



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

ΝΟΜΙΚΗ ΣΧΟΛΗ

Π.Μ.Σ.: Ιδιωτικό Διεθνές Δίκαιο, Δίκαιο Διεθνών Συναλλαγών & Συγκριτικές
Νομικές Σπουδές

ΕΙΔΙΚΕΥΣΗ: Ιδιωτικό Διεθνές Δίκαιο και Δίκαιο Διεθνών Συναλλαγών

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΟ ΕΤΟΣ: 2022 - 2023

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

της Μάρδη Παρασκευής

A.M.:7340182201015

ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΠΑΡΑΜΟΝΗΣ ΣΕ ΠΟΛΙΤΕΣ ΤΡΙΤΩΝ: Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΩΝ DIGITAL NOMADS

Επιβλέποντες:

- 1) Αναπληρώτρια Καθηγήτρια κα. Χ. Τσούκα
- 2) Καθηγητής κ. Χ. Παμπούκης
- 3) Καθηγήτρια κα. Ε. Μουσταΐρα

Αθήνα, Οκτώβριος 2023

Copyright © Παρασκευή Μπάρδη, 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.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

Κεφάλαιο 1: Το φαινόμενο των ψηφιακών νομάδων (Digital Nomads).....	6
1.1. Εισαγωγή	6
1.2. Εννοιολογική προσέγγιση του όρου της νομαδικής ψηφιακής εργασίας.....	7
1.3. Χαρακτηριστικά γνωρίσματα των ψηφιακών νομάδων	8
1.4. Οικονομικές, κοινωνικές και πολιτισμικές επιπτώσεις του φαινομένου του ψηφιακού νομαδισμού	9
Κεφάλαιο 2: Μεταναστευτικές πολιτικές, νομικό πλαίσιο προστασίας και χορήγησης αδειών διαμονής σε πολίτες τρίτων χωρών	11
2.1. Διεθνές νομικό πλαίσιο	11
2.2. Δικαιώματα των ψηφιακών νομάδων	14
2.2.1. Δικαίωμα ίσης μεταχείρισης των ψηφιακών νομάδων με τους μη τηλεεργαζόμενους υπαλλήλους	15
2.2.2. Προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των ψηφιακών νομάδων	15
2.2.3. Δικαίωμα σεβασμού της ιδιωτικής ζωής των ψηφιακών νομάδων	16
2.3. Εθνικές νομοθετικές ρυθμίσεις – Οι καινοτομίες του νέου Κώδικα Μετανάστευσης (Ν. 5038/2023).....	20
2.3.1. Προσωρινή διαμονή πολιτών τρίτων χωρών με εθνική θεώρηση εισόδου	21
2.3.2. Κατηγορίες δικαιούχων προσωρινής διαμονής με εθνική θεώρηση εισόδου.....	22
2.3.3. Προϋποθέσεις και διαδικασία χορήγησης άδειας προσωρινής διαμονής με εθνική θεώρηση εισόδου σε ψηφιακούς νομάδες.....	26
Κεφάλαιο 3: Ζητήματα χορήγησης αδειών διαμονής σε ψηφιακούς νομάδες.....	28
3.1. Ζητήματα εφαρμοστέου δικαίου και διεθνούς δικαιοδοσίας	28
3.2. Ζητήματα διασυνοριακής φορολογίας.....	33
3.3. Ζητήματα νομικού καθεστώτος και νομικής προστασίας των ψηφιακών νομάδων	35
3.4. Ζητήματα εργατικού δικαίου και κοινωνικής ασφάλισης	35
3.5. Ζητήματα προστασίας προσωπικών δεδομένων.....	36
Συμπέρασμα	37
Βιβλιογραφία	39

Περίληψη

Η άνοδος του φαινομένου του ψηφιακού νομαδισμού, που χαρακτηρίζεται από άτομα που παρέχουν εξ αποστάσεως εργασία αξιοποιώντας τα σύγχρονα τεχνολογικά μέσα, διασχίζοντας όμως ταυτόχρονα τα εθνικά σύνορα, αναμφισβήτητα έχει επιφέρει νέες προκλήσεις για τις ισχύουσες μέχρι σήμερα μεταναστευτικές πολιτικές παγκοσμίως. Εξετάζοντας το υφιστάμενο νομοθετικό πλαίσιο, την αποτελεσματικότητά των ρυθμίσεων και εντοπίζοντας τυχόν τρωτά σημεία, το παρόν πόνημα επιχειρεί μια σύντομη και περιεκτική επισκόπηση του αναδυόμενου αυτού φαινομένου καθώς και των διαφόρων ζητημάτων που ανακύπτουν από τη χορήγηση σε ψηφιακούς νομάδες άδειας προσωρινής διαμονής στο έδαφος ενός ευρωπαϊκού κράτους για εξ παροχή εξαρτημένης εργασίας. Δεδομένου όμως ότι τα κράτη διατηρούν ακόμη το κυριαρχικό δικαίωμα ελέγχου της εισόδου και παραμονής μη υπηκόων κρατών μελών στο έδαφός τους, κρίνεται σκόπιμο να αντιμετωπίζουν τα σχετικά ζητήματα που αναφέρονται λαμβάνοντας υπόψη τις κοινές συνταγματικές παραδόσεις των κρατών μελών και τα στοιχεία που παρέχουν οι διεθνείς πράξεις περί προστασίας των δικαιωμάτων του ανθρώπου.

Abstract

The rise of the digital nomad phenomenon, characterized by individuals engaging in remote work utilizing modern technological means while simultaneously crossing national borders, undoubtedly poses new challenges to existing migration policies globally. Examining the current legislative framework, the effectiveness of regulations, and identifying potential vulnerabilities, this work attempts a brief and comprehensive overview of this emerging phenomenon as well as the various issues arising from granting temporary residence permits to digital nomads on the territory of a European state for the provision of dependent employment. However, considering that states still maintain the sovereign right to control the entry and stay of non-citizens within their territory, it is advisable to address the related issues that arise, taking into account the common constitutional traditions of member states and the elements provided by international acts on the protection of human rights.

Κεφάλαιο 1: Το φαινόμενο των ψηφιακών νομάδων (Digital Nomads)

1.1. Εισαγωγή

Είναι γεγονός ότι κατά την πανδημική κρίση του κορονοϊού που εκδηλώθηκε το έτος 2020, διάφορα μέτρα έκτακτης ανάγκης τέθηκαν σε ισχύ για τον περιορισμό της διασποράς του ιού και την αποσυμφόρηση των δημοσίων δομών υγειονομικής περίθαλψης, όπως για παράδειγμα οι επιβαλλόμενοι ταξιδιωτικοί περιορισμοί και τα εθνικά μέτρα περιορισμού της κυκλοφορίας των προσώπων. Ωστόσο, εκτός από τους τιθέμενους περιορισμούς στην ελεύθερη κυκλοφορία, ένα ακόμη μέτρο που τέθηκε σε ισχύ ήταν και η καθιέρωση της τηλεργασίας ή της εξ αποστάσεως παροχής εξαρτημένης εργασίας με τη χρήση (νέων) ψηφιακών τεχνολογιών¹, λόγω αδυναμίας μετάβασης των εργαζομένων στο χώρο εργασίας τους. Κατ' αρχήν, η εξ αποστάσεως παροχή εργασίας προκρίθηκε ως προαιρετικό κατασταλακτικό μέτρο. Εξαιρετικά όμως, σε ορισμένες χώρες κατά τη διάρκεια της πανδημίας κατέστη υποχρεωτική τόσο για τους απασχολούμενους στο δημόσιο τομέα όσο και για τους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα, κυρίως για λόγους προστασίας της δημόσιας υγείας. Επήλθε επομένως μια μετατόπιση των εργαζόμενων από τη φυσική παρουσία στον εργασιακό χώρο, προς έναν πλήρως ή εν μέρει εικονικό χώρο εργασίας.

Η καθιέρωση όμως της εξ αποστάσεως εργασίας δεν αποδίδεται αποκλειστικά και μόνο στη διασυνοριακή επιδημική έξαρση που έλαβε χώρα τα τελευταία χρόνια, αλλά προϋφίστατο ήδη, χωρίς ωστόσο να προκρίνεται ως ισότιμη μορφή απασχόλησης με τη συμβατική μορφή εργασίας. Επιπλέον, η ραγδαία τεχνολογική εξέλιξη που έχει παρατηρηθεί κατά τις τελευταίες δεκαετίες με τη συστηματική χρήση καινοτόμων τεχνολογικών μέσων όπως του διαδικτύου, των υπολογιστών και της ηλεκτρονικής αλληλογραφίας, δημιούργησε γόνιμο έδαφος για την ανάδειξη νέων μορφών εξ αποστάσεως εργασιακής απασχόλησης, όπως αυτή της ψηφιακής νομαδικής εργασίας, η οποία θα αποτελέσει αντικείμενο της παρούσας.

Ως εκ τούτου, αυτή η εικονική κινητικότητα αναπτύσσεται ως αποτέλεσμα της ψηφιοποίησης της εργασίας, ενώ από την άλλη η τηλεργασία υιοθετείται για την κάλυψη των αναγκών που έχουν ανακύψει ως απότοκο της νέας πραγματικότητας που καθιερώθηκε εν μέσω πανδημικής κρίσης². Η διερεύνηση του γενικότερου πλαισίου της ψηφιακής εργασιακής απασχόλησης σε παγκόσμιο επίπεδο αποτελεί ένα δύσκολο εγχείρημα και απαιτεί εκτεταμένη έρευνα και συγκριτικό νομικό έργο για την εξαγωγή αξιόπιστων και ουσιαστικών αποτελεσμάτων. Όπως ήδη αναφέρθηκε στο προεισαγωγικό σημείωμα, αντικείμενο της παρούσας εργασίας αποτελεί η επισκόπηση του φαινομένου του ψηφιακού νομαδισμού καθώς επίσης και των αναφύομενων ζητημάτων σχετικά με τη χορήγηση άδειας προσωρινής διαμονής σε πολίτες τρίτων χωρών που εμπίπτουν στην κατηγορία των ψηφιακών νομάδων. Οι λόγοι μελέτης της

¹ Ε. Μπακιρτζή, Ευρωπαϊκός συντονισμός των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης και οι προκλήσεις της ψηφιοποίησης της εργασίας, ΔτΚΑ 1/2022, σελ. 206

² Ibid

ανωτέρω θεματικής συνοψίζονται ως επί το πλείστον στις εκτεταμένες διαστάσεις που έχει λάβει η ψηφιακή εργασία, ως μετεξέλιξη της συμβατικής μορφής εργασιακής απασχόλησης, κατά τα τελευταία χρόνια, καθώς και στις θετικές επιπτώσεις που έχει επιφέρει, λαμβάνοντας υπόψη τόσο τις υφιστάμενες συνθήκες υγειονομικής κρίσης όσο και την πολιτική αστάθεια και τις ένοπλες συρράξεις που κλονίζουν σήμερα κράτη της Ευρώπης και της Μέσης Ανατολής, με την επιγενόμενη αύξηση των μεταναστευτικών ροών και της κινητικότητας των πληθυσμών.

1.2. Εννοιολογική προσέγγιση του όρου της νομαδικής ψηφιακής εργασίας

Προκειμένου να καταστεί εφικτή η πληρέστερη κατανόηση του φαινομένου, κρίνεται σκόπιμη η αποσαφήνιση της έννοιας της ψηφιακής νομαδικής εργασίας. Ως νομαδική εργασία λοιπόν, ορίζεται η παροχή υπηρεσιών η οποία κατά ένα μέρος, ή στο σύνολό της, δεν πραγματοποιείται στο πλαίσιο των εγκαταστάσεων της έδρας απασχόλησης ή στο χώρο μόνιμης κατοικίας του εργαζομένου, αλλά σε κάποιον άλλο περιστασιακό τόπο, βραχύβιας διαμονής, ο οποίος δύναται να μεταβάλλεται διαρκώς. Στην περίπτωση της νομαδικής εργασίας λοιπόν, παρατηρείται μια σχεδόν ολοκληρωτική εξάλειψη της έννοιας του σταθερού, στενά περιχαρακωμένου τόπου παροχής εργασίας. Επομένως, η επιλογή του τόπου παροχής εργασίας επαφίεται, εφόσον αυτό καθίσταται εφικτό, στην προσωπική εκτίμηση των εργαζομένων, οι οποίοι, αξιοποιώντας ταυτόχρονα τα σύγχρονα ψηφιακά εργαλεία, προβαίνουν σε εκτέλεση της εργασίας τους εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη, ήτοι σε μη συμβατικό χώρο εργασίας και στο πλαίσιο ρυθμίσεων τηλεργασίας ή κινητής εργασίας³. Η εμφάνιση των σύγχρονων τεχνολογικών πολυμέσων ψηφιακής επικοινωνίας, σε συνδυασμό με την μείωση του κόστους των τηλεπικοινωνιών, αποτελεί, πάντως, μια εξέλιξη η οποία συνέτεινε καθοριστικά στην ευρύτατη χρήση τους και ειδικότερα στα πλαίσια της νομαδικής εργασίας.

Καθίσταται επομένως αντιληπτό ότι η καθιέρωση μιας τέτοιας μορφής εργασιακής απασχόλησης αναδεικνύει ως μείζονος σημασίας το στοιχείο της αυτονομίας του απασχολούμενου, το οποίο μάλιστα επιτρέπει και την ομαλή σύζευξη της επαγγελματικής με την προσωπική του ζωή. Αποδεδειγμένος λοιπόν ο εργαζόμενος από τις αγκυλώσεις του συγκεκριμένου και προκαθορισμένου τόπου και χρόνου παροχής εργασίας, όπως άλλωστε είθισται στη συμβατική μορφή εργασιακής απασχόλησης, και ταυτόχρονα αξιοποιώντας τα σύγχρονα ηλεκτρονικά μέσα τηλεπικοινωνίας, τα οποία του επιτρέπουν την άμεση πρόσβαση σε νέες πληροφορίες και δεδομένα και την περαιτέρω διάχυσή τους, μπορεί να ταξιδεύει, μεταβάλλοντας διαρκώς τον τόπο εγκατάστασής του, χωρίς ωστόσο αυτό να αποτελεί κώλυμα για την εκπλήρωση των επαγγελματικών του υποχρεώσεων. Αυτές ωστόσο οι συνθήκες ευρύτερης αυτονομίας υπό τις οποίες απασχολούνται οι εργαζόμενοι «νομάδες» καθιστούν συχνά δυσχερέστερη την εξακρίβωση του κατά πόσο υφίσταται νομική ή προσωπική εξάρτηση μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου έτσι ώστε στην περίπτωση

³ Ibid

αυτή να εφαρμοστούν αναλόγως οι εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις του εργατικού δίκαιου. Ωστόσο, όπως και στις άλλες μορφές εξ αποστάσεως παρεχόμενης εργασίας, έτσι και στην περίπτωση της νομαδικής εργασίας γίνεται δεκτό ότι το πραγματολογικό στοιχείο της απόστασης και μόνο δεν αρκεί για να αποκλειστεί η ύπαρξη του στοιχείου της εξάρτησης καθώς και η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος επί της εργασίας του απασχολούμενου. Συνεπώς, και στην περίπτωση αυτή, θα πρέπει να θεωρήσουμε ότι τυγχάνει εφαρμογής το τεκμήριο εξαρτημένης εργασίας.

Τέλος, δεν αποκλείεται η νομαδική εργασία να συνδυάζεται με τη συμβατική μορφή εργασιακής απασχόλησης, στο πλαίσιο πάντοτε της ίδιας εργασιακής σχέσεως, με τις δύο αυτές μορφές εργασιακής απασχόλησης να συνυπάρχουν ενίοτε παραλασόμενες.

1.3. Χαρακτηριστικά γνωρίσματα των ψηφιακών νομάδων

Με τον όρο «digital nomads» (ψηφιακοί νομάδες) αποδίδεται η κατηγορία εργαζομένων οι οποίοι αξιοποιούν σύγχρονα τεχνολογικά μέσα για την παροχή εξ αποστάσεως εργασίας από δύο ή περισσότερα γεωγραφικά σημεία.

Βασικό χαρακτηριστικό επομένως των ψηφιακών νομάδων αποτελεί η απουσία επιβεβλημένης αναγκαιότητα φυσικής παρουσίας στο χώρο εργασίας τους. Ωστόσο η έννοια των εξ αποστάσεως εργαζόμενων (remote workers) δεν πρέπει να συγχέεται με αυτή των ψηφιακών νομάδων. Ειδικότερα, βασικό διακριτικό γνώρισμα των ψηφιακών νομάδων από τους εν γένει εξ αποστάσεως εργαζόμενους είναι το στοιχείο της χωροχρονικής αποοριοθέτησης της εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, οι εξ αποστάσεως εργαζόμενοι είθισται να παρέχουν την εργασία τους και να διαμένουν σε συγκεκριμένο μέρος, όπως παραδείγματος χάριν, στην κατοικία τους, το ιδιωτικό τους γραφείο ή ακόμη και σε κοινόχρηστους χώρους εργασίας (co-working spaces). Αντιθέτως δε, οι ψηφιακοί νομάδες μπορούν να παρέχουν την εργασία τους, μετακινούμενοι διαρκώς, σε διαφορετικά μέρη ή ακόμη και χώρες του κόσμου. Επομένως, πρόκειται για μια κατηγορία επαγγελματιών, οι οποίοι επιλέγουν συνειδητά να εργαστούν σε ένα κράτος διαφορετικό από εκείνο του εργοδότη τους ή ακόμη και της επαγγελματικής τους έδρας.

Η ιδιάζουσα αυτή κατηγορία εργαζομένων, η οποία έχει αναδυθεί τα τελευταία χρόνια και που εμφανώς αποκλίνει από τα ισχύοντα, μέχρι σήμερα, πρότυπα στον τομέα της εργασιακής απασχόλησης, διακρίνεται για τα κάτωθι, ενδεικτικώς αναφερόμενα χαρακτηριστικά γνωρίσματα. Το πρώτο και ίσως πιο καθοριστικό στοιχείο είναι αυτό της απομακρυσμένης εργασίας (remote working). Πιο συγκεκριμένα, οι ψηφιακοί νομάδες, όπως έχει ήδη ειπωθεί σε προγενέστερο σημείο της παρούσας, αξιοποιούν τις δυνατότητες που προσφέρει το διαδίκτυο και τα σύγχρονα ψηφιακά εργαλεία για να εκτελέσουν την εργασία τους. Στην περίπτωση αυτή, μπορεί να εργάζονται για έναν μόνο εργοδότη ή να παρέχουν τις υπηρεσίες τους συνάπτοντας περισσότερες και ανεξάρτητες συμβάσεις παροχής εξ αποστάσεως εξαρτημένης εργασίας.

Στο στοιχείο της εξ αποστάσεως παροχής εργασίας προστίθενται ακόμη και η ευελιξία επιλογής του τόπου και χρόνου παροχής εργασίας καθώς επίσης και ο οικονομικός-

οργανωτικός παράγοντας, δηλαδή η χρήση της ψηφιακής εργασίας ως μέσου αποκέντρωσης (decentralisation) και εσωτερικής διάσπασης της επιχείρησης σε επιμέρους λειτουργικές οντότητες και ως εκ τούτου, η μετατροπή αυτής σε ένα πλέγμα σχέσεων και επικοινωνίας μεταξύ αυτών των αλληλοεπιδρώντων οντοτήτων⁴.

