



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

ΝΟΜΙΚΗ ΣΧΟΛΗ

Π.Μ.Σ.: ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΔΙΚΟΝΟΜΙΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ
ΕΙΔΙΚΕΥΣΗ: ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΟ ΕΤΟΣ: 2023-2024

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
της Ασημίνας Μ. Ηλιοπούλου
Α.Μ.: 7340132302004

**Η ρύθμιση της αλγοριθμικής διοίκησης στην ευρωπαϊκή και
ελληνική έννομη τάξη**

Επιβλέπων Καθηγητής:

Επ. Καθηγητής Ιωάννης Σκανδάλης

Μέλη Τριμελούς Επιτροπής:

α) Αν. Καθηγητής Δημήτριος Λαδάς

β) Αν. Καθηγητής Κωνσταντίνος Μπακόπουλος

Αθήνα, Δεκέμβριος 2024

Copyright © [*Ασημίνα Ηλιοπούλου, Δεκέμβριος 2024*]

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

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

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

Περιεχόμενα

Εισαγωγή.....	4
Κεφάλαιο 1: Αλγοριθμική διοίκηση: ορισμός και πλαίσιο λειτουργίας.....	6
Κεφάλαιο 2: Το νομοθετικό πλαίσιο της ρύθμισης αλγοριθμικής διοίκησης.....	12
Εισαγωγή.....	12
2.1 Η σύννομη επεξεργασία προσωπικών δεδομένων-υποχρεώσεις του εργοδότη.....	13
2.2 Η αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων	20
Κεφάλαιο 3: Μια κριτική προσέγγιση στη νομοθετική ρύθμιση της αλγοριθμικής διοίκησης....	31
3.1 Πράξη για την TN- Κανονισμός ΕΕ 689/2024.....	32
3.2 Οδηγία ΕΕ 2024/2831	33
3.3 Σε διαπραγμάτευση για τον αλγόριθμο	35
Συμπεράσματα.....	37
Βιβλιογραφία.....	38

Εισαγωγή

Στο πλαίσιο του μεταπολεμικού κοινωνικού συμβολαίου αναγνωρίστηκε ότι η εργατική δύναμη, παρότι αποτελεί εμπόρευμα, έχει έναν ιδιαίτερο χαρακτήρα που συνεπάγεται την ανάγκη ειδικών ρυθμίσεων στην κίνηση του ως εμπορεύματος στην ελεύθερη αγορά. Ωστόσο, στο πλαίσιο των νεοφιλελεύθερων αναδιαρθρώσεων των τελευταίων τεσσάρων δεκαετιών, ξεκίνησε μια διαδικασία απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων με στόχο την επίτευξη αυξημένης ανταγωνιστικότητας στα πλαίσια της αναδυόμενης παγκοσμιοποιημένης οικονομίας. Στο νέο μοντέλο ρύθμισης της εργασίας, ο ρόλος των συνδικάτων ως κοινωνικών εταίρων υποβαθμίστηκε μαζί με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, ενώ μαζί με αυτό υποβαθμίστηκε και ο ρόλος του κράτους στη ρύθμιση της αγοράς εργασίας, τόσο σε σχέση με τη δημιουργία θέσεων εργασίας όσο και σε σχέση με την προστασία των εργαζομένων από τις διακυμάνσεις της οικονομίας¹. Ακριβέστερα όμως δεν πρόκειται τόσο για υποβάθμιση του ρόλου του κράτους στην αγορά εργασίας όσο για αναδιαμόρφωση του ρόλου του με τη θέσπιση αυστηρότερων κανόνων για την πρόσβαση στο επίδομα ανεργίας, την κατεύθυνση των ανέργων σε επισφαλείς και υποαμοιβόμενες θέσεις (στα πλαίσια της λογικής του workfare) και την προώθηση της ευελιξίας ως βασικής αρχής του νέου εργατικού δυναμικού, το σύγχρονο κράτος συνέβαλε ενεργητικά στη διαμόρφωση ενός νέου τοπίου στην αγορά εργασίας².

Η σύντομη αυτή επισκόπηση έχει σημασία για να κατανοήσουμε τις εξελίξεις στο πλαίσιο της ψηφιακής οικονομίας και εργασίας. Η ψηφιακή οικονομία ήταν εξ αρχής ένα πεδίο χαλαρής με ρευστά όρια ανάμεσα στη χρήση του διαδικτύου και την εργασία μέσα από αυτό³. Μετά την κρίση του 2008 και τη δημιουργία ενός πλεονάζοντος εργατικού δυναμικού σε συνθήκες ύφεσης, διαμορφώνονται οι κατάλληλοι όροι για τη μαζική εισροή ανέργων και υποαπασχολούμενων στο περιβάλλον της ψηφιακής εργασίας και των πλατφορμών⁴. Σε συνδυασμό με την ανάγκη διατήρησης χαμηλού κόστους⁵, η επέκταση της χρήσης των αλγορίθμων καθίσταται επιβεβλημένη προκειμένου να υπάρξει έλεγχος, συντονισμός και επιτήρηση ενός διογκούμενου εργατικού δυναμικού το οποίο (μέσω εφαρμογών) αναλαμβάνει διανομές φαγητού⁶, μεταφορές επιβατών, μεταφράσεις, απομαγνητοφωνήσεις, «καθαρισμό» δεδομένων και κάθε είδους εργασίες μέσω των πλατφορμών εργασίας πλήθους (crowdwork). Επιπλέον, μέσα από τη χρήση φορητών συσκευών που επιτηρούν τους εργαζόμενους (wearables) και μια σειρά άλλων τεχνικών μέσων, η αλγοριθμική διοίκηση επεκτείνεται σταδιακά σε μια σειρά άλλους κλάδους με έντονη επίδραση στο κομμάτι της εφοδιαστικής αλυσίδας⁷.

Αναμενόμενα, ενσωμάτωση νέων τεχνολογιών στο εργασιακό περιβάλλον συνοδεύεται από προσδοκίες και ανησυχίες σχετικά με το μέλλον των θέσεων εργασίας και των εργαζομένων. Αυτές οι τεχνολογίες προκαλούν ερωτήματα για τις συνέπειες στην οργάνωση της εργασίας, τη φύση και τη λειτουργία των εργασιακών σχέσεων, καθώς και για τις ελευθερίες και τα δικαιώματα των εργαζομένων. Επιπλέον, ανακύπτουν κοινωνικές και οικονομικές επιπτώσεις που απαιτούν

¹ David Harvey, *A Brief History of Neoliberalism*, Οξφόρδη: Oxford University Press, 2007.

² Maurizio, Lazzarato, *Η Κατασκευή του Χρεωμένου Ανθρώπου*, Αθήνα: Αλεξάνδρεια, 2014.

³ Tiziana Terranova, «Free Labor: Producing Culture for the Digital Economy», *Social Text* 18, αρ. 2 (2000): 33–58.

⁴ Gerald Friedman, «Workers without employers: Shadow corporations and the rise of the gig economy», *Review of Keynesian Economics* 2, αρ. 2 (2014): 171–188.

⁵ Nick Srnicek, *Ο καπιταλισμός της Πλατφόρμας*, Αθήνα: Τόπος, 2024

⁶ Callum Cant, *Riding for Deliveroo: Resistance in the New Economy*, Κέμπριτζ: Polity Press, 2020.

⁷ Jake Alimahomed Wilson και Ellen Reese (επιμ.), *The Cost of Free Shipping – Amazon in the Global Economy*, Λονδίνο: Pluto Press, 2020

προσεκτική ανάλυση. Ταυτόχρονα, η συζήτηση γύρω από τις νέες αυτές τεχνολογίες, όπως οι αλγόριθμοι, η τεχνητή νοημοσύνη, το διαδίκτυο των πραγμάτων και η ρομποτική, έχει προκαλέσει πολιτικές και ακαδημαϊκές αντεγκλήσεις σχετικά με το πώς θα πρέπει να διαχειριστούν αυτές οι επιπτώσεις και αν απαιτούνται νέες νομοθετικές ρυθμίσεις. Στην παρούσα μελέτη, ο όρος «αλγόριθμος» χρησιμοποιείται ως γενική αναφορά σε αυτά τα συστήματα λογισμικού που αποτελούν την αναγκαία υποδομή για ένα μεγάλο εύρος διαφορετικών τεχνολογιών διαχείρισης της εργασίας.

Παρότι οι τρέχουσες συζητήσεις για τις νέες τεχνολογίες επικεντρώνονται κυρίως στον κίνδυνο της απώλειας νέων θέσεων εργασίας (ή στην προοπτική της δημιουργίας νέων), η παρούσα μελέτη εστιάζει κυρίως στις ποιοτικές αλλαγές στον τρόπο οργάνωσης της εργασίας, στις αλλαγές και στις αλλαγές στον τρόπο άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος. Καθώς η εφαρμογή αλγορίθμων επεκτείνεται διαρκώς, η έννοια της «αλγοριθμικής διοίκησης» καταλαμβάνει κεντρικό ρόλο αναφερόμενη στη χρήση τεχνητής νοημοσύνης, για τη (μερική ή πλήρη) αυτοματοποίηση της οργάνωσης και διοίκησης των εργαζομένων, καλύπτοντας όλο το φάσμα από την πρόσληψη έως την απόλυση⁸. Στο πλαίσιο αυτό, τίθεται το ερώτημα αν είναι εφικτή η αυτοματοποιημένη εκπλήρωση υποχρεώσεων του εργοδότη προς τους εργαζομένους είναι επίσης σημαντική, καθώς αυτές θέτουν όρια στην άσκηση εργοδοτικών εξουσιών⁹. Για παράδειγμα, η υποχρέωση του εργοδότη να τηρεί την αρχή της ίσης μεταχείρισης και να καταβάλλει τις αποδοχές μετά την αφαίρεση του φόρου μισθωτών υπηρεσιών, είναι κρίσιμες παράμετροι που πρέπει να ληφθούν υπόψη.

Η παρούσα εργασία δομείται ως εξής. Το κεφάλαιο 1 θα εξετάσει τα γενικά χαρακτηριστικά, την επίδραση της αλγοριθμικής διοίκησης στις εργασιακές σχέσεις καθώς και τους κινδύνους που εγκυμονεί η χρήση τέτοιων συστημάτων στην ενίσχυση της εγγενούς και προϋπάρχουσας δομικής συμβατικής ανισομέρειας των συμβαλλομένων σε αυτή. Το κεφάλαιο 2 θα εστιάζει στο ζήτημα της ρύθμισης της αλγοριθμικής διοίκησης τόσο από τη σκοπιά του ευρωπαϊού νομοθέτη και των πρόσφατων νομοθετικών εγχειρημάτων του, όσο και από τη σκοπιά της ελληνικής έννομης τάξης, ήδη από τον ν. 1767/1988 μέχρι και την πιο πρόσφατη προσπάθεια του ν. 4961/2022. Στη συνέχεια, το κεφάλαιο 3, προχωρώντας μέσα από την κριτική του συνολικού νομοθετικού πλαισίου και τη διάγνωση ενδεχόμενων κενών που αυτό παρουσιάζει θα επιχειρήσει μια κριτική αυτού, τονίζοντας την ανάγκη υπέρβασης του κατακερματισμού, και τη δημιουργία ενιαία πλαισίου, ανεξαρτήτως τομέα της παραγωγής και καθεστώτος απασχόλησης. Στο κλείσιμο του 3ου κεφαλαίου και στο κομμάτι των συμπερασμάτων θα αναδειχθεί η ανάγκη ενίσχυσης των συλλογικών εργασιακών σχέσεων ως παράγοντα εποπτείας και ρύθμισης της αλγοριθμικής διοίκησης καθώς και ως αντίβαρο σε ένα ραγδαία εξελισσόμενο εργασιακό τοπίο .

⁸ Alex J. Wood, Mark Graham, Vili Lehdonvirta, και Isis Hjorth, «Networked but Commodified: The (Dis)Embeddedness of Digital Labour in the Gig Economy». *Sociology* 53, no. 5 (2019): 931–950.

⁹ Callum Cant, *Riding for Deliveroo: Resistance in the New Economy*

Κεφάλαιο 1: Αλγοριθμική διοίκηση: ορισμός και πλαίσιο λειτουργίας

Προκειμένου να γίνει κατανοητό το ερώτημα της επίδρασης της Τεχνητής Νοημοσύνης στο εργατικό δίκαιο, πολλώ δε μάλλον των κινδύνων αυτής, θα πρέπει πρώτα να γίνει κατανοητός ο τρόπος λειτουργίας των συστημάτων της και το εύρος των δυνατοτήτων της, ηθελημένων ή μη. Η Τεχνητή Νοημοσύνη και οι αλγόριθμοι μπορούν να οριστούν ως οδηγίες για την επίτευξη ενός προγραμματισμένου στόχου με βάση δεδομένες παραδοχές που στηρίζονται σε πιθανολογικές αξιολογήσεις δεδομένων¹⁰. Το μεγαλύτερο μέρος των συστημάτων αυτών βασίζονται σε μοντέλα μηχανικής μάθησης, με την τελευταία να αποτελεί υπο-τομέα της Τεχνητής Νοημοσύνης. Με το όρο μηχανική μάθηση περιγράφεται η ικανότητα ενός υπολογιστικού συστήματος να δημιουργεί μοντέλα από ένα σύνολο δεδομένων, με τρόπο τέτοιο ώστε ο ίδιο ο αλγόριθμος να μπορεί να βελτιώνει τη συμπεριφορά του στην εργασία που του έχει ανατεθεί χρησιμοποιώντας προηγούμενη εμπειρία του¹¹. Σκοπός των αλγορίθμων αυτών είναι η κατάληξη σε αποφάσεις σχετικές με τις προϊούσες σχέσεις που οι ίδιοι εντοπίζουν μέσα σε ένα σύνολο παραδειγμάτων που έχουν συγκεντρωθεί από παρατηρήσεις. Με άλλα λόγια, η μηχανική μάθηση αποτελεί μοντέλο βασιζόμενο κατεξοχήν στη στατιστική επιστήμη και τροφοδοτούμενο με μεγάλο όγκο δεδομένων, όπου η ανθρώπινη παρέμβαση είναι απαραίτητη για την εκπαίδευσή του και για το εύρος των αποτελεσμάτων που δύναται να εξάγει.

Ταυτόχρονα, συχνή είναι η χρήση πιο εξελιγμένων και πολύπλοκων συστημάτων ΤΝ, όπως το λεγόμενο σύστημα «deep learning»¹². Τέτοια συστήματα είναι ικανά να επιλύσουν πιο σύνθετα ζητήματα, ενώ παρουσιάζουν πολύ μεγαλύτερη αυτονομία στην εκμάθησή τους. Με άλλα λόγια, συστήματα ΤΝ που χρησιμοποιούν τη συγκεκριμένη μέθοδο, έχουν την ικανότητα να εξάγουν αυτόματα χαρακτηριστικά και συμπεράσματα, με ελάχιστη ή καθόλου ανθρώπινη παρέμβαση. Είναι έτσι δυνατόν, να συνεκτιμήσουν χαρακτηριστικά και περιστάσεις, τα οποία έχουν εντοπίσει και κατατάξει στη "μνήμη τους", και να εξάγουν συμπεράσματα με βάση αυτά, καταλήγοντας σε συμπεράσματα και συνδέσεις/μοτίβα που πιθανώς δεν ζητήθηκαν ποτέ κατά τον αρχικό προγραμματισμό τους

Η παραπάνω σύντομη και ενδεικτική σταχυολόγηση των δυνατοτήτων των σύγχρονων συστημάτων Τεχνητής Νοημοσύνης, έχει σημασία στο πεδίο του εργατικού δικαίου, τόσο για την κατανόηση των τεχνολογικών εργαλείων που είναι διαθέσιμα στον εργοδότη, όσο και στην επίδραση αυτών στις εργασιακές σχέσεις, το βαθμό αδιαφάνειας και τη δυνατότητα ανθρώπινης παρέμβασης σε αυτά. Μοντέλα μηχανικής μάθησης ή βαθιάς μάθησης είναι ιδιαίτερα χρήσιμα στην οργάνωση της εργασιακής διαδικασίας σε όλα τα επίπεδα, ξεκινώντας από προσλήψεις και την ταξινόμηση και αξιολόγηση μεγάλου όγκου βιογραφικών μέχρι την κατανομή καθηκόντων στους εργαζομένους και τη διαρκή αξιολόγηση τους, φτάνοντας μέχρι την πιθανή απόλυση τους».

¹⁰ Antonio Aloisi, «Από μηχανής αφεντικό: Οι εργοδοτικές εξουσίες στους χώρους εργασίας που διευθύνονται από αλγορίθμους και τεχνητή νοημοσύνη», *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου* 82, αρ. 6 (2023): 621-644

¹¹ Benedetta Brevini, *Is AI Good for the Planet?*. Κέμπριτζ: Polity Press, 2023, σ. 38.

¹² στην ελληνική βιβλιογραφία ο όρος αποδίδεται συχνά ως "Βαθιά μάθηση" βλ. και <https://greeco.gr/business/techniti-noimosyni/vathia-mathisi/>

Ο ψηφιακός μετασχηματισμός της εργασίας και η χρήση αλγοριθμικών συστημάτων διοίκησης παρουσιάζεται συχνά ως βελτίωση του πεδίου των εργασιακών σχέσεων, με εισαγωγή της αντικειμενικής κρίσης και απαλλαγή από την αυθαιρεσία του αναλογικού εργοδότη, ενώ ταυτόχρονα η ΤΝ στην εργασία εκτιμάται πως δύναται να μειώσει το κόστος εργασίας και να αυξήσει την παραγωγικότητα των εργαζομένων¹³. Στην πραγματικότητα, τα αλγοριθμικά εργαλεία έχουν τη δυνατότητα να αυτοματοποιήσουν μερικώς, την παραδοσιακή ανθρώπινη διοίκηση σε όλες τις εκφάνσεις της εργασιακής σχέσης, υποκαθιστώντας ή υποβοηθώντας τον άνθρωπο, από την καθοδήγηση του εργατικού δυναμικού, μέχρι την αξιολόγηση και την άσκηση πειθαρχικού ελέγχου σε αυτό. Το νέο αυτό οργανωτικό μοντέλο της εργασίας, έχει συνδυαστεί με την αντίληψη ότι μπορεί να επιδράσει θετικά στην εγγενή ανισομέρεια της εργασιακής σχέσης, ούτως ώστε να εξαλείψει τις ακραίες εκφάνσεις αυτής, οι οποίες παίρνουν την μορφή της εργοδοτικής αυθαιρεσίας και της εργασιακής κοινωνικής ανισότητας, μεσολαβώντας με τρόπο αντικειμενικό και δίκαιο στην διαδικασία λήψης της ανθρώπινης απόφασης. Ωστόσο, η ήδη πολύχρονη παρουσία των αλγοριθμικών συστημάτων στις λεγόμενες πλατφόρμες, έχει αποδείξει πως η προσδοκία αυτή δεν επιβεβαιώνεται¹⁴. Πολύ περισσότερο δε, έχει φανεί πως, τα υπάρχοντα συστήματα ΤΝ, αποτυπώνουν και αναπαράγουν τις ήδη προϊούσες κοινωνικές ανισότητες, οδηγώντας ουσιαστικά στις ίδιες λανθασμένες αποφάσεις, ακολουθώντας όμως μια πολύ περισσότερο αδιαφανή διαδρομή, και προσδίδουν μία επίφαση αντικειμενικότητας στη λήψη αποφάσεων δυσχεραίνοντας την αμφισβήτηση τους¹⁵. Όπως αναφέρουν οι Aloisi και Gramano, αναδεικνύεται ένα νέο πλαίσιο διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού όπου οι νέες τεχνολογίες μπορεί να «να χρησιμοποιηθούν για να βαθύνουν την ιεραρχία και τον έλεγχο επί της εργασιακής απόδοσης»¹⁶.

Για την καλύτερη μελέτη αυτής της μεταβολής, θα εξετάσουμε μερικές περιπτώσεις από την λειτουργία των αλγοριθμικών συστημάτων σε ορισμένα από τα βασικά πεδία της σχέσης εργασίας, από την πρόσληψη του εργαζομένου μέχρι τον καθορισμό των μισθολογικών παροχών των εργαζομένων.:

Έναρξη, αξιολόγηση και λύση της εργασιακής σχέσης

Όπως αποκάλυψε το Reuters, το 2018 η Amazon σταμάτησε τη χρήση ενός αλγόριθμου αξιολόγησης υποψηφίων με σκοπό την υποβοήθηση κατά τη διαδικασία των προσλήψεων¹⁷. Η

¹³Jamie Woodcock, *The Fight Against Platform Capitalism: An Inquiry into the Global Struggles of the Gig Economy*. Λονδίνο: University of Westminster Press, 2021

¹⁴ Valerio De Stefano και Simon Taes, "Algorithmic Management and Collective Bargaining," *Transfer: European Review of Labour and Research* 29, no. 1 (2023): 21-36. · Aida Ponce Del Castillo, *Artificial Intelligence: A Game Changer for the World of Work*, Foresight Brief No.5 (European Trade Union Institute, 2018), <https://www.etui.org/publications/foresight-briefs/artificial-intelligence-a-game-changer-for-the-world-of-work> (προσπελάστηκε 24 Νοεμβρίου 2024).

¹⁵Valerio De Stefano, *Negotiating the Algorithm: Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection*, Employment – Working Paper no. 246 (2018): 8.

¹⁶Antonio Aloisi και Elena Gramano, «Artificial Intelligence Is Watching You at Work: Digital Surveillance, Employee Monitoring, and Regulatory Issues in the EU Context», *Comparative Labor Law & Policy Journal* 41, no. 1 (2019): 102.

¹⁷ <https://www.reuters.com/article/world/insight-amazon-scrap-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-womenidUSKCN1MK0AG/#:~:text=In%20effect%2C%20Amazon's%20system%20taught,people%20familiar%20with%20the%20matter.>

εισαγωγή αυτής της τεχνολογίας είχε θεωρηθεί καινοτόμα το 2014, όμως ήδη από το 2015 παρατηρήθηκε ότι ο αλγόριθμος, ειδικότερα σε θέσεις ειδικευμένης εργασίας (software developers), προχωρούσε σταθερά σε έμφυλες διακρίσεις, προσλαμβάνοντας ελάχιστες γυναίκες και αξιολογώντας συστηματικά (σε κλίμακα 1 έως 5) τις γυναίκες υποψήφιες με χαμηλή βαθμολογία¹⁸. Μετά από πολύμηνη έρευνα, το πρόβλημα εντοπίστηκε στα σύνολα δεδομένων που χρησιμοποιήθηκαν για την εκπαίδευση του αλγορίθμου καθώς αυτά απαρτίζονταν από τα βιογραφικά των προσληφθέντων στην Amazon την τελευταία δεκαετία, όπου εξαρχής ο πληθυσμός είναι άνισα κατανομημένος έμφυλα. Ο αλγόριθμος μηχανικής μάθησης εντόπισε αυτό το μοτίβο και αξιολόγησε ως προσόν των υποψηφίων την έμφυλη ταυτότητα, φτάνοντας μάλιστα στο σημείο να βαραίνει αρνητικά για υποψήφιες εργαζόμενες, το γεγονός ότι είχαν φοιτήσει σε κολλέγια γυναικών ή ακόμη, το γεγονός ότι στο λύκειο ήταν αρχηγοί σε γυναικείες ομάδες¹⁹.

Σε άλλη περίπτωση, οι εργαζόμενοι των πλατφορμών Uber και Ola Cabs στο Άμστερνταμ, αμφότερες δραστηριοποιούμενες στον τομέα των μεταφορών, κατήγγειλαν το έτος 2021, ότι απολύθηκαν κατόπιν λήψης αυτοματοποιημένης απόφασης από αλγόριθμο, του οποίου έκανε χρήση η εταιρεία για σκοπούς αξιολόγησης του προσωπικού, και διανομής των τυχόν «μπόνους»-πρόσθετων χρηματικών παροχών σε αυτούς. Η τελεσίδικη απόφαση του Ολλανδικού Εφετείου²⁰, εκδοθείσα το 2023, έκρινε υπέρ της ύπαρξης πλήρους αυτοματοποιημένης απόφασης και άρα την εφαρμογή του αρ. 22 Γ.Κ.Π.Δ., χαρακτηρίζοντας την ανθρώπινη παρέμβαση από την μεριά της εταιρείας ως «καθαρά συμβολική».

