Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου

ΥΠΟΜΝΗΜΑ
ΕΝΩΠΙΟΝ ΤΗΣ ΒΟΥΛΗΣ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ

ΒΟΥΛΗ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ

Για τη συζήτηση και ψήφιση του Σχεδίου Νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης με τίτλο:
«Κανόνες στη χρήση της τεχνητής νοημοσύνης στην αγορά εργασίας – Προστασία εργαζομένων στις πλατφόρμες - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2024/2831 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23ης Οκτωβρίου 2024 – Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις - Λοιπές διατάξεις»

24 Νοεμβρίου 2026

Η Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΕΔΑ) είναι το ανεξάρτητο συμβουλευτικό όργανο της ελληνικής Πολιτείας και ο Εθνικός Θεσμός σε θέματα προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων. Έχει ιδρυθεί με το Ν 2667/1998 βάσει κανόνων των Ηνωμένων Εθνών (Αρχές των Παρισίων) όπως αυτός αντικαταστάθηκε με τον Ν 4780/2021.. Σε αυτήν μετέχουν πρόσωπα οριζόμενα από είκοσι φορείς (ανεξάρτητες Αρχές, συνδικαλιστικές οργανώσεις, δικηγορικοί σύλλογοι, οργανώσεις ανθρωπίνων δικαιωμάτων, ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα και ερευνητικά ιδρύματα).

Νεοφύτου Βάμβα 6, 106 74 Αθήνα
T: 210 72 33 221-2, W: www.nchr.gr, E: info@nchr.gr

Περιεχόμενα

Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου 1

1. Εισαγωγικές παρατηρήσεις 5

1.1 Εργασία και τεχνητή νοημοσύνη 7

1.2 Εισαγωγικές παρατηρήσεις για το υπό εξέταση Σχέδιο Νόμου 11

2. Συνοπτική παρουσίαση του Σχεδίου Νόμου 12

3. Διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό πλαίσιο 15

3.1 Ευρύτερο νομικό πλαίσιο της σχέσης μεταξύ τεχνητής νοημοσύνης και ανθρωπίνων δικαιωμάτων 15

3.2 Ειδικότερο πλαίσιο προστασίας δικαιωμάτων στον τομέα της εργασίας 16

3.2.1 Θεμελίωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2024/2831 στο Πρωτογενές Ενωσιακό Δίκαιο και την Κοινωνική Πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης 16

3.2.2 Πηγές του Παράγωγου Ενωσιακού Δικαίου στις οποίες παραπέμπει ρητά η Οδηγία (ΕΕ) 2024/2831 και εφαρμόζονται παράλληλα 17

3.2.3 Θεμελίωση προστατευτικών αρχών και κανόνων της Οδηγίας(ΕΕ) 2024/2831 στο διεθνές δίκαιο 22

4. Η αξιολόγηση των προωθούμενων διατάξεων του ΣχΝ υπό το φως των πέντε ρυθμιστικών πυλώνων προστασίας της Οδηγίας (ΕΕ) 2024/2831 25

4.1 Πυλώνας 1: Αρχή του Ορθού Νομικού Χαρακτηρισμού του Καθεστώτος Απασχόλησης και Καταπολέμησης της Ψευδούς Αυτοαπασχόλησης (άρθρα 1–6 Οδηγίας, Παράρτημα ΙΙΙ σημ. 4 AI Act, άρθρα 9, 12 & 24 παρ. 3 ΔΣΕ 193, ΔΣΕ 81) 26

4.2 Πυλώνας 2: Αρχή της Διαφάνειας, της Προστασίας Δεδομένων και της Ανθρώπινης Εποπτείας στην Αλγοριθμική Διαχείριση (άρθρα 7–12 Οδηγίας, άρθρα 5, 6, 10–12, 14, 19, 26–27 & 86 AI Act, άρθρα 1, 5, 6, 10, 13 & 15–17 ΔΣΕ 193) 33

4.3 Πυλώνας 3: Αρχή της Συλλογικής Εκπροσώπησης, της Διαβούλευσης και του Κοινωνικού Διαλόγου (άρθρα 13–15, 20 & 25 Οδηγίας, άρθρα 26 παρ. 7 & 27 AI Act, άρθρα 3 περ. α΄, 13 & 24 παρ. 1 ΔΣΕ 193) 38

4.4 Πυλώνας 4: Αρχή της Διαφάνειας, της Ιχνηλασιμότητας και της Διασυνοριακής Διοικητικής Συνεργασίας (Άρθρα 16–18 Οδηγίας, Κανονισμοί (ΕΕ) 2019/1149 [ELA] & 1024/2012 [IMI], Άρθρα 12, 19 & 71 AI Act, Άρθρα 8 & 20 ΔΣΕ 193) 41

4.5 Πυλώνας 5: Θεμελιώδης Οριζόντιος Πυλώνας — Εγγυήσεις Ορθής Εφαρμογής, Πρόσβαση σε Αποτελεσματική Έννομη Προστασία, Συντονισμένη Εποπτεία, Υποστηρικτικά Μέτρα και Αποτελεσματικές Κυρώσεις (άρθρα 5 παρ. 3, 6, 19, 21–24, 26–27 Οδηγίας, άρθρα 70, 74, 77, 85–86 & 99 AI Act, άρθρα 15, 17, 20 & 24 ΔΣΕ 193, ΔΣΕ 81) 44

4.6 Απαιτήσεις κανονιστικής πληρότητας των διατάξεων ενσωμάτωσης της Οδηγίας ΕΕ 2024/2831 και συνταγματικά όρια της νομοθετικής εξουσιοδότησης (Άρθρο 43 παρ. 2 Συντ. και Άρθρο 23 ΣχΝ) 53

4.7 Παρατηρήσεις για την ενσωμάτωση της Οδηγίας ως προς τις μεταβατικές διατάξεις ...54

5. Παρατηρήσεις ως προς το Μέρος Β΄ του Σχεδίου Νόμου (άρθρα 25–46) 54

5. 1. Διατάξεις Αρμοδιότητας Γενικής Γραμματείας Εργασιακών Σχέσεων (Άρθρα 27–30).55

5.2 Διατάξεις Αρμοδιότητας Γενικής Γραμματείας Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Άρθρα 31–35) 57

6. Καταληκτικές παρατηρήσεις 58

1. Εισαγωγικές παρατηρήσεις[1]

Η Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΕΔΑ), εθνικός θεσμός για τα δικαιώματα του ανθρώπου και ανεξάρτητο συμβουλευτικό όργανο της Πολιτείας σε θέματα προστασίας και προώθησης των δικαιωμάτων του ανθρώπου, είναι, σύμφωνα με τον ιδρυτικό της νόμο, το κατ' εξοχήν αρμόδιο όργανο για την παροχή γνωμοδοτήσεων επί προωθούμενων μεταρρυθμίσεων εθνικής νομοθεσίας που άπτονται ζητημάτων προστασίας ανθρωπίνων δικαιωμάτων ή/και με αντίκτυπο σε αυτά.

Η ΕΕΔΑ, ως Εθνικός Θεσμός Δικαιωμάτων του Ανθρώπου στην Ελλάδα, παρακολουθεί την κατάσταση των κοινωνικών και οικονομικών δικαιωμάτων συστηματικά[2]. Η ραγδαία ανάπτυξη της Τεχνητής Νοημοσύνης (ΤΝ) επιφέρει σημαντικές προκλήσεις και ευκαιρίες στον τομέα των δικαιωμάτων του ανθρώπου. Οι Εθνικοί Θεσμοί Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΘΑΔ) καλούνται να διαδραματίσουν κεντρικό ρόλο στην παρακολούθηση, διασφάλιση και ενίσχυση του σεβασμού των θεμελιωδών δικαιωμάτων στην εποχή της ΤΝ. Η ΕΕΔΑ δεν θα μπορούσε να μείνει πίσω στις εξελίξεις. Στο πλαίσιο της αποστολής της, παρακολουθεί την τεχνολογική εξέλιξη, την εξέλιξη της τεχνητής νοημοσύνης και τον ψηφιακό μετασχηματισμό και εφιστά την προσοχή των αρμόδιων κρατικών αρχών αναδεικνύοντας τις νέες προκλήσεις, τις επιπτώσεις τους στα ανθρώπινα δικαιώματα και τους ενδεχόμενους κινδύνους. Η Εθνική Επιτροπή ασχολείται συστηματικά με την προστασία των προσωπικών δεδομένων και της ιδιωτικότητας[3], καθώς και τα τελευταία χρόνια για την ενίσχυση της διασύνδεσης μεταξύ ΤΝ και ανθρωπίνων δικαιωμάτων και οι δράσεις και θέσεις της είναι δημοσιευμένες στην ιστοσελίδα της στο πεδίο «Τεχνητή Νοημοσύνη και Νέες Τεχνολογίες». Η ΕΕΔΑ δημοσίευσε την Έκθεση «Ανθρώπινα Δικαιώματα και Τεχνητή Νοημοσύνη»[4] τον Οκτώβριο 2026 με θεματικό διαχωρισμό και έμφαση στην τεχνητή νοημοσύνη στον τομέα της εργασίας.

Στο πλαίσιο του Κανονισμού (ΕΕ) 2024/1689 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 13ης Ιουνίου 2024 για τη θέσπιση εναρμονισμένων κανόνων σχετικά με την τεχνητή νοημοσύνη και την τροποποίηση των Κανονισμών (ΕΚ) αριθ. 300/2008, (ΕΕ) αριθ. 167/2013, (ΕΕ) αριθ. 168/2013, (ΕΕ) 2018/858, (ΕΕ) 2018/1139 και (ΕΕ) 2019/2144 και των Οδηγιών 2014/90/ΕΕ, (ΕΕ) 2016/797 και (ΕΕ) 2020/1828 (Κανονισμός για την Τεχνητή Νοημοσύνη), το Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης[5] τον Νοέμβριο του 2024 δημοσίευσε τον κατάλογο των εθνικών αρχών και φορέων που επιβάλλουν ή εποπτεύουν την τήρηση των ενωσιακών υποχρεώσεων για την προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων των πολιτών όταν χρησιμοποιούν συστήματα ΤΝ υψηλού κινδύνου. Μεταξύ των αρχών που

[1] Το παρόν κείμενο Παρατηρήσεων υιοθετήθηκε από την Ολομέλεια της ΕΕΔΑ στις 24 Νοεμβρίου 2026. Εισηγητές: Έλλη Βαρχαλαμά, Β΄ Αντιπρόεδρος της ΕΕΔΑ (Μέλος ορισθέν από τη ΓΣΕΕ) και Χρήστος Τσεβάς, ΔΝ, Ειδικός Επιστήμονας ΕΕΔΑ.

[2] ΕΕΔΑ, Πεδίο «Εργασία».

[3] Βλ. στην ιστοσελίδα της ΕΕΔΑ, Πεδίο «Προσωπικά δεδομένα», καθώς και σε άλλες εκθέσεις όπου συνδέονται η προστασία των προσωπικών δεδομένων με άλλα δικαιώματα.

[4] ΕΕΔΑ, Στη δημοσιότητα η Έκθεση της ΕΕΔΑ «Ανθρώπινα Δικαιώματα και Τεχνητή Νοημοσύνη», Οκτώβριος 2026.

[5] Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης, Οι Αρχές προστασίας των θεμελιωδών δικαιωμάτων σε σχέση με τη χρήση Τεχνητής Νοημοσύνης στην Ελλάδα, 12 Νοεμβρίου 2024.

περιλαμβάνονται στον κατάλογο είναι και η Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου. Οι υπόλοιπες αρχές, οι οποίες αποτελούν και μέλη της ΕΕΔΑ, είναι η Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, ο Συνήγορος του Πολίτη και η Αρχή Διασφάλισης του Απορρήτου των Επικοινωνιών.

Η ΕΕΔΑ εμφανίζεται και στην ιστοσελίδα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στον συγκεντρωτικό κατάλογο με όλες τις αρμόδιες αρχές με ειδικές αρμοδιότητες για την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων στο πλαίσιο της ΕΕ[6], όπως έχει ενημερωθεί η Ευρωπαϊκή Επιτροπή από το Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης και Τεχνητής Νοημοσύνης σύμφωνα με το δελτίο τύπου του Υπουργείο τον Νοέμβριο του 2024. Πρόσφατα η ΕΕΔΑ έλαβε μέρος στο 2ο forum τον Απρίλιο 2026 στην παρουσίαση του συστήματος διακυβέρνησης της ΤΝ στην Ελλάδα, το οποίο διοργανώθηκε από το Υπουργείο. Στο forum επιβεβαιώθηκε εκ νέου η συμμετοχή της ΕΕΔΑ μαζί με τις άλλες προαναφερόμενες αρχές στο σύστημα διακυβέρνησης ως αρχές του άρθρου 77 του Κανονισμού. Παρομοίως εμφανίζεται η ΕΕΔΑ και στο site της Ειδικής Γραμματείας στο πλαίσιο της ρύθμισης της ΤΝ και του οικοσυστήματος ΤΝ στην Ελλάδα. Η Εθνική Επιτροπή έχει προσεγγίσει το οικοσύστημα διακυβέρνησης της ΤΝ και έχει τονίσει τη σημασία του ρόλου της και των αρμοδιοτήτων της σε αυτό[7].

Λαμβάνοντας υπόψη ότι η εφαρμογή του ως άνω Κανονισμού βρίσκεται σε εξέλιξη, η ΕΕΔΑ παρακολουθεί τις εξελίξεις τόσο σε νομοθετικό επίπεδο όσο και στο πεδίο, αναγνωρίζοντας την ιδιαίτερη σημασία της προστασίας των δικαιωμάτων του ανθρώπου που σχετίζονται με τους ως άνω τομείς, μια διάσταση που αποτυπώνεται στη νομολογία διεθνών και εθνικών δικαστηρίων, στις αποφάσεις ανεξάρτητων αρχών και λοιπών δικαιοδοτικών οργάνων.

Στις 20.11.2026 κατατέθηκε προς συζήτηση και ψήφιση στη Βουλή το σχέδιο νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης με τίτλο: «*Κανόνες στη χρήση της τεχνητής νοημοσύνης στην αγορά εργασίας – Προστασία εργαζομένων στις πλατφόρμες - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2024/2831[8] του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23ης Οκτωβρίου 2024 – Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις - Λοιπές διατάξεις*».

Η ΕΕΔΑ καλωσορίζει το Σχέδιο Νόμου και την αναγκαία ενσωμάτωση της Οδηγίας που προσπαθεί να ρυθμίσει ζητήματα τεχνητής νοημοσύνης στον τομέα της εργασίας. Ωστόσο, η ΕΕΔΑ κρίνει ότι για να επιτευχθεί η συμμόρφωση των διατάξεων και με τον σκοπό και τις εγγυήσεις της Οδηγίας, με τον Κανονισμό της ΕΕ για την Τεχνητή Νοημοσύνη, καθώς και με όλο το κανονιστικό πλαίσιο, όπως αναλύεται παρακάτω, χρειάζεται να εμπλουτιστεί το νομοθέτημα με τις ως άνω αλλαγές και τροποποιήσεις που προτείνονται από την ΕΕΔΑ ώστε ο σκοπός και οι εγγυήσεις της Οδηγίας να

---

[6] European Commission, Fundamental rights protection authorities with special powers under the AI Act (πρόσβαση 29 Ιουνίου 2026).

[7] Βλ. κεφάλαιο 5 σε ΕΕΔΑ, Έκθεση «Ανθρώπινα Δικαιώματα και Τεχνητή Νοημοσύνη», Οκτώβριος 2026.

[8] Οδηγία (ΕΕ) 2024/2831 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23ης Οκτωβρίου 2024 σχετικά με τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας στην εργασία σε πλατφόρμες. Επίσημη Σύνοψη Ενωσιακής Νομοθεσίας για την Οδηγία (ΕΕ) 2024/2831. Επίσημη Ανακοίνωση Ευρωπαϊκής Επιτροπής (DG EMPL – Πολιτική Συμφωνία & Πυλώνες Οδηγίας). Βλ. Aislinn Kelly-Lyth και Jeremias Adams-Prassl, "The EU's Proposed Platform Work Directive" σε *Verfassungsblog*, 14 December 2021. ETUCLEX, Fair Platforms project thematic reports, 20 Novembre 2026.

εκπληρώνονται με βάση τους πυλώνες προστασίας. Ελλείψει των αναγκαίων προσαρμογών, ενδέχεται να ανακύψουν ουσιώδη κενά προστασίας και κίνδυνοι για την αποτελεσματική άσκηση των θεμελιωδών δικαιωμάτων κατά την πρακτική εφαρμογή του προτεινόμενου πλαισίου. Το εν λόγω νομοθέτημα είναι ευκαιρία διαμόρφωσης ενός αρχικού αποτελεσματικού οικοσυστήματος διακυβέρνησης της ΤΝ στον τομέα της εργασίας και χρειάζεται να «απαντήσει» ως προς τον τρόπο κάλυψης των εγγυήσεων των πυλώνων προστασίας.

Η ΕΕΔΑ, παρότι δεν κλήθηκε να καταθέσει τις απόψεις της, σε κανένα στάδιο της νομοθετικής διαδικασίας, σε αντίθεση με τον σκοπό που επιτελεί βάσει του καταστατικού της νόμου[9] και των σχετικών συστάσεων διεθνών οργανισμών, όπως του Συμβουλίου της Ευρώπης[10], θα ήθελε να αναφερθεί επιγραμματικά στα κάτωθι ως εισαγωγικές παρατηρήσεις.

1.1 Εργασία και τεχνητή νοημοσύνη

Η εργασία είναι θεμελιώδες κοινωνικό δικαίωμα. Η τεχνητή νοημοσύνη έχει εισχωρήσει αδιαμφισβήτητα στο πεδίο της εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις και θα διαμορφώσει ένα διαφορετικό πλαίσιο προκλήσεων και προοπτικών γενικά αλλά και ειδικά για τα ανθρώπινα δικαιώματα[11]. Είναι πιθανό να αλλάξει τον σχεδιασμό και το περιεχόμενο θέσεων εργασίας, τον τρόπο αλληλεπίδρασης μεταξύ των εργαζομένων και τον τρόπο παρακολούθησης της αποδοτικότητας τους, ενώ μπορεί να διευκολύνει την ανάπτυξη ικανοτήτων, να οδηγήσει σε αυξημένη αποδοτικότητα και σε ποιοτική αναβάθμιση της εργασίας.

Σύμφωνα με τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας[12], εμφανίζονται δύο τύποι εφαρμογής της τεχνολογίας αυτής. Ο πρώτος αφορά την αυτοματοποίηση εργασιών που εκτελούν οι εργαζόμενοι και ο δεύτερος τη χρήση αναλυτικών στοιχείων και αλγορίθμων που βασίζονται στην ΤΝ για την αυτοματοποίηση διοικητικών λειτουργιών ή αυτό που συνήθως αναφέρεται ως «αλγοριθμική διαχείριση». Καθώς η ΤΝ μετασχηματίζει τα επαγγέλματα, ένα εργατικό δυναμικό εξοπλισμένο με τις απαραίτητες δεξιότητες στη μηχανική μάθηση, την επιστήμη δεδομένων και την ηθική της ΤΝ είναι ζωτικής σημασίας για την αξιοποίηση των δυνατοτήτων της.

Οι παρακάτω αναφερόμενες προκλήσεις μπορούν να καταλήξουν σε ενδεχόμενες παραβιάσεις δικαιωμάτων του Διεθνούς Συμφώνου για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα και του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη, μεταξύ άλλων κειμένων, ειδικά στα παρακάτω άρθρα: δικαίωμα στην εργασία (άρθρο 6 ΔΣΟΚΠΔ, άρθρο 1 ΕΚΧ), δίκαιες

[9] Βλ. άρθρο 12 παρ. β' του ν. 4780/2021.
[10] Σύσταση CM/Rec(2021)1 της Επιτροπής Υπουργών προς τα κράτη μέλη για την ανάπτυξη και ενίσχυση αποτελεσματικών, πλουραλιστικών και ανεξάρτητων εθνικών θεσμών ανθρωπίνων δικαιωμάτων, 31 Μαρτίου 2021 (Παράρτημα ΙΙ, παρ. 8).
[11] Μεταξύ άλλων ΕΕΔΑ, Κείμενο παρατηρήσεων της ΕΕΔΑ επί του ΣχΝ του Υπουργείου Εργασίας «Δίκαιη Εργασία για Όλους», Οκτώβριος 2025, σελ. 32 επ., 40 και GNCHR, Comments by the GNCHR to the European Committee of Social Rights on the 7th National Report on the implementation of the European Social Charter Articles 2, 3, 4, 5, 6, and 20, June 2026, p. 31.
[12] ILO, Artificial Intelligence.

και ευνοϊκές συνθήκες εργασίας (άρθρο 7 ΔΣΟΚΠΔ, άρθρα 2–4 ΕΚΧ), συνδικαλιστική ελευθερία και συλλογική διαπραγμάτευση (άρθρο 8 ΔΣΟΚΠΔ, άρθρα 5–6 ΕΚΧ), κοινωνική ασφάλιση και κοινωνική προστασία (άρθρο 9 ΔΣΟΚΠΔ, άρθρα 12–14 ΕΚΧ), προστασία της υγείας (άρθρο 12 ΔΣΟΚΠΔ, άρθρο 11 ΕΚΧ), δικαίωμα στην εκπαίδευση (άρθρα 13–14 ΔΣΟΚΠΔ, άρθρα 9–10, 15 και 17 ΕΚΧ), προστασία της οικογένειας, των παιδιών και των νέων (άρθρο 10 ΔΣΟΚΠΔ, άρθρα 16–17 ΕΚΧ), προστασία των ηλικιωμένων (άρθρο 23 ΕΚΧ), προστασία των ατόμων με αναπηρία (άρθρο 15 ΕΚΧ), προστασία από τις διακρίσεις και ίσες ευκαιρίες στην εργασία (άρθρα 20 και 26 ΕΚΧ), προστασία από τη φτώχεια και τον κοινωνικό αποκλεισμό (άρθρο 30 ΕΚΧ), συμμετοχή στην πολιτιστική ζωή (άρθρο 15 ΔΣΟΚΠΔ).

Ένα από τα βασικά ζητήματα που προκύπτουν σύμφωνα με τον ΟΗΕ και τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας[13] είναι οι ανισότητες στην πρόσβαση σε ψηφιακές υποδομές, προηγμένη τεχνολογία, ποιοτική εκπαίδευση και κατάρτιση, οι οποίες επιδεινώνουν τις υπάρχουσες ανισότητες, ιδίως καθώς η παγκόσμια οικονομία στρέφεται προς την παραγωγή και την καινοτομία που βασίζεται στην ΤΝ. Οι λιγότερο ανεπτυγμένες χώρες κινδυνεύουν να μείνουν πίσω, επιδεινώνοντας το οικονομικό και κοινωνικό χάσμα. Η σχετική Έκθεση για το Ψηφιακό Χάσμα τονίζει τη σημασία των στοχευμένων και συντονισμένων προσπαθειών για τη γεφύρωση αυτού του ψηφιακού χάσματος, ώστε να διασφαλιστεί η δυνατότητα της ΤΝ να προωθήσει τη βιώσιμη ανάπτυξη και να μειώσει τη φτώχεια. Υπογραμμίζει τον ρόλο του χώρου εργασίας στην υιοθέτηση της ΤΝ, όπου μπορούν να επιτευχθούν κέρδη παραγωγικότητας και βελτιωμένες συνθήκες εργασίας με τις κατάλληλες συνθήκες, συμπεριλαμβανομένων των ψηφιακών υποδομών, των δεξιοτήτων και μιας κουλτούρας κοινωνικού διαλόγου. Η ΕΕΔΑ τονίζει ότι οι συνέπειες των παραπάνω θα γίνουν αντιληπτές σε συγκεκριμένες ομάδες, όπως οι νέοι εργαζόμενοι, τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας και οι γυναίκες, καθώς και ευάλωτες ομάδες, όπως οι πρόσφυγες και μετανάστες λαμβάνοντας υπόψη και ζητήματα τα οποία έχει υπογραμμίσει στο πλαίσιο προστασίας των κοινωνικών δικαιωμάτων στο πλαίσιο της ψηφιοποίησης και της τεχνητής νοημοσύνης[14]. Η ΕΕΔΑ έχει παρατηρήσει ότι η χρήση ψηφιακών εργαλείων νέων τεχνολογιών, καθώς και αυτών που βασίζονται στην ΤΝ,[15] χρειάζεται να διευκολύνουν τη βελτιωμένη ανταλλαγή πληροφοριών με εργαζόμενους, εργοδότες, άλλες (συν)αρμόδιες δημόσιες υπηρεσίες και το κοινό αυτοματοποιώντας τη δημιουργία αναφορών,[16] αντιμετωπίζοντας παράλληλα σημαντικές προκλήσεις, όπως αποτελούν τα ζητήματα διαφάνειας, πρόσβασης και λογοδοσίας.

