

ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

PANTEION UNIVERSITY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES



ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Οι επιδράσεις της Τεχνητής Νοημοσύνης στο Εργατικό Δίκαιο

Όνομα φοιτήτριας: Βαρβάρα Τσαγκαροπούλου

Αρ. Μητρώου: 7124M036

Επιβλέπων Καθηγητής: Παναγιώτης Μπουμπουχερόπουλος

Αθήνα, 2025

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	4
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 - ΓΕΝΙΚΟ ΜΕΡΟΣ	5
1. Η ΤΕΤΑΡΤΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΠΑΝΑΣΤΑΣΗ ΚΑΙ Ο ΜΕΤΑΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	5
2. ΟΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΕΣ ΤΗΣ ΤΕΤΑΡΤΗΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗΣ ΕΠΑΝΑΣΤΑΣΗΣ ΩΣ ΣΥΓΧΡΟΝΟΙ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΙ ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ	9
3. ΤΕΧΝΗΤΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ	10
4. Ο ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΤΕΧΝΗΤΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ (AI ACT) ΩΣ ΝΕΟ ΚΑΝΟΝΙΣΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	14
5. ΣΥΣΤΑΣΗ ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΕΧΝΗΤΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ	18
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 - ΣΤΑΔΙΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	21
1. Η ΑΛΓΟΡΙΘΜΙΚΗ ΛΗΨΗ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ ΩΣ ΣΥΓΧΡΟΝΟΣ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΣ ΑΣΚΗΣΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΣΙΑΣ	21
2. Η ΑΛΓΟΡΙΘΜΙΚΗ ΠΡΟΕΠΙΛΟΓΗ ΤΩΝ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ ΚΑΙ ΟΙ ΝΟΜΙΚΕΣ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ	28
3. ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΜΕΣΩ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΤΕΧΝΗΤΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ	31
4. ΣΥΝΑΨΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	35
5. ΤΡΟΠΟΙ ΣΥΝΑΨΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	37
6. ΟΡΟΙ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	39
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 - ΨΗΦΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	41
1. GIG ECONOMY	41
2. ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΕ ΨΗΦΙΑΚΕΣ ΠΛΑΤΦΟΡΜΕΣ..... 4ΣΦΑΛΜΑ! ΔΕΝ ΕΧΕΙ ΟΡΙΣΤΕΙ ΣΕΛΙΔΟΔΕΙΚΤΗΣ.	
3. ΨΗΦΙΑΚΕΣ ΠΛΑΤΦΟΡΜΕΣ ΚΑΙ Ν.4808 - ΝΟΜΙΚΟΣ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ	46
4. ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ	50
5. ΤΟ «ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ» ΤΗΣ UBER.....	53

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 - ΤΟ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΣΤΗΝ ΨΗΦΙΑΚΗ ΕΠΟΧΗ.....	58
1. ΑΛΓΟΡΙΘΜΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ.....	58
2.ΕΝΤΟΛΕΣ ΚΑΙ ΕΛΕΓΧΟΣ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΑΛΓΟΡΙΘΜΙΚΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ.....	61
3.ΑΠΟΛΥΣΗ.....	65
4.ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΥΘΥΝΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ.....	68
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 - ΣΥΛΛΟΓΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΥΠΟ ΤΟ ΠΡΙΣΜΑ ΤΗΣ	
ΤΕΧΝΗΤΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ.....	70
1. ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ.....	70
2. ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΚΑΙ ΑΠΕΙΛΕΣ	72
ΕΠΙΛΟΓΟΣ.....	74
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	77

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ραγδαία ανάπτυξη των ψηφιακών τεχνολογιών και η ενσωμάτωση της Τεχνητής Νοημοσύνης στον οργανωτικό πυρήνα των επιχειρήσεων συνιστούν μία από τις βαθύτερες κοινωνικοοικονομικές τομές των τελευταίων δεκαετιών. Όπως η Πρώτη Βιομηχανική Επανάσταση ανέτρεψε ριζικά το καθεστώς της μισθωτής εργασίας και οδήγησε στη γένεση του σύγχρονου εργατικού δικαίου, έτσι και η Τέταρτη Βιομηχανική Επανάσταση επαναπροσδιορίζει σήμερα τις θεμελιώδεις έννοιες της εξάρτησης, του εργοδοτικού ελέγχου, της ίσης μεταχείρισης, της διαφάνειας και της ανθρώπινης αξιοπρέπειας στο πλαίσιο της απασχόλησης.

Η Τεχνητή Νοημοσύνη δεν αποτελεί απλώς μία τεχνική βελτίωση της παραγωγικής διαδικασίας, αλλά έναν δομικό μετασχηματισμό της άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη, καθώς αλγοριθμικά συστήματα αναλαμβάνουν λειτουργίες που μέχρι πρότινος ασκούσαν αποκλειστικά από ανθρώπινα στελέχη, όπως η πρόσβαση στην εργασία, η αξιολόγηση, η κατανομή καθηκόντων, η επιτήρηση και, ενίοτε, η λήψη αποφάσεων με έννομα αποτελέσματα.

Στο πλαίσιο αυτό, το παραδοσιακό εργατικό δίκαιο – το οποίο διαμορφώθηκε υπό τις προϋποθέσεις διαπροσωπικής εποπτείας, άμεσης ιεραρχικής σχέσης και συλλογικής εκπροσώπησης – τίθεται υπό κανονιστική πίεση, καθώς η αλγοριθμική διαμεσολάβηση της εργασίας εισάγει νέες, λιγότερο ορατές αλλά συχνά εντονότερες μορφές ελέγχου και εξάρτησης. Ιδίως, η αυτοματοποιημένη συλλογή δεδομένων, η αλγοριθμική διοίκηση και η μηχανική λήψη αποφάσεων διαμορφώνουν ένα νέο πρότυπο εργοδοτικής εξουσίας, το οποίο ενδέχεται να επηρεάσει καίρια τόσο την ατομική όσο και τη συλλογική διάσταση των εργασιακών δικαιωμάτων, συμπεριλαμβανομένης της συνδικαλιστικής ελευθερίας και της αποτελεσματικής συλλογικής εκπροσώπησης.

Υπό τις συνθήκες αυτές, η ανάγκη προσαρμογής του δικαίου καθίσταται επιτακτική. Συστήματα Τεχνητής Νοημοσύνης υψηλής και χαμηλής αυτονομίας δύνανται να επηρεάσουν ουσιαστικά την πρόσβαση στην εργασία, τη σταθερότητα της απασχόλησης και την προστασία της προσωπικότητας, με τρόπους που δεν είναι πάντοτε διαφανείς ή προβλέψιμοι. Η ευρωπαϊκή έννομη τάξη ανταποκρίνεται στις προκλήσεις αυτές μέσω της θέσπισης ενός συνεκτικού κανονιστικού πλαισίου, με κορυφαία έκφραση τον Κανονισμό (ΕΕ) 2024/1689 (AI Act), ο οποίος υιοθετεί μια προσέγγιση βάσει κινδύνου και αναγνωρίζει ρητώς ότι η χρήση Τεχνητής Νοημοσύνης στην εργασία ενέχει σοβαρούς κινδύνους για τα

θεμελιώδη δικαιώματα. Με τον τρόπο αυτό, ο Κανονισμός δεν εισάγει απλώς νέους τεχνικούς κανόνες, αλλά ενισχύει και εξειδικεύει τις υφιστάμενες εγγυήσεις του εργατικού, του συνταγματικού και του δικαίου προστασίας δεδομένων.

Η παρούσα μελέτη επιδιώκει να αναλύσει σφαιρικά τις επιδράσεις της Τεχνητής Νοημοσύνης στο εργατικό δίκαιο, μέσα από μια πολυεπίπεδη προσέγγιση που συνδυάζει το δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το εθνικό εργατικό και συνταγματικό δίκαιο, καθώς και τις τεχνολογικές και κοινωνικές διαστάσεις της ψηφιακής μετάβασης. Στόχος είναι να καταδειχθεί ότι η Τεχνητή Νοημοσύνη δεν αποτελεί απλώς εργαλείο λειτουργικής βελτίωσης, αλλά παράγοντα δομικής αναδιάρθρωσης της εργασιακής σχέσης, ο οποίος απαιτεί συνεχή αναπροσαρμογή του κανονιστικού πλαισίου και των θεσμών προστασίας της εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 - ΓΕΝΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

1. Η ΤΕΤΑΡΤΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΠΑΝΑΣΤΑΣΗ ΚΑΙ Ο ΜΕΤΑΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η Τέταρτη Βιομηχανική Επανάσταση συνιστά μια ποιοτικά νέα φάση τεχνολογικού και οργανωτικού μετασχηματισμού, η οποία χαρακτηρίζεται από τη σύγκλιση ψηφιακών τεχνολογιών, αυτοματοποίησης, επεξεργασίας μεγάλων δεδομένων και συστημάτων Τεχνητής Νοημοσύνης.

Ορόσημα, που υποδεικνύουν την Έναρξη της 4ης Βιομηχανικής Επανάστασης είναι οι τεχνολογικές εξελίξεις που έλαβαν μέρος στις αρχές της πρώτης δεκαετίας του 21ου αιώνα, με έμφαση σε τεχνολογικές εξελίξεις που αφορούν το Διαδίκτυο των πραγμάτων (IoT), τα Big Data και την ευρύτερη καθιέρωση της Τεχνητής Νοημοσύνης (AI). Συγκεκριμένα παρατηρείται η καθοριστική μετατόπιση προς τη τεχνολογική καινοτομία σηματοδοτώντας έτσι τη πραγματική έναρξη αυτής της Τεχνολογικής Επανάστασης. Κατά την διάρκεια της προαναφερθείσας περιόδου με πρωτοφανείς ρυθμούς επιταχύνθηκε η ανάπτυξη καινοτομιών και τεχνολογιών, όπως θα αναλυθούν παρακάτω. Αυτές οι εξελίξεις μεταμόρφωσαν τον τρόπο με τον οποίο λειτουργεί η Βιομηχανία σήμερα, θολώνοντας τα όρια μεταξύ φυσικού και ψηφιακού κόσμου.

Το ερώτημα για το πότε ξεκίνησε η 4η Βιομηχανική Επανάσταση αποκτά μεγάλη σημασία, καθώς με την έναρξή της παρατηρείται η αναδιαμόρφωση των παγκόσμιων κοινωνιών και οικονομιών. Αυτή η μεταμορφωτική εποχή χαρακτηρίζεται από την εδραίωση των νέων τεχνολογιών στην απλή καθημερινότητα της κοινωνίας. Από το 2013 και μετά η 4η Βιομηχανική Επανάσταση, εξελίσσεται μέσα από ένα παγκόσμιο μοντέλο παραγωγής, σηματοδοτώντας κατά συνέπεια την απαρχή της αυτόνομης βιομηχανίας και των έξυπνων εργοστασίων.¹

Το ιδιαίτερο γνώρισμά της δεν έγκειται μόνο στην αντικατάσταση ή αναβάθμιση επιμέρους τεχνικών μέσων, αλλά στη μεταβολή του τρόπου με τον οποίο λαμβάνονται αποφάσεις και ασκείται κάθε μορφής εξουσία συμπεριλαμβανομένης και του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη στη σύμβαση εργασίας. Τα έξυπνα συστήματα τα οποία πρωταγωνιστούν στην 4η Βιομηχανική Επανάσταση, μπορούν να αλληλοεπιδρούν όπως και να επικοινωνούν μεταξύ τους με αποτέλεσμα να έχουν λάβει την εξουσιοδότηση να προτείνουν ή και να λαμβάνουν αποφάσεις. Η πραγματική καινοτομία της 4ης Βιομηχανικής Επανάστασης είναι ακριβώς η καθιερωμένη σύνδεση και ανταλλαγή δεδομένων και πληροφοριών μεταξύ των υπολογιστών και των μηχανών επιτρέποντας με αυτό τον τρόπο τη λήψη σύνθετων αποφάσεων και την επίλυση προβλημάτων, η οποία μπορεί να πραγματοποιείται με περιορισμένη έως και μηδενική ανθρώπινη παρέμβαση.² Παράλληλα η τρέχουσα τεχνολογική Επανάσταση στηρίζεται κατά κύριο λόγο στην ολοκλήρωση της ψηφιοποίησης της παραγωγής, με την συνδρομή διάφορων υπολογιστικών τεχνολογιών και δίκτυα δεδομένων, με αποτέλεσμα να καθίσταται δυνατή η συνεχής ανάλυση, παρακολούθηση και βελτιστοποίηση των σταδίων της παραγωγικής διαδικασίας. Επίσης, στο πλαίσιο των επιχειρήσεων συναντάμε τα Big Data και τα υπολογιστικά νέφη, που επιτρέπουν την επίτευξη υψηλών επιπέδων ευελιξίας και αυτονομίας.³ Ωστόσο, έχει γίνει σαφές ότι με αυτή

¹ Henning, K., Wolfgang, W., Johannes, H. (2013), «Securing the future of German manufacturing industry. Recommendations for implementing the strategic initiative INDUSTRIE 4.0», acatech - National Academy Of Science And Engineering, <https://www.din.de/resource/blob/76902/e8cac883f42bf28536e7e8165993f1fd/recommendations-for-implementing-industry-4-0-data.pdf>

² Alvaro, R., Teresa, B., Leandro, P. and Renato, L. (2022), «Gaining competitive advantage through artificial intelligence adoption», https://www.researchgate.net/publication/357874012_Gaining_competitive_advantage_through_artificial_intelligence_adoption

³ Ghobakhlo, M., Amoozad Mahdiraji, H., Iranmanesh M., Jafari-Sadeghi V., (2024), «From Industry 4.0 Digital Manufacturing to Industry 5.0 Digital Society: a Roadmap Toward Human-Centric, Sustainable, and Resilient Production», <https://link.springer.com/article/10.1007/s10796-024-10476-z>

την αυτοματοποίηση, ο βιομηχανικός προσανατολισμός και το Smart Factory στρέφονται πλέον στον περιορισμό του ανθρώπινου παράγοντα, περιορίζοντας πιθανόν την ανθρώπινη δεξιότητα και δημιουργικότητα.⁴

Με τα δεδομένα αυτά η σημασία που έχει στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων είναι πρωτίστως θεσμική, καθώς μετασχηματίζει τους όρους άσκησης της εργοδοτικής εξουσίας, τον τρόπο οργάνωσης της εργασίας, καθώς και τα όρια της προστασίας των εργαζομένων.

Η ιστορική εμπειρία της Πρώτης Βιομηχανικής Επανάστασης αποτελεί χρήσιμο παραλληλισμό. Η μετάβαση στη μηχανοποιημένη παραγωγή, η συγκέντρωση της εργασίας σε εργοστάσια και η ενίσχυση της εργοδοτικής ισχύος δημιούργησαν νέες μορφές εξάρτησης και κοινωνικής ανισορροπίας, οι οποίες κατέστησαν αναγκαία τη συγκρότηση ενός προστατευτικού νομικού πλαισίου: του εργατικού δικαίου. Κατά ανάλογο τρόπο, η σημερινή τεχνολογική μετάβαση, μέσω αλγοριθμικών συστημάτων και ψηφιακής διαμεσολάβησης, αναδιαμορφώνει την ίδια τη δομή της εξάρτησης και του ελέγχου, συχνά με λιγότερο ορατές αλλά περισσότερο διεισδυτικές πρακτικές επιτήρησης και αξιολόγησης.

Ο μετασχηματισμός της εργασίας στη σύγχρονη εποχή δεν περιορίζεται στην αυτοματοποίηση επιμέρους καθηκόντων, αλλά αφορά και τις διαδικασίες πρόσβασης στην εργασία, αξιολόγησης, κατάταξης, διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού και λήψης αποφάσεων με έννομες συνέπειες. Σε αυτό το πλαίσιο, η εργασιακή σχέση μπορεί να επηρεάζεται όχι μόνο από την άμεση ανθρώπινη κρίση, αλλά από αυτοματοποιημένα συστήματα που επεξεργάζονται δεδομένα, παράγουν προβλέψεις και καταλήγουν σε συστάσεις ή και αποφάσεις. Η εξέλιξη αυτή μετατοπίζει το κέντρο βάρους από την παραδοσιακή ιεραρχική εποπτεία στην αλγοριθμική διοίκηση (algorithmic management), όπου ο έλεγχος ασκείται μέσω δεικτών, αξιολογήσεων, profiling και ψηφιακών εργαλείων παρακολούθησης.

Η νομική σημασία της Τέταρτης Βιομηχανικής Επανάστασης αναδεικνύεται ιδίως στο επίπεδο των θεμελιωδών δικαιωμάτων. Στο ελληνικό συνταγματικό πλαίσιο, η εργασία τελεί υπό ιδιαίτερη προστασία κατά το άρθρο 22 του Συντάγματος, το οποίο επιβάλλει στην Πολιτεία την υποχρέωση θεσμικής μέριμνας για την εργασία και την προστασία της έναντι μορφών οικονομικής και οργανωτικής εξάρτησης. Η κατοχύρωση αυτή δεν αφορά μόνο το δικαίωμα στην εργασία ως αφηρημένη δυνατότητα απασχόλησης, αλλά και την ανάγκη

⁴ Λακασάς, Δ. (2021), « Άνθρωπος 4.0 – Για μία σοφή διαχείριση της 4ης Βιομηχανικής Επανάστασης», Αθήνα: Κλειδάριθμος

διασφάλισης ενός πλαισίου που προστατεύει τον εργαζόμενο από υπέρμετρες, αδιαφανείς ή καταχρηστικές μορφές ελέγχου και αξιολόγησης.

Παράλληλα, η ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας του εργαζομένου κατά το άρθρο 5 παρ. 1 τίθεται σε δοκιμασία όταν η εργασία οργανώνεται μέσω διαρκούς ψηφιακής επιτήρησης ή όταν κρίσιμες αποφάσεις για την επαγγελματική του πορεία λαμβάνονται με αδιαφανή κριτήρια. Η αρχή της αναλογικότητας του άρθρου 25 παρ. 1 καθίσταται κεντρική, καθώς οποιοδήποτε τεχνολογικό μέτρο παρακολούθησης, αξιολόγησης ή αυτοματοποιημένης λήψης αποφάσεων πρέπει να είναι πρόσφορο, αναγκαίο και μη υπέρμετρο σε σχέση με τον επιδιωκόμενο σκοπό. Επιπροσθέτως, το άρθρο 20 παρ. 1 για την παροχή έννομης προστασίας αποκτά ιδιαίτερη βαρύτητα, διότι η δυνατότητα άσκησης αποτελεσματικών ένδικων βοηθημάτων προϋποθέτει γνώση και έλεγχο των λόγων που οδήγησαν σε μια δυσμενή εργασιακή απόφαση· κάτι που δυσχεραίνεται όταν οι αποφάσεις παράγονται ή επηρεάζονται από «μαύρα κουτιά» αλγοριθμικών συστημάτων.

Στο ενωσιακό επίπεδο, οι παραπάνω προκλήσεις έχουν ήδη αντιμετωπισθεί μέσω ενός πλέγματος κανόνων που αλληλοσυμπληρώνονται. Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων (ιδίως τα άρθρα 5 και 22) επιβάλλει αρχές νομιμότητας, διαφάνειας και περιορισμούς στις αποφάσεις που βασίζονται αποκλειστικά σε αυτοματοποιημένη επεξεργασία, όταν αυτές παράγουν έννομα αποτελέσματα ή επηρεάζουν σημαντικά το υποκείμενο. Παράλληλα, ο Κανονισμός (ΕΕ) 2024/1689 (AI Act) αντιμετωπίζει την Τεχνητή Νοημοσύνη στην απασχόληση ως πεδίο υψηλού κινδύνου για τα θεμελιώδη δικαιώματα και εισάγει υποχρεώσεις διαχείρισης κινδύνων, τεκμηρίωσης, ανθρώπινης εποπτείας και λογοδοσίας για τα συστήματα που χρησιμοποιούνται στον χώρο εργασίας.

Συνεπώς, ο μετασχηματισμός της εργασίας στο πλαίσιο της Τέταρτης Βιομηχανικής Επανάστασης δεν συνιστά απλώς τεχνολογικό γεγονός, αλλά μεταβολή με σαφή κανονιστική διάσταση. Η εργασία παραμένει θεσμός που τελεί υπό συνταγματική προστασία και η εισαγωγή νέων τεχνολογιών οφείλει να εντάσσεται σε ένα πλαίσιο που εξισορροπεί την οργανωτική ελευθερία του εργοδότη με την προστασία της προσωπικότητας, της ίσης μεταχείρισης και της αποτελεσματικής έννομης προστασίας των εργαζομένων. Η προσέγγιση αυτή αποτελεί προϋπόθεση για να επιτευχθεί ένας δίκαιος και βιώσιμος ψηφιακός μετασχηματισμός της αγοράς εργασίας.

2. ΟΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΕΣ ΤΗΣ ΤΕΤΑΡΤΗΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗΣ ΕΠΑΝΑΣΤΑΣΗΣ **ΩΣ ΣΥΓΧΡΟΝΟΙ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΙ ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ**

Στη σύγχρονη ψηφιακή οικονομία, οι τεχνολογίες της Τέταρτης Βιομηχανικής Επανάστασης δεν λειτουργούν απλώς ως ουδέτερα εργαλεία αύξησης της παραγωγικότητας, αλλά ως μηχανισμοί οργάνωσης, επιτήρησης και κανονιστικής διακυβέρνησης της εργασίας. Η συστηματική χρήση αλγοριθμικών συστημάτων, πλατφορμών ανάλυσης μεγάλων δεδομένων και εργαλείων ψηφιακής παρακολούθησης επιτρέπει στον εργοδότη να ασκεί το διευθυντικό του δικαίωμα με τρόπους που υπερβαίνουν τις παραδοσιακές μορφές ιεραρχικής εποπτείας και ελέγχου.

Οι σύγχρονες τεχνολογίες επιτρέπουν τη συνεχή συλλογή και επεξεργασία δεδομένων που αφορούν τη συμπεριφορά, την απόδοση, την τοποθεσία και τις επικοινωνίες των εργαζομένων. Μέσω της χρήσης εργαλείων αξιολόγησης, συστημάτων διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού και αλγοριθμικών μοντέλων πρόβλεψης, ο εργοδότης αποκτά τη δυνατότητα να διαμορφώνει προφίλ εργαζομένων, να ιεραρχεί την απόδοσή τους και να λαμβάνει αποφάσεις με άμεσες έννομες συνέπειες, όπως η προαγωγή, η μετακίνηση ή η λύση της εργασιακής σχέσης.

Η εξέλιξη αυτή μετασχηματίζει ουσιαστικά την έννοια του διευθυντικού δικαιώματος, το οποίο στο εργατικό δίκαιο νοείται ως η εξουσία του εργοδότη να οργανώνει την επιχείρηση και να καθοδηγεί την εργασία εντός των ορίων του νόμου και των θεμελιωδών δικαιωμάτων του εργαζομένου. Όταν ο έλεγχος και η αξιολόγηση ασκούνται μέσω αλγοριθμικών συστημάτων, το διευθυντικό δικαίωμα αποκτά μια νέα, λιγότερο διαφανή αλλά ενδεχομένως εντονότερη μορφή, καθώς η λήψη αποφάσεων μετατοπίζεται από τον ανθρώπινο παράγοντα σε τεχνολογικά μέσα που λειτουργούν βάσει προκαθορισμένων κριτηρίων και δεδομένων εκπαίδευσης.

Ιδίως, η χρήση τεχνολογιών επιτήρησης και ανάλυσης συμπεριφοράς εγείρει σοβαρά ζητήματα προστασίας της προσωπικότητας και της ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων, τα οποία κατοχυρώνονται τόσο στο άρθρο 5 παρ. 1 του Συντάγματος όσο και στο ευρωπαϊκό δίκαιο προστασίας δεδομένων. Η συνεχής ψηφιακή παρακολούθηση μπορεί να δημιουργήσει κλίμα μόνιμης επιτήρησης, επηρεάζοντας την ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας και την ανθρώπινη αξιοπρέπεια στον χώρο εργασίας, ιδίως όταν τα δεδομένα αυτά χρησιμοποιούνται για αυτοματοποιημένη αξιολόγηση ή πειθαρχικές συνέπειες.

Παράλληλα, η αλγοριθμική διαχείριση της εργασίας ενδέχεται να ενισχύσει φαινόμενα έμμεσων διακρίσεων, καθώς τα συστήματα Τεχνητής Νοημοσύνης τείνουν να αναπαράγουν και να εντείνουν υφιστάμενες κοινωνικές και εργασιακές ανισότητες μέσω των δεδομένων στα οποία εκπαιδεύονται. Το γεγονός αυτό έχει ιδιαίτερη σημασία για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης και της απαγόρευσης των διακρίσεων στο εργατικό δίκαιο, δεδομένου ότι οι αλγοριθμικές αποφάσεις ενδέχεται να επηρεάσουν την πρόσβαση στην εργασία ή την επαγγελματική εξέλιξη χωρίς διαφανή και ελέγξιμα κριτήρια.

Υπό το πρίσμα αυτό, οι τεχνολογίες της Τέταρτης Βιομηχανικής Επανάστασης δεν μπορούν να θεωρηθούν ουδέτερα μέσα, αλλά συνιστούν σύγχρονους μηχανισμούς άσκησης εργοδοτικού ελέγχου, οι οποίοι πρέπει να εντάσσονται σε ένα αυστηρό κανονιστικό πλαίσιο που διασφαλίζει την αναλογικότητα, τη διαφάνεια και την προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων. Η ανάγκη αυτή καθίσταται ακόμη πιο επιτακτική ενόψει της αυξανόμενης αυτονομίας των αλγοριθμικών συστημάτων και της ενσωμάτωσής τους σε κρίσιμες διαδικασίες διοίκησης της εργασίας.

3. ΤΕΧΝΗΤΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

Η χρήση υπολογιστικών συστημάτων τα οποία μπορούν να επιλύσουν προβλήματα με ανθρώπινη νόηση είναι μία ιδέα που γεννήθηκε κατά τη δεκαετία του 1950⁵, με την επινόηση του όρου «Τεχνητή Ευφυΐα», δηλαδή Artificial Intelligence. Αυτός ο ορισμός ξεκίνησε να χρησιμοποιείται για να ενταχθούν σε αυτόν υπολογιστικές εφαρμογές με τις οποίες οι υπολογιστές θα μπορούσαν να μιμηθούν την ανθρώπινη σκέψη⁶. Η Τεχνητή Νοημοσύνη επεξεργάζεται την ανθρώπινη σκέψη και στη συνέχεια επιδιώκει να τη μιμηθεί. Αυτό πραγματοποιείται μέσα από έναν υπολογιστή, ο οποίος δίνει απάντηση σε ερωτήματα που λαμβάνει, δίνοντας την αίσθηση ότι απαντά ένας ειδικός. Για την δημιουργία ενός τέτοιου συστήματος, προϋπόθεση είναι η άντληση γνώσης από ειδικό ενός συγκεκριμένου τομέα, ενώ στη συνέχεια ο μηχανικός γνώσης, αυτή την γνώση, την μετασχηματίζει στην βάση γνώσης με την αντίστοιχη αναπαράσταση. Με αυτόν τον τρόπο η τεχνητή νοημοσύνη

⁵ Millican, P., Clark, A. (eds) (1996), « Machines and Thought: The Legacy of Alan Turing», Volume I.

⁶ Governatori, G., Bench-Capon, T., Verheij, B., Araszkiewicz, M., Francesconi, E., Grabmair, M. (2022), «Thirty Years of Artificial Intelligence and Law: The First Decade», <https://www.ai.rug.nl/~verheij/publications/pdf/ail2022.pdf>

μπορεί να επιλύει προβλήματα τα οποία θα απαιτούσαν τη συνδρομή ενός ειδικού.⁷ Ο σκοπός της τεχνολογίας αυτής είναι να δημιουργεί την εντύπωση ότι σκέφτεται λογικά και τα αποτελέσματά της να προσομοιάζουν σε αυτά που θα έβγαζε ένας λογικός άνθρωπος.

Ακόμα και στον τομέα του δικαίου επιχειρήθηκε με τα συστήματα Τεχνητής Νοημοσύνης η αυτοματοποίηση συγκεκριμένων τομέων στη διαδικασία λήψης των νομικών αποφάσεων. Οι σχετικές απόπειρες ήταν ανεπιτυχείς ακόμα και στις περιπτώσεις που δεν υπήρχε κάποια ερμηνευτική αμφισβήτηση αναφορικά με τον εφαρμοζόμενο κανόνα δικαίου, ενώ, αρκετές ήταν οι περιπτώσεις στις οποίες αυτά τα συστήματα δεν μπορούσαν να αποδώσουν απαντήσεις οι οποίες ανταποκρίνονταν στην απλή κοινή λογική. Ο λόγος της αποτυχίας ήταν ότι αυτά τα μηχανήματα Τεχνητής Νοημοσύνης δημιουργήθηκαν από θετικούς επιστήμονες οι οποίοι αντιμετώπισαν το δίκαιο και τον νομικό συλλογισμό «υπεραπλουστευμένα» και «υπέρκωδικοποιημένα»⁸. Έτσι, με την πάροδο του χρόνου κατέστη σαφές ότι αυτά τα συστήματα δεν θα μπορούσαν να υποκαταστήσουν τη νομική γνώση, θα μπορούσαν απλώς να αποτελέσουν μια υποβοήθηση στη διαδικασία της λήψης νομικών αποφάσεων ή στη διαδικασία της νομικής έρευνας. Ουσιαστικά, έμπρακτα αποδείχθηκε ότι ο μέσος νομικός θα μπορούσε να απαντήσει γρηγορότερα και με μεγαλύτερη ακρίβεια στα νομικά ερωτήματα, αξιοποιώντας τις γνώσεις του, την εμπειρία του, ακόμα και τη νομική του διαίσθηση.

Σε σχέση όμως με την εργασιακή σχέση, όπως αναφέρθηκε και στην προηγούμενη ενότητα, η ενσωμάτωση συστημάτων Τεχνητής Νοημοσύνης στις διαδικασίες οργάνωσης και διαχείρισης της εργασίας δεν συνιστά απλώς τεχνολογική καινοτομία, αλλά μετασχηματίζει ουσιαστικά τον τρόπο με τον οποίο ασκείται η εργοδοτική εξουσία και προστατεύεται ο εργαζόμενος. Στο εργατικό δίκαιο, η σχέση εργοδότη και εργαζομένου θεμελιώνεται σε ένα πλέγμα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων που αποσκοπούν στην εξισορρόπηση της εγγενούς ανισότητας ισχύος μεταξύ των μερών. Η Τεχνητή Νοημοσύνη εισέρχεται σε αυτό το πλαίσιο ως νέος παράγοντας αναδιαμόρφωσης της εξάρτησης και του ελέγχου.

Κεντρική έννοια του εργατικού δικαίου αποτελεί το προαναφερθέν διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, δηλαδή η εξουσία να οργανώνει την επιχείρηση, να καθορίζει τα καθήκοντα, να επιβλέπει την εκτέλεση της εργασίας και να λαμβάνει αποφάσεις για την πορεία της

⁷ Γιαννόπουλος, Γ. (2018), «Εισαγωγή στη Νομική Πληροφορική – Μία πρώτη προσέγγιση της σχέσης δικαίου & νέων τεχνολογιών», Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη

⁸ International Association for Artificial Intelligence and Law (IAAIL), «AI and Law: A fruitful synergy», <http://www.iaail.org/?q=page/ai-law>

εργασιακής σχέσης. Η άσκηση του δικαιώματος αυτού, ωστόσο, δεν είναι απεριόριστη. Υπόκειται στους περιορισμούς του νόμου, της σύμβασης, της αρχής της καλής πίστης και, πρωτίστως, των θεμελιωδών δικαιωμάτων του εργαζομένου, τα οποία όπως προελέχθη, κατοχυρώνονται στο άρθρο 5 παρ. 1 του Συντάγματος (ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας) και στο άρθρο 22 (προστασία της εργασίας).

Η χρήση αλγοριθμικών συστημάτων για την πρόσληψη, όπως επίσης και για την αξιολόγηση, την κατάταξη ή την πειθαρχική παρακολούθηση των εργαζομένων αποτελεί μορφή άσκησης της επιχειρηματικής ελευθερίας ενός εργοδότη στο προσυμβατικό στάδιο, και του διευθυντικού δικαιώματος κατά την υφιστάμενη εργασιακή σχέση μέσω των τεχνολογικών μέσων. Ο αλγόριθμος δεν υποκαθιστά τον εργοδότη ως νομικό φορέα της απόφασης, αλλά λειτουργεί ως εργαλείο επεξεργασίας και πρότασης, η ευθύνη του οποίου καταλογίζεται πάντοτε στον εργοδότη. Όπως δεν απαλλάσσεται ο εργοδότης από τις υποχρεώσεις του όταν αναθέτει σε τρίτους (π.χ. εταιρείες ανθρώπινου δυναμικού) την επιλογή προσωπικού, έτσι δεν απαλλάσσεται και όταν χρησιμοποιεί αλγοριθμικά συστήματα.

Ιδίως στον τομέα της πρόσληψης και της αξιολόγησης, η Τεχνητή Νοημοσύνη ενδέχεται να δημιουργήσει κινδύνους έμμεσων ή άμεσων διακρίσεων, όταν τα συστήματα εκπαιδεύονται σε ιστορικά δεδομένα που αντανακλούν υφιστάμενες κοινωνικές ανισότητες. Το εργατικό δίκαιο και το δίκαιο ίσης μεταχείρισης απαγορεύουν κάθε διάκριση λόγω φύλου, ηλικίας, εθνοτικής καταγωγής ή άλλων προστατευόμενων χαρακτηριστικών, και η απαγόρευση αυτή ισχύει ανεξαρτήτως του αν η διάκριση προκύπτει από ανθρώπινη κρίση ή από αλγοριθμική επεξεργασία.