Περαιτέρω, η έννοια των ψηφιακών νομάδων είναι σύστοιχη με τη δυνατότητα πραγματοποίησης ταξιδιών, βραχύτερης ή μακροβιότερης διάρκειας. Τις ανωτέρω ιδιότητες συμπληρώνει ακόμη το στοιχείο της οικονομικής αυτάρκειας των ψηφιακών νομάδων, οι οποίοι συνήθως είτε είναι οικονομικά ανεξάρτητοι, είτε τυγχάνει να έχουν αναπτύξει ροές παθητικού εισοδήματος, γεγονός που τους εξασφαλίζει τα απαραίτητα μέσα διαβίωσης για το βιοπορισμό τους ενώ εργάζονται εξ αποστάσεως. Τέλος, προκειμένου να καταστεί εφικτή μια πληρέστερη προσέγγιση του όρου, δεν πρέπει να παραλειφθεί η αναφορά στο διαφορετικό επαγγελματικό υπόβαθρο των ατόμων που στοιχειοθετούν αυτή την κατηγορία εργαζομένων. Οι ψηφιακοί νομάδες εκκινούν από διάφορες επαγγελματικές αφετηρίες, όπως για παράδειγμα επαγγέλματα συναφή με την δημιουργία λογισμικού και ιστοσελίδων, τη συγγραφή, το μάρκετινγκ, το σχεδιασμό, τη συμβουλευτική και διάφορα άλλα. Αυτή ακριβώς η ετερότητα επαγγελματικών ενασχολήσεων αποτελεί ένα από τα χαρακτηριστικά στοιχεία των ψηφιακών νομάδων.

1.4. Οικονομικές, κοινωνικές και πολιτισμικές επιπτώσεις του φαινομένου του ψηφιακού νομαδισμού

Το φαινόμενο του ψηφιακού νομαδισμού αναπόδραστα έχει επιφέρει σημαντικές οικονομικές, κοινωνικές και πολιτιστικές επιπτώσεις τόσο σε ατομικό όσο και σε συλλογικό επίπεδο.

Αρχικά, όσον αφορά στις οικονομικές διαστάσεις του φαινομένου, ο ψηφιακός νομαδισμός έχει συμβάλει στην παγκοσμιοποίηση της αγοράς εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό, οι επιχειρήσεις δύνανται να αξιοποιήσουν εργατικό δυναμικό ανεξαρτήτως γεωγραφικών καταβολών. Αντιθέτως δε, οι εργαζόμενοι μπορούν να αξιοποιήσουν τις επαγγελματικές δεξιότητές του και να παράσχουν τις υπηρεσίες τους σε πελάτες και εργοδότες παγκοσμίως. Επιπλέον, οι περισσότεροι ψηφιακοί νομάδες, εφόσον δεν υπάγονται στην κατηγορία των αυτοαπασχολούμενων επαγγελματιών, είθισται να εργάζονται σε επιχειρήσεις ή εταιρείες οι οποίες εδρεύουν σε χώρες όπου το κόστος διαβίωσης είναι ιδιαίτερα υψηλό συγκριτικά με αυτό των χωρών τελικού προορισμού και εγκατάστασής τους. Στην περίπτωση αυτή λοιπόν, οι εργαζόμενοι απολαμβάνουν τις ιδιαίτερα παχυλές μισθολογικές απολαβές της χώρας εργασίας τους, ενώ παράλληλα διαμένουν σε χώρες με χαμηλότερο βιοτικό επίπεδο, εξασφαλίζοντας κατ' αυτό τον τρόπο επαρκείς οικονομικούς πόρους. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελούν χώρες της νοτιοανατολικής Ασίας οι οποίες έχουν χαμηλότερο κόστος διαβίωσης συγκριτικά με άλλες χώρες της Ευρώπης ή της Βόρειας Αμερικής. Εκτός από το θετικό αποτύπωμα του ψηφιακού νομαδισμού σε ατομικό επίπεδο, αξίζει να αναφερθούμε και στο

⁴ Δ. Ζερδελής, *Εργατικό Δίκαιο*, Εκδόσεις Σάκκουλας, Αθήνα, 2019, σελ. 138.

πρόσθετο οικονομικό όφελος των επιχειρήσεων που υφίσταται λόγω περιστολής των εξόδων λειτουργίας. Πιο συγκεκριμένα, η εφαρμογή ενός συστήματος παροχής εξ αποστάσεως εργασίας στο πλαίσιο της επιχείρησης, χωρίς την ανάγκη μετάβασης των εργαζομένων στο χώρο εργασίας τους, συνιστά μια κερδοφόρα επιλογή καθώς με τον τρόπο αυτό μειώνεται αισθητά το λειτουργικό κόστος της επιχείρησης μέσω της εξοικονόμησης πόρων οι οποίοι θα έπρεπε σε αντίθετη για τη στέγαση γραφείων, την αγορά υλικοτεχνικού εξοπλισμού καθώς επίσης και μέσω της μείωσης του ενεργειακού κόστους. Τέλος, ιδιαίτερα σημαντική κρίνεται και η οικονομική ώθηση των τόπων προορισμού και τελικής εγκατάστασης των ψηφιακών νομάδων, η οποία επιτυγχάνεται με την οικονομική ενίσχυση των τοπικών επιχειρήσεων, ενώ ακόμη πληθαίνουν οι ευκαιρίες για εργασιακή απασχόληση στους τομείς του τουρισμού και της παροχής υπηρεσιών.

Σε θεσμικό επίπεδο δε, είναι γεγονός ότι το φαινόμενο του ψηφιακού νομαδισμού έχει αποτελέσει μοχλό πίεσης προς τις ανώτερες θεσμικές και νομοθετικές αρχές των κρατών για τη θέσπιση νέων μεταναστευτικών αλλά και φορολογικών πολιτικών, καθώς και για την προσχώρηση σε διεθνείς φορολογικές συμφωνίες για την αντιμετώπιση του ιδιαίτερα ακανθώδους ζητήματος φορολόγησης των ψηφιακών νομάδων. Ως εκ τούτου, μέσω πολιτικών ζυμώσεων και διαρκών διαπραγματεύσεων ευνοείται ο εκσυγχρονισμός της νομοθετικής διαδικασίας καθώς μάλιστα και η θέσπιση λυσιτελών ρυθμίσεων που ανταποκρίνονται στις ανάγκες του σύγχρονου κοινωνικού οικοδομήματος.

Όσον αφορά στις κοινωνικές επιπτώσεις του φαινομένου, μέσω της δραστηριοποίησης και συσπείρωσης ατόμων με κοινά βιώματα και ενασχολήσεις με τη δημιουργία ενεργών κοινοτήτων, ενθαρρύνεται η προώθηση των αρχών της αλληλεγγύης και ενσυναίσθησης. Επιπλέον, η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής ζωής και προσωπικών αναγκών που επιτυγχάνεται μέσω της νομαδικής εργασίας, συντελεί στη δημιουργία αυθύπαρκτων και ψυχικά εύρωστων προσωπικοτήτων, συμβάλλοντας κατ' αυτό τον τρόπο στην επίτευξη γενικότερης κοινωνικής ευημερίας. Ωστόσο δεν πρέπει να παραγνωρίζεται το γεγονός ότι η εξ αποστάσεως παροχή εργασίας θέτει ζητήματα σύγχυσης των ορίων μεταξύ εργασιακής απασχόλησης και ωρών ανάπαυσης λόγω διαρκούς επαγρύπνησης των εργαζομένων εκτός του εργασιακού χώρου, με αποτέλεσμα την εργασιακή εξουθένωση των ατόμων, η οποία θα αναπτυχθεί λεπτομερώς σε μεταγενέστερο σημείο της παρούσας εργασίας. Τέλος, μέσω της νομαδικής εργασίας προάγεται η πολιτισμική και κοινωνική ετερότητα των ατόμων και η πολιτιστική ομογενοποίηση των πληθυσμών. Ωστόσο, παρά το γεγονός ότι η προσέλκυση ψηφιακών νομάδων μπορεί να επιφέρει βραχυπρόθεσμα οφέλη σε πολιτισμικό επίπεδο, εντούτοις ελλοχεύει ο κίνδυνος να επέλθει διατάραξη του κοινωνικού ιστού και της κουλτούρας της τοπικής κοινότητας, οδηγώντας κατ' αυτόν τον τρόπο σε εξευγενισμό (gentrification) των υπό κρίση περιοχών και κατ' επέκταση σε απώλεια της αυθεντικότητάς τους. Περαιτέρω, η μαζική εισροή εξ αποστάσεως εργαζομένων σε δημοφιλείς προορισμούς εγκατάστασης ψηφιακών νομάδων θέτει ζητήματα υπερπληθυσμού, αύξησης του κόστους διαβίωσης, αδυναμίας εύρεσης οικονομικά προσιτής στέγασης δεδομένου ότι η σχετική ζήτηση καταλυμάτων από τους

πολυπληθείς σε αριθμό ψηφιακούς νομάδες ενδέχεται να οδηγήσει σε εκτίναξη του κόστους ενοικίου και τέλος, σε επιβάρυνση δημοσίων υποδομών και πόρων, συμπεριλαμβανομένων των μεταφορών, της υγειονομικής περίθαλψης και της εκπαίδευσης.

Εξ' όλων των ανωτέρων συνάγεται το συμπέρασμα ότι τα οφέλη και οι αρνητικές επιπτώσεις του φαινομένου της ψηφιακής νομαδικής εργασίας εξαρτώνται από διάφορους παράγοντες, συμπεριλαμβανομένων των ειδικών συνθηκών της εκάστοτε χώρας, της ικανότητάς της να διαχειριστεί την εισροή εξ αποστάσεως εργαζομένων καθώς και του βαθμού στον οποίο μπορεί να αξιοποιήσει τα οικονομικά και πολιτιστικά οφέλη, ελαχιστοποιώντας παράλληλα τα πιθανά μειονεκτήματα. Συνολικά, το φαινόμενο του ψηφιακού νομαδισμού αντιπροσωπεύει έναν δυναμικό και διαρκώς εξελισσόμενο τρόπο ζωής που επιφέρει τόσο θετικές όσο και αρνητικές επιπτώσεις σε όλες τις οικονομικές, κοινωνικές και πολιτισμικές εκφάνσεις του σύγχρονου κοινωνικού οικοδομήματος. Επομένως, κρίνεται σκόπιμο να εξετάζονται κατά περίπτωση οι επιπτώσεις του φαινομένου προκειμένου να διασφαλίζονται τόσο η αντιμετώπιση των προβλημάτων που απορρέουν από αυτό όσο και η βιωσιμότητά του και η θετική συμβολή αυτού στην κοινωνία.

Κεφάλαιο 2: Μεταναστευτικές πολιτικές και νομικό πλαίσιο χορήγησης αδειών διαμονής σε πολίτες τρίτων χωρών

2.1. Διεθνές νομικό πλαίσιο

Είναι γεγονός ότι στο πλαίσιο των μεταναστευτικών πολιτικών που έχουν θεσπιστεί, αναδεικνύεται ως ιδιαίτερως σημαντική η έννοια της ευρωπαϊκής ιθαγένειας, η οποία συνιστά τον δημοσίου δικαίου δεσμό ενός ατόμου προς την πολιτεία στο λαό της οποίας αυτός ανήκει⁵. Επομένως, σύμφωνα με τον ορισμό αυτό, κάθε υπήκοος κράτους μέλους είναι ταυτόχρονα και πολίτης της Ένωσης. Όπως καθίσταται αντιληπτό, η ενωσιακή ιθαγένεια συνδέει τα πρόσωπα όχι με κάποιο κράτος, αλλά με την Ευρωπαϊκή Ένωση. Από τον σύνδεσμο αυτό απορρέουν ορισμένα δικαιώματα, μεταξύ των οποίων το δικαίωμα ελεύθερης κυκλοφορίας και διαμονής στο έδαφος των κρατών μελών (άρθρο 20 παρ. 2 β ΣΛΕΕ), η απαγόρευση περιορισμών της ελευθερίας εγκατάστασης πολιτών ενός κράτους μέλους στην επικράτεια άλλου κράτους (άρθρα 49 και 56 ΣΛΕΕ) ενώ υφίσταται ακόμη και απαγόρευση περιορισμών της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών στο εσωτερικό της Ένωσης από υπηκόους κρατών μελών που είναι εγκατεστημένοι σε κράτος μέλος άλλο από εκείνο του αποδέκτη της παροχής (παλιά άρθρα 43 και 49 ΣυνθΕΚ). Μάλιστα, το πρώτο μέτρο που τέθηκε σε ισχύ σχετικά με την ελεύθερη κυκλοφορία των προσώπων προέβλεπε ρητά το δικαίωμα των Ευρωπαίων διακινούμενων εργαζομένων να συνοδεύονται όχι μόνο από τον/την σύζυγο και τα

⁵ Έ.-Κ. Νικολετοπούλου, *Η Ιθαγένεια* (Γενική Θεωρία - Συγκριτικών Δίκαιον), Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα 1965, σελ. 18 επ., Ζ. Παπασιώπη-Πασιά, *Δίκαιο Ιθαγένειας*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα - Θεσσαλονίκη, 2018, σελ. 2 επ.

παιδιά τους ηλικίας κάτω των 21 ετών αλλά και από συντηρούμενα τέκνα μεγαλύτερης ηλικίας, όπως και από συντηρούμενους γονείς και παππούδες⁶. Στις εν λόγω διατάξεις περιλαμβάνονται πλέον και οι καταχωρημένοι σύντροφοι, ενώ η εθνικότητα των μελών της οικογένειας ήταν – και παραμένει – άνευ σημασίας ως προς το συγκεκριμένο δικαίωμα. Ωστόσο, αξίζει να επιτονιστεί στο σημείο αυτό ότι τα ζητήματα των αλλοδαπών, ήτοι των πολιτών τρίτων χωρών⁷, δεν αποτελούσαν αντικείμενο ρύθμισης των μέχρι τότε διατάξεων των Συνθηκών, όπως καθίσταται αντιληπτό και από τα ανωτέρω, με αποτέλεσμα τα πρόσωπα που στερούνται της ευρωπαϊκής ιθαγένειας να παραμένουν νομοθετικά εκτεθειμένα.

Για την αντιμετώπιση των ζητημάτων αυτών, σε επίπεδο παραγωγού δικαίου, ακολούθησε η έκδοση πλήθους νομοθετικών κειμένων με σκοπό την επίτευξη κοινής μεταναστευτικής πολιτικής μέσω της εναρμόνισης των νομοθεσιών των κρατών μελών. Ήδη με την ειδική σύνοδο που πραγματοποιήθηκε στο Τάμπερε στις 15 και 16 Οκτωβρίου του έτους 1999, τέθηκε το ζήτημα δημιουργίας ενός χώρου ελευθερίας, ασφάλειας και δικαιοσύνης στην Ευρωπαϊκή Ένωση για όλους τους πολίτες, αναδεικνύοντας την ανάγκη ανάπτυξης κοινών πολιτικών ασύλου και μετανάστευσης καθώς και κοινής προσέγγισης για την εξασφάλιση της ένταξης των υπηκόων τρίτων χωρών που διαμένουν νόμιμα στην Ένωση. Στο πλαίσιο αυτό, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο αναγνώρισε την ανάγκη προσέγγισης των εθνικών νομοθεσιών όσον αφορά τις προϋποθέσεις εισδοχής και διαμονής πολιτών τρίτων χωρών και επιβεβαίωσε ότι η Ευρωπαϊκή Ένωση θα πρέπει να εξασφαλίζει ισότιμη μεταχείριση των υπηκόων τρίτων χωρών που διαμένουν νόμιμα στο έδαφος των κρατών μελών καθώς και ότι μια πιο ενεργητική πολιτική κοινωνικής ένταξης θα πρέπει να αποσκοπεί στη χορήγηση δικαιωμάτων και υποχρεώσεων ισότιμων με αυτά των πολιτών της Ένωσης. Ακολούθως, η ανάγκη επίτευξης των στόχων που προσδιορίστηκαν στο Τάμπερε, επιβεβαιώθηκε αργότερα και στο πρόγραμμα της Στοκχόλμης, το οποίο υιοθετήθηκε από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο κατά τη συνεδρίαση της 10ης και 11ης Δεκεμβρίου 2009⁸.

Εξαιρέση ως προς τις σχετικές με την ιθαγένεια της Ένωσης διατάξεις των Συνθηκών εισήγαγε όμως και η Οδηγία 2004/38/EK η οποία βάσει των διατάξεών της απονέμει ορισμένα παρεπόμενα δικαιώματα σε υπηκόους τρίτων χωρών υπό την προϋπόθεση ωστόσο ότι οι αιτούντες τυγχάνουν μέλη της οικογένειας ατόμων που είναι πολίτες της Ένωσης⁹. Ειδικότερα, καθιερώνεται το δικαίωμα των πολιτών της Ένωσης και των μελών των οικογενειών τους να κυκλοφορούν και να διαμένουν ελεύθερα στην

⁶ Κανονισμός (ΕΟΚ) αριθ. 1612/68 του Συμβουλίου της 15ης Οκτωβρίου 1968 περί της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων στο εσωτερικό της Κοινότητας

⁷ Ως «υπήκοος τρίτης χώρας» ορίζεται κάθε πρόσωπο που δεν είναι πολίτης της Ένωσης κατά την έννοια του άρθρου 20 παράγραφος 1 της ΣΛΕΕ.

⁸ Οδηγία 2011/98/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 13ης Δεκεμβρίου 2011, σχετικά με ενιαία διαδικασία υποβολής αίτησης για τη χορήγηση στους υπηκόους τρίτων χωρών ενιαίας άδειας διαμονής και εργασίας στην επικράτεια κράτους μέλους και σχετικά με κοινό σύνολο δικαιωμάτων για τους εργαζομένους από τρίτες χώρες που διαμένουν νομίμως σε κράτος μέλος, σκέψη (2)

⁹ Ε. Σαχπεκίδου, *Ευρωπαϊκό Δίκαιο*, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2021, σελ. 289

επικράτεια άλλων κρατών μελών. Ως εκ τούτου, ο αιτούμενος την είσοδο πολίτης τρίτης χώρας ο οποίος τυγχάνει μέλος της οικογένειας πολίτη της Ε.Ε. έχει το δικαίωμα της ελεύθερης κυκλοφορίας, προς το σκοπό διασφάλισης της προστασίας της οικογενειακής ζωής των υπηκόων των κρατών και για την απρόσκοπτη άσκηση των θεμελιωδών ελευθεριών τους που εγγυάται η Συνθήκη¹⁰. Για το λόγο αυτό, και ο ενωσιακός νομοθέτης επεξέτεινε ευρέως, με τους κανονισμούς και τις οδηγίες, την εφαρμογή του ενωσιακού δικαίου όσον αφορά την είσοδο και διαμονή των πολιτών αυτών στο έδαφος των κρατών μελών, επιβάλλοντας παραδείγματος χάριν την υποχρέωση θεώρησης εισόδου στον ή στην σύζυγο πολίτη κράτους μέλους που μετακινείται στο εσωτερικό της Ένωσης, ο οποίος τυγχάνει πολίτης τρίτης χώρας, ωστόσο θα πρέπει να παρέχεται κάθε διευκόλυνση για τη λήψη της αναγκαίας θεώρησης. Χαρακτηριστικό παράδειγμα εν προκειμένω αποτελεί η υπόθεση *Metock*¹¹ η οποία αφορούσε τις περιπτώσεις καταγόμενων από τρίτη χώρα υπηκόων οι οποίοι τυγχάνουν σύζυγοι πολιτών της Ε.Ε. (μη Ιρλανδών) οι οποίοι διέμεναν στην Ιρλανδία. Κοινό σημείο σε όλες τις συνεκδικασθείσες υποθέσεις αποτελούσε η απόρριψη των αιτημάτων των καταγόμενων από τρίτη χώρα υπηκόων για χορήγηση άδειας διαμονής ως συζύγων πολιτών της Ένωσης, με την αιτιολογία ότι σε όλες τις περιπτώσεις δεν πληρούταν το κριτήριο περί μη προηγούμενης νόμιμης διαμονής σε άλλο κράτος μέλος. Επί όλων των ανωτέρω υποθέσεων, το Δικαστήριο έκρινε ότι οι υπήκοοι τρίτων χωρών, σύζυγοι πολιτών της Ε.Ε. μπορούν να απολαύουν των σχετικών δικαιωμάτων περί ελεύθερης κυκλοφορίας και διαμονής στην επικράτεια των κρατών μελών σύμφωνα με τις διατάξεις της Οδηγίας 2004/38/ΕΚ ανεξαρτήτως του τόπου και της ημερομηνίας συνάψεως του γάμου τους, καθώς και του τρόπου με τον οποίον ο υπήκοος αυτός της τρίτης χώρας εισήλθε στο κράτος μέλος υποδοχής, ενώ η ύπαρξη προγενέστερης νόμιμης διαμονής των καταγόμενων από τρίτη χώρα συζύγων, πριν την έλευσή του στο κράτος μέλος υποδοχής, παραμένει άνευ σημασίας.