[13] UN/Office of the Secretary-General's Envoy on Technology – ILO, Mind the AI Divide – Shaping a Global Perspective on the Future of Work, 2024, σελ. 6, 13 επ.

[14] Μεταξύ άλλων ΕΕΔΑ, Κείμενο παρατηρήσεων της ΕΕΔΑ επί του ΣχΝ του Υπουργείου Εργασίας «Δίκαιη Εργασία για Όλους», Οκτώβριος 2025, σελ. 32 επ., 40 και GNCHR, Comments by the GNCHR to the European Committee of Social Rights on the 7th National Report on the implementation of the European Social Charter Articles 2, 3, 4, 5, 6, and 20, June 2026, p. 31.

[15] ILO, AI provides innovative ways to improve compliance with labour laws, 3 February 2025 και ILO, Strengthening labour inspection systems for increased compliance with labour law through development cooperation, σελ. 6.

[16] ILO, Transformative Technology for Decent Work (TT4DW),

Συνεπώς, η ΤΝ αναμένεται να έχει σημαντικό αντίκτυπο στον εργασιακό χώρο[17]. Σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ[18], οι εργαζόμενοι ενδέχεται να χρειαστεί να αναβαθμίσουν τις δεξιότητές τους, προκειμένου να προσαρμοστούν στην αναδιοργάνωση των καθηκόντων και στην εμφάνιση νέων καθηκόντων, για να αντιμετωπίσουν πιθανή απώλεια θέσεων εργασίας και να διαχειριστούν τις μεταβάσεις σε νέες θέσεις εργασίας. Η ομαλότητα της μετάβασης στην ΤΝ και η έκταση του αντίκτυπου στους εργαζόμενους θα εξαρτηθούν, επίσης, από τα κίνητρα σε επίπεδο επιχείρησης για τη διατήρηση και την επανεκπαίδευση του προσωπικού και από θεσμικούς παράγοντες, όπως η γενική υποδομή για την κατάρτιση και την αναζήτηση εργασίας που είναι διαθέσιμη στη χώρα, η άμεση κρατική χρηματοδότηση, τα φορολογικά κίνητρα και τα συστήματα κοινωνικών παροχών[19]. Το εν λόγω πλαίσιο και οικοσύστημα συνδέεται άμεσα και με τους στόχους καινοτομίας και επιχειρηματικότητας[20] και τον τρόπο σεβασμού των δικαιωμάτων που απορρέουν από τις εργασιακές σχέσεις και ευρύτερα των κοινωνικών και οικονομικών δικαιωμάτων στη βάση, μεταξύ άλλων, των κειμένων προστασίας του ΟΗΕ, του Συμβουλίου της Ευρώπης και συμβάσεων της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας.

Εξάλλου, σύμφωνα με το ως άνω Σχέδιο για τη Μετάβαση της Ελλάδας στην Εποχή της Τεχνητής Νοημοσύνης της Συμβουλευτικής Επιτροπής Υψηλού Επιπέδου για την Τεχνητή Νοημοσύνη υπό τον συντονισμό της Ειδικής Γραμματείας Μακροπρόθεσμού Σχεδιασμού της Προεδρίας της Κυβέρνησης[21], στον χώρο εργασίας, η ΤΝ δεν πρέπει να θεωρείται μέσο αντικατάστασης των ανθρώπων, αλλά να αντιμετωπίζεται ως μια τεχνολογία που μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να ενισχύσει τις ικανότητές τους, ανοίγοντας νέες οδούς για τη συνεργασία ΤΝ και ανθρώπου. Η πρόταση της εν λόγω Επιτροπής προβλέπει την ενίσχυση της εργατικής νομοθεσίας για την προστασία της εργασίας από τη νέα πραγματικότητα που εισάγει η ΤΝ και διασφάλιση της έγκαιρης εναρμόνισης της Ελλάδας με τις διατάξεις του Κανονισμού για την ΤΝ της ΕΕ που σχετίζονται με τη χρήση της ΤΝ στον χώρο εργασίας. Η ΕΕΔΑ υπογραμμίζει την πρόταση της εν λόγω Επιτροπής σύμφωνα με την οποία, όπου η Ελλάδα έχει ρυθμιστική διακριτική ευχέρεια, απαιτείται να αναπτυχθεί νομοθεσία η οποία να προστατεύει τα δικαιώματα των εργαζομένων και να περιγράφει ένα σαφές ρυθμιστικό περιβάλλον για την ανάπτυξη και την εφαρμογή της ΤΝ.

---

[17] Συμβουλευτική Επιτροπή Υψηλού Επιπέδου για την Τεχνητή Νοημοσύνη, Σχέδιο για τη Μετάβαση της Ελλάδας στην Εποχή της Τεχνητής Νοημοσύνης, Νοέμβριος 2024, σελ. 66 επ. με αναφορά στα στοιχεία μελέτης της Goldman Sachs: Goldman Sachs, Global Macro Research, Generative AI: Hype, or Truly Transformative?, Top of Mind, Issue 120, 5 July 2023.

[18] OECD, The impact of Artificial Intelligence on the labour market, 25 January 2021.

[19] Εκτός από την μελέτη του ΟΟΣΑ για όσα αναφέρονται βλ. και Θάνος, Ι. & Καπουτσής, Η., Το Μέλλον της Εργασίας & των Δεξιοτήτων στην Ελλάδα 2024-2030, 2024 (με την υποστήριξη της Ειδικής Γραμματείας Μακροπρόθεσμου Σχεδιασμού) σχετικά με τις προτάσεις πολιτικής: εκπαίδευση και κατάρτιση δεξιοτήτων, επενδύσεις σε υποδομές ΤΝ (δημιουργία εθνικής στρατηγικής για την ανάπτυξη υποδομών ΤΝ, με έμφαση στην υποστήριξη των μικρομεσαίων επιχειρήσεων) και αντιμετώπιση του δημογραφικού προβλήματος.

[20] Συμβουλευτική Επιτροπή Υψηλού Επιπέδου για την Τεχνητή Νοημοσύνη, Σχέδιο για τη Μετάβαση της Ελλάδας στην Εποχή της Τεχνητής Νοημοσύνης, Νοέμβριος 2024, σελ. 36 επ.

[21] Ο.π. σελ. 81-85.

Σύμφωνα με τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας[22], οι τεχνολογικές εξελίξεις μπορούν επίσης να οδηγήσουν σε εντατικοποίηση της εργασίας, εργασιακή ανασφάλεια και τεχνολογικό άγχος, καθώς οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν αυξανόμενη πίεση να προσαρμοστούν σε ταχέως εξελισσόμενα εργαλεία και διαδικασίες. Η παρεμβατική επιτήρηση και η συνεχής παρακολούθηση ενδέχεται να παραβιάζουν την ιδιωτικότητα και να μειώνουν την αυτονομία της εργασίας, ενώ η λήψη αποφάσεων που βασίζεται στην ΤΝ διακινδυνεύει τον κατακερματισμό των εργασιών, την απώλεια ικανοποίησης από την εργασία και την προκατάληψη, ενδεχομένως περιθωριοποιώντας ορισμένες ομάδες και επιδεινώνοντας τις ανισότητες στον χώρο εργασίας.

Η ΕΕΔΑ υπογραμμίζει τον κίνδυνο μεροληψίας και διακρίσεων στο πλαίσιο της εργασίας, ιδιαίτερα κατά τη διαδικασία επιλογής προσωπικού. Σύμφωνα με τον Οργανισμό της ΕΕ για τα Θεμελιώδη Δικαιώματα[23], εκτός από την αρχή της μη διάκρισης, η χρήση συστημάτων ΤΝ μπορεί να επηρεάσει και άλλα δικαιώματα που κατοχυρώνονται στον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπως η ελευθερία σκέψης, συνείδησης και θρησκείας (άρθρο 10), η ελευθερία επιλογής επαγγέλματος και το δικαίωμα στην εργασία (άρθρο 15), τα δικαιώματα των ηλικιωμένων (άρθρο 25), το δικαίωμα των εργαζομένων στην ενημέρωση και διαβούλευση (άρθρο 27), το δικαίωμα συλλογικών διαπραγματεύσεων και συλλογικής δράσης (άρθρο 28), καθώς και το δικαίωμα πρόσβασης σε υπηρεσίες εύρεσης εργασίας (άρθρο 29). Παράλληλα, ιδιαίτερη σημασία έχουν το δικαίωμα στην ιδιωτική ζωή (άρθρο 7), η προστασία των προσωπικών δεδομένων (άρθρο 8), η απαγόρευση των διακρίσεων (άρθρο 21), η ισότητα ανδρών και γυναικών (άρθρο 23), η ένταξη των ατόμων με αναπηρία (άρθρο 26) και το δικαίωμα πραγματικής προσφυγής και αποτελεσματικής δικαστικής προστασίας (άρθρο 47). Τα δικαιώματα αυτά πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά τη διενέργεια Εκτίμησης Επιπτώσεων στα Θεμελιώδη Δικαιώματα (FRIA) για συστήματα ΤΝ υψηλού κινδύνου που χρησιμοποιούνται στην απασχόληση, όπως μηχανές αναζήτησης και κατάταξης υποψηφίων, συστήματα υποστήριξης αποφάσεων πρόσληψης που αξιολογούν γνωστικές, κοινωνικές και συναισθηματικές δεξιότητες, καθώς και εφαρμογές που προτείνουν θέσεις εργασίας με βάση το προφίλ και τις προτιμήσεις των υποψηφίων.

Σύμφωνα με τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας[24], η ΤΝ και τα ψηφιακά εργαλεία προσφέρουν στις επιχειρήσεις σημαντικές δυνατότητες για τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία, συμβάλλοντας στη μείωση των επαγγελματικών κινδύνων, των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών, ενώ παράλληλα ενισχύουν την παραγωγικότητα και την αποδοτικότητα. Μέσα από την απομάκρυνση των εργαζομένων από επικίνδυνα περιβάλλοντα, την αυτοματοποίηση επαναλαμβανόμενων ή απαιτητικών εργασιών και την καλύτερη οργάνωση της εργασίας, οι ψηφιακές τεχνολογίες περιορίζουν τόσο τη σωματική όσο και την ψυχική επιβάρυνση, ενώ τα συστήματα που βασίζονται στην ΤΝ μπορούν να εντοπίζουν κινδύνους, να παρακολουθούν τις συνθήκες εργασίας και να προβλέπουν πιθανές βλάβες του εξοπλισμού. Παράλληλα, μπορούν να υποστηρίξουν τη συνεχή

[22] ILO, Global Report – Revolutionalizing health and safety: The role of AI and digitalization at work, 2025, σελ. 5. Βλ. και United Nations, Artificial Intelligence, Global Issues – AI and workers.
[23] FRA, Assessing High-Risk Artificial Intelligence: Fundamental Rights Risks, 2025, σελ. 41-42.
[24] ILO, Global Report – Revolutionalizing health and safety: The role of AI and digitalization at work, 2025, σελ. 5.

αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων ώστε να ανταποκρίνονται στις νέες απαιτήσεις της εργασίας. Η ΤΝ έχει τη δυνατότητα να επεξεργάζεται μεγάλους όγκους δεδομένων σε σύντομο χρόνο, εξάγοντας συμπεράσματα και παρέχοντας πολύτιμες πληροφορίες που υποστηρίζουν τη λήψη τεκμηριωμένων αποφάσεων. Ένα από τα πλεονεκτήματα της είναι η αυτοματοποίηση επαναλαμβανόμενων εργασιών, η οποία αυξάνει την επιχειρησιακή αποδοτικότητα και επιτρέπει στους εργαζομένους να επικεντρωθούν σε πιο σύνθετες δραστηριότητες.

Η ΕΕΔΑ τονίζει ότι χρειάζεται να θεσπιστεί υποχρέωση ενημέρωσης των εργαζομένων και των υποψηφίων όταν χρησιμοποιούνται συστήματα ΤΝ στη λήψη αποφάσεων που επηρεάζουν την απασχόλησή τους, να διασφαλίζεται η πρόσβαση σε ουσιαστική πληροφόρηση σχετικά με τον ρόλο της ΤΝ στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, να δημιουργηθεί δημόσια προσβάσιμο μητρώο φορέων και οργανισμών που χρησιμοποιούν συστήματα ΤΝ σε εργασιακά περιβάλλοντα, συμπεριλαμβάνοντας τον σκοπό χρήσης και τα βασικά μέτρα προστασίας δικαιωμάτων[25], να κατοχυρωθεί αποτελεσματικό δικαίωμα υποβολής ένστασης κατά αποφάσεων που υποστηρίζονται ή λαμβάνονται με τη χρήση ΤΝ, οι εργαζόμενοι να μπορούν να ζητούν επανεξέταση από φυσικό πρόσωπο και επαρκή αιτιολόγηση της απόφασης, να υπάρχει ουσιαστική ανθρώπινη εποπτεία σε κάθε χρήση συστήματος ΤΝ σε προσλήψεις, αξιολόγηση προσωπικού, προαγωγή, κατανομή καθηκόντων και πειθαρχικές διαδικασίες, να πραγματοποιείται αξιολόγηση επιπτώσεων στα θεμελιώδη δικαιώματα πριν από την ανάπτυξη ή χρήση συστημάτων ΤΝ, να αναπτυχθούν προγράμματα εκπαίδευσης για εργαζομένους, εργοδότες και δημόσιες αρχές σχετικά με τις δυνατότητες, τους περιορισμούς και τους κινδύνους της ΤΝ, να κυρωθούν και να εφαρμοστούν διεθνή πρότυπα και σχετικές συμβάσεις για την ΤΝ και τον τομέα της εργασίας με στόχο την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

1.2 Εισαγωγικές παρατηρήσεις για το υπό εξέταση Σχέδιο Νόμου

Η επικείμενη ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2024/2831 στην ελληνική έννομη τάξη, ενόψει της εκπνοής της προθεσμίας μεταφοράς την 2α Δεκεμβρίου 2026, δεν συνιστά απλώς μια τυπική υποχρέωση κανονιστικής συμμόρφωσης της χώρας προς το παράγωγο ενωσιακό δίκαιο. Μετά την πρόσφατη θέση σε ισχύ του **Ν. 5321/2026 (ΦΕΚ Α΄ 114)** για την εφαρμογή του Κανονισμού (ΕΕ) 2024/1689 για την Τεχνητή Νοημοσύνη (AI Act), η παρούσα νομοθετική πρωτοβουλία αποτελεί κομβικό θεσμικό ορόσημο για τη διαμόρφωση μιας συνεκτικής, ανθρωποκεντρικής και δημοκρατικής **κανονιστικής κουλτούρας στο πεδίο της Τεχνητής Νοημοσύνης και της αλγοριθμικής διαχείρισης της εργασίας**. Η εισαγωγή νέων και σύνθετων κανόνων δικαίου στην εθνική εργατική νομοθεσία, όπως είναι κατ' εξοχήν η ρύθμιση των αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων και της

[25] Βλ. ενδεικτική αναφορά σε Republic of Croatia – Ombudswoman, Discussion on Algorithmic Discrimination in the Labour Market, 20 May 2026 και Discussion on the Impact of Digital Algorithms on Work and the Protection of Workers' Rights, 20 January 2026.

αλγοριθμικής διοίκησης[26], συνεπάγεται αυξημένη ευθύνη της Πολιτείας να διαμορφώσει ένα συνεκτικό περιβάλλον **ασφάλειας δικαίου**, με σαφείς ως προς τα όρια των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων ρυθμίσεις, το οποίο θα λειτουργεί ως ουσιαστικό αντίβαρο στην ψηφιακή εξατομίκευση της εργασίας, την αλγοριθμική αδιαφάνεια και την ψευδή αυτοαπασχόληση.

Η ΕΕΔΑ καταθέτει τις παρούσες παρατηρήσεις και συγκεκριμένες τροποποιητικές προτάσεις επί των διατάξεων του ΣχΝ, ώστε να διασφαλιστεί η πλήρης εναρμόνιση με το ενωσιακό και διεθνές προστατευτικό κεκτημένο. Η νομική και θεσμική τεκμηρίωση των κάτωθι παρατηρήσεων και τροποποιητικών προτάσεων στηρίζεται στη συστηματική ερμηνεία των πέντε θεμελιωδών ρυθμιστικών πυλώνων και αρχών της Οδηγίας (ΕΕ) 2024/2831, όπως αυτοί συγκροτούνται και συγκαθορίζονται από το ευρύτερο πρωτογενές, παράγωγο ενωσιακό και διεθνές κανονιστικό περιβάλλον.

Ακολουθούν τα κεφάλαια των εν λόγω παρατηρήσεων της ΕΕΔΑ. Η σκοπιμότητα του παρακάτω διαχωρισμού αφορά την επιδίωξη της ΕΕΔΑ να τοποθετήσει την ενσωμάτωση της Οδηγίας, το συγκεκριμένο ΣχΝ και τον σχολιασμό της στις σχετικές διατάξεις στο ευρύτερο πλαίσιο προστασίας, το οποίο προέρχεται από το διεθνές και ευρωπαϊκό δίκαιο, καθώς και να εστιάσει θεματικά στα αντικείμενα του ΣχΝ, τα οποία αναδεικνύουν τη διαπίστωση ότι οφείλουμε να δούμε την εν λόγω πρωτοβουλία μέσα από τις αρχές, τις εγγυήσεις και τα δικαιώματα που συνδέονται, επηρεάζονται και στα οποία χρειάζεται το εθνικό σύστημα να βασίζεται και να συμμορφώνεται, όπως η διαφάνεια, η ανθρώπινη εποπτεία, η προστασία των προσωπικών δεδομένων. Η ταχεία ανάπτυξη των συστημάτων Τεχνητής Νοημοσύνης δημιουργεί σημαντικές ευκαιρίες για την οικονομία, τη δημόσια διοίκηση και την κοινωνία, αλλά παράλληλα αναδεικνύει προκλήσεις που σχετίζονται με την προστασία των προσωπικών δεδομένων, την αποφυγή διακρίσεων, την ασφάλεια, τη διαφάνεια των αλγοριθμικών αποφάσεων και την αποτελεσματική εποπτεία των εφαρμογών τους[27]. **Η ΕΕΔΑ κατανοεί τους σκοπούς του Σχεδίου Νόμου, καλωσορίζει την προσπάθεια πραγματοποίησής τους αλλά κρίνει ότι πρέπει να ληφθούν υπόψη οι ακόλουθες εγγυήσεις για τη λειτουργία του συστήματος**.

2. Συνοπτική παρουσίαση του Σχεδίου Νόμου

Το Σχ/Ν «Κανόνες στη χρήση της τεχνητής νοημοσύνης στην αγορά εργασίας – Προστασία εργαζομένων στις πλατφόρμες – Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2024/2831 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23ης Οκτωβρίου 2024 και λοιπές διατάξεις» περιλαμβάνει:

---

[26] Βλ. Βασιλική Σπ. Δούκα, «Αλγοριθμική διοίκηση: Η άσκηση των εργοδοτικών εξουσιών με την χρήση αλγορίθμων στις παραδοσιακές επιχειρήσεις» σε *Ελληνική Επιθεώρηση Ευρωπαϊκού Δικαίου - ΕΕΕυρΔ*, τχ. 2/2023 και Δημήτριος Γούλας, «Οι πρόσφατες νομοθετικές μεταρρυθμίσεις του δικαίου καταγγελίας της σύμβασης εργασίας στην Ελλάδα» σε *ΕΕργΔ*, Μάρτιος 2026.

[27] ΕΕΔΑ, Η ΕΕΔΑ στις Επιτροπές της Βουλής για το ΣχΝ του Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης για την ψηφιακή ενίσχυση της οδικής ασφάλειας, 28 Νοεμβρίου 2025.

Το Μέρος Α' (άρθρα 1-24) με ρυθμίσεις για την ενσωμάτωση της Ευρωπαϊκής Οδηγίας 2024/2831. Εισάγεται μαχητό τεκμήριο εξαρτημένης εργασίας για τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε ψηφιακές πλατφόρμες, ανεξαρτήτως του συμβατικού χαρακτηρισμού της σχέσης. Ειδικότερα (άρθρο 6), όταν από το σύνολο των πραγματικών περιστατικών που διαπιστώνονται υποδηλώνεται άσκηση διεύθυνσης και ελέγχου εκ μέρους της πλατφόρμας, ενεργοποιείται μαχητό τεκμήριο ύπαρξης σχέσης εξαρτημένης εργασίας και το βάρος απόδειξης της μη ύπαρξης εξαρτημένης εργασίας μετατίθεται στην ψηφιακή πλατφόρμα. Η διάταξη συνοδεύει τη διαπίστωση αυτή από περιοριστικό κατάλογο έξι (6) κριτηρίων (αδυναμία απόρριψης έργων, περιορισμοί στην παροχή υπηρεσιών σε τρίτους, απαγόρευση χρήσης υποκατάστατων, επιβολή πειθαρχικών κυρώσεων, καθορισμός ανώτατου ή ελάχιστου αριθμού εργασιών ή ανταλλάγματος), ενώ περιορίζει την ισχύ του τεκμηρίου αποκλειστικά στις δικαστικές διαδικασίες, εξαιρώντας ρητά τις διοικητικές, κοινωνικοασφαλιστικές και φορολογικές διαδικασίες.

Εισάγονται κανόνες για την αλγοριθμική διαχείριση και τη λειτουργία των αυτοματοποιημένων συστημάτων που χρησιμοποιούν οι πλατφόρμες για την οργάνωση της εργασίας. Συγκεκριμένα με το Σχ/Ν απαιτείται ανθρώπινος έλεγχος και έγκριση για σημαντικές αποφάσεις, όπως η απόλυση, η αναστολή ή οριστική απενεργοποίηση του λογαριασμού του προσώπου που εκτελεί εργασία, καθώς και ο καθορισμός των αμοιβών του[28]. Επίσης, τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία αποκτούν το δικαίωμα να ζητούν γραπτές εξηγήσεις για τον τρόπο λειτουργίας των αλγορίθμων που επηρεάζουν την καθημερινότητά τους και να προσβάλλουν τις αυτοματοποιημένες αποφάσεις (άρθρα 11 και 12).

