



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ



εκδδα

ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

**ΕΘΝΙΚΗ ΣΧΟΛΗ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΚΑΙ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ**

**ΚΖ' ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΣΕΙΡΑ
ΤΕΛΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

ΤΙΤΛΟΣ

Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη

ΤΜ. ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΣΗΣ

**Τμήμα Διοίκησης Υπηρεσιών Υγείας και Κοινωνικής
Φροντίδας (Πρόγραμμα Διοίκησης Υπηρεσιών
Κοινωνικής Φροντίδας)**

Επιβλέπων:

Γεώργιος Βλασσόπουλος

Σπουδάστρια:

Ελένη Γούλα

ΑΘΗΝΑ - 2022

Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη

Περίληψη

Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη αποτελεί στοιχείο σύμφυτο της σχέσης εξαρτημένης εργασίας. Εξασφαλίζει στον εργοδότη τη δυνατότητα να καθορίζει το είδος, τον τόπο, τον τρόπο και το χρόνο της παρεχόμενης εργασίας. Η νομική του βάση εντοπίζεται ερμηνευτικά στον Αστικό Κώδικα και το Σύνταγμα και χαρακτηρίζεται ως δικαίωμα διαπλαστικό, μεταβιβαστό και λειτουργικό. Η άσκησή του ελέγχεται από τα δικαστήρια για παρανομία και καταχρηστικότητα. Με την τέταρτη βιομηχανική επανάσταση και την ανάγκη μετάβασης των επιχειρήσεων στην ψηφιακή οικονομία εμφανίζονται νέες μορφές οργάνωσης της επιχείρησης και νέες μορφές απασχόλησης που ρευστοποιούν σταθερές έννοιες του εργατικού δικαίου. Η εξ αποστάσεως εργασία και οι ψηφιακές δυνατότητες ελέγχου και εποπτείας των εργαζομένων επηρεάζουν το περιεχόμενο και το πεδίο άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος. Παράλληλα, δημιουργούν νέες προκλήσεις και κινδύνους για τα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων, τα εργασιακά τους δικαιώματα και την εξασφάλιση της συμφιλίωσης επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής.

Λέξεις κλειδιά: διευθυντικό δικαίωμα, εξ αποστάσεως εργασία, τηλεργασία, ψηφιακές πλατφόρμες, σχέση εξαρτημένης εργασίας, ψηφιακή επιτήρηση

Abstract

The managerial right of the employer is an inherent element of dependent labor. It provides the employer with the ability to determine the type, the place, the manner and the time of the work provided. Its legal basis is identified in the Civil Code and the Constitution and is characterized as a formative, transferable and functional right. Its practice is monitored by the courts in case of illegality or abuse. With the fourth industrial revolution and the subsequent need for companies to move to the digital economy, new business organization forms and new forms of employment are emerging that liquidate fixed concepts of labor law. Remote work and digital control and supervision of the employees' capabilities affect the content and scope of the managerial right. At the same time, new challenges and risks are created for the personal data of employees, their labor rights and the assurance of the reconciliation between their professional and private life.

Key Words: managerial right, remote work, teleworking, digital platforms, dependent labor, digital surveillance

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω τον καθηγητή μου κύριο Γεώργιο Βλασσόπουλο για την καθοδήγηση κατά την εκπόνηση της παρούσας εργασίας. Ευχαριστώ επίσης θερμά για την ανταπόκριση και τη βοήθειά τους, την κυρία Γεωργία Δεδούση, Προϊσταμένη του Τμήματος Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Περιστερίου, καθώς και τις Επιθεωρήτριες, κυρίες Αγαθή Σοφού, Δέσποινα Γερογιαννοπούλου, Αθηνά Παπαγεωργίου και τον Επιθεωρητή, κύριο Γεώργιο Δούκα. Επίσης, ευχαριστώ τις αγαπημένες Παναγιώτα και Φυλλένια Γούλα για την εξασφάλιση ηλεκτρονικής πρόσβασης σε συνδρομητικά περιοδικά, καθώς και σε συνδρομητική πλατφόρμα αναζήτησης νομολογίας.

Περιεχόμενα

Συνομογραφίες	7
Εισαγωγή	8
I. Περιεχόμενο και νομική φύση του διευθυντικού δικαιώματος.....	11
1. Η έννοια του διευθυντικού δικαιώματος	11
α. Το απαραίτητο στοιχείο της εξάρτησης.....	12
2. Νομική θεμελίωση του διευθυντικού δικαιώματος	15
3. Νομική φύση του διευθυντικού δικαιώματος.....	16
4. Όρια του διευθυντικού δικαιώματος.....	18
α. Περιορισμοί	18
β. Καταχρηστικότητα.....	21
γ. Νέοι νομοθετικοί περιορισμοί.....	22
II. Εφαρμογή του διευθυντικού δικαιώματος	25
1. Εκδηλώσεις νόμιμης και παράνομης άσκησης.....	25
α. Οργανωτική διάρθρωση επιχείρησης	25
β. Τόπος απασχόλησης	26
γ. Καθορισμός ωραρίου	27
δ. Λήψη αποφάσεων για οικονομικοτεχνικούς λόγους	28
2. Αλλαγές με το ν. 4808/2021	30
III. Το διευθυντικό δικαίωμα στην ψηφιακή εποχή.....	34
1. Νέες μορφές οργάνωσης της επιχείρησης	34
2. Νέες μορφές απασχόλησης	36
α. Το κρίσιμο ζήτημα της εξάρτησης	37
3. Ζητήματα προστασίας των εργαζομένων	39
α. Έλεγχος, εποπτεία και προσωπικά δεδομένα	40
β. Χρονικά όρια εργασίας – Δικαίωμα αποσύνδεσης.....	45
Συμπεράσματα – Προτάσεις	49
Βιβλιογραφία	58

Ε.Σ.Δ.Δ.Α., Ελένη Γούλα, ©, 2022 - Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος

ΔΗΛΩΣΗ

«Δηλώνω ρητά ότι, η παρούσα εργασία αποτελεί αποκλειστικά προϊόν προσωπικής εργασίας, δεν παραβιάζει καθ' οιονδήποτε τρόπο πνευματικά δικαιώματα τρίτων και δεν είναι προϊόν μερικής ή ολικής αντιγραφής».

Αθήνα, 20/05/2022

Ελένη Γούλα

Συντομογραφίες

ΑΚ	Αστικός Κώδικας
ΑΠ	Άρειος Πάγος
ΑΠΔΠΧ	Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα
απόφ.	απόφαση
άρ.	άρθρο
ΔΕΕ	Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης
ΔΕΕ	Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιριών (περιοδικό)
ΔΕΚ	Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων
ΔΕΝ	Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας
ΔΟΕ	Διεθνής Οργάνωση Εργασίας
ΕΓΣΣΕ	Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
εδ.	εδάφιο
ΕΔΔΑ	Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου
ΕΔΕΚΑ	Εταιρία Δικαίου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης
ΕΕ	Ευρωπαϊκή Ένωση
ΕΕργΔ	Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου
επ.	επόμενα
ΕΣΔΑ	Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου
ΕφΑθ	Εφετείο Αθηνών
ΕφΘεσ	Εφετείο Θεσσαλονίκης
ν.	νόμος
ΟΛΑΠ	Ολομέλεια Αρείου Πάγου
ΟΕ29	Ομάδα Εργασίας του αρ. 29 για την Προστασία των Δεδομένων
παρ.	παράγραφος
ΠρΠειρ	Πρωτοδικείο Πειραιά
Σ	Σύνταγμα
σελ.	σελίδα
Σ.ΕΠ.Ε.	Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας
ΣΣΕ	Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
GDPR	General Data Protection Regulation
ILO	International Labour Organization

Εισαγωγή

Στο πλαίσιο της **σχέσης εξαρτημένης εργασίας**, ο/η μισθωτός/ή παρέχει την εργασία του στον εργοδότη και ο τελευταίος εποπτεύει και ελέγχει την παρεχόμενη εργασία. Στη σχέση αυτή δηλαδή ο/η εργαζόμενος/η «υποτάσσεται» στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη για να δράσει αναλόγως με τις εντολές του. Το **εργατικό δίκαιο** για το λόγο αυτό έρχεται να προστατεύσει το «αδύναμο» μέρος της σχέσης εργασίας, που δεν έχει την ίδια διαπραγματευτική ισχύ, και να ρυθμίσει την άσκηση των εξουσιών του εργοδότη με την ταυτόχρονη επιβολή υποχρεώσεων και γι' αυτόν. Το σχήμα αυτό ανταποκρινόταν πλήρως στις εργασιακές σχέσεις της μεταβιομηχανικής κοινωνίας και στο τεύλορικό-φορντικό μοντέλο παραγωγής, όταν και αναπτύχθηκε προς επίλυση του «κοινωνικού ζητήματος» για τους απάνθρωπους όρους εργασίας τον 19^ο αιώνα. Με την πάροδο των χρόνων, το εργατικό δίκαιο, στενά συνδεδεμένο με τις αλλαγές στο οικονομικό και κοινωνικό γίγνεσθαι, δεν θα μπορούσε να μην επηρεαστεί. Η παγκοσμιοποίηση, οι οικονομικές κρίσεις και πιο πρόσφατα οι δημοσιονομικές κρίσεις επηρέασαν τόσο τον τρόπο παραγωγής όσο και τις σχέσεις εργασίας. Οι επιχειρήσεις για να ανταποκριθούν στις ανάγκες της εποχής και να εξασφαλίσουν τη βιωσιμότητά τους διερεύνησαν και εφάρμοσαν νέους τρόπους οργάνωσης και λειτουργίας και διεκδίκησαν μεγαλύτερη ευελιξία στη ρύθμιση των ατομικών όρων εργασίας, γεγονός που συνέβαλε στην εμφάνιση νέων μορφών απασχόλησης, ακόμα και εκτός προστατευτικής εμβέλειας του εργατικού δικαίου (Λεβέντης, Παπαδημητρίου, 2011).

Η **τεχνολογία**, επίσης, επηρεάζει θεμελιωδώς την εξέλιξη του εργατικού δικαίου. Η εισαγωγή των τεχνολογιών της πληροφορικής και των τηλεπικοινωνιών στην παραγωγική διαδικασία αναπόφευκτα συνδέεται με την εμφάνιση νέων μορφών απασχόλησης και την ανάγκη εκ νέου ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων. Η, δε, **τέταρτη βιομηχανική επανάσταση** και η ψηφιοποίηση των δεδομένων οδηγεί σε ριζικές μεταβολές στην οργάνωση και τους όρους παραγωγής και εργασίας (Τραυλός-Τζανετάτος, 2021). Δίνονται νέες δυνατότητες για ψηφιακή εργασία εξ αποστάσεως, επομένως σταθερές της σχέσης εξαρτημένης εργασίας που καθορίζονταν από τον εργοδότη αλλάζουν, όπως ο τόπος, ο τρόπος, ο χρόνος παροχής της εργασίας. Επίσης, μετά την έλευση της ασθένειας **COVID-19** φαίνεται να αλλάζει μαζικά το παράδειγμα

των εργασιακών σχέσεων και να κυριαρχεί η εξ αποστάσεως εργασία. Ως εκ τούτου, προσαρμόζεται και το διευθυντικό δικαίωμα στην απομάκρυνση των εργαζομένων από τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης, άρα και στην εξ αποστάσεως άσκησή του; Ή μήπως, αφού ο τόπος, ο τρόπος, ο χρόνος παροχής της εργασίας περνάνε στην επιλογή του/της εργαζομένου/ης, δεν υπάρχει το στοιχείο της εξάρτησης, άρα δεν υπάρχει και πεδίο άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος; Είναι υπό αυτές τις νέες συνθήκες το διευθυντικό δικαίωμα ένα δικαίωμα που εξασθενεί; Ή είναι ένα δικαίωμα που ισχυροποιείται με τις εκτεταμένες δυνατότητες ελέγχου και επιτήρησης των εργαζομένων που εξασφαλίζουν τα νέα τεχνολογικά μέσα ακόμα και από απόσταση;

Με την παρούσα εργασία, μέσω **βιβλιογραφικής επισκόπησης και ανάλυσης πρόσφατης νομοθεσίας και νομολογίας**, επιχειρείται η εξέταση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη υπό την κλασική του έως τώρα πρόσληψη και η τυχόν αλλαγή στο περιεχόμενο και την εφαρμογή του στο πλαίσιο της ψηφιακής εργασίας. Επίσης, διερευνούνται προβληματισμοί που εγείρονται ως προς την τήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων κατά την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος την εποχή της ψηφιοποίησης της εργασίας, ιδιαίτερα στο πλαίσιο της τηλεργασίας και της εργασίας σε πλατφόρμα, δύο νέες μορφές εργασίας που αναπτύχθηκαν στην Ελλάδα ευρέως τα τελευταία χρόνια, ειδικά μετά την έλευση της ασθένειας covid-19.

Στο **πρώτο κεφάλαιο**, αποτυπώνεται το περιεχόμενο του διευθυντικού δικαιώματος, όπως διαμορφώνεται από την θεωρία του εργατικού δικαίου, την πρόσφατη νομοθεσία και τη νομολογία των ελληνικών δικαστηρίων. Διατυπώνεται ο ορισμός του και αναδεικνύεται το στοιχείο της εξάρτησης του/της εργαζομένου/ης από τον εργοδότη ως προϋπόθεση άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος. Καταγράφονται τα νομικά θεμέλια της άσκησής του, διερευνάται η νομική του φύση ως δικαιώματος και εντοπίζονται αναλυτικά τα όρια στην άσκησή του. Στο **δεύτερο κεφάλαιο**, αναπτύσσονται περιπτώσεις νόμιμης και παράνομης εκδήλωσης του διευθυντικού δικαιώματος και εντοπίζονται οι αλλαγές που έχει επιφέρει στο περιεχόμενο και στον τρόπο άσκησής του ο ν. 4808/2021. Στο **τρίτο κεφάλαιο**, σκιαγραφείται η νέα ψηφιακή εποχή με την ανάπτυξη των νέων μορφών οργάνωσης των επιχειρήσεων και κατ' επέκταση των νέων μορφών απασχόλησης που αναδύονται με αποτέλεσμα την ρευστοποίηση παραδοσιακών εννοιών όπως ο εργοδότης, η εργασιακή κοινότητα και η σχέση εξαρτημένης εργασίας ως πεδίο εκδήλωσης του διευθυντικού δικαιώματος.

Έπειτα, αναπτύσσονται προβληματισμοί σχετικά με την τήρηση του εργατικού δικαίου και του σεβασμού των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων σε δύο κομβικές εκφάνσεις του διευθυντικού δικαιώματος, την εποπτεία της παρεχόμενης εργασίας και τον καθορισμό του χρόνου εργασίας με τη χρήση τεχνολογικών μέσων. Τέλος, παρατίθενται **συμπεράσματα** σχετικά με την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος, καθώς και την αποτελεσματική προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων στην ψηφιακή εποχή, ενώ καταγράφονται **προτάσεις** από την μία, για την αντιμετώπιση των ενδεχόμενων κινδύνων για τους εργαζόμενους και από την άλλη, την εξασφάλιση των συμφερόντων των εργοδοτών, με στόχο τη δημιουργική μετεξέλιξη του εργατικού δικαίου και την προσαρμογή του στις νέες ανάγκες της ψηφιακής οικονομίας.

I. Περιεχόμενο και νομική φύση του διευθυντικού δικαιώματος

1. Η έννοια του διευθυντικού δικαιώματος

Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη **προσδιορίζει και εξειδικεύει την υποχρέωση του/της μισθωτού/ής για παροχή εργασίας**. Με βάση αυτό το δικαίωμα ο εργοδότης ρυθμίζει θέματα που ανάγονται στην προσφορότερη οργάνωση και λειτουργία της εκμετάλλευσης και την καλύτερη αξιοποίηση της εργασίας για την προαγωγή και επίτευξη των σκοπών της (Λαδάς, 2021). Το διευθυντικό δικαίωμα συνίσταται βασικά στον καθορισμό των συνθηκών και των όρων εργασίας των μισθωτών, καθορίζοντας το είδος, τον τόπο, τον τρόπο και το χρόνο εργασίας (Λαναράς, 2016), στο βαθμό που δεν ρυθμίζονται από τους υπόλοιπους παράγοντες που διαμορφώνουν την εργασιακή σχέση (νόμος, ΣΣΕ, διαιτητική απόφαση, κανονισμός, πρακτική της εκμετάλλευσης, ατομική σύμβαση εργασίας) (Λεβέντης, Παπαδημητρίου, 2011).

Βασικό χαρακτηριστικό της εργασιακής σχέσης, που εντοπίζεται σε όλες τις χώρες και τις νομικές παραδόσεις, είναι η ιεραρχική εξουσία των εργοδοτών επί των εργαζομένων. Αυτή η **εξουσία του εργοδότη** αποτελείται κυρίως από τρία κύρια προνόμια: 1) την εξουσία να αναθέτει καθήκοντα και να δίνει μονομερείς εντολές και οδηγίες, 2) την εξουσία παρακολούθησης τόσο της εκτέλεσης των εργασιών όσο και της συμμόρφωσης με αυτές τις εντολές και οδηγίες, 3) την εξουσία επιβολής κυρώσεων τόσο για την αμελή ή μη προσήκουσα εκτέλεση των ανατεθέντων καθηκόντων όσο και για ανυπακοή σε νόμιμα δοθείσες εντολές (De Stefano, 2018).

Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη απορρέει από αυτή την ευρύτερη εξουσία του εργοδότη έναντι του συναλλασσομένου–εργαζομένου και αποτελεί την χαρακτηριστικότερη έκφρασή της (Λεβέντης, Παπαδημητρίου, 2011). Ο εργοδότης διαθέτει μεγαλύτερη διαπραγματευτική ισχύ έναντι του εργαζομένου, ο οποίος επιθυμεί να διατηρήσει τη θέση εργασίας του (Βλασσόπουλος, 1999). Ακόμα και αν ο μισθωτός εκτελεί με τη δέουσα επιμέλεια την εργασία του, αλλά με τρόπο που δεν είναι σύμφωνος με τις οδηγίες του εργοδότη, τότε θεωρείται πως δεν παρέχεται κανονικά η εργασία (Κουκιάδης, 2017). Επομένως, οι εργαζόμενοι/ες τίθενται υπό

την διευθυντική εξουσία και έχουν υποχρέωση να ακολουθούν τις εντολές του εργοδότη, όχι λόγω ύπαρξης εξουσιαστικής σχέσης, άλλα στο πλαίσιο άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος, καθώς α) ο εργοδότης, κατά πάγια νομολογία των ελληνικών δικαστηρίων, ως διευθυντής της εκμετάλλευσης, έχει την εξουσία να οργανώνει και να διευθύνει την επιχείρησή του με βάση τα κρινόμενα από αυτόν ως πλέον αποτελεσματικά κριτήρια (ΑΠ 798/2018) (διευθυντικό δικαίωμα υπό ευρεία έννοια) και β) δεν είναι δυνατόν να ρυθμίζονται εξ αρχής εξαντλητικά όλοι οι όροι εργασίας, έτσι προκύπτει η ανάγκη καθημερινής εξειδίκευσης της παρεχόμενης εργασίας και ρύθμισης της συμπεριφοράς του μισθωτού μέσω μονομερών εντολών του εργοδότη (διευθυντικό δικαίωμα υπό στενή έννοια) (Βλασσόπουλος, 1999).

Επομένως, το διευθυντικό δικαίωμα **επιτρέπει στους εργοδότες να λειτουργούν τις επιχειρήσεις τους και να ανταποκρίνονται γρήγορα στις περιστάσεις που δεν μπορούν να προβλεφθούν ακριβώς τη στιγμή της διαπραγμάτευσης της σύμβασης εργασίας**. Ναι μεν, η σύμβαση εργασίας βασίζεται στην αμοιβαία και διμερή συναίνεση των μερών κατά τη στιγμή της σύναψής της, μόλις, όμως, τεθεί σε ισχύ, υπόκειται στο μονομερές διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη.

α. Το απαραίτητο στοιχείο της εξάρτησης

Το διευθυντικό δικαίωμα είναι **σύμφυτο** με την έννοια της **εξαρτημένης εργασίας** και την διακρίνει από τις άλλες μορφές παροχής εργασίας (Λεβέντης, Παπαδημητρίου, 2011), στις οποίες δεν εκδηλώνεται το διευθυντικό δικαίωμα. Το εύρος του ποικίλλει κατά περίπτωση και είναι ευρύτερο ή στενότερο ανάλογα με τη θέση και το είδος της απασχόλησης, όμως «σχέση εξαρτημένης εργασίας χωρίς διευθυντικό δικαίωμα δεν νοείται» (Ζερδελής, 2019).

Η παρουσία ιεραρχικής εξουσίας, ελέγχου και διευθυντικών προνομίων σε μια εργασιακή σχέση έχει καθιερωθεί παραδοσιακά ως το διακριτικό στοιχείο του καθεστώτος απασχόλησης των μισθωτών σε αντίθεση με την αυτοαπασχόληση και ως εκ τούτου σε βασικό στοιχείο για την υπαγωγή των εργαζομένων στην προστατευτική εμβέλεια του εργατικού δικαίου. Στο σύστημα του common law, οι εξουσίες και τα προνόμια των εργοδοτών προβάλλονται στην έννοια του «ελέγχου»,

ενώ στις χώρες του αστικού δικαίου εκφράζονται με την έννοια της «**εξάρτησης**» (subordination) (De Stefano, 2018). Εξάρτηση είναι η υποχρέωση του/της εργαζόμενου/ης να ακολουθεί τις οδηγίες του εργοδότη σχετικά με τον τρόπο, τόπο, χρόνο και το είδος παροχής της εργασίας (Λεβέντης, Παπαδημητρίου, 2011). Είναι, δηλαδή, το στοιχείο που παρέχει στον εργοδότη το διευθυντικό δικαίωμα που «έχει ως περιεχόμενο τον εκ μέρους αυτού **μονομερή καθορισμό των όρων της συμβάσεως εργασίας**, από την πρόσληψη του εργαζόμενου μέχρι την απόλυσή του, στο μέτρο που οι όροι αυτοί δεν έχουν προκαθορισθεί δεσμευτικά από τους ίδιους τους συμβαλλόμενους ή κάποιον υποχρεωτικό κανόνα δικαίου» (ΟΛΑΠ 10/2010).