Ακολουθως, σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 2 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση στους θεμελιώδεις σκοπούς της Ένωσης περιλαμβάνεται η διασφάλιση για τους πολίτες της χώρας ελευθερίας, ασφάλειας και δικαιοσύνης, στο πλαίσιο της οποίας εξασφαλίζεται η ελεύθερη κυκλοφορία των προσώπων σε συνδυασμό με κατάλληλα μέτρα όσον αφορά σε ζητήματα μετανάστευσης. Προς επίρρωση των ανωτέρω επισημαίνεται ότι η Ευρωπαϊκή Ένωση αργότερα με τη Συνθήκη της Λισαβόνας (άρθρο 63α) εξακολουθεί να αποσκοπεί στην ανάπτυξη κοινής μεταναστευτικής πολιτικής, η οποία έχει ως στόχο να εξασφαλίζει την αποτελεσματική διαχείριση των μεταναστευτικών ροών, τη δίκαιη μεταχείριση των υπηκόων τρίτων χωρών που διαμένουν νόμιμα στα κράτη-μέλη καθώς και την πρόληψη και καταπολέμηση της παράνομης μετανάστευσης και της εμπορίας ανθρώπων. Μάλιστα, σύμφωνα με το άρθρο 79 παρ. 1 ΣΛΕΕ η κοινή μεταναστευτική πολιτική μετουσιώνεται με του τρεις

¹⁰ C-60/00, 11 Ιουλίου 2002, *Mary Carpenter v. Secretary of State for the Home Department*, ECLI:EU:C:2002:434, C-459/99, 25 Ιουλίου 2002, *Mouvement contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie ASBL (MRAX) v Belgian State*, ECLI:EU:C:2002:461

¹¹ C-127/08, 25 Ιουλίου 2008, *Blaise Baheten Metock κλπ. κατά του Minister for Justice, Equality and Law Reform*

(3) ακόλουθους στόχους: την αποτελεσματική διαχείριση των μεταναστευτικών ροών, τη δίκαιη μεταχείριση των πολιτών τρίτων χωρών που διαμένουν μόνιμα στα κράτη μέλη και την πρόληψη της παράνομης μετανάστευσης και της εμπορίας ανθρώπων¹². Επί τη βάση δε του άρθρου 67 παρ. 2 ΣΛΕΕ «η Ένωση εξασφαλίζει την απουσία ελέγχων των προσώπων στα εσωτερικά σύνορα και αναπτύσσει κοινή πολιτική στους τομείς του ασύλου, της μετανάστευσης και του ελέγχου των εξωτερικών συνόρων, η οποία βασίζεται στην αλληλεγγύη μεταξύ των κρατών μελών και είναι δίκαιη έναντι των υπηκόων τρίτων χωρών». Τέλος, σύμφωνα με το άρθρο 77 παρ. 2 ΣΛΕΕ, προς το σκοπό επίτευξης των πολιτικών της Ένωσης, θεμελιώνεται η σύμπραξη του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου να αποφασίζουν και να λαμβάνουμε μέτρα που αφορούν την κοινή πολιτική θεωρήσεων και άλλων τίτλων διαμονής βραχείας διάρκειας καθώς και τις προϋποθέσεις υπό τις οποίες οι υπήκοοι τρίτων χωρών μπορούν να κυκλοφορούν ελεύθερα για σύντομο χρονικό διάστημα στην Ένωση και γενικά οποιοδήποτε μέτρο είναι αναγκαίο για την επίτευξη των στόχων αυτών, ενώ κατά τη διάταξη της παρ. 3 του άρθρου 15 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε. οι υπήκοοι τρίτων χωρών που έχουν άδεια να εργάζονται στο έδαφος των κρατών μελών, δικαιούνται συνθηκών εργασίας αντίστοιχων με εκείνες που απολαύουν οι πολίτες της Ένωσης.

2.2. Δικαιώματα των ψηφιακών νομάδων

Προϊόντος του χρόνου, πολλές χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν βρεθεί αντιμέτωπες με ζητήματα που ανακύπτουν από τη διασυνοριακή και εξ αποστάσεως εργασία. Προκειμένου λοιπόν να επωφεληθούν από τη συγκεκριμένη συνθήκη, έχουν προβεί σε θέσπιση νομοθετικών ρυθμίσεων με την πρόβλεψη εξειδικευμένων προγραμμάτων χορήγησης ειδικής θεώρησης εισόδου σε εξ αποστάσεως εργαζόμενους. Ωστόσο αυτές οι νομοθετικές πρωτοβουλίες δεν περιέχουν ειδικές ρυθμίσεις για την ενίσχυση των δικαιωμάτων των ψηφιακών νομάδων, οι οποίοι χαρακτηρίζονται έτσι από μια ευαλωτότητα ως προς το συγκεκριμένο ζήτημα.

Είναι γεγονός ότι τα ατομικά δικαιώματα των αλλοδαπών αποτελούν αναπόσπαστο μέρος των γενικών αρχών του δικαίου ενώ ο σεβασμός των δικαιωμάτων του ανθρώπου εν γένει, συνιστά προϋπόθεση νομιμότητας των κοινοτικών πράξεων, με αποτέλεσμα να χαρακτηρίζονται ως αποκλίνοντα τυχόν μέτρα που λαμβάνονται εντός της Ένωσης και τα οποία είναι ασυμβίβαστα προς τον σκοπό αυτό. Στο πλαίσιο αυτό, και δεδομένου ότι οι πολίτες τρίτων χωρών που εργάζονται ως ψηφιακοί νομάδες συνιστούν μια προσφάτως αναδυόμενη κατηγορία εργαζομένων για τους οποίους δεν υφίστανται ακόμη αρκετές νομοθετικές προβλέψεις, υφίστανται ορισμένες γενικές αρχές οι οποίες διασφαλίζουν ένα ελάχιστο εχέγγυο προστασίας.

¹² Χ. Π. Δετσαρίδης/Σ. Γ. Κοφίνης, *Ο Κώδικας Μετανάστευσης & ο Κώδικας Ιθαγένειας*, Νομική Βιβλιοθήκη, 2020, σελ. 19

2.2.1. Δικαίωμα ίσης μεταχείρισης των ψηφιακών νομάδων με τους μη τηλεργαζόμενους υπαλλήλους

Οι εξ αποστάσεως εργαζόμενοι απολαύουν τα ίδια δικαιώματα και έχουν τις ίδιες υποχρεώσεις με τους εργαζόμενους που απασχολούνται εντός των εγκαταστάσεων του εργοδότη, υπό την προϋπόθεση ότι δεν υφίστανται άλλες δικαιολογημένες διαφοροποιήσεις που αποδίδονται κυρίως στο είδος της παρεχόμενης εργασίας και το εύρος των ανατεθειμένων αρμοδιοτήτων. Ειδικότερα, η αρχή της ίσης μεταχείρισης που θα πρέπει να εφαρμόζεται, κρίνεται αναγκαίο να αφορά στον όγκο της εργασίας, στα κριτήρια και τις διαδικασίες αξιολόγησης, στην πρόσβαση σε πληροφορίες που αφορούν στην επιχείρηση, στην κατάρτιση και επαγγελματική ανέλιξη όλων ανεξαιρέτως των εργαζομένων, στη συνδρομή σε επαγγελματικές συλλογικότητες καθώς και στη συμμετοχή στη συνδικαλιστική δράση. Θα πρέπει επίσης να εξασφαλίζεται ότι οι εργαζόμενοι δεν θα έρχονται αντιμέτωποι με διακρίσεις, επικρίσεις, απολύσεις ή άλλες δυσμενείς ενέργειες από πλευράς των εργοδοτών, οι οποίες θα απορρέουν από το είδος εργασίας το οποίο επιτελούν.

2.2.2. Προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των ψηφιακών νομάδων

Ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ προβλέπει ότι οι πολίτες της ΕΕ έχουν το δικαίωμα προστασίας των δεδομένων τους προσωπικού χαρακτήρα. Στο πλαίσιο αυτό, θεσπίστηκε ο Κανονισμός (ΕΕ) 2016/679 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών. Ο εν λόγω κανονισμός, ο οποίος τέθηκε σε ισχύ στις 24 Μαΐου 2016 και εφαρμόζεται από τις 25 Μαΐου 2018, αποτελεί ουσιαστικό βήμα προς την ενίσχυση των ατομικών θεμελιωδών δικαιωμάτων στην ψηφιακή εποχή, αλλά και προς τη διευκόλυνση της επιχειρηματικής δραστηριότητας με τη διευκρίνιση των κανόνων για τις επιχειρήσεις και τους δημόσιους φορείς στην ενιαία ψηφιακή αγορά. Ωστόσο, οι προϋποθέσεις που τίθενται από τις διατάξεις του Κανονισμού για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα προκειμένου αυτή να είναι σύννομη, επιφέρουν αναπόφευκτα και περιορισμό του διευθυντικού δικαιώματος¹³. Η επιχείρηση επομένως, πρέπει να λαμβάνει τα κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα για τη διασφάλιση της προστασίας των προσωπικών δεδομένων που χρησιμοποιούνται και υποβάλλονται σε επεξεργασία από τον εργαζόμενο στο πλαίσιο της εκτέλεσης των καθηκόντων του και να ενημερώνει με τρόπο διαφανή για τους κινδύνους που ελλοχεύουν από την εξ αποστάσεως παροχή εργασίας¹⁴ (απόφαση 32/2021 ΑΠΔΠΧ). Ο εργοδότης, ως υπεύθυνος επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, προκειμένου να διασφαλίζεται το κατάλληλο επίπεδο ασφαλείας, πρέπει να εφαρμόζει τα κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα, όπως ορίζονται από τον Γενικό Κανονισμό για την Προστασία Δεδομένων (Κανονισμός

¹³ Γ. Ζέκος, *Τεχνητή νοημοσύνη, μεταφορές & ευθύνη των μεταφορέων στο ελληνικό δίκαιο*, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2023, σελ. 76

¹⁴ Δ. Ζερδελής, *Εργατικό Δίκαιο*, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2022, σελ. 198,

(ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 27ης Απριλίου 2016 (L 119) και την εθνική νομοθεσία και ιδίως, τον ν. 4624/2019 (Α' 137)¹⁵. Επιπλέον, όσον αφορά στην πρόσβαση στο δίκτυο, ο κάθε εργοδότης, ως υπεύθυνος επεξεργασίας δεδομένων οφείλει να προβαίνει στις απαραίτητες ενέργειες όπως: α) να διασφαλίζει ότι υπάρχει δυνατότητα ασφαλούς απομακρυσμένης πρόσβασης σε πόρους πληροφοριακών συστημάτων του φορέα, β) να καθορίζει τους όρους και τις προϋποθέσεις σύμφωνα με τις οποίες επιτρέπεται η απομακρυσμένη πρόσβαση και γ) να διασφαλίζει ότι αποφεύγεται η χρήση αρχείων με δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα σε υπηρεσίες προσωπικού διαδικτυακού αποθετηρίου των εργαζόμενων. Τέλος, τίθεται και το ζήτημα της επιτήρησης των εργαζομένων με σύγχρονα τεχνολογικά μέσα το οποίο αναδεικνύει την ανάγκη ευρύτερης προστασίας του εργαζομένου λαμβάνοντας μάλιστα υπόψη ότι στην περίπτωση της εξ αποστάσεως εργασιακής απασχόλησης η επιτήρηση του χώρου εργασίας αποτελεί ταυτόχρονα και επιτήρηση του προσωπικού χώρου των εργαζομένων.

2.2.3. Δικαίωμα σεβασμού της ιδιωτικής ζωής των ψηφιακών νομάδων

Λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι ο εργαζόμενος δραστηριοποιείται επαγγελματικά σε συνθήκες επαυξημένης αυτονομίας, ευλόγως ανακύπτει μείζον ερώτημα ως προς τη διαχείριση του χρόνου εργασίας, δεδομένου ότι ο εργαζόμενος δε βρίσκεται σε συγκεκριμένο χώρο και υπό την άμεση εποπτεία του εργοδότη. Σημαντικότερο, όμως, κρίνεται εν προκειμένω το ζήτημα της παρείσφρησης του επαγγελματικού στον ιδιωτικό βίο των εργαζομένων. Σε ορισμένες περιπτώσεις, ο εργαζόμενος απασχολείται εκτός νομίμου ωραρίου εργασιακής απασχόλησης. Είναι προφανές λοιπόν ότι στην προκειμένη περίπτωση, διαταράσσεται εμφανώς η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των εργαζομένων, ενώ η διαρκής επικοινωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου μέσω της χρήσης του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου αποτελεί, ασφαλώς, ένα ακόμη, επιβαρυντικό στοιχείο που κλονίζει την ψυχική υγεία και σωματική ακεραιότητα των εργαζομένων.

Εν προκειμένω, αξίζει να αναφέρουμε ότι τον Αύγουστο του 2016 η γαλλική κυβέρνηση υιοθέτησε έναν ευρύτερο νόμο για την εργασιακή μεταρρύθμιση¹⁶ που, μεταξύ άλλων

¹⁵Κανονισμός (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 27ης Απριλίου 2016, για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της οδηγίας 95/46/ΕΚ (Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων) (Κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ΕΟΧ), ΟΛΑΠ 1/2017 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, Δ. Κουκιάδης, *Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων*, Σάκκουλας, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2019, σελ. 64

¹⁶ Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (1) [Law No. 2016-1088 of 8 August 2016 Regarding Labor, Modernizing Labor Relations, and Securing Career Tracks (1)], art. 55, LEGIFRANCE; N. Boring, France : Controversial Labor Law Reform Adopted, GLOBAL LEGAL MONITOR (Oct. 14, 2016).

διατάξεων, περιελάμβανε και το δικαίωμα αποσύνδεσης (right to disconnect)¹⁷. Το δικαίωμα αυτό αναφέρεται στην υποχρέωση των εργοδοτών να παύουν οποιοδήποτε είδος επικοινωνίας με τους εργαζόμενους είτε δια μέσω τηλεφωνικών κλήσεων είτε αλληλογραφίας ηλεκτρονικού ταχυδρομείου για ζητήματα που αφορούν την εργασία. Αντίστοιχα, οι εργαζόμενοι δεν υποχρεούνται να δέχονται κλήσεις ή να απαντούν σε μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου που λαμβάνουν τα οποία σχετίζονται με τα ως άνω ζητήματα κατά τη διάρκεια του ελεύθερου χρόνου τους¹⁸. Η έννοια του δικαιώματος αυτού στην ψηφιακή αποσύνδεση τέθηκε σε ισχύ στη Γαλλία την 1η Ιανουαρίου 2017¹⁹. Στην πραγματικότητα όμως καθιερώθηκε για πρώτη φορά αρκετά χρόνια νωρίτερα, με μια απόφαση του Ανωτάτου Δικαστηρίου της Γαλλίας (Cour de Cassation). Με την απόφαση της 17ης Φεβρουαρίου 2004²⁰, το Δικαστήριο έκρινε ότι η μη απόκριση ενός εργαζομένου στο επαγγελματικό του τηλέφωνο εκτός του νομίμου ωραρίου εργασίας του δεν αποτελούσε βάσιμο λόγο για την απόλυσή του. Ειδικότερα, σύμφωνα με τα πραγματικά περιστατικά της ως άνω απόφασης, ο κ. Jean-Bernard X. προσελήφθη ως οδηγός ασθενοφόρου στις 9 Ιανουαρίου 1995 από την εταιρεία Ambulances Aqua Sud. Λίγα χρόνια αργότερα, στις 9 Νοεμβρίου 1998 απολύθηκε από την ως άνω εργοδότη εταιρεία για την τέλεση σοβαρού παραπτώματος θέτοντας σε κίνδυνο τη ζωή ασθενούς και παράλληλα διακυβεύοντας την αξιοπιστία της εταιρείας. Το Εφετείο της Aix-en-Provence με την απόφαση της 18 Σεπτεμβρίου 2001, απέρριψε τους ισχυρισμούς του εργαζομένου κρίνοντας ότι εν γνώσει του διέτρεξε τον κίνδυνο να παραμελήσει ένα επείγον περιστατικό και να θέσει κατ' αυτό τον τρόπο σε κίνδυνο έναν ασθενή, αρνούμενος να απαντήσει στις τρεις τηλεφωνικές κλήσεις που του εργοδότη του στο προσωπικό του κινητό τηλέφωνο στις 6 Νοεμβρίου 1998 μεταξύ των ωρών 12.30 μ.μ. και 1.00 μ.μ.. Επί της ανωτέρω υπόθεσης, το Τμήμα Κοινωνικών Υποθέσεων (Social Chamber) του Ανωτάτου Δικαστηρίου, συνεκτιμώντας τα άρθρα L. 122-40 και L. 122-14-3 του εργατικού κώδικα καθώς και τα πραγματικά περιστατικά που ετέθησαν ανωτέρω, αποφάσισε να αναιρέσει και να ακυρώσει στο σύνολό της την ως άνω απόφαση του Εφετείου της Aix-en-Provence της 18ης Σεπτεμβρίου 2001 μεταξύ των διαδίκων η οποία έκρινε ότι ο εκκαλών είχε τελέσει βαρύτατο παράπτωμα το οποίο οφειλόταν στο υπαίτιο γεγονός μη διαθεσιμότητας του εργαζομένου εκτός του ωραρίου εργασίας και κατά συνέπεια, επανέφερε την υπόθεση και τους διαδίκους στην κατάσταση που βρίσκονταν πριν από την ως άνω εκδοθείσα απόφαση και τους παρέπεμψε στο αρμόδιο Εφετείο του Μονπελιέ. Πλέον, το δικαίωμα αποσύνδεσης έχει

¹⁷ Κ. Παπαδημητρίου, *Εργατικό Δίκαιο και Νέες Τεχνολογίες*, σε: Πανεπιστήμιο Πειραιώς/Ελεγκτικό Συνέδριο, *Δίκαιο και Τεχνολογία*, 2019, σελ. 41

¹⁸ Οδηγία 2003/88/EK, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας

¹⁹ C. Maligorne, Travail: vous avez désormais le droit de vous déconnecter [Work : You Have the Right to Disconnect], LE FIGARO (Jan. 4, 2017).