Δίνεται ιδιαίτερο βάρος (άρθρο 8) στην προστασία των προσωπικών δεδομένων των απασχολουμένων. Συγκεκριμένα απαγορεύεται η συλλογή και επεξεργασία συγκεκριμένων κατηγοριών προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων (όπως η συναισθηματική ή ψυχολογική κατάσταση, οι ιδιωτικές συνομιλίες, προσωπικά δεδομένα εκτός του χρόνου εργασίας, η άσκηση συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, καθώς και η βιομετρική ταυτοποίηση) ήδη από το στάδιο της επιλογής ή πρόσληψης, ενώ προβλέπεται η διενέργεια εκτίμησης αντικτύπου σχετικά με την προστασία δεδομένων (DPIA – άρθρο 9).

Επίσης, θεσμοθετούνται υποχρεώσεις διαφάνειας (άρθρα 10, 14, 16 και 18) και συγκεκριμένα οι πλατφόρμες οφείλουν να ενημερώνουν τους απασχολουμένους για τα συστήματα που χρησιμοποιούν, τις κατηγορίες δεδομένων που επεξεργάζονται και τις βασικές παραμέτρους που επηρεάζουν άμεσα τις αυτοματοποιημένες αποφάσεις, με κατοχύρωση και του δικαιώματος φορητότητας του προφίλ και των αξιολογήσεών τους. Παράλληλα, προβλέπονται διαδικασίες ενημέρωσης και διαβούλευσης των εκπροσώπων των εργαζομένων για την εισαγωγή ή την ουσιώδη τροποποίηση αυτοματοποιημένων συστημάτων, καθώς και υποχρέωση παροχής ιδιωτικών και ασφαλών ψηφιακών διαύλων επικοινωνίας (άρθρο 18) και προώθησης των συλλογικών διαπραγματεύσεων (άρθρο 21).

Προβλέπεται ανθρώπινη εποπτεία των αυτοματοποιημένων συστημάτων (άρθρο 11) από κατάλληλα εκπαιδευμένα φυσικά πρόσωπα με πραγματική δυνατότητα παρέμβασης στις

[28] Agnieszka Piasna, Jan Drahokoupil and Wouter Zwysen, ETUI Internet and Platform Work Survey.

αποφάσεις τους. Διακριτά, ρυθμίζεται η ευθύνη της ψηφιακής πλατφόρμας και του διαμεσολαβητή (άρθρο 5).

Ακολούθως, δίνεται έμφαση στο πλαίσιο προστασίας της υγείας και ασφάλειας όσων εργάζονται μέσω ψηφιακών πλατφορμών (άρθρο 13). Λόγω των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών της σχέσης μεταξύ προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα και συνεργατικής ψηφιακής πλατφόρμας, επιτρέπεται να συμφωνείται, αντί για την παροχή προστατευτικού κράνους, να αποδίδεται η αξία του με προσαύξηση συγκεκριμένου ποσού επί συγκεκριμένου αριθμού διανομών ή μεταφορών. Με αντίστοιχο τρόπο αποδίδεται και η προσαύξηση του δεκαπέντε τοις εκατό (15%) επί του ελάχιστου νομοθετημένου μισθού σε περίπτωση χρήσης ιδίου μέσου.

Η καταγραφή όλων των εργαζομένων στις πλατφόρμες (μισθωτών και αυτοαπασχολούμενων) καθώς και των διαμεσολαβητών στο ειδικό Μητρώο του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ είναι υποχρεωτική (άρθρο 15). Το Μητρώο αυτό θα διασυνδέεται με τα πληροφοριακά συστήματα του Υπουργείου Μετανάστευσης και Ασύλου. Τέλος, θεσπίζονται ρυθμίσεις για το δικαίωμα επανόρθωσης και επίδειξης αποδεικτικών στοιχείων (άρθρο 17), την προστασία από δυσμενή μεταχείριση και απόλυση (άρθρο 19), την εποπτεία και τις κυρώσεις (άρθρο 20), την ευαισθητοποίηση και προσβασιμότητα (άρθρο 22), τις εξουσιοδοτικές και μεταβατικές διατάξεις (άρθρα 23 και 24), καθώς και την έναρξη ισχύος (άρθρο 49).

Ως προς το Μέρος Β΄ του Σχεδίου Νόμου (άρθρα 25–46 – Λοιπές διατάξεις αρμοδιότητας Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης), ανάμεσα σε άλλες ρυθμίσεις υπογραμμίζονται τα κάτωθι:

Α. Διατάξεις αρμοδιότητας Γενικής Γραμματείας Εργασιακών Σχέσεων (άρθρα 27–30): Καταργείται η προϋπόθεση συμπλήρωσης ενός (1) έτους πραγματικής απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη μεταξύ της λήξης της γονικής άδειας για προηγούμενο τέκνο και της θεμελίωσης δικαιώματος για επόμενο, καθώς και ο περιορισμός ταυτόχρονης λήψης γονικής άδειας από γονείς στον ίδιο εργοδότη (άρθρο 27 / άρθρο 231 ΚΕΔ), και αίρεται η προϋπόθεση εξάμηνης προϋπηρεσίας για τη χορήγηση της άδειας φροντιστή (άρθρο 28 / άρθρο 232 ΚΕΔ). Επεκτείνεται στο προσωπικό χειρουργείων η εξαίρεση χρόνου προετοιμασίας έως τριάντα (30) λεπτών προ της έναρξης και μετά τη λήξη του ωραρίου από τον υπολογισμό του χρόνου εργασίας και τη σήμανση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας (άρθρο 29 / άρθρο 580 ΚΕΔ), ενώ επιμηκύνεται έως το τέλος του επόμενου ημερολογιακού μήνα η προθεσμία απολογιστικής καταχώρισης αλλαγών ωραρίου και υπερωριών στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ για τους επαγγελματίες οδηγούς φορτηγών, τουριστικών λεωφορείων και ΚΤΕΛ (άρθρο 30 / άρθρο 581 ΚΕΔ).

Β. **Διατάξεις αρμοδιότητας Γενικής Γραμματείας Κοινωνικών Ασφαλίσεων (άρθρα 31–38):** Ρυθμίζονται η διατήρηση και αυτόματη επανένταξη της ασφαλιστικής ικανότητας των ενηλικιούμενων τέκνων έως το 25ο έτος της ηλικίας τους (άρθρο 31 / άρθρο 22 ν. 4529/2018), η επέκταση της συμπληρωματικής παροχής κυοφορίας και λοχείας της ΔΥΠΑ στις μισθωτές ασφαλισμένες του ΕΔΟΕΑΠ (άρθρο 32 / άρθρο 1 π.δ. 776/1977), η απαλλαγή των υπαλλήλων του e-ΕΦΚΑ/ΚΕΑΟ από την υποχρεωτική παράσταση ως μαρτύρων στις ποινικές δίκες μη καταβολής εισφορών κατόπιν υποβολής έγγραφης ενημέρωσης (άρθρο 34 / άρθρο 1 α.ν. 86/1967) και η βελτίωση των όρων διατήρησης της ρύθμισης ασφαλιστικών οφειλών των

πληγέντων από την κακοκαιρία «Daniel» (άρθρο 35 / άρθρο 257 ν. 5222/2025). Παράλληλα, αναβάλλεται εκ νέου για την 1η Ιανουαρίου 2028 η έναρξη εφαρμογής του Δείκτη Μεταβολής Μισθών στον υπολογισμό των συντάξιμων αποδοχών και των ασφαλιστικών κατηγοριών (άρθρο 33 / άρθρο 38 ν. 5167/2024), παρατείνεται έως τις 30.6.2028 η άσκηση των αρμοδιοτήτων της Επενδυτικής Επιτροπής και του Διαχειριστή Επενδύσεων του ΤΕΚΑ από την ΕΔΕΚΤ ΑΕΠΕΥ (άρθρα 36–37 / άρθρα 70–71 ν. 4826/2021) και αναδιαρθρώνεται η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου της ΑΕΔΑΚ Ασφαλιστικών Οργανισμών με κατάργηση της συμμετοχής του εκπροσώπου των εργαζομένων (άρθρο 38 / άρθρο 35 ν. 4111/2013).

Γ. **Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις και ασφάλιση νομικών προσώπων (άρθρα 39–42 και 46):** Θεσπίζεται αυτοματοποιημένη διαδικασία εγγραφής, κατάταξης και διαγραφής στον e-ΕΦΚΑ μελών, εταίρων και διαχειριστών νομικών προσώπων μέσω διαλειτουργικότητας με τη Φορολογική Διοίκηση και το ΓΕΜΗ (άρθρο 39 / άρθρο 39Β ν. 4387/2016), διασφαλίζεται η διατήρηση του ύψους των καταβαλλόμενων συντάξεων λόγω θανάτου στα επίπεδα της 31ης Αυγούστου 2026 (άρθρα 40 και 46), επεκτείνεται η χορηγία αιρετών σε Νομάρχες και Περιφερειάρχες και ρυθμίζεται η αναδρομική αξιοποίηση παράλληλου χρόνου ασφάλισης στο πρώην Δημόσιο από 20.4.2022 (άρθρο 41), ενώ διευρύνεται η προαιρετική υπαγωγή στον ΕΔΟΕΑΠ ιδιοκτητών, εταίρων και μετόχων επιχειρήσεων ΜΜΕ με λιγότερους από πέντε (5) απασχολουμένους (άρθρο 42 / άρθρο 3 α.ν. 248/1967).

Δ. **Λοιπές διοικητικές διατάξεις (άρθρα 43–45):** Ρυθμίζονται η εκκαθάριση και πληρωμή δαπανών μίσθωσης κτηρίων της Επιθεώρησης Εργασίας για τα έτη 2024–2026 μέσω του προϋπολογισμού του ΥΕΚΑ (άρθρο 43) και η αυτοδίκαιη παράταση των συμβάσεων καθαριότητας υπηρεσιών του e-ΕΦΚΑ έως τις 30.6.2027 (άρθρο 44 / άρθρο 114 ν. 5290/2026).

3. Διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό πλαίσιο

Η ΕΕΔΑ για τα σχόλιά της λαμβάνει υπόψη το διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό πλαίσιο, μεταξύ άλλων, στις παρακάτω πηγές και κείμενα:

3.1 Ευρύτερο νομικό πλαίσιο της σχέσης μεταξύ τεχνητής νοημοσύνης και ανθρωπίνων δικαιωμάτων

- Το πλαίσιο του ΟΗΕ σχετικά με την τεχνητή νοημοσύνη[29] και τις συμβάσεις ανθρωπίνων δικαιωμάτων του ΟΗΕ[30], συμπεριλαμβανομένου του Διεθνούς Συμφώνου για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα (Ν. 1532/1985) και της Διεθνούς Σύμβασης του ΟΗΕ για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (Ν. 4074/2012)

[29] UN, Artificial Intelligence.
[30] UN OHCHR, The Core International Human Rights Instruments and their monitoring bodies.

- την Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και τον αναθ. Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη (Ν. 4359/2016),
- τον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (άρθρο 7 και 8 ΧΘΔΕΕ)
- τη Σύμβαση-πλαίσιο του Συμβουλίου της Ευρώπης για την ΤΝ και τα Ανθρώπινα Δικαιώματα, τη Δημοκρατία και το Κράτος Δικαίου. Σημαντική είναι η συνεισφορά της Σύμβασης-Πλαίσιο στην ανάδειξη των αρχών της διαφάνειας, της εποπτείας, της λογοδοσίας και ευθύνης, της μη διάκρισης, της ιδιωτικότητας και της προστασίας των προσωπικών δεδομένων, καθώς και της αξιοπιστίας των συστημάτων τεχνητής νοημοσύνης και της εμπιστοσύνης στα αποτελέσματά τους.
- τον Κανονισμό 2024/1689 της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την Τεχνητή Νοημοσύνη, τον Κανονισμό 2026/1744 σχετικά με το ψηφιακό Omnibus για την ΤΝ, ο οποίος εισάγει απλοποίηση των κανόνων για την ΤΝ[31], καθώς και το σύνολο των οδηγιών και κειμένων της ΕΕ σχετικά με την ΤΝ
- τον Γενικό Κανονισμό για την Προστασία Δεδομένων (Κανονισμός 2016/679)[32],
- τη Σύσταση της UNESCO για την ηθική της ΤΝ
- τη Σύσταση του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασία και Ανάπτυξης για την Τεχνητή Νοημοσύνη
- το ελληνικό Σύνταγμα
- τον Ν. 5321/2026 ΦΕΚ Α 114/20.7.2026 με τίτλο «Μέτρα εφαρμογής του Κανονισμού(ΕΕ) 2024/1689 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 13ης Ιουνίου 2024 (Κανονισμός για την τεχνητή νοημοσύνη) - Τροποποίηση του ν. 4961/2022 (Α΄146) και άλλες διατάξεις
- το Σχέδιο για τη Μετάβαση της Ελλάδας στην Εποχή της Τεχνητής Νοημοσύνης της Συμβουλευτικής Επιτροπής Υψηλού Επιπέδου για την Τεχνητή Νοημοσύνη

3.2 Ειδικότερο πλαίσιο προστασίας δικαιωμάτων στον τομέα της εργασίας

3.2.1 Θεμελίωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2024/2831 στο Πρωτογενές Ενωσιακό Δίκαιο και την Κοινωνική Πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Στις επίσημες ανακοινώσεις και τα επεξηγηματικά κείμενα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ένταξης – DG EMPL), η Οδηγία (ΕΕ) 2024/2831 θεμελιώνεται σε διττή νομική βάση του πρωτογενούς ενωσιακού δικαίου και

[31] Κανονισμός (ΕΕ) 2026/1744 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 8ης Ιουλίου 2026, για την τροποποίηση των κανονισμών (ΕΕ) 2024/1689, (ΕΕ) 2018/1139 και (ΕΕ) 2023/1230 όσον αφορά την απλούστευση της εφαρμογής εναρμονισμένων κανόνων σχετικά με την τεχνητή νοημοσύνη (ψηφιακό Omnibus για την ΤΝ)

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

ειδικότερα στο **άρθρο 153 παρ. 1 περ. β΄ ΣΛΕΕ** (συνθήκες εργασίας) και στο **άρθρο 16 παρ. 2 ΣΛΕΕ** (προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα) και εδράζεται:

- **Ως προς το πρωτογενές ενωσιακό δίκαιο, στον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης[33] (ΧΘΔΕΕ)**, ο οποίος δυνάμει του **άρθρου 6 παρ. 1 εδ. α΄ ΣΕΕ** έχει το ίδιο νομικό κύρος με τις Συνθήκες (βλ. και Αιτιολογική Σκέψη 65 της Οδηγίας), και ειδικότερα στα Άρθρα 8 (προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα), 12 (ελευθερία του συνέρχεσθαι και του συνεταιρίζεσθαι), 16 (επιχειρηματική ελευθερία), 21 (απαγόρευση διακρίσεων), 27 (δικαίωμα ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων εντός της επιχείρησης), 31 (δίκαιες και πρόσφορες συνθήκες εργασίας) και 47 (δικαίωμα πραγματικής προσφυγής και αμερόληπτου δικαστηρίου).
- **Ως προς το κατευθυντήριο πλαίσιο κοινωνικής πολιτικής της Ένωσης, στον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων[34] (European Pillar of Social Rights,** αιτιολογικές σκέψεις 1–5 της Οδηγίας), και ιδίως στην Αρχή 5 (ασφαλής και προσαρμόσιμη απασχόληση, δίκαιες συνθήκες εργασίας ανεξαρτήτως είδους και διάρκειας σύμβασης, αποτροπή καταχρηστικών άτυπων σχέσεων), την Αρχή 7 (ενημέρωση για τους όρους απασχόλησης και προστασία σε περίπτωση αδικαιολόγητης απόλυσης) και την Αρχή 10 (υψηλό επίπεδο προστασίας της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία και προστασία των προσωπικών δεδομένων στο εργασιακό πλαίσιο).

3.2.2 Πηγές του Παράγωγου Ενωσιακού Δικαίου στις οποίες παραπέμπει ρητά η Οδηγία (ΕΕ) 2024/2831 και εφαρμόζονται παράλληλα

Κατά το Άρθρο 26 («Σχέση με άλλες πράξεις της Ένωσης») και τις ειδικότερες ουσιαστικές διατάξεις και Αιτιολογικές Σκέψεις της Οδηγίας (ΕΕ) 2024/2831, η Οδηγία παραπέμπει ρητά και εφαρμόζεται παράλληλα και συμπληρωματικά με τα ακόλουθα ενωσιακά νομοθετήματα:

1. **Κανονισμός (ΕΕ) 2024/1689 για την Τεχνητή Νοημοσύνη (AI Act):**

Ρητές παραπομπές στην Οδηγία (ΕΕ) 2024/2831: Άρθρο 23 παρ. 2, Άρθρο 26 παρ. 1 και Αιτιολογικές Σκέψεις 16, 42, 43, 45 και 58.

Πεδίο παράλληλης εφαρμογής: Οι βασικές προστατευτικές αρχές της Οδηγίας (ΕΕ) 2024/2831 δεν λειτουργούν μεμονωμένα, αλλά αποτελούν θεμελιώδεις εγγυήσεις εργασιακής και ψηφιακής προστασίας που κατοχυρώνονται παραλλήλως από τον Κανονισμό (ΕΕ) 2024/1689

[33] Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2016/C 202/02)

[34] «Δημιουργία ενός ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων (2017)», Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών COM/2017/0250 final και «Σχέδιο δράσης για τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων (2021)» Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών COM/2021/102 final

για την Τεχνητή Νοημοσύνη (AI Act), όπως ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη με τον Ν. 5321/2026 (ΦΕΚ Α΄ 114), ο οποίος θεμελιώνει και ενισχύει τις αρχές της αλγοριθμικής διαφάνειας, της προστασίας δεδομένων, της ανθρώπινης εποπτείας και της αποτελεσματικής εποπτείας/επιβολής (Πυλώνες 2, 3, 4 και 5 της Οδηγίας) μέσω των ακόλουθων ρυθμίσεων:

- **Κατάταξη των αλγοριθμικών συστημάτων εργασίας ως «Συστημάτων ΤΝ Υψηλού Κινδύνου» (High-Risk AI):** Κατά το Άρθρο 6 παρ. 2 και το Παράρτημα ΙΙΙ σημείο 4 του AI Act, τα συστήματα ΤΝ που προορίζονται να χρησιμοποιηθούν για την πρόσληψη ή επιλογή φυσικών προσώπων, καθώς και για τη λήψη αποφάσεων που επηρεάζουν τους όρους των εργασιακών σχέσεων, την προαγωγή και τη λύση τους, την κατανομή καθηκόντων βάσει ατομικής συμπεριφοράς ή προσωπικών χαρακτηριστικών και την παρακολούθηση και αξιολόγηση της απόδοσης και συμπεριφοράς προσώπων σε εργασιακές σχέσεις, υπάγονται εκ του νόμου στο αυστηρό καθεστώς των συστημάτων ΤΝ υψηλού κινδύνου, υπό τους αυστηρούς περιορισμούς επίκλησης των εξαιρέσεων του Άρθρου 6 παρ. 3 του Κανονισμού. Ο Ν. 5321/2026 θεσπίζει τα αναγκαία εθνικά μέτρα εφαρμογής του πλαισίου εποπτείας και συμμόρφωσης για τα συστήματα αυτά στην ελληνική έννομη τάξη.
- **Απαγόρευση παρεμβατικών πρακτικών επιτήρησης στον χώρο εργασίας:** Το **Άρθρο 5 παρ. 1 περ. στ΄ του Κανονισμού (ΕΕ) 2024/1689** (σε πλήρη σύγκλιση με το Άρθρο 7 παρ. 1 περ. α΄ της Οδηγίας 2024/2831 και τις ρυθμίσεις του Ν. 5321/2026) απαγορεύει ρητά τη θέση σε κυκλοφορία, τη θέση σε λειτουργία ή τη χρήση συστημάτων ΤΝ για την εξαγωγή συμπερασμάτων σχετικά με τα συναισθήματα φυσικού προσώπου στον χώρο εργασίας.
- **Προληπτική Εκτίμηση Επιπτώσεων στα Θεμελιώδη Δικαιώματα (FRIA) και διακυβέρνηση δεδομένων εκπαίδευσης:** Πέραν της Εκτίμησης Αντικτύπου σχετικά με την Προστασία Δεδομένων (DPIA – Άρθρο 8 Οδηγίας), το Άρθρο 27 του Κανονισμού (ΕΕ) 2024/1689 και το Άρθρο 8 του Ν. 5321/2026 επιβάλλουν τη διενέργεια Εκτίμησης Επιπτώσεων στα Θεμελιώδη Δικαιώματα (FRIA) πριν από τη θέση σε χρήση συστημάτων ΤΝ υψηλού κινδύνου, με ρητή υποχρέωση ενημέρωσης της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΑΠΔΠΧ) κατά το Άρθρο 8 παρ. 4 του Ν. 5321/2026. Παράλληλα, το Άρθρο 10 του Κανονισμού (ΕΕ) 2024/1689 θεσπίζει υποχρεωτικούς κανόνες διακυβέρνησης και ποιότητας των συνόλων δεδομένων εκπαίδευσης, επικύρωσης και δοκιμής για τον εντοπισμό και την αποτροπή συστημικής αλγοριθμικής μεροληψίας (*bias mitigation*) λόγω φύλου, φυλής, ηλικίας ή συνδικαλιστικής δράσης.
- **Αλγοριθμική διαφάνεια, τεχνική τεκμηρίωση και υποχρεωτική ιχνηλασιμότητα (Logs και Μητρώα):** Η αρχή της διαφάνειας (Άρθρο 9 Οδηγίας) ενισχύεται ουσιωδώς από το Άρθρο 26 παρ. 7 και παρ. 11 του Κανονισμού (ΕΕ) 2024/1689 (υποχρέωση προηγούμενης ενημέρωσης των εκπροσώπων των εργαζομένων και των θιγόμενων φυσικών προσώπων πριν από τη χρήση συστημάτων ΤΝ υψηλού κινδύνου στον χώρο εργασίας), το Άρθρο 11 και το Παράρτημα IV του Κανονισμού (υποχρέωση κατάρτισης και διάθεσης τεχνικής τεκμηρίωσης), τα Άρθρα 12 και 19 του Κανονισμού (υποχρέωση

αυτόματης τήρησης αρχείων καταγραφής συμβάντων – *logs* για χρονικό διάστημα τουλάχιστον έξι μηνών), καθώς και το Άρθρο 71 του Κανονισμού (υποχρέωση καταχώρισης στην κεντρική δημόσια βάση δεδομένων της ΕΕ) σε συνάρτηση με το Εθνικό Μητρώο ΤΝ του Ν. 5321/2026.