Από τα ανωτέρω παραδείγματα μπορεί να γίνουν κατανοητά τα εξής συμπεράσματα: οι αλγόριθμοι αποτελούν μαθηματικά μοντέλα, ικανά να εμφανίζουν αποτελέσματα, ακολουθώντας τη μέθοδο της στατιστικής, και βασιζόμενοι σε παραμέτρους που ο ίδιος ο ανθρώπινος παράγοντας έχει εισάγει. Είναι συνεπώς αναμενόμενο, πως όχι μόνο δεν μπορούν να ξεφύγουν από την ανθρώπινη προκατάληψη, αλλά τείνουν να την αναπαράγουν, αφού τα δεδομένα (data) που χρησιμοποιούν για την εκπαίδευση και λειτουργία τους, εγκολπώνουν την κοινωνική πραγματικότητα, μέσα στην οποία οι αλγόριθμοι κατασκευάζονται και εξελίσσονται. Ο ανθρώπινος παράγοντας, ο οποίος, συχνά ηθελημένα, απουσιάζει, αναθέτοντας εξ ολοκλήρου πτυχές του διευθυντικού δικαιώματος, όπως η αξιολόγηση, στους αλγορίθμους, έχει μικρή επίδραση στην ανατροπή του ανωτέρου συμπεράσματος. Το τελευταίο δε, οφείλεται στη μερική αυτονομία των εν λόγω συστημάτων να εξάγουν συμπεράσματα, κάνοντας “συνδέσεις” μεταξύ των διαθέσιμων δεδομένων και του εκάστοτε ζητούμενου, ακόμη και όταν αυτές οι “συνδέσεις” δεν είναι αποτέλεσμα ανθρώπινου αιτήματος. Είναι έτσι δυνατόν, και με βάση όσα προαναφέρθηκαν στην αρχή του παρόντος κεφαλαίου, ο αλγόριθμος να συνυπολογίσει τη φυλή, ή οποιοδήποτε άλλο χαρακτηριστικό δυνάμενο να οδηγήσει σε διάκριση, ως αρνητικό παράγοντα σε σχέση με το εξαχθέν συμπέρασμα, ακόμη και χωρίς να μεσολαβήσει ρητή εντολή του εργοδότη

18 Akhil Alfons Kodiyan, *An Overview of Ethical Issues in Using AI Systems in Hiring with a Case Study of Amazon's AI-Based Hiring Tool* (2019), διαθέσιμο στο: https://www.researchgate.net/publication/337331539_An_overview_of_ethical_issues_in_using_AI_systems_in_hiring_with_a_case_study_of_Amazon's_AI_based_hiring_tool (προσπελάστηκε 24 Νοεμβρίου 2024).

19 Rachel Goodman. «Why Amazon's Automated Hiring Tool Discriminated Against Women», *ACLU* (2018), <https://www.aclu.org/news/womens-rights/why-amazons-automated-hiring-tool-discriminated-against>, Πρόσβαση 30/9/2024.

20 Worker Info Exchange, *Historic digital rights win for WIE and the ADCU over Uber and Ola at Amsterdam Court of Appeal*, 2023. Προσβάσιμο στο <https://www.workerinfoexchange.org/post/historic-digital-rights-win-for-wie-and-the-adcu-over-uber-and-ola-at-amsterdam-court-of-appeal>. Προσπελάστηκε στις 24 Νοεμβρίου 2024

προς τούτο²¹. Το λεγόμενο αυτό «μαύρο κουτί-blackbox» των αλγορίθμων, το σημείο δηλαδή που παραμένει δυσδιάκριτο ακόμη και στον χρήστη του συστήματος, οδηγεί σε μια άνευ προηγουμένου αδιαφάνεια της διαδικασίας διοίκησης του προσωπικού, η οποία είναι δύσκολο να εντοπιστεί, ακόμη και στο πλαίσιο της εφαρμογής της νομοθεσίας κατά των διακρίσεων.

Περαιτέρω, η ανάθεση της διαδικασίας αξιολόγησης σε ένα αλγοριθμικό σύστημα, ακόμη και η υποβοήθηση του εργοδότη από αυτό, ενδέχεται να οδηγήσει σε λανθασμένα αποτελέσματα. Όπως εύλογα αναμένει κανείς, ο αλγόριθμος είναι προγραμματισμένος να αξιολογεί τους εργαζομένους με βάση ποσά αναφοράς σε μια προκαθορισμένη κλίμακα τιμών. Συνεπώς αυτός έχει την ικανότητα να “διαβάζει” τα γεγονότα ως αυτά που είναι χωρίς να μπορεί να διαγνώσει τις αιτίες τους. Παραδείγματος χάριν, ο αλγόριθμος καταμετρά τις απουσίες των εργαζομένων, ανεξαρτήτως της αιτίας τους, και δημιουργεί το προφίλ του εκάστοτε εργαζομένου με βάση τις πληροφορίες που συγκέντρωσε²². Δεν έχει την ικανότητα να διακρίνει αν η απουσία οφείλεται σε νόμιμη άσκηση του δικαιώματος της απεργίας, σε ασθένεια, ή ακόμη αν πρόκειται για μια συνηθισμένη, ευέλικτη ρύθμιση του ωραρίου, κατόπιν συνεννόησης με τον εργοδότη²³. Με τον ίδιο τρόπο, ο αλγόριθμος αδυνατεί να δικαιολογήσει την μειωμένη απόδοση του εργαζομένου σε μια συγκεκριμένη περίοδο, την οποία αντιμετωπίζει εξαιτίας κάποιου εξωγενούς παράγοντα. Και ενώ, στα ανωτέρω παραδείγματα, είναι δόκιμος ο αντίλογος πως ο «φυσικός» εργοδότης θα παρέμβει ώστε να επαναφέρει την ισορροπία του συστήματος, τι συμβαίνει όταν οι παραπάνω μεμονωμένες αξιολογήσεις, χτίζουν σταδιακά το συνολικό “προφίλ” του εργαζομένου; Πολύ δε περισσότερο, πώς θα αξιοποιηθεί τελικά το προφίλ αυτό, στην περίπτωση που ο εργοδότης, αναζητήσει την υποβοήθηση του αλγορίθμου, για να λάβει απόφαση σε περίπτωση οικονομοτεχνικών ή ομαδικών απολύσεων;

Κατανομή χρόνου εργασίας και καθορισμός του μισθού

Η, όλο και μεγαλύτερη, επέκταση της αλγοριθμικής διοίκησης σε μεγαλύτερα κομμάτια της παραγωγής, εκτός των πλατφορμών, έχει οδηγήσει στην ανάπτυξη νέων εργαλείων αναφορικά με τον καθορισμό του χρόνου εργασίας. Όλο και περισσότερο επιχειρήσεις δραστηριοποιούμενες στον τομέα της λιανικής πώλησης και των υπηρεσιών, χρησιμοποιούν συστήματα Τεχνητής Νοημοσύνης, όπως το Kronos, το Onshift και το Dayforce, προκειμένου να κατανεύμουν το προσωπικό τους με τον καλύτερο δυνατό τρόπο σε κυμαινόμενο ωράριο βαρδιών²⁴. Οι υπό χρήση

²¹ Carlotta Rigotti και Eduard Fosch-Villaronga, «Fairness, AI & Recruitment», *Computer Law & Security Review* 53 (2024): 1-12

²² Aloisi και Gramano, "Artificial Intelligence Is Watching You at Work," · Valerio De Stefano, «Master and Servers: Collective Labour Rights and Private Government in the Contemporary World of Work», *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 36, no. 4 (2020): 425-444.

²³ Ακριβώς αυτή ήταν η περίπτωση που κλήθηκε να αντιμετωπίσει το ιταλικό δικαστήριο της Μπολόνια στην περίπτωση της Deliveroo, η οποία χρησιμοποιούσε αλγοριθμικό σύστημα εποπτείας, αξιολόγησης και κατανομής των διανομέων εργαζομένων της. Με την απόφαση υπ’ αριθμόν 2949/2019, το Δικαστήριο έκρινε υπέρ της ύπαρξης έμμεσης διάκρισης, για εργαζομένους που αξιολογήθηκαν αρνητικά, με αποτέλεσμα να υποστούν κυρώσεις και να αποκλειστούν από μελλοντικές αυξήσεις των μισθών, λόγω του ότι ο αλγόριθμος δεν μπορούσε να διακρίνει τις περιπτώσεις απουσίας λόγω νόμιμης απεργίας ή φροντίδας ατόμου με αναπηρία στο περιβάλλον του εργαζομένου. Βλ. Antonio Aloisi, «Από μηχανής αφεντικό: Οι εργοδοτικές εξουσίες στους χώρους εργασίας που διευθύνονται από αλγορίθμους και τεχνητή νοημοσύνη», *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου* 82, αρ. 6 (2023): 621–644.

²⁴ Alexandra Mateescu και Aiha Nguyen, *Algorithmic Management in the Workplace* (2019), διαθέσιμο στο: https://datasociety.net/wp-content/uploads/2019/02/DS_Algorithmic_Management_Explainer.pdf (προσπελάστηκε 28 Σεπτεμβρίου 2024).

αλγόριθμοι, δίνουν τη δυνατότητα στην επιχείρηση να αξιολογήσει δεδομένα, και μάλιστα σε πραγματικό χρόνο, αναφορικά με την κίνηση του αγοραστικού κοινού στους εμπορικότερους δρόμους, τον καιρό, ή ακόμη και έκτακτα γεγονότα όπως λ.χ. διαδηλώσεις στο κέντρο της πόλης, και να καταναίμει, ή να τροποποιήσει, με ανάλογο τρόπο τους διαθέσιμους εργαζόμενους στις βάρδιες. Οι επιπτώσεις του κυμαινόμενου, μη σταθερού ωραρίου, στην ψυχική υγεία των εργαζομένων δεν αποτελεί βεβαίως νέα παραδοχή. Η επίδραση όμως της τεχνητής νοημοσύνης στον καθορισμό του ωραρίου των εργαζομένων, κατά τρόπο μη διαφανή, και κυρίως μη δεκτικό διαπραγματεύσεως, αποτελεί πράγματι μια άξια αναφοράς μεταβολή στις σύγχρονες εργασιακές συνθήκες.

Ταυτόχρονα, η συζήτηση για το ζήτημα του αλγοριθμικού καθορισμού του μισθού βαθαίνει διαρκώς, ενώ οι επιπτώσεις αυτής της πρακτικής, εγείρουν ευρύτερα ζητήματα στο πεδίο του εργατικού δικαίου. Η συζήτηση έχει ήδη εκκινήσει εδώ και χρόνια, από τον τομέα των ψηφιακών πλατφορμών, όπου ο αδιαφανής και συνεχώς μεταβαλλόμενος τρόπος καθορισμού της αμοιβής των εργαζομένων/παρόχων υπηρεσιών, αποτέλεσε, μεταξύ άλλων, μια από τις βασικότερες και πρώτες λειτουργίες που κλήθηκε να επιτελέσει η αλγοριθμική διοίκηση. Το ζήτημα της δυναμικής τιμολόγησης των ανεξάρτητων παρόχων υπηρεσιών στις ψηφιακές πλατφόρμες, αναγνωρίζεται ομολογουμένως, ως ένας από τους βασικότερους κινδύνους της αλγοριθμικής διοίκησης, καθώς επιδρά, με τρόπο καταλυτικό σε ένα από τα πλέον ουσιώδη στοιχεία της εργασιακής σχέσης. Όπως αναφέρει η Jarrett²⁵, με την εφαρμογή των αλγορίθμων που λειτουργούν ως «μαύρα κουτιά» καθιστά «αδύνατο να προβλεφθεί το πραγματικό εισόδημα» από τη μεριά των εργαζομένων. Ειδικά στο πεδίο των πλατφορμών, ο μονομερής, και μηχανικά υπολογιζόμενος, κατά τρόπο πλήρως αδιαφανή και απρόβλεπτο, καθορισμός της αμοιβής, επιδρά ευλόγως στο ανοιχτό ερώτημα περί ορθού νομικού χαρακτηρισμού της σχέσης μεταξύ παρόχου και πλατφόρμας, συνηγορώντας υπέρ της ύπαρξης εξάρτησης, και σε κάθε περίπτωση, πλήρως λειτουργικού ετεροκαθορισμού²⁶. Τα τελευταία δε χρόνια, παρατηρείται όλο και μεγαλύτερη χρήση της εν λόγω λειτουργίας, και εκτός του πεδίου των ψηφιακών πλατφορμών, με τις επιχειρήσεις να στρέφονται στα αλγοριθμικά συστήματα, προκειμένου να καταναίμουν με τον πλέον ανταγωνιστικό τρόπο, τις τυχόν οικειοθελείς μισθολογικές τους παροχές, εισάγοντας παραμέτρους, πλήρως άγνωστες προς τους εργαζομένους.

Εποπτεία και παρακολούθηση

Από τη συζήτηση για τους κινδύνους της αλγοριθμικής διοίκησης στην εργασία, δεν θα μπορούσε να παραληφθεί το ζήτημα της εποπτείας και της διαρκούς παρακολούθησης των εργαζομένων, το οποίο ομολογουμένως βρίσκεται στο επίκεντρο της διεξαγόμενης συζήτησης. Η ανάθεση του εποπτικού ρόλου του εργοδότη-προϊσταμένου σε ψηφιακά μέσα, έχει εκκινήσει εδώ και δεκαετίες, με την παρακολούθηση των εργαζομένων μέσω κλειστών κυκλωμάτων βιντεοσκοπησης, την υπό όρους, πρόσβαση στην ηλεκτρονική αλληλογραφία του εργαζομένου κλπ. Πλην όμως, το εύρος των δυνατοτήτων που εισήγαγε η τεχνική νοημοσύνη στον τομέα της εποπτείας, άνοιξε νέους ορίζοντες στο πεδίο του εργατικού δικαίου, με τρόπο που ποτέ άλλοτε δεν ήταν εφικτό κάτι παρόμοιο. Στην πραγματικότητα, η ένταση της εποπτείας που δύναται να

²⁵ Kylie Jarrett, *Digital Labor* (Cambridge: Polity Press, 2022), 53.

²⁶ Δημήτρης Ζερδελής, *Εγχειρίδιο Εργατικού Δικαίου - Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, 8η έκδ. Αθήνα, Σάκκουλας 2023

προσφέρει η σύγχρονη αλγοριθμική διοίκηση, αποτελεί στην πράξη απομάκρυνση από το μεταφορντικό μοντέλο της εργασίας, προσομοιάζοντας, πολύ περισσότερο, στο «πανταχού παρόν αφεντικό» της βιομηχανικής παραγωγής.

Εξ ορισμού, η διαρκής παρακολούθηση των εργαζομένων αποτελεί ταυτόχρονα στόχο αλλά και προϋπόθεση του αλγοριθμικού μοντέλου διοίκησης. Ο όγκος των δεδομένων που απαιτεί ένα αλγοριθμικό μοντέλο προκειμένου να λειτουργήσει και να εξελιχθεί, όντας συνεχώς αυτοεκπαιδευόμενο, προστάζει τη διαρκή του τροφοδότηση με επαρκή και μη διακοπτόμενη ροή δεδομένων²⁷. Για την αποτελεσματική δε λειτουργία του συστήματος TN, τα δεδομένα αυτά, πρέπει να συλλέγονται από διαφορετικές πηγές, γεγονός που οδηγεί αναπόφευκτα στην παραδοχή πως κάθε πτυχή της εργασιακής σχέσης, μπορεί και πρέπει να παρακολουθείται. Συνεπώς, η παρακολούθηση του εργαζομένου δεν αποτελεί απλώς αυτοτελή αξίωση του εργοδότη, για την εξασφάλιση της καλύτερης δυνατής εποπτείας του ανθρώπινου δυναμικού της επιχείρησης του, αλλά ταυτόχρονα και λειτουργική προϋπόθεση της αλγοριθμικής διοίκησης, προκειμένου ο ίδιος εργοδότης να μπορεί να κάνει χρήση όλων των δυνατοτήτων αυτής, με τον πλέον αποτελεσματικότερο τρόπο.

Οι πηγές άντλησης δεδομένων από τους εργαζομένους, μέσω της παρακολούθησης της εργασιακής τους δραστηριότητας, αυξάνονται διαρκώς. Όλο και περισσότερες επιχειρήσεις πλέον, εγκαθιστούν λογισμικά ικανά να δίνουν αναλυτική αναφορά από το ιστορικό αναζήτησης στους υπολογιστές των εργαζομένων, μέχρι το εύρος των κινήσεων τους και την πραγματική τοποθεσία τους ανά λεπτό της ημέρας, μέσω συστήματος γεωεντοπισμού. Η παρακολούθηση του εργαζομένου δεν είναι πάντοτε εκ των προτέρων γνωστή σε αυτόν, ενώ δύναται να πραγματοποιηθεί και εμμέσως μέσω φορητών συσκευών (wearables), τις οποίες συχνά παρέχουν οι επιχειρήσεις στο προσωπικό τους, με σκοπό την παρακολούθηση της σωματικής και ψυχικής τους ευεξίας²⁸. Από τα ανωτέρω παραδείγματα, είναι κατανοητό πως οι σύγχρονες δυνατότητες εποπτείας των εργαζομένων δεν περιορίζονται εντός των χρονικών και χωρικών ορίων της εργασιακής σχέσης, προσδίδοντας συνεπώς στην αλγοριθμική διοίκηση έναν ιδιαίτερος παρεμβατικό χαρακτήρα, ασκώντας συν τοις άλλοις τεράστια πίεση προς τους εργαζομένους. Το τελευταίο δε, είναι εντονότερο, στις περιπτώσεις όπου μέρος της διαδικασίας εποπτείας και αξιολόγησης, ανατίθεται στους τελικούς πελάτες, οι οποίοι καλούνται να βαθμολογήσουν σε ορισμένη κλίμακα, τον εργαζόμενο για τις υπηρεσίες που τους παρείχε, συνεισφέροντας έτσι στο «ψηφιακό προφίλ του» και προσδίδοντας παραμέτρους επί των οποίων, η επιχείρηση, είτε αυτοτελώς είτε με τη βοήθεια λογισμικού, θα σχεδιάσει τη λήψη αποφάσεων περί των θέσεων εργασίας, τους μισθούς, την κατανομή εργασιών κ.ο.κ.

Η εποπτεία έχει και διάσταση καταστολής της υπαρκτής ή ενδεχόμενης συνδικαλιστικής δραστηριότητας. Για παράδειγμα, καθώς οι αλγόριθμοι μπορούν να εντοπίζουν συγκεκριμένες λέξεις στις ηλεκτρονικές ανταλλαγές των εργαζομένων μέσω εταιρικών συστημάτων επικοινωνίας, έχει παρατηρηθεί η ανάπτυξη αλγορίθμων που καταγράφουν λέξεις που μπορεί να σχετίζονται με σωματεία ή την εγγραφή σε αυτά²⁹.

²⁷ Antonio Aloisi, «Από μηχανής αφεντικό»

²⁸ Ekaterina Muhl, «The Challenge of Wearable Neurodevices for Workplace Monitoring: An EU Legal Perspective». *Frontiers in Human Dynamics*, no. 6 (2024): 1-11,

²⁹De Stefano, «Master and Servers», σ.433.

Σύνοψη Κεφαλαίου

Από τον τρόπο με τον οποίο κατασκευάζονται τα λογισμικά τεχνητής νοημοσύνης, μέχρι την εισαγωγή και λειτουργία των συστημάτων αυτών στην οργανωτική δομή της επιχείρησης, η αλγοριθμική διοίκηση εγκυμονεί κινδύνους, με κινδύνους που επεκτείνονται στο σύνολο των πτυχών της εργασιακής σχέσης. Κοινός παρονομαστής σε όλες τις περιπτώσεις είναι το εξής: η επίταση της δομικής ανισομέρειας της εργασιακής σχέσης. Κατά τη μελέτη του μοντέλου της αλγοριθμικής διοίκησης, γίνεται κατανοητό πως αυτή δεν αποτελεί απλώς έναν νέο, τεχνολογικά διαμεσολαβημένο και ουδέτερο, τρόπο άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος. Στην πραγματικότητα η εισαγωγής της τεχνικής νοημοσύνης, ως ρυθμιστικό παράγοντα της σχέσης εργασίας, συντείνει στην ενίσχυση του διευθυντικού δικαιώματος και μάλιστα με τρόπο που το παραδοσιακό εργατικό δίκαιο, δεν μπορεί πάντοτε να αφουγκραστεί. Η τομή αυτή, έχει ως θεμέλιο τη συνεχώς αυξανόμενη, και άνευ προηγουμένου, ασύμμετρη πληροφόρηση μεταξύ των συμβατικών μερών της σχέσης εργασίας, η οποία αποβαίνει προς όφελος των εργοδοτών-κατόχων των δεδομένων και εις βάρος των εργαζομένων-υποκειμένων των δεδομένων³⁰. Τα σύγχρονα μοντέλα αλγοριθμικής διοίκησης έχουν τη δυνατότητα, όχι μόνο να δώσουν πρόσβαση σε έναν τεράστιο όγκο πληροφοριών και δεδομένων των εργαζομένων στον εργοδότη, αλλά και να κάνουν εκτιμήσεις σχετικά με την μελλοντική απόδοση του πρώτου, επιτρέποντας στην επιχείρηση να προσαρμόσει αναλόγως τις οργανωτικές της στρατηγικές, την ανάθεση καθηκόντων και προσαρμογή του μισθού, και φυσικά την απόφαση για λήξη της εργασιακής σχέσης.

Όλα τα ανωτέρω κατατείνουν στο εξής εύλογο ερώτημα: μπορούν τα παραδοσιακά εργαλεία του εργατικού, και όχι μόνο, δικαίου, τα οποία απευθύνονται στον «αναλογικό εργοδότη», να προσαρμοστούν καταλλήλως απέναντι σε έναν, ομολογουμένως, ισχυρότερο «αλγοριθμικό αφεντικό»; Υπάρχει δυνατότητα για νομοθετική ρύθμιση της αλγοριθμικής διοίκησης, με τρόπο που αυτή να είναι προβλέψιμη, διαφανής και δικαστικά ελεγκτέα.

Κεφάλαιο 2: Το νομοθετικό πλαίσιο της ρύθμισης αλγοριθμικής διοίκησης

Εισαγωγή

Η εξέταση του νομοθετικού πλαισίου για τη ρύθμιση της αλγοριθμικής διοίκησης, αναπόφευκτα, ξεκινά από τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων-Γ.Κ.Π.Δ.. Όπως προαναφέρθηκε, η συζήτηση για την αλγοριθμική συζήτηση, είναι καταρχάς μια συζήτηση για τα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων και την πρόσβαση σε αυτά. Υπό αυτήν την άποψη, το θεμέλιο της ρύθμισης εντοπίζεται πρωταρχικά στις διατάξεις περί σύννομης επεξεργασίας των

³⁰Aloisi, «Από μηχανής αφεντικό» Alex Rosenblat και Luke Stark, «Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers». *International Journal of Communication* 10 (2016): 3758–3784

προσωπικών δεδομένων. Τα δύο πρόσφατα νομοθετικά εγχειρήματα από το χώρο του ευρωπαϊκού δικαίου, ήτοι ο Κανονισμός ΕΕ 689/2024-Πράξη για την ΤΝ, καθώς και η Οδηγία ΕΕ 2024/2831 για τις συνθήκες απασχόλησης στις ψηφιακές πλατφόρμες, αποτελούν αναμφισβήτητα καινοτόμες προσπάθειες, που συμπληρώνουν το πλαίσιο των οικείων διατάξεων, σημειώνοντας βήματα πέρα από τα κεκτημένα του Γ.Κ.Π.Δ. Τέλος, αναφορά αξίζουν και οι οικείες εθνικές διατάξεις, ορισμένες εξ αυτών, τόσο οι πρόσφατες όσο και οι νεοπαγείς, όπως οι ρυθμίσεις του αρ. 9 του ν. 4961/2022, ολοκληρώνουν το υπάρχον νομοθετικό καθεστώς για τη ρύθμιση της αλγοριθμικής διοίκησης.