Ειδικά η αυτοματοποιημένη επεξεργασία δεδομένων εργαζομένων αντιμετωπίζεται ρυθμιστικά από το πλαίσιο του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων. Κατά το άρθρο 5 ΓΚΠΔ, τα δεδομένα πρέπει να υποβάλλονται σε νόμιμη, διαφανή και θεμιτή επεξεργασία, ενώ το άρθρο 22 κατοχυρώνει το δικαίωμα του υποκειμένου να μην υπόκειται σε αποφάσεις που παράγουν έννομα αποτελέσματα και βασίζονται αποκλειστικά σε αυτοματοποιημένη επεξεργασία χωρίς ουσιαστική ανθρώπινη παρέμβαση. Οι διατάξεις αυτές έχουν άμεση εφαρμογή στο εργατικό πλαίσιο, ιδίως όταν οι αλγόριθμοι χρησιμοποιούνται για την απόρριψη υποψηφίων, τη βαθμολόγηση απόδοσης ή την ενεργοποίηση διαδικασιών απόλυσης.

Η προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου αποκτά ιδιαίτερη βαρύτητα όταν η εργασία οργανώνεται μέσω διαρκούς ψηφιακής παρακολούθησης. Η συνεχής συλλογή και ανάλυση δεδομένων συμπεριφοράς, παραγωγικότητας ή επικοινωνίας ενδέχεται να προσβάλλει τον πυρήνα της ιδιωτικής ζωής και της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, ιδίως όταν υπερβαίνει το αναγκαίο μέτρο για την οργάνωση της εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό, η αρχή της αναλογικότητας του άρθρου 25 παρ. 1 του Συντάγματος λειτουργεί ως βασικός μηχανισμός προστασίας και ταυτόχρονα κριτήριο ελέγχου της νομιμότητας των αλγοριθμικών πρακτικών επιτήρησης.

Σε κάθε περίπτωση οι εργαζόμενοι διατηρούν, πλήρες δικαίωμα έννομης προστασίας κατά το άρθρο 20 παρ. 1 του Συντάγματος. Η ύπαρξη και χρήση αλγοριθμικών συστημάτων για στην λήψη εργοδοτικών αποφάσεων δεν μπορεί να στερεί από τον εργαζόμενο τη δυνατότητα να γνωρίζει τους λόγους μιας δυσμενούς απόφασης που τον αφορούν. Σε αυτό το πλαίσιο, η απαίτηση για διαφάνεια καθίσταται κρίσιμη ώστε να καταστεί εφικτός ο δικαστικός έλεγχος σχετικά με την νομιμότητα της απόφασης.

Από τα ανωτέρω σαφώς συνάγεται ότι η Τεχνητή Νοημοσύνη δεν πρέπει να θεωρείται ότι δημιουργεί ένα “παράλληλο” καθεστώς εκτός εργατικού δικαίου, αλλά ουσιαστικά εντάσσεται πλήρως στο υφιστάμενο νομικό πλαίσιο προστασίας της εργασίας. Ο εργοδότης παραμένει ο νομικός φορέας των αποφάσεων, ο εργαζόμενος διατηρεί τα θεμελιώδη δικαιώματά του, και το δίκαιο καλείται να προσαρμόσει τις εγγυήσεις του ώστε να ανταποκριθεί στις νέες μορφές αλγοριθμικής οργάνωσης της εργασίας.

Με βάση το γεγονός ότι οι εργοδοτικές αποφάσεις από την φύση τους είναι κατ’ αρχήν αναιτιώδεις, με την εισαγωγή συστημάτων Τεχνητής Νοημοσύνης στη διαδικασία της λήψης τους δεν συνεπάγεται αυτόματα με την υποχρέωση για αιτιολόγηση. Ωστόσο, με την αξιοποίηση Τεχνητής Νοημοσύνης, ειδικά σε αποφάσεις που μπορεί να παράγουν δυσμενείς έννομες συνέπειες για τον εργαζόμενο, αναδεικνύεται η αυξημένη απαίτηση για διαφάνεια, με σκοπό να πραγματοποιείται έλεγχος ενδεχόμενων εσφαλμένων ή διακριτικών αποτελεσμάτων. Υπό αυτό το πρίσμα, ανακύπτει ένας θεωρητικός προβληματισμός, αναφορικά με το αν αλλά και σε ποιο βαθμό η ανάγκη για αποτροπή των διακρίσεων όπως και τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης θα μπορούσαν να επηρεάσουν το παραδοσιακό καθεστώς στο οποίο η εργοδοτική απόφαση είναι αναιτιώδης. Αυτή η προβληματική δεν οδηγεί σε κάποιο συγκεκριμένο συμπέρασμα, αλλά καταδεικνύει το γεγονός ότι, με την

ενσωμάτωση εργαλείων Τεχνητής Νοημοσύνης με σκοπό τη διαχείριση της εργασίας αποτελεί αφορμή για περαιτέρω θεωρητική συζήτηση στο εργατικό δίκαιο.

4. Ο ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΤΕΧΝΗΤΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ (AI ACT) ΩΣ ΝΕΟ ΚΑΝΟΝΙΣΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Με την αυξανόμενη παρουσία και παρεμβασιμότητα των συστημάτων Τεχνητής Νοημοσύνης στους χώρους εργασίας και τους συνεπαγόμενους κινδύνους, καθίσταται υψίστης σημασίας η ύπαρξη κανόνων που να ανταποκρίνονται αποτελεσματικά στην προστασία αυτών των αξιών. Υποστηρίζεται ότι η απλή εξάρτηση από γενικές κατευθυντήριες γραμμές, ή και κώδικες δεοντολογίας, δεν μπορεί να εγγυηθεί επαρκώς την αποτελεσματική προστασία των εργαζομένων από την όλο και αυξανόμενη χρήση των αλγοριθμικών συστημάτων. Αντίθετα, εμφανίστηκε αναγκαία η δημιουργία *hard law*, με τους οποίους θα θεσπίζονται μηχανισμοί προστασίας σε περίπτωση παραβίασης των δικαιωμάτων των εργαζομένων, από αλγοριθμικά Συστήματα Τεχνητής Νοημοσύνης. Σε αυτό το πλαίσιο, παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον, για το Εργατικό Δίκαιο η νέα νομοθετική πρωτοβουλία για την Τεχνητή Νοημοσύνη, ο Κανονισμός 1689/2024, εφεξής αναφερόμενος ως AI Act. Ο Κανονισμός (ΕΕ) 2024/1689 για την Τεχνητή Νοημοσύνη (AI Act) συνιστά την πρώτη ολοκληρωμένη, δεσμευτική και οριζόντια κανονιστική παρέμβαση της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τη ρύθμιση των συστημάτων Τεχνητής Νοημοσύνης.

Από τον Απρίλιο του 2021, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή πρότεινε μια σειρά κανονιστικών μέτρων για την Τεχνητή Νοημοσύνη. Η σχετική προσπάθεια ολοκληρώθηκε στις 12 Ιουλίου 2024, όταν και δημοσιεύθηκε στην επίσημη Εφημερίδα της ΕΕ ο AI Act, ο οποίος και αποτελεί το αναγκαίο κανονιστικό πλαίσιο που θέσπισε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή για την «εντός πλαισίου» ανάπτυξη και εφαρμογή της Τεχνητής Νοημοσύνης στην εσωτερική αγορά. Με βάση τον σκοπό αυτό, ο AI Act, επιχειρεί να ρυθμίσει ένα υψηλό επίπεδο προστασίας για ζητήματα που έχουν άμεση σύνδεση με το δημόσιο συμφέρον, όπως η

υγεία, η ασφάλεια και η προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων, συμπεριλαμβανομένης της δημοκρατίας, του κράτους δικαίου και της προστασίας του περιβάλλοντος.^{9 10}

Κατά συνέπεια, ο AI Act είναι προφανές ότι εκ της κατασκευής του αδυνατεί να παρέμβει ρυθμιστικά άμεσα στην αντιμετώπιση των κοινωνικών ζητημάτων και να κατοχυρώσει με ειδικό πλαίσιο τα αυτοτελή δικαιώματα πχ των εργαζομένων. Ωστόσο, ανεξάρτητα από την βασική λειτουργία του, στις αιτιολογικές σκέψεις του Κανονισμού υπογραμμίζεται ότι ο AI Act δεν θίγει το ισχύον δίκαιο της Ένωσης, ιδίως όσον αφορά την προστασία των δεδομένων, την προστασία των καταναλωτών, τα θεμελιώδη δικαιώματα, την απασχόληση και την προστασία των εργαζομένων, ούτε επηρεάζει το κοινοτικό δίκαιο για την κοινωνική πολιτική ακόμη και το εθνικό εργατικό δίκαιο. Συγκεκριμένα, στο Άρθρο 2 παρ.11 τονίζεται, ότι ο AI Act «...δεν εμποδίζει την Ένωση ή τα κράτη μέλη να διατηρούν ή να θεσπίζουν νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις που είναι ευνοϊκότερες για τους εργαζομένους ως προς την προστασία των δικαιωμάτων τους όσον αφορά τη χρήση συστημάτων ΤΝ από τους εργοδότες ή να ενθαρρύνουν ή να επιτρέπουν την εφαρμογή ευνοϊκότερων συλλογικών συμβάσεων για τους εργαζομένους»¹¹. Εντούτοις, με την απουσία μίας ρητής και εξειδικευμένης ρύθμισης από τον AI Act για τα εργασιακά ζητήματα, θεωρείται ότι μπορεί να οδηγήσει σε διάφορα κενά προστασίας όπως και να περιορίσει την αποτελεσματικότητα υφιστάμενων κανόνων του εργατικού δικαίου, χρίζοντας άμεσης αντιμετώπισης.¹²

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή με τον AI Act αναγνωρίζει επίσημα ότι η χρήση συστημάτων Τεχνητής Νοημοσύνης στον τομέα της απασχόλησης μπορεί να θίξει πολλά θεμελιώδη δικαιώματα έχοντας σοβαρές κοινωνικές συνέπειες, όπως νέες μορφές κοινωνικού αποκλεισμού και διακρίσεων¹³. Ως εκ τούτου, στο Κεφάλαιο III του AI Act απαριθμούνται

⁹ Κανονισμός (ΕΕ) 2024/1689 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 13ης Ιουνίου 2024, «Γενικός Κανονισμός για την θέσπιση εναρμονισμένων κανόνων σχετικά με την τεχνητή νοημοσύνη (Artificial Intelligence Act)»

¹⁰ «European approach to artificial intelligence», <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/european-approach-artificial-intelligence>

¹¹ Κανονισμός (ΕΕ) 2024/1689 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 13ης Ιουνίου 2024, «Γενικός Κανονισμός για την θέσπιση εναρμονισμένων κανόνων σχετικά με την τεχνητή νοημοσύνη (Artificial Intelligence Act)»

¹² Ponce Del Castillo, A. & Taes, S. (2023), «Artificial Intelligence and Labor Law», Cambridge University Press, https://www.cambridge.org/core/services/aop-cambridge-core/content/view/75DF65CC7B004BDE3954F4477B8CB380/9781009367813c18_339-366.pdf/artificial_intelligence_and_labor_law.pdf

¹³ European Commission (2021), «Impact Assessment of the Regulation on Artificial intelligence», <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/impact-assessment-regulation-artificial-intelligence>

συστήματα Τεχνητής Νοημοσύνης υψηλού κινδύνου, συστήματα τα οποία συναντώνται ακόμα και στον τομέα της απασχόλησης, της διαχείρισης των εργαζομένων και της πρόσβασης στην υποαπασχόληση.

Σε κάθε περίπτωση πρέπει να υπογραμμίζεται η σημασία του AI Act για το εργατικό δίκαιο, δεδομένου ότι ο Κανονισμός κατατάσσει ρητώς τα συστήματα ΤΝ που χρησιμοποιούνται στην πρόσβαση στην εργασία, στην επιλογή προσωπικού, στην αξιολόγηση, στην προαγωγή, στην κατανομή καθηκόντων και στη λύση της εργασιακής σχέσης ως συστήματα υψηλού κινδύνου, κατά τα άρθρα 5 και 6.

Η επιλογή αυτή του ενωσιακού νομοθέτη δεν είναι τυχαία. Αντανακλά την αναγνώριση ότι η αλγοριθμική διαχείριση της εργασίας ενέχει σοβαρούς κινδύνους για θεμελιώδη δικαιώματα, όπως η ίση μεταχείριση, η προστασία της προσωπικότητας, η ανθρώπινη αξιοπρέπεια και η αποτελεσματική έννομη προστασία, τα οποία κατοχυρώνονται τόσο στο Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ όσο και στο ελληνικό Σύνταγμα (άρθρα 5, 20, 22 και 25).

Στο πλαίσιο αυτό, ο AI Act εισάγει διακριτό καταμερισμό ρόλων μεταξύ του παρόχου (provider) του συστήματος ΤΝ και του φορέα εφαρμογής (deployer). Στον χώρο της εργασίας, ο εργοδότης που χρησιμοποιεί ένα αλγοριθμικό σύστημα για τη διοίκηση του προσωπικού του ενεργεί κατά κανόνα ως deployer και φέρει αυτοτελείς κανονιστικές υποχρεώσεις, ανεξαρτήτως των συμβατικών του σχέσεων με τον κατασκευαστή ή προμηθευτή του λογισμικού. Οι υποχρεώσεις αυτές περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, τη διαχείριση κινδύνων, την αποφυγή διακρίσεων, την ανθρώπινη εποπτεία, τη διαφάνεια και την τεκμηρίωση της λειτουργίας του συστήματος, σύμφωνα με τα άρθρα 13, 14 και 50 του Κανονισμού.

Ιδίως η υποχρέωση ανθρώπινης εποπτείας έχει κεντρική σημασία στο εργατικό πλαίσιο, καθώς αποσκοπεί στο να διασφαλίσει ότι κρίσιμες αποφάσεις που επηρεάζουν την επαγγελματική ζωή του εργαζομένου δεν λαμβάνονται αποκλειστικά από αλγοριθμικούς μηχανισμούς. Η πρόβλεψη αυτή ευθυγραμμίζεται με το άρθρο 22 ΓΚΠΔ, το οποίο κατοχυρώνει το δικαίωμα του υποκειμένου να μην υπόκειται σε αποκλειστικά αυτοματοποιημένες αποφάσεις που παράγουν έννομα αποτελέσματα, και με το άρθρο 20 παρ. 1 του Συντάγματος, που προϋποθέτει τη δυνατότητα δικαστικού ελέγχου και ουσιαστικής αιτιολόγησης των διοικητικών ή εργοδοτικών αποφάσεων.

Ο AI Act εισάγει επίσης εκτεταμένες υποχρεώσεις risk management και bias testing, ιδίως για τα συστήματα υψηλού κινδύνου. Οι εργοδότες ως deployers οφείλουν να αξιολογούν εκ των προτέρων και διαρκώς τους κινδύνους που ενδέχεται να προκύψουν από τη χρήση των συστημάτων TN, ιδίως ως προς την πρόκληση διακρίσεων ή την παραβίαση της ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων. Οι υποχρεώσεις αυτές ενισχύουν και εξειδικεύουν τις γενικές αρχές του εργατικού δικαίου και του δικαίου ίσης μεταχείρισης, καθιστώντας την πρόληψη των αλγοριθμικών διακρίσεων ρητή κανονιστική υποχρέωση. Με τα δεδομένα αυτά καθίσταται σημαντικό για τους εργαζόμενους και τους εκπροσώπους τους να παρακολουθούν στενά την συμμόρφωση, ιδίως των εργοδοτών, καθώς εκείνοι έχουν την υποχρέωσή να ενημερώνουν τους εργαζόμενους, πριν πραγματοποιηθεί η εγκατάσταση οποιουδήποτε συστήματος TN.

Ως προς την επιβολή, ο Κανονισμός προβλέπει αυστηρό σύστημα διοικητικών κυρώσεων. Κατά το άρθρο 99, η παραβίαση βασικών υποχρεώσεων μπορεί να επισύρει πρόστιμα που ανέρχονται έως και στο 7 % του παγκόσμιου κύκλου εργασιών της επιχείρησης, ενώ τα κράτη μέλη υποχρεούνται, βάσει των άρθρων 59 επ., να θεσπίσουν αρμόδιες αρχές εποπτείας και μηχανισμούς επιβολής. Οι κυρώσεις αυτές λειτουργούν συμπληρωματικά προς την αστική ευθύνη του εργοδότη κατά τον ΓΚΠΔ (άρθρο 82) και τις αξιώσεις του εργαζομένου βάσει του εργατικού και του αστικού δικαίου.¹⁴

Συνολικά, ο AI Act δεν δημιουργεί ένα αποκομμένο τεχνολογικό καθεστώς, αλλά εντάσσει τη χρήση της Τεχνητής Νοημοσύνης στον χώρο της εργασίας σε ένα αυστηρό πλέγμα θεμελιωδών δικαιωμάτων, κανονιστικών υποχρεώσεων και μηχανισμών λογοδοσίας. Ο εργοδότης, ως φορέας εφαρμογής των αλγοριθμικών συστημάτων, παραμένει πλήρως υπεύθυνος για τη νομιμότητα, τη διαφάνεια και τη δικαιοσύνη των αποφάσεων που επηρεάζουν την εργασιακή κατάσταση των εργαζομένων, ανεξαρτήτως του βαθμού αυτοματοποίησης ή της συμμετοχής τρίτων τεχνολογικών παρόχων.

Ο AI Act δεν τίθεται σε εφαρμογή άμεσα στο σύνολό του με την ημερομηνία δημοσίευσης, αλλά προβλέπει σταδιακή μεταβατική περίοδο εφαρμογής. Σύμφωνα με το άρθρο 113 του Κανονισμού, οι γενικές διατάξεις και απαγορεύσεις αρχίζουν να ισχύουν από 2 Φεβρουαρίου 2025, ορισμένες υποχρεώσεις για διακυβέρνηση και κύρωση από 2 Αυγούστου 2025 και η πλήρης εφαρμογή του Κανονισμού σε όλους τους τομείς από 2

¹⁴ Κανονισμός (ΕΕ) 2024/1689 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 13ης Ιουνίου 2024, « Γενικός Κανονισμός για την θέσπιση εναρμονισμένων κανόνων σχετικά με την τεχνητή νοημοσύνη (Artificial Intelligence Act)»

Αυγούστου 2026, με περαιτέρω δυνατότητες προσαρμογής για συστήματα υψηλού κινδύνου. Κατά συνέπεια θα πρέπει εμπρόθεσμα κάθε κράτος «να θεσπίσει δομή διοίκησης και διαδικασίες, ώστε να μπορεί να ελέγχει τη συμμόρφωση με τον Κανονισμό. Επί τούτου πρέπει να ορίσει την εσωτερική αρχή εποπτείας.»¹⁵

5. ΣΥΣΤΑΣΗ ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΕΧΝΗΤΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ

Στον σύγχρονο ρυθμιστικό διάλογο αναδεικνύεται ως κομβικό σημείο το ζήτημα της σύστασης ή της ανάθεσης αρμοδιοτήτων σε μια εποπτεύουσα αρχή για την Τεχνητή Νοημοσύνη, καθώς συνδέεται άμεσα με την προώθηση της καινοτομίας και την διασφάλιση των θεμελιωδών δικαιωμάτων. Η ευρωπαϊκή και διεθνής συζήτηση τονίζει την ανάγκη για ύπαρξη ενός θεσμικού φορέα, στον οποίο με την απαραίτητη τεχνολογική επάρκεια, θα μπορεί να σταθμίζει την προστασία δικαιωμάτων, την προώθηση της καινοτομίας και του ανταγωνισμού. Παράλληλα, μία τέτοια αρχή, θα έχει την αρμοδιότητα πιστοποίησης της ασφάλειας και της ποιότητας συστημάτων Τεχνητής Νοημοσύνης, θα μπορεί να εποπτεύει διάφορες εφαρμογές οι οποίες ενσωματώνουν αλγόριθμο και θα παρέχει γνωμοδοτήσεις στον νομοθέτη για ζητήματα τεχνολογικών ρυθμίσεων.¹⁶

Αυτή η προσέγγιση, προβλέπει είτε την σύσταση μίας ενιαίας Εθνικής Αρχής Ιδιωτικότητας, Πληροφορίας και Τεχνητής Νοημοσύνης, είτε την δημιουργία τμήματος Τεχνητής Νοημοσύνης στο πλαίσιο των υφιστάμενων ανεξάρτητων αρχών, αυτό αποτελεί μία σπουδαία επιστημονική εισήγηση της Παναγοπούλου Φ., όπως αναλύεται στη μονογραφία της με τίτλο «Ο Ευρωπαϊκός Κανονισμός Τεχνητής Νοημοσύνης (EE/2024/1688, Artificial Intelligence Act, AI Act): Μία πρώτη συνταγματο-ηθική θεώρηση». Αυτή η προσέγγιση εισάγει μία καινοτόμο ρυθμιστική λύση, η οποία είναι προσανατολισμένη στις απαιτήσεις που δημιουργούνται από τον Κανονισμό της Τεχνητής Νοημοσύνης, Ai Act, εναρμονίζοντας την προστασία των προσωπικών δεδομένων και της ελευθερίας της πληροφόρησης.

¹⁵ Παναγοπούλου, Φ. (2025), «Ο Ευρωπαϊκός Κανονισμός Τεχνητής Νοημοσύνης (EE/2024/1688, Artificial Intelligence Act, AI Act): Μία πρώτη συνταγματο-ηθική θεώρηση». Αθήνα: Κέντρο Ευρωπαϊκού Συνταγματικού Δικαίου, Ηλεκτρονική έκδοση

¹⁶ Παναγοπούλου, Φ. (2025), «Ο Ευρωπαϊκός Κανονισμός Τεχνητής Νοημοσύνης (EE/2024/1688, Artificial Intelligence Act, AI Act): Μία πρώτη συνταγματο-ηθική θεώρηση». Αθήνα: Κέντρο Ευρωπαϊκού Συνταγματικού Δικαίου, Ηλεκτρονική έκδοση

Στην ελληνική έννομη τάξη η εφαρμογή του Κανονισμού (ΕΕ) 2024/1689 (AI Act) στον χώρο της εργασίας μπορεί να υλοποιηθεί μέσω διαφορετικών θεσμικών επιλογών, όπως, είτε η Σύσταση Εθνικής Αρχής Ιδιωτικότητας, Πληροφορίας και Τεχνητής Νοημοσύνης, είτε η συγχώνευση υφιστάμενων αρχών, όπως η Αρχή της Προστασίας των Προσωπικών Δεδομένων, με τη δημιουργία ειδικών τμημάτων Τεχνητής Νοημοσύνης στο πλαίσιο της διοικητικής δομής τους. Ένα παρόμοιο οργανωτικό μοντέλο ήδη εφαρμόζεται από κράτη-μέλη όπως η Ολλανδία και η Γαλλία και αφορά την ενσωμάτωση ειδικών τμημάτων Τεχνητής Νοημοσύνης εντός της υφιστάμενης διοικητικής δομής. Αυτή η επιλογή εμφανίζει σημαντικά πλεονεκτήματα, διότι αξιοποιεί την εμπειρία των αρχών που ήδη εποπτεύουν. Ως συνέπεια είναι, ο περιορισμός του κινδύνου για σύγχυση των αρμοδιοτήτων, με αποτέλεσμα να ενισχύεται η αποτελεσματικότητα της ρυθμιστικής παρέμβασης. Ωστόσο, και ειδικά για τα συστήματα Τεχνητής Νοημοσύνης, που χρησιμοποιούνται στις εργασιακές σχέσεις —ιδίως για πρόσληψη, αξιολόγηση, απόλυση και αλγοριθμική διαχείριση του προσωπικού—, η εποπτεία θα μπορούσε να ανατεθεί σε υφιστάμενες δομές προστασίας της εργασίας όπως η Ανεξάρτητη Αρχή της Επιθεώρησης Εργασίας, η οποία έχει αρμοδιότητα ελέγχου της νομιμότητας των εργοδοτικών πρακτικών, της ίσης μεταχείρισης, της προστασίας της προσωπικότητας των εργαζομένων και της τήρησης των κανόνων υγείας και ασφάλειας στην εργασία. Ένα τέτοιο τμήμα θα μπορούσε να αναλάβει την εποπτεία των συστημάτων Τεχνητής Νοημοσύνης υψηλού κινδύνου κατά την έννοια του άρθρου 6 και του Παραρτήματος III του AI Act, όταν αυτά εφαρμόζονται σε εργασιακά περιβάλλοντα. Με τον τρόπο αυτό η εποπτεία των σχετικών μηχανισμών δεν θα αποσυνδεθεί από το εργατικό δίκαιο και τις υφιστάμενες δομές προστασίας της εργασίας.

Σε κάθε περίπτωση το τμήμα της Τεχνητής Νοημοσύνης θα μπορούσε να *απαρτίζεται* από μόνιμα μέλη με εξειδίκευση στην καινοτομία τα προσωπικά δεδομένα κ.α. . Η λειτουργία του τμήματος θα είχε ως στόχο την υποστήριξη σε θέματα καινοτομίας, προστασίας ανταγωνισμού, εποπτείας νέων τεχνολογιών και την παροχή γνωμοδοτήσεων για τον νομοθέτη. Υψίστης σημασίας είναι η εξισορρόπηση της προστασίας των προσωπικών δεδομένων με την διασφάλιση της πρόσβασης στην πληροφόρηση. Σύμφωνα με τη σκέψη 4 και το άρθρο 85 ΓΚΠΔ, επιτάσσεται ρητώς η στάθμιση του δικαιώματος για την προστασία των δεδομένων και την ελευθερία στην πληροφόρηση και την έκφραση. Συνεπώς, η υπέρμετρη προστασία των δεδομένων είναι πιθανό να οδηγήσει στον περιορισμό της πρόσβασης στην πληροφορία.

Στην ίδια κατεύθυνση κινούνται και οι πρόσφατες θεσμικές πρωτοβουλίες. Ειδικά, με την Απόφαση Πρωθυπουργού Υ4/2024 ΦΕΚ Β' 280/17.01.2024 πραγματοποιήθηκε η συγκρότηση και λειτουργία Συμβουλευτικής Επιτροπής για την Τεχνητή Νοημοσύνη με αντικείμενο τον σχεδιασμό της εθνικής στρατηγικής όπως και την διατύπωση γνωμοδοτήσεων πάνω σε ζητήματα που αφορούν την ρύθμιση και την εποπτεία της Τεχνητής Νοημοσύνης. Επίσης με την ΥΑ 1961 (ΦΕΚ Β' 3804/17.07.2025) συστάθηκε η Ειδική Γραμματεία Τεχνητής Νοημοσύνης και Διακυβέρνησης Δεδομένων στο Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης, γεγονός που υπογραμμίζει την βαρύτητα για την συγκρότηση μόνιμων διοικητικών δομών με σκοπό την εποπτεία αλλά και τον συντονισμό πολιτικών για την Τεχνητή Νοημοσύνη. Αυτές οι εξελίξεις επιβεβαιώνουν πως το ζήτημα της θεσμικής εποπτείας της Τεχνητής Νοημοσύνης δεν είναι απλά θεωρητικό, αλλά αναδεικνύεται ως ένα κρίσιμο πεδίο ρυθμιστικής δράσης.

Τέλος για τη μεταβίβαση αυτού του νέου καθεστώτος εποπτείας, απαιτούνται οι μεταβατικές διατάξεις του άρθρου 101Α Σ., «Απαραίτητη κρίνεται η πρόβλεψη μεταβατικών διατάξεων για την ολοκλήρωση της θητείας των μελών των υφιστάμενων αρχών που ενδέχεται να τροποποιηθούν».¹⁷

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 – ΣΤΑΔΙΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1. Η ΑΛΓΟΡΙΘΜΙΚΗ ΛΗΨΗ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ ΩΣ ΣΥΓΧΡΟΝΟΣ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΣ ΑΣΚΗΣΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΣΙΑΣ

Με τη ραγδαία ενσωμάτωση συστημάτων Τεχνητής Νοημοσύνης στη διαδικασία πρόσβασης στην απασχόληση γίνεται αντιληπτό ότι οι παραδοσιακές πρακτικές σχετικά με την επιλογή προσωπικού εκτελούνται πλέον μηχανικά, δημιουργώντας ένα νέο κοινωνικό και κανονιστικό τοπίο. Η αλγοριθμική λήψη αποφάσεων στον χώρο της εργασίας συνιστά μία από τις πιο ουσιώδεις εκφάνσεις της ψηφιοποίησης των εργασιακών σχέσεων. Συστήματα Τεχνητής Νοημοσύνης και αλγοριθμικής ανάλυσης δεδομένων

¹⁷ Παναγοπούλου, Φ. (2025), «Ο Ευρωπαϊκός Κανονισμός Τεχνητής Νοημοσύνης (ΕΕ/2024/1688, Artificial Intelligence Act, AI Act): Μία πρώτη συνταγματο-ηθική θεώρηση». Αθήνα: Κέντρο Ευρωπαϊκού Συνταγματικού Δικαίου, Ηλεκτρονική έκδοση

χρησιμοποιούνται ολοένα και συχνότερα για την επεξεργασία βιογραφικών, τη βαθμολόγηση υποψηφίων, την κατάταξη εργαζομένων και την αξιολόγηση της απόδοσης, μεταβάλλοντας τον τρόπο με τον οποίο ασκείται το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη.

Σε αυτό το πλαίσιο κρίνεται ιδιαίτερα ενδιαφέρον να αποτυπωθεί αν και σε τι βαθμό η μηχανοποίηση αυτών των διαδικασιών επηρεάζει θεμελιώδεις αρχές και δικαιώματα που προστατεύονται από το Σύνταγμα, όπως η διαφάνεια (Άρθρο 5Α Σ¹⁸), η ισότητα (Άρθρο 4 παρ. 1 και 2 Σ¹⁹ και Άρθρο 22 παρ. 1²⁰), η προστασία της ιδιωτικότητας (Άρθρο 9Α Σ²¹ και Άρθρο 9 Σ²²) και της προσωπικότητας (Άρθρο 5 παρ. 1 Σ²³) του υποψηφίου. Οι εργοδότες όλο και πιο συχνά καταφεύγουν σε συστήματα Τεχνητής Νοημοσύνης, τα οποία διαχειρίζονται αυτόματα τις αιτήσεις, επιτελώντας το έργο της διαλογής βιογραφικών, της επιλογής υποψηφίων προς αξιολόγηση, της ανάλυσης των δεξιοτήτων τους, και της

¹⁸ **Άρθρο 5Α: (Δικαίωμα στην πληροφόρηση)**

1. Καθένας έχει δικαίωμα στην πληροφόρηση, όπως νόμος ορίζει. Περιορισμοί στο δικαίωμα αυτό είναι δυνατόν να επιβληθούν με νόμο μόνο εφόσον είναι απολύτως αναγκαίοι και δικαιολογούνται για λόγους εθνικής ασφάλειας, καταπολέμησης του εγκλήματος ή προστασίας δικαιωμάτων και συμφερόντων τρίτων.

2. Καθένας έχει δικαίωμα συμμετοχής στην Κοινωνία της Πληροφορίας. Η διευκόλυνση της πρόσβασης στις πληροφορίες που διακινούνται ηλεκτρονικά, καθώς και της παραγωγής, ανταλλαγής και διάδοσής τους αποτελεί υποχρέωση του Κράτους, τηρουμένων πάντοτε των εγγυήσεων των άρθρων 9, 9Α και 19.

¹⁹ **Άρθρο 4: (Ισότητα των Ελλήνων)**

1. Οι Έλληνες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου.

2. Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις.

²⁰ **Άρθρο 22: (Προστασία της εργασίας)**

1. Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος, που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού.

Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας.

²¹ **Άρθρο 9Α: (Προστασία προσωπικών δεδομένων)**

Καθένας έχει δικαίωμα προστασίας από τη συλλογή, επεξεργασία και χρήση, ιδίως με ηλεκτρονικά μέσα, των προσωπικών του δεδομένων, όπως νόμος ορίζει. Η προστασία των προσωπικών δεδομένων διασφαλίζεται από ανεξάρτητη αρχή, που συγκροτείται και λειτουργεί, όπως νόμος ορίζει.

²² **Άρθρο 9: (Άσυλο της κατοικίας)**

1. Η κατοικία του καθενός είναι άσυλο. Η ιδιωτική και οικογενειακή ζωή του ατόμου είναι απαραβίαστη. Καμία έρευνα δεν γίνεται σε κατοικία, παρά μόνο όταν και όπως ορίζει ο νόμος και πάντοτε με την παρουσία εκπροσώπων της δικαστικής εξουσίας.

2. Οι παραβάτες της προηγούμενης διάταξης τιμωρούνται για παραβίαση του οικιακού ασύλου και για κατάχρηση εξουσίας και υποχρεούνται σε πλήρη αποζημίωση του παθόντος, όπως νόμος ορίζει.

²³ **Άρθρο 5: (Ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας, προσωπική ελευθερία)**

1. Καθένας έχει δικαίωμα να αναπτύσσει ελεύθερα την προσωπικότητά του και να συμμετέχει στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της Χώρας, εφόσον δεν προσβάλλει τα δικαιώματα των άλλων και δεν παραβιάζει το Σύνταγμα ή τα χρηστά ήθη.

διεξαγωγής των συνεντεύξεων. Τα συστήματα Τεχνητής Νοημοσύνης αποτελούν καινοτόμα εργαλεία, τα οποία φαινομενικά προάγουν την αντικειμενικότητα και την μείωση της ανθρώπινης μεροληψίας. Όμως, στην πραγματικότητα, αυτά τα συστήματα Τεχνητής Νοημοσύνης λειτουργούν σε ένα πλαίσιο προενσωματωμένων κινδύνων, που είναι πιθανό να οδηγήσουν στην ενίσχυση υφιστάμενων ανισοτήτων και την παραγωγή νέων μορφών διακρίσεων.