- **Κυριαρχία της ανθρώπινης επίβλεψης και δικαίωμα εξήγησης:** Το Άρθρο 14 του Κανονισμού (ΕΕ) 2024/1689 (σε πλήρη σύμπνοια με το Άρθρο 10 της Οδηγίας 2024/2831) θεμελιώνει την υποχρέωση σχεδιασμού και λειτουργίας των συστημάτων ΤΝ υψηλού κινδύνου υπό ουσιαστική ανθρώπινη επίβλεψη (*human oversight*), ώστε τα φυσικά πρόσωπα να μπορούν να ερμηνεύουν ορθά τα αποτελέσματα του συστήματος, να αποτρέπουν τη «μεροληψία αυτοματοποίησης» (*automation bias*) και να παρεμβαίνουν ή να ανατρέπουν αυτοματοποιημένες αποφάσεις. Επιπρόσθετα, το Άρθρο 86 του Κανονισμού κατοχυρώνει αυτοτελές δικαίωμα κάθε θιγόμενου προσώπου να λαμβάνει σαφείς και ουσιαστικές εξηγήσεις για τον ρόλο του συστήματος ΤΝ στη διαδικασία λήψης αποφάσεων και τα κύρια στοιχεία της ληφθείσας απόφασης (παράλληλα με το Άρθρο 11 της Οδηγίας).
- **Θεσμική εποπτεία, διαβίβαση καταγγελιών και αποτρεπτικές κυρώσεις επί του κύκλου εργασιών:** Τα Άρθρα 70, 74 και 77 του Κανονισμού (ΕΕ) 2024/1689 επιβάλλουν τον θεσμικό συντονισμό των αρχών εποπτείας της αγοράς με τις αρχές προστασίας θεμελιωδών δικαιωμάτων και τις επιθεωρήσεις εργασίας. Στην εθνική έννομη τάξη, ο Ν. 5321/2026 θεσπίζει την εποπτική αρμοδιότητα της ΑΠΔΠΧ ως κεντρικής αρχής εποπτείας και λειτουργεί το Ενιαίο Σύστημα Υποβολής Καταγγελιών της ΑΠΔΠΧ (Άρθρο 7 Ν. 5321/2026) για παραβιάσεις του Κανονισμού ΤΝ, ενώ το Άρθρο 99 του Κανονισμού (ΕΕ) 2024/1689 θεσπίζει διοικητικά πρόστιμα ύψους έως 35.000.000 ευρώ ή έως 7% του συνολικού παγκόσμιου ετήσιου κύκλου εργασιών για παραβάσεις των υποχρεώσεων υψηλού κινδύνου και απαγορευμένων πρακτικών.

2. Κανονισμός (ΕΕ) 2016/679 (Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων – ΓΚΠΔ):

Ρητές παραπομπές στην Οδηγία (ΕΕ) 2024/2831: Άρθρο 1 παρ. 2, Άρθρο 7 παρ. 1 περ. ε΄, Άρθρο 8 παρ. 1, Άρθρο 9 παρ. 1 και 6, Άρθρο 10 παρ. 3, Άρθρο 20, Άρθρο 23 παρ. 1 και 4, καθώς και Αιτιολογικές Σκέψεις 15 και 38 έως 46.

Πεδίο παράλληλης εφαρμογής: Η Οδηγία θεσπίζει ειδικότερους και αυστηρότερους κανόνες προστασίας προσωπικών δεδομένων στον τομέα της εργασίας σε πλατφόρμες (κατ' εφαρμογή του άρθρου 88 ΓΚΠΔ), εξειδικεύοντας παράλληλα τα άρθρα 9 παρ. 1 (ειδικές κατηγορίες δεδομένων), 13–15 (υποχρέωση ενημέρωσης και πρόσβασης), 20 (δικαίωμα φορητότητας δεδομένων), 22 (αυτοματοποιημένη ατομική λήψη αποφάσεων), 35 (υποχρεωτική DPIA) και 83 παρ. 5 (διοικητικά πρόστιμα) του ΓΚΠΔ.

3. **Κανονισμός (ΕΕ) 2019/1150[35] για την προώθηση της δίκαιης μεταχείρισης και της διαφάνειας για τους επιχειρηματικούς χρήστες επιγραμμικών υπηρεσιών διαμεσολάβησης (Platform-to-Business / P2B):**

Ρητές παραπομπές στην Οδηγία (ΕΕ) 2024/2831: Άρθρο 11 παρ. 5, Άρθρο 26 παρ. 1 και Αιτιολογικές Σκέψεις 17, 46 και 61.

Πεδίο παράλληλης εφαρμογής: Διαχωρίζει το πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας (ΕΕ) 2024/2831 (που προστατεύει τα φυσικά πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα) από εκείνο του Κανονισμού P2B (που αφορά τους γνήσιους «επιχειρηματικούς χρήστες»), προβλέποντας ρητά (Άρθρο 26 παρ. 1) ότι σε περίπτωση σύγκρουσης διατάξεων, υπερισχύουν οι εγγυήσεις της Οδηγίας (ΕΕ) 2024/2831.

4. **Οδηγία (ΕΕ) 2019/1152[36] για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση:**

Ρητές παραπομπές στην Οδηγία (ΕΕ) 2024/2831: Άρθρο 9 παρ. 1 και 3, Άρθρο 16, Άρθρο 26 παρ. 2 και Αιτιολογικές Σκέψεις 11, 41 και 61.

Πεδίο παράλληλης εφαρμογής: Εφαρμόζεται παράλληλα στους εργαζομένους σε πλατφόρμες με σχέση εξαρτημένης εργασίας ως προς την ενημέρωση για τα ουσιώδη στοιχεία της σύμβασης εργασίας, την ελάχιστη προβλεψιμότητα των ωρών/αναθέσεων και την ελάχιστη περίοδο προειδοποίησης, συμπληρώνοντας τις ειδικές υποχρεώσεις αλγοριθμικής διαφάνειας του Άρθρου 9 της Οδηγίας (ΕΕ) 2024/2831.

5. **Οδηγία-Πλαίσιο 89/391/ΕΟΚ σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία:**

Ρητές παραπομπές στην Οδηγία (ΕΕ) 2024/2831: Άρθρο 12 παρ. 1 και Αιτιολογική Σκέψη 47.

Πεδίο παράλληλης εφαρμογής: Εφαρμόζεται σε συνδυασμό με το Άρθρο 12 της Οδηγίας, επιβάλλοντας τη συστηματική ενσωμάτωση των κινδύνων που απορρέουν από τα αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων (ψυχοκοινωνικοί, εργονομικοί κίνδυνοι και αδικαιολόγητη πίεση) στη διαδικασία εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου, πρόληψης και διαβούλευσης.

[35] Κανονισμός (ΕΕ) 2019/1150 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου Και του Συμβουλίου, της 20ής Ιουνίου 2019, για την προώθηση της δίκαιης μεταχείρισης και της διαφάνειας για τους επιχειρηματικούς χρήστες επιγραμμικών υπηρεσιών διαμεσολάβησης

[36] Οδηγία (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Ιουνίου 2019, για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση

6. **Οδηγία 2002/14/ΕΚ[37] περί θεσπίσεως γενικού πλαισίου ενημερώσεως και διαβουλεύσεως των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα:**

Ρητές παραπομπές στην Οδηγία (ΕΕ) 2024/2831: Άρθρο 2 περ. στ΄, Άρθρο 13 παρ. 1 και Αιτιολογική Σκέψη 49.

Πεδίο παράλληλης εφαρμογής: Εφαρμόζεται παράλληλα ως προς τους θεσμικούς κανόνες ενημέρωσης και διαβούλευσης των εκπροσώπων των εργαζομένων πριν από τη λήψη αποφάσεων εισαγωγής ή ουσιώδους μεταβολής αυτοματοποιημένων συστημάτων διαχείρισης.

7. **Οδηγία 2003/88/ΕΚ[38] (Χρόνος Εργασίας), Οδηγία 2008/104/ΕΚ[39] (Προσωρινή Απασχόληση), Οδηγία (ΕΕ) 2019/1937[40] (Προστασία Καταγγελλόντων – Whistleblowers) και Οδηγία (ΕΕ) 2019/882[41] (Ευρωπαϊκή Πράξη για την Προσβασιμότητα):**

Ρητές παραπομπές στην Οδηγία (ΕΕ) 2024/2831: Άρθρο 27 παρ. 2 και Αιτιολογικές Σκέψεις 11, 24, 56 και 64.

Πεδίο παράλληλης εφαρμογής: Κατοχυρώνουν παράλληλα τα ανώτατα όρια εβδομαδιαίας εργασίας και τις ελάχιστες περιόδους ανάπαυσης (Οδηγία 2003/88/ΕΚ), την ίση μεταχείριση επί παρεμβολής διαμεσολαβητών/εταιρειών προσωρινής απασχόλησης (Οδηγία 2008/104/ΕΚ), την προστασία των προσώπων που αναφέρουν παραβιάσεις του ενωσιακού δικαίου (Οδηγία 2019/1937) και τις απαιτήσεις καθολικής προσβασιμότητας των πληροφοριών για τα Άτομα με Αναπηρία (Οδηγία 2019/882).

8. **Πράξεις Διασυνοριακής Διοικητικής Συνεργασίας, Απόσπασης Εργαζομένων, Συντονισμού Κοινωνικής Ασφάλισης και Ιδιωτικού Διεθνούς Δικαίου:**

Ρητές παραπομπές στην Οδηγία (ΕΕ) 2024/2831: Άρθρο 16, Άρθρο 18 παρ. 1 και 2, καθώς και Αιτιολογικές Σκέψεις 12, 13, 51, 54 και 55.

---

[37] Οδηγία 2002/14/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 11ης Μαρτίου 2002 περί θεσπίσεως γενικού πλαισίου ενημερώσεως και διαβουλεύσεως των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα (ενοποιημένο κείμενο)

[38] Οδηγία 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας

[39] Οδηγία 2008/104/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 19ης Νοεμβρίου 2008 , περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης

[40] Οδηγία (ΕΕ) 2019/1937 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 23ης Οκτωβρίου 2019, σχετικά με την προστασία των προσώπων που αναφέρουν παραβιάσεις του δικαίου της Ένωσης

[41] Οδηγία (ΕΕ) 2019/882 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 17ης Απριλίου 2019, σχετικά με τις απαιτήσεις προσβασιμότητας προϊόντων και υπηρεσιών

Πεδίο παράλληλης εφαρμογής: Περιλαμβάνουν τον **Κανονισμό (ΕΕ) 2019/1149**[42] για την **Ευρωπαϊκή Αρχή Εργασίας (ELA)** (συντονισμένοι και κοινοί διασυνοριακοί έλεγχοι και ανταλλαγή πληροφοριών), τον **Κανονισμό (ΕΕ) 1024/2012**[43] για το **Σύστημα Πληροφόρησης για την Εσωτερική Αγορά (IMI)** (διασυνοριακή διοικητική συνδρομή κατά το Άρθρο 18 παρ. 2), τις **Οδηγίες 96/71/ΕΚ**[44] **και 2014/67/ΕΕ**[45] για την απόσπαση εργαζομένων (δήλωση διασυνοριακής εργασίας κατά το Άρθρο 16), τους **Κανονισμούς (ΕΚ) 883/2004**[46] **και (ΕΚ) 987/2009**[47] για τον συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλειας και τον **Κανονισμό (ΕΚ) 593/2008 (Ρώμη Ι)** για τον καθορισμό του εφαρμοστέου εργατικού δικαίου.

3.2.3 Θεμελίωση προστατευτικών αρχών και κανόνων της Οδηγίας(ΕΕ) 2024/2831 στο διεθνές δίκαιο

Οι βασικές προστατευτικές αρχές της Οδηγίας (ΕΕ) 2024/2831 απηχούνται και στη **Διεθνή Σύμβαση Εργασίας (ΔΣΕ) 193 (2026)**[48] της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO) για την αξιοπρεπή εργασία στην οικονομία των ψηφιακών πλατφορμών, την οποία υιοθέτησε η Διεθνής Συνδιάσκεψη Εργασίας τον Ιούνιο του 2026 με τη θετική ψήφο της ελληνικής Κυβέρνησης στο τριμερές πλαίσιο, καθώς και αλλά προγενέστερα διεθνή κανονιστικά εργαλεία, τα οποία έχει κυρώσει η Ελλάδα και στην «ορατότητα» των οποίων, μέσω των εκθέσεων και της εξελικτικής ερμηνείας τους από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα, έχει πλέον εισαχθεί η διάσταση της τεχνητής νοημοσύνης, της αλγοριθμικής διαχείρισης και της επισφαλούς εργασίας σε πλατφόρμες. Πέραν όσων αναφέροντα και στην ενότητα 2.2.1, ενδεικτικά αναφέρεται και η κρίσιμη **ΔΣΕ 81** για την Επιθεώρηση Εργασίας (Ν.Δ. 3249/1955).

Ειδικότερα, η ΔΣΕ 193 αποτελεί το πρώτο δεσμευτικό διεθνές κείμενο εργασίας που ρυθμίζει σφαιρικά την εργασία σε ψηφιακές πλατφόρμες, συμβάλλοντας καίρια στη διαμόρφωση του διεθνούς προστατευτικού κεκτημένου στο πεδίο της τεχνητής νοημοσύνης και της αλγοριθμικής διαχείρισης. Μολονότι η ΔΣΕ 193 δεν έχει ακόμη κυρωθεί τυπικά από την Ελλάδα

---

[42] Κανονισμός (ΕΕ) 2019/1149 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Ιουνίου 2019, για την ίδρυση Ευρωπαϊκής Αρχής Εργασίας, την τροποποίηση των κανονισμών (ΕΚ) αριθ. 883/2004, (ΕΕ) αριθ. 492/2011 και (ΕΕ) 2016/589 και την κατάργηση της απόφασης (ΕΕ) 2016/344

[43] Κανονισμός (ΕΕ) αριθ. 1024/2012 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 25ης Οκτωβρίου 2012 , σχετικά με τη διοικητική συνεργασία μέσω του Συστήματος Πληροφόρησης για την Εσωτερική Αγορά και την κατάργηση της απόφασης 2008/49/ΕΚ («κανονισμός IMI»)

[44] Οδηγία 96/71/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 16ης Δεκεμβρίου 1996 σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών

[45] Οδηγία 2014/67/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 15ης Μαΐου 2014 , για την εφαρμογή της οδηγίας 96/71/ΕΚ σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών και την τροποποίηση του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1024/2012 σχετικά με τη διοικητική συνεργασία μέσω του Συστήματος Πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά («κανονισμός IMI»)

[46] Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 883/2004 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 29ης Απριλίου 2004 για τον συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλειας

[47] Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 987/2009 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 16ης Σεπτεμβρίου 2009 , για καθορισμό της διαδικασίας εφαρμογής του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 για τον συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλεια

[48] C193 - Decent Work in the Platform Economy Convention, 2026 και ILO, Explainer - How will the new Convention No.193 promote decent work in the platform economy?, 18 June 2026.

(κατά το Άρθρο 28 παρ. 1 του Συντάγματος), συνιστά παράλληλο διεθνές ορόσημο προστασίας, με το οποίο το εθνικό πλαίσιο ενσωμάτωσης της Οδηγίας (ΕΕ) 2024/2831 οφείλει να ευθυγραμμίζεται ουσιαστικά έως την τυπική κύρωσή της. Κρίσιμα πεδία ρυθμίσεων της ΔΣΕ 193 είναι:

- **Αρχή της υπεροχής των πραγματικών περιστατικών (*primacy of facts*) και ορθός νομικός χαρακτηρισμός:** Το Άρθρο 9 της ΔΣΕ 193 κατοχυρώνει ρητά ότι η εξακρίβωση της ύπαρξης σχέσης εξαρτημένης εργασίας βασίζεται πρωτίστως στα πραγματικά περιστατικά που αφορούν την πραγματική εκτέλεση της εργασίας και την αμοιβή, ανεξαρτήτως του συμβατικού χαρακτηρισμού που προσέδωσαν τα μέρη (βλ. αντίστοιχα άρθρο 4 της Οδηγίας ΕΕ 2024/2831).
- **Ευθύνη διαμεσολαβητών και αλυσίδων υπεργολαβίας:** Το άρθρο 24 παρ. 3 της ΔΣΕ 193 (βλ. και άρθρο 3 της Οδηγίας) επιβάλλει στα κράτη μέλη τη λήψη μέτρων για τον αυστηρό καθορισμό και επιμερισμό των ευθυνών μεταξύ ψηφιακών πλατφορμών και διαμεσολαβητών (εταιρειών-στόλων/υπεργολάβων), ώστε να αποκλείεται η καταστρατήγηση των εργασιακών δικαιωμάτων και η αποποίηση εργοδοτικών υποχρεώσεων.
- **Αλγοριθμική διαφάνεια, προστασία δεδομένων και διαδικαστικές εγγυήσεις δίκαιης ακρόασης (*due process*):**
    - Το άρθρο 13 της ΔΣΕ 193 θεμελιώνει την υποχρέωση διαφάνειας ως προς τον αντίκτυπο των αυτοματοποιημένων συστημάτων στις συνθήκες εργασίας, την αμοιβή και την κατανομή καθηκόντων, περιορίζοντας την καταχρηστική επίκληση του «εμπορικού απορρήτου» έναντι των εργαζομένων, των εκπροσώπων τους και των αρμόδιων αρχών.
    - Το άρθρο 16 της ΔΣΕ 193 κατοχυρώνει την προστασία των προσωπικών δεδομένων και το άμεσο δικαίωμα διόρθωσης και διαγραφής ανακριβών δεδομένων.
    - Τα άρθρα 15 και 17 της ΔΣΕ 193 ενισχύουν τις εγγυήσεις ανθρώπινης εποπτείας και επανεξέτασης (Άρθρα 10–11 και 21–22 της Οδηγίας), προβλέποντας υποχρεωτική διαδικασία προηγούμενης ενημέρωσης και ακρόασης του εργαζομένου πριν από οποιαδήποτε αναστολή/διακοπή λογαριασμού ή παρακράτηση αμοιβής (άρθρο 15), καθώς και ρητή προστασία έναντι αδικαιολόγητης απόλυσης ή απενεργοποίησης λογαριασμού λόγω διακρίσεων ή αντιποίνων, με πρόβλεψη άμεσης επαναφοράς και αποζημίωσης (άρθρο 17).

- **Υγεία και ασφάλεια στην εργασία, δικαίωμα απομάκρυνσης σε ακραία καιρικά φαινόμενα, λειτουργικά έξοδα και προστασία φιλοδωρημάτων:** Πέραν της υποχρέωσης εκτίμησης κινδύνων του άρθρου 12 της Οδηγίας, η ΔΣΕ 193 θεμελιώνει κρίσιμες ουσιαστικές εγγυήσεις προστασίας της υγείας και του εισοδήματος των απασχολούμενων σε πλατφόρμες:

- Το άρθρο 5 της ΔΣΕ 193 κατοχυρώνει το **δικαίωμα άμεσης απομάκρυνσης (*right of withdrawal*)** του εργαζομένου από την εργασία όταν υφίσταται άμεσος και σοβαρός κίνδυνος για την ασφάλεια ή την υγεία του —όπως σε συνθήκες ακραίου καύσωνα ή παγετού— χωρίς αλγοριθμικές κυρώσεις ή δυσμενή μεταχείριση.
- Τα άρθρα 1 περ. δ΄ και 10 παρ. 2 περ. β΄ της ΔΣΕ 193 επιβάλλουν τον αυστηρό διαχωρισμό της αμοιβής εργασίας από τα λειτουργικά έξοδα και την υποχρέωση κάλυψης του αναγκαίου εξοπλισμού και των Μέσων Ατομικής Προστασίας (ΜΑΠ), απαγορεύοντας τη μετακύλιση του επιχειρησιακού κόστους στον εργαζόμενο.
- Το άρθρο 10 παρ. 2 περ. α΄ της ΔΣΕ 193 θεσπίζει την απόλυτη προστασία των φιλοδωρημάτων (“*tips*”), απαγορεύοντας ρητά τον συμψηφισμό ή την παρακράτησή τους έναντι της βασικής αμοιβής.

- **Συλλογικές διαπραγματεύσεις, κοινωνική ασφάλιση, ιχνηλασιμότητα και προστασία ευάλωτων μεταναστών εργαζομένων:**
  - Τα άρθρα 3 περ. α΄ και 24 παρ. 1 της ΔΣΕ 193 θεμελιώνουν την ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι και αναγνωρίζουν τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας ως κύριο μέσο εφαρμογής της αξιοπρεπούς εργασίας στην οικονομία των πλατφορμών (σε σύγκλιση με τα Άρθρα 20 και 25 της Οδηγίας).
  - Το άρθρο 12 της ΔΣΕ 193 αξιώνει την ισότιμη υπαγωγή των εργαζομένων σε πλατφόρμες σε πλήρη κοινωνικοασφαλιστική προστασία (σε σύγκλιση με την Αιτιολογική Σκέψη 32 της Οδηγίας).
  - Το άρθρο 8 της ΔΣΕ 193 ενισχύει την ιχνηλασιμότητα και την καταχώριση στοιχείων απασχόλησης και μέσων εκτέλεσης (σε αντιστοιχία με τα Άρθρα 16–17 της Οδηγίας), ενώ το άρθρο 20 της ΔΣΕ 193 επιβάλλει ειδικά μέτρα πρόληψης καταχρήσεων —όπως η παράνομη υπεκμίσθωση λογαριασμών (*substitutes*)— και διασφάλισης των δεδουλευμένων αποδοχών και της ασφαλιστικής κάλυψης εργατικού ατυχήματος για τους μετανάστες και πρόσφυγες εργαζομένους ανεξαρτήτως νομιμοποιητικών εγγράφων διαμονής (σε σύγκλιση με την Αιτιολογική Σκέψη 59 της Οδηγίας).

Η κανονιστική θωράκιση των απασχολουμένων σε ψηφιακές πλατφόρμες ενισχύεται από τη σύγκλιση με το ευρύτερο διεθνές σύστημα προστασίας των εργασιακών δικαιωμάτων: Αφενός, σε επίπεδο Συμβουλίου της Ευρώπης, η Σύμβαση-Πλαίσιο για την Τεχνητή Νοημοσύνη, τα Ανθρώπινα Δικαιώματα, τη Δημοκρατία και το Κράτος Δικαίου (CETS No. 225, Βίλνιους, 5.9.2024) αποτελεί την πρώτη νομικά δεσμευτική διεθνή συνθήκη οριζόντιας ισχύος για τον κύκλο ζωής των συστημάτων ΤΝ, επιβάλλοντας στα συμβαλλόμενα κράτη υποχρεώσεις λογοδοσίας, διαφάνειας, προστασίας της ιδιωτικής ζωής και των προσωπικών

δεδομένων, διενέργειας εκτιμήσεων κινδύνου και επιπτώσεων στα ανθρώπινα δικαιώματα (Άρθρο 16), καθώς και κατοχύρωσης αποτελεσματικών μέσων προσφυγής και αμφισβήτησης αποφάσεων που λαμβάνονται ή επηρεάζονται ουσιωδώς από συστήματα ΤΝ (Άρθρο 14).

Αφετέρου, μολονότι οι προγενέστερες θεμελιώδεις διεθνείς συμβάσεις, όπως ο Αναθεωρημένος Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης (Αναθ. ΕΚΧ – Ν. 4359/2016), το Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Μορφωτικά Δικαιώματα (ΔΣΟΚΜΔ – Ν. 1532/1985), η Σύμβαση του ΟΗΕ για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (UNCRPD – Ν. 4074/2012) και οι θεμελιώδεις ΔΣΕ της ΔΟΕ, δεν περιέχουν ρητές αναφορές στις ψηφιακές πλατφόρμες λόγω του χρόνου θέσπισής τους, η διάσταση της τεχνητής νοημοσύνης, της αλγοριθμικής διαχείρισης και της επισφαλούς εργασίας σε πλατφόρμες εντάσσεται πλέον ενεργά στην κανονιστική τους ορατότητα. Μέσω της παρακολούθησης της εφαρμογής τους και της εξελικτικής ερμηνείας των διατάξεών τους ως «ζώντων οργάνων» (living instruments) από τα αρμόδια διεθνή όργανα ελέγχου —ιδίως από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων (ECSR) στα Συμπεράσματά της (Conclusions 2022) και στις αποφάσεις της επί Συλλογικών Προσφυγών (όπως οι υπ' αριθμ. 207/2022, 208/2022 και 218/2022) ως προς το δικαίωμα σε δίκαιες συνθήκες εργασίας (Άρθρο 2), δίκαιη αμοιβή και καταπολέμηση της ψευδούς αυτοαπασχόλησης (Άρθρο 4), συλλογική οργάνωση και διαπραγματεύσεις (Άρθρα 5–6), ενημέρωση και διαβούλευση (Άρθρα 21–22) και προστασία της αξιοπρέπειας στην εργασία από ψηφιακή παρενόχληση (Άρθρο 26 Αναθ. ΕΚΧ), καθώς και από την Επιτροπή Οικονομικών, Κοινωνικών και Μορφωτικών Δικαιωμάτων του ΟΗΕ (CESCR) υπό το πρίσμα των Γενικών Σχολίων υπ' αριθμ. 18 (δικαίωμα στην εργασία) και υπ' αριθμ. 19 (δικαίωμα στην κοινωνική ασφάλιση)— καθίσταται σαφές ότι η αλγοριθμική οργάνωση της εργασίας δεν συνιστά ρυθμιστικό κενό, αλλά υπάγεται πλήρως στις διεθνείς εγγυήσεις αξιοπρεπούς εργασίας.

