο, την αμφισβήτηση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, είναι ασφαλές να θεωρούμε ότι μια συλλογική συμφωνία εξαιρείται σήμερα από το πεδίο του άρθρου 101 ΣΛΕΕ όταν είναι το αποτέλεσμα κοινωνικού διαλόγου και συλλογικών διαπραγματεύσεων των κοινωνικών εταίρων και μέσω των διατάξεων και όρων της οδηγεί άμεσα στη βελτίωση της εργασιακής θέσης εξαρτημένων εργαζόμενων. Κατ' αυτό τον τρόπο η αγορά διχοτομείται, επηρεάζεται μεν από όλων των ειδών τις συμπράξεις, αλλά ταυτόχρονα επιτρέπει και αποδέχεται αυτές που ασκούνται στο πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων, γιατί εξυπηρετούν έναν υπέρτερο κοινωνικό σκοπό που δικαιολογεί την παρέμβαση στην αγορά αγαθών και υπηρεσιών.

Βέβαια, υπό το πρίσμα ότι ο απόλυτος στόχος της κοινωνικής ισορροπίας και δικαιοσύνης «αναιρεί» την παράνομη φύση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, θα μπορούσε να υποστηρίξει κανείς ότι το ίδιο συμβαίνει και στην περίπτωση που η βελτίωση που επιδιώκεται αφορά τους όρους εργασίας των ανεξαρτήτως απασχολούμενων. Όμως αυτό είναι ένα μάλλον ποθητό λογικό άλμα, παρά ένα νομικά ασφαλές συμπέρασμα. Στην περίπτωση των αυτοαπασχολούμενων, ακόμα και επί συνδρομής των κριτηρίων της φύσης και του σκοπού που έθεσε το Δικαστήριο στην υπόθεση «Albany», ακόμη και επί επιτεύξεως των σπουδαίων σκοπών της κοινωνικής πολιτικής, τη νομιμοποίηση τους κωλύει ένα άλλο παράγοντας: το γεγονός ότι αυτοί οι ανεξάρτητοι εργαζόμενοι θεωρούνται επιχειρήσεις.

επηρεάσουν το εμπόριο μεταξύ κρατών μελών και που έχουν ως αντικείμενο ή ως αποτέλεσμα την παρεμπόδιση, τον περιορισμό ή τη νόθευση του ανταγωνισμού εντός της κοινής αγοράς και ιδίως εκείνες οι οποίες συνίστανται: α) στον άμεσο ή έμμεσο καθορισμό των τιμών αγοράς ή πωλήσεως ή άλλων όρων συναλλαγής· β) στον περιορισμό ή στον έλεγχο της παραγωγής, της διαθέσεως, της τεχνολογικής αναπτύξεως ή των επενδύσεων· γ) στην κατανομή των αγορών ή των πηγών εφοδιασμού· δ) στην εφαρμογή ανίσων όρων επί ισοδυνάμων παροχών, έναντι των εμπορικών συναλλασσομένων, με αποτέλεσμα να περιέρχονται αυτοί σε μειονεκτική θέση στον ανταγωνισμό· ε) στην εξάρτηση της συνάψεως συμβάσεων από την αποδοχή, εκ μέρους των συναλλασσομένων, προσθέτων παροχών που εκ φύσεως ή σύμφωνα με τις εμπορικές συνήθειες δεν έχουν σχέση με το αντικείμενο των συμβάσεων αυτών.»

³⁰ Daskalova V., *The Competition Law Framework and Collective Bargaining Agreements for Self-Employed: Analysing Restrictions and Mapping Exemption Opportunities*. Συμβολή στο συλλογικό έργο: *Collective Bargaining for Self-Employed Workers in Europe (Approaches to Reconcile Competition Law and Labour Rights)*, επιμέλεια: Hendrickx F., Wolters Kluwer 2021, Κεφάλαιο 2, παρ. 10.33.

Ο μη εξαρτημένος εργαζόμενος ως επιχείρηση

Κρίσιμο είναι να αντιληφθούμε αρχικώς την έννοια της επιχείρησης, της οντότητας αυτής στην οποία απαγορεύεται να δρα απολύτως ελεύθερα στο πλαίσιο του ελεύθερου ανταγωνισμού, προκειμένου να μην περιορίζει αυτόν. Η επιχείρηση ως έννοια δεν προκύπτει από έναν περιοριστικό, στεγνό, νομοθετημένο ορισμό. Αντιθέτως, η έννοια συντίθεται με έναν τρόπο λειτουργικό και πραγματιστικό, καθώς η αναγνώριση της έννοιας της επιχείρησης, κατά την πάγια νομολογία του ΔΕΕ, δεν αποτελεί συνάρτηση του εάν το μόρφωμα έχει νομική προσωπικότητα ή όχι³¹ και είναι ανεξάρτητη του νομικού καθεστώτος που διέπει τον φορέα. Η προσέγγιση δηλαδή που ακολουθείται για τον προσδιορισμό είναι λειτουργική και ουδόλως απαραίτητη είναι η εκ των προτέρων διάγνωση του νομικού καθεστώτος της οικονομικής οντότητας. Το βασικό γνώρισμα του φορέα είναι η άσκηση οικονομικής δραστηριότητας και η αυτονομία που χαρακτηρίζει και διέπει αυτήν την άσκηση. Τα λοιπά κριτήρια, όπως ο τυχόν κερδοσκοπικός χαρακτήρας ή ιδιότητα του νομικού προσώπου, αν και απαντώνται συχνά στις επιχειρήσεις, ουδόλως απαραίτητα ή ουσιώδη είναι για τον προσδιορισμό και τον χαρακτηρισμό ενός φορέα ως επιχείρησης. Η έννοια θεμελιώνεται αποκλειστικά πάνω στην αυτοτέλεια κατά την άσκηση της οικονομικής της δραστηριότητας, ήτοι της δραστηριοποίησης έναντι ανταλλάγματος και δεν εξαρτάται από τον κερδοσκοπικό σκοπό αυτής, αλλά από το αν αποτελεί εν τοις πράγμασι συνάρτηση οικονομικών συναλλαγών. Αδιαμφισβητήτως, η παροχή του αγαθού της εργασίας με αντάλλαγμα χρηματική παροχή συνιστά οικονομική δραστηριότητα και εξ' ου ο φορέας που πράττει τούτο με αυτονομία κινήσεων ή/και μέσω παραγωγής, συνιστά κατ' αρχήν «επιχείρηση». Πάντως δεν είναι όρος της «συνάρτησης της επιχείρησης», να είναι όντως διαθέσιμο στην αγορά το προσφερόμενο αγαθό έναντι του οποίου ζητείται αντάλλαγμα, αφού αρκεί να έχει τη δυνατότητα να διατεθεί υπό όρους ανταγωνιστικούς, σε σχέση με άλλες επιχειρήσεις που ασκούν αντίστοιχη δραστηριότητα. Συνεπώς, στην περίπτωση των αυτοαπασχολούμενων, η εμβέλεια της ανεξαρτησίας και της αυτοτέλειάς τους ως οικονομικώς δραστηριοποιούμενων φορέων, είναι μάλλον αυτή που τελικώς θα καθарίσει το ποιοι ασκούν επιχειρηματική δραστηριότητα. Η ανάληψη κινδύνου, η διαχείριση του ρίσκου της εισόδου στην αγορά εργασίας και η προσφορά αγαθών οιοδήποτε είδους έναντι ανταλλάγματος, είναι απολύτως προσδιοριστικά και δεσμευτικά στοιχεία για την οικοδόμηση της έννοιας της επιχείρησης.

Κατόπιν των ανωτέρω, καθίσταται σαφές ότι όσον αφορά τις συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων, σκοπός των οποίων είναι η προάσπιση των εργασιακών, κοινωνικών και οικονομικών συμφερόντων των μελών τους, η αμφισβήτηση του χαρακτήρα τους ως τυχόν υποκρυπτόμενη επιχείρηση, αναιρείται εύκολα. Η εργασία των μισθωτών δεν προσφέρεται στην αγορά με αυτοτέλεια ή με την εκ μέρους τους ανάληψη του οικονομικού κινδύνου. Οι ίδιες δε οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, όπως προαναφέραμε, υπό τη θεώρηση της κοινωνικής βαρύτητας των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και των στόχων που αυτές προσπαθούν να επιτύχουν, εξαιρούνται από το πεδίο εφαρμογής των κανόνων απαγόρευσης του ανταγωνισμού.

³¹ Αθανασίου Λ., Η απαγόρευση των άρθρων 101 παρ.1 ΣΛΕΕ και 1 παρ. 1 Ν.3959/2011: §6 Το υποκείμενο της απαγόρευσης: Η επιχείρηση. Συμβολή στο συλλογικό έργο: Δίκαιο του ελεύθερου, επιμέλεια: Τζουγανάτος Δ., Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2023, σελ. 200.

Αντιθέτως, το πεδίο είναι μάλλον θολό στην περίπτωση των ανεξάρτητων απασχολούμενων, των οποίων η παρεχόμενη εργασία μπορεί σε πολλές περιπτώσεις να προσομοιάζει σε αυτή των μισθωτών, καθότι ο τρόπος που τα άτομα παρουσιάζονται στην αγορά είναι τελείως διαφορετικός. Το περίβλημα της ανεξαρτησίας κατά την παροχή του αγαθού, ακόμα και αν είναι επιφανειακό, θεμελιώνει την κρίσιμη για την έννοια της επιχείρησης «αυτονομία» και καθιστά τους εν λόγω εργαζόμενους «επιχειρήσεις». Υπό αυτό το πρίσμα οι συλλογικές συμφωνίες τους, ακόμα και όταν συνάπτονται από κοινωνικούς εταίρους που εκπροσωπούν και μισθωτούς, ενώ ασκούν εκ μέρους τους παρόμοια συλλογική δράση, δεν εξαιρούνται από το πεδίο του ανταγωνισμού, αφού αποτελούν «σύμπραξη επιχειρήσεων ή ενώσεων επιχειρήσεων» και ως τέτοιες αντίκεινται στις διατάξεις του ανταγωνισμού. Δεν αίρεται δηλαδή το πρόβλημα του ανταγωνισμού, αν οι συμβάσεις γίνονται από οργανώσεις κατ' εξοχήν μισθωτών αλλά δεν αφορούν αποκλειστικά μόνο αυτούς. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που έχουν ως μέλη τους «ελεύθερους επαγγελματίες» θεωρείται ότι έχουν στους κόλπους τους και εκπροσωπούν επιχειρήσεις και εξ' ου συνάγεται ότι λειτουργούν ως «ενώσεις επιχειρήσεων» ή υπό την ιδιότητα των επαγγελματικών οργανώσεων³². Η έννοια της επιχείρησης μεταφέρεται και κληρονομείται στο σωματείο ή η οργάνωση στην οποία προσέρχεται ο ελεύθερος επαγγελματίας. Αυτός, ήδη από τη στιγμή που ασκεί οικονομική δραστηριότητα και αναλαμβάνει οικονομικό κίνδυνο, ακόμα και στην περίπτωση που η δραστηριότητα αυτή αποτελεί λειτούργημα, θεωρείται «επιχείρηση»³³. Ίσως τις κοινωνικές ανισορροπίες βοηθούσε περισσότερο μια προσέγγιση κατά την οποία, αναζητείται και αποκλείεται ο γνήσιος επιχειρηματίας, όχι αυτός που έχει μόνο τα τυπικά χαρακτηριστικά της ανεξαρτησίας³⁴, όμως ο φόβος καταστρατήγησης ή η συνήθης πρακτική θέτουν αναχώματα προς αυτή την προσέγγιση.

Όμως η σύμπραξη των ενώσεων επιχειρήσεων απαγορεύεται, όπως προαναφέραμε, γιατί μπορεί να επηρεάσει ή να νοθεύσει τον ανταγωνισμό. Τούτο απαγορεύεται ρητώς από τη ΣΛΕΕ προκειμένου να εξασφαλιστεί η ομαλή λειτουργία της ενιαίας ελεύθερης ευρωπαϊκής αγοράς. Η σύμπραξη, σύμφωνα με τον Ν.3959/2011 είναι μία έννοια γένους, η οποία περιλαμβάνει τις συμφωνίες μεταξύ επιχειρήσεων, τις αποφάσεις ενώσεων επιχειρήσεων καθώς και τις εναρμονισμένες πρακτικές. Προκειμένου να θεωρηθεί ότι υπάρχει και υφίσταται συμφωνία, κριτήριο είναι η σύμπτωση της βούλησης μεταξύ των οικονομικών δραστηριοποιούμενων φορέων³⁵. Όταν τηρείται αυτό το νομικό σχήμα, υπό την προϋπόθεση ότι συνάπτεται από φορείς που συνιστούν επιχειρήσεις ή ενώσεις επιχειρήσεων, ο τύπος της σύμβασης θεωρείται πως υπάγεται στο πεδίο του δικαίου του ανταγωνισμού και περιορίζεται από τις σχετικές διατάξεις.

Στην περίπτωση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, η δήλωση βουλήσεως πρέπει να είναι σαφής, ρητή και έγκυρη προκειμένου να δύναται να αναπτύξει κανονιστικό αποτέλεσμα. Το δε εν λόγω κανονιστικό αποτέλεσμα περιορίζει σε αξιοσημείωτο βαθμό την αγορά καθώς, σε αντίθεση με τις συνήθεις συμπράξεις, δεσμεύει και άτομα που δεν έχουν εκφράσει αυτούσια τη

³² Παπαδημητρίου Κ., Η σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας και το δίκαιο του ελεύθερου ανταγωνισμού στην ευρωπαϊκή και ελληνική έννομη τάξη. Συμβολή στον αναμνηστικό τόμο: Συνομιλώντας με τον καθηγητή Γεώργιο Μιχαλόπουλο για το Δίκαιο της Επιχείρησης, επιμέλεια: Αθανασίου Λ., Μικρουλέα Α., Περάκης Ε., Ρόκας Ν., Σουφλερός Η., Σωτηρόπουλος Γ., Τζουγανάτος Δ, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2023, σελ. 781.

³³ Αθανασίου Λ., ο.π., σελ. 208.

³⁴ Παπαδημητρίου Κ., ο.π., σελ. 786.

³⁵ Αθανασίου Λ., Η απαγόρευση των άρθρων 101 παρ.1 ΣΛΕΕ και 1 παρ. 1 Ν.3959/2011: §7 Το αντικείμενο της απαγόρευσης: Μορφές Συμπράξεων. Συμβολή στο συλλογικό έργο: Δίκαιο του ελεύθερου, επιμέλεια: Τζουγανάτος Δ., Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2023, σελ. 225.

βούληση τους περί αυτού. Η δυνατότητα άρσης του σοβαρού περιορισμού και της ακυρότητας που επιφέρει η σύμπτωση βουλήσεων επιχειρήσεων εντός της αγοράς, ενιαίας ευρωπαϊκής ή εθνικής, είναι δυνατή σε ειδικές μόνο περιπτώσεις εξαιρέσεων. Τέτοια περίπτωση συνιστούν οι συμφωνίες de minimis³⁶, όπου το δόγμα είναι ότι η μικρή επιρροή τους στην αγορά εργασίας, λόγω του περιορισμένου μεριδίου της αγοράς το οποίο καλύπτουν, δεν επηρεάζει ουσιαστικά τον ανταγωνισμό. Σε ελάχιστες περιπτώσεις και υπό συγκεκριμένους όρους θα μπορούσε κάποιος να αξιοποιήσει τη θεώρηση αυτή προς νομιμοποίηση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας των αυτοαπασχολούμενων στο πλαίσιο του δίκαιου του ανταγωνισμού. Όμως στο Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, δεν υπάρχουν κρίσεις που εξαιρούν ή απαλλάσσουν από το προσωπικό πεδίο ισχύος των κανόνων του ανταγωνισμού επί τη βάση τέτοιων κριτηρίων: από τη στιγμή που μια οντότητα θεωρείται ότι πληροί τα κριτήρια για να κριθεί ως «επιχείρηση», οι κανόνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τον ανταγωνισμό εφαρμόζονται³⁷. Εξάλλου μία τέτοια προσέγγιση, στην περίπτωση των συλλογικών συμβάσεων των μη εξαρτημένων απασχολούμενων δεν αποτελεί ούτε μια δίκαιη, ούτε μια λύση ικανή να επιφέρει την κοινωνική ισορροπία.

Η αξία της συνδικαλιστικής οργάνωσης ως αρωγού επίτευξης των στόχων της κοινωνικής ευμάρειας και ισορροπίας, κάνει τη δράση της αυτή να εκπίπτει του πεδίου ελέγχου των διατάξεων του ανταγωνισμού ακόμα και όταν επιφέρει περιοριστικά για αυτόν αποτελέσματα³⁸. Άλλως η αγορά θα προσδιοριζόταν και καθοριζόταν από τον «μονόλογο» του εργοδότη, ο οποίος καθόλου βέβαιο δεν είναι ότι θα συνέβαλε στην κοινωνική ευμάρεια και ισορροπία. Υπό αυτήν ακριβώς τη θεώρηση και δεδομένης της συντρέχουσας και στην περίπτωση των αυτοαπασχολούμενων διαπραγματευτικής ανισότητας και της οιονεί εργασιακής εξάρτησης τους, είναι ωφέλιμο για την ίδια την κοινωνία και την οικονομία να εξαιρέσουμε, ή μάλλον να επεκτείνουμε την ήδη υπάρχουσα εξαίρεση, στο πεδίο των δικών τους συλλογικών διαπραγματεύσεων, ώστε να καλύπτει τις συμφωνίες εκείνες που αφορούν αυτοαπασχολούμενους και να μην περιορίζονται οι κοινωνικοί εταίροι που επιδιώκουν τη βελτίωση των όρων εργασίας των αυτοαπασχολούμενων, που έχουν αυξημένη ανάγκη προστασίας.