2.1 Η σύννομη επεξεργασία προσωπικών δεδομένων-υποχρεώσεις του εργοδότη

Δυο λόγια για το σκεπτικό των νομοθετημάτων και κάποιες πρώτες λοιπές υποχρεώσεις

Το νομοθετικό πλαίσιο για την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων εργαζομένων, με χρήση συστημάτων τεχνητής νοημοσύνης, εκκινεί σήμερα από την Πράξη για την Τεχνητή Νοημοσύνη, ευρέως γνωστή ως AI Act, άλλως Κανονισμός ΕΕ 2024/689. Ο Κανονισμός για την τεχνητή νοημοσύνη (στο εξής Κανονισμός), ρυθμίζει πρωτογενώς, όλες τις προϋποθέσεις τις οποίες οφείλει να τηρεί τόσο ο πάροχος των συστημάτων στην αγορά όσο και ο χρήστης αυτών. Σύμφωνα με τον Κανονισμό, άρθρο 3 παρ. 3, ως «πάροχος» νοείται κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο που αναπτύσσει συστήματα τεχνητής νοημοσύνης ή αναθέτει την ανάπτυξή τους με σκοπό τη διάθεσή τους στην εσωτερική αγορά. Ως «φορέας εφαρμογής», άλλως «χρήστης», κατ' άρθρο 3 παρ. 4 του Κανονισμού, νοείται το φυσικό ή νομικό πρόσωπο, δημόσια αρχή, υπηρεσία ή άλλος φορέας που χρησιμοποιεί σύστημα ΤΝ υπό την ευθύνη του, εκτός εάν το σύστημα ΤΝ χρησιμοποιείται στο πλαίσιο προσωπικής μη επαγγελματικής δραστηριότητας. Υπό τους παραπάνω ορισμούς, είναι σαφές πως οι εργοδότες, καθώς και οι ψηφιακές πλατφόρμες, υπάγονται στην έννοια των χρηστών, ενώ οι εργαζόμενοι, για τους σκοπούς του Κανονισμού, δεν συγκαταλέγονται μεταξύ αυτών.

Σκοπός του Κανονισμού είναι η θέσπιση υποχρεώσεων για καθέναν από τους εμπλεκόμενους στη διαδικασία θέσης στην αγορά και μετέπειτα χρήσης των συστημάτων ΤΝ, ανάλογα πάντοτε με τον βαθμό εκτιμώμενης επικινδυνότητας του συστήματος. Υιοθετεί έτσι μια προσέγγιση «βασισμένη στον κίνδυνο»³¹, κατατάσσοντας τα συστήματα ΤΝ μεταξύ των κατηγοριών «υψηλού, περιορισμένου και μικρού κινδύνου», ορίζοντας παράλληλα μια ξεχωριστή κατηγορία για τις «απαγορευμένες πρακτικές» περιλαμβάνοντας σε αυτά την ανάπτυξη και χρήση συστημάτων τεχνητής νοημοσύνης με μη αποδεκτό επίπεδο κινδύνου, όπως αυτά η χρήση των οποίων έχει σκοπό την χειραγώγηση, εκμετάλλευση και τον κοινωνικό έλεγχο. Οι κίνδυνοι με κατάταξη επιπέδου κινδύνου βαθμού περιορισμένου ή μικρού, χαίρουν μικρής έντασης ρύθμιση

³¹ Ματίνα Γιαννακούρου, «Η ρύθμιση της αλγοριθμικής διοίκησης της εργασίας στις υπό επεξεργασία νομοθετικές πρωτοβουλίες της Ε.Ε.: Quo vadis, Europa?», Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου 82, αρ. 6 (2023): 645-664.

από τον Κανονισμό³², με τον τελευταίο να επικεντρώνεται στη θέσπιση υποχρεώσεων και κυρώσεων για τα συστήματα ΤΝ υψηλής επικινδυνότητας. Η χρήση συστημάτων ΤΝ στο χώρο εργασίας, συγκαταλέχθηκε μεταξύ των κινδύνων εκείνων, που χαρακτηρίζονται ως «υψηλοί» από τον Κανονισμό, σύμφωνα με το Παράρτημα ΙΙΙ αυτού, υιοθετώντας την προσέγγιση πως τα εν λόγω συστήματα επιφέρουν σημαντικά δυσμενή αντίκτυπο στην υγεία και την ασφάλεια των προσώπων-εργαζομένων, καθώς και ουσιωδώς βλαπτική επίδραση στα θεμελιώδη δικαιώματά τους³³.

Η πλειονότητα των υποχρεώσεων που θεσπίζονται για τα συστήματα ΤΝ «υψηλού κινδύνου» από τον Κανονισμό, αφορά τους παρόχους των εν λόγω συστημάτων, ενώ οι εργοδότες ως χρήστες αναλαμβάνουν μικρότερο βάρος στο πλαίσιο του Κανονισμού, με τον τελευταίο να ιεραρχεί την αυστηροποίηση του πλαισίου, μέχρι τη στιγμή που το σύστημα θα εισέλθει στην αγορά³⁴. Οι βασικότερες υποχρεώσεις των εργοδοτών, απορρέουσες από τον παρόντα Κανονισμό, εντοπίζονται στο άρθρο 26 αυτού, περί υποχρεώσεων των φορέων εφαρμογής συστημάτων ΤΝ υψηλού κινδύνου. Οι εργοδότες που κάνουν χρήση αλγοριθμικών συστημάτων στην επιχείρησή τους, υπακούν σε μια σειρά ρυθμίσεων, που, κατά βάση, εξαντλούνται στην θέσπιση ενός πλαισίου, με σκοπό να εξασφαλίσουν την ορθή χρήση των ως άνω συστημάτων, σύμφωνα με τις προδιαγραφές του ίδιου του Κανονισμού. Έτσι, θεμελιώδης υποχρέωση του εργοδότη αποτελεί, καταρχάς, η λήψη κατάλληλων τεχνικών και οργανωτικών μέτρων για τη διασφάλιση της, σύμφωνης με τις οδηγίες χρήσης τους, αλγοριθμικών συστημάτων. Περαιτέρω, ο εργοδότης υποχρεούται σε έλεγχο και εποπτεία της λειτουργίας των ως άνω συστημάτων, διενεργώντας μια σειρά από διαδικασίες, μεταξύ των οποίων η ανάθεση της ανθρώπινης εποπτείας σε φυσικά πρόσωπα, ικανά και καταρτισμένα προς τούτο (παρ. 2 άρθρου 26), τήρηση των αυτοματοποιημένων αρχείων καθώς και υποχρέωση να ενημερώνουν πάραυτα τον πάροχο, αν κατά τη λειτουργία του συστήματος διαπιστώνουν επικείμενο κίνδυνο, αναστέλλοντας τη λειτουργία του συστήματος (παρ. 3 και 5 αντιστοίχως). Ο εργοδότης οφείλει επίσης να ασκεί έλεγχο επί των δεδομένων εισόδου, διασφαλίζοντας ότι αυτά είναι συναφή και επαρκώς αντιπροσωπευτικά σε σχέση με τον επιδιωκόμενο σκοπό (παρ. 3 του ίδιου άρθρου).

Από την άλλη η Οδηγία ΕΕ 2024/2831, όπως αυτή ψηφίσθηκε στις 11.11.2024, αποσκοπεί να αντιμετωπίσει (α) την εσφαλμένη ταξινόμηση των εργαζομένων ως «ανεξάρτητων συνεργατών», ένα ζήτημα τριβής σε όλα τα είδη πλατφορμών, (β) τα θέματα προστασίας των δεδομένων των εργαζομένων, που προκύπτουν εν μέρει από κενά στον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων (GDPR) του 2018, και (γ) την συνολική φύση του «μαύρου κουτιού» των αυτοματοποιημένων συστημάτων απόφασης, τα οποία οδηγούν σε άδικες και μη τεκμηριωμένες αποφάσεις. Όπως θα φανεί στη συνέχεια, η Οδηγία προσφέρει ένα σαφώς ευρύτερο πλαίσιο

³² Για τα συστήματα ΤΝ, ο κίνδυνος των οποίων θεωρείται από τον Κανονισμό ως περιορισμένος, χαρακτηριστικά παραδείγματα των οποίων θεωρούνται τα λεγόμενα chatbots, εισάγονται, με το άρθρο 50 του Κανονισμού, μια σειρά από ρυθμίσεις με στόχο να εξασφαλίσουν κατά κύριο λόγο τις συνθήκες διαφάνειας και ενημέρωσης του κοινού, ενώ η χρήση συστημάτων μικρού ή ανύπαρκτου κινδύνου αφήνεται από τον Κανονισμό αρρύθμιστη, και κατά συνέπεια ελεύθερη τόσο για τους παρόχους, όσο και τους χρήστες.

³³ Αιτιολογικές σκέψεις 47 και 48 του Κανονισμού

³⁴ Οι απαιτούμενες προδιαγραφές που οφείλει να πληροί το σύστημα ΤΝ, πριν αυτό τεθεί προς διάθεση, ορίζονται αναλυτικώς στα άρθρα 9 έως 15 του Κανονισμού, και αφορούν την απαίτηση δημιουργίας συστημάτων διαχείρισης κινδύνου και διακυβέρνησης δεδομένων, την τήρηση υποχρεώσεων τεχνικής τεκμηρίωσης και αρχείων, την τήρηση κανόνων διαφάνειας και πρόσβασης σε πληροφόρηση, την ανθρώπινη εποπτεία αλλά και τη διασφάλιση ενός επιπέδου ανθεκτικότητας με όρους ακρίβειας και κυβερνασφάλειας

προστασίας από τον Κανονισμό της Ένωσης για την Τεχνητή Νοημοσύνη, ωστόσο, όπως θα φανεί στη συνέχεια, η Οδηγία προσφέρει ένα σαφώς ευρύτερο πλαίσιο προστασίας από τον Κανονισμό για την Τεχνητή Νοημοσύνη, ωστόσο το πλαίσιο αυτό α) έχει στενότερο πεδίο εφαρμογής, καθώς αφορά μόνο τους εργαζόμενους στις πλατφόρμες και β) είναι σαφώς λιγότερο δεσμευτικό από τον Κανονισμό, όπως κάθε Οδηγία, καθώς αποτελεί πλαίσιο ελάχιστης εναρμόνισης για τα κράτη-μέλη, αφήνοντας μεγάλη ευχέρεια για την τελική υιοθέτηση τους από αυτά.

Υπογρέωση σύννομης επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων

Ο πυρήνας του νομοθετικού πλαισίου για τη χρήση των συστημάτων αλγοριθμικής διοίκησης στην εργασία, αλλά και το θεμέλιο πάνω στο οποίο στηρίζονται όλες οι υπόλοιπες υποχρεώσεις του εργοδότη, δεν είναι άλλο από την σύννομη επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, όπως αυτή ορίζεται στο άρθρο 5 του Γ.Κ.Π.Δ. Το εν λόγω άρθρο αποτελεί την αφετηρία για κάθε συζήτηση που αφορά τη χρήση τεχνητής νοημοσύνης στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, αφού, όπως επαναλαμβάνεται πολλάκις στην παρούσα, δεν υπάρχει αλγόριθμος που «κινείται» χωρίς δεδομένα και συζήτηση περί αλγοριθμικής διοίκησης που εκκινεί από σημείο άλλο, πέραν αυτού της σύννομης επεξεργασίας των δεδομένων που τροφοδοτούν τον αλγόριθμο.

Υπογρέωση του εργοδότη να ενημερώσει τον εργαζόμενο για θέματα που αφορούν χρησιμοποιούμενα συστήματα Τ.Ν.

Η υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώσει τους εργαζομένους του για τη χρήση αλγοριθμικών συστημάτων στην επιχείρηση, και πως, κατά συνέπεια, αυτοί υπόκεινται στην χρήση αυτή, είναι κοινή συνισταμένη σε όλα τα νομοθετικά κείμενα που τυγχάνουν εφαρμογής στο πεδίο της αλγοριθμικής διοίκησης. Τόσο η ενωσιακή όσο και η εθνική έννομη τάξη, αξιώνουν την ορθή και πλήρη πληροφόρηση των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους για τη χρήση τεχνητής νοημοσύνης στην εργασία, αμφοτέρως αντιλαμβανόμενες την θεμελιώδη σημασία αυτής τόσο για την αποτελεσματική και ουσιαστική εφαρμογή της αρχής της νομιμότητας και διαφάνειας της επεξεργασίας των προσωπικών τους δεδομένων, όσο και ως *condicio sine qua non* για την μετέπειτα άσκηση όλων των δικαιωμάτων από πλευράς τους³⁵.

Η παράγραφος 7 του άρθρου 26 του Κανονισμού για την Τ.Ν. θεσπίζει ρητή υποχρέωση πληροφόρησης για την περίπτωση που ο χρήστης Τ.Ν. είναι εργοδότης, υποχρεώνοντάς τον, ήδη πριν από τη χρήση του συστήματος αυτού, να παρέχει ενημέρωση στους εργαζομένους του ή στους εκπροσώπους τους σχετικά με το ότι υπόκεινται στη χρήση τέτοιων συστημάτων. Η δε διαδικασία αυτή, κατά το γράμμα της διάταξης, θα διενεργείται σύμφωνα με το υφιστάμενο ενωσιακό ή εθνικό δίκαιο. Αξιοσημείωτο είναι μάλιστα το γεγονός, πως η εν λόγω διάταξη

³⁵ Βικτωρία Δούκα, "Η λήψη "πλήρως αυτοματοποιημένων αποφάσεων" από τον εργοδότη: Το άρθρο 22 του Γενικού Κανονισμού Προσωπικών Δεδομένων (Κανονισμός 2016/679 - Γ.Κ.Π.Δ.)," Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου 79, αρ. 3 (2020): 369-404

αποτελεί την μοναδική αναφορά του νομοθετικού κειμένου του Κανονισμού στην έννοια των εργαζομένων, και δη των εκπροσώπων τους, ως εμπλεκόμενο μέρος στη διαδικασία αυτής της «αλγοριθμικής αλυσίδας». Η δε παράβαση της ανωτέρω υποχρέωσης δύναται να επισύρει διοικητικά πρόστιμα ύψους έως το 3 % του συνολικού παγκόσμιου ετήσιου κύκλου εργασιών της επιχείρησης για το προηγούμενο έτος, σύμφωνα με το άρθρο 99 παρ. 4 περ .ε' του Κανονισμού.

Το ίδιο δικαίωμα πηγάζει και από τα άρθρα 13 και 14 του Γ.Κ.Π.Δ. , όπου ορίζεται αναλυτικά η υποχρέωση του εργοδότη, ως υπεύθυνος επεξεργασίας, να ενημερώνει τον εργαζόμενο, ως υποκείμενο δεδομένων τα οποία συλλέγονται και υφίστανται επεξεργασία από συστήματα Τ.Ν., για την ύπαρξη αυτών, και κατά συνέπεια, για το γεγονός της υπαγωγής τους στην αλγοριθμική διοίκηση. Έτσι ο εργοδότης, οφείλει να ενημερώσει τον εργαζόμενο για το είδος των δεδομένων που συλλέγονται, τον τρόπο και τον σκοπό, καθώς επίσης και να δώσει πληροφορίες για «τη λογική που ακολουθεί» το υπό χρήση σύστημα Τ.Ν., την λογική δηλαδή με την οποία έχει αναπτυχθεί και λειτουργεί. Η παράβαση της υποχρέωσης ενημέρωσης που πηγάζει από τα άρθρα 13 και 14 του Γ.Κ.Π.Δ., εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 88 του παρόντος, και επομένως γεννά δικαίωμα αποζημίωσης στον εργαζόμενο για τη ζημία που προκλήθηκε από την κατά παράβαση του Κανονισμού, επεξεργασία των δεδομένων του. Έτσι, η παράλειψη από πλευράς του εργοδότη, της ενημέρωσης προς τους εργαζομένους περί της εισαγωγής και χρήσης τεχνολογίας τεχνητής νοημοσύνης στην επιχείρηση, εμπίπτει στην έννοια υποχρέωσης πληροφόρησης του άρθρου 13-14 του Γ.Κ.Π.Δ., δεδομένου πως η χρήση τέτοιων συστημάτων είναι δομικά, εγγενώς και λειτουργικά συνδεδεμένη με την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων. Αφ' ης στιγμής, επομένως γίνεται χρήση συστημάτων αλγοριθμικής διοίκησης εντός της επιχείρησης, συνάγεται αυτομάτως η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, και συνεπώς τα παρόντα άρθρα χαίρουν εφαρμογής ήδη από την εισαγωγή της συγκεκριμένης τεχνολογίας στο εργασιακό περιβάλλον.

Το νομοθετικό πλαίσιο εμπλουτίζεται από την Οδηγία για την εργασία σε πλατφόρμες, η οποία στο άρθρο 9 αυτής, ρυθμίζει το πλαίσιο προώθησης της διαφάνειας για τη χρήση συστημάτων αλγοριθμικής διοίκησης, θεσπίζοντας δικαίωμα αλλά και υποχρέωση πληροφόρησης σχετικά με την απόφαση, ή ακόμη και την πρόθεση της πλατφόρμας να υιοθετήσει και να εφαρμόσει τέτοια συστήματα στις εργασιακές σχέσεις³⁶. Η δε πληροφόρηση πρέπει να δίνεται σε έγγραφη μορφή, που δύναται να είναι και ψηφιακή. Η φύση της εν λόγω διάταξης της Οδηγίας, φωτίζεται καλύτερα από την παράγραφο 3 του παρόντος άρθρου, σύμφωνα με την οποία *τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα θα λαμβάνουν συνοπτική πληροφόρηση για τα συστήματα και τα χαρακτηριστικά τους που τους επηρεάζουν άμεσα, [...] το αργότερα την πρώτη ημέρα εργασίας τους, πριν την εισαγωγή αλλαγών που θα επηρεάσουν τις εργασιακές τους συνθήκες ή σε οποιαδήποτε στιγμή κατόπιν αιτήματος*. Από το γράμμα της διάταξης προκύπτει με ενάργεια, πως τα κράτη-μέλη καλούνται να θεσμοθετήσουν από κοινού για ατομικό δικαίωμα πληροφόρησης των εργαζομένων σε πλατφόρμες, δυνάμενο να ασκηθεί συλλογικά από τους φορείς εκπροσώπησής τους, ταυτόχρονα δε για υποχρέωση της πλατφόρμας να ενημερώσει τους προαναφερθέντες, ήδη από τη στιγμή που θα εκδηλώσει την πρόθεση για εισαγωγή αλγοριθμικών συστημάτων. Η διάταξη ρυθμίζει μάλιστα ενδελεχώς τη χρονική στιγμή της προσήκουσας και

³⁶ «Τα κράτη μέλη απαιτούν από τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας να ενημερώνουν τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, τους εκπροσώπους των εργαζομένων σε πλατφόρμες και, κατόπιν αιτήματος, τις αρμόδιες εθνικές αρχές, σχετικά με τη χρήση αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων».

έγκαιρης πληροφόρησης από τον εργοδότη στις παρ. 3-4 του παρόντος άρθρου, ορίζοντας μεν υπέρ των εργαζομένων το αργότερο ην πρώτη ημέρα εργασίας τους, για τους δε εκπροσώπους αυτών, η πληροφόρηση πρέπει να δίνεται πριν την εισαγωγή του συστήματος στην πλατφόρμα, σε κάθε δε περίπτωση πριν χρήση αυτών. Η οδηγία φτάνει μάλιστα μέχρι το σημείο να επεκτείνει ρητώς την υποχρέωση αυτή της εργοδότης πλατφόρμας προς πληροφόρηση, και στον υποψήφιο εργαζόμενο, για κάθε πληροφορία που αφορά την αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων ή παρακολούθησή του, υποχρέωση που πρέπει ρητώς να εκπληρώνεται πριν την έναρξη της διαδικασίας επιλογής και πρόσληψης. Στην πραγματικότητα, επομένως, καταλαβαίνουμε πως το άρθρο 9 της Οδηγίας αποτελεί εξειδικευμένη προσαρμογή του αντίστοιχου δικαιώματος των άρθρων 13-14 του Γ.Κ.Π.Δ., στο πεδίο της εργασίας σε πλατφόρμα³⁷. Για το ακριβές περιεχόμενο αυτής της υποχρέωσης, αναφορικά με τα αυτοματοποιημένα συστήματα λήψης αποφάσεων και τα συστήματα παρακολούθησης, θα γίνει λόγος στα προσεχή Κεφάλαια. Σε περίπτωση παράβασης της εν λόγω υποχρέωσης, ο ενωσιακός νομοθέτης επιφυλάσσει τις ίδιες κυρώσεις που προβλέπονται κατά τον Γ.Κ.Π.Δ.. Έτσι, σύμφωνα με το άρθρο 24 της Οδηγίας, οι ανεξάρτητες αρχές που επιτηρούν την εφαρμογή του Κανονισμού, είναι αρμόδιες και για την επιβολή κυρώσεων για την παραβίαση της παρούσας Οδηγίας, για το ύψος δε των οποίων επίσης ρητώς εφαρμόζεται το άρθρο 83 του Γ.Κ.Π.Δ.

Την ίδια επιταγή για ενδεδειγμένη και σαφή πληροφόρηση του εργαζομένου σε περιπτώσεις χρήσης αλγοριθμικών συστημάτων εντός της επιχείρησης, ρύθμισε και ο Έλληνας νομοθέτης με την παρ. 9 του ν. 4961/2022. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με τη διάταξη, *«κάθε επιχείρηση του ιδιωτικού τομέα, εφόσον χρησιμοποιεί σύστημα τεχνητής νοημοσύνης, το οποίο επηρεάζει οποιαδήποτε διαδικασία λήψης αποφάσεων σχετικά με τους εργαζομένους ή τους υποψήφιους εργαζομένους και έχει αντίκτυπο στις συνθήκες εργασίας, την επιλογή, την πρόσληψη ή την αξιολόγησή τους, σε κάθε περίπτωση πριν την πρώτη χρήση του, παρέχει επαρκή και σαφή πληροφόρηση σε κάθε εργαζόμενο ή υποψήφιο εργαζόμενο, η οποία περιλαμβάνει κατ' ελάχιστον τις παραμέτρους στις οποίες στηρίζεται η λήψη της απόφασης, με την επιφύλαξη των περιπτώσεων που προϋποθέτουν προηγούμενη ενημέρωση και διαβούλευση και διασφαλίζει την τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και της καταπολέμησης των διακρίσεων στην απασχόληση και την εργασία λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου»*. Με την παράγραφο 2 του παρόντος, ο νομοθέτης επεκτείνει το πεδίο εφαρμογής της διάταξης, συμπεριλαμβάνοντας ρητώς τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας, ως προς τα φυσικά πρόσωπα που συνδέονται μαζί τους με συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ή ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου. Αρμόδιο για την επιβολή διοικητικών κυρώσεων, σε περίπτωση παραβίασης της εν λόγω διάταξης, είναι το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Ε.Π.Ε.), ενώ δύναται να επιβληθούν και ποινικές κυρώσεις κατά το άρθρο 28 του ν. 3996/2011. Αξίζει να σημειωθεί, πως η παρούσα διάταξη αποτελεί το πρώτο εγχείρημα του Έλληνα νομοθέτη³⁸ να ρυθμίσει το ζήτημα της αλγοριθμικής διοίκησης, θέλοντας να θέσει κάποιες αρχές σχετικά με τη σύννομη χρήση τους, αλλά και να διατηρήσει την εύθραυστη ισορροπία μεταξύ μιας υπερβολικά φορτωμένης ρύθμισης

³⁷ Γιαννακούρου, «Η ρύθμιση της αλγοριθμικής διοίκησης»

³⁸ Δεδομένου μάλιστα ότι ο Έλληνας νομοθέτης, κυρώνοντας το Γ.Κ.Π.Δ. με τον ν.4624/2019, δεν ενσωμάτωσε αυτούσιο το άρθρο 22 περί αυτοματοποιημένης επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων, το οποίο παρά ταύτα εφαρμόζεται στην ελληνική έννομη τάξη, λόγω της άμεσης ισχύος του Κανονισμού

και της παντελούς έλλειψής της³⁹, δημιουργώντας τελικά ένα κανονιστικό πλαίσιο το οποίο θίγει ακροθιγώς ορισμένα πρώτα όρια στην ανεξέλεγκτη χρήση αυτών των συστημάτων.