4. Η αξιολόγηση των προωθούμενων διατάξεων του ΣχΝ υπό το φως των πέντε ρυθμιστικών πυλώνων προστασίας της Οδηγίας (ΕΕ) 2024/2831

Το ενιαίο αυτό κανονιστικό οικοσύστημα διαμορφώνει τους πέντε (5) κεντρικούς πυλώνες προστασίας της Οδηγίας[49], όπως αναλύονται παρακάτω παράλληλα με τις απαραίτητες τροποποιήσεις των προτεινόμενων διατάξεων. Η ΕΕΔΑ τονίζει ότι προκειμένου το Σχέδιο Νόμου να ανταποκριθεί στον προστατευτικό σκοπό της Οδηγίας (ΕΕ) 2024/2831, τη

[49] Επίσημη Ανακοίνωση Ευρωπαϊκής Επιτροπής (DG EMPL – Πολιτική Συμφωνία & Πυλώνες Οδηγίας. Ευρωπαϊκή Επιτροπή Ερωτήσεις & Απαντήσεις Βελτίωση των συνθηκών εργασίας στην εργασία σε πλατφόρμα. Επίσημη Πύλη Ευρωπαϊκής Επιτροπής (DG EMPL) για το Μέλλον της Εργασίας, την ΤΝ, την Αλγοριθμική Διαχείριση και την Εργασία σε Πλατφόρμες. Υπηρεσία Υποστήριξης Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τον AI Act - Κατευθυντήριες Γραμμές για Απαγορευμένες Πρακτικές ΤΝ. Commission Guidelines on prohibited artificial intelligence practices established by Regulation (EU) 2024/1689 (AI Act) [C(2025) 5052 final]. European Commission Questions and answers: Commission invites comments on draft Guidelines on collective agreements of self-employed people.

συστηματική ενότητα με τον Κανονισμό (ΕΕ) 2024/1689 (AI Act, Ν. 5321/2026) και το κρίσιμο συναφές διεθνές κανονιστικό περιβάλλον (ΔΣΕ 193/ 12.6. 2026 για την Αξιοπρεπή Εργασία στην Οικονομία των Πλατφορμών, Σύμβαση-Πλαίσιο για την Τεχνητή Νοημοσύνη, τα Ανθρώπινα Δικαιώματα, τη Δημοκρατία και το Κράτος Δικαίου, CETS No. 225/ 5.9.2024), κρίνονται επιβεβλημένες οι ακόλουθες τροποποιήσεις στο περιεχόμενο των προωθούμενων διατάξεων, όπως αποτυπώνεται στο ΣχΝ:

4.1 Πυλώνας 1: Αρχή του Ορθού Νομικού Χαρακτηρισμού του Καθεστώτος Απασχόλησης και Καταπολέμησης της Ψευδούς Αυτοαπασχόλησης (άρθρα 1–6 Οδηγίας, Παράρτημα ΙΙΙ σημ. 4 AI Act, άρθρα 9, 12 & 24 παρ. 3 ΔΣΕ 193, ΔΣΕ 81)

Ο πυλώνας αυτός[50] κατοχυρώνει την υπεροχή των πραγματικών περιστατικών (*primacy of facts* – άρθρο 4), θεσπίζει μαχητό νόμιμο τεκμήριο[51] εξαρτημένης εργασίας με αντιστροφή του βάρους απόδειξης σε όλες τις διοικητικές και δικαστικές διαδικασίες εργατικού δικαίου (άρθρο 5), επιβάλλει ισότιμη προστασία επί παρεμβολής διαμεσολαβητών μέσω αλληλέγγυας ευθύνης (άρθρο 3) και αξιώνει υποστηρικτικά μέτρα, στοχευμένους ελέγχους βάσει πορισμάτων εθνικών αρχών και εξειδικευμένη κατάρτιση των επιθεωρητών (άρθρο 6).

Καταλαμβάνει τα πρόσωπα που τελούν ή ενδέχεται να τελούν σε σχέση εξαρτημένης εργασίας και θεσπίζει διαδικαστική διευκόλυνση για την άρση της ανισορροπίας ισχύος έναντι των ψηφιακών πλατφορμών:

- **Υπεροχή των πραγματικών περιστατικών (*primacy of facts* – άρθρο 4 Οδηγίας):** Ο ορθός νομικός χαρακτηρισμός της συμβατικής σχέσης βασίζεται πρωτίστως στα πραγματικά περιστατικά που αφορούν την πραγματική εκτέλεση της εργασίας, λαμβανομένης υπόψη της χρήσης αυτοματοποιημένων συστημάτων κατά την οργάνωση της εργασίας σε πλατφόρμες, ανεξαρτήτως του χαρακτηρισμού της σχέσης σε οποιαδήποτε συμβατική ρύθμιση ενδεχομένως συμφωνήθηκε μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών.
- **Μαχητό νόμιμο τεκμήριο εξαρτημένης εργασίας (άρθρο 5 Οδηγίας):** Θεσπίζεται τεκμήριο ύπαρξης σχέσης εξαρτημένης εργασίας όταν διαπιστώνονται πραγματικά περιστατικά που καταδεικνύουν διεύθυνση και έλεγχο κατά το εθνικό δίκαιο, τις συλλογικές συμβάσεις ή την πρακτική, λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του ΔΕΕ. Το τεκμήριο επιφέρει αντιστροφή του βάρους απόδειξης στην ψηφιακή πλατφόρμα και εφαρμόζεται υποχρεωτικά (Άρθρο 5 παρ. 3 εδ. α΄) σε όλες τις σχετικές διοικητικές και δικαστικές διαδικασίες εργατικού δικαίου όταν διακυβεύεται ο καθορισμός του ορθού καθεστώτος απασχόλησης (όπως οι έλεγχοι των επιθεωρήσεων εργασίας και οι εργατικές διαφορές). Αντιθέτως, κατά ρητή εξαίρεση της Οδηγίας (Άρθρο 5 παρ. 3 εδ.

[50] Οδηγία (ΕΕ) 2024/2831 (Άρθρα 1–6 & Αιτιολογικές Σκέψεις 21–37). Οδηγία (ΕΕ) 2019/1152 για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, Ν. 5053/2023 (ΦΕΚ Α' 158/26.09.2023). Ενημερωτικό Σημείωμα Ευρωπαϊκής Επιτροπής – Ερωτήσεις και απαντήσεις: Βελτίωση των συνθηκών εργασίας στην εργασία σε πλατφόρμα.

[51] Βλ. Miriam Kullmann, 'Platformisation' of work: An EU perspective on Introducing a legal presumption. *European Labour Law Journal*, *13*(1), 2022, σελ. 66-80.

β΄), το τεκμήριο δεν εφαρμόζεται αυτοδικαίως στις φορολογικές, ποινικές και κοινωνικοασφαλιστικές διαδικασίες, πεδία στα οποία τα κράτη μέλη διατηρούν τη δυνητική ευχέρεια (Αιτιολογική Σκέψη 32) να επεκτείνουν την εφαρμογή του βάσει του εθνικού τους δικαίου ή να αναγνωρίζουν τα αποτελέσματα των διοικητικών/δικαστικών διαδικασιών αναχαρακτηρισμού για τη χορήγηση δικαιωμάτων στους λοιπούς τομείς δικαίου.

- **Ισότιμη προστασία κατά την εκτέλεση εργασίας σε πλατφόρμα μέσω διαμεσολαβητών (άρθρο 3 Οδηγίας):** Τα κράτη μέλη υποχρεούνται να διασφαλίζουν ότι τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα μέσω διαμεσολαβητών απολαύουν του ίδιου επιπέδου προστασίας δυνάμει της Οδηγίας με τα πρόσωπα που έχουν άμεση συμβατική σχέση με την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας, θεσπίζοντας κατάλληλα μέτρα, συμπεριλαμβανομένων, κατά περίπτωση, συστημάτων αλληλέγγυας και εις ολόκληρον ευθύνης.
- **Υποστηρικτικά μέτρα εφαρμογής (άρθρο 6 Οδηγίας):** Υποχρέωση θέσπισης κατάλληλων κατευθυντήριων γραμμών, διενέργειας στοχευμένων ελέγχων και επιθεωρήσεων από τις αρμόδιες εθνικές αρχές (ιδίως όταν η ύπαρξη σχέσης εξαρτημένης εργασίας έχει εξακριβωθεί από αρμόδια εθνική αρχή) και παροχής κατάλληλης κατάρτισης και τεχνικής εμπειρογνωμοσύνης στους ελεγκτές.

Σημειώνεται ότι, σύμφωνα **με το AI Act**, η κατάταξη των αλγοριθμικών συστημάτων κατανομής καθηκόντων, αξιολόγησης απόδοσης και καθορισμού όρων εργασίας στα συστήματα ΤΝ υψηλού κινδύνου (Άρθρο 6 παρ. 2 και Παράρτημα ΙΙΙ σημείο 4 AI Act – Ν. 5321/2026) επιβεβαιώνει κανονιστικά ότι η αλγοριθμική οργάνωση συνιστά άσκηση εργοδοτικής διεύθυνσης και ελέγχου, υποβοηθώντας τη διαπίστωση των πραγματικών περιστατικών ενεργοποίησης του τεκμηρίου.

Επιπλέον, **σύμφωνα με τη ΔΣΕ 193,** η αρχή της υπεροχής των πραγματικών περιστατικών θεμελιώνεται ρητά στο άρθρο 9 αυτής (βάσει της πραγματικής εκτέλεσης της εργασίας και της αμοιβής, ανεξαρτήτως συμβατικού χαρακτηρισμού), ενώ ενισχύεται περαιτέρω και από άλλες διατάξεις της, όπως το άρθρο 24 παρ. 3 (αυστηρός καθορισμός και επιμερισμός ευθυνών μεταξύ πλατφορμών και διαμεσολαβητών ώστε να αποκλείεται η αποποίηση εργοδοτικών υποχρεώσεων), το άρθρο 12 (ισότιμη υπαγωγή σε πλήρη κοινωνικοασφαλιστική προστασία, σε σύγκλιση με την Αιτιολογική Σκέψη 32 της Οδηγίας), αλλά και την κυρωμένη ΔΣΕ 81 (Ν. 3249/1955, ΦΕΚ Α΄139) για την επαρκή στελέχωση και τεχνική κατάρτιση των επιθεωρήσεων εργασίας.

Το ΣχΝ παραλείπει την ένταξη της αλγοριθμικής διοίκησης στα συστήματα ΤΝ υψηλού κινδύνου (άρθρο 4 ΣχΝ), διασπά την αλληλέγγυα ευθύνη πλατφορμών και εταιρειών-στόλων εισάγοντας ρήτρα εξωτερικής απαλλαγής βάσει «σφαίρας εξουσίας» (άρθρο 5 παρ. 2 ΣχΝ), και **ενδέχεται να περιορίσει ουσιωδώς την αποτελεσματικότητα της διαδικαστικής διευκόλυνσης του τεκμηρίου** (άρθρο 6 ΣχΝ) μετατρέποντας τα κριτήρια ελέγχου σε περιοριστικό checklist με μη νόμιμες προϋποθέσεις (αδυναμία απόρριψης έργων, μονομερής μεταβολή ορίων έργων, απαγόρευση παράλληλης απασχόλησης), **περιορίζοντας την**

εφαρμογή του τεκμηρίου στις δικαστικές διαδικασίες και, συνακόλουθα, την αποτελεσματική άσκηση των αρμοδιοτήτων της Επιθεώρησης Εργασίας, του e-ΕΦΚΑ και της ΑΑΔΕ, αποκλείοντας τις ενεργές συμβάσεις προ της δημοσίευσης (άρθρο 24 παρ. 1 ΣχΝ) και εξαρτώντας τους στοχευμένους ελέγχους από προηγούμενη δικαστική απόφαση (άρθρο 7 παρ. 1 περ. γ΄ ΣχΝ).

Ειδικότερα, σχετικά με το πεδίο εφαρμογής, τους ορισμούς και την ένταξη της αλγοριθμικής διοίκησης στα συστήματα ΤΝ υψηλού κινδύνου (άρθρα 1–4 ΣχΝ / άρθρα 130Α–131 ΚΕΔ), η ΕΕΔΑ τονίζει ότι μολονότι στα άρθρα 1–3 του Σχεδίου Νόμου διατηρείται η ρητή αναφορά στην ενσωμάτωση της Οδηγίας και το εδαφικό πεδίο εφαρμογής, στο Άρθρο 4 (άρθρο 131 ΚΕΔ) η διαγραφή της παρένθεσης «(/και)» στον ορισμό των αυτοματοποιημένων συστημάτων («παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων») ενέχει τον κίνδυνο συσταλτικής ερμηνείας ως προς τα υβριδικά συστήματα που επιτελούν σωρευτικά αμφότερες τις λειτουργίες. Κρισιμότερα, **η απουσία σαφούς ορισμού και ρητής παραπομπής στα συστήματα ΤΝ υψηλού κινδύνου στον χώρο εργασίας** κατά το Παράρτημα ΙΙΙ σημείο 4 του Κανονισμού (ΕΕ) 2024/1689 αφήνει ανοικτό το περιθώριο επίκλησης των εξαιρέσεων του άρθρου 6 παρ. 3 AI Act για δήθεν «δευτερεύοντα συστήματα», αποσυνδέοντας την αλγοριθμική διοίκηση από την εγγενή άσκηση εργοδοτικής διεύθυνσης και ελέγχου.

Η ΕΕΔΑ διαπιστώνει αλλαγή στο ΣχΝ που κατατέθηκε στη Βουλή στο άρθρο 4 και ειδικά υπάρχει **θετική διευκρίνιση στην περ. β΄,** σύμφωνα με την οποία η ρητή πρόβλεψη ότι η εργασία σε πλατφόρμα υπάγεται στον νόμο ανεξαρτήτως του τόπου εγκατάστασης ή της έδρας όχι μόνο της ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας αλλά **και του διαμεσολαβητή** θωρακίζει την εδαφική εφαρμογή του προστατευτικού πλαισίου έναντι αλλοδαπών ενδιάμεσων εταιρειών (εταιρειών-στόλων). Επίσης, επιδιώκεται **περαιτέρω περιορισμός με τη συσταλτική διατύπωση στην περ. γ΄:** Η προσθήκη της φράσης *«και η εργασία του οργανώνεται με τη χρήση αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων»* εισάγει στον ορισμό του «προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα» πρόσθετο σωρευτικό στοιχείο, το οποίο **δεν προβλέπεται** στο άρθρο 2 παρ. 1 στοιχ. β΄ της Οδηγίας (ΕΕ) 2024/2831 (όπως ορθώς αποδιδόταν στο κείμενο της διαβούλευσης), μετακυλίοντας εμμέσως στον απασχολούμενο το βάρος να αποδεικνύει τον αλγοριθμικό τρόπο οργάνωσης της εργασίας του προκειμένου να υπαχθεί στο προστατευτικό πεδίο του νόμου.

Σχετικά με την πλήρη αλληλέγγυα και εις ολόκληρον ευθύνη πλατφορμών και διαμεσολαβητών / εταιρειών-στόλων (άρθρο 5 ΣχΝ / άρθρο 131Α ΚΕΔ), η ΕΕΔΑ τονίζει ότι ενώ θεωρείται κρίσιμη για την αποτελεσματικότητα της εφαρμογής της Οδηγίας ως προς τον προστατευτικό της σκοπό η πλήρης επαναφορά του προστατευτικού πλαισίου του καταργηθέντος άρθρου 9 του Ν. 4554/2018 (τριετής εις ολόκληρον ευθύνη πλατφόρμας, εργολάβου και υπεργολάβων για μισθούς, υπερωρίες, αποζημιώσεις απόλυσης και ασφαλιστικές εισφορές e-ΕΦΚΑ), το ΣχΝ διατηρεί τον περιορισμό της ευθύνης αποκλειστικά στις υποχρεώσεις περί αλγορίθμων και πληροφόρησης, περιορίζοντας περαιτέρω τα όρια της ευθύνης προσθέτοντας στην παρ. 2 ρήτρα απαλλαγής βάσει «σφαίρας εξουσίας» και τυπικής

εκπλήρωσης υποχρεώσεων. Η ρύθμιση αυτή ανάγει την εσωτερική αναλογική κατανομή ευθύνης σε λόγο εξωτερικής απαλλαγής της πλατφόρμας έναντι του εργαζομένου, **κατά τρόπο που δεν φαίνεται να διασφαλίζει πλήρως την αρχή της ισότιμης προστασίας** του άρθρου 3 της Οδηγίας (ΕΕ) 2024/2831, καθώς και σε ευθεία απόκλιση από την επιταγή του άρθρου 24 παρ. 3 της ΔΣΕ 193 κατά της αποποίησης εργοδοτικών υποχρεώσεων μέσω εταιρειών-στόλων (fleet companies).

Εξάλλου, ένα μείζον ζήτημα αποτελεί η **αποτελεσματική λειτουργία του μαχητού τεκμηρίου εξαρτημένης εργασίας σε όλες τις διοικητικές και δικαστικές διαδικασίες και ασφαλιστική/φορολογική εναρμόνιση (άρθρο 6 ΣχΝ / άρθρο 132 ΚΕΔ & Άρθρο 24 παρ. 1 ΣχΝ).**

Ο κοινοτικός νομοθέτης αναγνωρίζοντας το μεγάλο πρόβλημα του ορθού νομικού χαρακτηρισμού των συμβάσεων εργασίας των εργαζομένων στις πλατφόρμες υιοθέτησε τη θέσπιση ***θετικού νομικού κριτηρίου***, ***με σκοπό την εξακρίβωση της ύπαρξης σχέσης εξαρτημένης εργασίας***, που στηρίζεται πρωτίστως στα πραγματικά περιστατικά που αφορούν την πραγματική εκτέλεση της εργασίας (άρθρα 4 και 5 της Οδηγίας / αρχή των πραγματικών περιστατικών). Βάση του τεκμηρίου αποτελεί η ***διαπίστωση*** πραγματικών περιστατικών που υποδεικνύουν διεύθυνση και έλεγχο στην εργασία του εργαζομένου.

Η ΕΕΔΑ χαιρετίζει την προσθήκη έβδομου (7ου) στοιχείου ως προς την άσκηση διεύθυνσης και ελέγχου στο άρθρο 6 παρ. 4 περ. ζ΄ (άρθρο 132 παρ. 4 ΚΕΔ) αναφορικά με τον καθορισμό του χρόνου παροχής των υπηρεσιών και την προσαρμογή του στα συμφέροντα της πλατφόρμας, παρά ωστόσο το γεγονός ότι, λόγω της διατήρησης της περιοριστικής εισαγωγικής διατύπωσης «Ως τέτοια πραγματικά περιστατικά νοούνται:» (άνευ της προσθήκης του επιρρήματος «ιδίως»), ο κατάλογος των κριτηρίων παραμένει εξαντλητικός (numerus clausus), κατά απόκλιση από την αρχή της υπεροχής των πραγματικών περιστατικών (άρθρα 4 και 5 παρ. 1–2 της Οδηγίας).

Στην ψηφιακή οικονομία, η εξάρτηση δεν εκδηλώνεται κατ' ανάγκη μέσω των κλασικών μορφών καθημερινής εποπτείας και άμεσων εντολών του εργοδότη, αλλά μέσω της οργανωτικής ενσωμάτωσης του εργαζομένου στο σύστημα λειτουργίας της πλατφόρμας. Η ενσωμάτωση αυτή εκδηλώνεται ιδίως μέσω της αλγοριθμικής κατανομής εργασιών, των συστημάτων αξιολόγησης, του ελέγχου πρόσβασης σε ευκαιρίες εργασίας και της αυτοματοποιημένης διαμόρφωσης ουσιωδών όρων παροχής της εργασίας. Στις ψηφιακές πλατφόρμες, η αλγοριθμική διαχείριση έχει αντικαταστήσει τον κλασικό μηχανισμό άσκησης διευθυντικού δικαιώματος.

Ο αλγόριθμος δεν είναι απλώς τεχνικό εργαλείο αλλά είναι ο νέος μηχανισμός μέσω του οποίου ασκείται η εργοδοτική εξουσία και ο έλεγχος της εργασίας[52]. Επομένως στην περίπτωση της απασχόλησης σε ψηφιακές πλατφόρμες η διεύθυνση και ο έλεγχος της συμπεριφοράς του εργαζομένου δεν απουσιάζουν, απλώς εκδηλώνονται με διαφορετικό

[52] Βλ. μεταξύ άλλων Κώστας Παπαδημητρίου, «Τεχνητή νοημοσύνη και εργασία», σε *Το Βήμα / Constitutionalism.gr*, Δεκέμβριος 2025. Valerio De Stefano & Antonio Aloisi, *Your Boss Is an Algorithm: Artificial Intelligence, Platform Work and Labour* Hart Publishing, 2022.

τρόπο. Ο διαχειριστής της πλατφόρμας, μέσα από την ψηφιακή οργάνωση της εργασίας και αξιοποιώντας αυτοματοποιημένα συστήματα κινήτρων, αξιολόγησης, αποφάσεων και κυρώσεων που συνεπάγονται και τη διακοπή της συνεργασίας, είναι σε θέση να κατευθύνει και να ελέγχει τη συμπεριφορά του εργαζόμενου, χωρίς να χρειάζεται να δίνει καμία οδηγία. Η εργασία του απασχολουμένου μέσω της πλατφόρμας καθοδηγείται και ελέγχεται με τη χρήση αλγορίθμων («αλγοριθμική διοίκηση»), οι οποίοι και αναλαμβάνουν τις περισσότερες λειτουργίες που προσιδιάζουν στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, η άσκηση του οποίου, με την παραδοσιακή μορφή που γνωρίζουμε, εκλείπει. Πρόκειται με άλλα λόγια για τη διαχείριση της άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος από τον εργοδότη με τη μεταφορά της σε αλγόριθμους με ή χωρίς την ιδιαίτερη μεσολάβηση των στελεχών της επιχείρησης. Πηγή και φορέας του διευθυντικού δικαιώματος παραμένει ο εργοδότης, η χρησιμοποίηση εργαλείων (αλγορίθμων κ.λπ.) και διάμεσων προσώπων δεν μεταβάλει τον φορέα του δικαιώματος.