VI. Η υπόθεση FNV Kunsten Informatie en Media κατά Staat der Nederlanden και τα νομολογιακά κριτήρια που θέσπισε

Το θέμα τέθηκε εκ νέου, σε κατά ένα μέτρο τροποποιημένη βάση σε σχέση με τις αρχικές διαπιστώσεις και κριτήρια της υπόθεσης “Albany”, όταν ενώπιον του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης εξετάστηκε το επιτρεπτό της συλλογικής σύμβασης της συνδικαλιστικής οργάνωσης FNV με εργοδοτική ένωση, για τις ελάχιστες αμοιβές των μη μισθωτών, αναπληρωματικών μελών ορχήστρας, στην υπόθεση C-413/13 FNV Kunsten Informatie en Media κατά Staat der Nederlanden. Η ιδιαιτερότητα της εν λόγω συλλογικής σύμβασης εργασίας που οδήγησε στη νομική αμφισβήτηση της, ήταν ότι αφορούσε τους όρους αμοιβής όχι μόνον των αναπληρωτών που προσλαμβάνονται στο πλαίσιο συμβάσεως εργασίας αλλά και των

³⁶ Αθανασίου Λ., ο.π., σελ. 228. Βλ. επίσης Daskalova, V., Regulating the New Self-Employed in the Uber Economy: What Role for EU Competition Law?, German Law Journal, 2018, Τόμος 19, Τεύχος. 3, σελ. 484.

³⁷ Daskalova, V., ο.π., σελ. 484.

³⁸ Αθανασίου Λ., ο.π., σελ. 232.

αναπληρωτών μουσικών οι οποίοι ασκούσαν τη δραστηριότητά τους δυνάμει συμβάσεως έργου ή παροχής υπηρεσιών και δεν θεωρούνταν, τουλάχιστον κατά την έννοια της ίδιας της συλλογικής συμβάσεως «εργαζόμενοι». Η νομιμότητα αυτής της ΣΣΕ, παρότι δεν αντέβαινε στα ευρύτερα νομολογιακά κριτήρια της δραστηριοποίησης εντός του πεδίου των συλλογικών διαπραγματεύσεων και της βελτίωσης των όρων εργασίας, τέθηκε υπό αμφισβήτηση όταν η Ολλανδική Επιτροπή Ανταγωνισμού το 2007 δημοσίευσε έγγραφο προβληματισμού της συμβατότητας της με τις διατάξεις του ανταγωνισμού, επισημαίνοντας ότι οι διατάξεις της ΣΣΕ που αφορούν τους αυτοαπασχολούμενους αναπληρωτές μουσικούς, δεν εξαιρούνται από το πεδίο εφαρμογής των εθνικών κανόνων περί του ανταγωνισμού (οι οποίοι αντηχούν και αντιστοιχούν στην Ευρωπαϊκές διατάξεις). Η συλλογική σύμβαση έληξε και η εργοδοτική οργάνωση αρνήθηκε να συνεχίσει τις διαπραγματεύσεις για νέα συλλογική σύμβαση εργασίας, με αποτέλεσμα το θέμα να τεθεί ενώπιον του δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το αποτέλεσμα ήταν η συνδικαλιστική οργάνωση να αναζητήσει δικαστικώς την ανάκληση του εγγράφου προβληματισμού της Ολλανδικής Επιτροπής Ανταγωνισμού και την αναγνώριση της σύμπνοιας του δικαιώματος σύναψης συλλογικής σύμβασης εργασίας εκ μέρους αυτοαπασχολούμενων, με το ευρωπαϊκό και με το ολλανδικό δίκαιο του ανταγωνισμού.

Μέχρι το σημείο εκείνο, η μόνη βάση της νομιμότητας και συμβατότητας των συλλογικών συμβάσεων εργασίας με το δίκαιο του ανταγωνισμού ήταν τα κριτήρια που είχε θέσει η απόφαση “Albany”. Τα παγιωμένα αυτά κριτήρια δεν ανατρέπονται λόγω των ιδιαίτερων συνθηκών της εκάστης υπόθεσης, υπό καμία προϋπόθεσή δεν επιτρέπεται να εκλείπουν. Συνεπώς ακόμη και στη συγκεκριμένη περίπτωση το πρώτο έργο του Δικαστηρίου που εξέτασε τη νομιμότητα και συμβατότητα των συλλογικών διατάξεων ήταν να εξετάσει τη συνδρομή αυτών των κριτηρίων. Το Δικαστήριο όμως εδώ στάθηκε και εξέτασε ένα ακόμη ζήτημα, αυτό που αποτέλεσε και το επίκεντρο της διαφωνίας, ήτοι την έννοια της «επιχείρησης», η οποία απαγορεύεται κατά το άρθρο 101 ΣΛΕΕ να επηρεάσει την ελεύθερη παροχή των υπηρεσιών στην αγορά.

Επί αυτού, το Δικαστήριο κατέληξε στις εξής αξιωματικώς θέσεις: *«ότι η Συνθήκη, ενώ αναφέρεται σε κοινωνικό διάλογο, ουδεμία διάταξη περιέχει που να ενθαρρύνει, όπως τα άρθρα 153 ΣΛΕΕ και 155 ΣΛΕΕ, καθώς και τα άρθρα 1 και 4 της Συμφωνίας για την κοινωνική πολιτική (ΕΕ 1992, C 191, σ. 91), τον διάλογο μεταξύ των αυτοαπασχολούμενων και των εργοδοτών»³⁹*, με αποτέλεσμα να μην αποκλείεται μια τέτοια συμφωνία από το πεδίο εφαρμογής των κανόνων του ανταγωνισμού. Συγχρόνως όμως, διατύπωσε τη θέση ότι είναι δυνατή η άρση της απαγόρευσης στην περίπτωση που οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αφορούν τους όρους εργασίας και γίνονται για λογαριασμό μίας άλλης ιδιαίτερης κατηγορίας απασχολούμενων, αυτής των ψευδο-αυτοαπασχολούμενων, ήτοι *«των επαγγελματιών που βρίσκονται σε κατάσταση αντίστοιχη με εκείνη των εργαζομένων»⁴⁰*, κατά τη διατύπωσή του. Το ΔΕΕ τοιουτοτρόπως, με μία ίσως αμφίσημη ερμηνεία, αξιολόγησε και αναγνώρισε τη σημασία της παραχώρησης του δικαιώματος αυτούς στους ψευδο-απασχολούμενους, δηλαδή στους εργαζομένους εκείνους στους οποίους η εργασία παρέχεται υπό συνθήκες ανάλογες με αυτές της εξαρτημένης εργασίας.

³⁹ ΔΕΕ 04.12.2014, C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media κατά Staat der Nederlanden, σκ. 29.

⁴⁰ ΔΕΕ 04.12.2014, C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media κατά Staat der Nederlanden, σκ. 31.

Η έννοια του αυτοαπασχολούμενου και του ψευδό-αυτοαπασχολούμενου

Σύμφωνα με την ανωτέρω στάθμιση και κρίση του Δικαστηρίου, πολλά είναι αυτά τα οποία εξαρτώνται από το ποιος θεωρείται «ψευδό-αυτοαπασχολούμενος», οπότε κρίσιμο είναι να ορίσουμε σε ένα γενικό επίπεδο, ποια είναι η συγκρίσιμη με τους μισθωτούς εργαζόμενους συνθήκη παροχής υπηρεσιών. Εκ πρώτης όψεως, η διατύπωση της απόφασης παραπέμπει αποκλειστικά στην περίπτωση εκείνων των εργαζομένων των οποίων η σχέση έχει χαρακτηριστεί εσφαλμένα, παρέχοντας το δικαίωμα προς τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, υπό την αίρεση του ορθού νομικού χαρακτηρισμού της. Ωστόσο, για αυτή την κατηγορία εργαζομένων ουδέποτε αμφισβητήθηκε, τουλάχιστον δογματικά, η εξαίρεση από την εφαρμογή των κανόνων του ανταγωνισμού και το δικαίωμά τους να προβούν σε συλλογικές διαπραγματεύσεις, καθότι το εμπόδιο είναι τόσο εικονικό, όσο εικονική είναι και η σύμβαση έργου ή ανεξαρτήτων υπηρεσιών που εκτελούν. Οι ψευδο-ανεξάρτητοι απασχολούμενοι, έχουν εξ' ορισμού το απαραβίαστο δικαίωμα στη σύναψη συλλογικών συμβάσεων γιατί είναι αυθεντικά εξαρτημένοι εργαζόμενοι και η επίκληση της ανεξαρτησίας τους είναι ένα πέπλο που, εφόσον σηκωθεί αίρει κάθε περιορισμό στον δρόμο για την άσκηση των συνδικαλιστικών τους δικαιωμάτων. Στην περίπτωση που μείνουμε σε αυτή τη στενή προσέγγιση, κατά την οποία η μισθωτή εργασία και μόνο αυτή μπορεί να αποτελέσει νόμιμα τη βάση κοινωνικού διαλόγου, θα εξέπιπταν της κατ' αρχήν αναγνωρισμένης συμβατής με το ενωσιακό δίκαιο νομιμότητας τους, εθνικές διατάξεις ανά την Ευρωπαϊκή Επικράτεια (πχ. στη Γερμανία, στην Ιταλία, στην Ισπανία), οι οποίες ήδη επιτρέπουν σε ορισμένες κατηγορίες αυτοαπασχολούμενων εργαζομένων το δικαίωμα στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.⁴¹

Μάλλον, προς καλύτερη αντίληψη της ανωτέρω κρίσης του ΔΕΕ, πρέπει να ανατρέξουμε στην έννοια του αυτοαπασχολούμενου όπως αυτή διαμορφώθηκε από τη λοιπή νομολογία του Δικαστηρίου⁴². Προς τούτο, είναι ιδιαίτερα επωφελής η αναδρομή που λαμβάνει χώρα στη σκέψη 35 της απόφασης, σε παλαιότερη προσέγγιση της έννοιας στη νομολογία του ΔΕΚ και δη στην υπόθεση C-256/01 Debra Allonby κατά Accrington & Rossendale College κ.λπ., σχετικά με τους εσφαλμένα ταξινομημένους ανεξάρτητους απασχολημένους όπου αναφέρεται: «*Ο τυπικός χαρακτηρισμός του μη μισθωτού εργαζομένου σε σχέση με το εθνικό δίκαιο δεν αποκλείει να πρέπει ένα πρόσωπο να χαρακτηριστεί ως εργαζόμενος υπό την έννοια του άρθρου 141, παράγραφος 1, ΕΚ εάν η ανεξαρτησία του είναι πλασματική, καλύπτουσα έτσι μια εργασιακή σχέση υπό την έννοια του εν λόγω άρθρου.*»⁴³.

Εκ των ανωτέρω, μπορούμε να συνάγουμε ότι το ΔΕΕ προέβη σε μία ευρύτερη προσέγγιση της έννοιας της ψευδό-αυτοαπασχόλησης, ώστε να καθιερώσει την επιτρεπτή κατά το δίκαιο του ανταγωνισμού επέκταση των συλλογικών δικαιωμάτων σε άτομα που εκτελούν εργασία υπό συνθήκες εξάρτησης, όμοιας με αυτής των μισθωτών κατά την έννοια του ενωσιακού δικαίου, εμπίπτουν όμως στην κατηγορία των αυτοαπασχολούμενων εντός του

⁴¹ Βλ. De Stefano V., & Aloisi A., Fundamental Labour Rights, Platform Work and Human Rights Protection of Non-Standard Workers, έγγραφο εργασίας σε συνεργασία με το Δίκτυο Έρευνας Κοινωνικών Επιστημών (Social Science Research Network), δημοσιευμένο στην ιστοσελίδα www.ssrn.com, 2020, σελ. 15.

⁴² Daskalova V., The Competition Law Framework and Collective Bargaining Agreements for Self-Employed: Analysing Restrictions and Mapping Exemption Opportunities. Συμβολή στο συλλογικό έργο: Collective Bargaining for Self-Employed Workers in Europe (Approaches to Reconcile Competition Law and Labour Rights), επιμέλεια: Hendrickx F., Wolters Kluwer 2021, Κεφάλαιο 2, παρ. 10.55.

⁴³ ΔΕΚ 13.01.2004, C-256/01, Debra Allonby κατά Accrington & Rossendale College κ.λπ, σκ. 71.

πλαisiού του εθνικού δικαίου. Κατά αυτόν τον τρόπο, δίχως να αποξενώνεται από τη μισθωτή εργασία, το Δικαστήριο φώτισε το γεγονός ότι ο διαχωρισμός και ο κλασικός νομοθετημένος δυισμός του εργατικού δικαίου δεν μπορεί να αποτελέσει το μόνο κριτήριο που θα καθορίσει το εάν μια συλλογική προσπάθεια βελτίωσης των όρων εργασίας μιας συγκεκριμένης ομάδας, αποτελεί θεμιτό κοινωνικό διάλογο ή απαγορευμένη σύμπραξη.

Η θεώρηση αυτή στρέφεται προς την αγορά εργασίας και την ελεύθερη αγορά, όχι προς τους εθνικούς νομοθέτες και τα κριτήρια που επιλέγουν να θέσουν για να διαπιστώσουν ή να προσδιορίσουν την εξαρτημένη εργασία. Το βασικό γνώρισμα του ψευδο-αποασχολούμενου στον οποίο αναφέρεται η νομολογία του ΔΕΕ, δεν είναι η παράβαση των τυπικών όρων μιας σύμβασης ανεξαρτήτων υπηρεσιών και η διαμόρφωση μία πραγματικής κατάστασης που πληροί εξωσυμβατικά τα κριτήρια της εξαρτημένης εργασίας. Αντιθέτως, το Δικαστήριο επιλέγει να μη δεσμευτεί από τα κριτήρια που θέτουν οι εθνικοί νομοθέτες εντός της Ένωσης και να μη δεσμεύσει και του ίδιους από αυτά. Η συνεισφορά της νομολογίας της “FNV Kunsten” είναι ότι αναγνωρίζει πως η ευάλωτη θέση των αυτοαποασχολούμενων δεν αναιρείται από τις αξιολογήσεις του εθνικού νομοθέτη περί των ενδείξεων ή κριτηρίων εξάρτησης: εφόσον ένας αυτοαποασχολούμενος προσφέρει τις υπηρεσίες του, υπό τις οδηγίες άλλου, σε συνθήκη οικονομικής εξάρτησης ή εν πάσει περιπτώσει σε συνθήκη που είναι συγκρίσιμη της εξάρτησης και της διαπραγματευτικής ανισότητας των μισθωτών, τότε το εθνικό Δικαστήριο μπορεί να αναγνωρίσει αυτόν ως εργαζόμενο για τους σκοπούς του δικαίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης και όχι ως επιχείρηση για τους σκοπούς του δικαίου του ανταγωνισμού της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η αναφορά της ανωτέρω νομολογίας στου ψευδο-αυτοαποασχολούμενου είναι συγκρίσιμη της αναφοράς της εισηγητικής έκθεσης του αρθ. 1§2 του Ν.1876/1990 για την οποία έγινε λόγος παραπάνω, καθότι και στις δύο περιπτώσεις αυτοί αντιμετωπίζονται ως μία κατηγορία μέσα στο φάσμα των ανεξαρτήτων παρόχων υπηρεσιών.

VII. Το περιεχόμενο των νέων κατευθυντήριων γραμμών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής

Η νομολογία του ΔΕΚ σήκωσε πριν από χρόνια το πέπλο των αμφιβολιών σχετικά με την νομιμότητα των συλλογικών συμβάσεων, υπό το πρίσμα του κοινωνικού σκοπού που αυτές εξυπηρετούν. Στη συνέχεια το ΔΕΕ επισήμανε ότι ο διάλογος εκ μέρους των αυτοαποασχολούμενων, μπορεί μεν να είναι απαράδεκτος ως αντιτιθέμενος τις διατάξεις του ανταγωνισμού, όμως λόγω της εν πολλοίς εξομοίωσης κάποιων αυτοαποασχολούμενων με τους μισθωτούς, μπορεί σε περιπτώσεις να εξαιρεθεί από την εμβέλεια της απαγόρευσης του ανταγωνισμού ως κοινωνικός θεσμός που επίσης προάγει τη αυτοπροστασία ευάλωτων κοινωνικά εργαζομένων. Σήμερα, το πλαίσιο για την άσκηση των συλλογικών δικαιωμάτων και δη των συλλογικών διαπραγματεύσεων, έχει διαλευκανθεί εν μέρει, μέσω των κατευθυντήριων γραμμών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, στις οποίες έγινε και νωρίτερα λόγος.

Κατόπιν στοιχειοθέτησης του πεδίου του προβληματισμού περί τον ανταγωνισμό μπορούμε να αξιολογήσουμε καλύτερα το περιεχόμενο των εν λόγω κατευθυντήριων γραμμών, στις οποίες η Ευρωπαϊκή Επιτροπή επισημαίνει, με ένα μη νομικά δεσμευτικό κείμενο προς τα κράτη, ότι οι διατάξεις του ανταγωνισμού, δεν εφαρμόζονται στους αυτοαποασχολούμενους που

βρίσκονται σε μία κατάσταση συγκρίσιμη με αυτή των εργαζομένων. Ειδικώς αναδεικνύοντας εκ νέου, ένα κριτήριο νομιμότητας που έθεσε για πρώτη φορά το Δικαστήριο στην υπόθεση FNV Kustten, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή αναφέρεται ειδικά σε όσους:

- παρέχουν υπηρεσίες αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο σε μία επιχείρηση,
- εκτελούν τις ίδιες ή παρόμοιες εργασίες με εργαζομένους της ίδιας επιχείρησης (side by side εργαζόμενοι)
- παρέχουν τις υπηρεσίες τους μέσω μιας ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας, όπως είναι ένας διαδικτυακός τόπος ή μια εφαρμογή που οργανώνει την εργασία που εκτελείται από άτομα.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεσμεύτηκε ότι *«δεν θα επιβάλλει τους κανόνες ανταγωνισμού της ΕΕ κατά συλλογικών συμβάσεων που συνήφθησαν από αυτοαπασχολούμενους χωρίς υπαλλήλους σε ανίσχυρη διαπραγματευτική θέση, για παράδειγμα, αν υπάρχει ανισορροπία όσον αφορά τη διαπραγματευτική ισχύ σε διαπραγματεύσεις με οικονομικά ισχυρότερες εταιρείες ή όταν διαπραγματεύονται συλλογικά ακολουθώντας την εθνική ή ενωσιακή νομοθεσία.»*

Κατά τα ανωτέρω, βασική παράμετρος για την εξαίρεση από το προσωπικό πεδίο ισχύος των διατάξεων του ανταγωνισμού είναι κατά την κρίση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής η προσωπική παροχή της εργασίας, δίχως απασχόληση άλλων υπαλλήλων. Ωστόσο δεν αποτελεί κώλυμα για την υπαγωγή εντός της εμβέλειας των κατευθυντήριων γραμμών, η αξιοποίηση περιουσιακών στοιχείων του αυτοαπασχολούμενου προκειμένου να ολοκληρωθεί η παροχή της εργασίας, όπως ο εξοπλισμός και γενικά τα μέσα παραγωγής. Δεν αποκλείεται λοιπόν από την εφαρμογή του άρθρου 101 ΣΛΕΕ, ο απασχολούμενος που αξιοποιεί υπαλλήλους κατά την παροχή της εργασίας του, ακόμα και αν η σχέση που τον συνδέει με τον πελάτη είναι αυτή της οικονομικής εξάρτησης, εξαιρείται όμως αυτός που παρέχει προσωπική εργασία ακόμα και αν έχει επενδύσει σε δικό του εξοπλισμό για την παροχή αυτής⁴⁴, καθότι η Επιτροπή κρίνει ότι αυτός προσομοιάζει περισσότερο στις συνθήκες κάτω από τις οποίες εργάζεται ένας μισθωτός ενώ ο πρώτος στις συνθήκες υπό τις οποίες λειτουργεί μία επιχείρηση.