Τα κριτήρια χαρακτηρισμού μίας εργασιακής σχέσης ως εξαρτημένης δεν είναι νομοθετικά προσδιορισμένα, αλλά επαφίενται στη νομολογία και τη θεωρία.

Η θεωρία της **οικονομικής εξάρτησης** υποστηρίζει πως ο/η εργαζόμενος/η εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την παροχή του μισθού για να διασφαλίσει την διαβίωση αυτού και της οικογένειάς του, ενώ παράλληλα η εργασία αυτή απορροφά ολόκληρο το χρόνο απασχόλησής του (Κουκιάδης, 2019). Η αντίληψη αυτή διέυρνε την έννοια του/της μισθωτού/ής με στόχο την επέκταση της εργατικής νομοθεσίας σε οικονομικά ασθενείς εργαζόμενους/ες που εξέπιπταν από την παραδοσιακή εποπτεία του εργοδότη κατά την εκτέλεση της συμφωνηθείσας εργασίας, καθώς εργαζόνταν κατ' οίκον (Ζωγραφόπουλος, 2008).

Κρατούσα στη Γαλλία είναι η θεωρία της **νομικής εξάρτησης** κατά την οποία η έννοια του μισθωτού προϋποθέτει οπωσδήποτε την ύπαρξη νομικού δεσμού μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου. Με τη σύμβαση εργασίας ο/η εργαζόμενος/η τίθεται υπό τον έλεγχο και τις οδηγίες του εργοδότη (Κουκιάδης, 2017).

Η θεωρία της **προσωπικής εξάρτησης**, κρατούσα στη Γερμανία, θέτει στο επίκεντρο τον προσωπικό δεσμό μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη, καθώς ο/η εργαζόμενος/η παρέχει την εργασία και το πρόσωπό του στην υπηρεσία κάποιου άλλου.

Τέλος, σύμφωνα με τη θεωρία της **λειτουργικής ή οργανικής εξάρτησης**, η ένταξη του/της εργαζόμενου/ης στο οργανωτικό πλαίσιο της επιχείρησης εκδηλώνεται αφενός, μέσω της συμμόρφωσης προς τις εντολές και τις οδηγίες του εργοδότη και αφετέρου, μέσω του ότι βρίσκεται σε μια διαρκή και στενή σχέση με άλλα πρόσωπα, τα οποία επιλέγονται κατά την κρίση του εργοδότη και παρέχει την εργασία του/της

κάνοντας χρήση του τεχνικού εξοπλισμού και των υλικών μέσων του εργοδότη (Ζερδελής, 2019).

Στην ελληνική θεωρία και νομολογία κρατούσα είναι η θεωρία της προσωπικής και νομικής εξάρτησης, σύμφωνα με την οποία «σύμβαση εξαρτημένης εργασίας υπάρχει όταν οι συμβαλλόμενοι αποβλέπουν στην παροχή της συμφωνηθείσης εργασίας και στο μισθό, ανεξάρτητα από τον τρόπο πληρωμής του, και ο εργαζόμενος υπόκειται σε νομική και προσωπική εξάρτηση από τον εργοδότη» (ΑΠ 849/2020, ΑΠ 677/2017, ΑΠ 2242/2013, ΟΛΑΠ 28/2005).

Η κρίση για το αν μία σχέση εργασίας είναι εξαρτημένη ή ανεξάρτητη δεν είναι πάντα ευχερής. Ο νομικός χαρακτηρισμός που δίνουν τα μέρη στη σύμβαση δεν είναι δεσμευτικός. Η ορθότητα της κρίσης «ανήκει στο δικαστήριο, το οποίο, μη δεσμευόμενο από το χαρακτηρισμό, που προσέδωσαν τα συμβαλλόμενα μέρη, αναζητεί την αληθινή βούληση των μερών χωρίς προσήλωση στις λέξεις (άρ.179 ΑΚ), ερμηνεύοντας το περιεχόμενό της, όπως απαιτούν η καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη (άρ.200 ΑΚ) και οι περιστάσεις υπό τις οποίες συνήφθη η σύμβαση» (ΟΛΑΠ 18/2006). **Ενδείξεις** που λαμβάνει υπόψη το δικαστήριο, για να ανακαλύψει την αληθή βούληση των μερών, και συνήθως αποτελούν τυπικά χαρακτηριστικά της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας είναι: α) η υποχρέωση συμμόρφωσης στις οδηγίες του εργοδότη για τον τόπο, το χρόνο, τον τρόπο, το είδος παροχής της εργασίας, β) το γεγονός ότι ο εργαζόμενος εντάσσεται στην παραγωγική διαδικασία της εκμετάλλευσης, γ) το γεγονός ότι ο εργαζόμενος θέτει την εργασιακή του δύναμη στη διάθεση του εργοδότη και χάνει τη δυνατότητα να την αξιοποιεί και ορίζει κατά τη βούλησή του (Λεβέντης, Παπαδημητρίου, 2011). Επειδή δε η εξάρτηση του/της εργαζομένου/ης από τον εργοδότη είναι άλλοτε ευρύτερη και άλλοτε στενότερη, για τον προσδιορισμό της ύπαρξης ή του βαθμού εξάρτησης προκρίνεται το ποιοτικό έναντι του ποσοτικού κριτηρίου, εξετάζεται δηλαδή ή ποιότητα της εξάρτησης και όχι η σώρευση των κριτηρίων (Ληξουριώτης, 2011). Δεν αποτελούν αποφασιστικά κριτήρια υπέρ του χαρακτηρισμού της απασχόλησης ως σύμβασης παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών, η μη ασφάλιση του εργαζομένου στο ΙΚΑ και η μη χορήγηση βεβαιώσεων μισθωτών υπηρεσιών, η ασφάλισή του στο ΤΕΒΕ, η έκδοση δελτίου παροχής υπηρεσιών, η παρακράτηση από τον εργοδότη φόρου ελεύθερων επαγγελματιών (ΕφΑθ 3734/2021, ΑΠ 1110/2017).

2. Νομική θεμελίωση του διευθυντικού δικαιώματος

Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη δεν θεμελιώνεται ρητά με διάταξη της ισχύουσας νομοθεσίας. Η νομοθετική του θεμελίωση συνάγεται ερμηνευτικά από τη θεωρία και τη νομολογία. Δεδομένου ότι κρατούσα άποψη είναι η **συμβατική θεωρία**, βάσει της οποίας το διευθυντικό δικαίωμα είναι σύμφυτο της σχέσης εξαρτημένης εργασίας (Λεβέντης, Παπαδημητρίου, 2011), το νομοθετικό θεμέλιο έχει αναζητηθεί ως επί το πλείστον στον ΑΚ.

Η νομολογία των ελληνικών δικαστηρίων πάγια δέχεται ως νομοθετικό έρεισμα του διευθυντικού δικαιώματος το **άρ. 652 ΑΚ**, κατά το οποίο η ρύθμιση παντός θέματος αναγομένου στην οργάνωση και λειτουργία της επιχείρησης προς επίτευξη των σκοπών της ανήκει στον εργοδότη, ο οποίος δικαιούται να προσδιορίζει το είδος, τον τόπο, τον τρόπο, τον χρόνο, τις συνθήκες παροχής της εργασίας και τους εν γένει όρους αυτής, εφόσον οι όροι αυτοί παραμένουν αρρυθμιστοι ή δεν αποκλείεται η ρύθμισή τους από την σύμβαση εργασίας ή άλλους κανόνες (ΔΕΝ, 75/2019).

Κρατούσα άποψη στη θεωρία είναι ότι το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη προκύπτει από το συνδυασμό των **άρ. 648, 652 και 371 ΑΚ**. Τα άρ.648 παρ. 1 και 652 παρ. 1 αφορούν τον πυρήνα της εργασιακής σχέσης, καθώς ορίζουν από τη μία, τη φύση της σύμβασης εργασίας ως σύμβαση ενοχική, υποσχετική, αμφοτεροβαρή, διαρκή και άτυπη, από την άλλη τα μέρη της σύμβασης, εργοδότης–εργαζόμενος/η (Γεωργιάδης, 2007). Σύμφωνα με το αρ.371 ΑΚ, σε περίπτωση αοριστίας της παροχής λόγω της μη εξαντλητικής διατύπωσης των όρων εργασίας στη σύμβαση, ο εργοδότης είναι αυτός που έχει μονομερώς δικαίωμα στην διαμόρφωση των όρων.

Μερίδα της θεωρίας, υποστηρίζει ότι το νομοθετικό έρεισμα του διευθυντικού δικαιώματος δεν ανευρίσκεται στον ΑΚ, αλλά στο ελληνικό **Σύνταγμα**. Συγκεκριμένα, υποστηρίζεται ότι το διευθυντικό δικαίωμα προκύπτει από την ιδιοκτησία του εργοδότη στα μέσα παραγωγής, άρα νομική βάση αποτελεί το άρ.17 παρ. 1 Σ, σε συνδυασμό με την γενική κατοχύρωση της οικονομικής ελευθερίας (αρ.5 παρ. 1 Σ) και της αναγνώρισης της ιδιωτικής οικονομικής πρωτοβουλίας (αρ.106 παρ. 2 Σ).

3. Νομική φύση του διευθυντικού δικαιώματος

Το διευθυντικό δικαίωμα είναι **διαπλαστικό**, καθώς παρέχει στον δικαιούχο εξουσία να επιφέρει μονομερώς μεταβολές στην έννομη σχέση μεταξύ εργοδότη–εργαζομένου/ης ή στην νομική κατάσταση της εργασιακής σύμβασης και σχέσης (Παπαστερίου, 2009). Δεν μπορεί να θεωρηθεί εξουσιαστικό δικαίωμα –όπως υποστηρίζει μία μειοψηφούσα θέση της θεωρίας–, καθώς ο εργοδότης δεν διαθέτει απόλυτη εξουσία επί του εργαζομένου για να ικανοποιήσει το δικό του και μόνο έννομο συμφέρον, ο/η δε εργαζόμενος/η έχει δικαίωμα να αντιδράσει σε πιθανή εντολή που δεν βούλεται να εκτελέσει. Το εν λόγω διαπλαστικό δικαίωμα είναι **διαρκές**, διότι δεν αναλώνεται με την άπαξ άσκησή του από τον εργοδότη. Ο εργοδότης έχει τη δυνατότητα να προβαίνει σε διαρκή μονομερή μεταβολή της έννομης σχέσης. Άλλωστε, η άσκησή του καλείται να καλύψει την ανάγκη εξειδίκευσης των όρων παροχής της εργασίας και των κενών της σύμβασης εργασίας.

Επίσης, το διευθυντικό δικαίωμα αν και η ύπαρξή του συνδέεται άμεσα με το πρόσωπο του εργοδότη, είναι δικαίωμα **μη προσωποπαγές και μεταβιβαστό**, καθώς μπορεί να ασκείται από πρόσωπα διάφορα του εργοδότη. Καταρχήν, το διευθυντικό δικαίωμα ανήκει στον εργοδότη. Η **έννοια του εργοδότη**, βέβαια, δεν κατοχυρώνεται νομοθετικά, αλλά γίνεται δεκτό από τη νομολογία –εθνική και ευρωπαϊκή– ότι είναι παρακολουθηματική της έννοιας του μισθωτού (Τραυλός–Τζανετάτος, 2019). Το ΔΕΕ ερμηνεύει ευρέως την έννοια του εργαζόμενου ορίζοντας ότι «η έννοια αυτή πρέπει να ερμηνευθεί σύμφωνα με τα αντικειμενικά κριτήρια που χαρακτηρίζουν τη σχέση εργασίας ανάλογα με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των ενδιαφερομένων προσώπων. Όμως, το κύριο χαρακτηριστικό της σχέσης εργασίας είναι το γεγονός ότι **ένα πρόσωπο παρέχει κατά την διάρκεια ορισμένου χρόνου, προς ένα άλλο πρόσωπο και υπό την διεύθυνση αυτού, υπηρεσίες έναντι των οποίων λαμβάνει αμοιβή**» (ΔΕΚ, C-66/85). Επομένως, ο εργοδότης είναι εκείνο το φυσικό ή νομικό πρόσωπο, το οποίο είναι κατά κανόνα και φορέας του διευθυντικού δικαιώματος.

Στην εργασιακή πρακτική υπάρχουν όμως αποκλίσεις από τον κανόνα. Ο ιδιοκτήτης της εκμετάλλευσης είναι σύνηθες να τοποθετεί εργαζόμενους/ες σε θέσεις εποπτείας, διεύθυνσης και εμπιστοσύνης, οι οποίοι/ες ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα έναντι των λοιπών εργαζομένων της εκμετάλλευσης. Οι **διευθύνοντες υπάλληλοι**

διακρίνονται σαφώς από τους υπόλοιπους υπαλλήλους, ιδίως γιατί ασκούν ως επί το πλείστον τα δικαιώματα του εργοδότη, όπως για παράδειγμα την πρόσληψη και απόλυση προσωπικού, εκπροσώπηση της επιχείρησης σε τρίτους, λήψη σημαντικών αποφάσεων για την επίτευξη των σκοπών του εργοδότη, κ.α. (ΑΠ 1186/2020, Εγκύκλιος 3202/14.1.2022). Επίσης, λόγω των ευρύτατων οικονομικών και τεχνολογικών αναδιαρθρώσεων των επιχειρήσεων, αναφύονται περιπτώσεις όπου διαρρηγνύεται το παραδοσιακό μοντέλο του εργοδότη με την **κατάτμηση της εργοδοτικής ιδιότητας**. Τέτοιες περιπτώσεις αποτελούν οι σχέσεις τριμερούς παροχής εργασίας, όπως ο δανεισμός (γνήσιος και κατ' επάγγελμα), η έμμεση σχέση εργασίας και νεότερες μορφές εξωτερίκευσης της εργασίας (outsourcing, franchising, crowdworking κ.α.) (Τραυλός–Τζανετάτος, 2019). Σε αυτές τις περιπτώσεις ανακύπτουν ακόμα και ζητήματα εντοπισμού του πραγματικού εργοδότη¹.

Το διευθυντικό δικαίωμα είναι **λειτουργικό** (Βλασσόπουλος, 1999) και προσπορίζει στο φορέα του τόσο εξουσία, όσο και υποχρέωση άσκησής του, καθώς υπηρετεί άξια προστασίας συμφέροντα και άλλων προσώπων ή του κοινωνικού συνόλου (Γεωργιάδης, 2019). Σε ένα γενικότερο πλαίσιο, θα υποστηρίζαμε ότι η άσκησή του εξασφαλίζει το δικαίωμα του μισθωτού για εργασία (αρ. 22 παρ. 1 Σ), καθώς ο εργοδότης δημιουργεί συνθήκες απασχόλησης και προϋποθέσεις για την αντιμετώπιση της ανεργίας, αλλά και την οικονομική ανάπτυξη του κράτους. Πιο εντοπισμένα στην σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, η φύση του διευθυντικού δικαιώματος ως λειτουργικού αναδεικνύεται στην εξειδίκευση των όρων εργασίας στην περίπτωση που υπάρχει αοριστία, ώστε η παροχή εργασίας από τον μισθωτό να είναι η προσήκουσα σύμφωνα με τα κριτήρια του εργοδότη.

Τέλος, το διευθυντικό δικαίωμα είναι **σχετικό** και όχι απόλυτο καθώς επιδέχεται περιορισμούς, όπως αναλύεται κατωτέρω.

¹ «Όταν οι ρόλοι αυτοί είναι κατανεμημένοι ή ασκούνται από πλείονα του ενός πρόσωπα, αποτελεί ζήτημα πραγματικό το εάν την ιδιότητα του εργοδότη έχουν περισσότεροι του ενός ή εάν εργοδότης είναι μόνον ένας, στο πρόσωπο του οποίου συγκεντρώνονται οι κυριότεροι από τους ως άνω ρόλους, ενώ τα υπόλοιπα πρόσωπα έχουν δευτερεύουσα και νομικώς μη αξιόλογη συμμετοχή στη σχέση που έχει αναπτυχθεί» (ΑΠ 805/2011, ΑΠ 884/2017).

4. Όρια του διευθυντικού δικαιώματος

Το διευθυντικό δικαίωμα **δεν είναι απεριόριστο ούτε ανέλεγκτο**, δεδομένου ότι υπόκειται σε δικαστικό έλεγχο και πρέπει να ασκείται εντός των πλαισίων της καλής πίστης, των χρηστών ηθών και του οικονομικού και κοινωνικού σκοπού του δικαιώματος (αρ. 281 ΑΚ). Επίσης, καθώς βρίσκεται στο κατώτερο επίπεδο της πυραμίδας των πηγών του εργατικού δικαίου περιορίζεται από τις υπερκείμενες αυτού πηγές (Σύνταγμα, διεθνείς συμβάσεις, νομοθεσία, ΣΣΕ, ατομική σύμβαση εργασίας, διαιτητική απόφαση, κανονισμό εργασίας, πρακτική της εκμετάλλευσης). Η υπέρβαση του διευθυντικού δικαιώματος –είτε για λόγους παρανομίας είτε καταχρηστικότητας– συνιστά: α) βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας (ΑΠ 1703/1991) και επιφέρει έννομες συνέπειες εις βάρος του εργοδότη για την άμεση ή έμμεση, ηθική ή υλική ζημία που προκάλεσε στον/ην εργαζόμενο/η (αρ. 7, ν. 2112/1920) και β) δημιουργεί σπουδαίο λόγο για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου (Λεβέντης, Παπαδημητρίου, 2011).

α. Περιορισμοί

Το διευθυντικό δικαίωμα πρέπει να ασκείται στα πλαίσια της **σύμβασης εργασίας**, δηλαδή ο εργοδότης μπορεί να προσδιορίζει μονομερώς την παροχή του/της μισθωτού/ής βάσει σχετικού όρου της σύμβασης. Όσο πιο λεπτομερείς και συγκεκριμένοι είναι οι όροι της σύμβασης εργασίας, εξειδικεύοντας τον τόπο, τον χρόνο, τον τρόπο, το είδος και τις συνθήκες εργασίας, τόσο πιο στενά είναι τα όρια του διευθυντικού δικαιώματος. Επομένως, δεν μεταβάλλονται με την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος ουσιώδεις όροι εργασίας παρά μόνο μη ουσιώδεις (Λεβέντης, Παπαδημητρίου, 2011), άλλως συντελείται βλαπτική μεταβολή.

«Η μονομερής μεταβολή των όρων εργασίας δεν αποκτά βλαπτικό χαρακτήρα για τον εργαζόμενο, όταν με τη σύμβαση εργασίας έχει συμφωνηθεί εκ των προτέρων ότι ο εργοδότης δικαιούται να προβεί μονομερώς σε μεταβολή των όρων της σύμβασης και τα όρια της μεταβολής καθορίζονται επακριβώς, [...], έστω και σε βάρος του εργαζόμενου, διότι τότε δεν πρόκειται για μονομερή, αλλά για συμφωνημένη

μεταβολή» (ΑΠ 798/2007, ΑΠ 630/2000). Επίσης, αν ο/η μισθωτός/ή συμμορφώνεται ρητά ή σιωπηρά με εργοδοτική διαταγή που αποτελεί ρητή ή σιωπηρή πρόταση συμβατικής τροποποίησης της σχέσεως εργασίας, δεν την αποκρούει και εξακολουθεί να παρέχει την εργασία του με τους νέους όρους χωρίς να επιφυλαχθεί για τα δικαιώματά του, αυτό θεωρείται σιωπηρή αποδοχή της πρότασης (ΔΕΝ, 75/2019) και τα όρια του διευθυντικού δικαιώματος αναπροσαρμόζονται αναλόγως.

Σημαντικά όρια στην άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος τίθενται, επίσης, από τις **συνταγματικές αρχές**. Πρώτιστα, το διευθυντικό δικαίωμα πρέπει να ασκείται με βάση την **αρχή της αναλογικότητας** (άρ. 25 παρ. 1 Σ). Ο εργοδότης οφείλει να δρα διαρκώς σταθμίζοντας τα αντικρουόμενα συμφέροντα, από τη μία, τα ίδια συμφέροντα της επιχείρησης και από την άλλη, τα υποκειμενικά συμφέροντα του/της εργαζόμενου/ης, αλλά και του κοινωνικού συνόλου. Σε κάθε περίπτωση μονομερούς μεταβολής των όρων εργασίας, τα μέτρα που λαμβάνονται από τον εργοδότη πρέπει να είναι τα προσφορότερα, τα πλέον αναγκαία και ηπιότερα σε σχέση με άλλα, εάν μπορεί να εκπληρωθεί και με αυτά ο σκοπός της επιχείρησης. Επίσης, όρια θέτει η αρχή του σεβασμού της **ανθρώπινης αξιοπρέπειας** (άρ.2 παρ. 1 Σ). Η υποχρέωση σεβασμού της **προσωπικότητας** (άρ.5 παρ. 1 Σ) του/της εργαζόμενου/ης και εντός της επιχείρησης σε συνδυασμό και με το άρθρο 22 παρ. 1 εδ. α' κατοχυρώνοντας το δικαίωμα για πραγματική απασχόληση. Όπως και το άρθρο 9Α Σ σχετικά με το **σεβασμό των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα** των εργαζομένων.

Κομβική για το εργατικό δίκαιο αποτελεί η **αρχή της ίσης μεταχείρισης** των εργαζομένων, η οποία απορρέει από τα άρθρα 4 παρ. 1 και 2, 5 παρ. 2 και 22 παρ. 1 εδ. β' Σ, αλλά κατοχυρώνεται και από την κείμενη νομοθεσία. Η αρχή της ίσης μεταχείρισης απαγορεύει την αυθαίρετη διαφοροποίηση των όρων εργασίας για την αντιμετώπιση όμοιων καταστάσεων εντός της ίδιας επιχείρησης μεταξύ εργαζομένων που διαθέτουν ίδια προσόντα και εργάζονται υπό τις ίδιες συνθήκες (Λεβέντης, Παπαδημητρίου, 2011).