²⁰ Cour de Cassation, Chambre sociale, du 17 février 2004, 01-45.889, Inédit, https://www.courdecassation.fr/en/decision/61372432cd58014677413731?search_api_fulltext=&op=Rechercher%20sur%20judilibre&date_du=2004-02-17&date_au=2004-02-17&judilibre_jurisdiction=cc&judilibre_chambre%5B0%5D=soc&page=1&previousdecisionpage=1&previousdecisionindex=2&nextdecisionpage=1&nextdecisionindex=4

κωδικοποιηθεί στη διάταξη του άρθρου L2242-17 του εργατικού κώδικα (Code du travail). Ο Κώδικας δεν ορίζει ακριβώς πώς πρέπει να εφαρμόζεται το δικαίωμα αποσύνδεσης, αφήνοντας τους εργαζόμενους και τους εργοδότες να καθορίσουν τις ρυθμίσεις που προσιδιάζουν καλύτερα στις ανάγκες της εκάστοτε περίπτωσης. Πράγματι, το άρθρο L2242-17 προβλέπει απλώς τη δυνατότητα διεξαγωγής ετησίων διαπραγματεύσεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων για τον καθορισμό των ορίων μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής των τελευταίων. Ωστόσο, το δικαίωμα στην αποσύνδεση λαμβάνεται σοβαρά υπόψη, γεγονός το οποίο καταδεικνύεται και από μια ακόμη απόφαση του Ανωτάτου Δικαστηρίου του 2018, η οποία έκρινε ότι ένας εργαζόμενος δικαιούται πρόσθετη αμοιβή κάθε φορά που απαιτείται να είναι διαθέσιμος για να δέχεται τηλεφωνικές κλήσεις που σχετίζονται με την εργασία του εκτός του νομίμου ωραρίου εργασίας του. Κρίνεται σκόπιμο επομένως οι ρυθμίσεις τηλεργασίας να καθορίζουν τον τρόπο με τον οποίο ο εργοδότης μπορεί να εποπτεύει τις ώρες εργασίας του εργαζομένου ή τον τρόπο διαχείρισης του φόρτου εργασίας. Ως εκ τούτου, ακόμη και κατά την τηλεργασία, οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι πρέπει να καταβάλλουν κάθε δυνατή προσπάθεια για να διατηρούν διακριτά ωράρια εργασίας και οι εργαζόμενοι έχουν «δικαίωμα να αποσυνδέονται» κατά τη διάρκεια του προσωπικού τους χρόνου. Ωστόσο, αυτό δεν είναι πάντοτε πρακτικά εφικτό²¹. Υφίσταται μάλιστα και σχετική Οδηγία (COM/2017/0253 final) σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων, που διευρύνει το ήδη υπάρχον δικαίωμα να αιτηθεί ο εργαζόμενος ρύθμιση ευέλικτης εργασίας (συμπεριλαμβανομένων των ρυθμίσεων εξ αποστάσεως εργασίας και προγραμμάτων ευέλικτης εργασίας) σε όλους τους εργαζόμενους γονείς και έχοντες την ευθύνη παροχής φροντίδας τέκνων.

Επομένως, η ρύθμιση νομοθετικά σε επίπεδο Ε.Ε. των στοιχειωδών προϋποθέσεων για την εξ αποστάσεως εργασία αποτελεί αδήριτη ανάγκη δεδομένου ότι η εργασιακή κουλτούρα της «διαρκούς παρουσίας και μόνιμης επιφυλακής» προκαλεί αυξημένο κίνδυνο κατάθλιψης, άγχους και επαγγελματικής εξουθένωσης ενώ έχει αρνητικό αντίκτυπο στην ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής τους ζωής. Περαιτέρω, το Κοινοβούλιο ζητά να κατοχυρωθεί στο ευρωπαϊκό δίκαιο το δικαίωμα των εργαζομένων να αποσυνδέονται ψηφιακά από την εργασία τους χωρίς επιπτώσεις. Με νομοθετική πρωτοβουλία που εγκρίθηκε με 472 ψήφους υπέρ, 126 κατά και 83 αποχές, οι ευρωβουλευτές καλούν την Ευρωπαϊκή Επιτροπή να καταθέσει νομοθετική πρόταση που θα επιτρέπει σε όσους εργάζονται ψηφιακά να αποσυνδέονται από την εργασία τους μετά το πέρας του ωραρίου τους. Στη νομοθεσία αυτή θα πρέπει επίσης να κατοχυρώνονται και οι ελάχιστες προϋποθέσεις για την εξ αποστάσεως εργασία και να αποσαφηνίζονται οι όροι και τα ωράρια εργασίας, καθώς και οι χρόνοι ανάπαυσης των εργαζομένων.

Υπενθυμίζεται δε, ότι το δικαίωμα κάθε εργαζομένου σε περιορισμό της μέγιστης διάρκειας εργασίας καθώς και σε ημερήσιες και εβδομαδιαίες περιόδους αναπαύσεως

²¹ Geraldine Davila Gonzalez, *Telework and the French “Right to Disconnect”*, August 21, 2020, Library of Congress

δεν συνιστά απλώς ιδιαίτερης σημασίας κανόνα του κοινωνικού δικαίου της Ένωσης, αλλά έχει και ρητώς κατοχυρωθεί στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη, στον οποίο το άρθρο 6, παράγραφος 1, ΣΕΕ προσδίδει την ίδια νομική ισχύ με αυτή των Συνθηκών²². Επιπλέον, οι διατάξεις της οδηγίας 2003/88, έχει ως σκοπό τον καθορισμό των στοιχειωδών προδιαγραφών για τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας των εργαζομένων διά της προσεγγίσεως των εθνικών διατάξεων, ιδίως όσον αφορά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας, και ιδίως τα άρθρα 3, 5 και 6, εξειδικεύουν το θεμελιώδες αυτό δικαίωμα και πρέπει, ως εκ τούτου, να ερμηνεύονται υπό το πρίσμα του (πρβλ. αποφάσεις της 11ης Σεπτεμβρίου 2014, A, C-112/13, EU:C:2014:2195, σκέψη 51 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία, και της 6ης Νοεμβρίου 2018, Bauer και Willmeroth, C-569/16 και C-570/16, EU:C:2018:871, σκέψη 85). Η εναρμόνιση αυτή, στο επίπεδο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, της οργανώσεως του χρόνου εργασίας αποσκοπεί στην εξασφάλιση καλύτερης προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, παρέχοντάς τους κατώτατες περιόδους αναπαύσεως –μεταξύ άλλων, ημερήσιας και εβδομαδιαίας– καθώς και επαρκή διαλείμματα, και προβλέποντας ανώτατο όριο της εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας (βλ., ιδίως, αποφάσεις της 5ης Οκτωβρίου 2004, Pfeiffer κ.λπ., C-397/01 έως C-403/01, EU:C:2004:584, σκέψη 76, της 25ης Νοεμβρίου 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, σκέψη 43, και της 10ης Σεπτεμβρίου 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, σκέψη 23)²³.

Τέλος, όσον αφορά στο εθνικό θεσμικό πλαίσιο τηλεργασίας²⁴, στο άρθρο 18 του Ν. 4807/2021 κατοχυρώνεται το δικαίωμα αποσύνδεσης σύμφωνα με το οποίο «*Μετά το πέρας του ωραρίου του ο τηλεεργαζόμενος έχει δικαίωμα να αποσυνδέεται από τα μέσα πληροφορικής και επικοινωνίας που χρησιμοποιεί για την εκτέλεση των καθηκόντων του*»²⁵, ενώ στη διάταξη του άρθρου 5 παρ. 10 του Ν. 3846/2010, κωδικοποιήθηκε με το άρθρο 123 Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (Π.Δ. 80/2022, ΦΕΚ Α 222/4.12.2022) προβλέπεται ότι «*ο τηλεεργαζόμενος έχει δικαίωμα αποσύνδεσης, το οποίο συνίσταται στο δικαίωμά του να απέχει πλήρως από την παροχή της εργασίας του και ιδίως, να μην επικοινωνεί ψηφιακώς και να μην απαντά σε τηλεφωνήματα, μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή σε οποιαδήποτε μορφής επικοινωνία εκτός ωραρίου εργασίας και κατά τη διάρκεια των νόμιμων αδειών του. Απαγορεύεται κάθε δυσμενής διάκριση σε βάρος τηλεεργαζομένου, επειδή άσκησε το δικαίωμα αποσύνδεσης. Τα τεχνικά και οργανωτικά μέσα, που απαιτούνται για να εξασφαλίσουν την αποσύνδεση του τηλεεργαζομένου από τα ψηφιακά εργαλεία επικοινωνίας και εργασίας αποτελούν υποχρεωτικούς όρους της σύμβασης τηλεργασίας και συμφωνούνται μεταξύ του εργοδότη*

²² C-397/01 έως C-403/01, 5 Οκτωβρίου 2004, Pfeiffer κ.λπ., v. Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV., EU:C:2004:584, σκέψη 100 και C-684/16, 6 Νοεμβρίου 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, EU:C:2018:874, σκέψη 20

²³ C-55/18, 14 Μαΐου 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v. Deutsche Bank SAE,

²⁴ Το δικαίωμα στην αποσύνδεση προβλέπεται ρητά στις διατάξεις των άρθρων 18 του ν.4807/2021 και 67 παρ. 10 του ν.4808/2021, για τους απασχολούμενους του δημοσίου και του ιδιωτικού τομέα, αντίστοιχα.

²⁵ Νόμος 4807, ΦΕΚ Α' 96/11.6.2021, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ

και των εκπροσώπων των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση. Σε περίπτωση έλλειψης συμφωνίας, τα μέσα του προηγούμενου εδαφίου καθορίζονται από τον εργοδότη και γνωστοποιούνται από αυτόν σε όλους τους εργαζόμενους». Καθίσταται επομένως αντιληπτό ότι με τις διατάξεις που εισάγονται με το άρθρο 5 του ως άνω νομοθετήματος, ρυθμίζονται λεπτομερέστερα (σε σχέση με τα προβλεπόμενα στη συμφωνία πλαίσιο για την τηλεργασία που προσαρτήθηκε στην ΕΓΣΣΕ 2006-2007), θέματα που άπτονται των εργασιακών σχέσεων με σκοπό την κατοχύρωση των δικαιωμάτων των εργαζομένων με αυτή τη μορφή απασχόλησης²⁶.

2.3. Εθνικές νομοθετικές ρυθμίσεις– Οι καινοτομίες του νέου Κώδικα Μετανάστευσης (Ν. 5038/2023)

Σε εθνικό επίπεδο, για την αντιμετώπιση των ζητημάτων μετανάστευσης υιοθετήθηκε αρχικά ο Ν. 1975/1991 ο οποίος ωστόσο χαρακτηρίστηκε ως αυστηρός και μη λειτουργικός καθώς περιελάμβανε μέτρα κατασταλτικά και αποσκοπούσε, ως επί το πλείστον, στην αποσόβηση του φαινομένου της παράτυπης μετανάστευσης. Προϊόντος του χρόνου, διαπιστώθηκε ότι το νομικό πλαίσιο που εισήγαγε ο ως άνω νόμος ήταν ανεπαρκές έναντι των διαρκώς αυξανόμενων και επιτακτικών αναγκών για διαχείριση του μεταναστευτικού φαινομένου, γεγονός που επέφερε ως αναπόδραστη συνέπεια την αντικατάστασή του από το Ν. 2910/2001. Ο νόμος αυτός αν και περιείχε ρυθμίσεις του προϊσχύσαντος νομοθετικού καθεστώτος, εισήγαγε ακόμη νέες διατάξεις που αφορούσαν ζητήματα εισόδου και παραμονής αλλοδαπών στη χώρα με βασικές συνιστώσες τη νομιμότητα, τη διασφάλιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων αλλά και τη διατήρηση της κοινωνικής συνοχής της χώρας υποδοχής. Ομοίως, και ο Ν. 3386/2005 που τέθηκε σε ισχύ στη συνέχεια, σε αντικατάσταση του προαναφερθέντος νόμου, καθιέρωσε νέες ρυθμίσεις που αποσκοπούσαν στην αποτελεσματικότερη αντιμετώπιση των σχετικών με τη μετανάστευση ζητημάτων. Σήμερα, το κύριο, νομοθέτημα εν ισχύ στην ελληνική έννομη τάξη, το οποίο μάλιστα προβλέπει την χορήγηση άδειας διαμονής σε ψηφιακούς νομάδες είναι ο Ν. 4251/2014. Με το νόμο αυτό επιχειρείται η ενσωμάτωση σε ενιαίο κείμενο όλων των νομοθετικών πρωτοβουλιών σχετικά με το εθνικό θεσμικό πλαίσιο μετανάστευσης, προκειμένου να γίνουν οι απαραίτητες παρεμβάσεις έτσι ώστε αυτό να συνάδει με την ισχύουσα κοινωνικοοικονομική κατάσταση της χώρας όπως αυτή έχει καθιερωθεί. Η καθιέρωση του Κώδικα Μετανάστευσης κατέστη επομένως απαραίτητη δεδομένου ότι το υφιστάμενο νομοθετικό πλαίσιο ήταν κατακερματισμένο και είχε παραστεί ανάγκη εναρμόνισης του εθνικού πλαισίου με τις επιδιώξεις της διεθνούς μεταναστευτικής πολιτικής. Ο εν λόγω νόμος προβλέπει ισχυρά κίνητρα για τους ψηφιακούς νομάδες καθώς και ειδικές ρυθμίσεις με πιο σημαντική την καθιέρωση ειδικής θεώρησης εισόδου και παραμονής για αλλοδαπούς εξ αποστάσεως εργαζόμενους (digital visa). Κρίνεται σκόπιμο να επιτονωθεί ότι οι διατάξεις του ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου θα καταργηθούν από 1 Ιανουαρίου 2024 οπότε και θα τεθούν σε ισχύ οι ρυθμίσεις του νέου Ν. 5038/2023.

²⁶ Αιτιολογική έκθεση Ν. 3846/2010

Ειδικότερα, η δυνατότητα χορήγησης άδειας διαμονής σε ψηφιακούς νομάδες θεσπίστηκε για πρώτη φορά κατά το έτος 2021 με τον Ν. 4825/2021 (ΦΕΚ Α' 157/4.9.2021). Στο εν λόγω νομοθέτημα κρίσιμη είναι η διάταξη του άρθρου 11 με την οποία προστέθηκε η περίπτωση ιε' στην παρ. 1 του άρθρου 18 του προϊσχύσαντος νόμου 4251/2014. Η προσθήκη αυτή του προσφάτως δημοσιευθέντος νόμου αφορά την εισδοχή πολιτών τρίτων χωρών αυτοαπασχολούμενων, ελεύθερων επαγγελματιών ή μισθωτών, οι οποίοι εργάζονται εξ αποστάσεως με τη χρήση Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών (Τ.Π.Ε.) με εργοδότες ή πελάτες εκτός Ελλάδας (ψηφιακοί νομάδες digital nomads) για χρονική περίοδο έως δώδεκα (12) μήνες.

Η νομοθετική αυτή πρωτοβουλία αποσκοπεί στη διαμόρφωση ευνοϊκών συνθηκών για την παροχή εξ αποστάσεως εργασίας από πολίτες τρίτων χωρών, καθώς το οικονομικό τους αποτύπωμα στις εθνικές και τοπικές οικονομίες είναι ισχυρό και συνίσταται ως επί το πλείστον στην αύξηση του συναλλάγματος, στην επιγενόμενη τόνωση της κατανάλωσης, του τουρισμού και της αγοράς ακινήτων καθώς και στην αναζωογόνηση του αστικού ιστού, τη διεθνή προβολή της χώρας, το talent attractiveness και τέλος την ενδυνάμωση της νεοφυούς επιχειρηματικότητας μέσω μικτών συνεργασιών. Η υλοποίηση της πρωτοβουλίας αυτής αναμένεται ότι θα συμβάλει δυναμικά στην τόνωση της ελληνικής εξωστρέφειας, την προώθηση της καινοτομίας και του ψηφιακού μετασχηματισμού της χώρας, μέσω της διευκόλυνσης της προσέλκυσης πολιτών τρίτων χωρών ως επί το πλείστον υψηλού εισοδηματικού επιπέδου ή αυξημένων επαγγελματικών προσόντων και τεχνογνωσίας, με στόχευση στην αύξηση της εγχώριας κατανάλωσης, της επιχειρηματικότητας και τη δημιουργία πολλαπλασιαστικού οφέλους σε κλάδους όπως η εστίαση, ο τουρισμός, η αγορά ακινήτων κ.α.).

Ο νομοθέτης, λοιπόν, προέβη στην υιοθέτηση των σχετικών ρυθμίσεων, μέσω της παροχής στους πολίτες τρίτων χωρών, του δικαιώματος να αποκτήσουν άδεια διαμονής στην χώρα μας με ταυτόχρονη δυνατότητα ανανέωσης της διάρκειας ισχύος της. Πρόκειται επί της ουσίας για ένα προνόμιο το οποίο χορηγείται λαμβάνοντας ωστόσο υπόψη ότι η απόκτηση της άδειας διαμονής δεν συνεπάγεται ουδεμία υποχρέωση του ενδιαφερόμενου πολίτη τρίτης χώρας για μετεγκατάσταση στην Ελλάδα μετά τη λήξη ισχύος της εθνικής θεώρησης εισόδου αλλά ούτε και υποχρέωση παραμονής, κατ' έτος, για ένα ελάχιστο απαιτούμενο χρονικό διάστημα, ενώ τυχόν υφιστάμενα διαστήματα απουσίας του από τη χώρα δεν συνιστούν κώλυμα για τυχόν ενδεχόμενη ανανέωση της άδειάς του.

2.3.1. Προσωρινή διαμονή πολιτών τρίτων χωρών με εθνική θεώρηση εισόδου

Σε επίπεδο εθνικής νομοθεσίας, όπως έχει ήδη αναφερθεί προηγουμένως, τα σχετικά ζητήματα ρυθμίζονται από τον Κώδικα Μετανάστευσης. Σύμφωνα με το άρθρο 7 του παρόντος νόμου προβλέπονται οι εξής κατηγορίες αδειών διαμονής: α) άδειες διαμονής για εργασία και επαγγελματικούς λόγους, β) προσωρινή διαμονή, γ) άδεια διαμονής για ανθρωπιστικούς, εξαιρετικούς και άλλους λόγους, δ) άδεια διαμονής για σπουδές, εθελοντική εργασία, έρευνα και επαγγελματική κατάρτιση, ε) άδεια διαμονής

για θύματα εμπορίας ανθρώπων και παράνομης διακίνησης μεταναστών, στ) άδεια διαμονής για οικογενειακή επανένωση και τέλος ζ) άδεια διαμονής μακράς διάρκειας.

Εν προκειμένω θα μας απασχολήσει το ζήτημα προσωρινής διαμονής και απασχόλησης με εθνική θεώρηση εισόδου, όπου σύμφωνα με το άρθρο 9 παρ. 1 του Ν. 4251/2014 προβλέπεται η δυνατότητα χορήγησης σε πολίτες τρίτων χωρών που εισέρχονται στη χώρα για συγκεκριμένο σκοπό και για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα διαμονής, σε συνάρτηση με την ολοκλήρωση του σκοπού, από την αρμόδια προξενική αρχή, με την επιφύλαξη των γενικών και ειδικών διατάξεων για τις θεωρήσεις, εθνικής θεώρησης εισόδου, πέραν των ενενήντα (90) ημερών, που επιτρέπει τη διαμονή για εργασιακούς ή άλλους λόγους.