Οι κατευθυντήριες αυτές γραμμές είναι αδιαμφισβήτητα το έναυσμα για ασφαλέστερες, από νομική άποψη, διαπραγματεύσεις, αποτελούν όμως στην ουσία τους μόνο αυτό, την αφετηρία από την οποία μπορεί να εκκινήσει ο εθνικός και ο ευρωπαϊκός νομοθέτης. Η Επιτροπή έδωσε μία κατεύθυνση προκειμένου να συμβαδίσει με την οικονομική και κοινωνική πραγματικότητα, επηρεασμένη από αυτήν και υπό την «άτυπη» καθοδήγηση της νομολογίας του ΔΕΕ, όμως δεν μπορεί να επιβληθεί στο σύνολο των συλλογικών διαπραγματεύσεων των αυτοαπασχολούμενων, ακόμα και αν αυτές είναι κατά την κρίση της επιβεβλημένες από τις συνθήκες της αγοράς. Δεδομένης της έλλειψης αρμοδιότητας της να εκδώσει ένα νομικά δεσμευτικό κείμενο, οι κατευθυντήριες γραμμές αποτελούν απλώς τη δήλωση των προθέσεων της Επιτροπής, μέχρις ότου αυτή η καθοδήγηση να ανατραπεί ή να συμπληρωθεί από τυχόν νεότερες κρίσεις του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το δικαίωμα δηλαδή απόλυτης κρίσης παραμένει φυσικά στα χέρια του ΔΕΕ, με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή να σημειώνει ότι οι οδηγίες αυτές ισχύουν υπό την αίρεση αντίθετης μεταγενέστερης νομολογίας του δικαστηρίου κατά την κρίση του επί υποθέσεων συλλογικών συμβάσεων.⁴⁵

⁴⁴ Παπαδημητρίου Κ., ο.π., σελ. 786.

⁴⁵ Παπαδημητρίου Κ., ο.π., σελ. 786.

Συμπερασματικά, οι ως άνω κατευθυντήριες γραμμές, οι οποίες καλύπτουν και αφορούν όλα τα είδη των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, αποτελούν την προτροπή προς τους εθνικούς νομοθέτες να συμπεριλάβουν στο εθνικό δίκαιο διατάξεις που συμβαδίζουν με τις εν λόγω διαπιστώσεις της Επιτροπής και εξυπηρετούν τον σκοπό του κοινωνικού διαλόγου και της κοινωνικής ισορροπίας μέσα στην Ένωση. Για αυτό τον λόγο, άμα τη εκδόσει τους, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεσμεύτηκε να επιτηρεί την εφαρμογή τους στα κράτη μέλη, μέσω συναντήσεων με τους Ευρωπαϊκούς κοινωνικούς εταίρους και το Ευρωπαϊκό Δίκτυο Ανταγωνισμού, δίνοντας ένα σπουδαίο και ηχηρό μήνυμα, για την ενσωμάτωση του κοινωνικού διαλόγου των οιονεί εξαρτημένων αυτοαπασχολούμενων. Φυσικά τα συλλογικά δικαιώματα των αυτοαπασχολούμενων, όπως προελέχθη, δεν κατοχυρώνονται το πρώτον σήμερα επί της μεταλλασσόμενης οικονομίας και αγοράς εργασίας, αλλά αντιθέτως είναι εδώ και πολλά χρόνια κατοχυρωμένα σε πολλές Ευρωπαϊκές έννομες τάξεις, αλλά όχι πάντα εφαρμοσμένα στην πράξη, γεγονός που οφείλεται εν πολλοίς στις απαγορεύσεις του διατάξεων του ανταγωνισμού.

Οι συνέπειες της απαγόρευσης αυτής, υπήρξαν επί μακρό χρονικό διάστημα δυσμενείς και δεν είναι καθόλου βέβαιο ότι θα αποτραπούν στο μέλλον εν όψει του προτεινόμενου μοντέλου εξαίρεσης από το προσωπικό πεδίο εφαρμογής τους και της έκδοσης νομικά ουδέτερων κατευθύνσεων προς τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Πάντως μία θεωρητική λύση, λιγότερο νομικά επισφαλής και μάλλον τελεολογικά συμφέρουσα, φαίνεται να είναι η αντιστροφή της πλήρωσης των προϋποθέσεων εξαίρεσης, ώστε να μην αναζητείται το πρώτον η τυχόν εξαίρεση της συλλογικής διαπραγματεύσεως από τον κανόνα της ελευθερίας του ανταγωνισμού, αλλά αντιθέτως ο κανόνας να είναι η δυνατότητα συλλογικής διαπραγματεύσεως κάθε ατόμου που παρέχει προσωπική και ετεροκαθοριζόμενη εργασία, εκτός από την περίπτωση που αυτός προκύψει ότι δρα ως γνήσιος επιχειρηματίας.

VIII. Το παγκόσμιο γίνεσθαι

Σε αντίθεση με την μικρή και ατελή νομοθετική παραγωγή του Έλληνα νομοθέτη επί του ζητήματος της επέκτασης των συλλογικών δικαιωμάτων στους ανεξάρτητους απασχολούμενους, οι έννομες τάξεις άλλων χωρών έχουν δημιουργήσει ένα συγκριτικά εύφορο έδαφος για την προώθηση της αυτοπροστασίας των ευάλωτων μη εξαρτημένων εργαζόμενων. Ωστόσο, παρότι μπορούμε πράγματι να λάβουμε ωφέλιμα συμπεράσματα από την παρατήρηση άλλων χωρών, είναι ασφαλές να διαπιστώσουμε ότι σε καμία έννομη τάξη δεν έχουν επιλυθεί οριστικά τα προβλήματα εκείνα που καθιστούν σε μεγάλο βαθμό ανέφικτη τη συλλογική δράση, με αποτέλεσμα να μην μπορούμε να εντοπίσουμε -σε αντίθεση με την περίπτωση της μισθωτής εργασίας- ένα κατεστημένο συλλογικότητας και συνδικαλιστικής δράσης.

Οι περισσότερες χώρες στις οποίες παρατηρείται μία στοιχειώδης κατοχύρωση των συλλογικών εργασιακών δικαιωμάτων μη μισθωτών, προσφέρουν αυτή, κατά κύριο λόγο μέσω δύο οδών: Αφενός δια του εκ των προτέρων προσδιορισμού των «τυχερών» λίγων της ομάδας των ανεξάρτητων απασχολούμενων, των επαγγελματιών εκείνων που διαχρονικά, αν και ανεξάρτητοι εργαζόμενοι, αναγνωρίζονται ως ευάλωτοι που χρήζουν προστασίας. Τέτοια επαγγέλματα είναι κατά κόρον τα καλλιτεχνικά επαγγέλματα, όπως οι μουσικοί, οι ηθοποιοί, οι χορευτές αλλά και οι δημοσιογράφοι, οι οποίοι σε διάφορες χώρες εξαιρούνται ρητώς από τις διατάξεις που απαγορεύουν τη συλλογική δράση ή συμπεριλαμβάνονται επίσης ρητώς στις

διατάξεις που θεσμοθετούν αυτήν. Η ως άνω πρακτική έχει υιοθετηθεί σε χώρες όπως η Αυστρία, η Γαλλία -οι οποίες ωστόσο συμπεριλαμβάνουν κατά τις αξιολογήσεις τους και κριτήρια που αφορούν την οικονομική εξάρτηση- η Ιρλανδία αλλά και η Σερβία.

Αφετέρου, η δεύτερη προσέγγιση ακολουθεί το σχήμα της ανάδειξης της τυχόν οικονομικής εξάρτησης ή του ετεροκαθορισμού της εργασίας ως κριτήριο το οποίο, με έναν τρόπο ανάλογο με αυτόν που η κλασική εξάρτηση αποτελεί το εισιτήριο για την υπαγωγή στο πεδίο του συστήματος κανόνων του εργατικού δικαίου, ανοίγει ή κλείνει την πόρτα στην άσκηση του πλέγματος των συλλογικών δικαιωμάτων για τους αυτοαπασχολούμενους⁴⁶. Χώρες οι οποίες υιοθετούν αυτό το σύστημα, το οποίο είναι αυτό που υιοθέτησε και ο Έλληνας νομοθέτης την πρώτη φορά που αναφέρθηκε στο ζήτημα με τον Ν. 1876/1990, είναι: η Γερμανία και η Ισπανία, όπου βάσει νόμου επιτρέπονται οι συλλογικές διαπραγματεύσεις σε οικονομικά εξαρτημένους εργαζόμενους οι οποίοι δεν απασχολούν υπαλλήλους και συνεργάζονται κατά κύριο λόγο με έναν πελάτη, η Ιταλία όπου μία κατηγορία ανεξαρτήτων εργαζομένων η οποία διατηρεί σε διαρκή σχέση με τον εντολέα της νομιμοποιείται να προχωρήσει σε σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας, η Δανία όπου τα νομολογιακά θεσπισμένα κριτήρια θέτουν τους περιορισμούς στην άσκηση των συλλογικών δικαιωμάτων από αυτοαπασχολούμενους, πλην όμως αυτοί αίρονται στην περίπτωση της οικονομικής εξάρτησης, η Σουηδία, αλλά και το Ηνωμένο Βασίλειο όπου η αναγνώριση της υπαγωγής στην ενδιάμεση κατηγορία του «worker», αντί ή ταυτοχρόνως με αυτή του αυτοαπασχολούμενου, συνεπάγεται τη δυνατότητα σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Όμως, παρά τις όποιες νομοθετικές ή συνδικαλιστικές πρωτοβουλίες, το καθεστώς της απαιτούμενης προστασίας για τους αυτοαπασχολούμενους, ακόμα και στις πιο προοδευτικές, ή νομοθετικά σύγχρονες και ενήμερες έννομες τάξεις δεν είναι απόλυτα υγιές, αδιάβρωτο ή αποκρυσταλλωμένο. Σε αυτό συνέβαλαν διάφοροι παράγοντες που ακόμη και σήμερα, που το ζήτημα είναι στις επάλξεις της ακαδημαϊκής συζήτησης σχετικά με τα συλλογικά δικαιώματα, λειτουργούν ανασταλτικά έναντι της προόδου, όπως: η προαναφερθείσα αμφιβολία της νομιμότητας τέτοιων συλλογικών συμβάσεων λόγω μη συμβατότητας με τις διατάξεις του ανταγωνισμού, το πρόβλημα συνασπισμού των διάσπαρτων μεμονωμένων εργαζομένων υπό την κοινή ομπρέλα ενός σωματίου, το πρόβλημα εντοπισμού του άλλου μέρους καθώς και εύρεσης εκπροσώπων των κατά κύριο λόγο διάσπαρτων «εργοδοτών».

Προς ανάλυση των ανωτέρω, είναι μάλλον συμφέρον να εμβαθύνουμε σε έναν ελάχιστο βαθμό στις διαχρονικές εξελίξεις αναφορικά με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις των μη μισθωτών, σε κάποιες ενδεικτικές έννομες τάξεις, καθώς μπορούμε να καταλήξουμε σε σπουδαία συμπεράσματα σε σχέση με το οικείο νομοθετικό πλαίσιο.

A. Το παράδειγμα της Ιταλίας

Το ιταλικό εργατικό δίκαιο βασίζεται σε μεγάλο βαθμό στην αυτορρύθμιση των σχέσεων και οριοθετεί με ιδιαίτερα ευρύ τρόπο το δικαίωμα στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Το

⁴⁶Fulton L, Trade unions protecting self-employed workers, μελέτη της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας Συνδικάτων (European Trade Union Confederation), δημοσιευμένη στην επίσημη ιστοσελίδα της Συνομοσπονδίας www.etuc.org, 2018, σελ. 60.

ιταλικό Σύνταγμα δεν περιορίζει, ούτε προσδιορίζει το εύρος και το προσωπικό πεδίο εφαρμογής των δικαιωμάτων της συλλογικής αυτονομίας και συνδικαλιστικής ελευθερίας. Το δικαίωμα είναι ευρύ και κατά μία άποψη, τυπικά εφαρμοστέο σε όλα τα άτομα και τις νομικές οντότητες που μπορούν να προσέλθουν στη διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων και να συνεισφέρουν σε αυτήν⁴⁷. Ο ιταλικός νόμος έχει κάνει συγκεκριμένες ρητές αναφορές στη σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας από μία κατηγορία εργαζομένων που χαρακτηρίζονται ως οιονεί-εξαρτημένοι, τους λεγόμενους «co co co», οι οποίοι παρέχουν εργασία σε ένα καθεστώς ανάμεσα στην εξαρτημένη εργασία και την αυτοαπασχόληση, λόγω της μερικής ανεξαρτησίας που διαθέτουν ως προς τον τρόπο και τον χρόνο άσκησης της εργασίας που παρέχουν. Ωστόσο ο νομοθέτης δεν αρκέστηκε σε αυτό, αφού προς προστασία της ιδιαίτερης αυτής εργασιακής ομάδας, ανέδειξε την κάλυψη από συλλογικές συμβάσεις εργασίας⁴⁸, ως απαραίτητη συνιστώσα της νομιμότητας των σχετικών ατομικών συμβάσεων «co co co», στην περίπτωση που δε συντρέχουν άλλες περιστάσεις που τους εξαιρούν από την υποχρέωση αυτή.

Αδιαμφισβήτητα, την κοινωνική σημασία της ενδιάμεσης αυτής κατηγορίας εργαζομένων αναδεικνύει η σύγχρονη ακαδημαϊκή συζήτηση, που για χάρη παρόμοιων ομάδων εξετάζει εντατικά το ζήτημα των συλλογικών δικαιωμάτων. Πέραν τούτου, είναι αξιόλογο το γεγονός ότι εντός της χώρας η συλλογική διαπραγμάτευση σε αυτήν την κατηγορία ανεξάρτητων απασχολούμενων έχει ανθίσει, σε σημείο που το 2015 κάλυπτε τουλάχιστον 100.000 απασχολούμενους κατά μήκος διάφορων κλάδων⁴⁹. Παρατηρούμε ότι όχι μόνο η κοινωνική ανάγκη αλλά και η επιβολή του νόμου και σε περιπτώσεις η ευχέρεια που δίνει, είναι η κινητήριος δύναμη προώθησης του νέου μοντέλου συλλογικών διαπραγματεύσεων. Ωστόσο για την οργάνωση και ανάπτυξη της νέας συνδικαλιστικής κοινωνίας πρέπει οι συνδικαλιστικές οργανώσεις να μπορούν να βρουν τους διαύλους επικοινωνίας με αμφοτερές τις ετερογενείς και διάσπαρτες οντότητες των αυτοαπασχολούμενων και των «εργοδοτών» τους. Πάντως αξίζει να σημειωθεί ότι στην Ιταλία τα σωματεία ανέπτυσαν ανέκαθεν πολιτική δράση αξιοποιώντας αυτήν, ως ένα όχημα ενδυνάμωσης τους και προάσπισης των συμφερόντων των μελών τους: πχ διά της άσκησης πίεσης κατά τη διαμόρφωση νομοθετικών διατάξεων. Προσφάτως, μία νέα συνθήκη ευεργετούσα τον συνδικαλισμό έκανε την εμφάνιση της και παρουσίασε θετικά για τους κοινωνικούς εταίρους, αποτελέσματα: η σύμπραξη με την τοπική αυτοδιοίκηση προκειμένου να επιτευχθούν οι κοινωνικοπολιτικοί στόχοι και συμπληρωματικά να ενισχυθεί το σωματείο ώστε να είναι πιο αποτελεσματικό κατά την άσκηση των καταστατικών τους δράσεων. Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα του Δήμου της Μπολόνια, που το 2019 συμμετείχε ως ενδιάμεσο μέρος σε συλλογικές διαπραγματεύσεις προκειμένου να ασκήσει πίεση σε ψηφιακές πλατφόρμες που δραστηριοποιούνταν στην περιοχή, ώστε να υπογράψουν μια ενοχική συμφωνία που θα ρύθμιζε ζητήματα μισθών και ασφάλειας στην εργασία και διαφανών όρων απασχόλησης των παρόχων εργασία σε αυτές⁵⁰.

Αντιλαμβανόμαστε ότι οι συνθήκες άσκησης των συλλογικών διαπραγματεύσεων στη γειτονική χώρα διαφέρουν ριζικά από το ελληνικό νομικό πεδίο, ακόμη και αν οι θετικοί νόμοι

⁴⁷ Gramano, E., & Gaudio, G. New trade union strategies for new forms of employment: focus on Italy. *European Labour Law Journal*, Τόμος 10, Τεύχος. 3, 2019, σελ. 247.

⁴⁸ Fulton L, *European Trade Union Confederation*, ο.π., σελ 51.

⁴⁹ Fulton L, *European Trade Union Confederation*, ο.π., σελ 52.