Το δικαίωμα ίσης μεταχείρισης στην εργασία έχει προαχθεί ιδιαίτερα από την ΕΕ με την έκδοση πληθώρας Οδηγιών (2006/54/ΕΚ, 2010/41/ΕΕ, 2000/43/ΕΚ, 2000/78/ΕΚ, 2019/1158/ΕΕ) που ενσωματώθηκαν στην ελληνική έννομη τάξη (ν.3896/2010, ν.4097/2012, ν.4443/2016, ν. 4808/2021). Βάσει του δικαίου της ΕΕ, η

προστασία από τις διακρίσεις στον τομέα της απασχόλησης καλύπτει όλους τους προστατευόμενους λόγους (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) και αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, τους όρους απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των απολύσεων και των αμοιβών, την πρόσβαση στον επαγγελματικό προσανατολισμό και στην επαγγελματική κατάρτιση και τις οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών (Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ κ.α., 2021). Ιδιαίτερη βαρύτητα δίνεται στην συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής (κυρίως με την παροχή αδειών), ώστε να μην υφίστανται οι γυναίκες άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας.

Άλλος ένας περιορισμός στην άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος τίθεται από την **υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη** με περιεχόμενο τη λήψη αναγκαίων μέτρων για την προστασία των συμφερόντων και της προσωπικότητας των εργαζομένων. Κομβική έκφανση της οποίας αποτελεί η υποχρέωση προστασίας των εργαζομένων από κινδύνους κατά της ζωής και της υγείας τους κατά την εργασία. Έτσι το διευθυντικό δικαίωμα πρέπει να ασκείται κατά τρόπο που να συνάδει με το άρθρο 662 ΑΚ και με τον Κώδικα για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων (ν.3850/2010).

Οι περιορισμοί αυτοί συμβάλλουν στη διαμόρφωση ενός **αξιοπρεπούς εργασιακού περιβάλλοντος**, εντός του οποίου ελαχιστοποιούνται οι κίνδυνοι παραβίασης των δικαιωμάτων των εργαζομένων με θετικά αποτελέσματα για την παραγωγικότητα και αποδοτικότητά τους, άρα και για το συμφέρον της επιχείρησης. Η προσήκουσα άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος εμποδίζει την δημιουργία επικίνδυνων, αναξιοπρεπών και υποτιμητικών συνθηκών εργασίας, που αποτρέπουν τους/τις εργαζόμενους/ες από την επιλογή της απασχόλησης σε κλάδους που επικρατούν αντίστοιχες συνθήκες, όπως πρόσφατα συνέβη στον κλάδο του τουρισμού και του επισιτισμού στην Ελλάδα που αντιμετώπισε το πρόβλημα της έλλειψης προσφοράς εργασίας, με 50.000 θέσεις εργασίας να παραμένουν κενές². Οι εργαζόμενοι/ες στον κλάδο του τουρισμού καλούνται να εργαστούν εξαντλητικά ωράρια, σε εβδομαδιαία βάση χωρίς ρεπό υπό ακατάλληλες συνθήκες διαβίωσης λαμβάνοντας ένα χαμηλό

²<https://m.naftemporiki.gr/story/1855731/kenes-pano-50000-kenes-theseis-ston-tourismo-giati-den-pane-na-doulepsoun>

μισθό ως αντιστάθμισμα των υπηρεσιών τους. Επομένως, δεν επιλέγουν να εργαστούν στον κλάδο αυτό που παλιότερα ανθούσε, αλλά τώρα δεν μπορεί να τους εξασφαλίσει όχι μόνο χρήματα, αλλά και αξιοπρεπή εργασία. Κατ' επέκταση, οι συνθήκες αυτές δημιουργούν πλήγμα στην υγιή ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας και στην οικονομική ανάπτυξη της χώρας, ιδιαίτερα σε έναν κλάδο, όπως ο τουρισμός, που αποτελεί την λεγόμενη «βαριά βιομηχανία» της Ελλάδας.

β. Καταχρηστικότητα

Οι κανονιστικές πράξεις, οι δικαιοϊκές αρχές και η ατομική σύμβαση εργασίας περιορίζουν το διευθυντικό δικαίωμα, όμως η καλή πίστη συμβάλει στην περαιτέρω οριοθέτησή του. Το διευθυντικό δικαίωμα δεν επιτρέπεται, σύμφωνα με τη διάταξη του **αρ. 281 ΑΚ**, να ασκείται καταχρηστικά. Αυτό σημαίνει ότι ο εργοδότης οφείλει να δρα μονομερώς για την πραγματοποίηση των σκοπών του, όπως επιτάσσει ο **οικονομικός και κοινωνικός σκοπός του δικαιώματος**. Επίσης, οδηγός στη δράση του πρέπει να είναι η **καλή πίστη** και τα **χρηστά ήθη** και να μην προβαίνει σε πράξεις ως αντίδραση κατά του μισθωτού και προς ικανοποίηση αισθημάτων έχθρας και εκδίκησης (ΑΠ 224/2021, ΑΠ 798/2005). Ο/η εργαζόμενος/η δεν υποχρεούται να ακολουθεί τις εντολές του εργοδότη, οι οποίες παραβιάζουν την καλή πίστη.

Η κρίση του εργοδότη οριοθετείται και από το αρ. 371 ΑΚ, καθώς πρέπει να λαμβάνει τις αποφάσεις του κατά **δίκαιη κρίση** συνεκτιμώντας τόσο το συμφέρον της επιχείρησης όσο και τα υποκειμενικά στοιχεία και τις ανάγκες του/της εργαζομένου/ης. Η αόριστη αυτή νομική έννοια γίνεται αντιληπτή βάσει των επιταγών της καλής πίστης και των κατά περίπτωση ειδικών συνθηκών, ώστε να γίνει η στάθμιση των συμφερόντων εργοδότη–εργαζομένου/ης. Η καλή πίστη, λοιπόν, προσδιορίζει το μέτρο για τη δίκαιη κρίση του εργοδότη και συνιστά όριο για την ορθή, μη καταχρηστική άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος (Λεβέντης, Παπαδημητρίου, 2011).

Η **καταγγελία της σύμβασης** εργασίας αποτελεί την πιο ακραία εκδήλωση της άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος και η απόφαση αυτή του εργοδότη δεν ελέγχεται από τα δικαστήρια από πλευράς σκοπιμότητας ή αναγκαιότητας. Η άσκηση

όμως του δικαιώματος της καταγγελίας απαγορεύεται να υπερβαίνει τα όρια του αρ. 281 ΑΚ, άλλως είναι άκυρη και ο εργοδότη υποχρεούται να δέχεται τις υπηρεσίες του μισθωτού, ενώ αν καταστεί υπερήμερος έχει υποχρέωση καταβολής αποδοχών. Η καταγγελία πρέπει να αποτελεί το έσχατο μέσο (ultima ratio) μετά την διερεύνηση λήψης από τον εργοδότη ηπιότερων μέσων για την συνέχιση της εργασιακής σχέσης, έστω και με δυσμενέστερους όρους για τον εργαζόμενο (ΑΠ 485/2019). Η απευθείας προσφυγή στην καταγγελία είναι καταχρηστική (Ζερδελής, 2011).

γ. Νέοι νομοθετικοί περιορισμοί

Με τον **ν. 4808/2021** τίθενται πρόσθετοι περιορισμοί στην άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος, που συνδέονται με την υποχρέωση του εργοδότη για σεβασμό της αρχής της ίσης μεταχείρισης και για προστασία της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων. Συγκεκριμένα, με το Μέρος I και II του ν. κυρώνεται η Σύμβαση 190 της ΔΟΕ και υιοθετούνται μέτρα για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας και με το Μέρος III ενσωματώνεται η Οδηγία 2019/1158/ΕΕ σχετικά με την ισορροπία επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές.

Όσον αφορά την **Σύμβαση 190 της ΔΟΕ**, η αιτιολογική έκθεση του ν. επισημαίνει ότι για την αντιμετώπιση του φαινομένου υιοθετείται μία ολοκληρωμένη δέσμη μέτρων, σε θεσμικό και επιχειρησιακό επίπεδο, με σκοπό την **πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης** και την καλλιέργεια κουλτούρας μηδενικής ανοχής σε τέτοιες συμπεριφορές.

Ειδικότερα, με το **άρ.5** ενισχύονται οι **υποχρεώσεις πρόληψης, ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης** από την πλευρά των εργοδοτών ή όσων ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα. Υποχρεούνται να παραλαμβάνουν και να **διερευνούν καταγγελίες**, να συνεργάζονται με τις αρμόδιες δημόσιες αρχές κατά την έρευνα του περιστατικού, να αναρτούν στο χώρο εργασίας ενημερώσεις και να παρέχουν πληροφόρηση για τις προβλεπόμενες εσωτερικές διαδικασίες και τα στοιχεία επικοινωνίας αρμόδιων αρχών. Με τα αρ. 9, 10, 11 καθίστανται **υποχρεωτικές πολιτικές** για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης και πολιτικές διαχείρισης καταγγελιών σε

επίπεδο επιχείρησης άνω των 20 εργαζομένων, ενώ ιδρύεται υποχρέωση του εργοδότη να αντιδράσει επί περιστατικού λαμβάνοντας μέτρα και δίνοντας ένα προστατευτικό πλέγμα δικαιωμάτων στον/στην θιγόμενο/-η (αρ. 12).

Με τα αρ. 6, 7 και 8 **τροποποιείται ο Κώδικας για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων** (ν.3850/2010), επομένως διευρύνεται η υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη. Κομβικό σημείο του ν. αποτελεί η συμπερίληψη της βίας και παρενόχλησης στις υποχρεώσεις ενημέρωσης για τους κινδύνους για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων και η ρητή συμπερίληψη των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη, να αξιολογούνται και να αντιμετωπίζονται από τον εργοδότη. Επίσης, διευρύνονται οι συμβουλευτικές αρμοδιότητες του ιατρού εργασίας στη θεματική της βίας και παρενόχλησης τόσο ως προς το συμβουλευτικό μέρος όσο και ως προς το μέρος των αναγκαίων προσαρμογών στην οργάνωση της εργασίας για την ένταξη ή επανένταξη θυμάτων βίας ή παρενόχλησης αλλά και ως προς την αντιμετώπιση περιστατικών βίας.

Επίσης, θεσπίζονται **μηχανισμοί παρακολούθησης** των περιστατικών με τη σύσταση Αυτοτελούς Τμήματος στο Σ.ΕΠ.Ε. (αρ.16), **ενισχύονται οι έλεγχοι** και οι διαδικασίες που στοχεύουν στις περιπτώσεις αυτές με την αναβάθμιση των αρμοδιοτήτων του Σ.ΕΠ.Ε. (αρ.17, 18) και με την πρόβλεψη ειδικού πλαισίου κυρώσεων και τη δυνατότητα λήψης διοικητικών μέτρων άμεσης ισχύος σε περίπτωση κινδύνου (αρ.19). Τέλος, σημαντική καινοτομία του ν. αποτελεί το αρ. 15 το οποίο υλοποιεί την άμεση προστασία των θιγόμενων με την καθιέρωση της **αντιστροφής του βάρους απόδειξης**, όταν το θιγόμενο πρόσωπο επικαλείται γεγονότα ή στοιχεία, από τα οποία πιθανολογείται η εκδήλωση περιστατικού βίας ή παρενόχλησης. Βέβαια, ο καθ' ου εξακολουθεί να μην φέρει το βάρος απόδειξης στην ποινική δίκη, με αποτέλεσμα να μην επιτυγχάνεται πλήρως ο σκοπός του ν. για μηδενική ανοχή. Στην πράξη, περιπτώσεις τέτοιων καταγγελιών συνοδεύονται από αντίστοιχες μηνύσεις για συκοφαντική δυσφήμιση κατά του προσώπου που υπέστη τη βία και παρενόχληση με αποτέλεσμα να καταδικάζεται ενόψει έλλειψης τεκμηρίων στο δικαστήριο επειδή συνήθως η βία και παρενόχληση λαμβάνουν χώρα στη σφαίρα της ιδιωτικότητας και όχι δημόσια. Το γεγονός αυτό αποτρέπει ακόμα τα θύματα βίας και παρενόχλησης να μιλήσουν ανοιχτά και να κινηθούν θεσμικά.

Όσον αφορά την ενσωματωμένη **Οδηγία 2019/1158/ΕΕ**, η αιτιολογική έκθεση του ν. αναδεικνύει ως στόχο την αντιμετώπιση του ζητήματος της αποτελεσματικής εφαρμογής της αρχής της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, σχετικά με τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας, μέσω της βελτίωσης της πρόσβασης σε ρυθμίσεις για την **ισορροπία επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής**, όπως κυρίως σε **άδειες** (άδεια πατρότητας, γονική άδεια, άδεια φροντιστή, άδεια για υποβολή σε μεθόδους ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής, άδεια φροντίδας τέκνου, άδεια λόγω ασθένειας παιδιού ή άλλου εξαρτώμενου μέλους, κ.α.) και **ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας** (αρ.31) για όλους ανεξαρτήτως του φύλου ή της οικογενειακής κατάστασης. Επίσης, δημιουργούνται **κίνητρα** με την καθιέρωση αμοιβής για τα μέχρι τώρα χορηγούμενα άνευ αποδοχών δικαιώματα και για την ενίσχυση της χρήσης τους από τους άνδρες. Η ενάσκηση δικαιωμάτων που αφορούν στη λήψη αδειών που αποσκοπούν στην προστασία της οικογενειακής ζωής, παραμένει σοβαρό ζήτημα για τους εργαζόμενους γονείς, υπό το πρίσμα της διατήρησης της θέσης εργασίας τους. Με τις παρούσες ρυθμίσεις διασφαλίζεται ένα κατώτατο επίπεδο προστασίας με την **απαγόρευση των διακρίσεων επειδή κάποιος/α εργαζόμενος/η αιτήθηκε ή έλαβε άδεια** (αρ.47, 48), καθώς επίσης και με την ρητή **απαγόρευση από την απόλυση** (αρ.48).

II. Εφαρμογή του διευθυντικού δικαιώματος

1. Εκδηλώσεις νόμιμης και παράνομης άσκησης

Το διευθυντικό δικαίωμα, όπως αναδείχθηκε ανωτέρω είναι το δικαίωμα του εργοδότη να προσδιορίζει επακριβώς τις υποχρεώσεις του/της μισθωτού/ής και να αξιοποιεί με τον καλύτερο τρόπο την παροχή της εργασίας προς όφελος της εκμετάλλευσης. Για την επίτευξη του σκοπού αυτού, και προς επίρρωση του έντονου λειτουργικού του χαρακτήρα, ο εργοδότης παρεμβαίνει με την διατύπωση οδηγιών στη **ρύθμιση επί μέρους ζητημάτων της εργασιακής σχέσης**. Η επιλογή των μέσων για την επίδιωξη του οικονομικού σκοπού της επιχείρησης ανήκουν στην ελεύθερη εκτίμηση του εργοδότη δεν ελέγχεται δικαστικά για λόγους σκοπιμότητας, παρά μόνο για καταχρηστικότητα ή παρανομία.

α. Οργανωτική διάρθρωση επιχείρησης

Στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη εμπίπτει ο **καθορισμός του τομέα απασχόλησης** των εργαζομένων «βάσει των αναγκών της επιχείρησης και της ανάπτυξης της τεχνολογίας προς μεγαλύτερη ανάπτυξη των εργασιών της» (ΑΠ 435/1992, ΑΠ 1431/2002). Η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν καθιστά ανενεργό το δικαίωμα καθορισμού τομέα απασχόλησης (ΔΕΝ, 75/2019). Ο εργοδότης δικαιούται να προβαίνει στην οργανωτική διάρθρωση της επιχείρησης, να συνιστά τμήματα, να καταργεί υφιστάμενα και να **μετακινεί υπαλλήλους στα νέα τμήματα** (ΕφΑθ 6449/2002). Επιτρεπτή είναι και η μετακίνηση εργαζομένου για να αποκατασταθεί η εργασιακή ειρήνη (ΕφΘεσ 1003/2014), ενώ ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος στο πλαίσιο των απαραίτητων εύλογων προσαρμογών (βάσει του ν. 4443/2016) να μετακινήσει σε άλλη κατάλληλη θέση στην οποία να μπορεί να ανταποκριθεί μακροχρόνια ασθενής (ΑΠ 750/2016, ΠρΠειρ 1476/2021) ή άτομο με αναπηρία που δεν δύναται πλέον να εκτελεί τα προγενέστερα καθήκοντά του (ΔΕΕ, C-485/20). Στο διευθυντικό δικαίωμα υπάγεται και η τοποθέτηση μισθωτού σε άλλο τμήμα με άλλο αντικείμενο απασχόλησης. Ο εργοδότης προβαίνει στις ως άνω ενέργειες, **εφόσον τα**

νέα καθήκοντα δεν είναι υποδεέστερα και δεν επέρχεται μείωση των αποδοχών των μισθωτών (ΑΠ 836/2004, ΑΠ 195/2015). Είναι καταχρηστικός ο υποβιβασμός μισθωτού μονομερώς με ανάθεση καθηκόντων κατώτερης φύσης (ΑΠ 824/2020), όπως και η κατάργηση κλάδου της επιχείρησης και η εξωτερίκευση των υπηρεσιών με χρήση πλατφόρμας εξαιτίας του γεγονότος ότι στον τομέα αυτόν απασχόλησης εργάζονταν συνδικαλιστές³.

Διαφορετική κρίνεται από τα δικαστήρια η περίπτωση της **επιλογής προϊσταμένου/ης**. Η ανάθεση διευθύνσεως καταστήματος ή τμήματος σε μισθωτό υφιστάμενο και με λιγότερα αντικειμενικά προσόντα σε σχέση με άλλον/η, είναι επιτρεπτή (ΑΠ 1219/2020, ΑΠ 629/2008), καθώς δεν πρόκειται για την απλή βαθμολογική ή μισθολογική προαγωγή, ως εργασιακό δικαίωμα του μισθωτού που ευλόγως συνδέονται με τις αντικειμενικά εκτιμώμενες ικανότητες αυτού, αλλά για επιλογή του εργοδότη που αφορά αποφασιστικά την οργάνωση και διεύθυνση της επιχείρησης (ΑΠ 798/2018). Όμως, ο υποβιβασμός προϊσταμένου σε θέση απλού υπαλλήλου ή η ουσιαστική του αδρανοποίηση με τον τρόπο αυτό, επειδή συνεπάγεται υλικές και ηθικές συνέπειες ως προς το κύρος και την προσωπικότητά του (ΑΠ 1306/2007), είναι πράξη καταχρηστική και παράνομη, καθώς συνιστά αδικοπραξία (ΑΠ 48/2011, ΑΠ 589/2012). Η αφαίρεση εποπτικών καθηκόντων ανήκει στον εργοδότη, όταν ο υπάλληλος σταμάτησε να εμπνέει εμπιστοσύνη. Είναι όμως καταχρηστική η ανάθεση περιορισμένων ή κατώτερων καθηκόντων σε ικανό υπάλληλο χωρίς να υπάρχει συμφέρον της επιχείρησης (ΟλΑΠ 12/2007), όπως επίσης και αντίθετη στην αρχή της ίσης μεταχείρισης η απομάκρυνση εργαζομένης από θέση προϊσταμένης λόγω εγκυμοσύνης (ΔΕΝ, 75/2019).

β. Τόπος απασχόλησης

Στο διευθυντικό δικαίωμα ανήκει ο προσδιορισμός του τόπου απασχόλησης και το δικαίωμα **μετάθεσης** για οικονομικοτεχνικούς ή επιχειρησιακούς λόγους, εκτός αν αποκλείεται από τη σύμβαση εργασίας ή εάν ασκείται καταχρηστικά (ΑΠ 729/2020).

³ Υπόθεση που εξετάστηκε με τη διαδικασία της εργατικής διαφοράς ενώπιον του Τμήματος Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Περιστερίου κατά τη διάρκεια της πρακτικής μου εκπαίδευσης στο πλαίσιο φοίτησης στην ΕΣΣΔΑ.

Γενικά, η νομολογία δέχεται ότι ο εργοδότης μπορεί να μεταθέτει τον/την εργαζόμενο/η σε άλλη εκμετάλλευση εντός της ελληνικής επικράτειας, ιδιαίτερα εάν ο εργαζόμενος γνώριζε από την αρχή ότι διαθέτει δίκτυο εκμεταλλεύσεων και σε άλλες περιφέρειες ή πόλεις. Βέβαια μία τέτοια απόφαση, θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη και τα υποκειμενικά στοιχεία του μισθωτού, ώστε να μην μεταβάλλονται σημαντικά και επί το δυσμενέστερο οι συνθήκες διαβίωσής του και να μην ταραζέται υπέρμετρα η ιδιωτική και οικογενειακή του ζωή (Λεβέντης, Παπαδημητρίου, 2011), δεδομένου ότι η επιλογή της εργασίας γίνεται σε συνάρτηση με τον τόπο παροχής της και με την αμοιβή που εξασφαλίζει η εκάστοτε θέση εργασίας.

Επομένως, καταχρηστική νοείται η μετάθεση εργαζομένου που δεν λαμβάνει «υπόψη και τα **συμφέροντα του μισθωτού** και συγκεκριμένα η μακροχρόνια παραμονή του σε ορισμένο τόπο και η συνεπεία αυτής δημιουργία ορισμένων συνθηκών διαβίωσης αυτού και της οικογένειάς του, οι ατομικές και οικογενειακές του ανάγκες και υποχρεώσεις, στις οποίες περιλαμβάνονται και εκείνες της συζύγου του, και η δυνατότητα μετακινήσεως νεότερου ως προς την ηλικία και την υπηρεσία υπαλλήλου, ο οποίος πρέπει να προτιμάται για τη μετάθεση, αν εξυπηρετούνται έτσι οι λειτουργικές ανάγκες της επιχειρήσεως, διότι αλλιώς πρόκειται για ενέργεια που αντίκειται στην καλή πίστη (ΑΠ 313/2011). Ομοίως καταχρηστική είναι η μετάθεση σε τόπο, όπου η μετάβασή και η επιστροφή στην οικία απαιτεί πολύ χρόνο ημερησίως και επί πλέον σημαντική οικονομική επιβάρυνση, ενώ υπάρχουν και άλλες θέσεις σε πλησιέστερους χιλιομετρικά τόπους, για λόγους εκδίκησης, λόγω **έχθρας** (ΑΠ 583/2020, ΕφΘεσ 1039/2020) ή **συνδικαλιστικής δράσης** (ΑΠ 130/2016). Τέλος, η μετάθεση του μισθωτού στο **εξωτερικό** απαγορεύεται με νομοθετική πρόβλεψη (άρ.7 εδ. β', ν. 2112/1920), εάν δεν υπάρχει η συγκατάθεσή του.