Η χρήση αλγοριθμικών συστημάτων στην πρόσληψη και επιλογή προσωπικού έχει ήδη καταγραφεί εκτενώς στη διεθνή επιστημονική βιβλιογραφία. Ιδίως η μελέτη των Solon Barocas και Andrew D. Selbst (Big Data's Disparate Impact, California Law Review, 2016) τεκμηριώνει ότι τα συστήματα Τεχνητής Νοημοσύνης που βασίζονται σε δεδομένα και τεχνικές data mining τείνουν να αναπαράγουν και να εντείνουν υφιστάμενες κοινωνικές και εργασιακές ανισότητες, ακόμη και όταν δεν υπάρχει πρόθεση διάκρισης από τους σχεδιαστές ή τους χρήστες τους. Οι συγγραφείς δείχνουν ότι οι αλγόριθμοι εκπαιδεύονται σε ιστορικά δεδομένα τα οποία ενσωματώνουν παλαιότερες πρακτικές αποκλεισμού και προκατάληψης, με αποτέλεσμα οι αλγοριθμικές αποφάσεις να παράγουν δυσανάλογα δυσμενή αποτελέσματα για προστατευόμενες ομάδες, όπως γυναίκες, εθνοτικές μειονότητες.

Ιδίως στο πεδίο της πρόσληψης, η έρευνα των Barocas, S. & Selbst A. D. καταδεικνύει ότι η επιλογή των κριτηρίων αξιολόγησης (target variables), η ποιότητα και η αντιπροσωπευτικότητα των δεδομένων εκπαίδευσης, καθώς και η χρήση έμμεσων δεικτών (proxies) μπορούν να οδηγήσουν σε συστηματικό αποκλεισμό υποψηφίων που ανήκουν σε προστατευόμενες ομάδες, ακόμη και όταν δεν χρησιμοποιούνται ρητώς ευαίσθητα χαρακτηριστικά, όπως το φύλο ή η εθνοτική καταγωγή. Για τον λόγο αυτό, η ανθρώπινη εποπτεία και η νομική αξιολόγηση των αλγοριθμικών αποφάσεων καθίστανται αναγκαίες προϋποθέσεις για τη διασφάλιση της ίσης μεταχείρισης και της προστασίας της προσωπικότητας στο στάδιο της πρόσβασης στην εργασία. Ταυτόχρονα, αποκαλύπτει ότι συστήματα Τεχνητής Νοημοσύνης στο στάδιο της πρόσληψης, συχνά ενσωματώνουν και αναπαράγουν ήδη υπάρχουσες κοινωνικές προκαταλήψεις.²⁴

Σε αυτές τις περιπτώσεις η ανθρώπινη εποπτεία είναι αναγκαία. Ωστόσο, πλέον ο άνθρωπος εμπιστεύεται τυφλά την Τεχνητή Νοημοσύνη, με αποτέλεσμα έρευνες να αποκαλύπτουν

²⁴ Barocas, S. & Selbst A. D. (2016), «Big Data's Disparate Impact», <https://www.cs.yale.edu/homes/jf/BarocasSelbst.pdf>

πως περισσότερο από το 60% των συμμετεχόντων σε σχετικό πείραμα, δεν μπορούσε να αντιληφθεί, ότι προκύπτει αλγοριθμική μεροληψία, κατά τη διαδικασία αξιολόγησης των υποψηφίων.²⁵

Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα της Amazon, που σύστημα Τεχνητής Νοημοσύνης για την πρόσληψη απέκλειε από την διαδικασία - βιογραφικά γυναικών, λόγω της ιστορικής υπέρ- εκπροσώπησης των ανδρών σε τεχνικές θέσεις και γενικότερα στον τεχνολογικό κλάδο, αποτελώντας απόδειξη όλων αυτών των κινδύνων αναπαραγωγής των διακρίσεων.²⁶

Στο πλαίσιο του εργατικού δικαίου, οι αποφάσεις αυτές δεν αποτελούν τεχνικά ουδέτερες πράξεις, αλλά εκδηλώσεις εργοδοτικής εξουσίας με άμεσες έννομες συνέπειες για την πρόσβαση στην εργασία, τη σταθερότητα της απασχόλησης και την επαγγελματική εξέλιξη. Ο αλγόριθμος δεν λειτουργεί ως ανεξάρτητος «παράγοντας», αλλά ως εργαλείο μέσω του οποίου ο εργοδότης οργανώνει και υλοποιεί τις επιλογές του. Κατά συνέπεια, κάθε αλγοριθμική απόφαση που επηρεάζει την εργασιακή κατάσταση ενός προσώπου αποδίδεται νομικά στον εργοδότη, ο οποίος παραμένει ο φορέας της ευθύνης.

Η μετατόπιση από την ανθρώπινη κρίση σε αυτοματοποιημένα ή ημιαυτοματοποιημένα συστήματα έχει σημαντικές επιπτώσεις στην αρχή της διαφάνειας και ελέγχου της διαδικασίας της λήψης των αποφάσεων. Όσο περισσότερο η διαδικασία λήψης αποφάσεων αποκτά χαρακτήρα «μαύρου κουτιού», τόσο δυσχερέστερη καθίσταται η δυνατότητα του υποψηφίου ή του εργαζομένου να κατανοήσει τα κριτήρια βάσει των οποίων αξιολογήθηκε και να ασκήσει αποτελεσματικά τα δικαιώματά του. Το γεγονός αυτό αποκτά ιδιαίτερη σημασία υπό το πρίσμα του άρθρου 20 παρ. 1 του Συντάγματος, το οποίο κατοχυρώνει το δικαίωμα παροχής έννομης προστασίας, καθώς και του άρθρου 22, που επιβάλλει ειδική προστασία της εργασίας έναντι μορφών αδιαφανούς ή καταχρηστικού ελέγχου.

Παράλληλα, η αλγοριθμική λήψη αποφάσεων επηρεάζει άμεσα την προστασία της προσωπικότητας και της ιδιωτικής ζωής των υποψηφίων και των εργαζομένων, καθώς προϋποθέτει τη συστηματική συλλογή, ανάλυση και συσχέτιση δεδομένων, συχνά πέραν όσων είναι απολύτως αναγκαία για την εκτέλεση της εργασιακής σχέσης. Στο πλαίσιο αυτό,

²⁵ Rosenthal-von der Pütten, A. M. & Sach, A. (2024), «Michael is better than Mehmet: exploring the perils of algorithmic biases and selective adherence to advice from automated decision support systems in hiring»,

<https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2024.1416504/full>

²⁶ Ajunwa, I., Freidler, S., Scheidegger, C., Venkatasubramanian S., «Hiring by algorithm: Predictions and Preventing Disparate Impact», <https://sorelle.friedler.net/papers/SSRN-id2746078.pdf>

η χρήση αλγοριθμικών εργαλείων πρέπει να ελέγχεται υπό το πρίσμα της αναλογικότητας (άρθρο 25 παρ. 1 Συντ.) και των αρχών του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων, ιδίως της ελαχιστοποίησης των δεδομένων και της διαφάνειας.

Η προαναφερθείσα έρευνα των Barocas και Selbst επιβεβαιώνει ότι η αλγοριθμική διαχείριση της εργασίας επηρεάζει κρίσιμα στάδια της εργασιακής σχέσης, ιδίως την πρόσβαση στην εργασία, την αξιολόγηση και τη λήψη αποφάσεων που έχουν άμεσες έννομες συνέπειες. Μάλιστα, επισημαίνεται ότι τα συστήματα που βασίζονται σε big data και τεχνικές μηχανικής μάθησης δεν λειτουργούν με βάση διαφανείς, ρητούς κανόνες, αλλά μέσω στατιστικών συσχετίσεων και έμμεσων δεικτών (proxies), οι οποίοι συχνά δεν είναι κατανοητοί ούτε στους ίδιους τους χρήστες τους.²⁷

Για τον λόγο αυτό, η αλγοριθμική λήψη αποφάσεων περιγράφεται στη διεθνή βιβλιογραφία ως φαινόμενο «μαύρου κουτιού» (black box), καθώς οι θιγόμενοι εργαζόμενοι ή υποψήφιοι δεν είναι σε θέση να γνωρίζουν ποια κριτήρια χρησιμοποιήθηκαν, πώς σταθμίστηκαν και ποια δεδομένα οδήγησαν στο συγκεκριμένο αποτέλεσμα. Το στοιχείο αυτό δεν συνεπάγεται ότι πριν από την Τεχνητή Νοημοσύνη υπήρχε γενική υποχρέωση διαφάνειας στις προσλήψεις στον ιδιωτικό τομέα, αλλά ότι η αλγοριθμική αυτοματοποίηση καθιστά πλέον τον δικαστικό και κανονιστικό έλεγχο αδύνατο χωρίς ειδικές υποχρεώσεις εξηγησιμότητας και ανθρώπινης εποπτείας.

Ως προς τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων (GDPR) και την ίση πρόσβαση στην εργασία, τίθενται ορισμένα κανονιστικά όρια για την αλγοριθμική λήψη αποφάσεων. Συγκεκριμένα, στο άρθρο 22 του GDPR²⁸ καθιερώνεται το δικαίωμα του υποψηφίου να μην υπόκειται σε απόφαση η οποία λαμβάνεται αποκλειστικά από έναν αυτοματοποιημένο μηχανισμό – σύστημα Τεχνητής Νοημοσύνης. Για μία τέτοια απόφαση που έχει κρίσιμες συνέπειες για το υποκείμενο των δεδομένων, επιβάλλεται η υποχρεωτική και ουσιαστική εποπτεία από τον εργοδότη και όχι απλά τη τυπική συμμετοχή του. Το άρθρο 9 του Γενικού

²⁷ Barocas, S. & Selbst A. D. (2016), «Big Data's Disparate Impact», <https://www.cs.yale.edu/homes/jf/BarocasSelbst.pdf>

²⁸ Κανονισμός (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016, «Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων (ΓΚΠΔ)». «Άρθρο 22, Αυτοματοποιημένη ατομική λήψη αποφάσεων, περιλαμβανομένης της κατάρτισης προφίλ,

1. Το υποκείμενο των δεδομένων έχει το δικαίωμα να μην υπόκειται σε απόφαση που λαμβάνεται αποκλειστικά βάσει αυτοματοποιημένης επεξεργασίας, συμπεριλαμβανομένης της κατάρτισης προφίλ, η οποία παράγει έννομα αποτελέσματα που το αφορούν ή το επηρεάζει σημαντικά με παρόμοιο τρόπο.»

Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων απαγορεύει κατ' αρχήν την επεξεργασία ειδικών κατηγοριών δεδομένων, όπως δεδομένων υγείας, βιομετρικών δεδομένων ή δεδομένων που αποκαλύπτουν φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, εκτός εάν συντρέχουν εξαιρετικές και αυστηρά προσδιορισμένες προϋποθέσεις. Η απαγόρευση αυτή αποκτά ιδιαίτερη σημασία στο στάδιο της πρόσληψης, καθώς η χρήση τέτοιων δεδομένων ως κριτηρίων επιλογής ενέχει αυξημένο κίνδυνο διακριτικής μεταχείρισης και προσβολής της ανθρώπινης αξιοπρέπειας.

Από επιστημονική και κανονιστική άποψη, η χρήση ευαίσθητων δεδομένων σε αλγοριθμικά συστήματα πρόσληψης θεωρείται προβληματική διότι τα χαρακτηριστικά αυτά δεν συνδέονται αιτιωδώς με την επαγγελματική ικανότητα ή την απόδοση ενός υποψηφίου, αλλά αντανakλούν κοινωνικές, βιολογικές ή πολιτισμικές ιδιότητες που προστατεύονται από το δίκαιο της ίσης μεταχείρισης. Όταν τέτοια δεδομένα ενσωματώνονται σε μοντέλα μηχανικής μάθησης, τα συστήματα τείνουν να αναπαράγουν στατιστικές συσχετίσεις που αντανakλούν ιστορικές ανισότητες και αποκλεισμούς, οδηγώντας σε αλγοριθμικές αποφάσεις με δυσανάλογα δυσμενείς συνέπειες για προστατευόμενες ομάδες.

Υπό το πρίσμα αυτό, η απαγόρευση του άρθρου 9 ΓΚΠΔ δεν έχει μόνο χαρακτήρα προστασίας της ιδιωτικής ζωής, αλλά λειτουργεί και ως μηχανισμός πρόληψης αλγοριθμικών διακρίσεων και διασφάλισης της επιστημονικής και κανονιστικής αξιοπιστίας των συστημάτων που χρησιμοποιούνται για την πρόσβαση στην εργασία.²⁹

Όταν ο εργοδότης χρησιμοποιεί σύστημα Τεχνητής Νοημοσύνης για σκοπούς πρόσληψης ή αξιολόγησης, ενεργεί, κατά κανόνα, ως «υπεύθυνος επεξεργασίας» κατά την έννοια του άρθρου 4 παρ. 7 ΓΚΠΔ, καθώς αυτός καθορίζει τον σκοπό (επιλογή προσωπικού) και τα μέσα της επεξεργασίας (χρήση συγκεκριμένου αλγοριθμικού συστήματος), ανεξαρτήτως του αν το λογισμικό παρέχεται από τρίτο. Ο προμηθευτής του συστήματος ΤΝ λειτουργεί συνήθως ως εκτελών την επεξεργασία ή, σε ορισμένες περιπτώσεις, ως κοινός υπεύθυνος, χωρίς αυτό να περιορίζει τα δικαιώματα του υποκειμένου των δεδομένων έναντι του εργοδότη.

²⁹ Γκερσάνη, Ε. (2023), «Επιτήρηση στον εργασιακό χώρο με τη χρήση συστημάτων Τεχνητής Νοημοσύνης - Workplace surveillance generated by Artificial Intelligence systems», https://dione.lib.unipi.gr/xmlui/bitstream/handle/unipi/16107/Gkersanis_MDI2107.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Η ιδιότητα του εργοδότη ως φορέα εφαρμογής (deployer) κατά τον Κανονισμό (ΕΕ) 2024/1689 ενισχύει τη θέση αυτή, καθώς επιβεβαιώνει ότι η ευθύνη για τη νόμιμη, διαφανή και μη διακριτική χρήση του συστήματος ΤΝ βαρύνει εκείνον που το χρησιμοποιεί στη διαδικασία πρόσληψης.

Σε περίπτωση παραβίασης των διατάξεων του ΓΚΠΔ, ο υποψήφιος διαθέτει αυτοτελές δικαίωμα αποζημίωσης κατά του υπευθύνου επεξεργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 82 παρ. 1 ΓΚΠΔ, όπως αυτό ερμηνεύεται από τη νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η ευθύνη αυτή δεν αποκλείει την εφαρμογή του εθνικού αστικού δικαίου: η παράνομη επεξεργασία δεδομένων που προσβάλλει την προσωπικότητα του υποψηφίου μπορεί να θεμελιώσει και αξιώσεις άρσης, παράλειψης και αποζημίωσης κατά τα άρθρα 57–59 και 914 επ. ΑΚ, ως προσβολή της προσωπικότητας μέσω αθέμιτης χρήσης πληροφοριών.³⁰

Κατά συνέπεια, οι υποψήφιοι διατηρούν όχι μόνο τα δικαιώματα πρόσβασης και πληροφόρησης του ΓΚΠΔ, αλλά και πλήρες δικαίωμα δικαστικού ελέγχου και αποζημίωσης για τις αλγοριθμικές αποφάσεις που λαμβάνονται σε βάρος τους.

Με την ένταξη συστημάτων Τεχνητής Νοημοσύνης στην εργασία, η προστασία από τις διακρίσεις λόγω προσωπικών χαρακτηριστικών κατά την πρόσληψη παρατηρείται ότι πλήττεται όλο και περισσότερο, με συνέπεια την ανάγκη για συνεχή έλεγχο από τον άνθρωπο. Πολλές είναι οι περιπτώσεις που αναλόγως με τον τομέα απασχόλησης μίας επιχείρησης ο αλγόριθμος κάνει διακρίσεις, γενετήσιου προσανατολισμού, φύλου και άλλων χαρακτηριστικών.

Υφίσταται ένα ισχυρό και πολυεπίπεδο θεσμικό πλαίσιο, σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο, το οποίο κατοχυρώνει την αρχή της ίσης μεταχείρισης και καταπολεμά τις διακρίσεις στον χώρο της εργασίας. Ιστορικά, η ευρωπαϊκή έννομη τάξη ανέπτυξε πρώτα εκτεταμένο δίκαιο για την ισότητα των φύλων, ιδίως στον τομέα της αμοιβής, της πρόσβασης στην απασχόληση και των συνθηκών εργασίας, με κορμό τις Οδηγίες 75/117/ΕΟΚ, 76/207/ΕΟΚ και, μεταγενέστερα, την κωδικοποιητική Οδηγία 2006/54/ΕΚ για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης και επαγγελματικής δραστηριότητας.

³⁰ Δούκα, Παραβίαση του Γ.Κ.Π.Δ., πρόκληση ζημίας και αξίωση αποζημίωσης κατά το άρθρο 82 παρ. 1 Γ.Κ.Π.Δ.: Η νομολογία του Δ.Ε.Ε., ΕΕργΔ 2024, 1057-1082

Από το έτος 2000 και εξής, το ευρωπαϊκό δίκαιο κατά των διακρίσεων επεκτάθηκε ουσιωδώς και πέραν του φύλου, με την υιοθέτηση δύο θεμελιωδών Οδηγιών: της Οδηγίας 2000/78/EK, η οποία θεσπίζει γενικό πλαίσιο ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση και την εργασία και απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας και γενετήσιου προσανατολισμού, και της Οδηγίας 2000/43/EK, η οποία κατοχυρώνει την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής.

Το ευρωπαϊκό αυτό πλαίσιο έχει ενσωματωθεί στο ελληνικό δίκαιο αρχικά με τον ν. 3304/2005 και σήμερα με τον ν. 4443/2016, ο οποίος απαγορεύει ρητώς τόσο τις άμεσες όσο και τις έμμεσες διακρίσεις στην απασχόληση, προβλέποντας μηχανισμούς προστασίας και έννομης αποκατάστασης των θιγόμενων προσώπων. Παράλληλα, η ισότητα των φύλων ρυθμίζεται ειδικότερα στο εθνικό δίκαιο μέσω του ν. 3896/2010, που ενσωμάτωσε την Οδηγία 2006/54/EK και κατοχυρώνει την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην απασχόληση, στις επαγγελματικές ευκαιρίες και στις συνθήκες εργασίας.

Σε υπερνομοθετικό επίπεδο, το άρθρο 21 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ο οποίος κατέστη νομικά δεσμευτικός με τη Συνθήκη της Λισαβόνας το 2009, απαγορεύει κάθε διάκριση, μεταξύ άλλων λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας και γενετήσιου προσανατολισμού, δεσμεύοντας τόσο τα κράτη μέλη όσο και τα ενωσιακά όργανα κατά την εφαρμογή του ενωσιακού δικαίου.

Πέραν των ζητημάτων διαφάνειας και διακρίσεων, η αλγοριθμική λήψη αποφάσεων δημιουργεί και ένα βαθύτερο δογματικό πρόβλημα για το εργατικό δίκαιο. Οι βασικές του έννοιες - όπως η υπαιτιότητα του εργοδότη, η αιτιολόγηση της δυσμενούς μεταβολής, ο έλεγχος καταχρηστικότητας και η αναλογικότητα της εργοδοτικής κρίσης - έχουν διαμορφωθεί με βάση την υπόθεση ότι η απόφαση λαμβάνεται από άνθρωπο και μπορεί να αναχθεί σε συγκεκριμένα πραγματικά και αξιολογικά κριτήρια. Όταν όμως η αξιολόγηση ή η απόρριψη ενός υποψηφίου παράγεται ή καθορίζεται από αλγοριθμικό μοντέλο, το οποίο λειτουργεί βάσει στατιστικών συσχετίσεων και μη διαφανών παραμέτρων, η κλασική νομική μεθοδολογία ελέγχου δυσχεραίνεται ουσιωδώς: καθίσταται ασαφές ποιο ακριβώς κριτήριο οδήγησε στο αποτέλεσμα, πώς μπορεί να ελεγχθεί η αναλογικότητα της κρίσης και με ποιον τρόπο μπορεί να αποδοθεί ευθύνη για ενδεχόμενη παρανομία ή διάκριση.

Συνοψίζοντας, η ενσωμάτωση αλγοριθμικών συστημάτων και Τεχνητής Νοημοσύνης στις διαδικασίες πρόσβασης στην εργασία δεν αντιπαραθέτει αναγκαία την τεχνολογία προς τον άνθρωπο, αλλά μετασχηματίζει τον τρόπο με τον οποίο ασκείται η εργοδοτική εξουσία και οργανώνεται η επιλογή προσωπικού. Οι τεχνολογικές και τεχνοκρατικές διαδικασίες δύνανται κατ' αρχήν να υπηρετήσουν ανθρωποκεντρικούς και αξιοκρατικούς σκοπούς· ωστόσο, όταν λειτουργούν χωρίς επαρκείς εγγυήσεις διαφάνειας, ανθρώπινης εποπτείας και λογοδοσίας, ενδέχεται να οδηγήσουν σε αδιαφανείς και δυνητικά διακριτικές πρακτικές αποκλεισμού.

Η ανάλυση του παρόντος Κεφαλαίου κατέδειξε ότι η αλγοριθμική λήψη αποφάσεων, ιδίως στο στάδιο της πρόσληψης, δημιουργεί νέες μορφές κινδύνου για την αρχή της μη διάκρισης και για την προστασία της προσωπικότητας των υποψηφίων, λόγω της αδιαφάνειας των μοντέλων («μαύρο κουτί»), της αναπαραγωγής στατιστικών προκαταλήψεων και της υπερβολικής εμπιστοσύνης στις αυτοματοποιημένες συστάσεις.

Η πρόσβαση στην απασχόληση συνδέεται άμεσα με την ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας και τη συμμετοχή στην οικονομική και κοινωνική ζωή, όπως κατοχυρώνονται στο άρθρο 5 παρ. 1 του Συντάγματος, καθώς και με την ειδική συνταγματική προστασία της εργασίας κατά το άρθρο 22. Σε ενωσιακό επίπεδο, η απαγόρευση των διακρίσεων στην πρόσβαση στην εργασία κατοχυρώνεται περαιτέρω στο άρθρο 21 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και στις Οδηγίες 2000/43/EK και 2000/78/EK.

Υπό το πρίσμα αυτό, η χρήση συστημάτων Τεχνητής Νοημοσύνης στην επιλογή προσωπικού δεν μπορεί να θεωρηθεί ουδέτερη τεχνική πρακτική, αλλά πρέπει να εντάσσεται σε ένα κανονιστικό πλαίσιο που διασφαλίζει ότι η τεχνολογία δεν υποκαθιστά ούτε υπονομεύει την αρχή της μη διάκρισης και την αξιοκρατική κρίση, αλλά λειτουργεί ως εργαλείο υποστήριξης της ανθρώπινης και νομικά ελέγξιμης απόφασης.

2. Η ΑΛΓΟΡΙΘΜΙΚΗ ΠΡΟΕΠΙΛΟΓΗ ΤΩΝ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ ΚΑΙ ΟΙ ΝΟΜΙΚΕΣ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ

Η αλγοριθμική προεπιλογή των υποψηφίων, με την υποβοήθηση συστημάτων - Applicant Tracking System (ATS) - Σύστημα Παρακολούθησης Αιτήσεων- αποτελεί τον κυρίαρχο μηχανισμό για το πρώτο στάδιο στην αγορά εργασίας, δηλαδή το στάδιο της αξιολόγησης.

Αυτά τα συστήματα είναι υπεύθυνα για την αυτόματη συλλογή, καταχώριση και την ανάλυση των δεδομένων, με στόχο την προώθηση των βιογραφικών, με γνώμονα τα αλγοριθμικά κριτήρια τα οποία καθορίζουν τους υποψηφίους που θα προχωρήσουν σε επόμενα στάδια, της διαδικασίας πρόσληψης. Αυτή η τεχνολογία παρουσιάζεται από επιχειρήσεις ως ένα μέσο που ενισχύει την αποδοτικότητα και αντιμετωπίζει δραστικά τον αυξημένο όγκο των αιτήσεων, ωστόσο αυτή η λειτουργία ενέχει σοβαρούς κινδύνους για την ποιότητα της αξιολόγησης, την ίση μεταχείριση και την ιδιωτικότητα των υποψηφίων.

Μελέτες έχουν αναδείξει πως συστήματα παρακολούθησης αιτήσεων που χρησιμοποιούν Τεχνητή Νοημοσύνη δεν αποτελούν αξιόπιστα εργαλεία, με αποτέλεσμα συχνά να ενσωματώνουν, να αναπαράγουν και να ενισχύουν κοινωνικές μεροληψίες διακρινόμενες έτσι συστηματικές πρακτικές, όπως η απόκλιση ολόκληρων κοινωνικών ομάδων³¹. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα την διαμόρφωση ενός νέου και σύνθετου νομικού περιβάλλοντος χάρη στο οποίο ο εργοδότης καλείται να συμμορφώνεται σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο και τους κοινοτικούς Κανονισμούς και Οδηγίες.

Τα συστήματα, αυτοματοποιημένης παρακολούθησης αιτήσεων, επεξεργάζονται έως και εκατοντάδες υποβληθείσες αιτήσεις υποψηφίων. Οι εργοδότες πλέον «ξεκινούν με την προσέγκυση δυνητικών υποψηφίων στην κενή θέση μέσω στοχευμένων διαφημίσεων και αναρτήσεων για θέσεις εργασίας και εξατομικευμένης προσέγγισης»³². Στη συνέχεια, μπορούν εύκολα να εξετάσουν τα βιογραφικά σημειώματα, να ταξινομήσουν τους υποψηφίους και να προχωρήσουν στη διαδικασία ελέγχων του ιστορικού των υποψηφίων (background checks). Οι εργαζόμενοι ανέκαθεν ελέγχονταν πριν την πρόσληψή τους, προκειμένου να διασφαλιστεί μέσα από αυτό τον έλεγχο, ότι ταιριάζουν στην προφίλ και της επαγγελματικής κοινότητα. Πλέον αυτό το στάδιο μπορεί να πραγματοποιηθεί από συστήματα Τεχνητής Νοημοσύνης που πραγματοποιούν μέχρι και γλωσσική ανάλυση φωνητικών δειγμάτων. Σύμφωνα με το άρθρο 4 παρ.4 GDPR η εν λόγω επεξεργασία συνιστά «κατάρτιση προφίλ» «profiling», κατά το άρθρο 22 παρ. 2 περ. γ του GDPR η αυτοματοποιημένη λήψη των αποφάσεων επιτρέπεται κατ' εξαίρεση, υπό προϋποθέσεις,

³¹ Rosenthal-von der Pütten, A. M. & Sach, A. (2024), «Michael is better than Mehmet: exploring the perils of algorithmic biases and selective adherence to advice from automated decision support systems in hiring»,

<https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2024.1416504/full>

³² Aloisi, A., «Από μηχανής αφεντικό: Οι εργοδοτικές εξουσίες στους χώρους εργασίας που διευθύνονται από αλγόριθμους και τεχνητή νοημοσύνη», Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου, Τόμος 82, Τεύχος 6, 2023.

κατόπιν ρητής συναίνεσης του υποψηφίου. Ωστόσο, κατά το άρθρο 6 GDPR, αυτή η συναίνεση δεν θεωρείται, κατά γενικό κανόνα ότι αποτελεί νομική βάση στον χώρο των εργασιακών σχέσεων, διότι υπάρχει ανισορροπία ισχύος μεταξύ των μερών³³. Συνεπώς, ο έλεγχος πλέον πραγματοποιείται με συστήματα Τεχνητής Νοημοσύνης, γεγονός που εγείρει ποικίλους νομικούς προβληματισμούς, κυρίως ως προς την διασφάλιση του δικαιώματος για ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας και την αναλογικότητα της επεξεργασίας.³⁴

Η λειτουργία των Συστημάτων Παρακολούθησης Αιτήσεων ελέγχεται στενά υπό το πρίσμα του Κανονισμού GDPR. Συγκεκριμένα με το άρθρο 5 του Κανονισμού επιβάλλεται η αρχή της διαφάνειας της νομιμότητας, της ελαχιστοποίησης και της ακρίβειας των δεδομένων, αρχές οι οποίες βάση του άρθρου 5 παρ. 2 ο εργοδότης επιβάλλεται να τις αποδεικνύει με βάση την αρχή της λογοδοσίας. Ωστόσο, τα συστήματα αλγοριθμικής προεπιλογής συλλέγουν και αναλύουν δεδομένα πέραν από τα απολύτως αναγκαία, για την αξιολόγηση των εργασιακών προσόντων ενός υποψηφίου, παραβιάζοντας έτσι την αρχή της αναγκαιότητας. Η ελληνική θεωρία έχει αναδείξει το ζήτημα της άνευ ορίων παρέμβασης από συστήματα Τεχνητής Νοημοσύνης, επισημαίνοντας ότι όταν δεν είναι αναγκαία ή και αναλογική αυτή η παρέμβαση, τότε συνιστά προσβολή της προσωπικότητας του υποψηφίου και παραβίαση των διατάξεων 57- 59 ΑΚ ακόμη και στο στάδιο της πρόσληψης.³⁵

Σύμφωνα με τον νέο Κανονισμό ΑΙ Act, συστήματα όπως αυτό της αλγοριθμικής προεπιλογής, εντάσσεται στην κατηγορία «υψηλού κινδύνου», όπως αναφέρεται στο άρθρο 6 και επόμενα. Αυτό έχει συνέπεια την υποχρέωση για ανθρώπινη εποπτεία, υποχρέωση για διαφάνεια και υποχρέωση για συνεχή ποιοτικό έλεγχο των δεδομένων. Η συγκεκριμένη νομοθετική εξέλιξη αναδεικνύει ότι χρήση τέτοιων συστημάτων Τεχνητής Νοημοσύνης δεν μπορεί να λειτουργεί ανεξέλεγκτα και αυτόνομα, καθώς επιβάλλει τον συστηματικό έλεγχο και την ανάγκη για συνεχή και τεκμηριωμένη συμμόρφωση.³⁶

³³ Δούκα, Προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις: Προστασία σύμφωνα με τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, ΕΕργΔ 2018, 641, 664,

³⁴ Wank, R. (μτφρ. στα ελληνικά), «Αλγοριθμική διοίκηση και ατομική σύμβαση εργασίας», Επιθεώρησις Εργατικού Δικαίου, Τόμος 82, Τεύχος 6, 2023.

³⁵ Abrantes, J. κ.ά., Αθανασίου, Λ. κ.ά. (επιμ), «Εργασία και Δίκαιο – Labour and Law. Διαβαίνοντας τον 21ο αιώνα – Passing across 21th century. Τιμητικός Τόμος Κώστα Παπαδημητρίου» (2025). Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.

³⁶ Παναγοπούλου, Φ. (2025), «Ο Ευρωπαϊκός Κανονισμός Τεχνητής Νοημοσύνης (ΕΕ/2024/1688, Artificial Intelligence Act, AI Act): Μία πρώτη συνταγματο-ηθική θεώρηση». Αθήνα: Κέντρο Ευρωπαϊκού Συνταγματικού Δικαίου, Ηλεκτρονική έκδοση

Συνεπώς, η αλγοριθμική προεπιλογή υποψηφίων μέσω συστημάτων Τεχνητής Νοημοσύνης, εντάσσονται σε ένα σύνθετο νομικό πλαίσιο, σύμφωνα με το οποίο ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να συμμορφώνεται ταυτόχρονα με τον εθνικό Ν. 4624/2019, τον Ν. 3896/2010 και τον Ν. 4443/2016 για την ίση μεταχείριση, τις αστικές διατάξεις για την προστασία της προσωπικότητας, τον GDPR και τον AI Act. Με την παραβίαση των προαναφερόμενων είναι δυνατόν να οδηγήσει σε ακυρότητα, σε αστική ευθύνη, σε παραβίαση θεμελιωδών δικαιωμάτων έως και στην επιβολή λοιπών διοικητικών κυρώσεων. Αυτή η νομική πραγματικότητα αναδεικνύει ότι η ανθρώπινη κρίση είναι απαραίτητη και πρέπει να ενισχυθεί, ενώ σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να αντικατασταθεί εξολοκλήρου από την Τεχνητή Νοημοσύνη, ώστε να προστατευθούν οι υποψήφιοι από πιθανούς κινδύνους.³⁷

3. ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΜΕΣΩ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΤΕΧΝΗΤΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ

Στην αγορά εργασίας γίνεται δεκτό ότι αξιοποιούνται συστήματα Τεχνητής Νοημοσύνης για την υποβοήθηση της διαδικασίας πρόσληψης. Με την χρήση τέτοιων συστημάτων αναλύεται μία σειρά δεδομένων, τα οποία προέρχονται από τα βιογραφικά των υπαλλήλων ή και από άλλες πηγές. Ο νεοσύστατος AI Act έρχεται να ενισχύσει τον GDPR, ο οποίος όπως έχει ήδη αναφερθεί, αποτελεί έναν από τους βασικότερους ρυθμιστικούς μηχανισμούς για την Τεχνητή Νοημοσύνη. Ο AI Act στο άρθρο 6 παρ. 2 σε συνδυασμό με Παράρτημα III (Annex III) AI Act και συγκεκριμένα, στο Παράρτημα III, σημείο 4 χαρακτηρίζει τα συστήματα πρόσληψης και αξιολόγησης, ως συστήματα «υψηλού κινδύνου», επιβάλλοντας σε επιχειρήσεις που κάνουν χρήση τέτοιων συστημάτων, αυστηρές υποχρεώσεις διαφάνειας και ανθρώπινης εποπτείας.

