



**MSc law &  
economics**

DEPARTMENT of ECONOMICS,  
UNIVERSITY of MACEDONIA  
and SCHOOL of LAW,  
ARISTOTLE UNIVERSITY of THESSALONIKI



Τμήμα Οικονομικών Επιστημών



ΑΡΙΣΤΟΤΕΛΕΙΟ  
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ  
ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ

Νομική Σχολή

ΔΙΔΡΥΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ  
ΣΤΟ ΔΙΚΑΙΟ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ

**ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**ΤΟ ΝΟΜΙΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ**

**ΜΕΣΩ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΠΛΑΤΦΟΡΜΑΣ**

της

**ΟΛΓΑΣ ΚΑΚΑΛΗ**

**MLE22032**

Υποβλήθηκε ως απαιτούμενο για την απόκτηση του Μεταπτυχιακού Διπλώματος  
Ειδίκευσης Δίκαιο και Οικονομικά στον Τομέα των Επιχειρήσεων

**Επιβλέπων καθηγητής: ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΓΟΥΛΑΣ**

**Θεσσαλονίκη, Μάρτιος 2024**



*Θερμές ευχαριστίες στον επιβλέποντα καθηγητή μου κ. Γούλα  
και στους γονείς μου.*



## **ΠΕΡΙΛΗΨΗ**

Η ψηφιακή επανάσταση στην αγορά εργασίας πυροδότησε την εμφάνιση νέων μορφών απασχόλησης και εργασίας, με την απασχόληση μέσω πλατφόρμας, να βρίσκεται στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος. Η οικονομία της πλατφόρμας βασίζεται σε μία νέα μορφή οργανωμένης απασχόλησης, στην οποία οι πάροχοι υπηρεσιών, άλλως εργαζόμενοι, αναλαμβάνουν μέσω ψηφιακών πλατφορμών ή ιστοσελίδων, ως ενδιάμεσων διαύλων, να παράσχουν τις υπηρεσίες τους σε χρήστες, καταναλωτές ή πελάτες της πλατφόρμας, έναντι αμοιβής. Η παρούσα διπλωματική εργασία σε πρώτο στάδιο στοχεύει σε μία εισαγωγική παρουσίαση της μικροεργασίας και συγκεκριμένα της εργασίας της πλατφόρμας, ώστε να αποσαφηνιστούν τα χαρακτηριστικά της και τα είδη των επιχειρήσεων, που υιοθετούν αυτό το εργασιακό μοντέλο. Σε δεύτερο στάδιο επιχειρείται η παρουσίαση και αποσαφήνιση του νομικού και ρυθμιστικού καθεστώτος που πλαισιώνει την απασχόληση μέσω πλατφόρμας. Ειδικότερα, παρουσιάζεται το νομικό καθεστώς πλαισιωμένο από σχετική νομολογία, όπως ισχύει στην Ελλάδα και σε επιμέρους Ευρωπαϊκά κράτη. Κεντρικό ζήτημα στην παρούσα ανάλυση αποτελεί η υπαγωγή ή μη των παρόχων υπηρεσιών στις προστατευτικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας και το μαχητό τεκμήριο περί μη ύπαρξης σχέσης εξαρτημένης εργασίας, όπως θεσπίστηκε με το άρθρο 69 του ν. 4808/2021.

## **ΛΕΞΕΙΣ-ΚΛΕΙΔΙΑ**

gig work, πλατφόρμα, αλγόριθμος, οικονομία της πλατφόρμας, εξαρτημένη εργασία

## **ABSTRACT**

The digital revolution in the labor market has triggered the onset of new forms of employment and work, placing the platform employment at the center of interest. The platform economy is based on a new form of organized employment. In this form service providers, otherwise known as workers, undertake through digital platforms or websites, as intermediaries, to provide their services to users, clients or customers of the platform, for a fee. The present thesis aims at manifesting the basic principles of gig work and in particular the platform work, in order to specify its characteristics and the types of businesses that adopt this work model. In a second step, there is an attempt to present and specify the legal and regulatory regime that frames platform work. In particular, the thesis features the legal regime framed by relevant jurisprudence, as it applies in Greece and in other European states. The central issue in this analysis is whether or not service providers are subject to the protective provisions of labor legislation and the rebuttable presumption of non-existence of a subordinate relationship, as established by article 69 of Act 4808/2021.

## **KEY-WORDS**

gig work, platform, algorithm, platform economy, dependent labour

## **ΚΥΡΙΟΤΕΡΕΣ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ**

ΑΚ Αστικός Κώδικας

ΑΠ Άρειος Πάγος

ΓΚΠΔ Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Δεδομένων

ΔΕΕ Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών

ΔΕΝ Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας

ΔικΕΕ Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης

ΔΕΚ Δικαστήριο Ευρωπαϊκής Κοινότητας

ΔΟΕ Διεθνής Οργάνωση Εργασίας

ΕΕ Ευρωπαϊκή Ένωση ή Ευρωπαϊκή Επιτροπή

ΕΕργΔ Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου

Ειρ. Ειρηνοδικείο

ΕλλΔνη Ελληνική Δικαιοσύνη

ΕΚ Ευρωπαϊκή Κοινότητα

ΕΟΚ Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα

ΕφΑθ Εφετείο Αθηνών

ΚΠολΔ Κώδικας Πολιτικής Δικονομίας

ΜονΠρ Μονομελές Πρωτοδικείο

ΜονΕφ Μονομελές Εφετείο

Ν Νόμος

ΟΛΑΠ Ολομέλεια Αρείου Πάγου

ΟΗΕ Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών

Ο.Π Όπου παραπάνω

Π.Δ. Προεδρικό διάταγμα

ΣΕΕ Συνθήκη της Ευρωπαϊκής Ένωσης

ΣΛΕΕ Συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης

ΧΘΔΕΕ Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης



## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

### ΠΕΡΙΛΗΨΗ

### ABSTRACT

### ΚΥΡΙΟΤΕΡΕΣ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

### Κεφάλαιο I. Η ΔΙΕΥΡΥΝΣΗ ΤΩΝ ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕΣΩ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΠΛΑΤΦΟΡΜΑΣ

1. Εισαγωγή.....	8
1.1. Η συνεργατική οικονομία (sharing economy).....	10
1.2. Η gig οικονομία (gig economy).....	12
1.3. Η οικονομία της πλατφόρμας (platform economy).....	14
2. Μορφές απασχόλησης μέσω πλατφόρμας.....	16
2.1. Crowdfunding.....	16
2.2. Work on-demand via apps.....	18
3. Συμπερασματικά.....	19

### Κεφάλαιο II. ΤΟ ΖΗΤΗΜΑ ΤΟΥ ΝΟΜΙΚΟΥ ΚΑΘΕΣΤΩΤΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕΣΩ ΠΛΑΤΦΟΡΜΑΣ

1. Οι σχέσεις των μερών στην εργασία μέσω πλατφόρμας.....	21
1.2. Η σημασία του ορθού χαρακτηρισμού της σχέσης.....	23
2. Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και οι συγγενείς συμβάσεις.....	26
2.1 Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.....	26
2.2. Η έννοια της εξάρτησης στην θεωρία.....	27
2.3. Η έννοια της εξάρτησης στην νομολογία.....	30
2.4. Η σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών.....	33
2.5. Η σύμβαση έργου.....	34
2.6. Η «γκρίζα ζώνη» απασχόλησης.....	35
3. Η εξάρτηση στην απασχόληση μέσω ψηφιακής πλατφόρμας.....	38
3.1. Εισαγωγικά.....	38
3.2. Η αλγοριθμική διοίκηση.....	39
3.3. Ενδείξεις εξάρτησης στην απασχόληση μέσω πλατφόρμας.....	40

### Κεφάλαιο III. Η ΡΥΘΜΙΣΗ ΤΟΥ ΝΟΜΙΚΟΥ ΚΑΘΕΣΤΩΤΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕΣΩ ΠΛΑΤΦΟΡΜΑΣ ΣΕ ΕΘΝΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

1. Το καθεστώς απασχόλησης των εργαζομένων μέσω πλατφόρμας πριν την θέση σε ισχύ του ν. 4808/2021.....	45
--	----

2. Το νέο ρυθμιστικό πλαίσιο που εισήχθη με τον ν. 4808/2021 για την εργασία μέσω πλατφόρμας.....	48
2.1. Εισαγωγή στις νέες διατάξεις.....	48
2.2. Το «μαχητό τεκμήριο» του καθεστώτος απασχόλησης των παρόχων υπηρεσιών μέσω πλατφόρμας.....	49
2.3. Επισημάνσεις-διευκρινίσεις αναφορικά με το άρθρο 69 ν. 4808/2021.....	50
2.4. Κριτική επί της ρύθμισης του νέου τεκμηρίου.....	53
2.4.1. Η ενεργοποίηση του τεκμηρίου «βάσει της σύμβασης».....	53
2.4.2. Η κατανομή του βάρους απόδειξης.....	55
2.4.3. Η σχέση του τεκμηρίου με το ενωσιακό δίκαιο.....	57
2.5. Εναλλακτικές-συμπληρωματικές λύσεις στο ζήτημα του νομικού χαρακτηρισμού της απασχόλησης μέσω πλατφόρμας.....	59
2.6. Σύντομη αναφορά στις λοιπές διατάξεις του ν. 4808/2021 για την απασχόληση μέσω ψηφιακής πλατφόρμας.....	62

#### **Κεφάλαιο IV. Η ΡΥΘΜΙΣΗ ΤΟΥ ΝΟΜΙΚΟΥ ΚΑΘΕΣΤΩΤΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕΣΩ ΠΛΑΤΦΟΡΜΑΣ ΣΕ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ**

1. Η έννοια του εργαζομένου στο ενωσιακό δίκαιο.....	65
2. Η απασχόληση μέσω ψηφιακής πλατφόρμας ενώπιον του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης.....	66
2.1. Υπόθεση Asociación Profesional Elite Taxi κατά Uber Systems SpainSL.....	66
2.2. Υπόθεση B κατά Yodel Delivery Network Ltd.....	68
3. Η πρόταση Οδηγίας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής της 9 <sup>ης</sup> Δεκεμβρίου 2021.....	70
4. Η νομολογία σε επιμέρους Ευρωπαϊκά κράτη.....	74
4.1. Γαλλία.....	74
4.2. Ισπανία.....	76
4.3. Γερμανία.....	77
4.4 Ηνωμένο Βασίλειο.....	77

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι

### Η ΔΙΕΥΡΥΝΣΗ ΤΩΝ ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕΣΩ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΠΛΑΤΦΟΡΜΑΣ

#### 1. Εισαγωγή

Η εργασία είναι η ανθρώπινη δραστηριότητα, που πραγματώνεται με την καταβολή πνευματικής και σωματικής προσπάθειας για την παραγωγή ενός αποτελέσματος, προς όφελος άλλου προσώπου. Η εργασία αποτελεί τον πυρήνα της κοινωνικής και οικονομικής ζωής ενός ατόμου, διότι αποτελεί εκδήλωση της προσωπικότητάς του, καθορίζει το επάγγελμά του, καθιστά το άτομο παραγωγικό για την κοινωνία και του παρέχει τα μέσα για να καλύψει τις βιοποριστικές του ανάγκες.

Στο πέρασμα των αιώνων, η εργασία τόσο ως θεσμός, όσο και ως έννοια έχει γνωρίσει ριζικές μεταβολές, τις οποίες μεταξύ άλλων έχει πυροδοτήσει η ανάπτυξη της τεχνολογίας. Με την πρώτη βιομηχανική επανάσταση η χειρωνακτική εργασία αντικαθίσταται από τη μηχανή<sup>1</sup>, ενώ στα τέλη του 19<sup>ου</sup> αιώνα με την δεύτερη βιομηχανική επανάσταση, η εργασία εμπορευματοποιείται και καθίσταται αντικείμενο σύμβασης. Υπό την εξέλιξη αυτή, οποιαδήποτε εργασία αποφέρει αποτέλεσμα προς όφελος άλλου εντάσσεται πλέον στην «μισθωτή εργασία». Ταυτόχρονα, κάνει την εμφάνισή της και αναπτύσσεται η έννοια της «εξάρτησης» στην απασχόληση, καθώς θεωρείται πως ο εργαζόμενος, θέτοντας τον εαυτό του στη διάθεση άλλου, χάνει την αυτονομία του<sup>2</sup>. Κατά τη διάρκεια του 20<sup>ου</sup> αιώνα η τρίτη βιομηχανική επανάσταση, άλλως γνωστή ως Ψηφιακή Επανάσταση, σηματοδοτεί την μετάβαση από την αναλογική στην ψηφιακή εποχή με την χρήση των τεχνολογιών των επικοινωνιών και των ψηφιακών λογισμικών, καθώς και των παραγώγων τους όπως του διαδικτύου, των υπολογιστών, των κινητών τηλεφώνων. Στον τομέα της εργασίας θέσεις εργασίας καταργούνται και νέες δημιουργούνται, ο ανταγωνισμός αυξάνεται και νέες πρακτικές απασχόλησης κάνουν την εμφάνισή τους ως απόρροια της παγκοσμιοποίησης και της πρόσβασης σε μεγάλο όγκο πληροφοριών και ψηφιακών μέσων.

Σήμερα, βρισκόμαστε ενόψει μίας ακόμη ψηφιακής «έκρηξης», το μέγεθος της οποίας δεν έχει αποκρυσταλλωθεί πλήρως. Πρόκειται για την «τέταρτη βιομηχανική

---

<sup>1</sup> Παπαδημητρίου Κ., (2021), Τεχνητή νοημοσύνη, αλγόριθμοι και εργατικό δίκαιο, *ΔΕΕ*, 10/2021, σ. 1201

<sup>2</sup> Στεργίου Α., (2008), Οικονομικά εξαρτημένοι αυτοαπασχολούμενοι-Δημιουργώντας μία Τρίτη κατηγορία ανάμεσα στη μισθωτή εργασία και την αυτοαπασχόληση, *ΕΕργΔ*, Τόμος 67, σσ. 738-739

επανάσταση» (T.B.E.), όρος ο οποίος χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά από τον ιδρυτή του Παγκόσμιου Οικονομικού Φόρουμ, Klaus Schwab, για να περιγράψει μία εποχή στην οποία ο συνδυασμός διαφόρων τεχνολογιών θολώνει τα όρια μεταξύ του φυσικού, ψηφιακού και βιολογικού πεδίου<sup>3</sup>. Ταυτόσημο όρο αποτελεί και ο όρος Industry 4.0 (I4), που χρησιμοποιήθηκε νωρίτερα, το 2011, από την γερμανική κυβέρνηση για να περιγράψει μία στρατηγική ψηφιοποίησης της βιομηχανίας βασισμένης σε προηγμένη τεχνολογία. Το Διαδίκτυο των Πραγμάτων, τα λογισμικά εικονικής και επαυξημένης πραγματικότητας, τα συστήματα αυτοματισμού, οι τεχνολογίες αλγορίθμων και τεχνητής νοημοσύνης είναι μόνο μερικές από τις τεχνολογικές καινοτομίες που έχουν κάνει την εμφάνισή τους στο πλαίσιο της T.B.E.<sup>4</sup>. Οι τεχνολογίες αυτές είναι σε θέση να αλληλοεπιδρούν, να αναπαράγουν τις γνωστικές λειτουργίες ενός ανθρώπου και να λαμβάνουν αυτοματοποιημένες αποφάσεις. Όπως είναι αναμενόμενο, η εφαρμογή των τεχνολογιών έχει ήδη διαδοθεί στον τομέα της εργασίας επιφέροντας καταλυτικές αλλαγές. Τα μέσα εργασίας πολλαπλασιάζονται, το περιεχόμενο και ο τρόπος οργάνωσης της εργασίας αναβαθμίζονται και εκσυγχρονίζονται διαρκώς, πλήθος παραγωγικών διαδικασιών αυτοματοποιούνται, θέσεις εργασίας καταργούνται και αντίστοιχα νέες δημιουργούνται.

Αναφορικά με το τελευταίο ζήτημα, η χρήση αυτοματοποιημένων μηχανισμών στην εργασία προκάλεσε μεταξύ άλλων ανησυχία για την επέλευση «τεχνολογικής ανεργίας», υπό την έννοια της συρρίκνωσης των θέσεων εργασίας εξαιτίας της υποκατάστασης του ανθρώπου από την τεχνητή νοημοσύνη<sup>5</sup>. Παρά τους προβληματισμούς, έως σήμερα το ισοζύγιο είναι θετικό όσον αφορά τις νέες θέσεις εργασίας και τα νέα επαγγέλματα που εμφανίζονται σε σχέση με αυτά που καταργούνται εξαιτίας της τεχνητής νοημοσύνης.

Η επιρροή της αυτοματοποίησης στον τομέα της εργασίας έγινε ιδιαίτερα αντιληπτή μέσω της ριζικής αναδιοργάνωσης του τρόπου παροχής της εργασίας και της ανάπτυξης νέων ευέλικτων ή άτυπων μορφών απασχόλησης, όπου η ευελιξία συνίσταται στο ότι η εργασία δεν φέρει τα χαρακτηριστικά του παραδοσιακού μοντέλου της σταθερούς απασχόλησης με πλήρες ωράριο, που παρέχεται στον χώρο του εργοδότη. Η πιο διαδεδομένη μορφή ευέλικτης απασχόλησης, που χρησιμοποιεί νέες τεχνολογίες και

---

<sup>3</sup> Schwab, K., (2016), The Fourth Industrial Revolution: What It Means, How to Respond, *World Economic Forum* retrieved from <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/>

<sup>4</sup> Philip Ross & Kasia Maynard, (2021), Towards a 4th industrial revolution, *Intelligent Buildings International*, Vol.13, Issue 3, pp. 159-161

<sup>5</sup> Τραυλός-Τζανετάτος Δ., (2018), Ρομποτική, τεχνητή νοημοσύνη και εργασία, *ΕΕργΔ*, Τόμος 77, Τεύχος 10, σσ.1178-1179

συγκεκριμένα τεχνολογίες αλγορίθμου, αποτελεί η απασχόληση μέσω πλατφόρμας. Ανάμεσα στα ζητήματα που έχουν απασχολήσει την κοινωνία, την κυβέρνηση και τη νομική επιστήμη στο πλαίσιο αυτής της μορφής απασχόλησης, αυτό που τελικώς προκρίνεται είναι το νομικό καθεστώς των απασχολούμενων μέσω πλατφόρμας. Ποια είναι η έννομη σχέση που συνδέει τους απασχολούμενους μέσω πλατφόρμας με την ίδια την πλατφόρμα; Πρόκειται για σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου; Μήπως ο αλγόριθμος της πλατφόρμας ασκεί εργοδοτικές εξουσίες;

Η παρούσα διπλωματική εργασία σε πρώτο στάδιο στοχεύει σε μία εισαγωγική παρουσίαση του οικονομικού συστήματος μέσα στο οποίο λειτουργούν οι πλατφόρμες, της έννοιας της πλατφόρμας και της εργασίας μέσω πλατφόρμας. Σε δεύτερο στάδιο επιχειρείται η παρουσίαση και αποσαφήνιση του νομικού και ρυθμιστικού καθεστώτος που πλαισιώνει την απασχόληση μέσω πλατφόρμας και της σχετικής προβληματικής.

### **1.1. Η συνεργατική οικονομία (sharing economy)**

Προκειμένου να γίνει καλύτερα αντιληπτή η πρακτική της απασχόλησης ενός προσώπου μέσω πλατφόρμας, κρίνεται σκόπιμη η επισκόπηση του γενικότερου οικονομικού συστήματος μέσα στο οποίο λειτουργούν οι πλατφόρμες και δραστηριοποιούνται τα εν λόγω πρόσωπα.

Μία από τις πιο διαδεδομένες μορφές οικονομικής δραστηριότητας της τελευταίας δεκαετίας<sup>6</sup>, που έχει αναπτυχθεί χάρη στη χρήση αλγορίθμων και Μέγα-Δεδομένων, είναι η συνεργατική οικονομία ή αλλιώς οικονομία του διαμοιρασμού (sharing economy). Το φαινόμενο της οικονομίας διαμοιρασμού έχει ευρεία και συνεχώς μεταβαλλόμενα όρια, λόγω της διαρκούς ανάπτυξης των τεχνολογιών και επικοινωνιών, ώστε ο ορισμός του να είναι δυσχερής. Κατά βάση, περιγράφει ένα σύστημα αποτελεσματικής αντιστοίχισης προσφοράς και ζήτησης μέσω εφαρμογών, όπου το ένα μέρος (πάροχος) θέτει στη διάθεση του άλλου μέρους (καταναλωτής), αγαθά ή υπηρεσίες που διαθέτει και δεν εκμεταλλεύεται το ίδιο ή τα εκμεταλλεύεται μερικώς. Η επαφή των μερών γίνεται μόνο μέσω πλατφόρμας και η διάθεση του αγαθού ή της υπηρεσίας γίνεται έναντι ανταλλάγματος ή δωρεάν.

Ορισμός της συνεργατικής οικονομίας επιχειρείται να δοθεί και από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή στην Ανακοίνωσή της σχετικά με την Ευρωπαϊκή ατζέντα για μια συνεργατική

---

<sup>6</sup> Σύμφωνα με την μελέτη της PwC του έτους 2015 σχετικά με την ανάπτυξη της οικονομίας διαμοιρασμού, τα έσοδα από τις συναλλαγές που διενεργούνται εντός αυτού του οικονομικού συστήματος θα φτάσουν τα 335 δισ. δολάρια έως το 2025, βλ. <https://www.pwc.com/hu/en/kiadvanyok/assets/pdf/sharing-economy-en.pdf>

οικονομία<sup>78</sup>. Σύμφωνα με την Ανακοίνωση τα κύρια χαρακτηριστικά της είναι α) η τριμερής δομή Πάροχοι υπηρεσιών (ιδιώτες ή επαγγελματίες) – Συνεργατική πλατφόρμα - Χρήστες των υπηρεσιών, β) η προσωρινή χρήση αγαθών ή υπηρεσιών χωρίς την αλλαγή κυριότητας αυτών<sup>9</sup> και γ) η ευχέρεια διάθεσης αγαθών ή υπηρεσιών με σκοπό κερδοσκοπικό ή μη. Έχει υποστηριχθεί η γνώμη πως ο ορισμός είναι ευρύς<sup>10</sup>. Ωστόσο, αποτελεί επαρκές σημείο αναφοράς για τη διασαφήνιση του θέματος στο πλαίσιο της παρούσας εργασίας.

Το επιχειρηματικό αυτό μοντέλο έχει επηρεάσει πολυάριθμους τομείς της αγοράς<sup>11</sup>, με πιο διαδεδομένους αυτούς των μεταφορών (π.χ. Uber) και της φιλοξενίας (π.χ. AirBnB)<sup>12</sup>. Οι αναφερόμενες πλατφόρμες αποδίδουν ακριβώς την λογική στην οποία στηρίζεται η οικονομία του διαμοιρασμού και η οποία είναι η οικονομική εκμετάλλευση της πλεονάζουσας παραγωγικής ικανότητας, που προκύπτει από αναξιοποίητα περιουσιακά στοιχεία και ικανότητες για την κάλυψη των καταναλωτικών αναγκών. Για παράδειγμα, η πλατφόρμα Uber μετατρέπει οχήματα, που υπό άλλες συνθήκες θα χρησιμοποιούνταν λίγες ώρες την ημέρα ή καθόλου, σε ταξί, που αναλαμβάνουν τη μεταφορά ατόμων κατόπιν κλήσης. Η πλατφόρμα AirBnB, από τη μεριά της, δίνει τη δυνατότητα παραχώρησης σε τρίτους της χρήσης καταλυμάτων, όπως δωματίων ή σπιτιών, στα οποία οι ιδιοκτήτες είτε δεν κατοικούν καθόλου είτε κατοικούν για μερικά χρονικά διαστήματα. Παρ' όλο που και οι δύο πλατφόρμες εντάσσονται στο ίδιο οικονομικό σύστημα, μόνο η πλατφόρμα της Uber (καθώς και όσες λειτουργούν με το ίδιο μοντέλο οργάνωσης) θα μας απασχολήσουν στο πλαίσιο της παρούσας εργασίας για την διακρίβωση της έννομης σχέσης των απασχολούμενων μέσω πλατφόρμας. Κι αυτό διότι, προκειμένου ο ιδιοκτήτης του ανεκμετάλλευτου πόρου (δηλαδή του οχήματος) να διαθέσει αυτό σε τρίτους, παρέχει και ο ίδιος τις υπηρεσίες του μέσω πλατφόρμας, ώστε να εγείρεται το ζήτημα του νομικού καθεστώτος παροχής των υπηρεσιών του.

---

<sup>7</sup> Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών-Ευρωπαϊκή ατζέντα για μια συνεργατική οικονομία, COM/2016/0356 final, άρθρο 1

<sup>8</sup> Βλ. υποσημείωση 7 της Ανακοίνωσης σύμφωνα με την οποία ο ορισμός αυτός δίνεται με την επιφύλαξη της περαιτέρω εξέλιξης του φαινομένου

<sup>9</sup> Βλ. υποσημείωση 8 της Ανακοίνωσης σύμφωνα με την οποία ενδέχεται να μεταβιβάζονται έως ένα βαθμό δικαιώματα πνευματικής ιδιοκτησίας

<sup>10</sup> Βλ. σκέψη 42 σε συνδυασμό με υποσημείωση 13 σε Προτάσεις του Γενικού Εισαγγελέα Maciej Szpunar της 11ης Μαΐου 2017 Υπόθεση C-434/15

<sup>11</sup> Βλ. Άρθρο 1 σε Αιτιολογική έκθεση της παραπάνω Ανακοίνωσης

<sup>12</sup> Αθανασίου Ε. & Κώτση Α. (2019), 4.1. Οικονομία Διαμοιρασμού-Συνεργατική οικονομία-Χρήση υπηρεσιών στην Ελλάδα, *Οικονομικές Εξελίξεις*, Τεύχος 38, σσ. 48-56

## 1.2. Η gig οικονομία (gig economy)

Η ανάπτυξη των διαδικτυακών πλατφορμών, πέραν της συνεργατικής οικονομίας όπως αναπτύχθηκε παραπάνω, ανέδειξε ένα επιπλέον οικονομικό σύστημα, γνωστό ως «gig economy». Στην ελληνική γλώσσα δεν υπάρχει επίσημος ορισμός της «gig economy», ενώ η μετάφραση από την αγγλική στην ελληνική γλώσσα δεν αποδίδει το αληθές νόημα της έκφρασης<sup>13</sup>. Έτσι, στην παρούσα εργασία αποδίδεται ως gig economy ή gig οικονομία.

Ο όρος επινοήθηκε και εκφράστηκε για πρώτη φορά δημοσίως από την πρώην συντάκτρια του περιοδικού «The New Yorker», Tina Brown, το 2009. Με αυτόν επεδίωξε να περιγράψει πώς η οικονομία της γνώσης επηρέασε τον τρόπο παροχής εργασίας εκ μέρους των εργαζομένων, οι οποίοι πλέον απέβλεπαν ολοένα και περισσότερο «στην ανάληψη ευέλικτων εργασιών, την παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών και την μερική απασχόληση ενώ συναλλάσσονταν σε μια ψηφιακή αγορά»<sup>14</sup>. Στην πραγματικότητα, ωστόσο, ο όρος «gig» χρονολογείται ήδη από το 1915, οπότε οι μουσικοί της jazz τον χρησιμοποιούσαν υπό την έννοια της «συναυλίας», για να εκφράσουν ένα γεγονός, το οποίο λάμβανε χώρα περιοδικά, δίχως συχνότητα και με αμφίβολη αμοιβή<sup>15</sup>.

Στο πέρασμα των χρόνων, ταυτίστηκε με την προσωρινή απασχόληση, ώστε να φτάσει να χρησιμοποιείται πλέον για την περιγραφή ενός οικονομικού συστήματος (gig economy), στο οποίο οι άνθρωποι παρέχουν την εργασία/τις υπηρεσίες τους αναλαμβάνοντας «gigs», δηλαδή επιμέρους κομμάτια μίας εργασίας, υπό την ιδιότητα του ελεύθερου επαγγελματία ή του εργολάβου. Στο νέο αυτό μοντέλο οργάνωσης της εργασίας της gig οικονομίας οι απασχολούμενοι επιλέγουν πιο ευέλικτες ή άτυπες μορφές εργασίας, επιδιώκουν την προσωρινή απασχόληση, την ανάληψη μεμονωμένων έργων (παροχή εργασίας και πληρωμή «με το κομμάτι») και την παροχή εργασίας/υπηρεσιών σε πολλαπλούς εργοδότες. Παρατηρείται, έτσι, μία χαλάρωση του κλασικού κανόνα της εξαρτημένης και μακροχρόνιας απασχόλησης σε έναν μόνο

---

<sup>13</sup> Βλ. επί του θέματος: Χουλιάρας Α. & Σωτηρόπουλος Δ., (2020, Ιούνιος), *Η Covid-19 και η απασχόληση στην «Οικονομία των επί μέρους παραδοτέων» στην Ελλάδα*, σε <https://www.dianeosis.org/2020/06/gig-economy/>, όπου χρησιμοποιείται ο όρος «οικονομία των επιμέρους παραδοτέων αγαθών και υπηρεσιών» και Ληξουριώτης Ι., Το εργατικό δίκαιο στον αιώνα της ψηφιακής οικονομίας, *ΑΕΕ*, 1/2020, σημ.21, όπου χρησιμοποιείται ο όρος «οικονομία των μικροεργασιών»

<sup>14</sup> Hasiya S., Padmanabhan V. & Rampal P., (2020, June 1), Will the Pandemic Push Knowledge Work into the Gig Economy?, *Harvard Business Review* retrieved from <https://hbr.org/2020/06/will-the-pandemic-push-knowledge-work-into-the-gig-economy>

<sup>15</sup> Woodcock J., Graham M. (2020), *The Gig Economy, A Critical Introduction*, Cambridge, Polity Press



εργοδότη με σύμβαση ορισμένου ή αορίστου χρόνου και τίθενται σε αμφισβήτηση η έννοια του μισθού, το σταθερό ωράριο και τα σταθερά κέρδη<sup>16</sup>.

Αυτό το νέο επιχειρηματικό μοντέλο εμφανίζει ποικίλα πλεονεκτήματα τόσο για τις εργοδότες επιχειρήσεις, όσο και για τους εργαζομένους. Από την πλευρά των επιχειρήσεων, το κύριο όφελός τους έγκειται στην ελαχιστοποίηση του κόστους και των εξόδων. Αυτό επιτυγχάνεται με την εύρεση εργαζομένων εκτός έδρας, γεγονός που μειώνει σημαντικά την ανάγκη διατήρησης ακριβών χώρων εργασίας και μεγάλων γραφείων, καθώς, επίσης, και με την άμεση ανάληψη εργασίας από μεριάς των εργαζομένων, δίχως τη διαμεσολάβηση προσωπικού πρόσληψης. Επιπλέον, οι εργοδότες εταιρείες εξοικονομούν δαπάνες, όπως πακέτα παροχών εργαζομένων, συνταξιοδοτικά προγράμματα και αμειβόμενες αναρρωτικές άδειες. Από την πλευρά τους, οι εργαζόμενοι επιλέγουν αυτή τη μορφή εργασίας με βασικό κριτήριο την ευελιξία που τους προσφέρει τόσο ως προς τον τόπο, όσο και ως προς τον τρόπο και χρόνο παροχής της εργασίας. Στις περισσότερες περιπτώσεις, δεν υποχρεούνται να προσέλθουν στα γραφεία της επιχείρησης, αλλά μπορούν εργαστούν στον δικό τους χώρο, με τον δικό τους εξοπλισμό, ενώ είναι αδιάφορος στον εργοδότη ο χρόνος που θα αφιερώσουν για την ολοκλήρωση μίας εργασίας, καθώς το ζητούμενο είναι τα έργα να ολοκληρώνονται επιτυχώς μέσα στις προβλεπόμενες προθεσμίες<sup>17</sup>.

Η gig οικονομία, με την παραπάνω αναφερόμενη έννοια, περιλαμβάνει απεριόριστο αριθμό μορφών απασχόλησης και δεν συνδέεται κατά κανόνα με τη χρήση ψηφιακών πλατφορμών. Η απασχόληση μέσω πλατφόρμας αποτελεί μία υποκατηγορία του gig work (δηλαδή της απασχόλησης «με το κομμάτι») και εξυπηρετεί το σκοπό της gig οικονομίας για μία αγορά εργασίας με πιο ευέλικτους όρους απασχόλησης. Πλέον υπάρχουν εκατοντάδες πλατφόρμες που στηρίζονται στη λογική της gig οικονομίας. Ανάμεσα στις πιο δημοφιλείς συγκαταλέγονται πλατφόρμες, όπως η Amazon Mechanical Turk, η Upwork ή η Freelancer<sup>18</sup>, οι οποίες συνδέουν επιχειρήσεις ή ιδιώτες, που επιθυμούν την εκτέλεση μεμονωμένων εργασιών (microtasks), με ανεξάρτητους επαγγελματίες, οι οποίοι εκτελούν αυτές τις εργασίες ψηφιακά, στον δικό τους χρόνο και χώρο. Επίσης, πλατφόρμες που εντάσσονται στη gig οικονομία είναι κι αυτές στις οποίες οι «gig workers», αναλαμβάνουν μεν την εργασία τους μέσω πλατφόρμας, αλλά την

<sup>16</sup> Abraham K., Haltiwanger J., Sandusky K. & Spletzer J. (2019), The rise of the gig economy: Fact or Fiction. In *The Gig Economy, AEA Papers and Proceedings*, Vol 109, pp.357-361

<sup>17</sup> CFI Team, (2022, February 3), An economy that operated flexibly, *Gig Economy*, published at <https://corporatefinanceinstitute.com/resources/economics/gig-economy/>

<sup>18</sup> Nancy Ettlinger, (2017), Paradoxes, problems and potentialities of online work platforms. *Work Organisation, Labour and Globalisation*, vol. 11, Issue 2, pp. 21-38

διεκπεραιώνουν εκτός αυτής. Ενδεικτικά παραδείγματα τέτοιων πλατφορμών είναι η Wolt και η Deliveroo για την παράδοση φαγητού, η Uber, η Lyft και η FreeNow για υπηρεσίες μεταφοράς, η TaskRabbit για υπηρεσίες επισκευής και η Heal για την παροχής φροντίδα σε άτομα <sup>19</sup>. Το ενδιαφέρον της παρούσας διπλωματικής εργασίας εκτείνεται σε όλα τα παραπάνω είδη πλατφόρμας, καθότι σε όλα δημιουργείται σχέση απασχόλησης μεταξύ της πλατφόρμας και του παρόχου των υπηρεσιών.

### 1.3. Η οικονομία της πλατφόρμας (platform economy)

Η οικονομία της πλατφόρμας εκφράζει ένα νέο οικονομικό μοντέλο, στο οποίο οι επιχειρήσεις υιοθετούν ψηφιακές στρατηγικές και δημιουργούν αξία με τη χρήση ψηφιακών πλατφορμών. Στην πράξη οι πλατφόρμες χρησιμοποιούνται από τις επιχειρήσεις ως μέσο αλληλεπίδρασης των ατόμων, συνδέοντας τους προμηθευτές και τους καταναλωτές σε ένα ψηφιακό δίκτυο<sup>20</sup>.

Ο Έλληνας νομοθέτης στο άρθρο 68 ν. 4808/2021 ορίζει τις ψηφιακές πλατφόρμες ως τις «*επιχειρήσεις που ενεργούν είτε απευθείας είτε ως μεσάζοντες και μέσω διαδικτυακής πλατφόρμας συνδέουν παρόχους υπηρεσιών ή επιχειρήσεις ή τρίτους με χρήστες ή πελάτες ή καταναλωτές και διευκολύνουν τις μεταξύ τους συναλλαγές ή συναλλάσσονται απευθείας μαζί τους*». Έχει εκφραστεί η άποψη πως ο ορισμός αυτός είναι στενός διότι ουσιαστικά περιγράφει την σύμβαση μεσιτείας του Αστικού Κώδικα<sup>21</sup>. Όπως, δηλαδή, ο μεσίτης προβαίνει σε κάθε πρόσφορη (διαπραγματευτική) ενέργεια για να έλθουν σε επαφή τα ενδιαφερόμενα μέρη, με σκοπό να συνεννοηθούν για την κατάρτιση της σκοπούμενης - κύριας συμβάσεως<sup>22</sup>, έτσι και η ψηφιακή πλατφόρμα συνδέει παρόχους υπηρεσιών ή επιχειρήσεις ή τρίτους με χρήστες ή πελάτες ή καταναλωτές και αποτελεί το πεδίο συνάντησής τους.

Ωστόσο, ο ορισμός των ψηφιακών πλατφορμών, κατά τη γνώμη της γράφουσας, είναι αρκετά ευρύς<sup>23</sup>, ώστε να μπορεί να συμπεριλάβει και τις επιχειρήσεις που εκφεύγουν των ορίων της απλής διαμεσολάβησης και εμφανίζονται στην αγορά τόσο ως

---

<sup>19</sup> Donovan S., Bradley D. & Shimabukuro J., (2016, February 5), What Does the Gig Economy Mean for Workers?, *Congressional Research Service*

<sup>20</sup> Deloitte, (2019, January), The rise of the platform economy, retrieved from <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/nl/Documents/humancapital/deloitte-nl-hc-the-rise-of-the-platform-economy-report.pdf>

<sup>21</sup> Λαδάς Δ., (2021), Η προοπτική νομοθετικής ρύθμισης του crowdworking, *ΔΕΕ*, 6/2021, σ. 751

<sup>22</sup> ΑΠ 19/2022 (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ)

<sup>23</sup> Για τον ορισμό του αρ. 68 ν. 4808/2021 βλ. και Καίσαρη Α., (2021), Courier και delivery: Επικάιρα ζητήματα ενός επαγγέλματος που αναδείχθηκε την περίοδο της πανδημίας, *Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου*, Τόμος 80, Τεύχος 9, παρ. 10.1, σσ.1112-1113

διαμεσολαβητές, όσο και ως πάροχοι των υπηρεσιών για τις οποίες διαμεσολαβούν. Η άποψη αυτή στηρίζεται στη γραμματική διατύπωση του άρθρου, το οποίο αναφέρεται και σε επιχειρήσεις που «ενεργούν απευθείας» μέσω διαδικτυακής πλατφόρμας και «συναλλάσσονται απευθείας» με τους χρήστες-πελάτες-καταναλωτές.

Η πλατφόρμα, επομένως, ανάλογα με την πραγματική λειτουργία της μπορεί να αποτελεί έναν απλό διαδικτυακό διαμεσολαβητή ή μία οργανωμένη επιχείρηση. Για να γίνει κατανοητή η διαφορά, στην περίπτωση της απλής διαμεσολάβησης, η ανάμιξη της πλατφόρμας στην παροχή της ζητούμενης υπηρεσίας, περιορίζεται στο να αντιστοιχίσει τον χρήστη-καταναλωτή με έναν ανεξάρτητο συνεργάτη που θα παράσχει την υπηρεσία. Ο συνεργάτης αυτός δεν θεωρείται απασχολούμενος της πλατφόρμας, ούτε συνδέεται μαζί της με κάποια έννομη σχέση. Αντίθετα, στην περίπτωση που η πλατφόρμα λειτουργεί και ως διαμεσολαβητής και ως πάροχος των υπηρεσιών, το πρόσωπο, με το οποίο αυτή θα αντιστοιχίσει τον χρήστη-καταναλωτή, και που, πρακτικά, θα παράσχει την υπηρεσία, συνδέεται με την πλατφόρμα με κάποια μορφή απασχόλησης και παρέχει τις υπηρεσίες του για λογαριασμό της πλατφόρμας.