2.3.2. Κατηγορίες δικαιούχων προσωρινής διαμονής με εθνική θεώρηση εισόδου

Οι παρακάτω κατηγορίες πολιτών τρίτων χωρών εισέρχονται στην Ελλάδα για συγκεκριμένο σκοπό και για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα διαμονής που ξεπερνά εκείνο των ενενήντα ημερών. Οι συγκεκριμένοι αλλοδαποί θα πρέπει να προσκομίσουν εθνική θεώρηση εισόδου (visa) η οποία έχει εκδοθεί από την αρμόδια ελληνική προξενική αρχή του τόπου διαμονής τους, που συναρτάται με την ολοκλήρωση του σκοπού για τον οποίο τους χορηγήθηκε και η οποία τους επιτρέπει να διαμένουν στην ελληνική επικράτεια για εργασιακούς ή άλλους λόγους. Στις κάτωθι περιπτώσεις δεν απαιτείται χορήγηση άδειας διαμονής για παροχή εργασίας στην Ελλάδα, αλλά αρκεί οι ενδιαφερόμενοι να κατέχουν την ειδική για την κάθε περίπτωση θεώρηση εισόδου από τις αρμόδιες κατά τόπον ελληνικές προξενικές αρχές, ενόψει του ότι όλες οι υπό κρίση περιπτώσεις αναφέρονται σε προσωρινά απασχολούμενους πολίτες τρίτων χωρών για παροχή συγκεκριμένης εργασίας²⁷. Δικαιούχοι προσωρινής διαμονής με εθνική θεώρηση εισόδου είναι:

α) Οι απασχολούμενοι ως εποχικοί εργαζόμενοι πολίτες τρίτης χώρα για τους οποίους έχει εκδοθεί και διαβιβαστεί από την αρμόδια υπηρεσία Αποκεντρωμένης Διοίκησης απόφαση **έγκρισης απασχόλησης για εποχική εργασία** στην αρμόδια προξενική αρχή. Για την εφαρμογή της παρούσας, η σχετική σύμβαση εργασίας πρέπει να περιλαμβάνει τα εκτιμώμενα χρονικά διαστήματα απασχόλησης του εποχικά εργαζόμενου. Η εν λόγω θεώρηση παρέχει δικαίωμα πρόσβασης στην αγορά εργασίας αποκλειστικά για την παροχή της συγκεκριμένης εργασίας και στον συγκεκριμένο εργοδότη, υπό την επιφύλαξη του στοιχείου ii, ύστερα από πρόσκληση του οποίου αυτή χορηγήθηκε. Μετά τη συμπλήρωση της μέγιστης διάρκειας διαμονής, ο εποχικά εργαζόμενος δεν μπορεί να επανέλθει στην Ελληνική Επικράτεια, εάν δεν έχουν συμπληρωθεί τρεις (3) μήνες από την ολοκλήρωση της εποχικής απασχόλησης, σύμφωνα με το πρώτο εδάφιο της περίπτωσης α' της παραγράφου 1 του παρόντος άρθρου. Ο εποχικά εργαζόμενος πολίτης τρίτης χώρας, μετά την ολοκλήρωση της περιόδου απασχόλησης οφείλει να

²⁷ Ζ. Παπασιώπη-Πασιά, Δίκαιο Αλλοδαπών, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2015, σελ. 120

αναχωρήσει αμέσως από την Ελληνική Επικράτεια. Αν δεν συμμορφωθεί, δεν έχει τη δυνατότητα να εισέλθει εκ νέου στη χώρα για κανέναν από τους λόγους που προβλέπονται στον παρόντα νόμο και για περίοδο έως πέντε (5) έτη από την ημερομηνία κατά την οποία ήταν υποχρεωμένος να αναχωρήσει από τη Χώρα.»

β) Οι εργαζόμενοι ως αλιεργάτες πολίτες τρίτης χώρας, στους οποίους έχει εγκριθεί η είσοδος από την αρμόδια προξενική αρχή, με την επιφύλαξη των γενικών και ειδικών διατάξεων για τις θεωρήσεις, εκδίδει αντίστοιχη θεώρηση εισόδου για εποχική εργασία. ii. Η θεώρηση εισόδου αλιεργατών είναι ισόχρονη με τη διάρκεια της απασχόλησης, όπως προκύπτει από τη σχετική σύμβαση εργασίας, δεν μπορεί να υπερβαίνει τους έντεκα μήνες και παρέχει δικαίωμα πρόσβασης στην αγορά εργασίας αποκλειστικά για την παροχή της συγκεκριμένης εργασίας και στον συγκεκριμένο εργοδότη, ύστερα από πρόσκληση του οποίου χορηγήθηκε. iii. Μετά την είσοδο στην Ελλάδα, μπορεί να επιβληθεί, ύστερα από εντολή του Γενικού Γραμματέα της κατά τόπον αρμόδιας Αποκεντρωμένης Διοίκησης, δειγματοληπτικά, υγειονομικός έλεγχος για λόγους δημόσιας υγείας, ο οποίος περιορίζεται στις απολύτως απαραίτητες διαδικασίες και δεν συνεπάγεται δαπάνες των εργαζομένων. iv. Ο αλιεργάτης πολίτης τρίτης χώρας οφείλει άμεσα να αναχωρήσει από την ελληνική επικράτεια μετά την ολοκλήρωση της περιόδου απασχόλησης ή εάν λυθεί, με οποιονδήποτε τρόπο, η σχέση εργασίας. Εάν δεν συμμορφωθεί, δεν έχει τη δυνατότητα να εισέλθει εκ νέου στη χώρα για κανέναν από τους λόγους που προβλέπονται στον παρόντα Κώδικα και για περίοδο έως πέντε έτη από την ημερομηνία κατά την οποία ήταν υποχρεωμένος να αναχωρήσει από τη χώρα.

γ) Τα μέλη καλλιτεχνικών συγκροτημάτων, για τα οποία η χορηγούμενη θεώρηση εισόδου είναι ισόχρονη με τη διάρκεια των παραστάσεων ή εκδηλώσεων και δεν μπορεί να υπερβαίνει το ένα έτος, παρέχοντάς τους συγχρόνως και το δικαίωμα πρόσβασης στην αγορά εργασίας αποκλειστικά για την παροχή της συγκεκριμένης εργασίας, λαμβανομένης υπόψη της ενιαίας δομής του καλλιτεχνικού συγκροτήματος.

δ) Οι νόμιμα εργαζόμενοι σε επιχείρηση εγκατεστημένη σε κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου, οι οποίοι μετακινούνται στην Ελλάδα για παροχή συγκεκριμένης υπηρεσίας, στο πλαίσιο σχετικής συμβατικής υποχρέωσης μεταξύ της υπό κρίση επιχείρησης και του αντισυμβαλλομένου, ο οποίος ασκεί τις δραστηριότητές του στην Ελλάδα. Η χορηγούμενη σε αυτούς θεώρηση εισόδου για εργασία είναι ισόχρονη με το χρόνο που απαιτείται για την εκπλήρωση της αναληφθείσας συμβατικής υποχρέωσης από την επιχείρηση και δεν μπορεί να υπερβαίνει συνολικά το ένα έτος .

ε) Οι εργαζόμενοι ως εξειδικευμένο τεχνικό προσωπικό σε επιχείρηση, η οποία είναι εγκατεστημένη σε τρίτη χώρα και για την οποία προβλέπεται η παροχή συγκεκριμένων υπηρεσιών, στο πλαίσιο σύμβασης προμήθειας μεταξύ της ανωτέρω επιχείρησης και της αντίστοιχης που ασκεί τις δραστηριότητές της στην Ελλάδα, εφόσον η επιχείρηση, από την οποία μετακινείται ο πολίτης τρίτης χώρας, έχει συνάψει σύμβαση προμήθειας, με την οποία προβλέπεται η παροχή συγκεκριμένων υπηρεσιών που αναφέρονται, αποκλειστικά, στην εγκατάσταση, τη δοκιμαστική λειτουργία και τη συντήρηση των προμηθευόμενων ειδών. Η θεώρηση εισόδου για εργασία που τους χορηγείται είναι

ισόχρονη με το χρόνο που απαιτείται για την εκπλήρωση της αναληφθείσας και μόνο συμβατικής υποχρέωσης από την επιχείρηση και δεν μπορεί να υπερβαίνει συνολικά τους έξι μήνες.

στ) Οι αρχηγοί οργανωμένων Ομάδων Τουρισμού (Tour Leaders), που εισέρχονται στη χώρα για συγκεκριμένο σκοπό. Η θεώρηση εισόδου για εργασία επιτρέπει σε αυτούς να εργαστούν στην Ελλάδα μόνο για το συγκεκριμένο σκοπό και δεν μπορεί να υπερβαίνει τους οκτώ μήνες.

ζ) Οι αθλητές, προπονητές και λοιπό εξειδικευμένο προσωπικό που τους συνοδεύει και εισέρχονται στη χώρα για προετοιμασία ενόψει συμμετοχής σε διεθνείς αθλητικές διοργανώσεις. Η θεώρηση εισόδου που τους χορηγείται αφορά στο συγκεκριμένο και μόνο σκοπό και δεν μπορεί να υπερβαίνει τους έξι μήνες.

η) Οι πολίτες τρίτων χωρών φοιτητές τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, που συμμετέχουν σε προγράμματα με σκοπό την πρακτική άσκηση στο αντικείμενο των σπουδών τους, έναντι αποζημίωσης, που επιτρέπει τη διαμονή για εργασιακούς λόγους, για διάστημα που δεν υπερβαίνει τους έξι μήνες. Η εθνική θεώρηση εισόδου χορηγείται σε αυτούς, εφόσον έχουν γίνει δεκτοί σε πρόγραμμα για πρακτική άσκηση στο αντικείμενο των σπουδών τους σε συγκεκριμένη επιχείρηση και για ορισμένο χρονικό διάστημα, δια μέσου φορέα ανταλλαγών. Ως φορείς ανταλλαγών, θεωρούνται τα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα της Ελλάδας που έχουν συνάψει διμερείς συμφωνίες ανάλογου περιεχομένου με αντίστοιχα ιδρύματα της αλλοδαπής, και σε περιπτώσεις που δεν υφίστανται τέτοιες συμφωνίες, οι διεθνείς φορείς ανταλλαγών φοιτητών. Ειδικά για τα προγράμματα πρακτικής άσκησης σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις ισχύουν τα οριζόμενα, κάθε φορά, στη νομοθεσία που ρυθμίζει τους όρους και τις προϋποθέσεις πρακτικής άσκησης ημεδαπών και αλλοδαπών σπουδαστών / μαθητών Σχο-λών Τουριστικής Εκπαίδευσης και φοιτητών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης²⁸.

θ) Οι πολίτες Αυστραλίας που συμμετέχουν στο πρόγραμμα για την Κινητικότητα των Νέων, σύμφωνα με το Μνημόνιο Κατανόησης μεταξύ Ελλάδος και Αυστραλίας (Work and Holiday Visa), όπως αυτό κυρώθηκε με το Ν. 4353/2015 (Α' 173), με κύρια πρόθεση την επίσκεψη στην Ελλάδα για διακοπές, για χρονική περίοδο έως δώδεκα (12) μηνών.

ι) Το πτητικό, τεχνικό και διοικητικό προσωπικό που εισέρχεται στη χώρα για κάλυψη αναγκών δασοφυλάξης κατά την αντιπυρική περίοδο, κατόπιν εισήγησης αρμόδιου δημόσιου φορέα.

ια) Οι πολίτες τρίτων χωρών που έχουν συμπληρώσει το 18ο έτος της ηλικίας τους και έχουν γίνει δεκτοί για αυτοτελή φοίτηση σε διδασκαλείο ή συναφή φορέα που ανήκει

²⁸ Ibid, σελ. 122

σε ελληνικό ανώτατο εκπαιδευτικό ίδρυμα, με στόχο την εκμάθηση της ελληνικής γλώσσας.

ιβ) Οι Αμερικανοί πολίτες που εισέρχονται στην Ελλάδα ως υπότροφοι στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων του Αμερικανικού Εκπαιδευτικού Ιδρύματος Ελλάδος (Ίδρυμα Fulbright), δυνάμει της από 23.4.1948 Συμφωνίας μεταξύ της Ελληνικής Κυβέρνησης και της Κυβέρνησης των Ηνωμένων Πολιτειών της Αμερικής (Η.Π.Α.), η οποία κυρώθηκε με τον ν. 3152/1955 (Α` 64) και της από 22.4.1980 Σύμβασης Ελλάδος - Η.Π.Α., η οποία κυρώθηκε με τον ν. 1982/1991 (Α` 188).

ιγ) Οι φοιτητές ιδρυμάτων ανώτατης εκπαίδευσης αλλοδαπής, που συμμετέχουν σε θερινά προγράμματα σπουδών, σύμφωνα με το άρθρο 90 του ν. 4692/2020 (Α` 111), για χρονική περίοδο έως επτά (7) μήνες,

ιδ) Οι εργαζόμενοι σε επιχείρηση, η οποία είναι εγκατεστημένη σε τρίτη χώρα ή σε κράτος - μέλος της Ε.Ε. ή του Ε.Ο.Χ., που συμμετέχουν σε προγράμματα σπουδών σε Κολέγια, τα οποία παρέχουν κατ' αποκλειστικότητα σπουδές, βάσει συμφωνιών πιστοποίησης (validation) και δικαιόχρησης (franchising) με ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα της αλλοδαπής, αναγνωρισμένα από τις αρμόδιες αρχές στη χώρα όπου εδρεύουν, για χρονική περίοδο έως δώδεκα (12) μήνες και τέλος,

ιε) Οι πολίτες τρίτων χωρών αυτοαπασχολούμενοι, ελεύθεροι επαγγελματίες ή μισθωτοί, οι οποίοι εργάζονται εξ αποστάσεως με τη χρήση Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών (Τ.Π.Ε.) με εργοδότες ή πελάτες εκτός Ελλάδας (ψηφιακοί νομάδες - digital nomads) για χρονική περίοδο έως δώδεκα (12) μήνες.

Στις ως άνω περιπτώσεις πολιτών τρίτων χωρών, όπως και σε εκείνους που απασχολούνται σε εποχικές εργασίες, δεν μπορεί κατά το χρόνο ισχύος της θεώρησης εισόδου τους να τους χορηγηθεί οποιασδήποτε άλλης κατηγορίας άδεια διαμονής, όπως προβλέπονται στις ισχύουσες διατάξεις του Κώδικα Μετανάστευσης.

Δέον να επισημανθεί ότι σύμφωνα με τις μεταρρυθμίσεις του νέου Κώδικα Μετανάστευσης που θα τεθεί σε ισχύ από 1 Ιανουαρίου 2024, προστίθενται στις ήδη υφιστάμενες κατηγορίες δικαιώματος διαμονής και απασχόλησης σε κατόχους εθνικής θεώρησης εισόδου μακράς διάρκειας (κατηγορία «Ζ») η περίπτωση των πνευματικών δημιουργών (τίτλος διαμονής τύπου «Ζ.3») και των πολιτών τρίτων χωρών που αιτούνται την εισδοχή (i) για σπουδή ή γνωριμία του Αγιορείτικου μοναχικού βίου ή (ii) για γνωριμία του μοναχικού βίου - μοναχισμό (τίτλος διαμονής τύπου «Ζ.12») ενώ στις ήδη υφιστάμενες κατηγορίες προστίθεται διακριτικός τίτλος διαμονής μακράς διάρκειας ανάλογα με το είδος της χορηγηθείσας άδειας όπως για παράδειγμα στην περίπτωση των ψηφιακών νομάδων όπου αποκτάται τίτλος διαμονής «Ζ.1» (Digital Nomads Visa).

2.3.3. Προϋποθέσεις και διαδικασία χορήγησης άδειας προσωρινής διαμονής με εθνική θεώρηση εισόδου σε ψηφιακούς νομάδες

Οι πολίτες τρίτων χωρών που emπίπτουν σε μία από τις ανωτέρω κατηγορίες έχουν τη δυνατότητα να αιτηθούν να τους χορηγηθεί εθνική θεώρηση εισόδου υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις. Ειδικότερα, ο ενδιαφερόμενος πρέπει να προσκομίσει ο ίδιος είτε με φυσική παρουσία είτε με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο ή με συστημένη επιστολή στην αρμόδια ελληνική προξενική αρχή τα γενικά δικαιολογητικά έγγραφα που ορίζονται στην υπουργική απόφαση της παρ. 16 του άρθρου 136 του Ν. 4251/2014, καθώς και τα κάτωθι:

α) Υπεύθυνη δήλωση, με την οποία θα δηλώνει πως επιθυμεί να διαμείνει στη χώρα υπό το καθεστώς της εθνικής θεώρησης εισόδου για την παροχή εξ αποστάσεως εργασίας και πως δεσμεύεται να μην παρέχει καθ' οιονδήποτε τρόπο εργασία ή υπηρεσίες ή έργο σε εργοδότη στην Ελλάδα.

β) Σύμβαση εργασίας ή έργου ή κάποιο αποδεικτικό εργασιακής σχέσης με εργοδότη, ο οποίος μπορεί να είναι είτε φυσικό είτε νομικό πρόσωπο, αλλά μόνο εγκατεστημένος εκτός της Ελληνικής Επικράτειας και η σύμβαση αυτή σε περίπτωση που είναι ορισμένου χρόνου να καλύπτει το διάστημα της χορηγούμενης εθνικής θεώρησης,

γ) Τυχόν συμβάσεις εργασίας ή έργου αορίστου χρόνου ή εργασίας ορισμένου χρόνου με υπολειπόμενο διάστημα που καλύπτει το διάστημα ισχύος της εθνικής θεώρησης, σε περίπτωση που ο πολίτης τρίτης χώρας είναι ελεύθερος επαγγελματίας με περισσότερους του ενός εργοδότες που είναι όμως εγκατεστημένοι εκτός Ελληνικής Επικράτειας,

δ) Σε περίπτωση που ο πολίτης τρίτης χώρας είναι αυτοαπασχολούμενος σε δική του επιχείρηση, η οποία ευρίσκεται φυσικά εκτός της Ελληνικής Επικράτειας, στοιχεία για την ιδιότητα του αιτούντος στην επιχείρηση καθώς και στοιχεία που αφορούν την ίδια την επιχείρηση όπως επωνυμία, έδρα, πεδίο δραστηριότητας, εταιρικός σκοπός.

ε) Στοιχεία που να αποδεικνύουν ότι ο αιτών διαθέτει επαρκείς οικονομικούς πόρους μέσω σταθερού εισοδήματος που θα του εξασφαλίζει τα απαραίτητα για τη διαβίωση του καθ' όλη τη διάρκεια της διαμονής του στη χώρα, χωρίς να υπάρξει επιβάρυνση στο εθνικό σύστημα κοινωνικής πρόνοιας. Οι επαρκείς πόροι έχουν καθοριστεί μέσω του ίδιου του νόμου και ανέρχονται στο ύψος των τρεισήμισι χιλιάδων (3.500) ευρώ. Αυτό το ποσό θα πρέπει να στηρίζεται είτε από τη σύμβαση εργασίας ή έργου ή το αποδεικτικό εργασιακής σχέσης, στην περίπτωση εξαρτημένης εργασίας, υπηρεσιών ή έργου (αλλά καθαρά έσοδα μετά την καταβολή των απαιτούμενων φόρων στη χώρα παροχής των υπηρεσιών) είτε από τραπεζικό λογαριασμό. Επίσης, σημαντικό είναι να τονιστεί πως το ποσό αυτό προσαυξάνεται για τον/την σύζυγο ή τον/την συμβιούντα κατά είκοσι τις εκατό (20%) και για κάθε τέκνο κατά δεκαπέντε τοις εκατό (15%).