Οι έως τώρα «παραδοσιακές» συνεντεύξεις, πραγματοποιούνται πλέον με την χρήση της Τεχνητής Νοημοσύνης, από όλο και περισσότερους εργοδότες. Αλγοριθμικά συστήματα αναλύουν και αξιολογούν τη φωνή, το βίντεο, τις εκφράσεις και την συμπεριφορά του υποψηφίου³⁸. Επίσης, επιχειρείται από τους αλγόριθμους, να αναλυθούν οι συναισθηματικές αντιδράσεις, η σταθερότητα του λόγου, ο ρυθμός της ομιλίας του

³⁷ Lane, M., Williams, M., & Broecke, S. (2023), The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 288, OECD Publishing.

³⁸ Aloisi, A., «Από μηχανής αφεντικό: Οι εργοδοτικές εξουσίες στους χώρους εργασίας που διευθύνονται από αλγόριθμους και τεχνητή νοημοσύνη», Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου, Τόμος 82, Τεύχος 6, 2023.

υποψηφίου, και η χαρτογράφηση της προσωπικότητά του μέσα από μεθόδους, οι οποίες παρουσιάζουν σοβαρά προβλήματα ως προς την επιστημονική τους εγκυρότητα³⁹. Άξιο αναφοράς, είναι το γεγονός ότι πολλά αλγοριθμικά συστήματα συνεντεύξεων κάνουν χρήση βιομετρικών και ψυχομετρικών δεδομένων εξάγοντας καθαυτό τον τρόπο συμπεράσματα για την ψυχολογική κατάσταση του υποψηφίου. Η χρήση ψυχομετρικών εργαλείων και η αξιολόγηση προσωπικών χαρακτηριστικών των υποψηφίων δεν αποτελεί καινοτομία της Τεχνητής Νοημοσύνης, καθώς ήδη πριν την ψηφιακή εποχή οι εργοδότες προσέφευγαν σε δομημένες συνεντεύξεις, τεστ προσωπικότητας και αξιολογήσεις καταλληλότητας. Ωστόσο, τα σύγχρονα αλγοριθμικά συστήματα συνεντεύξεων διαφοροποιούνται ποιοτικά και ποσοτικά, καθώς βασίζονται στη μαζική και αυτοματοποιημένη ανάλυση βιομετρικών, συμπεριφορικών και ψυχομετρικών δεδομένων, όπως εκφράσεις προσώπου, τόνος φωνής, ρυθμός ομιλίας και γλωσσικά πρότυπα, προκειμένου να συναγάγουν συμπεράσματα για την ψυχολογική κατάσταση, τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας ή την «καταλληλότητα» ενός υποψηφίου.

Σε αντίθεση με τα παραδοσιακά ψυχομετρικά εργαλεία, τα οποία στηρίζονταν σε διαφανή, επιστημονικά επαληθεύσιμα κριτήρια και εφαρμόζονταν από ανθρώπους αξιολογητές, τα αλγοριθμικά μοντέλα λειτουργούν μέσω σύνθετων στατιστικών συσχετίσεων και μη διαφανών παραμέτρων, γεγονός που ενισχύει τον κίνδυνο σφαλμάτων, μεροληψιών και προσβολής της ιδιωτικής ζωής και της προσωπικότητας των υποψηφίων.⁴⁰ Μετά από την συλλογή όλων αυτών των δεδομένων και την ανάλυσή τους, η πρόσληψη του υποψηφίου μπορεί να ληφθεί από τον αλγόριθμο αντικαθιστώντας την ανθρώπινη κρίση.

Προφανώς η συνέντευξη ως μέσο αξιολόγησης των υποψηφίων δεν υπήρξε ποτέ ο πλέον αντικειμενικός μηχανισμός, γεγονός που έχει οδηγήσει ήδη στο παρελθόν στην ανάπτυξη πρακτικών περιορισμού των διακρίσεων, όπως η ανώνυμη προεπιλογή βιογραφικών ή η απόκρυψη στοιχείων που αποκαλύπτουν φύλο ή εθνοτική καταγωγή. Η χρήση αλγοριθμικών συστημάτων ανάλυσης προσώπου, φωνής ή μικροεκφράσεων μεταβάλλει ποιοτικά το πρόβλημα, καθώς εισάγει μια αυτοματοποιημένη, μαζική και φαινομενικά

³⁹ Aizenberg, E., Dennis, M. J., & van den Hoven, J. (2025), «Examining the assumptions of AI hiring assessments and their impact on job seekers' autonomy over self-representation», *AI & Society*, 40, 919–927.

⁴⁰ Abrantes, J. κ.ά., Αθανασίου, Λ. κ.ά. (επιμ), «Εργασία και Δίκαιο – Labour and Law. Διαβαίνοντας τον 21ο αιώνα – Passing across 21th century. Τιμητικός Τόμος Κώστα Παπαδημητρίου» (2025). Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.

«αντικειμενική» επεξεργασία βιομετρικών και ψυχολογικών δεδομένων, η οποία δεν μπορεί να ελεγχθεί ούτε να αιτιολογηθεί επαρκώς από τον άνθρωπο αξιολογητή.

Στο πλαίσιο αυτό, ο Κανονισμός (ΕΕ) 2024/1689 (AI Act) στο άρθρο 5 παρ. 1 στοιχ. (f) απαγορεύει συγκεκριμένες πρακτικές που συνδέονται με την ανάλυση συναισθημάτων και εκφράσεων προσώπου για σκοπούς αξιολόγησης σε εργασιακά περιβάλλοντα, αναγνωρίζοντας ότι τέτοιες τεχνικές ενέχουν δυσανάλογους κινδύνους για την ιδιωτική ζωή, την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και την αρχή της μη διάκρισης. Οι αντιδράσεις των ρυθμιστικών αρχών και της επιστημονικής κοινότητας απέναντι σε συστήματα όπως το HireVue, το οποίο αξιοποιούσε τεχνικές facial analysis στις ψηφιακές συνεντεύξεις, αποτυπώνουν ακριβώς τη μετάβαση από έναν παραδοσιακά υποκειμενικό μηχανισμό αξιολόγησης σε μια αδιαφανή, τεχνοκρατικά διαμεσολαβημένη διαδικασία με αυξημένο κανονιστικό ρίσκο.

Άξιο αναφοράς είναι το γεγονός ότι ο εργοδότης μπορεί με τη συνδρομή συστημάτων Τεχνητής Νοημοσύνης, να αναζητήσει πληροφορίες για τον υποψήφιο, οι οποίες αντλούνται από βάσεις δεδομένων ή μέσα από πλατφόρμες κοινωνικής δικτύωσης⁴¹. Η πρακτική αυτή, ωστόσο, δεν είναι νομικά ουδέτερη. Κατά τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, ακόμη και δεδομένα που είναι δημοσίως προσβάσιμα μπορούν να τύχουν επεξεργασίας μόνο εφόσον είναι συναφή, αναγκαία και αναλογικά προς τον σκοπό της πρόσληψης, σύμφωνα με τις αρχές του άρθρου 5 και τη νομική βάση του άρθρου 6 ΓΚΠΔ.

Η εμπλοκή συστημάτων Τεχνητής Νοημοσύνης διαφοροποιεί ποιοτικά τη διαδικασία, διότι η αυτοματοποιημένη συλλογή, διασταύρωση και ανάλυση δεδομένων από πολλαπλές πηγές οδηγεί στη δημιουργία προφίλ των υποψηφίων κατά την έννοια του άρθρου 4 παρ. 4 ΓΚΠΔ. Όταν τα προφίλ αυτά χρησιμοποιούνται για τη λήψη ή τη στήριξη αποφάσεων πρόσληψης, η πρακτική υπάγεται και στο καθεστώς του άρθρου 22 ΓΚΠΔ περί αυτοματοποιημένης λήψης αποφάσεων, ενεργοποιώντας αυξημένες εγγυήσεις διαφάνειας, ανθρώπινης παρέμβασης και δικαιώματος αμφισβήτησης του αποτελέσματος.

«Σε μια σύγχρονη επιχείρηση, είναι, έτσι, συχνά ένας αλγόριθμος που, άμεσα ή έμμεσα, αποφασίζει ποιος θα προσληφθεί ... Οριακά, μπορούμε να θεωρήσουμε ότι η Διεύθυνση Προσωπικού αντικαθίσταται κατά την περίοδο της πρόσληψης από τον αλγόριθμο»⁴².

⁴¹ Abrantes, J. κ.ά., Αθανασίου, Λ. κ.ά. (επιμ), «Εργασία και Δίκαιο – Labour and Law. Διαβαίνοντας τον 21ο αιώνα – Passing across 21th century. Τιμητικός Τόμος Κώστα Παπαδημητρίου» (2025). Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.

⁴² Παπαδημητρίου, Κ. (2021). «Τεχνητή νοημοσύνη, αλγόριθμοι και εργατικό δίκαιο». ΔΕΕ (Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιριών), ΤΝΠ QUALEX, τεύχος 10/2021, σ. 1201–1209

Σύμφωνα με το άρθρο 22 του GDPR, δίχως την ύπαρξη ουσιαστικής ανθρώπινης παρέμβασης, απαγορεύεται η λήψη αποφάσεων μέσα από τις οποίες μπορεί να παραχθεί έννομο αποτέλεσμα, όπως αυτό της πρόσληψης. Ο εργοδότης, ως φορέας εφαρμογής του συστήματος Τεχνητής Νοημοσύνης και υπεύθυνος επεξεργασίας κατά τον ΓΚΠΔ, φέρει την πρωτογενή ευθύνη για τη νομιμότητα της αλγοριθμικής πρόσληψης, στο μέτρο που καθορίζει τον σκοπό της επεξεργασίας (επιλογή προσωπικού) και αποφασίζει τη χρήση του συγκεκριμένου συστήματος στο εργασιακό πλαίσιο. Παρότι ο πάροχος ή παραγωγός του συστήματος ενδέχεται να καθορίζει την αρχιτεκτονική του αλγορίθμου και ορισμένα τεχνικά χαρακτηριστικά, η απόφαση ένταξης του συστήματος στη διαδικασία πρόσληψης και η εφαρμογή του σε συγκεκριμένους υποψηφίους αποτελεί πράξη του εργοδότη.

Υπό το πρίσμα αυτό, οι αλγοριθμικές αποφάσεις που επηρεάζουν την πρόσβαση στην εργασία πρέπει να υπόκεινται σε ουσιαστικό ανθρώπινο έλεγχο και εποπτεία, ως εκφάνσεις εργοδοτικής διακριτικής ευχέρειας στη διαδικασία επιλογής του προσωπικού, σύμφωνα με τις απαιτήσεις του ΓΚΠΔ και του Κανονισμού (ΕΕ) 2024/1689.

Η χρήση αλγοριθμικών συστημάτων κατά την πρόσληψη ενέχει κινδύνους αναπαραγωγής κοινωνικών προκαταλήψεων. Είναι γεγονός, πως οι αλγόριθμοι δεν μπορούν να εξαλείψουν τις ήδη υπάρχουσες κοινωνικές προκαταλήψεις, με αποτέλεσμα πολλές φορές να τις αναπαράγουν ή και να τις ενισχύουν.

Οι αλγοριθμικές αποφάσεις δεν παράγονται αποκλειστικά από τα δεδομένα εκπαίδευσης, αλλά από τον συνδυασμό της αρχιτεκτονικής και των παραμέτρων που θέτει ο προγραμματισμός του συστήματος με τα ιστορικά δεδομένα στα οποία αυτό εκπαιδεύεται. Ωστόσο, όταν τα δεδομένα εκπαίδευσης αντανakλούν παλαιότερες στερεοτυπικές ή διακριτικές πρακτικές, οι στατιστικές συσχετίσεις που αντλούνται από αυτά τείνουν να αναπαράγουν και να ενισχύουν τις ανισότητες αυτές. Με τον τρόπο αυτό, η ανθρώπινη προκατάληψη ενσωματώνεται στο αλγοριθμικό μοντέλο και μετατρέπεται σε αλγοριθμική προκατάληψη (algorithmic bias).

Το φαινόμενο αυτό περιγράφεται ως data bias, όταν δηλαδή η επιλογή, η ποιότητα ή η αντιπροσωπευτικότητα των δεδομένων εκπαίδευσης οδηγεί το σύστημα σε αποτελέσματα που, αν και τεχνικά συνεπή προς το μοντέλο, παράγουν άδικες ή διακριτικές επιπτώσεις στην πράξη.

Με την εδραίωση τέτοιων συστημάτων κατά την πρόσληψη παρατηρείται, ότι οι χρήστες τέτοιων συστημάτων εκτελούν άκριτα και δεσμευτικά τα αποτελέσματα αυτών, ακόμα και όταν είναι εμφανές πως είναι μεροληπτικά, ένα φαινόμενο γνωστό και ως automation bias⁴³. Για την πρόληψη διακρίσεων ήδη στο στάδιο της πρόσβασης στην απασχόληση, το ενωσιακό δίκαιο έχει θεσπίσει ειδικές υποχρεώσεις ουδετερότητας και ίσης μεταχείρισης στις αγγελίες και στις διαδικασίες πρόσληψης. Ειδικότερα, η Οδηγία 2006/54/EK για την ισότητα των φύλων και η Οδηγία 2000/78/EK για τη γενική ίση μεταχείριση στην απασχόληση επιβάλλουν ότι η διατύπωση θέσεων εργασίας και τα κριτήρια επιλογής πρέπει να είναι απαλλαγμένα από κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση.

Οι ενωσιακές αυτές υποχρεώσεις έχουν ενσωματωθεί τόσο στο γερμανικό δίκαιο μέσω του Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), ιδίως του άρθρου 11, το οποίο απαιτεί οι αγγελίες αναζήτησης προσωπικού να διατυπώνονται κατά τρόπο ουδέτερο και μη διακριτικό, όσο και στο ελληνικό δίκαιο μέσω του ν. 3896/2010 (ισότητα φύλων) και του ν. 4443/2016 (γενική ίση μεταχείριση). Στο πλαίσιο αυτό, οι διατάξεις αυτές αποκτούν ιδιαίτερη σημασία όταν τα κριτήρια και οι διατυπώσεις των αγγελιών παράγονται ή φιλτράρονται από αλγοριθμικά συστήματα, τα οποία οφείλουν να συμμορφώνονται με τις ίδιες απαγορεύσεις διάκρισης.

Κατά συνέπεια, η τυφλή εμπιστοσύνη στην «αντικειμενικότητα» των αλγοριθμικών συστημάτων πρόσληψης είναι δείγμα που εγείρει έντονες ανησυχίες. Ανθρώπινη εποπτεία είναι κρίσιμη κατά την χρήση Τεχνητής Νοημοσύνης στο στάδιο της πρόσληψης, ενώ είναι σημαντικό η Τεχνητή Νοημοσύνη να εκλαμβάνεται μόνο ως ένα εργαλείο και όχι ως αντικατάσταση της ανθρώπινης κρίσης και λογικής.

4. ΣΥΝΑΨΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η ανάλυση της αλγοριθμικής πρόσβασης στην εργασία δεν μπορεί να περιοριστεί στο στάδιο της επιλογής ή της αξιολόγησης των υποψηφίων, διότι οι αλγοριθμικές αποφάσεις αποκτούν ιδιαίτερη έννομη σημασία στο στάδιο της σύναψης της σύμβασης εργασίας. Η απόφαση περί πρόσληψης, η οποία συχνά προκύπτει ή διαμορφώνεται από σύστημα

⁴³ Rosenthal-von der Pütten, A. M. & Sach, A. (2024), «Michael is better than Mehmet: exploring the perils of algorithmic biases and selective adherence to advice from automated decision support systems in hiring», <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2024.1416504/full>

Τεχνητής Νοημοσύνης, αποτελεί το κρίσιμο γεγονός που ενεργοποιεί την εφαρμογή του εργατικού και του αστικού δικαίου, καθώς οδηγεί στη δημιουργία μιας δεσμευτικής έννομης σχέσης με αμοιβαία δικαιώματα και υποχρεώσεις. Στο πλαίσιο αυτό, η Τεχνητή Νοημοσύνη δεν λειτουργεί απλώς ως τεχνικό εργαλείο υποστήριξης της επιλογής, αλλά ως μηχανισμός νομικής μετάβασης - πρόσβασης σε θεμελιώδη εργασιακά δικαιώματα, καθιστώντας αναγκαία την εξέταση του τρόπου με τον οποίο οι παραδοσιακές αρχές του εργατικού δικαίου εφαρμόζονται όταν η κατάρτιση της σύμβασης επηρεάζεται από αλγοριθμικά συστήματα.

Κατά το άρθρο 648 Αστικού Κώδικα, «Με τη σύμβαση εργασίας ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει, για ορισμένο ή για αόριστο χρόνο, την εργασία του στον εργοδότη κι αυτός να καταβάλει το συμφωνημένο μισθό. Σύμβαση εργασίας υπάρχει και όταν ο μισθός υπολογίζεται κατά μονάδα της παρεχόμενης εργασίας ή κατ' αποκοπήν, αρκεί εργαζόμενος να προσλαμβάνεται ή να απασχολείται για ορισμένο για αόριστο χρόνο.». Βασικά στοιχεία τα οποία αποτελούν μέρος μιας σύμβασης εργασίας είναι ο μισθός, ο τόπος, το ωράριο και η διάρκεια.

Η απόφαση πρόσληψης, αποτελεί το σημείο το οποίο αποτελεί τη μετάβαση από την κατάσταση του υποψηφίου σε αυτή του εργαζομένου, με άμεσες έννομες συνέπειες για την επαγγελματική και οικονομική ζωή του υποκειμένου ανεξάρτητα από τον τρόπο με τον οποίο μπορεί να δημιουργήθηκε η σχετική βούληση.

Η διαρκώς αυξανόμενη χρήση συστημάτων Τεχνητής Νοημοσύνης στο στάδιο αυτό μεταβάλλει ουσιαδώς τις προϋποθέσεις άσκησης της εργοδοτικής εξουσίας κατά τη σύναψη της σύμβασης. Όταν η επιλογή του προσλαμβανόμενου διαμορφώνεται ή προκαθορίζεται από αλγοριθμικά μοντέλα υποκαθίσταται η παραδοσιακή προσωπική κρίση του εργοδότη μερικά είτε όπως προαναφέρθηκε και συνολικά από αυτοματοποιημένες αξιολογήσεις. Σε αυτό το σημείο εντοπίζεται η αναγκαιότητα ανθρώπινης εποπτείας, δυνατότητας ελέγχου των κριτηρίων και τεκμηριωμένης αιτιολόγησης του αποτελέσματος. Διαφορετικά, η διαδικασία κατάρτισης της σύμβασης κινδυνεύει να αποσυνδεθεί από τις αρχές της μη διάκρισης, της διαφάνειας και της αξιοκρατίας, οι οποίες όπως έχει προαναφερθεί αποτελούν θεμελιώδεις άξονες του εργατικού δικαίου.

Στο επίπεδο του ενωσιακού δικαίου, οι εγγυήσεις αυτές ενισχύονται από τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, ιδίως το άρθρο 22, που κατοχυρώνει το δικαίωμα του υποκειμένου να μην υπόκειται σε απόφαση βασισμένη αποκλειστικά σε αυτοματοποιημένη

επεξεργασία όταν αυτή παράγει έννομα αποτελέσματα, καθώς και από τον Κανονισμό (ΕΕ) 2024/1689 (AI Act), ο οποίος κατατάσσει τα συστήματα Τεχνητής Νοημοσύνης που χρησιμοποιούνται για την πρόσβαση στην απασχόληση στην κατηγορία των συστημάτων υψηλού κινδύνου και επιβάλλει υποχρεώσεις διαφάνειας, ανθρώπινης εποπτείας και λογοδοσίας. Οι διατάξεις αυτές αποσκοπούν στο να διασφαλίσουν ότι η αλγοριθμική διαμεσολάβηση της πρόσληψης δεν οδηγεί σε ανεξέλεγκτη και αδιαφανή παραγωγή έννομων αποτελεσμάτων.

Υπό το πρίσμα αυτό, η σύναψη της σύμβασης εργασίας σε περιβάλλον αλγοριθμικής πρόσληψης δεν αποτελεί απλώς τεχνικό στάδιο ολοκλήρωσης της διαδικασίας, αλλά το πιο κρίσιμο σημείο στο οποίο καθίστανται ιδιαίτερα έντονες οι επιπτώσεις της χρήσης των συστημάτων Τεχνητής Νοημοσύνης στο πλαίσιο της πρόσβασης της απασχόλησης. Η ταυτόχρονη εφαρμογή των κανόνων του εργατικού δικαίου, του ΓΚΠΔ και του AI Act καθίσταται αναγκαία για τη διασφάλιση ότι η πρόσβαση στην απασχόληση παραμένει προϊόν διαφανούς, μη διακριτικής και νομικά ελέγξιμης διαδικασίας, ακόμη και όταν για να «γεννηθεί» η πρόσβαση αυτή έχουν χρησιμοποιηθεί αλγόριθμοι.⁴⁴

5. ΤΡΟΠΟΙ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Για τον τύπο της σύμβασης εργασίας ισχύει κατ' αρχήν η γενική αρχή του άτυπου της σύμβασης. Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μπορεί, κατά κανόνα, να καταρτισθεί με προφορική, σιωπηρή ή έγγραφη δήλωση βουλήσεως, εφόσον προκύπτει σαφώς η συμφωνία των μερών ως προς τα ουσιώδη στοιχεία της εργασιακής σχέσης, σύμφωνα με το άρθρο 648 ΑΚ σε συνδυασμό με τα άρθρα 185 επ. ΑΚ. Η σιωπηρή κατάρτιση είναι ιδίως δυνατή όταν ο εργαζόμενος παρέχει εργασία και ο εργοδότης την αποδέχεται, κατά το άρθρο 649 ΑΚ. Ωστόσο, από τον κανόνα του άτυπου προβλέπονται σημαντικές εξαιρέσεις, στις οποίες ο νόμος επιβάλλει έγγραφο τύπο ως όρο κύρους της σύμβασης. Τέτοιες περιπτώσεις απαντώνται ιδίως σε συμβάσεις με το Δημόσιο, σε ορισμένους κλάδους, όπως και σε περιπτώσεις, που προβλέπεται έγγραφος τύπος ως όρος κύρους της σύμβασης εργαζομένων, από κανονιστική πράξη ή ρητή διάταξη νόμου⁴⁵. Στις περιπτώσεις αυτές, η

⁴⁴ Organisation for Economic Co-operation and Development, The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers

⁴⁵ Ληξουριώτης, Ι. Δ. (2008), Εφαρμογές εργατικού δικαίου, ατομικές & συλλογικές σχέσεις. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.

μη τήρηση του απαιτούμενου τύπου συνεπάγεται, κατ' εφαρμογή του άρθρου 159 ΑΚ, την ακυρότητα της σύμβασης, εκτός εάν ο νόμος ορίζει διαφορετικά ή εάν η ακυρότητα θεραπευθεί με την εκτέλεση της σύμβασης εν γνώσει της έλλειψης του τύπου, όπως επίσης προβλέπει η ίδια διάταξη.

Η προφορική, έγγραφη ή σιωπηρή δήλωση βουλήσεως είναι βασικό να εκδηλώνεται από αρμόδιο εξουσιοδοτημένο εργοδοτικό όργανο ή νόμιμο εκπρόσωπο. Για τον έγγραφο τρόπο δήλωσης βουλήσεως γίνεται σαφές ότι μπορεί να επιβληθεί και από τα ίδια τα μέρη, όμως σε κάθε περίπτωση υπερισχύει η αρχική συμφωνία. Σε περίπτωση που κάποιος εκπρόσωπος πραγματοποιεί δήλωση με σκοπό τη σύναψη εργασιακής σύμβασης εκ μέρους κάποιου άλλου, με βάση το άρθρο 211 ΑΚ, υπάρχει νομική δέσμευση που βαρύνει μόνο το πρόσωπο που εκπροσωπείται. Αν όμως αυτό δεν γίνεται σαφές από τις περιστάσεις, ούτε προκύπτει καθαρά, ότι ο εκπρόσωπος λειτουργεί για λογαριασμό κάποιου άλλου, τότε με γνώμονα το άρθρο 212 ΑΚ, θεωρείται πως ενεργεί στο δικό του όνομα.

Στη σύμβαση εργασίας μπορεί να συμπεριληφθεί όρος της δοκιμαστικής περιόδου, αυτό σημαίνει, πως μετά από την έναρξη της σύμβασης το συμφωνημένο χρονικό διάστημα έχει χαρακτήρα αξιολόγησης. Σύμφωνα με το άρθρο 1 Α Κώδικα Ατομικού Δικαίου, όπως προστέθηκε με το άρθρο 4 του Ν 5053/2023, αναφέρεται ότι κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου, η σύμβαση εργασίας είναι υπό δοκιμή και στην περίπτωση που ο εργοδότης κρίνει ως μη επιτυχή την δοκιμή, τότε η σύμβαση λύεται χωρίς την υποχρέωση για καταβολή αποζημίωσης. Αυτή η ρύθμιση προβληματίζει την θεωρία σχετικά με την συμβατότητά της με την προστασία του εργαζομένου και της εργασίας.

Παράλληλα, υπάρχουν υφιστάμενες περιπτώσεις, όπου σύμβαση εργασίας δεν προκύπτει από ελεύθερη συναίνεση, αλλά προκύπτει από επιταγή του νόμου. Αυτό συμβαίνει στην περίπτωση αναγκαστικής σύμβασης εργασίας. Αυτός ο τύπος σύμβασης εργασίας προβλέπεται από το Ν2643/1998, όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 11 Ν 3227/2004. Τα ευνοούμενα πρόσωπα είναι άτομα με αναπηρίες, πολύτεκνοι κ.ά.

Επίσης για την κατάρτιση σύμβασης εργασίας μερικής απασχόλησης, βασική προϋπόθεση είναι ο έγγραφος τύπος, χωρίς να ενδιαφέρει το νομοθέτη με τι μορφή θα παρέχεται η εργασία, ποιο θα είναι το ωράριο και αν η σύμβαση θα είναι αορίστου ή ορισμένου χρόνου. Επιπρόσθετα, επιβάλλεται στον εργοδότη η υποχρέωση για γνωστοποίηση της σύμβασης μερικής απασχόλησης με ηλεκτρονική γνωστοποίηση της σύμβασης στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ. Σε περίπτωση που παραλειφθεί η γνωστοποίηση δημιουργείται μαχητό

τεκμήριο πλήρους απασχόλησης, κάτι που μετέπειτα μεταφέρει το βάρος της απόδειξης στον εργοδότη.

Τέλος εργοδότης υποχρεώνεται για ενημέρωση των εκπροσώπων των εργαζομένων της επιχείρησης, σχετικά με το συνολικό αριθμό εκείνων που απασχολούνται με μερική απασχόληση, το σύνολο του προσωπικού και τις προοπτικές για πρόσληψη πλήρους απασχόλησης, χαρακτηρίζεται ως μια ακόμη τυπική προϋπόθεση με την οποία εξυπηρετείται η διαφάνεια.⁴⁶

6. ΟΡΟΙ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η δυνατότητα ατομικής διαπραγμάτευσης των όρων εργασίας διαφέρει σημαντικά μεταξύ των διαφόρων εθνικών εννόμων τάξεων και συστημάτων απασχόλησης. Σε ορισμένα συστήματα, η πρόσβαση σε συγκεκριμένες θέσεις και ιεραρχικές βαθμίδες συνδέεται με τυποποιημένα και αντικειμενικά κριτήρια, όπως τυπικά προσόντα ή προκαθορισμένες μισθολογικές κλίμακες, με αποτέλεσμα ο χώρος για εξατομικευμένη διαμόρφωση των όρων εργασίας να είναι περιορισμένος. Σε τέτοιες περιπτώσεις, η επιλογή του υποψηφίου πραγματοποιείται βάσει γενικών κανόνων και όχι με αναφορά στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της εκάστοτε περίπτωσης, γεγονός που περιορίζει τη διακριτική ευχέρεια τόσο του ανθρώπινου αξιολογητή όσο και του αλγοριθμικού συστήματος.

Αντιθέτως, σε εργασιακά περιβάλλοντα όπου οι όροι απασχόλησης διαμορφώνονται «ad personam», ιδίως στον ιδιωτικό τομέα και στις μικρότερες επιχειρήσεις, η σύναψη της σύμβασης δεν υπάγεται σε πλήρως τυποποιημένους κανόνες πρόσληψης ή προκαθορισμένες μισθολογικές κατατάξεις. Σε τέτοια συστήματα, η αξιολόγηση του υποψηφίου και η διαμόρφωση των όρων της σύμβασης εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από ποιοτικές κρίσεις, προσωπικά χαρακτηριστικά και τη συγκεκριμένη λειτουργία που καλείται να επιτελέσει ο εργαζόμενος⁴⁷.

Σε αντίθεση με ορισμένα αλλοδαπά συστήματα, όπως το ιαπωνικό μοντέλο «membership-based employment», στο οποίο ο εργαζόμενος εντάσσεται πρωτίστως ως μέλος της επιχείρησης χωρίς προκαθορισμένη θέση ή συγκεκριμένα εργασιακά καθήκοντα, το

⁴⁶ Ληξουριώτης, Ι. Δ. (2008), Εφαρμογές εργατικού δικαίου, ατομικές & συλλογικές σχέσεις. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.

⁴⁷ Wank, R. (μτφρ. στα ελληνικά), «Αλγοριθμική διοίκηση και ατομική σύμβαση εργασίας», Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου, Τόμος 82, Τεύχος 6, 2023.

ελληνικό εργατικό δίκαιο κατά βάση στηρίζεται στο job-based μοντέλο απασχόλησης. Κατά το άρθρο 648 ΑΚ, ο εργαζόμενος αναλαμβάνει την υποχρέωση παροχής συγκεκριμένης εργασίας έναντι μισθού, γεγονός που συνεπάγεται ότι το αντικείμενο, η θέση και οι βασικοί όροι απασχόλησης αποτελούν ουσιώδη στοιχεία της σύμβασης. Η αρχή αυτή περιορίζει την εργοδοτική ευχέρεια μεταβολής των όρων και καθιστά νομικά κρίσιμη τη διαδικασία επιλογής του κατάλληλου υποψηφίου για μια συγκεκριμένη θέση, ιδίως όταν αυτή διαμεσολαβείται από αλγοριθμικά συστήματα.

Εν κατακλείδι, η εισαγωγή αλγοριθμικών εργαλείων στη διαδικασία επιλογής και διαμόρφωσης των όρων της σύμβασης αποκτά ιδιαίτερη νομική σημασία, καθώς η αυτοματοποιημένη επεξεργασία ενδέχεται να υποκαταστήσει ή να στρεβλώσει τις εξατομικευμένες αξιολογήσεις, οδηγώντας σε αποφάσεις που δεν αντανακλούν επαρκώς την ιδιαιτερότητα της συγκεκριμένης περίπτωσης. Το ενδεχόμενο αυτό καθιστά αναγκαία την εφαρμογή των εγγυήσεων που αναλύθηκαν στις προηγούμενες ενότητες, ιδίως όσον αφορά τη διαφάνεια, την ανθρώπινη εποπτεία και την αποτροπή διακριτικών ή αδικαιολόγητων αποκλίσεων στη διαμόρφωση των όρων εργασίας.

Το κάθε νομικό σύστημα έχει ένα μεγαλύτερο ή μικρότερο περιθώριο ατομικής διαπραγμάτευσης των όρων εργασίας. « Εάν λ.χ., όπως συμβαίνει στη Γερμανία, ένας υποψήφιος εφοδιασμένος με το πανεπιστημιακό πτυχίο που είναι αναγκαίο για την καλυπτόμενη θέση προσληφθεί σε συγκεκριμένη ιεραρχική βαθμίδα χωρίς να ενδιαφέρουν ή να ασκούν κάποια επιρροή τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της κάθε μεμονωμένης περίπτωσης, τότε δεν είναι δυνατόν να γίνουν κατά περίπτωση διαφοροποιήσεις όσον αφορά τους όρους εργασίας σε μια τέτοια περίπτωση, η επιλογή που γίνεται από έναν άνθρωπο και η επιλογή που γίνεται από έναν αλγόριθμο είναι ένα και το αυτό»⁴⁸.

Αυτή η διάκριση είναι ιδιαίτερα κρίσιμη για την εκτίμηση των συνεπειών που μπορεί να επέλθουν με τη χρήση συστημάτων Τεχνητής Νοημοσύνης στη διαμόρφωση των όρων εργασίας.

Σε όλες αυτές τις περιπτώσεις η χρήση αλγόριθμου στη διαμόρφωση των όρων της σύμβασης, είναι πιθανόν να οδηγήσει σε προβλήματα και αδικίες όπως αναδείχθηκε σε προηγούμενες ενότητες.

⁴⁸ Wank, R. (μτφρ. στα ελληνικά), «Αλγοριθμική διοίκηση και ατομική σύμβαση εργασίας», Επιθεώρησις Εργατικού Δικαίου, Τόμος 82, Τεύχος 6, 2023.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 – ΨΗΦΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1. GIG ECONOMY

Με την εξάπλωση των ψηφιακών τεχνολογιών και τη γενικευμένη χρήση αλγοριθμικών συστημάτων στην οργάνωση της εργασίας αναπτύχθηκε η λεγόμενη gig economy. Ο όρος gig προέρχεται από την πρακτική των περιστασιακών αμειβόμενων εμφανίσεων στον χώρο της μουσικής και χρησιμοποιείται μεταφορικά για να περιγράψει μορφές εργασίας που οργανώνονται σε μεμονωμένα, προσωρινά και κατά περίπτωση ανατιθέμενα έργα, χωρίς τη δημιουργία σταθερής εργασιακής σχέσης. Στο πλαίσιο αυτό, η gig economy συνιστά ένα ευρύτερο πρότυπο οργάνωσης της εργασίας που βασίζεται σε «δουλειές ανά έργο» (jobs per task), αντί σε μόνιμες θέσεις απασχόλησης.