Η λειτουργία της πλατφόρμας ως παρόχου υπηρεσιών δημιουργεί σε πολλές περιπτώσεις σύγχυση στον χρήστη-καταναλωτή, διότι δεν είναι σε θέση να διακρίνει ποιος πραγματικά παρέχει την υπηρεσία και με ποιον συμβάλλεται. Η διάκριση γίνεται ακόμη πιο δύσκολη, όταν η πλατφόρμα εμφανίζεται στην αγορά αμιγώς ως πάροχος υπηρεσιών διαμεσολάβησης, αλλά στην πράξη προκύπτουν ενδείξεις πως λειτουργεί και ως πάροχος της ίδιας της υπηρεσίας για την οποία διαμεσολαβεί<sup>24</sup>. Στην παρούσα εργασία θα μας απασχολήσει το προαναφερόμενο είδος πλατφορμών, δηλαδή των πλατφορμών που φαίνεται να παρέχουν πέρα από διαμεσολάβηση και την κύρια υπηρεσία, και συγκεκριμένα θα αναζητήσουμε υπό ποιο νομικό καθεστώς απασχολούνται τα πρόσωπα που μοιάζουν με «εργαζόμενους» της πλατφόρμας.

---

<sup>24</sup> Βλ. παρακάτω IV.2.1. της παρούσας ανάλυση επί της απόφασης C-434/15, Asociación Profesional Elite Taxi κατά Uber Systems Spain, SL, που έκρινε πως η υπηρεσία διαμεσολάβησης που παρείχε η Uber System Spain εντασσόταν σε μια συνολική υπηρεσία με κύριο αντικείμενο την υπηρεσία μεταφοράς, ώστε να πρέπει να χαρακτηρίζεται «υπηρεσία στον τομέα των μεταφορών» κι όχι «υπηρεσία της κοινωνίας της πληροφορίας»

## 2. Μορφές απασχόλησης μέσω πλατφόρμας

### 2.1. Crowdfunding

Η λειτουργία των ψηφιακών πλατφορμών ως παρόχων υπηρεσιών μέσα στην οικονομία της πλατφόρμας έθεσε το σωστό πλαίσιο προκειμένου να αναπτυχθεί μία νέα μορφή απασχόλησης, με πιο ευέλικτους όρους εργασίας, η οποία είναι γνωστή ως απασχόληση μέσω πλατφόρμας. Η συνηθέστερη μορφή εργασίας μέσω πλατφόρμας είναι το Crowdfunding. Η λέξη συντίθεται από τις αγγλικές λέξεις crowd, δηλαδή πλήθος, και work, δηλαδή εργασία, και στα ελληνικά αποδίδεται ως πληθεργασία<sup>25</sup>, εργασία μέσω πλήθους ή απλά εργασία μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας<sup>26</sup>.

Το Crowdfunding εντάσσεται στο γενικότερο λειτουργικό πλαίσιο του πληθοπορισμού (Crowdsourcing), δηλαδή της εξωτερικής ανάθεσης εργασιών, που άλλοτε διεκπεραιώνονταν από τους εργαζόμενους της επιχείρησης, σε ένα απροσδιόριστο και μεγάλο σε αριθμό πλήθος ανθρώπων, στους οποίους η επιχείρηση απευθύνει ανοιχτή πρόσκληση για την ανάληψη των εργασιών<sup>27</sup>. Παρ' όλο που εννοιολογικά παραπέμπει στο outsourcing, οι δύο έννοιες διαφέρουν, διότι το crowdsourcing πραγματοποιείται μέσω διαδικτύου (διαδικτυακή ανάθεση) και απευθύνεται σε ένα αόριστο πλήθος ατόμων, ενώ το outsourcing αποτελεί συμφωνία στον φυσικό κόσμο μεταξύ δύο επιχειρήσεων ή μίας επιχείρησης κι ενός φυσικού προσώπου για την ανάθεση ορισμένης εργασίας. Το Crowdsourcing διακρίνεται, περαιτέρω, σε εσωτερική και εξωτερική ανάθεση εργασιών. Στην εσωτερική, η επιχείρηση αναθέτει εργασίες με ψηφιακή μορφή στους δικούς της εργαζομένους αξιοποιώντας τις δικές της υποδομές, ενώ στην εξωτερική ανάθεση η επιχείρηση ή και μεμονωμένα άτομα απευθύνουν μέσω ψηφιακών πλατφορμών πρόσκληση σε ένα πλήθος ατόμων που ανήκουν στο εργατικό δυναμικό και είναι πρόθυμα να αναλάβουν μία εργασία<sup>28</sup>.

Το Crowdfunding βασίζεται στην εξωτερική ανάθεση εργασιών (εξωτερικό Crowdsourcing) και από πλευράς των απασχολούμενων περιγράφει την ανάληψη και

---

<sup>25</sup> Ληξουριώτης Ι., (2021), Ψηφιακές πλατφόρμες: Μια νέα κατηγορία παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών;, *ΕΦΔΔ*, 2-3/2021, σ. 216

<sup>26</sup> Παπαδημητρίου Κ., (2018), Νέες μορφές απασχόλησης, *ΔΕΕ*, 6/2018, σ. 691

<sup>27</sup> Pohlisch J., (2020), Definitions of Crowdsourcing in *Internal Crowdsourcing in Companies*, Switzerland: Springer, p. 15

<sup>28</sup> Μπακιρτζή Ευ., (2018), Ζητήματα Προστασίας των Crowdworkers στην Παροχή της Ψηφιακής Εργασίας σε *Πληροφορική & Εργατικό Δίκαιο*, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη, σσ.50-53 και Τραυλός - Τζανετάτος Δ., (2016), Ψηφιακή επανάσταση και εργασία-Η πλατφόρμα crowdfunding, *ΕΕργΔ*, Τόμος 75<sup>ος</sup>, Τεύχος 11, σ. 1292

εκτέλεση εργασιών μέσω πλατφόρμας. Στο μοντέλο αυτό, η ψηφιακή πλατφόρμα συνδέει τους πελάτες-καταναλωτές με ένα πλήθος χρηστών-παρόχων υπηρεσιών, οι οποίοι δυνητικά θα αναλάβουν την εργασία. Σχηματικά, η πλατφόρμα λειτουργεί ως «ψηφιακός δίαυλος» μεταξύ των Crowdsourcers και των Crowdworkers. Οι πρώτοι μπορούν να είναι είτε ιδιώτες είτε επιχειρήσεις, αποτελούν τους πελάτες της πλατφόρμας και συνδέονται σε αυτήν προκειμένου να ζητήσουν την παροχή κάποιου αγαθού/υπηρεσίας. Οι δεύτεροι συνήθως είναι μεμονωμένα πρόσωπα, αποτελούν τους χρήστες της πλατφόρμας-παρόχους των υπηρεσιών και συμμετέχουν στο «πλήθος» (crowd) προκειμένου να προσφέρουν τις εργασίες τους στους πρώτους<sup>29</sup>.

Η ιδιαιτερότητα του Crowdfunding συνίσταται στο γεγονός ότι η ψηφιακή πλατφόρμα θέτει στην διάθεση των καταναλωτών ένα απεριόριστο σύνολο χρηστών, έτοιμο να προσφέρει τις υπηρεσίες του από οποιοδήποτε μέρος στον κόσμο, σε οποιαδήποτε ώρα και ημέρα<sup>30</sup>. Επιτυγχάνεται, έτσι, η σύνδεση της προσφοράς και της ζήτησης σε πραγματικό χρόνο<sup>31</sup>.

Οι εργασίες που παρέχονται από τους Crowdworkers ποικίλλουν ανάλογα με τον τύπο της πλατφόρμας. Κάποιες πλατφόρμες προσανατολίζονται στην ανάθεση μικρών, εύκολων και σύντομων εργασιών, γνωστών ως «μικρο-εργασιών» (micro-tasks), οι οποίες δεν απαιτούν ιδιαίτερες γνώσεις ή δεξιότητες εκ μέρους των χρηστών, διεκπεραιώνονται εντός μικρού χρονικού διαστήματος και είναι χαμηλά αμειβόμενες<sup>32</sup>. Συνήθως πρόκειται για εργασίες ανθρώπινης νοημοσύνης (Human Intelligence Tasks (HITs)), όπως οι μεταφράσεις, η εισαγωγή δεδομένων, η αναγνώριση στοιχείων σε εικόνες, η κατηγοριοποίηση κ.α.<sup>33</sup>. Άλλες πλατφόρμες αναθέτουν πιο σύνθετες εργασίες, οι οποίες απαιτούν εξειδικευμένες γνώσεις, μεγαλύτερο χρονικό διάστημα για να διεκπεραιωθούν και υπόσχονται μεγαλύτερη αμοιβή. Παραδείγματα τέτοιων εργασιών αποτελούν η δημιουργία ιστοσελίδων και εφαρμογών ή η διεξαγωγή έρευνας. Ανάμεσα στις δημοφιλέστερες πλατφόρμες για Crowdfunding συναντούμε την Amazon Mechanical Turk, την Upwork, την Freelancer και την Fiverr.

---

<sup>29</sup> Πατσουράκης Ν., (2021), Ευέλικτες μορφές εργασίας σε Λαδάς Δ., Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη, σσ. 644-645

<sup>30</sup> Στο ίδιο σ. 645

<sup>31</sup> Ζερδελής Δ., (2023), *Απασχόληση μέσω ψηφιακών πλατφορμών και εργατικό δίκαιο*, σε: Ο Νέος Εργασιακός Νόμος 4808/2021 (Μεταβολές - Ερμηνευτικά Προβλήματα), Επιμέλεια Παπαδημητρίου Κ., Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη, σ. 140

<sup>32</sup> Μπακιρτζή Ευ., ο.π., σ.53 και Πατσουράκης Ν., ο.π., σ. 646

<sup>33</sup> Marvit M., (2014, February 5), *How Crowdworkers Became the Ghosts in the Digital Machine*, available at <https://www.thenation.com/article/archive/how-crowdworkers-became-ghosts-digital-machine/>

## 2.2. Work on-demand via apps

Μία ακόμη μορφή απασχόλησης, που αναπτύχθηκε ιδιαίτερα χάρη στην διαμεσολάβηση και χρήση ψηφιακών πλατφορμών, είναι το «work on-demand via apps»<sup>34</sup>, του οποίου η ακριβής μετάφραση στην ελληνική γλώσσα είναι εργασία «κατά παραγγελία» μέσω εφαρμογών. Βέβαια, το work on-demand ή αλλιώς η απασχόληση «κατά παραγγελία» είναι όρος που προϋπήρχε των ψηφιακών πλατφορμών και εφαρμογών. Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία<sup>35</sup>, αποτελεί μία μορφή ευέλικτης απασχόλησης χωρίς οργανωμένο ωράριο, κατά την οποία συνάπτεται σύμβαση εργασίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου με τις εκτιμώμενες ημέρες και ώρες απασχόλησης, εντός των οποίων ο εργοδότης μπορεί να ζητήσει την εκτέλεση συγκεκριμένης εργασίας. Η απασχόληση αυτή επιλέγεται κυρίως από άτομα που λόγω των υποχρεώσεών τους δεν μπορούν να ακολουθήσουν ένα πλήρες ωράριο εργασίας (π.χ. φοιτητές). Στα αρνητικά της στοιχεία συγκαταλέγονται η έλλειψη σταθερού ωραρίου και μισθού και η αβεβαιότητα σχετικά με το εάν θα προκύψει εργασία στο μέλλον<sup>36</sup>.

Παρ' όλο που η εργασία «κατά παραγγελία» μέσω εφαρμογών, ομοιάζει με την απασχόληση «κατά παραγγελία», που αναφέρθηκε στην προηγούμενη παράγραφο, εντοπίζεται μία βασική διαφορά μεταξύ των δύο μορφών. Αυτή αφορά στον τρόπο ανάθεσης των εργασιών, η οποία δεν πραγματοποιείται απευθείας από κάποιον εργοδότη, αλλά δίνεται με τη μορφή εντολής εργασίας μέσω μίας ψηφιακής πλατφόρμας.

Στη θεωρία γίνεται διάκριση μεταξύ του Crowdfunding και του work on-demand via apps, με τη διαφορά να εντοπίζεται κυρίως στον τρόπο παροχής των υπηρεσιών<sup>37</sup>. Παρ' όλο που και οι δύο μορφές εργασίας βασίζονται στην ανάθεση εργασίας μέσω ψηφιακής πλατφόρμας, η πρώτη μορφή εργασίας διεκπεραιώνεται καθ' ολοκληρίαν διαδικτυακά, ενώ, η δεύτερη αναλαμβάνεται ψηφιακά και εκτελείται στον πραγματικό κόσμο, λόγω της σύνδεσής της με επαγγέλματα στα οποία είναι απαραίτητη η φυσική παρουσία και η χρήση φυσικών μέσων<sup>38</sup>. Αυτό το μοντέλο εργασίας αφορά κυρίως υπηρεσίες στον τομέα των μεταφορών, την διανομή φαγητού, την εκτέλεση επισκευών ή

---

<sup>34</sup> De Stefano V., (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, p.1

<sup>35</sup> Βλ. άρθρο 10 ν. 5053/2023 με το οποίο προστέθηκε η σχετική διάταξη στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου

<sup>36</sup> Eurofound, (2018), *Work on demand: Recurrence, effects and challenges*, Luxembourg:Publications Office of the European Union, σσ. 3-5

<sup>37</sup> Aloisi A., (2016), Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms, *Comparative Labor Law&Policy Journal*, Vol. 37, No. 3, p. 660

<sup>38</sup> De Stefano V., (2016), ο.π., p.3

οικιακών εργασιών (π.χ. καθαριότητα, κηπουρική), την φροντίδα ατόμων, την παροχή μαθημάτων κ.α. Οι εργασίες που παρέχονται είναι σαφώς πιο περιορισμένες σε σχέση με το Crowdfunding τόσο σε είδος, όσο και γεωγραφικά, καθότι ο πάροχος των υπηρεσιών θα πρέπει να δραστηριοποιείται κοντά στον πελάτη για να παρέχει τις εργασίες του με φυσική παρουσία. Επίσης, είναι σύνηθες οι πάροχοι των υπηρεσιών να αξιοποιούν για την παροχή της εργασίας τους δικά τους μέσα, όπως για παράδειγμα το αυτοκίνητό τους ή τα εργαλεία τους<sup>39</sup>. Βάσει των παραπάνω χαρακτηριστικών, παραδείγματα πλατφορμών που παρέχουν εργασία «κατά παραγγελία» μέσω εφαρμογών είναι η Uber, η Wolt, η e-food και η douleftaras.gr.

### 3. Συμπερασματικά

Το κοινό στοιχείο αναφοράς μεταξύ των οικονομικών μοντέλων που αναφέρθηκαν παραπάνω και των νέων ευέλικτων μορφών απασχόλησης που αναπτύχθηκαν μέσα σε αυτά είναι η χρήση ψηφιακών πλατφορμών και εφαρμογών. Σήμερα υπάρχουν χιλιάδες ψηφιακές πλατφόρμες, οι οποίες ανάλογα με τα χαρακτηριστικά τους, μπορεί να εντάσσονται σε διάφορα είδη οικονομικών συστημάτων. Για παράδειγμα, εάν υιοθετούν το μοντέλο της κοινής χρήσης ανεκμετάλλευτων πόρων ανήκουν στη sharing economy (λ.χ. AirBnB, BlaBlaCar, Couchsurfing) κι εάν υιοθετούν το επιχειρηματικό μοντέλο της προσωρινής απασχόλησης με την ανάθεση μεμονωμένων έργων, τότε, ανήκουν στην gig economy (λ.χ. Upwork, Fiverr, Amazon Mechanical Turk). Πολλές πλατφόρμες εντάσσονται και λειτουργούν και στις δύο οικονομίες.

Στην οικονομία της πλατφόρμας<sup>40</sup>, δεν υποστηρίζουν όλες οι πλατφόρμες την απασχόληση μέσω πλατφόρμας<sup>41</sup>. Όπως αναφέρθηκε και σε προηγούμενη παράγραφο, ο ρόλος των ψηφιακών πλατφορμών μπορεί να είναι διαμεσολαβητικός, δηλαδή να αντιστοιχίζουν την προσφορά και τη ζήτηση υπηρεσιών ή αγαθών στην αγορά διευκολύνοντας τις συναλλαγές μεταξύ προσώπων ή να οργανώνονται οι ίδιες σε επιχείρηση που παρέχει υπηρεσίες. Οι πλατφόρμες πώλησης αγαθών (π.χ. Ebay), οι πλατφόρμες εύρεσης διαμονής (π.χ. AirBnB), οι πλατφόρμες παροχής

---

<sup>39</sup> Πατσουράκης Ν., ο.π., σ.651

<sup>40</sup> Βλ. Ενημερωτικό γράφημα του έτους 2022 για την οικονομία των πλατφορμών στην Ε.Ε. του Συμβουλίου της Ε.Ε. στο οποίο αναφέρεται ότι το έτος 2022 στην Ε.Ε. υπήρχαν πάνω από 500 ενεργές ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας σε: <https://www.consilium.europa.eu/en/infographics/platform-economy/> και Ενημερωτικό γράφημα του έτους 2024 για τους εργαζόμενους σε ψηφιακές πλατφόρμες στην Ε.Ε. του Συμβουλίου της Ε.Ε. στο οποίο αναφέρεται ότι το έτος 2022 ο αριθμός των εργαζομένων μέσω πλατφόρμας στην Ε.Ε. ανερχόταν σε 28,3 εκ. και το έτος 2025 αναμένεται να φτάσει τα 43 εκ. σε: <https://www.consilium.europa.eu/el/infographics/digital-platform-workers/>

<sup>41</sup> Eurofound, (2018), Typology retrieved from: <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/platform-economy-repository/typology>

αγαθών/υπηρεσιών εθελοντικά (π.χ. Couchsurfing) ή οι πλατφόρμες κοινωνικής δικτύωσης (π.χ. LinkedIn) δεν παρέχουν δυνατότητα απασχόλησης μέσω αυτών. Στην παρούσα εργασία θα μας απασχολήσουν μόνο οι πλατφόρμες μέσω των οποίων άτομα παρέχουν σε τρίτους τις υπηρεσίες τους και συγκεκριμένα οι πλατφόρμες που φαίνεται να λειτουργούν οι ίδιες σαν «εργοδότες», διότι εκεί συναντάται το ζήτημα του νομικού καθεστώτος απασχόλησης των ατόμων αυτών.

Σε σχέση με τις δύο μορφές απασχόλησης που αναφέρθηκαν παραπάνω (Crowdworking και Work on-demand via apps), αξίζει να αναφερθεί πως ορισμένοι συγγραφείς στις μελέτες ή τα άρθρα τους δεν τις διαχωρίζουν. Θεωρούν, δηλαδή, ότι οι Crowdworkers έχουν τη δυνατότητα να παράσχουν τις υπηρεσίες τους τόσο διαδικτυακά, όσο και στον φυσικό κόσμο<sup>42</sup>. Όταν οι υπηρεσίες παρέχονται στον φυσικό κόσμο και σε συγκεκριμένο τόπο η εργασία χαρακτηρίζεται ως Gigwork<sup>43</sup>, ενώ όταν παρέχονται διαδικτυακά, η εργασία χαρακτηρίζεται Cloudwork<sup>44</sup>. Κατά τη γνώμη της γράφουσας, η ενιαία προσέγγιση των δύο μορφών εργασίας είναι πιο ορθή κι αυτό διότι ο όρος του Crowdwork αποδίδει τον τρόπο με τον οποίο οργανώνεται το διαθέσιμο εργατικό δυναμικό, δηλαδή σε πλήθος. Αντίθετα, από τη γραμματική ερμηνεία του όρου αυτού, δεν προκύπτει σύνδεσή του με τον τρόπο παροχής των ζητούμενων υπηρεσιών από τους απασχολούμενους μέσω πλατφόρμας. Έτσι, για παράδειγμα, οι απασχολούμενοι μέσω της πλατφόρμας της Uber<sup>45</sup>, η οποία παρέχει υπηρεσίες διαμεσολάβησης και μεταφορών, φέρνοντας σε επαφή πελάτες και οδηγούς ταξί, εντάσσονται στην έννοια των Crowdworkers, διότι πρόκειται για ένα πλήθος οδηγών που θέτουν τις υπηρεσίες τους στη διάθεση όλων των πελατών μέσω ψηφιακής πλατφόρμας.

---

<sup>42</sup> Μπακιρτζή Ευ., ο.π. σ. 53

<sup>43</sup> Γιαννακούρου Μ., (2021), Πίσω από τον αλγόριθμο της ψηφιακής πλατφόρμας: ανακαλύπτοντας τη σύγχρονη σχέση εξάρτησης, *ΕΕργΔ*, Τόμος 80<sup>ος</sup>, Τεύχος 9, σ. 985

<sup>44</sup> Ζερδελής Δ., (2023), ο.π., σ. 140

<sup>45</sup> Ζερδελής Δ., ο.π., σ. 140, όπου αναφέρεται ότι «Χαρακτηριστική περίπτωση Crowd-εργασίας είναι η περίπτωση της Uber...»



## Κεφάλαιο Π.

### ΤΟ ΖΗΤΗΜΑ ΤΟΥ ΝΟΜΙΚΟΥ ΚΑΘΕΣΤΩΤΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕΣΩ ΠΛΑΤΦΟΡΜΑΣ

#### 1. Οι σχέσεις των μερών στην εργασία μέσω πλατφόρμας

Στην απασχόληση μέσω πλατφόρμας, το παραδοσιακό μοντέλο της παροχής εργασίας σε έναν μόνο εργοδότη αντικαθίσταται από μία συνήθως τριμερή σχέση, στην οποία συμβάλλονται ο χρήστης-πάροχος των υπηρεσιών, η πλατφόρμα και ο πελάτης-καταναλωτής. Η σχέση μπορεί να εμφανίζεται και ως τετραμερής, στην περίπτωση που στην εξίσωση προστεθεί και ο προμηθευτής, δηλαδή ο παραγωγός ή πωλητής ενός αγαθού<sup>46</sup>.

Κατ' αρχάς τόσο ο πάροχος των υπηρεσιών όσο και ο πελάτης συμβάλλονται ευθέως με την πλατφόρμα, καθώς προκειμένου να κάνουν χρήση αυτής, καταχωρούν τις προσωπικές τους πληροφορίες και αποδέχονται τους γενικούς όρους συναλλαγών που τους θέτει η πλατφόρμα<sup>47</sup>.

Αναφορικά με την σχέση που συνδέει τον χρήστη της πλατφόρμας με τον πελάτη, αυτή εξαρτάται από το ποσοστό συμβολής της πλατφόρμας στις παρεχόμενες υπηρεσίες. Ειδικότερα, εφόσον θεωρηθεί ότι η πλατφόρμα αποτελεί γνήσιο διαμεσολαβητή μεταξύ των μερών, δίχως οποιαδήποτε εμπλοκή στις υπηρεσίες του επαγγελματία, ο τελευταίος συμβάλλεται με τον πελάτη με σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου, με την οποία αναλαμβάνει την υποχρέωση να διεκπεραιώσει την συγκεκριμένη εργασία που του ανατέθηκε και προφανώς να αναλάβει όλον τον επιχειρηματικό κίνδυνο. Στην περίπτωση αυτή, μπορεί να θεωρηθεί ότι ο χρήστης της πλατφόρμας απευθύνει πρόσκληση σε άγνωστο αριθμό πελατών ή αντίστροφα ότι οι πελάτες απευθύνουν πρόσκληση σε άγνωστο αριθμό χρηστών της πλατφόρμας προς σύναψη σύμβασης<sup>48</sup>. Αντιθέτως, εάν ο χρήστης παρέχει την υπηρεσία του προς την πλατφόρμα χωρίς να έρχεται σε επαφή με τον πελάτη, πολλώ δε μάλλον εάν η πλατφόρμα αναλαμβάνει τον

<sup>46</sup> Ληξουριώτης Ι., (2021), *Ψηφιακές πλατφόρμες: Μια νέα κατηγορία παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών*, ΕΦΔΔ, Τόμος 2-3/2021 σ.216, όπου αναφέρεται το παράδειγμα της πλατφόρμας Take Eat Easy, η οποία διαμεσολαβεί μεταξύ των ιδιοκτητών εστιατορίων, των πελατών που παραγγέλλουν φαγητό και του διανομέα που το μεταφέρει από το εστιατόριο στους πελάτες.

<sup>47</sup> Πατσουράκης Ν., ο.π., σσ.653-659

<sup>48</sup> Παπαδημητρίου Κ., (2018), *Νέες Μορφές Απασχόλησης*, ΔΕΕ, 6/2018, σ. 691

κίνδυνο για την παρεχόμενη υπηρεσία, τότε θεωρείται πως ουδεμία σχέση θεμελιώνεται μεταξύ των προαναφερόμενων προσώπων.

Αναφορικά με τη σχέση που συνδέει την πλατφόρμα με τον πελάτη, στην περίπτωση που ο ρόλος της πλατφόρμας είναι απλά διαμεσολαβητικός και διευκολύνει τις συναλλαγές μεταξύ χρήστη και πελάτη, τότε λογίζεται ότι μεταξύ πλατφόρμας και πελάτη συνάπτεται σύμβαση με αντικείμενο την διαμεσολάβηση για την εξεύρεση των ζητούμενων υπηρεσιών. Η σύμβαση θα μπορούσε να είναι και πιο σύνθετη με τη μορφή παροχής μεσιτικών υπηρεσιών από πλευράς την πλατφόρμας με αντικείμενο την προεπιλογή εργαζομένων ή την αξιολόγηση των υπηρεσιών που παρασχέθηκαν. Από την άλλη, στην περίπτωση που ο πελάτης συναλλάσσεται ευθέως με την πλατφόρμα, η οποία εμφανίζεται στη συναλλαγή ως πάροχος των υπηρεσιών, τότε η σχέση μεταξύ των μερών είναι αυτή της παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου.

Το ζήτημα που έχει συγκεντρώσει το μεγαλύτερο ενδιαφέρον της νομικής επιστήμης είναι η έννομη σχέση που συνδέει τους χρήστες της πλατφόρμας, ήτοι τους επαγγελματίες, με την πλατφόρμα. Η διακρίβωση της έννομης σχέσης είναι πολύπλοκο έργο, ειδικά εάν λάβουμε υπόψιν το πλήθος των διαφορετικών ειδών πλατφόρμας που λειτουργούν σήμερα, τον διαφορετικό τρόπο οργάνωσής τους και τους διαφορετικούς σκοπούς που επιτελούν. Ακόμη και οι απασχολούμενοι μέσω πλατφόρμας είναι ένα ετερογενές πλήθος, διότι άλλοι παρέχουν τις υπηρεσίες τους στον φυσικό κόσμο (όπως οι οδηγοί ταξί ή οι διανομείς), ενώ άλλοι παραμένουν αόρατοι παρέχοντας τις υπηρεσίες τους μέσω ενός υπολογιστή (όπως αυτοί που αναλαμβάνουν διαδικτυακά μικροεργασίες). Έτσι, η απασχόληση μέσω πλατφόρμας είναι δύσκολο να ενταχθεί σε ένα μοναδικό είδος εργασιακής σχέσης.

Μία αρχική εκτίμηση θα ήταν ότι, όταν οι χρήστες της πλατφόρμας την αξιοποιούν απλά ως μέσο προβολής τους και επικοινωνίας με τους πελάτες, ώστε στη συνέχεια να παράσχουν τις υπηρεσίες τους ανεξάρτητα από αυτήν και δίχως εμπλοκή της σε οποιοδήποτε στάδιο της παροχής των υπηρεσιών τους, τότε η σχέση τους με την πλατφόρμα περιορίζεται σε απλή σύμβαση με αντικείμενο τη διαμεσολάβηση για την εξεύρεση υποψήφιων πελατών<sup>49</sup>. Ως προς την φύση της απασχόλησής τους, εφόσον παρέχουν ελεύθερα τις υπηρεσίες τους στους πελάτες, υπάγονται στο καθεστώς του αυτοαπασχολούμενου<sup>50</sup>.

---

<sup>49</sup> Πατσουράκης Ν., (2021), ο.π., σ. 654

<sup>50</sup> Ληξουριώτης Ι., (2021), ο.π., σ.218-219

Αντίθετα, στις περιπτώσεις που η πλατφόρμα υπερβαίνει το ρόλο του διαμεσολαβητή, θέτει στους χρήστες τους δικούς της όρους παροχής των υπηρεσιών και χρησιμοποιεί τους χρήστες ως «εργαλεία» για να παράσχει την ζητούμενη από τους πελάτες υπηρεσία, τότε προκρίνεται ο χαρακτήρας της ως εργοδότη. Επομένως, στο πλαίσιο αυτό ο χρήστης της πλατφόρμας θα μπορούσε να χαρακτηριστεί εργαζόμενος αυτής, συνδεδεμένος μαζί της με σχέση εξαρτημένης εργασίας. Η παραπάνω συλλογιστική αποτελεί μία απλουστευμένη θεωρητική υπόθεση. Στην πραγματικότητα, το νομικό καθεστώς των απασχολούμενων μέσω πλατφόρμας είναι ένα ζήτημα πολύ πιο σύνθετο, διότι στην απασχόληση μέσω πλατφόρμας τα παραδοσιακά κριτήρια της εξάρτησης μπορεί να εμφανίζονται μερικώς, καθόλου ή εξασθενημένα, ώστε να απομακρυνόμαστε από την σύμβαση εξαρτημένης εργασίας<sup>51</sup>.

## 1.2. Η σημασία του ορθού χαρακτηρισμού της σχέσης

Το καθεστώς απασχόλησης ενός ατόμου καθορίζει εάν αυτό εργάζεται στο πλαίσιο μίας σχέσης εξαρτημένης εργασίας (εργαζόμενος) και υπάγεται στις προστατευτικές διατάξεις του εργατικού δικαίου ή εάν εργάζεται για τον εαυτό του δίχως εργοδότη (αυτοαπασχολούμενος), οπότε οι σχέσεις του με τρίτους ρυθμίζονται βάσει των διατάξεων του αστικού δικαίου<sup>52</sup>.

Η ανάπτυξη των ψηφιακών πλατφορμών στην εργασία ενέτεινε την ανταγωνιστικότητα μεταξύ των επιχειρήσεων και προώθησε την κινητικότητα της εργασίας. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα οι επιχειρήσεις να επιχειρήσουν την απομάκρυνσή τους από το αυστηρό οργανωτικό πλαίσιο της εργατικής νομοθεσίας και να επιδιώξουν την «αποκέντρωση» της εργασίας, μέσω της ανάπτυξης ανεξάρτητων συνεργασιών<sup>53</sup>. Παρατηρείται, έτσι, σήμερα το φαινόμενο, στις περιπτώσεις των επιχειρήσεων που παρέχουν τις υπηρεσίες τους μέσω ψηφιακής πλατφόρμας αξιοποιώντας ως εργατικό δυναμικό τους χρήστες της πλατφόρμας, να δημιουργείται μία ιδιόμορφη εργασιακή σχέση μεταξύ του χρήστη και της πλατφόρμας, η οποία ταλαντεύεται μεταξύ της εξαρτημένης και της ανεξάρτητης εργασίας.

Η δυσκολία του ορθού νομικού χαρακτηρισμού της σχέσης οφείλεται, αρχικά, στην πολυπλοκότητά της, λόγω της συμμετοχής σε αυτής πολλών μερών (τριμερής ή και τετραμερής). Σε αντίθεση με την κλασική σχέση εργασίας μεταξύ εργοδότη-

---

<sup>51</sup> Ζερδελής Δ., (2023), ο.π., σ. 142

<sup>52</sup> Κουκιάδης Ι., (2021), *Εργατικό δίκαιο-Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας*, 9<sup>η</sup> έκδοση, Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Σάκκουλας, σ. 231

<sup>53</sup> Στεργίου Α., (2008), ο.π., σσ. 740-741

εργαζομένου, στην πολυμερή σχέση της εργασίας μέσω πλατφόρμας, είναι δύσκολο να διακριβωθεί ποιος είναι ο εργοδότης. Η απάντηση εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την ένταση της εμπλοκής<sup>54</sup> της πλατφόρμας στις παρεχόμενες υπηρεσίες. Όσο μεγαλύτερος ο βαθμός εμπλοκής της στους όρους παροχής των υπηρεσιών του χρήστη, τόσο εγγύτερα βρίσκεται στον ρόλο του εργοδότη. Η δυσκολία του νομικού χαρακτηρισμού οφείλεται, επίσης, στο γεγονός ότι τα παραδοσιακά κριτήρια<sup>55</sup> χαρακτηρισμού της παρεχόμενης εργασίας ως εξαρτημένης, όπως έχουν αποκρυσταλλωθεί στη νομολογία και τη θεωρία, εμφανίζονται είτε μερικώς είτε με διαφορετική ένταση και συχνότητα<sup>56</sup>. Το γεγονός αυτό οδηγεί σε χαρακτηρισμό της σχέσης ως ανεξάρτητης απασχόλησης, διά της εις άτοπον απαγωγής, δηλαδή, διά της αποδοχής ότι εφαρμοζομένων των κλασικών κριτηρίων της εξάρτησης, η σχέση αυτή δεν θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως εξαρτημένη εργασία. Το ζήτημα του νομικού χαρακτηρισμού της σχέσης περιπλέκεται ακόμη περισσότερο εξαιτίας της προσπάθειας εκ μέρους της πλατφόρμας να ενισχύσει τις ενδείξεις υπέρ της παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών από τους χρήστες. Η πιο συνήθης πρακτική, αν και όχι νομικά δεσμευτική, είναι η συμπερίληψη σχετικών ρητρών στους προσυμβατικούς όρους, που υπογράφουν τα μέρη προκειμένου να κάνουν χρήση της πλατφόρμας. Έτσι, για παράδειγμα, συχνά περιλαμβάνεται όρος ότι η πλατφόρμα επιτελεί το ρόλο διαμεσολαβητή και δεν αποτελεί εργοδότη των απασχολούμενων μέσω αυτής<sup>57,58</sup>.

Αξίζει, επίσης, να επισημανθεί πως η σημασία του ορθού νομικού χαρακτηρισμού της σχέσης απασχόλησης μέσω πλατφόρμας δεν ενδιαφέρει μόνο από άποψης εφαρμογής ή μη του εργατικού δικαίου, αλλά και για την επίλυση ζητημάτων σε περιπτώσεις που η σύμβαση εργασίας έχει στοιχεία διεθνικότητας, δηλαδή είτε η επιχείρηση-πλατφόρμα είτε ο χρήστης της πλατφόρμας έχουν την έδρα ή την κατοικία τους αντίστοιχα στην αλλοδαπή<sup>59</sup>. Ανάλογα με το χαρακτηρισμό της σχέσης ως εξαρτημένης ή μη μεταβάλλεται και το δίκαιο που διέπει τη σχέση. Σύμφωνα με το άρθρο 3 του Κανονισμού

---

<sup>54</sup> Βλ. και II.3.2. παρούσας

<sup>55</sup> Βλ. και II.2.2. παρούσας

<sup>56</sup> Ζερδελής Δ., (2023), ο.π., σ. 142

<sup>57</sup> European Commission, (2020, March 13), *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, pp. 67-68

<sup>58</sup> Βλ. και σχετικό έγγραφο εργασίας του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας του Μαρτίου 2021 διαθέσιμο σε: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_777866.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_777866.pdf) στο οποίο δίνονται παραδείγματα σχετικών όρων και προϋποθέσεων από διάφορες πλατφόρμες. Ενδεικτικά, στους όρους και προϋποθέσεις της πλατφόρμας Amazon Mechanical Turk αναφέρεται ότι «Οι απασχολούμενοι (*workers*) εκτελούν καθήκοντα για τους πελάτες (*requesters*) υπό την ιδιότητά τους ως ανεξάρτητοι εργολάβοι και όχι ως εργαζόμενοι του πελάτη, της Amazon Mechanical Turk ή των θυγατρικών μας... το παρόν συμφωνητικό δεν δημιουργεί... σχέση εργοδότη/εργαζομένου μεταξύ υμών και του πελάτη, της Amazon Mechanical Turk ή των θυγατρικών μας». Οι όροι της πλατφόρμας είναι διαθέσιμοι σε: <https://www.mturk.com/participation-agreement>

<sup>59</sup> Τραυλός-Τζανετάτος Δ., (2016), ο.π., σσ. 1297-1299

της Ε.Ε. 593/2008 (Ρώμη Ι) εφαρμοστέο δίκαιο είναι αυτό που επέλεξαν τα μέρη. Η επιλογή γίνεται, εν προκειμένω, από την πλατφόρμα, η οποία διαμορφώνει μονομερώς τη σύμβαση, δηλαδή τους γενικούς όρους συναλλαγών της, στους οποίους προσχωρούν οι χρήστες και κρίνεται εύλογο να επιλέγει την εφαρμογή του δικαίου της χώρας εγκατάστασής της. Εάν η σύμβαση χαρακτηριστεί ως σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών, τότε ισχύει το παραπάνω. Ωστόσο, εάν η σύμβαση χαρακτηριστεί ως σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, τότε ισχύει μεν το παραπάνω, αλλά με περιορισμούς, διότι σύμφωνα με το άρθρο 8 του Κανονισμού, η επιλογή των μερών (κατ' ουσίαν της πλατφόρμας), δεν μπορεί να στερεί από τον εργαζόμενο την προστασία από διατάξεις αναγκαστικού δικαίου της χώρας στην οποία ή από την οποία παρέχει την εργασία του ή με την οποία αποδεικνύεται ότι έχει στενούς δεσμούς<sup>60</sup>. Ακόμη, η νομική φύση της σχέσης με στοιχεία αλλοδαπότητας είναι κρίσιμη για τη θεμελίωση διεθνούς δικαιοδοσίας των δικαστηρίων σε περίπτωση που αχθεί ενώπιον τους διαφορά μεταξύ της πλατφόρμας και του απασχολούμενου. Σύμφωνα με τον Κανονισμό της Ε.Ε. 1215/2012 εάν η σύμβαση χαρακτηριστεί ως ανεξάρτητων υπηρεσιών τα μέρη ενάγονται κατ' αρχήν στο κράτος-μέλος, όπου κατοικούν (άρθρο 4)<sup>61</sup>, ενώ προβλέπεται και ειδική δωσιδικία του δικαστηρίου του κράτους-μέλους, όπου έγινε ή έπρεπε να γίνει η παροχή των υπηρεσιών (άρθρο 7). Εάν η σύμβαση χαρακτηριστεί ως εξαρτημένης εργασίας, ο εργαζόμενος ενάγεται ενώπιον του κράτους-μέλους της κατοικίας του (άρθρο 22) και μπορεί να εναγάγει την πλατφόρμα είτε στο κράτος-μέλος εγκατάστασής της, είτε στο κράτος-μέλος όπου ο ίδιος παρέχει συνήθως την εργασία του<sup>62</sup> (άρθρο 21).

Βέβαια, ο χαρακτηρισμός που προσδίδουν τα μέρη σε μία συμβατική σχέση ως εξαρτημένης εργασίας ή μη είναι νομικά αδιάφορος. Η κρίση περί του ορθού νομικού χαρακτηρισμού της έννομης σχέσης καταλείπεται τελικώς στον Δικαστή<sup>63</sup>, ο οποίος θα βασίσει την κρίση του στα πραγματικά περιστατικά της εκάστοτε περίπτωσης. Αυτό

---

<sup>60</sup> Τραυλός-Τζανετάτος Δ., στο ίδιο σ. 1298 και Τσούκα Χ., (2023), Τεχνητή νοημοσύνη και ατομικές συμβάσεις εργασίας-Θέματα Ιδιωτικού Διεθνούς Δικαίου, *ΕΕργΔ*, Τόμος 82<sup>95</sup>, Τεύχος 6, σσ. 699-707

<sup>61</sup> Οι γενικοί όροι συναλλαγών των πλατφορμών, οι οποίοι τίθενται μονομερώς, ενδέχεται να περιλαμβάνουν ρήτρα παρέκτασης διεθνούς δικαιοδοσίας (άρθρο 25 παρ. 1 ΕΕ/1215/2012) που να αποβαίνει εις βάρος του απασχολούμενου.