Τέλος, αναφορικά με την υποχρέωση του εργοδότη για ενημέρωση σε περίπτωση χρήσης ή εφαρμογής συστημάτων Τ.Ν. στην επιχείρηση, τυγχάνουν εφαρμογής και τα άρθρα 13 παρ. 1 περ γ' σε συνδ. με το αρ. 12 παρ.4 περ. δ' του ν. 1767/1988. Οι διατάξεις αυτές, που αφορούν το ρόλο και τις αρμοδιότητες των Συμβουλίων Εργαζομένων, θεσπίζουν υποχρέωση πληροφόρησης του εργοδότη προς τα Συμβούλια, για κάθε θέμα που αφορά εισαγωγή νέας τεχνολογίας στην επιχείρηση. Η δε πληροφόρηση αυτή πρέπει να είναι σαφής και έγκαιρη, και παρέχεται τουλάχιστον μια φορά το χρόνο σε ημερομηνία που καθορίζει ο εργοδότης, καθώς και εκτάκτως όταν το αιτηθεί το Συμβούλιο Εργαζομένων, και μέσα σε προθεσμία 20 ημερών. Το δικαίωμα πληροφόρησης, κατά ρητή διατύπωση της παρ. 4 αρ. 13 του παρόντος, δεν εκτείνεται σε θέματα που χαρακτηρίζονται ως ισχύοντα από την ισχύουσα νομοθεσία, π.χ. τραπεζικό ή δικηγορικό απόρρητο, ευρεσιτεχνίες κλπ. Ωστόσο ο περιορισμός αυτός είναι ενδεχομένως υπερβολή από πλευράς του νομοθέτη, αφού τόσο οι συνδικαλιστικές οργανώσεις όσο και τα συμβούλια εργαζομένων δεσμεύονται σε κάθε περίπτωση από την υποχρέωση εμπιστευτικότητας της παρ. 5 του αρ. 13 ν. 1767/1988, κατά την οποία τα μέλη των τελευταίων υποχρεούνται να μην ανακοινώνουν σε τρίτους πληροφορίες που αφορούν το απόρρητο της επιχείρησης ή μπορούν να έχουν επιβλαβείς συνέπειες σε αυτήν, χωρίς προηγουμένως να έχουν λάβει την προηγούμενη συγκατάθεση του εργοδότη⁴⁰. Η ίδια υποχρέωση του εργοδότη απέναντι στο Συμβούλιο των εργαζομένων, θα πρέπει να θεωρηθεί πως οφείλεται και προς την επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση. Παρά το γεγονός πως ο νομοθέτης δεν το διατυπώνει ρητώς, προκύπτει με σαφήνεια από το σύνολο των διατάξεων του ν. 1767/1988, πως για όλες τις αρμοδιότητες που προβλέπονται αναλυτικά σε αυτόν, δίνεται προτεραιότητα για την άσκησή τους στα πρωτοβάθμια επιχειρησιακά σωματεία, υπό την προϋπόθεση βεβαίως πως το σωματείο δεν αδρανεύει ως προς την άσκηση αυτών, περίπτωση στην οποία αναλαμβάνει την «σκυτάλη» το Συμβούλιο, εφόσον αυτό υφίσταται⁴¹.

Υποχρέωση εκτίμησης αντικτύπου των συστημάτων Τ.Ν.

Και τα τρία βασικά ενωσιακά νομοθετήματα (Γ.Κ.Π.Δ., Πράξη για την Τ.Ν., Οδηγία για την εργασία σε πλατφόρμες) φαίνεται να αντιλαμβάνονται τη διενέργεια εκτίμησης των κινδύνων που προκύπτουν από τη χρήση τεχνητής νοημοσύνης ως κοινό παρονομαστή για την διασφάλιση της διαφάνειας της λειτουργίας τους. Ο πυρήνας της σκέψης πίσω από αυτήν την απαίτηση του νομοθέτη, έγκειται στην ανάγκη εντοπισμού και τεκμηρίωσης του αντικτύπου των συστημάτων αλγοριθμικής διοίκησης, πάνω στα θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων, όπως ο χρόνος εργασίας τους, η υγεία και η ασφάλεια, ο σεβασμός στην αρχή της ισότητας κ.α. Η υποχρέωση αυτή ρυθμίζεται με τα άρθρα 35 του Γ.Κ.Π.Δ. και στο άρθρο 27 του Κανονισμού για την Τ.Ν.

³⁹ Αφροδίτη Κουσουνή-Πανταζοπούλου, «Οι αναδυόμενες τεχνολογίες υπό το πρίσμα του Ν 4961/2022», *Δίκαιο Τεχνολογίας και Επικοινωνίας*, τεύχος 2, 2023, 187-194.

⁴⁰ Ιωάννης Κουκιάδης και Ιωάννης Σκανδάλης, *Η συμμετοχή των εργαζομένων στη διοίκηση των επιχειρήσεων*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη, 2023, σ.40

⁴¹ Γιώργος Λεβέντης, *Συλλογικό εργατικό δίκαιο*, 3η έκδ., Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα, 2023.

Συγκεκριμένα το άρθρο 35 του Γ.Κ.Π.Δ. απαιτεί την διενέργεια έκθεσης εκτίμησης κινδύνου σε περιπτώσεις όπου η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων γίνεται με τη χρήση νέων τεχνολογιών, ικανές να επιφέρουν υψηλούς κινδύνους για τα δικαιώματα των φυσικών προσώπων. Η χρήση συστημάτων αλγοριθμικής διοίκησης εμπίπτει σαφώς και κατά γενική ομολογία στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος άρθρου⁴², αφού η χρήση της στην επιχείρηση ενδέχεται να εγκυμονεί σοβαρούς κινδύνους για την υγεία, την ασφάλεια και συνολικά την προσωπικότητα των εργαζομένων. Μάλιστα η παράγραφος 3 περ. α' του άρθρου 35, θεσπίζει ιδιαίτερη υποχρέωση προς διενέργειας εκτίμησης αντικτύπου, στις περιπτώσεις *συστηματικής και εκτενούς αξιολόγησης προσωπικών πτυχών σχετικά με φυσικά πρόσωπα, η οποία βασίζεται σε αυτοματοποιημένη επεξεργασία, περιλαμβανομένης της κατάρτισης προφίλ, και στην οποία βασίζονται αποφάσεις που παράγουν έννομα αποτελέσματα σχετικά με το φυσικό πρόσωπο ή ομοίως επηρεάζουν σημαντικά το φυσικό πρόσωπο*. Περαιτέρω λεπτομέρειες αναφορικά με το περιεχόμενο της εν λόγω έκθεσης, δίνονται στην παράγραφο 7 του ίδιου άρθρου, περιλαμβάνοντας συνοπτικά την περιγραφή των προβλεπόμενων πράξεων και σκοπών επεξεργασίας, την εκτίμηση αναγκαιότητας και αναλογικότητας αυτών, τους εκτιμώμενους κινδύνους για τα δικαιώματα και τις ελευθεριών των υποκειμένων αλλά και προβλεπόμενα μέτρα αντιμετώπισης αυτών. Η δε ως άνω υποχρέωση, πρέπει να εκπληρώνεται τόσο πριν την πρώτη επεξεργασία των δεδομένων όσο και ανά τακτά χρονικά διαστήματα, σύμφωνα δε με την παρ. 11 αρ. 35, τουλάχιστον κάθε φορά που μεταβάλλεται ο κίνδυνος που θέτουν οι πράξεις επεξεργασίας.

Αντιστοίχως, το άρθρο 27 της Πράξης για την T.N. θεσπίζει υποχρέωση του φορέα εφαρμογής του συστήματος υψηλού κινδύνου, ήτοι του εργοδότη, να διενεργήσει εκτίμηση των επιπτώσεων αυτού, ήδη πριν την πρώτη χρήση του. Η παράγραφος 1 ορίζει τις ειδικότερες προϋποθέσεις και το περιεχόμενο της έκθεσης, αναμένοντας μεταξύ άλλων, την τεκμηρίωση σε θέματα όπως οι κατηγορίες προσώπων και ομάδων που είναι πιθανό να επηρεαστούν από τη χρήση του, τους συγκεκριμένους κινδύνους, και τα μέτρα που πρέπει να λαμβάνονται σε περίπτωση επέλευσης αυτών. Είναι κατανοητό έτσι, πως το άρθρο 27 αποτελεί επικουρικό εργαλείο του άρθρου 35 του Γ.Κ.Π.Δ. Ο ενωσιακός, μάλιστα, νομοθέτης δεν παρέλειψε να επισημάνει τον συμπληρωματικό ρόλο της εν λόγω έκθεσης, στην παράγραφο 4 του παρόντος άρθρου, για την περίπτωση που η ως άνω υποχρέωση εκπληρώνεται ήδη μέσω της προϋπάρχουσας έκθεσης απορρέουσα από το 35 του Γ.Κ.Π.Δ.

Περαιτέρω η Οδηγία για τις συνθήκες εργασίας στις πλατφόρμες, φαίνεται να ιεραρχεί τη σημασία της διενέργειας προκαταρκτικού ελέγχου της χρήσης συστημάτων αλγοριθμικής διοίκησης, χωρίς ωστόσο να περιλαμβάνει ρητή πρόβλεψη για αυτό. Πλην όμως, το άρθρο 12 της Οδηγίας περί υγείας και ασφάλειας, θεσπίζει υποχρέωση της πλατφόρμας να αξιολογήσει τους κινδύνους των αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων, με ιδιαίτερη μνεία για τους επιδρώντες κινδύνους στην ψυχολογική και σωματική υγεία των εργαζομένων ή παρόχων, ενώ δεν παραλείπεται ούτε από αυτό το γράμμα του κειμένου η ανάγκη προσδιορισμού συγκεκριμένων μέτρων για την αντιμετώπιση των εκτιμώμενων κινδύνων. Η εν λόγω μάλιστα υποχρέωση υπό το πρίσμα της Οδηγίας, δεν πρέπει να ιδωθεί απομονωμένη, αλλά

⁴² Antonio Aloisi, «Regulating Algorithmic Management at Work in the European Union: Data Protection, Non-Discrimination and Collective Rights», *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* no.40(1), 2024: 37-70 · Rigotti και Fosch-Villaronga, «Fairness, AI & Recruitment»· Γιαννακούρου, «Η ρύθμιση της αλγοριθμικής διοίκησης»

πάντοτε σε συνδυασμό με το άρθρο 10 αυτής περί ανθρώπινης εποπτείας στα αυτοματοποιημένα συστήματα, όπου η ανθρώπινη αξιολόγηση του παραγόμενου αντικτύπου από την χρήση τους, πρέπει να διεξάγεται τακτικά και σε κάθε περίπτωση ανά δύο χρόνια.

Τέλος, η ίδια υποχρέωση φαίνεται να επιτάσσεται και από τον Έλληνα νομοθέτη, πλην όμως ομολογουμένως, όχι με την ίδια ένταση και ευκρίνεια. Έτσι, η παρ. 2 του αρ. 10 του ν. 4961/2022, ορίζει πως *«κάθε επιχείρηση της παρ. 1 καταρτίζει και τηρεί πολιτική δεοντολογικής χρήσης δεδομένων, η οποία περιλαμβάνει πληροφορίες σχετικά με τα μέτρα, τις ενέργειες και τις διαδικασίες που εφαρμόζει σε θέματα δεοντολογίας δεδομένων κατά τη χρήση συστημάτων τεχνητής νοημοσύνης»*, ενώ στην παράγραφο 1 υποχρεώνει μεταξύ άλλων τον εργοδότη που εισάγει αλγοριθμικά συστήματα στην επιχείρηση, ή την πλατφόρμα, να εισάγουν στο Εθνικό Μητρώο συστημάτων τεχνητής νοημοσύνης, μεταξύ άλλων, πληροφορίες σχετικά με τα πρόσωπα που ενδέχεται να αφορά η χρήση τους, καθώς και μέτρα για την ασφαλή λειτουργίας τους.

Συμπερασματικά, η υποχρέωση διενέργειας έκθεσης αντικτύπου των αλγοριθμικών συστημάτων φαίνεται να κατέχει ιδιαίζουσα σημασία στον πυρήνα της σκέψης του ενωσιακού νομοθέτη. Πράγματι, ο ρόλος της έκθεσης έχει εν δυνάμει καθοριστικό ρόλο στη διαδικασία εφαρμογής συστημάτων T.N. στην επιχείρηση και στην επίδραση αυτών στα θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων. Πρώτα από όλα, η έκθεση είναι δομικά μια διαδικασία διαρθρωμένη με σκοπό να «αναγκάσει» τον εργοδότη που εισάγει και εφαρμόζει ανάλογα συστήματα, να συμμορφωθεί προς τις επιταγές, καταρχάς του Γ.Κ.Π.Δ. και του άρθρου 5 αυτού περί σύννομης επεξεργασίας δεδομένων, και δευτερευόντως προς τα ευρωπαϊκής και εθνικής προέλευσης νομοθετικά κείμενα για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, αφού απαιτεί τεκμηρίωση της νομικής βάσης και του σκοπού της εκάστοτε επεξεργασίας, ενώ απαιτεί ταυτοχρόνως και την αναλυτική πληροφόρηση των εργαζομένων για όλα τα ανωτέρω. Παράλληλα, τοποθετεί τον εργοδότη σε μια θέση όπου καλείται εκ των προτέρων να σχεδιάσει πολιτικές αντιμετώπισης των αναδυόμενων κινδύνων, αφήνοντας εν προκειμένω, και μεγάλο πεδίο συνεισφοράς των συνδικαλιστικών φορέων. Η μεγαλύτερη δε συνεισφορά της θεσμοθέτησης υποχρέωσης προς έκθεση εκτίμησης κινδύνων των αλγοριθμικών συστημάτων είναι η εξασφάλιση τόσο ενός *ex ante* όσο και *ex post* ελέγχου επί του αντικτύπου της αλγοριθμικής διοίκησης στις εργασιακές σχέσεις. Παρόλο που η Πράξη για την T.N. φαίνεται να υστερεί στο σημείο αυτό, δίνοντας προτεραιότητα μόνο στην εκ των προτέρων αξιολόγηση των εν λόγω συστημάτων, ο εργοδότης δεν παύει να δεσμεύεται από την επιταγή της συνεχούς επαναξιολόγησης των επιπτώσεων της T.N. στην εργασία απορρέουσα από τα λοιπά νομοθετικά κείμενα. Κατά συνέπεια, είναι κατανοητό πως η όλη διαδικασία δεν πρέπει να αντιμετωπίζεται από τον εργοδότη ως «κουτάκι προς τσεκάρισμα», ως τεχνική προϋπόθεση που πρέπει να διεκπεραιώσει τυπικά, αλλά πολύ περισσότερο ως μια ευκαιρία για την επιχείρηση που χρησιμοποιεί αλγοριθμικά συστήματα να αναδιοργανώσει την εσωτερική της λειτουργία με τρόπο που να συμμορφώνεται προς την ορθή χρήση αυτών⁴³.

2.2 Η αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων

⁴³ Aloisi, «Regulating Algorithmic Management at Work»

Τα συστήματα αυτοματοποιημένης λήψης αποφάσεων (Automated Decision Making Systems-ADMS), αποτελούν την σημαντικότερη έκφραση της αλγοριθμικής διοίκησης στο εργατικό δίκαιο. Αν και η χρήση τους δεν είναι ακόμη τόσο διαδεδομένη στις παραδοσιακές επιχειρήσεις, εν αντιθέσει με τις πλατφόρμες όπου τα συστήματα αυτά χρησιμοποιούνται κατά κόρον σε όλα τα στάδια της σύμβασης εργασίας/παροχής υπηρεσιών, και ειδικότερα σε σύγκριση με τα συστήματα παρακολούθησης και εποπτείας των εργαζόμενων, αποτελούν παρά ταύτα την επιτομή της λειτουργίας του «αλγοριθμικού αφεντικού». Υπό την έννοια αυτή, τα συστήματα αυτά δεν αποτελούν απλώς επικουρικά εργαλεία στην άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος, αλλά πολύ περισσότερο συνιστούν παράδειγμα ευθείας παραχώρησης της διευθυντικής εξουσίας σε ένα αλγοριθμικό σύστημα. Η υποκατάσταση, ωστόσο, του πραγματικού εργοδότη από ψηφιακά μέσα δεν αφήνεται αρρυθμιστή από το ευρωπαϊκό και το εθνικό δίκαιο, ήδη από τον Κανονισμό ΕΕ 2016/679, και με πολύ πιο απτό τρόπο στη νέα νομοθετική πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την Οδηγία περί των συνθηκών εργασίας στις πλατφόρμες. Στο παρόν υποκεφάλαιο, δε θα εξετάσουμε τον έλεγχο των ανωτέρω αποφάσεων υπό το πρίσμα των εργατικών, ευρωπαϊκών και εθνικών, κειμένων και γενικών αρχών. Όπως αναφέρεται και διεξοδικότερα στα ανωτέρω κεφάλαια, η πρόκληση που αντιμετωπίζει το εργατικό δίκαιο στις περιπτώσεις του «αποφασίζοντος αλγορίθμου» είναι να αποδείξει το ίδιο το γεγονός της ανάγκης εφαρμογής του. Με άλλα λόγια, είναι μακρά και δυσχερής η διαδικασία για να εφαρμοστεί η εργατική νομοθεσία κατά των διακρίσεων, αν δεν υπάρξουν πρώτα τα εργαλεία ώστε να διαπιστωθεί ότι οι παράμετροι που έλαβε υπόψη ο αλγόριθμος για την απόφασή του, εισήγαγαν αυτήν τη διάκριση. Υπό αυτήν την έννοια, αντικείμενο της παρούσας μελέτης είναι η αποδελτίωση των εργαλείων αυτών, και η δυνατότητα μη υπαγωγής αλλά και παρέμβασης των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους στις αυτοματοποιημένες αποφάσεις.

[Το άρθρο 22 του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων- Γ.Κ.Π.Δ.](#)

Η πρώτη και σημαντικότερη ρύθμιση, αφορώσα το υπό μελέτη θέμα, θεσπίστηκε με την εισαγωγή του άρθρου 22 του Γ.Κ.Π.Δ. περί «αυτοματοποιημένης ατομικής λήψης αποφάσεων, περιλαμβανομένης της κατάρτισης προφίλ». Το άρθρο 22 θέτει τις προϋποθέσεις για τη σύννομη χρήση αλγοριθμικών συστημάτων αναφορικά με τη λήψη αυτοματοποιημένων αποφάσεων, και εισάγει ταυτόχρονα για πρώτη φορά, μια ιδιότυπη διαδικασία εσωτερικού ελέγχου⁴⁴ της αυτοματοποιημένης απόφασης με χρήση Τ.Ν. στο πλαίσιο της επιχείρησης⁴⁵.

Καταρχάς, η αυτοματοποιημένη λήψη απόφασης, θεωρείται κατά το άρθρο 22 Γ.Κ.Π.Δ. ως είδος επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων και υπό αυτήν την έννοια εντάσσεται στο πεδίο ρύθμισης του Κανονισμού⁴⁶. Υπό αυτήν την έννοια, ο εργοδότης που επιλέγει σύστημα να εφαρμόσει σύστημα αυτοματοποιημένης λήψης αποφάσεων, υπόκειται σε όλες τις εκπορευόμενες από τον Γ.Κ.Π.Δ. υποχρεώσεις για κάθε είδους επεξεργασία, όπως αυτές αναλύθηκαν ανωτέρω.

⁴⁴ Δούκα, «Η λήψη «πλήρως αυτοματοποιημένων αποφάσεων» από τον εργοδότη»

⁴⁵ Ο εξωτερικός έλεγχος των αποφάσεων αυτών, στο πλαίσιο της τήρησης του Γ.Κ.Π.Δ., γίνεται με βάση το άρθρο 77 παρ. 1 του Κανονισμού από αρμόδια εθνική αρχή, αλλά και από τα αρμόδια εθνικά δικαστήρια δυνάμει του άρθρου 79 παρ. 1 του Κανονισμού.

⁴⁶ Γιαννακούρου, «Η ρύθμιση της αλγοριθμικής διοίκησης».

Κατά συνέπεια, ο εργοδότης οφείλει να επεξεργάζεται τα δεδομένα των εργαζομένων με τρόπο σύννομο, θεμιτό και διαφανή, παρ. 1 στοιχ. α'), να έχει έναν καθορισμένο, ρητό και νόμιμο σκοπό (παρ. 1 στοιχ. β'), η μεταβολή του οποίου επιτρέπεται μόνο στα όρια που θέτει το άρθρο 6 παρ. 4 Γ.Κ.Π.Δ., τα προσωπικά δεδομένα που υποβάλλονται σε επεξεργασία να είναι κατάλληλα, συναφή και αναγκαία σε συνάρτηση με τον σκοπό της επεξεργασίας (παρ. 1 στοιχ. γ'), να είναι ακριβή, να επικαιροποιούνται και να λαμβάνονται όλα τα εύλογα μέτρα για την άμεση διαγραφή ή διόρθωσή τους εάν είναι ανακριβή (παρ. 1 στοιχ. δ'), να διατηρούνται για το χρονικό διάστημα που είναι αναγκαίο για τον σκοπό της επεξεργασίας (παρ. 1 στοιχ. ε'), να υποβάλλονται σε επεξεργασία κατά τρόπο που εγγυάται την ασφάλεια των προσωπικών δεδομένων και της επεξεργασίας (παρ. 1 στοιχ. στ')⁴⁷. Τέλος, ο εργοδότης οφείλει να τηρεί και εδώ την υποχρέωση πληροφόρησης των αρ. 12-13 Γ.Κ.Π.Δ. προς τους εργαζομένους και τους εκπροσώπους τους. Η τελευταία, άλλωστε, αυτή υποχρέωση προβλέπεται ειδικότερα για την περίπτωση της αυτοματοποιημένης λήψης αποφάσεων, και ρητώς στην παρ. 2 περ. στ) του αρ. 13 και της παρ. 2 περ. ζ) αρ. 14 Γ.Κ.Π.Δ., ενώ το περιεχόμενο της ενημέρωσης αυτής πρέπει υποχρεωτικώς να συνίσταται, τουλάχιστον, σε σημαντικές πληροφορίες σχετικά με τη λογική που ακολουθείται, καθώς και τη σημασία και τις προβλεπόμενες συνέπειες της εν λόγω επεξεργασίας για το υποκείμενο των δεδομένων. Η ανωτέρω δε υποχρέωση, όπως προαναφέρεται τηρείται τόσο αυτοτελώς από τον εργοδότη, όσο και κατόπιν αιτήματος του εργαζομένου.

Για τον ορισμό του πεδίου εφαρμογής του άρθρου 22, αλλά και των επόμενων νομοθετικών εργαλείων που θα εξεταστούν κατωτέρω, η συζήτηση εκκινεί από την έννοια της αυτοματοποιημένης απόφασης. Κατά τον Γ.Κ.Π.Δ., η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων, διακρίνεται από τεχνική άποψη, σε «αυτοματοποιημένη επεξεργασία», ούσα εκείνη η οποία διεξάγεται ολικώς ή μερικώς με αυτοματοποιημένα μέσα, και σε «χειροκίνητη επεξεργασία», εκείνη που πραγματοποιείται αποκλειστικώς με ανθρώπινη ενέργεια⁴⁸. Ως πλήρως ή ολικώς αυτοματοποιημένη επεξεργασία/απόφαση ορίζεται εκείνη η οποία λαμβάνεται μόνο ή κυρίως με αυτοματοποιημένα μέσα, ενώ η ανθρώπινη ενέργεια, εφόσον αυτή υπάρχει, είναι επουσιώδης. Εν αντιθέσει, οι ημιαυτοματοποιημένες αποφάσεις λαμβάνονται με συνδυασμό ανθρώπινης παρέμβασης, σε σημαντικό βαθμό, και αυτοματοποιημένων μέσων. Το κριτήριο για να θεωρηθεί μια απόφαση πλήρως ή μερικώς αυτοματοποιημένη, έγκειται, επομένως, στην ένταση της ανθρώπινης παρέμβασης. Αν η τελευταία επιδρά σημαντικά στο τελικό αποτέλεσμα της επεξεργασίας των δεδομένων, π.χ. ο εργοδότης ως ο εκτελών την επεξεργασία, συλλέγει και ο ίδιος δεδομένα τα οποία εν συνεχεία συνεκτιμά μαζί με όσα διοχετεύθηκαν στον αλγόριθμο, τότε αναφερόμαστε σε ημιαυτοματοποιημένη απόφαση. Αν, αντιθέτως, ο εργοδότης έχει επικουρικό ρόλο ως προς το τελικό αποτέλεσμα της επεξεργασίας και επομένως στην απόφαση, όπως συμβαίνει στην περίπτωση που ο ίδιος απλώς επιτηρεί την ορθή λειτουργία του συστήματος, εν προκειμένω μιλάμε για πλήρως αυτοματοποιημένη απόφαση⁴⁹. Το άρθρο 22 του Γ.Κ.Π.Δ. αναφέρεται σε «απόφαση που λαμβάνεται αποκλειστικά βάσει αυτοματοποιημένης επεξεργασίας», και συνεπώς τόσο οι μερικώς αυτοματοποιημένες αποφάσεις, όσο και, προφανώς, οι χειροκίνητες αποφάσεις, βρίσκονται εκτός του πεδίου εφαρμογής του. Το γεγονός αυτό

⁴⁷ Δούκα, «Η λήψη “πλήρως αυτοματοποιημένων αποφάσεων” από τον εργοδότη»

⁴⁸ Βλ. και το γράμμα του νόμου σε άρθρο 4 στοιχ. 2 καθώς και άρθρο 2 παρ. 1

⁴⁹ Convention for the Protection of Individuals with regard to Automatic Processing of Personal Data, 1985, άρθρο 2 στοιχ. C, όπως αναφέρεται σε Δούκα, «Η λήψη “πλήρως αυτοματοποιημένων αποφάσεων” από τον εργοδότη», σελ.382, υποσημ. 62

προσφέρει μειωμένο προστατευτικό πλαίσιο απέναντι στους εργαζομένους που υπόκεινται στην αλγοριθμική διοίκηση, ειδικά σε σύγκριση με το πλαίσιο προστασίας που εισάγεται πλέον για τους εργαζομένους στις πλατφόρμες, όπως θα εξεταστεί κατωτέρω. Παρά ταύτα, γίνεται δεκτό ότι εν αμφιβολία περί του αν πρόκειται για ημιαυτοματοποιημένη απόφαση ή όχι, με κριτήριο την αρχή της προστασίας του εργαζομένου, θα πρέπει να θεωρηθεί ότι η ανθρώπινη ενέργεια είναι επουσιώδης και συνεπώς χωρεί εφαρμογή του άρθρου 22 Γ.Κ.Π.Δ. λόγω πλήρους αυτοματοποιημένης απόφασης.