γ. Καθορισμός ωραρίου

Στο διευθυντικό δικαίωμα ανήκει και η ρύθμιση του ωραρίου, αν δεν έχει ορισθεί από τη σύμβαση εργασίας (ΑΠ 266/1990) και πάντα εντός των νόμιμων ορίων. Ο εργοδότης μπορεί να ελέγχει και να διαπιστώνει τον χρόνο προσέλευσης και αποχώρησής από την εργασία (Λεβενιώτης, 2021). Δύναται να τροποποιεί το ωράριο ή να αλλάζει τις **βάρδιες** ακόμα και μετά από μακρό χρονικό διάστημα που ίσχυε ένα

πρόγραμμα, χωρίς αυτό να συνιστά βλαπτική μεταβολή (ΑΠ 1000/2017). Επίσης, είναι στην ευχέρεια του εργοδότη να ζητά από τον εργαζόμενο να εργαστεί με **υπερεργασία ή υπερωρία**, κατά τις **Κυριακές** ή άλλες εξαιρεσιμες ημέρες (Λαναράς, 2016). Είναι όμως καταχρηστική η μετατροπή του ωραρίου **από πλήρους απασχόλησης σε μερικής**, καθώς επιφέρει παράλληλα μείωση των αποδοχών. Αντίθετα, στην περίπτωση που η πρόταση του εργοδότη για μερική απασχόληση συνιστά δυνατότητα συνέχισης της απασχόλησης, έστω και με δυσμενέστερους όρους δεν είναι καταχρηστική ως ηπιότερο της καταγγελίας μέτρο (Ζερδελής, 2011). Επίσης, καταχρηστική είναι η μετατροπή της σύμβασης εργασίας **αορίστου σε ορισμένου χρόνου** (ΑΠ 632/1994). Στο διευθυντικό δικαίωμα ανήκει και η «συμφωνία» του εργοδότη για χορήγηση **ισόχρονης άδεια** αντί του μειωμένου ωραρίου στις μητέρες, όπως νόμος ορίζει (ΟλΑΠ 10/2010).

δ. Λήψη αποφάσεων για οικονομικοτεχνικούς λόγους

Βαρύνουσας σημασίας τόσο για την ευημερία της επιχείρησης όσο και για την οικονομική και προσωπική πορεία των εργαζομένων έχουν οι αποφάσεις του εργοδότη που λαμβάνονται για να αντιμετωπίσουν τυχόν οικονομικά προβλήματα της επιχείρησης. Είναι σύνηθες όταν οι επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν **προβλήματα βιωσιμότητας** να προβαίνουν σε **απολύσεις προσωπικού**. Ειδικότερα, στην Ελλάδα, η οποία αντιμετώπισε μία μακροχρόνια κρίση δημοσιονομική, η οποία μετεξελίχθηκε σε οικονομική –λαμβάνοντας έως και χαρακτηριστικά ανθρωπιστικής κρίσης– ο κόσμος της επιχειρηματικότητας και της εργασίας επλήγη σε μεγάλο βαθμό από το φαινόμενο των απολύσεων για οικονομικοτεχνικούς λόγους. Οι λόγοι αυτοί συνεχίζουν να υφίστανται, ακόμα και αν μετράμε πάνω από μία δεκαετία από το ξέσπασμα τις οικονομικής κρίσης, συνεχίζουν, δε, να προκαλούνται με νέα αιτία πλέον, την πρωτόγνωρη για τα διεθνή δεδομένα κρίση λόγω της εμφάνισης της ασθένειας covid-19 και των οικονομικών συνεπειών που προκάλεσε η αντιμετώπισή της.

Τα δικαστήρια δεν ελέγχουν τις αποφάσεις του εργοδότη να ανταπεξέλθει στη διαφανόμενη οικονομική κρίση της επιχείρησής του που επιβάλλονται από συγκεκριμένες οικονομικές συνθήκες, ούτε τις απολύσεις που οφείλονται σε

οικονομοτεχνικούς λόγους (αναδιοργάνωση των υπηρεσιών ή τμημάτων της επιχείρησης, μείωση του προσωπικού για λόγους οικονομικών). **Ελέγχεται**, όμως:

α) αφενός, ο **αιτιώδης σύνδεσμος** της επιλογής αυτής και της καταγγελίας της σύμβασης συγκεκριμένου/ης εργαζομένου/ης, ως έσχατου μέσου (*ultima ratio*) αντιμετώπισης των προβλημάτων της επιχείρησης,

β) αφετέρου, ο **τρόπος επιλογής** του/της εργαζομένου/ης ως απολυτέου, η οποία πρέπει να πραγματοποιείται με αντικειμενικά κριτήρια, όπως επιβάλλουν η καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη.

Ο εργοδότης οφείλει κατά την επιλογή του απολυτέου μεταξύ των εργαζομένων που ανήκουν στην ίδια κατηγορία και ειδικότητα και είναι ίδιου επιπέδου από άποψη ικανότητας, προσόντων και υπηρεσιακής απόδοσης, να λάβει υπόψη του και να συνεκτιμήσει τα **κοινωνικά και οικονομικά κριτήρια της αρχαιότητας**, της **ηλικίας**, της **οικογενειακής κατάστασης** κάθε μισθωτού, της αποδοτικότητας και της **δυνατότητας εξεύρεσης άλλης εργασίας** ή έστω να προτείνει στο μισθωτό, που πρόκειται να απολυθεί, την **απασχόλησή σε άλλη θέση**, έστω και κατώτερη εκείνης που αυτός κατείχε, εφόσον βεβαίως υπάρχει τέτοια κενή θέση στην επιχείρησή του και ο υπό απόλυση μισθωτός είναι κατάλληλος να εργασθεί σε αυτή (ΑΠ 392/2021, ΑΠ 1267/2019, ΑΠ 877/2017, ΑΠ 1404/2014) ή να προτείνει σε αυτόν ν' απασχοληθεί με **μειωμένες αποδοχές** (ΑΠ 397/2004).

Δηλαδή, η πρόταση του εργοδότη για **τροποποίηση της σύμβασης** εργασίας του μισθωτού με **δυσμενέστερους όρους** καλύπτεται από το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη να προτείνει αυτή στο μισθωτό, **ως ηπιότερο της καταγγελίας μέτρο**, υλοποιείται δε με την αποδοχή της πρότασης από το μισθωτό (ΑΠ 1199/02) και δεν συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή. Εάν ο εργαζόμενος δεν συναινέσει στην τροποποίηση της σύμβασης, η καταγγελία που ακολουθεί υπόκειται σε κρίση ως προς τους όρους της με βάση το άρθρο 281 ΑΚ, και κυρίως ελέγχεται εάν η αξίωση του για μεταβολή των όρων της αρχικής σύμβασης δικαιολογείται ή όχι από τις συνθήκες και τις ανάγκες της επιχείρησης και ειδικότερα **εάν συνέτρεχαν πράγματι οικονομοτεχνικοί προς τούτο λόγοι ή άλλοι λόγοι που σχετίζονται με το πρόσωπο μισθωτού** (ΕφΑθ 911/2021, ΑΠ 922/2010).

Σε κάθε περίπτωση, επειδή οι δυσμενείς οικονομικές συνθήκες πλήττουν τους οικονομικά ασθενέστερους ανθρώπους, με αλυσιδωτές συνέπειες για το σύνολο της κοινωνικής (δημιουργία ανεργίας) και οικονομικής ζωής (μείωση της κατανάλωσης κ.α.), οι εργοδότες οφείλουν να ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα με ιδιαίτερη προσοχή και με οδηγό την καλή πίστη, τα συναλλακτικά ήθη, αλλά και την ενσυναίσθηση για τους εργαζομένους τους. Είναι απαραίτητο για τον συγκερασμό των συμφερόντων κάθε εργοδότης να σταθμίζει τα δεδομένα και να δρα καλόπιστα, ώστε να μην απολυθεί για παράδειγμα ένας εργαζόμενος που οδεύει στη σύνταξη και πιο δύσκολα από έναν νεότερο θα αφομοιωθεί στην νέα πραγματικότητα της αγοράς εργασίας, μία εργαζόμενη με πολυπληθή οικογένεια και αυξημένες ανάγκες διαβίωσης, ένα άτομο με αναπηρία που κατέχει ένα πόστο εργασίας που του επιτρέπει να είναι παραγωγικός, μία μητέρα που μόλις επέστρεψε από άδεια μητρότητας και δύσκολα θα επανενταχθεί σε μία προκατειλημμένη αγορά εργασίας.

Το διευθυντικό δικαίωμα, λοιπόν, αποτελεί κομβικό εργαλείο για την προσαρμογή και διασφάλιση των εργασιακών σχέσεων στις εκάστοτε μεταβολές του οικονομικού, τεχνικού και παραγωγικού περιβάλλοντος, για να εξακολουθήσει να εξυπηρετείται το επιχειρηματικό συμφέρον και κατ' επέκταση τα συναρτώμενα με αυτό συμφέροντα των εργαζομένων (Ληξουριώτης, 2021).

2. Αλλαγές με το ν. 4808/2021

Με το ν.4808/2021, στο Μέρος IV, **κεφάλαιο Α'** (άρ.55-66) αντιμετωπίζονται ζητήματα σχετικά με τη **λειτουργία της ατομικής σύμβασης εργασίας** (χρονικά όρια εργασίας, ζητήματα καταγγελίας), άρα και με το περιεχόμενο και την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος.

Ειδικότερα:

Το **άρ. 55** ορίζει σαφώς το **βασικό ωράριο** εργασίας πλήρους απασχόλησης σε 40 ώρες εβδομαδιαίως. Παράλληλα προβλέπεται στην ίδια διάταξη η εφαρμογή μικρότερων ωραρίων κατόπιν ατομικής συμφωνίας, γεγονός που αναβαθμίζει το περιεχόμενο του διευθυντικού δικαιώματος ως προς τον καθορισμό του ωραρίου δεδομένης της άνισης σχέσης εργοδότη–εργαζομένου/ης. Το ίδιο ισχύει και για την

εφαρμογή του **άρ. 59** σχετικά με τη **διευθέτηση του χρόνου εργασίας** με συμφωνία που μπορεί να συναφθεί και ατομικά, μετά από αίτημα του/της εργαζομένου/ης, εάν δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση ή δεν επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ της συνδικαλιστικής οργάνωσης και του εργοδότη. Στις περιπτώσεις αυτές το διευθυντικό δικαίωμα οφείλει να εφαρμόζεται με γνώμονα την καλή πίστη δίνοντας όντως την δυνατότητα ευελιξίας στους εργαζομένους, ώστε να καλύπτουν τις ανάγκες της σύγχρονης επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Επίσης, οι ελεγκτικοί και δικαστικοί μηχανισμοί πρέπει να αναζητούν την αληθή βούληση των εργαζομένων.

Το **άρ. 56** καθορίζει **διαλείμματα** σε περίπτωση εργασίας που υπερβαίνει τις 4 συνεχόμενες ώρες και θέτει ανώτατο όριο διαλείμματος (30 λεπτά), προκειμένου να μη μπορεί να δικαιολογείται καταχρηστική υπέρβαση του ωραρίου εργασίας με αναληθή επίκληση του αυξημένου διαλείμματος.

Με το **άρ. 57** αντιμετωπίζεται το ζήτημα της **παροχής πρόσθετης εργασίας από εργαζομένους με σύμβαση μερικής απασχόλησης**. Με το προηγούμενο νομοθετικό καθεστώς ο/η εργαζόμενος/η μπορούσε να εργαστεί μόνο στη συνέχεια της λήξης του ωραρίου, ενώ τώρα δίνεται η δυνατότητα για πρόσθετη εργασία κατά ωράριο που δεν είναι συνεχόμενο σε σχέση με το συμφωνημένο. Και στην περίπτωση αυτή το διευθυντικό δικαίωμα δεν πρέπει να ασκείται καταχρηστικά και να καλύπτει της ανάγκες της επιχείρησης για εργασία με τον τρόπο αυτό και όχι με την τροπή της σύμβασης μερικής σε πλήρους απασχόλησης.

Το **άρ. 58** αντιμετωπίζει το ζήτημα της υπέρβασης των χρονικών ορίων της εργασίας (**υπερεργασία – υπερωρία**). Προβλέπεται ανώτατο όριο υπερωριών στις 150 ώρες. Επισημαίνεται και πάλι ότι το διευθυντικό δικαίωμα πρέπει να ασκείται καλόπιστα και σε περίπτωση πραγματικής ανάγκης και να φροντίζεται από τον εργοδότη ο σωστός προγραμματισμός και η κατανομή των 150 ωρών καθ' όλο το εργασιακό έτος, ώστε να αποφεύγονται περίοδοι εντατικής απασχόλησης και εξάντλησης των εργαζομένων.

Το **άρ. 60** καθορίζει τις ημέρες υποχρεωτικής **αργίας**. Το **άρ. 61** αντιμετωπίζει το ζήτημα της εξάντλησης της ετήσιας **άδειας αναψυχής** που δικαιούται ο εργαζόμενος και προβλέπει ότι το υπόλοιπο της ετήσιας άδειας αναψυχής που δεν έχει χορηγηθεί εντός του αντίστοιχου ημερολογιακού έτους πρέπει να εξαντληθεί το αργότερο εντός του πρώτου τριμήνου του αμέσως επόμενου έτους. Το **άρ. 62** ρυθμίζει την **άδεια**

άνευ αποδοχών. Με το **άρ. 63** αντιμετωπίζεται το ζήτημα της παροχής εργασίας την Κυριακή και στις αργίες σε επιχειρήσεις που λειτουργούν και τις ημέρες αυτές.

Τα άρ. 64-66 αντιμετωπίζουν ζητήματα σχετικά με την **απόλυση**, η οποία αποτελεί την ακραία εκδήλωση του διευθυντικού δικαιώματος. Εξομοιώνεται η αποζημίωση απόλυσης εργατοτεχνιτών και υπαλλήλων. Σε περίπτωση καταγγελίας με προειδοποίηση ο εργοδότης μπορεί να απαλλάξει τον/την εργαζόμενο/η από την υποχρέωση παροχής εργασίας κατά το διάστημα της προειδοποίησης. Περίπτωση εκδήλωσης του διευθυντικού δικαιώματος που επιδιώκει την εξασφάλιση ενός υγιούς και αξιοπρεπούς εργασιακού περιβάλλοντος, προλαμβάνοντας εντάσεις και αρνητικές συμπεριφορές λόγω μίας απόλυσης. Σημαντική είναι η πρόβλεψη ότι απαγορεύεται και είναι άκυρη κάθε απόλυση που γίνεται ως αντίδραση για την άσκηση νομίμου δικαιώματος του εργαζομένου, η οποία κατοχυρωνόταν προηγουμένως μόνο νομολογιακά. Η προστασία των εργαζομένων ενισχύεται, καθώς προβλέπεται ρητά η αντιστροφή του βάρους απόδειξης υπέρ του/της εργαζομένου/ης. Τέλος, για απολύσεις που δεν πάσχουν από τόσο σοβαρό ελάττωμα, δίνεται η δυνατότητα με αίτημα είτε του εργοδότη, είτε του/της εργαζομένου/ης, αντί για οποιαδήποτε άλλη συνέπεια (π.χ. αναγνώριση ακυρότητας της καταγγελίας), ο εργοδότης να καταβάλλει αυξημένη αποζημίωση στον εργαζόμενο (κατ' ελάχιστο τις τακτικές αποδοχές τριών μηνών και κατά μέγιστο το διπλάσιο της νόμιμης αποζημίωσης).

Στο **Κεφάλαιο Β'** ρυθμίζονται ζητήματα σχετικά με τις **νέες μορφές εργασίας**:

Με το **άρ. 67** ρυθμίζεται η **τηλεργασία**. Συγκεκριμένα, με το **άρ.67** παρ. 3 δίνεται στον εργοδότη η δυνατότητα να θέτει με δική του απόφαση τον/την εργαζόμενο/η σε καθεστώς τηλεργασίας για λόγους προστασίας της δημόσιας υγείας, ανάγκη που δεν υπήρχε πριν την έλευση της ασθένειας covid-19, όπου από ένα μικρό ποσοστό της τάξεως του 5,3% το 2019, η τηλεργασία άγγιξε προοδευτικά το 26% με κορύφωση το 40% των εργαζομένων στην Ελλάδα (Eurofound, 2020c). Η διάταξη αυτή **διευρύνει το πεδίο άσκησης** του διευθυντικού δικαιώματος, καθώς με το προηγούμενο νομοθετικό καθεστώς (άρ.5, ν.3846/2010) ο χαρακτήρας της τηλεργασίας ήταν μόνο οικειοθελής, ενώ τώρα ο εργαζόμενος υποχρεούται υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις να δεχτεί τη μεταβολή του τόπου και του τρόπου παροχής της εργασίας του. Επίσης, αναγνωρίζονται στον εργοδότη δικαιώματα να θέτει περιορισμούς στη χρήση του εξοπλισμού ή του διαδικτύου και να επιβάλει κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασης

αυτών, όπως και να καθορίζει χρονικά όρια τηλετοιμότητας. Παράλληλα, ο νόμος **οριοθετεί** το διευθυντικό δικαίωμα με τις υποχρεώσεις που επιφορτίζεται ο εργοδότης, χωρίς να αφήνει περιθώριο διαπραγμάτευσης και ατομικής συμφωνίας, για κάλυψη του κόστους του εξοπλισμού και των τηλεπικοινωνιών, για τήρηση του δικαιώματος αποσύνδεσης, προστασία της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων και προστασία των προσωπικών τους δεδομένων.

Με τα άρ. 68-72 ρυθμίζονται οι **ψηφιακές πλατφόρμες**. Ειδικότερα, με το **άρ. 71** επιχειρείται από το νομοθέτη η **διεύρυνση** του διευθυντικού δικαιώματος με την εφαρμογή του και επί των παρόχων ανεξάρτητων υπηρεσιών που συμβάλλονται με τις πλατφόρμες βέβαια υπό τη διάσταση των απορρεουσών από αυτό υποχρεώσεων του εργοδότη. Προβλέπεται ότι οι εργοδότες θα έχουν τις ίδιες υποχρεώσεις πρόνοιας, υγιεινής και ασφάλειας που έχουν έναντι των εργαζομένων με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και προς τους παρόχους ανεξάρτητων υπηρεσιών που συνεργάζονται με την πλατφόρμα. Επίσης, σε όσους απασχολούνται σε υπηρεσίες μεταφοράς προϊόντων, ο εργοδότης υποχρεούται σε παροχή προστατευτικού κράνους ή σε απόδοση της αξίας αυτού, όπως και σε προσαύξηση σε περίπτωση χρήσης ίδιου μέσου.

III. Το διευθυντικό δικαίωμα στην ψηφιακή εποχή

1. Νέες μορφές οργάνωσης της επιχείρησης

Η εξέλιξη της τεχνολογίας τον 20^ο αιώνα και το πέρασμα στη μεταβιομηχανική εποχή της κοινωνίας της πληροφόρησης και της γνώσης (με την ανάπτυξη του διαδικτύου) δεν αφήνει ανεπηρέαστη την επιχείρηση και τα αναγκαία στοιχεία του συστήματος παραγωγής (Κουκιάδης, 1996). Αντίστοιχα, η **τέταρτη βιομηχανική επανάσταση** με την εισαγωγή στην παραγωγική διαδικασία των τεράστιων όγκων δεδομένων (Big Data), του διαδικτύου των πραγμάτων (Internet of Things), της τεχνητής νοημοσύνης και της μηχανικής μάθησης (Machine Learning) φέρνει ανατροπές στο σύνολο των οικονομικών και κοινωνικών σχέσεων, άρα και στα μοντέλα επιχειρηματικότητας και κατ' επέκταση στο εργασιακό πεδίο. Για να επωφεληθούν οι επιχειρήσεις από τις νέες τεχνολογίες και να παρακολουθήσουν τις ανάγκες της ψηφιακής οικονομίας **ανασυγκροτούνται δομικά και επανασχεδιάζουν την οργανωτική και παραγωγική τους δομή** (Ληξουριώτης, 1998).

Η **δυνατότητα εργασίας εξ αποστάσεως** ανατρέπει τα παραδοσιακά δεδομένα της σύγχρονης ζωής και συμβάλει στην διάσπαση της επιχείρησης. Όλο και περισσότερες επιχειρήσεις αποσπούν τμήματα από την κεντρική τους οργάνωση και οργανώνουν τις εργασίες σε μικρότερα περιφερειακά κέντρα εκμεταλλευόμενες το μικρότερο κόστος συντήρησης και εργασίας σε άλλα μέρη του πλανήτη εκτός της κύριας έδρας. Ο παραδοσιακός ενιαίος εργασιακός χώρος που βρίσκεται υπό την απόλυτη εποπτεία του εργοδότη, εντός του οποίου έχει δικαίωμα ασκήσεως του διευθυντικού δικαιώματος, διασπάται με συνέπεια τη ρευστοποίηση της εργασιακής κοινότητας (Ληξουριώτης, 1998). Η επιχείρηση γίνεται περισσότερο ένα **δίκτυο επικοινωνίας** που στηρίζεται στην ανταλλαγή πληροφοριών και όχι στην κάθετη ιεραρχική οργάνωση (Κουκιάδης, 1996). Επίσης, η ψηφιοποίηση αλλάζει τα υπάρχοντα επιχειρηματικά μοντέλα τρέποντάς τα σε καθοδηγούμενα από τα δεδομένα (data driven). Τα δεδομένα γίνονται κεντρικά όσον αφορά τη διοίκηση και τη λήψη αποφάσεων (Eurofound, 2021a). Ενώ, η ανάλυση των δεδομένων οδηγεί στην αυτοματοποίηση επιχειρηματικών δραστηριοτήτων και στην υιοθέτηση αυτοματοποιημένων μηχανισμών διακυβέρνησης (Ληξουριώτης, 2020). Συντελείται,

λοιπόν, μία θεμελιώδης αλλαγή των ιεραρχικών σχέσεων και η μετάβαση σε μία πιο **οριζόντια οργάνωση** στο πλαίσιο της επιχειρηματικής διακυβέρνησης.