⁵⁰ Βλ. Razzolini O., *Self-Employed Workers and Collective Action: A Necessary Response to Increasing Income Inequality*, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Τόμος 42, Τεύχος. 2, 2021, σελ. 293 επ..

παρουσιάζουν ομοιότητες. Η ανάπτυξη πολιτικής δράσης εκ μέρους των σωματείων, ή η εμπλοκή τρίτων θεσμικών παραγόντων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις δεν είναι εφαρμόσιμη στην Ελλάδα, ωστόσο μπορεί να μας διδάξει, επί μελλοντικών προσπαθειών για την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων των αυτοαπασχολούμενων, ότι είναι κρίσιμη η ενίσχυση της πίεσης που ασκούν οι κοινωνικοί εταίροι κατά την επιδίωξη του σκοπού τους, είτε με την παροχή κινήτρων, είτε με την θετική ώθηση προς αυτό, τουλάχιστον εκ των προτέρων. Οι πλείστοι στο πεδίο των συλλογικών διαπραγματεύσεων αυτοαπασχολούμενοι, αντιμετωπίζονται μία μεγάλη απροθυμία από την -απαλλαγμένη μέχρι σήμερα από το βάρος των ΣΣΕ- εργοδοτική πλευρά και προς τούτο μάλλον απαιτούν και χρειάζονται ενίσχυση.

B. Το παράδειγμα της Ισπανίας

Το ισπανικό σύστημα του εργατικού δικαίου, όπως και το ελληνικό, βασίζεται στον δυισμό ανάμεσα στην εξαρτημένη και στην ανεξάρτητη απασχόληση. Το Ισπανικό Σύνταγμα επίσης δεν κατοχυρώνει ρητώς το δικαίωμα των αυτοαπασχολούμενων να προσχωρούν σε επιχειρηματικές οργανώσεις και να συστήνουν επαγγελματικά σωματεία για την προώθηση των συμφερόντων τους, δικαίωμα που κατά την κρίση του Συνταγματικού Δικαστηρίου δεν άπτεται αμιγώς και αποκλειστικά της συνδικαλιστικής ελευθερίας, αλλά εδραιώνεται στην ευρύτερη ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι.⁵¹ Ο Ισπανός νομοθέτης έχει προβεί, αναφορικά με τους αυτοαπασχολούμενους -και δη αυτούς που παρουσιάζουν ενός συγκεκριμένου ποσοστού, οικονομική εξάρτηση από τον πελάτη υπέρ του οποίου παρέχουν την εργασία⁵²- στη θέσπιση ενός νομικού πλαισίου, ενός ολόκληρου συστήματος διατάξεων, διά του οποίου έχουν κατοχυρώσει τα δικαιώματα των εν λόγω εργαζομένων να εγγράφονται σε επιχειρηματικό σωματείο της επιλογής τους, να ιδρύουν επαγγελματικές ενώσεις αλλά και να ασκούν τη συλλογική δραστηριότητα υπεράσπισης των επαγγελματικών τους συμφερόντων⁵³. Η κατοχύρωση αυτή όμως είναι εν μέρει ακρωτηριασμένη, καθότι κατά τη θεώρηση του νομοθέτη και του Συνταγματικού Δικαστηρίου, οι εν λόγω διατάξεις δεν εντάσσονται στο πλαίσιο των θεμελιωμένων συνταγματικά συλλογικών εργασιακών δικαιωμάτων.

Παρά την χαμηλότερου επιπέδου κατοχύρωση των ως άνω δικαιωμάτων, το αξιόλογο στην περίπτωση της Ισπανίας, είναι ότι έχει τεθεί σε ισχύ ένα ολοκληρωμένο σύστημα διατάξεων που μπορεί, τουλάχιστον κατ' αρχήν να συντελέσει στην επίτευξη της ζητούμενης αυτόπροστασίας των αυτοαπασχολούμενων. Φυσικά, σε αυτό το νομικό έδαφος, οι συμφωνίες οι οποίες συνάπτονται στο πλαίσιο του νόμου δεν αποτελούν συλλογικές συμβάσεις εργασίας, αλλά ενοχικές συμφωνίες που διέπονται από τις διατάξεις του Αστικού Κώδικα, αποκαλούνται «συμφωνίες επαγγελματικού ενδιαφέροντος» και μπορούν να συναφθούν από σωματεία και

⁵¹ Gil y Gil J.L., Collective Bargaining for the Self-Employed, Comparative Labor Law & Policy Journal, Τόμος 42, Τεύχος 2, 2021, σελ. 339.

⁵² Σύμφωνα με το άρθρο 11§1 του Ισπανικού Νόμου 20/2007, για να υπαχθεί κάποιος αυτοαπασχολούμενος στο πεδίο εφαρμογής του νόμου πρέπει το 75% του εισοδήματός του να προκύπτει από έναν πελάτη. Συγκεκριμένα το άρθρο αναφέρει ότι: «Οι οικονομικά εξαρτημένοι αυτοαπασχολούμενοι που αναφέρονται στο Άρθρο 1.2.δ του παρόντος νόμου είναι εκείνοι που ασκούν οικονομική ή επαγγελματική δραστηριότητα κατά τρόπο προσοδοφόρο και συνήθη, προσωπικό, άμεσο και κυρίαρχο για ένα φυσικό ή νομικό πρόσωπο, που αναφέρεται ως πελάτης, από τον οποίο εξαρτώνται οικονομικά επειδή λαμβάνουν, τουλάχιστον, το 75% του εισοδήματός τους από εργασία και από οικονομικές ή επαγγελματικές δραστηριότητες.»

⁵³ Todoli-Signes A., Workers, the Self-Employed and TRADEs: Conceptualisation and Collective Rights in Spain, European Labour Law Journal, Τόμος 10, Τεύχος 3, 2019, σελ. 259.

επαγγελματικές ενώσεις που εκπροσωπούν τους αυτοαπασχολούμενους. Δυνάμει της ειδικής τους φύσης, που αποκλίνει από τη κλαστική υπερνομοθετική θεώρηση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, οι συμφωνίες αυτές δε δεσμεύουν τους εργαζομένους αμά τη θέσει τους σε ισχύ, αλλά μόνο εάν αυτοί συμφωνήσουν ρητώς προς τούτο, ενώ μάλιστα, λόγω του μη αναγκαστικού τους χαρακτήρα, είναι δυνατόν να ανατραπούν με συμφωνίες χαμηλότερης προστατευτικής ωφέλειας προτού λήξουν. Σύμφωνα δε με τον νόμο, προαπαιτούμενο για να καλυφθεί από μία συλλογική σύμβαση εργαζόμενος, είναι η προηγούμενη ρητή συμφωνία του, γεγονός που ευλόγως δημιουργεί μεγάλες αμφιβολίες σχετικά με το εάν ανατρέπεται απολύτως ή έστω αποτελεσματικά η διαπραγματευτική ανισότητα των μερών.⁵⁴

Δυστυχώς κατά γενική ομολογία ο νόμος αυτός θεωρείται ανεπιτυχής, αφενός διότι για να υπαχθούν στο πεδίο του οι αυτοαπασχολούμενοι πρέπει να προσέλθουν και να καταχωρήσουν την εργασιακή τους κατάσταση ενώπιον των αρχών, το οποίο δεν έχει συμβεί παρά μόνο σε πολύ μικρά ποσοστά αυτών. Αφετέρου, γιατί η αποκλειστικά ενοχική φύση των συμφωνιών επαγγελματικών συμφερόντων και η ανασφάλεια δικαίου που αυτή γεννάει, έχει καθηλώσει τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τη σύναξη των συμφωνιών σε εξαιρετικά χαμηλά επίπεδα, όντας πάντα υπό το άγρυπνο βλέμμα των κανόνων του ανταγωνισμού.

Η Ισπανία διά του νομοθετικού καθεστώτος δίνει ένα πολύ ηχηρό μήνυμα, αφού αποτελεί μάλλον ένα παράδειγμα προς αποφυγή: η ίδρυση ενός πλαισίου διατάξεων συλλογικής δράσης από μόνη της είναι θεμιτή και πιθανόν ευεργετική, ωστόσο η αναγνώριση της ομοιότητας της περιπτώσεων αυτοαπασχόλησης με την εξαρτημένη εργασία πρέπει να μας ωθεί στη σύσταση ενός παράλληλου, όχι ενός υποδεέστερου συστήματος συλλογικών δικαιωμάτων και αυτοπροστασίας.

Γ. Το παράδειγμα της Ιρλανδίας

Η περίπτωση του καθεστώτος των συλλογικών δικαιωμάτων στην Ιρλανδία, περιστρέφεται γύρω από την ίδια προβληματική των απαγορεύσεων που θέτει ο ανταγωνισμός, όπως αναλύθηκε ανωτέρω. Το 2004, ένα πόρισμα της Ιρλανδικής Επιτροπής Ανταγωνισμού έθεσε στη σφαίρα της παράνομης σύμπραξης μια συμφωνία που καθόριζε τους ελάχιστους μισθολογικούς όρους αυτοαπασχολούμενων ηθοποιών φωνής, καθότι, κατά την κρίση της, αυτοί αποτελούσαν επιχειρήσεις που σύμφωνα με τον ιρλανδικό νόμο περί τον ανταγωνισμό δεν μπορούσαν να θέσουν σε ισχύ δική τους τιμολογιακή πολιτική. Το σωματείο των ηθοποιών απείχε στο εξής από τις διαπραγματεύσεις και κατόπιν τούτου, από κοινού με τα σωματεία άλλων αυτοαπασχολούμενων, που διέκριναν το εν δυνάμει αρνητικό αποτέλεσμα του πορίσματος της επιτροπής για τις δικές τους μελλοντικές προσπάθειες συλλογικής διαπραγμάτευσης, άσκησαν πιέσεις προς ανατροπή του πορίσματος και προς λήψη νομοθετικών μέτρων που θα προστάτευαν στο εξής τα συμφέροντα τους και τη δυνατότητα τους να συνέρχονται σε διαπραγματεύσεις και να συνάπτουν ΣΣΕ. Στην προσπάθεια αυτή, η ανώτατη συνδικαλιστική οργάνωση της Ιρλανδίας (ICTU) κατήγγειλε την κρίση της Ιρλανδικής Επιτροπής Ανταγωνισμού ενώπιον της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Κοινωνικών Δικαιωμάτων, επικαλούμενη ότι η απαγόρευση της σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας από τους αυτοαπασχολούμενους που καθορίζουν

⁵⁴ Fulton L, European Trade Union Confederation, ο.π., σελ 56.

ελάχιστα ποσοστά αμοιβής και άλλες συνθήκες εργασίας, παραβιάζει το άρθρο 6 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη. Τελικώς, σύμφωνα με την κρίση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Κοινωνικών Δικαιωμάτων, δεν είναι θεμιτή ή απαραίτητη σε μια δημοκρατική κοινωνία, η επιβολή της νομοθεσίας του ανταγωνισμού εις βάρος της συλλογικής αυτονομίας, σημειώνοντας ότι το άρθρο 6§2 προστατεύει τη συλλογική δράση των αυτοαπασχολούμενων και δη στη συγκεκριμένη περίπτωση των αυτοαπασχολούμενων μουσικών, ηθοποιών φωνής και δημοσιογράφων, οι οποίοι ήταν αυτοί που είχαν ζητήσει επιτακτικά την ανάκληση του πορίσματος της Επιτροπής Ανταγωνισμού.

Η επίμονη προσπάθεια των σωματείων ωστόσο είχε αποδώσει καρπούς πριν την έκδοση της απόφασης, όταν το 2017 ο Ιρλανδός νομοθέτης υιοθέτησε διατάξεις οι οποίες τροποποίησαν τους κανόνες του ανταγωνισμού στη χώρα και ίδρυσαν εξαιρέσεις για τους αυτοαπασχολούμενους μουσικούς, ηθοποιούς φωνής και δημοσιογράφους, καθώς επίσης και για τους ψευδό-αυτοαπασχολούμενους και τους «πλήρως εξαρτώμενους» αυτοαπασχολούμενους⁵⁵. Αξίζει να σημειωθεί πως η αναγνώριση του καθεστώτος της ψευδό-αυτοαπασχόλησης, ή της εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης στην Ιρλανδία, προκειμένου να τύχουν εφαρμογής οι εν λόγω διατάξεις, είναι μια περίπλοκη διαδικασία κατά την οποία το σωματείο που τους εκπροσωπεί οφείλει να την αιτηθεί και να συμβάλει σε αυτή με την προσκόμιση αποδείξεων, ώστε να πείσει το κυβερνητικό σώμα το οποίο θα λάβει την τελική απόφασή για την αναγνώριση της τυχόν συνδρομής εξάρτησης. Με αυτόν τον τρόπο, η Ιρλανδική έννομη τάξη διευρύνει το πεδίο εφαρμογής των κατηγοριών που δικαιούνται προστασία με μη εξαντλητικό τρόπο, αλλά επεκτείνοντας σημαντικά την προστασία που νομολογιακά καθόρισε το ΔΕΕ για τους κοινωνικούς εταίρους που προβαίνουν σε συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Η καθυστερημένη νομοθετική αναγνώριση του δημοκρατικού δικαιώματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων, σε αυτές τις ιδιαίτερες ομάδες των απασχολούμενων, μείωσε τη δυναμική τους, αποστερώντας τους για διάστημα δεκαετιών το δικαίωμα να προσέρχονται σε κοινωνικό διάλογο με την εργοδοτική πλευρά και να αιτούνται καλύτερους όρους εργασίας. Εντούτοις, η παρέμβασή του Ιρλανδού νομοθέτη θέτει μία γερή βάση, τουλάχιστον για τις κατηγορίες εκείνες των επαγγελματιών που απαριθμούνται ρητά στη διάταξη, και δείχνει τον δρόμο ώστε και άλλοι νομοθέτες να θέσουν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις των ευάλωτων αυτών εργαζομένων υπό καθεστώς ασφάλειας δικαίου, απογυμνώνοντας τις από οιαδήποτε ανασφάλεια ή αμφισβήτηση του κύρους τους ως απαγορευμένες συμπράξεις.

Δ. Το παράδειγμα της Αυστραλίας

Η παρούσα αναφορά στην αποξενωμένη από την ελληνική πραγματικότητα και ενωσιακή έννομη τάξη Αυστραλία, γίνεται καθότι παρουσιάζει μια ενδιαφέρουσα εναλλακτική προσέγγιση προς αντιμετώπιση του ίδιου ζητήματος, σχετικά με τον περιορισμό που θέτουν στις συλλογικές συμβάσεις μη εξαρτημένων απασχολούμενων, οι διατάξεις του ανταγωνισμού. Στο σύστημα της Αυστραλίας, οι αυτοαπασχολούμενοι δεν μπορούν επίσης, τουλάχιστον καταρχήν, να συνάψουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθότι η δράση τους αυτή θα αποτελούσε μια περιοριστική του

⁵⁵ Rombouts B., ICTU v. Ireland: Expanding the Scope of Self-Employed Workers Entitled to Collective Bargaining Rights in Relation to Competition Law Prohibitions, International Labor Rights Case Law, Τόμος 5, Τεύχος 1, 2019, σελ. 18.

ανταγωνισμού σύμπραξη⁵⁶. Εντούτοις, στην πράξη, ανά τα χρόνια, έχουν συναφθεί διάφορες συλλογικές συμβάσεις εργασίας αυτοαπασχολούμενων, καθότι έχει διαμορφωθεί ένα ιδιαίτερο σύστημα φλιταρίσματος τους.

Πιο συγκεκριμένα, προκειμένου να λάβει χώρα στην Αυστραλία η εξαίρεση από τις διατάξεις του ανταγωνισμού, απαιτείται να δοθεί σχετική άδεια της Επιτροπής Ανταγωνισμού. Ο τρόπος χορήγησης της άδειας αυτής διαφοροποιείται ανάλογα με το αν πρόκειται για συλλογικές διαπραγματεύσεις που αφορούν μεγάλο μέρος της αγοράς ή για μια συλλογική σύμβαση η οποία καταλαμβάνει ένα μικρό μερίδιο της αγοράς και αφορά μικρές επιχειρήσεις.

Η έννομη τάξη αναγνωρίζει τη συμβολή των συλλογικών συμβάσεων στην επίτευξη της κοινωνικής ισορροπίας και στην επίτευξη δικαιότερων όρων εργασίας, και τις «νομιμοποιεί» κατόπιν σχετικού αιτήματος, το οποίο εδράζεται στη ανάδειξη του «δημοσίου οφέλους» που μπορούν να προσφέρουν οι υπό κρίση συλλογικές συμβάσεις⁵⁷. Η έννοια αυτή, δύσκολα προσδιορίσιμη αναδεικνύεται ως κυρίαρχος παράγοντας στο πλέγμα των συλλογικών σχέσεων στη χώρα. Το γεγονός ότι το επιτρεπτό ή μη της σύναψης μιας συλλογικής σύμβασης κρίνεται σε διάστημα μηνών ή σε διάστημα ημερών -αναλόγως του μεριδίου της αγοράς που δύναται να καταλάβει η ΣΣΕ εφόσον συναφθεί- από μια επιτροπή, αποτελεί αδιαμφισβήτητο πλήγμα για την ανεξαρτησία των ελεύθερων διαπραγματεύσεων και μάλλον για την υποχρέωση προσέλευσης σ' αυτές. Ωστόσο το ανωτέρω αποτελεί ένα δόκιμο κριτήριο το οποίο τροποποιημένο, μπορεί να χρησιμοποιηθεί και σε άλλες έννομες τάξεις προκειμένου να διαπλέξει το πεδίο των επιτρεπτών συμπράξεων αυτοαπασχολούμενων.