<sup>62</sup> Η συντρέχουσα δωσιδικία του κράτους-μέλους, όπου συνήθως παρέχεται η εργασία, ισχύει ακόμη και στην περίπτωση που η πλατφόρμα έχει την εγκατάστασή της εκτός Ε.Ε. (άρθρο 21 παρ. 2 ΕΕ/1215/2012)

<sup>63</sup> ΑΠ 142/2022 «Ο ορθός νομικός χαρακτηρισμός της μεταξύ των μερών συμβατικής σχέσης ως σύμβασης ή σχέσης εξαρτημένης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου ή ως σύμβασης έργου, ως κατ' εξοχήν έργο της δικαιοδοτικής λειτουργίας, όπως αυτή οριοθετείται από τα άρθρα 26 παρ.3 και 87 παρ.2 του Συντάγματος, ανήκει στο δικαστήριο της ουσίας, το οποίο, μη δεσμευόμενο από τον χαρακτηρισμό που προσέδωσαν σε αυτήν τα συμβαλλόμενα μέρη ή ο νόμος, αξιολογεί τα πραγματικά περιστατικά που εκτίθενται στο δικόγραφο της αγωγής και, εφόσον στη συνέχεια ήθελεν προκύψει και από την αποδεικτική διαδικασία, προσδίδει τον ορθό νομικό χαρακτηρισμό στη σύμβαση» (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ)

συνεπάγεται ότι, σε περίπτωση ασυμφωνίας μεταξύ των συμφωνημένων όρων παροχής εργασίας και των συνθηκών εργασίας, αποφασιστική σημασία για τον χαρακτηρισμό της σχέσης έχουν οι δευτερες<sup>64</sup>. Εξάλλου, από τον τρόπο εκτέλεσης της σύμβασης συνάγεται και η πραγματική βούληση των μερών<sup>65</sup>.

## **2. Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και οι συγγενείς συμβάσεις**

### **2.1 Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας**

Κάθε μορφή εργασίας μπορεί να αποτελέσει αντικείμενο σύμβασης, αλλά όχι και αντικείμενο ρύθμισης των κανόνων του εργατικού δικαίου. Το εργατικό δίκαιο ρυθμίζει μόνο τις σχέσεις εργαζόμενων-εργοδοτών, οι οποίοι συνδέονται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Σχετικά με την ακριβή έννοια της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, ο νομοθέτης απέφυγε να δώσει έναν ορισμό, όπως εξάλλου έκανε και με την έννοια της εργασίας εν γένει<sup>66</sup>.

Το άρθρο 648 Α.Κ., στην πρώτη παράγραφο του οποίου αναφέρεται ότι *«με τη σύμβαση εργασίας ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, την εργασία του στον εργοδότη και αυτός να καταβάλει το συμφωνημένο μισθό»*, καλύπτει εννοιολογικά τόσο την εξαρτημένη, όσο και την ανεξάρτητη απασχόληση, διότι και στις δύο σχέσεις συμβάλλονται δύο μέρη εκ των οποίων το ένα υποχρεούται να παράσχει εργασία και το άλλο να καταβάλει αμοιβή για την παροχή που θα λάβει. Από την διάταξη αυτή σκιαγραφείται τουλάχιστον η νομική φύση της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας ως μίας αμφοτεροβαρούς διαρκούς ενοχικής σύμβασης ιδιωτικού δικαίου, υπό την έννοια ότι αμφοτέρα τα συμβαλλόμενα μέρη αναλαμβάνουν εκατέρωθεν υποχρεώσεις (ο μεν εργαζόμενος για παροχή εργασίας, ο δε εργοδότης για παροχή μισθού), ώστε να γεννιέται σχέση ενοχής και, μάλιστα, διαρκής, με χρονική διάρκεια είτε ορισμένη είτε αόριστη.

Έναν κοινώς αποδεκτό ορισμό μπορούμε να αντλήσουμε από τη νομολογία σύμφωνα με την οποία *«σύμβαση εξαρτημένης εργασίας υπάρχει όταν οι συμβαλλόμενοι αποβλέπουν στην παροχή της εργασίας που συμφωνήθηκε και στον μισθό, ανεξάρτητα από τον τρόπο πληρωμής του, και ο εργαζόμενος υπόκειται σε νομική και προσωπική εξάρτηση από τον εργοδότη»*<sup>67</sup>. Σε σχέση με τη γενική διάταξη του άρθρου 648 Α.Κ. παρατηρείται

---

<sup>64</sup> ΑΠ 953/2020 (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ)

<sup>65</sup> Ζερδέλης Δ., (2023), ο.π., σ.148

<sup>66</sup> Κουκιάδης Ι., (2021), ο.π., σ.222

<sup>67</sup> Ολ ΑΠ 28/2005 (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ)

πως στην εξίσωση της εξαρτημένης εργασιακής σχέσης πέραν της ιδιότητας των συμβαλλομένων μερών, των υποχρεώσεών τους και της χρονικής διάρκειας της σύμβασης, εισάγεται το στοιχείο της εξάρτησης, ως ιδιαίτερο χαρακτηριστικό της σχέσης αυτής. Η εξάρτηση δεν αποτελεί προϋπόθεση για την σύναψη σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, αλλά συνέπεια της ανάληψης αυτής της συμβατικής υποχρέωσης. Γι' αυτό, όπως αναφέρθηκε και στην τελευταία παράγραφο της προηγούμενης ενότητας, τα συμπεράσματα ως προς τον χαρακτηρισμό της σχέσης εξάγονται από την εκτίμηση των πραγματικών συνθηκών εργασίας κι όχι από την κατάσταση υπό την οποία καταρτίστηκε η εν λόγω σύμβαση.

Αξίζει να αναφερθεί πως υπάρχουν περιπτώσεις συμβάσεων<sup>68</sup>, οι οποίες χαρακτηρίζονται ευθέως από το νόμο ως συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας<sup>69</sup>. Με αυτόν τον τρόπο ο νομοθέτης επιχείρησε να απαλλάξει τους εργαζόμενους από το βάρος απόδειξης των στοιχείων εξάρτησης στην εργασιακή σχέση τους. Εφαρμοζομένου του τυπικού κριτηρίου, στις περιπτώσεις αυτές εκλείπει η ανάγκη εξέτασης του κριτηρίου της εξάρτησης, όπως αυτό θα αναλυθεί παρακάτω. Στην παρούσα εργασία, βέβαια, το ενδιαφέρον μας εστιάζεται μόνο στις σχέσεις απασχόλησης, που ο χαρακτηρισμός τους ως εξαρτημένης εργασίας ή μη βασίζεται στο ουσιαστικό κριτήριο της εξάρτησης.

## **2.2. Η έννοια της εξάρτησης στην θεωρία**

Η έλλειψη νομοθετικής ρύθμισης της έννοιας της εξαρτημένης εργασίας στο ελληνικό δίκαιο είχε ως αποτέλεσμα να διατυπωθούν διάφορες θεωρίες σχετικά με την έννοια της εξάρτησης. Οι κυριότερες είναι οι εξής:

Η θεωρία της οικονομικής εξάρτησης. Σχετικά με τη θεωρία της οικονομικής εξάρτησης έχουν εκφραστεί δύο απόψεις. Σύμφωνα με την πρώτη, εξάρτηση υπάρχει όταν ο εργαζόμενος αποκομίζει από την εργασία του αν όχι όλο, τουλάχιστον το μεγαλύτερο μέρος του εισοδήματός του, που είναι αναγκαίο για τον βιοπορισμό του, ενώ παράλληλα η εργασία του καταλαμβάνει το σύνολο του διαθέσιμου χρόνου απασχόλησής του. Σύμφωνα με τη δεύτερη, οικονομική εξάρτηση υπάρχει όταν ο εργαζόμενος αδυνατεί να οργανωθεί σε επιχείρηση αναλαμβάνοντας προσωπική ευθύνη και ρίσκο,

---

<sup>68</sup> Παραδείγματα εκ του νόμου σχέσεων εξαρτημένης εργασίας αποτελούν του ξεναγού με το τουριστικό γραφείο (37 παρ. 5 ν.1545/1985) και του επαγγελματία αθλητή με το Τμήμα Αμειβομένων Αθλητών ή την Αθλητική Ανώνυμη Εταιρεία (85 παρ. 2 ν. 2725/1999)

<sup>69</sup> Κουκιάδης Ι., ο.π., σ. 231 και Παπαδημητρίου Κ., (2022), *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη σ.48

λόγω έλλειψης κεφαλαίου και προσωπικού<sup>70</sup>. Το κριτήριο της οικονομικής εξάρτησης δεν μπορεί να οδηγήσει σε ασφαλή συμπεράσματα, διότι μισθωτός μπορεί να είναι και κάποιος που λόγω της οικονομικής του ευμάρειας δεν εξαρτάται από τον μισθό του για να βιοποριστεί, ενώ από την άλλη η οικονομική εξάρτηση ενός ανεξάρτητου επαγγελματία από έναν πελάτη, από τον οποίο αποκομίζει το μεγαλύτερο μέρος των εισοδημάτων του, δεν τον καθιστά αυτόματα μισθωτό<sup>71</sup>.

Η θεωρία της νομικής εξάρτησης. Η θεωρία αυτή έχει τις ρίζες της στη γαλλική νομολογία. Σύμφωνα με αυτήν, η εξάρτηση εκδηλώνεται με τη μορφή άσκησης εξουσίας από μέρους του εργοδότη εις βάρος του εργαζομένου, ώστε να ιδρύεται μία έννομη σχέση στην οποία ο εργοδότης δύναται να επιβλέπει τον εργαζόμενο και να του δίνει εντολές σχετικά με τον τρόπο και τον χρόνο παροχής της εργασίας και από τη μεριά του ο εργαζόμενος υποχρεούται να υπακούει στις εντολές. Η θεωρία αυτή της εξάρτησης δεν είναι ιδιαίτερα πειστική, διότι δεν περιλαμβάνει ως εννοιολογικό στοιχείο την δέσμευση της προσωπικότητας του εργαζομένου από τον εργοδότη, παρά περιγράφει τις συνέπειες της εξάρτησης.

Η θεωρία της προσωπικής εξάρτησης. Η θεωρία αυτή, η οποία έχει τις ρίζες της στη γερμανική επιστήμη, δίνει έμφαση στο γεγονός ότι στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας τίθεται στη διάθεση του εργοδότη όχι μόνο η εργασιακή δύναμη, αλλά και η ίδια η προσωπικότητα του εργαζομένου. Αυτό πηγάζει από την συλλογιστική πως η εργασία θεωρείται αδιάσπαστο σύνολο με το πρόσωπο του εργαζομένου<sup>72</sup>, ώστε, όταν ο τελευταίος θέτει ολόκληρη την εργασιακή του δύναμη στην υπηρεσία άλλου, κατ' ανάγκη θέτει και την προσωπικότητά του. Η προσωπική εξάρτηση εκδηλώνεται με την δέσμευση του εργαζομένου από τις οδηγίες του εργοδότη ως προς τους όρους παροχής της εργασίας του και την άσκηση εποπτείας από τον τελευταίο<sup>73</sup>. Εννοιολογικό γνώρισμα της σχέσης εξαρτημένης εργασίας αποτελεί η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος εκ

---

<sup>70</sup> Λαδάς Δ., (2018), *Το δικαίωμα της προσωπικότητας του εργαζομένου*, Συμβολή στο δίκαιο της εκμετάλλευσης, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη, σσ.122-123 καθώς και ΑΠ 997/2017 (ΤΝΠ Qualex), ΜΕφΘεσ 2748/2017 (ΤΝΠ Qualex)

<sup>71</sup> Στο κριτήριο της οικονομικής εξάρτησης στηρίζεται και το μαχητό τεκμήριο του άρθρου 1 ν. 3846/2010 σύμφωνα με το οποίο ένα άτομο τεκμαίρεται ότι εργάζεται σε καθεστώς εξαρτημένης εργασίας εάν παρέχει την εργασία του αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για εννέα συνεχείς μήνες.

<sup>72</sup> Βλ. Κουκιάδης Ι., ο.π., 237 όπου αναφέρεται ότι «η απαλλοτρίωση του δικαιώματος για ελεύθερη χρησιμοποίηση της εργασίας η οποία συνεπάγεται, εξαιτίας της αδιάσπαστης σύνδεσης της εργασίας με το πρόσωπο του εργαζομένου, και την αλλοτρίωση του προσώπου του τελευταίου για χάρη κάποιου άλλου...»

<sup>73</sup> ΟΛΑΠ 28/2005 (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ) στο σκεπτικό της οποίας αναφέρεται ότι «η εξάρτηση αυτή εκδηλώνεται με το δικαίωμα του τελευταίου να δίνει δεσμευτικές για τον εργαζόμενο εντολές και οδηγίες, ως προς τον τρόπο, τόπο και χρόνο παροχής της εργασίας και να ασκεί εποπτεία και έλεγχο για την διαπίστωση της συμμορφώσεως του εργαζομένου προς αυτές»



μέρους του εργοδότη<sup>74</sup>, δηλαδή του δικαιώματος να καθορίζει μονομερώς τους όρους εργασίας. Το διευθυντικό δικαίωμα επιφυλάσσει στον εργοδότη το δικαίωμα να καθορίζει τον τόπο (δηλαδή τον χώρο της δουλειάς), τον χρόνο (δηλαδή το ωράριο, τις ημέρες εργασίας) και τον τρόπο παροχής της εργασίας (δηλαδή την παροχή οδηγιών για την οργάνωση της εργασίας), καθώς επίσης και να ασκεί έλεγχο στον εργαζόμενο, προκειμένου να διαπιστώσει εάν η εργασία παρέχεται σύμφωνα με τις οδηγίες του<sup>75</sup>. Επιπλέον, η προσωπική εξάρτηση εκδηλώνεται με την ένταξη του εργαζομένου στην εκμετάλλευση του εργοδότη, η οποία μπορεί να εξωτερικεύεται με την χρησιμοποίηση των εγκαταστάσεων και του εξοπλισμού του, καθώς και με την διαρκή συνεργασία με άτομα της επιλογής του<sup>76</sup>. Άλλο ένα στοιχείο που υποδηλώνει προσωπική εξάρτηση είναι η υποχρέωση του εργαζομένου να παρέχει την εργασία του αυτοπροσώπως, δίχως να χρησιμοποιεί υποκατάστατους. Η υποχρέωση αυτή διατυπώνεται με επιφύλαξη<sup>77</sup> και στο άρθρο 651 ΑΚ, το οποίο έχει εφαρμογή τόσο στη σύμβαση εργασίας, όσο και στη σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών. Υποστηρίζεται, όμως, ότι η αυτοπρόσωπη εκτέλεση των εργασιών θεωρείται τυπικό γνώρισμα μόνο της τελευταίας<sup>78</sup>. Η θεωρία της προσωπικής εξάρτησης υπερισχύει των προηγούμενων δύο θεωριών διότι περιγράφει την εξάρτηση με έναν πιο καθολικό τρόπο. Ωστόσο, τα κριτήρια που θέτει, εάν ερμηνευτούν στενά, αφήνουν ακάλυπτες περιπτώσεις εργαζομένων που λόγω της φύσης του επαγγέλματός τους και των τεχνικών τους γνώσεων αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες ως προς τον τρόπο παροχής της εργασίας<sup>79</sup>.

Η θεωρία της λειτουργικής-οργανικής εξάρτησης. Στη θεωρία αυτή το κριτήριο της εξάρτησης εντοπίζεται στην αιτία ύπαρξης της εξάρτησης, που είναι η ένταξη του εργαζομένου στο οργανωτικό πλαίσιο της εκμετάλλευσης του εργοδότη<sup>80</sup>. Η εξάρτηση

---

<sup>74</sup> ΑΠ 906/2023 (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ) στο σκεπτικό της οποίας αναφέρεται ότι «ο εργοδότης, ασκώντας το διευθυντικό του δικαίωμα, κατά το άρθρο 652 ΑΚ, έχει την εξουσία να προσδιορίσει το περιεχόμενο της υποχρέωσης του μισθωτού για παροχή εργασίας καθορίζοντας τους όρους της παροχής της, τον τόπο, το χρόνο και τον τρόπο, εφόσον οι όροι αυτοί δεν έχουν προσδιοριστεί από κανόνες δικαίου ή από την εργασιακή σύμβαση».

<sup>75</sup> ΑΠ 163/2021 σκ. 3 (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ)

<sup>76</sup> ΕφΘεσ 2/2019 (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ)

<sup>77</sup> Η επιφύλαξη συνίσταται στην ύπαρξη συμφωνίας μεταξύ εργαζομένου-εργοδότη περί της δυνατότητας μη αυτοπρόσωπης απασχόλησης ή στην περίπτωση που από τις περιστάσεις συνάγεται ότι αυτό θέλησαν τα μέρη. Σε αυτές τις περιπτώσεις, η σύμβαση δεν χάνει τον χαρακτήρα της ως εξαρτημένης εργασίας λόγω της μη αυτοπρόσωπης παροχής της εργασίας.

<sup>78</sup> Ζερδελής Δ., (2022), *Εργατικό Δίκαιο Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, ε' έκδοση, Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Σάκκουλας, σ. 10

<sup>79</sup> Γίνεται δεκτό από τη νομολογία ότι σε περίπτωση που ο εργαζόμενος αναπτύσσει πρωτοβουλία στην εργασία λόγω επιστημονικών ή τεχνικών γνώσεων, η εξάρτηση μπορεί να είναι χαλαρότερη, αλλά δεν πρέπει να εκλείπει τελείως. Ειδάλλως δεν πρόκειται για σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Σχετική η ΑΠ 849/2020 σχετικά με τη σύμβαση μεταξύ φωτορεπόρτερ και φωτογραφικού πρακτορείου.

<sup>80</sup> Κουκιάδης Ι., (2021), ο.π., σ. 238-239

εκδηλώνεται με την χρησιμοποίηση από μέρους του εργαζομένου του εξοπλισμό, των μέσων και των χώρων του τελευταίου, ώστε να ενσωματώνεται στην παραγωγική λειτουργία της επιχείρησης<sup>81</sup>. Η ένταξη στην εκμετάλλευση του εργοδότη δεν σημαίνει κατ' ανάγκην την παροχή εργασίας στον χώρο του εργοδότη. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η τηλεργασία, η κατ' οίκον απασχόληση ή η εξωτερική απασχόληση ενός περιοδεύοντος πωλητή<sup>82</sup>. Η λειτουργική εξάρτηση μπορεί να οδηγήσει σε συμπεράσματα ως προς τη νομική φύση της σχέσης απασχόλησης μόνο συμπληρωματικά προς την προσωπική εξάρτηση, ενώ στη νομολογία η ένταξη του εργαζομένου στην εκμετάλλευση του εργοδότη χαρακτηρίζεται ως στοιχείο της προσωπικής εξάρτησης<sup>83</sup>.

### **2.3. Η έννοια της εξάρτησης στην νομολογία**

Στην νομολογία των ελληνικών δικαστηρίων, η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας συνίσταται στην υποχρέωση του εργαζομένου να παρέχει την εργασία του σε άλλον για ορισμένο ή αόριστο χρόνο έναντι μισθού, χωρίς ευθύνη για το αποτέλεσμα της εργασίας του, ενώ παράλληλα τελεί σε εξάρτηση προς τον εργοδότη του, υπό την έννοια ότι δεσμεύεται από τις οδηγίες και τις εντολές του ως προς τους όρους παροχής της εργασίας και υπόκειται σε έλεγχο για να διαπιστωθεί η συμμόρφωσή του προς τις οδηγίες.

Τα ελληνικά δικαστήρια για τον χαρακτηρισμό μίας σχέσης ως σύμβασης εξαρτημένης εργασίας υιοθετούν την θεωρία της προσωπικής εξάρτησης, την οποία αναφέρουν πολλές φορές διαζευκτικά προς την νομική εξάρτηση. Η προσωπική εξάρτηση είναι έννοια γενική, η οποία συντίθεται από τα κριτήρια που διαμόρφωσαν η θεωρία και η νομολογία<sup>84</sup>. Το βασικό κριτήριο, όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, είναι η παροχή εργασίας υπό τις οδηγίες (ως προς τον τόπο, τρόπο, χρόνο) και την εποπτεία του εργοδότη, ενέργειες οι οποίες εξωτερικεύονται μέσω της άσκησης από τον εργοδότη του διευθυντικού δικαιώματος. Τα δικαστήρια, λαμβάνοντας υπόψιν πως η εξάρτηση είναι στοιχείο κάθε συμβατικής σχέσης<sup>85</sup> και προκειμένου να είναι σε θέση να καταλήγουν σε ασφαλή συμπεράσματα ως προς τον χαρακτηρισμό μίας σχέσης εργασίας ως

---

<sup>81</sup> Τραυλός-Τζανετάτος Δ., (2017), Εργατικό Δίκαιο: Από την Κρίση στην Μετάλλαξη – Προβολή ενός Δυστοπικού Μέλλοντος;, *ΕΕργΔ*, , 35

<sup>82</sup> ΕφΑθ 3734/2021 (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ)

<sup>83</sup> ΑΠ 1168/2021, *ΔΕΕ*, 2/2022, σελ. 239 – 243 (ΤΝΠ Qualex) στο σκεπτικό της οποίας αναφέρεται ότι «Αποφασιστικό στοιχείο προσωπικής εξαρτήσεως, αποτελεί και η ένταξη του εργαζομένου στο οργανωτικό πλαίσιο των δραστηριοτήτων του εργοδότη...»

<sup>84</sup> Ζερδελής Δ., (2023), ο.π., σ. 145

<sup>85</sup> Εξάρτηση υπάρχει και στη σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών, στη σύμβαση έργου, στη σύμβαση εταιρείας κ.α.

εξαρτημένης ή μη, προσέθεσαν στην έννοια της προσωπικής εξάρτησης ένα ποιοτικό στοιχείο. Σύμφωνα με τα διαλαμβανόμενα στην μείζονα σκέψη της ΟΛΑΠ 28/2005 «οπωσδήποτε το δικαίωμα του εργοδότη να δίνει εντολές και οδηγίες ως προς τον τρόπο, τον τόπο και τον χρόνο παροχής της εργασίας και να ελέγχει την συμμόρφωση του εργαζομένου προς αυτές, καθώς και η έκταση των αντιστοίχων υποχρεώσεων του τελευταίου, αποτελούν ενδεικτικά στοιχεία της ύπαρξης εξάρτησης, η οποία, όμως, δεν εξαρτάται μόνο από την συνδρομή όλων ή των περισσότερων από τα στοιχεία αυτά, διότι εκείνο που διακρίνει την εξαρτημένη εργασία από την ανεξάρτητη δεν είναι το ποσοτικό στοιχείο, δηλ. η σόρευση περισσότερων ενδείξεων δέσμευσης και εξάρτησης, αλλά το ποιοτικό, δηλ. η ιδιαίτερη ποιότητα της δέσμευσης και εξάρτησης, η οποία έχει για τον υποβαλλόμενο σ' αυτήν εργαζόμενο συνέπειες που καθιστούν απαραίτητη την ιδιαίτερη ρύθμιση της σχέσης του με τον εργοδότη και δικαιολογούν την ειδική προστασία από το εργατικό δίκαιο. Το ποιοτικό αυτό στοιχείο συνάγεται από την εκτίμηση των όρων και των συνθηκών παροχής της εργασίας και διαφέρει κατά περίπτωση, ανάλογα με το είδος και την φύση της εργασίας, συνδυαζόμενο δε με τις υφιστάμενες ενδείξεις εξάρτησης, παρέχει ασφαλέστερο κριτήριο για την διάκριση της εξαρτημένης εργασίας από την ανεξάρτητη».

Βάσει του παραπάνω σκεπτικού, αυτό που ενδιαφέρει για τον ορθό χαρακτηρισμό της σχέσης δεν είναι το πόσα στοιχεία εξάρτησης συναντούμε, αλλά ο βαθμός της προσωπικής εξάρτησης, δηλαδή η ένταση με την οποία αυτά εκδηλώνονται. Δεν αποκλείεται, δηλαδή, ο χαρακτηρισμός μίας σχέσης ως εξαρτημένης εργασίας εξαιτίας της έλλειψης κάποιων εκ των προαναφερόμενων στοιχείων της προσωπικής εξάρτησης. Για την εκτίμηση του βαθμού της προσωπικής εξάρτησης, ο δικαστής λαμβάνει υπόψην του το σύνολο των συνθηκών απασχόλησης, καθώς και την ιδιαίτερη φύση της κάθε δραστηριότητας<sup>86</sup>. Σε επαγγέλματα, όπως του ιατρού, του καλλιτέχνη ή του δημοσιογράφου, παρατηρείται οι εργαζόμενοι να έχουν μεγαλύτερη ελευθερία στον τρόπο, τον τόπο ή τον χρόνο παροχής της εργασίας, σε άλλα δε, που παρέχονται μέσω τηλεργασίας οι εργαζόμενοι χρησιμοποιούν τον δικό τους χώρο και τα δικά τους μέσα για την παροχή της εργασίας. Στις εν λόγω περιπτώσεις, η εξάρτηση φαίνεται εξασθενημένη και ένα ή περισσότερα στοιχεία εξάρτησης λείπουν. Αυτό, ωστόσο, δεν αποκλείει τους εργαζόμενους από τον χαρακτηρισμό τους ως μισθωτούς<sup>87</sup>.

<sup>86</sup> ΑΠ 710/2019, ΕΕργΔ, σ. 1106, ΑΠ 171/2016 (ΤΝΠ Qualex)

<sup>87</sup> ΑΠ 1686/2007 (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ) στο σκεπτικό της οποίας αναφέρεται ότι μισθωτός μπορεί να είναι και δημοσιογράφος, ο οποίος αναλαμβάνει πρωτοβουλίες ως προς τον τρόπο παροχής της εργασίας διαμορφώνοντας ελεύθερα τις ειδήσεις και τα σχόλιά του και ο οποίος στον ελεύθερο χρόνο του απασχολείται και σε άλλη εργασία, εφόσον αποδεικνύεται ότι η εφημερίδα καθορίζει το ωράριό του και ελέγχει τον τόπο, τρόπο και την ποιότητα της εργασίας του.

Στο πλαίσιο αυτό, έχει αναπτυχθεί η τυπολογική μέθοδος προσδιορισμού της εξαρτημένης εργασίας κατά την οποία ο μισθωτός θεωρείται «έννοια-πλαίσιο» ή «τύπος»<sup>88</sup>. Σύμφωνα με την τυπολογική μέθοδο, τα στοιχεία της προσωπικής εξάρτησης, που αναφέρθηκαν παραπάνω, θεωρούνται «ενδείξεις» εξάρτησης. Προκειμένου να κριθεί εάν κάποιος υπάγεται στον «τύπο» της εξαρτημένης εργασίας, συνεκτιμάται το σύνολο των ενδείξεων και η βαρύτητα αυτών. Για την υπαγωγή στον «τύπο» δεν απαιτείται η ύπαρξη ελάχιστου αριθμού ενδείξεων, ούτε υπάρχουν ενδείξεις των οποίων η σημασία και η βαρύτητα προσδιορίζονται εξ αρχής. Ο χαρακτηρισμός μιας σχέσης ως εξαρτημένης εργασίας ή μη είναι αποτέλεσμα μίας συνολικής αξιολόγησης των στοιχείων που τη συναπαρτίζουν.

Συμπληρωματικά προς τα στοιχεία της προσωπικής εξάρτησης, σε περιπτώσεις που ο χαρακτηρισμός μιας σχέσης ως εξαρτημένης εργασίας είναι οριακός, η νομολογία συνεκτιμά και στοιχεία που δηλώνουν οικονομική εξάρτηση του εργαζομένου από τον εργοδότη<sup>89</sup>. Τέτοια στοιχεία αποτελούν η παροχή εργασίας σε έναν μόνο εργοδότη, η ένταξη στην οργανωτική δομή άλλου λόγω έλλειψης εργατικού δυναμικού και κεφαλαίου κ.α.

Στοιχεία τα οποία έχουν κριθεί νομολογιακά ως επουσιώδη για τον χαρακτηρισμό μίας σχέσης ως εξαρτημένης είναι η χρονική διάρκεια της σύμβασης εργασίας, το αντικείμενο των εργασιών, το ύψος και ο τρόπος καταβολής της συμφωνηθείσας αμοιβής καθώς και ο χαρακτηρισμός της εργασίας ως κύριας ή μη. Ως προς τη χρονική διάρκεια, η πρώτη παράγραφος του άρθρου 648 ΑΚ αναφέρεται σε σύμβαση ορισμένου ή αορίστου χρόνου, χωρίς πρόβλεψη ελαχίστων ορίων, ώστε σύμβαση εξαρτημένης εργασίας να νοείται και σύμβαση μιας ημέρας. Βέβαια, όσο μεγαλύτερη η διάρκεια μίας σύμβασης τόσο μεγαλύτερες και οι ενδείξεις εξάρτησης<sup>90</sup>. Το ύψος και ο τρόπος αμοιβής, επίσης, δεν παίζουν αποφασιστικό ρόλο, δεδομένου ότι και το άρθρο 648 ΑΚ στην δεύτερη παράγραφο προβλέπει ότι η ο μισθός μπορεί να υπολογίζεται κατά μονάδα εργασίας ή κατ' αποκοπήν<sup>91</sup>. Ακόμη, η παροχή μίας εργασίας κατά κύριο επάγγελμα δεν αποτελεί

---

<sup>88</sup> Ζερδελής Δ., (2022), ο.π., 21-22

<sup>89</sup> ΕφΑθ 3734/2021 (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ), στην οποία εφαρμόζεται συμπληρωματικά προς το κριτήριο της προσωπικής εξάρτησης και αυτό της οικονομικής εξάρτησης, προκειμένου να διαπιστωθεί η φύση της εργασίας του περιοδευόντος εργαζομένου, δηλαδή αυτού που παρέχει την εργασία του εκτός του χώρου του εργοδότη.

<sup>90</sup> Στη βάση αυτή στηρίζεται και το τεκμήριο υπέρ της εξαρτημένης εργασίας του άρθρου 1 ν. 3846/2010 που μεταξύ άλλων κριτηρίων συμπεριλαμβάνει και την χρονική διάρκεια της σύμβασης για εννέα συνεχείς μήνες.

<sup>91</sup> ΤρΕφΠειρ 13/2013 (ΤΝΠ Qualex) η οποία έκρινε ότι πωλητής που αμειβόταν με ποσοστά επί των πωλήσεων συνδεόταν με την εταιρεία με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, βάσει και των λοιπών συνθηκών απασχόλησης.

ένδειξη ότι η σύμβαση είναι εξαρτημένης εργασίας. Θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι εδώ υποκρύπτεται εξάρτηση υπό τη θεωρία της οικονομικής εξάρτησης, διότι κατά κύριο λόγο το κύριο επάγγελμα απορροφά το μεγαλύτερο χρόνο του εργαζομένου και αποτελεί το κύριο μέσο βιοπορισμού του. Ωστόσο, η οικονομική εξάρτηση δεν αποτελεί αποφασιστικό κριτήριο χαρακτηρισμού μίας σχέσης εργασίας, διότι χρησιμοποιείται από τη νομολογία μόνο συμπληρωματικά για οριακές περιπτώσεις. Επίσης, νομολογιακά γίνεται δεκτό ότι η έκδοση δελτίων παροχής υπηρεσιών ή η ασφάλιση ως μισθωτού δεν αποτελούν αποφασιστικά στοιχεία για τον χαρακτηρισμό της σχέσης<sup>92</sup>.

#### **2.4. Η σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών**

Η ρύθμιση του άρθρου 648 ΑΚ περί της σύμβασης εργασίας καταλαμβάνει τόσο την σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, όσο και την σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών. Στη σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών, το ένα μέρος αναλαμβάνει την υποχρέωση να παράσχει τις υπηρεσίες του με τρόπο ανεξάρτητο και το έτερο μέρος αναλαμβάνει την υποχρέωση να καταβάλει αμοιβή για τις παρεχόμενες υπηρεσίες. Ως προς τη νομική της φύση πρόκειται για μία αμφοτεροβαρή διαρκή ενοχική σύμβαση ιδιωτικού δικαίου, υπό την έννοια ότι αμφοτέρωτα τα συμβαλλόμενα μέρη αναλαμβάνουν εκατέρωθεν υποχρεώσεις (ο μὲν πάροχος των υπηρεσιών για διάθεση των υπηρεσιών του, ο δε λήπτης των υπηρεσιών για παροχή αμοιβής), ώστε να γεννιέται σχέση ενοχής και, μάλιστα, διαρκής, με χρονική διάρκεια είτε ορισμένη είτε αόριστη. Έτσι, εκ πρώτης όψεως φαίνεται να ομοιάζει αρκετά με τη σύμβαση παροχής εξαρτημένης εργασίας.

Το στοιχείο που τη διαφοροποιεί από αυτήν είναι ο τρόπος παροχής των υπηρεσιών, ο οποίος γίνεται με τρόπο ανεξάρτητο, δηλαδή κατ' αρχήν χωρίς οδηγίες ή έλεγχο από τον αντισυμβαλλόμενο. Σύμφωνα με τον ορισμό που υιοθετεί η νομολογία *«σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών υπάρχει όταν ο εργαζόμενος παρέχει αντί μισθού τις υπηρεσίες του, χωρίς να υπόκειται στον έλεγχο και την εποπτεία του εργοδότη ή να είναι υποχρεωμένος να συμμορφώνεται προς τις εντολές και οδηγίες αυτού, ιδίως ως προς τον τρόπο και τον χρόνο παροχής των υπηρεσιών του»*. Ο λήπτης των υπηρεσιών στο πλαίσιο της σύμβασης παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών δεν αποτελεί εργοδότη, με την έννοια που είδαμε στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, δηλαδή δεν ασκεί διευθυντικό δικαίωμα με τον καθορισμό των όρων εργασίας μονομερώς. Ο αυτοαπασχολούμενος ή ελεύθερος επαγγελματίας οργανώνει μόνος του την απασχόλησή του στο μέρος, στον χρόνο και με τον τρόπο που θέλει αυτός, χρησιμοποιεί δικά του μέσα και κεφάλαιο, φαίνεται να

---

<sup>92</sup> ΕφΔωδ (Μον) 99/2020 (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ)

αναλαμβάνει ο ίδιος το ρίσκο της επιχείρησής του και δύναται να αναθέτει την εργασία του σε τρίτους.

Ωστόσο, η ανάληψη υποχρέωσης για παροχή υπηρεσιών απέναντι σε κάποιον ενέχει πάντα κάποιου είδους δέσμευση και εξάρτηση, όπως συμβαίνει σε όλες τις ενοχικές σχέσεις<sup>93</sup>. Είναι σύνηθες το πρόσωπο που παρέχει τις υπηρεσίες να συμφωνεί όρους δεσμευτικούς για αυτό, ως προς τον χρόνο ή τον τόπο παροχής της υπηρεσίας. Επίσης, είναι σύνηθες να εμφανίζει μεγάλη οικονομική εξάρτηση από κάποιον πελάτη, διότι αποκομίζει από αυτόν το μεγαλύτερο μέρος των εισοδημάτων του. Η ύπαρξη των στοιχείων αυτών δεν αναιρεί τον χαρακτήρα της σύμβασης ως παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών. Αυτό που εκτιμά το δικαστήριο, ώστε να καταλήξει στην κρίση του, είναι ο βαθμός της εξάρτησης κατόπιν συνολικής εκτίμησης των εκάστοτε συνθηκών εργασίας.

## 2.5. Η σύμβαση έργου

Στα άρθρα 681 έως 702 του ΑΚ ρυθμίζεται η σύμβαση έργου, δηλαδή η έννομη σχέση στην οποία το ένα μέρος, που καλείται εργολάβος αναλαμβάνει την υποχρέωση εκτέλεσης ενός έργου, και το άλλο μέρος, που καλείται εργοδότης, αναλαμβάνει την υποχρέωση να καταβάλει τη συμφωνημένη αμοιβή. Ως έργο νοείται το προϊόν της ανθρώπινης δραστηριότητας που δημιουργεί μία νέα κατάσταση και ως προς τη φύση του μπορεί να είναι υλικό ή μη, ορατό ή αόρατο, να συνδέεται με την μετατροπή ενσώματων αντικειμένων ή να σχετίζεται με την ανθρώπινη διάνοια<sup>94</sup>. Η βασική της διαφορά σε σχέση με τις προαναφερόμενες συμβάσεις εντοπίζεται στο αντικείμενό της. Ενώ, δηλαδή, στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών τα μέρη αποβλέπουν στην παροχή εργασίας για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, στη σύμβαση έργου τα μέρη αποβλέπουν στο αποτέλεσμα της εργασίας, δηλαδή στην παραγωγή ενός συγκεκριμένου έργου, με την περάτωση του οποίου, η σύμβαση λύεται αυτομάτως, ενώ δεν ενδιαφέρει ο χρόνος και ο τρόπος περάτωσης<sup>95</sup>.

Αν και εκ πρώτης όψεως η διάγνωση της σύμβασης έργου σε σχέση με τις δύο προαναφερόμενες φαίνεται εύκολη, διότι *«τη μίσθωση έργου χαρακτηρίζει η έλλειψη εξάρτησης από τον κύριο του έργου, αφού ο εργολάβος έχει την πρωτοβουλία στην εκτέλεση*

---

<sup>93</sup> ΟΛΑΠ 28/2005, ΑΠ 322/2022, ΑΠ 884/2017 (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ) στο σκεπτικό των οποίων αναφέρεται ότι «και στη σύμβαση αυτή, πάντως, υπάρχει κάποια δέσμευση και εξάρτηση, όπως συμβαίνει σε κάθε περίπτωση που αναλαμβάνονται υποχρεώσεις με ενοχική σύμβαση και γι' αυτό ακριβώς η συμμόρφωση του εργαζομένου προς όρους της σύμβασής του, που μπορούν να έχουν σχέση και με τον τόπο ή τα χρονικά πλαίσια παροχής της εργασίας, δεν υποδηλώνουν, χωρίς άλλο, εξάρτηση αυτού από τον εργοδότη, με την προεκτεθείσα έννοια»

<sup>94</sup> ΕφΑθ 191/2023 (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ)

<sup>95</sup> ΑΠ 9/2023, ΑΠ 968/2020, ΑΠ 953/2020 (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ)

αυτού, χωρίς να υποχρεούται να συμμορφώνεται προς τις οδηγίες και εντολές του κυρίου του έργου, μη υποκείμενος στον έλεγχο του»<sup>96</sup> και σε αυτήν την περίπτωση μπορεί να προκύψουν αμφισβητήσεις. Αυτό μπορεί να οφείλεται, για παράδειγμα, στην ανάληψη από μέρους του εργολάβου πολλών διαδοχικών έργων που δημιουργούν την εντύπωση μιας διαρκούς σχέσης εργασίας ή στην υποχρέωσή του να ακολουθήσει συγκεκριμένες εντολές και οδηγίες του εργοδότη<sup>97</sup>.