Η μορφή αυτή οργάνωσης δεν αφορά μόνο τις πολυεθνικές ή τις μεγάλες επιχειρήσεις, αλλά και τις μικρομεσαίες, με αποτέλεσμα η παλαιά μορφή της επιχείρησης να εκλείψει σε μερικά χρόνια. Αυτό φάνηκε εντονότερα στη συνθήκη του κορωνοϊού, όπου το μεγαλύτερο μέρος των μικρομεσαίων επιχειρήσεων προσπάθησαν να μεταβούν στον ψηφιακό κόσμο για να καταφέρουν να συνεχίσουν την οικονομική τους δραστηριότητα. Επομένως, μπορούμε να κάνουμε λόγο για ριζική και καθολική αλλαγή στην αρχιτεκτονική και τη λειτουργία της σύγχρονης επιχείρησης που δεν συνδέει πλέον στενά το ανθρώπινο δυναμικό με τα περιουσιακά της στοιχεία και τις εγκαταστάσεις, αλλά με τον συντονισμό των εργασιών μέσω του διαδικτύου, με αποτέλεσμα τον επαναπροσδιορισμό δεδομένων συναρτώμενων με τον τρόπο, τον τόπο, τον χρόνο παροχής της εργασίας. Ως εκ τούτου **επιηρεάζεται το περιεχόμενο και το πεδίο άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος** που υπό την κλασική του πρόσληψη, ο πυρήνας του αποτελείται από τον μονομερή καθορισμό των ως άνω στοιχείων της εργασιακής σχέσης. Η αλλαγή αυτή συμβάλλει στη ρευστοποίηση της έννοιας του εργοδότη (Τραυλός–Τζανετάτος, 2019) από τη στιγμή που η εργασία παρέχεται από τον τόπο διαμονής του/της απασχολούμενου/ης. Μία μερίδα της θεωρίας υποστηρίζει πως υπό αυτές τις συνθήκες το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη συρρικνώνεται, καθώς εξασθενούν τα στοιχεία της εποπτείας και ελέγχου της παρεχόμενης εργασίας (Ληξουριώτης, 2020), αφού οι εξ αποστάσεως εργαζόμενοι/ες έχουν ευρύτερα περιθώρια αυτοοργάνωσης του χρόνου και του φόρτου εργασίας τους. Μία άλλη άποψη, τάσσεται υπέρ της ισχυροποίησης του διευθυντικού δικαιώματος μέσω των δυνατοτήτων που προσφέρουν τα τεχνολογικά μέσα για εντατικότερη και αδιάκοπη επιτήρηση των εργαζομένων και των ιδιωτικών τους χώρων (Τραυλός–Τζανετάτος, 2019, Aloisi, De Stefano, 2021).

Σε κάθε περίπτωση, όπως αλλάζει το οργανωτικό μοντέλο της επιχείρησης, οφείλει να αλλάξει και ο τρόπος άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος. Δεν μπορεί να μένει προσκολλημένο στα ιεραρχικά μοντέλα διοίκησης, αλλά οφείλει να ασκείται βάσει μοντέλων διοίκησης μέσω αποτελεσμάτων (Senatori, Spinelli, 2021) που καθιστούν λειτουργούσα προσηκόντως την ψηφιακή εργασιακή σχέση, εξασφαλίζουν τον σεβασμό της προσωπικότητας των εργαζομένων και προωθούν μία κουλτούρα συνεργατικότητας (Samek Lodovici et al., 2021).

2. Νέες μορφές απασχόλησης

Οι νέες τεχνολογίες και η ψηφιοποίηση επηρεάζουν και καθ' εαυτές τις εργασιακές σχέσεις με την ανάπτυξη **νέων και ευέλικτων μορφών ψηφιακής εργασίας** και με την ρευστοποίηση της έννοιας του εργοδότη λόγω εξάλειψης των παραδοσιακών σταθερών της εργασιακής σχέσης όπως είναι ο χώρος και ο χρόνος εργασίας.

Οι ανάγκες της σύγχρονης ψηφιακής οικονομίας και της ιδιωτικής ζωής αναζήτησαν την εκπλήρωσή τους στην «**ευελιξία**», η οποία μεταβάλλει τα παραδοσιακά πρότυπα και τις δεσμεύσεις της διμερούς σχέσης εργασίας και οδηγεί στην εμφάνιση πολλών νέων μορφών απασχόλησης. Η ευελιξία διακρίνεται σε εξωτερική και αφορά τις προσλήψεις και σε εσωτερική που αφορά τους όρους εργασίας και το περιεχόμενο της ατομικής σύμβασης εργασίας (Κουκιάδης, 2019). Τονίζεται από την ΕΕ, η οποία προωθεί τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, ότι η ευελιξία δεν πρέπει να ασκείται εις βάρος της προστασίας των εργαζομένων. Σε κάθε περίπτωση, όμως, οι ευέλικτες μορφές εργασίας συνοδεύονται από την μείωση της ασφάλειας για τους/τις εργαζόμενους/ες, σε σύγκριση με την ασφάλεια της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, γιατί δεν μπορούν να υπαχθούν σε σταθερές κανονιστικές ρυθμίσεις που προσδίδουν ασφάλεια δικαίου λόγω της ρευστότητας και της συνεχούς μεταβολής τους για να καλύπτουν τις όλο και αυξανόμενες ανάγκες της ψηφιακής οικονομίας. Τα νέα αυτά δεδομένα καθιστούν επιτακτική την προσήκουσα άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος, το οποίο ως πηγή του εργατικού δικαίου και υπό την πλέον σημαντική **λειτουργική του διάσταση** θα καλύψει τα **κενά της νομοθεσίας** επιτυγχάνοντας την απρόσκοπτη συνέχιση της παραγωγικής λειτουργίας της επιχείρησης και ως εκ τούτου την εξασφάλιση των εργασιακών σχέσεων. Σημαντική είναι η προσήλωση στην καλή πίστη, καθώς αποτελεί το μοναδικό όριο του διευθυντικού δικαιώματος στην περίπτωση αυτή.

Νέες μορφές εργασίας αποτελούν η εργασία με ευέλικτα ωράρια, η μερική απασχόληση, η εκ περιτροπής εργασία, η εργασία του σαββατοκύριακου, η νομαδική εργασία, η εργασία από απόσταση, η κατ' οίκον εργασία, η τηλεργασία, η εργασία μέσω πλατφόρμας/πληθοπορισμός (crowdworking) κ.α. Στην Ελλάδα, ενόψει του κορωνοϊού γιγαντώθηκε το φαινόμενο της **τηλεργασίας**, η οποία άλλαξε βίαια το παράδειγμα των σχέσεων εργασίας, αλλά κατάφερε να δώσει μία λύση στο ξεπάγωμα

της οικονομίας. Επίσης, τα τελευταία χρόνια στην Ελλάδα δημοφιλής έγινε η επιλογή της **απασχόλησης μέσω ψηφιακής πλατφόρμας** είτε με σχέση εξαρτημένης εργασίας είτε με παροχή ανεξάρτητων υπηρεσιών. Για το λόγο αυτό, ο Έλληνας νομοθέτης προέβη στη ρύθμιση των δύο μορφών εργασίας με το ν.4808/2021.

α. Το κρίσιμο ζήτημα της εξάρτησης

Η τηλεργασία και το crowdworking εξασθενίζει στοιχεία της εξάρτησης λόγω της απόστασης του/της εργαζόμενου/ης από τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης, του χώρου, ακόμα και του χρόνου εργασίας που μπορεί να επαφίεται στην επιλογή του εργαζομένου (Ληξουριώτης, 2021). Επομένως, τα στοιχεία της **προσωπικής και νομικής εξάρτησης** που εφαρμόζει η νομολογία για να χαρακτηρίσει μία σχέση εργασίας ως εξαρτημένη **δεν επαρκούν ή χρήζουν ευρύτερης ερμηνείας**.

Σύμφωνα με μία άποψη, η ύπαρξη της εξάρτησης δεν απαιτεί την πλήρη στέρηση **πρωτοβουλίας** κατά την εκτέλεση της εργασίας. Πρέπει κάθε φορά να αξιολογείται με βάση την ένταση και τη χροιά της πρωτοβουλίας σε συνάρτηση με τη φύση και τις συγκεκριμένες συνθήκες της παρεχόμενης εργασίας (Ζωγραφόπουλος, 2008). Επίσης, το στοιχείο της **οικονομικής εξάρτησης** θα μπορούσε να συμπληρώσει την κρίση του δικαστή, δεδομένου ότι ο εργαζόμενος εξ αποστάσεως συνεχίζει να εξαρτά το βιοπορισμό του από τον εργοδότη και δεν αναλαμβάνει επιχειρηματικούς κινδύνους (Τραυλός-Τζανετάτος, 2019). Επίσης, σύμφωνα με τη θεωρία της **λειτουργικής εξάρτησης**, αλλά και τη νομολογία (ΟΛΑΠ 28/2005), η ένταξη του/της εργαζόμενου/ης στο οργανωτικό πλαίσιο της εκμετάλλευσης συμπληρώνει το στοιχείο της προσωπικής εξάρτησης (Παπαδημητρίου, 2020).

Στην περίπτωση, βέβαια, των **crowdworkers** ούτε το στοιχείο της ένταξης στην εκμετάλλευση είναι πρόδηλο, καθώς υπάρχει μία χαλαρή σύνδεση με το πλήθος προς το οποίο παρέχουν υπηρεσίες και φαίνεται να μην έχουν υποχρέωση ανάληψης συγκεκριμένης εργασίας ή διεκπεραίωσης εντός ορισμένου χρόνου προς ικανοποίηση του αποδέκτη (Τραυλός-Τζανετάτος, 2019). Από την άλλη, η φαινομενικότητα αυτή αίρεται στην περίπτωση προσώπων που εργάζονται κατ' αποκλειστικότητα μέσω μίας πλατφόρμας και παρέχουν τις υπηρεσίες τους **αυτοπροσώπως** βάσει μίας **διαρκούς**

έννομης σχέσης (Ζερδελής, 2019). Επίσης, δεν μπορούν εν τοις πράγμασι είτε να απορρίψουν μία εργασία λόγω της επακόλουθης αλγοριθμικής υποβάθμισής τους είτε να διεκπεραιώσουν πλημμελώς μία εργασία λόγω των κακών κριτικών και των λίγων αστεριών με τα οποία θα τους αξιολογήσει ο αποδέκτης της υπηρεσίας⁴. Ως εκ τούτου, υπό αυτές τις σταθμίσεις οι crowdworkers εργάζονται υποκείμενοι σε **έλεγχο και εποπτεία** (άμεσα ή έμμεσα από την πλατφόρμα), άρα δεν είναι ελεύθεροι επαγγελματίες και υπόκεινται στο διευθυντικό δικαίωμα (Τραυλός–Τζανετάτος, 2021). Μία διαπίστωση που μπορεί να συναχθεί και από την πρόσφατη υπόθεση των εργαζομένων σε πλατφόρμα διανομής φαγητού, οι οποίοι/ες πέτυχαν τη μη μετατροπή της εργασιακής τους κατάστασης από σχέση εξαρτημένης εργασίας σε παροχή ανεξάρτητων υπηρεσιών που είχε δρομολογήσει η εταιρεία⁵.

Σε επίπεδο ΕΕ, δεν δίνεται σαφές κριτήριο για την εξάρτηση στις ψηφιακές σχέσεις εργασίας. Δίνονται κάποιες **κατευθύνσεις με την Ευρωπαϊκή Ατζέντα της Επιτροπής για την συνεργατική οικονομία** (2016) με βάση τα εξής σωρευτικά κριτήρια: α) σχέση εξάρτησης του προσφέροντος την υπηρεσία, β) φύση της εργασίας, γ) ύπαρξη αμοιβής, ενώ στην περίπτωση που οι ψηφιακές πλατφόρμες λειτουργούν ως διαμεσολαβητές ή που η απασχόληση είναι μικρής κλίμακας προκρίνεται η ανεξάρτητη παροχή υπηρεσιών. Το ΔΕΕ, δεν έχει αναπτύξει ακόμα νομολογία βάσει της οποίας να διαμορφωθεί θέση επί του ζητήματος. Στην υπόθεση C-434/15, η οποία αφορούσε τη φύση των υπηρεσιών που παρέχει η Uber και όχι το καθεστώς απασχόλησης των οδηγών της, το Δικαστήριο απεφάνθη ότι η Uber δεν παρέχει υπηρεσίες της κοινωνίας της πληροφορίας, αλλά υπηρεσίες μεταφοράς. Δηλαδή δεν είναι απλά μία πλατφόρμα μεσολάβησης που φέρνει σε επαφή τους παρόχους υπηρεσιών με τους αποδέκτες, αλλά έχει καθοριστικό ρόλο στην προσφορά υπηρεσιών αστικής μεταφοράς⁶. Την ίδια θέση διατύπωσε το ΔΕΕ και στην υπόθεση C-62/19. Τέλος, στην υπόθεση C-692/19, η μοναδική μέχρι στιγμής που αφορά τον

⁴ Στις πλατφόρμες συνήθως οι πιο δραστήριοι/ες εργαζόμενοι/ες με τις περισσότερες και επιτυχώς ολοκληρωμένες εργασίες προωθούνται βάσει αλγορίθμου και λαμβάνουν περισσότερες προσκλήσεις εργασίας.

⁵https://www.efsyn.gr/oikonomia/ergasiaka/311701_stoys-dromoys-tha-giortasoyn-oi-dianomeis-tis-efood-ti-megali-toys-niki

⁶ Στο ίδιο συμπέρασμα κατατείνει και το γεγονός ότι οι όροι, που θέτει η Uber στους συμβαλλόμενους μη επαγγελματίες οδηγούς που εντάσσονται στην πλατφόρμα, αφορούν τον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας (συμπεριφορά οδηγού, απαγόρευση ύπαρξης άλλου ατόμου στο όχημα, σύσταση μη απόρριψης διαδρομών κ.α.), αλλά και τον έλεγχο της (έλεγχος ποιότητας αυτοκινήτων, καθορισμός ανώτατου κομίστρου ανά διαδρομή, απόρριψη οδηγού βάσει των αξιολογήσεων των πελατών κ.α.) (De Stefano, 2016).

χαρακτηρισμό της εργασιακής σχέσης απασχολούμενων σε υπηρεσίες ταχυμεταφορών μέσω πλατφόρμας, το ΔΕΕ απεφάνθη υπέρ της αυτοαπασχόλησης έχοντας ως νομικό έρεισμα τα κριτήρια που θέτει η Οδηγία 2003/88/ΕΕ για τους μισθωτούς.

Ο ν. 4808/2021 παίρνει θέση υπέρ της εξαρτημένης εργασίας στην περίπτωση της τηλεργασίας (και μόνο για την κατ' οίκον τηλεργασία σε σταθερό τόπο διαμονής, χωρίς να καταλαμβάνει τις υπόλοιπες μορφές τηλεργασίας) (Ληξουριώτης, 2021) με προβλέψεις για την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος σχεδόν στην πλήρη έκτασή του (έλεγχος, καθορισμός ωραρίου, υποχρεώσεις πρόνοιας, ανάληψη λειτουργικών εξόδων κ.α.). Στην περίπτωση της εργασίας σε ψηφιακή πλατφόρμα εκκινεί από την άποψη του ανεξάρτητου παρόχου υπηρεσιών θέτοντας όμως κριτήρια που μπορούν να καταστήσουν τη σχέση εργασίας εξαρτημένη.

Υφίσταται ανάγκη αναπροσδιορισμού της έννοιας του εργοδότη, ώστε να αποκατασταθεί ως στοιχείο σταθερό της εργασιακής σχέσης προς διασφάλιση της υπαγωγής των εργαζομένων της ψηφιακής σφαίρας στην προστατευτική εμβέλεια του εργατικού δικαίου. Τα συμβουλευτικά σώματα της ΔΟΕ, έχουν τονίσει σε πολλές περιπτώσεις ότι, όταν οι εργαζόμενοι/ες με τηλεργασία και μέσω πλατφόρμας είναι πλήρως αποκλεισμένοι/ες από την εφαρμογή του εργατικού δικαίου, αποκλείονται ταυτόχρονα και από την προστασία θεμελιωδών δικαιωμάτων στην εργασία, όπως για παράδειγμα, από το δικαίωμα της συνδικαλιστικής ελευθερίας και των συλλογικών διαπραγματεύσεων, το δικαίωμα σε ίση μεταχείριση κ.α. (De Stefano, 2016). Το εργατικό δίκαιο, λοιπόν, πρέπει να μετασχηματιστεί σταθμίζοντας από τη μία την επιχειρηματική ελευθερία, χωρίς να περιορίζει την ανάπτυξη σχέσεων σύμφωνα με τη βούληση των μερών και από την άλλη, να διατηρήσει το καθεστώς ασφάλειας που παρέχει στους/ις εν τοις πράγμασι εργαζόμενους/ες μέσω τις μερικής ή ολικής κατοχύρωσης εργασιακών δικαιωμάτων (Κουκιάδης, 2017).

3. Ζητήματα προστασίας των εργαζομένων

Όπως αναπτύχθηκε ανωτέρω, η εισαγωγή της ψηφιακής τεχνολογίας στον τρόπο οργάνωσης των επιχειρήσεων και στον τομέα της απασχόλησης ανατρέπει το

παραδοσιακό μοντέλο εργασίας και ρευστοποιεί έννοιες όπως ο τόπος, ο χρόνος, ο τρόπος παροχής της εργασίας, ο τρόπος άσκησης της εποπτείας του εργοδότη, η διαδικασία λήψης αποφάσεων. Οι εργοδότες πλέον πρέπει να ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα με σεβασμό όχι μόνο προς το εργατικό δίκαιο, αλλά με ιδιαίτερο σεβασμό προς τα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων. Όπως, επίσης, και χωρίς να καταχρώνται τις απεριόριστες δυνατότητες των ψηφιακών μέσων για εργασία εκτός χρόνου απασχόλησης.

Οι εργοδότες προσπαθούν να προσαρμοστούν στο νέο περιβάλλον της τηλεεργασίας δοκιμάζοντας νέους τρόπους άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος με ψηφιακά μέσα που από την μία, θα εξασφαλίζουν τον αποτελεσματικό έλεγχο της εργασίας και την προστασία των συμφερόντων τους και από την άλλη, δεν θα πλήττουν θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων. Ενόψει της συνθήκης του κορωνοϊού και της βίαιης μετάβασης των εργαζομένων από τον χώρο εργασίας στο σπίτι, οι εργοδότες είτε λόγω απειρίας είτε λόγω μη εμπιστοσύνης σε αυτό το νέο μοντέλο οργάνωσης δεν έδρασαν σε όλες τις περιπτώσεις εντός των ορίων της καλής πίστης. Καθίσταται, λοιπόν, εμφανής η ανάγκη επανακαθορισμού του διευθυντικού δικαιώματος που ασκείται με την χρήση ψηφιακών μέσων και συνακόλουθα ισχυροποίηση της προστασίας των εργαζομένων.

α. Έλεγχος, εποπτεία και προσωπικά δεδομένα

Στο ψηφιακό περιβάλλον εργασίας αλλάζει ένα από τα κομβικά στοιχεία άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος, ο τρόπος εποπτείας επί της παρεχόμενης εργασίας, καθώς είτε ο έλεγχος των εργαζομένων δεν μπορεί να γίνει με φυσική παρουσία είτε τα τεχνολογικά μέσα δίνουν νέες δυνατότητες εντός και εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη. **Νέες μορφές επιτήρησης της εργασίας** αποτελούν ενδεικτικά η βιντεοσκόπηση, η ηχογράφηση, εργαλεία παρακολούθησης του ηλεκτρονικού υπολογιστή, της επικοινωνίας και των κινήσεων των εργαζομένων (Παναγοπούλου-Κουτνατζή, 2012), συστήματα γεωεντοπισμού, εφαρμογές αυτοματοποιημένης επιτήρησης μέσω αλγορίθμων και ρομπότ (De Stefano, 2018). Η χρήση όμως αυτών των μέσων επιτήρησης γεννά προβληματισμούς που σχετίζονται κύρια με την

προστασία των προσωπικών δεδομένων και παρεπόμενα με την τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, του σεβασμού της προσωπικότητας και της ιδιωτικής ζωής.

Με την εξάπλωση της ασθένειας covid-19, η ψηφιακή επιτήρηση επεκτάθηκε σε καινοφανή επίπεδα και αύξησε τις διευθυντικές εξουσίες. Με το **lockdown** συντελέστηκε ένα μεγάλο πείραμα μετάβασης στην **μαζική τηλεργασία** (ILO, 2020). Τον Ιούλιο του 2020 το 34% του ευρωπαϊκού εργατικού δυναμικού εργαζόταν αποκλειστικά με τηλεργασία, ενώ πριν μόλις το 3,2% εργαζόταν υπό καθεστώς τηλεργασίας σταθερά από το 2008 (Eurofound, 2020b). Οι μικρές και οι μεσαίες επιχειρήσεις επέδειξαν δισταγμό στην τηλεργασία (Aliosi, De Stefano, 2021) λόγω έλλειψης εμπιστοσύνης προς τους/τις εργαζόμενους/ες, αλλά και λόγω οργανωτικών κενών. Η συνθήκη, όμως, ήταν επιτακτική και οι ενδοιασμοί ξεπεράστηκαν με την επιβολή περισσότερου ελέγχου, τον οποίο πολύ εύκολα πλέον προσφέρουν τα τεχνολογικά μέσα. Επιχειρήσεις που δεν μπορούσαν να λειτουργήσουν ξαφνικά με προγραμματισμό μέσω στόχων, για να εξασφαλίσουν την δέσμευση των εργαζομένων αύξησαν τις online συναντήσεις και επέβαλαν την εφαρμογή λογισμικών παρακολούθησης (ILO, 2020).