Η gig economy μπορεί να εμφανισθεί τόσο εκτός όσο και εντός ψηφιακών πλατφορμών. Ωστόσο, στο πλαίσιο της παρούσας μελέτης το ενδιαφέρον επικεντρώνεται στη gig εργασία που διαμεσολαβείται από ψηφιακές πλατφόρμες, καθώς σε αυτές η ανάθεση, η αξιολόγηση και ο έλεγχος της εργασίας πραγματοποιούνται μέσω αλγοριθμικών συστημάτων. Στις περιπτώσεις αυτές, η ψηφιακή διαμεσολάβηση δεν περιορίζεται σε ουδέτερη τεχνική υποστήριξη, αλλά διαμορφώνει ουσιαστικά τους όρους πρόσβασης στην εργασία.

Στην πράξη, η gig economy περιλαμβάνει τόσο σχέσεις που εμφανίζονται τυπικά ως συμβάσεις παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών όσο και μορφές απασχόλησης που, παρά την εξωτερική τους μορφή, ενσωματώνουν ουσιαστικά στοιχεία εξαρτημένης εργασίας. Οι θέσεις εργασίας στον τομέα αυτό χαρακτηρίζονται συνήθως από βραχυχρόνια ή κατά περίπτωση ανατιθέμενα έργα (on-demand work), συχνά εξ αποστάσεως, καθώς και από έναν βαθμό ευελιξίας ως προς τον χρόνο και τον τόπο παροχής.

Ωστόσο, ο νομικός χαρακτήρας της σχέσης δεν κρίνεται από την ονομασία της σύμβασης ούτε από την τυπική αυτονομία του παρόχου, αλλά από το εάν η ψηφιακή πλατφόρμα ασκεί ουσιαστικό έλεγχο επί της εκτέλεσης της εργασίας. Όταν η κατανομή των εργασιών, η αξιολόγηση της απόδοσης και η επιβολή κυρώσεων πραγματοποιούνται μέσω αλγοριθμικών συστημάτων, η πλατφόρμα αναλαμβάνει λειτουργίες αντίστοιχες με εκείνες του εργοδότη. Στις περιπτώσεις αυτές, η φαινομενική ευελιξία της gig εργασίας μπορεί να συγκαλύπτει

μια πραγματική σχέση εξάρτησης, με αποτέλεσμα οι απασχολούμενοι να στερούνται στην πράξη βασικές εργατικές εγγυήσεις, όπως η εργασιακή σταθερότητα, η κοινωνική ασφάλιση και οι άδειες με αποδοχές.⁴⁹

Στην κατηγορία αυτή εντάσσονται ψηφιακές υπηρεσίες οι οποίες πραγματοποιούν τη διαμεσολάβηση μεταξύ του παρόχου υπηρεσίας και του πελάτη, διευκολύνοντας κατ' αυτόν τον τρόπο την αντιστοίχιση προσφοράς και ζήτησης για εργασία σε παγκόσμιο επίπεδο, όπως η Uber.

Η διεθνής και ευρωπαϊκή εμπειρική έρευνα επιβεβαιώνει ότι η gig economy συνδέεται με την υποχώρηση του παραδοσιακού μοντέλου πλήρους απασχόλησης και την ενίσχυση ευέλικτων και επισφαλών μορφών εργασίας. Όπως επισημαίνει η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, η gig εργασία βασίζεται κυρίως σε task-based και βραχυχρόνιες αναθέσεις, χωρίς τις εγγυήσεις σταθερότητας που συνοδεύουν τις τυπικές σχέσεις μισθωτής εργασίας⁵⁰. Αντίστοιχα, ο ΟΟΣΑ⁵¹ και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή⁵² διαπιστώνουν ότι η gig economy προωθεί ένα πρότυπο απασχόλησης που αντικαθιστά τις μακροχρόνιες συμβάσεις με ευέλικτες, κατά παραγγελία μορφές εργασίας, υπονομεύοντας τη συνέχεια της επαγγελματικής σταδιοδρομίας. Η νομική βαρύτητα της οικονομίας των πλατφόρμων είναι εντυπωσιακή καθώς μελέτες δείχνουν ότι η συνολική της αξία εκτιμάται πως το 2020 ανήλθε σε περίπου 246 δισεκατομμύρια ευρώ, με πρόβλεψη ότι μπορεί να αγγίξει και τα 378 δισεκατομμύρια ευρώ έως το τέλος του έτους 2023⁵³. Με αυτό τον τρόπο παρατηρείται η αναδιάρθρωση των αγορών εργασίας. Επιπλέον, στοιχεία δείχνουν την ραγδαία εξάπλωση στις ΗΠΑ όπου μεγάλο μέρος του εργατικού δυναμικού αυτόπροσδιορίζεται ως gig worker ή freelancer, αγορά η οποία εκτιμάται πως ανέρχεται σε εκατοντάδες δισεκατομμύρια δολάρια το χρόνο.

Ως προς τους λήπτες των υπηρεσιών από τους απασχολούμενους σε τέτοιες ψηφιακές πλατφόρμες, παρατηρείται ότι μειώνεται για αυτούς το κόστος, αυξάνεται η αποδοτικότητα σε πολύ μικρότερο χρονικό διάστημα, ενώ επίσης, υπάρχει πρόσβαση σε μια παγκόσμια δεξαμενή ταλαντούχων εργαζομένων/παρόχων υπηρεσιών. Ως προς αυτούς, τους

⁴⁹ Investopedia Team, James, M. & Munichello, K. (2025), «Understanding the Gig Economy: Flexible Jobs Explained», <https://www.investopedia.com/terms/g/gig-economy.asp>

⁵⁰ ILO, World Employment and Social Outlook, 2021

⁵¹ OECD, Employment Outlook, 2019

⁵² European Commission, COM(2021) 762

⁵³ ΔΟΥΚΑ, Ι. (2022), «Η βιώσιμη ανάπτυξη και η Τέταρτη Βιομηχανική Επανάσταση: Συνέργειες», <https://dspace.lib.uom.gr/bitstream/2159/27510/1/DoukaIoannaMsc2022.pdf>

προσφέρεται η δυνατότητα για συνδυασμό πολλαπλών πηγών εισοδήματος, κατοχυρώνεται η ευελιξία και παρέχεται η γεωγραφική ανεξαρτησία.

Κατά συνέπεια, αυτός ο νέος τρόπος κατανομής της εργασίας στην gig οικονομία, από την μία, συνιστά μια έκφραση δυναμικής ψηφιακής καινοτομίας, προωθώντας μια νέα καθημερινότητα. Από την άλλη, ενδέχεται να επηρεαστεί δυσμενώς η ασφάλεια του προγραμματισμού και της σταθερότητας του εισοδήματος για τον εργαζόμενο⁵⁴.

2. ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΕ ΨΗΦΙΑΚΕΣ ΠΛΑΤΦΟΡΜΕΣ

Η ραγδαία τεχνολογική ανάπτυξη και η υγειονομική κρίση του Covid-19 επέφεραν την επιτάχυνση της εδραίωσης της οικονομίας των ψηφιακών πλατφορμών στην αγορά εργασίας και των υπηρεσιών. «Οι νέες αυτές συνθήκες επιτρέπουν στις επιχειρήσεις να προσφεύγουν ευκολότερα και με λιγότερα κόστη συναλλαγών σε εναλλακτικές ή παράλληλες αγορές εργασίας, που δεν έχουν τους περιορισμούς της παραδοσιακής αγοράς μισθωτής εργασίας και που τους παρέχουν τη δυνατότητα δημιουργίας διαφορετικών και πολύ πιο εύκαμπτων ανοικτών σχέσεων συνεργασίας. Το εργατικό δίκαιο, ως δίκαιο προστασίας των εργαζομένων με σχέση εξαρτημένης εργασίας, στέκεται αμήχανο απέναντι στα νέα αυτά δεδομένα και αδυνατεί να κατανοήσει ότι το πανόραμα των ανοικτών αυτών συνεργατικών σχέσεων δεν είναι εξ αντικειμένου δυνατόν να ενταχθεί στις άκαμπτες διατάξεις του»⁵⁵. Έτσι παρατηρείται η ανάγκη για εκσυγχρονισμό του εργατικού δικαίου με πρόβλεψη ειδικού κανονιστικού πλαισίου, που θα ενισχύσει την θωράκιση – προστασία του δικαιώματος εργασίας.

Σύμφωνα με έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής⁵⁶, ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας είναι οι εταιρείες οι οποίες λειτουργούν μέσω του διαδικτύου και διαμεσολαβούν για την παροχή υπηρεσιών κατόπιν παραγγελίας από ιδιώτη ή εταιρικό πελάτη. Αυτές οι υπηρεσίες παρέχονται από φυσικά ή νομικά πρόσωπα. Στο ενωσιακό δίκαιο, ο νομικός χαρακτηρισμός των προσώπων που απασχολούνται μέσω ψηφιακών πλατφορμών εργασίας δεν προσεγγίζεται πλέον με την παραδοσιακή διάκριση μεταξύ μισθωτών και

⁵⁴ Wank, R. (μτφρ. στα ελληνικά), «Αλγοριθμική διοίκηση και ατομική σύμβαση εργασίας», Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου, Τόμος 82, Τεύχος 6, 2023.

⁵⁵ Ιωάννης Δ. Ληξουριώτης, Το εργατικό δίκαιο στον αιώνα της ψηφιακής οικονομίας, 2020

⁵⁶ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Proposal for a Directive on Improving Working Conditions in Platform Work, COM(2021) 762 final

αυτοαπασχολούμενων. Η Οδηγία (ΕΕ) 2024/2831 εισάγει στο άρθρο 5 ένα μαχητό τεκμήριο ύπαρξης σχέσης εργασίας, όταν η ψηφιακή πλατφόρμα ασκεί ουσιαστικό έλεγχο επί της εκτέλεσης της εργασίας, ιδίως μέσω αλγοριθμικής κατανομής, αξιολόγησης και επιβολής όρων. Υπό το πρίσμα αυτό, μεγάλο μέρος των προσώπων που τυπικά εμφανίζονται ως ανεξάρτητοι πάροχοι υπηρεσιών δύναται να υπάγεται ουσιαστικά στο πεδίο του εργατικού δικαίου⁵⁷.

Παράλληλα, το 23% των ψηφιακών πλατφορμών δραστηριοποιείται στην Ευρωπαϊκή Ένωση χωρίς να έχει την έδρα του εντός αυτής, λειτουργώντας μέσω εγκατάστασης ή αντιπροσώπευσης σε κράτος-μέλος, γεγονός που δημιουργεί πρόσθετα ζητήματα δικαιοδοσίας, εφαρμοστέου δικαίου και αποτελεσματικής επιβολής των εργατικών και ψηφιακών κανόνων.

Υπηρεσίες μεταφορών ανθρώπων (ταξί), όπως και αγαθών (φαγητό), φαίνεται να κυριαρχούν στο χώρο των ψηφιακών πλατφορμών αποτελώντας το 90% του συνόλου, ενώ ακολουθούν οι επαγγελματικές και οικιακές υπηρεσίες. Παρατηρείται ότι ορισμένες πλατφόρμες χρεώνουν όσους εργάζονται σε αυτές με συνδρομές, χωρίς αυτές οι συνδρομές να συνδέονται άμεσα με κέρδος, με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι στις ψηφιακές πλατφόρμες πληρώνουν για να μπορέσουν να εργαστούν. Επίσης, οι εργαζόμενοι των ψηφιακών πλατφορμών έχουν την ελευθερία να επιλέγουν εκείνοι τον χρόνο εργασίας τους ή και να τον αλλάζουν, καθώς οι ίδιοι έχουν τη δυνατότητα να συνδέονται στην πλατφόρμα οποιαδήποτε στιγμή επιθυμούν.⁵⁸

Τελευταία παρατηρείται η τάση των ψηφιακών πλατφορμών να ελέγχουν την συμπεριφορά των εργαζομένων. Η επιτήρηση αποτελεί συχνό φαινόμενο ειδικά στις υπηρεσίες παράδοσης τροφίμων και ταξί. Με την Τεχνητή Νοημοσύνη αυτή η επιτήρηση γίνεται όλο και πιο εύκολη, όμως εγείρονται ερωτήματα ως προς την νομιμότητα της. Στον εργοδοτικό έλεγχο των ψηφιακών πλατφορμών, διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο οι αξιολογήσεις των πελατών.⁵⁹

⁵⁷ Ζωγραφίδης, ΕΕργΔ, άρθρο 5 Οδηγίας 2024/2831, 2025, 899 επ.

⁵⁸ Λαμπρόπουλος, Δ., «Εργασία μέσω ψηφιακής πλατφόρμας: Οι διατάξεις του Ν 4808/2021 και πρόσφατες Κοινοτικές κανονιστικές προτάσεις», Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών, ΔΕΕ, 8-9/2022

⁵⁹ Λαμπρόπουλος, Δ., «Εργασία μέσω ψηφιακής πλατφόρμας: Οι διατάξεις του Ν 4808/2021 και πρόσφατες Κοινοτικές κανονιστικές προτάσεις», Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών, ΔΕΕ, 8-9/2022

Ο Wank προτείνει μια λειτουργική τυπολογία των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας με βάση τον τρόπο οργάνωσης της παρεχόμενης εργασίας και της ένταξης των παρόχων υπηρεσιών στη δομή της πλατφόρμας. Στο πλαίσιο αυτό, διακρίνει μεταξύ πλατφορμών gig work, στις οποίες η πλατφόρμα διαμεσολαβεί την παροχή υπηρεσιών μεταξύ πελάτη και εκτελεστή της εργασίας (όπως στις υπηρεσίες μεταφοράς ή διανομής), πλατφορμών cloudwork, στις οποίες ανεξάρτητοι επαγγελματίες υψηλής εξειδίκευσης παρέχουν τις υπηρεσίες τους εξ αποστάσεως, και πλατφορμών crowdwork, όπου οι εργασίες κατακερματίζονται και ανατίθενται σε μεγάλο και συχνά ανώνυμο πλήθος χρηστών. Ωστόσο, ο ίδιος ο Wank επισημαίνει ότι η διάκριση αυτή δεν έχει απόλυτο χαρακτήρα, καθώς στην πράξη απαντώνται υβριδικά μοντέλα παροχής υπηρεσιών, ιδίως στο crowdwork, όπου η οργάνωση και ο έλεγχος της εργασίας από την πλατφόρμα μπορεί να προσεγγίζει τα χαρακτηριστικά εξαρτημένης εργασίας. (πρβλ. Wank, ΕΕργΔ 2020, 999 επ. την νομική ασάφεια ως προς τη φύση της παρεχόμενης εργασίας, να δημιουργείται και σύγχυση μεταξύ ανεξάρτητης και εξαρτημένης εργασίας. Οι ψηφιακές πλατφόρμες χαρακτηρίζουν τους απασχολούμενους τους ως ανεξάρτητους επιχειρηματίες - συνεργάτες, ενώ στην πραγματικότητα μπορεί να υποκρύπτεται εξαρτημένη εργασία. «Είναι δε ευνόητο ότι, ελλείψει σχετικών ρυθμίσεων, το κρίσιμο όσο και δυσχερές ζήτημα του νομικού χαρακτηρισμού επωμίζεται ο δικαστής, ο οποίος πέραν της διερεύνησης αν ο επιλεγείς συμβατικός τύπος ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα, συχνά βρίσκεται αντιμέτωπος με τη συνύπαρξη τόσο φιλικών όσο και εχθρικών προς την έννοια της εξάρτησης, ενδείξεων»⁶⁰. Σε περιπτώσεις αμφιβολίας ως προς τον νομικό χαρακτηρισμό της σχέσης, στο πλαίσιο της αρχής της προστασίας του εργαζομένου (favor laboratoris), οι εφαρμοστές του δικαίου τείνουν να υιοθετούν την ερμηνεία που οδηγεί στην υπαγωγή της σχέσης στο εργατικό δίκαιο, όταν από τα πραγματικά περιστατικά προκύπτουν στοιχεία εξάρτησης και ελέγχου. Η προσέγγιση αυτή έχει παγιωθεί στη νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (C-66/85 Lawrie-Blum C-413/13 FNV Kunsten, C-692/19 Yodel σχετικά με τον πραγματικό χαρακτήρα της εργασιακής σχέσης. Ωστόσο, το έργο του δικαστή καθίσταται όλο και πιο δυσχερές λόγω της ποικιλομορφίας που συναντάται στις ψηφιακές πλατφόρμες, και κατά κύριο λόγο του Crowdfunding.

Τέτοια παραδοχή παροχής εξαρτημένης εργασίας θα μπορούσε να ισχύσει για την εργασία σε ψηφιακές πλατφόρμες με έντονο και συστηματικό έλεγχο στους απασχολούμενους τους,

⁶⁰ Τραυλός-Τζανέτος, Δ. (2023), «Καπιταλιστική αναδιάρθρωση, καταστάσεις έκτακτης ανάγκης και εργασία»

με τη συνδρομή αλγοριθμικής διαχείρισης, με την οποία δημιουργείται ένας de facto πειστικός μηχανισμός επίβλεψης. Μια ακόμη πρόκληση είναι εκείνη της έλλειψης της διαφάνειας και της πληροφόρησης καθιστώντας δύσκολο τον εντοπισμό καταχρηστικών πρακτικών και την επιβολή νομοθεσίας, κυρίως σε εκτός συνόρων περιπτώσεις.

Με την απουσία ενός ενιαίου αυτόνομου και δεσμευτικού ορισμού για την έννοια του μισθωτού, παρατηρείται ότι, στα κράτη μέλη διαφοροποιείται ο σχετικός ορισμός. Ως αποτέλεσμα, ο ορισμός φαίνεται να αλλάζει ανάλογα με τις διάφορες ρυθμίσεις του ενωσιακού δικαίου παραπέμποντας συχνά στο εθνικό δίκαιο. Με βάση τη νομολογία ανώτατων δικαστηρίων, όπως η Γαλλία με την Uber, η Ισπανία με την Glovo και το Ηνωμένο Βασίλειο πάλι με την Uber, αναγνωρίζεται σε ανώτατο επίπεδο ότι οι εργαζόμενοι από πλατφόρμες gig work είναι μισθωτοί.⁶¹

Σε ενωσιακό επίπεδο, το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχει μέχρι σήμερα εξετάσει ρητά τον νομικό χαρακτηρισμό της παροχής εργασίας στο πλαίσιο ψηφιακής πλατφόρμας μόνο στην υπόθεση C-692/19, Yodel Delivery Network Ltd, η οποία αφορούσε υπηρεσίες διανομής. Το ΔΕΕ έκρινε ότι, υπό τις συγκεκριμένες πραγματικές και συμβατικές συνθήκες της υπόθεσης, ο διανομέας δεν πληρούσε κατ' ανάγκη τα κριτήρια του «εργαζομένου» κατά την έννοια της Οδηγίας 2003/88/EK, εφόσον δεν υφίστατο πραγματική σχέση εξάρτησης και υπαγωγής σε οδηγίες. Αντιθέτως, σε επίπεδο εθνικών δικαστηρίων των κρατών-μελών έχει αναπτυχθεί εκτεταμένη και ανομοιογενής νομολογία ως προς τον χαρακτηρισμό των εργαζομένων σε πλατφόρμες delivery και ride-hailing.

Προφανώς αυτή η ανομοιογένεια ανέδειξε την ανάγκη εναρμόνισης και οδήγησε τελικά στην υιοθέτηση της Οδηγίας (ΕΕ) 2024/2831, η οποία εισάγει μαχητό τεκμήριο ύπαρξης σχέσης εργασίας.

3. ΨΗΦΙΑΚΕΣ ΠΛΑΤΦΟΡΜΕΣ ΚΑΙ Ν.4808/2021 - ΝΟΜΙΚΟΣ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ

Η σχέση των απασχολούμενων μέσω ψηφιακών πλατφορμών επιχειρείται να ρυθμιστεί με την διάταξη του Ν. 4808 /2021. Στην διάταξη του άρθρου 68 του Ν. 4808 / 2021 ορίζεται ότι σε αυτές τις διατάξεις υπάγονται οι επιχειρήσεις που λειτουργούν είτε ως μεσάζοντες

⁶¹ Τραυλός-Τζανέτος, Δ. (2023), «Καπιταλιστική αναδιάρθρωση, καταστάσεις έκτακτης ανάγκης και εργασία»

είτε απευθείας μέσω διαδικτυακών πλατφορμών, στις οποίες συνδέονται οι πάροχοι υπηρεσιών, επιχειρήσεις, καταναλωτές, πελάτες και τρίτοι, οι οποίοι διευκολύνουν την διαδικασία των μεταξύ τους συναλλαγών ή συναλλάσσονται απευθείας μαζί τους.

Το πρώτο κρίσιμο στοιχείο είναι η σχέση παροχής υπηρεσιών μέσω ψηφιακών πλατφορμών, με την οποία συνδέεται ο πάροχος των υπηρεσιών με τον πελάτη. Δεύτερο βασικό στοιχείο της σχέσης αυτής είναι η σύνδεση που πραγματοποιείται με σκοπό την εκτέλεση ορισμένων έργων του gig economy. Άλλο ένα βασικό σημείο είναι πως η παροχή εργασίας γίνεται κατά παραγγελία του πελάτη μέσω της διαδικτυακής πλατφόρμας, όπως για παράδειγμα ένας διανομέας που έχει τη δυνατότητα να απορρίψει ή να δεχθεί την παραγγελία του πελάτη αυτού. Αναφορικά με την σύμβαση εργασίας του διανομέα γίνεται αντιληπτό πως χαρακτηρίζεται ως σύμβαση ελεύθερου επαγγελματία ή ως η σύμβαση έργου, ενώ η αμοιβή του καθορίζεται ως προσυμφωνημένο τίμημα για την κάθε διανομή που πραγματοποιεί.

Στην διάταξη του άρθρου 69 του Ν. 4808/2021 γίνεται πρόβλεψη για τις ψηφιακές πλατφόρμες που συνδέονται με τους απασχολούμενους με συμβάσεις «Εξαρτημένης εργασίας ή συμβάσεις ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου». Ταυτόχρονα στην παρ. 2 του ίδιου άρθρου ορίζεται ότι η σύμβαση εργασίας μεταξύ μίας διαδικτυακής πλατφόρμας με έναν πάροχο υπηρεσιών δεν είναι εξαρτημένοι, καθώς ο πάροχος μπορεί: Πρώτον να χρησιμοποιεί εργολάβους για την παροχή υπηρεσιών που έχει αναλάβει, ακόμα και όταν πλατφόρμα αξιώνει τους εργολάβους των παρόχων, να λάβουν την απαραίτητη εκπαίδευση, να φέρουν την επίσημη στολή της πλατφόρμας, να τηρούν τους όρους ασφαλείας και γενικώς να συμμορφώνονται στους κανόνες της πλατφόρμας. Δεύτερον να επιλέγει εκείνος τα έργα όπως και τον αριθμό αυτών, έχοντας την δυνατότητα να καθορίζει ο ίδιος το όριο. Τρίτον, μπορεί να παρέχει τις υπηρεσίες του σε τρίτους ακόμα και σε ανταγωνιστές. Τέταρτον, έχει την δυνατότητα να καθορίζει τον χρόνο που θα απασχολείται όπως επιθυμεί.

Άξιο αναφοράς είναι ότι αυτά τα κριτήρια της διάταξης μεταφέρθηκαν αυτούσια από την προαναφερθείσα υπόθεση ΔΕΕ Yodel, με την οποία το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι τα στοιχεία δεν αρκούν για να αποδείξουν ότι υπάρχει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας⁶². «Το θεσπιζόμενο τεκμήριο με τη διάταξη του άρθρου 69 παρ. 2 του Ν. 4808/2021 δεν μπορούμε να πούμε ότι προσθέτει κάποιο ιδιαίτερο ουσιαστικό ή δικονομικό πρόσκομμα στον ορθό χαρακτηρισμό της σχέσης, αφού όπως είδαμε ο χαρακτηρισμός δεν λαμβάνει χώρα βάσει

⁶² C-692/19, Yodel Delivery Network Ltd

των προβλέψεων της σύμβασης αλλά βάσει των ισχυόντων εν τοις πράγμασι και σε κάθε περίπτωση ο επικαλούμενος τη φύση της σύμβασης θα πρέπει να αποδείξει και τα στοιχεία της και ιδίως το στοιχείο της εξάρτησης. Περισσότερο νόημα θα είχε να θεσμοθετηθεί τεκμήριο όχι περί ανυπαρξίας αλλά περί ύπαρξης σχέσης εξαρτημένης εργασίας, καθώς τούτο θα διευκόλυνε αποδεικτικά το αδύναμο μέρος της σύμβασης εν προκειμένω, που είναι ο απασχολούμενος μεταφορέας/ διανομέας και θα μεταβίβαζε το βάρος απόδειξης ανυπαρξίας σχέσης εξαρτημένης εργασίας στο ισχυρό μέρος της σύμβασης, ήτοι στην ψηφιακή πλατφόρμα.»⁶³. Προς αυτή την κατεύθυνση κινείται η Οδηγία 2024/2831, κυρίως στο άρθρο 5, κατά το οποίο θεσπίζεται μαχητό τεκμήριο για την ύπαρξη σχέσης εξαρτημένης εργασίας μέσω των ψηφιακών πλατφορμών. Τίθεται επομένως, υπό αμφισβήτηση το αν τα παραδοσιακά κριτήρια που υποδηλώνουν εξάρτηση (χρόνος- τόπος- τρόπος παροχής εργασίας) επαρκούν, ώστε χωρίς συμπληρωματικά τεκμήρια να μπορούν να αποδώσουν ορθά τη φύση της σχέσης μεταξύ της ψηφιακής πλατφόρμας και του εργαζομένου⁶⁴.

Όπως προκύπτει από τα προαναφερθέντα γίνεται δεκτό πως απουσιάζει η δια ζώσης φυσική επαφή μεταξύ απασχολούμενου και εργοδότη σε καθορισμένο τόπο εργασίας και το ωράριο δεν είναι προκαθορισμένο, αλλά καθορίζεται από τον όγκο των παραγγελιών. Με αυτό τον τρόπο δεν προκύπτει ένας δεσμευτικός και ουσιαστικός καθορισμός από την μεριά του εργοδότη για τον χρόνο και τον τόπο και τον τρόπο της απασχόλησης, που τελικά καθορίζονται από τον ίδιο τον απασχολούμενο, καθώς ο ίδιος καθορίζει το μεταφορικό μέσο την διαδρομή και το ποια παραγγελία θα αναλάβει. Παρ' όλα αυτά, δεν θα ήταν σωστό να χαρακτηριστεί εκ προοιμίου μία σύμβαση ως παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών λόγω της έλλειψης των ανωτέρω στοιχείων, χωρίς στην πραγματικότητα να εξετάζεται το ποιοτικό επίπεδο εξάρτησης, η πιθανή δηλαδή ύπαρξη δεσμού που γεννάται μεταξύ των μερών.

Στο εργατικό δίκαιο, ο νομικός χαρακτηρισμός μιας σχέσης ως εξαρτημένης εργασίας ή ανεξάρτητης παροχής υπηρεσιών δεν εξαρτάται από τον τυπικό τίτλο της σύμβασης, αλλά από την πραγματική κατάσταση παροχής της εργασίας, σύμφωνα με πάγια νομολογία και

⁶³ Λαμπρόπουλος, Δ., «Εργασία μέσω ψηφιακής πλατφόρμας: Οι διατάξεις του Ν 4808/2021 και πρόσφατες Κοινοτικές κανονιστικές προτάσεις», Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών, ΔΕΕ, 8-9/2022

⁶⁴ Καίσαρη, Αγγ. (2021), «Courier και Delivery: Επίκαιρα ζητήματα ενός επαγγέλματος που αναδείχθηκε την περίοδο της πανδημίας», Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου (ΕΕργΔ), Τόμος 80

θεωρία.⁶⁵ Καθοριστικά είναι ιδίως τα παραδοσιακά κριτήρια της εξάρτησης, και συγκεκριμένα: (α) η προσωπική εξάρτηση, δηλαδή η υποχρέωση παροχής της εργασίας κατά τον χρόνο, τον τόπο και τον τρόπο που καθορίζει ο αντισυμβαλλόμενος, (β) η οργανωτική ένταξη του εργαζομένου στην επιχείρηση και (γ) η οικονομική εξάρτηση, δηλαδή η μονομερής ή κύρια εξάρτηση από έναν αντισυμβαλλόμενο για το εισόδημα.⁶⁶

Στο πλαίσιο της εργασίας μέσω ψηφιακών πλατφορμών και της gig economy, τα κριτήρια αυτά συχνά εμφανίζονται υπό αλγοριθμική μορφή. Όταν ο απασχολούμενος εργάζεται κατ' αποκλειστικότητα ή σχεδόν αποκλειστικά για μία ψηφιακή επιχείρηση, υποχρεούται να είναι διαθέσιμος εντός προκαθορισμένων χρονικών πλαισίων, φέρει τα διακριτικά της επιχείρησης και υπόκειται σε συνεχή αξιολόγηση, κατάταξη και έλεγχο μέσω αλγοριθμικών συστημάτων, τότε συντρέχουν οι ουσιώδεις ενδείξεις εξαρτημένης εργασίας, έστω και αν η σύμβαση χαρακτηρίζεται τυπικά ως ανεξάρτητη.⁶⁷ Αντίθετα, όταν ο πάροχος υπηρεσιών διατηρεί ουσιαστική αυτονομία ως προς τον χρόνο, την οργάνωση και τους πελάτες του, η σχέση προσιδιάζει σε ανεξάρτητη εργολαβία.⁶⁸

Τα άρθρα 70–72 του Ν. 4808/2021 αναγνωρίζουν τη ιδιάζουσα και υβριδική φύση των σχέσεων αυτών, παρέχοντας στους παρόχους υπηρεσιών μέσω ψηφιακών πλατφορμών δικαιώματα συλλογικής οργάνωσης και διαπραγμάτευσης, ακόμη και όταν αυτοί χαρακτηρίζονται τυπικά ως αυτοαπασχολούμενοι.⁶⁹ Η ρύθμιση αυτή εντάσσεται στο ευρωπαϊκό πλαίσιο που διαμορφώθηκε μετά την απόφαση του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης της 4ης Δεκεμβρίου 2014, C-413/13 (FNV Kunsten), στην οποία κρίθηκε ότι οι «ψευδο-αυτοαπασχολούμενοι», οι οποίοι από άποψη είναι εξαρτημένοι εργαζόμενοι, μπορούν να υπάγονται σε συλλογικές διαπραγματεύσεις, χωρίς αυτό να εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 101 ΣΛΕΕ⁷⁰, χωρίς όμως η ελληνική ρύθμιση να προβλέπει αντίστοιχο χαρακτηρισμό για τους παρόχους υπηρεσιών μέσω των ψηφιακών πλατφορμών.

⁶⁵ ΔΕΕ, Lawrie-Blum (C-66/85)· ΔΕΕ, Danosa (C-232/09)· ΔΕΕ, Yodel (C-692/19) βλ. και ΑΠ 1025/2017, ΑΠ 154/2020 (κριτήριο πραγματικής κατάστασης έναντι τυπικού χαρακτηρισμού).

⁶⁶ Ζερδελής, Δ. (2021), «Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο», Ε' έκδοση, εκδόσεις Σάκκουλα

⁶⁷ ΔΕΕ, Yodel (C-692/19)· ΔΕΕ, Elite Taxi/Uber (C-434/15) ΔΕΕ, J.K. v TP S.A. (Bolt) (C-356/21) (αλγοριθμικός έλεγχος, κατανομή και αξιολόγηση ως ενδείξεις εξάρτησης).

⁶⁸ ΔΕΕ, Yodel (C-692/19) (ουσιαστική αυτονομία ως αντίβαρο εξάρτησης).

⁶⁹ Ν. 4808/2021, άρθρα 68–72 (δικαιώματα συλλογικής οργάνωσης και διαπραγμάτευσης παρόχων πλατφορμών).

⁷⁰ ΔΕΕ, FNV Kunsten Informatie en Media (C-413/13), σκ. 33 επ. (ψευδο-αυτοαπασχολούμενοι και άρθρο 101 ΣΛΕΕ).

Περαιτέρω, η Ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής 2022/C 374/02 επιβεβαιώνει ότι οι συλλογικές συμβάσεις αυτοαπασχολούμενων που βρίσκονται σε κατάσταση οικονομικής ή οργανωτικής εξάρτησης από έναν αντισυμβαλλόμενο δεν εμπίπτουν στο δίκαιο του ανταγωνισμού, καθώς δεν λειτουργούν ως ανεξάρτητες επιχειρήσεις αλλά ως «εργαζόμενοι κατ' ουσίαν»⁷¹. Η εξέλιξη αυτή, όπως έχει αναλυθεί και στη θεωρία, αποτυπώνει τη μετάβαση από μια τυπική σε μια ουσιαστική αντίληψη της εργασιακής εξάρτησης στο περιβάλλον της ψηφιακής οικονομίας. Στο άρθρο 71 N 4808/2021 ανεξαρτήτως του είδους της σύμβασης, ορίζεται η ανάγκη για τήρηση κανόνων ασφάλειας και υγιεινής και η υποχρέωση για πρόνοια από μέρους του εργοδότη. Ως προς το άρθρο 72 θεσπίζεται η υποχρέωση του εργοδότη για την ενημέρωση των παρόχων υπηρεσιών ως προς την προστασία των προσωπικών τους δεδομένων και γενικώς των δικαιωμάτων τους. Οι προαναφερόμενες διατάξεις θα μπορούσε να πει κανείς, ότι αποτελούν μία ενδιάμεση κατηγορία μισθωτών, καθώς δεν συνδέονται με τον εργοδότη με την κλασική σχέση εξάρτησης, ούτε θεωρούνται πλήρως ανεξάρτητοι, καθώς απολαμβάνουν τις προστασίες που προβλέπονται για τις συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας.

4. ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ

Η τηλεργασία φαίνεται πλέον να αποτελεί έναν πυλώνα της σύγχρονης αγοράς εργασίας, ως μια συνέπεια των τεχνολογικών εξελίξεων. Η τηλεργασία διαμορφώθηκε ως έννοια μέσα από την αμερικανική θεωρία με τον όρο «telecommuting». Στην Ελλάδα έγιναν προσπάθειες για μία εννοιολογική προσέγγιση του όρου. Συγκεκριμένα, «εμφανίζεται σε μελέτη του Ι. Κουκιάδη, όπου ως τηλεργασία ορίζεται «η εργασία από απόσταση, με σύμβαση εργασίας, εξαρτημένης ή ανεξάρτητης, που προσφέρεται άμεσα σε μία επιχείρηση, με τη συνδυασμένη χρήση της πληροφορικής, των τηλεπικοινωνιών και κάθε άλλης δυνατότητας που προσφέρουν τα μέσα πολλαπλής επικοινωνίας (τα multimedia)». Αντίστοιχα, ο Ι. Ληξουριώτης ορίζει την τηλεργασία ως μία «εργασία από απόσταση, που χρησιμοποιεί την πληροφορική, την τηλεπικοινωνία και τις δυνατότητες που προσφέρουν τα μέσα πολλαπλής

⁷¹ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Guidelines on the application of EU competition law to collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed persons (2022/C 374/02), ιδίως παρ. 17–25.

επικοινωνίας», βασιζόμενος, δε, στον ορισμό που δόθηκε στις αρχές της δεκαετίας του 1980 από το Institut de l' Audiovisuel et des Telecommunications en Europe (IDATE)»⁷².

Στην Ελλάδα ο ορισμός της τηλεργασίας ορίζεται στο άρθρο 67 παρ. 1 του Ν 4808/2021 το οποίο αναφέρει ότι «Τηλεργασία είναι η εξ αποστάσεως παροχή της εξαρτημένης εργασίας του εργαζομένου και με τη χρήση της τεχνολογίας, δυνάμει της σύμβασης εργασίας πλήρους, μερικής, εκ περιτροπής ή άλλης μορφής απασχόλησης, η οποία θα μπορούσε να παρασχεθεί και από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη.»

Μέσα από διεθνείς μελέτες και αναλύσεις επισημαίνεται ότι η τηλεργασία έχει πλέον υπερβεί το πλαίσιο των έκτακτων υγειονομικών συνθηκών και έχει εισέλθει ως διαρθρωτικό στοιχείο του σύγχρονου παραγωγικού μοντέλου εργασίας. Έκθεση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου αναδεικνύει τις μακροχρόνιες αλλαγές στις εργασιακές πρακτικές και τον κοινωνικό αντίκτυπο της διαφοροποίησης του τρόπου εργασίας μέσω τηλεργασίας⁷³. Αντίστοιχα, η ΟΟΣΑ σημειώνει ότι η τηλεργασία παραμένει αυξημένη και μετά την πανδημία, όχι ως εφεδρική λύση, αλλά ως σταθερή πρακτική εργασίας, ενισχύοντας την ανάγκη για ψηφιακές δεξιότητες και προσαρμογή⁷⁴. Επιπλέον, διεθνείς φορείς όπως η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας επισημαίνουν ότι η υιοθέτηση και εξέλιξη των τεχνολογιών της Τεχνητής Νοημοσύνης επηρεάζουν τον τρόπο οργάνωσης της εργασίας και καθιστούν αναγκαία την ενίσχυση των ψηφιακών δεξιοτήτων των εργαζομένων⁷⁵.

Ως προς την τηλεργασία η μεγαλύτερη πρόκληση του Εργατικού δικαίου είναι το ωράριο εργασίας, καθώς υπάρχει σοβαρός κίνδυνος να αποδυναμωθεί ο έλεγχος για το χρόνο απασχόλησης⁷⁶. Αν και εφαρμόζονται κανόνες για τα εβδομαδιαία και ημερήσια όρια εργασίας, στην τηλεργασία παρατηρείται η συχνή επιμήκυνση του νόμιμου και πραγματικού χρόνου εργασίας, με αποτέλεσμα να υπάρχει σύγχυση των ορίων μεταξύ ιδιωτικής και

⁷² Θεοδόσης, Γ., Ν. (2024), «Τηλεργασία Εργασιακή ευελιξία και νομικές προκλήσεις», Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη

⁷³ European Parliament study — The impact of teleworking and digital work https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662904/IPOL_STU%282021%29662904_EN.pdf

⁷⁴ OECD — «Work and Progress: Trends Shaping Education 2025, https://www.oecd.org/en/publications/2025/01/trends-shaping-education-2025_3069cbd2/full-report/work-and-progress_423e3500.html

⁷⁵ ILO Observatory on AI and Work in the Digital Economy, <https://www.ilo.org/observatory-ai-and-work-digital-economy>

⁷⁶ Ζερδελής, Δ.(2015), «Εργατικό Δίκαιο Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», 3η έκδοση, Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα

εργασιακής ζωής. Συνεπώς, με την εξ αποστάσεως παροχή εργασίας μοιραία παρατηρείται η υπερεργασία.⁷⁷

Στην τηλεργασία παρατηρείται η χρήση συστημάτων τεχνητής νοημοσύνης με σκοπό την παρακολούθηση των εργαζομένων. Με τη συνεχή συλλογή δεδομένων, όπως ο ρυθμός πληκτρολόγησης του εργαζόμενου, μπορεί να διατυπωθεί, ότι ξεπερνούνται τα όρια της ιδιωτικότητας ακόμα και στην οικία του εργαζόμενου. Αυτό δημιουργεί σοβαρό κίνδυνο για υπερβολική επιτήρηση, επηρεάζοντας την ψυχολογική του ευημερία, κλονίζοντας την σχέση εμπιστοσύνης μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου⁷⁸. Παράλληλα η χρήση συστημάτων Τεχνητής Νοημοσύνης για την παραγωγή δεικτών απόδοσης και την αξιολόγηση των τηλεεργαζομένων ενέχει κινδύνους που σχετίζονται με λανθασμένους συσχετισμούς, αδιαφάνεια και περιορισμό της δυνατότητας ουσιαστικής αμφισβήτησης των αποτελεσμάτων. Οι αλγοριθμικές αξιολογήσεις μπορεί να στηρίζονται σε έμμεσους δείκτες παραγωγικότητας, οι οποίοι δεν αντανakλούν την πραγματική εργασιακή συνεισφορά, με αποτέλεσμα να δημιουργούνται στρεβλώσεις σε βάρος του εργαζόμενου.

Ωστόσο, σύμφωνα με το άρθρο 67 παρ. 7 του Ν. 4808/2021, οι τηλεεργαζόμενοι διατηρούν ακριβώς τα ίδια δικαιώματα και υποχρεώσεις με τους συγκρίσιμους εργαζομένους που εργάζονται εντός των εγκαταστάσεων του εργοδότη, ιδίως ως προς τα κριτήρια και τις διαδικασίες αξιολόγησης, τον όγκο εργασίας και τις επιβραβεύσεις. Η διάταξη αυτή αποκλείει την υιοθέτηση αυστηρότερων ή δυσμενέστερων αλγοριθμικών μηχανισμών αξιολόγησης αποκλειστικά λόγω της εξ αποστάσεως παροχής της εργασίας. Συνεπώς, η εργοδοτική εποπτεία μέσω αλγοριθμικών συστημάτων Τεχνητής Νοημοσύνης οφείλει να συμμορφώνεται τόσο με την αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ τηλεεργαζομένων και εργαζομένων επί τόπου, όσο και με τις απαιτήσεις του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων και της αρχής της αναλογικότητας. Κατά συνέπεια και σύμφωνα με όσα έχουν αναπτυχθεί σε προηγούμενες ενότητες, η συνεχής και εκτεταμένη μέτρηση της παραγωγικότητας επιτρέπεται μόνο στον βαθμό που είναι αναγκαία για την οργάνωση της

⁷⁷ Θεοδόσης, Γ., Ν. (2024), «Τηλεργασία Εργασιακή ευελιξία και νομικές προκλήσεις», Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη

⁷⁸ Nayak, S. K. (2025), «AI-Driven Employee Productivity Monitoring System: A Case Study in Remote Work Environments», International Journal of Research and Review in Applied Science Humanities and Technology, https://www.researchgate.net/publication/394877963_AI-Driven_Employee_Productivity_Monitoring_System_A_Case_Study_in_Remote_Work_Environments

εργασίας και δεν οδηγεί σε δυσανάλογη προσβολή της ιδιωτικής ζωής και της προσωπικότητας του εργαζομένου.

5. Το «παράδειγμα» της UBER

Οι τεχνικές εξελίξεις προσφέρουν συνεχώς νέες και καινοτόμες δυνατότητες για τις επιχειρήσεις, προσαρμόζοντας στα επιχειρηματικά τους μοντέλα τεχνολογίες όπως η Τεχνητή Νοημοσύνη. Από τη μεριά του εργατικού δικαίου, αυτές οι νέες μορφές που υιοθετούν με τέτοιο ενθουσιασμό οι επιχειρήσεις προκαλούν ανησυχίες. Συγκεκριμένα, αποτελούν χαρακτηριστικό παράδειγμα οι πλατφόρμες «οικονομίας διαμοιρασμού», όπως η UberX. Η κάθε πλατφόρμα διαθέτει ένα δικό της και πρωτότυπο επιχειρησιακό μοντέλο το οποίο είναι σχεδιασμένο για να παράγει ένα κύκλο εργασιών και με απώτερο σκοπό την παραγωγή κέρδους. Ο συνηθέστερος τρόπος για να γίνει αυτό είναι η λήψη προμήθειας από τις συναλλαγές οι οποίες πραγματοποιούνται μέσω αυτών των πλατφορμών, ενώ διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο τα έσοδα από τις διαφημίσεις.

Τα επιχειρηματικά μοντέλα κάποιων πλατφορμών είναι δυνατόν να εμφανίσουν ορισμένες προκλήσεις από πλευράς εργατικού δικαίου. Η βασική πρόκληση που προκύπτει με την ανάπτυξη της οικονομίας των πλατφορμών, που αξιοποιούν την ανθρώπινη εργασία είναι το πώς ακριβώς θα ταξινομηθούν νομικά οι παρεχόμενες υπηρεσίες, γεννώντας πολλά ερωτήματα που αφορούν την εργασία σε αυτό το πλαίσιο. Από τη μεριά του ευρωπαϊκού δικαίου το ζήτημα της ταξινόμησης ανακύπτει ως προς το είδος της υπηρεσίας που παρέχει η κάθε εταιρεία, καθώς είναι αυτό που καθορίζει ποιο κανονιστικό καθεστώς θα εφαρμοστεί. Αυτό ήταν και το ερώτημα που τέθηκε στο Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην υπόθεση C-434/15 της 20ής Δεκεμβρίου 2017 – *Asociación Profesional Elite Taxi κατά Uber Systems Spain SL* και στην υπόθεση C-320/16 της 10ης Απριλίου 2018 σχετικά με την Uber France SAS.

Οι συνέπειες της ταξινόμησης είναι σημαντικές, καθώς αν πρόκειται για «υπηρεσίες της κοινωνίας της πληροφορίας», όπως υποστήριζε η Uber, τότε η δραστηριότητα της ψηφιακής πλατφόρμας, θα εξαιρούνταν από το γενικό κανονιστικό πλαίσιο της οδηγίας 2006/123/EK, για τις υπηρεσίες και το ειδικό καθεστώς που διέπει τις υπηρεσίες μεταφορών. Αντίθετα αν θεωρηθεί ότι αυτές οι εταιρείες παρέχουν υπηρεσίες μεταφοράς, τότε εφαρμόζονται κανόνες

περί συντρέχουσας αρμοδιότητας την Ένωσης, επιτρέποντας στα κράτη - μέλη να θεσπίσουν ένα σύστημα αδειοδότησης ή και απαγόρευσης της δραστηριότητας.

Οι δύο αποφάσεις που προαναφέρθηκαν αφορούσαν αποκλειστικά την υπηρεσία της UberPop, δηλαδή τη μεταφορά προσώπων από εργαζομένους οι οποίοι δεν ήταν επαγγελματίες οδηγοί. Στην υπόθεση της Ισπανίας κινήθηκε η δικαστική διαδικασία από ένα επαγγελματικό σωματείο οδηγών ταξί της Βαρκελώνης, το οποίο υποστήριξε πως οι δραστηριότητες της Uber παραβιάζαν σημαντικά την ισχύουσα νομοθεσία και συνιστούσε παραπλανητικές εμπορικές πρακτικές και τον αθέμιτο ανταγωνισμό. Αναφορικά με τη γαλλική απόφαση, φαίνεται ότι αφορούσε την ποινική δίωξη κατά της Uber France, καθώς οργάνωνε παρανόμως ένα σύστημα στο οποίο μη επαγγελματίες οδηγοί χρησιμοποιώντας το ιδιωτικό τους όχημα για την μεταφορά επιβατών.

Για την ισπανική απόφαση, στην οποία η γαλλική απόφαση παραπέμπει στο σύνολό της, έκρινε το ΔΕΕ ότι η υπηρεσία της διαμεσολάβησης παρέχει Uber βασίζεται μόνο στην επιλογή μη επαγγελματιών οδηγών, που χρησιμοποιούν το ιδιωτικό τους όχημα και στην παροχή εφαρμογής χωρίς την οποία ούτε οι εν λόγω οδηγοί θα παρείχαν υπηρεσίες μεταφοράς ούτε οι πελάτες θα προσέφευγαν στους οδηγούς. Επιπλέον η Uber ασκεί αποφασιστική επιρροή στους όρους υπό τους οποίους παρέχεται αυτή η υπηρεσία από τους οδηγούς. Συγκεκριμένα, φαίνεται ότι η Uber καθορίζει τουλάχιστον το ανώτατο κόμιστρο μέσω εφαρμογής, λαμβάνει το αντίτιμο από τον πελάτη και στη συνέχεια αποδίδει μέρος αυτού στον μη επαγγελματία οδηγό του οχήματος και ελέγχει την ποιότητα των οχημάτων και τη συμπεριφορά των οδηγών, έχοντας τη δυνατότητα αποκλεισμού τους.

Κατά συνέπεια σύμφωνα με το ΔΕΕ κρίθηκε ότι η υπηρεσία διαμεσολάβησης έπρεπε να θεωρηθεί ότι αποτελεί αναπόσπαστο μέρος ενός συνολικού πακέτου υπηρεσιών του οποίου ο πυρήνας είναι η υπηρεσία της μεταφοράς. Ως εκ τούτου έπρεπε να ταξινομηθεί ως μία υπηρεσία στον τομέα των μεταφορών. Επίσης σημειώνεται ότι το Γερμανικό Ομοσπονδιακό Δικαστήριο υπέβαλε ίδιο προδικαστικό ερώτημα στο ΔΕΕ, το οποίο αφορούσε το UberBlack, μια υπηρεσία λιμουζίνας, στην οποία όμως οι οδηγοί είναι επαγγελματίες οδηγοί. Έτσι η γερμανική παραπομπή ανακλήθηκε μετά την απόφαση για την υπόθεση UberSpain, καθώς είχε ήδη δοθεί απάντηση, για την νομική φύση της δραστηριότητας της Uber.

Με γνώμονα αυτές τις 2 αποφάσεις, το ΔΕΕ επισήμανε ότι οι υπηρεσίες που παρέχονται από την Uber υπάρχουν ήδη στην αγορά, αφού στην ουσία του πράγματος αφορούν τη μεταφορά

επιβατών. Επομένως, η Uber αποτελεί ένα παράδειγμα με το οποίο η τεχνολογία επιτρέπει σε μια εταιρεία να παρέχει υπηρεσίες με έναν νέο τρόπο, στην προκειμένη περίπτωση με τη σύνδεση του παρόχου της υπηρεσίας απευθείας με τον πελάτη μέσω μιας εφαρμογής, χωρίς να γίνεται μεταβολή της νομικής φύσης. Ο Γενικός Εισαγγελέας είχε επισημάνει ότι η Uber δεν αποτελεί απλώς έναν ουδέτερο μεσάζοντα μεταξύ των οδηγών που θέλουν να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους και των επιβατών που αναζητούν αυτές τις υπηρεσίες. Η Uber στην πραγματικότητα αποτελεί έναν πραγματικό οργανωτή και φορέα εκμετάλλευσης των υπηρεσιών μεταφοράς στις πόλεις όπου δραστηριοποιείται.

Αναφορικά με την φύση της νομικής σχέσης μεταξύ της Uber και των οδηγών, το ΔΕΕ φαίνεται να μην υιοθετεί κάποια ρητή θέση σχετικά με αυτό το ζήτημα, καθώς το ερώτημα δεν εμπίπτει στην αρμοδιότητα του Δικαστηρίου και θα πρέπει να παραπέμπεται στα κράτη μέλη, τα οποία θα το κρίνουν σύμφωνα με τη δική τους εσωτερικό δίκαιο. Στις γραπτές παρατηρήσεις της, η Uber, ισχυρίστηκε πως αντιστοιχίζει απλά την προσφορά με τη ζήτηση. Θεωρείται ωστόσο ότι αυτή είναι μια αρκετά περιορισμένη περιγραφή του ρόλου της. Η Uber πέρα από την απλή αντιστοίχιση προσφοράς και ζήτησης κάνει πολλά περισσότερα καθώς στην ουσία δημιουργήσε η ίδια την προσφορά. Επίσης, θέτει κανόνες σχετικά με τα ουσιαστικά χαρακτηριστικά της προσφοράς και οργανώνει τον τρόπο λειτουργίας της.

Κρίσιμη είναι η θέση που διατύπωσε με τις προτάσεις του ο Γενικός Εισαγγελέας, ο οποίος επεσήμανε ότι η Uber κατέχει σημαντικό ρόλο και απέναντι στους οδηγούς της αλλά και στους πελάτες της. Κατά αυτή τη γνώμη αναδεικνύεται ότι η Uber «δημιουργεί η ίδια την προσφορά υπηρεσιών μεταφοράς», καθορίζοντας τους βασικούς όρους υπό τους οποίους οι οδηγοί μπορούν να παρέχουν υπηρεσίες, γεγονός που υπερβαίνει την απλή λειτουργία μιας ψηφιακής πλατφόρμας αντιστοίχισης (προτάσεις Szpunar, σκ. 37–38). Περαιτέρω, τονίζεται ότι η Uber «οργανώνει και ελέγχει» την παροχή της υπηρεσίας μεταφοράς, καθορίζοντας κρίσιμες παραμέτρους όπως το κόμιστρο, τους όρους πρόσβασης των οδηγών στην πλατφόρμα και τα πρότυπα ποιότητας (σκ. 39–41).

Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στον αλγοριθμικό και οργανωτικό έλεγχο που ασκεί η Uber στους οδηγούς της. Όπως αναφέρει ο Γενικός Εισαγγελέας, μέσω της εφαρμογής η Uber επιβάλλει στους οδηγούς ένα σύστημα κανόνων και κινήτρων που «καθοδηγεί τη συμπεριφορά τους» χωρίς να απαιτείται τυπικός ιεραρχικός καταναγκασμός (σκ. 42–44). Η Uber δύναται, μέσω της δυναμικής τιμολόγησης και της κατανομής διαδρομών, να επηρεάζει το πού, πότε και υπό ποιες συνθήκες εργάζονται οι οδηγοί, ενώ παράλληλα καθορίζει το ύψος της αμοιβής

τους (σκ. 45–46). Από τη λειτουργική αυτή ανάλυση προκύπτει ότι η Uber ασκεί καθοριστική επιρροή σε ουσιώδεις πτυχές της παρεχόμενης εργασίας, όπως η τιμή, οι όροι παροχής της υπηρεσίας και τα πρότυπα ποιότητας, γεγονός που προσιδιάζει σε ρόλο εργοδότη, ανεξαρτήτως του τυπικού χαρακτηρισμού της σχέσης ως ανεξάρτητης συνεργασίας..

Επομένως, διαπιστώνεται ότι αυτός ο έλεγχος δεν ασκείται εντός ενός πλαισίου μιας παραδοσιακής σχέσης μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου. Η UberX με τον έμμεσο έλεγχο που ασκεί εγκαθιδρύει μια σύγχρονη μορφή διοίκησης – άσκησης διευθυντικού δικαιώματος, όχι όμως πάντα αποτελεσματικά. Συμπερασματικά, διαπιστώνεται πως η επιχειρηματική δραστηριότητά της αποτελεί μια ενιαία παροχή υπηρεσίας μεταφοράς.

Μετά από πρόταση του Γενικού Εισαγγελέα η οποία επιβεβαιώθηκε από το ΔΕΕ κρίθηκε ότι η εξέταση της λειτουργικής διάστασης της δραστηριότητας της Uber αποτελεί ένα κρίσιμο εργαλείο για την αξιολόγηση της φύσης των συμβατικών σχέσεων στο δίκαιο των κρατών - μελών. Πράγματι από την ανάλυση του ρόλου της Uber μεταξύ των οδηγών και πελατών προκύπτει ότι η εφαρμογή δεν περιορίζεται σε ένα καθαρά παθητικό ρόλο μεσολάβησης.

Αντιθέτως απέχει σημαντικά από τη διαδικασία της απλής αντιστοίχισης της ζήτησης των πελατών με την προσφορά υπηρεσιών από τους οδηγούς. Η εφαρμογή καθορίζει την τιμή των υπηρεσιών, εισπράττει το αντίτιμο πριν αποδοθεί μέρος του στον οδηγό, αποφασίζει το ύψος της προμήθειάς της, μπορεί να ελέγχει και να επιλέγει τον τύπο του οχήματος που θα χρησιμοποιεί ο οδηγός και ασκεί έλεγχο σε πραγματικό χρόνο επί των καθηκόντων του οδηγού. Επίσης, η εφαρμογή διατηρεί την δυνατότητα να αποκλείει οδηγούς κρίνει ότι είναι ανεπαρκείς.

Μέσα από το παράδειγμα της Uber αποδεικνύεται ότι η εργοδοτική λειτουργία μπορεί να ασκηθεί και με νέους τρόπους, καθώς η επιτήρηση των εργαζομένων πραγματοποιείται μέσω των κινητών τηλεφώνων, του γεωεντοπισμού και αξιολογήσεων από τους ίδιους τους καταναλωτές. Ακόμα και όταν η εργοδοτική επιτήρηση πραγματοποιείται με τέτοια μέσα δεν μεταβάλλεται η φύση και η δομή των νομικών σχέσεων μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου.

Σε επίπεδο κρατών παρατηρείται ότι, παρά τις επιμέρους διαφοροποιήσεις στη διατύπωση και τη νομική τεχνική, διαμορφώνεται μια κοινή ουσιαστική προσέγγιση ως προς τον ρόλο

των ψηφιακών πλατφορμών και ιδίως της Uber έναντι των οδηγών της. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το Ανώτατο Δικαστήριο έκρινε στην υπόθεση Uber v Aslam (2021) ότι οι οδηγοί της Uber δεν είναι γνήσιοι αυτοαπασχολούμενοι αλλά «workers», με αποτέλεσμα να δικαιούνται κατώτατο μισθό και άδεια μετ' αποδοχών. Το Δικαστήριο έδωσε έμφαση στο γεγονός ότι η Uber καθορίζει το κόμιστρο, επιβάλλει όρους πρόσβασης στην πλατφόρμα και ασκεί έλεγχο μέσω αλγοριθμικών συστημάτων.

Στη Γαλλία, το Cour de cassation έκρινε ότι, παρά τον τυπικό χαρακτηρισμό των οδηγών ως auto-entrepreneurs, η πραγματική σχέση δεν είναι ανεξάρτητη, διότι οι οδηγοί δεν μπορούν να δημιουργήσουν δική τους πελατεία, δεν καθορίζουν οι ίδιοι την τιμή των υπηρεσιών τους και υπόκεινται σε οργανωτικό και πειθαρχικό έλεγχο από την πλατφόρμα, γεγονός που συνιστά ουσιώδη ένδειξη εξάρτησης.

Στην Ελβετία, ήδη από το 2017, ο εθνικός οργανισμός ασφάλισης ατυχημάτων (SUVA) υποχρέωσε την Uber να ασφαρίζει τους οδηγούς της έναντι εργατικών ατυχημάτων, αναγνωρίζοντας έτσι de facto υποχρεώσεις εργοδότη, παρά τον τυπικό χαρακτηρισμό της σχέσης ως αυτοαπασχόλησης.

Παρά τις διαφορετικές νομικές αφετηρίες, και στις τρεις έννομες τάξεις καταλήγεται στο κοινό συμπέρασμα ότι η Uber ασκεί καθοριστική επιρροή σε κρίσιμες πτυχές της εργασίας – όπως την τιμή, την πρόσβαση στην αγορά, την κατανομή των διαδρομών και την αξιολόγηση των οδηγών – γεγονός που υπονομεύει τον τυπικό χαρακτηρισμό τους ως ανεξάρτητων επαγγελματιών.

Παρά το γεγονός ότι η Uber δραστηριοποιείται στην Ευρώπη σχεδόν 15 χρόνια, εξακολουθεί να υπάρχει μια αμφισβήτηση ως προς την εργασιακή σχέση που υπάρχει μεταξύ της εφαρμογής με τους οδηγούς της. Αυτό το ρυθμιστικό κενό επιχείρησε να άρει Οδηγία (ΕΕ) 2024/2831 για την εργασία μέσω ψηφιακών πλατφορμών. Όπως έχει αναλυθεί και στη θεωρία, ιδίως από τον Ζωγραφίδη, η ενωσιακή αυτή ρύθμιση επιχειρεί να συνθέσει τα διαφορετικά εθνικά κριτήρια σε ένα συνεκτικό σύστημα «τριών τεκμηρίων», το οποίο αποτυπώνει τη μετάβαση από μια τυπική σε μια ουσιαστική αντίληψη της εξάρτησης στην ψηφιακή οικονομία.⁷⁹

⁷⁹ Βλ. και Ζωγραφίδης, «Το πρόβλημα των τριών τεκμηρίων» – Σκέψεις για την ερμηνεία και τη συστηματική συναρμογή των τεκμηρίων νομικού χαρακτηρισμού των συμβάσεων παροχής υπηρεσιών σε ψηφιακές πλατφόρμες, ενόψει της μεταφοράς της Οδηγίας 2024/2831, ΕΕργΔ 2025, 899-934.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 – ΤΟ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΣΤΗΝ ΨΗΦΙΑΚΗ ΕΠΟΧΗ

1. ΑΛΓΟΡΙΘΜΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

Η αλγοριθμική διοίκηση αποτελεί έναν σύγχρονο τρόπο εργασιακής διοίκησης η οποία εδραιώθηκε με την άνοδο της οικονομίας της πλατφόρμας, όπως είδαμε στις προηγούμενες ενότητες, και εξαπλώθηκε και στους κάποτε παραδοσιακούς τομείς της οικονομίας όπως στις χρηματοοικονομικές υπηρεσίες, σε δημόσιες υπηρεσίες, στο λιανεμπόριο, στις μεταφορές και γενικώς στη γραφειακή εργασία. Ο όρος αλγοριθμική διοίκηση αποτελεί μια ελληνική μετάφραση του όρου *algorithmic management*, ο οποίος ξεκίνησε να καθιερώνεται με την ταχεία ανάπτυξη ψηφιακών πλατφορμών όπως η Uber. Ο όρος είδε ραγδαία εξάπλωση την περίοδο της πανδημικής κρίσης του Covid- 19, που αποτέλεσε κινητήρια δύναμη για την εξάπλωσή της και την εδραίωσή της στις παραδοσιακές επιχειρήσεις.

Παρότι, έχουν γίνει προσπάθειες για να αποδοθεί νομοθετικά ορισμός της έννοιας «αλγοριθμική διοίκηση», είναι κάτι που ακόμα δεν έχει επιτευχθεί. Κατά συνέπεια θα πρέπει να στραφεί κανείς στην εννοιολογική προσέγγιση για τον ορισμό της αλγοριθμικής διοίκησης, από τον κλάδο της διοίκησης επιχειρήσεων και του μάνατζμεντ. Σύμφωνα με ερευνητές κοινωνικών και εργασιακών τεχνολογιών «Η αλγοριθμική διοίκηση αποτελεί ένα ποικιλόμορφο σύνολο τεχνολογικών εργαλείων και τεχνικών που διαμορφώνουν τις συνθήκες εργασίας και διαχειρίζονται εξ αποστάσεως το εργατικό δυναμικό. Η εμφάνιση των συστημάτων αλγοριθμικής διοίκησης στον εργασιακό χώρο σηματοδοτεί μια απομάκρυνση από τα παλαιότερα μοντέλα διοίκησης, τα οποία στηρίζονταν σε μεγαλύτερο βαθμό στους ανθρώπινους προϊσταμένους για την καθοδήγηση των εργαζομένων. Η αλγοριθμική διοίκηση επιτρέπει την κλιμάκωση των επιχειρησιακών λειτουργιών, συντονίζοντας, για παράδειγμα, τη δραστηριότητα μεγάλων και κατακερματισμένων εργατικών ομάδων ή αξιοποιώντας δεδομένα για τη βελτιστοποίηση επιθυμητών αποτελεσμάτων, όπως η μείωση του εργασιακού κόστους. Ο όρος «αλγοριθμική διοίκηση» μπορεί να περιγράφει συστήματα με διαφορετικούς βαθμούς πολυπλοκότητας, ωστόσο συνήθως περιλαμβάνει: Εκτεταμένη συλλογή δεδομένων και επιτήρηση των εργαζομένων

μέσω τεχνολογίας. Άμεση ανταπόκριση στα δεδομένα που ενημερώνουν τις διοικητικές αποφάσεις. Αυτοματοποιημένη ή ημι-αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων. Μεταφορά της αξιολόγησης της απόδοσης σε συστήματα βαθμολόγησης ή άλλους δείκτες και χρήση «ωθήσεων» (nudges) και κυρώσεων για την έμμεση ενθάρρυνση συγκεκριμένων συμπεριφορών των εργαζομένων».⁸⁰

Επομένως, πρόκειται για την μερική ή ολική εκχώρηση των λειτουργιών της διοίκησης του προσωπικού, όπως και των εργοδοτικών εξουσιών, οι οποίες συγκροτούν το διευθυντικό δικαίωμα, στους αλγόριθμους, σε αυτοματοποιημένα δηλαδή συστήματα Τεχνητής Νοημοσύνης που αποσκοπούν στη λήψη των αποφάσεων. Ένας αλγόριθμος είναι τροφοδοτημένος με πληθώρα δεδομένων που σε συνάρτηση με τη σωστή υπολογιστική διαδικασία δημιουργούν ένα επιθυμητό αποτέλεσμα. Ο αλγόριθμος και η Τεχνητή Νοημοσύνη είναι κομβικές έννοιες με την επίτευξη της αλγοριθμικής διοίκησης. Είναι ψηφιακά λογισμικά εγκατεστημένα σε υπολογιστές, τα οποία είναι προγραμματισμένα να συλλέγουν δεδομένα και να τα αναλύουν. Η διαδικασία γίνεται στιγμιαία με αποτέλεσμα σε πραγματικό χρόνο να προβαίνουν στην άσκηση των εργοδοτικών εξουσιών.⁸¹

Με την εδραίωση των αλγοριθμικών συστημάτων και τις δυνατότητες που προσφέρουν πάνω στη διοίκηση, την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας σε πολλά επίπεδα της παραγωγής, τη βελτίωση της απόδοσης και τη μείωση του λειτουργικού κόστους παρακινούνται όλο και περισσότερες επιχειρήσεις να υιοθετούν αυτά τα συστήματα.

Ωστόσο, πέραν όλων των λειτουργικών πλεονεκτημάτων που προσφέρονται διάπλατα από το νέο αυτό μοντέλο, διαπιστώνονται ορισμένες σημαντικές συνέπειες στον τρόπο της άσκησης της εργοδοτικής εξουσίας και κατ' επέκταση στη καθημερινότητα του εργαζόμενου καθώς παράγεται ένα πλέγμα νέων κινδύνων.

Καταρχάς η συνεχής συλλογή δεδομένων και η ανάλυσή τους σε πραγματικό χρόνο δημιουργεί ζητήματα συμβατότητας με τη νομοθεσία του GDPR καθώς σε πολλές περιπτώσεις αυτά τα δεδομένα αφορούν ευαίσθητες πληροφορίες ενός εργαζόμενου. Παράλληλα, οι αλγοριθμικές εφαρμογές χαρακτηρίζονται τακτικά από έλλειψη διαφάνειας

⁸⁰ Mateescu, A., Nguyen, A. (2019), «Algorithmic Management in the Workplace», Data & Society, https://datasociety.net/wp-content/uploads/2019/02/DS_Algorithmic_Management_Explainer.pdf

⁸¹ Γιαννακούρου, Μ. (2023), «Η ρύθμιση της αλγοριθμικής διοίκησης στις υπό επεξεργασία νομοθετικές πρωτοβουλίες της Ε.Ε.: Quo vadis, Europa?», Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου, Τόμος 82, Τεύχος 6

έχοντας ως συνέπεια την ενίσχυση ήδη υφιστάμενων ασυμμετριών στην πληροφόρηση μεταξύ του εργοδότη με τον εργαζόμενο. Συχνά παρατηρείται, ότι στο πλαίσιο εξαρτημένης εργασίας ο εργαζόμενος κατέχει μια αρκετά περιορισμένη δυνατότητα πρόσβασης στα κριτήρια τα οποία επηρεάζουν την αξιολόγηση και τη σταδιοδρομία του στην εργασία. Όπως έχει αναφερθεί και σε προηγούμενες ενότητες αυτά τα συστήματα λειτουργούν ως μαύρα κουτιά τα οποία δυσχεραίνουν την αμφισβήτηση των αποφάσεων που μπορεί να είναι άδικες και εσφαλμένες. Επίσης με την αλγοριθμική διοίκηση και τη λήψη των αποφάσεων είναι δυνατόν να αναπαραχθούν προκαταλήψεις οι οποίες οδηγούν σε διακρίσεις και τον αποκλεισμό ευάλωτων ομάδων, όπως έχει ήδη αναλυθεί και σε προηγούμενο κεφάλαιο για τα συστήματα προσλήψεων, τα οποία πρόκριναν ένα συγκεκριμένο προφίλ υποψηφίων.⁸² Παρατηρείται ότι κρίσιμες διοικητικές λειτουργίες ανατίθενται στα αλγοριθμικά συστήματα τα οποία θεωρείται, ότι λαμβάνουν ουδέτερες αποφάσεις, ενώ η πραγματικότητα δείχνει ότι ενσωματώνουν μια σειρά στρατηγικών επιλογών της διοίκησης, επηρεάζοντας και σε αυτή την περίπτωση, τη διαδικασία πρόσληψης, τη διαχείριση του προσωπικού έως και τον τερματισμό της απασχόλησής του. Συνέπεια των προαναφερομένων είναι η ενίσχυση της αδιαφάνειας και η σημαντική αποδυνάμωση της ανθρώπινης κρίσης.