Ο διαχειριστής της πλατφόρμας χωρίς να έχει συμφωνήσει αλλά και χωρίς να χρειάζεται για την εξυπηρέτηση των επιχειρηματικών σκοπών να συμφωνήσει την υποχρέωση παροχής εργασίας από την πλευρά του παρόχου των υπηρεσιών, μέσα από την ψηφιακή οργάνωση της εργασίας και αξιοποιώντας αυτοματοποιημένα συστήματα κινήτρων, αξιολόγησης, αποφάσεων και κυρώσεων που συνεπάγονται και τη διακοπή της συνεργασίας, είναι σε θέση να κατευθύνει και να ελέγχει τη συμπεριφορά του, χωρίς να χρειάζεται να δίνει καμία οδηγία.

Η άσκηση ελέγχου συγκαλύπτεται από την αδιαφάνεια των αλγορίθμων, με συνέπεια να καθίσταται δυσχερής για τον εργαζόμενο η ανάδειξη πραγματικών περιστατικών, τα οποία θα λειτουργούν ως ενδείξεις για τη λειτουργία του νόμιμου τεκμηρίου της ύπαρξης σχέσης εξαρτημένης εργασίας.

Ο κοινοτικός νομοθέτης αναγνωρίζοντας τις παραπάνω δυσχέρειες για τη διαπίστωση της διεύθυνσης και ελέγχου της ψηφιακής πλατφόρμας σε στοιχεία της εκτέλεσης της εργασίας καθώς και στοιχεία που αφορούν τη χρήση αυτοματοποοιημένων συστημάτων παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων όρισε στο προοίμιο της οδηγίας (σκέψη 63) ότι: *«τα εθνικά δικαστήρια ή οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να είναι σε θέση* ***να διατάσσουν την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας να γνωστοποιεί κάθε σχετικό αποδεικτικό στοιχείο*** *που βρίσκεται στον έλεγχό της,* ***συμπεριλαμβανομένων των εμπιστευτικών πληροφοριών****, με την επιφύλαξη λήψης αποτελεσματικών μέτρων για την προστασία των πληροφοριών αυτών.»*

Όπως αναφέρεται στο προοίμιο της Οδηγίας (σκέψη 30) η διεύθυνση και ο έλεγχος μπορούν να λάβουν διάφορες μορφές σε συγκεκριμένες περιπτώσεις, καθώς το μοντέλο της οικονομίας των πλατφορμών εξελίσσεται συνεχώς. Για παράδειγμα, η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας μπορεί να ασκεί διεύθυνση και έλεγχο, όχι μόνο απευθείας, αλλά και με την επιβολή τιμωρητικών μέτρων ή άλλων μορφών δυσμενούς μεταχείρισης ή πίεσης. Στο πλαίσιο της εργασίας σε πλατφόρμα, είναι συχνά δύσκολο για τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα να έχουν κατάλληλη πρόσβαση στα εργαλεία και τις πληροφορίες που απαιτούνται για να δηλώσουν ενώπιον αρμόδιας αρχής την πραγματική φύση της συμβατικής τους σχέσης και τα δικαιώματα που απορρέουν από αυτήν. Επιπλέον, η διαχείριση των

προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα μέσω αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων χαρακτηρίζεται από έλλειψη διαφάνειας από μέρους της ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας. Τα εν λόγω χαρακτηριστικά της εργασίας σε πλατφόρμα διαιωνίζουν το φαινόμενο του εσφαλμένου χαρακτηρισμού ως ψευδούς αυτοαπασχόλησης, εμποδίζοντας έτσι τον καθορισμό του ορθού καθεστώτος απασχόλησης των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα και την πρόσβαση σε αξιοπρεπείς συνθήκες διαβίωσης και εργασίας για τους εργαζομένους σε πλατφόρμες. Ως εκ τούτου, τα κράτη μέλη θα πρέπει να θεσπίσουν μέτρα που προβλέπουν ***αποτελεσματική διαδικαστική διευκόλυνση*** για τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα κατά τον ορθό καθορισμό του καθεστώτος απασχόλησής τους. Στο πλαίσιο αυτό, το νομικό τεκμήριο της σχέσης εργασίας υπέρ των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα συνιστά αποτελεσματικό μέσο που συμβάλλει σημαντικά στη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες. Ως εκ τούτου, η σχέση βάσει σύμβασης θα πρέπει να τεκμαίρεται νομικά ως σχέση εργασίας, όπως ορίζεται από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή τις πρακτικές που ισχύουν στα κράτη μέλη, λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του Δικαστηρίου, όταν ***διαπιστώνονται*** πραγματικά περιστατικά που καταδεικνύουν τη διεύθυνση και τον έλεγχο.

Με δεδομένες τις δυσκολίες που δημιουργεί για τους εργαζόμενους η ανισορροπία ισχύος έναντι της ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας, η οδηγία όρισε στο προοίμιό της (σκέψη 31) ότι οι απαιτήσεις βάσει του νομικού τεκμηρίου δεν θα πρέπει να είναι επαχθείς και θα πρέπει να διευκολύνουν τις δυσκολίες των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα όσον αφορά την παροχή αποδεικτικών στοιχείων που καταδεικνύουν την ύπαρξη σχέσης εργασίας Σκοπός του νόμιμου τεκμηρίου είναι η αποτελεσματική αντιμετώπιση και διόρθωση της ανισορροπίας δυνάμεων μεταξύ των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα και της ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας.

Εν προκειμένω, η ουσιαστική αποτελεσματικότητα της διαδικαστικής διευκόλυνσης του Πυλώνα 1 ενδέχεται να περιοριστεί από πέντε ουσιώδεις ρυθμιστικές αποκλίσεις και περιορισμούς: (α) τη μετατροπή του καταλόγου των έξι (6) κριτηρίων διεύθυνσης και ελέγχου από ενδεικτικό σε περιοριστικό (περιοριστικό κατάλογο ελέγχου) και τη διατήρηση απρόσφορων ή παράνομων κριτηρίων —όπως η αδυναμία απόρριψης έργων (αλυσιτελής υπό καθεστώς έμμεσων αλγοριθμικών κινήτρων, κυρώσεων και επιτήρησης GPS), ο μονομερής καθορισμός/μεταβολή ορίων έργων από την πλατφόρμα (κατά παράβαση του άρθρου 372 ΑΚ και του άρθρου 7 Ν. 2112/1920) και η απαγόρευση παροχής υπηρεσιών σε τρίτους (κατά παράβαση του δικαιώματος παράλληλης απασχόλησης του άρθρου 9 Ν. 5053/2023 / άρθρου 189 ΚΕΔ)— σε ευθεία αντίθεση με την αρχή της υπεροχής των πραγματικών περιστατικών (Άρθρο 4 Οδηγίας & Άρθρο 9 ΔΣΕ 193)· (β) την παράλειψη ρητής θέσπισης απόλυτης ακυρότητας των εικονικών συμβατικών ρητρών αυτοαπασχόλησης· (γ) τη διατήρηση στην παρ. 7 του δικαστικού εγκλωβισμού του τεκμηρίου αποκλειστικά σε «κάθε σχετική δικαστική διαδικασία», αποκλείοντας την Επιθεώρηση Εργασίας και τον e-ΕΦΚΑ κατά τους επιτόπιους ελέγχους, κατά πλημμελή ενσωμάτωση του άρθρου 5 παρ. 3 εδ. α΄ της Οδηγίας και του όμοιου τεκμηρίου ασφάλισης του άρθρου 2 του Α.Ν. 1846/1951· (δ) τη ρητή εξαίρεση των κοινωνικοασφαλιστικών και φορολογικών διαδικασιών, χωρίς πρόβλεψη αυτόματης

υπαγωγής στη μισθωτή ασφάλιση του e-ΕΦΚΑ (άρθρο 38 Ν. 4387/2016), επιμερισμού εισφορών οικονομικά εξαρτημένων παρόχων (άρθρο 39 παρ. 9 Ν. 4387/2016), κατάργησης ΑΠΥ («μπλοκάκι») και απαλλαγής από τα φορολογικά τεκμήρια επιτηδευματιών του Ν. 5073/2023 (ΑΑΔΕ), σε απόκλιση από το Άρθρο 12 της ΔΣΕ 193 και την Αιτιολογική Σκέψη 32 της Οδηγίας· και (ε) τον περιορισμό της ισχύος του τεκμηρίου μόνο για το χρονικό διάστημα μετά τη δημοσίευση του νόμου (Άρθρο 24 παρ. 1 ΣχΝ) αντί της άμεσης εφαρμογής του σε όλες τις ενεργές συμβατικές σχέσεις.

Συνεπώς, απαιτείται η αναδιατύπωση της παρ. 4 (κριτήρια ελέγχου) ώστε να υπάρξει διασφάλιση ότι τα αναφερόμενα κριτήρια διεύθυνσης και ελέγχου λειτουργούν αμιγώς ενδεικτικά και όχι ως περιοριστικό «checklist», με ταυτόχρονη απάλειψη απρόσφορων ή μη νόμιμων κριτηρίων (αδυναμία απόρριψης έργων, μονομερής μεταβολή ορίων έργων από την πλατφόρμα κατά παράβαση του άρθρου 372 ΑΚ και του άρθρου 7 Ν. 2112/1920, απαγόρευση παράλληλης απασχόλησης σε τρίτους κατά παράβαση του άρθρου 9 Ν. 5053/2023 / άρθρου 189 ΚΕΔ) και ρητή θέσπιση **απόλυτης ακυρότητας** των εικονικών συμβατικών ρητρών αυτοαπασχόλησης.

Επίσης, προτείνεται η τροποποίηση της παρ. 7 (επέκταση σε διοικητικές, ασφαλιστικές και φορολογικές διαδικασίες) με σκοπό να επιτευχθεί η κατάργηση του δικαστικού εγκλωβισμού του τεκμηρίου αποκλειστικά σε *«κάθε σχετική δικαστική διαδικασία»* και ρητή πρόβλεψη υποχρεωτικής εφαρμογής του σε **όλες τις σχετικές διοικητικές και δικαστικές διαδικασίες** (ενώπιον Επιθεώρησης Εργασίας, e-ΕΦΚΑ και ΑΑΔΕ), με αυτόματη υπαγωγή στη μισθωτή ασφάλιση του e-ΕΦΚΑ (άρθρο 38 Ν. 4387/2016), επιμερισμό εισφορών οικονομικά εξαρτημένων παρόχων (άρθρο 39 παρ. 9 Ν. 4387/2016), κατάργηση υποχρέωσης έκδοσης ΑΠΥ («μπλοκάκι») και απαλλαγή από τα φορολογικά τεκμήρια επιτηδευματιών του Ν. 5073/2023. Τέλος, η ΕΕΔΑ υπογραμμίζει την ανάγκη **τροποποίησης του άρθρου 24 παρ. 1 ΣχΝ** με σκοπό την αμεση εφαρμογή του μαχητού τεκμηρίου στο σύνολο των ενεργών συμβατικών σχέσεων από τη δημοσίευση του νόμου.

Τέλος, παρατηρείται η **αποδυνάμωση των υποστηρικτικών μέτρων και αποκλεισμός του αυτεπάγγελτου προληπτικού ελέγχου (Άρθρο 7 ΣχΝ / άρθρο 132Α ΚΕΔ):** Το ΣχΝ υποβαθμίζει την προστασία του Άρθρου 6 της Οδηγίας, καθώς στην παρ. 1 περ. γ΄ εξαρτά τη διενέργεια στοχευμένων ελέγχων από προηγούμενη δικαστική κρίση («από αρμόδιο Δικαστήριο» αντί «αρμόδια εθνική αρχή» του άρθρου 6 στοιχ. γ΄ Οδηγίας), **περιορίζοντας ουσιωδώς τη δυνατότητα αυτεπάγγελτου προληπτικού ελέγχου και αποκλείοντας τη διενέργεια στοχευμένων ελέγχων και επιθεωρήσεων σε συγκεκριμένες ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας** βάσει διοικητικών πορισμάτων της Επιθεώρησης Εργασίας και του e-ΕΦΚΑ. Με σκοπό την ορθή ενσωμάτωση και αποτελεσματική εφαρμογή της Οδηγίας, η οποία είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την κατάλληλη θεσμική και επιχειρησιακή διαμόρφωση του εθνικού εποπτικού και ελεγκτικού μηχανισμού, μπορούν να εισαχθούν ρυθμίσεις για: (α) τη σύσταση ειδικής Μονάδας Αλγοριθμικού Ελέγχου (Αλγοριθμικών Ελεγκτών) στην Επιθεώρηση Εργασίας με διευρυμένες ελεγκτικές αρμοδιότητες, εξουσία άρσης του εμπορικού απορρήτου, σύγχρονο τεχνικό εξοπλισμό και επαρκή στελέχωση (Αιτιολογική Σκέψη 36 Οδηγίας & ΔΣΕ 81), (β) την παροχή εξειδικευμένης τεχνικής κατάρτισης και

εμπειρογνωμοσύνης στον τομέα της αλγοριθμικής διαχείρισης στο σύνολο των αρμόδιων εθνικών αρχών και φορέων του AI Act, και (γ) την επαναλειτουργία του Συμβουλίου Κοινωνικού Ελέγχου της Επιθεώρησης Εργασίας κατά το άρθρο 21 του Ν. 3996/2011, προκειμένου να διασφαλιστεί η θεσμική συμμετοχική παρακολούθηση και αξιολόγηση της εφαρμογής του νόμου από τους κοινωνικούς εταίρους, καθώς και η έγκαιρη διαμόρφωση και λήψη των κατάλληλων διορθωτικών μέτρων για την οφειλόμενη ορθή εφαρμογή της Οδηγίας.

Επιπλέον, όπως αναφέρεται και παρακάτω, η απαιτούμενη κανονιστική συνοχή και συνέπεια διασπάται περαιτέρω μέσω και άλλων διατάξεων του ΣχΝ, όπως του άρθρου 22 (διάδοση πληροφοριών), το οποίο δεν εντασσεται ρυθιστικα στον ΚΕΔ (παρότι εντάσσονται σε αυτόν ακόμη και οι εξουσιοδοτικές διατάξεις του άρθρου 23), αφήνοντας ακάλυπτη μια κρίσιμη πρακτική διάσταση της νομοθεσίας, καθώς δεν προβλέπει ενεργές δράσεις σε συνεργασία με την Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (ΕΣΑμεΑ) για την ουσιαστική προσβασιμότητα των Ατόμων με Αναπηρία.

4.2 Πυλώνας 2: Αρχή της Διαφάνειας, της Προστασίας Δεδομένων και της Ανθρώπινης Εποπτείας στην Αλγοριθμική Διαχείριση (άρθρα 7–12 Οδηγίας, άρθρα 5, 6, 10–12, 14, 19, 26–27 & 86 AI Act, άρθρα 1, 5, 6, 10, 13 & 15–17 ΔΣΕ 193)

Ο εν λόγω πυλώνας[53] εφαρμόζεται καθολικά σε μισθωτούς και μη μισθωτούς, επιβάλλοντας απαγορεύσεις παρεμβατικής επεξεργασίας δεδομένων (άρθρο 7), υποχρεωτική DPIA (Άρθρο 8), αλγοριθμική διαφάνεια και φορητότητα φήμης (άρθρο 9), ανθρώπινη εποπτεία με απαγόρευση αυτοματοποιημένων απολύσεων / *robo-firing* (άρθρο 10), δικαίωμα εξήγησης και επανεξέτασης (άρθρο 11) και προστασία υγείας και ασφάλειας από αλγοριθμικούς και ψυχοκοινωνικούς κινδύνους (άρθρο 12).

Ο πυλώνας εισάγει τους πρώτους δεσμευτικούς ενωσιακούς κανόνες για την αλγοριθμική διαχείριση στον χώρο εργασίας, κατοχυρώνοντας μια αυστηρά ανθρωποκεντρική προσέγγιση όπου ο ανθρώπινος παράγοντας, η ανθρώπινη κρίση και η λογοδοσία υπερισχύουν της αλγοριθμικής αυτοματοποίησης (σε πλήρη σύγκλιση με το άρθρο 14 του Κανονισμού ΤΝ), και εφαρμόζεται καθολικά σε **όλα τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα**, ανεξαρτήτως συμβατικού καθεστώτος (μισθωτούς και γνήσιους αυτοαπασχολούμενους):

- **Περιορισμοί στην επεξεργασία προσωπικών δεδομένων (άρθρο 7):** Απόλυτη απαγόρευση επεξεργασίας μέσω αυτοματοποιημένων συστημάτων δεδομένων που αφορούν τη συναισθηματική ή ψυχολογική κατάσταση, τις ιδιωτικές συνομιλίες, τη συλλογή δεδομένων εκτός χρόνου εργασίας (όταν το πρόσωπο δεν προσφέρει ούτε εκτελεί εργασία), την πρόβλεψη άσκησης θεμελιωδών δικαιωμάτων και συνδικαλιστικής δράσης, ειδικές κατηγορίες δεδομένων (άρθρο 9 παρ. 1 ΓΚΠΔ) καθώς και τη βιομετρική ταυτοποίηση (1-προς-πολλά).

[53] Οδηγία (ΕΕ) 2024/2831 (Άρθρα 7–12 & Αιτιολογικές Σκέψεις 38–48). Κανονισμός (ΕΕ) 2024/1689 – AI Act (Άρθρα 5, 6, 14, 26, 27, 86 & Παράρτημα ΙΙΙ). Κανονισμός (ΕΕ) 2016/679 – ΓΚΠΔ. Πύλη Ευρωπαϊκής Επιτροπής (DG EMPL) για την ΤΝ, την Αλγοριθμική Διαχείριση και την Εργασία σε Πλατφόρμες. Κατευθυντήριες Γραμμές Ευρωπαϊκής Επιτροπής για Απαγορευμένες Πρακτικές ΤΝ (Κανονισμός ΕΕ 2024/1689).

- **Υποχρεωτική Εκτίμηση Αντικτύπου – DPIA (άρθρο 8):** Αναγνώριση υψηλού κινδύνου για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των προσώπων, επιβολή διενέργειας DPIA πριν από την εισαγωγή αυτοματοποιημένων συστημάτων και κοινοποίησής της στους εκπροσώπους των εργαζομένων.
- **Αλγοριθμική διαφάνεια και φορητότητα (άρθρο 9):** Υποχρέωση γραπτής ενημέρωσης (από το στάδιο της επιλογής/πρόσληψης και πριν από κάθε ουσιώδη μεταβολή) για τη χρήση αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων, τις κατηγορίες δεδομένων και τις κύριες παραμέτρους ανάθεσης καθηκόντων, αξιολόγησης και τιμολόγησης/αμοιβής. Κατοχύρωση δικαιώματος δωρεάν φορητότητας των δεδομένων και αξιολογήσεων (φήμης) σε άλλη πλατφόρμα.
- **Ανθρώπινη εποπτεία, κυριαρχία του ανθρώπινου παράγοντα και απαγόρευση «robo-firing» (άρθρο 10):** Τόσο η Οδηγία (Άρθρο 10 και Αιτιολογικές Σκέψεις 43–45) όσο και ο Κανονισμός για την ΤΝ (Άρθρο 14 και Αιτιολογική Σκέψη 73) αναδεικνύουν τον ανθρώπινο παράγοντα σε θεμελιώδη θεσμική εγγύηση έναντι της αλγοριθμικής αυθαιρεσίας και της «μεροληψίας αυτοματοποίησης» (*automation bias*). Επιβάλλεται τακτική αξιολόγηση (τουλάχιστον ανά διετία) του αντικτύπου των αλγοριθμικών αποφάσεων με συμμετοχή εκπροσώπων, διάθεση επαρκών, καταρτισμένων και θεσμικά προστατευόμενων (από απόλυση, πειθαρχικές κυρώσεις ή δυσμενή μεταχείριση) ανθρώπινων εποπτών με ουσιαστική εξουσία ελέγχου, παράκαμψης και ανατροπής αυτοματοποιημένων αποφάσεων, καθώς και απόλυτη απαγόρευση λήψης αποφάσεων περιορισμού, αναστολής ή οριστικής διακοπής λογαριασμού/σύμβασης ή ισοδύναμης βλάβης αποκλειστικά από αυτοματοποιημένα συστήματα (διασφαλίζοντας ότι η τελική ευθύνη ανήκει πάντοτε σε ταυτοποιήσιμο φυσικό πρόσωπο).
- **Δικαίωμα εξήγησης και ανθρώπινης επανεξέτασης (άρθρο 11):** Δικαίωμα λήψης προφορικών ή έγγραφων εξηγήσεων χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση για κάθε απόφαση που επηρεάζει ουσιωδώς τις συνθήκες εργασίας, πρόσβαση σε υπεύθυνο επικοινωνίας, γραπτή αιτιολόγηση κατά την εφαρμογή κρίσιμων αποφάσεων (διακοπή λογαριασμού, άρνηση πληρωμής, μεταβολή καθεστώτος), δικαίωμα αίτησης ανθρώπινης επανεξέτασης με αιτιολογημένη απάντηση εντός δύο (2) εβδομάδων και υποχρέωση διόρθωσης ή επαρκούς αποζημίωσης εντός δύο (2) εβδομάδων.
- **Υγεία και ασφάλεια στην εργασία (άρθρο 12):** Υποχρέωση αξιολόγησης των κινδύνων που απορρέουν από τα αυτοματοποιημένα συστήματα (αδικαιολόγητη πίεση, ψυχοκοινωνικοί και εργονομικοί κίνδυνοι, οδική ασφάλεια), τακτικής διαβούλευσης και λήψης προληπτικών/προστατευτικών μέτρων κατά της βίας και της παρενόχλησης.

Οι ρυθμίσεις του πυλώνα αυτού θωρακίζονται σωρευτικά από τον **Κανονισμό για την ΤΝ**, πχ μέσω των άρθρων 5 παρ. 1 περ. στ΄ (απαγόρευση συστημάτων αναγνώρισης συναισθημάτων στον χώρο εργασίας), 6 παρ. 2 και του σημείου 4 του Παραρτήματος ΙΙΙ (υπαγωγή των συστημάτων ΤΝ διαχείρισης προσωπικού στο καθεστώς υψηλού κινδύνου, υπό τους αυστηρούς περιορισμούς εξαιρέσεων του Άρθρου 6 παρ. 3), 10 (διακυβέρνηση συνόλων

δεδομένων εκπαίδευσης και αποτροπή συστημικής μεροληψίας / bias mitigation), 11 και του Παραρτήματος IV (υποχρεωτική τεχνική τεκμηρίωση),12 και 19 (αυτόματη τήρηση αρχείων καταγραφής – logs επί 6 μήνες), 14 (ουσιαστική ανθρώπινη επίβλεψη), 26 παρ. 11 (υποχρεωτική ενημέρωση των εργαζομένων πριν από τη θέση σε χρήση συστημάτων υψηλού κινδύνου),27 (υποχρεωτική Εκτίμηση Επιπτώσεων στα Θεμελιώδη Δικαιώματα – FRIA, με ενημέρωση της ΑΠΔΠΧ κατά το Άρθρο 8 παρ. 4 Ν. 5321/2026), 86 (αυτοτελές δικαίωμα εξήγησης μεμονωμένων αποφάσεων).