Τα **λογισμικά επιτήρησης** δίνουν απεριόριστες δυνατότητες άσκησης ελέγχου, ο οποίος ξεπερνάει κατά πολύ την ένταση του ελέγχου που θα ασκούσε ο εργοδότης στον φυσικό χώρο εργασίας με τα μάτια και το λόγο του. Η **συλλογή δεδομένων** είναι απεριόριστη και η επεξεργασία που διενεργείται είναι δυσανάλογη και είναι απίθανο ο εργοδότης να έχει νομική βάση στο πλαίσιο του εννόμου συμφέροντός του (άσκηση διευθυντικού δικαιώματος για την προστασία της επιχειρηματικής του περιουσίας) να κάνει χρήση τέτοιου εύρους δεδομένων (OE29, 2017). Ενδεικτικά, υπάρχουν λογισμικά που καταγράφουν αν ο εργαζόμενος ξοδεύει ώρες στα social media, τραβούν στιγμιότυπα οθόνης (screenshots) με περιοδικότητα που ρυθμίζει ο εργοδότης, κρατούν ιστορικό όλων των κινήσεων που γίνονται στο διαδίκτυο, ανιχνεύουν την απόσταση της εργαζόμενης από το σταθμό εργασίας, κ.α. (Aliosi, De Stefano, 2021). Άλλοι εργοδότες –όχι τόσο εκπαιδευμένοι τεχνολογικά– αξίωσαν «απλά» οι εργαζόμενοι/ες να έχουν τις κάμερες ανοιχτές καθ' όλη την εργασιακή ημέρα. Όλες αυτές οι πρακτικές δημιουργούν ένα «πανοπτικό» εντός του οποίου παγιδεύονται οι εργαζόμενοι/ες και δεν μπορούν να ασκήσουν τα νόμιμα δικαιώματά τους για σεβασμό των προσωπικών τους δεδομένων και της ιδιωτικής τους ζωής,

ιδιαίτερα αν αυτές οι πρακτικές ασκούνται μέσα από προσωπικές συσκευές (OE29, 2017), τις οποίες χρησιμοποιούν και εκτός ωρών εργασίας.

Απόφαση σταθμό για την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων που κάνουν χρήση τεχνολογιών αποτελεί η υπόθεση **Bărbulescu κατά Ρουμανίας** (ΕΔΔΑ, 61496/08), η οποία αφορούσε την παρακολούθηση επαγγελματικού λογαριασμού email από τον εργοδότη χωρίς προηγούμενη ενημέρωση του εργαζόμενου. Το ΕΔΔΑ έκρινε ότι η επικοινωνία και τα μέσα επικοινωνίας των εργαζομένων περιέχονται στις έννοιες της «ιδιωτικής ζωής» και της «αλληλογραφίας», επομένως προστατεύονται από το αρ. 8 της ΕΣΔΑ. Επίσης, τονίζει ότι ο εργοδότης οφείλει να προειδοποιεί τον εργαζόμενο για τα μέτρα παρακολούθησης πριν την υιοθέτηση αυτών. Ενώ, πρέπει να υφίστανται νόμιμοι λόγοι για να προβεί στην παρακολούθηση, η οποία θα πραγματοποιείται μόνο σε περίπτωση απουσίας λιγότερο παρεμβατικών μεθόδων.

Στην Ελλάδα, σημαντική είναι η συμβολή της **ΑΠΔΠΧ** στην οριοθέτηση του διευθυντικού δικαιώματος σε σχέση με τη χρήση τεχνολογικών μέσων ελέγχου της εργασίας προβαίνοντας σε ερμηνεία και σταθμίσεις κατά περίπτωση, ιδιαίτερα όταν δεν υπάρχει ρητή νομοθετική απαγόρευση. Ενδεικτικά, έχει αποφανθεί ότι η χρήση καμερών οπτικής απεικόνισης και κλειστού κυκλώματος καταγραφής καταρχήν απαγορεύεται εντός του εργασιακού χώρου. Κατ' εξαίρεση επιτρέπεται εάν συντρέχουν λόγοι προστασίας προσώπων και αγαθών, χωρίς όμως τα δεδομένα που συλλέγονται να αξιοποιούνται για την αξιολόγηση των εργαζομένων (ΑΠΔΠΧ, 1/2011). Επίσης, σύμφωνα με την απόφ. 34/2018 (ΑΠΔΠΧ), η οποία αφορούσε την αφαίρεση σκληρού δίσκου από υπολογιστή εργαζομένου προς ανάκτηση διαγραφέντων αρχείων με σκοπό την επεξεργασία τους, οι επιχειρήσεις οφείλουν να διαθέτουν εσωτερικό Κανονισμό για την ορθή χρήση και λειτουργία του εξοπλισμού και του δικτύου πληροφορικής και επικοινωνιών από τους εργαζόμενους/ες, όπως επίσης και πολιτική πρόσβασης και ελέγχου του εξοπλισμού. Στην εργασία μέσω πλατφόρμας ή όταν δεν υπάρχει φυσική έδρα της επιχείρησης ή στις περιπτώσεις οδηγών φορτηγών και λεωφορείων, τεχνολογικά μέσα όπως ο γεωεντοπισμός (GPS) ή η χρήση ψηφιακού περικάρπιου (wristband) επιτρέπουν την άμεση γνώση του εργοδότη για την εξέλιξη των διαδικασιών, καθώς και την αποστολή και λήψη ειδοποιήσεων (notifications) σε πραγματικό χρόνο (Eurofound, 2020b). Όμως, η χρήση του GPS παρέχει στον εργοδότη δεδομένα που ξεπερνούν τα αναγκαία για τον

έλεγχο της εργασίας και δεν αφήνουν κανένα περιθώριο ελευθερίας κινήσεων του εργαζομένου. Ιδιαίτερα εάν το σύστημα γεωεντοπισμού εφαρμόζεται μέσω του προσωπικού έξυπνου τηλεφώνου του/της εργαζόμενου/ης, αυτό εγείρει σημαντικούς προβληματισμούς σχετικά με το αν η διεισδυτικότητα της επιτήρησης δύναται να ξεπεράσει τον χρόνο εργασίας (ΑΠΔΠΧ, 37/2019) και να εισέλθει στην ιδιωτική ζωή του/της εργαζόμενου/ης.

Σύμφωνα με έρευνα του Eurofound (2020b), οι τεχνολογίες επιτήρησης αυξάνουν το άγχος, τον ρυθμό εργασίας και την πίεση των εργαζομένων, ενώ μειώνουν την προσωπική συμβολή και τη δημιουργικότητα με **αρνητικές επιπτώσεις** στην ποιότητα της εργασίας. Επίσης, ως σημαντικό μειονέκτημα καταγράφεται η αύξηση των εντάσεων και η έλλειψη εμπιστοσύνης μεταξύ εργαζομένων – εργοδοτών.

Οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι αντιλαμβανόμενοι τις ευκαιρίες, αλλά και τους κινδύνους που ενέχει η εισαγωγή νέων τεχνολογιών στην εργασία συνομολόγησαν τη **Συμφωνία – Πλαίσιο για την Τηλεργασία** (2002), την οποία η Ελλάδα ενσωμάτωσε στην ΕΓΣΣΕ του 2006. Σύμφωνα με τις προβλέψεις της Συμφωνίας ο εργοδότης υποχρεούται στη λήψη κατάλληλων μέτρων σε σχέση με το λογισμικό, για να εξασφαλίσει την προστασία των δεδομένων που χρησιμοποιούνται, ενώ οφείλει να ενημερώνει τον/την τηλεεργαζόμενο/η για όλες τις ισχύουσες διατάξεις και κανόνες της επιχείρησης που αφορούν την προστασία των δεδομένων. Επίσης, ρητά ορίζεται ότι ο εργοδότης σέβεται την ιδιωτική ζωή του τηλεεργαζόμενου. Ενώπιον των νέων κινδύνων που ακολούθησαν την εξέλιξη της τεχνολογίας, οι κοινωνικοί εταίροι υπέγραψαν την **Συμφωνία – Πλαίσιο για την Ψηφιοποίηση** (2020). Η συμφωνία τονίζει τον κίνδυνο για επιδείνωση των συνθηκών εργασίας και για την ευημερία των εργαζομένων και ζητά ελαχιστοποίηση των δεδομένων και διαφάνεια μαζί με σαφείς κανόνες για την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων που θα περιορίζουν τον κίνδυνο παρεμβατικής παρακολούθησης και κατάχρησης των δεδομένων. Προκρίνεται η συμμετοχή εκπροσώπου των εργαζομένων για την αντιμετώπιση ζητημάτων που σχετίζονται με τη συγκατάθεση, την προστασία της ιδιωτικής ζωής και την επιτήρηση.

Επίσης, μετά την ψήφιση του **GDPR**, ο οποίος εξειδικεύτηκε στην Ελλάδα με το ν.4624/2019, η επεξεργασία των δεδομένων πρέπει να ακολουθεί τις εξής **αρχές**: αρχή του σκοπού, του νόμιμου και θεμιτού τρόπου συλλογής και επεξεργασίας, αρχή

της αναλογικότητας, της ελαχιστοποίησης, της χρονικά περιορισμένης διατήρησης των δεδομένων, της διαφάνεια και της λογοδοσίας. Επίσης, προβλέπεται **υποχρέωση ενημέρωσης** του υποκειμένου των δεδομένων για την συλλογή και την επεξεργασία, ενώ συστήνεται η διενέργεια μελέτης αντικτύπου, ώστε να εξασφαλίζεται η πλήρης πληροφόρηση των εργαζομένων για τα υπό επεξεργασία προσωπικά τους δεδομένα και τις συνέπειες που επιφέρει. Απαιτείται, δε, η **συγκατάθεση** του/της εργαζόμενου/ης για την επεξεργασία και σε κάθε περίπτωση ελέγχεται για το αν είναι προϊόν ελεύθερης βούλησης (άρ.27), δεδομένης της ανισορροπίας ισχύος των μερών της σύμβασης εργασίας.

Με την εμπειρία του κορωνοϊού, **ο έλληνας νομοθέτης** αφουγκράστηκε την ανάγκη να αντιμετωπίσει το ζήτημα της παρεμβατικής παρακολούθησης των εργαζομένων σταθμίζοντας τα συμφέροντα εργοδοτών–εργαζομένων. Περιορίστηκε όμως στην περίπτωση της τηλεργασίας, όπου ρητά **απαγόρευσε την χρήση κάμερας (web cam) για τον έλεγχο της απόδοσης του/της εργαζόμενου/ης** (άρ.67 παρ. 8, ν.4880/2021). Δεν συμπεριέλαβε όμως προστατευτική ρύθμιση στο επόμενο άρθρο που αφορά τους εργαζόμενους σε ψηφιακές πλατφόρμες, οι οποίοι είναι έκθετοι σε διαρκή έλεγχο μέσω των αξιολογήσεων των πελατών της πλατφόρμας και του στίγματος τοποθεσίας που εκπέμπουν διαρκώς για να λαμβάνουν τις ειδοποιήσεις για εργασία. Ο τεράστιος όγκος αυτών των δεδομένων και πληροφοριών συλλέγονται από τον **αλγόριθμο** της πλατφόρμας και κατόπιν επεξεργασίας δημιουργείται **εξατομικευμένο προφίλ** για κάθε εργαζόμενο/η, σε σχέση π.χ. με την παραγωγικότητά του, τις προτιμήσεις για συγκεκριμένες εργασίες, την συγκέντρωση εργαζομένων της πλατφόρμας σε συγκεκριμένη τοποθεσία με σκοπό την συλλογική δράση κ.α. Οι εκτιμήσεις αυτές του αλγορίθμου μπορεί να είναι αυθαίρετες και να οδηγούν σε **πρακτικές διακριτικής μεταχείρισης** (De Stefano, 2018), καθώς είναι αυτοματοποιημένες και δεν συμπεριλαμβάνουν τα υποκειμενικά στοιχεία του/της κάθε εργαζόμενου/ης, που ενδεχομένως οδηγούν σε μειωμένη παραγωγικότητα ή σε ανταπόκριση σε συγκεκριμένες υπηρεσίες που παρέχει η πλατφόρμα στο ευρύ καταναλωτικό κοινό, όπως η ύπαρξη αναπηρίας, η μερική απασχόληση λόγω μητρότητας, κ.α. Η διοίκηση μέσω αλγορίθμων και τεχνητής νοημοσύνης δεν οδηγεί σε ουδέτερες αποφάσεις, γι' αυτό οι τελικές αποφάσεις πρέπει πάντα να λαμβάνονται από τον φυσικό εργοδότη ως υποκείμενο με ικανότητα δικαίου (Τραυλός-Τζανετάτος, 2019) που θα εφαρμόζει κανόνες στάθμισης σε κάθε εξατομικευμένη περίπτωση.

Η εποπτεία του ηλεκτρονικού συστήματος της επιχείρησης εμπίπτει στο πεδίο άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος, όμως βάσει της αρχής της αναλογικότητας αυτό πρέπει να οριοθετείται, όταν διακυβεύονται προσωπικά δεδομένα (Βλασσόπουλος, 2018). Η συλλογή και επεξεργασία των δεδομένων στην εργασία πρέπει να γίνεται για σκοπούς που απορρέουν άμεσα από τη σύμβαση εργασίας (ΑΠΔΠΧ, 115/2001), να συνιστά αναλογική αντίδραση του εργοδότη στους κινδύνους που αντιμετωπίζει, ενώ πρέπει να δίνεται μεγαλύτερη έμφαση στην πρόληψη (ΟΕ29, 2017). Επίσης, η παρακολούθηση δεν πρέπει να είναι υπέρμετρη σε σχέση με το σκοπό επεξεργασίας (Παναγοπούλου–Κουτνατζή, 2011), που είναι ο έλεγχος των εργαζομένων ως προς την προσήκουσα σύμφωνα με τις οδηγίες του εργοδότη εκτέλεση της εργασίας τους. Σε κάθε περίπτωση, είτε όταν η συλλογή και επεξεργασία δεδομένων γίνεται για λόγους εποπτείας των εργαζομένων είτε για λόγους ελέγχου και βελτίωσης των διαδικασιών πρέπει να υπακούνε στην αρχή της ελαχιστοποίησης, δηλαδή να συλλέγονται μόνο τα πλέον απαραίτητα για τις εργασίες δεδομένα, καθώς ακόμα και ανωνυμοποιημένα μπορούν να οδηγήσουν στην ταυτοποίηση των υποκειμένων των δεδομένων λόγω του ίχνους που αφήνει η κάθε ενέργεια κάθε χρήστη ψηφιακών μέσων και του διαδικτύου (Eurofound, 2021a) και ως εκ τούτου στην παραβίαση της ιδιωτικής τους ζωής.

β. Χρονικά όρια εργασίας – Δικαίωμα αποσύνδεσης

Ζητήματα που ανακύπτουν σχετικά με τον ψηφιακό χρόνο εργασίας αφορούν τόσο τη διάρκεια όσο και την οργάνωση του χρόνου. Από τη φύση της η τηλεργασία τοποθετεί τον/την εργαζόμενο/η σε άμεσο σύνδεσμο με την επιχείρηση, όμως μπορεί να εργάζεται και πέραν του καθορισμένου οκταώρου. **Τα όρια μεταξύ χρόνου εργασίας και ελεύθερου χρόνου καθίστανται ρευστά** (Κουκιιάδης, 2016). Άλλοτε η σχετικοποίηση του χρόνου απασχόλησης είναι επιθυμητή στο πλαίσιο της ευελιξίας των νέων σχέσεων εργασίας, ώστε να μπορέσει ο/η εργαζόμενος/η να αυτοοργανώσει την διαθεσιμότητά του (Ληξουριώτης, 2020). Άλλοτε, σε συνδυασμό με την τηλετοιμότητα, η ελευθερία αυτή μπορεί να οδηγήσει σε μείωση του χρόνου αμειβόμενης εργασίας και να καταστήσει τον εργαζόμενο δέσμιος σε διαρκή βάση εις

βάρος τελικά της εξισορρόπησης επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής (Κουκιάδης, 1996).

Σύμφωνα με την Οδηγία 2003/88/ΕΕ, αλλά και με πάγια νομολογία του ΔΕΕ σχετικά με την ετοιμότητα του εργαζομένου (C-214/20, C-344/19), χρόνος εργασίας κρίνεται «κάθε περίοδος κατά τη διάρκεια της οποίας ο εργαζόμενος ευρίσκεται στην εργασία, **στη διάθεση του εργοδότη**, και ασκεί τα καθήκοντά του, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές» ενώ χρόνος ανάπαυσης ορίζεται «κάθε περίοδος που δεν είναι χρόνος εργασίας». Το ίδιο πρέπει να ισχύει αναλογικά και για τους/τις τηλεεργαζόμενους/ες παρά την αμεσότητα και την διαρκή συνδεσιμότητα που προσφέρουν τα ψηφιακά μέσα.

Σύμφωνα με μελέτη του Eurofound και της ΔΟΕ (2017), ο χρόνος εργασίας των τηλεεργαζόμενων είναι μεγαλύτερος συγκριτικά με όσων παρέχουν την εργασίας τους στις εγκαταστάσεις του εργοδότη. Επίσης, είναι πιο σύνηθες να εργαστούν μετά το πέρας του ωραρίου ή τα σαββατοκύριακα. Ενώ σύμφωνα με μία άλλη έρευνα του Eurofound (2020a), **οι τηλεεργαζόμενοι/ες από το σπίτι εργάζονται περισσότερες από σαράντα οκτώ ώρες εβδομαδιαίως κατά τον ελεύθερό τους χρόνο**. Τα δεδομένα καταρρίπτουν τόσο την ανησυχία των εργοδοτών για την ποιότητα και την ποσότητα της εργασίας από το σπίτι, αλλά και θέσεις που προκρίνουν την μη ρύθμιση του ωραρίου στο πλαίσιο της τηλεεργασίας προς όφελος της εξισορρόπησης επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, καθώς αυτή δεν επιτυγχάνεται αφ' εαυτής. Για να αποφευχθεί αυτό το φαινόμενο, που προκαλεί αρνητικές συνέπειες, όχι μόνο για την εξισορρόπηση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, αλλά και στην σωματική και ψυχική υγεία των τηλεεργαζομένων, υπάρχει υποχρέωση εφαρμογής από τις επιχειρήσεις **συστήματος μετρήσεως του ημερήσιου χρόνου εργασίας** κάθε εργαζομένου (ΔΕΕ, C-55/18).

Στην περίπτωση της τηλεεργασίας ανακύπτουν ζητήματα ως προς την καταλληλότητα των συστημάτων καταμέτρησης του χρόνου, καθώς και πάλι υπεισέρχονται ζητήματα προστασίας προσωπικών δεδομένων, σεβασμού της προσωπικότητας και της ιδιωτικής ζωής. Σε αρκετές περιπτώσεις οι τηλεεργαζόμενοι/ες εργάζονται σε ψηφιακό περιβάλλον ή πλατφόρμα που καταμετρά το χρόνο παραμονής τους. Υπάρχουν όμως και συστήματα που καταμετρούν τις κινήσεις του εργαζομένου, αποθηκεύουν screenshots ή και φωτογραφίες μέσω τις κάμερας του υπολογιστή για να

πιστοποιήσουν την παρουσία κ.α. Σε κάθε περίπτωση πρέπει να εφαρμόζεται ένα σύστημα που θα πληροί το κριτήριο της αναλογικότητας και θα προβαίνει σε **απλή μέτρηση** του χρόνου σύνδεσης του εργαζομένου (Σκανδάλης, 2018) ή συστήματα που θα καταγράφουν μόνο την είσοδο και την έξοδο του εργαζομένου ή θα απενεργοποιούνται σε περίπτωση μακράς αδράνειας (Λαδάς, 2020). Στην Ελλάδα με το ν.4808/2021 προβλέπεται ως σύστημα μέτρησης του χρόνου εργασίας η **ψηφιακή κάρτα** (αρ.74), η οποία δεν έχει ακόμη τεθεί σε λειτουργία. Πέραν του ότι το εν λόγω μέτρο είναι επισφαλές, δεδομένου ότι ο επίσημος χρόνος έναρξης και λήξης του ωραρίου μπορεί να είναι πλασματικός, ενώ ο πραγματικός εργάσιμος χρόνος πολύ μεγαλύτερος, δεν προβλέπεται ο τρόπος και εάν θα ισχύσει για τους/τις τηλεεργαζόμενους/ες.

Τέλος, σημαντική συμβολή για τον καθορισμό του εργάσιμου χρόνου στην τηλεργασία, αλλά και για την εξασφάλιση της ανάπαυσης και της διάκρισης του εργάσιμου από τον ελεύθερο χρόνο αποτελεί η θεσμοθέτηση του **δικαιώματος αποσύνδεσης**. Με την ευρωπαϊκή Συμφωνία-Πλαίσιο για την Ψηφιοποίηση (2020) γίνεται ισχυρή σύσταση προς τους εργοδότες να τεθούν όροι σύνδεσης και αποσύνδεσης και να αποφεύγεται η επικοινωνία εκτός του χρόνου εργασίας. Η Ελλάδα με το ν.4808/2021 κατοχυρώνει το δικαίωμα αποσύνδεσης (αρ.67 παρ. 10) ορίζοντας ότι ο τηλεεργαζόμενος μπορεί να απέχει πλήρως από την παροχή εργασίας και ιδίως, να μην επικοινωνεί ψηφιακώς και να μην απαντά σε τηλεφωνήματα, emails ή σε οποιασδήποτε μορφής επικοινωνία εκτός ωραρίου εργασίας και κατά τη διάρκεια των νόμιμων αδειών του. Ρητά απαγορεύει τη διάκριση σε βάρος τηλεεργαζόμενου/ης, επειδή άσκησε το δικαίωμα αποσύνδεσης. Βέβαια, το δικαίωμα αποσύνδεσης δεν αφορά μόνο την τηλεργασία, δεδομένου ότι όλοι ανεξαιρέτως οι εργαζόμενοι κάνουν χρήση ψηφιακών μέσων στην εργασία τους και επικοινωνούν με τον εργοδότη μέσω του προσωπικού τους τηλεφώνου, με emails ή ακόμα και μέσω εφαρμογών άμεσης συνομιλίας (WhatsApp, viber κ.α.).