Περαιτέρω με την όλο και αυξανόμενη τεχνολογική εποπτεία παρατηρείται, ότι το περιεχόμενο του διευθυντικού δικαιώματος μεταβάλλεται, μεταβάλλεται σε μία σειρά αυτοματοποιημένων κανόνων. Με τη συνεχή μέτρηση και αξιολόγηση ενός εργαζομένου περιορίζεται σημαντικά η αυτονομία του, ενώ επίσης ο εργαζόμενος δεν έχει πάντα τη δυνατότητα να αμφισβητήσει τις αλγοριθμικές οδηγίες. Αυτό οδηγεί στην αποξένωση και την ενίσχυση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων. Η υπερβολική αυτοματοποίηση των καθηκόντων αποτελεί τροχοπέδη της ανάπτυξης των δεξιοτήτων ενός εργαζομένου και οδηγεί στην αποειδίκευση το ανθρώπινου δυναμικού.⁸³

Επομένως, αν και η αλγοριθμική διοίκηση διευρύνει σημαντικά τις δυνατότητες αποδοτικότητας και οργάνωσης μιας επιχείρησης, ταυτόχρονα φαίνεται ότι μεταβάλλει τις ισορροπίες εντός του εργασιακού περιβάλλοντος, καθιστώντας ως υψίστης σημασίας την

⁸² Rosenthal-von der Pütten, A. M. & Sach, A. (2024), «Michael is better than Mehmet: exploring the perils of algorithmic biases and selective adherence to advice from automated decision support systems in hiring»,

<https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2024.1416504/full>

⁸³ Γιαννακούρου, Μ. (2023), «Η ρύθμιση της αλγοριθμικής διοίκησης στις υπό επεξεργασία νομοθετικές πρωτοβουλίες της Ε.Ε.: Quo vadis, Europa?», Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου, Τόμος 82, Τεύχος 6

εγγύηση για διαφάνεια, προστασία των προσωπικών δεδομένων, με σκοπό η τεχνολογία να λειτουργεί μόνο υποστηρικτικά και σε καμία περίπτωση εις βάρος της αξιοπρέπειας και των δικαιωμάτων του εργαζόμενου.

2. ΕΝΤΟΛΕΣ ΚΑΙ ΕΛΕΓΧΟΣ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΑΛΓΟΡΙΘΜΙΚΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

Οι εντολές αποτελούν διαχρονικό κριτήριο για τον προσδιορισμό ενός εργαζόμενου ως μισθωτού σε όλα τα νομικά συστήματα τα οποία αποτυπώνουν με ορατό τρόπο την επιχειρησιακή του εξάρτηση με την παροχή εργασίας. Ωστόσο, παρά την πρακτική τους σημασία, οι εντολές και οι δεσμεύσεις για συμμόρφωση που δημιουργούν, δεν αποτελούν το σύνολο του περιεχομένου της εξαρτημένης εργασίας και δεν αποδίδουν πλήρως τους προστατευτικούς κανόνες του εργατικού δικαίου. Ειδικότερα, η υποχρέωση του εργαζόμενου για συμμόρφωση προς τις οδηγίες- εντολές του εργοδότη, τονίζει την έκταση της παρέμβασης στη προσωπική του σφαίρα.⁸⁴

Αφενός, το προνόμιο ενός εργοδότη να μπορεί να παρέχει εντολές, ίσως να αποδεικνύει το γεγονός ότι ο εργαζόμενος δεν είναι αυτοαπασχολούμενος, αλλά εντάσσεται στην κατηγορία του μισθωτού εργαζόμενου. Αφετέρου, ανακύπτει ένα κρίσιμο ζήτημα αναφορικά με τα όρια και τον τρόπο της άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος - του ελέγχου. Στο πλαίσιο του παραδοσιακού βιομηχανικού προτύπου, ανέκαθεν παρέχονταν οδηγίες από τον προϊστάμενο ανάλογα με την κατεύθυνση και την εξέλιξη της παραγωγικής διαδικασίας. Σε άλλες περιπτώσεις εργαζόμενοι παγκόσμιων αλυσίδων χορηγούνται εγχειρίδια, στα οποία περιγράφονται λεπτομερώς τα στάδια για την εκτέλεση της εργασίας όπως επίσης αναγράφονται και κατευθυντήριες οδηγίες της επιχείρησης, έτσι, επιτυγχάνεται σίγουρο και ομοιόμορφο αποτέλεσμα. Σήμερα, ο τρόπος της μετάδοσης των εντολών μεταβάλλεται ριζικά, καθώς τα εγχειρίδια ξεκινούν να μετατρέπονται σε ψηφιακές εφαρμογές οι οποίες σε πραγματικό χρόνο καθοδηγούν τους εργαζομένους και τους crowdworkers, διαμορφώνοντας ένα σύγχρονο προφίλ για την κάποτε παραδοσιακή καθοδήγηση.⁸⁵

⁸⁴ Wank, R. (μτφρ. στα ελληνικά), «Αλγοριθμική διοίκηση και ατομική σύμβαση εργασίας», Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου, Τόμος 82, Τεύχος 6, 2023.

⁸⁵ Håkansta, C., Lind, R., Strauss-Raats, P., Blüme, P. (2024), «Algorithmic Management: Experiences and Responses. Explorative Study of Companies and Trade Unions in the Swedish

Σε αυτό το σύγχρονο περιβάλλον, οι εντολές παύουν να διατυπώνονται από ένα φυσικό πρόσωπο. Όλο και περισσότερες επιχειρήσεις ενσωματώνουν αλγοριθμικά συστήματα, τα οποία κατευθύνουν, με εντολές και συνεχείς οδηγίες την εκτέλεση της εργασίας, ταυτόχρονα σε πραγματικό χρόνο αυτά τα συστήματα παρέχουν ειδοποιήσεις και αξιολόγηση για τον εργαζόμενο. Αυτό το νέο σύστημα καθιστά αναγκαίο τον νομικό έλεγχο τόσο της έντασης των εντολών όσο και του περιεχομένου που πραγματοποιούνται από το αλγοριθμικό σύστημα. Αναφορικά με το περιεχόμενο των εντολών, ανεξάρτητα με το αν αυτές προέρχονται από φυσικό πρόσωπο ή από τον αλγόριθμο, είναι κομβικό να βρίσκονται εντός των ορίων της συμβατικής σχέσης και της εργατικής νομοθεσίας. Στην περίπτωση που οι εντολές δίνονται μέσα από έναν αλγόριθμο, ο εργοδότης πρέπει να γνωστοποιεί στον εργαζόμενο τα χαρακτηριστικά του συστήματος, όπως προβλέπουν οι σύγχρονες ρυθμίσεις, με σκοπό την προστασία των δικαιωμάτων του μέσα από τον έγκαιρο εντοπισμό τυχόν παραβιάσεων.⁸⁶

Η ένταση των εντολών αποτελεί ένα πολύ πιο σύνθετο ζήτημα. Οι θεωρητικές προσεγγίσεις του εργατικού δικαίου αναλύουν, χωρίς να υπάρχει ακόμη ξεκάθαρη απάντηση, για το ποια είναι τα επιτρεπτά όρια της έντασης των οδηγιών από ένα φυσικό πρόσωπο. Αυτό το ζήτημα γίνεται ακόμη πιο σύνθετο για τις περιπτώσεις που αυτή η καθοδήγηση πραγματοποιείται από αλγοριθμικά συστήματα. Αυτά τα αλγοριθμικά συστήματα δύνανται να ρυθμίζουν με απόλυτη λεπτομέρεια τον χρόνο, τον ρυθμό και τον τρόπο εκτέλεσης μίας εργασίας εντός της επιχείρησης, επεμβαίνοντας σε ένα βαθμό που υπερβαίνει τις παραδοσιακές μορφές ελέγχου. Μέσα από τη διεθνή βιβλιογραφία επισημαίνεται το γεγονός ότι αυτές οι πρακτικές είναι δυνατόν να περιορίσουν υπέρμετρα την επαγγελματική αυτονομία του εργαζομένου όπως και την δυνατότητα του να λαμβάνει πρωτοβουλίες. Αυτές οι συνθήκες έχουν άμεσες επιπτώσεις, στα εργασιακά του δικαιώματα και στην ποιότητα των συνθηκών εργασίας, προκαλώντας αίσθημα πίεσης, μειωμένης ευημερίας, χαρακτηριστικά τα οποία έχουν άμεσο αντίκτυπο στην ψυχολογία του εργαζομένου.⁸⁷ Ειδικότερα για τις ψηφιακές πλατφόρμες η αλγοριθμική καθοδήγηση χαρακτηρίζεται ως μια αδιάκοπη και έμμεση επιτήρηση, η οποία παρεμβαίνει στην προσωπική σφαίρα του εργαζομένου, σε βαθμό που μπορεί να επιτείνει

Warehousing, Retail and Transport Industries», Brussels: Foundation for European Progressive Studies

⁸⁶ Wank, R. (μτφρ. στα ελληνικά), «Αλγοριθμική διοίκηση και ατομική σύμβαση εργασίας», Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου, Τόμος 82, Τεύχος 6, 2023.

⁸⁷ Lane, M., Williams, M., & Broecke, S. (2023), The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 288, OECD Publishing.

την εξάρτηση, σε σχέση με το βαθμό που αυτή αποτυπωνόταν στην «παραδοσιακή» σύμβαση εργασίας προ των υλοποιήσεων της Τεχνητής Νοημοσύνης .

Επομένως, στην εποχή όπου η Τεχνητή Νοημοσύνη κατέχει πρωταγωνιστικό ρόλο, οι εντολές δεν μπορούν να εξετάζονται αποκομμένα, αλλά πρέπει να αξιολογούνται υπό το πρίσμα της αλγοριθμικής διοίκησης, της ανθρώπινης εποπτείας και της υποχρέωσης για διαφάνεια από τη μεριά του εργοδότη, όπως προβλέπεται στον Κανονισμό AI Act. Η ανάγκη για προστασία της ανθρώπινης αξιοπρέπειας όπως και της επαγγελματικής αυτονομίας θεωρείται απαραίτητη, διότι οι εντολές στον εργασιακό χώρο αποκτούν νέα λειτουργικά χαρακτηριστικά. Αυτές οι εξελίξεις απαιτούν τον εκ νέου θεωρητικό στοχασμό και την τήρηση των νέων σύγχρονων ρυθμιστικών εργαλείων τα οποία θεσπίζονται με σκοπό την προστασία του εργαζομένου απέναντι στην αυξανόμενη αλγοριθμική επιρροή.

Αναφορικά με τον έλεγχο, η σύγχρονη θεωρία έχει αναδείξει ότι η χρήση αλγοριθμικών συστημάτων στην οργάνωση της εργασίας μετασχηματίζει τον παραδοσιακό εργοδοτικό έλεγχο σε μια μορφή διαρκούς, αυτοματοποιημένης και υψηλής έντασης εποπτείας, η οποία ασκείται μέσω ψηφιακών δεικτών και πληροφοριακών συστημάτων. Όπως επισημαίνει χαρακτηριστικά ο Wank στο πλαίσιο της έννοιας της «αλγοριθμικής διοίκησης», τα συστήματα αυτά επιτρέπουν την ακριβή και συνεχή καταγραφή της δραστηριότητας του εργαζομένου, τόσο ως προς το περιεχόμενο της εργασίας του όσο και ως προς τον χρόνο και τον τρόπο εκτέλεσής της⁸⁸, συμπεριλαμβανομένων των ενεργειών που εκτελεί, του χρόνου που αφιερώνει σε κάθε εργασία και του ρυθμού παραγωγικότητας.⁸⁹ Από μεριάς του εργοδότη ο ψηφιακός έλεγχος με καταγραφή χρόνου εργασίας, του δίνει τη δυνατότητα για καλύτερο συντονισμό και καταμερισμό της εργασίας του προσωπικού του. Παράλληλα, είναι τεχνικά εφικτό να διαπιστωθεί ακόμη και αν ο εργαζόμενος προέβη σε κάποια διαδικτυακή αναζήτηση για προσωπικούς σκοπούς που δεν σχετίζονται με την εργασία του, γεγονός που εγείρει σοβαρά ζητήματα ως προς την ιδιωτικότητα και την αναλογικότητα του ελέγχου, ακόμη και στην περίπτωση που κάτι τέτοιο έχει επιτραπεί από τον ίδιο τον εργοδότη.⁹⁰

⁸⁸ Wank, R. (μτφρ. στα ελληνικά), «Αλγοριθμική διοίκηση και ατομική σύμβαση εργασίας», Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου, Τόμος 82, Τεύχος 6, 2023.

⁸⁹ Eurofound, Algorithmic management and platform work (2020)· European Commission, Study on the impact of digitalisation on labour law (2021).

⁹⁰ ΕΔΔΑ, Bărbulescu v. Romania (2017)· ΔΕΕ, C-55/18 (CCOO v Deutsche Bank)· GDPR, άρθρα 5, 6 και 88

Αλγοριθμικά συστήματα επιτελούν την παρακολούθηση της αποτελεσματικότητας της εργασίας του εργαζόμενου κάτι το οποίο πραγματοποιείται ακόμα και μέσω της καταγραφής χτυπημάτων των πλήκτρων ανά λεπτό, γνωστό και ως *keystroke logging*, ένας μηχανισμός ελέγχου ο οποίος συναντάται συχνά στο πλαίσιο της τηλεργασίας. Η τεχνολογία αυτή καθιστά δυνατή τη λεπτομερή αποτύπωση της δραστηριότητας του εργαζομένου σε πραγματικό χρόνο, μετατρέποντας τον παραδοσιακό εργοδοτικό έλεγχο σε μια μορφή ψηφιακής και αλγοριθμικής εποπτείας. Όπως έχει αναδειχθεί στη γερμανική νομολογία και αναλύεται από τον Wank, τα σύγχρονα πληροφοριακά συστήματα καθιστούν εφικτή όχι μόνο την καταγραφή της συνολικής διάρκειας της εργασίας, αλλά και την ανάλυση κάθε επιμέρους ενέργειας, με αποτέλεσμα τη ριζική εντατικοποίηση του ελέγχου του εργαζομένου μέσω «αλγοριθμικής διοίκησης». Ωστόσο, στο ευρωπαϊκό εργατικό δίκαιο, η καταγραφή του χρόνου εργασίας νομιμοποιείται αποκλειστικά ως μέσο προστασίας του εργαζομένου και όχι ως εργαλείο μικροδιαχείρισης της συμπεριφοράς του. Το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης με την απόφαση CCOO κατά Deutsche Bank (C-55/18) έκρινε ότι τα κράτη μέλη οφείλουν να θεσπίσουν σχετικές ρυθμίσεις και μηχανισμούς με σκοπό μέσω της χρήσης αντικειμενικών και προσβάσιμων συστημάτων μέτρησης του χρόνου εργασίας, ακριβώς για να διασφαλίζεται η τήρηση των ορίων ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης και των δικαιωμάτων ανάπαυσης, καταλείποντας όμως τις λεπτομέρειες για την εφαρμογή και την υλοποίηση της σχετικής υποχρέωσης στην διακριτική ευχέρεια της κάθε έννομης τάξης. Το ΔΕΕ, ωστόσο, δεν νομιμοποίησε τη λεπτομερή παρακολούθηση της δραστηριότητας του εργαζομένου εντός του χρόνου εργασίας, αφήνοντας τον τρόπο υλοποίησης στην ευθύνη των εθνικών εννόμων τάξεων υπό την επιφύλαξη της αρχής της αναλογικότητας. Στην ελληνική έννομη τάξη, η διάκριση μεταξύ «χρόνου εργασίας» και «διαλειμμάτων» αποτυπώνεται ήδη στο άρθρο 197 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, το οποίο ορίζει ότι ως χρόνος εργασίας θεωρείται ο πραγματικός χρόνος παροχής εργασίας, εξαιρουμένων των διακοπών και διαλειμμάτων. Η σύγχρονη ψηφιακή καταγραφή του χρόνου εργασίας θεσμοθετήθηκε με το άρθρο 26 του ν. 3996/2011 και, κυρίως, με το άρθρο 74 του ν. 4808/2021, το οποίο εισήγαγε την «ψηφιακή κάρτα εργασίας» και την υποχρεωτική καταχώριση του ωραρίου στο πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ II. Οι ρυθμίσεις αυτές αποσκοπούν στην αντικειμενική καταγραφή της έναρξης και της λήξης της εργασίας και όχι στη συνεχή επιτήρηση της συμπεριφοράς του εργαζομένου. Αντίθετα, η λεπτομερής καταγραφή κάθε κίνησης, διακοπής ή ψηφιακής ενέργειας μέσω αλγοριθμικών συστημάτων εγείρει ζητήματα συμβατότητας με την αρχή της αναλογικότητας και τον

ΓΚΠΔ, καθώς υπερβαίνει τον θεμιτό σκοπό της προστασίας του χρόνου εργασίας και μετατρέπεται σε εργαλείο διαρκούς επιτήρησης.

Σε άλλες περιπτώσεις παρατηρείται ότι επεκτείνεται σημαντικά η δυνατότητα του εργοδοτικού ελέγχου μέσα στην εργασία μέσω της βιντεοεπιτήρησης και συστημάτων profiling, τα οποία αναλύουν τη συμπεριφορά των εργαζομένων, καταγράφουν τις απουσίες τους και εντοπίζουν πιθανές παραβιάσεις των υποχρεώσεών τους. Η νομολογία έχει καταδείξει ότι τέτοιες μορφές καθολικής και διαρκούς ψηφιακής επιτήρησης προσβάλλουν τον πυρήνα της προσωπικότητας του εργαζομένου. Ειδικότερα, το Ομοσπονδιακό Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών της Γερμανίας (BAG, 27.7.2017 – 2 AZR 681/16) έκρινε ότι η εκτεταμένη και συστηματική παρακολούθηση της επαγγελματικής δραστηριότητας μέσω τεχνικών παραβιάζει άμεσα την προσωπική σφαίρα του εργαζόμενου, ακόμη και όταν λαμβάνει χώρα στον χώρο εργασίας, διότι δημιουργεί συνθήκες μόνιμης επιτήρησης ασύμβατες με την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και την αυτονομία του προσώπου⁹¹.

Για τις παραπάνω περιπτώσεις αλγοριθμικής επιτήρησης και ψηφιακού ελέγχου είναι αναγκαίο να εφαρμόζεται η αρχή της αναλογικότητας καθώς αποτελεί κρίσιμη συνταγματική εγγύηση, καθώς πρόκειται για στάθμιση αντιτιθέμενων θεμελιωδών δικαιωμάτων.

Από τη μία πλευρά βρίσκεται το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη και η ελευθερία της οικονομικής δραστηριότητας και της επιχειρηματικής οργάνωσης (άρθρο 5 παρ. 1 και άρθρο 106 Συντάγματος). Από την άλλη πλευρά βρίσκονται τα δικαιώματα του εργαζομένου στην προστασία της προσωπικότητας, της ιδιωτικής ζωής και των προσωπικών δεδομένων (άρθρα 2 παρ. 1, 5 παρ. 1 και 9Α Συντάγματος), καθώς και το δικαίωμα σε αξιοπρεπείς και ανθρώπινες συνθήκες εργασίας (άρθρο 22 παρ. 1 Συντάγματος). Η αρχή της αναλογικότητας του άρθρου 25 παρ. 1 Συντάγματος επιβάλλει επομένως ο εργοδοτικός έλεγχος, ακόμη και όταν ασκείται μέσω αλγοριθμικών συστημάτων, να είναι πρόσφορος, αναγκαίος και ήπιος, δηλαδή να περιορίζεται στο απολύτως αναγκαίο μέτρο για την οργάνωση της εργασίας και να μην οδηγεί σε καθολική ή υπέρμετρη επιτήρηση που μετατρέπει τον εργαζόμενο σε αντικείμενο διαρκούς παρακολούθησης.

⁹¹Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 27. Juli 2017, 2 AZR 681/16, ECLI:DE:BAG:2017:270717.U.2AZR681.16.0, abrufbar unter: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/wp-content/uploads/2021/01/2-AZR-681-16.pdf>

Σύμφωνα με το νέο ρυθμιστικό πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, AI Act, τέτοια αλγοριθμικά συστήματα εποπτείας και ελέγχου αναφέρθηκε ανωτέρω ότι συνιστούν συστήματα τα οποία κατατάσσονται στην κατηγορία του υψηλού κινδύνου. Για αυτόν τον λόγο, προβλέπεται η αυστηρή τήρηση της διαφάνειας, η εντατική ανθρώπινη εποπτεία και η επαρκής και συνεχής ενημέρωση των εργαζομένων όπως και των εκπροσώπων τους, για το πώς λειτουργούν αυτά τα συστήματα και ποιος είναι ο σκοπός τους, αποτελώντας μία προσπάθεια για την προστασία των θεμελιωδών εργασιακών δικαιωμάτων και της ανθρώπινης αξιοπρέπειας.

3. ΑΠΟΛΥΣΗ

Ως προς τις απολύσεις, θα πρέπει να γίνει η διάκριση μεταξύ της απόλυσης ενός μεμονωμένου μισθωτού από τις ομαδικές απολύσεις. Κατά πάγια θεωρία και νομολογία, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αποτελεί μονομερή απευθυντέα διαπλαστική δικαιοπραξία του εργοδότη, με την οποία λύεται η εργασιακή σχέση από τη στιγμή που η δήλωση περιέρχεται στη σφαίρα γνώσης του εργαζομένου, χωρίς να απαιτείται αποδοχή εκ μέρους του. Αυτή η μονομερής διαπλαστική δικαιοπραξία δεν απαιτεί αποδοχή από τον εργαζόμενο, ενώ η εγκυρότητα της εξαρτάται από την τήρηση νόμιμων προϋποθέσεων που ορίζει το ουσιαστικό εργατικό δίκαιο. Όπως γίνεται δεκτό παγίως στη θεωρία και τη νομολογία (βλ. Λεβέντης, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο· Κουκιάδης, Εργατικό Δίκαιο· Βλαστός, Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας), οι όροι αυτοί είναι η έγγραφη μορφή και η καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης απόλυσης κατά τον χρόνο της καταγγελίας, όπως ορίζεται στο άρθρο 5 παρ. 3 ν. 3198/1955. Αντίθετα, η αναγγελία της απόλυσης στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ (άρθρο 38 ν. 4488/2017, άρθρο 80 ν. 4808/2021) και η τήρηση της προθεσμίας προειδοποίησης δεν αποτελούν όρους κύρους της καταγγελίας, αλλά διοικητικές και οικονομικές υποχρεώσεις του εργοδότη. Η παράλειψή τους συνεπάγεται διοικητικές κυρώσεις και υποχρέωση για καταβολή αυξημένης αποζημίωσης, όχι όμως ακυρότητα της απόλυσης καθεαυτής.

Η απόλυση αποτελεί ένα από τα δικαιώματα του εργοδότη και για αυτό δεν υπόκειται σε έγκριση του εργαζομένου. Υπόκειται όμως και το δικαίωμα αυτό σε περιορισμούς που απορρέουν από την προστασία της εργασίας και την απαγόρευση καταχρηστικής άσκησης του δικαιώματος (ΑΚ 281), σε συνδυασμό με τους περιορισμούς που απορρέουν από την αρχή της καλής πίστης και τα χρηστά ήθη.

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας είναι άκυρη όταν γίνεται για εκδικητικούς λόγους, όταν είναι καταχρηστική ή όταν στηρίζεται σε λόγους διάκρισης. Ειδικότερα, κατά το άρθρο 350 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (Π.Δ. 62/2025), η απόλυση επιτρέπεται μόνο ως έσχατο μέτρο (*ultima ratio*), ήτοι μόνον όταν δεν υπάρχουν ηπιότερα και πρόσφορα μέσα για την επίλυση ή τη ρύθμιση των προβλημάτων της εργασιακής σχέσης. Η αρχή αυτή αποτυπώνει την κανονιστική επιλογή του νομοθέτη υπέρ της προστασίας της θέσης εργασίας και της αναλογικής άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη.

Στην περίπτωση απόλυσης μεγαλύτερου αριθμού εργαζομένων, η εργατική νομοθεσία καθιερώνει ορισμένα κριτήρια όπως και διαδικαστικές προϋποθέσεις (Ν 1387/1983) που θα πρέπει τηρούνται για την επιλογή των εργαζομένων που θα απολυθούν, με αποτέλεσμα να διασφαλίζεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης.⁹²

Ωστόσο διευκρινίζεται ότι, κατά την κρατούσα θεωρία και νομολογία, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας είναι κατ'αρχήν αναιτιώδης και δεν απαιτείται από τον εργοδότη να επικαλεσθεί κάποιον συγκεκριμένο λόγο για την απόφασή του. Ο έλεγχος της καταγγελίας πραγματοποιείται εκ των υστέρων, με βάση τους ειδικότερους προστατευτικούς κανόνες και την απαγόρευση της καταχρηστικής άσκησης του δικαιώματος.

Αναφορικά με την εφαρμογή αλγοριθμικών συστημάτων, στη διαδικασία επιλογής εργαζομένων προς απόλυση, χαρακτηριστικό είναι παράδειγμα από τη Γερμανία. Το γερμανικό εργατικό δίκαιο, η επιλογή των εργαζομένων που πρόκειται να απολυθούν στο πλαίσιο ομαδικών ή λειτουργικών απολύσεων υπόκειται σε υποχρεωτική «κοινωνική επιλογή» (*Sozialauswahl*). Κατά το § 1 παρ. 3 του Νόμου Προστασίας από Καταγγελία (*Kündigungsschutzgesetz – KSchG*), ο εργοδότης οφείλει να σταθμίσει τέσσερα κοινωνικά κριτήρια: τη διάρκεια υπηρεσίας, την ηλικία, τις οικογενειακές υποχρεώσεις και την αναπηρία. Στην πράξη, τα κριτήρια αυτά μετατρέπονται σε συστήματα μοριοδότησης (*Punktesysteme*), μέσω των οποίων κάθε εργαζόμενος λαμβάνει συνολική κοινωνική βαθμολογία, βάσει της οποίας καταρτίζεται λίστα προτεραιότητας απολύσεων. Η χρήση τέτοιων πινάκων έχει αναγνωριστεί από τη νομολογία του *Bundesarbeitsgericht* ως θεμιτός και ελέγξιμος τρόπος εφαρμογής της *Sozialauswahl* (*BAG 6.11.2008 – 2 AZR 523/07· BAG 31.5.2007 – 2 AZR 254/06*). Τέτοια συστήματα μοριοδότησης χρησιμοποιούνται τακτικά για την κατάστρωση του «κοινωνικού πλάνου», το οποίο ουσιαστικά πρόκειται για μία

⁹² Ληξουριώτης, Ι. Δ. (2008), Εφαρμογές εργατικού δικαίου, ατομικές & συλλογικές σχέσεις. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.

συμφωνία η οποία καταρτίζεται μεταξύ του συμβουλίου των εργαζομένων και του εργοδότη «και αφορά τα οικονομικά αντισταθμίσματα για τη ζημία που προκαλείται στους εργαζομένους σε περίπτωση διαρθρωτικών αλλαγών στην επιχείρηση»⁹³.

Ένα ακόμη παράδειγμα το οποίο οδηγεί σε απόλυση μέσω του αλγορίθμου, είναι οι περιπτώσεις αλγοριθμικού συστήματος επιτήρησης του εργαζομένου, με συλλογή μεταξύ των άλλων και δεδομένων όπως αρνητικές αξιολογήσεις των πελατών, οι οποίες σε πολλές περιπτώσεις δεν είναι αντικειμενικές ούτε ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα και έχουν ως αποτέλεσμα ο αλγόριθμος να καταλήγει στο πόρισμα, ότι ο εργαζόμενος δεν εκτελεί σωστά τα καθήκοντά του, έχοντας ως άμεση συνέπεια την απόλυσή του⁹⁴.

Συνεπώς, μπορεί δόκιμα να υποστηριχθεί ότι υπό το πρίσμα του Κανονισμού για την Τεχνητή Νοημοσύνη και ειδικά των διαλαμβανομένων στην παρ. 4 του Παραρτήματος III, τέτοιου είδους συστήματα που συνδέονται άμεσα με την διαδικασία της απόλυσης, θα πρέπει να εντάσσονται στην κατηγορία των «συστημάτων υψηλού κινδύνου».

4. ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΥΘΥΝΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Με την παραβίαση των νομοθετικών ρυθμίσεων κατά τον σχεδιασμό και τη χρήση αλγορίθμων γεννάται εργοδοτική ευθύνη η δυνατότητα για την επιβολή κυρώσεων. Τα δικαιώματα ενός εργοδότη και ενός εργαζόμενου προστατεύονται από ένα σύνθετο νομικό πλαίσιο, το οποίο αποτελείται από το ενωσιακό δίκαιο (ιδίως τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων και τον Κανονισμό (ΕΕ) 2024/1689 – AI Act), τον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ, (ΧΘΔΕΕ), το Σύνταγμα και την κοινή νομοθεσία. Για τον εργαζόμενο, το δικαίωμα στην ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας και στην προστασία της ιδιωτικής ζωής (Άρθρο 5 Σ, Άρθρο 7 ΧΘΔΕΕ και Άρθρο 9 Σ), η προστασία από διακρίσεις (Άρθρο 22 Σ και Ν. 4443/2016) και η προστασία των προσωπικών του δεδομένων (Άρθρο 9 Α και ΓΚΠΔ), αποτελούν βασικούς δείκτες προστασίας.

⁹³ Wank, R. (μτφρ. στα ελληνικά), «Αλγοριθμική διοίκηση και ατομική σύμβαση εργασίας», Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου, Τόμος 82, Τεύχος 6, 2023.

⁹⁴ Γκερσάνη, Ε. (2023), «Επιτήρηση στον εργασιακό χώρο με τη χρήση συστημάτων Τεχνητής Νοημοσύνης - Workplace surveillance generated by Artificial Intelligence systems», https://dione.lib.unipi.gr/xmlui/bitstream/handle/unipi/16107/Gkersanis_MDI2107.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Από την πλευρά του εργοδότη κατοχυρώνεται η ελευθερία της επιχειρηματικής δραστηριότητας (άρθρο 5 παρ. 1 Συντάγματος και άρθρο 16 ΧΘΔΕΕ), η οποία περιλαμβάνει και την οργανωτική ελευθερία ως προς τη χρήση τεχνολογικών μέσων στη διοίκηση της επιχείρησης.

Η άσκηση, ωστόσο, της επιχειρηματικής αυτής ελευθερίας υπόκειται σε συνταγματικά κατοχυρωμένους περιορισμούς, και ιδίως στην αρχή της αναλογικότητας του άρθρου 25 παρ. 1 Συντάγματος. Η αρχή αυτή επιβάλλει κάθε αλγοριθμικό σύστημα που χρησιμοποιείται για τη λήψη ή υποβοήθηση αποφάσεων που επηρεάζουν την εργασιακή κατάσταση να είναι κατάλληλο για την επίτευξη θεμιτού σκοπού, αναγκαίο, υπό την έννοια ότι δεν υπάρχει ηπιότερο εξίσου αποτελεσματικό μέσο, και αναλογικό *stricto sensu*, δηλαδή να μην επιβάλλει υπέρμετρη επέμβαση στα δικαιώματα του εργαζομένου σε σχέση με το επιδιωκόμενο όφελος. Οι ίδιες αρχές εξειδικεύονται στο ενωσιακό δίκαιο μέσω του ΓΚΠΔ και του AI Act, οι οποίοι απαιτούν τεκμηρίωση, εκτίμηση κινδύνων και ανθρώπινη εποπτεία στα συστήματα Τεχνητής Νοημοσύνης υψηλού κινδύνου που χρησιμοποιούνται στην απασχόληση.

Σε περίπτωση που ο εργοδότης παραβιάσει τις υποχρεώσεις του, που απορρέουν από τη χρήση αλγοριθμικών συστημάτων στην απασχόληση, ο εργαζόμενος διαθέτει πλήρες πλέγμα έννομης προστασίας τόσο σε αστικό όσο και σε διοικητικό επίπεδο. Κατ' αρχάς, σύμφωνα με τα άρθρα 57 και 59 ΑΚ, σε συνδυασμό με το άρθρο 2 παρ. 1 και 9Α του Συντάγματος, ο εργαζόμενος δικαιούται να ζητήσει την άρση της προσβολής, την παράλειψή της στο μέλλον και την αποζημίωση για υλική και ηθική βλάβη, όταν η χρήση αλγοριθμικών συστημάτων παραβιάζει την προσωπικότητα ή τα προσωπικά του δεδομένα.