Για την εφαρμογή του άρθρου 22 Γ.Κ.Π.Δ. απαιτείται η πλήρως αυτοματοποιημένη απόφαση να παράγει έννομα αποτελέσματα που τον αφορούν ή να τον επηρεάζει σημαντικά με παρόμοιο τρόπο. Με τον όρο έννομα αποτελέσματα νοείται οποιαδήποτε επίδραση ή μεταβολή επέρχεται στη νομική κατάσταση του εργαζομένου, είτε αυτή εκδηλώνεται με τη δημιουργία νέων υποχρεώσεων και δικαιωμάτων είτε επιδρά σημαντικά στο περιεχόμενο των ήδη υπαρχόντων⁵⁰, είτε αυτά απορρέουν από τη συμβατική σχέση, είτε από κανονιστική διάταξη νόμου, ΣΣΕ, διαιτητικής απόφασης κλπ. Η έννοια δε αυτή δεν προϋποθέτει το «δυσμενές» των εννόμων αποτελεσμάτων⁵¹. Έτσι, ο εργαζόμενος δεν χρειάζεται να αποδείξει βλάβη ή ζημία προκειμένου να επικαλεστεί το άρθρο 22 Γ.Κ.Π.Δ., και να ασκήσει τα δικαιώματα που απορρέουν από αυτό⁵². Αρκεί συνεπώς, μόνο το γεγονός πως η πλήρως αυτοματοποιημένη απόφαση επέδρασε σημαντικά στον ίδιο. Το τελευταίο δε πρέπει να ερμηνεύεται ευρέως ώστε να μπορούν να συμπεριληφθούν και αποφάσεις οι οποίες δεν έχουν εμφανή και ευθεία επίδραση στον εργαζόμενο, όπως η απόφαση για πρόσληψη ή προαγωγή του, πλην όμως δύναται να τον επηρεάσουν σημαντικά, όπως λ.χ. απόφαση ικανή να του στερήσει μελλοντικές εργασιακές προοπτικές εντός της επιχείρησης⁵³.

Περαιτέρω, στο πεδίο εφαρμογής του αρ. 22 Γ.Κ.Π.Δ. συμπεριλήφθηκε και η κατάρτιση προφίλ με τη χρήση αυτοματοποιημένων μέσων. Ο ορισμός της έννοιας αυτής, δίδεται στο άρθρο 4 στοιχ. 4 του Κανονισμού και περιγράφεται ως «οποιαδήποτε μορφή αυτοματοποιημένης επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που συνίσταται στη χρήση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα για την αξιολόγηση ορισμένων προσωπικών πτυχών ενός φυσικού προσώπου, ιδίως για την ανάλυση ή την πρόβλεψη πτυχών που αφορούν την απόδοση στην εργασία, την οικονομική κατάσταση, την υγεία, τις προσωπικές προτιμήσεις, τα ενδιαφέροντα, την αξιοπιστία, τη συμπεριφορά, τη θέση ή τις μετακινήσεις του εν λόγω φυσικού προσώπου». Οι πρακτικές δε και οι δυνατότητες της ανωτέρω επεξεργασίας έχουν ήδη αναλυθεί εκτενώς ανωτέρω, υπό Κεφάλαιο 2. Λαμβάνοντας υπόψη τα κριτήρια που θέτει ο Κανονισμός για τον προσδιορισμό της έννοιας, η κατάρτιση προφίλ του εργαζομένου πρέπει να πληροί σωρευτικά τις εξής τρεις προϋποθέσεις: α) να υπάρχει επεξεργασία προσωπικών δεδομένων συγκεκριμένου εργαζομένου, β) η

⁵⁰ Sandra Wachter, Brent Mittelstadt, και Luciano Floridi, «Why a Right to Explanation of Automated Decision-Making Does Not Exist in the General Data Protection Regulation», *International Data Privacy Law* 7, αρ. 2 (2017): 76.

⁵¹ Το ίδιο επιβεβαιώνει και η Γνωμοδότηση 2/2017 της ΟΕ29 αναφέροντας ρητά πως «ακόμη και η θετική αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων μπορεί να επηρεάσει σημαντικά ένα άτομο, λ.χ. εάν το αίτημα είναι ιδιαίτερα ενοχλητικό ή επικίνδυνο, λαμβάνοντας υπόψη τις συνθήκες του υποκειμένου».

⁵² Εν αντιθέσει, ο εργαζόμενος θα πρέπει να αποδείξει βλάβη του ή ζημία από την αυτοματοποιημένη λήψη απόφασης για την προσφυγή στο δικαστήριο, αφού κατ' άρθρο 79 Γ.Κ.Π.Δ. η ζημία γεννά έννομο συμφέρον για δικαστική προστασία

⁵³ Emre Bayamlioglu, *Transparency of Automated Decisions in the GDPR: An Attempt for Systemisation* (2018), <https://ssrn.com/abstract=3097653>.

επεξεργασία αυτή είναι αυτοματοποιημένη, γ) η επεξεργασία αυτή να συνίσταται στην χρήση των προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου και να γίνεται με στόχο την αξιολόγηση ορισμένων προσωπικών πτυχών τούτου, ιδίως την ανάλυση ή την πρόβλεψη πτυχών της συμπεριφοράς, των προτιμήσεων και της κατάστασής του. Αν οποιοδήποτε από τα ανωτέρω στοιχεία λείπει, τότε η κατάρτιση προφίλ συνιστά απλή επεξεργασία προσωπικών δεδομένων, υποκειμένη στις αντίστοιχες διατάξεις του Κανονισμού, πλην όμως δεν υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής του αρ. 22 αυτού.

Αναλυτικότερα, για την πλήρωση της πρώτου στοιχείου, απαιτώντας ο Κανονισμός να αφορά η επεξεργασία συγκεκριμένο εργαζόμενο, επισημαίνει πως θα πρέπει το προφίλ να είναι εξατομικευμένο, υπό την έννοια ότι θα πρέπει να προσδιορίζεται ή να μπορεί να προσδιοριστεί ο εργαζόμενος του οποίου τα δεδομένα συλλέγονται. Αν η συλλογή έχει υποστεί ανωνυμοποίηση ή σε κάθε περίπτωση δεν μπορεί να εντοπιστεί το υποκείμενο των δεδομένων, τότε δεν μπορούμε να μιλήσουμε για την κατάρτιση προφίλ του αρ. 22. Η δεύτερη προϋπόθεση, αφορά τον τρόπο επεξεργασίας των δεδομένων που καταρτίζουν το εν λόγω προφίλ, επιδιώκοντας εν προκειμένω μια ευρύτερη ρύθμιση από αυτήν που περιεγράφηκε ανωτέρω περί των αυτοματοποιημένων αποφάσεων. Αναφερόμενη η διάταξη σε «αυτοματοποιημένη επεξεργασία οποιασδήποτε μορφής» επιθυμεί να εντάξει στο πεδίο εφαρμογής και την κατάρτιση προφίλ που έχει πραγματοποιηθεί όχι μόνο με πλήρη αλλά ακόμη και μερική επεξεργασία, διευρύνοντας εν προκειμένω το πεδίο προστασίας του εργαζομένου. Τέλος, η τρίτη προϋπόθεση αφορά τον σκοπό της κατάρτισης προφίλ από την πλευρά του εργοδότη. Κατά τον Γ.Κ.Π.Δ., η αξιολόγηση του εργαζομένου αποτελεί εννοιολογικό στοιχείο της κατάρτισης προφίλ. Κατά συνέπεια, αν ο εργοδότης συλλέγει δεδομένα εργαζομένων, π.χ. φύλο, ειδικότητα, επίπεδο σπουδών κλπ., με απλό σκοπό την ταξινόμησή τους για στατιστικούς και μόνο λόγους ή για την χάραξη της εργασιακής του πολιτικής, τότε δεν αναφερόμαστε σε κατάρτιση προφίλ υπό το 22 του Κανονισμού. Σκοπός του εργοδότη, για την υπαγωγή στο εν λόγω άρθρο, πρέπει πάντοτε να είναι η αξιολόγηση ατομικά κάθε εργαζομένου, και άρα η ταξινόμηση αυτού σε ένα πλαίσιο κατάταξης που άπτερο σκοπό έχει την επίδραση στην εργασιακή του κατάσταση. Αξιοσημείωτη είναι ωστόσο η εξής διευκρίνιση: παρά το γεγονός ότι η αξιολόγηση του εργαζομένου εντάσσεται στην έννοια της κατάρτισης προφίλ, δεν συμβαίνει το ίδιο και με την λήψη της απόφασης από τον εργοδότη. Έτσι, η κατάρτιση προφίλ εργαζομένου δεν συνιστά αφ' εαυτή αυτοματοποιημένη λήψη απόφασης⁵⁴, αλλά μπορεί να λειτουργεί απλώς υποστηρικτικά στην, κατά τα άλλα «χειροκίνητη», απόφαση του εργοδότη. Ωστόσο, ο ευρωπαϊός νομοθέτης την εντάσσει σαφώς στο ίδιο επίπεδο επικινδυνότητας με την αλγοριθμική απόφαση, αντιλαμβανόμενος την ευθεία επίδραση που μπορεί αυτή να ασκήσει στο νομικό καθεστώς του εργαζομένου⁵⁵. Υπό την έννοια αυτή, αναγνωρίζεται πως η κατάρτιση προφίλ εργαζομένου από τον εργοδότη, εμπεριέχει τη βούληση για λήψη απόφασης, έστω και μελλοντικά, δεδομένου ότι συνιστά κρίση για τον

⁵⁴ Αργυρώ Περτσινίδου, «Η κατάρτιση εξατομικευμένων προφίλ ως εργαλείο αξιολόγησης στο ψηφιακό περιβάλλον εργασίας – Εξόρυξη γνώσης από βάσεις δεδομένων: Κίνδυνοι και προκλήσεις», *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου* 78, αρ. 8 (2019): 931–952.: Κίνδυνοι και προκλήσεις: «Η κατάρτιση προφίλ μπορεί κατ' επιλογήν και όχι κατ' ανάγκην να οδηγήσει σε αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων που αφορούν τη συμπεριφορά, την επίδοση και την εξέλιξη του εργαζομένου, η οποία, σε αντίθεση με την κατάρτιση προφίλ, αποκλείει τον οποιονδήποτε βαθμό ανθρώπινης παρέμβασης».

⁵⁵ Βλ. και σκέψη 75 Γ.Κ.Π.Δ.: ρητά συγκαταλέγονται στην έννοια του κινδύνου η αξιολόγηση προσωπικών πτυχών, η ανάλυση ή πρόβλεψη πτυχών που αφορούν την εργασιακή επίδοση, την οικονομική κατάσταση, την υγεία, προσωπικές προτιμήσεις ή συμφέροντα, την αξιοπιστία ή τη συμπεριφορά, τη θέση ή τις μετακινήσεις, προκειμένου να δημιουργηθούν ή να χρησιμοποιηθούν προσωπικά προφίλ.

εργαζόμενο η οποία δύναται, και συνήθως χρησιμοποιείται, είτε αποκλειστικά είτε επικουρικά, ως εργαλείο για τη λήψη απόφασης από τον εργοδότη.

Η παρ. 1 του άρθρου 22 Γ.Κ.Π.Δ. ορίζει επακριβώς ότι «*το υποκείμενο των δεδομένων έχει το δικαίωμα να μην υπόκειται σε απόφαση που λαμβάνεται αποκλειστικά βάσει αυτοματοποιημένης επεξεργασίας, συμπεριλαμβανομένης της κατάρτισης προφίλ, η οποία παράγει έννομα αποτελέσματα που το αφορούν ή το επηρεάζει σημαντικά με παρόμοιο τρόπο*». Η γραμματική διατύπωση της διάταξης έχει γεννήσει μεγάλη συζήτηση σχετικά με τη νομική φύση του άρθρου 22. Για πολλά χρόνια, η πλειοψηφία της θεωρίας⁵⁶ υποστήριζε, βασιζόμενη στην σκέψη 71 του Κανονισμού⁵⁷, την άποψη πως το αρ. 22 εισάγει γενική απαγόρευση προς τον υπεύθυνο επεξεργασίας, εν προκειμένω εργοδότη, να λάβει αποφάσεις με αυτοματοποιημένα μέσα, υπό το πρίσμα πως σκοπός του ευρωπαϊού νομοθέτη ήταν η δημιουργία ενός προστατευτικού πλαισίου για το υποκείμενο των δεδομένων, χωρίς αυτό να χρειάζεται να μπει στη διαδικασία να αποκρούσει την εν λόγω επεξεργασία με την άσκηση κάποιου ιδιαίτερου δικαιώματος. Την ίδια άποψη υποστήριξε πολύ εμφατικά και η Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29 (OE29)⁵⁸ στο έγγραφό της με τίτλο «Κατευθυντήριες γραμμές για την αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων και την κατάρτιση προφίλ για τους σκοπούς του κανονισμού 2016/679» του 2018 (έγγραφο wp251)⁵⁹, πως, δηλαδή, βάσει του άρθρου 22 Γ.Κ.Π.Δ., οι αυτοματοποιημένες δεν είναι γενικώς επιτρεπτές υπό την προϋπόθεση πως το υποκείμενο των δεδομένων, εν προκειμένω ο εργαζόμενος, δεν θα εναντιωθεί, αλλά αντιθέτως εισάγει γενική απαγόρευση αυτών, υπό ορισμένες εξαιρέσεις. Την άποψη αυτή αποκρυστάλλωσε, θέτοντας τέλος στην ανωτέρω συζήτηση και η πρόσφατη απόφαση του ΔΕΕ Schufa Holding AG., υπόθεση C-634/21⁶⁰, η οποία επιβεβαίωσε τη νομική φύση του αρ. 22 ως γενική απαγόρευση.

Η παράγραφος 2 του παρόντος άρθρου, θεσπίζει τις εξαιρέσεις κατά τις οποίες η αυτοματοποιημένη λήψη απόφασης είναι επιτρεπτή, αναφερόμενη στις εξής τρεις περιπτώσεις α) αυτή να είναι αναγκαία για τη σύναψη ή την εκτέλεση της σύμβασης μεταξύ του εκτελούντος την επεξεργασία και του υποκειμένου των δεδομένων, β) να επιτρέπεται από το δίκαιο της ΕΕ ή το εθνικό δίκαιο, πάντοτε μαζί με την πρόβλεψη κατάλληλων μέτρων προς εξισορρόπηση και γ) να βασίζεται στη ρητή συγκατάθεση του υποκειμένου του δεδομένων. Όλες οι ανωτέρω περιπτώσεις είναι περιοριστικά αναφερόμενες και δεν επιδέχονται διασταλτικής ερμηνείας. Είναι προφανές ότι

⁵⁶ Emily Pehrsson, *The Meaning of the GDPR Article 22* (EU Law Working Papers No. 31, Stanford-Vienna Transatlantic Technology Law Forum, 2018) · Rigotti και Fosch-Villaronga, «Fairness, AI & Recruitment»

⁵⁷ «Το υποκείμενο των δεδομένων θα πρέπει να έχει το δικαίωμα να μην υπόκειται σε απόφαση, η οποία μπορεί να περιλαμβάνει κάποιο μέτρο, με την οποία αξιολογούνται προσωπικές πτυχές που το αφορούν, λαμβανόμενη αποκλειστικά βάσει αυτοματοποιημένης επεξεργασίας και η οποία παράγει έννομα αποτελέσματα έναντι του προσώπου αυτού ή το επηρεάζει σημαντικά κατά ανάλογο τρόπο, όπως η αυτόματη άρνηση επιγραμμικής αίτησης πίστωσης ή πρακτικές ηλεκτρονικών προσλήψεων χωρίς ανθρώπινη παρέμβαση. Η επεξεργασία αυτή περιλαμβάνει την «κατάρτιση προφίλ» που αποτελείται από οποιαδήποτε μορφή αυτοματοποιημένης επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα για την αξιολόγηση προσωπικών πτυχών σχετικά με ένα φυσικό πρόσωπο, ιδίως την ανάλυση ή την πρόβλεψη πτυχών που αφορούν τις επιδόσεις στην εργασία, την οικονομική κατάσταση, την υγεία, τις προσωπικές προτιμήσεις ή συμφέροντα, την αξιοπιστία ή τη συμπεριφορά, τη θέση ή κινήσεις του υποκειμένου των δεδομένων, στον βαθμό που παράγει νομικά αποτελέσματα έναντι του προσώπου αυτού ή το επηρεάζει σημαντικά κατά ανάλογο τρόπο»

⁵⁸ Ευρωπαϊκό ανεξάρτητο συμβουλευτικό όργανο για την προστασία των δεδομένων και της ιδιωτικής ζωής, πλέον τα καθήκοντά της τα ασκεί το ευρωπαϊκό συμβούλιο προστασίας δεδομένων (ΕΠΣΔ)

⁵⁹ https://www.dpa.gr/sites/default/files/2020-05/wp260rev01_el.pdf

⁶⁰ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:62021CJ0634&qid=1727034634836>,

δημοσιευμένη στη συνεδρίαση της 7^{ης} Δεκεμβρίου 2023

εφαρμόζοντας την εν λόγω ρύθμιση στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, οι δυσκολίες που συναντώνται είναι αρκετές και πολυσχιδείς. Αναλύοντας, και υπό το πρίσμα του άρθρου, τους προβληματισμούς που τέθηκαν και ανωτέρω υπό σημείο 3.1, σχετικά με το άρθρο 5 του Γ.Κ.Π.Δ., λεκτέα είναι τα ακόλουθα.

Ως προς την πρώτη εξαίρεση που εισάγει η παρ. 2 περί αναγκαιότητας της αυτοματοποιημένης λήψης απόφασης για τη σύναψη και την εκτέλεση της σύμβασης, ήτοι για την πρόσληψη του εργαζομένου και την λειτουργία της εργασιακής σύμβασης καθ' όλα τα στάδια αυτής, θα πρέπει η προσέγγιση της έννοιας «αναγκαιίας» να γίνεται στενά και πάντοτε σύμφωνα με την πάγια ερμηνεία του ΔΕΕ⁶¹. Συνεπώς, προκειμένου να κριθεί η αναγκαιότητα της αυτοματοποιημένης διαδικασίας για τη λήψη της απόφασης του εργοδότη, θα πρέπει να αυτή να θεωρείται απολύτως απαραίτητη για τη σύναψη ή την εκτέλεση της σύμβασης εργασίας, με τρόπο που χωρίς αυτή τα παραπάνω δεν θα ήταν δυνατά. Δεν αρκεί επομένως, ούτε ο συμβατικός όρος που επιτρέπει την λήψη της αυτοματοποιημένης απόφασης, ούτε όμως και η επίκληση του εργοδότη στην ανάγκη διευκόλυνσής του κατά τη σύναψη ή εκτέλεση της σύμβασης εργασίας. Κατά τα παραπάνω, ο ισχυρισμός του εργοδότη, πως η αυτοματοποιημένη λήψη απόφασης για την πρόσληψη εργαζομένου, θα διευκολύνει απλώς το χειρισμό του υπέρογκου αριθμού αιτήσεων και βιογραφικών που καλείται να αξιολογήσει, δεν αποτελεί αποδεκτή νομική βάση κατά την περίπτωση α) της παρ. 2 του αρ. 22 Γ.Κ.Π.Δ. Κατά συνέπεια, η έννοια της αναγκαιότητας, θα πρέπει να εξεταστεί εδώ με βάση την αρχή της αναλογικότητας, διαπιστώνοντας, δηλαδή, θετικά πως πράγματι, δεν υπάρχει λιγότερο παρεμβατικός τρόπος για τον εργαζόμενο, πέραν της αυτοματοποιημένης λήψης απόφασης. Η δε επικαλούμενη αναγκαιότητα θα πρέπει να συνδέεται στενά με την σύναψη ή εκτέλεση της σύμβασης εργασίας, όπως για παράδειγμα συμβαίνει όταν υπάρχει ανάγκη να προσδιορισθεί το ύψος του μισθού του εργαζομένου, ή να κριθεί ο επιλεγέντας εργαζόμενος για επικείμενη προαγωγή κλπ.⁶²

Η δεύτερη εξαίρεση του αρ. 22 σχετικά με την επιτρεπόμενη λήψη αυτοματοποιημένης απόφασης αφορά την περίπτωση όπου αυτό προβλέπεται από *το δίκαιο της Ένωσης ή το δίκαιο κράτους-μέλους στο οποίο υπόκειται ο υπεύθυνος επεξεργασίας*. Ως πρόσθετη προϋπόθεση για την πλήρωση της παρούσας νομικής βάσης, ο νομοθέτης απαιτεί να προβλέπονται κατάλληλα μέτρα για την προστασία των δικαιωμάτων των ελευθεριών και των έννομων συμφερόντων του υποκειμένου των δεδομένων από την ίδια τη νομοθεσία. Ως τέτοια δε μέτρα μπορούν να θεωρηθούν το δικαίωμα για ανθρώπινη παρέμβαση ή αμφισβήτηση της απόφασης. Ωστόσο, η συγκεκριμένη νομική βάση θα πρέπει να ερμηνευθεί στενά, σε καμία περίπτωση δεν θα πρέπει να θεωρηθεί ότι χωρεί αναλογικής εφαρμογής⁶³. Το αληθές δε νόημα της περ. β της παρ. 2 άρθρου 22 δεν είναι να αποτελέσει όχημα για την καταστρατήγηση της γενικής απαγόρευσης που αυτό εισάγει, αλλά, αντιθέτως, η βούληση του ευρωπαϊού νομοθέτη είναι να αφήσει ένα ευρύτερο περιθώριο στα κράτη-μέλη να ορίσουν τα ίδια τις ειδικότερες περιπτώσεις στις οποίες θα επιτρέπεται, πάντοτε κατ' εξαίρεση, η αυτοματοποιημένη λήψη απόφασης.

⁶¹ υπόθεση C-524/06, Heinz Huber κατά Ομοσπονδιακής Δημοκρατίας της Γερμανίας, σκ. 52,

⁶² Βικτωρία Δούκα, *Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας* (Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα, 2011), ιδίως σ. 147 επ., βλ. και απόφαση ΑΠ 1/2017 «Έτσι ο σκοπός της συλλογής και επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων επιτρέπεται αποκλειστικά καταρχήν για τους σκοπούς που συνδέονται άμεσα με τη σχέση απασχόλησης και την οργάνωση της εργασίας».