Ένα από τα κριτήρια που λαμβάνεται υπόψιν για τη διακρίβωση της σχέσης είναι το κριτήριο κατανομής του κινδύνου, δηλαδή ποιος φέρει την ευθύνη σε περίπτωση μη επέλευσης του αποτελέσματος<sup>98</sup>. Στη σύμβαση έργου, σύμφωνα και με το άρθρο 698 ΑΚ, ο εργολάβος φέρει τον κίνδυνο του έργου από την ανάληψη της υποχρέωσης έως και την παράδοσή του<sup>99</sup>. Αντίθετα, στη σύμβαση εργασίας, εξαρτημένης ή μη, ο εργαζόμενος δεν ευθύνεται για το αποτέλεσμα της εργασίας του, διότι αντικείμενο της σύμβασης αποτελεί η παροχή αυτής κι όχι η επίτευξη κάποιου στόχου. Επιπρόσθετα στοιχεία που συνηγορούν υπέρ της ύπαρξης σύμβασης έργου, χωρίς να είναι αποφασιστικά για τον χαρακτηρισμό της και με την επιφύλαξη της συνολικής εκτίμησης των συνθηκών απασχόλησης, είναι η δυνατότητα του εργολάβου να χρησιμοποιεί τρίτα πρόσωπα, δηλαδή εργάτες για την εκτέλεση του έργου<sup>100</sup>, η χρησιμοποίηση δικού του εξοπλισμού και μέσων για την εκτέλεση του έργου και η συμφωνία αμοιβής του εργολάβου με την παράδοση του έργου<sup>101</sup>.

## 2.6. Η «γκρίζα ζώνη» απασχόλησης

Υπάρχουν περιπτώσεις απασχόλησης στις οποίες τα γνωρίσματα της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας και της σύμβασης παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών είναι τόσο ξεκάθαρα, που καταλήγουμε με ευκολία στον αντίστοιχο χαρακτηρισμό της σχέσης. Ωστόσο, δεν είναι λίγοι οι απασχολούμενοι που εμπίπτουν σε μία ενδιάμεση αρρυθμιστή

---

<sup>96</sup> ΑΠ 9/2023 (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ)

<sup>97</sup> ΑΠ 61/2023 (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ) σύμφωνα με την οποία σε περίπτωση που ο εργοδότης επιφύλαξε υπέρ του το δικαίωμα συντονισμού και εποπτείας της εκτέλεσης του έργου, ο εργολάβος θεωρείται προστεθείς αυτού. Το γεγονός αυτό δεν μεταβάλλει τον χαρακτήρα της σύμβασης από έργου σε εξαρτημένης εργασίας, αλλά ενεργοποιεί την εφαρμογή του αρ. 922 ΑΚ για την ευθύνη του εργοδότη από πρόκληση ζημίας εξ υπαιτιότητας του εργολάβου.

<sup>98</sup> Κορνηλάκης Π., (2023), *Ειδικό Ενοχικό Δίκαιο*, 3<sup>η</sup> εκδ., Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα, σ.816-827

<sup>99</sup> Ο κανόνας αυτός κάμπτεται σε περίπτωση που συντρέχουν οι όροι του αρ. 698 παρ. 2 ΑΚ και 699 ΑΚ, καθώς και επί ανυπαίτιας αδυναμίας παροχής εκ μέρους του εργολάβου, οπότε εφαρμόζονται οι γενικές διατάξεις του 380 ΑΚ επί ανυπαίτιας αδυναμίας παροχής στις αμφοτεροβαρείς συμβάσεις.

<sup>100</sup> Άρθρο 702 ΑΚ

<sup>101</sup> ΑΠ 163/2021 (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ) στο σκεπτικό της οποίας αναφέρεται ότι η συμφωνία για μηνιαία καταβολή του εργολαβικού ανταλλάγματος δεν μεταβάλλει τον χαρακτήρα της σύμβασης έργου.

κατηγορία, την οποία συναντούμε στη θεωρία με τον όρο «γκρίζα ζώνη»<sup>102</sup>. Στην κατηγορία αυτή υπάγονται πρόσωπα που είναι φαινομενικά αυτοαπασχολούμενα, διότι ο βαθμός εξάρτησής τους από τον εργοδότη τους βάσει της θεωρίας της προσωπικής εξάρτησης δεν επαρκεί για την υπαγωγή τους στην έννοια του μισθωτού και άρα στην προστασία του εργατικού δικαίου. Ωστόσο, οι ιδιαίτερες συνθήκες απασχόλησής τους, είτε λόγω της εσκεμμένης απόκρυψης στοιχείων που υποδηλώνουν προσωπική εξάρτηση είτε λόγω της ύπαρξης οικονομικής εξάρτησης από τον αντισυμβαλλόμενο τους, επιβάλλουν την πρόβλεψη μίας ελάχιστης προστασίας του εργατικού και κοινωνικοασφαλιστικού δικαίου<sup>103</sup>. Η «γκρίζα ζώνη» απασχόλησης περιλαμβάνει δύο μορφές απασχόλησης<sup>104</sup>.

Η πρώτη μορφή αμφισβητούμενης απασχόλησης είναι η «ψευδο-αυτοαπασχόληση»<sup>105</sup> ή άλλως «ψευδοανεξάρτητη» εργασία<sup>106</sup>. Πρόκειται για την περίπτωση που μεταξύ των μερών συνάπτεται σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου, ώστε τυπικά ο εργαζόμενος να εμφανίζεται ως αυτοαπασχολούμενος. Ωστόσο, από το σύνολο των συνθηκών απασχόλησης καταδεικνύεται η ύπαρξη μίας κεκαλυμμένης σχέσης εξαρτημένης εργασίας, όπου ουσιαστικά ο εργαζόμενος υπόκειται στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη και υπάρχει σε μεγάλο βαθμό προσωπική εξάρτηση. Η συγκάλυψη της σχέσης εξαρτημένης εργασίας είναι απόρροια της προσπάθειας των εργοδοτών να μειώσουν το κόστος εργασίας και να αυξήσουν την ευελιξία της επιχείρησής τους, διατηρώντας ταυτόχρονα την εξουσία να οργανώνουν με τους δικούς τους όρους την εργασία. Η τυπική υπαγωγή των εργαζομένων σε καθεστώς σύμβασης παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου τους απαλλάσσει από την υποχρέωση καταβολής εργοδοτικών εισφορών, την τήρηση των ορίων κατώτατου μισθού, την καταβολή αποζημίωσης λόγω καταγγελίας της σύμβασης κ.α.. Πέραν της στέρησης των προστατευτικών διατάξεων του εργατικού δικαίου, οι «ψευδο-αυτοαπασχολούμενοι» έρχονται επίσης αντιμέτωποι με το παράδοξο οι αρμόδιοι ελεγκτικοί μηχανισμοί (Σ.ΕΠ.Ε.) να μην προβαίνουν σε έλεγχο παραβίασης των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας λόγω συγκάλυψης των εργασιακών σχέσεων.

---

<sup>102</sup> Ζερδελής Δ., (2022), ο.π., σ. 7, Παπαδημητρίου Κ., (2020), ο.π., σ. 155 και Στεργίου Α., (2008), ο.π., σσ.741, 748

<sup>103</sup> Ζερδελής Δ., (2023), ο.π., σσ.155-156

<sup>104</sup> ILO, (2016), *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, Geneva: International Labour Office, p. 36

<sup>105</sup> Όρος ο οποίος χρησιμοποιήθηκε από το ΔικΕΕ στην υπόθεση C- 413/13 FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden, σκ. 39,41,42 και στην μελέτη της Δ.Ο.Ε., (2013), *Επιθεώρηση Εργασίας και Αδήλωτη Εργασία στην ΕΕ*, σ.18-19 σε: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---lab\\_admin/documents/publication/wcms\\_543537.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_543537.pdf)

<sup>106</sup> Στεργίου, (2008), ο.π., 744



Εφόσον, δεν έχει υποβληθεί σχετική καταγγελία, η Επιθεώρηση Εργασίας δεν προβαίνει σε έλεγχο της φύσεως των συμβάσεων εργασίας κρίνοντας ότι ο μη ορθός χαρακτηρισμός της σύμβασης δεν υπόκειται σε διοικητικές κυρώσεις, καταλείποντας το έργο αυτό στον Δικαστή<sup>107</sup>.

Η δεύτερη μορφή απασχόλησης που εντάσσεται στην «γκρίζα ζώνη» μεταξύ εξαρτημένης και ανεξάρτητης απασχόλησης είναι η «οικονομικά εξαρτημένη αυτοαπασχόληση»<sup>108</sup>. Στο ελληνικό δίκαιο, ο αυτοαπασχολούμενος ορίζεται με τρόπο αρνητικό, δηλαδή όποιος δεν εμπίπτει στην κατηγορία των μισθωτών, θεωρείται ότι εντάσσεται στην κατηγορία των αυτοαπασχολούμενων<sup>109</sup>. Αυτή η γενική κατηγοριοποίηση ενός ατόμου σε αυτοαπασχολούμενου, σε περίπτωση που δεν πληροί το αποφασιστικό κριτήριο της προσωπικής εξάρτησης, αποκλείει πρόσωπα από τις διατάξεις του εργατικού δικαίου, που βάσει των συνθηκών απασχόλησής τους χρειάζονται κοινωνική προστασία. Πρόκειται για πρόσωπα που δεν δραστηριοποιούνται στην αγορά, ώστε να έχουν έναν ευρύ κύκλο πελατών, αλλά παρέχουν τις υπηρεσίες τους αυτοπροσώπως σε πολύ περιορισμένο κύκλο, κυρίως σε έναν μόνο εργοδότη, με τον οποίο συνδέονται με διαρκή έννομη σχέση και από τον οποίο αποκομίζουν το μεγαλύτερο μέρος ή και το σύνολο των εισοδημάτων τους, ώστε να τελούν μαζί του σε σχέση οικονομικής εξάρτησης<sup>110</sup>. Παρ' όλο, δηλαδή, που τύποις είναι ελεύθεροι επαγγελματίες, δεν απολαμβάνουν αυτονομία στην αγορά.

Η απασχόληση μέσω ψηφιακών πλατφορμών, και δη των πλατφορμών που δεν ενεργούν ως απλοί διαμεσολαβητές αλλά οργανώνονται σε επιχείρηση και παρέχουν τις υπηρεσίες τους μέσω των χρηστών τους, εγείρει συχνά ζητήματα ως προς την σχέση που συνδέει τον χρήστη με την πλατφόρμα. Στην απασχόληση μέσω πλατφόρμας δεν είναι σπάνιο το φαινόμενο της «ψευδο-ανεξάρτητης απασχόλησης», κατά το οποίο οι χρήστες της πλατφόρμας φαίνεται να συμβάλλονται μαζί της με σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου, ενώ στην πραγματικότητα πληρούν τα νομολογιακά κριτήρια της προσωπικής εξάρτησης. Δεν είναι λίγες οι πλατφόρμες που περιλαμβάνουν στους προδιατυπωμένους όρους ρήτρες περί χαρακτηρισμού τους ως απλών διαμεσολαβητών ή χαρακτηρισμού των απασχολούμενων ως ανεξάρτητων επαγγελματιών. Χαρακτηριστικά παραδείγματα ψευδο-ανεξάρτητης απασχόλησης μέσω πλατφόρμας

---

<sup>107</sup> Παπαδημητρίου Κ., (2020), ο.π., σ. 156-158

<sup>108</sup> Όρος που χρησιμοποιείται ενδεικτικά σε: Στεργίου Α., (2008), ο.π., σ. 748 επ., Ζερδελής Δ., (2022), ο.π., σ. 49 επ.

<sup>109</sup> Στεργίου Α., (2008), ο.π., σ. 748

<sup>110</sup> Ζερδελής Δ., (2022), ο.π., σ. 50

αντλούμε από την απόφαση του Ανωτάτου Δικαστηρίου του Η.Β. στην υπόθεση Uber<sup>111</sup>, η οποία έκρινε ότι οι απασχολούμενοι οδηγοί δεν είναι αυτοαπασχολούμενοι αλλά workers, δηλαδή εντάσσονται σε μία κατηγορία μεταξύ αυτοαπασχολούμενων και εργαζομένων, στους οποίους εφαρμόζεται ένα μέρος της εργατικής νομοθεσίας.

Από την άλλη, ένας μεγάλος αριθμός απασχολούμενων δεν έχει με την πλατφόρμα σχέση προσωπικής εξάρτησης σε τέτοιο βαθμό, που να δικαιολογεί τον χαρακτηρισμό τους ως μισθωτών<sup>112</sup>. Ένα μέρος αυτών, όμως, εμφανίζουν σχέση οικονομικής εξάρτησης με την πλατφόρμα, υπό την έννοια ότι φαινομενικά είναι αυτοαπασχολούμενοι, αλλά παρέχουν την εργασία τους αυτοπροσώπως, με διάρκεια, σε μία μόνο πλατφόρμα, από την οποία αποκομίζουν το κύριο εισόδημά τους και φαίνεται να εντάσσονται στην οργανωτική της λειτουργία. Η υπαγωγή όλων των απασχολούμενων μέσω πλατφόρμας, που δεν εντάσσονται στη μισθωτή εργασία, σε καθεστώς ανεξάρτητης απασχόλησης ή σύμβασης έργου θα ήταν ανακριβής και τούτο διότι, ένα μεγάλο μέρος αυτών εντάσσεται στην κατηγορία των οικονομικά εξαρτημένων αυτοαπασχολούμενων, ώστε να εντείνεται η ανάγκη κοινωνικής προστασίας τους.

Στην παρούσα εργασία, θα θίξουμε και τα δύο ζητήματα, διότι μέσω της αναζήτησης του τρόπου λειτουργίας της πλατφόρμας και του αλγορίθμου θα δούμε εάν πίσω από κατ' αρχήν συμβάσεις ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου, μπορεί να υποκρύπτονται συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας, ενώ σε επόμενο σημείο θα αναφερθούμε στο μαχητό τεκμήριο υπέρ της ανεξάρτητης απασχόλησης του ν. 4808/2021, που τίθεται προς διευκόλυνση του ορθού νομικού χαρακτηρισμού της σχέσης, και υποδεικνύει τα πρόσωπα, που δεν πληρούν τις προϋποθέσεις για να χαρακτηριστούν μισθωτοί, αλλά χρήζουν της προστασίας ορισμένων διατάξεων του εργατικού δικαίου, όπως οι οικονομικά εξαρτημένοι αυτοαπασχολούμενοι.

### **3. Η εξάρτηση στην απασχόληση μέσω ψηφιακής πλατφόρμας**

#### **3.1. Εισαγωγικά**

Στην απασχόληση μέσω ψηφιακής πλατφόρμας, η εξάρτηση του απασχολούμενου αναζητείται είτε σε σχέση με τον πελάτη, είτε σε σχέση με την πλατφόρμα. Ως προς τον πελάτη, οι ενδείξεις οποιουδήποτε είδους εξάρτησης είναι ελάχιστες. Αφενός ο πελάτης δεν επιλέγει το πρόσωπο που θα του παράσχει τις υπηρεσίες μέσω πλατφόρμας, ούτε απευθύνει οδηγίες σχετικά με τον τρόπο εκτέλεσης της υπηρεσίας, που να ομοιάζουν με

---

<sup>111</sup> Βλ. IV.4. παρούσας

<sup>112</sup> Ζερδέλης Δ., (2023), ο.π., σ.149

το διευθυντικό δικαίωμα. Αφετέρου ο πάροχος των υπηρεσιών δεν υπόκειται σε οδηγίες και έλεγχο σχετικά με τον τρόπο παροχής της εργασίας του και δεν συνδέεται με μία διαρκή έννομη σχέση με τον πελάτη, αλλά η σχέση τους έχει ευκαιριακό χαρακτήρα<sup>113</sup>.

Αντίθετα, η απασχόληση μέσω πλατφορμών, που οργανώνονται οι ίδιες σε επιχείρηση και παρέχουν τις υπηρεσίες τους μέσω των χρηστών τους, ενέχει συχνά στοιχεία εξάρτησης προσωπικής ή και οικονομικής. Η διακρίβωση του βαθμού εξάρτησης στις σχέσεις αυτές καθίσταται δυσχερής, διότι συχνά ο καθορισμός των όρων της εργασίας μέσω οδηγιών και η άσκηση εποπτείας δεν είναι τόσο ευδιάκριτες από μέρους της πλατφόρμας, ενώ παράλληλα οι απασχολούμενοι φαίνεται να απολαμβάνουν σχετική ελευθερία ως προς την επιλογή του χρόνου εργασίας τους<sup>114</sup>. Κομβικό ρόλο στον τρόπο λειτουργίας της πλατφόρμας, ο οποίος οδηγεί στην δημιουργία μικρότερου ή μεγαλύτερου βαθμού συνθηκών εξάρτησης, διαδραματίζει ο αλγόριθμος της.

### 3.2. Η αλγοριθμική διοίκηση

Οι αλγόριθμοι στην κυριολεκτική τους έννοια αποτελούν ένα σύνολο προδιατυπωμένων κανόνων, οι οποίοι εφαρμοζόμενοι σε ακολουθία, οδηγούν στην επίλυση ενός προβλήματος<sup>115</sup>. Κατ' αντιστοιχία, στην εργασία μέσω πλατφόρμας οι αλγόριθμοι αποτελούν αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων με σκοπό τον συντονισμό της εισροής εργασίας στην επιχείρηση<sup>116</sup>. Η «αλγοριθμική διαχείριση»<sup>117</sup> ή αλλιώς «διοίκηση μέσω αλγορίθμων» συνίσταται στην χρήση αλγορίθμων και συστημάτων τεχνητής νοημοσύνης, που βασίζονται σ' αυτούς, για την οργάνωση των εργαζομένων σε κάθε στάδιο της εργασίας τους, από την πρόσληψη έως και την λύση της σύμβασης. Προκειμένου ο αλγόριθμος να είναι σε θέση να λαμβάνει αποφάσεις για τους εργαζομένους, προβαίνει, αρχικά, σε μία αυτοματοποιημένη συλλογή και επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων τους με σκοπό τη διαμόρφωση του προφίλ τους<sup>118</sup>. Στη συνέχεια, προβαίνει σε όλες τις πράξεις διαχείρισης, όπως ένας μάνατζερ, δηλαδή αναθέτει στους απασχολούμενους εργασίες, καθορίζει το ωράριο, δίνει εντολές

<sup>113</sup> Παπαδημητρίου Κ., (2018), Νέες μορφές απασχόλησης, *ΔΕΕ*, 6/2018, σ. 692

<sup>114</sup> Καίσαρη Α., (2021), Courier και Delivery: Επίκαιρα ζητήματα ενός επαγγέλματος που αναδείχθηκε την περίοδο της πανδημίας, *ΕΕργΔ*, Τόμος 80<sup>ος</sup>, Τεύχος 9, σ. 1087

<sup>115</sup> Μικρουλέα Α., (2023), *Ανταγωνισμός και ρύθμιση στην ψηφιακή οικονομία*, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη, σ. 391-392

<sup>116</sup> Baiocco S, Fernández-Macías E., Rani U. & Pesole A., (2022), *The Algorithmic Management of Work and its Implications in Different Contexts*, Seville: European Commission, JRC129749, p. 6

<sup>117</sup> Συνιστά μετάφραση του όρου «algorithmic management» που ενδεικτικά συναντάται σε: Wood J.A., (2021), *Algorithmic Management Consequences for Work Organisation and Working Conditions*, Seville: European Commission, p. 1 και Baiocco S, Fernández-Macías E., Rani U. & Pesole A., ο.π., σ.6,

<sup>118</sup> Δούκα Β., (2022), Αλγοριθμική διοίκηση: Η άσκηση των εργοδοτικών εξουσιών με τη χρήση αλγορίθμων στις παραδοσιακές επιχειρήσεις, *ΕΕργΔ*, Τόμος 81<sup>ος</sup>, Τεύχος 2, σ. 236

και οδηγίες, ανάλογα με τη φύση της εργασίας, ελέγχει και βαθμολογεί τις παρεχόμενες υπηρεσίες, προβλέπει ανταποδοτικά οφέλη ή κυρώσεις ανάλογα με την επίδοση και καθορίζει το ύψος και τον τρόπο αμοιβής<sup>119</sup>. Πρακτικά πρόκειται για μία αυτοματοποιημένη άσκηση των εργοδοτικών εξουσιών, που εμπεριέχονται στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, ώστε να συνάγεται πως ο αλγόριθμος υποκαθιστά τον τελευταίο<sup>120</sup>. Είναι σημαντικό να τονιστεί πως η δυνατότητα των αλγορίθμων να προβούν σε όλες τις παραπάνω πράξεις και στην εκδήλωση εξουσιών του διευθυντικού δικαιώματος δεν αποτελεί αποφασιστικό κριτήριο για τον χαρακτηρισμό της σχέσης ως εξαρτημένης εργασίας. Ο χαρακτηρισμός προκύπτει από την αξιολόγηση του συνόλου των συνθηκών σε συνάρτηση με τον βαθμό, στον οποίο εκδηλώνεται η εξάρτηση, λόγω του τρόπου άσκησης της αλγοριθμικής διοίκησης.

Σε σχέση με τη χρήση των αλγορίθμων έχουν ανακύψει αρκετοί προβληματισμοί, στους οποίους θα γίνει μία σύντομη αναφορά, αλλά δεν θα αναλυθούν στο πλαίσιο της παρούσας. Το πρώτο ζήτημα αφορά τον τρόπο επεξεργασίας των δεδομένων που συλλέγει η πλατφόρμα κατά την εγγραφή των χρηστών της, δηλαδή των παρόχων υπηρεσιών και των πελατών. Το δεύτερο ζήτημα αφορά την έλλειψη διαφάνειας στον τρόπο λήψης των αυτοματοποιημένων αποφάσεων λόγω της αλγοριθμικής διαχείρισης και την έλλειψη έως τώρα σχετικών ελεγκτικών μηχανισμών. Το τρίτο ζήτημα αφορά την πιθανότητα διακριτικής μεταχείρισης των απασχολούμενων μέσω πλατφόρμας.

### **3.3. Ενδείξεις εξάρτησης στην απασχόληση μέσω πλατφόρμας**

Υπάρχουν περιπτώσεις που η πλατφόρμα δεν καθορίζει άμεσα τον τρόπο, τόπο και χρόνο παροχής της εργασίας, ώστε φαινομενικά ο εργαζόμενος να μην πληροί τα κριτήρια της προσωπικής εξάρτησης. Για παράδειγμα, η πλατφόρμα μπορεί να αναγνωρίζει στον απασχολούμενο το δικαίωμα να απορρίπτει την εντολή ανάθεσης εργασίας ή να επιλέγει τον χρόνο στον οποίο θα παράσχει την εργασία του, δηλαδή να επιλέγει εάν θα εκπληρώσει την παροχή του την ίδια ή άλλη μέρα, δουλεύοντας περιοδικά ή μη. Η πρακτική αυτή παραπέμπει σε ανεξάρτητο επαγγελματία, ο οποίος οργανώνει την εργασία με τους δικούς του όρους. Η φαινομενική ελευθερία που

---

<sup>119</sup> Green A, Salvi del Pero A., Verhagen A., (2023), *Artificial intelligence, job quality and inclusiveness*, OECD Library διαθέσιμο σε: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/99c4c123-en/index.html?itemId=/content/component/99c4c123-en> και Briðne, P. (2020), *My boss the algorithm: an ethical look at algorithms in the workplace*, διαθέσιμο σε: <https://www.acas.org.uk/my-boss-the-algorithm-an-ethical-look-at-algorithms-in-the-workplace/html>

<sup>120</sup> Γιαννακούρου Μ., (2021), Πίσω από τον αλγόριθμο της ψηφιακής πλατφόρμας: ανακαλύπτοντας τη σύγχρονη σχέση εξάρτησης, *ΕΕργΔ*, Τόμος 80<sup>ος</sup>, Τεύχος 9, σ.992, Δούκα Β., (2022), ο.π., σ. 235 και Ζερδέλης Δ., (2023), ο.π., σ. 151

παρέχουν οι πλατφόρμες στους απασχολούμενους τους συχνά αντισταθμίζεται από τεχνικές ελέγχου της πλατφόρμας, οι οποίες ασκούνται μέσω του αλγορίθμου της και προσομοιάζουν με τις εξουσίες ενός εργοδότη<sup>121</sup>.

Οι πλατφόρμες που παρέχουν υπηρεσίες μεταφορών ή διανομής έχουν συνήθως εγκατεστημένο στο όχημα του απασχολούμενου σύστημα GPS (γεωεντοπισμού) προκειμένου να τον παρακολουθούν σε πραγματικό χρόνο. Αντίστοιχη δυνατότητα δίνεται και στους πελάτες. Συγκεκριμένα, η πλατφόρμα της Uber χρησιμοποιεί το GPS για να παρακολουθήσει την ταχύτητα του οδηγού, την επιτάχυνση, το φρενάρισμα και τον χρόνο εκτέλεσης της διαδρομής. Τα δεδομένα που συλλέγονται χρησιμοποιούνται από τον αλγόριθμο για τη λήψη αποφάσεων σχετικά με χρηματική επιβράβευση του οδηγού, με επιβολή κυρώσεων ή για τη λήψη αποφάσεων όπως εάν είναι κουρασμένος και μπορεί να αναλάβει πρόσθετη εργασία ή όχι<sup>122</sup>. Τα παραπάνω αναιρούν σε μεγάλο βαθμό την ελευθερία του απασχολούμενου να παρέχει την εργασία του με τον τρόπο που επιθυμεί, διότι η διαρκής παρακολούθηση τον υποχρεώνει να συμπεριφέρεται σύμφωνα με τα πρότυπα και την πολιτική της πλατφόρμας, προκειμένου να λαμβάνει θετικές κριτικές και να μην κινδυνεύει από την πλατφόρμα με αποκλεισμό. Φυσικά, και οι ανεξάρτητοι επαγγελματίες οφείλουν να λογοδοτούν έως ένα βαθμό στους πελάτες τους σχετικά με τον χρόνο ή με το αποτέλεσμα της εργασίας. Η διαφορά έγκειται στο γεγονός ότι στην ανεξάρτητη απασχόληση οι οδηγίες κατευθύνονται στο αποτέλεσμα της εργασίας, ενώ στην εξαρτημένη απασχόληση οι οδηγίες καθορίζουν τον τρόπο παροχής της εργασίας συνολικά. Επίσης, οι ανεξάρτητοι επαγγελματίες αναλαμβάνουν οι ίδιοι τον κίνδυνο λήψης μίας λάθος επιχειρηματικής απόφασης. Η δυνατότητα δε, της πλατφόρμας να αποφασίζει εάν ο οδηγός είναι σε θέση να εργαστεί ή όχι στερεί από τον τελευταίο την ανάληψη πρωτοβουλίας ως προς το συγκεκριμένο ζήτημα.

Επιπλέον, ορισμένες πλατφόρμες, προκειμένου να δώσουν κίνητρο στους απασχολούμενους να παρέχουν τις υπηρεσίες τους σύμφωνα με τους όρους της επιχείρησης και βάσει των απαιτήσεων των πελατών, ακολουθούν συστήματα ανταπόδοσης ή επιβολής κυρώσεων. Σύμφωνα με έρευνα της Δ.Ο.Ε.<sup>123</sup> αυτό το σύστημα αλγοριθμικής διαχείρισης εντοπίζεται σε μεγάλο βαθμό στις πλατφόρμες παροχής υπηρεσιών μεταφορών (ταξί) και διανομών. Για παράδειγμα, η Uber επιβραβεύει οδηγούς, οι οποίοι αναλαμβάνουν αυξημένο αριθμό διαδρομών την ημέρα ή

---

<sup>121</sup> Γιαννακούρου Μ., (2021), ο.π., σ. 996

<sup>122</sup> Baiocco S, Fernández-Macías E., Rani U. & Pesole A., ο.π., p. 17, βλ. και Δούκα Β., ο.π., σ. 236 επ.

<sup>123</sup> International Labor Office, (2021), *World Employment and Social Outlook The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, Geneva: ILO Flagship Report

αναλαμβάνουν διαδρομές σε ώρες αιχμής, υπό την προϋπόθεση ότι έχουν καλή βαθμολογία στην εφαρμογή. Από την άλλη, η απόρριψη μίας εντολής ανάθεσης μπορεί να οδηγήσει σε αρνητική κριτική από τους πελάτες, με συνακόλουθες συνέπειες την μείωση των εντολών ανάθεσης που δέχονται από την πλατφόρμα, τις οικονομικές κυρώσεις και, τελικώς, την απενεργοποίηση του λογαριασμού του χρήστη<sup>124</sup>. Η μέθοδος αυτή μειώνει την επιχειρηματική ελευθερία του απασχολούμενου, διότι προκειμένου να επωφεληθεί των bonus και υπό την απειλή των κυρώσεων, προσαρμόζει την εργασία του στα πρότυπα της πλατφόρμας. Επίσης, ωθείται στην παροχή όσο το δυνατόν περισσότερων ωρών εργασίας, διότι αυτό του εξασφαλίζει προνόμια. Παρατηρούμε, έτσι, ότι η πλατφόρμα καθορίζει εμμέσως τον τρόπο παροχής της εργασίας, ενώ παράλληλα δημιουργεί συνθήκες οικονομικής εξάρτησης του χρήστη, διότι ο τελευταίος, προκειμένου να πετύχει τους στόχους που θέτει η πλατφόρμα, πρέπει να αφιερώσει σημαντικό χρόνο σε αυτήν, ώστε τελικώς να μην καταλείπεται χρόνος για απασχόληση σε άλλον εργοδότη.

Πέραν τούτων, ο αλγόριθμος της πλατφόρμας προβαίνει σε αξιολόγηση των χρηστών, η οποία επηρεάζει τις επιβραβεύσεις που λαμβάνουν καθώς και τον αριθμό των προτάσεων εργασίας που λαμβάνουν. Η αξιολόγηση από τον αλγόριθμο πραγματοποιείται βάσει ενδείξεων που συλλέγει ο ίδιος (λ.χ. το πόσο γρήγορα παρέχεται η υπηρεσία, πόσες αναθέσεις διεκπεραιώνονται σε μία μέρα, εάν η υπηρεσία παρέχεται σε μέρες και ώρες «αιχμής») και βάσει αξιολογήσεων από τους πελάτες της πλατφόρμας. Υπάρχουν, βέβαια, συνθήκες αδιαφάνειας σε σχέση με τους ακριβείς δείκτες που λαμβάνει υπόψιν του ο αλγόριθμος, καθώς και με τον τρόπο αξιολόγησης του κάθε δείκτη. Το σύστημα αξιολόγησης ενέχει στοιχεία εργοδοτικών εξουσιών, με κυριότερο την άσκηση ελέγχου και εποπτείας από την πλατφόρμα επί της παρεχόμενης εργασίας και της απόδοσης του απασχολούμενου. Η αξιοποίηση εκ μέρους της πλατφόρμας των κριτικών πελατών προκειμένου να επιβάλει κυρώσεις ή και να απενεργοποιήσει το προφίλ του απασχολούμενου-χρήστη, δημιουργεί μία συνθήκη προσωπικής εξάρτησης του απασχολούμενου, η βούληση και οι αποφάσεις του οποίου καθορίζονται εμμέσως από την πλατφόρμα. Πέραν τούτου, όπως και στην προηγούμενη περίπτωση, η πλατφόρμα δημιουργεί συνθήκες οικονομικής εξάρτησης του απασχολούμενου, διότι, προκειμένου να «χτίσει» ένα καλό προφίλ, αναγκάζεται να αφιερώσει σε αυτήν το

---

<sup>124</sup> I.L.O., (2021), ο.π., σ.24

μεγαλύτερο μέρος του παραγωγικού του χρόνου, ώστε να στερείται της δυνατότητας να αναλάβει περαιτέρω εργασίες στην αγορά.

Ακόμη, ορισμένες πλατφόρμες καθορίζουν οι ίδιες την τιμή των υπηρεσιών που προσφέρουν και η αμοιβή δεν καταβάλλεται απευθείας από τον πελάτη στον πάροχο των υπηρεσιών, αλλά καταβάλλεται μέσω της πλατφόρμας. Χαρακτηριστικό παράδειγμα, αποτελεί για ακόμη μία φορά η πλατφόρμα μεταφορών Uber, η οποία, αρχικά, καθορίζει την τιμή βάσει της απόστασης και της διάρκειας της διαδρομής και της ζήτησης. Στη συνέχεια οι πελάτες πραγματοποιούν την πληρωμή απευθείας στην πλατφόρμα, η οποία παρακρατεί ένα ποσοστό ως προμήθεια και στη συνέχεια αποδίδει στον απασχολούμενο την αμοιβή του<sup>125</sup>. Ο καθορισμός των αμοιβών από την πλατφόρμα, κι όχι από τον ίδιο τον πάροχο των υπηρεσιών, καθώς επίσης και η διαμεσολάβηση της πλατφόρμας μεταξύ του πελάτη και του απασχολούμενου για την καταβολή της αμοιβής, είναι ενδείξεις του παρακάτω αναφερόμενου ετεροκαθορισμού της εργασίας, δηλαδή αποτελούν ενδείξεις ότι απασχολούμενος εντάσσεται στην εκμετάλλευση της πλατφόρμας και έχει μικρά περιθώρια αυτονομίας.

Πέραν τούτου, ήδη από την έναρξη της σχέσης «συνεργασίας» μεταξύ πλατφόρμας και απασχολούμενου διαφαίνεται ανισότητα στη σχέση των μερών, γεγονός που οφείλεται στην υποχρέωση του επαγγελματία να αποδεχθεί προδιατυπωμένους όρους της πλατφόρμας, δηλαδή ουσιαστικά να προσχωρήσει σε μία σύμβαση-πλαίσιο, προκειμένου να εγγραφεί σε αυτήν και να του επιτραπεί η χρήση της. Αυτό του στερεί εξαρχής τη δυνατότητα διαπραγμάτευσης των όρων παροχής των υπηρεσιών του, καθιερώνοντας μία ιεραρχική σχέση, στην κορυφή της οποία βρίσκεται η πλατφόρμα. Αυτό είναι χαρακτηριστικό κυρίως της εξαρτημένης εργασίας. Ακόμη, οι αλγόριθμοι είναι κατασκευασμένοι με τέτοιον τρόπο, ώστε να δημιουργείται ασυμμετρία πληροφόρησης μεταξύ των μερών, η οποία στην πράξη ευνοεί μόνο την πλατφόρμα. Για παράδειγμα οι οδηγοί ταξί της πλατφόρμας Uber δεν έχουν πρόσβαση σε πληροφορίες, όπως η διαδρομή που έχει ζητήσει ο πελάτης ή η εκτιμώμενη αμοιβή τους, εωσότου αποδεχθούν να εκτελέσουν τη διαδρομή<sup>126</sup>. Η πρακτική αυτή αναιρεί αυτομάτως την βασική ελευθερία

---

<sup>125</sup> Florisson R., Mandl I. (Eurofound), (2017), *Platform work: Types and implications for work and employment – Literature review*, p. 58, available at <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2019-12/wpef18004.pdf>

<sup>126</sup> Rosenblat A. & Stark L., (2016, July 30), Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers, *International Journal of Communication*, Vol. 10, Issue 27, p. 3762 available at: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2686227](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2686227)

των ανεξαρτήτως απασχολούμενων να οργανώνουν την εργασία τους με τον δικό τους τρόπο.

Τα παραπάνω αναφερόμενα στοιχεία αποτελούν μία ενδεικτική και όχι αποκλειστική αναφορά των κυριότερων ενδείξεων εξάρτησης που υπολανθάνουν στη σχέση χρήστη-πλατφόρμας, απορρέουσες από την αλγοριθμική διαχείριση. Αναφερόμαστε μόνο στις περιπτώσεις πλατφορμών, οι οποίες δεν ασκούν απλή διαμεσολάβηση, αλλά είτε ρητά από τους όρους τους, είτε εμμέσως από τις συνθήκες απασχόλησης φαίνεται να παρέχουν την υπηρεσία μέσω των χρηστών τους. Η καταρχήν ανεξάρτητη απασχόληση των χρηστών της πλατφόρμας φαίνεται πολλές φορές να αναιρείται από τον τρόπο λειτουργίας του αλγορίθμου, ο οποίος υιοθετεί τεχνικές ελέγχου της εργασίας και δέσμευσης της πρωτοβουλίας του απασχολούμενου. Από τα προαναφερόμενα στοιχεία και παραδείγματα, συνάγεται πως, ακόμη και στις περιπτώσεις που καταρχήν φαίνεται να μην υπάρχει προσωπική εξάρτηση, αυτή μπορεί να εμφανίζεται με λανθάνουσα μορφή και πρέπει να αναζητηθεί σε διαφορετική βάση, δηλαδή στη βάση της άσκησης εργοδοτικών εξουσιών εκ μέρους του αλγορίθμου. Περαιτέρω, συνάγεται ότι, ακόμη κι εάν η προσωπική εξάρτηση δεν υπάρχει ή είναι πολύ χαλαρή, η αλγοριθμική διαχείριση μπορεί να δημιουργεί συνθήκες οικονομικής εξάρτησης του απασχολούμενου, που δεν συμβαδίζουν με την έννοια του ανεξάρτητου επαγγελματία, ο οποίος αναλαμβάνει πρωτοβουλίες στην εργασία του, καθορίζει τους όρους της εργασίας του και αναλαμβάνει ο ίδιος επιχειρηματικούς κινδύνους και ευκαιρίες. Φυσικά, όλα τα παραπάνω αποτελούν ενδείξεις εξάρτησης, οι οποίες μπορούν να οδηγήσουν σε χαρακτηρισμό της σχέσης ως εξαρτημένης μόνο σε συνάρτηση με τη συνολική εκτίμηση των συνθηκών απασχόλησης.



### Κεφάλαιο III.

## Η ΡΥΘΜΙΣΗ ΤΟΥ ΝΟΜΙΚΟΥ ΚΑΘΕΣΤΩΤΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕΣΩ ΠΛΑΤΦΟΡΜΑΣ ΣΕ ΕΘΝΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

### 1. Το καθεστώς απασχόλησης των εργαζομένων μέσω πλατφόρμας πριν την θέση σε ισχύ του ν. 4808/2021

Πολύ πριν την εμφάνιση των πλατφορμών στον τομέα της εργασίας, ο Έλληνας νομοθέτης διέκρινε την ανάγκη αυξημένης προστασίας των προσώπων που, παρ' ότι δεν είναι μισθωτοί, απασχολούνται υπό συνθήκες οικονομικής εξάρτησης. Με το άρθρο 1 παρ. 2 του ν.1876/1990 περί Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας επέκτεινε την δυνατότητα σύναψης ΣΣΕ σε *«φυσικά πρόσωπα τα οποία αν και δεν συνδέονται με σχέση εργασίας, παρέχουν εργασία υπό συνθήκες εξάρτησης και εμφανίζουν ανάγκη προστασίας αντίστοιχη με αυτή των εργαζομένων»*. Ανάμεσα στα πρόσωπα που φαίνεται να πληρούν τα κριτήρια της παραπάνω διάταξης εντάσσονται κατά γενική ομολογία και οι οικονομικά εξαρτημένοι αυτοαπασχολούμενοι<sup>127</sup>. Η δυνατότητα σύναψης ΣΣΕ από μέρους αυτοαπασχολούμενων, ιδίως για τη ρύθμιση των αμοιβών, δημιουργεί ζήτημα ασυμβίβαστου με τους κανόνες του ενωσιακού δικαίου περί ελεύθερου ανταγωνισμού (άρθρο 101 παρ. 1 ΣΛΕΕ), σύμφωνα με τους οποίους απαγορεύονται οι εναρμονισμένες πρακτικές των επιχειρήσεων, που συνίστανται σε καθορισμό της τιμής των υπηρεσιών και των αγαθών. Τούτο διότι, οι αυτοαπασχολούμενοι που ασκούν ανεξάρτητη επιχειρηματική δραστηριότητα σε μία αγορά εντάσσονται στην έννοια των «επιχειρήσεων» του άρθρου 101 ΣΛΕΕ και υπάγονται στους περιορισμούς του. Έως σήμερα δεν έχει συναφθεί σχετική συλλογική σύμβαση<sup>128</sup>, αφενός διότι δεν έχουν διατυπωθεί ρητά κριτήρια προσδιορισμού των απασχολούμενων που υπάγονται στη διάταξη, ώστε να δημιουργείται αμφιβολία ως προς τα πρόσωπα που πληρούν τις προϋποθέσεις υπαγωγής, και αφετέρου διότι οι αυτοαπασχολούμενοι που θα μπορούσαν να υπαχθούν σε αυτήν δεν έχουν αναλάβει πρωτοβουλία συσπείρωσης<sup>129</sup>. Κρίσιμο, ακόμη, είναι να διευκρινιστεί πώς θα κάμπτεται η απαγόρευση του 101 ΣΛΕΕ, ειδικά για τους οικονομικά εξαρτημένους αυτοαπασχολούμενους, εφόσον σαν όρος δεν συναντάται

<sup>127</sup> Παπαδημητρίου Κ., (2022), *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, 3<sup>η</sup> έκδοση, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη σσ.102-103 και Πατσουράκης Ν., (2021), ο.π., σ.691

<sup>128</sup> Παπαδημητρίου Κ., (2022), ο.π. σ.103

<sup>129</sup> Ζερδελής Δ., (2023), ο.π., σ.158

στο ενωσιακό δίκαιο<sup>130</sup>. Η ρύθμιση αυτή έχει ενσωματωθεί πλέον και στις προστατευτικές διατάξεις του ν. 4808/2021 και αναγνωρίζει ρητά στους απασχολούμενους μέσω πλατφόρμας, που δεν αποτελούν μισθωτούς, το δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης μέσω σύναψης ΣΣΕ.