Πέρα από τη νομοθετική κατοχύρωση, όμως, η επιτυχής άσκηση του δικαιώματος αποσύνδεσης απαιτεί την ανάπτυξη μίας νέας κουλτούρας εμπιστοσύνης (Ιωάννου, Ναθαναήλ, 2021) και ενός συνεργατικού κλίματος στις επιχειρήσεις. Επίσης, θα βοηθήσει η άντληση καλών πρακτικών από χώρες που ήδη εδώ και χρόνια έχουν εφαρμόσει το εν λόγω δικαίωμα. Για παράδειγμα, η Γαλλία είναι μία από τις χώρες

που μετρούν ήδη έξι χρόνια επιτυχούς εφαρμογής του δικαιώματος. Κάποιες **καλές πρακτικές** από την Γαλλία είναι (UNI Global, 2020):

- Ο εκ των προτέρων καθορισμός του ωραρίου και των περιπτώσεων που μπορεί κατ' εξαίρεση να γίνει χρήση των ψηφιακών εργαλείων εργασίας και μετά το πέρας του ωραρίου.
- Η ανάλυση της εργασιακής κατάστασης και των συνηθειών των εργαζομένων. Καταγραφή του αριθμού των απεσταλμένων emails, των τηλεφωνικών κλήσεων και των μη επίσημων επικοινωνιών μέσω εφαρμογών μετά τη λήξη του ωραρίου. Εντοπισμός διαφορών μεταξύ διαφορετικών τμημάτων και ομάδων εργαζομένων. Έρευνα για το αν η εκτός ωραρίου επικοινωνία είναι μόνιμη ή συνδέεται με εποχιακές ανάγκες. Στόχος είναι η εξαγωγή δεικτών.
- Η συμπερίληψη της διάστασης του φύλου στις συμφωνίες για το ωράριο και το δικαίωμα αποσύνδεσης, ώστε να παραμείνει η ευελιξία π.χ. στους γονείς που θέλουν να συνδέονται το βράδυ που τα παιδιά κοιμούνται.
- Η ανάπτυξη λεπτομερούς στρατηγικής επικοινωνίας για να μην υπάρχει ασάφεια ως προς τον σκοπό της νέας πολιτικής.
- Η εμπλοκή του προσωπικού στην ανάπτυξη και εφαρμογή των νέων τρόπων εργασίας, όπως και η εκπαίδευση στην χρήση των νέων τεχνολογικών εργαλείων που θα καταστήσουν εφαρμόσιμο το δικαίωμα αποσύνδεσης.
- Ο κρίσιμος ρόλος των διευθυντικών στελεχών, καθώς η δική τους στάση καθορίζει τη συμπεριφορά των εργαζομένων και την τήρηση του Κώδικα Δεοντολογίας που πρέπει να αναπτυχθεί στην επιχείρηση.
- Η υιοθέτηση τεχνολογικών «τρικ» όπως αυτόματες υπενθυμίσεις ή προειδοποιητικά μηνύματα σε χρήστες που προσπαθούν να στείλουν email μετά τις εργάσιμες ώρες λέγοντάς τους ότι δεν συμμορφώνονται με την πολιτική αποσύνδεσης, η παράδοση το πρωί των emails που αποστέλλονται αργά το βράδυ κ.α.

Συμπεράσματα – Προτάσεις

Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη αποτελεί ένα από τα κομβικότερα στοιχεία της σχέσης εξαρτημένης εργασίας και μία σταθερή έννοια του εργατικού δικαίου. Είναι το **δικαίωμα που καθιστά λειτουργούσα την σχέση εργασίας**, καθώς νομιμοποιεί την θέση ισχύος που κατέχει ο εργοδότης έναντι του/της εργαζομένου/ης δίνοντας στον πρώτο τη δυνατότητα να εξειδικεύει μέσω οδηγιών, ανάλογα με τις περιστάσεις και τις ανάγκες των μερών, τους όρους παροχής της εργασίας. Είναι το στοιχείο που **εξασφαλίζει ευελιξία** στη σχέση εργασίας με τον καθορισμό και επανακαθορισμό –όποτε κρίνεται αναγκαίο για τη συνέχεια της λειτουργίας της επιχείρησης και της εργασιακής σχέσης– του τόπου, του χρόνου, του τρόπου και του είδους της παρεχόμενης εργασίας από τον/την μισθωτό/ή. Η ευελιξία, βέβαια, αυτή μπορεί να επιτευχθεί μόνο με τη μονομερή βούληση του εργοδότη, έστω και αν οι αλλαγές προκύψουν μετά από αίτηση του/της εργαζομένου/ης. Επομένως, **οφείλει να ασκείται καλόπιστα και εντός των νομίμων ορίων** που τίθενται από την σύμβαση εργασίας, τη νομοθεσία και τη νομολογία, για να πληροί τον κοινωνικό και οικονομικό σκοπό του ως δικαίωμα εξισορροπώντας παράλληλα τα συμφέροντα της επιχείρησης και των εργαζομένων.

Οι οικονομικές και κοινωνικές αλλαγές που συντελούνται με το πέρασμα των χρόνων λόγω των οικονομικών κρίσεων, της αλματώδους ανάπτυξης της τεχνολογίας, της πρόσφατης κρίσης λόγω της ασθένειας covid-19, της διαφαινόμενης ενεργειακής κρίσης και των πολιτικών που τις ακολουθούν επηρεάζουν το περιεχόμενο και τον ρόλο του εργατικού δικαίου και των στοιχείων του, όπως το διευθυντικό δικαίωμα. Ειδικότερα, με την τέταρτη βιομηχανική επανάσταση δημιουργήθηκαν απεριόριστες δυνατότητες μεταφοράς και αποθήκευσης δεδομένων (data) με αποτέλεσμα την ανάπτυξη **νέων μορφών οργάνωσης της επιχείρησης** (διάσπαση της παραδοσιακής επιχείρησης) και **νέων μορφών εργασίας** (τηλεργασία, εργασία μέσω πλατφόρμας, κ.α.). Το διαδίκτυο κατέστησε εφικτή την εξ αποστάσεως εργασία και ως συνέπεια **ο χώρος και ο χρόνος εργασίας σχετικοποιήθηκαν** σε σύγκριση με τον προγενέστερο σαφή προσδιορισμό τους από τον εργοδότη. Κατ' επέκταση άρχισαν να ρευστοποιούνται οι έννοιες του εργοδότη και του/της εργαζομένου/ης και η σχέση εξάρτησης μεταξύ τους.

Η ψηφιακή εργασία τείνει να γίνει ο κανόνας και **το διευθυντικό δικαίωμα καλείται να προσαρμοστεί** σε αυτή τη συνθήκη. Παρόλη την προβληματική του εντοπισμού του στοιχείου της εξάρτησης στις νέες μορφές απασχόλησης λόγω της απόστασης και της δυνατότητας αυτοοργάνωσης του τρόπου και του χρόνου εργασίας, το διευθυντικό δικαίωμα φαίνεται να **ισχυροποιείται μέσω της τεχνολογίας και των δυνατοτήτων διεισδυτικού ελέγχου και εποπτείας** που προσφέρει. Οι ψηφιακές τεχνολογίες δημιουργούν μεγάλο όγκο δεδομένων που αφορούν τους/τις εργαζόμενους/ες και μπορούν να χρησιμοποιηθούν, ιδιαίτερα με τη συμβολή της τεχνητής νοημοσύνης και των αλγορίθμων, για διάφορους σκοπούς που σχετίζονται με την εργασία (προσλήψεις, οργάνωση του χρόνου εργασίας, αξιολόγηση, έλεγχος, απολύσεις) οι οποίοι, όμως, δεν είναι πάντα ηθικά αποδεκτοί (Eurofound, 2021b). Σε αρκετές περιπτώσεις, η συλλογή και επεξεργασία των δεδομένων ξεπερνούν τα όρια του απορρήτου και αγγίζουν πτυχές της προσωπικής ζωής των εργαζομένων. Και μπορεί η ευρωπαϊκή και εθνική νομοθεσία να απαιτεί συναίνεση του υποκειμένου των δεδομένων για να τύχουν επεξεργασίας, όμως, στη σχέση εργασίας, δεδομένης της ανισορροπίας ισχύος των μερών, οι εργαζόμενοι/ες δεν έχουν πάντα την δυνατότητα ελεύθερης επιλογής προς χάριν διατήρησης της θέσης εργασίας τους. Επίσης, η διαρκής συνδεσιμότητα μπορεί να θολώσει τα όρια του εργάσιμου και του ελεύθερου χρόνου εις βάρος της ανάπαυσης και της ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων.

Σ' αυτό, λοιπόν, το σύγχρονο περιβάλλον εργασίας το εργατικό δίκαιο πρέπει να προσαρμοστεί για να συνεχίσει να αποτελεί προστατευτικό δίχτυ για το αδύναμο μέρος της εργασιακής σχέσης, τους/τις εργαζόμενους/ες, χωρίς όμως να στέκεται εμπόδιο στην μετάβαση της επιχείρησης στην ψηφιακή εποχή και στην οικονομική της ευημερία, η οποία συνεπάγεται και την εξασφάλιση των θέσεων εργασίας. Και επειδή το κανονιστικό πλαίσιο είναι πιο δυσκίνητο στις μεταβολές, **το διευθυντικό δικαίωμα μπορεί να σταθεί καταλύτης σε αυτή την προσπάθεια μετεξέλιξης της εργασιακής κοινότητας**. Με γνώμονα την καλή πίστη, το σεβασμό των προσωπικών δεδομένων και των θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων, οι εντολές και οι οργανωτικές οδηγίες του εργοδότη μπορούν να συμπληρώσουν τα κενά της νομοθεσίας και να δώσουν ώθηση για το σχηματισμό ενός νέου ρυθμιστικού πλαισίου.

Ακολουθούν ορισμένες **προτάσεις** προς την κατεύθυνση της εξισορρόπησης των συμφερόντων εργαζομένων – εργοδοτών μέσω μέτρων και μεθόδων που θα καλύπτουν τόσο την ανάγκη εκσυγχρονισμού και ψηφιοποίησης των επιχειρήσεων όσο και τις νέες ανάγκες προστασίας των εργαζομένων.

- Οι εργοδότες στο πλαίσιο άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος σε ένα εργασιακό περιβάλλον που αλλάζει με την εισαγωγή της τεχνολογίας οφείλουν να ακολουθούν **ανθρωποκεντρική προσέγγιση** στους νέους τρόπους οργάνωσης των εργασιών, του χρόνου εργασίας, της παρακολούθησης και της αξιολόγησης των εργαζομένων. Είναι σημαντικό οι εργοδότες να μην διαχειρίζονται το ανθρώπινο δυναμικό με όρους διαχείρισης κεφαλαίων, αλλά ακολουθώντας το πρόταγμα της ΔΟΕ για «αξιοπρεπή εργασία» (decent work), να αντιμετωπίζουν τον/την κάθε εργαζόμενο/η ως ξεχωριστή προσωπικότητα. Το σύγχρονο management εκτός από τις νέες τεχνολογίες απαιτεί και την ανθρώπινη και εξατομικευμένη προσέγγιση των εργαζομένων, ώστε να επιτυγχάνεται η μέγιστη αποδοτικότητα μέσω της επικοινωνίας και της ενσυναίσθησης, της συνεργασίας και όχι της αυταρχικής άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος. Οι αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας μόνο κέρδος μπορούν να αποφέρουν στην επιχείρηση, ο δε εργοδότης εξασφαλίζοντας ένα αξιοπρεπές εργασιακό περιβάλλον μπορεί να εύλογα να απαιτεί τη συμμόρφωση στο διευθυντικό δικαίωμα. Με τον τρόπο αυτό αποφεύγονται φαινόμενα όπως οι 50.000 κενές θέσεις στον κλάδο του τουρισμού και του επισιτισμού με σαφέστατες αρνητικές επιπτώσεις στα κέρδη των επιχειρήσεων, αλλά και στην ελληνική οικονομία.
- Η εισαγωγή των ψηφιακών τεχνολογιών δεν πρέπει να ανατρέψει τα διαμορφωμένα πρότυπα που πρέπει να πληροί ο εργασιακός χώρος ούτε να αξιοποιούνται εις βάρος των εργαζομένων. Υπό την ανθρωποκεντρική προσέγγιση πρέπει να εφαρμόζεται και η **ευελιξία** που εξασφαλίζει η τεχνολογία στις εργασιακές σχέσεις για εξισορρόπηση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Δηλαδή να χρησιμοποιηθεί ως στρατηγική για την ένταξη στην αγορά εργασίας αποκλεισμένων ομάδων λόγω αναπηρίας, χρόνιας πάθησης, μητρότητας, φροντιστών ανηλίκων και ενηλίκων και όχι ως πρόσχημα για την ελαστικοποίηση των όρων εργασίας, με την καθιέρωση απρόβλεπτων ωρών εργασίας, με την απαίτηση συνεχούς διαθεσιμότητας ή αδήλωτων ωρών εργασίας από το σπίτι.

- Οι σύγχρονοι εργοδότες πρέπει να αντιληφθούν τη διαφορά μεταξύ «διεύθυνσης» και «ηγεσίας». Η ηγεσία αποτελεί την ικανότητα κάποιου να εμπνέει και να παρακινεί την ομάδα για την επίτευξη του καλύτερου δυνατού αποτελέσματος. Και το πιο χρήσιμο χαρακτηριστικό του ηγέτη είναι η **ενσυναίσθηση** (Brower, 2021). Η ικανότητα του εργοδότη να αντιλαμβάνεται και να συνδέεται με τις σκέψεις, τα συναισθήματα και τις εμπειρίες των εργαζομένων, θα τον βοηθήσει στη λήψη των αποφάσεων που θα οδηγήσουν στην επίτευξη της εργασιακής ειρήνης και στην μέγιστη δυνατή αποδοτικότητα των εργαζομένων. Ιδιαίτερα τη δεδομένη περίοδο που οι άνθρωποι βιώνουν πολλά είδη άγχους λόγω της ανατροπής των όρων ζωής και εργασίας, ακόμα περισσότερο μετά την εμφάνιση της ασθένειας covid-19 και της οικιακής και κοινωνικής απομόνωσης που βίωσαν, το να αντιλαμβάνεται ο εργοδότης τι μπορεί να ζητήσει από τον/την κάθε εργαζόμενο/η στο πλαίσιο άσκησης του διευθυντικού του δικαιώματος μόνο όφελος μπορεί να του προσφέρει. Δεν είναι λίγοι οι εργαζόμενοι/ες που πιέζονται τόσο από το εργασιακό στρες που δεν διστάζουν να παραιτηθούν. Το φαινόμενο έχει πάρει μεγάλες διαστάσεις στην Αμερική και ονομάζεται «Big Quit», καθώς παραιτούνται τόσο χαμηλόμισθοι εργαζόμενοι λόγω μη επαρκούς εισοδήματος που δεν αντισταθμίζει την παρεχόμενη εργασία τους για να ανταπεξέλθουν στο όλο και αυξανόμενο κόστος ζωής, όσο και υψηλόβαθμα και καλοπληρωμένα στελέχη επιχειρήσεων λόγω της προοπτικής επιστροφής στο γραφείο και στα εξαντλητικά ωράρια εκτός σπιτιού (Curtis, 2021). Είναι, λοιπόν, η στιγμή οι εργοδότες να δημιουργήσουν έναν χώρο εργασίας –ψηφιακό και φυσικό– που θα ενθαρρύνει τόσο την παραγωγικότητα όσο και την ποιότητα ζωής.
- Επιτακτική κρίνεται η αναθεώρηση του Κώδικα Υγείας και Ασφάλειας των εργαζομένων, ώστε να ενταχθούν οι **ψυχοκοινωνικές επιπτώσεις** της ψηφιοποιημένης εργασίας, της ψηφιακής επιτήρησης, της εργασίας μέσω πλατφόρμας και της αλγοριθμικής διαχείρισης της εργασίας ως κίνδυνοι που προκαλούν άγχος, πίεση, ένταση και αποξένωση. Οι γιατροί εργασίας και οι ελεγκτικοί μηχανισμοί των συνθηκών υγείας και ασφάλειας στην εργασία πρέπει να εκπαιδευτούν εκ νέου, ώστε με εργαλείο το νέο νομοθετικό πλαίσιο να είναι σε θέση να εντοπίζουν τους νέους αυτούς διαφαινόμενους κινδύνους και να δρουν προληπτικά και κατασταλτικά με σκοπό την προστασία της σωματικής, αλλά και ψυχικής υγείας των εργαζομένων.

- Κρίσιμο ρόλο στην εξισορρόπηση των συμφερόντων εργαζομένων – εργοδοτών θα μπορούσαν και πρέπει να διαδραματίσουν οι **κοινωνικοί εταίροι**. Δεδομένου ότι οι νέες μορφές απασχόλησης είναι ρευστές και ευμετάβολες, επομένως δεν μπορούν να περικλειστούν σε κανονιστικά στεγανά, οι **συλλογικές διαπραγματεύσεις** σε εθνικό, κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο θα μπορούσαν να ρυθμίζουν στοιχεία της απασχόλησης και των εργασιακών συνθηκών στην ψηφιακή εποχή που ενδέχεται να διαφέρουν από τα παραδοσιακά πρότυπα. Η άμεση εμπλοκή των εργαζομένων στην ψηφιακή μετάβαση της επιχείρησης που εργάζονται και στην εκπόνηση των πολιτικών ψηφιοποίησης που θα ακολουθήσει ο εργοδότης, θα δημιουργήσει μία αίσθηση από κοινού προσπάθειας προσαρμογής στις νέες ανάγκες και θα καλλιεργήσει σχέσεις εμπιστοσύνης για την μετέπειτα αποτελεσματική λειτουργία της επιχείρησης και της εργασιακής σχέσης. Από την πλευρά του κράτους, θα ήταν καλύτερο από την υπερ-ρύθμιση της ατομικής σχέσης εργασίας να υπάρξει μία νομοθετική ισχυροποίηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων και η προώθηση του διαλόγου μεταξύ των κοινωνικών εταίρων για την υιοθέτηση υποχρεωτικών ΣΣΕ για κάθε κλάδο, ώστε το διευθυντικό δικαίωμα να προσαρμόζεται στις συνθήκες εργασίας κάθε κλάδου. Η ύπαρξη, επίσης, επιχειρησιακών σωματείων θα συνέβαλε θετικά στην εξασφάλιση της προστασίας των εργαζομένων, καθώς μέσα από την άσκηση των συλλογικών τους δικαιωμάτων (με έσχατο αλλά πιθανό μέσο την απεργία) και τη συλλογική δράση μπορεί να ξεπεραστεί ο φόβος του/της εργαζομένου/ης να καταγγείλει παραβάσεις, να μιλήσει για τις συνθήκες εργασίας και να διεκδικήσει ένα αξιοπρεπές εργασιακό περιβάλλον –ψηφιακό ή φυσικό– χωρίς να απειλείται με δυσμενή μεταχείριση ή απόλυση.
- Στο πλαίσιο ενός πιο διευρυσμένου δημόσιου διαλόγου για την δόμηση αξιοπρεπούς εργασιακού περιβάλλοντος θα μπορούσε να ενταχθεί και η **Κοινωνία των Πολιτών**. Οι ενεργοί πολίτες, ως καταναλωτικό κοινό, μπορούν να ασκήσουν πιέσεις προς τις επιχειρήσεις με το ενδιαφέρον που θα επιδείξουν για τις συνθήκες υπό της οποίες παράγονται τα προϊόντα και οι υπηρεσίες που λαμβάνουν. Η «ηθική κατανάλωση» έχει αναπτυχθεί τα τελευταία χρόνια και όλο και περισσότεροι καταναλωτές ενδιαφέρονται να απέχουν από προϊόντα και υπηρεσίες που είναι επιβλαβή για το περιβάλλον ή παράγονται υπό απάνθρωπες και εξευτελιστικές συνθήκες εργασίας ή από παιδική εργασία (Hackenberg,

2021). Στην Ελλάδα, ενθαρρυντικό παράδειγμα προς την κατεύθυνση αυτή αποτέλεσε η στάση του καταναλωτικού κοινού, που απέιχε από την χρήση ψηφιακής πλατφόρμας υπηρεσιών διανομής φαγητού, όταν ανακοίνωσε την πρόθεσή της να αλλάξει το εργασιακό καθεστώς των υπαλλήλων της. Με μία καμπάνια που διεξήχθη μέσω των μέσων κοινωνικής δικτύωσης (με την πρακτική του #hashtag και την λέξη cancel), το καταναλωτικό κοινό απέιχε από την χρήση της πλατφόρμας και πέτυχε την ανατροπή της εργοδοτικής απόφασης⁷.

- Η ταχύτητα της τεχνολογικής εξέλιξης ξεπερνά τον ρυθμό προσαρμοστικότητας της νομοθεσίας. Σκόπιμο θα ήταν να δημιουργηθεί ένας κλάδος δικαστών, που θα αποτελούνταν από **δικαστές εξειδικευμένους σε ζητήματα εργατικού δικαίου, αλλά και νέων τεχνολογιών**, οι οποίοι θα μπορούσαν να ερμηνεύουν το νόμο σε συνδυασμό με τις εκάστοτε τεχνολογικές συνθήκες. Η ανάπτυξη της νομολογίας θα έδινε χρόνο στον νομοθέτη να υπακούσει στις αρχές της νομιμότητας και της διαφάνειας και να αναπτύξει ποιοτικούς νόμους που θα παρακολουθούν τις αλλαγές, όπως το επιτάσσει η τεχνολογία, αλλά και η σχηματισθείσα νομολογία από τις πραγματικές ανάγκες των επιχειρήσεων και των εργαζομένων. Ο έλληνας νομοθέτης ανταποκρίθηκε στην ανάγκη εκσυγχρονισμού του εργατικού δικαίου με την ψήφιση του ν. 4808/2021, όπως το επέβαλε και η συνθήκη του κορωνοϊού με την βίαιη μετάβαση στο καθεστώς τηλεργασίας μεγάλου ποσοστού εργαζομένων. Σίγουρα ο νέος νόμος αποτελεί μία βελτιστοποίηση της νομοθετικής προστασίας των τηλεεργαζόμενων και των εργαζομένων σε ψηφιακές πλατφόρμες, όμως δεν είναι εξαντλητικός στη ρύθμιση όλων των νέων μορφών εργασίας και δεν θα μπορούσε να είναι. Έχει περάσει ήδη σχεδόν ένας χρόνος από την ψήφισή του, χρονικό διάστημα μικρό για την πορεία ενός νόμου, αλλά πολύ μεγάλο στην ψηφιακή κλίμακα του χρόνου. Επομένως, ναι μεν το νομοθετικό πλαίσιο πρέπει συνέχεια να παρακολουθεί τις τεχνολογικές εξελίξεις και να προσαρμόζεται, όμως πρέπει να βρεθούν και άλλοι πιο δημιουργικοί τρόποι, οι οποίοι θα συμβάλλουν στην αποδέσμευση από τις χρονοβόρες νομοπαρασκευαστικές διαδικασίες, αλλά και στη συνέχιση της προστατευτικής εμβέλειας του εργατικού δικαίου.