Το προστατευτικό πλαίσιο επεκτείνεται ουσιαστικά μέσω των διατάξεων **της ΔΣΕ 193,** όπως των άρθρων 13 (αλγοριθμική διαφάνεια ως προς τις συνθήκες εργασίας, την αμοιβή και την κατανομή καθηκόντων και άρση της καταχρηστικής επίκλησης του εμπορικού απορρήτου), 16 (προστασία δεδομένων και άμεσο δικαίωμα διόρθωσης και διαγραφής ανακριβών δεδομένων), 15 (υποχρεωτική προηγούμενη ενημέρωση και ακρόαση πριν από οποιαδήποτε διακοπή λογαριασμού ή παρακράτηση αμοιβής), 17 (ακυρότητα απόλυσης/απενεργοποίησης λογαριασμού λόγω διακρίσεων ή αντιποίνων με άμεση επαναφορά και αποζημίωση), 5 (δικαίωμα άμεσης απομάκρυνσης – right of withdrawal από άμεσο και σοβαρό κίνδυνο, όπως ακραίος καύσωνας ή παγετός, χωρίς αλγοριθμικές κυρώσεις), 6 (εξειδικευμένη προστασία από τη διαδικτυακή βία και παρενόχληση από πελάτες και τρίτους), 1 περ. δ΄ και 10 παρ. 2 περ. β΄ (διαχωρισμός αμοιβής και λειτουργικών εξόδων, υποχρεωτική δωρεάν παροχή εξοπλισμού και ΜΑΠ), 10 παρ. 2 περ. α΄ (απόλυτη απαγόρευση συμψηφισμού ή παρακράτησης των φιλοδωρημάτων έναντι της βασικής αμοιβής).

Εν προκειμένω, **με τις προωθούμενες διατάξεις που περιλαμβάνονται στο ΣχΝ**, αναστέλλεται η υποχρεωτική DPIA έως την 1η.1.2027 (άρθρα 9 & 47 παρ. 2 ΣχΝ) και παραλείπεται η ενοποιημένη προληπτική αξιολόγηση με τη FRIA (άρθρο 27 AI Act / άρθρο 8 Ν. 5321/2026)· **δεν διασφαλίζεται επαρκώς η αλγοριθμική διαφάνεια** (άρθρο 10 ΣχΝ) χωρίς άρση του εμπορικού απορρήτου, πρόσβαση στην τεχνική τεκμηρίωση, κανόνες *bias mitigation* (άρθρο 10 AI Act) και τήρηση *logs* επί 6 μήνες (άρθρα 12 & 19 AI Act)· περιορίζεται ο έλεγχος στις «μεμονωμένες» αποφάσεις χωρίς πρόβλεψη ακυρότητας απολύσεων αντιποίνων και προηγούμενης ακρόασης (άρθρα 11–12 ΣχΝ)· **ενώ εγείρονται ζητήματα ως προς την ουσιαστική προστασία της υγείας και της ασφάλειας** (άρθρο 13 παρ. 2 ΣχΝ) μέσω του «τεμαχισμού» ανά διανομή του προστατευτικού κράνους και της αφορολόγητης αποζημίωσης 15% του Ν. 4611/2019, με παράλληλη σιωπή για τα καύσιμα, το δικαίωμα απομάκρυνσης σε ακραία καιρικά φαινόμενα (άρθρο 5 ΔΣΕ 193) και την προστασία των φιλοδωρημάτων (άρθρο 10 παρ. 2 περ. α΄ ΔΣΕ 193).

Ειδικότερα, με σκοπό τη θωράκιση της αλγοριθμικής διαφάνειας, της προληπτικής αξιολόγησης (DPIA/FRIA) και της ανθρώπινης εποπτείας (άρθρα 8, 9, 10, 11, 12 & άρθρο 49 ΣχΝ / άρθρα 132Β–132ΣΤ ΚΕΔ), η ΕΕΔΑ προτείνει τις παρακάτω τροποποιήσεις.

Παρατηρείται μειωμένη θωράκιση προσωπικών δεδομένων[54] και αναστολή της υποχρεωτικής DPIA (Άρθρα 8, 9 και 47 παρ. 2 ΣχΝ / άρθρα 132Β και 132Γ ΚΕΔ). Μολονότι στο Άρθρο 8 διατηρούνται οι απαγορεύσεις επεξεργασίας («κόκκινες γραμμές»), παραλείπεται η ρητή συστημική εναρμόνιση με τις απαγορευμένες πρακτικές ΤΝ του άρθρου 5 παρ. 1 περ. στ΄ AI Act και του Ν. 5321/2026, καθώς και η κατοχύρωση άμεσου δικαιώματος διαγραφής και διόρθωσης ανακριβών δεδομένων κατά το άρθρο 16 της ΔΣΕ 193. Στο Άρθρο 9 (DPIA), **δεν προβλέπεται ρητώς η θεσμοθέτηση ενοποιημένης προληπτικής αξιολόγησης** (DPIA, Εκτίμηση Επιπτώσεων στα Θεμελιώδη Δικαιώματα – FRIA κατά το άρθρο 27 AI Act και άρθρο 8 Ν. 5321/2026, και εργασιακών επιπτώσεων) υπό καθεστώς δεσμευτικής διαβούλευσης με τα σωματεία, ενώ η μετάθεση της έναρξης ισχύος του άρθρου 9 για την 1η Ιανουαρίου 2027 (Άρθρο 49 ΣχΝ) **ενδέχεται να αποδυναμώσει την προληπτική προστασία του Άρθρου 8 της Οδηγίας κατά το κρίσιμο αρχικό διάστημα εφαρμογής**. Συνεπώς, σχετικά με το άρθρο 8 ΣχΝ χρειάζεται να επιτευχθεί ρητή εναρμόνιση με τις απαγορευμένες πρακτικές ΤΝ του άρθρου 5 παρ. 1 περ. στ΄ AI Act και του Ν. 5321/2026, καθώς και κατοχύρωση άμεσου δικαιώματος διόρθωσης και διαγραφής ανακριβών δεδομένων (άρθρο 16 ΔΣΕ 193). Σχετικά με το άρθρο 9 και το άρθρο 49 ΣχΝ, απαιτείται η κατάργηση της μεταβατικής αναστολής έναρξης ισχύος του άρθρου 9 έως την 1η.1.2027 και η θεσμοθέτηση ενοποιημένης προληπτικής αξιολόγησης (DPIA, Εκτίμηση Επιπτώσεων στα Θεμελιώδη Δικαιώματα – FRIA του άρθρου 27 AI Act / άρθρου 8 Ν. 5321/2026 και εργασιακών επιπτώσεων) υπό δεσμευτική διαβούλευση με τα σωματεία.

Σχετικά με το άρθρο 10 ΣχΝ, παρατηρείται **αποδυνάμωση της αλγοριθμικής διαφάνειας και αποσύνδεση από τις τεχνικές εγγυήσεις του AI Act (Άρθρο 10 ΣχΝ / άρθρο 132Δ ΚΕΔ).** Παρά τις θετικές προβλέψεις για τη φορητότητα της φήμης και την προσβασιμότητα των ΑμεΑ (παρ. 2), η κανονιστική ένταση του Άρθρου 9 της Οδηγίας υποχωρεί αισθητά με τη διαγραφή του επιτακτικού ρήματος «οφείλουν» στην παρ. 1 και τον περιορισμό της ενημέρωσης στην παρ. 3 μόνο στις παραμέτρους που επηρεάζουν «άμεσα» τους εργαζομένους, αποκλείοντας έμμεσες αλγοριθμικές ρυθμίσεις. Επιπλέον, χρειάζεται να ληφθούν υπόψη τα κάτωθι: (α) ρητή άρση της επίκλησης του «εμπορικού απορρήτου» έναντι των ελεγκτικών αρχών και των σωματείων ως προς τις παραμέτρους αμοιβής και κατανομής εργασίας (άρθρο 13 ΔΣΕ 193), (β) πρόσβαση στην τεχνική τεκμηρίωση (άρθρο 11 και Παράρτημα IV AI Act), (γ) κανόνες διακυβέρνησης των συνόλων δεδομένων εκπαίδευσης και αποτροπής συστημικής μεροληψίας / bias mitigation (άρθρο 10 AI Act), και (δ) υποχρεωτική αυτόματη τήρηση αρχείων καταγραφής συμβάντων (logs) επί τουλάχιστον έξι (6) μήνες με ακώλυτη πρόσβαση ελεγκτών και σωματείων (άρθρα 12 και 19 AI Act).

Η ΕΕΔΑ προτείνει την επαναφορά του επιτακτικού *«οφείλουν»* στην παρ. 1, την κάλυψη και των έμμεσων αλγοριθμικών παραμέτρων στην παρ. 3, τη ρητή άρση του εμπορικού απορρήτου

[54] Βλ. Λίλιαν Μήτρου, Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2017. Lilian Mitrou, Data Protection, Artificial Intelligence and Cognitive Services: Is the General Data Protection Regulation (GDPR) 'Artificial Intelligence-Proof'?, 2018. Βασιλική Σπ. Δούκα, «Αλγοριθμική διοίκηση, προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, αστική ευθύνη του εργοδότη: Θετό δίκαιο, αδυναμίες και κενά – Υπό ψήφιση ενωσιακή νομοθεσία» σε *ΕΕργΔ* 2023, σ. 802–806. Silvia Rainone and Antonio Aloisi, The EU Platform Work Directive What's new, what's missing, what's next?, ETUI Policy Brief, 6 August 2024.

έναντι ελεγκτικών αρχών και σωματείων (άρθρο 13 ΔΣΕ 193), την πρόσβαση στην τεχνική τεκμηρίωση (άρθρο 11 & Παράρτημα IV AI Act), τους κανόνες διακυβέρνησης δεδομένων εκπαίδευσης και αποτροπής μεροληψίας (bias mitigation – άρθρο 10 AI Act) και την υποχρεωτική αυτόματη τήρηση αρχείων καταγραφής συμβάντων (logs) επί τουλάχιστον έξι (6) μήνες (άρθρα 12 & 19 AI Act).

Επίσης, τονίζεται η υπονόμευση της σημασίας του ανθρώπινου παράγοντα και των εγγυήσεων επανεξέτασης (Άρθρα 11 και 12 ΣχΝ / άρθρα 132Ε και 132ΣΤ ΚΕΔ). Ενώ στο Άρθρο 11 διατηρείται η απαγόρευση του «robo-firing» και ενισχύεται η εξουσία των ανθρώπινων εποπτών να ανατρέπουν αποφάσεις (παρ. 2), η διαγραφή της αναφοράς σε «οριζόντιες» αποφάσεις και η αντικατάσταση του όρου «ατομικών» από τον όρο «μεμονωμένων» αποφάσεων (παρ. 1) περιορίζει τον έλεγχο επί των συστημικών αλγοριθμικών ρυθμίσεων που πλήττουν συνολικά ομάδες εργαζομένων, η δε διατύπωση «σε κάθε περίπτωση ανά διετία» κινδυνεύει να εκληφθεί ως προθεσμία αδράνειας δύο ετών, ενώ παραλείπεται η ρητή απόλυτη ακυρότητα της απόλυσης ή απενεργοποίησης λογαριασμού λόγω διακρίσεων ή αντιποίνων με άμεση επαναφορά και αποζημίωση (άρθρο 17 ΔΣΕ 193). Αντίστοιχα, στο Άρθρο 12 (παρά τη διεύρυνση της παρ. 2 περ. δ΄ και τη μέριμνα προσβασιμότητας ΑμεΑ), το δικαίωμα εξήγησης και επανεξέτασης (Άρθρο 11 Οδηγίας & άρθρο 86 AI Act) αποδυναμώνεται από την προσθήκη της αόριστης έννοιας «χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση» (παρ. 1) αντί της αιτούμενης δεκαήμερης (10ήμερης) προθεσμίας, τη συντακτική/γραμματική αστοχία στην προθεσμία της παρ. 2, τον περιορισμό της επιφύλαξης της παρ. 5 μόνο στους «κανονισμούς εργασίας» (παραλείποντας ΣΣΕ, νόμο και πολιτικές κατά της βίας/παρενόχλησης) και την πλήρη παράλειψη της υποχρεωτικής προηγούμενης ακρόασης πριν από τη διακοπή λογαριασμού ή την παρακράτηση αμοιβής (άρθρο 15 ΔΣΕ 193).

Συνεπώς, σχετικά με τα άρθρα 11–12 ΣχΝ, απαιτείται η επέκταση του ελέγχου και στις οριζόντιες/συστημικές αλγοριθμικές αποφάσεις, ρητή απόλυτη ακυρότητα της απόλυσης ή απενεργοποίησης λογαριασμού λόγω διακρίσεων ή αντιποίνων με άμεση επαναφορά και αποζημίωση (άρθρο 17 ΔΣΕ 193), υποχρεωτική προηγούμενη ακρόαση πριν από διακοπή λογαριασμού ή παρακράτηση αμοιβής (άρθρο 15 ΔΣΕ 193) και θέσπιση δεκαήμερης (10ήμερης) προθεσμίας έγγραφης αιτιολόγησης.

Ακολούθως, η ΕΕΔΑ τονίζει την πτυχή της ουσιαστικής προστασίας υγείας και ασφάλειας και την κάλυψη λειτουργικών εξόδων (άρθρο 13 ΣχΝ / άρθρο 134 ΚΕΔ & προσθήκη αυτοτελούς άρθρου 136Α ΚΕΔ). Μολονότι εντάσσονται οι αλγοριθμικοί και ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι στη γραπτή εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου (παρ. 3 επ.) και γίνεται τυπική μνεία στο άρθρο 56 του Ν. 4611/2019 (παρ. 2), η ρύθμιση **ενδέχεται να μην διασφαλίζει πλήρως τις εγγυήσεις του Άρθρου 12 της Οδηγίας** και των Άρθρων 1 περ. δ΄, 5 και 10 παρ. 2 της ΔΣΕ 193: (α) εισάγει τη δυνατότητα «τεμαχισμού» του προστατευτικού κράνους και της αφορολόγητης μηνιαίας αποζημίωσης 15% σε προσαύξηση ανά παραγγελία (piece-rate), μετατρέποντας μια υποχρέωση παροχής πιστοποιημένων ΜΑΠ (άρθρο 55 Ν. 4611/2019) σε μηχανισμό εντατικοποίησης, (β) παραλείπει την αντίστοιχη εξουσιοδοτική πρόβλεψη ΥΑ από το άρθρο 23 ΣχΝ, και (γ) αγνοεί την αυτοτελή νομοθετική κατοχύρωση της κάλυψης καυσίμων/τηλεπικοινωνιών και του απόλυτου διαχωρισμού αμοιβής-εξόδων, το

δικαίωμα άμεσης απομάκρυνσης (Right of Withdrawal) σε συνθήκες ακραίου καύσωνα ή παγετού με υποχρεωτική διακοπή των διανομών και αυτόματη απενεργοποίηση της ψηφιακής εφαρμογής (άρθρο 5 ΔΣΕ 193), την αναγνώριση κάθε ατυχήματος ως εργατικού, καθώς και την απαγόρευση συμψηφισμού των φιλοδωρημάτων (tips – άρθρο 10 παρ. 2 περ. α΄ ΔΣΕ 193), σε συνδυασμό με τη φορολογική διάταξη περί αφορολόγητου tips αποκλειστικά για «αυτοαπασχολούμενους» που λειτουργεί ως μεθόδευση αντικινήτρου κατά του τεκμηρίου εξάρτησης.

Απαιτείται η κατάργηση **της πρακτικής καταβολής ανά παραγγελία, η οποία δεν συνάδει με τον προστατευτικό σκοπό** (piece-rate) του προστατευτικού κράνους και της αφορολόγητης μηνιαίας αποζημίωσης 15% επί του κατώτατου μισθού στην παρ. 2 του άρθρου 13 ΣχΝ, και η πλήρης, αυτοτελής κατοχύρωση (άρθρο 136Α ΚΕΔ) της δωρεάν παροχής πιστοποιημένων ΜΑΠ (άρθρο 55 Ν. 4611/2019), της μηνιαίας αποζημίωσης χρήσης/συντήρησης οχήματος 15% (άρθρο 56 Ν. 4611/2019), της κάλυψης καυσίμων/τηλεπικοινωνιών και του απόλυτου διαχωρισμού αμοιβής και εξόδων (άρθρα 1 περ. δ΄ & 10 παρ. 2 περ. β΄ ΔΣΕ 193). Τέλος, προτείνεται η κατοχύρωση του ατομικού δικαιώματος άμεσης απομάκρυνσης (Right of Withdrawal – άρθρο 5 ΔΣΕ 193) χωρίς αλγοριθμικές κυρώσεις, η υποχρεωτική διακοπή των διανομών και η αυτόματη απενεργοποίηση της ψηφιακής εφαρμογής σε συνθήκες ακραίου καύσωνα ή παγετού, η θεσμική αναγνώριση κάθε ατυχήματος κατά την εκτέλεση εργασίας ως εργατικού και η απόλυτη απαγόρευση συμψηφισμού ή παρακράτησης των φιλοδωρημάτων (tips – άρθρο 10 παρ. 2 περ. α΄ ΔΣΕ 193).

4.3 Πυλώνας 3: Αρχή της Συλλογικής Εκπροσώπησης, της Διαβούλευσης και του Κοινωνικού Διαλόγου (άρθρα 13–15, 20 & 25 Οδηγίας, άρθρα 26 παρ. 7 & 27 AI Act, άρθρα 3 περ. α΄, 13 & 24 παρ. 1 ΔΣΕ 193)

Ο εν λόγω πυλώνας[55] θεσπίζει τη συλλογική εποπτεία των αλγορίθμων ως αντίβαρο στην εξατομίκευση της εργασίας, μέσω έγκαιρης ενημέρωσης και διαβούλευσης με συνδρομή ανεξάρτητου εμπειρογνώμονα (άρθρα 13–15), παροχής ιδιωτικών και ασφαλών ψηφιακών διαύλων επικοινωνίας χωρίς παρακολούθηση (άρθρο 20) και προώθησης των συλλογικών διαπραγματεύσεων (άρθρο 25).

Ο πυλώνας στηρίζεται και αναδεικνύει τη συλλογική διάσταση ελέγχου των αλγορίθμων ως αντίβαρο στην εξατομίκευση της εργασίας σε πλατφόρμες:

- **Ενημέρωση και διαβούλευση (άρθρα 13 και 14):** Υποχρέωση έγκαιρης ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων πριν από την εισαγωγή ή ουσιώδη μεταβολή αυτοματοποιημένων συστημάτων, με δικαίωμα συνδρομής ανεξάρτητου εμπειρογνώμονα της επιλογής τους (οι δαπάνες του οποίου βαρύνουν την πλατφόρμα εφόσον είναι αναλογικές, ιδίως σε επιχειρήσεις άνω των 250

[55] Οδηγία (ΕΕ) 2024/2831 (Άρθρα 13–15, 20, 25 & Αιτιολογικές Σκέψεις 49–50, 57, 63). Οδηγία 2002/14/ΕΚ. Κατευθυντήριες Γραμμές Επιτροπής για Συλλογικές Συμβάσεις Αυτοαπασχολούμενων [C(2022) 6846]. Questions and answers: Commission invites comments on draft Guidelines on collective agreements of self-employed people.

εργαζομένων). Όταν δεν υπάρχουν εκπρόσωποι, η ενημέρωση παρέχεται απευθείας στους εργαζομένους.

- **Εκπροσώπηση μη μισθωτών (άρθρο 15):** Κατοχύρωση δικαιωμάτων ενημέρωσης των εκπροσώπων προσώπων που εκτελούν εργασία χωρίς σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ως προς τις αποφάσεις αλγοριθμικής διαχείρισης.
- **Ψηφιακοί δίαυλοι επικοινωνίας (άρθρο 20):** Υποχρέωση των πλατφορμών να παρέχουν ασφαλείς, ιδιωτικούς ψηφιακούς διαύλους εντός της υποδομής τους για την επικοινωνία των εργαζομένων μεταξύ τους και με τους εκπροσώπους τους, υπό την απόλυτη απαγόρευση πρόσβασης ή παρακολούθησης από την πλατφόρμα.
- **Προώθηση συλλογικών διαπραγματεύσεων (άρθρο 25):** Υποχρέωση των κρατών μελών να ενθαρρύνουν τον ρόλο των κοινωνικών εταίρων και την άσκηση του δικαιώματος συλλογικών διαπραγματεύσεων στην οικονομία των πλατφορμών.

Σημειώνεται ότι **ο Κανονισμός για την ΤΝ**, μέσω του άρθρου 26 παρ. 7 επιβάλλει στους εργοδότες-εφαρμοστές αυτοτελή υποχρέωση ενημέρωσης των εκπροσώπων των εργαζομένων πριν από τη θέση σε χρήση συστημάτων ΤΝ υψηλού κινδύνου στον χώρο εργασίας, ενώ με το άρθρο 27 (άρθρο 8 του Ν. 5321/2026) ενισχύεται η συμμετοχική αξιολόγηση των επιπτώσεων στα θεμελιώδη δικαιώματα.

Η συλλογική αυτονομία θεμελιώνεται επίσης ρητά με τις διατάξεις **της ΔΣΕ 193**, στα άρθρα 3 περ. α΄ (ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι και αποτελεσματική αναγνώριση του δικαιώματος συλλογικών διαπραγματεύσεων για όλους τους εργαζομένους σε πλατφόρμες), 13 (δικαίωμα ουσιαστικής πρόσβασης των συνδικαλιστικών εκπροσώπων στις παραμέτρους αμοιβής και κατανομής εργασίας των αλγορίθμων χωρίς εμπόδια εμπορικού απορρήτου) και 24 παρ. 1 (κατοχύρωση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας ως κύριου μέσου εφαρμογής της αξιοπρεπούς εργασίας στην οικονομία των ψηφιακών πλατφορμών).

Παρατηρείται **περιορισμός της αποτελεσματικής τεχνικής συνδρομής των σωματείων και κίνδυνος αποτρεπτικών συνεπειών (Άρθρο 14 ΣχΝ / άρθρο 133Α ΚΕΔ).** Το άρθρο 14 ΣχΝ διατηρεί το απαγορευτικό όριο των 250 εργαζομένων και το εργοδοτικό δικαίωμα άρνησης εμπειρογνώμονα, προσθέτοντας ετήσιο χρονικό «κόφτη» (παρ. 3) και εκφοβιστική **ρήτρα εχεμύθειας η οποία, λόγω της πρόβλεψης αγωγών αποζημίωσης, ενδέχεται να έχει αποτρεπτικό αποτέλεσμα** κατά συνδικαλιστών και τεχνικών συμβούλων (παρ. 6)· το άρθρο 18 ΣχΝ στερείται ρύθμισης αντιστροφής του βάρους απόδειξης και αυτοτελών διοικητικών κυρώσεων για παραβίαση των ψηφιακών διαύλων επικοινωνίας· ενώ το άρθρο 21 ΣχΝ παραλείπει τη ρητή κατοχύρωση των ΣΣΕ ως κύριου μέσου αξιοπρεπούς εργασίας υπό την αρχή της εύνοιας και την αξιοποίηση του Ν. 5278/2026 (Εθνική Κοινωνική Συμφωνία), γεννώντας σοβαρή ανασφάλεια δικαίου ως προς την κανονιστική ισχύ των συλλογικών συμφωνιών του άρθρου 133 ΚΕΔ, τη θεσμική ισοτιμία έναντι των αυστηρών προϋποθέσεων νομιμοποίησης των σωματείων (ΓΕΜΗΣΟΕ) και το ακριβές περιεχόμενο της ρήτρας *«με την επιφύλαξη της αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων»* (παρ. 4).