Άλλη μία προσπάθεια του νομοθέτη να παρέμβει στις «γκρι ζώνες» απασχόλησης επιχειρήθηκε με το άρθρο 1 ν. 2639/1998, με το οποίο θεσπίστηκε ένα (μαχητό) τεκμήριο υπέρ της ανεξάρτητης απασχόλησης, που καταλάμβανε ιδίως τις συμβάσεις παροχής υπηρεσιών ή έργου με συμφωνία για αμοιβή κατά μονάδα εργασίας, τηλεργασίας ή κατ' οίκον απασχόλησης, δηλαδή συμβάσεις στις οποίες το στοιχείο της προσωπικής εξάρτησης ήταν πιο «χαλαρό». Σύμφωνα με το αρνητικό αυτό τεκμήριο<sup>131</sup>, συμφωνία παροχής υπηρεσιών ή έργου ιδίως για τις παραπάνω αναφερόμενες μορφές απασχόλησης, η οποία είχε ορισμένη ή αόριστη διάρκεια, τεκμαιρόταν ότι δεν υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον οι αντισυμβαλλόμενοι την κατήρτιζαν εγγράφως και την γνωστοποιούσαν εντός 15 ημερών στην Επιθεώρηση Εργασίας. Σύμφωνα με το δεύτερο εδάφιο, το τεκμήριο δεν ίσχυε, εφόσον ο εργαζόμενος παρείχε την εργασία του αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη. Η μη ισχύς του τεκμηρίου, όμως, δεν φαίνεται να οδηγεί σε αντίθετο τεκμήριο υπέρ της μισθωτής εργασίας. Επομένως, στην περίπτωση αυτή, ο εργαζόμενος έφερε το βάρος απόδειξης της ύπαρξης εξαρτημένης σχέσης εργασίας. Συμπεραίνεται, έτσι, πως το τεκμήριο του ν.2639/1998 θεσπίστηκε κυρίως για την καταπολέμηση των περιπτώσεων ψευδοανεξάρτητης εργασίας κι όχι για την προστασία των οικονομικά ανεξάρτητων αυτοαπασχολούμενων. Επιπλέον, το τεκμήριο αυτό χαρακτηρίστηκε από τη θεωρία ως φορμαλιστικό<sup>132</sup>, διότι ο χαρακτηρισμός της σχέσης απασχόλησης προέκυπτε μέσω τυπικών και όχι ουσιαστικών κριτηρίων, με αποτέλεσμα η τήρηση των τυπικών διατυπώσεων να οδηγεί προκαταβολικά στο συμπέρασμα ύπαρξης σύμβασης

---

<sup>130</sup> Στην απόφαση C- 413/13 FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden το ΔικΕΕ εξείρεσε από την εφαρμογή του αρ. 101 ΣΛΕΕ την περίπτωση των αυτοαπασχολούμενων που τελούν υπό πλασματική ανεξαρτησία από τον εργοδότη τους, για τους οποίους χρησιμοποιεί τον όρο «ψευδο-αυτοαπασχολούμενοι». Από την απόφαση δεν γίνεται ξεκάθαρο εάν η εξαίρεση των «ψευδο-αυτοαπασχολούμενων» καταλαμβάνει και την κατηγορία των αυτοαπασχολούμενων που δεν έχουν προσωπική αλλά οικονομική εξάρτηση από τον αντισυμβαλλόμενο τους. Βλ. σκέψεις 35, 42 της απόφασης

<sup>131</sup> Βλ. άρθρο 69 παρ. 2 ν.4808/2021, στο οποίο για τον χαρακτηρισμό της σχέσης μεταξύ απασχολούμενων και ψηφιακών πλατφορμών ο νομοθέτης προβλέπει επίσης αρνητικό τεκμήριο. Το κριτήριο του ν. 3846/2010 εφαρμόζεται παράλληλα με αυτό του ν. 4808/2021. Ανάλυση για το αρ. 69 παρ. 2 ν. 4808/2021 βλ. παρακάτω σε III.2.2. παρούσας

<sup>132</sup> Στεργίου Α., (2008), ο.π. , σσ. 745-748 και Ζερδελής Δ., (2022), ο.π., σσ. 34-35

εξαρτημένης εργασίας, χωρίς τη συνεκτίμηση των πραγματικών συνθηκών απασχόλησης.

Το τεκμήριο αυτό αντικαταστάθηκε με ένα αντίθετο τεκμήριο υπέρ της εξαρτημένης εργασίας του άρθρου 1 ν. 3846/2010, το οποίο ισχύει έως και σήμερα. Το νέο τεκμήριο διατήρησε την ενδεικτική αναφορά εφαρμογής του σε περιπτώσεις απασχόλησης με αμοιβή κατά μονάδα εργασίας (φασόν), στην τηλεργασία και την κατ' οίκον απασχόληση, στις οποίες η προσωπική εξάρτηση εμφανίζεται πιο χαλαρή. Σύμφωνα με τη σχετική διάταξη τεκμαίρεται ότι συμβάσεις παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου, ενδεικτικά για τις παραπάνω μορφές απασχόλησης, ορισμένου ή αορίστου χρόνου, υποκρύπτουν σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον «*η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για εννέα (9) συνεχείς μήνες*». Σε σχέση με το τεκμήριο του ν. 2639/1998, βελτιώνεται η δικονομική θέση του εργαζομένου, ο οποίος για την απόδειξη της ύπαρξης σχέσης εξαρτημένης εργασίας αρκεί να επικαλεστεί την πλήρωση των προϋποθέσεων του άρθρου 1 ν. 3846/2010. Από τη χρήση του όρου «τεκμαίρεται» προκύπτει ότι, όπως και το προηγούμενο, έτσι και τούτο το τεκμήριο είναι μαχητό και άρα η πλήρωση των όρων του δεν συνεπάγεται ευθεία παρέμβαση του νομοθέτη στο ουσιαστικό μέρος της σχέσης, αλλά βελτιώνει τη δικονομική θέση του εργαζομένου μεταφέροντας το βάρος της απόδειξης περί μη ύπαρξης σχέσης εξάρτησης στον εργοδότη<sup>133</sup>. Πάντως, για την ουσιαστική εκτίμηση των ισχυρισμών των αντιδίκων, περί ύπαρξης εξαρτημένης εργασίας ή μη, τα δικαστήρια θα εφαρμόσουν το κλασικό κριτήριο της προσωπικής εξάρτησης<sup>134</sup>. Οι προϋποθέσεις του τεκμηρίου, για αυτοπρόσωπη απασχόληση, κατ' αποκλειστικότητα ή μόνο σε έναν εργοδότη για ορισμένο χρονικό διάστημα, σκιαγραφούν την έννοια της οικονομικής εξάρτησης, ώστε να γίνεται σαφές πως αυτό είναι προσανατολισμένο στην προστασία των οικονομικά εξαρτημένων αυτοαπασχολούμενων μέσω της υπαγωγής τους στο εργατικό δίκαιο.

Πέραν των νομοθετικών ρυθμίσεων και για την πληρότητα του θέματος κρίνεται εύλογο να αναφερθεί και η Εγκύκλιος<sup>135</sup> που εξέδωσε το 2020 το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, με την οποία παρείχε διευκρινίσεις σχετικά με το είδος της απασχόλησης και την ασφάλιση των διανομέων προϊόντων που απασχολούνται μέσω ψηφιακών πλατφορμών και αμείβονται με Παραστατικό Παρεχόμενων Υπηρεσιών. Η

<sup>133</sup> ΑΠ 1168/2021, ΔΕΕ, 2/2022, σσ. 239-243, ΑΠ 171/2016 (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ)

<sup>134</sup> Ζερδελής Δ., (2022), ο.π., σ.35-36

<sup>135</sup> Βλ. την υπ' αριθμόν 45628/414/2020 Εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων

απασχόληση των διανομέων τροφίμων, υπό την κλασική της μορφή, είχε ήδη κριθεί από τα ελληνικά δικαστήρια<sup>136</sup> πως συνιστά εξαρτημένη εργασία με τους διανομείς να έχουν την ιδιότητα του εργατοτεχνίτη. Με την εμφάνιση των ψηφιακών πλατφορμών, η υπηρεσία της διανομής έπαυε να παρέχεται αποκλειστικά από τις επιχειρήσεις εστίασης μέσω διανομέων τους και κατέστη αντικείμενο δραστηριότητας πολλών ψηφιακών πλατφορμών, που παρέχουν την υπηρεσία μέσω δικών τους διανομέων. Οι διανομείς μπορεί να συνδέονται με την πλατφόρμα είτε με σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών ως συνεργάτες της, είτε με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό και βασιζόμενο σε σχετική διάταξη του Δικαστηρίου της Ε.Ε.<sup>137</sup>, το αρμόδιο Υπουργείο εξέδωσε Εγκύκλιο με την οποία μεταξύ άλλων διευκρίνιζε ότι η φύση και ο χαρακτήρας της απασχόλησης των διανομέων προσιδιάζει σε σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

## **2. Το νέο ρυθμιστικό πλαίσιο που εισήχθη με τον ν. 4808/2021 για την εργασία μέσω πλατφόρμας**

### **2.1. Εισαγωγή στις νέες διατάξεις**

Η εργασία μέσω πλατφόρμας έχει κάνει την εμφάνισή της στην ελληνική οικονομία πάνω από μία δεκαετία τώρα. Από τις πρώτες εταιρείες που εμφανίστηκαν στον χώρο ήταν η Taxibeat και η Efood, ενώ ακολούθησαν κι άλλες γνωστές εταιρείες όπως η Uber, η Wolt και η douleutaras.gr. Η ανάπτυξη της εργασίας μέσω πλατφόρμας στην Ελλάδα, αν και λιγότερο διαδεδομένη απ' ό,τι σε άλλες Ευρωπαϊκές χώρες, γνώρισε αρκετή δημοτικότητα τόσο κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης, οπότε πολλοί αναζήτησαν δεύτερη πηγή εισοδήματος, όσο και κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid-19, οπότε μειώθηκε η φυσική επαφή των ατόμων και αυξήθηκε η ζήτηση για εξ αποστάσεως παροχή υπηρεσιών. Έρευνες εκτιμούν ότι το 40% των καταναλωτών, εν μέσω της πανδημίας, υπέβαλε παραγγελίες για φαγητό μέσω πλατφορμών, αυξάνοντας την ζήτηση στην αγορά των διανομέων<sup>138</sup>.

Έως το 2021 στην Ελλάδα δεν υπήρχε ειδικό νομοθετικό πλαίσιο για την εργασία μέσω ψηφιακής πλατφόρμας. Με το ν. 4808/2021 ο Έλληνας νομοθέτης εισήγαγε για πρώτη φορά ρυθμίσεις σχετικά με αυτήν τη μορφή απασχόλησης<sup>139</sup>. Οι διατάξεις λίγες

---

<sup>136</sup> Βλ. ΜΠρΘεσ 5064/2011 (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ)

<sup>137</sup> Βλ. C-692/19 - B v Yodel Delivery Network σε: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:62019CO0692&qid=1592560170160&from=EN> και παρακάτω ανάλυση σε IV.2.1. παρούσας

<sup>138</sup> Dr Mexi M., (2022, May), *Online Platforms and Platform Work Greece*, FES Competence Centre of the Future of Work, <https://futureofwork.fes.de/>

<sup>139</sup> Βλ. άρθρα 68-72 του ν. 4808/2021, όπως κωδικοποιήθηκαν με το ΠΔ 80/2022 στα άρθρα 124-128

και περιεκτικές προσπάθησαν να αποδώσουν την έννοια της ψηφιακής πλατφόρμας, την φύση της σχέσης που συνδέει τα μέρη και να αναγνωρίσουν στους ανεξάρτητα απασχολούμενους βασικά δικαιώματα της εργατικής νομοθεσίας. Ο ορισμός της ψηφιακής πλατφόρμας αναλύθηκε ήδη σε προηγούμενο Κεφάλαιο<sup>140</sup>. Στο παρόν Κεφάλαιο θα εξετάσουμε τον τρόπο με τον οποίο ο νομοθέτης επιχείρησε να παρέμβει στη «γκρίζα ζώνη» της απασχόλησης μέσω πλατφόρμας για τη ρύθμιση των σχέσεων των μερών.

## **2.2. Το «μαχητό τεκμήριο» του καθεστώτος απασχόλησης των παρόχων υπηρεσιών μέσω πλατφόρμας**

Με το άρθρο 69 του ν. 4808/2021 εισάγονται ρυθμίσεις για την νομική φύση της «συμβατικής σχέσης ψηφιακών πλατφορμών με παρόχους υπηρεσιών», σύμφωνα και με τον τίτλο του εν λόγω άρθρου. Το κείμενο της διάταξης έχει ως εξής:

*«1. Οι ψηφιακές πλατφόρμες συνδέονται με τους παρόχους υπηρεσιών με συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ή συμβάσεις ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου.*

*2. Η σύμβαση μεταξύ ψηφιακής πλατφόρμας και παρόχου υπηρεσιών τεκμαίρεται ότι δεν είναι εξαρτημένης εργασίας, εφόσον ο πάροχος υπηρεσιών δικαιούται, βάσει της σύμβασής του, σωρευτικά:*

*α) Να χρησιμοποιεί υπεργολάβους ή υποκατάστατους για να παρέχουν τις υπηρεσίες που έχει αναλάβει να προσφέρει. Η προϋπόθεση αυτή πληρούται, ακόμη και αν η ψηφιακή πλατφόρμα αξιώνει οι υπεργολάβοι και υποκατάστατοι του παρόχου υπηρεσιών να έχουν υποβληθεί σε εκπαίδευση ή να φέρουν στολή ή να τηρούν τους όρους υγιεινής και ασφάλειας ή να έχουν τύχει των κατάλληλων εξετάσεων υγείας και γενικότερα να συμμορφώνονται προς τους γενικούς όρους παροχής υπηρεσιών, υγιεινής και ασφάλειας που ισχύουν για τους παρόχους υπηρεσιών, που συνδέονται συμβατικώς με τη συγκεκριμένη πλατφόρμα.*

*β) Να επιλέγει τα διάφορα έργα που η ψηφιακή πλατφόρμα του προτείνει να αναλάβει ή να θέτει μονομερώς ο ίδιος τον μέγιστο αριθμό τέτοιων έργων που εκάστοτε θα αναλαμβάνει, ο οποίος μπορεί και να μεταβάλλεται, υπό την προϋπόθεση ότι πάντοτε καθορίζεται μονομερώς από τον ίδιο.*

*γ) Να παρέχει τις ανεξάρτητες υπηρεσίες του προς οποιονδήποτε τρίτο ή να εκτελεί έργα για οποιονδήποτε τρίτο, συμπεριλαμβανομένων ανταγωνιστών της ψηφιακής πλατφόρμας.*

---

<sup>140</sup> Βλ. σε Ι.1.3. παρούσας

δ) Να καθορίζει ο ίδιος τον χρόνο παροχής των υπηρεσιών του, εντός δεδομένων χρονικών πλαισίων, προσαρμόζοντάς τον στις προσωπικές του ανάγκες και όχι με βάση τα συμφέροντα της ψηφιακής πλατφόρμας».

Από την πρώτη παράγραφο συνάγουμε ότι η σχέση που συνδέει τα μέρη μπορεί να είναι σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου. Με την δεύτερη παράγραφο εισάγεται τεκμήριο υπέρ της ανεξάρτητης απασχόλησης, διατυπωμένο με τρόπο αρνητικό. Σύμφωνα με τη διάταξη, τεκμαίρεται ότι η σύμβαση δεν έχει το χαρακτήρα εξαρτημένης εργασίας, εφόσον, λαμβάνοντας υπόψιν τους όρους της σύμβασης, συντρέχουν σωρευτικά τα τέσσερα κριτήρια που περιγράφονται στο άρθρο αυτό. Σύμφωνα με το πρώτο κριτήριο, η εργασία δεν είναι εξαρτημένη, εάν ο πάροχος των υπηρεσιών δικαιούται βάσει της σύμβασης να αναθέτει την εργασία του σε υπεργολάβους ή υποκατάστατους. Το τεκμήριο ισχύει ακόμη κι εάν η πλατφόρμα αξιώνει από τον πάροχο οι τρίτοι υπεργολάβοι ή υποκατάστατοι να έχουν λάβει την εκπαίδευση της πλατφόρμας, να φορούν στολή, να τηρούν τους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας της πλατφόρμας, να έχουν υποβληθεί σε σχετικές εξετάσεις υγείας και γενικά να τηρούν τους γενικούς όρους χρήσης της πλατφόρμας όπως αυτοί ισχύουν για τον πάροχο. Βάσει του δεύτερου κριτηρίου, το τεκμήριο ισχύει, εφόσον ο πάροχος των υπηρεσιών έχει το δικαίωμα να αποφασίζει μονομερώς ποια έργα, από αυτά που του προτείνει η πλατφόρμα, θα αναλάβει, πόσα θα αναλάβει, και τον μέγιστο αριθμό αυτών, τον οποίο μπορεί να μεταβάλλει μονομερώς, ενώ το τρίτο κριτήριο προβλέπει τη δυνατότητα του επαγγελματία να παρέχει ανεξάρτητες υπηρεσίες ή να αναλαμβάνει έργα σε οποιονδήποτε τρίτο, ακόμη και σε ανταγωνιστική πλατφόρμα. Το τελευταίο κριτήριο προβλέπει ότι ο πάροχος υπηρεσιών δικαιούται να καθορίζει ο ίδιος τον χρόνο παροχής των υπηρεσιών του βάσει των προσωπικών του προτιμήσεων, ανεξάρτητα από τα συμφέροντα της πλατφόρμας.

### **2.3. Επισημάνσεις-διευκρινίσεις αναφορικά με το άρθρο 69 ν. 4808/2021**

Σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση<sup>141</sup> του ν. 4808/2021 τα κριτήρια απορρέουν από την νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (υπόθεση C-692/19 B ν

---

<sup>141</sup> Βλ. σ. 250 και 272 αιτιολογικής έκθεσης του ν. 4808/2021, στην οποία αναφέρεται ότι «η παρ. 2 θέτει τα κριτήρια που έχει καθορίσει η νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (υπόθεση C-692/19, *Yodel Delivery Network Ltd*) για τη διάκριση μεταξύ των περιπτώσεων παροχής εξαρτημένης εργασίας και ανεξάρτητων υπηρεσιών σε ψηφιακές συνεργατικές πλατφόρμες. Ο πάροχος που πληροί όλα τα σωρευτικώς απαριθμούμενα κριτήρια, τα οποία είναι ενδεικτικά της ανεξάρτητης δράσης του (χρήση υπεργολάβων, δικαίωμα να επιλέγει ποια έργα θα εκτελέσει, δυνατότητα για παροχή υπηρεσιών προς τρίτους, καθορισμός από τον ίδιο του χρόνου παροχής των υπηρεσιών του) τεκμαίρεται ότι παρέχει τις υπηρεσίες του υπό καθεστώς παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου».

Yodel Delivery Network). Η υπόθεση θα αναλυθεί σε επόμενο σημείο της παρούσας<sup>142</sup>. Κρίνεται, όμως, αναγκαία η διευκρίνιση ότι, ο Έλληνας νομοθέτης «αντιγράφει» από το διατακτικό της διάταξης του ΔικΕΕ τα τέσσερα κριτήρια υπέρ της ανεξάρτητης απασχόλησης, αλλά απαλείφει το υπόλοιπο μέρος του διατακτικού, που προβλέπει ότι, για να ισχύει το τεκμήριο, προϋποτίθεται η ανεξαρτησία του προσώπου να μην είναι πλασματική και να μην είναι δυνατή η διαπίστωση σχέσης εξαρτήσεως μεταξύ του εν λόγω προσώπου και του υποτιθέμενου εργοδότη του<sup>143</sup>. Στη ρύθμιση του ελληνικού δικαίου, όπως προκύπτει και από το γράμμα της διάταξης του άρθρου 69 παρ. 2, η πλήρωση των προϋποθέσεων του τεκμηρίου συνάγεται *βάσει της σύμβασης*.

Περαιτέρω κρίνεται αναγκαίο να διευκρινιστεί πως, παρά τον ευρύ ορισμό της έννοιας της ψηφιακής πλατφόρμας στο άρθρο 68 του ν. 4808/2021<sup>144</sup>, ο οποίος περιγράφει τόσο τις πλατφόρμες που παρέχουν υπηρεσίες διαμεσολάβησης, όσο και τις πλατφόρμες που παρέχουν οι ίδιες υπηρεσίες, οι διατάξεις 69 έως 72 του ν. 4808/2021 αφορούν μόνο τις ψηφιακές πλατφόρμες που οργανώνονται σε επιχείρηση και παρέχουν οι ίδιες υπηρεσίες<sup>145</sup>, διότι αυτές απασχολούν πρόσωπα προς ίδιον όφελος της πλατφόρμας. Σε περίπτωση που η πλατφόρμα λειτουργεί απλά ως διάμεσος, δεν τίθεται ζήτημα απασχόλησης οποιουδήποτε τύπου, αλλά η σχέση περιορίζεται σε σύμβαση διαμεσολάβησης<sup>146</sup>.

Αναφορικά με το τεκμήριο, που τίθεται με την εν λόγω διάταξη, συνάγεται πως είναι μαχητό<sup>147</sup>, διότι αφενός στο άρθρο 69 παρ. 1 του ν. 4808/2021 προβλέπεται η δυνατότητα των απασχολούμενων να συμβληθούν με την πλατφόρμα και με τις τρεις μορφές συμβάσεων (εξαρτημένης εργασίας, παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου), και αφετέρου διότι δεν ορίζεται κάτι διαφορετικό στο σώμα του νόμου<sup>148</sup>. Σε σχέση με το τεκμήριο του άρθρου 1 του ν. 3846/2010<sup>149</sup>, τα δύο τεκμήρια φαίνεται καταρχήν να συγκρούονται, διότι αυτό του ν. 3846/2010 συμβάλλει στην απόδειξη της εξαρτημένης απασχόλησης, ενώ του ν. 4808/2021 στην ανεξάρτητης. Ωστόσο τα κριτήρια που

---

<sup>142</sup> Βλ. IV. 2.2. παρούσας

<sup>143</sup> Βλ. C-692/19 - B v Yodel Delivery Network σε: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:62019CO0692&qid=1592560170160&from=EN>

<sup>144</sup> Βλ. παραπάνω σε I.1.3. της παρούσας

<sup>145</sup> Ζερδέλης Δ., (2023), ο.π., σ.160

<sup>146</sup> Βλ. παραπάνω II.1. της παρούσας

<sup>147</sup> Βλ. άρθρο 338 § 2 ΚΠολΔ: «Όταν ο νόμος ορίζει κάποιο τεκμήριο για την ύπαρξη ενός πραγματικού γεγονότος, επιτρέπεται αντίθετη απόδειξη, αν δεν ορίζεται διαφορετικά»

<sup>148</sup> Πατσουράκης Ν., (2021), ο.π., σ. 687

<sup>149</sup> Βλ. παραπάνω σε III.1 της παρούσας

λαμβάνονται υπόψιν στο πλαίσιο εκάστου τεκμηρίου διαφέρουν, ώστε να καθίσταται δυνατή η παράλληλη εφαρμογή τους<sup>150</sup>.

Ως προς την σχέση των τεκμηρίων έχει εκφραστεί η άποψη πως εφαρμόζεται ο κανόνας της χρονικής προτεραιότητας, δηλαδή πρώτα ελέγχεται το νεότερο τεκμήριο και, εφόσον δεν πληρούται, ελέγχεται το παλαιότερο<sup>151</sup>. Στην πράξη αυτό σημαίνει ότι, όταν ένα πρόσωπο που απασχολείται μέσω πλατφόρμας διεκδικεί την αναγνώριση της ιδιότητας του ως μισθωτού, το δικαστήριο θα εξετάσει πρώτα, εάν πληρούνται τα κριτήρια του άρθρου 69 ν. 4808/2021. Εφόσον δεν εντοπιστεί κάποιο από τα κριτήρια του άρθρου 69, το δικαστήριο θα εξετάσει τη συνδρομή των προϋποθέσεων του άρθρου 1 ν.3846/2010. Επίσης, έχει εκφραστεί η άποψη, χωρίς να ακολουθεί τεκμηρίωση αυτής, πως το νέο τεκμήριο του ν. 4808/2021 είναι ειδικότερο σε σχέση με αυτό του ν. 3846/2010<sup>152</sup>. Κατ' άλλη άποψη, όταν αυτά συρρέουν σωρευτικώς (δηλαδή όταν πληρούνται οι προϋποθέσεις και των δύο ταυτόχρονα στην ίδια σχέση), δεν τίθεται ζήτημα νεότερου-παλαιότερου, διότι το πεδίο εφαρμογής τους δεν ταυτίζεται πλήρως, αλλά ούτε ζήτημα γενικότερου-ειδικότερου, διότι η εφαρμογή τους οδηγεί σε εκ διαμέτρου αντίθετα αποτελέσματα<sup>153</sup>. Η σχέση ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου, στην οποία καταλήγουμε εάν πληρούνται τα κριτήρια του άρθρου 69 ν.4808/2021, δεν μπορεί να θεωρηθεί ειδικότερη σε σχέση με αυτή της εξαρτημένης εργασίας, στην οποία καταλήγουμε εάν πληρούνται τα κριτήρια του άρθρου 1 ν.3846/2010. Στο πλαίσιο αυτό, έχει υποστηριχθεί από τον ίδιο συγγραφέα πως ανεξάρτητα από το εάν τα τεκμήρια συρρέουν ή όχι, το τεκμήριο του άρθρου 69 ν.4808/2021 πρέπει σε κάθε περίπτωση να απορρίπτεται και να προτιμάται η εφαρμογή του τεκμηρίου του άρθρου 1 ν.3846/2010 υπέρ της εξαρτημένης εργασίας<sup>154</sup>. Η αιτίαση για την απόρριψη του νέου τεκμηρίου του ν.4808/2021 είναι τριπλή. Πρώτον, υποστηρίζεται ότι το τεκμήριο θεμελιώνεται αμιγώς σε αρνητικές ενδείξεις, δηλαδή ενδείξεις οι οποίες επιβάλλονται από τον εργοδότη με σκοπό να αποκλείσουν την υπαγωγή της σχέσης στις διατάξεις του εργατικού δικαίου. Ο αποκλεισμός κανόνων αναγκαστικού δικαίου με πρωτοβουλία της πλατφόρμας αντίκειται

---

<sup>150</sup> Καίσαρη Α., (2021), ο.π., σ. 1117 & Ζερδελής Δ., (2023), ο.π., σ. 162

<sup>151</sup> Καίσαρη Α., στο ίδιο, σ. 1117

<sup>152</sup> Πατσουράκης Ν., (2021), ο.π., σ. 687

<sup>153</sup> Καζάκος Α., (2023), Ο ψηφιακός εργαζόμενος, το άρθρο 69 ν.4808/2021 και η διεύρυνση των νομικών εννοιών «εξαρτημένη εργασία» και «διευθυντικό δικαίωμα»-Κριτική δογματική ανάλυση, *ΕΕργΔ*, Τόμος 82<sup>ος</sup>, Τεύχος 4, σσ. 412-414

<sup>154</sup> Αντίθετη άποψη εκφράζεται σε Ορφανίδης Γ., (2023), Το τεκμήριο της εξάρτησης-οικονομική προσέγγιση, *ΔΕΕ*, 8-9/2023, σ. 995, ο οποίος υποστηρίζει ότι de lege lata η ρύθμιση του τεκμηρίου δεν μπορεί να παρακαμφθεί, αλλά προτείνει να εμπλουτιστεί με την άγραφη προϋπόθεση ότι τα δικαιώματα του άρθρου 69 ασκούνται και στην πράξη.



στο άρθρο 3 ΑΚ<sup>155</sup> και εκ του λόγου αυτού τα δικαστήρια οφείλουν να μην το εφαρμόσουν. Δεύτερον, η κρίση του Δικαστηρίου εξαρτάται από το πώς λειτουργεί η σχέση στην πράξη, ώστε, εάν διαγνωστεί ότι ο εργαζόμενος δεν δύναται να ασκήσει τα δικαιώματα του άρθρου 69, τότε οι αρνητικές ενδείξεις που συνθέτουν το τεκμήριο να μην έχουν καμία πρακτική σημασία. Τρίτον, εφόσον θεωρηθεί ότι ο νομοθέτης προβαίνει ο ίδιος σε νομικό χαρακτηρισμό της σχέσης μέσω της θέσπισης αρνητικών τεκμηρίων, τα Δικαστήρια οφείλουν να μην εφαρμόσουν το τεκμήριο ως αντίθετο στα άρθρα 26 παρ. 3 και 87 παρ. 1 και 2 του Συντάγματος<sup>156</sup>.

## 2.4. Κριτική επί της ρύθμισης του νέου τεκμηρίου

### 2.4.1. Η ενεργοποίηση του τεκμηρίου «βάσει της σύμβασης»

Η ρύθμιση του νέου τεκμηρίου φαίνεται εξ αρχής προβληματική εξαιτίας της διατύπωσης «...εφόσον ο πάροχος υπηρεσιών δικαιούται, βάσει της σύμβασης του, σωρευτικά...», με την οποία υποδηλώνεται πως το τεκμήριο πληρούται απλά με την καταγραφή των τεσσάρων κριτηρίων στους όρους της σύμβασης<sup>157</sup>. Αυτό σημαίνει ότι ο έλεγχος πλήρωσης των κριτηρίων του τεκμηρίου καθίσταται τυπικός και εξαντλείται πρακτικά στην ανάγνωση του περιεχομένου της σύμβασης, ενώ το γεγονός πως η σύμβαση αναγνωρίζει στον απασχολούμενο όλα τα δικαιώματα που αναφέρονται στο άρθρο 69, δεν σημαίνει ότι αυτά ισχύουν και στην πραγματικότητα. Δεδομένου πως οι όροι χρήσης (που αποτελούν τη σύμβαση) είναι συνήθως προδιατυπωμένοι και μονομερώς διαμορφωμένοι από την πλατφόρμα, η ρύθμιση του άρθρου 69 διευκολύνει, αν όχι υποδεικνύει, στις πλατφόρμες τα στοιχεία που πρέπει να συμπεριλάβουν στη σύμβαση για να ενεργοποιήσουν το τεκμήριο<sup>158</sup>. Αυτή η ερμηνεία της διάταξης οδηγεί στο συμπέρασμα ότι η εν λόγω νομοθετική ρύθμιση ευνοεί τον ψευδή ή εσφαλμένο νομικό χαρακτηρισμό της σχέσης με τη διαμόρφωση της σύμβασης από μέρος του εργοδότη με τρόπο που να εκφεύγει του εργατικού δικαίου<sup>159</sup>. Επιπλέον, οι πλατφόρμες

<sup>155</sup> Βλ. άρθρο 3 ΑΚ «*Η ιδιωτική βούληση δεν μπορεί να αποκλείσει την εφαρμογή κανόνων δημόσιας τάξης*»

<sup>156</sup> Βλ. άρθρο 26 παρ. 3 Συντάγματος «*Η δικαστική λειτουργία ασκείται από τα δικαστήρια· οι αποφάσεις τους εκτελούνται στο όνομα του Ελληνικού Λαού*» και άρθρο 87 παρ. 1 και 2 του Συντάγματος «*1. Η δικαιοσύνη απονέμεται από δικαστήρια συγκροτούμενα από τακτικούς δικαστές, που απολαμβάνουν λειτουργική και προσωπική ανεξαρτησία. 2. Οι δικαστές κατά την άσκηση των καθηκόντων τους υπόκεινται μόνο στο Σύνταγμα και στους νόμους και σε καμία περίπτωση δεν υποχρεούνται να συμμορφώνονται με διατάξεις που έχουν τεθεί κατά κατάλυση του Συντάγματος*»

<sup>157</sup> Υπέρ της άποψης ότι ο νόμος αρκείται στην συμπερίληψη των τεσσάρων κριτηρίων στο κείμενο της (συνήθως προδιατυπωμένης) σύμβασης, δίχως να αναζητείται ο τρόπος εκτέλεση της σύμβασης στην πράξη, συντάσσονται μεταξύ άλλων οι Καζάκος Α., (2023), ο.π., σ. 388,405, 414, Ζερδελής Δ., (2023), ο.π., σ. 152, 161, Καίσαρη Α., (2021), ο.π., σ.1115

<sup>158</sup> Καζάκος Α., (2023), ο.π., σ. 405

<sup>159</sup> Καζάκος Α., (2023), ο.π., σσ. 406-407

εκφεύγουν ευκολότερα του ελέγχου (λ.χ. από Σ.ΕΠ.Ε./ΕΦΚΑ), διότι με την επίδειξη συμβάσεων, που αναγνωρίζουν στους απασχολούμενους όλα τα δικαιώματα της δεύτερης παραγράφου του άρθρου 69, τεκμαίρεται ότι δεν τους απασχολούν ως μισθωτούς. Επέρχεται, έτσι, μία τυπική «νομιμοποίησή» τους<sup>160</sup>. Η τελική κρίση, πάντως, περί του ορθού νομικού χαρακτηρισμού της σχέσης ανήκει στον Δικαστή, ο οποίος δεν δεσμεύεται από οποιονδήποτε χαρακτηρισμό κι εάν έδωσαν τα μέρη στη σύμβαση. Έτσι, ακόμη κι εάν πληρούνται τύποις τα κριτήρια του τεκμηρίου, η κρίση του θα βασιστεί στο εάν τα δικαιώματα που προβλέπονται στο κείμενο της σύμβασης ασκούνται εν τοις πράγμασι από τους απασχολούμενους<sup>161</sup>.

Από την άλλη πλευρά, θα μπορούσε να υποστηριχθεί πως η διατύπωση «βάσει της σύμβασης του» δεν αναφέρεται αυστηρά στους τυπικούς όρους της σύμβασης, αλλά επεκτείνεται και στο πραγματικό μέρος της σύμβασης, δηλαδή στον τρόπο που εφαρμόζεται στην πράξη. Τούτο διότι τόσο η σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών όσο και η σύμβαση έργου υπέρ των οποίων λειτουργεί το τεκμήριο είναι άτυπες, δηλαδή δεν είναι υποχρεωτικό εκ του νόμου να περιβληθούν τον έγγραφο τύπο. Οι όροι της σύμβασης σε αυτήν την περίπτωση συνάγονται από τον τρόπο που λειτουργούν τα συμβαλλόμενα μέρη κατά την εκτέλεσή της.

Η γνώμη της γράφουσας εν προκειμένω συντάσσεται με την πρώτη άποψη περί ενεργοποίησης του τεκμηρίου με την απλή συμπερίληψη των κριτηρίων στο κείμενο της σύμβασης. Η γνώμη αυτή θεμελιώνεται, αρχικά, στο άρθρο 72 του ν. 4808/2021, όπου προβλέπεται η υποχρέωση της πλατφόρμας να ενημερώνει τους απασχολούμενους με σχέση ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου σχετικά με τους όρους εργασίας τους, παραδίδοντας σε αυτούς, με φυσικό τρόπο ή μέσω διαδικτύου, ψηφιακό ή έγγραφο «αντίγραφο της σύμβασης», σε χρόνο πριν την έναρξη παροχής των υπηρεσιών τους. Αυτό αποτελεί ένδειξη ότι ο όρος «σύμβαση» στο άρθρο 69 χρησιμοποιείται, επίσης, για να εκφράσει την γραπτή σύμβαση. Επιπλέον, παρ' όλο που τα κριτήρια αντλούνται από την Διάταξη του ΔικΕΕ επί της υπόθεσης Yodel, βάσει της οποίας η συνδρομή των τεσσάρων κριτηρίων οδηγεί στον χαρακτηρισμό του απασχολούμενου ως ανεξάρτητου, ο Έλληνας νομοθέτης απαλείφει το μέρος που προβλέπει ότι παράλληλα η ανεξαρτησία του απασχολούμενου θα πρέπει να είναι και πραγματική και δεν είναι δυνατή η θεμελίωση σχέσης εξάρτησης μεταξύ των μερών. Η παράλειψη του δεύτερου μέρους της

---

<sup>160</sup> Καίσαρη Α., (2021), ο.π., σ.1115

<sup>161</sup> Λαδάς Δ., (2021), Η προοπτική νομοθετικής ρύθμισης του CROWDWORKING, ΔΕΕ, 6/2021, σ. 753 και Πατσουράκης Ν., (2021), ο.π., σ. 687

διάταξης υποδεικνύει πως ο νομοθέτης αρκείται στη φαινομενική ανεξαρτησία των απασχολούμενων, που επιτυγχάνεται μέσω της πλήρωσης των όρων του τεκμηρίου στο κείμενο της (έγγραφης ή ψηφιακής) σύμβασης. Αυτό οδηγεί μεν σε μία εκ πρώτης όψεως νομιμοποίηση ψευδεπίγραφων συμβάσεων, αλλά δεν στερεί από τον απασχολούμενο τη δυνατότητα να διεκδικήσει τον ορθό νομικό χαρακτηρισμό της σχέσης, διότι, όπως προαναφέρθηκε, τα Δικαστήρια δεν δεσμεύονται από τον χαρακτήρα που προσέδωσαν τα μέρη<sup>162</sup> και βάσει της πάγιας νομολογίας τους οφείλουν να προβαίνουν σε διορθωτική ερμηνεία της διάταξης, ώστε να συνεκτιμούν τις πραγματικές συνθήκες απασχόλησης και τις ιδιαιτερότητες της σχέσης<sup>163</sup>.

#### **2.4.2. Η κατανομή του βάρους απόδειξης**

Στο αστικό δικονομικό δίκαιο, το οποίο εφαρμόζεται και επί των εργατικών διαφορών, το μαχητό τεκμήριο αποτελεί κανόνα κατανομής του βάρους της απόδειξης. Αυτός που επικαλείται το μαχητό τεκμήριο επιβαρύνεται με την απόδειξη μόνο του γεγονότος που αποτελεί τη βάση του τεκμηρίου, ενώ ο αντίδικος επιβαρύνεται με την ανατροπή του τεκμηρίου. Τα τεκμήρια τίθενται προς διευκόλυνση της δικονομικής θέσης του διαδίκου που φέρει το βάρος απόδειξης, ο οποίος βρίσκεται σε πιο αδύναμη θέση από τον αντίδικο, είτε λόγω της φύσης της σχέσης του με τον αντίδικο, είτε διότι είναι δυσχερής η συλλογή αποδεικτικών μέσων<sup>164</sup>.