⁶³ Δούκα, «Η λήψη “πλήρως αυτοματοποιημένων αποφάσεων” από τον εργοδότη»

Τέλος, η τρίτη περίπτωση επιτρεπόμενης λήψης αυτοματοποιημένης απόφασης του αρ. 22, είναι και αυτή που παρουσιάζει τη μεγαλύτερη ιδιαιτερότητα κατά την εφαρμογή της στο πεδίο του εργατικού δικαίου. Η συγκατάθεση του εργαζομένου ως νομική βάση για την επεξεργασία δεδομένων, αλλά και εν γένει για τη λειτουργία του εργατικού δικαίου, αντιμετωπίζεται με καχυποψία λόγω της δομικής συμβατικής ανισότητας των μερών, που διατρέχει τις εργασιακές σχέσεις. Συνεπώς, η συγκατάθεση του εργαζομένου ως νομική βάση για την επιτρεπόμενη αυτοματοποιημένη λήψη απόφασης που αφορά την εργασιακή του σχέση, θεωρείται από μεγάλο μέρος της θεωρίας⁶⁴ ως, κατά τεκμήριο, μη ελεύθερη, απόρροια της εγγενούς ανισομέρειας της εργασιακής σχέσης. Παράλληλα, κρατούσα είναι η άποψη πως η συγκατάθεση του εργαζομένου δεν πρέπει να ζητείται, και σε κάθε περίπτωση δεν θεωρείται επιτρεπτή νομική βάση για την επεξεργασία δεδομένων του εργαζομένου, όταν αυτή δεν είναι αναγκαία⁶⁵. Συνεπώς, όταν ο εργοδότης μπορεί να στηρίξει την αυτοματοποιημένη σε άλλη νομική βάση, ήτοι σε μια από τις περιπτώσεις του άρθρου 6 παρ. 1 στοιχεία β'-στ' και του άρθρου 9 παρ. 2 στοιχ. β'-ι' Γ.Κ.Π.Δ., τότε η συγκατάθεση του εργαζομένου θεωρείται μη αποδεκτή νομική βάση. Εν αντιθέσει, βάσει του αρ. 7 παρ. 4, όπως αυτό αναλύθηκε και ανωτέρω, θα πρέπει να θεωρηθεί πως η συγκατάθεση που δίδεται από τον εργαζόμενο στις περιπτώσεις όπου αυτή δεν απαιτείται, είναι και εκείνη που δίδεται χωρίς ελεύθερη βούληση.

Τέλος, ο εργοδότης που εφαρμόζει σύστημα αυτοματοποιημένης λήψης απόφασης, δεν δύναται βάσει της παρ. 4 του άρθρου 22 να επεξεργαστεί τις ειδικές κατηγορίες προσωπικών δεδομένων, όπως αυτές ορίζονται στο άρθρο 9 του Γ.Κ.Π.Δ., εκτός αν συντρέχει κάποια από τις περιπτώσεις της παρ. 2 του αρ. 9, περ. α) ή ζ), αν δηλαδή υπάρχει συγκατάθεση του εργαζομένου ή η επεξεργασία δικαιολογείται για λόγους δημοσίου συμφέροντος. Αυτονόητο είναι πως τα περί συγκατάθεσης του εργαζομένου, που αναφέρθηκαν ανωτέρω, ισχύουν και εν προκειμένω, ώστε η επεξεργασία των ειδικών κατηγοριών προσωπικών δεδομένων με τη σύμφωνη γνώμη του εργαζομένου να πρέπει να αντιμετωπίζεται με μεγάλη καχυποψία.

Τα δικαιώματα των εργαζομένων και παρόχων υπηρεσιών απέναντι στην αλγοριθμική διοίκηση

Η παρ. 3 του αρ. 22 του Γ.Κ.Π.Δ. ορίζει πως «στις περιπτώσεις που αναφέρονται στην παράγραφο 2 στοιχεία α) και γ), ο υπεύθυνος επεξεργασίας των δεδομένων εφαρμόζει κατάλληλα μέτρα για την προστασία των δικαιωμάτων, των ελευθεριών και των έννομων συμφερόντων του

⁶⁴ Βικτωρία Δούκα, 'Αλγοριθμική διοίκηση: Η άσκηση των εργοδοτικών εξουσιών με την χρήση αλγορίθμων στις παραδοσιακές επιχειρήσεις,' *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου* 81, αρ. 3 (2022): 233-271 · Rigotti και Fosch-Villaronga, «Fairness, AI & Recruitment» · Aloisi, «Regulating Algorithmic Management» · Γνώμη 2/2017 ΟΕ29 όπου αναφέρεται ρητά πως «εκτός από εξαιρετικές περιπτώσεις, οι εργοδότες θα πρέπει να βασίζονται σε άλλη νομική βάση πλην της συγκατάθεσης», αλλά και το ίδιο το κείμενο του Κανονισμού σκ. 32 και 42 προοιμίου

⁶⁵ Δούκα, *Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας*, 2011, ιδίως σ. 236 επ. (ιδίως 240), αλλά και Γνωμοδότηση 1/2020 Α.Π.Δ.Π.Χ. όπου: «Η εξαιρετική χρήση της νομικής βάσης της συγκατάθεσης στην επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων, εν όψει της ανισορροπίας ισχύος των μερών, είναι σύμφωνη με τον Γ.Κ.Π.Δ. εφόσον αφενός, αποκλεισθεί η εφαρμογή των λοιπών νομικών βάσεων του άρθρου 6 παρ. 1 Γ.Κ.Π.Δ., ιδίως εκείνων των άρθρων 6 παρ. 1 εδ. β', γ' και στ' 2, αφετέρου, διαπιστωθεί ότι πληρούνται οι όροι της έγκυρης συγκατάθεσης κατ' αρ. 4 περ. 11 και 7 Γ.Κ.Π.Δ. (βλ. Α.Π.Δ.Π.Χ. 37/2019 παρ. 5 και Α.Π.Δ.Π.Χ. 26/2019 παρ. 10-16 και ιδίως 20)»

υποκειμένου των δεδομένων, τουλάχιστον του δικαιώματος εξασφάλισης ανθρώπινης παρέμβασης από την πλευρά του υπευθύνου επεξεργασίας, έκφρασης άποψης και αμφισβήτησης της απόφασης». Η παράγραφος αυτή αποτελεί το θεμέλιο του πλαισίου προστασίας των εργαζομένων απέναντι στις αυτοματοποιημένες/αλγοριθμικές αποφάσεις, βάσει του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων. Το πλαίσιο αυτό συμπληρώνεται από την ελληνική νομοθεσία για την αστική ευθύνη του εργοδότη, τον ν. 4961/2022 και φυσικά από την νέα Οδηγία για τις συνθήκες εργασίας στις πλατφόρμες, όπως αυτή πρόκειται να εφαρμοστεί για τους εργαζόμενους και τους παρόχους υπηρεσιών συνδεδεμένους με αυτές.

Το άρθρο 3 ολοκληρώνει το πλαίσιο προστασίας απέναντι στις αυτοματοποιημένες αποφάσεις, περιγράφοντας κατά τρόπο πιο συγκεκριμένο τις εκατέρωθεν υποχρεώσεις και δικαιώματα του εργοδότη και των εργαζομένων. Έτσι, ο ευρωπαϊός νομοθέτης επιβάλλει στον εργοδότη που εφαρμόζει κατά σύνηνομο τρόπο αλγοριθμικά συστήματα αυτοματοποιημένων αποφάσεων, στις περιπτώσεις δηλαδή όπου υπάρχει επιτρεπόμενη λήψη αυτοματοποιημένης απόφασης, την υποχρέωση να λάβει κατάλληλα μέτρα για την προστασία των δικαιωμάτων και των έννομων συμφερόντων του εργαζομένου. Η επιταγή αυτή του νομοθέτη, όπως εξειδικεύεται στη συνέχεια της διάταξης, γεννά αντίστοιχα δικαιώματα για τους εργαζομένους, λειτουργώντας έτσι ως δευτερογενή ή εξ αντανάκλασης δικαιώματα⁶⁶. Η δε υποχρέωση του εργοδότη αναφορικά με τα εδώ οριζόμενα δικαιώματα, δεν εξαντλείται στην απλή ενημέρωση των εργαζομένων ότι μπορούν να τα ασκήσουν, αλλά ο εργοδότης θα πρέπει, προκειμένου να εκπληρώσει προσηκόντως την επιταγή του Κανονισμού, να δημιουργεί και να εγγυάται τις κατάλληλες συνθήκες ώστε αυτά να μπορέσουν πράγματι να ασκηθούν από τους εργαζομένους, υποβοηθώντας τους όποτε αυτό κριθεί απαραίτητο.

Η διάταξη επιλέγει να αναφερθεί ρητά σε τρία επιμέρους δικαιώματα, ως εκείνα των οποίων η άσκηση πρέπει τουλάχιστον και σε κάθε περίπτωση να εξασφαλίζεται. Τα δικαιώματα αυτά αναφέρονται ως δικαίωμα για εξασφάλιση ανθρώπινης παρέμβασης από την πλευρά του εργοδότη, δικαίωμα έκφρασης άποψης του εργαζομένου και δικαίωμα για αμφισβήτηση της απόφασης από αυτόν. Όπως είναι κατανοητό τα τρία αυτά δικαιώματα εμφανίζουν εσωτερική και λειτουργική συνάφεια μεταξύ τους⁶⁷. Δεν μπορεί, κατά συνέπεια, να αμφισβητηθεί η αυτοματοποιημένη απόφαση αν πρώτα δεν έχουν εκφραστεί οι σκέψεις και αντιρρήσεις του εργαζομένου ως προς αυτήν. Και αντιστρόφως, είναι μικρής, έως άνευ, σημασίας η δυνατότητα να εκφραστεί άποψη του εργαζομένου αν δεν μπορεί να ζητηθεί ανθρώπινη παρέμβαση και αλλαγή της απόφασης. Καθένα λοιπόν εξ αυτών προϋποθέτει και ταυτόχρονα συνεπάγεται το άλλο, σε τέτοιο βαθμό, ώστε να υποστηρίζεται πως ο νομοθέτης επιθυμεί να τα εισάγει ως ένα ενιαίο δικαίωμα, ιδωμένο από τρεις πλευρές⁶⁸.

⁶⁶ Για τη δημιουργία δικαιωμάτων του υποκειμένου των δεδομένων σε συνάρτηση με την εκπλήρωση των υποχρεώσεων του υπεύθυνου επεξεργασίας βλ. απόφαση Δ.Ε.Κ. (ήδη Δ.Ε.Ε.) της 7.5.2009 υπόθεση C-553/07, σκ. 68, και Εφ.Αθ. 3833/2003, η οποία ορθώς έκρινε ότι η ενημέρωση του εργαζομένου από τον εργοδότη δεν αποτελεί μόνο προϋπόθεση για την νομιμότητα της επεξεργασίας, αλλά και δικαίωμα του εργαζομένου αντίστοιχο στην υποχρέωση του εργοδότη

⁶⁷ Δούκα, «Η λήψη “πλήρως αυτοματοποιημένων αποφάσεων»

⁶⁸ Gianclaudio Malgieri, "Automated Decision-Making in the EU Member States: The Right to Explanation and Other 'Suitable Safeguards'," Computer Law & Security Review 35, αρ. 5 (2019). ιδίως παρ., όπως αναφέρεται σε Βικτωρία Δούκα, «Η λήψη “πλήρως αυτοματοποιημένων αποφάσεων” από τον εργοδότη»

Υπό τον όρο «έκφραση άποψης», ο νομοθέτης ρυθμίζει το δικαίωμα του εργαζομένου να εκφράσει αντιρρήσεις, οι οποίες δύνανται να καλύπτουν όλες τις πτυχές της αυτοματοποιημένης απόφασης. Έτσι ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να εκφράσει την αντίθεσή του τόσο ως προς την νομιμότητα της επεξεργασίας, όσο και ως προς το αποτέλεσμα της επεξεργασίας. Δύναται να αμφισβητήσει την ακρίβεια των δεδομένων που έχουν υποστεί επεξεργασία ή την ίδια τη συνάφεια τους με την αυτοματοποιημένη απόφαση. Κάθε δηλαδή στάδιο της αυτοματοποιημένης επεξεργασίας μπορεί να τεθεί υπό συζήτηση από τον εργαζόμενο, από τη νομιμότητα του σκοπού, μέχρι την ίδια το ίδιο το αποτέλεσμα. Στην πράξη το δικαίωμα αυτό μπορεί να το ασκήσει με πολλούς τρόπους ο εργαζόμενος, αναλόγως των ιδιαίτερων περιστάσεων της σχέσης εργασίας. Μπορεί έτσι, να απευθυνθεί γραπτώς, έντυπα ή ηλεκτρονικά, στον εργοδότη, ή να εκθέσει τις αντιρρήσεις του προφορικώς. Για την επικοινωνία αυτή δύναται να συμβουλευθεί ή να συνοδεύεται από τεχνικό ή νομικό σύμβουλο, ενώ μπορεί να προσκομίσει και νέα στοιχεία τα οποία στηρίζουν τις αντιρρήσεις του και επιθυμεί να ληφθούν υπόψη. Το δικαίωμα αυτό το ασκεί ενώπιο του εργοδότη, δύναται ωστόσο, αν και ο εργοδότης το κρίνει κατάλληλο, να γίνει με τα οριζόμενα πρόσωπα για την ανθρώπινη παρέμβαση, όπως αυτά εξηγούνται κατωτέρω.

Η δυνατότητα ανθρώπινης παρέμβασης από πλευράς του εργοδότη έχει την έννοια πως ο εργοδότης οφείλει να ορίσει ένα ή περισσότερα φυσικά πρόσωπα ως αρμόδια για να λάβουν υπόψη τις αντιρρήσεις που θα εκφράσει ο εργαζόμενος. Τα πρόσωπα αυτά δεν λειτουργούν φυσικά ως απλοί αποδέκτες των απόψεων του εργαζομένου, αλλά σκοπό έχουν να επανεξετάσουν τη λειτουργία του συστήματος αυτοματοποιημένης απόφασης ώστε να διαπιστώσουν αν το αποτέλεσμα που εξήγαγαν για τον εν λόγω εργαζόμενο είναι ασφαλές και ορθό. Αυτονόητο είναι, πως για να μπορέσουν τα πρόσωπα αυτά να λειτουργούν σύμφωνα με το ρόλο τους, θα πρέπει να διαθέτουν τις κατάλληλες τεχνικές νομικές γνώσεις και φυσικά να έχουν και μια λειτουργική/εσωτερική ανεξαρτησία από τον εργοδότη, η οποία δυστυχώς δεν φαίνεται να εξασφαλίζεται από τον Κανονισμό, γεγονός που απομειώνει την αποτελεσματική εφαρμογή της διάταξης. Η ανθρώπινη παρέμβαση, υπό την έννοια που αυτή εμφανίζεται στην παρ. 3 του αρ. 22 Γ.Κ.Π.Δ., συνεπάγεται τη νέα λήψη απόφασης, αν αυτό κριθεί απαραίτητο, με διαδικασία που μπορεί να είναι εξίσου μερικώς αυτοματοποιημένη ή πλήρως χειροκίνητη. Το αληθές νόημα δηλαδή της ανθρώπινης παρέμβασης, δεν αφορά κατ' ανάγκη την νέα απόφαση η οποία τελικώς θα ληφθεί, αλλά αφορά πρώτα από όλα τη διαδικασία που προηγείται μέχρι αυτήν. Την ανάγκη δηλαδή να επέμβει ο ανθρώπινος παράγοντας, λαμβάνοντας υπόψη όλα τα παλιά και νέα στοιχεία, και να αποφανθεί αν πράγματι υφίσταται οποιοδήποτε σφάλμα στην απόφαση, προχωρώντας έτσι σε νέα, η οποία σαφώς όμως μπορεί να ληφθεί και με ημιαυτοματοποιημένη επεξεργασία. Τα δύο αυτά στοιχεία πρέπει να πληρούνται σωρευτικά, έτσι ώστε τα εδώ οριζόμενα πρόσωπα να απαιτείται να έχουν ουσιώδη συμμετοχή τόσο στην παρακολούθηση και επαλήθευση της ορθότητας της διαδικασίας όσο και στην λήψη της απόφασης. Οποιαδήποτε ενέργεια του εργοδότη περιλαμβάνει μόνο τη μία εκ των δύο πτυχών, δεν ικανοποιεί προσηκόντως το δικαίωμα του εργαζομένου⁶⁹. Τέλος, ο Κανονισμός θεσπίζει ρητά το δικαίωμα του εργαζομένου να αμφισβητήσει την απόφαση, δυνατότητα που λειτουργεί συμπληρωματικά προς τη δυνατότητα να ζητηθεί ανθρώπινη παρέμβαση, καθώς και στην προκείμενη περίπτωση, ο εργαζόμενος ζητεί την

⁶⁹ Βικτωρία Δούκα, «Αλγοριθμική διοίκηση: Η άσκηση των εργοδοτικών εξουσιών με την χρήση αλγορίθμων στις παραδοσιακές επιχειρήσεις,» Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου 81, αρ. 3 (2022): 233–271.

ανάκληση της αυτοματοποιημένης απόφασης, για λόγο που μπορεί να αφορά αυτήν την ίδια ή τη διαδικασία με την οποία εκδόθηκε.

Όπως είναι κατανοητό, προκειμένου να ασκήσει ο εργαζόμενος το ανωτέρω «τριπλό» δικαίωμα, χρειάζεται να μπορεί να κατανοήσει τον τρόπο λειτουργίας του συστήματος αυτοματοποιημένης λήψης απόφασης, και ως εκ τούτου, απαιτείται από αυτόν ένα αναβαθμισμένο επίπεδο τεχνικής κατάρτισης. Το ερώτημα που ανακύπτει, εν προκειμένω, αφορά την ύπαρξη ή μη, υποχρέωσης του εργοδότη προς κάλυψη αυτού του κενού, άλλως, το ομολογουμένως πολυσυζητημένο σε θεωρία και νομολογία, δικαίωμα του εργαζομένου σε εξηγήσεις⁷⁰. Το δικαίωμα αυτό του εργαζομένου να αξιώσει όχι την απλή γνώση αλλά την εξήγηση/αιτιολογία της αυτοματοποιημένης απόφασης του εργοδότη, δεν προβλέπει ευθέως ο ευρωπαϊός νομοθέτης στο Γ.Κ.Π.Δ. Την ύπαρξή του στηρίζει ένα μέρος της θεωρίας⁷¹ στο ίδιο το γράμμα του νόμου της παρ. 3 του άρθρου 22 του Κανονισμού, όπου η εξήγηση της απόφασης συγκαταλέγεται εντός των κατάλληλων μέτρων προστασίας τα οποία δύναται να λάβει ο εργοδότης ως αντιστάθμισμα στην επιτρεπόμενη αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων. Υποστηρίζεται επίσης η άποψη⁷², πως το εν λόγω δικαίωμα μπορεί να συναχθεί από το ίδιο το προοίμιο του Κανονισμού, σκέψη 71⁷³, πλην όμως, η άποψη αυτή δεν βρίσκει μεγάλη απήχηση καθώς το σκεπτικό του Κανονισμού, λόγω έλλειψης δεσμευτικότητας, δεν μπορεί να αποτελέσει απτή νομική βάση δικαιώματος. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον για τη συζήτηση, παρουσιάζει η απόφαση Ολλανδικού Δικαστηρίου (υπόθεση *Ola*)⁷⁴, η οποία αποτέλεσε το πρώτο δείγμα νομολογίας δικαστηρίου κράτους-μέλους της ΕΕ, που αναγνώρισε το δικαίωμα σε εξηγήσεις για τον τρόπο που λαμβάνονται οι αυτοματοποιημένες αποφάσεις, ως δικαίωμα που απορρέει ερμηνευτικά από τον Γ.Κ.Π.Δ.

Την ανοιχτή αυτή, για χρόνια, συζήτηση, έκλεισε, στο πεδίο εφαρμογής της εργασίας σε πλατφόρμες, η πρόσφατη σχετική Οδηγία της ΕΕ και το άρθρο 11 αυτής⁷⁵, προβλέποντας ρητώς το δικαίωμα των εργαζομένων σε εξηγήσεις για κάθε αυτοματοποιημένη απόφαση της πλατφόρμας, και βαίνοντας έτσι πέραν των οριζόμενων του αρ. 22 Γ.Κ.Π.Δ. Η διάταξη, το πεδίο εφαρμογής της οποίας περιλαμβάνει τόσους τους μισθωτούς όσο και τους αυτοαπασχολούμενους παρόχους υπηρεσιών στις πλατφόρμες, υποχρεώνει τις τελευταίες να ορίζουν ως ένα επαρκώς

⁷⁰ De Stefano, Valerio και Simon Taes. «Algorithmic Management and Collective Bargaining».

⁷¹ Δούκα, «Η λήψη “πλήρως αυτοματοποιημένων αποφάσεων” από τον εργοδότη», 395

⁷² Antonio Aloisi και Nastazia Potocka-Sionek, "De-gigging the Labour Market? An Analysis of the 'Algorithmic Management' Provisions in the Proposed Platform Work Directive," *Italian Labour Law E-Journal* 15, αρ. 1 (2022): 29-50

⁷³ «Σε κάθε περίπτωση, η επεξεργασία αυτή θα πρέπει να υπόκειται σε κατάλληλες εγγυήσεις, οι οποίες θα πρέπει να περιλαμβάνουν ειδική ενημέρωση του υποκειμένου των δεδομένων και το δικαίωμα εξασφάλισης ανθρώπινης παρέμβασης, το δικαίωμα διατύπωσης της άποψής του, το δικαίωμα να λάβει αιτιολόγηση της απόφασης που ελήφθη στο πλαίσιο της εν λόγω εκτίμησης και το δικαίωμα αμφισβήτησης της απόφασης».

⁷⁴ Guillermo Lazcoz, «Automated Decision-Making Under Amsterdam's District Court Judgements: Drivers v. Uber and Ola». Στο *Time to Reshape the Digital Society: 40th Anniversary of the CRIDS*, επιμ. Herve Jacquemin (2021), Βρυξέλλες: Larcier, 251–267.

⁷⁵ «Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα έχουν το δικαίωμα να λαμβάνουν από την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας προφορικές ή γραπτές εξηγήσεις για κάθε απόφαση που λαμβάνεται ή υποστηρίζεται από αυτοματοποιημένο σύστημα λήψης αποφάσεων, χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση. Οι εξηγήσεις παρέχονται και διατυπώνονται με διαφανή και εύληπτο τρόπο, με σαφή και απλή γλώσσα. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας παρέχουν στα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμες πρόσβαση σε υπεύθυνο επικοινωνίας οριζόμενο από την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας με τον οποίο θα μπορούν να συζητούν και να διευκρινίζουν τα πραγματικά περιστατικά, τις περιστάσεις και τους λόγους που οδήγησαν στην απόφαση. Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας διασφαλίζουν ότι οι εν λόγω υπεύθυνοι επικοινωνίας διαθέτουν την αναγκαία ικανότητα, κατάρτιση και εξουσία για την άσκηση των εν λόγω καθηκόντων».

καταρτισμένο πρόσωπο ως contact person (πρόσωπο αρμόδιο για την επικοινωνία), στο οποίο οι εργαζόμενοι θα έχουν πρόσβαση ώστε να συζητήσουν και να διευκρινίσουν τα γεγονότα, τις συνθήκες και τους λόγους που οδήγησαν στην εν λόγω απόφαση. Από το γράμμα δε της διάταξης, προκύπτει πως σκοπός του νομοθέτη είναι η επέκταση του ως άνω δικαιώματος, όχι μόνο στις πλήρως αυτοματοποιημένες αποφάσεις, κατά τον ορισμό του Γ.Κ.Π.Δ., αλλά και σε εκείνες που υποστηρίζονται από αλγόριθμο, δηλαδή στις ημιαυτοματοποιημένες αποφάσεις. Αυτή η επέκταση της προστατικής εμβέλειας του δικαιώματος, αποτελεί μια ακόμη τομή της Οδηγίας, αναφορικά με την αλγοριθμική διοίκηση, σε σχέση με το προϋπάρχον νομοθετικό καθεστώς του Κανονισμού.

Κεφάλαιο 3: Μια κριτική προσέγγιση στη νομοθετική ρύθμιση της αλγοριθμικής διοίκησης

Η εξάπλωση της αλγοριθμικής διοίκησης σε όλο και περισσότερα πεδία της εργασίας, και η ένταση με την οποία αυτή επιδρά σε όλες τις εκφάνσεις της εργασιακής σχέσης, οδήγησε στην ανάγκη ρύθμισής της, σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο. Έχοντας ήδη επεξεργαστεί, στο προηγούμενο κεφάλαιο, τις βασικές νομοθετικές διατάξεις για την προσέγγιση του ζητήματος της μερικώς αυτοματοποιημένης άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος, εύλογα προκύπτει η ανησυχία για το αν τελικά τα υπάρχοντα νομοθετικά εργαλεία ρυθμίζουν επαρκώς, και κυρίως αποτελεσματικά, το υπό κρίση ζήτημα.