ΙΧ. Τα συλλογικά δικαιώματα των αυτοαπασχολούμενων στο ελληνικό δίκαιο εν τοις πράγμασι και η νομική ανασφάλεια

Η μελέτη των περισσότερων Ευρωπαϊκών Χωρών μας δείχνει ότι, η εισροή των αυτοαπασχολούμενων στον χώρο συνδικαλισμού γίνεται κατά κύριο λόγο μέσω της προσχώρησης σε υφιστάμενες συνδικαλιστικές οργανώσεις που προασπίζονται τόσο τα συμφέροντα των εξαρτημάτων όσο και των μη εξαρτημένων απασχολούμενων⁵⁸. Ο Έλληνας νομοθέτης, αν και έχει προβεί σε απόπειρες κατοχύρωσης των συλλογικών δικαιωμάτων των αυτοαπασχολούμενων, προτάσσοντας μάλιστα εδώ και 33 χρόνια το δικαίωμα σε συλλογικές διαπραγματεύσεις, σε καμία από τις δύο σχετικές διατάξεις: το άρθρο 1§2 του Ν.1876/1990 και το άρθρο 70 του Ν. 4808/2021, δε δίνει αυτή τη δυνατότητα. Αντιλαμβανόμαστε ότι με τις αστοχίες του παρόντος συστήματος συλλογικών δικαιωμάτων, ο Έλληνας νομοθέτης κατά μία έννοια «ακρωτηριάζει» μία βασική παράμετρο/διευκόλυνση της συνδικαλιστικής δράσης των αυτοαπασχολούμενων. Η προσχώρηση σε υφιστάμενες δομές, με αναπτυγμένη συνδικαλιστική δράση, που έχουν εντυφώσει και εκπαιδευτεί στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, θα

⁵⁶Βλ. McCrystal S., Collective Bargaining Beyond the Boundaries of Employment: A Comparative Analysis, Melbourne University Law Review, Τόμος 37, Τεύχος 3, 2014, σελ. 662 επ.

⁵⁷ Βλ. McCrystal S., Collective Bargaining by Self-Employed Workers in Australia and the Concept of “Public Benefit”, Comparative Labor Law & Policy Journal, Τόμος 42, Τεύχος 2, 2021, σελ. 253 επ.

⁵⁸ Hiebl C., National Approaches to Collective Bargaining for the Self-Employed: Common Trends, Innovative Potential and Unresolved Problems. Συμβολή στο συλλογικό έργο: Collective Bargaining for Self-Employed Workers in Europe (Approaches to Reconcile Competition Law and Labour Rights), επιμέλεια: Hendrickx F., Wolters Kluwer 2021, Κεφάλαιο 14, παρ. 24.81.

εξυπηρετούσε ομολογουμένως αποτελεσματικότερα τα δικαιώματα των άπειρων στη συλλογική δράση, αυτοαπασχολούμενων. Μέσω της δυνατότητας προσχώρησης των αυτοαπασχολούμενων σε ανώτερες συνδικαλιστικές οργανώσεις θα ήταν δυνατόν να προαχθούν, τόσο τα εργασιακά συμφέροντα των ίδιων όσο και τα συμφέροντα των μισθωτών συνδικαλιστών, τα οποία σε περιπτώσεις -πχ εντός ενός κλάδου- μπορεί να είναι αλληλένδετα ή ακόμα και συγκρίσιμα. Θα ήταν εξαιρετικά ωφέλιμο οι συλλογικές διαπραγματεύσεις να λαμβάνουν χώρα από κοινού προκειμένου να επιτυγχάνεται πρωτογενώς η εξισορρόπηση των κοινωνικών απαιτήσεων και να δημιουργούνται κίνητρα ή αντικίνητρα στους εργοδότες και τις εργοδοτικές οργανώσεις, να αποφεύγουν την κατάχρηση των θεσμών, την κεκαλυμμένη εξαρτημένη απασχόληση των εργαζομένων τους ή την άμετρη εκμετάλλευση των οικονομικά εξαρτημένων από αυτούς απασχολούμενων.

Όμως το ως άνω σενάριο είναι ιδεατό και διόλου υλοποιήσιμο, ιδίως αν λάβουμε υπόψη τις φαινόμενες προθέσεις του Έλληνα νομοθέτη. Αμφότερες οι σχετικές διατάξεις των ως άνω αναφερόμενων νομοθετημάτων είναι ατελείς ως χορηγούσες απομονωμένα δικαιώματα. Το πρόβλημα στο μικρό σύστημα διατάξεων για τους αυτοαπασχολούμενους στην Ελλάδα δεν είναι το γεγονός ότι αποξενώνονται από τη συλλογική διαπραγμάτευση των λοιπών κοινωνικών εταίρων, είναι ότι δεν τους διατίθενται πραγματικά και ολοκληρωτικά τα μέσα για να προβούν στην επιθυμητή συνδικαλιστική δράση και σε συλλογικές διαπραγματεύσεις.

A. Το ανεφάρμοστο του αρθ. 1 του Ν. 1876/1990

Ο Ν. 1876/1990 θέσπισε πρωτοποριακά το δικαίωμα σε σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας, όπως όμως τονίζουμε ανωτέρω, απέκλεισε τους δικαιούχους από κάθε περαιτέρω συνδικαλιστική δράση, ακόμα και στο πλαίσιο των προπαρασκευαστικών ενεργειών για τη άσκηση του. Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με τον ίδιο τον νόμο, η ικανότητα σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας αποδίδεται σε ορισμένα πρόσωπα, τους εργοδότες και συγκεκριμένες νομικές οντότητες: τις εργοδοτικές οργανώσεις, τις ενώσεις προσώπων και φυσικά τις συνδικαλιστικές οργανώσεις (άρθ. 6§1α του Ν. 1876/1990). Σε κανένα σημείο του νομοθετήματος δε γίνεται εκ νέου αναφορά σε αυτή την ιδιαίτερη ομάδα των οικονομικά εξαρτημένων απασχολούμενων, υπέρ της οποίας θεσπίστηκε η σχετική διάταξη.

Το πρόβλημα φυσικά δε συνίσταται στο γεγονός ότι ο Ν.1876/1990 δεν ιδρύει ξεχωριστές διατάξεις για τους οικονομικά εξαρτημένους απασχολούμενους σε σχέση με το λοιπό πλέγμα των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Αντιθέτως, η εξομοίωση αυτή θα ήταν ιδιαίτερα θεμιτή, ως παρέχουσα τη μέγιστη ασφάλεια δίκαιου και την κοινή, αντίστοιχη με τους μισθωτούς, νομική κάλυψη στους διαπραγματευόμενους. Το πρόβλημα συνίσταται στο ότι το πεδίο των συλλογικών δικαιωμάτων συμπληρώνεται από και θεμελιώνεται στον, προγενέστερο Ν.1264/1982, σχετικά με την ίδρυση και τη λειτουργία συνδικαλιστικών οργανώσεων, στο άρθρο 1§1 του οποίου αναφέρεται χαρακτηριστικά: *ο νόμος αυτός κατοχυρώνει τα συνδικαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων και ρυθμίζει την ίδρυση οργάνωση, λειτουργία και δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων τους. Για την εφαρμογή αυτού του νόμου εργαζόμενοι είναι όσοι απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου (μισθωτοί), στους οποίους περιλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι στο δημόσιο ή ΝΠΔΔ ή Ο.Τ.Α.)*.

Φυσικά, είναι συνεπές με τη φύση του Ν. 1264/1982 να εξαιρεί από το πεδίο εφαρμογής του τους μη εξαρτημένους απασχολούμενους, πλην όμως είναι σφάλμα του νομοθέτη του Ν.1876/1990 να αγνοεί ότι το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων στηρίζεται σε αυτόν. Η συλλογική σύμβαση εργασίας των οικονομικά εξαρτημένων απασχολούμενων μπορεί νόμιμα να συναφθεί, αλλά δεν έχει τα μέσα να πραγματοποιηθεί. Συνειδητοποιούμε λοιπόν, ότι εν πολλοίς, η «καινοτόμος» διάταξη ήταν μία μη υλοποιήσιμη διθυραμβική διακήρυξη, που μόνο επιφανειακά επεκτείνει την προστασία σε μια ευάλωτη κατηγορία που κατά τον χρόνο αυτό κρίθηκε ότι την έχει ανάγκη.

Μπορεί να υποστηριχθεί ότι εφόσον είχαν πρόθεση, οι οικονομικά εξαρτημένοι απασχολούμενοι θα μπορούσαν να ιδρύσουν σωματείο κατά τις γενικές διατάξεις του ΑΚ, ως έχοντες το συνταγματικό δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι προς προάσπιση των επαγγελματικών συμφερόντων και αξιοποιώντας το απλό αυτό μόρφωμα να διεκδικήσουν την εφαρμογή του κατοχυρωμένου δικαιώματος τους. Όμως αυτό είναι ένα μάλλον μεγάλο ρίσκο για μια ανεπιτήδευτη ομάδα, η οποία δεν μπορεί να συγκροτηθεί με ευκολία και βρίσκεται σε ανίσχυρη θέση έναντι του αμφισβητούντος τα δικαιώματα της εργοδότη. Ο νόμος οφείλει να παρέχει αποτελεσματική και όχι επιφανειακή προστασία.

Κατά τη γνώμη μας, μόνη λύση προς τούτο θα ήταν η τροποποίηση του Ν.1264/1982 ώστε να επιτρέπει αποκλειστικά και μόνο στην περίπτωση των οικονομικά εξαρτημένων απασχολούμενων ή όποιων άλλων τυχόν ορίσει ο νεότερος νομοθέτης (π.χ. των παρόχων υπηρεσιών μέσω πλατφορμών) τη δυνατότητα ίδρυσης συνδικαλιστικών οργανώσεων. Εξάλλου σε διαφορετική περίπτωση, η σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας εκτίθεται διπλά έναντι του δικαίου του ανταγωνισμού, αφενός ως φαινομενικά καταρτιζόμενη εκ μέρους επιχειρήσεων, αφετέρου ως λαμβάνουσα χώρα έξω από το πεδίο του κοινωνικού διαλόγου των κοινωνικών εταίρων, που σύμφωνα με την απόφαση «Albany» αποτελεί απαραίτητο σημείο για τη συμβατότητα με το δίκαιο του ανταγωνισμού. Ίσως η έλλειψη του περιβλήματος της συνδικαλιστικής οργάνωσης να μην οδηγούσε από μόνη της στην έκπτωση από το πεδίο των συλλογικών διαπραγματεύσεων και να συνέτρεχε το πρώτο νομολογιακό κριτήριο της «Albany», όμως δεν μπορούμε να αγνοήσουμε το γεγονός ότι ένα τέτοιο επιχείρημα θα μπορούσε ευκολά να προβληθεί από μία κακόπιστη εργοδοτική πλευρά. Πάντως, η απομονωμένη παροχή προστασίας δεν μπορεί να δημιουργήσει σε καμία περίπτωση ένα ασφαλές πεδίο δράσης. Από τη στιγμή που το δικαίωμα δε θεμελιώνεται εντός του συνολικού πλέγματος των συλλογικών δικαιωμάτων, είναι πολύ δύσκολο να επιτύχει το στόχο του.

Κατά την οικεία γνώμη, η νομοθετική αυτή παράλειψή αποτέλεσε έναν σημαντικό, όχι βέβαια τον αποκλειστικό, λόγο για τον οποίο η διάταξη παρέμεινε ανεφάρμοστη όλο αυτό το διάστημα. Κατά άλλη άποψη, αυτό οφείλεται στο ότι το νομοθέτημα ήταν πιο μπροστά από την ελληνική κοινωνική πραγματικότητα⁵⁹ και ήρθε για να εξυπηρετήσει μία ανάγκη η οποία ακόμα δεν είχε εκδηλωθεί. Κατά μία τρίτη άποψη πρόκειται για μία διάταξη που αποτελεί παγκόσμια πρωτοτυπία και δεν ανταποκρίνεται σε ένα πραγματικό κοινωνικό φαινόμενο⁶⁰. Παρατηρώντας την παγκόσμια τάξη πραγμάτων, θα ήταν εξαιρετικά εγωιστικό να αναγνωρίσουμε στην ελληνική έννομη την πρωτότυπη σύλληψη της ιδέας των ευάλωτων οικονομικά εξαρτημένων αυτοαπασχολούμενων. Αντιθέτως, είναι η ατέλεια και η αοριστία που μπορούν πράγματι να καταλογιστούν στον Έλληνα νομοθέτη, πλην όμως είναι μάλλον άδικο να του επιρρίψουμε

⁵⁹ Παπαδημητρίου Κ., ο.π., σελ. 788.

⁶⁰ Ληξουριώτης Ι., Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, Νομική Βιβλιοθήκη, 3^η Έκδοση, 2020, σελ 211.

ολοκληρωτικά την ευθύνη για την μέχρι σήμερα αποτυχία της διάταξης. Οι «εξαρτημένοι-ανεξάρτητοι απασχολούμενοι» δεν ήταν αποκύημα της φαντασίας του⁶¹, αλλά αναγνώριση μια συλλογικής, παγκόσμιας αλλαγής στο πεδίο του εργατικού δικαίου. Το ανεφάρμοστο της διάταξης πράγματι, πλην των άλλων, μας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι η ισορροπία της ελληνικής κοινωνίας δεν εξαρτιόταν από την εξασφάλιση του εν λόγω δικαιώματος κατά τον χρόνο θέσπισης του. Στο εξωτερικό γίνονται εδώ και δεκαετίες προσπάθειες επιτυχείς ή ανεπιτυχείς, τη στιγμή που στην Ελλάδα δεν έχουμε κάποιο σχετικό καταχωρημένο αίτημα ή απόπειρα σύναψης τέτοιου είδους ΣΣΕ. Πάντως δεν πρέπει να αγνοούμε το γεγονός ότι τα πράγματα μπορεί και να ήταν διαφορετικά αν το αρθ. 1§2 του Ν.1876/1990 δεν αποτελούσε μια απομονωμένη διάταξη, αλλά χορηγούσε τη δυνατότητα ολοκληρωτικής προστασίας.

B. Τα προβλήματα στην εφαρμογή του Ν.4808/2021

Η νέα ρύθμιση σχετικά με τα συλλογικά δικαιώματα αυτοαπασχολούμενων ανατρέπει τα δεδομένα. Ο νομοθέτης δεν περιορίζεται πια στη χορήγηση ενός απομονωμένου δικαιώματος σε συλλογικές διαπραγματεύσεις προς μια ιδιαίτερη κατηγορία του εργατικού δυναμικού που έκρινε ότι το έχει ανάγκη. Αντιθέτως, αφού αναγνωρίζει την ευάλωτη θέση των εργαζομένων μέσω πλατφορμών, τους οποίους ο ίδιος χαρακτήρισε ανεξάρτητους παρόχους υπηρεσιών, χορηγεί γενναιόδωρα το σύνολο των συλλογικών δικαιωμάτων σε αυτούς ή τουλάχιστον έτσι μας κάνει να πιστεύουμε με μια πρώτη ανάγνωση. Ας αναλύσουμε όμως έκαστη εκ των νέων ρυθμίσεων.

Η πρώτη παράγραφος του αρθ. 70 του Ν.4808/2021, έχει ως εξής: *«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.»* Δυστυχώς για άλλη μια φορά παρατηρούμε το πρόβλημα της μη ρητής αναφοράς σε δυνατότητα σύστασης συνδικαλιστικών οργανώσεων από μη εξαρτημένους εργαζομένους. Η εν λόγω παράγραφος πράγματι, παραπέμπει στη συνδικαλιστική ελευθερία και στη δυνατότητα σύστασης και προσχώρησης σε συνδικαλιστικές οργανώσεις, όμως δεν τις χαρακτηρίζει ρητά ως τέτοιες. Αντιθέτως, ο νόμος αρκείται στη γενική διατύπωση ότι οι οργανώσεις αυτές έχουν ως σκοπό «την προάσπιση των επαγγελματικών συμφερόντων» των παρόχων. Όμως αυτή είναι μια έννοια γένους, η βαρύτητα της οποίας υστερεί έναντι της συνδικαλιστικής ελευθερίας, του θεμελιώδους, συνταγματικά κατοχυρωμένου δικαιώματος που ενυπάρχει μέσα σε αυτή την έννοια γένους. Αναλύσαμε πρωτύτερα την ατέλεια του Ισπανικού Νόμου για τους αυτοαπασχολούμενους και το γεγονός ότι όταν η χορήγηση του συστήματος των συλλογικών δικαιωμάτων σε μία, καταρχήν εξαιρούμενη από αυτά, κατηγορία εργαζομένων είναι επιφανειακή, η αποτυχία του νόμου είναι αναμενόμενη, καθώς παρουσιάζει ένα πλέγμα δυνατοτήτων και όχι ένα σύνολο ισότιμων διατάξεων σε σχέση με τα αντίστοιχα δικαιώματα των μισθωτών. Φυσικά, η συγκεκριμένη αναφορά σε επαγγελματική οργάνωση δίνει ένα προβάδισμα στους εργαζόμενους μέσω πλατφορμών σε σχέση με τους οικονομικά εξαρτημένους του Ν. 1876/1990. Τουλάχιστον στη δική τους περίπτωση, η θεμελίωση των συλλογικών δικαιωμάτων είναι κατά ένα μέρος πιο ολοκληρωμένη. Όμως το ερώτημα παραμένει: το

⁶¹ Ληξουριώτης Ι., ο.π., σελ. 211.

δογματικό άλμα⁶² του νομοθέτη από την εξαρτημένη εργασία στην ανεξάρτητη γίνεται για να παρέχει στα άτομα αυτά ένα δικαίωμα το οποίο ήδη είχαν;

Σημασία για τη διάταξη του 70§1 υπάρχει μόνο αν κριθεί ότι εφαρμόζονται αναλογικά οι διατάξεις του Ν.1264/1982⁶³, καθότι το δικαίωμα στην ίδρυση επαγγελματικών σωματείων για την προάσπιση των συμφερόντων τους υπήρχε ήδη και προκύπτει ευθέως από το Σύνταγμα, στο άρθρο 12, σύμφωνα με το οποίο: «Οι Έλληνες έχουν το δικαίωμα να συνιστούν ενώσεις και μη κερδοσκοπικά σωματεία, τηρώντας τους νόμους, που ποτέ όμως δεν μπορούν να εξαρτήσουν την άσκηση του δικαιώματος αυτού από προηγούμενη άδεια.»⁶⁴. Υπό αυτή τη θεώρηση, ήδη στο πρώτο της άρθρο η νέα διάταξη δέχεται ένα σοβαρό πλήγμα ως προς την αυθεντικότητα της, καθώς δεν προσφέρει ένα νέο δικαίωμα, απλώς επισημαίνει την ύπαρξη του.