Εν προκειμένω, το τεκμήριο υπέρ της ανεξάρτητης απασχόλησης του άρθρου 69 δεν τίθεται προς όφελος του απασχολούμενου, ο οποίος θέλει να αποδείξει την ύπαρξη σχέσης εξαρτημένης εργασίας, αλλά προς όφελος της πλατφόρμας, η οποία αρκεί να επικαλεστεί την συνδρομή των τεσσάρων κριτηρίων στη σύμβαση για να θεμελιώσει την ισχύ του τεκμηρίου<sup>165</sup>. Δεδομένου ότι στην περίπτωση των μαχητών τεκμηρίων η απόδειξη του αντιθέτου, δεν συνιστά ανταπόδειξη αλλά κύρια απόδειξη, ο απασχολούμενος φέρει το βάρος της κύριας απόδειξης του ισχυρισμού του ότι η σύμβασή που τον συνδέει με την πλατφόρμα έχει το χαρακτήρα εξαρτημένης εργασίας, όπως άλλωστε θα συνέβαινε και στην περίπτωση που δεν υπήρχε το τεκμήριο βάσει του

---

<sup>162</sup> ΟΛΑΠ 18/2006 (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ)

<sup>163</sup> ΟΛΑΠ 28/2005 (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ)

<sup>164</sup> Νίκας Ν., (2021), *Πολιτική δικονομία*, τόμος ΙΙ., 2η έκδοση, Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Σάκκουλας σ. 494 επ.

<sup>165</sup> Αντίθετη άποψη βλ. σε Ληξουριώτης Ι., (2021), ο.π., σ. 226, ο οποίος υποστηρίζει ότι η δυσμενέστερη καθίσταται η δικονομική θέση της πλατφόρμας, η οποία καλείται να ανταποδείξει την ύπαρξη και των τεσσάρων κριτηρίων σωρευτικά και πέραν της σύμβασης, δηλαδή να αποδείξει ότι αυτές λειτουργούν και θα μπορούσαν να λειτουργήσουν πραγματικά. Πέραν τούτου υποστηρίζει ότι ο εργαζόμενος δύναται να αποδείξει τους ισχυρισμούς του με βάση «τα πατροπαράδοτα και δοκιμασμένα νομολογιακά κριτήρια».

άρθρου 338 παρ. 1 ΚΠολΔ. Το σχήμα αυτό είναι παράδοξο, διότι ο απασχολούμενος βρίσκεται καταφανώς σε πιο αδύναμη θέση σε σχέση με την πλατφόρμα ως προς τα μέσα απόδειξης που διαθέτει<sup>166</sup>. Καλείται ο απασχολούμενος να συγκεντρώσει αποδείξεις σχετικά με τον τρόπο λειτουργίας της πλατφόρμας, δηλαδή σχετικά με την αλγοριθμική διαχείριση, και να αποδείξει πώς λαμβάνονται οι αυτοματοποιημένες αποφάσεις της και πώς αυτές επηρεάζουν τις συνθήκες εργασίας του. Πέραν του ότι οι πληροφορίες αυτές βρίσκονται στη σφαίρα επιρροής της πλατφόρμας, ακόμη κι εάν λάβουν πρόσβαση σε αυτές πολλές φορές είναι δύσκολη η κατανόησή τους και συνακόλουθα η χρήση τους ενώπιον της δικαιοσύνης<sup>167</sup>. Επομένως, η ανατροπή του τεκμηρίου καθίσταται υπέρμετρα δυσχερής.

Πέραν τούτου, το τεκμήριο του άρθρου 69 έχει εγείρει προβληματισμό ως προς το εάν επιβαρύνει τον εργαζόμενο με πρόσθετο αποδεικτικό βάρος<sup>168</sup>. Για την ανατροπή του τεκμηρίου του άρθρου 69 το βάρος απόδειξης της ύπαρξης εξαρτημένης εργασίας επιρρίπτεται στον εργαζόμενο, όπως θα συνέβαινε και, εάν δεν υπήρχε το τεκμήριο, βάσει των γενικών διατάξεων του άρθρου 338 παρ. 1 ΚΠολΔ. Το ερώτημα που έχει εκφραστεί εν προκειμένω είναι, μήπως, πέραν των κλασσικών κριτηρίων της εξάρτησης, ο εργαζόμενος καλείται να ανταποδείξει επιπλέον τα τέσσερα κριτήρια που ενεργοποιούν το τεκμήριο. Αυτό προϋποθέτει, όμως, ότι η επίκληση και η απόδειξη των κριτηρίων από την πλατφόρμα έχουν την δυνατότητα να ακυρώσουν/ανατρέψουν την απόδειξη της εξάρτησης. Η σκέψη αυτή απορρίπτεται για διάφορους λόγους. Αρχικά, τα κριτήρια του άρθρου 69 δεν αποκλείουν εξ αρχής την σχέση εξαρτημένης εργασίας, αλλά υπό προϋποθέσεις μπορούν να εντοπιστούν σε αυτήν<sup>169</sup>. Επομένως, εάν η πλατφόρμα αποδείξει ότι παραχωρεί όλα τα δικαιώματα του άρθρου 69 στον εργαζόμενο και ο

---

<sup>166</sup> Τραυλός-Τζανετάτος Δ., (2021, Μάιος 18), *Η εργασία μέσα από ψηφιακές πλατφόρμες – Κριτική του νομοσχεδίου Χατζηδάκη*, διαθέσιμο σε: <https://slpress.gr/oikonomia/i-ergasia-mesa-apo-psifiakes-platformes-kritiki-toy-nomoschediyo-chatzidaki/>

<sup>167</sup> Δούκα Β., (2022), ο.π., σ. 240 όπου αναφέρεται ότι οι εργαζόμενοι ενδέχεται «να είναι εκτεθειμένοι σε ενέργειες και αποφάσεις που λαμβάνονται από αλγορίθμους ή με την βοήθεια τούτων που πολλές φορές είναι δύσκολο να γίνουν κατανοητές ώστε να αμφισβητηθεί η ορθότητά τους», στο ίδιο σ. 260 όπου αναφέρεται ότι «ιδίως στις περιπτώσεις που χρησιμοποιούνται αλγόριθμοι του τύπου μαύρο κουτί «black box» δεν είναι καν εφικτή η παροχή τέτοιων εξηγήσεων» και στο ίδιο σ. 269 όπου αναφέρεται ότι η συνεχής ανάπτυξη των συστημάτων τεχνητής νοημοσύνης «που οδηγεί σε νέα άγνωστα πεδία ως προς τον τρόπο της λειτουργίας τους και τις συνέπειές τους, δεν μας είναι ακόμη πλήρως γνωστή και κατανοητή»

<sup>168</sup> Καζάκος Α., (2023), ο.π., σ. 414 επ.

<sup>169</sup> Βλ. σχετική ανάλυση σε Καζάκο Α., (2023), ο.π., σσ. 416-417, όπου αναφέρεται ότι α) η χρήση υποκαταστάτων δεν απαγορεύεται στην εξαρτημένη εργασία, αλλά μπορεί να συμφωνηθεί μεταξύ των μερών, β) η δυνατότητα επιλογής των έργων από τον εργαζόμενο δεν αποκλείεται στην εξαρτημένη εργασία, αλλά μπορεί επίσης να συμφωνηθεί, γ) η δυνατότητα εργασίας σε πολλαπλούς εργοδότες, ακόμα και ανταγωνιστές δεν αποκλείει την ύπαρξη σχέσης εξαρτημένης εργασίας, αφού ακόμη και το δίκαιο της κοινωνικής ασφάλισης επιτρέπει την ασφάλιση σε πολλαπλούς εργοδότες και δ) η δυνατότητα επιλογής του χρόνου απασχόλησης δεν αποκλείεται στην εξαρτημένη εργασία, αλλά μπορεί να συμφωνηθεί μεταξύ των μερών

εργαζόμενος αποδειξεί ότι υπάρχουν στοιχεία εξάρτησης, η κρίση του Δικαστηρίου θα εξαρτηθεί από την αναζήτηση των στοιχείων εξάρτησης και τον βαθμό, στον οποίο εντοπίζονται αυτά. Επιπλέον, έχει υποστηριχθεί πως τα κριτήρια του τεκμηρίου αποτελούν αρνητικές ενδείξεις (δηλαδή ενδείξεις κατά της εξάρτησης), οι οποίες δεν πρέπει να αξιολογούνται από το Δικαστήριο, όταν επιβάλλονται από τον εργοδότη προς εξυπηρέτηση των δικών του συμφερόντων<sup>170</sup>. Έτσι, καταλήγουμε στο συμπέρασμα πως ο εργαζόμενος φέρει το βάρος της απόδειξης μόνο των ενδείξεων ύπαρξης εξαρτημένης εργασίας.

Κατά τη γνώμη της γράφουσας δεν εντοπίζεται ιδιαίτερη πρακτική σημασία στη θέσπιση του τεκμηρίου του άρθρου 69 πρώτον, διότι ο εργαζόμενος βρίσκεται στην ίδια δικονομική θέση ως προς την κατανομή του βάρους απόδειξης, που θα βρισκόταν και χωρίς την ύπαρξη του τεκμηρίου και δεύτερον, διότι τα κριτήρια του άρθρου 69 αποτελούν ήδη κατά τη νομολογία ενδείξεις ύπαρξης σχέσης ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου, ώστε η βάση του τεκμηρίου να είναι ίδια με το τεκμαιρόμενο γεγονός. Αυτό που ενδεχομένως έχει πρακτικό ενδιαφέρον είναι το γεγονός πως ο νόμος προϋποθέτει σωρευτική συρροή όλων των κριτηρίων στην έννομη σχέση, ώστε να είναι ευκολότερη η ανατροπή του τεκμηρίου με την απόδειξη από μέρους του εργαζομένου ότι έστω και ένα εκ των δικαιωμάτων δεν μπορεί να ασκηθεί στην πράξη.

Η μη συνδρομή του τεκμηρίου δεν τεκμαίρει εξ αντιδιαστολής την ύπαρξη σχέσης εξαρτημένης εργασίας, αλλά την εφαρμογή του γενικού κανόνα του άρθρου 338 παρ. 1 ΚΠολΔ<sup>171</sup>. Εφόσον συντρέχουν οι προϋποθέσεις του τεκμηρίου του άρθρου 1 του ν. 3846/2010 υπέρ της εξάρτησης, ο εργαζόμενος μπορεί να το επικαλεστεί και να αντιστρέψει το βάρος απόδειξης.

#### **2.4.3. Η σχέση του τεκμηρίου με το ενωσιακό δίκαιο**

Αναφορικά με τον λόγο θέσπισης ενός αρνητικού τεκμηρίου, έναντι ενός θετικού, έχει υποστηριχθεί πως το τεκμήριο υπέρ της ανεξάρτητης απασχόλησης είναι πιο συμβατό με τα άρθρα 49 και 56 της ΣΛΕΕ περί ελεύθερης εγκατάστασης και παροχής υπηρεσιών εντός της Ένωσης<sup>172</sup>. Η θέση αυτή θεμελιώνεται σε απόφαση που εξέδωσε το

---

<sup>170</sup> Βλ. σχετική ανάλυση σε Καζάκο Α., (2023), ο.π., σσ. 386-390, ο οποίος θεμελιώνει αυτήν την άποψη στο γεγονός ότι τα Δικαστήρια δεν δεσμεύονται από τον νομικό χαρακτηρισμό που προσέδωσαν τα μέρη (εν προκειμένω η πλατφόρμα) και δεν αξιολογούν ενδείξεις κατά της εξάρτησης που επιβάλλει μονομερώς ο εργοδότης με προφανή σκοπό την καταστρατήγηση της εργατικής νομοθεσίας, αλλά ελέγχουν εάν ο εργαζόμενος πράγματι έχει επιλέξει και ασκεί στην πράξη τις ελευθερίες ενός ελεύθερου επαγγελματία.

<sup>171</sup> Καίσαρη Α., (2021), ο.π., σ. 1114-1115

<sup>172</sup> Πατσουράκης Ν., (2021), ο.π., σ. 685

ΔικΕΕ επί προσφυγής της Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων κατά της Γαλλικής Δημοκρατίας, με την οποία απεφάνθη ότι «η Γαλλική Δημοκρατία επιβάλλοντας τεκμήριο μισθωτής εργασίας στους καλλιτέχνες οι οποίοι έχουν αναγνωρισθεί ως παρέχοντες υπηρεσίες εγκατεστημένοι στο κράτος καταγωγής τους, όπου παρέχουν συνήθως ανάλογες υπηρεσίες, παρέβη τις υποχρεώσεις που υπέχει από το άρθρο 49 ΕΚ»<sup>173</sup>. Κατ' αντιστοιχία θα μπορούσε να θεωρηθεί ότι η θέσπιση ενός τεκμηρίου υπέρ της εξαρτημένης απασχόλησης, ενδεχομένως να απέτρεπε πλατφόρμες, οι οποίες εδράζονται σε κράτος-μέλος εκτός της Ελλάδος, να δραστηριοποιηθούν στη χώρα μας, δεδομένου ότι θα «επιβαρύνονταν» a priori με εργοδοτικές υποχρεώσεις, όπως για παράδειγμα η καταβολή εργοδοτικών εισφορών ή και αντίστοιχα θα αποθάρρυνε αλλοδαπούς εργαζόμενους να παράσχουν τις υπηρεσίες τους στην Ελλάδα. Σύμφωνα δε, με πάγια νομολογία της Ε.Ε.<sup>174</sup>, ως «περιορισμός της ελευθερίας εγκατάστασης υπηκόου ενός κράτους μέλους σε ένα άλλο», που απαγορεύεται ρητά με το άρθρο 49 της ΣΛΕΕ, νοούνται και τα μέτρα που, μολονότι εφαρμόζονται χωρίς διάκριση βάσει υπηκοότητας, εντούτοις μπορούν να παρεμποδίσουν ή να καταστήσουν λιγότερο ελκυστική την άσκηση της ελευθερίας εγκαταστάσεως.

Βέβαια, η αιτιολογία αυτή δεν κρίνεται πειστική, ούτε είναι η κρατούσα. Η θέση ότι το τεκμήριο υπέρ της εξαρτημένης απασχόλησης αντίκειται στο ενωσιακό δίκαιο δεν μπορεί να γενικευθεί βάσει μίας απόφασης του ΔικΕΕ, που έκρινε την υπόθεση ad hoc. Ειδάλλως, θα οδηγούμασταν στο παράδοξο συμπέρασμα ότι αντίκειται στο ενωσιακό δίκαιο τόσο το τεκμήριο υπέρ της εξαρτημένης απασχόλησης, που υιοθετούν πολλά κράτη-μέλη (συμπεριλαμβανομένης και της Ελλάδας με το ν. 3846/2010), όσο και το τεκμήριο υπέρ της μισθωτής απασχόλησης που προβλέπει η Πρόταση-Οδηγίας της Επιτροπής της Ε.Ε., για την οποία έχουν έλθει σε προσωρινή συμφωνία τα όργανα της Ε.Ε.

---

<sup>173</sup> Βλ. ΔικΕΕ C-255/04, σκ. 38 «*En προκειμένω, διαπιστώνεται ότι το επίμαχο τεκμήριο μισθωτής εργασίας συνιστά, ανεξαρτήτως του αν είναι ευχερές ή δυσχερές να ανατραπεί, εμπόδιο στην ελεύθερη παροχή υπηρεσιών, υπό την έννοια του άρθρου 49 ΕΚ. Πράγματι, ακόμη και αν δεν στερεί, υπό στενή έννοια, τους εν λόγω καλλιτέχνες από τη δυνατότητα ασκήσεως της δραστηριότητάς τους στη Γαλλία ως ελεύθερων επαγγελματιών, συνεπάγεται ωστόσο για αυτούς μειονέκτημα ικανό να παρακωλύει τις δραστηριότητές τους ως παρεχόντων υπηρεσίες. Προκειμένου να αποφευχθεί ο χαρακτηρισμός της συμβάσεώς τους ως συμβάσεως εργασίας, πράγμα το οποίο συνεπάγεται πρόσθετες δαπάνες λόγω της υποχρεώσεως καταβολής, στη Γαλλία, συνδρομών ή εισφορών για την υπαγωγή τους στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισεως των μισθωτών καθώς και για την υπαγωγή στο σύστημα των αδειών μετ' αποδοχών, πρέπει να αποδείξουν ότι δεν ενεργούν στο πλαίσιο εξαρτημένης εργασίας, αλλά, αντιθέτως, ως ελεύθεροι επαγγελματίες. Έτσι, το επίμαχο τεκμήριο μισθωτής εργασίας μπορεί να αποθαρρύνει, αφενός, τους εν λόγω καλλιτέχνες από την παροχή των υπηρεσιών τους στη Γαλλία και, αφετέρου, τους Γάλλους οργανωτές θεαμάτων να προσλαμβάνουν τέτοιους καλλιτέχνες» ECLI:EU:C:2006:401*

<sup>174</sup> Βλ. ενδεικτικά απόφαση ΔικΕΕ C-201/15, σκ. 48, ECLI:EU:C:2016:972 & προτάσεις γεν. εισαγγελέα Kokott J. στην υπόθεση ΔικΕΕ C-323/18, σκ. 43,44 ECLI:EU:C:2019:567

## 2.5. Εναλλακτικές-συμπληρωματικές λύσεις στο ζήτημα του νομικού χαρακτήρισμού της απασχόλησης μέσω πλατφόρμας

Η θέσπιση του παραπάνω τεκμηρίου δεν φαίνεται να άμβλυνε το πρόβλημα του εσφαλμένου χαρακτήρισμού της σύμβασης των απασχολούμενων μέσω πλατφόρμας, αλλά περισσότερο έθεσε κατευθυντήριες οδηγίες προς τις πλατφόρμες σχετικά με το πώς να «νομιμοποιούν» εκ πρώτης όψεως τις σχέσεις τους με τους εργαζόμενους τους, εκφεύγοντας των υποχρεώσεων του εργατικού και κοινωνικοασφαλιστικού δικαίου. Εφόσον, όμως, στην πράξη αποδεικνύεται πως η προσωπική εξάρτηση του απασχολούμενου από την πλατφόρμα είναι έντονη, το Δικαστήριο θα μπορέσει εύκολα να προβεί σε αναχαρακτηρισμό της σχέσης. Το πρόβλημα του ορθού νομικού χαρακτήρισμού της σχέσης εντοπίζεται στις περιπτώσεις εκείνες που το διευθυντικό δικαίωμα εμφανίζεται εξασθενημένο, με άλλη μορφή -πέραν των κλασικών-, ή και καθόλου, όπως δηλαδή στην απασχόληση μέσω πλατφόρμας. Στις περιπτώσεις αυτές, ο απασχολούμενος δεν μπορεί να χαρακτηριστεί μισθωτός βάσει του κριτηρίου της προσωπικής εξάρτησης, αλλά λόγω της οικονομικής εξάρτησής του από την πλατφόρμα χρήζει της προστασίας του εργατικού δικαίου.

Η κρατούσα πρόταση για την αντιμετώπιση του αμέσως προαναφερόμενου προβλήματος είναι η διεύρυνση της έννοιας του μισθωτού<sup>175</sup>. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί με τον εμπλουτισμό του κλασικού κριτηρίου της προσωπικής εξάρτησης με συμπληρωματικά/εναλλακτικά κριτήρια, όπως είναι ο ετεροκαθορισμός<sup>176</sup> της εργασίας. Για την ανεύρεση στοιχείων ετεροκαθορισμού αξιοποιείται τόσο η θεωρία της προσωπικής εξάρτησης όσο και η θεωρία της οικονομικής εξάρτησης. Η οικονομική εξάρτηση του εργαζομένου εξωτερικεύεται με την αδυναμία του απασχολούμενου να αναπτύξει ο ίδιος ανεξάρτητη επιχειρηματική δραστηριότητα διότι διαθέτει όλη την εργασιακή του δύναμη σε ένα πρόσωπο (τον εργοδότη) και προς όφελος του τελευταίου. Ενδείξεις οι οποίες συνηγορούν στην ύπαρξη οικονομικής εξάρτησης από έναν εργοδότη είναι η έλλειψη επιχειρηματικής οργάνωσης του απασχολούμενου, στο πλαίσιο της οποίας να αξιοποιεί δικό του προσωπικό και εξοπλισμό, η ένταξή του στην οργανωτική δομή του εργοδότη, η αδυναμία λήψης επιχειρηματικών αποφάσεων, η μη συμμετοχή στους επιχειρηματικούς κινδύνους της εργασίας του και αντίστοιχα η αδυναμία

<sup>175</sup> Καζάκος Α., (2023), ο.π., σσ. 421-426

<sup>176</sup> Ο όρος αυτός δεν χρησιμοποιείται από τα ελληνικά δικαστήρια, αλλά συναντάται από τους θεωρητικούς σε: Ζερδελής Δ., (2023), ο.π., σ.149 επ., Καζάκος Α., (2023), ο.π., σ. 422, Γιαννακούρου Μ., (2021), ο.π., σ. 997, Δερμιτζάκη Φ., (2010), Η έννοια της εξαρτημένης εργασίας στη νομολογία και πρόσφατες εξελίξεις- Με αφορμή την απόφαση 1544/2009 του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών, ΔΕΕ, 2/2010, σ. 148-149

πρόσβασής του σε επιχειρηματικές ευκαιρίες στην αγορά<sup>177</sup>. Το κριτήριο της οικονομικής εξάρτησης κρίνεται ιδιαίτερα χρήσιμο στην απασχόληση μέσω πλατφόρμας<sup>178</sup>, όπου το διευθυντικό δικαίωμα υποχωρεί, διότι ο απασχολούμενος είναι ελεύθερος να επιλέξει τον τόπο, τρόπο και χρόνο απασχόλησής του. Ενδείξεις οικονομικής εξάρτησης θα μπορούσαν να θεωρηθούν μεταξύ άλλων το γεγονός ότι η εργασία στην πλατφόρμα αποτελεί το κύριο μέσο βιοπορισμού του απασχολούμενου (λ.χ. πορίζεται από αυτήν το 75% του εισοδήματός του<sup>179</sup>), ότι ο απασχολούμενος χρησιμοποιεί για την εργασία του εξοπλισμό της πλατφόρμας (π.χ. δίκυκλο, υπολογιστή ή άλλη ηλεκτρονική συσκευή), ότι παρέχει την εργασία του υπό την επωνυμία της πλατφόρμας, ότι φοράει στολή που του υποδεικνύει η πλατφόρμα, ότι παρέχει την εργασία του αυτοπροσώπως, ότι δεν καθορίζει ο ίδιος ελεύθερα την αμοιβή του, ότι αμείβεται από την πλατφόρμα κι όχι απευθείας από τον πελάτη, ότι απαγορεύεται να αναπτύξει επαγγελματικές σχέσεις με τους πελάτες της πλατφόρμας και να «χτίσει» το δικό του πελατολόγιο ή ότι παρέχει την εργασία του κατ' αποκλειστικότητα ή κυρίως στην πλατφόρμα, ώστε να μην του καταλείπεται χρόνος για να αναπτύξει πελατολόγιο. Οι ενδείξεις αυτές δεν είναι σε θέση από μόνες τους να οδηγήσουν στο συμπέρασμα της εξαρτημένης εργασίας, αλλά θα πρέπει να συνεκτιμηθούν συνολικά οι συνθήκες εργασίας και να αναζητηθεί ο λόγος, που δικαιολογεί την ανάγκη υπαγωγής του προσώπου στις προστατευτικές διατάξεις του εργατικού δικαίου. Έτσι, εάν καθίσταται πρόδηλο πως ο απασχολούμενος, παρότι ανεξάρτητος επαγγελματίας, αδυνατεί εκ των πραγμάτων να δραστηριοποιηθεί επιχειρηματικά στην αγορά λόγω της συνδρομής μίας ή περισσότερων εκ των παραπάνω ενδείξεων, τότε θα ήταν εύλογο να χρήζει αντίστοιχης προστασίας με των μισθωτών.

---

<sup>177</sup> Ζερδελής Δ., (2023), ο.π., σ. 149 επ.

<sup>178</sup> Χαρακτηριστικό παράδειγμα πλατφόρμας, στην οποία εντοπίζονται στοιχεία ετεροκαθορισμού της εργασίας με την παραπάνω έννοια είναι η περίπτωση της Uber. Σύμφωνα με την κρίση του Ανώτατου Αγγλικού Δικαστηρίου (Uber BV v Aslam (2021) UKSC 5 σκ. 100 και 101), η πλατφόρμα έχει διαμορφώσει, έτσι, τον τρόπο παροχής των υπηρεσιών μεταφοράς, ώστε ο οδηγός να αδυνατεί να αναπτύξει ατομική επιχειρηματική δραστηριότητα και να φαίνεται ως ένα αναπόσπαστο μέρος των υπηρεσιών της πλατφόρμας. Σε αυτό συνηγορούν, μεταξύ άλλων, η απαγόρευση ανταλλαγής στοιχείων επικοινωνίας με τον πελάτη, η επιλογή του οδηγού αυτοματοποιημένα από την πλατφόρμα από ένα σύνολο «ανώνυμων» οδηγών, η καταβολή του κόμιστρου στην πλατφόρμα και η πληρωμή του οδηγού από την πλατφόρμα.

<sup>179</sup> Κατ' αντιστοιχία προς την φορολογική ρύθμιση του 12 παρ. 2στ) ν. 4172/2013 για την υπαγωγή ελεύθερων επαγγελματιών στην φορολογία μισθωτών, εφόσον αποκομίζουν το 75% των ακαθάριστων εσόδων τους από ένα μόνο πρόσωπο, και την ισπανική ρύθμιση, σύμφωνα με την οποία οικονομικά εξαρτημένος αυτοαπασχολούμενος θεωρείται αυτός που αποκομίζει το 75% του εισοδήματός του από έναν μόνο πελάτη σε: Pereiro C.J., (2008), The status of self-employed workers in Spain, *International Labour Review*, Vol. 147, No. 1, pp. 93-94



Πέραν τούτου, λύση θα μπορούσε να αποτελέσει και η ενιαία ρύθμιση του θέματος σε ενωσιακό επίπεδο, με τη θέσπιση σχετικής Οδηγίας. Ήδη βρίσκεται σε στάδιο προσωρινής συμφωνίας η Πρόταση-Οδηγία της Επιτροπής της Ε.Ε.<sup>180</sup> για την βελτίωση των συνθηκών της εργασίας μέσω πλατφόρμας, η οποία προβλέπει μεταξύ άλλων ελάχιστα όρια προστασίας των απασχολούμενων, επιβάλλει υποχρεώσεις διαφάνειας, λογοδοσίας, ενημέρωσης στην πλατφόρμα και το σημαντικότερο εισάγει μαχητό τεκμήριο υπέρ της εξαρτημένης απασχόλησης.

Για την προστασία των απασχολούμενων που εργάζονται υπό αμφισβητούμενο νομικό καθεστώς, είναι διαδεδομένη η πρόταση δημιουργίας μίας ενδιάμεσης κατηγορίας απασχολούμενων μεταξύ μισθωτών και αυτοαπασχολούμενων, στους οποίους εφαρμόζεται επιλεκτικά η εργατική νομοθεσία<sup>181</sup>. Στο ελληνικό δίκαιο συναντούμε αποσπασματικά ρυθμίσεις για μία τρίτη κατηγορία απασχολούμενων, οι οποίοι δεν κατονομάζονται ρητώς, αλλά έχει κυριαρχήσει ο χαρακτηρισμός τους ως «οικονομικά εξαρτημένων αυτοαπασχολούμενων»<sup>182</sup>. Πρόκειται για πρόσωπα, που δεν είναι μισθωτοί, αλλά παρέχουν την εργασία τους κατά κύριο λόγο αυτοπροσώπως και υπό συνθήκες οικονομικής εξάρτησης, ώστε να προσομοιάζουν με μισθωτούς και χρήζουν της προστασίας μέρους του εργατικού δικαίου. Ο Έλληνας νομοθέτης δεν έχει προβεί σε μία συνολική ρύθμιση του καθεστώτος απασχόλησής τους, ούτε έχει προσδιορίσει τα κριτήρια ένταξης ενός προσώπου σε αυτήν την κατηγορία, αλλά προβαίνει σε μία περιπτωσιολογική ρύθμιση των δικαιωμάτων τους<sup>183</sup>. Συναντούμε, έτσι, εξομοίωση τους με τους μισθωτούς σε θέματα φορολογίας, ασφάλισης, συλλογικών δικαιωμάτων, δικαιώματος απεργίας, ασφάλειας και υγείας στην εργασία<sup>184</sup>. Η εξομοίωση δεν είναι οριζόντια σε όλους, αλλά εξαρτάται από την πλήρωση των ιδιαίτερων προϋποθέσεων που τίθενται στην εκάστοτε διάταξη. Στο πλαίσιο αυτό είναι αναγκαία η νομοθετική παρέμβαση για τον καθορισμό συγκεκριμένων κριτηρίων υπαγωγής των απασχολούμενων σε αυτήν την κατηγορία και η επέκταση σε αυτήν επιπλέον ρυθμίσεων

---

<sup>180</sup> Βλ. παρακάτω σε IV.3.

<sup>181</sup> Στεργίου Α., (2008), ο.π., σ. 753

<sup>182</sup> Ο όρος συναντάται μεταξύ άλλων σε Ζερδελής Δ., (2023), ο.π., σ. 1070 επ., Καζάκος Α., (2023), ο.π., σ. 424, Καίσαρη Α., (2021), ο.π., 1105,1116, Στεργίου Α., (2008), ο.π., σ. 748 επ.,

<sup>183</sup> Για περιπτωσιολογική ρύθμιση γίνεται λόγος και σε Καίσαρη Α., (2021), ο.π., 1105

<sup>184</sup> Βλ. μεταξύ άλλων άρθρα 70-72 ν. 4808/2021 που αναγνωρίζεται σε ανεξάρτητους επαγγελματίες που εργάζονται μέσω πλατφόρμας το δικαίωμα απεργίας, συλλογικής διαπραγματεύσεως, υποχρέωση της πλατφόρμας να προστατεύει την υγεία και ασφάλειά τους, υποχρέωση της πλατφόρμας να τους παρέχει ενημέρωση επί της σύμβασης και των δικαιωμάτων τους, άρθρο 39 παρ. 9 ν.4387/2016 για την υπαγωγή ανεξάρτητων επαγγελματιών στην ασφάλιση μισθωτών υπό τις εκεί προϋποθέσεις, άρθρο 12 παρ. 2στ) ν. 4172/2013 για την υπαγωγή ανεξάρτητων επαγγελματιών σε καθεστώς φορολογίας μισθωτού υπό τις εκεί προϋποθέσεις, άρθρο 1 παρ. 2 ν. 1876/1990 για την αναγνώριση δικαιώματος συλλογικών διαπραγματεύσεων σε ανεξάρτητους επαγγελματίες που παρέχουν εργασία υπό συνθήκες εξάρτησης

της εργατικής νομοθεσίας, όπως ο καθορισμός κατώτατου μισθού, η ασφαλιστική κάλυψη ασθενείας και εργατικών ατυχημάτων<sup>185</sup>. Το σχήμα της επέκτασης δικαιωμάτων του εργατικού δικαίου σε ανεξάρτητους επαγγελματίες συναντάται σε αρκετά ευρωπαϊκά κράτη, όπως την Ισπανία, την Αυστρία, την Γερμανία, την Ιταλία, την Ισπανία, το Ην.Βασίλειο και την Πορτογαλία<sup>186</sup>. Η αποτελεσματικότητά του, όμως, αμφισβητείται, διότι η δημιουργία μίας τρίτης κατηγορίας παρα-μισθωτών, οδηγεί σε ένταξη σε αυτήν την κατηγορία περισσότερων μισθωτών, παρά οικονομικά εξαρτημένων αυτοαπασχολούμενων. Τούτο διότι δίνεται κίνητρο στους εργοδότες να διαμορφώσουν τις συμβάσεις με τέτοιον τρόπο, ώστε οι μισθωτοί να εμφανίζονται ως οικονομικά εξαρτημένοι αυτοαπασχολούμενοι<sup>187</sup>.

Τέλος, πρόταση για τυχόν επέκταση όλων των προστατευτικών διατάξεων του εργατικού δικαίου στα πρόσωπα, που δεν μπορούν να χαρακτηριστούν ως μισθωτοί λόγω έλλειψης προσωπικής εξάρτησης, αλλά εμφανίζουν οικονομική εξάρτηση κατά την απασχόλησή τους, απορρίπτεται εκ προοιμίου διότι διευρύνει υπερβολικά τα όρια του εργατικού δικαίου, ώστε να εφαρμόζεται και σε πρόσωπα που εκ των πραγμάτων δεν χρήζουν προστασίας αντίστοιχης με των μισθωτών<sup>188</sup>.

## **2.6. Σύντομη αναφορά στις λοιπές διατάξεις του ν. 4808/2021 για την απασχόληση μέσω ψηφιακής πλατφόρμας**

Για την πληρότητα της παρούσας προβαίνουμε σε μία σύντομη αναφορά των λοιπών διατάξεων (άρθρα 70-72 του ν. 4808/2021) για την απασχόληση μέσω πλατφόρμας. Στο υποκειμενικό πεδίο εφαρμογής τους υπάγονται μόνο Με τις διατάξεις αυτές επεκτείνονται στα φυσικά πρόσωπα που συνδέονται με την πλατφόρμα με σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου, δικαιώματα και προστατευτικές διατάξεις του εργατικού δικαίου. Φαίνεται, έτσι, πως ο νομοθέτης αφουγκράζεται την τάση των δικαστηρίων διάφορων ευρωπαϊκών χωρών και της Ε.Ε., να αναζητούν στοιχεία οικονομικής εξάρτησης στην απασχόληση μέσω πλατφόρμας και φροντίζει να προστατεύσει τα πρόσωπα που θα μπορούσαν να υπαχθούν στην κατηγορία των οικονομικά εξαρτημένων αυτοαπασχολούμενων. Εκ πρώτης όψεως συνάγεται ότι οι προστατευτικές διατάξεις των άρθρων 70-72 επεκτείνονται σε όλα τα φυσικά πρόσωπα

---

<sup>185</sup> Ζερδελής Δ., (2023), ο.π., σ. 1071

<sup>186</sup> International Labor Office, (2016), *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, Geneva: International Labour Office, pp. 36-39

<sup>187</sup> Countouris, N., De Stefano, V., (2019), *New trade union strategies for new forms of employment*, ETUC, Brussels, p. 59

<sup>188</sup> Ζερδελής Δ., (2022), ο.π., σ. 52

που είναι αυτοαπασχολούμενοι/εργολάβοι μέσω ψηφιακής πλατφόρμας, διότι σε αυτές δεν τίθενται ειδικότερα κριτήρια προσδιορισμού των υπαγόμενων προσώπων. Ωστόσο, δεδομένου ότι το άρθρο 70 παρ. 3 του ν.4808/2021, περί του δικαιώματος συλλογικών διαπραγματεύσεων, παραπέμπει στο άρθρο 1 παρ. 2 ν. 1876/1990 για τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις, το οποίο εφαρμόζεται «σε φυσικά πρόσωπα τα οποία αν και δεν συνδέονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας παρέχουν εργασία υπό συνθήκες εξάρτησης και εμφανίζουν ανάγκη προστασίας αντίστοιχη με αυτή των εργαζομένων», θα ήταν ορθότερο να συμπεράνουμε ότι οι προστατευτικές διατάξεις του ν. 4808/2021 εφαρμόζονται στους «οικονομικά εξαρτημένους αυτοαπασχολούμενους» ως στάθμισμα για την εξάρτησή του. Οποιαδήποτε αναφορά γίνεται παρακάτω σε «απασχολούμενο» για την περιγραφή των άρθρων 70-72 του ν. 4808/2021, στο πλαίσιο της παρούσας, αφορά μόνο πρόσωπα που απασχολούνται με σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου.

Με το άρθρο 70 του ν. 4808/2021 αναγνωρίζεται στους απασχολούμενους το δικαίωμα να συστήνουν οργανώσεις, το δικαίωμα απεργίας και το δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης και σύναψης συλλογικών συμφωνιών. Αξίζει να αναφέρουμε πως το δικαίωμα της συλλογικής διαπραγμάτευσης είχε ήδη αναγνωριστεί στους οικονομικά εξαρτημένους αυτοαπασχολούμενους με το άρθρο 1 παρ. 2 του ν. 1876/1990, στο οποίο, μάλιστα, παραπέμπει και η διάταξη του άρθρου 70 ν. 4808/2021. Από το παραπάνω συνάγεται ότι ο νόμος αναγνωρίζει στους απασχολούμενους μέσω πλατφόρμας με σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου την ανάγκη προστασίας αντίστοιχης με αυτής των μισθωτών. Ως προς τη διατύπωση του άρθρου, δημιουργείται προβληματισμός αναφορικά με τον λόγο που ο ν. 4808/2021 επιλέγει να χρησιμοποιήσει την έννοια «συλλογικές συμφωνίες» αντί για «συλλογικές συμβάσεις». Τούτο διότι κατά κανόνα<sup>189</sup> οι συλλογικές συμφωνίες δεν έχουν κανονιστικό χαρακτήρα και αμφισβητείται η δυνατότητα υπαγωγής τους σε διαδικασίες μεσολάβησης και διαιτησίας στο στάδιο της σύναψής τους<sup>190</sup>. Από την άλλη, στην παράγραφο 1 του άρθρου 70 ν. 4808/2021, με το οποίο κατοχυρώνεται το δικαίωμα των απασχολούμενων μέσω πλατφόρμας να συστήνουν οργανώσεις, δεν προβλέπεται αναλογική εφαρμογή του ν. 1264/1982, ο οποίος μεταξύ άλλων ρυθμίζει τον τρόπο σύστασης και τα μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Ούτε, όμως, ο ν. 1264/1982 αναγνωρίζει το δικαίωμα στα πρόσωπα που προσομοιάζουν με οικονομικά εξαρτημένους αυτοαπασχολούμενους να ιδρύουν και να

---

<sup>189</sup> Βλ. εξαίρεση στο άρθρο 12 παρ. 4 ν. 1767/1988

<sup>190</sup> Καίσαρη Α., (2021), ο.π., σ. 1118-1120

συμμετέχουν σε συνδικαλιστικές οργανώσεις. Δεδομένου ότι στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας μπορούν να συμβάλλονται μόνο συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών, το δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης που κατοχυρώνει το άρθρο 70 είναι πρακτικά αδύνατο να ασκηθεί<sup>191</sup>. Επομένως, κρίνεται αναγκαία η τροποποίηση του άρθρου για την διασαφήνιση του τρόπου οργάνωσης των απασχολούμενων και της φύσης της «συλλογικής συμφωνίας». Στο άρθρο 71 παρ. 1 του ν. 4808/2021 προβλέπεται η υποχρέωση των πλατφορμών να παρέχουν συνθήκες πρόνοιας, υγιεινής και ασφάλειας στους απασχολούμενους, κατ' αναλογία της υποχρέωσης που έχουν βάσει νόμου για την εξαρτημένη εργασία. Στην παράγραφο 2 του ίδιου άρθρου προβλέπεται η αναλογική εφαρμογή του άρθρου 56 του ν. 4611/2019 στους απασχολούμενους στον τομέα των μεταφορών και των διανομών και προβλέπεται ότι εφόσον ο εργαζόμενος διαθέτει το δικό του προστατευτικό κράνος, τότε ο εργοδότης του αποδίδει την αξία του προσαυξάνοντας την αμοιβή του σε ορισμένο αριθμό διανομών. Η προσαύξηση, που αντιστοιχεί στην αξία του κράνους, έχει καθοριστεί με την υπ'αρ. 29510/2022 Κ.Υ.Α. Ωστόσο, δεδομένου πως η αμοιβή του απασχολούμενου καθορίζεται από την πλατφόρμα και δεν έχουν θεσπιστεί κατώτατα όρια αμοιβών, ο απασχολούμενος βρίσκεται μπροστά στον κίνδυνο η πλατφόρμα να ενσωματώσει την προσαύξηση στην αμοιβή του απασχολούμενου, μειώνοντας την αρχική αμοιβή του κατά το ποσό της προσαύξησης<sup>192</sup>. Η νομοθετική παρέμβαση για τη διασφάλιση κατώτατων ορίων αμοιβής στην απασχόληση της πλατφόρμας κρίνεται αναγκαία, ειδικά εφόσον η επίτευξη αυτών μέσω συλλογικών συμβάσεων κρίνεται αμφίβολη<sup>193</sup>. Επίσης, βάσει της ίδιας διάταξης, σε περίπτωση χρήσης του προσωπικού του μεταφορικού μέσου, ο εργαζόμενος λαμβάνει κάθε μήνα αποζημίωση χρήσης και συντήρησης του μέσου, που ανέρχεται σε ποσοστό 15% επί του νομοθετημένου κατώτατου μισθού. Οι λεπτομέρειες της διάταξης εξειδικεύονται με Κ.Υ.Α. Τέλος, το άρθρο 72 του ν. 4808/2021 υποχρεώνει τις ψηφιακές πλατφόρμες να γνωστοποιούν τη σύμβαση στους απασχολούμενους, η οποία πρέπει να περιέχει κατ' ελάχιστον αντικείμενο των υπηρεσιών, τα συλλογικά εργασιακά δικαιώματα που του αναγνωρίζει ο νόμος, τις υποχρεώσεις πρόνοιας, ασφάλειας και υγιεινής που αναλαμβάνει η πλατφόρμα και την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων.