⁷<https://www.2020mag.gr/themata/2577-cancel-efood-oi-xristes-ton-social-media-piran-to-timoni-sta-xeria-tous>

- Αναγκαία καθίσταται η **ανάπτυξη**, παράλληλα με τη νομοθεσία για τα προσωπικά δεδομένα, **νομοθετικού πλαισίου για την τεχνητή νοημοσύνη** και την αντιμετώπιση των προκλήσεων που δημιουργεί η αυτοματοποιημένη οργάνωση της εργασίας. Επίσης, πρέπει να προβλεφθούν προσήκοντα και προσβάσιμα ένδικα μέσα προστασίας, στα οποία να καταφεύγουν οι εργαζόμενοι/ες σε περίπτωση κατάχρησης των δεδομένων τους και παραβίασης των δικαιωμάτων τους από τα αυτοματοποιημένα συστήματα που υποκαθιστούν πολλές φορές την εργοδοτική απόφαση. Επίσης, στο εν λόγω προστατευτικό πλαίσιο πρέπει να υπόκεινται όλοι/ες οι εργαζόμενοι/ες, ακόμα και αν δεν εμπίπτουν αμιγώς στο καθεστώς της εξαρτημένης εργασίας λόγω της μεσολάβησης της ψηφιακής πλατφόρμας μεταξύ εργοδότη – εργαζομένου/ης – αποδεκτών των υπηρεσιών ή ακόμα κι αν είναι αυτοαπασχολούμενοι/ες.
- Για την αποτελεσματική εφαρμογή των νομοθετικών ρυθμίσεων απαιτούνται **ισχυροί και αποτελεσματικοί εποπτικοί και ελεγκτικοί μηχανισμοί**. Μία προοπτική αποτελεί η ανάπτυξη τμήματος στελεχωμένων με προγραμματιστές και εξειδικευμένους επαγγελματίες της επιστήμης της πληροφορικής στη δίωξη του ηλεκτρονικού εγκλήματος. Το τμήμα αυτό θα συνέβαλε στον έλεγχο παραβάσεων εργατικής νομοθεσίας στο πλαίσιο της ψηφιακής εργασίας (π.χ. για την εξακρίβωση της πραγματικής εφαρμογής του δικαιώματος αποσύνδεσης, της αδήλωτης εργασίας, της χρήσης παράνομων ψηφιακών μέσων επιτήρησης των εργαζομένων). Βέβαια, τα ψηφιακά εργαλεία δεν μπορούν να αντικαταστήσουν τον επιτόπιο έλεγχο. Επομένως, απαιτείται η **αναβάθμιση και ισχυροποίηση του ρόλου του Σ.ΕΠ.Ε.**, η στελέχωσή του με περισσότερους και εξοικειωμένους με τα τεχνολογικά μέσα ελεγκτές με σκοπό την αύξηση των ελέγχων στο πεδίο. Σε κάθε περίπτωση, όμως, επειδή από δω και πέρα μία μερίδα εργαζομένων δεν θα υφίστανται στον φυσικό χώρο εργασίας παρά μόνο στον ψηφιακό, θα πρέπει να αναπτυχθούν και τρόποι ψηφιακού ελέγχου. Προς αυτή την κατεύθυνση θα συνέβαλε η αλλαγή της πρόβλεψης του άρ.74 του ν.4808/2021 σύμφωνα με την οποία το Σ.ΕΠ.Ε. επιβάλλει το πρόστιμο των 10.500€ μόνο στην περίπτωση που κατά τη διάρκεια επιτόπιου και μόνο ελέγχου διαπιστωθεί ότι η ψηφιακή κάρτα εργαζομένου/ης δεν είναι ενεργοποιημένη. Θα υπηρετούσε καλύτερα το σκοπό του νόμου και την προστασία των εργαζομένων η ηλεκτρονική παρακολούθηση

των ψηφιακών καρτών και η αντίστοιχη επιβολή κυρώσεων σε περιπτώσεις παρατυπιών ως προς την τήρηση του χρόνου εργασίας.

- Σημαντική συμβολή στην προσπάθεια προσαρμογής των επιχειρήσεων στην ψηφιακή οικονομία, θα ήταν η **υποστήριξη της ψηφιοποίησης από το κράτος και την ΕΕ** για να αποφευχθούν αρνητικές επιπτώσεις επί των εργαζομένων από την απειρία ή την έλλειψη σωστών μέτρων και μηχανισμών διακυβέρνησης των επιχειρήσεων που οδηγούν σε υπερ-έλεγχο και διείσδυση στην προσωπική τους ζωή. Η υποστήριξη μπορεί να είναι οικονομική μέσω χρηματικών ενισχύσεων ή κινήτρων, όπως οικονομικών ελαφρύνσεων. Αλλά και πρακτική με την εξασφάλιση πρόσβασης σε ελεύθερα λογισμικά, ώστε να μην ταυτιστεί η τεχνολογική αναβάθμιση της επιχείρησης με ανάληψη κόστους και περεταίρω υποχρεώσεων από τον εργοδότη.
- Σκόπιμη θα ήταν η **δημιουργία υπηρεσιών** υπό την αιγίδα του Υπουργείου Εργασίας που θα παρέχουν **συμβουλευτική** –με προτεραιότητα στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις που εμφανίζουν αργό ρυθμό ψηφιοποίησης (Eurofound, 2021b)– για τον σχεδιασμό και την εφαρμογή ψηφιακών λύσεων που θα ταίριαζαν ξεχωριστά σε κάθε επιχείρηση για τη βελτίωση τόσο της εσωτερικής οργάνωσης όσο και τον εκσυγχρονισμό των προϊόντων και υπηρεσιών που παρέχει. Στο πλαίσιο λειτουργίας αυτών των υπηρεσιών θα παρέχονται **επιμορφωτικά προγράμματα** που θα απευθύνονται τόσο στους εργοδότες όσο και στους/ις εργαζόμενους/ες. Η επιμόρφωση των εργοδοτών είναι σημαντική, ώστε να ενημερωθούν για τις νέες μορφές επιχειρηματικής διακυβέρνησης, να αναπτύξουν προσόντα διοίκησης που διαφέρουν από την καθετοποιημένη άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος, να καλλιεργήσουν την ενσυναίσθηση ως βασικό χαρακτηριστικό ενός πετυχημένου ηγέτη και καθοδηγητή μίας ομάδας, η οποία ενδεχομένως δεν συναντιέται με φυσική παρουσία. Επίσης, οι εργοδότες και οι διευθύνοντες υπάλληλοι πρέπει να εκπαιδευτούν ως προς τη διαχείριση των δεδομένων είτε εργαζομένων είτε πελατών, ώστε, από τη μία, να τα επεξεργάζονται και να τα εκμεταλλεύονται προς όφελος της επιχείρησης και από την άλλη, να δρουν σύννομα και με σεβασμό προς τα υποκείμενα των δεδομένων. Ο συνδυασμός της επιχειρηματικής στρατηγικής και της πολιτικής προστασίας των δεδομένων κρίνεται απαραίτητος πλέον για κάθε σύγχρονη επιχείρηση. Εξίσου σημαντική είναι και η επιμόρφωση των εργαζομένων σε σχέση με την

ασφαλή χρήση των τεχνολογικών μέσων, την πληροφόρηση για τα δικαιώματά τους στην ψηφιακή σφαίρα, ιδιαίτερα η γνώση των δικαιωμάτων τους για προστασία των προσωπικών τους δεδομένων.

Βιβλιογραφία

Ελληνική

Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών, COM (2016) 356 τελικό, Ευρωπαϊκή ατζέντα για μια συνεργατική οικονομία, Βρυξέλλες, 2.6.2016, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0356&from=EL>

ΑΠΔΠΧ (8.10.2019) Απόφαση 37/2019

ΑΠΔΠΧ (19.04.2018) Απόφαση 34/2018

ΑΠΔΠΧ (31.03.2011) Οδηγία 1/2011 σχετικά με τη χρήση συστημάτων βιντεοεπιτήρησης για την προστασία προσώπων και αγαθών

ΑΠΔΠΧ (20.09.2001) Οδηγία 115/2001 για την προστασία των προσωπικών δεδομένων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων

Βλασσόπουλος Γ. (2018) Σχολιασμός νεότερης νομολογιακής προσέγγισης του ΕΔΔΑ για την εποπτεία της ηλεκτρονικής επικοινωνίας του εργαζομένου από τον εργοδότη (με αφορμή τις αποφάσεις ΕΔΔΑ, *Barbulescu v. Romania* no. 61496/08 της 12.1.2016 και 5.9.2017, Νομικό Βήμα, σελ. 1344 επ.

Βλασσόπουλος Γ. (1999) Η μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου και η Τροποποιητική Καταγγελία, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή

Γεωργιάδης Α. (2019) Γενικές Αρχές Αστικού Δικαίου, 5η έκδοση, Εκδόσεις Π.Ν. Σάκκουλα, Αθήνα

Γεωργιάδης Α. (2007) Ενοχικό Δίκαιο, Ειδικό Μέρος, Τόμος II, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα

Ευρωπαϊκή Συμφωνία Κοινωνικών Εταίρων για την ψηφιοποίηση στην εργασία
(2020)

https://www.businessseurope.eu/sites/buseur/files/media/reports_and_studies/2020-06-22_agreement_on_digitalisation_-_with_signatures.pdf

Ευρωπαϊκή Συμφωνία Κοινωνικών Εταίρων για την τηλεργασία (2002) –

Προσάρτημα Β΄ στην ΕΓΣΣΕ 2006-2007, <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=269>

Ζερδελής Δ. (2019) Εργατικό Δίκαιο, 4η Έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα

Ζερδελής Δ. (2011) Τροποποιητική καταγγελία για την μετατροπή της πλήρους απασχόλησης σε μερική και ultima ratio, ΔΕΝ, 1553/2011

Ζωγραφόπουλος Δ. (2008) Εργασία κατ' οίκον – Τηλεργασία: Εννοιολογικός προσδιορισμός και όψεις προστασίας (ελληνικό/συγκριτικό δίκαιο), σε ΕΔΕΚΑ, Η διάσπαση της επιχείρησης (9ο Πανελλήνιο Συνέδριο της ΕΔΕΚΑ), Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα

Κουκιάδης Ι. (2019) Ατομικό και συλλογικό εργατικό δίκαιο - Επιτομή, 7η έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα

Κουκιάδης Ι. (2017) Εργατικό δίκαιο - Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, 8η έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα

Κουκιάδης Ι. (1996) Τηλεργασία. Νέες μορφές Οργάνωσης της Επιχείρησης, ΔΕΕ, 1/1996

Λαδάς Δ. (2021) Το Δίκαιον της Εκμεταλλεύσεως, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα

Λαδάς Δ. (2020) Τηλεργασία και άδεια ειδικού σκοπού εργαζομένων, ΔΕΝ, 1763/2020

- Λαναράς Δ. Κ. (2016) Νομοθεσία Εργατική και Ασφαλιστική Εφαρμογή - Νομολογία – Ερμηνεία, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα
- Λεβενιώτης Π. (2021) Νομολογία, θεωρία και πρακτικά ζητήματα εργατικού δικαίου, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα
- Λεβέντης Γ., Παπαδημητρίου Κ. (2011) Ατομικό εργατικό δίκαιο, ΔΕΝ, Αθήνα
- Ληξουριώτης Ι. (2021) Τηλεργασία: Μία «εισαγωγή» για το μέλλον της εργασίας, ΕΕργΔ 80/2021, τ. 11, σελ. 1283-1304
- Ληξουριώτης Ι. (2021) Το «συμφέρον της επιχείρησης» και το εργατικό δίκαιο – Μία γενική θεώρηση, ΔΕΕ 6/2021
- Ληξουριώτης Ι. (2020) Το εργατικό δίκαιο στον αιώνα της ψηφιακής οικονομίας, ΔΕΕ 1/2020
- Ληξουριώτης Ι. (2011) Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 3η Έκδοση, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα
- Ληξουριώτης Ι. (1998) Νέες τεχνολογίες, ευέλικτες μορφές απασχόλησης (flexibility) και τηλεργασία (teleworking), ΔΕΕ 3/1998
- Ομάδα Εργασίας του αρ. 29 για την Προστασία των Δεδομένων (8.06.2017) Γνώμη 2/2017 σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία
- Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Συμβούλιο της Ευρώπης, Ευρωπαϊκό Δικαστήριο των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (2021) Εγχειρίδιο σχετικά με το ευρωπαϊκό δίκαιο κατά των διακρίσεων, Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Λουξεμβούργο
- Παναγοπούλου-Κουτνατζή Φ. (2012) Ο έλεγχος των εργαζομένων με τεχνικά μέσα, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα

- Παναγοπούλου-Κουτνατζή Φ. (2011) Οι νέες τεχνολογίες και η προστασία της ιδιωτικής σφαίρας στο χώρο εργασίας, <https://www.academia.edu/>
- Παπαδημητρίου Κ. (2020) Η εξαρτημένη και η ψευδής αυτοαπασχόληση: Προς τη ρύθμιση μίας νέας κατηγορίας, ΔΕΕ 2/2020
- .
- Παπαστερίου Δ. Η. (2009) Γενικές Αρχές Αστικού Δικαίου, Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα
- Πετίνη-Πηνιώτη Χ. (2019) Πορίσματα Νομολογίας, Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, ΔΕΝ 75/2019, τ. 1757
- Σκανδάλης Ι. (2018) Ο χρόνος εργασίας στην ψηφιακή εποχή σε: Παπαδημητρίου Κ. (επιμ.), Πληροφορική και εργατικό δίκαιο Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα
- Τραυλός-Τζανετάτος Δ. (2021) Η εργασία στις ψηφιακές πλατφόρμες. Με αφορμή τις ρυθμίσεις του ν. 4808/2021, ΕλλΔνη 6/2021
- Τραυλός-Τζανετάτος Δ. (2019) Το εργατικό δίκαιο στην τέταρτη βιομηχανική επανάσταση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα
- Χρήστος Α. Ιωάννου, Γιώργος Ναθαναήλ (02.07.2021) «Δικαίωμα Αποσύνδεσης: Λειτουργεί Καλύτερα με Οργάνωση και Συναίνεση», Οικονομικός Ταχυδρόμος, <https://www.ot.gr/2021/07/02/apopseis/experts/dikaioma-aposyndesis-leitourgei-kalyterame-organosi-kai-synainesi/>

Ξενόγλωσση

- Aloisi A. and De Stefano V. (19.06.2021) Essential jobs, remote work and digital surveillance: addressing the COVID-19 pandemic panopticon, International Labour Review, <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/ilr.12219>

Brower Tracy (19.10.2021) Empathy Is The Most Important Leadership Skill According To Research,

<https://www.forbes.com/sites/tracybrower/2021/09/19/empathy-is-the-most-important-leadership-skill-according-to-research/?sh=3d0e9aa83dc5>

Curtis Lisa (30.06.2021) Why The Big Quit Is Happening And Why Every Boss Should Embrace It, <https://www.forbes.com/sites/lisacurtis/2021/06/30/why-the-big-quit-is-happening-and-why-every-boss-should-embrace-it/?sh=2e31b84c601c>

De Stefano Valerio (2016) The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy", Conditions of work and employment series No. 71, Geneva, ILO

De Stefano Valerio (2018) "Negotiating the algorithm": Automation, artificial intelligence and labour protection, Employment working paper No. 246, Geneva, ILO

Eurofound (2021a) Digitisation in the workplace, Publications Office of the European Union, Luxembourg

Eurofound (2021b) The digital age: Implications of automation, digitisation and platforms for work and employment, Challenges and prospects in the EU series, Publications Office of the European Union, Luxembourg

Eurofound (2020a) Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age

Eurofound (2020b) Employee monitoring and surveillance: The challenges of digitalisation, Publications Office of the European Union, Luxembourg

Eurofound (2020c) Living, working and COVID-19 dataset, Dublin, <http://eurofound.link/covid19data>

Eurofound and the International Labour Office (2017) Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva

Hackenberg Jonquil (29.04.2021) Brands, You Need To Listen To The Conscious Consumer Of The Future,

<https://www.forbes.com/sites/jonquilhackenberg/2021/04/29/brands-you-need-to-listen-to-the-conscious-consumer-of-the-future/?sh=3e5244e41d46>

ILO (2020) Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond: A practical guide, Geneva, International Labour Office

Samek Lodovici, M. et al. (2021) The impact of teleworking and digital work on workers and society, Publication for the committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament, Luxembourg

Senatori I. and Spinelli C. (2021) (Re-)Regulating Remote Work in the Post-pandemic scenario: Lessons from the Italian experience, Italian Labour Law e-Journal Issue 1, Vol. 14

UNI Global Union (2020) Le Droit à la Déconnexion: Bonnes Pratiques, <http://www.thefutureworldofwork.org/media/35642/right-to-disconnect-fr.pdf>

Νομοθεσία

Ελληνική

Νόμος 4808/2021, Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας

(ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις (ΦΕΚ 101/Α/19-6-2021)

Νόμος 4624/2019, Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, μέτρα εφαρμογής του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και ενσωμάτωση στην εθνική νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 2016/680 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016 και άλλες διατάξεις (ΦΕΚ 137/Α/29-8-2019)

Νόμος 3850/2010, Κύρωση του Κώδικα νόμων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων (ΦΕΚ 84/Α/2.6.2010)

Νόμος 2112/1920, Περί υποχρεωτικής καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων (ΦΕΚ 67/Α/18-3-1920)

Εγκύκλιος 3202/14.1.2022, Διευκρινίσεις επί του Μέρους Β΄ της Υπουργικής Απόφασης με αριθμ. 90972/15.11.2021 (Β΄ 5393) (ΑΔΑ: 68ΓΤ46ΜΤΛΚ-3Λ9)

Ευρωπαϊκή

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

Οδηγία 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, 4.11.2003

Νομολογία

Ελληνική

Άρειος Πάγος

ΑΠ 392/2021	ΑΠ 798/2018	ΑΠ 1404/2014	ΑΠ 397/2004
ΑΠ 224/2021	ΑΠ 1110/2017	ΑΠ 2242/2013	ΑΠ 798/2005
ΑΠ 1219/2020	ΑΠ 1000/2017	ΑΠ 805/2011	ΑΠ 1431/2002
ΑΠ 1186/2020	ΑΠ 677/2017	ΑΠ 313/2011	ΑΠ 1199/2002
ΑΠ 849/2020	ΑΠ 877/2017	ΑΠ 48/2011	ΑΠ 630/2000
ΑΠ 824/2020	ΑΠ 1/2017	ΑΠ 589/2012	ΑΠ 435/1992
ΑΠ 729/2020	ΑΠ 884/2017	ΑΠ 922/2010	ΑΠ 266/1990
ΑΠ 583/2020	ΑΠ 130/2016	ΑΠ 629/2008	ΟλΑΠ 10/2010
ΑΠ 1267/2019	ΑΠ 798/2018	ΑΠ 1306/2007	ΟλΑΠ 12/2007
ΑΠ 485/2019	ΑΠ 195/2015	ΑΠ 836/2004	ΟλΑΠ 18/2006
			ΟλΑΠ 28/2005

Εφετείο – Πρωτοδικείο

ΕφΑθ 3734/2021

ΕφΑθ 911/2021

ΕφΑθ 6449/2002

ΕφΘεσ 1039/2020

ΕφΘεσ 1003/2014

ΠρΠειρ 1476/2021

Ευρωπαϊκή

ΔΕΕ, C-485/20, XXXX κατά HR Rail SA, 10.02.2022

ΔΕΕ, C-214/20, MG κατά Dublin City Council, 11.11.2021

ΔΕΕ, C-344/19, D. J. κατά Radiotelevizija Slovenija, 9.03.2021

ΔΕΕ, C-692/19, Β κατά Yodel Delivery Network Ltd, 22.05.2020

ΔΕΕ, C-62/19, Star Taxi App SRL κατά Unitatea Administrativ Teritorială Municipiul București prin Primar General, Consiliul General al Municipiului București, 3.12.2020

ΔΕΕ, C-55/18, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) κατά Deutsche Bank SAE, 14.05.2019

ΔΕΕ, C-434/15, Asociación Professional Elite Taxi κατά Uber Systems SpainSL, 20.12.2017

ΔΕΚ, C-66/85, Lawrie-Blum κατά Land Baden Württemberg, 3.7.1986

ΕΔΔΑ, Application no. 61496/08, Bărbulescu v. Romania, 5.09.2017

Ιστότοποι

«Κενές πάνω 50.000 κενές θέσεις στον τουρισμό» - Γιατί δεν πάνε να δουλέψουν (20.04.2022) <https://m.naftemporiki.gr/story/1855731/kenes-pano-50000-kenes-theseis-ston-tourismo-giati-den-pane-na-doulepsoun>

Στους δρόμους θα γιορτάσουν οι διανομείς της efood τη μεγάλη τους νίκη (23.09.2021) https://www.efsyn.gr/oikonomia/ergasiaka/311701_stoys-dromoys-tha-giortasoyn-oi-dianomeis-tis-efood-ti-megali-toys-niki

#cancel_efood: Οι χρήστες των social media πήραν το "τιμόνι" στα χέρια τους (18.09.2021) <https://www.2020mag.gr/themata/2577-cancel-efood-oi-xristes-ton-social-media-piran-to-timoni-sta-xeria-tous>

lawdb.intrasoftnet.com/nomos/nomos_frame.html

www.academia.edu/

www.curia.europa.eu

www.eurofound.europa.eu

www.eur-lex.europa.eu

www.forbes.com

www.nbonline.gr/journals



Ε.Π.
**ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗ
ΔΗΜΟΣΙΟΥ
ΤΟΜΕΑ**



Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.Α.)

Πειραιώς 211, ΤΚ 177 78, Ταύρος
τηλ: 2131306349 , fax: 2131306479

www.ekdd.gr