Παράλληλα, όταν η αλγοριθμική απόφαση ενσωματώνεται σε εργοδοτική πράξη (π.χ. απόλυση, μη πρόσληψη, υποβάθμιση, αξιολόγηση), η παρανομία της πράξης αυτής θεμελιώνει συμβατική ευθύνη του εργοδότη για παραβίαση της σύμβασης εργασίας, καθώς και εξωσυμβατική - αδικοπρακτική ευθύνη κατά τα άρθρα 914 επ. ΑΚ, εφόσον παραβιάζονται οι προαναφερθέντες ειδικοί προστατευτικοί κανόνες δικαίου.

Ειδικότερα, όταν η χρήση αλγοριθμικού συστήματος οδηγεί σε άνιση μεταχείριση ή διάκριση λόγω φύλου, ηλικίας, αναπηρίας, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή άλλου προστατευόμενου λόγου, ο εργοδότης ευθύνεται βάσει των ν. 3896/2010 (ισότητα φύλων στην εργασία) και ν. 4443/2016 (γενικό πλαίσιο ίσης μεταχείρισης), οι οποίοι

προβλέπουν ακύρωση της παράνομης πράξης, αποκατάσταση της ζημίας και αντιστροφή του βάρους απόδειξης υπέρ του εργαζομένου.

Περαιτέρω, στο επίπεδο του δικαίου προστασίας δεδομένων, η χρήση αλγοριθμικών συστημάτων για λήψη ή υποβοήθηση αποφάσεων σχετικά με την απασχόληση υπάγεται στο άρθρο 22 ΓΚΠΔ, καθώς και στα άρθρα 5, 6, 9 και 13–15 ΓΚΠΔ. Η παραβίαση των διατάξεων αυτών γεννά δικαίωμα αποζημίωσης υπέρ του εργαζομένου κατά το άρθρο 82 ΓΚΠΔ, ανεξαρτήτως ύπαρξης συμβατικής σχέσης, και επιφέρει διοικητικά πρόστιμα από την εποπτική αρχή κατά τα άρθρα 83 και 84 ΓΚΠΔ.

Σε επίπεδο Τεχνητής Νοημοσύνης, προβλέπονται από τα άρθρα 99 και 100 AI Act, διοικητικές κυρώσεις και υψηλά χρηματικά πρόστιμα, που μπορούν να ανέλθουν έως ποσοστό του παγκόσμιου κύκλου εργασιών της επιχείρησης, στην περίπτωση που ο εργοδότης παραβιάσει τις υποχρεώσεις διαχείρισης κινδύνου, διαφάνειας, τεκμηρίωσης και ανθρώπινης εποπτείας (άρθρα 26–29 AI Act), που ειδικά προβλέπονται όταν αυτός (εργοδότης) ενεργεί ως φορέας εφαρμογής (deployer) συστημάτων Τεχνητής Νοημοσύνης που χρησιμοποιούνται για πρόσληψη, αξιολόγηση, κατάταξη, παρακολούθηση και απόλυση εργαζομένων, τα οποία χαρακτηρίζονται ως συστήματα υψηλού κινδύνου κατά το άρθρο 6 σε συνδυασμό με το Παράρτημα III της AI Act.

Τέλος, ευθύνη μπορεί να γεννηθεί και για τα μέλη της διοίκησης του εργοδότη, εφόσον η παραβίαση συνδέεται με οργανωτική πλημμέλεια, δηλαδή με την έλλειψη κατάλληλων μηχανισμών ελέγχου, συμμόρφωσης και ανθρώπινης εποπτείας στη χρήση των αλγοριθμικών συστημάτων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 - ΣΥΛΛΟΓΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΥΠΟ ΤΟ ΠΡΙΣΜΑ ΤΗΣ ΤΕΧΝΗΤΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ

1. ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ

Το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι και η συνδικαλιστική ελευθερία συνιστούν διακριτά αλλά συναφή θεμελιώδη δικαιώματα.

Το γενικό δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι κατοχυρώνεται στο άρθρο 12 του Συντάγματος, είναι καθολικό, παρέχοντας σε όλους, συμπεριλαμβανομένων και των εργοδοτών, την ελευθερία ίδρυσης και συμμετοχής σε ενώσεις για την προώθηση κοινών συμφερόντων. Αντίθετα, η συνδικαλιστική ελευθερία των εργαζομένων κατοχυρώνεται ειδικώς στο άρθρο 23 παρ. 1 του Συντάγματος και αποτελεί ειδική μορφή συλλογικής ελευθερίας, η οποία συνδέεται άρρηκτα με την εξαρτημένη εργασία⁹⁵. Στο άρθρο αυτό προβλέπεται ρητά ότι το κράτος δεν έχει μόνο την αρνητική υποχρέωση της ανοχής, αλλά έχει και την υποχρέωση να λαμβάνει όλα τα απαραίτητα και αναγκαία θετικά μέτρα, με σκοπό την προστασία της απέναντι σε οποιαδήποτε προσβολή που μπορεί να προέρχεται από τρίτους. Παράλληλα, στην παρ. 2 του άρθρου θεμελιώνεται το δικαίωμα στην απεργία, η οποία αποτελεί ένα από τα βασικότερα εργαλεία της συνδικαλιστικής δράσης.

Η συνδικαλιστική ελευθερία όπως και κάθε ατομικό δικαίωμα, χορηγεί σε κάθε επαγγελματία την δυνατότητα να οργανωθεί συλλογικά στο πλαίσιο μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης ή να προσχωρήσει σε μια ήδη υφιστάμενη, συμμετέχοντας χωρίς εμπόδια στις δραστηριότητές της. Το άρθρο αυτό θεμελιώνει όχι μόνο την ελευθερία ίδρυσης και συμμετοχής σε συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, αλλά και αξίωση έναντι του κράτους για λήψη θετικών μέτρων προστασίας της συνδικαλιστικής δράσης από παρεμβάσεις τρίτων, ιδίως του εργοδότη.

Η συνδικαλιστική ελευθερία εμπεριέχει πρωτίστως την αξίωση για αποχή τόσο του κράτους όσο και κάθε τρίτου από ενέργειες οι οποίες μπορούν να περιορίσουν τη συνδικαλιστική ελευθερία. Οι εργοδοτικές οργανώσεις δεν υπάγονται στο άρθρο 23 Σ, αλλά προστατεύονται από το γενικό δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι του άρθρου 12 Σ, καθώς και από την οικονομική ελευθερία του άρθρου 5 παρ. 1 Σ.⁹⁶

Ως προς την έννοια της συνδικαλιστικής οργάνωσης, ορίζεται ότι πρόκειται για την κάθε συσσωμάτωση εργαζομένων με σχέση εξαρτημένης εργασίας ή σε κάποιες περιπτώσεις των εργοδοτών τους, στο πλαίσιο της οποίας ο νόμος αναγνωρίζει ειδικά δικαιώματα εκπροσώπησης των μελών της και, σε ορισμένες περιπτώσεις, ευρύτερων επαγγελματικών ομάδων που εκπροσωπούνται καταστατικά.⁹⁷ Πέραν της συνταγματικής προστασίας της

⁹⁵ Άρθρο 23 παρ. 1 Σ, «Το Κράτος λαμβάνει τα προσήκοντα μέτρα για τη διασφάλιση της συνδικαλιστικής ελευθερίας και την ανεμπόδιστη άσκηση των συναφών μ' αυτή δικαιωμάτων εναντίον κάθε προσβολής τους, μέσα στα όρια του νόμου.»

⁹⁶ Ζερδελής, Δ. (2021), «Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο», Ε' έκδοση, εκδόσεις Σάκκουλα

⁹⁷ Ληξουριώτης, Ι. (2015), «Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη

συνδικαλιστικής ελευθερίας, ο Ν. 1264/1982 αποτελεί έναν από τα βασικότερα νομοθετήματα που ρυθμίζει τη λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων με σκοπό τον εκδημοκρατισμό τους. Στο άρθρο 1 του Νόμου καθορίζεται το αντικείμενο των συνδικαλιστικών οργανώσεων και στο άρθρο 14 κατοχυρώνονται οι συνδικαλιστικές ελευθερίες και τα δικαιώματα των εργαζομένων.

Ωστόσο, με την τεχνολογική ανάπτυξη και την ενσωμάτωση συστημάτων Τεχνητής Νοημοσύνης στον χώρο της εργασίας αναδεικνύονται νέες προκλήσεις. Με την επέκταση των μη παραδοσιακών μοντέλων εργασίας, όπως το gig work, η τηλεργασία, όπως και η εργασία σε ψηφιακές πλατφόρμες, οδηγούν στην αναδιάρθρωση του εργασιακού περιβάλλοντος, το οποίο φαίνεται να επηρεάζει τον πυρήνα και των συλλογικών δικαιωμάτων. Η πλέον δύσκολη σύνδεση και συναναστροφή των εργαζομένων και η απώλεια ενός φυσικού εργασιακού χώρου, καθιστούν αδύνατη τη δημιουργία και την ανάπτυξη μιας συλλογικής ταυτότητας.⁹⁸

Η επίδραση της gig economy στα παραδοσιακά μοντέλα άσκησης της εργασίας φαίνεται ότι τελικά επαναπροσδιορίζει και τα απώτατα εννοιολογικά όρια της συνδικαλιστικής οργάνωσης έτσι ώστε σε αυτή να μην περιλαμβάνονται μόνο όσοι είναι δηλωμένοι σε καθεστώς εξαρτημένης εργασίας αλλά ακόμη και οι πάροχοι υπηρεσιών. Έτσι εξηγείται γιατί τόσο το εθνικό δίκαιο (άρθρα 70–72 Ν. 4808/2021) όσο και το ενωσιακό δίκαιο (Ανακοίνωση Επιτροπής 2022/C 374/02 και Οδηγία 2024/2831) επιχειρούν να αποκαταστήσουν τη συλλογική προστασία των απασχολούμενων στις ψηφιακές πλατφόρμες, ανεξαρτήτως του τυπικού χαρακτηρισμού της συμβατικής τους σχέσης που τους διέπει.

2. ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΚΑΙ ΑΠΕΙΛΕΣ

Σε αυτή την ενότητα θα αναπτυχθούν ορισμένες ενδεικτικές περιπτώσεις οι οποίες ρίχνουν φως στους τρόπους με τους οποίους η καθιέρωση της Τεχνητής Νοημοσύνης στην εργασία και η άνοδος των ψηφιακών μορφών εργασίας, μπορεί να περιορίσουν σημαντικά στην άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων.

⁹⁸ Βέργης, Φ., «Ψηφιοποιημένη εργασία και η αξία της συλλογικής αυτονομίας: Θεωρητικές προσεγγίσεις (με αναφορά στο ευρωπαϊκό εργατικό δίκαιο)», Επιθεώρησις Εργατικού Δικαίου, Τόμος 82, Τεύχος 6, 2023.

Η σημαντική συρρίκνωση του παραδοσιακού εργατικού δυναμικού λόγω της αυτοματοποίησης και της Τεχνητής Νοημοσύνης. Οι ποσοτικές επιπτώσεις της Τεχνητής Νοημοσύνης στον χώρο της απασχόλησης φαίνεται να αποτελεί απειλή για τη συνδικαλιστική ελευθερία. Η συνεχώς αυξανόμενη χρήση αυτοματοποιημένων συστημάτων μετασχηματίζει τις θέσεις μισθωτής εργασίας σε μορφές υποαπασχόλησης. Αυτό το φαινόμενο γίνεται εμφανές σε περιπτώσεις ψηφιακών πλατφορμών, όπως η Uber, όπου η εξαρτημένη εργασία υποχωρεί υπέρ των συμβάσεων ανεξάρτητων υπηρεσιών. Έτσι, παρατηρείται η μείωση των μισθωτών εργαζομένων, οι οποίοι αποτελούν μεγαλύτερο μέρος των συνδικαλιστικών σωματείων, περιορίζοντας την άσκηση της θετικής συνδικαλιστικής ελευθερίας με τη σαφή εξαίρεση του ειδικού πλαισίου των άρθρων 70–72 Ν. 4808/2021 και της Οδηγίας 2024/2831, που διέπει τους απασχολούμενους σε ηλεκτρονικές πλατφόρμες ανεξάρτητα από το πώς δηλώνεται η απασχόλησή τους (σαν εξαρτημένη εργασία ή σαν παροχή ανεξαρτήτων υπηρεσιών)

Ενίσχυση ατομικισμού. Με την εδραίωση ευέλικτων μορφών απασχόλησης, όπως η εξ αποστάσεως εργασία, η οποία ενισχύεται με εργαλεία Τεχνητής Νοημοσύνης, οι εργαζόμενοι φαίνεται πλέον να εργάζονται μακριά από τον φυσικό χώρο μιας επιχείρησης, με αποτέλεσμα να στερούνται την καθημερινή φυσική επαφή με τους συναδέλφους τους, το οποίο αποτελεί ένα βασικό συστατικό για την ανάπτυξη της συλλογικής δράσης. Συνεπώς, με την γεωγραφική απομόνωση και τη μείωση της επικοινωνίας μεταξύ των εργαζομένων καθίσταται ως αδύνατη η οργάνωση συνδικαλιστικών ενεργειών. Ωστόσο, με το άρθρο 70 Ν 4808/2021 και το άρθρο 1 παρ.2 Ν 1876/1990, ενθαρρύνονται οι πάροχοι υπηρεσιών ψηφιακών πλατφορμών να ιδρύουν συνδικαλιστικές οργανώσεις, η προστασία όμως φαίνεται να παραμένει μερική.⁹⁹

Τεχνητή Νοημοσύνη στη πρόσληψη και ο αντισυνδικαλιστικός έλεγχος.

Η χρήση αλγοριθμικών συστημάτων στην πρόσληψη δημιουργεί νέους κινδύνους για τη συνδικαλιστική ελευθερία. Ιδίως, όταν τα συστήματα αυτά αντλούν δεδομένα από δημόσιες ψηφιακές πηγές, κοινωνικά δίκτυα ή άλλα «ψηφιακά ίχνη», είναι τεχνικά δυνατή η έμμεση ταυτοποίηση της συνδικαλιστικής δραστηριότητας ή των πολιτικών και κοινωνικών πεποιθήσεων των υποψηφίων. Η πρακτική αυτή μπορεί να οδηγήσει σε αποκλεισμό από την

⁹⁹ Θεοδόσης, Γ. Ν. (2025), «Άρθρο 23: Συνδικαλιστική ελευθερία – Τεχνητή νοημοσύνη και προστασία της συνδικαλιστικής ελευθερίας και συλλογικής αυτονομίας».

πρόσβαση στην απασχόληση και συνιστά σοβαρή προσβολή του πυρήνα της συνδικαλιστικής ελευθερίας.¹⁰⁰

Η επεξεργασία τέτοιων δεδομένων απαγορεύεται ρητά από το άρθρο 9 ΓΚΠΔ, το οποίο εντάσσει τη συνδικαλιστική δράση στις ειδικές κατηγορίες προσωπικών δεδομένων. Η απαγόρευση αυτή εξειδικεύεται στο ελληνικό δίκαιο τόσο από τον Ν. 4443/2016 όσο και από τον Ν. 3896/2010, που απαγορεύουν τη χρήση κριτηρίων συνδεόμενων με τη συνδικαλιστική ιδιότητα ή την άσκηση θεμελιωδών δικαιωμάτων στη διαδικασία πρόσβασης στην απασχόληση.

Περαιτέρω η διάταξη του άρθρου 9 του ΓΚΠΔ, απαγορεύει την ανάλυση και επεξεργασία ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων όπως είναι η συμμετοχή εργαζομένου σε συνδικαλιστικό σωματείο. Η απαγόρευση αυτή εξειδικεύεται στο ελληνικό δίκαιο τόσο από τον Ν. 4443/2016 όσο και από τον Ν. 3896/2010, που απαγορεύουν τη χρήση κριτηρίων συνδεόμενων με τη συνδικαλιστική ιδιότητα ή την άσκηση θεμελιωδών δικαιωμάτων στη διαδικασία πρόσβασης στην απασχόληση.

Περαιτέρω, το άρθρο 9 του Ν. 4961/2022 απαγορεύει ρητά τη χρήση συστημάτων Τεχνητής Νοημοσύνης για τη δημιουργία προφίλ ή την εξαγωγή συμπερασμάτων που αφορούν πολιτικές, κοινωνικές ή συνδικαλιστικές πεποιθήσεις προσώπων. Κατά συνέπεια, η αλγοριθμική αξιολόγηση υποψηφίων, στο μέτρο που οδηγεί σε άμεσο ή έμμεσο αποκλεισμό λόγω συνδικαλιστικής δραστηριότητας, δεν συνιστά απλώς παραβίαση του εργατικού δικαίου, αλλά προσβάλλει τον πυρήνα των θεμελιωδών δικαιωμάτων της συνδικαλιστικής ελευθερίας και της ίσης μεταχείρισης.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Η παρούσα μελέτη, στο πλαίσιο μιας προσπάθειας για σκιαγράφηση της κατάστασης της εργασίας στη σύγχρονη εποχή της Τεχνητής Νοημοσύνης, κατέδειξε ότι η Τεχνητή Νοημοσύνη δεν αποτελεί απλώς ένα νέο τεχνολογικό εργαλείο, αλλά έναν δομικό παράγοντα αναδιαμόρφωσης της εργασιακής σχέσης και των όρων άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη. Η ενσωμάτωση αλγοριθμικών συστημάτων στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην αξιολόγηση, στην επιτήρηση, στη διαχείριση της

¹⁰⁰ Ευρ., Στ., Στυλιανίδης (επιμ.), (2025), «Τεχνητή Νοημοσύνη: Ανθρώπινα Δικαιώματα, Δημοκρατία & Κράτος Δικαίου», Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη

απόδοσης και στη λύση της σύμβασης εργασίας αναδεικνύει ότι τα παραδοσιακά εργαλεία προστασίας του εργατικού δικαίου δοκιμάζονται από την τεχνολογία, η οποία εξελίσσεται με πολυπλοκότητα και ταχύτητα άνευ ιστορικού προηγούμενου. Οι μεταβολές αυτές δεν είναι τεχνικά ουδέτερες: επηρεάζουν άμεσα τη διαφάνεια, την ισότητα, την προσωπικότητα και την πραγματική δυνατότητα του εργαζομένου να αμφισβητήσει αποφάσεις που καθορίζουν την επαγγελματική του μοίρα.

Η παρούσα μελέτη ανέδειξε ότι τα παραδοσιακά εργαλεία του εργατικού δικαίου – η προστασία από τις διακρίσεις, το διευθυντικό δικαίωμα, η προστασία της προσωπικότητας, η αιτιολόγηση των εργοδοτικών αποφάσεων και η δικαστική προστασία – δοκιμάζονται έντονα όταν η εξουσία ασκείται μέσω αλγοριθμικών συστημάτων τα οποία λειτουργούν ως «μαύρα κουτιά». Η τεχνολογική ουδετερότητα των αλγορίθμων αποδεικνύεται, στην πράξη, ψευδής: η αλγοριθμική λήψη αποφάσεων ενσωματώνει κοινωνικές προκαταλήψεις, οργανωτικές στρατηγικές και οικονομικά κίνητρα, μετατρέποντας τον κώδικα σε νέο φορέα εργοδοτικής εξουσίας.

Ο Κανονισμός (ΕΕ) 2024/1689 (AI Act) αποτελεί αναμφίβολα ένα αποφασιστικό βήμα προς τη ρύθμιση των συστημάτων Τεχνητής Νοημοσύνης, ιδίως μέσω της κατηγοριοποίησης των συστημάτων υψηλού κινδύνου, της επιβολής υποχρεώσεων διαφάνειας, τεκμηρίωσης, ανθρώπινης εποπτείας και διαχείρισης κινδύνων. Ωστόσο, η μελέτη ανέδειξε ότι ο AI Act, ως οριζόντιος κανονισμός τεχνολογικής διακυβέρνησης, δεν επαρκεί από μόνος του για να αντιμετωπίσει το σύνολο των ιδιαιτεροτήτων που ανακύπτουν στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Η αλγοριθμική διαχείριση της εργασίας δεν είναι απλώς ζήτημα ασφάλειας προϊόντων ή τεχνολογικής συμμόρφωσης, αλλά αφορά άμεσα τον πυρήνα των θεμελιωδών δικαιωμάτων της εργασίας και τη συνταγματικά κατοχυρωμένη προστασία της ανθρώπινης αξιοπρέπειας.

Για την προστασία αυτών, εμφανίζεται αναγκαία η ανάπτυξη ενός ειδικού κανονιστικού πλαισίου για την Τεχνητή Νοημοσύνη στις εργασιακές σχέσεις, το οποίο θα λειτουργεί συμπληρωματικά προς τον AI Act και τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων. Ένα τέτοιο πλαίσιο θα πρέπει να εξειδικεύει τις αρχές της διαφάνειας, της μη διάκρισης, της αιτιολόγησης και της ανθρώπινης εποπτείας στον χώρο της εργασίας, να κατοχυρώνει ρητά δικαιώματα ενημέρωσης, πρόσβασης και αμφισβήτησης των αλγοριθμικών αποφάσεων από τους εργαζομένους και να ενισχύει τον ρόλο των συλλογικών εκπροσωπήσεων στην εποπτεία της αλγοριθμικής διαχείρισης.

Παράλληλα, η αποτελεσματική εφαρμογή των κανόνων αυτών προϋποθέτει ισχυρούς εθνικούς μηχανισμούς εποπτείας, με εξειδίκευση στο εργατικό δίκαιο και την τεχνολογία. Η πρόταση για την σύσταση μιας Αρχής που θα εποπτεύει, θα ελέγχει και θα αξιολογεί τον κίνδυνο συστημάτων Τεχνητής Νοημοσύνης, θεωρείται μία θεσμική παρέμβαση ιδιαίτερης σημασίας. Η προσαρμογή του εργατικού δικαίου στις συνθήκες αυτές αποτελεί ουσιώδη προϋπόθεση για τη διατήρηση της αξιοπρέπειας και της κοινωνικής συνοχής στην εργασία. Η ενσωμάτωση αρμοδιοτήτων εποπτείας της Τεχνητής Νοημοσύνης στην Επιθεώρηση Εργασίας ή η δημιουργία ειδικών τμημάτων εντός αυτής συνιστά θεσμική επιλογή που ανταποκρίνεται στη φύση των κινδύνων, καθώς διασφαλίζει ότι ο έλεγχος της αλγοριθμικής διαχείρισης θα γίνεται υπό το πρίσμα της προστασίας της εργασίας και όχι αποκλειστικά με τεχνικά κριτήρια συμμόρφωσης.

Εν τέλει, το μέλλον του εργατικού δικαίου στην εποχή της Τεχνητής Νοημοσύνης δεν θα κριθεί από το αν η τεχνολογία θα χρησιμοποιείται στην εργασία – αυτό είναι πλέον δεδομένο – αλλά από το αν θα καταφέρει να ρυθμιστεί με ένα ανθρωποκεντρικό, συνταγματικά και κοινωνικά νομιμοποιημένο κανονιστικό πλαίσιο. Η πρόκληση δεν είναι προφανώς η αναχαίτιση της τεχνολογικής καινοτομίας, αλλά η ενσωμάτωσή της σε ένα ρυθμιστικό σύστημα που θα διασφαλίζει ότι η εργασία παραμένει χώρος αξιοπρέπειας, ισότητας και ουσιαστικής ελευθερίας, ακόμη και όταν «αποφασίζουν οι αλγόριθμοι».

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

I. Ελληνόγλωσση

1. Βιβλία

- Γιαννόπουλος, Γ. (2018), «Εισαγωγή στη Νομική Πληροφορική – Μία πρώτη προσέγγιση της σχέσης δικαίου & νέων τεχνολογιών», Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη
- Ευρ., Στ., Στυλιανίδης (επιμ.), (2025), «Τεχνητή Νοημοσύνη: Ανθρώπινα Δικαιώματα, Δημοκρατία & Κράτος Δικαίου», Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη
- Ζερδελής, Δ.(2015), «Εργατικό Δίκαιο Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», 3η έκδοση, Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα
- Ζερδελής, Δ. (2021), «Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο», Ε' έκδοση, εκδόσεις Σάκκουλα
- Θεοδόσης, Γ., Ν. (2024), «Τηλεργασία Εργασιακή ευελιξία και νομικές προκλήσεις», Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη
- Λακασάς, Δ. (2021), « Άνθρωπος 4.0 – Για μία σοφή διαχείριση της 4ης Βιομηχανικής Επανάστασης», Αθήνα: Κλειδάριθμος
- Ληξουριώτης, Ι. Δ. (2008), Εφαρμογές εργατικού δικαίου, ατομικές & συλλογικές σχέσεις. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.
- Ιωάννης Δ. Ληξουριώτης, Το εργατικό δίκαιο στον αιώνα της ψηφιακής οικονομίας, 2020
- Παναγοπούλου, Φ. (2025), «Ο Ευρωπαϊκός Κανονισμός Τεχνητής Νοημοσύνης (ΕΕ/2024/1688, Artificial Intelligence Act, AI Act): Μία πρώτη συνταγματο-ηθική θεώρηση». Αθήνα: Κέντρο Ευρωπαϊκού Συνταγματικού Δικαίου, Ηλεκτρονική έκδοση
- Abrantes, J. κ.ά., Αθανασίου, Λ. κ.ά. (επιμ), «Εργασία και Δίκαιο – Labour and Law. Διαβαίνοντας τον 21ο αιώνα – Passing across 21th century. Τιμητικός Τόμος Κώστα Παπαδημητρίου» (2025). Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.

2. Αρθρογραφία

- Aloisi, A., «Από μηχανής αφεντικό: Οι εργοδοτικές εξουσίες στους χώρους εργασίας που διευθύνονται από αλγορίθμους και τεχνητή νοημοσύνη», Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου, Τόμος 82, Τεύχος 6, 2023.
- Βέργης, Φ., «Ψηφιοποιημένη εργασία και η αξία της συλλογικής αυτονομίας: Θεωρητικές προσεγγίσεις (με αναφορά στο ευρωπαϊκό εργατικό δίκαιο)», Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου, Τόμος 82, Τεύχος 6, 2023.
- Δούκα, Προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις: Προστασία σύμφωνα με τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, ΕΕργΔ 2018, 641, 664,
- ΔΟΥΚΑ, Ι. (2022), «Η βιώσιμη ανάπτυξη και η Τέταρτη Βιομηχανική Επανάσταση: Συνέργειες», <https://dspace.lib.uom.gr/bitstream/2159/27510/1/DoukaIoannaMsc2022.pdf>
- Γιαννακούρου, Μ. (2023), «Η ρύθμιση της αλγοριθμικής διοίκησης στις υπό επεξεργασία νομοθετικές πρωτοβουλίες της Ε.Ε.: Quo vadis, Europa?», Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου, Τόμος 82, Τεύχος 6
- Καίσαρη, Αγγ. (2021), «Courier και Delivery: Επίκαιρα ζητήματα ενός επαγγέλματος που αναδείχθηκε την περίοδο της πανδημίας», Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου (ΕΕργΔ), Τόμος 80
- Ζωγραφίδης, ΕΕργΔ, άρθρο 5 Οδηγίας 2024/2831, (2025) , 899 επ.
- Λαμπρόπουλος, Δ., «Εργασία μέσω ψηφιακής πλατφόρμας: Οι διατάξεις του Ν 4808/2021 και πρόσφατες Κοινοτικές κανονιστικές προτάσεις», Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιριών, ΔΕΕ, 8-9/2022
- Παπαδημητρίου, Κ. (2021). «Τεχνητή νοημοσύνη, αλγόριθμοι και εργατικό δίκαιο». ΔΕΕ (Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιριών), ΤΝΠ QUALEX, τεύχος 10/2021, σ. 1201–1209
- Τραυλός-Τζανέτος, Δ. (2023), «Καπιταλιστική αναδιάρθρωση, καταστάσεις έκτακτης ανάγκης και εργασία»
- Θεοδόσης, Γ. Ν. (2025), «Άρθρο 23: Συνδικαλιστική ελευθερία – Τεχνητή νοημοσύνη και προστασία της συνδικαλιστικής ελευθερίας και συλλογικής αυτονομίας». Ευρ., Στ. Στυλιανίδης (επιμ.), «Τεχνητή Νοημοσύνη: Ανθρώπινα Δικαιώματα, Δημοκρατία & Κράτος Δικαίου», Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη
- Wank, R. (μτφρ. στα ελληνικά), «Αλγοριθμική διοίκηση και ατομική σύμβαση εργασίας», Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου, Τόμος 82, Τεύχος 6, 2023.

3. Νομοθετικά κείμενα

- Κανονισμός (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016, «Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων (ΓΚΠΔ)».
- Κανονισμός (ΕΕ) 2024/1689 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 13ης Ιουνίου 2024, « Γενικός Κανονισμός για την θέσπιση εναρμονισμένων κανόνων σχετικά με την τεχνητή νοημοσύνη (Artificial Intelligence Act)»

II. Ξενόγλωση

1. Βιβλία

- European Commission (2021), « Study to Support an Impact Assesment of Regulatory Requirements for Artificial Intelligence in Europe» Final Report (D5), <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/55538b70-a638-11eb-9585-01aa75ed71a1/language-en>
- Håkansta.,C., Lind, R., Strauss-Raats, P., Blüme, P. (2024), «Algorithmic Management: Experiences and Responses. Explorative Study of Companies and Trade Unions in the Swedish Warehousing, Retail and Transport Industries», Brussels: Foundation for European Progressive Studies
- Henning, K., Wolfgang, W., Johannes, H. (2013), «Securing the future of German manufacturing industry. Recommendations for implementing the strategic initiative INDUSTRIE 4.0», acatech - National Academy Of Science And Engineering, <https://www.din.de/resource/blob/76902/e8cac883f42bf28536e7e8165993f1fd/recommendations-for-implementing-industry-4-0-data.pdf>
- Millican, P., Clark, A. (eds) (1996), « Machines and Thought: The Legacy of Alan Turing», Volume I.

2. Αρθρογραφία

- Aizenberg, E., Dennis, M. J., & van den Hoven, J. (2025), «Examining the assumptions of AI hiring assessments and their impact on job seekers' autonomy over self-representation», AI & Society, 40, 919–927.

- Ajunwa, I., Freidler, S., Scheidegger, C., Venkatasubramanian S., «Hiring by algorithm: Predictions and Preventing Disparate Impact», <https://sorelle.friedler.net/papers/SSRN-id2746078.pdf>
- Alvaro, R., Teresa, B., Leandro, P. and Renato, L. (2022), «Gaining competitive advantage through artificial intelligence adoption», https://www.researchgate.net/publication/357874012_Gaining_competitive_advantage_through_artificial_intelligence_adoption
- Barocas, S. & Selbst A. D. (2016), «Big Data's Disparate Impact», <https://www.cs.yale.edu/homes/jf/BarocasSelbst.pdf>
- European Commission (2021), «Impact Assessment of the Regulation on Artificial intelligence», <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/impact-assessment-regulation-artificial-intelligence>
- «European approach to artificial intelligence», <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/european-approach-artificial-intelligence>
- Governatori, G., Bench-Capon, T., Verheij, B., Araszkievicz, M., Francesconi, E., Grabmair, M. (2022), «Thirty Years of Artificial Intelligence and Law: The First Decade», <https://www.ai.rug.nl/~verheij/publications/pdf/ail2022.pdf>
- International Association for Artificial Intelligence and Law (IAAIL), «AI and Law: A fruitful synergy», <http://www.iaail.org/?q=page/ai-law>
- Investopedia Team, James, M. & Munichiello, K. (2025), «Understanding the Gig Economy: Flexible Jobs Explained», <https://www.investopedia.com/terms/g/gig-economy.asp>
- Lane, M., Williams, M., & Broecke, S. (2023), The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 288, OECD Publishing.
- Organisation for Economic Co-operation and Development, The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers
- Mateescu, A., Nguyen, A. (2019), «Algorithmic Management in the Workplace», Data & Society, https://datasociety.net/wp-content/uploads/2019/02/DS_Algorithmic_Management_Explainer.pdf

- Nayak, S. K. (2025), «AI-Driven Employee Productivity Monitoring System: A Case Study in Remote Work Environments», International Journal of Research and Review in Applied Science Humanities and Technology,
https://www.researchgate.net/publication/394877963_AI-Driven_Employee_Productivity_Monitoring_System_A_Case_Study
- Ponce Del Castillo, A. & Taes, S. (2023), «Artificial Intelligence and Labor Law», Cambridge University Press, https://www.cambridge.org/core/services/aop-cambridge-core/content/view/75DF65CC7B004BDE3954F4477B8CB380/9781009367813c18_339-366.pdf/artificial_intelligence_and_labor_law.pdf
- Rosenthal-von der Pütten, A. M. & Sach, A. (2024), «Michael is better than Mehmet: exploring the perils of algorithmic biases and selective adherence to advice from automated decision support systems in hiring»,
<https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2024.1416504/full>

3. Δικαστικές αποφάσεις

- Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 27. Juli 2017, 2 AZR 681/16, ECLI:DE:BAG:2017:270717.U.2AZR681.16.0, abrufbar unter:
<https://www.bundesarbeitsgericht.de/wp-content/uploads/2021/01/2-AZR-681-16.pdf>
- ΔΕΕ, Lawrie-Blum (C-66/85)· ΔΕΕ, Danosa (C-232/09)· ΔΕΕ, Yodel (C-692/19)· βλ. και ΑΠ 1025/2017, ΑΠ 154/2020
- ΔΕΕ, Yodel (C-692/19)· ΔΕΕ, Elite Taxi/Uber (C-434/15)· ΔΕΕ, J.K. v TP S.A. (Bolt) (C-356/21)
- ΔΕΕ, Lawrie-Blum (C-66/85)· ΔΕΕ, Danosa (C-232/09)· ΔΕΕ, Yodel (C-692/19)· βλ. και ΑΠ 1025/2017, ΑΠ 154/2020
- C-692/19, Yodel Delivery Network Ltd
- ΕΔΔΑ, Bărbulescu v. Romania (2017)· ΔΕΕ, C-55/18 (CCOO v Deutsche Bank)· GDPR, άρθρα 5, 6 και 88