Επιπροσθέτως, πέραν του ζητήματος της συστηματικής αξιολόγησης της διάταξης, παρουσιάζεται μία επισφαλής έλλειψη νομικής σαφήνειας. Δεν καθίσταται δηλαδή σαφές αν ο τρόπος ίδρυσης και λειτουργίας των εν λόγω οργανώσεων, θα οριστεί από τα άρθρα 78-106 ΑΚ και 107 ΕισΝακ, από τις διατάξεις του Ν.1712/1987 περί επαγγελματικών σωματείων ή εάν αντιθέτως θα υπάρξει αναλογική εφαρμογή του Ν.1264/1982⁶⁵. Η ατέλεια δηλαδή της διάταξης δεν τίθεται μόνο σε θεωρητικό επίπεδο, όπως στην περίπτωση του Ν.1876/1990 όπου δεν μπορούσαμε να συνάγουμε με ασφάλεια αν είναι επιτρεπτή η ανάπτυξη συνδικαλιστικής δράσης και η είσοδος στον χώρο των συλλογικών διαπραγματεύσεων μέσω ενός απλού σωματείου επαγγελματικών συμφερόντων. Στη συγκεκριμένη περίπτωση ο νόμος επισημαίνει το συνταγματικά κατοχυρωμένο δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι, επιδιώκοντας να καταστήσει σαφές ότι εντάσσει τη δράση της όποιας οργάνωσης, νομίμως στο πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Το πρόβλημα συνίσταται, πέραν των άλλων, στον μη προσδιορισμό του νομοθετικού πλαισίου δράσης της οποίας οργάνωσης. Μία απλή αναφορά δεν αρκεί ούτε για να κατοχυρώσει αποτελεσματικά ένα οιονεί συλλογικό δικαίωμα ούτε για να βοηθήσει τους δικαιούχους να το ασκήσουν εν τοις πράγμασι, αφού είναι αόριστη και αφήνει πολλά περιθώρια ερμηνείας.

Πάντως, το γεγονός της μη αναλογικής εφαρμογής των διατάξεων του Ν.1264/1982 είναι δύσκολο να δικαιολογηθεί εδώ λόγω της αφέλειας του νομοθέτη. Στην ακριβώς επόμενη παράγραφο του ίδιου άρθρου, επισημαίνει ρητώς την αναλογική εφαρμογή των διατάξεων περί απεργίας στην περίπτωση των εργαζομένων μέσω πλατφορμών. Σε αυτό το πλαίσιο, μπορούμε να θεωρήσουμε ότι ο νομοθέτης δεν επιθυμούσε να διευρύνει και σε αυτό το σημείο το προσωπικό πεδίο εφαρμογής του Ν.1264/1982, ώστε να καλύπτει και ως προς τις διατάξεις για τη σύσταση και λειτουργία συνδικαλιστικής οργάνωσης, τους παρόχους υπηρεσιών μέσω πλατφορμών. Τουλάχιστον επιφανειακά φαίνεται να μη θέλει να ξεπεράσει το «άβατο» του Ν.1264/1982, διατηρώντας μια στάση αντίστοιχη με αυτή που κράτησε ο νομοθέτης του Ν.1876/1990. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις παραμένουν με νομική σαφήνεια αποκλειστικά στην ευχέρεια των μισθωτών. Ακόμη και αν οι νομοθετικές διατάξεις προσπαθούν να χαρίσουν λίγη από την προστασία στους αυτοαπασχολούμενους, η ρητή δυνατότητα προσχώρησης σε

⁶² Τραυλός-Τζανετάτος Δ., Καπιταλιστική αναδιάρθρωση καταστάσεις έκτακτης ανάγκης και εργασία, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2023, σελ. 265.

⁶³ Κουκιάδης Ι., Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας, Εκδόσεις Σάκκουλα, Θ' Έκδοση, 2021, σελ 423.

⁶⁴ Λαδάς Δ. Η προοπτική νομοθετικής ρύθμισης του CROWDWORKING, ΔΕΕ, 2021, σελ. 757.

⁶⁵ Πατσουράκης Ν., Εργασία μέσω ψηφιακής πλατφόρμας- Crowdwork και Work on-demand. Συμβολή στο συλλογικό έργο: Ευέλικτες Μορφές Εργασίας, επιμέλεια: Λαδάς Δ., Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2021, σελ. 688.

αυτές αποκλειστικά και μόνο μισθωτών εργαζομένων, τους εμποδίζει. Είναι δύσκολο να θεωρήσουμε τη συγκεκριμένη παράλειψη απλή ατέλεια του νόμου και όχι συνειδητή επιλογή.

Από την αντίπερα όχθη, με μια τελολογική ερμηνεία και υπό ένα λιγότερο επικριτικό βλέμμα, μπορεί να υποστηριχθεί ότι ο νομοθέτης επιθυμούσε την αναλογική εφαρμογή των διατάξεων περί σύστασης συνδικαλιστικών οργανώσεων, καθώς αυτό αποτελεί το εφαλτήριο της θέσπισης των σχετικών νέων διατάξεων. Υπό αυτή τη θεώρηση, ο νομοθέτης δεν προσπαθεί να μειώσει την προστασία που παρέχει προς τους παρόχους ανεξάρτητων υπηρεσιών, απλά δεν κρίνει αναγκαίο, ως αυτονόητο, να χαρακτηρίσει τις εν λόγω οργανώσεις ως συνδικαλιστικές. Αντιθέτως, φροντίζει να διατάξει την αναλογική εφαρμογή του Ν. 1264/1982 αναφορικά με την απεργία, και επισημαίνει τούτο καθότι οι διατάξεις των άρθρων 19 επ. αποτελούν μεν τον σκληρό ρυθμιστικό και αξιολογικό πυρήνα του νόμου αυτού, απαιτούν δε κατ' αναγκαιότητα την ύπαρξη συνδικαλιστικής οργανώσεως που θα ασκήσει το δικαίωμα υπέρ των φορέων του⁶⁶.

Δέον όπως σημειωθεί, ότι εγγύτερα στην προσέγγιση αυτή είναι η άποψη των διοικητικών υπηρεσιών του Υπουργείου Εργασίας με τις οποίες ήρθαμε σε επικοινωνία στο πλαίσιο της παρούσας έρευνας. Συγκεκριμένα, κατόπιν επικοινωνίας με το Τμήμα Συλλογικών Συμβάσεων και Συλλογικής Οργάνωσης, ενημερωθήκαμε ότι κατά τη μη δεσμευτική κρίση των υπηρεσιών του Υπουργείου Εργασίας, οι εν λόγω οργανώσεις είναι νόμιμο, δόκιμο και μάλλον υποχρεωτικό να καταχωρηθούν στο Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων, προκειμένου να μπορούν να ασκούν νόμιμα τη δράση τους. Φυσικά η εν λόγω καθοδήγηση από τις διοικητικές υπηρεσίες του Υπουργείου, ουδόλως δεσμεύει τις οργανώσεις που συγκροτούνται επί τη βάση του συγκεκριμένου νόμου, αφού παραμένει στη διακριτική τους ευχέρεια να αυτοπροσδιοριστούν και να ακολουθήσουν τον κατάλληλο κατ' αυτές δρόμο για την προάσπιση των επαγγελματικών συμφερόντων, από τη στιγμή που ο νομοθέτης δεν όρισε ειδικώς για το ζήτημα. Αναμφισβήτητα πάντως η προτροπή αυτή είναι μία αξιόλογη συμβουλή, ένα μέτρο περαιτέρω νομικής προστασίας που μπορούν να λάβουν οι τυχόν συσταθείσες οργανώσεις, προκειμένου να μην αμφισβητηθεί σε μεταγενέστερο στάδιο η νόμιμη άσκηση των δικαιωμάτων τους και η δράση τους.

B1. Η ιδιαιτερότητα του δικαιώματος στην απεργία

Σε συνέχεια της ανωτέρω επισκόπησης, αναφερόμαστε στη δεύτερη παράγραφο του άρθρου 70, στην οποία θεσπίζεται ότι: *«Πάροχοι υπηρεσιών που είναι φυσικά πρόσωπα και συνδέονται με ψηφιακές πλατφόρμες με συμβάσεις ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου, έχουν δικαίωμα απεργίας, το οποίο ασκούν οι οργανώσεις της παρ. 1. Τα άρθρα 19 έως 22 του ν. 1264/1982 (Α' 79) εφαρμόζονται αναλογικώς.»*

Η συγκεκριμένη ρύθμιση είναι πράγματι ρηξικέλευθη, πρωτοφανής και εντυπωσιακή, ως προς την αποδοχή της από τον Έλληνα νομοθέτη. Διά της επεκτάσεως του συνταγματικώς κατοχυρωμένου δικαιώματος της απεργίας σε μη εξαρτημένους εργαζομένους ο νομοθέτης μεταλλάσσει το γενετικό της κώδικα, όπως αυτός έχει προσδιοριστεί στην ελληνική έννομη τάξη

⁶⁶ Τραυλός-Τζανετάτος Δ., ο.π., σελ. 265.

εδώ και δεκαετίες⁶⁷. Με την εν λόγω διάταξη, ο νομοθέτης αφήνει πανηγυρικά πλέον μια ομάδα ανεξαρτήτως απασχολουμένων εργαζομένων, να εισχωρήσουν στις διατάξεις του Ν.1264/1982

Η απεργία, στηρίζεται στην αναστολή της εργασιακής σχέσης και την παροδική άρση των υποχρεώσεων του εργαζομένου και του εργοδότη, του ενός προς τον άλλον. Είναι αλήθεια ότι βασικές συνέπειες της απεργίας -π.χ. η πρόκληση δυσχέρειας στον «εργοδότη» να προωθήσει και να ολοκληρώσει το παραγωγικό αποτέλεσμα που απαιτεί- μπορούσαν να λάβουν χώρα νομίμως και υπό το προηγούμενο νομικό καθεστώς. Η απεργία βέβαια αφορά ιστορικά τους μισθωτούς και αυτό διαφαίνεται πεντακάθαρα από το Ελληνικό Σύνταγμα, το οποίο κατοχυρώνει ως φορείς του δικαιώματος, τους εργαζόμενους με σχέση εξαρτημένης εργασίας και ως διόδους άσκησης αυτού τις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Ίσως, η συγκεκριμένη αναφορά του νομοθέτη να είναι μια προσπάθεια συνταγματικής περιθάλψης ενός υφιστάμενου δικαιώματος, αυτού της συλλογικής αποχής.

Η κατοχύρωση του δικαιώματος σε απεργία δεν ήταν απαραίτητη, ούτε διεκδικήθηκε έντονα μέχρι σήμερα λόγω ακριβώς της δυνατότητας οργάνωσης συλλογικής αποχής από την εργασία. Το αναφαίρετο δικαίωμα του ελεύθερου επαγγελματία να σταματήσει την παροχή της εργασίας αποτέλεσε ανέκαθεν την εναλλακτική της απεργίας, τη μόνη διαδρομή για τους ελεύθερους επαγγελματίες προς προάσπιση των επαγγελματικών τους συμφερόντων και των κοινωνικών τους στόχων. Η αποχή δεν έλαβε ποτέ την προστασία του θεμελιώδους για το εργατικό δίκαιο άρθρο 23 του Συντάγματος, καθότι αφενός αυτό αναφέρεται ρητώς στους εξαρτημένους εργαζομένους και αφετέρου συνιστά ένα διαφορετικό είδος συλλογικής δράσης. Δεν είναι όμως παράλογο να θεωρήσουμε ότι, η προάσπιση των επαγγελματικών συμφερόντων από οργανώσεις, είναι θεμιτό να περιλαμβάνει διάφορες δράσεις, όπως η οργάνωση συλλογικών αποχών από την παροχή εργασίας τους, ως μέσα άσκησης πίεσης⁶⁸. Κατά αυτήν την έννοια επίσης, η συλλογική αποχή περιλαμβάνεται, έστω και εμμέσως στον κλοιό προστασίας του άρθρου 12 Σ σχετικά για την ελευθέρια του συνεταιριζέσθαι, ήτοι του δικαιώματος-μήτρα της συλλογικής αυτονομίας.

Ο νομοθέτης του Ν.4808/2021, εικάζεται και αξιολογείται ότι προσπάθησε με τη διάταξη αυτή να δώσει συνταγματική «απόχρωση», ισχύ και κατοχύρωση σε ένα μέσο, ουσιωδώς υποβαθμισμένο σε σχέση με το δικαίωμα της απεργίας⁶⁹. Είναι βέβαια σημαντικό να τονίσουμε ότι η συνταγματική προστασία, δεν μπορεί να καλύψει διασταλτικώς εν γένει τους αυτοαπασχολούμενους, ενόψει μιας διάταξης τυπικής ισχύος, αφού ο συνταγματικός νομοθέτης ορίζει ειδικώς τους φορείς του δικαιώματος που κατοχυρώνει ειδικώς και τους όρους άσκησης αυτού. Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι η απεργία του αρθ. 70§2 του Ν.4808/2021 απολαμβάνει κατά τον κοινό νομοθέτη μια αυξημένη προστασία και βρίσκεται σε περίοπτη θέση σε σχέση με τη συλλογική αποχή, που αποτελεί το εναλλακτικό συλλογικό μέτρο στο οποίο θα μπορούσαν τυχόν να προβούν οι εργαζόμενοι μέσω πλατφορμών. Ωστόσο, η κατοχύρωση αυτή δεν εγγυάται ότι το εν λόγω δικαίωμα δεν μπορεί να περιορισθεί ουσιωδώς ή να καταργηθεί πλήρως με μια μεταγενέστερη νομοθετική διάταξη.

Η συνταγματική θεμελίωση του δικαιώματος μισθωτών και μη στην απεργία δεν είναι μια καινούργια, εναλλακτική προσέγγιση στην έννοια της απεργίας. Αντιθέτως, αποτελεί μια νομική

⁶⁷ Τραυλός-Τζανετάτος Δ., ο.π, σελ. 266.

⁶⁸ Πατσουράκης Ν., ο.π. σελ. 690.

⁶⁹ Παπαδημητρίου Κ., Οι προϋποθέσεις κήρυξης απεργίας και ανταπεργίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, ΔΕΝ, 2015, σελ. 466.

οδό που έχει υιοθετηθεί σε ξένες έννομες τάξεις όπως αυτή της Ιταλίας, όπου ελλείψεως περιορισμών, εν όψει της γενικότητας της διατύπωσης της διάταξης με την οποία κατοχυρώνεται το δικαίωμα στο Σύνταγμα, καθώς και της γενικής αυτορρύθμισης που καλύπτει τις ιταλικές συλλογικές εργασιακές σχέσεις⁷⁰, γίνεται δεκτό ότι το δικαίωμα απολαμβάνουν και οι μη εξαρτημένοι απασχολούμενοι, των οποίων βέβαια η συνθήκη εργασίας προσομοιάζει με τη μισθωτή εργασία. Τοιουτοτρόπως, η απεργία στην Ιταλία, είναι ατομικό δικαίωμα που ασκείται συλλογικά και ακόμη κι από άτυπη ομάδα⁷¹. Αντιθέτως όμως στην Ελλάδα, το Σύνταγμα την αναγνωρίζει ως ένα δικαίωμα αμιγώς συνυφασμένο με την εξαρτημένη εργασία. Φορείς του δικαιώματος είναι τα άτομα απλά μπορεί να ασκηθεί μόνο από τις οργανώσεις, «ως απεργία θεωρείται η απόχη των εργαζόμενων με σχέση εξαρτημένης εργασίας, όπως και των δημοσίων υπαλλήλων, αλλά όχι και οι διάφορες μορφές συλλογικής αποχής από την εργασία του άλλων κατηγορών (ανεξάρτητων επαγγελματιών, φοιτητών) με σκοπό να ασκήσουν πίεση ή να διαμαρτυρηθούν.»

Πάντως, στο πλαίσιο των νέων ευέλικτων μορφών εργασίας και προάσπισης των εργασιακών συμφερόντων των ευάλωτων, εξαρτημένων αυτοαπασχολούμενων, η καθιέρωση του δικαιώματος της απεργίας είναι μάλλον απαραίτητη. Τούτο δε γιατί είναι αναπόσπαστο κομμάτι των συλλογικών διαπραγματεύσεων και βασικός πυλώνας του συστήματος των συλλογικών εργασιακών δικαιωμάτων. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και η συλλογική αυτονομία δέχονται ένα ισχυρό πλήγμα, απώσης της απεργίας από το οπλοστάσιο των μέσων άσκησης πίεσης. Προς τη θεμελίωση λοιπόν, ενός ολοκληρωμένου συστήματος συλλογικής προστασίας, είναι θεμιτή η νομική θεμελίωση ενός τόσο ισχυρού και βεβαρημένου εννοιολογικά αγωνιστικού μέσου στα χέρια των ευάλωτων, μη εξαρτημένων, απασχολούμενων.

Πρέπει να επισημανθεί επίσης ότι δε «βάλλονται» μόνο οι συλλογικές συμβάσεις από το δίκαιο του ανταγωνισμού. Η άρνηση παροχής εργασίας, από μια ολόκληρη ομάδα ατόμων, που υπό τις συνήθεις συνθήκες την παρέχει αυτή έναντι ανταλλάγματος, θέτει για άλλη μια φορά, το ζήτημα της επιτρεπτής ή μη σύμπραξης στην ελεύθερη αγορά. Ίσως αυτός να είναι ένας επιπλέον λόγος για τον οποίο ο νομοθέτης προέβη στη ρητή κατοχύρωση του δικαιώματος στην απεργία, προκειμένου να προφυλάξει από αμφισβητήσεις το σύννομο της κατ' αρχήν θεμιτής και νόμιμης συλλογικής δράσης. Συμπληρωματικά, με τη θέσπιση του δικαιώματος της απεργίας μπορούμε να δικαιολογήσουμε ή να νομιμοποιήσουμε πιο εύκολα τα συμπληρωματικά αυτού μέσα όπως το μποϊκοτάζ -υπό την προϋπόθεση της αναφοράς σε αληθή γεγονότα, με αντίστοιχες προϋποθέσεις νομιμότητας με αυτές που εξετάζονται όταν ασκείται από μισθωτούς-, ήτοι να διευκολύνουμε την αξιοποίηση επικουρικών αγωνιστικών μέσων πίεσης, που υπό άλλες συνθήκες θα ήταν απολύτως απαγορευμένο και καταχρηστικό να αξιοποιήσουν οι μη μισθωτοί, εν όψει του πλαισίου του ανταγωνισμού.