---

<sup>191</sup> Παπαδημητρίου Κ., (2020), Η εξαρτημένη και η ψευδής αυτοαπασχόληση: Προς τη ρύθμιση μια νέας κατηγορίας, *ΔΕΕ*, 2/2020, σ. 160

<sup>192</sup> Καίσαρη Α., (2021), ο.π., σσ. 1120-1121

<sup>193</sup> Βλ. ΙΙΙ.1. και ΙΙΙ.2.6. παρούσας

## Κεφάλαιο IV.

### Η ΡΥΘΜΙΣΗ ΤΟΥ ΝΟΜΙΚΟΥ ΚΑΘΕΣΤΩΤΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕΣΩ ΠΛΑΤΦΟΡΜΑΣ ΣΕ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

#### 1. Η έννοια του εργαζομένου στο ενωσιακό δίκαιο

Στο Ευρωπαϊκό Εργατικό Δίκαιο ισχύει ο διαχωρισμός των απασχολούμενων, που συναντάται στα περισσότερα ευρωπαϊκά κράτη<sup>194</sup>, σε «εργαζόμενους» και «αυτοαπασχολούμενους»<sup>195</sup>. Παρ' όλο που οι δύο αυτές έννοιες συμπεριλαμβάνονται στα κείμενα τόσο Οδηγιών, όσο και Συνθηκών της Ε.Ε., δεν έχει δοθεί σε αυτά ένας ενιαίος ορισμός, που θα ισχύει καθολικά στην Ε.Ε. Το έργο αυτό το επωμίστηκε το Δικαστήριο της ΕΕ, κατ' αντιστοιχία προς τα περισσότερα δικαιοσύνη συστήματα, στα οποία το έργο του ορθού νομικού χαρακτηρισμού των σχέσεων εργασίας (και εν γένει των συμβατικών σχέσεων) καταλείπεται στον Δικαστή. Το ΔικΕΕ, ερμηνεύοντας την έννοια του «εργαζομένου» στο πλαίσιο του άρθρου 48 της Συνθήκης της ΕΟΚ (πλέον άρθρο 45 της ΣΛΕΕ) περί της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων εντός της Ένωσης, διαμόρφωσε έναν αυτόνομο ορισμό<sup>196</sup>, ο οποίος προσδιορίζει τον εργαζόμενο ως το πρόσωπο που «παρέχει, κατά τη διάρκεια ορισμένου χρόνου, προς ένα άλλο πρόσωπο και υπό τη διεύθυνση αυτού του τελευταίου, υπηρεσίες έναντι των οποίων λαμβάνει αμοιβή»<sup>197</sup>. Στοιχεία, επομένως, του αυτόνομου ορισμού του εργαζομένου είναι α) το ορισμένο χρονικό πλαίσιο, β) η παροχή υπηρεσιών, γ) οι εντολές του

<sup>194</sup> Εξαιρέση από το δυαδικό σύστημα αποτελούν η Γερμανία, η Αυστρία, η Ισπανία, η Ιταλία και η Ιρλανδία, οι οποίες έχουν αναγνωρίσει μία ενδιάμεση κατηγορία παρα-μισθωτών, ημι-εξαρτημένων απασχολούμενων ή οικονομικά εξαρτημένων αυτοαπασχολούμενων, ανάλογα με τον ορισμό που δίνει η καθεμία και το Ηνωμένο Βασίλειο, το οποίο έχει θεσμοθετήσει μία τρίτη κατηγορία απασχολούμενων, τους «workers» σε Countouris, N., De Stefano, V., (2019), *New trade union strategies for new forms of employment*, ETUC, Brussels, p. 23-27

<sup>195</sup> Η διάκριση αυτή προκύπτει από τη νομολογία του ΔΕΕ στην οποία γίνεται διάκριση μεταξύ εργαζομένων (workers) και ανεξαρτήτως απασχολούμενων (independent providers of services). Βλ. ΔικΕΕ C-256/01, Debra Allonby v Accrington & Rossendale College, σκ. 68, ECLI:EU:C:2004:18,

<sup>196</sup> Wank R., (2017, Ιούνιος), Η έννοια της εξάρτησης-Εξέλιξη και δικαιοσυγκριτική θεώρηση, *ΕΕργΔ*, Τόμος 76<sup>ος</sup>, Τεύχος 6, σ. 746 και ΔικΕΕ C-519/09, Dieter May v AOK Rheinland/Hamburg - Die Gesundheitskasse, σκ. 21, ECLI:EU:C:2011:221 στην οποία η έννοια του εργαζομένου (worker) στην Οδηγία 2003/88/ΕΚ αντλείται από τον ορισμό που δόθηκε στο πλαίσιο του άρθρου 45 της ΣΛΕΕ και ΔικΕΕ C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère v Premier ministre and Others, σκ. 28, ECLI:EU:C:2010:612 στην οποία η έννοια του εργαζομένου (worker) δεν πρέπει να ερμηνευθεί διαφορετικά ανάλογα με το δίκαιο του κάθε μέλους-κράτους αλλά έχει έναν αυτόνομο ορισμό συγκεκριμένα για την Ε.Ε.

<sup>197</sup> Βλ. ΔικΕΕ C-66/85, Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg, σκ. 17, σχετικά με την έννοια του εργαζομένου στο άρθρο 48 της ΕΟΚ, ως ίσχυε, σε <https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=93767&pageIndex=0&doclang=el&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=205747>

αντισυμβαλλομένου και δ) η λήψη αμοιβής. Αντιπαραβάλλοντας τον ορισμό αυτόν με τον αντίστοιχο της ελληνικής νομολογίας, ο οποίος δίνει ιδιαίτερη έμφαση στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, δηλαδή την εξουσία του να ορίζει τον τόπο, τρόπο, χρόνο της εργασίας και να εποπτεύει τον εργαζόμενο, καθίσταται προφανές πως το ΔικΕΕ υιοθετεί έναν ορισμό ευρύτερο με χαλαρότερη την έννοια της προσωπικής εξάρτησης. Πέραν τούτου το ΔικΕΕ λαμβάνει υπόψιν του τις πραγματικές συνθήκες απασχόλησης, μη δεσμευόμενο από τυχόν ψευδεπίγραφους χαρακτηρισμούς που προσέδωσαν τα μέρη στη σύμβαση και εξετάζει κριτήρια της θεωρίας της οικονομικής εξάρτησης, όπως η συμμετοχή ενός προσώπου στους κινδύνους του εργοδότη και η ενσωμάτωσή του στην επιχείρηση για τη δημιουργία οικονομικής ενότητας<sup>198</sup>. Έτσι, είναι δυνατόν να υπάγονται στην έννοια του «εργαζομένου» της Ένωσης και να απολαμβάνουν προστατευτικές ρυθμίσεις που περιλαμβάνονται σε Οδηγίες πρόσωπα τα οποία απασχολούνται υπό συνθήκες χαλαρής προσωπικής εξάρτησης, όπως οι απασχολούμενοι μέσω πλατφόρμας<sup>199</sup>. Επίσης, η ευρεία έννοια του «εργαζομένου» δύναται να καλύπτει και πρόσωπα που, μολοντί βάσει του εθνικού δικαίου, υπάγονται στους ανεξάρτητους επαγγελματίες, οι πραγματικές συνθήκες απασχόλησης αποκαλύπτουν σχέση εργασίας βάσει του παραπάνω ορισμού. Έτσι, παρότι μπορεί να πληρούνται οι όροι του τεκμηρίου υπέρ της ανεξάρτητης απασχόλησης του ν.4808/2021 και βάσει του ελληνικού δικαίου ένας απασχολούμενος να θεωρείται ανεξάρτητος, το ίδιο πρόσωπο δύναται βάσει του ενωσιακού δικαίου να θεωρείται εργαζόμενος.

## **2. Η απασχόληση μέσω ψηφιακής πλατφόρμας ενώπιον του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης**

### **2.1. Υπόθεση Asociación Profesional Elite Taxi κατά Uber Systems SpainSL**

Παρότι η πλατφόρμα Uber έχει απασχολήσει τα δικαστήρια επιμέρους ευρωπαϊκών χωρών, το ζήτημα του νομικού χαρακτηρισμού της σχέσης μεταξύ των οδηγών και της πλατφόρμας δεν έχει αχθεί ακόμη ενώπιον του ΔικΕΕ. Σε σχέση με τη συγκεκριμένη πλατφόρμα το ΔικΕΕ έχει κληθεί να απαντήσει μόνο επί προδικαστικών ερωτημάτων<sup>200</sup> που αφορούσαν το είδος των υπηρεσιών που προσφέρει, δηλαδή εάν παρέχει υπηρεσία διαμεσολαβήσεως/υπηρεσία της κοινωνίας των πληροφοριών ή εάν παρέχει υπηρεσία στον τομέα των μεταφορών. Ενδιαφέρον παρουσίασαν οι Προτάσεις του Γενικού

<sup>198</sup> Βλ. ΔικΕΕ C- 413/13 FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden σκ.36

<sup>199</sup> Βέργης Φ., (2021), Gig work και νομικός χαρακτηρισμός: το παράδειγμα του Ηνωμένου Βασιλείου και η χρησιμότητά του, *ΕΕργΔ*, Τόμος 80<sup>ος</sup>, Τεύχος 9, σ. 1071

<sup>200</sup> ΔικΕΕ C-434/15 Asociación Profesional Elite Taxi κατά Uber Systems SpainSL, ECLI:EU:C:2017:981 και ΔικΕΕ C-320/16 Uber France Ποινική δίκη κατά Nabil Bensalem ECLI:EU:C:2018:221

Εισαγγελέα Μ. Szpunar στην υπόθεση C-434/15 (Asociación Profesional Elite Taxi κατά Uber Systems SpainSL), ο οποίος προκειμένου να αποφανθεί επί του προδικαστικού ερωτήματος προέβη σε μία εκτενή ανάλυση του τρόπου λειτουργίας της πλατφόρμας Uber. Σύμφωνα με το σκεπτικό του, η Uber παρουσιάζεται ως διαμεσολαβητής μεταξύ πελατών και οδηγών ταξί. Προκειμένου οι οδηγοί να χρησιμοποιήσουν την εφαρμογή, αποδέχονται τους προδιατυπωμένους όρους της πλατφόρμας, οι οποίοι συνιστούν τη σύμβαση που συνδέει τα μέρη<sup>201</sup>. Οι οδηγοί είναι ελεύθεροι να επιλέξουν τον χρόνο παροχής των υπηρεσιών τους, γεγονός που τους διευκολύνει να έχουν δεύτερη εργασία. Ωστόσο, στην πράξη αποδεικνύεται πως επιλέγουν να εργάζονται σχεδόν αποκλειστικά στην Uber, παρακινούμενοι από χρηματικά bonus, που λαμβάνουν, λόγω εκτέλεσης πολλών διαδρομών και από την αποκόμιση πρόσθετου εισοδήματος, δεδομένου πως η πλατφόρμα τους υποδεικνύει τις περιοχές με αυξημένη ζήτηση<sup>202</sup>. Η Uber διαθέτει σύστημα αξιολόγησης των οδηγών, το οποίο λαμβάνει υπόψη προκειμένου να αποκλείει όσους έχουν χαμηλή βαθμολογία, διασφαλίζοντας την ποιότητα των υπηρεσιών της<sup>203</sup>. Επίσης, η τιμή των υπηρεσιών καθορίζεται μονομερώς από την Uber, βάσει της διάρκειας, της διαδρομής και της ζήτησης και η ίδια λαμβάνει ένα ποσό ως προμήθεια<sup>204</sup>. Ο Γενικός Εισαγγελέας αποφαινεται ότι η Uber φαίνεται να ασκεί έμμεσο έλεγχο στους οδηγούς, εξίσου αποτελεσματικό με αυτόν του εργοδότη<sup>205</sup>. Βάσει όλων των παραπάνω στοιχείων ο Γεν. Εισαγγελέας καταλήγει ότι η Uber οργανώνεται σε επιχείρηση παροχής υπηρεσιών μεταφοράς και πάντως δεν ασκεί απλή διαμεσολάβηση. Ως προς την σχέση που τη συνδέει με τους οδηγούς, ο Γεν. Εισαγγελέας αναφέρει πως αυτή δεν είναι κατ' ανάγκην εξαρτημένης εργασίας, αλλά θα μπορούσε να είναι για παράδειγμα υπεργολαβία<sup>206</sup>, χωρίς να αναλύει το ζήτημα περισσότερο, δεδομένου πως δεν άπτεται του προδικαστικού ερωτήματος.

Οι Προτάσεις του Γεν. Εισαγγελέα καθώς και η απόφαση του ΔικΕΕ δεν αποφαίνονται σε σχέση με τον νομικό χαρακτηρισμό της σχέσης των οδηγών με την πλατφόρμα, δημιουργούν, ωστόσο, πρόσφορο έδαφος για σχετικό προβληματισμό. Ο Γεν. Εισαγγελέας καταδεικνύει με μία σωρεία ενδείξεων (ένταση του ελέγχου της πλατφόρμας, δημιουργία εντύπωσης στους τρίτους ότι η πλατφόρμα παρέχει την υπηρεσία, χρήση της πλατφόρμας για το σκοπό παροχής της κύριας υπηρεσίας) ότι ο

---

<sup>201</sup> ΔικΕΕ C-434/15 σκ. 44

<sup>202</sup> ΔικΕΕ C-434/15 σκ. 47

<sup>203</sup> ΔικΕΕ C-434/15 σκ. 48

<sup>204</sup> ΔικΕΕ C-434/15 σκ. 49-50

<sup>205</sup> ΔικΕΕ C-434/15 σκ. 52

<sup>206</sup> ΔικΕΕ C-434/15 σκ. 54

χαρακτηρισμός της πλατφόρμας από την Uber ως παρόχου υπηρεσιών της κοινωνίας των πληροφοριών είναι προδήλως παρελκυστική<sup>207</sup>. Η αναγνώριση πως οι πλατφόρμες παρέχουν υπηρεσίες στον τομέα των μεταφορών, συνάγεται ότι οργανώνονται οι ίδιες σε επιχειρήσεις που ασκούν την εν λόγω επιχειρηματική δραστηριότητα και χρησιμοποιούν τους οδηγούς για την εκπλήρωση του σκοπού τους, συνδεδεμένες μαζί τους με σύμβαση εξαρτημένης ή ανεξάρτητης απασχόλησης ή έργου. Αυτό θα μπορούσε να αποτελέσει το έναυσμα, ώστε οι οδηγοί να επιχειρήσουν να επαναπροσδιορίσουν τη σχέση τους με την πλατφόρμα και να αξιώσουν μέχρι και την προστασία του εργατικού δικαίου.

## **2.2. Υπόθεση B κατά Yodel Delivery Network Ltd**

Μία από τις πλέον γνωστές υποθέσεις, που απασχόλησε το ΔικΕΕ, και η μοναδική προς το παρόν επί της οποίας έλαβε θέση για το ζήτημα της απασχόλησης μέσω ψηφιακής πλατφόρμας αποτελεί η υπόθεση B v. Yodel Delivery Network Ltd. Η υπόθεση εισήχθη ενώπιον του ΔικΕΕ με αιτία μία σειρά προδικαστικών ερωτημάτων<sup>208</sup> που απέστειλε το Δικαστήριο επίλυσης εργατικών διαφορών της πόλης Watford του Ηνωμένου Βασιλείου. Τα ερωτήματα αφορούσαν την δυνατότητα ενός διανομέα της εταιρείας Yodel, ο οποίος παρείχε τις υπηρεσίες του βάσει των όρων που θα αναπτυχθούν παρακάτω, να υπαχθεί στην έννοια του «εργαζομένου»<sup>209</sup> στο πλαίσιο της Οδηγίας 2003/88/EK για την οργάνωση του χρόνου εργασίας.

Σύμφωνα με τα πραγματικά περιστατικά της υπόθεσης, ο ενάγων ήταν ταχυδιανομέας της εταιρείας Yodel, ο οποίος βάσει της σύμβασης είχε την ιδιότητα του αυτοαπασχολούμενου που παρείχε ανεξάρτητα τις υπηρεσίες του<sup>210</sup>, χρησιμοποιούσε δικό του μέσο μεταφοράς και κινητό τηλέφωνο<sup>211</sup>, μπορούσε να αναθέτει την εργασία του σε τρίτους<sup>212</sup>, να επιλέγει εάν θα εκτελέσει μία παραγγελία ή όχι, να επιλέγει το ανώτατο όριο των παραγγελιών του, να εργάζεται ο ίδιος σε τρίτους<sup>213</sup>, ακόμη και ανταγωνιστές της εταιρείας και να κατανέμει ελεύθερα τον χρόνο εργασίας του μεταξύ των ωρών 7.30 π.μ. έως 9.00 μ.μ.<sup>214</sup> Από την άλλη, κατά την εκτέλεση των παραγγελιών έφερε μαζί του ηλεκτρονική συσκευή με την οποία η εταιρεία παρακολουθούσε την

---

<sup>207</sup> Βέργης Φ., (2021), ο.π., σ. 1073

<sup>208</sup> Βλ. προδικαστικό ερώτημα σε: <http://employmentlawbulletins.com/wp-content/uploads/2019/09/Reference-for-a-Preliminary-Ruling-final-1.pdf>

<sup>209</sup> Βλ. IV.1. της παρούσας

<sup>210</sup> Βλ. ΔικΕΕ, C-692/19, B v Yodel Delivery Network Ltd, σκ. 7

<sup>211</sup> Βλ. ΔικΕΕ, C-692/19, B v Yodel Delivery Network Ltd, σκ. 8

<sup>212</sup> Βλ. ΔικΕΕ, C-692/19, B v Yodel Delivery Network Ltd, σκ. 9

<sup>213</sup> Βλ. ΔικΕΕ, C-692/19, B v Yodel Delivery Network Ltd, σκ. 10

<sup>214</sup> Βλ. ΔικΕΕ, C-692/19, B v Yodel Delivery Network Ltd, σκ. 12



πρόδοό του και του έδινε οδηγίες<sup>215</sup>, για την χρήση της οποίας είχε παρακολουθήσει σχετική εκπαίδευση<sup>216</sup>.

Ο ταχυδιανομέας προσέφυγε ενώπιον των Βρετανικών Δικαστηρίων με αίτημα να αναγνωριστεί πως αποτελεί «εργαζόμενο» υπό την έννοια της Οδηγίας 2003/88 κι επομένως υπάγεται στις ρυθμίσεις της εθνικής νομοθεσίας που ενσωμάτωσαν την εν λόγω Οδηγία<sup>217</sup>. Ενόψει αυτών των περιστατικών, το ΔικΕΕ κλήθηκε να επιλύσει το ζήτημα, εάν μπορεί να χαρακτηριστεί ως «εργαζόμενος» (υπό την έννοια του ενωσιακού δικαίου) πρόσωπο που έχει συμβληθεί ως αυτοαπασχολούμενος και ταυτόχρονα έχει το δικαίωμα α) να αναθέτει τις εργασίες που έχει αναλάβει σε τρίτους, β) να επιλέγει εάν θα εκτελέσει μία εργασία ή όχι, καθώς και να καθορίζει το μέγιστο όριο των εργασιών που θα αναλάβει, γ) να παρέχει τις υπηρεσίες του και σε τρίτους, ακόμη κι αν αυτοί τυγχάνουν ανταγωνιστές του αντισυμβαλλομένου και δ) να οργανώνει μονομερώς το χρόνο εργασίας του.

Το ΔικΕΕ ξεκίνησε αναφέροντας πως η έννοια του «εργαζομένου» στο ενωσιακό δίκαιο είναι αυτόνομη και, σύμφωνα με αυτήν, το βασικό στοιχείο της σχέσης εργασίας είναι η παροχή υπηρεσιών προς άλλο πρόσωπο, για ορισμένο χρόνο, υπό τη διεύθυνση του άλλου προσώπου και έναντι αμοιβής. Πέραν αυτών πρέπει να ληφθεί υπόψιν το σύνολο των παραγόντων και των συνθηκών που συνθέτουν τη σχέση των μερών<sup>218</sup>. Συνέχισε αναφέροντας πως ο χαρακτηρισμός ενός προσώπου ως ανεξάρτητου επαγγελματία δεν αποκλείει τον χαρακτηρισμό του ως «εργαζόμενου» βάσει του ενωσιακού δικαίου, εφόσον η ανεξαρτησία του είναι πλασματική και συγκαλύπτεται σχέση εξαρτημένης εργασίας, περίπτωση η οποία συντρέχει εφόσον ο απασχολούμενος δεσμεύεται από τον εργοδότη του ως προς τον τόπο, χρόνο και το περιεχόμενο της εργασίας του, δεν συμμετέχει στους επιχειρηματικούς κινδύνους του εργοδότη και εντάσσεται στην οικονομική εκμετάλλευση του εργοδότη<sup>219</sup>.

Τελικώς, το ΔικΕΕ απεφάνθη ότι *«αποκλείεται από τον χαρακτηρισμό του «εργαζόμενου» πρόσωπο, το οποίο βάσει της σύμβασης χαρακτηρίζεται ως αυτοαπασχολούμενος, όταν το πρόσωπο αυτό έχει το δικαίωμα α) να αναθέτει τις εργασίες που έχει αναλάβει σε υπεργολάβους ή υποκατάστατους, β) να επιλέγει εάν θα εκτελέσει μία εργασία ή όχι, καθώς και να καθορίζει μονομερώς το μέγιστο όριο των εργασιών που θα*

---

<sup>215</sup> Βλ. παραπάνω σχ. 197

<sup>216</sup> Βλ. ΔικΕΕ, C-692/19, B v Yodel Delivery Network Ltd, σκ. 6

<sup>217</sup> Βλ. ΔικΕΕ, C-692/19, B v Yodel Delivery Network Ltd, σκ. 14

<sup>218</sup> Βλ. ΔικΕΕ, C-692/19, B v Yodel Delivery Network Ltd, σκ. 26,28,29

<sup>219</sup> Βλ. ΔικΕΕ, C-692/19, B v Yodel Delivery Network Ltd, σκ. 30,31

αναλάβει, γ) να παρέχει τις υπηρεσίες του και σε τρίτους, συμπεριλαμβανομένων των ανταγωνιστών του «φερόμενου» εργοδότη και δ) να οργανώνει μονομερώς το χρόνο εργασίας του και να προσαρμόζει τον χρόνο στις ανάγκες του. Εφόσον, πρώτον, η ανεξαρτησία του προσώπου δεν φαίνεται να είναι πλασματική αλλά πραγματική και, δεύτερον, δεν είναι δυνατόν να θεμελιωθεί η ύπαρξη σχέσης εξάρτησεως μεταξύ του προσώπου και του φερόμενου εργοδότη»<sup>220</sup>. Όρισε, τέλος, ότι το εθνικό δικαστήριο οφείλει να προβεί σε σχετικό χαρακτηρισμό του διανομέα βάσει των πραγματικών περιστατικών και της οικονομικής δραστηριότητας που ασκεί.

Παρατηρείται ότι η κρίση του ΔικΕΕ επί των προδικαστικών ερωτημάτων δίνεται με διάταξη (order) αντί για απόφαση (judgment). Τούτο δικαιολογείται από το ίδιο το Δικαστήριο στην σκέψη 21, σύμφωνα με την οποία στις περιπτώσεις που η απάντηση ενός προδικαστικού ερωτήματος απορρέει ευθέως από τη νομολογία του ΔικΕΕ ή η απάντηση είναι αδιαμφισβήτητη, τότε χωρεί αιτιολογημένη διάταξη του Δικαστηρίου. Η εξήγηση αυτή οδηγεί, ως προς τη συγκεκριμένη υπόθεση, στο συμπέρασμα ότι το ΔικΕΕ θεωρεί βέβαιο ότι ένας απασχολούμενος δεν είναι μισθωτός, εφόσον του αναγνωρίζονται όλες οι προαναφερόμενες ελευθερίες βάσει της σύμβασης και μπορεί να τις ασκήσει στην πράξη.

Όπως αναφέρθηκε σε προηγούμενο κεφάλαιο, ο Έλληνας νομοθέτης θέσπισε το τεκμήριο υπέρ της ανεξάρτητης απασχόλησης στη βάση των τεσσάρων τεκμηρίων, όπως αυτά προκύπτουν από την Διάταξη της υπόθεσης Yodel. Απάλειψε, όμως, το μέρος της Διάταξης που παραπέμπει στην εξέταση των πραγματικών συνθηκών απασχόλησης και της ύπαρξης στοιχείων εξάρτησης. Φυσικά, ο ορθός νομικός χαρακτηρισμός της σχέσης καταλείπεται στο Δικαστήριο, το οποίο ούτως ή άλλως λαμβάνει υπόψιν του τα στοιχεία της προσωπικής εξάρτησης βάσει του ποιοτικού κριτηρίου σε συνάρτηση με τις πραγματικές συνθήκες απασχόλησης. Ωστόσο, η διατύπωση ενός ουσιαστικού κριτηρίου στη Διάταξη του ΔικΕΕ, σε αντίθεση με το αρνητικό τεκμήριο του άρθρου 69, καταδεικνύει τη σημασία που αποδίδει το ΔικΕΕ στην εξεύρεση της πραγματικής σχέσης απασχόλησης.

### **3. Η πρόταση Οδηγίας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής της 9<sup>ης</sup> Δεκεμβρίου 2021 και η προσωρινή συμφωνία επί του κειμένου Οδηγίας**

Στις 9 Δεκεμβρίου 2021 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εξέδωσε Πρόταση Οδηγίας με τίτλο «Πρόταση-Οδηγία Του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου Και Του Συμβουλίου για τη

---

<sup>220</sup> Ελεύθερη μετάφραση της γράφουσας

βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες». Δύο χρόνια αργότερα, στις 13 Δεκεμβρίου 2023 το Συμβούλιο και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο κατέληξαν σε προσωρινή συμφωνία σχετικά με το κείμενο της Οδηγίας, της οποίας αναμένεται η τελική έγκριση, με πιθανές αναθεωρήσεις.

Έρεισμα της Πρότασης αποτέλεσαν η διαρκής ανάπτυξη της οικονομίας της πλατφόρμας και η συγκέντρωση σημαντικού αριθμού ενδείξεων ότι οι εργαζόμενοι μέσω πλατφόρμας στερούνται εργασιακής και κοινωνικής προστασίας<sup>221</sup>. Οι αριθμοί καταδεικνύουν το μέγεθος του προβλήματος. Σύμφωνα με Ανακοίνωση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου<sup>222</sup> πάνω από 28 εκ. άτομα απασχολούνται σήμερα σε πλατφόρμες στην Ε.Ε., εκ των οποίων εικάζεται ότι περίπου τα 5.5 εκ. έχουν χαρακτηριστεί εσφαλμένα ως αυτοαπασχολούμενοι.

Οι στόχοι της επικείμενης νομοθετικής ρύθμισης είναι, βάσει σχετικού δημοσιεύματος του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου<sup>223</sup>, α) η καταπολέμηση του εσφαλμένου νομικού χαρακτηρισμού των απασχολούμενων μέσω πλατφόρμας και του ψευδούς νομικού χαρακτηρισμού των αυτοαπασχολούμενων, β) η ρύθμιση ζητημάτων στο πλαίσιο της αλγοριθμικής διαχείρισης γ) η ρύθμιση ζητημάτων στο πλαίσιο της χρήσης συστημάτων τεχνητής νοημοσύνης στην εργασία.

Ως προς τα πρόσωπα που θα καταλαμβάνονται από τις διατάξεις της Οδηγίας, εφόσον δεν επέλθει αλλαγή σε σχέση με την Πρόταση Οδηγίας, αυτά θα είναι καταρχήν τα πρόσωπα που είτε συνδέονται, είτε βάσει των πραγματικών συνθηκών απασχόλησης, θα μπορούσαν να συνδέονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας με την πλατφόρμα, όπως οι έννοιες αυτές ισχύουν στα επιμέρους κράτη-μέλη, λαμβάνοντας υπόψιν και τη νομολογία του ΔικΕΕ. Θα καταλαμβάνονται, επίσης, τα πρόσωπα των οποίων η σχέση εργασίας δεν είναι σαφής και μπορεί να διασαφηνιστεί με τα εργαλεία που θα παρέχει η Οδηγία. Στους αυτοαπασχολούμενους θα εφαρμόζονται μόνο οι διατάξεις που αφορούν την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων μέσω της αλγοριθμικής διαχείρισης. Σε σχέση με τις αντίστοιχες ρυθμίσεις που ενδέχεται ήδη να ισχύουν σε κράτη-μέλη της Ε.Ε.

---

<sup>221</sup> Hooker J. & Antonucci L., (2022), *Improving the EU Platform Work Directive proposal: a contribution from emerging research findings*, OSE Paper Series, Opinion Paper No. 28, Brussels: European Social Observatory, p. 7

<sup>222</sup> European Parliament, (2023, December 13), *Platform work: deal on new rules on employment status*, available at: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20231207IPR15738/platform-workers-deal-on-new-rules-on-employment-status>

<sup>223</sup> European Parliament, (2023, February 8), *Provisional deal on first EU-wide rules for platform workers*, available at: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20240205IPR17417/provisional-deal-on-first-eu-wide-rules-for-platform-workers>

η Οδηγία θα στοχεύει στην θέσπιση των κατώτατων ορίων των εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζομένων, που υποχρεούνται να τηρούν τα κράτη.

Από τις σημαντικότερες ρυθμίσεις, για την οποία τα όργανα της Ε.Ε. ήρθαν σε προσωρινή συμφωνία, είναι η θέσπιση ενός τεκμηρίου υπέρ της εξαρτημένης απασχόλησης, το οποίο θα ενεργοποιείται, όταν υπάρχουν ενδείξεις ελέγχου και διεύθυνσης της εργασίας από τον εργοδότη. Σύμφωνα με την προσωρινή συμφωνία της 13<sup>ης</sup> Δεκεμβρίου του 2023<sup>224</sup>, οι απασχολούμενοι μέσω πλατφόρμας τεκμαίρεται ότι είναι εργαζόμενοι (εξ αντιδιαστολής προς τους αυτοαπασχολούμενους), εφόσον στη σχέση τους με την πλατφόρμα ισχύουν τουλάχιστον δύο εκ των εξής πέντε κριτηρίων: α) Η πλατφόρμα θέτει ανώτατο όριο στην αμοιβή που μπορεί να λάβει ο απασχολούμενος, β) Η πλατφόρμα επιβλέπει τον απασχολούμενο και με ηλεκτρονικά μέσα, γ) Η πλατφόρμα ελέγχει την κατανομή και ανάθεση των εργασιών, δ) Η πλατφόρμα ελέγχει τις συνθήκες εργασίας και επιβάλλει περιορισμούς στην ελεύθερη επιλογή των ωρών εργασίας και ε) Η πλατφόρμα περιορίζει την ελευθερία τους να οργανώνουν την εργασία τους και επιβάλλουν κανόνες συμπεριφοράς και ένδυσης.

Η θέσπιση του τεκμηρίου υπέρ της εξαρτημένης απασχόλησης βελτιώνει τη θέση του εργαζομένου τόσο δικονομικά όσο και πραγματικά και αντισταθμίζει την ανισότητα που υπάρχει στις σχέσεις εργοδότη-εργαζομένου. Όσον αφορά την δικονομική θέση των εργαζομένων, το τεκμήριο αντιστρέφει το βάρος της απόδειξης αυτού που το επικαλείται, ώστε, εν προκειμένω, το βάρος της απόδειξης της μη εξαρτημένης εργασίας να το επιφορτίζεται η πλατφόρμα. Η ύπαρξη ενός τεκμηρίου υπέρ της εξαρτημένης απασχόλησης με κοινά κριτήρια για όλη την Ε.Ε. δημιουργεί ασφάλεια δικαίου και αποτρέπει τις πλατφόρμες από τον εσφαλμένο χαρακτηρισμό των σχέσεων. Έχει υποστηριχθεί η άποψη ότι η διευκόλυνση διακρίβωσης της σχέσης με την πλατφόρμα, θα δώσει στους εργαζόμενους το κίνητρο για άσκηση των συλλογικών τους δικαιωμάτων και, πάντως, θα άρει την ανασφάλεια σχετικά με το αν εμπíπτουν στην απαγόρευση του άρθρου 101 της ΣΛΕΕ<sup>225</sup>. Επίσης, το τεκμήριο θα αποτελέσει ένα σημαντικό εργαλείο στον έλεγχο και την συμμόρφωση των πλατφορμών στις διατάξεις του εργατικού δικαίου<sup>226</sup>. Πράγματι, θα διευκολυνθεί το έργο των αρμόδιων ελεγκτικών υπηρεσιών, οι

---

<sup>224</sup> Council of the EU, (2022, December 13, last updated December 22), *Rights for platform workers: Council and Parliament strike deal*, available at: <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2023/12/13/rights-for-platform-workers-council-and-parliament-strike-deal/>

<sup>225</sup> Βλ. Παραπάνω σε III.1.

<sup>226</sup> Kullmann M., (2022), ‘Platformisation’ of work: An EU perspective on Introducing a legal presumption, *European Labour Law Journal*, Vol. 13(1), p. 70-72

οποίες θα είναι σε θέση να διαπιστώσουν ευκολότερα, εάν η πλατφόρμα εσφαλμένα απασχολεί κάποιον ως ανεξάρτητο επαγγελματία ή υπεργολάβο.

Δεν λείπουν, ωστόσο, και οι επιφυλάξεις σχετικά με τη θέσπιση του παραπάνω τεκμηρίου. Η θέσπιση του τεκμηρίου σημαίνει ότι η πλήρωση των κριτηρίων δεν οδηγεί απευθείας σε αναπροσδιορισμό της σχέσης από ανεξάρτητης σε εξαρτημένης, αλλά αυτό το έργο καταλείπεται και πάλι στον Δικαστή. Λόγω αυτού έχει εκφραστεί η ανησυχία ότι μία Οδηγία με αυτό το εργαλείο δεν θα καταφέρει εν τοις πράγμασι να καταπολεμήσει την «ψευδο-ανεξάρτητη» απασχόληση, διότι οι πλατφόρμες θα συνεχίσουν να χαρακτηρίζουν τη σχέση κατά βούληση και θα επιρρίπτεται στους εργαζόμενους η υποχρέωση να καταφύγουν ενώπιον των Δικαστηρίων για τον ορθό νομικό χαρακτηρισμό αυτής, όπως συμβαίνει έως σήμερα<sup>227</sup>. Ακόμη, έχει εκφραστεί η άποψη ότι ο ντετερμινιστικός χαρακτήρας των κριτηρίων ενδέχεται να οδηγήσει τις επιχειρήσεις-πλατφόρμες στην αναζήτηση νέων τρόπων οργάνωσης της εργασίας και παράκαμψης του τεκμηρίου της εξαρτημένης εργασίας<sup>228</sup>. Προβληματισμός, επίσης, εγείρεται σχετικά με το αν αρκεί μία αποκλειστική απαρίθμηση κριτηρίων για να καλύψει την απασχόληση σε όλες τις περιπτώσεις πλατφορμών, ακόμη και αυτές που θα δημιουργηθούν μελλοντικά ή εάν είναι προτιμότερη μία ενδεικτική απαρίθμηση των κυριότερων κριτηρίων<sup>229</sup>.

Η γνώμη της γράφουσας είναι πως η ενιαία ρύθμιση του θέματος σε ευρωπαϊκό επίπεδο είναι ένα θετικό βήμα για την θέσπιση κοινών ελάχιστων κανόνων και αξιών στο πλαίσιο της απασχόλησης μέσω ψηφιακής πλατφόρμας. Το μαχητό τεκμήριο υπέρ της εξαρτημένης απασχόλησης, παρά τις επιφυλάξεις που έχουν διατυπωθεί, έχει θετικό πρόσημο, διότι βελτιώνει την θέση των εργαζόμενων και λειτουργεί αποτρεπτικά στην πρακτική των πλατφορμών να αποκρύπτουν την εξαρτημένη εργασιακή σχέση. Φυσικά, το τεκμήριο, όπως και κανένα άλλο μέσο, δεν είναι σε θέση να προλαμβάνει και να επιλύει όλα τα ζητήματα νομικού χαρακτηρισμού μία σχέσης. Εξάλλου την τελική κρίση για τον χαρακτηρισμό της σχέσης την έχει πάντα το Δικαστήριο, το οποίο δεν αρκείται απλά στην πλήρωση ενός τεκμηρίου αλλά εξετάζει το σύνολο των συνθηκών απασχόλησης. Για την διαμόρφωση, πάντως, ενός πιο ολοκληρωμένου τεκμηρίου θα

---

<sup>227</sup> Hooker J. and Antonucci L., (2022), ο.π., p. 8-9

<sup>228</sup> Davidov G., (2017), The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach, *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*, Vol. 6 No. 1-2, available at: <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/SLLERJ/article/view/3921/2477>

<sup>229</sup> AK, (2022, February), *Improving working conditions in platform work*, available at: [https://www.akeuropa.eu/sites/default/files/2022-02/Directive%20on%20improving%20working%20conditions%20in%20platform%20work\\_1.pdf](https://www.akeuropa.eu/sites/default/files/2022-02/Directive%20on%20improving%20working%20conditions%20in%20platform%20work_1.pdf)

ήταν πρόσφορο να προστεθούν και ενδείξεις οικονομικής εξάρτησης του εργαζόμενου από την πλατφόρμα, όπως αυτά αναλύθηκαν σε προηγούμενα Κεφάλαια.

Ο Έλληνας νομοθέτης, όπως είδαμε παραπάνω, για το ίδιο ζήτημα προέβη στη θέσπιση ενός αντίθετου τεκμηρίου προς αυτό της Ε.Ε., το οποίο παράγει απόδειξη υπέρ της ανεξάρτητης απασχόλησης. Με την επίτευξη οριστικής συμφωνίας και την έκδοση της Οδηγίας για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες, τα κράτη-μέλη υποχρεούνται εντός 2 ετών να την ενσωματώσουν στο δίκαιό τους, γεγονός το οποίο θέτει στο τεκμήριο του άρθρου 69 σύντομη «ημερομηνία λήξης». Τούτο όχι διότι απαγορεύεται οποιαδήποτε άλλη εθνική ρύθμιση, αλλά διότι η ρύθμιση του ενωσιακού δικαίου θα υπερισχύσει ως ευνοϊκότερη βάσει του άρθρου 153 παρ. 4 ΣΛΕΕ<sup>230</sup> και τα Δικαστήρια θα οφείλουν να αρνηθούν την εφαρμογή της δυσμενέστερης διάταξης του ν. 4808/2021<sup>231</sup>.