ζ) Τέλος εθνικής θεώρησης ύψους εβδομήντα πέντε (75) ευρώ.

Οι πολίτες τρίτης χώρας που emπίπτουν στις κατηγορίες που αναλύονται παραπάνω μπορούν να συνοδεύονται από μέλη της οικογένειάς τους, τα οποία οφείλουν να υποβάλουν αίτηση για ξέχωρη ατομική θεώρηση που λήγει ταυτόχρονα με τη θεώρηση του συντηρούντος. Κατά τη διάρκεια της παραμονής τους, δεν επιτρέπεται να

ασκούν οποιαδήποτε οικονομική δραστηριότητα στη χώρα. Συγκεκριμένα, ως μέλη της οικογένειας νοούνται: α) ο έτερος των συζύγων ή των συμβιούντων με τον/την οποίο/α ο/η πολίτης τρίτης χώρας έχει συνάψει σύμφωνο συμβίωσης, β) τα άγαμα κοινά τέκνα των συζύγων ή των συμβιούντων κάτω των δεκαοκτώ (18) ετών, συμπεριλαμβανομένων και εκείνων που έχουν νομίμως υιοθετηθεί με αλλοδαπή δικαστική απόφαση που είναι αυτοδικαίως εκτελεστή ή έχει κηρυχθεί εκτελεστή ή έχει αναγνωριστεί το δεδικασμένο της στην Ελλάδα και γ) τα λοιπά, κάτω των δεκαοκτώ (18) ετών, άγαμα τέκνα του συντηρούντος ή του ετέρου των συζύγων ή συμβιούντων, εφόσον η επιμέλεια έχει νομίμως ανατεθεί για μεν τα τέκνα του/της συντηρούντος σε αυτόν/αυτήν, για δε τα τέκνα του/της ετέρου των συζύγων ή συμβιούντων σε αυτόν/αυτήν.

Στην περίπτωση δε που ο ενδιαφερόμενος το επιθυμεί και εξακολουθούν να τηρούνται οι προϋποθέσεις που αναλύθηκαν προηγουμένως, είναι δυνατόν να χορηγηθεί σε αυτόν και την οικογένειά του **άδεια διαμονής διετούς διάρκειας**, κατόπιν φυσικά σχετικής αίτησης στην υπηρεσία μίας στάσης του Υπουργείου Μετανάστευσης και Ασύλου, πριν τη λήξη της ισχύος της εθνικής θεώρησης. Η άδεια αυτή δύναται να ανανεωθεί εφόσον συνεχίζουν τηρούνται οι ανωτέρω προϋποθέσεις. Τόσο για την χορήγηση όσο και για την ανανέωση της σχετικής άδειας παραμονής, είναι απαραίτητη η καταβολή παραβόλου ύψους χιλίων (1.000) ευρώ για τον ίδιο τον συντηρούντα και εκατόν πενήντα (150) ευρώ για τα μέλη της οικογένειάς του. Η απουσία από την χώρα για διάστημα κάτω των έξι (6) μηνών συνολικά ετησίως δε δημιουργεί κώλυμα για ανανέωση της άδειας διαμονής. Αν βέβαια, υπάρξει αναχώρηση από την Ελλάδα και λήξει η ισχύς της εθνικής θεώρησης θα πρέπει να ακολουθηθεί εκ νέου η διαδικασία χορήγησής της, τόσο για το συντηρούντα όσο και για τα μέλη της οικογένειάς του, από την αρχή.

Τέλος, σημειώνεται ότι πολίτης τρίτης χώρας και μέλη οικογενείας του που έχουν εισέλθει στη χώρα υπό άλλο καθεστώς, όπως για παράδειγμα ως τουρίστες για το προβλεπόμενο χρονικό διάστημα των 90 ημερών, έχουν τη δυνατότητα να υποβάλλουν στην υπηρεσία μίας στάσης του Υπουργείου Μετανάστευσης και Ασύλου αίτηση για χορήγηση της συγκεκριμένης άδειας διαμονής. Στην περίπτωση αυτή, ο αιτών, εκτός των όσων έχουν αναφερθεί μέχρι στιγμής, θα πρέπει να προσκομίσει επιπρόσθετα και μισθωτήριο κατοικίας ή συμβόλαιο αγοράς ακινήτου στην ελληνική Επικράτεια. Συνολικά, λαμβάνοντας υπόψη όσα εξετάθησαν ανωτέρω, προκύπτει ότι στόχο της εν λόγω ρυθμίσεως αποτελεί η προσέλκυση «ψηφιακών νομάδων» στη χώρα η οποία μπορεί να αποφέρει θετικό οικονομικό αντίκρισμα. Η αξιολογούμενη ρύθμιση προβλέπει τη χορήγηση εθνικής θεώρησης εισόδου για χρονική περίοδο έως δώδεκα (12) μήνες σε πολίτες τρίτων χωρών αυτοαπασχολούμενους/ελεύθερους επαγγελματίες ή μισθωτούς, οι οποίοι εργάζονται εξ αποστάσεως με τη χρήση ψηφιακής τεχνολογίας και μέσων που υποκαθιστούν τη φυσική παρουσία τους στο χώρο εργασίας με εργοδότες ή πελάτες εκτός Ελλάδας, οι οποίοι δεσμεύονται ότι δεν θα παρέχουν καθ' οιονδήποτε τρόπο εργασία ή υπηρεσίες ή έργο σε εργοδότη με έδρα ή υποκατάστημα στην Ελλάδα. Στην αξιολογούμενη ρύθμιση ορίζονται τα απαιτούμενα δικαιολογητικά,

αποδεικτικά στοιχεία ώστε να εξασφαλιστεί ότι διαθέτουν πλήρη ασφάλιση ασθενείας στην Ελλάδα κατά τη διάρκεια της ισχύος της εθνικής θεώρησης εισόδου, ότι διαθέτουν επαρκείς πόρους και δεν θα επιβαρύνουν το εθνικό σύστημα κοινωνικής πρόνοιας και το ύψος του τέλους εθνικής θεώρησης. Επιπλέον προβλέπονται η δυνατότητα να συνοδεύονται από τα μέλη της οικογένειάς τους και οι προϋποθέσεις υπό τις οποίες μπορεί να χορηγηθεί στον πολίτη τρίτης χώρας και στα μέλη της οικογένειάς του άδεια διαμονής διετούς διάρκειας με δυνατότητα ανανέωσης ανά διετία, κάθε φορά. Η άδεια αυτή δεν παρέχει δικαίωμα εξαρτημένης εργασίας ή ανεξάρτητης οικονομικής δραστηριότητας οιασδήποτε μορφής στην Ελλάδα, τόσο για τον συντηρούντα, όσο και για τον/την σύζυγό του και τα μέλη της οικογένειάς του²⁹.

Κεφάλαιο 3: Ζητήματα χορήγησης άδειας προσωρινής διαμονής με εθνική θεώρηση εισόδου σε ψηφιακούς νομάδες

Τα νομικά ζητήματα που σχετίζονται με τη χορήγηση αδειών προσωρινής διαμονής σε ψηφιακούς νομάδες ενδέχεται να είναι ιδιαίτερος πολύπλοκα, καθώς άπτονται ζητημάτων που εμπίπτουν σε μεταναστευτικά, φορολογικά και ρυθμιστικά νομοθετικά πλαίσια.

3.1. Ζητήματα εφαρμοστέου δικαίου και διεθνούς δικαιοδοσίας

Είναι γεγονός ότι η μεγάλη πλειοψηφία των συμβάσεων εργασίας συνάπτονται συνήθως μεταξύ ημεδαπών συμβαλλομένων και εκτελούνται εντός των συνόρων της ίδιας χώρας. Μάλιστα, στις περιπτώσεις αυτές ο προσδιορισμός του εφαρμοστέου δικαίου που θα διέπει την εν λόγω σύμβαση εργασίας είναι τότε αυτονόητος και άνευ πρακτικής σημασίας³⁰. Ωστόσο, τυχόν ζητήματα εφαρμοστέου δικαίου (και διεθνούς δικαιοδοσίας) ανακύπτουν όταν η εργασιακή σχέση διαθέτει στοιχεία αλλοδαπότητας και αυτό συμβαίνει όταν βασικά χαρακτηριστικά της δεν συνδέονται αποκλειστικά με μία χώρα, αλλά παρουσιάζουν σημεία επαφής με περισσότερες έννομες τάξεις. Οι περιπτώσεις δε αυτές είναι ιδιαίτερα συνήθεις, γεγονός που εν μέρει αποδίδεται στην αυξανόμενη ενοποίηση των οικονομιών σε παγκόσμιο επίπεδο, στην κατ' επέκταση διασυνοριακή διακίνηση προϊόντων, υπηρεσιών, κεφαλαίων αλλά και προσώπων, καθώς και στην πολυεθνική επιχειρηματική δραστηριοποίηση, η οποία επιτυγχάνεται με την απόκτηση μετοχικών συμμετοχών, τη δημιουργία επιχειρηματικών συμπράξεων και την ομιλοποίηση νομικών προσώπων διεθνώς. Δεδομένου λοιπόν ότι η κινητικότητα των πληθυσμών έχει αυξηθεί με φρενήρεις ρυθμούς τα τελευταία χρόνια και λαμβάνοντας υπόψη τις συχνά αποκλίνουσες ουσιαστικές ρυθμίσεις των διαφόρων εννόμων τάξεων (κατ' αρχήν σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης), οι εργασιακές σχέσεις

²⁹ Νόμος 4251, ΦΕΚ Α 80/01.04.2014, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ

³⁰ Μπακόπουλος Κ., Συμβολές στο εργατικό δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2017, σελ. 25

με στοιχεία αλλοδαπότητας συνιστούν φαινόμενο με ιδιαίζουσα πρακτική σημασία και χρήζουν ιδιαίτερης ρυθμίσεως.

Όταν λοιπόν ένας μισθωτός πρόκειται να παρέχει τις υπηρεσίες του σε άλλη χώρα για ορισμένο χρονικό διάστημα, είτε ως εργαζόμενος στον ίδιο εργοδότη ή όταν ακόμη δεν παρέχει συνήθως την εργασία του σε έναν τόπο, τότε δύνανται να εφαρμοστούν διάφορες μορφές συμφωνιών που ρυθμίζουν ζητήματα απασχόλησης. Τίθεται λοιπόν εν προκειμένω το ζήτημα καθορισμού στην έγγραφη σύμβαση εργασίας του εφαρμοστέου επί της ανωτέρω εργασιακής σχέσης δικαίου καθώς και της διεθνούς δικαιοδοσίας³¹, ένα ζήτημα το οποίο έχει αποτελέσει συχνά αντικείμενο νομολογιακής διάπλασης ενώ ανάλογες περιπτώσεις έχει αντιμετωπίσει και το ΔΕΕ.

Στην περίπτωση αυτή λοιπόν, η εργασιακή σχέση διατηρεί συνδέσμους με περισσότερες από μία έννομες τάξεις, είτε επειδή δεν υπάρχει συγκεκριμένος τόπος συνήθους παροχής εργασίας, όπως στο προαναφερθέν παράδειγμα, είτε επειδή ο τόπος παροχής εργασίας διαφέρει από τον τόπο κατάρτισης της σύμβασης είτε τέλος, επειδή η εργασιακή σχέση συνδέεται με περισσότερες χώρες. Πάντως, στις περιπτώσεις αυτές κρίνονται ως ήσσονος σημασίας η εθνικότητα των συμβαλλομένων μερών ή το γεγονός ότι το συμφωνηθέν ως εφαρμοστέο δεν συμπίπτει πάντοτε με το εγγύτερα συνδεδεμένο με τη σύμβαση δίκαιο. Σε όλες αυτές τις ενδεικτικά αναφερόμενες περιπτώσεις λοιπόν, μπορεί να ανακύψουν ζητήματα εφαρμοστέου δικαίου, είτε τα μέρη έχουν προβεί σε συμβατική επιλογή αυτού είτε όχι. Ωστόσο, η αναγκαιότητα καθορισμού του εφαρμοστέου δικαίου κρίνεται κατά περίπτωση ανάλογα με τα εκάστοτε πραγματικά περιστατικά της υπό κρίση υπόθεσης καθώς μπορεί να κριθεί ότι λόγω του προσωρινού χαρακτήρα της μετακίνησης, δεν κλονίζεται ο κρίσιμος από πλευράς εφαρμοστέου δικαίου σύνδεσμος του μισθωτού με τον εργοδότη του και τη χώρα προέλευσής του.

Για τη ρύθμιση των ανωτέρω ζητημάτων καθοριστική είναι η διάταξη του άρθρου 25 του Αστικού Κώδικα σύμφωνα με την οποία ισχύει κατ' αρχήν το δίκαιο της επιλογής των συμβαλλομένων και κατά δεύτερο λόγο, το «μάλλον αρμόζον» από τις περιστάσεις δίκαιο, με τη διαπίστωση αυτή να ανήκει στη δικαιοδοτική κρίση του εκάστοτε επιληφθέντος δικαστή. Ενδεικτικά κριτήρια ανεύρεσης του μάλλον αρμόζοντος δικαίου, όπως έχουν νομολογιακά διαμορφωθεί, αποτελούν ο τόπος κατάρτισης της σύμβασης, ο τόπος παροχής εργασίας καθώς και η ιθαγένεια των συμβαλλομένων μερών. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η νομολογία του Αρείου Πάγου, όπου σε αρκετές περιπτώσεις θεωρεί ως βαρύνον στοιχείο σε συμβάσεις εργασίας στον τόπο παροχής της εργασίας³².

Ωστόσο ιδιαίτερος σημαντική κρίνεται και η συμβολή της Σύμβασης της Ρώμης του 1980 σχετικά με το εφαρμοστέο δίκαιο στις διεθνείς συμβατικές ενοχές. Η σύμβαση αυτή έχει οικουμενικό χαρακτήρα επειδή το προσδιοριζόμενο με βάση τους κανόνες

³¹ Ibid, σελ. 29

³² ΑΠ 985/1982, ΕΕργΔ 42,109, ΑΠ 614/1988, ΕΕργΔ 48, 611

της δίκαιο εφαρμόζεται ακόμη κι αν πρόκειται για δίκαιο μη συμβαλλόμενου κράτους (δίκαιο κράτους που δεν είναι μέλος της Ε.Ε.).

Σύμφωνα λοιπόν με το άρθρο 3 της παρούσας σύμβασης «1. Η σύμβαση διέπεται από το δίκαιο που επέλεξαν τα συμβαλλόμενα μέρη. Η επιλογή αυτή πρέπει να είναι ρητή ή να συνάγεται με βεβαιότητα από τις διατάξεις της σύμβασης ή τα δεδομένα της υπόθεσης. Με την επιλογή αυτή οι συμβαλλόμενοι μπορούν να ορίσουν το εφαρμοστέο δίκαιο στο σύνολο ή σε μέρος μόνο της σύμβασής τους. 2. Τα συμβαλλόμενα μέρη μπορούν να συμφωνήσουν οποτεδήποτε την υπαγωγή της σύμβασής τους σε δίκαιο άλλο από εκείνο που, σύμφωνα είτε με προηγούμενη επιλογή κατά το παρόν άρθρο είτε με άλλες διατάξεις της παρούσας σύμβασης, τη διείπε προηγουμένως. Κάθε σχετική με τον καθορισμό του εφαρμοστέου δικαίου τροποποίηση μετά τη σύναψη της σύμβασης, δεν θίγει το κατά το άρθρο 9 τυπικό κύρος της ούτε τα δικαιώματα των τρίτων. 3. Η επιλογή από τα συμβαλλόμενα μέρη αλλοδαπού δικαίου, έστω και αν συνοδεύεται από επιλογή αλλοδαπού δικαστηρίου, δεν είναι δυνατόν, όταν κατά το χρόνο της επιλογής όλα τα άλλα δεδομένα της περίπτωσης εντοπίζονται σε μια μόνο χώρα, να θίξει την εφαρμογή εκείνων των διατάξεων από τις οποίες το δίκαιο της χώρας αυτής δεν επιτρέπει παρέκκλιση με σύμβαση και που αναφέρονται παρακάτω ως «διατάξεις αναγκαστικού δικαίου». 4. Η ύπαρξη και το κύρος της συμφωνίας των συμβαλλομένων ως προς την επιλογή του εφαρμοστέου δικαίου διέπονται από τις διατάξεις των άρθρων 8, 9 και 11.» Καθίσταται επομένως αντιληπτό ότι ο κανόνας της ελεύθερης επιλογής του εφαρμοστέου δικαίου από τους συμβαλλόμενους παραμένει, τελώντας όμως υπό επιφυλάξεις και περιορισμούς οι οποίοι αποσκοπούν στην προστασία του ασθενέστερου συμβαλλομένου, που εν προκειμένω θεωρείται ότι είναι ο εργαζόμενος.

Τόσο κατά τη Σύμβαση της Ρώμης όσο και κατά το άρθρο 25 ΑΚ, ο κύριος κανόνας συνδέσεως είναι η αυτονομία της βουλήσεως. Η διαφορά, όμως, που επήλθε στο σύνδεσμο αυτόν με τη Σύμβαση της Ρώμης είναι ότι η επιλογή του εφαρμοστέου δικαίου από τα συμβαλλόμενα μέρη μπορεί πλέον να είναι απόλυτη από σχετική που ήταν³³. Αυτό σημαίνει ότι τα μέρη δύνανται να ορίσουν, ρητά ή σιωπηρά, οποιοδήποτε δίκαιο θέλουν να διέπει τη συγκεκριμένη σύμβαση που καταρτίζουν. Δηλαδή, ακόμα κι ένα δίκαιο το οποίο δεν παρουσιάζει κανένα σύνδεσμο/σχέση με την υπό κρίση σύμβαση, σε αντίθεση με ό,τι ίσχυε υπό το καθεστώς του άρθρου 25 ΑΚ³⁴. Επιπλέον, Άμεση συνέπεια της απόλυτης αυτονομίας των συμβαλλομένων είναι να μπορούν τα μέρη – εκτός από το να ορίζουν ένα δίκαιο που δεν σχετίζεται με τη σύμβασή τους – να ορίζουν επίσης το δίκαιο που αυτοί επιλέγουν και σε μεταγενέστερο χρονικό σημείο από το χρόνο κατάρτισης της σύμβασής τους (άρθρο 3 παρ. 2) ή ακόμα και να το

³³ Ζ. Παλασιώπη-Πασιά, Η εφαρμογή της Σύμβασης της Ρώμης του 1980 για το εφαρμοστέο δίκαιο στις συμβατικές ενοχές από τα ελληνικά δικαστήρια. Προβλήματα μεθοδολογικής προσέγγισης και σημεία τριβής με το άρθρο 25 του ελλΑΚ, ΕπισκεΔ 2/1998.297-322

³⁴ Ε. Κρίσπη-Νικολετοπούλου, Ενοχαι εκ συμβάσεως κατά το ιδιωτικόν διεθνές δίκαιον, 1978 σ. 22 επ., Δ. Ευρυγένης, Προβλήματα του εφαρμοστέου επί των ενοχών εκ συμβάσεων δικαίου, Αρμ. 1970. 1057 επ., και σε ανάπτυπο, του ίδιου, Ιδιωτικό Διεθνές Δίκαιο, 1973 σ. 264 επ., Γ. Μαριδάκης, Ιδιωτικόν Διεθνές Δίκαιον, Π 1968 σελ. 3 επ., Σ. Καλογερόπουλος-Στρατής, Ιδιωτικόν Διεθνές Δίκαιον, 1962, σ. 164 επ., Σ. Βρέλλης, στους Γεωργιάδη/Σταθόπουλου, Αστικός Κώδιξ, Γενικά Αρχαί, άρθρο 25, του ίδιου, Ιδιωτικό Διεθνές Δίκαιο, 1988 σ. 115 επ.