Μια ορθολογική προσέγγιση στο ερώτημα, προϋποθέτει την κατανόηση των υπαρκτών κινδύνων, που προκύπτουν ως αποτέλεσμα της χρήσης τεχνητής νοημοσύνης ως ρυθμιστικού παράγοντα της εργασιακής σχέσης. Έχοντας ήδη εντοπίσει τον πυρήνα του προβλήματος στο φλέγον ζήτημα της ασύμμετρης πληροφόρησης μεταξύ υποκειμένου των δεδομένων, ήτοι εργαζόμενος, και του κατόχου των δεδομένων-εργοδότη, αναπόφευκτα οδηγούμαστε στο συμπέρασμα, πως η βασική συνεισφορά μια αποτελεσματικής νομοθεσίας σχετικής με την αλγοριθμική διοίκηση, αποτελεί, καταρχήν, η κατασκευή της κατάλληλης εκείνης διαδικασίας, που θα ανοίξει το δρόμο προς την ελεύθερη, πλήρη και διαφανή πληροφόρηση του εργαζομένου. Πρώτο μέλημα ενός τέτοιου νομοθετικού πλαισίου (process-based law), είναι η δημιουργία ενός πλαισίου, μιας διαδικασίας, που θα δημιουργεί συνθήκες διαφάνειας, αλλά και λογοδοσίας, ανατρέποντας την ανισορροπία στην εργασιακή σχέση που, αναπόφευκτα, εντείνει η αλγοριθμική διοίκηση, λόγω της έλλειψης πληροφοριακής αυτοδιάθεσης του εργαζομένου⁷⁶. Με τον τρόπο αυτό, ένα νομοθετικό πλαίσιο το οποίο θα καταστήσει δυνατή την πρόσβαση σε επεξηγηματικές πληροφορίες σχετικά με την υποκείμενη λογική της αλγοριθμικής διοίκησης έχει διπλή δράση⁷⁷: από τη μια επιφορτίζει την επιχείρηση με την υποχρέωση ανάπτυξης εσωτερικών διαδικασιών, οι οποίες θα είναι τόσο οργανωτικά αποτελεσματικές, όσο και ελέγξιμες. Από την άλλη, ανοίγει το δρόμο για τη λυσιτελή εφαρμογή της, ήδη υπάρχουσας, ευρωπαϊκής και εθνικής, εργατικής νομοθεσίας. Η δημιουργία δικαιωμάτων, τόσο ατομικών όσο και συλλογικών, για την πρόσβαση

⁷⁶ Aloisi, «Regulating Algorithmic Management»

⁷⁷ Antonio Aloisi και Valerio De Stefano, *Your Boss Is an Algorithm: Artificial Intelligence, Platform Work and Labour*, Λονδίνο: Bloomsbury Publishing, 2022.

στο «μαύρο κουτί» της αλγοριθμικής διοίκησης, αποτελεί έτσι προϋπόθεση για την αποτελεσματική, δικαστική ή μη, προστασία του εργαζομένου.

Η θέση αυτή μπορεί να γίνει καλύτερα κατανοητή, αξιολογώντας την περίπτωση της ευρωπαϊκής και εθνικής νομοθεσίας για τις διακρίσεις κατά των εργαζομένων. Η δυσκολία του εργαζομένου να εισφέρει επαρκείς ενδείξεις σχετικά με την εις βάρος του διάκριση, ακόμη και κάνοντας χρήση των προσφερόμενων από το νόμο αποδεικτικών διευκολύνσεων, αποτελεί κοινή αποδοχή στην θεωρία και πράξη του εργατικού δικαίου⁷⁸. Το πρόβλημα αυτό, όπως είναι εύλογα κατανοητό, διογκώνεται, μπροστά στην απροσπέλαστη αδιαφάνεια του αλγορίθμου. Στόχος ενός αποτελεσματικού νομοθετικού πλαισίου για την αλγοριθμική διοίκηση, δεν είναι συνεπώς, μόνο η παραπομπή στη σχετική εργατική νομοθεσία κατά των διακρίσεων και η είσοδος του εργαζομένου σε έναν κοπιαστικό αγώνα με στόχο να αποδείξει πως συντρέχει έμμεση διάκριση από τον αλγόριθμο, αλλά η δημιουργία εκείνων των εργαλείων που θα διευκολύνουν τον εργαζόμενο, αρχικά να κατανοήσει ο ίδιος, και εν συνεχεία να αποδείξει πως υφίσταται περίπτωση *prima facie* διάκρισης, βάσει της ένδειξης ενός αλγοριθμικού εργαλείου, ως πηγή προκατάληψης⁷⁹.

Ταυτόχρονα, το εφαρμοζόμενο νομοθετικό πλαίσιο, οφείλει καταρχήν, να ακολουθεί μια ολιστική στρατηγική απέναντι στο ζήτημα της αλγοριθμικής διοίκησης. Συνεπώς, αντί να εξετάζονται μεμονωμένα οι λειτουργίες των αλγοριθμικών συστημάτων σε κάθε τομέα της παραγωγής ξεχωριστά, χρειάζεται να αντιμετωπιστεί το φαινόμενο του «αλγοριθμικού εργοδότη, ως σύνολο στον κόσμο της εργασίας. Ο υπάρχων κατακερματισμός των οικείων νομοθετικών πλαισίων, μετά την ψήφιση του Κανονισμού ΕΕ 689/2024 (Πράξη για την TN) και της Οδηγίας ΕΕ 2024/2831 για τις συνθήκες εργασίας στις ψηφιακές πλατφόρμες, αναπόφευκτα κατατείνει, όχι μόνο στην αποσπασματική προσέγγιση του ζητήματος αλλά και στην άνιση δημιουργία διαφορετικών προστατευτικών πλαισίων, ανά πεδίο εφαρμογής. Όλες και περισσότερες φωνές εντός του ακαδημαϊκού κόσμου, επισημαίνουν τις αδυναμίες των υπαρχόντων, νεοεισαχθέντων, νομοθετικών κειμένων, τονίζοντας την ανάγκη για την επαναπλαισίωση του ζητήματος από μια ολιστική, ενιαία και αποτελεσματική σκοπιά⁸⁰.

Επιχειρώντας μια κριτική ματιά στα δύο πρόσφατα ευρωπαϊκά νομοθετικά εγχειρήματα στο ζήτημα της αλγοριθμικής διοίκησης, επισημαίνονται τα εξής:

3.1 Πράξη για την TN- Κανονισμός ΕΕ 689/2024

Η βασικότερη παραδοχή για την παρόντα Κανονισμό, αφορά το γεγονός ότι δεν πρόκειται για πηγή εργατικού δικαίου, και συνεπώς, αδυνατεί εκ προοιμίου να δημιουργήσει ένα επαρκές

⁷⁸ Δημήτρης Ζερδελής, *Εγχειρίδιο Εργατικού Δικαίου - Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, 8η έκδ. Αθήνα: Σάκκουλας 2023

⁷⁹ Aloisi και De Stefano, *Your Boss Is an Algorithm*, 2022

⁸⁰ Βλ. ανοιχτή επιστολή 39 ακαδημαϊκών από ευρωπαϊκά πανεπιστημιακά ιδρύματα, οι οποίοι, επισημαίνοντας τα υπάρχοντα νομοθετικά κενά, καλούν στην ψήφιση ευρωπαϊκής Οδηγίας για την Αλγοριθμική Διοίκηση, οριζόντια εφαρμοζόμενης σε όλους τους εργαζομένους, βασισμένης στην προσφάτως ψηφισθείσα Οδηγία για τις πλατφόρμες <https://www.social-europe.eu/open-letter-algorithmic-management-and-the-future-of-work-in-europe?trk=feed-detail_main-feed-card_reshare_feed-article-content>. Chiara Cristofolini, “Navigating the Impact of AI Systems in the Workplace: Strengths and Loopholes of the EU AI Act from a Labour Perspective,” *Italian Labour Law E-Journal* 17, no. 1 (2024): 75–103.

προστατευτικό πλαίσιο για τους εργαζόμενους-αποδέκτες της χρήσης τεχνητής νοημοσύνης στο χώρο της εργασίας τους. Σκοπός του Κανονισμού είναι η ρύθμιση της αγοράς των συστημάτων ΤΝ, και η δημιουργία μιας σειράς προϋποθέσεων που πρέπει να πληρούνται από τους παρόχους ώστε να επιτευχθεί συμμόρφωση με το, ήδη εναρμονισμένο εντός ΕΕ, «Νέο Νομοθετικό Πλαίσιο»⁸¹. Από αυτήν την άποψη δε, ο Κανονισμός αντιμετωπίζει τα συστήματα ΤΝ περισσότερο ως προϊόν υπό συμμόρφωση παρά ως παράγοντα που επιδρά στις κοινωνικές και έννομες σχέσεις, μεταξύ αυτών και η σχέση εργασίας⁸². Κατά συνέπεια, ο κύριος όγκος των υποχρεώσεων που προβλέπει, αφορούν τον πάροχο-κατασκευαστή και όχι τον χρήστη-εργοδότη. Οι δε υποχρεώσεις αυτές, αναλώνονται, ως επί το πλείστον, σε μια σειρά από τεχνικές προδιαγραφές, χωρίς να αξιολογούν την επίδραση της χρήσης αυτών των συστημάτων στην εξέλιξη της εργασιακής σχέσης. Αντιθέτως, την αξιολόγηση αυτής της εκτίμησης, επιφορτίζεται, όπως είδαμε, ο χρήστης-εργοδότης, ο οποίος καλείται να «αυτό-αξιολογήσει» τις ενδεχόμενες επιπτώσεις του συστήματος ΤΝ, στους όρους και συνθήκες εργασίας, και να ενημερώσει σχετικά τους εργαζομένους. Πολλές ανησυχίες έχουν ήδη εκφραστεί για την έλλειψη εξωτερικής αξιολόγησης, ειδικότερα δε ως προς το ζήτημα των επιπτώσεων στην υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων⁸³.

3.2 Οδηγία ΕΕ 2024/2831

Από την άλλη η Οδηγία, συνιστά ομολογουμένως, ένα σημαντικό και μεγάλο βήμα, για τη ρύθμιση της αλγοριθμικής διοίκησης σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Με θεμέλιο το ήδη προϋπάρχον πλαίσιο του Γ.Κ.Π.Δ., η πρόσφατη Οδηγία ΕΕ 2024/2831, ανέπτυξε ορισμένα σημαντικά εχέγγυα για τους εργαζομένους και παρόχους υπηρεσιών στις ψηφιακές πλατφόρμες. Σημαντικότερη συμβολή αυτού, η ρητή διατύπωση υπέρ της ύπαρξης δικαιώματος σε εξηγήσεις σχετικά με την λογική που ακολουθεί ο αλγόριθμος, η θεμελίωση του οποίου, όπως προαναφέρθηκε, αμφισβητείται για το αν υπάρχει ήδη στον Γ.Κ.Π.Δ. Αξίζει μάλιστα να σημειωθεί παρεμπιπτόντως, ότι η επίδραση αυτού του δικαιώματος στο πεδίο του εργατικού δικαίου εν συνόλω, και δη στο δίκαιο της καταγγελίας, ενδέχεται να είναι καθοριστικής σημασίας. Τα τελευταία χρόνια, γίνεται όλο και περισσότερο σαφές, ότι διάφορες πηγές εργατικής νομοθεσίας, δημιουργούν τριγμούς στο θεμέλιο της αναιτιώδους καταγγελίας της σύμβασης εργασίας⁸⁴. Η

⁸¹ Το «Νέο Νομοθετικό Πλαίσιο» (2008) αποτελεί δέσμη μέτρων με σκοπό την βελτίωση της εσωτερικής ευρωπαϊκής αγοράς αγαθών, την ενίσχυση της ποιότητας, και την αξιολόγηση ως προς τη συμμόρφωση σε αυτά.

⁸² Γιαννακούρου, «Η ρύθμιση της αλγοριθμικής διοίκησης της εργασίας» · Natalia Giorgi, «Standardising AI – a Trade Union Perspective». Στο *Artificial Intelligence, Labour and Society*, Aida Ponce Del Castillo (επιμ.). Βρυξέλλες: ETUI, 2024, 115–124.

⁸³ Adrián Todolí-Signes, “Making Algorithms Safe for Workers: Occupational Risks Associated with Work Managed by Artificial Intelligence,” *Transfer: European Review of Labour and Research* 27, no. 4 (2021): 433–452 · Mario Guglielmetti, “Automated Work and Workers’ Rights: Platform Work and AI Work Management Systems,” στο A. Ponce Del Castillo (επιμ.), *Artificial Intelligence, Labour and Society* (Βρυξέλλες: ETUI, 2024), 127–140 · Valerio De Stefano και Simon Taes, “Algorithmic Management and Collective Bargaining,” *Transfer: European Review of Labour and Research* 29, no. 1 (2023): 21–36 · Chiara Cristofolini, “Navigating the Impact of AI Systems in the Workplace: Strengths and Loopholes of the EU AI Act from a Labour Perspective,” *Italian Labour Law E-Journal* 17, no. 1 (2024): 75–103.

⁸⁴ Δημήτρης Γούλας, «Η επίδραση του ν. 5053/2023 στο δίκαιο της καταγγελίας – Ιδίως το δικαίωμα πληροφόρησης για τους λόγους της απόλυσης κατά το άρθρο 339 παρ. 1α Κ.Α.Ε.Δ.», *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου* 83, αρ. 7 (2023): 851–872.

γέννηση στο πρόσωπο του εργαζομένου της ψηφιακής πλατφόρμας, αξίωσης για εξηγήσεις σχετικά με τη μερικώς αυτοματοποιημένη απόφαση για καταγγελία της σύμβασης του, εύλογα προσθέτει στο ερώτημα, σχετικά με το κατά πόσο μπορεί τελικά το αναιτιώδες της καταγγελίας να σταθεί στο πεδίο του σύγχρονου εργατικού δικαίου.

Η βασικότερη συμβολή, ωστόσο της Οδηγίας ΕΕ 2024/2831, αφορά την είσοδο του συλλογικού παράγοντα, ως κομμάτι της εξίσωσης της ρύθμισης της αλγοριθμικής διοίκησης στο εργατικό δίκαιο. Σε αντίθεση με τόσο με την Πράξη για ΤΝ, όσο και με τον Γ.Κ.Π.Δ., η Οδηγία επιφυλάσσει ρητά το δικαίωμα ενημέρωσης και διαβούλευσης τόσο στους εργαζομένους και παρόχους των ψηφιακών πλατφορμών, όσο και στους αντιπροσώπους τους, με τρόπο μάλιστα που να καλύπτονται όλες οι αυτοματοποιημένες διαδικασίες που αποτελούν τη βάση της αλγοριθμικής διοίκησης⁸⁵. Την εμπλοκή του συλλογικού παράγοντα, αποφασίζει δε να ενθαρρύνει, με το άρθρο 13 παρ. 3 αυτής, θεσπίζοντας υποχρέωση προς τις ψηφιακές πλατφόρμες που υπερβαίνουν τους 250 εργαζομένους, να παρέχουν στα όργανα αυτών, ειδικό εμπειρογνώμονα για την υποβοήθηση τους, με έξοδα της πλατφόρμας, σημείο που πρωτοφανές για το σύνολο του ευρωπαϊκού συλλογικού εργατικού δικαίου, εν γένει.

Το κομβικότερο σημείο ωστόσο, γύρω από το οποίο αξίζει να σταθεί η θεωρία και πρακτική του εργατικού δικαίου στο άμεσο μέλλον, αφορά τη δημιουργία πολλαπλών επιπέδων προστασίας για τους εργαζομένους, απέναντι στην αλγοριθμική διοίκηση. Αυτή τη στιγμή, οι εργαζόμενοι και οι πάροχοι υπηρεσιών στις πλατφόρμες, απολαμβάνουν έναν αυξημένο και βελτιωμένο επίπεδο προστασίας σε σχέση με τους εργαζομένους στα υπόλοιπα πεδία της παραγωγής, οι οποίοι υπάγονται αποκλειστικά στο πεδίο εφαρμογής του Κανονισμού ΕΕ 689/2024, και του Γ.Κ.Π.Δ. Αυτή η θέση, δηλαδή η ανάγκη παροχής υψηλότερου πεδίου προστασίας για τους εργαζομένους των ψηφιακών πλατφορμών, αντικατοπτρίζει την απαρχαιωμένη σήμερα αντίληψη, ότι η λειτουργία και η επίδραση της αλγοριθμικής διοίκησης, εντοπίζεται αποκλειστικά, στο ως άνω πεδίο. Όπως όμως, έχει πολλάκις επισημανθεί μέχρι αυτό το σημείο, η υποβοήθηση του εργοδότη από αυτοματοποιημένα αλγοριθμικά συστήματα, έχει προ πολλού εισέλθει και λάβει τη θέση της ακόμη και στα πιο παραδοσιακά κομμάτια της παραγωγής. Ταυτόχρονα, η πολλαπλότητα των επιπέδων προστασίας, πλήττει ακόμη και τις ίδιες τις ψηφιακές πλατφόρμες, καθώς η Οδηγία επιφυλάσσει τα δικαιώματα με χαρακτήρα συλλογικού εργατικού δικαίου, ήτοι το δικαίωμα ενημέρωσης και διαβούλευσης, αποκλειστικά και μόνο στους απασχολούμενους με σχέση εξαρτημένης εργασίας, παρά το γεγονός ότι οι ανεξάρτητοι πάροχοι πλήττονται το ίδιο, αν όχι περισσότερο από την αλγοριθμική διοίκηση⁸⁶.

Από τα παραπάνω, μπορούν να συναχθούν δύο ασφαλή συμπεράσματα: καταρχάς, η ανάγκη επίλυσης του νομοθετικού κατακερματισμού ως προς το ζήτημα της ρύθμισης του υπό κρίση ζητήματος, με την ανάγκη δημιουργία ενός οριζόντιου, νομικά δεσμευτικού για όλους νομοθετικού πλαισίου, ανεξαρτήτως πεδίου παραγωγής ή σχέσης εργασίας. Δεύτερον, οποιαδήποτε τέτοιο εγχείρημα, θα παρουσιάζει αναπόφευκτα ελλείψεις, αν δεν επικεντρωθεί στην ενίσχυση του συλλογικού παράγοντα, ως αναπόσπαστο κομμάτι της ισορροπίας της εργασιακής σχέσης.

⁸⁵ Γιαννακούρου ό.π, «Η ρύθμιση της αλγοριθμικής διοίκησης της εργασίας».

⁸⁶ Βλ. ζήτημα δυναμικής τιμολόγησης ανωτέρω

3.3 Σε διαπραγμάτευση για τον αλγόριθμο

Θεμέλιο της συζήτησης για τη ρύθμιση της αλγοριθμικής διοίκησης στο εργατικό δίκαιο, και της χρήσης τεχνητής νοημοσύνης εν γένει, αποτελεί η παραδοχή, πως η τεχνολογία είναι κατεξοχήν κοινωνική κατασκευή. Η αναγνώριση του κοινωνικού χαρακτήρα της τεχνολογίας ως εγγενές της χαρακτηριστικό, κατατείνει, καταρχήν στο συμπέρασμα, πως κανένα τεχνολογικό τεχνούργημα δεν είναι αυθύπαρκτα καλό ή κακό, ταυτόχρονα όμως δεν είναι και ουδέτερο. Κάθε τεχνολογική καινοτομία, πρέπει να εξετάζεται υπό το ευρύτερο κοινωνικό πλαίσιο, μέσα στο οποίο γεννάται, ώστε να διαπιστωθεί ο σκοπός που προορίζεται να υπηρετήσει και τα μέσα που δύναται να χρησιμοποιήσει. Εν προκειμένω, η χρήση της τεχνητής νοημοσύνης ως συνεπικούρος στην άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος, τίθεται υπό συζήτηση σε μια εποχή, όπου ο κόσμος της εργασίας χαρακτηρίζεται από την εντατικοποίηση της παραγωγής, την απορρυθμισμό των προστατευτικών διατάξεων του εργατικού δικαίου, και δη του συλλογικού, και τον πειραματισμό με νέες, ευέλικτες μορφές απασχόλησης⁸⁷. Και φυσικά όλη αυτή η συζήτηση, τίθεται στο γενικότερο πλαίσιο της σύγχρονης ψηφιακής εποχής, όπου τα προσωπικά δεδομένα αποτελούν αυτοτελώς προϊόν εμπορίας, συχνά με την ίδια τη συναίνεση του φυσικού προσώπου, το οποίο θυσιάζει την παραβίαση της ιδιωτικότητάς του, σε αντάλλαγμα για την είσοδο σε πλατφόρμες και έτερα προϊόντα⁸⁸.

Υπό αυτό το κοινωνικό πλαίσιο, καθίσταται σαφές, πως αφ' ης στιγμής άνοιξε ο δρόμος για την ταχεία ανάπτυξη και εξάπλωση της τεχνητής νοημοσύνης, και στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, άνοιξε ταυτόχρονα μια εποχή για τον κόσμο της εργασίας, όπου ο ψηφιακός μετασχηματισμός της τελευταίας, διαρκώς θα εξελίσσεται και δύσκολα θα μπορεί να περιοριστεί. Στόχος του εργατικού δικαίου, δεν είναι, συνεπώς, να αντιστρέψει την πορεία της κοινωνικής πραγματικότητας αλλά να αναγνωρίσει τις επιπτώσεις αυτής στην ήδη δομική συμβατική ανισομέρεια της σχέσης εργασίας, και ταυτόχρονα να μετριάσει τις επιπτώσεις αυτής. Πρώτο βήμα ως προς την πορεία αυτή, αποτελεί, όπως ειπώθηκε ευθύς ανωτέρω, η δημιουργία ενός δικαίου, που θα δημιουργήσει το κατάλληλο πλαίσιο, για μια αλγοριθμική διοίκηση προσβάσιμη ως προς την ύπαρξη και τη λειτουργία της, με σκοπό να μπορεί τελικώς να είναι διαφανής, ελεγκτέα, και αμιγώς επικουρική πλάι στον άνθρωπο. Ωστόσο, τη σκυτάλη στον αγώνα της αποτελεσματικότερης ρύθμισης της αλγοριθμικής διοίκησης, οφείλει εν συνεχεία να αναλάβει ο κοινωνικός παράγοντας, όπως αυτός εκφράζεται μέσα από τα συλλογικά όργανα των εργαζομένων και τη συμμετοχή τους στην επιχείρηση.

Υπό αυτή την σκοπιά, χρειάζεται να διανυθεί ακόμη αρκετός δρόμος για την ενίσχυση του συλλογικού παράγοντα ως συρρυθμιστή της αλγοριθμικής διοίκησης. Καταρχάς, πέρα από τη θεμελίωση του δικαιώματος ενημέρωσης και διαβούλευσης σε όλους τους εργαζομένους, και όχι μόνο σε όσους απασχολούνται σε πλατφόρμες, θα πρέπει παράλληλα να υπάρξει και αναβάθμιση της διαδικασίας αυτής ως ουσιαστική προϋπόθεση για κάθε εισαγωγή, τροποποίηση ή μεταβολή

⁸⁷ Δημήτρης Τραυλός-Τζανετάτος. *Το εργατικό δίκαιο στην τέταρτη βιομηχανική επανάσταση*. Αθήνα: Σακκούλας, 2019

⁸⁸ Antonio Aloisi και Elena Gramano, «Artificial Intelligence Is Watching You at Work» · Nick Srnicek, *Ο Καπιταλισμός της Πλατφόρμας*, Αθήνα, Τόπος, 2024.

της περιγραφόμενης τεχνολογίας στο εσωτερικό της επιχείρησης. Το υπάρχον νομοθετικό πλαίσιο, όχι μόνο το νεοεισαχθέν σε ευρωπαϊκό επίπεδο, αλλά και οι οικείες εθνικές διατάξεις, δίνουν σαφώς τη δυνατότητα ενημέρωσης και διαβούλευσης σε περιπτώσεις εισόδου νέας τεχνολογίας. Πλην όμως, το υπάρχον πλαίσιο δεν τοποθετεί την παρούσα διαδικασία, ως τυπική και ουσιαστική προϋπόθεση για τα παραπάνω, όπως συμβαίνει λ.χ. με τις περιπτώσεις των ομαδικών απολύσεων.