Το πρακτικό αποτέλεσμα της συλλογικής αποχής και της απεργίας των μισθωτών μπορεί να είναι το ίδιο: η άρνηση παροχής εργασίας και η μη λήψη του αναμενόμενου κατά τη συνήθη πορεία των πραγμάτων χρηματικού ανταλλάγματος, όμως το νομικό υπόβαθρο και ο θεμελιωτικός λόγος διαφέρει. Αξίζει να σημειωθεί ότι η απεργία στην οποία παραπέμπει ο νομοθέτης είναι ένας ολοκληρωμένος θεσμός, με προϋποθέσεις νομιμότητας και κύρωσης επί της παράβασής τους. Υπό την έννοια αυτή, η απεργία μπορεί να είναι και πιο περιοριστική και δυσκολότερο να λάβει χώρα σε σχέση με μία απλή συλλογική αποχή. Όμως οι περιορισμοί της

⁷⁰ Πατσουράκης Ν., ο.π. σελ. 689-690.

⁷¹ Παπαδημητρίου Κ., ο.π. σελ. 475.

απεργίας αντισταθμίζονται από το προστατευτικό πλαίσιο της. Οι προϋποθέσεις νομιμότητάς της είναι το αντίβαρο της εργασιακής ασφάλειας που παρέχεται στα μέρη που προβαίνουν σε αυτήν.

Είναι τέλος αφελές και επικίνδυνο να αγνοήσουμε το γεγονός ότι η αναλογική εφαρμογή των διατάξεων του Ν.1264/1962 είναι βιαστική. Κατ' αυτή την έννοια, ίσως η παραπομπή στις διατάξεις της απεργίας να επιφυλάσσει μεγαλύτερο πρόβλημα παρά συμφέρον για τους παρόχους υπηρεσιών μέσω πλατφορμών. Η απεργία αυτή ασκείται μέσω μίας συνδικαλιστικής οργάνωσης, η οποία δεν είναι καθόλου βέβαιο ότι μπορεί να συσταθεί νόμιμα. Σε αυτό το πλαίσιο, υπάρχει ο κίνδυνος η πρόχειρη και γενική παραπομπή του νομοθέτη να οδηγήσει στην κήρυξη απεργιών στις οποίες δεν συντρέχουν όλες οι προϋποθέσεις νομιμότητας. Για αυτόν ακριβώς τον λόγο, υποστηρίζεται από μεγάλο μέρος της θεωρίας, ότι λυσιτελής για την ικανοποίηση των εργασιακών συμφερόντων και την εκπλήρωση του φαινομένου σκοπού του νόμου, θα ήταν μάλλον η εκ νέου κατοχύρωση του δικαιώματος στη συλλογική αποχή υπό αυξημένα θεσμικά όρια προστασίας. Πάντως, αξίζει να σημειωθεί ότι το εν λόγω νεογνό δικαίωμα των παρόχων υπηρεσιών μέσω πλατφορμών για απεργία είναι το μόνο, εκ του νέου πλέγματος συλλογικών δικαιωμάτων, που έχει ασκηθεί μέχρι στιγμής με φαινόμενη επιτυχία, δίχως βέβαια να είναι γνωστή με βεβαιότητα η διαδικασία και ο ακριβής τρόπος κήρυξης αυτής, η οποία μάλλον προσομοίωσε σε διακήρυξη αποχής.⁷²

B2. Η περιττή παραπομπή στη διάταξη του άρθρου 1§2 του Ν. 1876/1990

Η τελευταία παράγραφος του άρθρου 70, προβαίνει στην αναλογική εφαρμογή της αναλυθείσας ως ατελούς και αλυσιτελούς διάταξης του άρθρου 1§2 του Ν. 1876/1990 και επαναφέρει στο προσκήνιο το ζήτημα του ανταγωνισμού. Η αναλογική εφαρμογή μίας πρωτοποριακής, πλην όμως ανεφάρμοστης διάταξης δεν υπερβαίνει το κώλυμα που υπήρχε ήδη κατά την θέσπιση της. Ισχύουν και στην περίπτωση αυτή τα ίδια νομικά κενά τα οποία καταστούν δύσκολη και επισφαλής την εφαρμογή της διάταξης. Πέραν τούτου, εκ της διατυπώσεως του άρθρου αναδύεται ένα ακόμα μεγαλύτερο εμπόδιο, αυτό των περιοριστικών διατάξεων του ανταγωνισμού.

Πιο συγκεκριμένα, ο αυτοαπασχολούμενος του αρθ. 1§2 του Ν. 1876/1990, που έχει δικαίωμα σε συλλογικές διαπραγματεύσεις και σε σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας, τελεί υπό καθεστώς οικονομικής εξάρτησης, το οποίο ακριβώς αποτελεί, κατά την αναλυθείσα ανωτέρω νομολογία, τον δικαιολογητικό λόγο της τυχόν εξαιρέσης των σχετικών συλλογικών διαπραγματεύσεων, από το πεδίο εφαρμογής των διατάξεων του ανταγωνισμού. Η διάταξη του αρθ. 70§3 Ν4808/2021 παραπέμπει σε αυτό το άρθρο δίχως πρώτα να θεμελιώνει αντίστοιχο δικαιολογητικό λόγο. Είναι βέβαιο πως κατά τη θεώρηση του νομοθέτη, η ευάλωτη θέση του παρέχοντος την εργασία και οι ετεροκαθοριζόμενοι όροι παροχής αυτής αποτελούν το κοινωνικό κατεστημένο και το απολύτως αναμενόμενο σε αυτού του είδους τις εργασιακές σχέσεις. Ωστόσο, η νομική ατέλεια της διατύπωσης παραμένει και αναδεικνύει το γεγονός ότι δεν

⁷² Βλ. ενδεικτικά άρθρο δημοσιευμένο στην ηλεκτρονική διεύθυνση <https://taksiki-autonomia.net/gia-tin-apergia-twn-ergazomenwn-dianomewn/> όπου ο συντάκτης ισχυρίζεται ότι η απεργία δεν προκηρύχθηκε από τη συνδικαλιστική οργάνωση, ούτε καλύφθηκε εκ των υστέρων υπό την αιγίδα κάποιου σ.ο., αλλά αντιθέτως αποφασίστηκε και εκτελέστηκε κατόπιν συνεννόησης των επιμέρους εργαζομένων μεταξύ τους. Ο προβληματισμός που εγείρεται εδώ είναι ότι μία τέτοια κινητοποίηση έχει τη μορφή της αδέσποτης, ήτοι παράνομης απεργίας.

υπάρχει η μεριμνά να περιοριστεί το πεδίο εφαρμογής του νόμου στους ειλικρινά εξαρτημένους, πλην όμως κατά τα κριτήρια του άρθρου 69, ανεξάρτητους παρόχους υπηρεσιών.

Είναι προφανές ότι σε περίπτωση καταστρατήγησης της εν λόγω διάταξης από τυχόν πλήρως ανεξάρτητους παρόχους υπηρεσιών σε πλατφόρμα, στο πρόσωπο των οποίων, δε συντρέχει κανένα στοιχείο οικονομικής ή προσωπικής εξάρτησης, η άσκηση των δικαιωμάτων του νόμου αυτού μπορεί να κριθεί παράνομη, ως αντιβαίνουσα στους κανόνες του ανταγωνισμού. Πάντως προκαλεί εντύπωση το γεγονός ότι ο νομοθέτης αρχικά παραπέμπει σε μια ανεφάρμοστη διάταξη, δίχως να φροντίζει να καλύψει τις από χρόνων διαπιστωμένες πλημμέλειες αυτής ώστε να εξυπηρετήσει έστω την αποτελεσματική άσκηση του δικαιώματος που κατοχυρώνει, ενώ ακολούθως παραλείπει να αναγάγει το κριτήριο της εξάρτησης και του ετεροκαθορισμού της εργασίας στη βάση της υπαγωγής στις ως άνω διατάξεις.

Πάντως, είναι άξια απορίας η παραπομπή στην εν λόγω διάταξη, αφού είναι σαφές ότι στην περίπτωση που συντρέχει οικονομική εξάρτηση στο πρόσωπο των παρόχων υπηρεσιών μέσω πλατφόρμας, δεν υπάρχει λόγος νέας παραπομπής στη διάταξη του Ν. 1876/1990, αλλά αυτή εφαρμόζεται αυτοτελώς. Στην αντίθετη περίπτωση δε, που δε συντρέχει οικονομική εξάρτηση ούτε άλλου είδους εξάρτηση από την πλατφόρμα, η διάταξη χορηγεί κατ' αρχήν δικαίωμα σε απαγορευμένες κατά τον ανταγωνισμό σύμπραξη.

Από όλα τα ανωτέρω διακρίνουμε ότι η καλή βούληση του νομοθέτη, η εδραιωμένη στην προσπάθεια ανατροπής της δυσμενούς κατηγοριοποίησης των παρόχων υπηρεσιών μέσω πλατφόρμας, δεν οδηγεί στη θέσπιση ενός απολύτως αποτελεσματικού και νομικά ασφαλούς πλαισίου άσκησης των συλλογικών εργασιακών δικαιωμάτων. Τα δικαιώματα που κατοχυρώνονται είναι πιθανόν να μην αντιστοιχούν στο εύρος και στις δυνατότητες των συλλογικών δικαιωμάτων των μισθωτών και είναι συνάμα εκτεθειμένα στις δυσμενείς συνέπειες ακυρότητας ή της παράνομης άσκησης, λόγω της τυχόν εφαρμογής των διατάξεων του ανταγωνισμού. Αυτή η επισφάλεια που συνοδεύει το πλέγμα των συλλογικών δικαιωμάτων των παρόχων υπηρεσιών μέσω πλατφορμών, οφείλεται μάλλον στο γεγονός ότι ο νομοθέτης δε φροντίζει να εξαιρέσει κατάλληλα κάποια πρόσωπα, από το προσωπικό πεδίο ισχύος τους και τα εισάγει βιαστικά σε ένα θεσμικό πλαίσιο που δεν τους αναλογεί απόλυτα. Για αυτούς τους λόγους είναι απαραίτητο να προβούμε εμείς σε διορθωτική ερμηνεία της εν λόγω διάταξης.

X. Πιθανές λύσεις για την ατέλεια των εθνικών νομοθετικών διατάξεων

Από την ανωτέρω θεώρηση καθίσταται σαφές ότι το παρόν ελληνικό νομοθετικό πλαίσιο που αφορά τα συλλογικά εργασιακά δικαιώματα μη μισθωτών, δε βρίσκεται σε αγεφύρωτη διάσταση σε σχέση με τις συγκρίσιμες έννομες τάξεις άλλων κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ένα επιπλέον πρόβλημα βέβαια, αναφορικά με τις εθνικές διατάξεις αποτελεί το ότι παρουσιάζουν πλημμέλειες που δεν έχουν διαπιστωθεί εκ της πράξεως και δεν έχουν απασχολήσει μέχρι στιγμής σοβαρά την κοινή γνώμη, ώστε να τροποποιηθούν και να καλυφθούν οι τυχόν ατέλειες τους. Η συζήτηση των δυνατοτήτων και των πιθανών προβλημάτων που μπορεί να προκύψουν κατά την εφαρμογή, τόσο των νέων ρυθμίσεων του Ν.4808/2021, όσο και των ρυθμίσεων του Ν.1877/1990 εδράζεται το πρώτον στο γεγονός ότι

αυτές δεν έχουν εφαρμοστεί στην πράξη, ώστε να μας υποδείξουν την κατεύθυνση που πρέπει να ακολουθήσουμε.

Ένα αξιολογικό σημείο εκκίνησης, όχι προς διόρθωση αλλά προς συμπλήρωση του πλέγματος των δικαιωμάτων αυτών, μπορεί να είναι η ένταξη των κατευθυντήριων οδηγιών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στην ελληνική έννομη τάξη, διά νόμου. Μία τέτοια νομοθετική προσθήκη μπορεί αφενός να σημάνει την επέκταση των δικαιωμάτων που κατοχυρώνονται στο αρθ. 1§2 του Ν. 1876/1990 και στο αρθ. 70 του Ν.4808/2021 και σε λοιπά είδη μη εξαρτημένων απασχολούμενων και αυτοαπασχολούμενων και αφετέρου να εξασφαλίσει τη σύμπνοια με τις διατάξεις του δικαίου του ανταγωνισμού εντός της ενωσιακής έννομης τάξης, τη νομιμότητα της άσκησης των εν λόγω δικαιωμάτων από τους υπαγόμενους στο προσωπικό πεδίο ισχύος του νόμου.

Στο ίδιο επίπεδο, θα μπορούσε να αξιοποιηθεί και η ίδρυση μίας νέας δικαιοδοτικής διαδικασίας έγκρισης των νομιμοποιούμενων κοινωνικών εταίρων που αιτούνται τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, ώστε να εξασφαλίζεται κατ' αρχήν το αδιαμφισβήτητο του δικαιώματος τους σε αυτές. Για να είμαστε πιο σαφείς, το γεγονός ότι ο νόμος χορηγεί δικαίωμα προς συλλογικές διαπραγματεύσεις, δε συνεπάγεται, ειδικώς στην περίπτωση του αρθ. 1§2 του Ν.1876/1990 και της λιτής διατύπωσης αυτού, ότι η εργοδοτική πλευρά θα συμφωνήσει άνευ ετέρου σε αυτές. Τούτο δε γιατί θα μπορεί να θέσει «βέτο» στη συνέχεια τους, επικαλούμενη την απαγόρευση συμπράξεων μεταξύ επιχειρήσεων. Προς τούτο, κρίνεται ότι θα ήταν ωφέλιμο να θεσμοθετηθεί μία ειδική έκτακτη δικαιοδοτική διαδικασία, με την οποία το αρμόδιο δικαιοδοτικό ή δικαστικό όργανο θα κρίνει κατ' αρχήν επί της νομιμότητας της τυχόν συναφθείσας συλλογικής σύμβασης, ήτοι επί της συμβατότητας με τα νομολογιακά κριτήρια και τις κατευθυντήριες γραμμές της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σχετικά με τον ανταγωνισμό. Δεν μπορούμε βέβαια να αφήσουμε έκθετο το δικαίωμα σε μια οποιαδήποτε δικαστική κρίση, η οποία μπορεί να πάρει μεγάλο χρονικό διάστημα να εκδοθεί. Η διαδικασία θα πρέπει να είναι σύντομη και αποτελεσματική, αντίστοιχη με αυτή του αρθ. 6 του Ν. 1876/1990, σχετικά με την αγωγή περί αμφισβήτησης της ικανότητας, αρμοδιότητας ή αντιπροσωπευτικότητας προς σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας, ώστε να μην υπάρχει η οιαδήποτε δικαιολογία από την πλευρά του εργοδοτικού μέρους που θα αναστείλει τη διαδικασία.

Φυσικά, ο κίνδυνος της εφαρμογής των κανόνων του ανταγωνισμού δε συνιστά το μοναδικό εμπόδιο στην είσοδο στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, σε μια κοινωνία όπου μέχρι στιγμής τα συλλογικά εργασιακά δικαιώματα δεν ασκούνται αποτελεσματικά από μισθωτούς. Ήδη το γεγονός της μικρής συνδικαλιστικής δράσης και της χαμηλής κάλυψης από συλλογικές συμβάσεις εργασίας, δημιουργεί σοβαρούς προβληματισμούς για το μέλλον μισθωτών και μη. Η κατάσταση εν πολλοίς μπορεί να είναι χειρότερη, για λόγους που αναλύθηκαν ανωτέρω, στην περίπτωση εργαζομένων που δεν λαμβάνουν τα εχέγγυα της προστασίας του εργατικού δικαίου, βρίσκονται όμως σε ευάλωτη θέση. Μάλλον, το μόνο το οποίο μπορεί να ωθήσει τα πράγματα σε μία αλλαγή είναι μια σχετική νομοθετική πρωτοβουλία που θα προσφέρει κίνητρα ή αντικίνητρα ή θα ορίσει το περιθώριο εντός των οποίων πρέπει να δρουν οι επιχειρήσεις και οι συμβαλλόμενοι με αυτές. Μία τέτοια νομοθετική πρωτοβουλία, για παράδειγμα, θα μπορούσε να προτρέπει είδη επιχειρήσεων που συμβάλλονται κατ' εξοχήν με αυτοαπασχολούμενους, όπως οι ψηφιακές πλατφόρμες, να εισέρχονται σε εργοδοτικές οργανώσεις και διά της προσχώρησης τους αυτής να αποκτούν και οι ίδιες οικονομικά ή άλλα ωφέληματα. Τιοιουτοτρόπως θα μπορεί να ταυτοποιηθεί έναντι ενός μεγαλύτερου και πιο ισχυρού συνόλου αυτοαπασχολούμενων, το

πρόσωπο με το οποίο θα μπορεί να λάβει χώρα ο κοινωνικός διάλογος και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις. Φυσικά, τα ανωτέρω ανήκουν στη σφαίρα της φαντασίας ενός μελετητή του δικαίου και μπορεί να κριθούν αποτελεσματικά έως και πλήρως αναποτελεσματικά εάν τυχόν εφαρμοστούν. Τούτο όμως δεν αναιρεί το γεγονός ότι προς το παρόν υπάρχει μία ενεστώσα ανάγκη κάλυψης της ατέλειαν των νομοθετικών διατάξεων που υπάρχουν κατά τον παρόντα χρόνο, αλλά βέβαια και η ελπίδα ότι το πλαίσιο δύναται να τροποποιηθεί, ώστε να είναι πιο επιεικές και πιο ευέλικτο απέναντι σε τέτοιες προσπάθειες, όταν τυχόν λάβουν χώρα.