αλλάξουν, όπως επίσης μπορούν να ορίζουν διαφορετικά δίκαια (πάντα ρητά ή σιωπηρά) για να διέπουν διαφορετικά/ξεχωριστά τμήματα της σύμβασης που καταρτίζουν όπως προβλέπεται στο εδ. β' της παρ. 1 του άρθρου 3 της Σύμβασης. Η τελευταία δυνατότητα, που δίνεται στα μέρη αποτελεί το φαινόμενο του *dérogage*, ήτοι της δυνατότητας καθορισμού του εφαρμοστέου δικαίου σε τμήματα μόνο της σύμβασής τους, του κατακερματισμού δηλαδή αυτής ως προς το δίκαιο ή τα δίκαια που επιθυμούν να τη διέπει³⁵.

Ελλείπει δε επιλογής εφαρμοστέου δικαίου στις ατομικές συμβάσεις εργασίας, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 6 της Σύμβασης, «η σύμβαση εργασίας διέπεται: α) από το δίκαιο της χώρας όπου ο εργαζόμενος παρέχει συνήθως την εργασία του σε εκτέλεση της σύμβασης, ακόμη κι αν έχει αποσπασθεί προσωρινά σε άλλη χώρα 7 ή, β) αν ο εργαζόμενος δεν παρέχει συνήθως την εργασία του σε μία μόνο χώρα, από το δίκαιο της χώρας όπου βρίσκεται η εγκατάσταση που τον προσέλαβε, εκτός αν από το σύνολο των περιστάσεων συνάγεται ότι η σύμβαση εργασίας συνδέεται στενότερα με άλλη χώρα, οπότε εφαρμοστέο είναι το δίκαιο της άλλης αυτής χώρας».

Εδώ εντοπίζονται και οι διαφορές της από την ΑΚ 25³⁶. Ειδικότερα, η Σύμβαση της Ρώμης προβλέπει συγκεκριμένα κριτήρια αντικειμενικού προσδιορισμού του εφαρμοστέου δικαίου, ως οιονεί τεκμήρια του μάλλον αρμόζοντος δικαίου, ενώ αντίθετα η ΑΚ 25 αφήνει στο δικαστή τη σχετική κρίση. Κυρίως όμως θα πρέπει να επισημανθεί ότι η διάταξη του άρθρου 6 παρ. 1 της Σύμβασης της Ρώμης για τις συμβάσεις εργασίας περιέχει επιφύλαξη υπέρ των περισσότερο προστατευτικών για τα συμφέροντα του εργαζομένου διατάξεων του εγγύτερα συνδεδεμένου με τη σύμβαση δικαίου, ακόμα κι αν έχει συμβατικώς επιλεγεί άλλο δίκαιο. Με τον τρόπο αυτό το σύστημα που εισάγει η Σύμβαση της Ρώμης περιορίζει την αυτονομία της ιδιωτικής βούλησης και επιτρέπει τις συμβατικές ρήτρες περί εφαρμοστέου δικαίου μόνον εφόσον βελτιώνουν τη συμβατική θέση του μισθωτού σε σχέση με το νομοθετικό status που αντικειμενικά προσιδιάζει στη συγκεκριμένη σύμβαση.

Περαιτέρω, δυνάμει του άρθρου 8 του Κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 593/2008 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 17ης Ιουνίου 2008 για το εφαρμοστέο δίκαιο στις συμβατικές ενοχές (Ρώμη Ι), για τις ατομικές συμβάσεις εργασίας, ο οποίος αντικατέστησε την ισχύουσα έως τότε Σύμβαση της Ρώμης του 1980, τέθηκαν σε ισχύ τα κάτωθι: «1. Η ατομική σύμβαση εργασίας διέπεται από το δίκαιο που επιλέγουν τα μέρη σύμφωνα με το άρθρο 3. Ωστόσο, η επιλογή αυτή δεν μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα να στερήσει τον εργαζόμενο από την προστασία που του εξασφαλίζουν οι διατάξεις από τις οποίες δεν μπορεί να γίνει παρέκκλιση με συμφωνία κατά το δίκαιο που θα ήταν εφαρμοστέο βάσει των παραγράφων 2, 3 και 4 του παρόντος άρθρου, ελλείψει επιλογής. 2. Στο μέτρο που το εφαρμοστέο στην ατομική σύμβαση εργασίας δίκαιο δεν έχει επιλεγεί από τα μέρη, η σύμβαση διέπεται από το δίκαιο της

³⁵ Ζ. Παπασιώπη-Πασιά, Η εφαρμογή της Σύμβασης της Ρώμης του 1980 για το εφαρμοστέο δίκαιο στις συμβατικές ενοχές από τα ελληνικά δικαστήρια. Προβλήματα μεθοδολογικής προσέγγισης και σημεία τριβής με το άρθρο 25 του ελλΑΚ, ΕπισκΕΔ 2/1998.297-322

³⁶Κ. Μπακόπουλος, Συμβολές στο Εργατικό Δίκαιο, 2017, σελ. 30

χώρας στην οποία ή, ελλείπει αυτού, από την οποία, ο εργαζόμενος παρέχει συνήθως την εργασία του κατ' εκτέλεση της σύμβασης. Η χώρα της συνήθους εκτέλεσης εργασίας δεν θεωρείται ότι μεταβάλλεται όταν ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία του σε μια άλλη χώρα προσωρινά. 3. Όταν δεν μπορεί να καθορισθεί το εφαρμοστέο δίκαιο σύμφωνα με την παράγραφο 2, η σύμβαση διέπεται από το δίκαιο της χώρας όπου ευρίσκεται η εγκατάσταση της επιχείρησης που προσέλαβε τον εργαζόμενο. 4. Όταν προκύπτει από το σύνολο των περιστάσεων ότι η σύμβαση συνδέεται στενότερα με χώρα άλλη από την προβλεπόμενη στις παραγράφους 2 ή 3, εφαρμόζεται το δίκαιο της άλλης αυτής χώρας.». Σύμφωνα λοιπόν με την εν λόγω διάταξη, εφαρμοστέο δίκαιο κατ' αρχήν σε μία σύμβαση εργασίας είναι αυτό που επιλέγουν τα συμβαλλόμενα μέρη, υπό την ρητή επιφύλαξη ωστόσο ότι δεν θίγονται οι διατάξεις από τις οποίες δεν μπορεί να γίνει παρέκκλιση με συμφωνία κατά το δίκαιο της χώρας ή εν ελλείψει αυτού από την οποία ο εργαζόμενος παρέχει συνήθως την εργασία του ή, σε περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν παρέχει συνήθως την εργασία του σε μία μόνο χώρα, τότε από το δίκαιο της χώρας όπου βρίσκεται η επιχείρηση που τον προσέλαβε, ή όταν από το σύνολο των περιστάσεων προκύπτει ότι η σύμβαση συνδέεται στενότερα με άλλη χώρα, από το δίκαιο της χώρας αυτής³⁷. Ελλείψει δε ρητής ή ακόμη και σιωπηρής δήλωσης βουλήσεως ως προς την επιλογή του δικαίου που θα ρυθμίζει τυχόν ζητήματα που ανακύπτουν από την υπό κρίση σύμβαση εργασίας, τότε ως εφαρμοστέο ορίζεται το δίκαιο της χώρας στην οποία ή, ελλείπει αυτού, από την οποία, ο εργαζόμενος παρέχει συνήθως την εργασία του κατ' εκτέλεση της σύμβασης (lex loci laboris), είτε το δίκαιο της χώρας όπου βρίσκεται η εγκατάσταση της επιχείρησης που προσέλαβε τον εργαζόμενο, ή σε περίπτωση που από το σύνολο των περιστάσεων προκύπτει ότι η σύμβαση συνδέεται στενότερα με χώρα άλλη από την προβλεπόμενη στις άλλες δύο περιπτώσεις, το δίκαιο της άλλης αυτής χώρας.

Για τον καθορισμό της διεθνούς δικαιοδοσίας σε αστικές και εμπορικές υποθέσεις εντός της ΕΕ, τυγχάνουν εφαρμογής οι διατάξεις του Κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1215/2012 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 12ης Δεκεμβρίου 2012 για τη διεθνή δικαιοδοσία, την αναγνώριση και την εκτέλεση αποφάσεων σε αστικές και εμπορικές υποθέσεις (Βρυξέλλες Ια)³⁸. Ο κανονισμός αυτό αντικαθιστά τον Κανονισμό 44/2001 (κανονισμός Βρυξέλλες Ι), ο οποίος, όμως, εξακολουθεί να εφαρμόζεται σε νομικές διαδικασίες που κινήθηκαν πριν από τη θέση σε εφαρμογή του παρόντος κανονισμού 1215/2012 στις 10 Ιανουαρίου 2015³⁹. Σύμφωνα με το άρθρο 1 του εν λόγω Κανονισμού, τα πρόσωπα που κατοικούν στο έδαφος κράτους μέλους ενάγονται ενώπιον των δικαστηρίων του εν λόγω κράτους μέλους⁴⁰, υπό την επιφύλαξη των ειδικών δικαιοδοσιών του άρθρου 7 της παρούσας σύμβασης ενώ σύμφωνα με το

³⁷ Ε. Βασιλακάκης/Α. Γραμματικάκη-Αλεξίου/Ζ. Παπασιώπη-Πασιά, *Ιδιωτικό Διεθνές Δίκαιο*, 5η έκδ., 2012, σελ. 317

³⁸ N. Brown, *Law, Jurisdiction and the Digital Nomad*, *Computer Law Review International*, CRI 2/2015, σελ. 2

³⁹ Άρθρο 66 του ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ (ΕΕ) αριθ. 1215/2012 ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 12ης Δεκεμβρίου 2012 για τη διεθνή δικαιοδοσία, την αναγνώριση και την εκτέλεση αποφάσεων σε αστικές και εμπορικές υποθέσεις

⁴⁰ Άρθρο 2 του ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ (ΕΕ) αριθ. 1215/2012

άρθρο 6 “1. Αν ο εναγόμενος δεν έχει την κατοικία του σε κράτος μέλος, η διεθνής δικαιοδοσία των δικαστηρίων κάθε κράτους μέλους ρυθμίζεται από το δίκαιο αυτού του κράτους μέλους, με την επιφύλαξη του άρθρου 18 παράγραφος 1, του άρθρου 21 παράγραφος 2, και των άρθρων 24 και 25”. Τέλος, στο Τμήμα 5 του παρόντος Κανονισμού προβλέπονται ρυθμίσεις για τον καθορισμό της διεθνούς δικαιοδοσίας σε ατομικές συμβάσεις εργασίας, ενώ στην παρ. 2 του άρθρου 21 προβλέπεται η δυνατότητα εναγωγής του εργοδότη οποίος δεν έχει την κατοικία του σε κράτος μέλος ενώπιον δικαστηρίου κράτους μέλους σύμφωνα με την παράγραφο 1 στοιχείο β της εν λόγω διάταξης.

3.2. Ζητήματα διασυνοριακής φορολογίας

Αρκετά συχνά οι ψηφιακοί νομάδες ενδέχεται να αντιμετωπίσουν και ορισμένα ζητήματα φορολογικού δικαίου τα οποία σχετίζονται είτε με την πηγή του εισοδήματός τους είτε και με το καθεστώς δηλωθείσας φορολογικής κατοικίας τους. Η διαδικασία προσδιορισμού δε της χώρας που έχει δικαιοδοσία επί της επιβολής φόρων στο εισόδημά τους κρίνεται σε ορισμένες περιπτώσεις ιδιαίτερα δυσχερής. Στο πλαίσιο αυτό λοιπόν, έχει ανακύψει και το ζήτημα της διπλής φορολόγησης των εργαζομένων διασυνοριακής εργασιακής απασχόλησης οι οποίοι διατηρούν οικονομικούς και φορολογικούς δεσμούς τόσο με τη χώρα καταγωγής τους όσο και με τη χώρα υποδοχής τους. Στο σημείο αυτό αξίζει να αναφερθούμε στην απόφαση της 24ης Οκτωβρίου 2018 του ΔΕΕ⁴¹. Η εν λόγω απόφαση αφορά την ένδικη διαφορά μεταξύ του Benoît Sauvage και της Kristel Lejeune αφενός, και της βελγικής φορολογικής αρχής αφετέρου, σχετικά με απόφαση της εν λόγω αρχής να φορολογήσει το μέρος των λουξεμβουργιανής προελεύσεως αποδοχών από τη μισθωτή εργασία του B. Sauvage που αναλογεί σε ημέρες κατά τις οποίες ο B. Sauvage άσκησε στην πραγματικότητα τη μισθωτή δραστηριότητά του εκτός του λουξεμβουργιανού εδάφους, κρίνοντας ότι αυτή είναι φορολογητέα στο Βέλγιο. Μεταξύ των ανωτέρω συμβαλλομένων κρατών είχε συναφθεί διμερής φορολογική σύμβαση κατανομής φορολογικής αρμοδιότητας ακριβώς για την αποσόβηση του κινδύνου διπλής φορολόγησης του ίδιου εισοδήματος που προκύπτει από μισθωτή θέση εργασίας τόσο στο κράτος κατοικίας του μισθωτού, όσο και στο κράτος πηγής του εισοδήματος αυτού. Ο B. Sauvage και η K. Lejeune υπέβαλαν διοικητικές ενστάσεις κατά των αποφάσεων της ως άνω αρχής. Ωστόσο, κατόπιν απορρίψεως των ενστάσεων αυτών από την εν λόγω αρχή, οι ενδιαφερόμενοι άσκησαν ενώπιον του Πρωτοδικείου Λιέγης (Βέλγιο) προσφυγή υποστηρίζοντας ότι περιορισμένες και περιστασιακές μετακινήσεις δεν εμπόδιζαν την αποκλειστική φορολογική αρμοδιότητα του κράτους πηγής του εισοδήματος, εφόσον μάλιστα η οικεία επαγγελματική δραστηριότητα ασκούνταν κατά κύριο λόγο στο κράτος αυτό και οι υπηρεσίες που παρέχονταν εκτός του εν λόγω κράτους εντάσσονταν στο πλαίσιο της κατεχόμενης στο Λουξεμβούργο θέσεως μισθωτής εργασίας. Επικουρικός δε, οι προσφεύγοντες προέβαλαν και το πρόσθετο επιχείρημα παραβίασης της ελεύθερης

⁴¹ C-602/17, 24 Οκτωβρίου 2018, Benoît Sauvage, Kristel Lejeune v. État belge, ECLI:EU:C:2018:856

κυκλοφορίας των εργαζομένων και της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών οι οποίες κατοχυρώνονται στο άρθρο 45 της ΣΛΕΕ. Υπό τις συνθήκες αυτές, το Πρωτοδικείο Λιέγης αποφάσισε να αναστείλει τη διαδικασία και να υποβάλει προδικαστικό ερώτημα στο Δικαστήριο. Εν προκειμένω το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι το άρθρο 45 ΣΛΕΕ πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι δεν αντιτίθεται σε φορολογικό καθεστώς κράτους μέλους που απορρέει από φορολογική σύμβαση έχουσα ως αντικείμενο την αποφυγή της διπλής φορολογίας, όπως το επίμαχο στην κύρια δίκη, το οποίο εξαρτά την απαλλαγή των εισοδημάτων ενός κατοίκου ημεδαπής που προέρχονται από άλλο κράτος μέλος και προκύπτουν από θέση μισθωτής εργασίας την οποία αυτός κατέχει στο δεύτερο αυτό κράτος από την προϋπόθεση ότι η δραστηριότητα για την οποία καταβάλλονται τα εισοδήματα ασκείται πράγματι στο εν λόγω κράτος με μόνιμη και καθημερινή σωματική παρουσία του μισθωτού στο έδαφος του εργοδότη του. Για την αντιμετώπιση λοιπόν συναφών ζητημάτων απαιτούνται διεθνείς φορολογικές συμφωνίες μεταξύ των κρατών καθώς και συντονισμός μεταξύ των φορολογικών αρχών.

Όσον αφορά δε στην ελληνική έννομη τάξη, δεδομένου ότι δεν υπάρχει ειδική φορολογική ρύθμιση για τα πρόσωπα αυτά, ισχύουν οι γενικοί κανόνες του Κώδικα Φορολογίας Εισοδήματος, με αποτέλεσμα να υπόκεινται σε φόρο για το παγκόσμιο εισόδημά τους, εφόσον βέβαια πληρούν τα κριτήρια για να υπαχθούν στην κατηγορία φορολογικών κατοίκων Ελλάδος.

Τέλος, θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη και τυχόν φορολογικές ελαφρύνσεις που προβλέπονται στην εκάστοτε εθνική νομοθεσία χωρών στο έδαφος των οποίων δραστηριοποιούνται επαγγελματικά εξ αποστάσεως εργαζόμενοι πολίτες τρίτης χώρας, όπως εν προκειμένω οι ψηφιακοί νομάδες. Εν προκειμένω, σύμφωνα με το άρθρο 5Γ του Κώδικα Φορολογίας Εισοδήματος (Ν. 4172/2013), προσφάτως τροποποιηθέν με τον Ν. 4916/2022, ένα φυσικό πρόσωπο εφόσον μεταφέρει τη φορολογική του έδρα στην Ελλάδα μπορεί να επωφεληθεί με απαλλαγή από τον φόρο εισοδήματος και την ειδική εισφορά αλληλεγγύης του άρθρου 43Α σε ποσοστό πενήντα τοις εκατό (50%) του εισοδήματός του από μισθωτή εργασία που αποκτά στην Ελλάδα. Με άλλα λόγια, το ήμισυ του αποκτηθέντος εισοδήματος δεν θα υπόκειται σε καμία φορολογική επιβάρυνση. Η διάταξη αυτή ορίζει τις σχετικές προϋποθέσεις, τα φορολογικά προνόμια (απαλλαγή από τον φόρο εισοδήματος και από την ειδική εισφορά αλληλεγγύης για το πενήντα τοις εκατό (50%) του εισοδήματος υπό τις οριζόμενες εκ του νόμου προϋποθέσεις, μη εφαρμογή της ετήσιας αντικειμενικής δαπάνης και της δαπάνης απόκτησης περιουσιακών στοιχείων), τη διαδικασία μεταφοράς της φορολογικής κατοικίας καθώς και τη διάρκεια της ρύθμισης, η ισχύς της οποίας αρχίζει για τα φορολογικά έτη από 1η Ιανουαρίου 2021 και έπειτα (παρ. 3 του παρόντος άρθρου).