Περαιτέρω, ο ψηφιακός μετασχηματισμός της εργασίας, θέτει εκ νέου, με τον πλέον επιτακτικό τρόπο, το ζήτημα της συμμετοχής των εργαζομένων στη διοίκηση των επιχειρήσεων. Παρά τη μεγάλη υποτονικότητα του εν λόγω θεσμού στην Ελλάδα, η οποία στον ιδιωτικό τομέα είναι σχεδόν ανύπαρκτη⁸⁹, η ένταση της επιδραστικότητας των νέων τεχνολογιών στην εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων, δημιουργούν αν μη τι άλλο, κατάλληλες προϋποθέσεις για επανέναρξη του διαλόγου τόσο εντός του ελληνικού εργατικού κινήματος, όσο και νομοθετικά, για την ενίσχυση του θεσμού. Δεν θα πρέπει φυσικά να παραβλεφθεί το γεγονός, πως η προώθηση της συμμετοχής των εργαζομένων στη διοίκηση των ελληνικών επιχειρήσεων, προϋποθέτει τη ριζική αλλαγή νοοτροπίας και πρακτικής των κοινωνικών εταίρων στην Ελλάδα. Παρά ταύτα, η παρούσα συνθήκη, με την άνευ προηγουμένου ενίσχυση των διευθυντικών εξουσιών, συνιστά τουλάχιστον αναγκαία, αν όχι ικανή συνθήκη για τον επαναπροσδιορισμό της έννοιας της αλληλεπίδρασης συμφερόντων εργασίας και κεφαλαίου, εντός της επιχείρησης. Η αναβάθμιση του ενδιαφέροντος για τη συμμετοχή στη διοίκηση, ή για άλλες μορφές ουσιαστικότερης εμπλοκής των εργαζομένων στη διαδικασία λήψης επιχειρηματικών αποφάσεων θα πρέπει να αποτελέσει κεντρικό σημείο της συζήτησης για τις νέες τεχνολογίες, τα επόμενα χρόνια.

Σε κάθε περίπτωση, αποτελεί αυτονόητη παραδοχή στην συζήτηση, η ανάγκη ενίσχυσης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, με προοπτική την από κοινού και αποτελεσματικότερη ρύθμιση της αλγοριθμικής διοίκησης, εντός της επιχείρησης. Χωρίς να παραγνωρίζεται το γεγονός, πως το ποσοστό σύναψης και κάλυψης των ΣΣΕ στην Ελλάδα, έχει μειωθεί δραματικά την τελευταία δεκαετία⁹⁰, με αυτές να επικεντρώνονται κυρίως σε ζητήματα πρόσθετων μισθολογικών παροχών, θα πρέπει να δοθεί ώθηση στους συλλογικούς φορείς των εργαζομένων, να συμπεριλάβουν τα φλέγοντα ζητήματα των νέων τεχνολογιών, και δη της τεχνητής νοημοσύνης στην εργασία, στο πεδίο των συλλογικών τους διεκδικήσεων. Η ενθάρρυνση αυτή, προϋποθέτει την ενίσχυση του ρόλου των συλλογικών οργάνων των εργαζομένων στην διαδικασία εισόδου και εφαρμογής αλγοριθμικών συστημάτων. Ως προς αυτήν την κατεύθυνση θα μπορούσε, για παράδειγμα, να λειτουργήσει, η εμπλοκή των σωματείων στη διαδικασία επίβλεψης της λειτουργίας των αλγοριθμικών συστημάτων, κατά το στάδιο σύνταξης της Έκθεσης εκτίμησης κινδύνου για τα εν λόγω λογισμικά, διαδικασία που υπό το υπάρχον καθεστώς αναλαμβάνει αποκλειστικά ο ίδιος ο εργοδότης⁹¹. Αντίστοιχα, θα πρέπει να εξεταστεί το ενδεχόμενο, διαμόρφωσης ενός πλαισίου, όπου οι παράμετροι που λαμβάνει υπόψη ο αλγόριθμος για την αξιολόγηση της εργασίας των εργαζομένων, θα περνούν από διαπραγμάτευση με τους εκπροσώπους αυτών, με σκοπό τελικά τη διαμόρφωση επιχειρησιακής συλλογικής σύμβαση επί αυτών των ζητημάτων.

⁸⁹ Ιωάννης Κουκιάδης και Ιωάννης Σκανδάλης, *Η συμμετοχή των εργαζομένων στη διοίκηση των επιχειρήσεων*, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη, 2023.

⁹⁰ Recends trends of collective bargaining, 2023

⁹¹ Valerio De Stefano, «Masters and Servers’: Collective Labour Rights and Private Government»

Συμπεράσματα

Η είσοδος και εξάπλωση της αλγοριθμικής διοίκησης στο πεδίο του εργατικού δικαίου, ανοίγει μια εποχή, η οποία χαρακτηρίζεται από την επίταση της εγγενούς ανισομέρειας των εργασιακών σχέσεων και την ενίσχυση των διευθυντικών εξουσιών. Το κέντρο βάρους μετατοπίζεται σήμερα, στην πρόσβαση, κατοχή και επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, με πρωτόγνωρο τρόπο για τα δεδομένα του παρελθόντος. Ο εργοδότης που επιτυγχάνει τη μεγαλύτερη δυνατή κατοχή των δεδομένων του προσωπικού του, έχει τα μέσα για την καλύτερη δυνατή οργανωτική διαχείριση αυτού, με τρόπο που να εξασφαλίζει την μέγιστη δυνατή παραγωγικότητα και απόδοση. Κατά συνέπεια, η σύγχρονη μορφή εργοδότη, υποβοηθούμενη από την αλγοριθμική διοίκηση, περιορίζει σημαντικά την αυτονομία των εργαζομένων και καθιερώνει ένα μοντέλο πανταχού παρούσας εποπτείας της παραγωγικής διαδικασίας που, στην ουσία του, θυμίζει πλευρές του «παραδοσιακού» φορντικού μοντέλου.

Γίνεται λοιπόν σαφές πως η αλγοριθμική διοίκηση συνιστά ουσιαστική ενίσχυση της θέσης του εργοδότης, εντός της ήδη προϊούσα δομικής συμβατικής ανισομέρειας της σχέσης εργασίας. Ο εργοδότης διαθέτει πλέον εργαλεία, τα οποία όχι μόνο του επιτρέπουν να ταξινομεί τους εργαζομένους με βάση το «ψηφιακό τους προφίλ», αλλά ταυτόχρονα, συνεπικουρείται στην διαδικασία λήψης αποφάσεων, με βάση αποτελέσματα και μελλοντικές προβλέψεις που δύναται να εξάγει ο αλγόριθμος κατ' αίτημά του. Η αδιαφάνεια και η ασύμμετρη πληροφόρηση των εργαζομένων για την εφαρμογή αυτών των λειτουργιών, ενισχύει δραστικά την ευάλωτη θέση τους.

Υπό τα παραπάνω, γίνεται σαφής η ανάγκη νομοθετικής ρύθμισης της αλγοριθμικής διοίκησης, με τρόπο που να την καθιστά καταρχήν διαφανή, κατανοητή και ελεγκτέα. Ένα αποτελεσματικό νομοθετικό πλαίσιο, οφείλει πρωταρχικά, να δημιουργεί εκείνη τη διαδικασία, όπου οι ανωτέρω αρχές θα εξασφαλίζονται με τα κατάλληλα ατομικά και συλλογικά εργαλεία. Τα πρόσφατα νομοθετικά εγχειρήματα σε επίπεδο ευρωπαϊκής ένωσης, έχουν ομολογουμένως, σημειώσει άλματα στο πεδίο αυτό. Ωστόσο, ο πολυκερματισμός των διατάξεων και η άνιση μεταχείριση τομέων της παραγωγής, οδηγούν σε ανυπέρβλητα νομοθετικά κενά, και πολλαπλές ταχύτητες εργαζομένων απέναντι σε ένα διαρκώς ενισχυμένο «από μηχανής αφεντικό». Οι συνέπειες αυτού του πολυκερματισμού θα φανούν στο άμεσο μέλλον με την επέκταση της αλγοριθμικής διοίκησης σε μια σειρά από κλάδους με τους εργαζόμενους αυτών να στερούνται το πλαίσιο προστασίας της οδηγίας και να καλύπτονται μονάχα από ορισμένα άρθρα του AI Act και του Γ.Κ.Π.Δ.

Η ενίσχυση του ρόλου των συλλογικών φορέων της εργασίας, πρέπει επίσης να αποτελέσει θεμέλιο της συζήτησης. Πυρήνας της συζήτησης, είναι η εμπλοκή των εργαζομένων τόσο στην επεξεργασία των προσωπικών τους δεδομένων από την επιχείρηση, όσο και ο βαθμός υπαγωγής τους στην αλγοριθμική διοίκηση συνολικά. Η εμπλοκή αυτή, είναι απαραίτητο να ενθαρρυνθεί, καταρχάς, νομοθετικά, λαμβανομένης υπόψη και της πτώσης κινητικότητας του εργατικού κινήματος τα τελευταία χρόνια. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί αξιοποιώντας το σύνολο των δυνατοτήτων του παραδοσιακού εργατικού δικαίου, όπως η ενημέρωση και διαβούλευση με τους

εργαζομένους, και η ενίσχυση των ΣΣΕ. Ταυτόχρονα όμως, θα πρέπει να επανέλθουν στο προσκήνιο, μορφές του κοινωνικού διαλόγου που έχουν εγκαταλειφθεί, όπως η συμμετοχή των εργαζομένων στη διοίκηση της επιχείρησης, οι οποίες ενδέχεται να αποδειχτούν ιδιαίτερα αποτελεσματικές στο σύγχρονο εργασιακό τοπίο.

Βιβλιογραφία

Adams-Prassl, Jeremias. «What if Your Boss Was an Algorithm? The Rise of Artificial Intelligence at Work». *Comparative Labor Law & Policy Journal* 41, αρ. 1 (2019): 123–146.

Alimahomed Wilson, Jake και Ellen Reese, επιμ. *The Cost of Free Shipping – Amazon in the Global Economy*. London: Pluto Press, 2020.

Aloisi, Antonio, και Gramano, Elena, «Artificial Intelligence Is Watching You at Work: Digital Surveillance, Employee Monitoring, and Regulatory Issues in the EU Context»(2019), *Special Issue of Comparative Labor Law & Policy Journal: Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection* 41(1), 95–121.

Aloisi, Antonio, και Valerio De Stefano. *Your Boss Is an Algorithm: Artificial Intelligence, Platform Work and Labour*. Λονδίνο: Bloomsbury Publishing, 2022.

Aloisi, Antonio, και Potocka-Sionek, Nastazia. «De-gigging the Labour Market? An Analysis of the ‘Algorithmic Management’ Provisions in the Proposed Platform Work Directive», *Italian Labour Law E-Journal* 15, αρ. 1 (2022): 29–50.

Aloisi, Antonio. «Από μηχανής αφεντικό: Οι εργοδοτικές εξουσίες στους χώρους εργασίας που διευθύνονται από αλγορίθμους και τεχνητή νοημοσύνη». *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου* 82, αρ. 6 (2023): 621–644.

Aloisi, Antonio, «Regulating Algorithmic Management at Work in the European Union: Data Protection, Non-Discrimination and Collective Rights» (2024), 40(1) *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 37–70

Bayamlioglu, Emre. *Transparency of Automated Decisions in the GDPR: An Attempt for Systemisation*. 2018. Διαθέσιμο στο SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3097653>.

Black, J.S., και van Esch, P., 'AI-enabled Recruiting: What is it and How Should a Manager Use it?' (2020), 63(2) *Business Horizons*, 215–226.

Brevini, Benedetta. *Is AI Good for the Planet?* Cambridge: Polity Press, 2023.

Buolamwini, J., & Gebru, T., ‘Gender Shades: Intersectional Accuracy Disparities in Commercial Gender Classification’ (2018), *Proceedings of the 1st Conference on Fairness, Accountability and Transparency*, 77-91.

Cant, Callum. *Riding for Deliveroo: Resistance in the New Economy*. Κέμπριτζ: Polity Press, 2020.

Cazes, S., ‘Social dialogue and collective bargaining in the age of artificial intelligence’ (2023), *OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market*,

https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2023_c35af387-en.
Πρόσβαση στις 29/9/2024

Cristofolini, Chiara. «Navigating the Impact of AI Systems in the Workplace: Strengths and Loopholes of the EU AI Act from a Labour Perspective». *Italian Labour Law E-Journal* 17, no. 1 (2024): 75–103.

Γιαννακούρου, Ματινα. «Η ρύθμιση της αλγοριθμικής διοίκησης της εργασίας στις υπό επεξεργασία νομοθετικές πρωτοβουλίες της Ε.Ε.: *Quo vadis, Europa?*» (2023), 82(6) *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, 645-664.

Γούλας Δημήτρης, «Κίνδυνοι για την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων από τη χρήση συστημάτων πληροφορικής» στο Κώστας Παπαδημητρίου (επιμ.), *Πληροφορική και Εργατικό Δίκαιο - 16ο Πανελλήνιο Συνέδριο Εταιρείας Δικαίου Εργασίας & Κοινωνικής Ασφάλισης*, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 2018, σσ. 115-149.

Γούλας, Δημήτρης. «Η επίδραση του ν. 5053/2023 στο δίκαιο της καταγγελίας – Ιδίως το δικαίωμα πληροφόρησης για τους λόγους της απόλυσης κατά το άρθρο 339 παρ. 1α Κ.Α.Ε.Δ.». *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου* 83, αρ. 7 (2023): 851–872.

Dastin, Jeffrey, "Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women" (2018), *Reuters*, <https://www.reuters.com/article/world/insight-amazon-scraps-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women-idUSKCN1MK0AG>. Πρόσβαση 20/9/2024

De Stefano, Valerio και Simon Taes. «Algorithmic Management and Collective Bargaining». *Transfer: European Review of Labour and Research* 29, αρ. 1 (2023): 21–36. <https://doi.org/10.1177/10242589221141055>.

De Stefano, Valerio. «Negotiating the Algorithm: Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection» (2019) 41(1) *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 1-41

De Stefano, Valerio, «Master and Servers: Collective Labour Rights and Private Government in the Contemporary World of Work» (2020), 36(4) *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 425-444.

Δούκα, Βικτωρία. *Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας*. Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα, 2011.

Δούκα, Βικτωρία. «Η λήψη “πλήρως αυτοματοποιημένων αποφάσεων” από τον εργοδότη: Το άρθρο 22 του Γενικού Κανονισμού Προσωπικών Δεδομένων (Κανονισμός 2016/679 - Γ.Κ.Π.Δ.)». *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου* 79, αρ. 3 (2020): 369–404.

Δούκα, Βικτωρία. «Αλγοριθμική διοίκηση: Η άσκηση των εργοδοτικών εξουσιών με την χρήση αλγορίθμων στις παραδοσιακές επιχειρήσεις». *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου* 81, αρ. 3 (2022): 233–271.

Δούκα, Β. «Αλγοριθμική διοίκηση, προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, αστική ευθύνη του εργοδότη: Θετό δίκαιο, αδυναμίες και κενά – Υπό ψήφιση ενωσιακή νομοθεσία» (2023) 82(6), *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου* 779-808

Friedman, Gerald. «Workers without employers: Shadow corporations and the rise of the gig economy». *Review of Keynesian Economics* 2, αρ. 2 (2014): 171–188.

- Giorgi, Natalia. «Standardising AI – a Trade Union Perspective». Στο *Artificial Intelligence, Labour and Society*, Aida Ponce Del Castillo (επιμ.), 115–124. Βρυξέλλες: ETUI, 2024
- Goodman, Rachel, «Why Amazon’s Automated Hiring Tool Discriminated Against Women», *ACLU* (2018), <https://www.aclu.org/news/womens-rights/why-amazons-automated-hiring-tool-discriminated-against>, Πρόσβαση 30/9/2024.
- Guglielmetti, Mario. «Automated Work and Workers’ Rights: Platform Work and AI Work Management Systems». Στο *Artificial Intelligence, Labour and Society*, Aida Ponce Del Castillo (επιμ.), 127–140. Βρυξέλλες: ETUI, 2024.
- Harvey, David, *A Brief History of Neoliberalism*. Οξφόρδη, Oxford University Press, 2007.
- Jarrett, Kylie, *Digital Labor*. Κέμπριτζ, Polity Press, 2022.
- Kodiyan, Akhil Alfons. «An Overview of Ethical Issues in Using AI Systems in Hiring with a Case Study of Amazon’s AI-Based Hiring Tool». 2019. Διαθέσιμο στο: https://www.researchgate.net/publication/337331539_An_overview_of_ethical_issues_in_using_AI_systems_in_hiring_with_a_case_study_of_Amazon's_AI_based_hiring_tool (προσπελάστηκε 24 Νοεμβρίου 2024).
- Κουκιάδης, Ιωάννης, και Ιωάννης Σκανδάλης. *Η συμμετοχή των εργαζομένων στη διοίκηση των επιχειρήσεων*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη, 2023.
- Κουσουνή-Πανταζοπούλου, Αφροδίτη. «Οι αναδυόμενες τεχνολογίες υπό το πρίσμα του Ν 4961/2022». *Δίκαιο Τεχνολογίας και Επικοινωνίας*, τεύχος 2, 2023: 187–194.
- Lazcoz Guillermo, «Automated Decision-Making Under Amsterdam’s District Court Judgements: Drivers v. Uber and Ola». Στο *Time to Reshape the Digital Society: 40th Anniversary of the CRIDS*, επιμ. Herve Jacquemin (2021), Βρυξέλλες: Larcier, 251–267.
- Λαδάς Δ. Ν., «Ο εργοδοτικός έλεγχος με ηλεκτρονικά τεχνικά μέσα» στο Κώστας Παπαδημητρίου (επιμ.), *Πληροφορική και Εργατικό Δίκαιο - 16ο Πανελλήνιο Συνέδριο Εταιρείας Δικαίου Εργασίας & Κοινωνικής Ασφάλισης* (Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 2018α) σσ. 211-233.
- Λαδάς Δ., *Το δικαίωμα της προσωπικότητας του εργαζομένου*, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη, 2018β).
- Lazzarato, Maurizio, *Η Κατασκευή του Χρεωμένου Ανθρώπου*, Αθήνα: Αλεξάνδρεια, 2014.
- Λεβέντης, Γιώργος. *Συλλογικό εργατικό δίκαιο*. 3η έκδ. Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα, 2023.
- Lecher C., 'How Amazon automatically tracks and fires warehouse workers for “productivity”' (2019) *The Verge* <https://www.theverge.com/2019/4/25/18516004/amazon-warehouse-fulfillment-centers-productivity-firing-terminations>. Πρόσβαση 30/9/2024
- Malgieri, Gianclaudio. «Automated Decision-Making in the EU Member States: The Right to Explanation and Other ‘Suitable Safeguards’». *Computer Law & Security Review* 35, αρ. 5 (2019).
- Mateescu, Alexandra και Nguyen, Aiha, «Algorithmic Management in the Workplace» (2019) *Data & Society*. Διαθέσιμο στο https://datasociety.net/wp-content/uploads/2019/02/DS_Algorithmic_Management_Explainer.pdf. Προσπελάστηκε στις 28/9/2024

Muhl, Ekaterina. «The Challenge of Wearable Neurodevices for Workplace Monitoring: An EU Legal Perspective». *Frontiers in Human Dynamics*, αρ. 6 (2024): 1–11.

Najibi, A., ‘Racial Discrimination in Face Recognition Technology’ (2020), *Harvard SITN*, <https://sitn.hms.harvard.edu/flash/2020/racial-discrimination-in-face-recognition-technology/?web=1&wdLOR=cACCA3A51-9986-4925-8E3B-E57DCD789A40>. Πρόσβαση 30/9/2024

OECD, ‘Using AI in the workplace: Opportunities, risks and policy responses’ (2024), *OECD Artificial Intelligence Papers*, No. 11. https://www.oecd.org/en/publications/using-ai-in-the-workplace_73d417f9-en.html. Πρόσβαση στις 29/9/2024

Παπαδημητρίου Κ., Τεχνητή Νοημοσύνη, Αλγόριθμοι και Εργατικό Δίκαιο' (2021). 10 *Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιριών*, σ. 1201-1209

Παπαδημητρίου Κ., *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, 2η εκδ. (Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 2022).

Περτσινίδου, Αργυρώ. «Η κατάρτιση εξατομικευμένων προφίλ ως εργαλείο αξιολόγησης στο ψηφιακό περιβάλλον εργασίας – Εξόρυξη γνώσης από βάσεις δεδομένων: Κίνδυνοι και προκλήσεις». *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου* 78, αρ. 8 (2019): 931–952.

Ponce Del Castillo, Aida. *Artificial Intelligence: A Game Changer for the World of Work*. Foresight Brief No. 5. Βρυξέλλες: European Trade Union Institute, 2018. <https://www.etui.org/publications/foresight-briefs/artificial-intelligence-a-game-changer-for-the-world-of-work> (προσπελάστηκε 24 Νοεμβρίου 2024).

Rainone, S. and Aloisi, A., ‘The EU Platform Work Directive: What’s New, What’s Missing, What’s Next?’ (2024), *ETUI Research Paper-Policy Brief 2024.06*, https://www.etui.org/sites/default/files/2024-08/The%20EU%20Platform%20Work%20Directive-what%20%80%99s%20new%20%2C%20what%20%80%99s%20missing%20%2C%20what%20%80%99s%20next_2024.pdf Προσπελάστηκε στις 30/9/2024

Rigotti, Carlotta, και Eduard Fosch-Villaronga. «Fairness, AI & Recruitment». *Computer Law & Security Review*, no. 53 (2024): 1–12.

Rosenblat, Alex, και Stark, Luke, «Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber’s Drivers» (2016), *International Journal of Communication* 10, 3758-3784.

Srnicek, Nick, *Ο καπιταλισμός της Πλατφόρμας*, Αθήνα: Τόπος, 2024.

Terranova, Tiziana. «Free Labor: Producing Culture for the Digital Economy». *Social Text* 18, αρ. 2 (2000): 33–58.

Todolí-Signes, Adrián. «Making Algorithms Safe for Workers: Occupational Risks Associated with Work Managed by Artificial Intelligence». *Transfer: European Review of Labour and Research* 27, no. 4 (2021): 433–452.

Τραυλός-Τζανετάτος, Δημήτρης, *Το εργατικό δίκαιο στην τέταρτη βιομηχανική επανάσταση*. Αθήνα, Σακκούλας 2019.

Wachter, Sandra, Brent Mittelstadt, και Luciano Floridi. «Why a Right to Explanation of Automated Decision-Making Does Not Exist in the General Data Protection Regulation.» *International Data Privacy Law* 7, αρ. 2 (2017): 76–99.

Wank, R. 'Αλγοριθμική διοίκηση και ατομική σύμβαση εργασίας' (2023), 82(6) *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, σσ. 675-690.

Weerts, H., Xenidis, R., Tarissan, F., Olsen, H.P., και Pechenizkiy, M., 'Algorithmic Unfairness Through the Lens of EU Non-discrimination Law: Or Why the Law is Not a Decision Tree' (2023) *2023 ACM Conference on Fairness, Accountability, and Transparency (FAccT '23)*. <https://arxiv.org/abs/2305.13938> Πρόσβαση στις 28/9/2024.

Wood, Alex J., Mark Graham, Vili Lehdonvirta, και Isis Hjorth. «Networked but Commodified: The (Dis)Embeddedness of Digital Labour in the Gig Economy». *Sociology* 53, no. 5 (2019): 931–950.

Woodcock, Jamie. *The Fight Against Platform Capitalism: An Inquiry into the Global Struggles of the Gig Economy*. Λονδίνο: University of Westminster Press, 2021.

Worker Info Exchange. *Historic Digital Rights Win for WIE and the ADCU over Uber and Ola at Amsterdam Court of Appeal*. 2023. Προσβάσιμο στο: <https://www.workerinfoexchange.org/post/historic-digital-rights-win-for-wie-and-the-adcu-over-uber-and-ola-at-amsterdam-court-of-appeal> (προσπελάστηκε 24 Νοεμβρίου 2024).

Ζερδελής, Δημήτρης, *Εγχειρίδιο Εργατικού Δικαίου - Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, 8η έκδ. Αθήνα, Σάκκουλας, 2023.