Προς το παρόν, οι «εξαρτημένοι-ανεξάρτητοι» ελεύθεροι επαγγελματίες, οι οποίοι βρίσκονται σε καθεστώς ετεροκαθορισμού της εργασίας και είναι οικονομικά ή άλλως ευάλωτοι απέναντι του προσώπου στο οποίο παρέχουν εργασία, μπορούν να αξιοποιήσουν τα ελάχιστα που έχει να τους προσφέρει η ελληνική έννομη τάξη και η ευρωπαϊκή νομική πραγματικότητα. Συνεπώς, σε περίπτωση οικονομικής εξάρτησης, η οποία μάλλον συντρέχει για τις περισσότερες εκ των περιπτώσεων των μη εξαρτημένων απασχολούμενων που βρίσκονται υπό καθεστώς ετεροκαθορισμού, μπορεί να εφαρμοστεί η διάταξη του Ν.1876/1990, διά της συστάσεως αστικών σωματείων και επίκλησης των νομολογιακών κριτηρίων που έχει καθορίσει το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καθώς η οποιαδήποτε σχετική δράση λάβει χώρα στο πλαίσιο κοινωνικού διαλόγου -ακριβώς λόγω της υποβόσκουσας εξάρτησης- εξυπηρετεί έναν ανώτερο κοινωνικό σκοπό. Στην περίπτωση δε που αμφισβητηθεί η συμβατότητα με τις διατάξεις του ανταγωνισμού μπορεί πλέον γίνει επίκληση και στις νέες κατευθυντήριες γραμμές της Επιτροπής και την τελεολογία τους. Τέλος, αναφορικά με τους εργαζομένους μέσω πλατφορμών, μπορούμε να δούμε ότι κατά τα πρώτα στάδια της συλλογικής οργάνωσης ίσως είναι ευκολότερο να προχωρήσουν σε συνδικαλιστικές οργανώσεις καθώς, τουλάχιστον από την πλευρά της Δημόσιας Διοίκησης, οι συμπράξεις τους θα αναγνωριστούν ως τέτοιες. Μια τέτοια οντότητα, ανεξαρτήτως του ονόματος που τυχόν λάβει, θα μπορεί να υπερασπιστεί με μεγαλύτερη ευκολία και με μεγαλύτερη επιτυχία τα δικαιώματα των εργαζομένων που την απαρτίζουν. Πάντως ήδη το 2023 στην ελληνική κοινωνία παρατηρήσαμε τα πρώτα βήματα της άσκησης συλλογικών δικαιωμάτων, διά της τέλεσης μίας απεργίας, η οποία, ακόμη και αν θεωρήσουμε ότι ήταν κατ' αρχήν παράνομη ως αδέσποτη-, είχε μεγάλο κοινωνικό αντίκτυπο και επέτυχε εν μέρει τον σκοπό της, ως μέσο πίεσης προς την εργοδοτική πλευρά. Φυσικά δεν μπορεί κανείς να αρνηθεί το γεγονός ότι από τη στιγμή που έχει οριστεί από τον νομοθέτη, κατά τα ανωτέρω, ένα πεδίο συλλογικών εργασιακών δικαιωμάτων για αυτή την κατηγορία εργαζομένων, υπάρχει πιθανότητα προσβολής, της αμφίβολης νομιμότητας των επιμέρους πράξεων από την πλευρά που πλήττεται. Ωστόσο, η ίδια η δύναμη της συλλογικότητας και η άνευ προηγουμένου άσκηση της δράσης αυτής, δημιουργεί μια αμηχανία όχι μόνο στους εργαζομένους που ασκούν για πρώτη φορά με αυτόν τον τρόπο τα δικαιώματά τους, αλλά και στους εργοδότες που δεν έχουν έρθει ποτέ ξανά στο παρελθόν αντιμέτωποι με αντίστοιχες κινητοποιήσεις. Συνεπώς, δεν είναι βέβαιο ότι η απάντηση της εργοδοτικής πλευράς θα είναι τόσο άμεση ή σκληρή όσο εικάζουμε.

Συμπεράσματα

Είναι θεμελιώδους σημασίας η κατοχύρωση συλλογικών εργασιακών δικαιωμάτων για τους οιονεί εξαρτημένους αυτοαπασχολούμενους, προκειμένου να θεσπιστούν εχέγγυα για την προστασία του εργατικού δυναμικού στο σύνολο του και να αποφευχθούν οι μεγάλες κοινωνικές ανισότητες, ιδίως εν όψει των αλλαγών που παρουσιάζονται στην αγορά εργασίας. Από την πλευρά του, ο εργατικός νομοθέτης καλείται να επαναπροσδιορίσει τη θεώρηση του επί των συλλογικών εργασιακών δικαιωμάτων, ώστε να παρέχει σε ευάλωτες ομάδες του εργατικού δυναμικού το δικαίωμα στην αυτοπροστασία, με σκοπό την κοινωνική ισορροπία. Οι λύσεις εξισορρόπησης στο περίπλοκο ζήτημα της ανταγωνισμού, της ελεύθερης επαγγελματικής δράσης και της συλλογικής αυτονομίας αναζητούνται, πλην όμως δεν έχουν εδραιωθεί. Οι εξελίξεις τόσο σε παγκόσμιο, όσο και σε εθνικό επίπεδο είναι πολλές και φαίνεται να υπηρετούν τους ανωτέρω σκοπούς. Αυτό δε σημαίνει ότι κατά τον παρόντα χρόνο το έδαφος είναι απόλυτα εύφορο για να προχωρήσει και να ευδοκιμήσει η άσκηση των συλλογικών εργασιακών δικαιωμάτων από τους κατ' αρχήν ανεξαρτήτως απασχολούμενους. Στην ελληνική έννομη τάξη, κρίνεται προς το παρόν αναγκαία η θέσπιση ενός πλαισίου κανόνων, όχι όμως απαραίτητως ενός ολοκληρωτικά νέου συστήματος διατάξεων. Τόσο ο Ν.1876/1990 όσο και ο Ν. 1264/1982 μπορούν αν τροποποιηθούν, να αποτελέσουν το εύφορο έδαφος πάνω στο οποίο, θα αντιμετωπισθεί ικανοποιητικά το αναδυόμενο κοινωνικό φαινόμενο. Προκειμένου να ακολουθήσουμε τη σωστή κατεύθυνση προς τούτο, μένει να δούμε τι θα μας πουν οι ίδιες οι εξελίξεις.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Αθανασίου Λ., Η απαγόρευση των άρθρων 101 παρ.1 ΣΛΕΕ και 1 παρ. 1 Ν.3959/2011, Συμβολή στο συλλογικό έργο: Δίκαιο του ελεύθερου. Επιμέλεια: Τζουγανάτος Δ., Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2023.
- Ζερδελής Δ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα, 5η Έκδοση 2021.
- Ζερδελής Δ., Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα, 5^η Έκδοση 2022.
- Ζερδελής Δ. & Γούλας Δ., Επίτομο Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2022.
- Καζάκος Α., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα, 3^η Έκδοση, 2013.
- Κουκιάδης Ι., Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας, Εκδόσεις Σάκκουλα, Θ' Έκδοση 2021.
- Κουκιάδης Ι., Ατομικό και συλλογικό εργατικό δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα, 8^η Έκδοση 2021.
- Λαδάς Δ., Το Δίκαιον της Εκμεταλλεύσεως, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2021.
- Ληξουριώτης Ι., Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 3^η Έκδοση, 2020.
- Λεβέντης Γ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα, 3^η Έκδοση 2023.
- Παπαδημητρίου Κ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2^η Έκδοση 2022.
- Παπαδημητρίου Κ., Η σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας και το δίκαιο του ελεύθερου ανταγωνισμού στην ευρωπαϊκή και ελληνική έννομη τάξη. Συμβολή σε αναμνηστικό τόμο: Συνομιλώντας με τον καθηγητή Γεώργιο Μιχαλόπουλο για το Δίκαιο της Επιχείρησης. Επιμέλεια: Αθανασίου Λ., Μικρούλεα Α., Περάκης Ε., Ρόκας Ν., Σουφλερός Η., Σωτηρόπουλος Γ., Τζουγανάτος Δ, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2023.
- Παπαδημητρίου Κ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 3^η Έκδοση 2022.
- Πατσουράκης Ν., Εργασία μέσω ψηφιακής πλατφόρμας- Crowdwork και Work on-demand. Συμβολή στο συλλογικό έργο: Ευέλικτες Μορφές Εργασίας. Επιμέλεια: Λαδάς Δ., Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2021.
- Τραυλός-Τζανετάτος Δ., Καπιταλιστική αναδιάρθρωση καταστάσεις έκτακτης ανάγκης και εργασία, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2023.
- De Stefano V. & Aloisi. A., Fundamental labour rights, platform work and human rights protection of non-standard workers. Συμβολή στο συλλογικό έργο Research Handbook

on Labour, Business and Human Rights Law. Επιμέλεια: Janice R. Bellace & Beryl ter Haar, Edward Elgar Publishing, 2019.

- Daskalova V., The Competition Law Framework and Collective Bargaining Agreements for Self-Employed: Analysing Restrictions and Mapping Exemption Opportunities. Συμβολή στο συλλογικό έργο: Collective Bargaining for Self-Employed Workers in Europe (Approaches to Reconcile Competition Law and Labour Rights). Επιμέλεια: Hendrickx F., Wolters Kluwer, 2021.
- Hiebl C., National Approaches to Collective Bargaining for the Self-Employed: Common Trends, Innovative Potential and Unresolved Problems. Συμβολή στο συλλογικό έργο: Collective Bargaining for Self-Employed Workers in Europe (Approaches to Reconcile Competition Law and Labour Rights). Επιμέλεια: Hendrickx F., Wolters Kluwer, 2021.

ΑΡΘΟΓΡΑΦΙΑ

- Βάγιας Α. , Συλλογικές συμβάσεις εργασίας για πάντα, ΕΕργΔ 2021, σελ. 613 επ.
- Δεληγιάννη-Δημητράκου Χ., Συλλογική Διαπραγμάτευση και κοινοτικοί κανόνες ανταγωνισμού, ΔΕΕ 2005, σελ. 523 επ.
- Δεληγιάννη-Δημητράκου Χ., Το δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης, ΕΕΕυρΔ 2023, σελ. 1 επ.
- Ζερδελής Δ., Απασχόληση μέσω ψηφιακών πλατφορμών και εργατικό δίκαιο, ΔΕΝ 2022, σελ. 1057 επ.
- Καζάκος Α. Το νέο δίκαιο των σ.σ.ε. και της διαιτησίας - Από τις συλλογικές ρυθμίσεις στην ενίσχυση του ρόλου της ατομικής σύμβασης εργασίας, ΕΕργΔ 2020, σελ.47 επ.
- Καζάκος Α., Ο ψηφιακός εργαζόμενος, το άρθρο 69 ν. 4808/2021 και η διεύρυνση των νομικών εννοιών «εξαρτημένη εργασία» και «διευθυντικό δικαίωμα» – Κριτική δογματική ανάλυση – Νομολογιακές και νομοθετικές τάσεις – Η Πρόταση Οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για τη βελτίωση των όρων εργασίας σε πλατφόρμες – Προτάσεις de lege lata και de lege ferenda, ΕΕργΔ 2023, σελ. 369 επ.
- Λαδάς Δ. Η προοπτική νομοθετικής ρύθμισης του CROWDWORKING, ΔΕΕ 2021, σελ. 749 επ.
- Παπαδημητρίου Κ., Οι προϋποθέσεις κήρυξης απεργίας και ανταπεργίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, ΔΕΝ 2015, σελ. 465 επ.

- Παπαδημητρίου Κ., Η εξαρτημένη και η ψευδής απασχόληση: Προς τη ρύθμιση μιας νέας κατηγορίας; ΔΕΕ 2020, σελ. 153 επ.
- Σκανδάλης Ι., Ο οικονομικά εξαρτημένος αυτοαπασχολούμενος, ΔΕΝ 2023, σελ. 334 επ.
- Στεργίου Α., Οικονομικά εξαρτημένοι αυτοαπασχολούμενοι, ΕΕργΔ 2008, σελ 737 επ.
- Τουντόπουλος Β., Η εφαρμογή του Ν. 703/77 στις ΣΣΕ, ΕΕμπΔ 1998, σελ. 261 επ.
- Τραυλός-Τζανετάτος Δ., Η εργασία στις ψηφιακές πλατφόρμες-Με αφορμή τις ρυθμίσεις του ν. 4808/2021, ΕΕργΔ 2021, σελ. 1616 επ.
- Countouris N., De Stefano v., Executive Summary of the Report New Trade Union Strategies for New Forms of Employment," European Labour Law Journal, Τόμος 10, Τεύχος 3, 2019, σελ. 183 επ.
- Daskalova, V., Regulating the New Self-Employed in the Uber Economy: What Role for EU Competition Law ?, German Law Journal, Τόμος 19, Τεύχος. 3, 2018, σελ. 461 επ.
- De Stefano V., Non-Standard Work and Limits on Freedom of Association: A Human Rights-Based Approach, Industrial Law Journal, Τόμος 46, Τεύχος 2, 2017, σελ. 185 επ.
- De Stefano V., & Aloisi, Fundamental Labour Rights, Platform Work and Human Rights Protection of Non-Standard Workers, έγγραφο εργασίας σε συνεργασία με το Δίκτυο Έρευνας Κοινωνικών Επιστημών (Social Science Research Network), δημοσιευμένο στην ιστοσελίδα www.ssrn.com, 2020.
- Fulton L, Trade unions protecting self-employed workers, μελέτη της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας Συνδικάτων (European Trade Union Confederation), δημοσιευμένη στην επίσημη ιστοσελίδα της Συνομοσπονδίας www.etuc.org, 2018.
- Gramano E. & Gaudio G., New Trade Union Strategies for New Forms of Employment: Focus on Italy, European Labour Law Journal, Τόμος 10, Τεύχος 3, 2019, σελ. 240 επ.
- Gil y Gil J.L., Collective Bargaining for the Self-Employed, Comparative Labor Law & Policy Journal, Τόμος 42, Τεύχος 2, 2021, σελ. 327 επ.
- Hiessl C., The Classification of Platform Workers in Case Law: A Cross-European Comparative Analysis, Comparative Labor Law & Policy Journal, Τόμος 42, Τεύχος 2, 2021 σελ. 465 επ.
- Lianos I., Countouris N., De Stefano V., Rethinking the competition law/labour law interaction: Promoting a fairer labour market, European Labour Law Journal, Τόμος 10, Τεύχος 3, 2019, σελ. 291 επ.
- McCrystal S., Collective Bargaining Beyond the Boundaries of Employment: A Comparative Analysis, Melbourne University Law Review, Τόμος 37, Τεύχος 3, 2014, σελ. 662 επ.

- McCrystal S., Collective Bargaining by Self-Employed Workers in Australia and the Concept of “Public Benefit”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Τόμος 42, Τεύχος 2, 2021, σελ. 253 επ.
- Pereiro JK, The Status of Self-Employed Workers in Spain, *International Labour Review*, Τόμος 147, Τεύχος 1, 2008, σελ. 91 επ.
- Razzolini O., Self-Employed Workers and Collective Action: A Necessary Response to Increasing Income Inequality, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Τόμος 42, Τεύχος 2, 2021, σελ. 293 επ.
- Rombouts B., *ICTU v. Ireland: Expanding the Scope of Self-Employed Workers Entitled to Collective Bargaining Rights in Relation to Competition Law Prohibitions*, *International Labor Rights Case Law*, Τόμος 5, Τεύχος 1, 2019, σελ. 17 επ.
- Todoli-Signes A., *Workers, the Self-Employed and TRADEs: Conceptualisation and Collective Rights in Spain.*, *European Labour Law Journal*, Τόμος 10, Τεύχος 3, 2019, σελ. 254 επ.
- Stylogiannis, C., *Freedom of association and collective bargaining in the platform economy: A human rights-based approach and an ever-increasing mobilization of workers*, *International Labour Review*, Τόμος 162, Τεύχος 1, 2023, σελ. 123 επ.
- Wynn M., *Organising Freelancers: A Hard Case or a New Opportunity?*, *The Handbook of Research on Freelancing and Self-Employment*, Κεφάλαιο 10, 2015, σελ. 111 επ.
- OECD, *THE FUTURE OF WORK: Expert Meeting on Collective Bargaining for Own-Account Workers Summary report, 2020*, δημοσιευμένο στην επίσημη ιστοσελίδα του OECD <https://www.oecd.org>.

NΟΜΟΛΟΓΙΑ

- Απόφαση του Δικαστηρίου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων της 21.09.1999 στην υπόθεση C-67/96 «Albany International BV κατά Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie», δημοσιευμένη στην ιστοσελίδα <https://curia.europa.eu/>
- Απόφαση του Δικαστηρίου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων της 13.01.2004 στην υπόθεση C-256/01, Debra Allonby κατά Accrington & Rossendale College κ.λπ., δημοσιευμένη στην ιστοσελίδα <https://curia.europa.eu/>
- Απόφαση του Δικαστηρίου Ευρωπαϊκής Ένωσης της 04.12.2014 στην υπόθεση C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media κατά Staat der Nederlanden., δημοσιευμένη στην ιστοσελίδα <https://curia.europa.eu/>

ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ

- <https://curia.europa.eu/>
- <https://dspace.lib.uom.gr>
- <https://insights.doughtystreet.co.uk/post/102i3j0/the-criminal-bar-on-strike-collective-action-for-the-self-employed>
- <https://iuslaboris.com/insights/self-employed-collective-bargaining-in-the-eu-gig-economy-new-proposals/>
- <https://www.etuc.org/en>
- <https://europeanjournalists.org/>
- <https://www.global-regulation.com/>
- <https://www.ilo.org/static/english/intserv/working-papers/wp080/index.html>
- https://www.oecd.org/els/emp/Summary_Expert_Meeting_CB.pdf
- <https://www.oecd.org/employment/collective-bargaining-database-greece.pdf>
- <https://www.socialeurope.eu/collective-bargaining-rights-for-platform-workers>
- <https://www.ssrn.com>
- <https://taksiki-autonomia.net/gia-tin-apergia-twn-ergazomenwn-dianomewn/>
- https://www.uni-europa.org/old-uploads/2021/04/EN-UE_Report-on-Self-Employment-2.pdf
- <https://wageindicator.org/labour-laws/collective-bargaining-agreements>