#### 4. Η νομολογία σε επιμέρους Ευρωπαϊκά κράτη

##### 4.1. Γαλλία

Το ζήτημα του νομικού χαρακτηρισμού της σχέσης εργασίας των απασχολούμενων μέσω πλατφόρμας έχει απασχολήσει ήδη τα γαλλικά Δικαστήρια. Το Εφετείο του Παρισιού εξέδωσε δύο αποφάσεις, τον Νοέμβριο του 2017 και τον Απρίλιο του 2021, με τις οποίες απέρριψε το αίτημα διανομέα της πλατφόρμας παράδοσης τροφίμων Deliveroo να αναγνωριστεί ότι απασχολείται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας<sup>232</sup>. Σε αντίθετο συμπέρασμα κατέληξε το ίδιο δικαστήριο τον Ιούλιο του 2022, οπότε έκρινε ότι διανομέας της Deliveroo βρισκόταν σε μόνιμη σχέση εξάρτησης με την πλατφόρμα λόγω χρήσης μηχανισμού γεωεντοπισμού<sup>233</sup>. Μάλιστα, δύο πρώην Γενικοί Διευθυντές της Deliveroo καταδικάστηκαν τον Απρίλιο του 2022 σε ποινή φυλάκισης και χρηματικό πρόστιμο για συγκάλυψη της εργασιακής σχέσης των απασχολούμενων και αδήλωτη εργασία<sup>234</sup>. Σε σχέση με την πλατφόρμα Take Eat Easy, η οποία

---

<sup>230</sup> Σύμφωνα με το άρθρο 153 παρ. 4 ΣΛΕΕ «Οι διατάξεις που θεσπίζονται δυνάμει του παρόντος άρθρου δεν εμποδίζουν την εκ μέρους των κρατών μελών διατήρηση ή θέσπιση αυστηρότερων προστατευτικών μέτρων τα οποία συμβιβάζονται με τις Συνθήκες.»

<sup>231</sup> Καζάκος Α., (2023), ο.π.,σ. 430

<sup>232</sup> Louvet A. & Aunis J., (2021, April 21), *Deliveroo riders are independent contractors not employees in France: confirmation from the Paris Court of Appeal*, available at: <https://iuslaboris.com/insights/deliveroo-riders-are-independent-contractors-not-employees-in-france-confirmation-from-the-paris-court-of-appeal/>

<sup>233</sup> <https://digitalplatformobservatory.org/legal-case/the-paris-court-of-appeal-condemns-deliveroo-for-concealed-work/>

<sup>234</sup> Eurofound (2022), Tribunal Judiciaire de Paris fines Deliveroo €375,000 for undocumented concealed employment (Court ruling), Record number 4266, Platform Economy Database, Dublin,

διαμεσολαβεί μεταξύ εστιατορίων, πελατών και διανομέων, το Ανώτατο Ακυρωτικό Δικαστήριο της Γαλλίας έκρινε τον Νοέμβριο του 2018 πως οι διανομείς ήταν εργαζόμενοι της πλατφόρμας<sup>235</sup>. Η κρίση αυτή θεμελιώθηκε μεταξύ άλλων στο γεγονός ότι η πλατφόρμα ασκούσε έλεγχο στους απασχολούμενους λόγω χρήσης συστήματος γεωεντοπισμού και τους επέβαλε κυρώσεις ή προέβλεπε επιβραβεύσεις ανάλογα με τον τρόπο παροχής της εργασίας, θεωρώντας δευτερεύον το γεγονός ότι ο διανομέας ήταν ελεύθερος να επιλέξει τις ημέρες και ώρες εργασίας του και να ορίζει τις περιόδους αδράνειάς του, ενώ ταυτόχρονα δικαιούνταν να παρέχει και σε τρίτους τις υπηρεσίες του<sup>236</sup>.

Σχεδόν δύο χρόνια αργότερα, τον Μάρτιο του 2020, το Ανώτατο Ακυρωτικό Δικαστήριο κλήθηκε να κρίνει την εργασιακή σχέση, αυτή τη φορά, ενός οδηγού ταξί με αντισυμβαλλόμενο την εταιρεία Uber BV<sup>237</sup>. Η υπόθεση ήχθη ενώπιον της δικαιοσύνης ενόψει κύρωσης που επιβλήθηκε στον οδηγό με την απενεργοποίηση του λογαριασμού του. Το Ακυρωτικό έκρινε ότι ο οδηγός υπογράφοντας σύμβαση με την Uber εντάχθηκε πλήρως στην οργανική λειτουργία της, δεν ήταν σε θέση να χτίσει δικό του πελατολόγιο, ούτε να καθορίσει ελεύθερα την αμοιβή του και ήταν υποχρεωμένος να ακολουθεί τις διαδρομές που υποδείκνυε η πλατφόρμα, ειδάλλως η αμοιβή θα αναπροσαρμοζόταν. Επιπλέον, υπήρχε ασυμμετρία πληροφοριών διότι η πλατφόρμα δεν του γνωστοποιούσε τον προορισμό των πελατών, πριν αποδεχθεί μία κλήση, και το σημαντικότερο, ενώ θεωρητικά ως αυτοαπασχολούμενος είχε την ευχέρεια να επιλέγει τον χρόνο παροχής των εργασιών του, εάν απέρριπτε τρεις κλήσεις, η πλατφόρμα του απενεργοποιούσε προσωρινά τον λογαριασμό. Προβλεπόταν δε, ποινή μόνιμης απενεργοποίησης του λογαριασμού σε περίπτωση λήψης χαμηλής βαθμολογίας<sup>238</sup>. Βάσει όλων των παραπάνω στοιχείων, το δικαστήριο έκρινε πως κάτω από την ανεξάρτητη σχέση, υποκρυπτόταν σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

---

<https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/tribunal-judiciaire-de-paris-fines-deliveroo-375000-for-undocumented-concealed-employment-110029>

<sup>235</sup> Βλ. αναλυτικά την απόφαση εδώ: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000037787075/>

<sup>236</sup> Πάλλη Β., (2021), Η παροχή μεταφορικών υπηρεσιών με τη διαμεσολάβηση πλατφόρμας σύμφωνα με τη γαλλική νομολογία και εμπειρία, *ΕΕργΔ*, Τόμος 80<sup>ος</sup>, Τεύχος 9, σ. 1018-1020

<sup>237</sup> Βλ. αναλυτικά την απόφαση εδώ:

<https://www.courdecassation.fr/getattacheddoc/5fca56cd0a790c1ec36ddc071daeef98447aad7f497cd80e4c1e75dc>

<sup>238</sup> Καρόκης Β., (2021), Η Uber ενώπιον των δικαστηρίων σε ΗΠΑ, Ηνωμένο Βασίλειο και Γαλλία: Η αναζήτηση της εξάρτησης, *ΔΕΕ*, 2/2021, σ. 201

## 4.2. Ισπανία

Τον Σεπτέμβριο του 2020 η Ολομέλεια του Ανωτάτου Δικαστηρίου της Ισπανίας βρέθηκε ενώπιον του ίδιου ζητήματος ενόψει διαφοράς μεταξύ διανομέων και της πλατφόρμας Glovo, η οποία δραστηριοποιείται στη διανομή προϊόντων διαφόρων επιχειρήσεων<sup>239</sup>. Το δικαστήριο εκτίμησε πως οι διανομείς φαίνεται να εντάσσονται στην επιχείρηση-πλατφόρμα, διότι το κύριο παραγωγικό μέσο τους είναι η ίδια η πλατφόρμα κι όχι το όχημά τους, συναλλάσσονται στο όνομα και για λογαριασμό της πλατφόρμας και με τους πελάτες της πλατφόρμας και υποβάλλονται σε έλεγχο μέσω συστήματος γεωεντοπισμού. Επίσης, παρ' όλο που οι εργαζόμενοι δικαιούνται να επιλέξουν τον χρόνο εργασίας τους, η πλατφόρμα επιβάλλει ένα σύστημα βαθμολόγησής τους ανάλογα με την ώρα διαθεσιμότητάς τους, που επηρεάζει τον αριθμό των προσφερόμενων από αυτήν εργασιών<sup>240</sup>. Κατέληξε, έτσι, στην κρίση πως ανεξάρτητα με τον χαρακτηρισμό που έδωσαν τα μέρη στη σύμβαση, οι διανομείς συμβάλλονται με την πλατφόρμα με σχέση εξαρτημένης εργασίας.

Ακόμη, με την πρόσφατη απόφασή του Δικαστηρίου της Βαρκελώνης της 26ης Ιουνίου 2023 κρίθηκε το καθεστώς απασχόλησης των παρόχων υπηρεσιών καθαριότητας μέσω της πλατφόρμας Clintu Online<sup>241</sup>. Το δικαστήριο κατέληξε στο συμπέρασμα πως η πλατφόρμα ασκούσε έλεγχο στους απασχολούμενους δίνοντας οδηγίες και υποδείξεις, ενώ η ίδια επέλεγε σε ποιον θα ανέθετε την κάθε εργασία. Επίσης, απέκλειε μονομερώς παρόχους υπηρεσιών από τη χρήση της πλατφόρμας, με κριτήρια όπως η ηλικία τους, ο τόπος διαμονής τους και η εμπειρία τους, δεν επέτρεπε στους απασχολούμενους να έρχονται σε επαφή με τους πελάτες παρά μόνο μέσω της πλατφόρμας και καθόριζε η ίδια την αμοιβή απευθείας με τον πελάτη (με εύρος τιμής από 9 έως 25 ευρώ). Κατόπιν των ανωτέρω, το Δικαστήριο κατέληξε πως η πλατφόρμα δεν έχει απλά τον ρόλο διαμεσολαβητή, αλλά συνιστά εργοδότη των παρόχων υπηρεσιών και διέταξε την Clintu Online να καταβάλει 1,29 εκατομμύρια ευρώ σε ληξιπρόθεσμες οφειλές από εισφορές Κοινωνικής Ασφάλισης των εργαζομένων.

<sup>239</sup> Βλ. απόφαση εδώ: [https://edfabogados.com/wp-content/uploads/2020/10/sentencia\\_riders-2.pdf](https://edfabogados.com/wp-content/uploads/2020/10/sentencia_riders-2.pdf)

<sup>240</sup> Καζάκος Α., (2023), ο.π., σσ. 395-396

<sup>241</sup> Eurofound (2023), The Social Court in Barcelona, Spain, rules Clintu Online and the workers are in an employment relationship (Court ruling), Record number 4276, Platform Economy Database, Dublin, <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/the-social-court-in-barcelona-spain-rules-clintu-online-and-the-workers-are-in-an-employment-relationship-110039>



Η πλατφόρμα Deliveroo έχει απασχολήσει, επίσης, επανειλημμένα την ισπανική δικαιοσύνη με τις αποφάσεις να τάσσονται υπέρ της ύπαρξης εξαρτημένης εργασίας<sup>242</sup>.

### 4.3. Γερμανία

Την 1<sup>η</sup> Δεκεμβρίου του 2020 το Γερμανικό Εργατικό Ακυρωτικό εξέδωσε την πρώτη απόφαση γερμανικού δικαστηρίου, που τάχθηκε υπέρ της ύπαρξης εξαρτημένης σχέσης εργασίας στο πλαίσιο της απασχόλησης μέσω μίας πλατφόρμας crowdworking<sup>243</sup>. Η πλατφόρμα ανέθετε μικροεργασίες στον απασχολούμενο κατόπιν αιτήματός του και συγκεκριμένα του ανέθετε εντολές πελατών για να επισκεφθεί σημεία πώλησης αγαθών και να βγάλει φωτογραφίες ή να συμπληρώσει ερωτηματολόγια<sup>244</sup>. Το Δικαστήριο έκρινε ότι ο απασχολούμενος διέθετε την εργασία του αποκλειστικά αυτοπροσώπως, ότι δεσμευόταν στον τρόπο παροχής εργασίας από τους προδιατυπωμένους όρους της πλατφόρμας, ότι η αμοιβή του καταβαλλόταν από την πλατφόρμα και ότι η πλατφόρμα προέβλεπε προνόμια όσες περισσότερες ώρες εργαζόταν<sup>245</sup>. Το Δικαστήριο έκρινε πως το σύστημα κινήτρων της πλατφόρμας εξομοιώνεται με άσκηση διευθυντικού δικαιώματος διότι απομειώνει την ελευθερία του απασχολούμενου να επιλέξει τον χρόνο παροχής της εργασίας του, αφού τελικώς αυτός υποκινείται από την πλατφόρμα να εργαστεί περισσότερο<sup>246</sup>. Συναξιολογήθηκε, επίσης, το γεγονός πως ο απασχολούμενος παρείχε αυτοπροσώπως και για πολύ μεγάλο διάστημα με συστηματικότητα την εργασία του, δημιουργώντας την εντύπωση της «αλυσιδοποίησης» των επιμέρους έργων σε μία σταθερή εργασιακή σχέση<sup>247</sup>. Βάσει των παραπάνω, το Δικαστήριο κατέληξε στον χαρακτηρισμό του ως μισθωτού.

### 4.4 Ηνωμένο Βασίλειο

Το Ηνωμένο Βασίλειο ήδη από το 1996 ρύθμισε με διάταξη<sup>248</sup> μία τρίτη κατηγορία εργαζομένων, των «workers», που βρίσκονται μεταξύ των μισθωτών (employees) και

---

<sup>242</sup> Cordero D., (2021, January 12), *Nuevo golpe al modelo de los ciclistas repartidores: la Seguridad Social gana su mayor macrojuicio contra Deliveroo*, El Pais, available at:

<https://elpais.com/economia/2021-01-12/la-seguridad-social-gana-su-mayor-macrojuicio-contra-deliveroo.html#>, και λοιπές αποφάσεις βλ. εδώ <https://www.ugt.es/sites/default/files/sentencia-1186834-deliveroo-barcelona.pdf>, <https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/53700d39b8734b2f>, <https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/d2edb9c077f3f521>

<sup>243</sup> Gopfert B. & Maurer V., (2020, December 23), *Can 'crowdworkers' be employees? A German Federal Labour Court ruling and its potential consequences for restructuring* available at:

<https://iuslaboris.com/insights/can-crowdworkers-be-employees-a-german-federal-labour-court-ruling-and-its-potential-consequences-for-restructuring/>

<sup>244</sup> Λαδάς Δ., (2021), ο.π., σ. 753

<sup>245</sup> Λαδάς Δ., στο ίδιο, σσ.753-755

<sup>246</sup> Καζάκος Α., (2023), ο.π., σ. 393

<sup>247</sup> Λαδάς Δ., (2021), ο.π., σ.755

<sup>248</sup> Βλ. άρθρο 230 παρ. 3 του Employment Relations Act 1996

των μη μισθωτών. Τα γνωρίσματά τους βάσει της σχετικής διάταξης είναι η ύπαρξη συμβατικής σχέσης με τον εργοδότη (αν και στο νόμο αναφέρεται και σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, αν αυτό ισχύει τότε θα θεωρείται κλασικός εργαζόμενος), η υποχρέωση παροχής προσωπικής εργασίας αυτοπροσώπως και η έλλειψη επιχειρηματικής δράσης όπως οι ελεύθεροι επαγγελματίες. Οι «workers» απολαμβάνουν μέρος των εργασιακών δικαιωμάτων που αναγνωρίζονται στους μισθωτούς και καλύπτουν περιπτώσεις απασχολούμενων, που έχουν μία στοιχειώδη αυτονομία κατά την παροχή των υπηρεσιών τους<sup>249</sup>.

Τα βρετανικά εργατοδικεία ήταν από τα πρώτα στην Ευρώπη που εξέφεραν κρίση σχετικά με τον νομικό χαρακτηρισμό των απασχολούμενων μέσω πλατφόρμας. Η σημαντικότερη διαφορά εισήχθη από δύο οδηγούς της Uber BV, οι οποίοι κατέθεσαν αγωγή αιτούμενοι την υπαγωγή τους στο εργατικό δίκαιο, είτε ως «employees» είτε ως «workers», προκειμένου να επωφεληθούν των ρυθμίσεων για τα χρονικά όρια της εργασίας και τον κατώτατο μισθό<sup>250</sup>. Το Ανώτατο Δικαστήριο<sup>251</sup> απεφάνθη ότι οι οδηγοί θεωρούνται workers, υπό την έννοια του βρετανικού δικαίου, και αναγνώρισε σε όλους τους οδηγούς το δικαίωμα στον κατώτατο μισθό και στην άδεια μετ' αποδοχών, από τη στιγμή που θα φαίνονταν ενεργοί στην πλατφόρμα. Τα στοιχεία που οδήγησαν στην ανωτέρω απόφαση ήταν, μεταξύ άλλων, ο καθορισμός της αμοιβής από την πλατφόρμα, η διαμεσολάβηση της πλατφόρμας ανάμεσα στον πελάτη και στην αμοιβή του οδηγού<sup>252</sup>, η υπογραφή προσυμφωνημένων όρων που τίθενται μονομερώς από την πλατφόρμα<sup>253</sup>, η ασυμμετρία στην πληροφορία με την απόκρυψη από την πλατφόρμα του προορισμού του πελάτη<sup>254</sup>, η άσκηση ελέγχου από μεριάς της πλατφόρμας και η πρόβλεψη ποινών σε περίπτωση απόρριψης πολλών κλήσεων<sup>255</sup>, η απαίτηση οι οδηγοί να εισφέρουν δικό τους όχημα συγκεκριμένου τύπου/μάρκας<sup>256</sup> και η υποχρέωση του οδηγού να εκτελεί το περισσότερο κομμάτι της επικοινωνίας με τον πελάτη μέσω της πλατφόρμας<sup>257</sup>.

---

<sup>249</sup> Βέργης Φ., (2021), Gig Work και νομικός χαρακτηρισμός: το παράδειγμα του Ηνωμένου Βασιλείου και η χρησιμότητά του, *ΕΕργΔ*, Τόμος 80, Τεύχος 9, σ.1033-1035

<sup>250</sup> Βέργης Φ., (2021), ο.π., σ.1044-1045

<sup>251</sup> Eurofound (2017), Judgment in Uber v. Aslam, Farrar, Dawson and others UKEAT/0056/17/DA (Court ruling), Record number 4096, Platform Economy Database, Dublin, <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/judgment-in-uber-v-aslam-farrar-dawson-and-others-ukeat005617da-95040>.

<sup>252</sup> Βλ. Uber BV and others v Aslam and others, [2021], UKSC 5, σκέψη 94

<sup>253</sup> Βλ. Uber BV and others v Aslam and others, [2021], UKSC 5, σκέψη 95

<sup>254</sup> Βλ. Uber BV and others v Aslam and others, [2021], UKSC 5, σκέψη 96

<sup>255</sup> Βλ. Uber BV and others v Aslam and others, [2021], UKSC 5, σκέψη 97

<sup>256</sup> Βλ. Uber BV and others v Aslam and others, [2021], UKSC 5, σκέψη 98

<sup>257</sup> Βλ. Uber BV and others v Aslam and others, [2021], UKSC 5, σκέψη 100

Φαίνεται, έτσι, πως μετατόπισε το βάρος της εξάρτησης από την προσωπική στην οικονομική.

Σε αντίθετη κρίση κατέληξε το Ανώτατο Δικαστήριο τον Νοέμβριο του 2023 σχετικά με το καθεστώς απασχόλησης των διανομέων της πλατφόρμας Deliveroo<sup>258</sup>, οπότε απεφάνθη πως οι διανομείς δεν υπάγονται στην έννοια του «worker». Η υπόθεση έφτασε ενώπιον του Δικαστηρίου με πρωτοβουλία του Σωματείου Ανεξάρτητων Απασχολούμενων (workers) της Μ. Βρετανίας, το οποίο ζήτησε να αναγνωριστεί στους διανομείς της Deliveroo το δικαίωμα να εξασκούν συνδικαλιστικά δικαιώματα και κατ' επέκτασιν να συμμετέχουν στο Σωματείο, το οποίο θα προβαίνει εκ μέρους τους σε συλλογική διαπραγμάτευση με την πλατφόρμα. Βάσει της σύμβασης οι διανομείς έχουν το δικαίωμα να αναλαμβάνουν εργασίες όποτε και εάν το επιθυμούν, να αποδέχονται ή να απορρίπτουν αναθέσεις, να επιλέγουν οι ίδιοι την διαδρομή που θα ακολουθήσουν, να ορίζουν υποκατάστατους για να εκτελέσουν την εργασία τους δίχως να χρειαστεί να ενημερώσουν σχετικά την πλατφόρμα, ενώ ταυτόχρονα υποχρεούνται να χρησιμοποιούν δικό τους μέσο/όχημα<sup>259</sup>. Η ισχυρότερη ένδειξη ανεξάρτητης απασχόλησης σύμφωνα με το σκεπτικό του δικαστηρίου ήταν το δικαίωμα των διανομέων να χρησιμοποιούν υποκατάστατους για την παροχή της εργασίας τους τόσο πριν όσο και μετά την αποδοχή της κλήσης, χωρίς να απαιτείται ενημέρωση της πλατφόρμας, δικαίωμα το οποίο έκρινε πως είναι πραγματικό, διότι διάφοροι διανομείς το εφάρμοζαν στην πράξη. Αυτή η ελευθερία κατέληξε πως είναι απολύτως ασυμβίβαστη με την υποχρέωση αυτοπρόσωπης παροχής υπηρεσιών στις συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας<sup>260</sup>. Επίσης, το Δικαστήριο προς επίρρωση του ισχυρισμού του ανέφερε ένα σύνολο αντενδείξεων ως προς την υπαγωγή των διανομέων στην έννοια του «worker», οι οποίες συνίσταντο στο ότι οι διανομείς επιλέγουν εάν θα εργαστούν, ώστε να μπορούν να μην εκτελέσουν και καμία παραγγελία, δεν εργάζονται εντός συγκεκριμένου χρονικού πλαισίου ούτε σε συγκεκριμένο τόπο, επιλέγουν αυτοί πότε θα ξεκινήσουν και θα σταματήσουν, δεν απαιτείται από την πλατφόρμα να είναι διαθέσιμοι, ο εξοπλισμός είναι των ίδιων, η αμοιβή τους είναι συμφωνημένη «με το κομμάτι», η εργασία αυτή δεν αποτελεί την κύρια πηγή εισοδήματός τους και δεν υπάρχει πρόνοια ανάπαυσης, οικονομικής εξασφάλισης

---

<sup>258</sup> Βλ. απόφαση εδώ <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2021-0155-judgment.pdf>

<sup>259</sup> Βλ. Independent Workers Union of Great Britain (Appellant) v Central Arbitration Committee and another (Respondents), [2023], UKSC 43, σκ. 25

<sup>260</sup> Βλ. Independent Workers Union of Great Britain (Appellant) v Central Arbitration Committee and another (Respondents), [2023], UKSC 43, σκ. 69

ή αποζημίωσής τους για τα έξοδά τους<sup>261</sup>. Πράγματι, βάσει και όλων όσων αναλύθηκαν στην παρούσα σχετικά με την έννοια της εξάρτησης (προσωπική/οικονομική), εφόσον όλα τα παραπάνω εφαρμόζονται και στην πράξη εμφανίζονται εξασθενημένες τόσο η προσωπική όσο και η οικονομική εξάρτηση από την πλατφόρμα, ώστε να μην καταλείπεται αμφιβολία ότι οι διανομείς είναι αυτοαπασχολούμενοι-συνεργάτες της πλατφόρμας.

---

<sup>261</sup> Βλ. Independent Workers Union of Great Britain (Appellant) v Central Arbitration Committee and another (Respondents), [2023], UKSC 43, σκ. 71

## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Οι ευέλικτες μορφές εργασίας καθίστανται όλο και πιο δημοφιλείς στη σύγχρονη οικονομία με την εργασία μέσω ψηφιακής πλατφόρμας να αυξάνεται ραγδαίως. Το νέο μοντέλο απασχόλησης αποδομεί θεμελιώδεις θεσμούς και αρχές του εργατικού δικαίου και θέτει υπό αμφισβήτηση βασικές έννοιες, οι οποίες έως σήμερα θεωρούνταν δεδομένες, όπως η έννοια της εξάρτησης από τον εργοδότη. Πλέον οι εργαζόμενοι καλούνται να αποδείξουν πως τελούν σε σχέση εξάρτησης με μία πλατφόρμα, η οποία λαμβάνει αποφάσεις μέσω αλγορίθμου. Η τεχνολογία διεισδύει στο εργατικό δίκαιο και ο Δικαστής έρχεται αντιμέτωπος με νέες προκλήσεις. Το εργατικό δίκαιο, ως μέσο έκφρασης της κοινωνικής και εργατικής πολιτικής του κράτους, αφουγκράζεται τις ανάγκες της εποχής και μεταβάλλεται προκειμένου να εναρμονιστεί με τις εξελίξεις. Ο ν. 4808/2021, όπως είδαμε στην παρούσα, αποτέλεσε την πρώτη προσπάθεια του Έλληνα νομοθέτη να θέσει τις βάσεις για το συγκεκριμένο θέμα. Οι γνώμες, σχετικά με την ουσιαστική συνεισφορά του νόμου στον ορθό χαρακτηρισμό της σχέσης των απασχολούμενων μέσω πλατφόρμας και στις συνθήκες εργασίας τους, δίστανται. Πρόκειται, όμως, για μία πιλοτική προσπάθεια ρύθμισης του εν λόγω ζητήματος, που επιδέχεται τροποποιήσεων και βελτίωσης. Ενόψει και της προσωρινής συμφωνίας σχετικά με το κείμενο Οδηγίας της ΕΕ για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες, που προβλέπει τεκμήριο υπέρ της εξαρτημένης εργασίας, προμηνύεται η διαμόρφωση ενός πλαισίου απασχόλησης μέσω πλατφόρμας πιο ευνοϊκού και σταθερού σε σχέση με του υφισταμένου του εθνικού δικαίου.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Αθανασίου Ε. & Κώτση Α. (2019), 4.1. Οικονομία Διαμοιρασμού-Συνεργατική οικονομία-Χρήση υπηρεσιών στην Ελλάδα, *Οικονομικές Εξελίξεις*, Τεύχος 38
- Βέργης Φ., (2021), Gig work και νομικός χαρακτηρισμός: το παράδειγμα του Ηνωμένου Βασιλείου και η χρησιμότητά του, *ΕΕργΔ*, Τόμος 80<sup>ος</sup>, Τεύχος 9
- Γιαννακούρου Μ., Πίσω από τον αλγόριθμο της ψηφιακής πλατφόρμα: ανακαλύπτοντας τη σύγχρονη σχέση εξάρτησης, *ΕΕργΔ*, Τόμος 80<sup>ος</sup>, Τεύχος 9,
- Δερμιτζάκη Φ., (2010), Η έννοια της εξαρτημένης εργασίας στη νομολογία και πρόσφατες εξελίξεις- Με αφορμή την απόφαση 1544/2009 του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών, *ΔΕΕ*, 2/2010
- Δ.Ο.Ε., (2013), *Επιθεώρηση Εργασίας και Αδήλωτη Εργασία στην ΕΕ*, σε: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---lab\\_admin/documents/publication/wcms\\_543537.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_543537.pdf)
- Δούκα Β., (2022), Αλγοριθμική διοίκηση: Η άσκηση των εργοδοτικών εξουσιών με τη χρήση αλγορίθμων στις παραδοσιακές επιχειρήσεις, *ΕΕργΔ*, Τόμος 81<sup>ος</sup>, Τεύχος 2
- Ζερδελής Δ., (2023), *Απασχόληση μέσω ψηφιακών πλατφορμών και εργατικό δίκαιο*, σε: Ο Νέος Εργασιακός Νόμος 4808/2021 (Μεταβολές - Ερμηνευτικά Προβλήματα), Επιμέλεια Παπαδημητρίου Κ., Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη
- Ζερδελής Δ., (2022), *Εργατικό Δίκαιο Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, ε' έκδοση, Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Σάκκουλας
- Ζερδελής Δ., (2020), *Ευρωπαϊκό Εργατικό Δίκαιο*, Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Σάκκουλας
- Καίσαρη Α., (2021), Courier και delivery: Επίκαιρα ζητήματα ενός επαγγέλματος που αναδείχθηκε την περίοδο της πανδημίας, *ΕΕργΔ*, Τόμος 80, Τεύχος 9
- Κορνηλάκης Π., (2023), *Ειδικό Ενοχικό Δίκαιο*, 3<sup>η</sup> εκδ., Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα
- Κουκιάδης Ι., (2021), *Εργατικό δίκαιο-Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας*, 9<sup>η</sup> έκδοση, Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Σάκκουλας
- Λαδάς Δ., (2021), Η προοπτική νομοθετικής ρύθμισης του crowdworking, *ΔΕΕ*, 6/2021
- Λαδάς Δ., (2018), *Το δικαίωμα της προσωπικότητας του εργαζομένου*, Συμβολή στο δίκαιο της εκμετάλλευσης, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη
- Ληξουριώτης Ι., (2021), Ψηφιακές πλατφόρμες: Μια νέα κατηγορία παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών;, *ΕΦΔΔ*, 2-3/2021

- Ληξουριώτης Ι., Το εργατικό δίκαιο στον αιώνα της ψηφιακής οικονομίας, *ΔΕΕ*, 1/2020
- Μικρουλέα Α., (2023), *Ανταγωνισμός και ρύθμιση στην ψηφιακή οικονομία*, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη,
- Μπακιρτζή Ευ., (2018), Ζητήματα Προστασίας των Crowdworkers στην Παροχή της Ψηφιακής Εργασίας σε *Πληροφορική & Εργατικό Δίκαιο*, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη
- Νίκας Ν., (2021), *Πολιτική δικονομία*, τόμος ΙΙ., 2η έκδοση, Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Σάκκουλας
- Ορφανίδης Γ., (2023), Το τεκμήριο της εξάρτησης-δικονομική προσέγγιση, *ΔΕΕ*, 8-9/2023
- Παπαδημητρίου Κ., (2023), *Ο Νέος Εργασιακός Νόμος 4808/2021 (Μεταβολές - Ερμηνευτικά Προβλήματα)*, Επιμέλεια ίδιος, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη
- Παπαδημητρίου Κ., (2022), *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, 3<sup>η</sup> έκδοση, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη
- Παπαδημητρίου Κ., (2022), *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη
- Παπαδημητρίου Κ., (2021), Τεχνητή νοημοσύνη, αλγόριθμοι και εργατικό δίκαιο, *ΔΕΕ*, 10/2021
- Παπαδημητρίου Κ., (2020), Η εξαρτημένη και η ψευδής αυτοαπασχόληση: Προς τη ρύθμιση μια νέας κατηγορίας, *ΔΕΕ*, 2/2020
- Παπαδημητρίου Κ., (2018), Νέες μορφές απασχόλησης, *ΔΕΕ*, 6/2018
- Πατσουράκης Ν., (2021), Ευέλικτες μορφές εργασίας σε Λαδάς Δ., Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη
- Ρηγάκη Μ., (2023), Οι κρίσιμες προβλέψεις του νέου εργασιακού νόμου - Τι αλλάζει για επιχειρήσεις & εργαζομένους, *Συνήγορος*, 159/2023
- Στεργίου Α., (2008), Οικονομικά εξαρτημένοι αυτοαπασχολούμενοι-Δημιουργώντας μία Τρίτη κατηγορία ανάμεσα στη μισθωτή εργασία και την αυτοαπασχόληση, *ΕΕργΔ*, Τόμος 67
- Τραυλός-Τζανετάτος Δ., (2021, Μάιος 18), *Η εργασία μέσα από ψηφιακές πλατφόρμες – Κριτική του νομοσχεδίου Χατζηδάκη*, διαθέσιμο σε: <https://slpress.gr/oikonomia/i-ergasia-mesa-apo-psifiakes-platforμες-kritiki-toy-nomoschedioy-chatzidak/>
- Τραυλός-Τζανετάτος Δ., (2018), Ρομποτική, τεχνητή νοημοσύνη και εργασία, *ΕΕργΔ*, Τόμος 77<sup>ος</sup>, Τεύχος 10
- Τραυλός-Τζανετάτος Δ., (2017), Εργατικό Δίκαιο: Από την Κρίση στην Μετάλλαξη – Προβολή ενός Δυστοπικού Μέλλοντος;, *ΕΕργΔ*, Τόμος 76<sup>ος</sup>, Τεύχος 1

- Τραυλός-Τζανετάτος Δ., (2016), Ψηφιακή επανάσταση και εργασία-Η πλατφόρμα crowdworking, *ΕΕργΔ*, Τόμος 75<sup>ος</sup>, Τεύχος 11
- Τσούκα Χ., (2023), Τεχνητή νοημοσύνη και ατομικές συμβάσεις εργασίας-Θέματα Ιδιωτικού Διεθνούς Δικαίου, *ΕΕργΔ*, Τόμος 82<sup>ος</sup>, Τεύχος 6
- Χουλιάρης Α. & Σωτηρόπουλος Δ., (2020, Ιούνιος), *Η Covid-19 και η απασχόληση στην «Οικονομία των επί μέρους παραδοτέων» στην Ελλάδα*, σε <https://www.dianeosis.org/2020/06/gig-economy/>
- Wank R., (2017, Ιούνιος), Η έννοια της εξάρτησης-Εξέλιξη και δικαιοσυγκριτική θεώρηση, *ΕΕργΔ*, Τόμος 76<sup>ος</sup>, Τεύχος 6
- Abraham K., Haltiwanger J., Sandusky K. & Spletzer J. (2019), The rise of the gig economy: Fact or Fiction. In *The Gig Economy, AEA Papers and Proceedings*, Vol 109
- AK, (2022, February), *Improving working conditions in platform work*, available at: [https://www.akeuropa.eu/sites/default/files/2022-02/Directive%20on%20improving%20working%20conditions%20in%20platform%20work\\_1.pdf](https://www.akeuropa.eu/sites/default/files/2022-02/Directive%20on%20improving%20working%20conditions%20in%20platform%20work_1.pdf)
- Aloisi A., (2016), Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms, *Comparative Labor Law&Policy Journal*, Vol. 37, No. 3
- Baiocco S, Fernández-Macías E., Rani U. & Pesole A., (2022), *The Algorithmic Management of Work and its Implications in Different Contexts*, Seville: European Commission
- Briône, P. (2020), *My boss the algorithm: an ethical look at algorithms in the workplace*, διαθέσιμο σε: <https://www.acas.org.uk/my-boss-the-algorithm-an-ethical-look-at-algorithms-in-the-workplace/html>
- CFI Team, (2022, February 3), An economy that operated flexibly, *Gig Economy*, published at <https://corporatefinanceinstitute.com/resources/economics/gig-economy/>
- Cordero D., (2021, January 12), *Nuevo golpe al modelo de los ciclistas repartidores: la Seguridad Social gana su mayor macrojuicio contra Deliveroo*, *El País*, available at: <https://elpais.com/economia/2021-01-12/la-seguridad-social-gana-su-mayor-macrojuicio-contra-deliveroo.html#>
- Council of the EU, (2022, December 13, last updated December 22), *Rights for platform workers: Council and Parliament strike deal*, available at: <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2023/12/13/rights-for-platform-workers-council-and-parliament-strike-deal/>
- Countouris, N., De Stefano, V., (2019), *New trade union strategies for new forms of employment*, ETUC, Brussels



Davidov G., (2017), The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach, *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*, Vol. 6 No. 1-2

De Stefano V., (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

Deloitte, (2019, January), *The rise of the platform economy*, retrieved from <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/nl/Documents/humancapital/deloitte-nl-hc-the-rise-of-the-platform-economy-report.pdf>

Donovan S., Bradley D. & Shimabukuro J., (2016, February 5), What Does the Gig Economy Mean for Workers?, *Congressional Research Service*

European Parliament, (2023, December 13), *Platform work: deal on new rules on employment status*, available at: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20231207IPR15738/platform-workers-deal-on-new-rules-on-employment-status>

Eurofound (2023), The Social Court in Barcelona, Spain, rules Clintu Online and the workers are in an employment relationship (Court ruling), Record number 4276, Platform Economy Database, Dublin, <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/the-social-court-in-barcelona-spain-rules-clintu-online-and-the-workers-are-in-an-employment-relationship-110039>

Eurofound (2022), Tribunal Judiciaire de Paris fines Deliveroo €375,000 for undocumented concealed employment (Court ruling), Record number 4266, Platform Economy Database, Dublin, <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/tribunal-judiciaire-de-paris-fines-deliveroo-375000-for-undocumented-concealed-employment-110029>

Eurofound (2017), Judgment in Uber v. Aslam, Farrar, Dawson and others UKEAT/0056/17/DA (Court ruling), Record number 4096, Platform Economy Database, Dublin, <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/judgment-in-uber-v-aslam-farrar-dawson-and-others-ukeat005617da-95040>.

European Commission, (2021, December 9), *COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT EXECUTIVE SUMMARY OF THE IMPACT ASSESSMENT REPORT Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council On improving working conditions in platform work*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A52021SC0397>

European Parliament, (2023, December 13), *Platform work: deal on new rules on employment status*, available at: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20231207IPR15738/platform-workers-deal-on-new-rules-on-employment-status>

Eurofound, (2018), *Work on demand: Recurrence, effects and challenges*, Luxembourg: Publications Office of the European Union

European Commission, (2020, March 13), *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*, Luxembourg: Publications Office of the European Union

Florisson R., Mandl I. (Eurofound), (2017), *Platform work: Types and implications for work and employment – Literature review*,

Green A, Salvi del Pero A., Verhagen A., (2023), *Artificial intelligence, job quality and inclusiveness*, OECD Library

Hasiya S., Padmanabhan V. & Rampal P., (2020, June 1), Will the Pandemic Push Knowledge Work into the Gig Economy?, *Harvard Business Review*

Hooker J. & Antonucci L., (2022), *Improving the EU Platform Work Directive proposal: a contribution from emerging research findings*, OSE Paper Series, Opinion Paper No. 28, Brussels: European Social Observatory

International Labor Office, (2021), *World Employment and Social Outlook The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, Geneva: ILO Flagship Report

International Labor Office, (2016), *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, Geneva: International Labour Office

Kullmann M., (2022), ‘Platformisation’ of work: An EU perspective on Introducing a legal presumption, *European Labour Law Journal*, Vol. 13(1)

Louvet A. & Aunis J., (2021, April 21), *Deliveroo riders are independent contractors not employees in France: confirmation from the Paris Court of Appeal*, available at: <https://iuslaboris.com/insights/deliveroo-riders-are-independent-contractors-not-employees-in-france-confirmation-from-the-paris-court-of-appeal/>

Marvit M., (2014, February 5), *How Crowdworkers Became the Ghosts in the Digital Machine*, available at <https://www.thenation.com/article/archive/how-crowdworkers-became-ghosts-digital-machine/>

Dr Mexi M., (2022, May), *Online Platforms and Platform Work Greece*, FES Competence Centre of the Future of Work, <https://futureofwork.fes.de/>

Nancy Ettlinger, (2017), Paradoxes, problems and potentialities of online work platforms. *Work Organisation, Labour and Globalisation*, vol. 11, Issue 2

Pereiro C.J., (2008), The status of self-employed workers in Spain, *International Labour Review*, Vol. 147, No. 1

Philip Ross & Kasia Maynard, (2021), Towards a 4th industrial revolution, *Intelligent Buildings International*, Vol.13, Issue 3

Pohlisch J., (2020), Definitions of Crowdsourcing in *Internal Crowdsourcing in Companies*, Switzerland: Springer

Rosenblat A. & Stark L., (2016, July 30), Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers, *International Journal of Communication*, Vol. 10, Issue 27

Schwab, K., (2016), The Fourth Industrial Revolution: What It Means, How to Respond, *World Economic Forum*

Wood J.A., (2021), *Algorithmic Management Consequences for Work Organisation and Working Conditions*, Seville: European Commission

Woodcock J., Graham M. (2020), *The Gig Economy, A Critical Introduction*, Cambridge, Polity Press