3.3. Ζητήματα νομικού καθεστώτος και νομικής προστασίας των ψηφιακών νομάδων

Ένα πρόσθετο ζήτημα που ανακύπτει εν σχέσει με τη χορήγηση άδειας προσωρινής διαμονής είναι και αυτό της περιορισμένης νομικής προστασίας των ψηφιακών νομάδων στη χώρα υποδοχής, καθότι συχνά δεν απολαύουν των ίδιων δικαιώματα με τους μόνιμους κατοίκους ή τους πολίτες αυτής. Αυτό μάλιστα ενδέχεται να συνιστά και κώλυμα για την απρόσκοπτη πρόσβασή τους σε νομικές υπηρεσίες και δικαιοδοτικούς μηχανισμούς επίλυσης διαφορών. Τίθεται λοιπόν αρχικά το ζήτημα πρόσβασης των θιγόμενων στο δικαιοδοτικό σύστημα της έννομης τάξης υποδοχής. Ακόμη λαμβάνοντας υπόψη ότι το δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης στερείται κατοχυρωμένου νομικού καθεστώτος για τους ψηφιακούς νομάδες εντός της Ε.Ε., δεν έχει καταστεί σαφές αν έχουν επαρκή πρόσβαση στους σχετικούς μηχανισμούς δικαιοδοτικής κρίσης και στα όργανα επιβολής νόμων, όπως στα δικαστήρια της χώρας στο έδαφος της οποίας διαμένουν προσωρινώς. Η αντιμετώπιση δε των σχετικών ζητημάτων καθίσταται ακόμη πιο δυσχερής στην περίπτωση που ο ενδιαφερόμενος παρέχει τις υπηρεσίες του σε εργοδότη με έδρα επιχείρησης ή επαγγελματικής δραστηριότητας εκτός της Ε.Ε., δεδομένου ότι δεν υπάρχουν ενιαίοι θεσμοθετημένοι κανόνες σε παγκόσμιο επίπεδο για την προάσπιση των δικαιωμάτων τους και τυχόν διμερείς συνθήκες παρέχουν μόνο ένα ad hoc και αποσπασματικό σύνολο κανόνων. Η υφιστάμενη αυτή νομική ασάφεια όσον αφορά το νομικό καθεστώς των ψηφιακών νομάδων επενεργεί και στο ζήτημα διεκδίκησης των δικαιωμάτων τους καθώς υποβιβάζονται σε μια επισφαλή και ευάλωτη κατηγορία εργαζομένων, όπως οι εποχικοί εργαζόμενοι που στερούνται πρόσβασης σε πληροφορίες σχετικά με την κατάσταση της απασχόλησής τους και τα συναφή δικαιώματά τους, καθώς και πληροφορίες σχετικά με τον τρόπο διεκδίκησής τους (Ευρωπαϊκή Επιτροπή 2021- Συμβούλιο 2021). Αναπόφευκτα, η αβεβαιότητα αυτή που χαρακτηρίζει το νομικό καθεστώς των διασυνοριακών εργαζομένων μπορεί να οδηγήσει και σε ενδεχόμενη άνιση μεταχείρισή τους, καθώς ορισμένοι εργοδότες αποθαρρύνονται να προβούν σε πρόσληψη εργαζομένων που εμπίπτουν στην ως άνω κατηγορία λόγω γραφειοκρατικών προσκομμάτων ή του δυνητικού κόστους που θα επισύρει η απασχόληση των εργαζομένων αυτών για τον εργοδότη, στοιχεία που επιτείνουν ακόμη περισσότερο την επιβολή του ισχυρότερου μέρους της συμβατικής σχέσης εις βάρος των συμφερόντων των εργαζομένων οι οποίοι υποπίπτουν στην ιδιότητα του ασθενέστερου συμβατικά μέρους.

3.4. Ζητήματα εργατικού δικαίου και κοινωνικής ασφάλισης

Οι επιπτώσεις της παγκοσμιοποίησης θέτουν ακόμη προκλήσεις και για τη νομική προστασία της εργασίας καθώς επίσης και για το καθεστώς κοινωνικής ασφάλισης των ατόμων υψηλής κινητικότητας, ιδίως των εργαζομένων με πολλαπλούς εργοδότες, εκείνων που παρέχουν εργασία σε διάφορες χώρες καθώς και των ψηφιακών νομάδων. Ειδικότερα, ορισμένες χώρες ενδέχεται να μην επιτρέπουν ρητά στους ψηφιακούς νομάδες να εργάζονται εξ αποστάσεως ενώ διαθέτουν τουριστική βίζα ή

άλλη θεώρηση εισόδου βραχείας διάρκειας. Αυτό εγείρει ερωτήματα σχετικά με τη νομιμότητα εν γένει της επαγγελματικής τους δραστηριότητας ενώ εργασία παρεχόμενη κατά παρέκκλιση των εκάστοτε ισχυουσών διατάξεων ενδέχεται να επισύρει άλλες δυσμενείς συνέπειες σε βάρος των εργαζομένων που δραστηριοποιούνται κατ' αυτό τον τρόπο. Έπειτα και εφόσον ξεπεράσουν τον σκόπελο της εγκριθείσας άδειας παροχής εργασίας, οι εργαζόμενοι που εμπίπτουν στην εν λόγω κατηγορία εργασιακής απασχόλησης έρχονται αντιμέτωποι με τη διευθέτηση ζητημάτων υγειονομικής και φαρμακευτικής περίθαλψης αλλά και κοινωνικής ασφάλισης, γεγονός που απαιτεί πολλές φορές ίδια μέριμνα για την εξασφάλιση ασφαλιστικών παροχών υγείας και εργασίας που να τους καλύπτει στο εξωτερικό, καθώς και να κατανοήσουν τον τρόπο λειτουργίας του εθνικού συστήματος υγειονομικής περίθαλψης και κοινωνικών παροχών.

3.5. Ζητήματα προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα

Τέλος, μέσω της εξ αποστάσεως παροχής εργασίας έχουν ανακύψει και ζητήματα απορρήτου και ασφάλειας δεδομένων. Η τήρηση δε των σχετικών νομικών ρυθμίσεων που σχετίζονται με την προστασία των προσωπικών δεδομένων, συμπεριλαμβανομένων εκείνων της χώρας υποδοχής και της χώρας καταγωγής του εργαζομένου, κρίνεται ζωτικής σημασίας. Λαμβάνοντας υπόψη την έκταση που έχει λάβει η εξ αποστάσεως παροχή εργασίας - προεχόντως λόγω της πανδημίας - καθώς και τους ενδεχόμενους κινδύνους που ελλοχεύουν μέσω της χρήσης τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών (ΤΠΕ) τόσο για τα δικαιώματα των εμπλεκόμενων σ' αυτήν προσώπων όσο και για την ασφάλεια των υποδομών και υπηρεσιών που χρησιμοποιούνται, διαπιστώνεται συχνά η ανάγκη να εκδοθούν (στο πλαίσιο της ενημέρωσης από την Αρχή των υποκειμένων των δεδομένων καθώς και των υπευθύνων επεξεργασίας και των εκτελούντων την επεξεργασία) Κατευθυντήριες Γραμμές ειδικά για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που πραγματοποιείται κατά την παροχή εξ αποστάσεως εργασίας, ανεξαρτήτως μορφής και είδους απασχόλησης, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα, με σκοπό να εξειδικευθούν αφενός οι κίνδυνοι, οι κανόνες, οι εγγυήσεις και τα δικαιώματα των υποκειμένων των δεδομένων και αφετέρου οι υποχρεώσεις των δημοσίων αρχών και ιδιωτικών φορέων, ως υπευθύνων επεξεργασίας, σε συμμόρφωση προς το θεσμικό πλαίσιο προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αντίστοιχης νομοθετικής πρωτοβουλίας αποτελούν οι Κατευθυντήριες Γραμμές 2/2020 σχετικά με το άρθρο 46 παράγραφος 2 στοιχείο α. και το άρθρο 46 παράγραφος 3 στοιχείο β. του κανονισμού 2016/679 για τις διαβιβάσεις δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα μεταξύ δημόσιων αρχών και φορέων του ΕΟΧ και δημόσιων αρχών και φορέων εκτός ΕΟΧ καθώς και η Οδηγία 115/2001 για την προστασία των προσωπικών δεδομένων στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων.

Συμπέρασμα

Ο ψηφιακός νομαδισμός αποτελεί ένα δυναμικό και διαρκώς εξελισσόμενο φαινόμενο, αποκλίνον από τα ισχύοντα μέχρι σήμερα πρότυπα συμβατικής εργασιακής απασχόλησης, το οποίο αναπόδραστα έχει επιφέρει θετικές επιπτώσεις τόσο σε εθνικό όσο και σε παγκόσμιο βεληνεκές. Αυτή η νέα μορφή εργασιακής απασχόλησης καθιερώνει μια ευρύτερη αυτονομία στον καθορισμό του τόπου και του χρόνου εργασίας και θέτει υπό αμφισβήτηση παγιωμένα κριτήρια προσδιορισμού της εξαρτημένης εργασίας⁴². Στο πλαίσιο αυτό λοιπόν, ευλόγως εγείρονται σχετικά ερωτήματα ως προς το εάν οι υφιστάμενες ρυθμίσεις χρήζουν νέου περιεχομένου μέσω της θέσπισης καινοτόμων νομοθετικών ρυθμίσεων. Για τον λόγο αυτό, καθίσταται επιτακτικά αναγκαία η ριζική αναπροσαρμογή σχετικών εννοιών και δη, αυτής του μισθωτού⁴³. Η απεξάρτηση της έννοιας του εργαζομένου από τις περιοριστικές συνιστώσες του χρόνου και του τόπου εργασίας, τα αναδυόμενα νέα όρια ιδιωτικού και επαγγελματικού βίου καθώς και οι διαφορετικές αντιλήψεις για τον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας απαιτούν νέο, αποτελεσματικότερο νομοθετικό πλαίσιο⁴⁴. Επομένως, αποτελεί αδήριτη ανάγκη η υιοθέτηση μεταρρυθμιστικών διατάξεων προκειμένου έτσι να επιτευχθεί η αποκομιδή οφέλους από την εξωστρεφή δραστηριότητα των ψηφιακών νομάδων καθώς επίσης και να καταστεί λιγότερο επαχθής η εφαρμογή των σχετικών νομοθετικών ρυθμίσεων για τους ενδιαφερόμενους. Σε εθνικό επίπεδο, ως ενδεικτικές βελτιώσεις των εν ισχύ νομοθετικών ρυθμίσεων για εθνικές θεωρήσεις εισόδου προκρίνονται η ψηφιοποίηση της διαδικασίας με τη δημιουργία ειδικής ψηφιακής πλατφόρμας (Portal) για την ενημέρωση και υποστήριξη πολιτών τρίτων χωρών και τη διευκόλυνσή τους στη συλλογή πληροφοριών (έγγραφα, απαιτήσεις και προϋποθέσεις, τέλη κλπ.), πριν την υποβολή αίτησής τους για έκδοση ειδικής μορφής θεώρησης εισόδου, η παροχή διασύνδεσης μέσω παραπομπής σε σχετικές ενημερωτικές πλατφόρμες/ιστοσελίδες και τέλος η μετάφραση στα αγγλικά ή σε οποιαδήποτε άλλη ευρωπαϊκά αναγνωρισμένη γλώσσα μιας σειράς ψηφιακών υπηρεσιών του Δημοσίου που προσφέρονται μέσω της ως άνω ενιαίας ψηφιακής πύλης.

Βασικές προϋποθέσεις για την παγίωση του εν λόγω νομικού πλαισίου στα κράτη μέλη της Ε.Ε. θα πρέπει να αποτελούν κατά κύριο λόγο η διαφάνεια και ο εξορθολογισμός των προϋποθέσεων σχετικά με την είσοδο, διαμονή και εργασία των πολιτών τρίτων χωρών και η διαφοροποίηση των δικαιωμάτων των αλλοδαπών ανάλογα με τη διάρκεια της παραμονής τους, ώστε να επιτευχθεί η ζητούμενη αρχή της ίσης μεταχείρισης⁴⁵. Ως στόχος των θεσπιζόμενων ρυθμίσεων θα πρέπει να τίθεται η διασφάλιση ενός αποτελεσματικού πλαισίου εργασίας για τους ψηφιακούς νομάδες, με τη διασφάλιση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών προς τον πολίτη και την

⁴² Δ. Ζερδελής, *Εργατικό Δίκαιο*, Εκδόσεις Σάκκουλα., 2022, σελ. 17

⁴³ Ibid

⁴⁴ Ι. Κουκιάδης, *Εργατικό Δίκαιο - Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας*, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2021, σελ. 118

⁴⁵ Ν. Σιταρόπουλος, *Η αβεβαιότητα της αρχής της δίκαιης μεταχείρισης των αλλοδαπών εργαζομένων στο υπό εξέλιξη ευρωπαϊκό δίκαιο*, στο Μ. Παύλου & Δ. Χριστόπουλος (επιμ.), *Η Ελλάδα της μετανάστευσης. Κοινωνική συμμετοχή, δικαιώματα και ιδιότητα του πολίτη*, Αθήνα, Κριτική & ΚΕΜΟ, σελ. 253-266.

προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων υπό καθεστώς εξ αποστάσεως απασχόλησης. Με αυτό τον τρόπο δύναται να δημιουργηθεί πρόσφορο έδαφος για την επίτευξη των απώτερων στόχων θέσπισης των προγραμμάτων, οι οποίοι συνοψίζονται στην ενίσχυση της παραγωγικότητας και στη γενικότερη ενδυνάμωση των εργαζομένων, γεγονός που αναμφισβήτητα θα επιφέρει θετικό αποτέλεσμα προς όφελος της κοινωνίας και του δημοσίου συμφέροντος. μέσω της υιοθέτησης νομοθετικών ρυθμίσεων οι οποίες περιέχουν ευνοϊκούς όρους για την προσέλκυση ψηφιακών νομάδων τα κράτη αποσκοπούν στην ανάπτυξη της εθνικής τους οικονομίας. Για την επίτευξη αυτού του σκοπού ωστόσο, απαιτείται συνεχής εποπτεία και προσαρμογή του νομοθετικού πλαισίου στις επιγενόμενες κοινωνικές και οικονομικές εξελίξεις, δεδομένου ότι υφίσταται πάντοτε ο κίνδυνος της καταστρατήγησης των διατάξεων και της αξιοποίησής τους για αθέμιτους σκοπούς οι οποίοι αποκλίνουν του αρχικού πλαισίου θέσπισής τους.

Βιβλιογραφία

Ελληνική

Βασιλακάκης Ε./Γραμματικάκη-Αλεξίου Α./ Παπασιώπη-Πασιά Ζ., *Ιδιωτικό Διεθνές Δίκαιο*, 2012

Βρέλλης Σ., στους Γεωργιάδη/Σταθόπουλου, *Αστικός Κώδιξ, Γενικαί Αρχαί*

Βρέλλης Σ., *Ιδιωτικό Διεθνές Δίκαιο*, 1988

Δετσαρίδης Χ. /Κοφίνης Σ., *Ο Κώδικας Μετανάστευσης & ο Κώδικας Ιθαγένειας*, 2020

Ζέκος Γ., *Τεχνητή νοημοσύνη, μεταφορές & ευθύνη των μεταφορέων στο ελληνικό δίκαιο*, 2023

Ευρυγένη Δ., *Προβλήματα του εφαρμοστέου επί των ενοχών εκ συμβάσεων δικαίου*, Αρμ. 1970

Ευρυγένη Δ., *Ιδιωτικό Διεθνές Δίκαιο*, 1973

Ζερδελής Δ., *Εργατικό Δίκαιο*, 2019

Καλογερόπουλος-Στρατής Σ., *Ιδιωτικόν Διεθνές Δίκαιον*, 1962

Κουκιάδης Δ., *Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, Σάκκουλας, Αθήνα-Θεσσαλονίκη* 2019

Κουκιάδης Ι., *Εργατικό Δίκαιο - Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας*, 2021

Κρίσπη-Νικολετοπούλου Ε., *Ενοχαι εκ συμβάσεως κατά το ιδιωτικόν διεθνές δίκαιον*, 1978

Κρίσπη - Νικολετοπούλου Ε., *Η Ιθαγένεια (Γενική Θεωρία - Συγκριτικόν Δίκαιον)*, 1965

Μπακιρτζή Ε., *Ευρωπαϊκός συντονισμός των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης και οι προκλήσεις της ψηφιοποίησης της εργασίας*, ΔτΚΑ 1/2022

Μαριδάκης Γ., *Ιδιωτικόν Διεθνές Δίκαιον*, II 1968

Μπακόπουλος Κ., *Συμβολές στο εργατικό δίκαιο*, 2017

Παπαδημητρίου Κ., *Εργατικό Δίκαιο και Νέες Τεχνολογίες*, σε: Πανεπιστήμιο Πειραιώς/Ελεγκτικό Συνέδριο, *Δίκαιο και Τεχνολογία*, 2019

Παπασιώπη-Πασιά Ζ., *Δίκαιο Ιθαγένειας*, 2018

Παπασιώπη-Πασιά Ζ. Η εφαρμογή της Σύμβασης της Ρώμης του 1980 για το εφαρμοστέο δίκαιο στις συμβατικές ενοχές από τα ελληνικά δικαστήρια. Προβλήματα μεθοδολογικής προσέγγισης και σημεία τριβής με το άρθρο 25 του ελλΑΚ, ΕπισκεΔ 2/1998

Σαχπεκίδου Ε., Ευρωπαϊκό Δίκαιο, 2021

Σιταρόπουλος Ν., Η αβεβαιότητα της αρχής της δίκαιης μεταχείρισης των αλλοδαπών εργαζομένων στο υπό εξέλιξη ευρωπαϊκό δίκαιο, στο Μ. Παύλου & Δ. Χριστόπουλος (επιμ.), Η Ελλάδα της μετανάστευσης. Κοινωνική συμμετοχή, δικαιώματα και ιδιότητα του πολίτη, Αθήνα, Κριτική & ΚΕΜΟ

Νομοθεσία

Κανονισμός (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 27ης Απριλίου 2016, για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της οδηγίας 95/46/ΕΚ (Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων) (Κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ΕΟΧ)

Κανονισμός (ΕΕ) 1215/2012 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 12ης Δεκεμβρίου 2012 για τη διεθνή δικαιοδοσία, την αναγνώριση και την εκτέλεση αποφάσεων σε αστικές και εμπορικές υποθέσεις

Οδηγία 2003/88/ΕΚ

Οδηγία 2011/98/ΕΕ

Νόμος 4251, ΦΕΚ Α 80/01.04.2014

Νόμος 4807, ΦΕΚ Α' 96/11.6.2021

Νομολογία

ΟΛΑΠ 1/2017 ΝΟΜΟΣ

C-55/18, 14 Μαΐου 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v. Deutsche Bank SAE

C-684/16, 6 Νοεμβρίου 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, EU:C:2018:874

Bernhard Pfeiffer (C-397/01), Wilhelm Roith (C-398/01), Albert Süß (C-399/01), Michael Winter (C-400/01), Klaus Nestvogel (C-401/01), Roswitha Zeller (C-402/01) and Matthias Döbele (C-403/01) v Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV., Judgment of the Court (Grand Chamber), October 2004, EU:C:2004:584

C-127/08, 25 Ιουλίου 2008, Metock κ.λπ. κατά Minister for Equality, Justice and Law Reform

C-60/00, 11 Ιουλίου 2002, Mary Carpenter v. Secretary of State for the Home Department, ECLI:EU:C:2002:434

C-602/17, 24 Οκτωβρίου 2018, Benoît Sauvage, Kristel Lejeune v. État belge, ECLI:EU:C:2018:856

C-459/99, 25 Ιουλίου 2002, Mouvement contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie ASBL (MRAX) v Belgian State, ECLI:EU:C:2002:461

ΑΠ 985/1982, ΕΕργΔ 42,109

ΑΠ 614/1988, ΕΕργΔ 48, 611

Αρθρογραφία

C. Maligorne, Travail: vous avez désormais le droit de vous déconnecter [Work : You Have the Right to Disconnect], LE FIGARO, Jan. 4, 2017

N. Boring, France : Controversial Labor Law Reform Adopted, GLOBAL LEGAL MONITOR, Oct. 14, 2016

G. D. Gonzalez, Telework and the French “Right to Disconnect”, Library of Congress, August 21, 2020

N. Brown, Law, Jurisdiction and the Digital Nomad, Computer Law Review International, CRi 2/2015