Αναφορικά με την **ενίσχυση της συλλογικής αυτονομίας, της τεχνικής διαβούλευσης και του πλαισίου των ΣΣΕ (Άρθρα 14, 18 & 21 ΣχΝ / άρθρα 133Α, 135Β & 133 ΚΕΔ), η ΕΕΔΑ τονίζει τα ακόλουθα.**

Πρώτον, σχετικά με το άρθρο 14 ΣχΝ, απαιτείται η κατάργηση του εργοδοτικού δικαιώματος άρνησης και του ετήσιου χρονικού «κόφτη» στον ορισμό ανεξάρτητου εμπειρογνώμονα από τα σωματεία, η μείωση του ορίου των 250 εργαζομένων (σε επιχειρήσεις άνω των 20 εργαζομένων και καθολικά σε κάθε πλατφόρμα που χρησιμοποιεί συστήματα ΤΝ υψηλού κινδύνου) και **η αναδιατύπωση της ρήτρας περί αγωγών αποζημίωσης, ώστε να αποκλείονται αποτρεπτικές συνέπειες** κατά συνδικαλιστικών εκπροσώπων και τεχνικών συμβούλων στην παρ. 6. Δεύτερον, σχετικά με το άρθρο 18 ΣχΝ, χρειάζεται **δικονομική και κυρωτική θωράκιση των ψηφιακών διαύλων επικοινωνίας (Άρθρο 18 ΣχΝ / άρθρο 135Β ΚΕΔ).** Μολονότι ενσωματώνεται θετικά η υποχρέωση των ψηφιακών πλατφορμών να παρέχουν ιδιωτικούς και ασφαλείς ψηφιακούς διαύλους επικοινωνίας εντός της υποδομής τους για την επαφή των απασχολουμένων μεταξύ τους και με τους εκπροσώπους τους, υπό την απαγόρευση πρόσβασης ή παρακολούθησής τους (Άρθρο 20 Οδηγίας & άρθρο 3 περ. α΄ ΔΣΕ 193), η αποτελεσματικότητα της ρύθμισης προϋποθέτει δύο αναγκαίες συμπληρώσεις: (α) τη ρητή δικονομική ρύθμιση της αντιστροφής του βάρους απόδειξης —δεδομένου ότι η ψηφιακή υποδομή ελέγχεται αποκλειστικά από την πλατφόρμα, η επιβάρυνση του εργαζομένου ή του σωματείου με την πλήρη απόδειξη («να αποδείξει») της αθέατης τεχνικής παρακολούθησης καθίσταται στην πράξη αδύνατη, απαιτώντας τη μετακύλιση του βάρους απόδειξης στην πλατφόρμα μόλις προκύψουν ενδείξεις παραβίασης— και (β) την πρόβλεψη ρητών, αυτοτελών και αποτρεπτικών διοικητικών κυρώσεων, επιβαλλόμενων κατά λόγο αρμοδιότητας τόσο από την Επιθεώρηση Εργασίας (για την παρεμπόδιση της συνδικαλιστικής επικοινωνίας) όσο και από την ΑΠΔΠΧ (για την παράνομη παρακολούθηση των επικοινωνιών), ώστε η διάταξη να μη λειτουργεί ως ατελής κανόνας δικαίου (lex imperfecta).

Συνεπώς, χρειάζεται η ρητή δικονομική πρόβλεψη αντιστροφής του βάρους απόδειξης και θέσπιση αυτοτελών διοικητικών κυρώσεων (από την Επιθεώρηση Εργασίας και την ΑΠΔΠΧ) για παραβίαση της ιδιωτικότητας των ψηφιακών διαύλων επικοινωνίας.

Τρίτον, σχετικά με το άρθρο 21 του ΣχΝ, η ΕΕΔΑ υπογραμμίζει το ζήτημα της α**ναγνώρισης, άσκησης και προστασίας συλλογικών εργατικών δικαιωμάτων εργαζομένων σε πλατφόρμες (Άρθρο 21 ΣχΝ / άρθρο 133 ΚΕΔ).** Η εισαγωγή νέων και σύνθετων κανόνων δικαίου στην εθνική εργατική νομοθεσία , όπως είναι κατ' εξοχήν η ρύθμιση της τεχνητής νοημοσύνης, των αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων και της αλγοριθμικής διοίκησης στην οικονομία των ψηφιακών πλατφορμών, συνεπάγεται την αυξημένη θεσμική ευθύνη του νομοθέτη να διαμορφώνει ένα συνεκτικό κανονιστικό περιβάλλον ασφάλειας δικαίου, με σαφείς ως προς τα όρια των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων ρυθμίσεις. Στο πεδίο της συλλογικής αυτονομίας, **η ενσωμάτωση του άρθρου 25 της Οδηγίας (ΕΕ) 2024/2831 οφείλει να θωρακίζει αποτελεσματικά τον θεσμό των συλλογικών διαπραγματεύσεων ως θεσμικό αντίβαρο στην αλγοριθμική εξατομίκευση της εργασίας, αποτρέποντας ρυθμιστικές ασυμμετρίες και ερμηνευτικές αμφισημίες εντός του συλλογικού εργατικού δικαίου**. Υπό το πρίσμα

αυτό, μολονότι με το άρθρο 21 ΣχΝ (τροποποίηση άρθρου 133 ΚΕΔ) αναγνωρίζονται συλλογικά εργασιακά δικαιώματα (σύστασης οργανώσεων, απεργίας και σύναψης συλλογικών συμφωνιών) στους απασχολούμενους σε πλατφόρμες χωρίς σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, με περαιτέρω παραπομπή στο Σχέδιο Δράσης του Ν. 5163/2024 και προσθήκη της επιφύλαξης «με την επιφύλαξη της αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων» (παρ. 4), το προωθούμενο πλαίσιο παραλείπει θεμελιώδεις εγγυήσεις του δικαίου των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (ΣΣΕ): αφενός τη ρητή κατοχύρωση των ΣΣΕ ως κύριου μέσου εφαρμογής της αξιοπρεπούς εργασίας στην οικονομία των πλατφορμών (Άρθρο 24 παρ. 1 ΔΣΕ 193) υπό την αρχή της εύνοιας (υπεροχή των ευνοϊκότερων κανονιστικών όρων), και αφετέρου την αξιοποίηση του πλαισίου του Ν. 5278/2026 (Εθνική Κοινωνική Συμφωνία). Κατά συνέπεια, η επιλογή της ενσωμάτωσης δίχως την αναγκαία συστημική εναρμόνιση με το κανονιστικό σύστημα των ΣΣΕ γεννά εύλογα και καίρια ερωτήματα ως προς τη λειτουργικότητα και την ασφάλεια δικαίου των προτεινόμενων ρυθμίσεων.

Συνεπώς, η ΕΕΔΑ υπογραμμίζει την ανάγκη για συστημική εναρμόνιση με το κανονιστικό σύστημα των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (ΚΕΔ / Ν. 1876/1990), για ρητή κατοχύρωση των ΣΣΕ ως κύριου μέσου εφαρμογής της αξιοπρεπούς εργασίας (άρθρο 24 παρ. 1 ΔΣΕ 193) υπό την αρχή της εύνοιας και την αξιοποίηση του Ν. 5278/2026 (Εθνική Κοινωνική Συμφωνία) για την αύξηση του ποσοστού κάλυψης των εργαζομένων από ΣΣΕ.

4.4 Πυλώνας 4: Αρχή της Διαφάνειας, της Ιχνηλασιμότητας και της Διασυνοριακής Διοικητικής Συνεργασίας (Άρθρα 16–18 Οδηγίας, Κανονισμοί (ΕΕ) 2019/1149 [ELA] & 1024/2012 [IMI], Άρθρα 12, 19 & 71 AI Act, Άρθρα 8 & 20 ΔΣΕ 193)

Ο εν λόγω πυλώνας[56] επιβάλλει τη δήλωση της εργασίας σε πλατφόρμες στις εθνικές αρχές (άρθρο 16), την τακτική παροχή συγκεντρωτικών δεδομένων απασχόλησης και αμοιβών στις ελεγκτικές αρχές και τους εκπροσώπους (άρθρο 17) και τη διασυνοριακή διοικητική συνδρομή (άρθρο 18), σε σύζευξη με την καταπολέμηση της παράνομης υπεκμίσθωσης λογαριασμών και την προστασία των ευάλωτων μεταναστών εργαζομένων (Αιτιολογική Σκέψη 59 Οδηγίας & άρθρο 20 ΔΣΕ 193).

Ο πυλώνας στοχεύει στην άρση της αδιαφάνειας των διασυνοριακών επιχειρηματικών μοντέλων και στην ενίσχυση της ελεγκτικής ικανότητας των εθνικών αρχών:

- **Δήλωση της εργασίας σε πλατφόρμες (άρθρο 16):** Υποχρέωση των ψηφιακών πλατφορμών να δηλώνουν την εργασία που εκτελείται σε πλατφόρμες στις αρμόδιες αρχές του κράτους μέλους στο οποίο αυτή εκτελείται, σύμφωνα με τους εθνικούς κανόνες.
- **Πρόσβαση σε συναφείς πληροφορίες (άρθρο 17):** Υποχρέωση παροχής και επικαιροποίησης (τουλάχιστον ανά εξάμηνο, ή ετησίως για ΜμΕ) προς τις αρμόδιες αρχές και τους εκπροσώπους των εργαζομένων στοιχείων σχετικά με τον αριθμό των

[56] Οδηγία (ΕΕ) 2024/2831 (Άρθρα 16–18 & Αιτιολογικές Σκέψεις 51–55). Κανονισμός (ΕΕ) 2019/1149 – Ευρωπαϊκή Αρχή Εργασίας / ELA. Ανακοίνωση Ευρωπαϊκής Επιτροπής (DG EMPL – 13.12.2023) για τη διαφάνεια και ιχνηλασιμότητα των πλατφορμών.

απασχολουμένων, το συμβατικό καθεστώς τους, τους γενικούς όρους παροχής υπηρεσιών, τους συνεργαζόμενους διαμεσολαβητές, καθώς και —κατόπιν αιτήματος— τη μέση διάρκεια δραστηριότητας, τον μέσο εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας και το μέσο εισόδημα.

- **Διασυνοριακή συνεργασία (άρθρο 18):** Ενίσχυση της ανταλλαγής πληροφοριών μεταξύ των αρχών των κρατών μελών και ορισμός εθνικών συνδέσμων για τη διασυνοριακή επιβολή.

Η ιχνηλασιμότητα των πλατφορμών αντιμετωπίζεται κανονιστικά και συμπληρώνεται από το AI Act μέσα από τις ρυθμίσεις των άρθρων 71 (υποχρεωτική καταχώριση των συστημάτων ΤΝ υψηλού κινδύνου στην κεντρική δημόσια βάση δεδομένων της ΕΕ, σε συνδυασμό με Εθνικό Μητρώο ΤΝ του Ν. 5321/2026), 12 και 19 (αυτόματη τήρηση αρχείων καταγραφής – logs επί 6 μήνες για την αναδρομική ιχνηλάτηση των αλγοριθμικών αποφάσεων κατά τους ελέγχους).

Περαιτέρω, ενισχύεται κανονιστικά και από τη ΔΣΕ 193 και τις διατάξεις των άρθρων 8 (υποχρέωση καταχώρισης και ιχνηλασιμότητας των στοιχείων απασχόλησης, των όρων εργασίας, του μεταφορικού μέσου και των διαμεσολαβητών), 20 (ειδικά μέτρα καταπολέμησης της παράνομης υπεκμίσθωσης λογαριασμών – substitutes και προστασίας των μεταναστών και προσφύγων εργαζομένων στις πλατφόρμες, σε σύγκλιση με την Αιτιολογική Σκέψη 59 της Οδηγίας).

Αρχικά, παρατηρείται η **ελλιπής θεσμική και τεχνική θωράκιση του Μητρώου Πλατφορμών (Άρθρο 15 ΣχΝ / άρθρο 134Α ΚΕΔ).** Θετικά αξιολογούνται η υπαγωγή τόσο των πλατφορμών όσο και των διαμεσολαβητών στο Μητρώο του ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ ανεξαρτήτως καθεστώτος απασχόλησης (παρ. 1–2) και η διαλειτουργικότητα με το Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα Μετανάστευσης του Υπουργείου Μετανάστευσης και Ασύλου (παρ. 4). Εντούτοις, η ιχνηλασιμότητα του άρθρου 16 της Οδηγίας υπονομεύεται από: (α) την απάλειψη από το σώμα του τυπικού νόμου των συγκεκριμένων στοιχείων καταχώρισης (ΑΜΕ, ΑΦΜ, στοιχεία εκπροσώπου) και την παραπομπή τους σε μεταγενέστερη ΥΑ (άρθρο 23 παρ. 1 ΣχΝ), (β) την απουσία εγγυήσεων άμεσης ενεργοποίησης του Μητρώου (δεδομένης της αδράνειας συναφών μητρώων παραβατών εργοδοτών), (γ) την παράλειψη υποχρεωτικής δήλωσης του μεταφορικού μέσου και του διαμεσολαβητή/στόλου κατά το άρθρο 8 της ΔΣΕ 193, και (δ) την απουσία τεχνικής διασύνδεσης του ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ με το Εθνικό Μητρώο ΤΝ του Ν. 5321/2026 (άρθρο 71 AI Act) και την ΑΑΔΕ (myDATA).

Το άρθρο 15 ΣχΝ παραπέμπει τα ουσιώδη στοιχεία καταχώρισης στο Μητρώο του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ σε μεταγενέστερη ΥΑ, παραλείπει τη δήλωση οχήματος και στόλου (άρθρο 8 ΔΣΕ 193) και αγνοεί τη διαλειτουργικότητα με το Εθνικό Μητρώο ΤΝ (Ν. 5321/2026) και την ΑΑΔΕ (myDATA)· το άρθρο 16 παρ. 2 ΣχΝ αποδυναμώνει τον διοικητικό έλεγχο επιτρέποντας την απλή ανάρτηση στοιχείων στον ιστότοπο της πλατφόρμας, ενώ το άρθρο 24 παρ. 2 ΣχΝ χορηγεί μη συμβατή εξάμηνη περίοδο χάριτος· και στο άρθρο 20 παρ. 3–4 ΣχΝ απουσιάζει παντελώς η θεσμική διασύνδεση με την Ευρωπαϊκή Αρχή Εργασίας (ELA), η ποινικοποίηση της παράνομης υπεκμίσθωσης λογαριασμών («ενοικιαζόμενοι λογαριασμοί» / substitutes) και η ρητή κατοχύρωση δεδουλευμένων αποδοχών και ασφαλιστικής κάλυψης εργατικού

ατυχήματος για τους ευάλωτους υπηκόους τρίτων χωρών ανεξαρτήτως νομιμοποιητικών εγγράφων.

Επίσης, υπογραμμίζεται η α**ποδυνάμωση της διοικητικής γνωστοποίησης πληροφοριών και μη συμβατή εξάμηνη περίοδος χάριτος (Άρθρο 16 ΣχΝ / άρθρο 135 ΚΕΔ και Άρθρο 24 παρ. 2 ΣχΝ).** Η ελεγκτική διαφάνεια του Άρθρου 17 της Οδηγίας πλήττεται ευθέως από την ελαστικοποίηση της παρ. 2 του άρθρου 16 ΣχΝ, η οποία παρέχει στις πλατφόρμες τη διαζευκτική ευχέρεια, αντί υποχρεωτικής υποβολής των βασικών στοιχείων στην Επιθεώρηση Εργασίας και στα σωματεία, να τα διαθέτουν απλώς δημόσια μέσω του ιστότοπού τους (με ταυτόχρονη διαγραφή της εξουσιοδότησης για τον τρόπο χορήγησης), αποδυναμώνοντας τον άμεσο διοικητικό έλεγχο. Επιπλέον, η παρ. 2 του άρθρου 24 ΣχΝ χορηγεί μη προβλεπόμενη από την Οδηγία προθεσμία χάριτος έξι (6) μηνών από τη δημοσίευση στις υφιστάμενες πλατφόρμες —και έξι (6) μηνών από τη σύστασή τους στις νεοσύστατες— για την πρώτη διάθεση των πληροφοριών, μεταθέτοντας ανεπίτρεπτα την ημερομηνία οφειλόμενης ενσωμάτωσης.

Τέλος, χρειάζεται να τονιστεί η απουσία θεσμικής διασύνδεσης με την Ευρωπαϊκή Αρχή Εργασίας (European Labour Authority – ELA) και νομοθετικό κενό ως προς την απαγόρευση της παράνομης υπεκμίσθωσης ψηφιακών λογαριασμών εργασίας (substitutes) και την προστασία των εργασιακών και κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων των ευάλωτων υπηκόων τρίτων χωρών (Άρθρο 20 παρ. 3–4 ΣχΝ / άρθρο 135Δ ΚΕΔ). Ως προς τον μηχανισμό διασυνοριακής διοικητικής συνεργασίας και αμοιβαίας συνδρομής (άρθρο 20 παρ. 3 ΣχΝ / άρθρο 135Δ ΚΕΔ, σε ενσωμάτωση του άρθρου 18 της Οδηγίας), απουσιάζει οποιαδήποτε ρητή θεσμική και επιχειρησιακή διασύνδεση με την Ευρωπαϊκή Αρχή Εργασίας (European Labour Authority – ELA, Κανονισμός ΕΕ 2019/1149), ιδίως αναφορικά με τη διεξαγωγή συντονισμένων ή κοινών διασυνοριακών επιθεωρήσεων και την ανταλλαγή πληροφοριών μέσω του Συστήματος Πληροφόρησης για την Εσωτερική Αγορά (IMI – Κανονισμός ΕΕ 1024/2012), γεγονός που αποδυναμώνει την αποτελεσματική ελεγκτική επιβολή επί ψηφιακών πλατφορμών με διασυνοριακή εγκατάσταση. Παραλλήλως, το ΣχΝ καταλείπει πλήρες ρυθμιστικό κενό ως προς δύο αλληλένδετες εκφάνσεις **αυξημένου κινδύνου παραβατικών πρακτικών και επισφάλειας** στην οικονομία των πλατφορμών, ενώ χρειάζεται να λάβει υπόψη τα κάτωθι: (α) τη ρητή απαγόρευση και ποινική και διοικητική κύρωση της παράνομης παραχώρησης χρήσης ή υπεκμίσθωσης ψηφιακών λογαριασμών εργασίας σε τρίτα πρόσωπα («ενοικιαζόμενοι λογαριασμοί» / substitutes), πρακτική που καταστρατηγεί τους κανόνες ταυτοποίησης, νομιμότητας απασχόλησης και υγείας και ασφάλειας στην εργασία· και (β) την ειδική νομοθετική κατοχύρωση —κατ' αναλογία προς το προστατευτικό καθεστώς του Ν. 4052/2012— της απαίτησης καταβολής των δεδουλευμένων αποδοχών και της πλήρους κοινωνικοασφαλιστικής κάλυψης εργατικού ατυχήματος υπέρ των ευάλωτων απασχολουμένων υπηκόων τρίτων χωρών (μεταναστών, προσφύγων και αιτούντων άσυλο), ανεξαρτήτως κατοχής νομιμοποιητικών εγγράφων διαμονής ή εργασίας, κατά ευθεία απόκλιση από την Αιτιολογική Σκέψη 59 της Οδηγίας (ΕΕ) 2024/2831, αλλά και τις ρητές σχετικές αναφορές του άρθρου 20 της ΔΣΕ 193.

Συνεπώς, η ΕΔΔΑ τονίζει την ανάγκη για **πλήρη ιχνηλασιμότητα, διασυνοριακή συνεργασία μέσω της Ευρωπαϊκής Αρχής Εργασίας (ELA), την απαγόρευση «ενοικιαζόμενων λογαριασμών» και την προστασία ευάλωτων αλλοδαπών εργαζομένων (άρθρα 15, 16, 20 παρ. 3–4 & άρθρο 24 παρ. 2 ΣχΝ / άρθρα 134Α, 135 & 135Δ ΚΕΔ) ακολουθώντας συγκεκριμένες εγγυήσεις, λαμβάνοντας υπόψη τις ακόλουθες τροποποιήσεις.** Ειδικότερα, σχετικά με το άρθρο 15 ΣχΝ απαιτείται η επαναφορά στο σώμα του τυπικού νόμου των ουσιωδών στοιχείων εγγραφής στο Μητρώο Ψηφιακών Πλατφορμών του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ (ΑΜΕ, ΑΦΜ, στοιχεία νομίμου εκπροσώπου), η υποχρεωτική δήλωση του μεταφορικού μέσου και του διαμεσολαβητή/στόλου (άρθρο 8 ΔΣΕ 193) και η τεχνική διαλειτουργικότητα με το Εθνικό Μητρώο ΤΝ (Ν. 5321/2026) και την ΑΑΔΕ (myDATA). Επίσης, συνδυάζοντας τα άρθρα 16 και 24 παρ. 2 ΣχΝ, απαιτείται η υποχρεωτική διοικητική υποβολή των βασικών στοιχείων απασχόλησης στην Επιθεώρηση Εργασίας και στα σωματεία (αντί απλής ανάρτησης στον ιστότοπο της πλατφόρμας) και κατάργηση της μη προβλεπόμενης από την Οδηγία εξάμηνης περιόδου χάριτος. Σχετικά με το άρθρο 20 παρ. 3–4 ΣχΝ, απαιτείται η ρητή θεσμική διασύνδεση με την Ευρωπαϊκή Αρχή Εργασίας (ELA – Κανονισμός ΕΕ 2019/1149) και το σύστημα IMI (Κανονισμός ΕΕ 1024/2012), η ρητή ποινική και διοικητική απαγόρευση της παράνομης υπεκμίσθωσης ψηφιακών λογαριασμών («ενοικιαζόμενοι λογαριασμοί» / substitutes) και νομοθετική κατοχύρωση —κατ' αναλογία του Ν. 4052/2012— των δεδουλευμένων αποδοχών και της πλήρους ασφαλιστικής κάλυψης εργατικού ατυχήματος υπέρ των ευάλωτων υπηκόων τρίτων χωρών (μεταναστών, προσφύγων, αιτούντων άσυλο) ανεξαρτήτως νομιμοποιητικών εγγράφων (Άρθρο 20 ΔΣΕ 193 & Αιτιολογική Σκέψη 59 Οδηγίας).

4.5 Πυλώνας 5: Θεμελιώδης Οριζόντιος Πυλώνας — Εγγυήσεις Ορθής Εφαρμογής, Πρόσβαση σε Αποτελεσματική Έννομη Προστασία, Συντονισμένη Εποπτεία, Υποστηρικτικά Μέτρα και Αποτελεσματικές Κυρώσεις (άρθρα 5 παρ. 3, 6, 19, 21–24, 26–27 Οδηγίας, άρθρα 70, 74, 77, 85–86 & 99 AI Act, άρθρα 15, 17, 20 & 24 ΔΣΕ 193, ΔΣΕ 81)

Ο κρίσιμος αυτός πυλώνας[57], συγκροτεί το οριζόντιο θεμέλιο εφαρμογής της Οδηγίας με 4 αλληλένδετα επίπεδα: (1ο) υποστηρικτικά μέτρα πρόληψης, εύληπτη πληροφόρηση και καθολική προσβασιμότητα ΑμεΑ και περιφέρειας (άρθρα 6 & 27), (2ο) θεσμική συνοχή και υποχρεωτικός συντονισμός εποπτικών αρχών με διοικητική ισχύ του τεκμηρίου (Άρθρα 5 παρ. 3 & 23), (3ο) απρόσκοπτη πρόσβαση στη Δικαιοσύνη, συλλογική εκπροσώπηση, προστασία από αντίποινα, επίδειξη αποδεικτικών στοιχείων και ρήτρα μη υποβάθμισης (άρθρα 19, 21, 22, 24 & 26), και (4ο) επιβολή αποτελεσματικών, αναλογικών και αποτρεπτικών κυρώσεων (άρθρο 23 παρ. 3–4 & άρθρο 99 AI Act).

Ο πυλώνας δεν αποτελεί απλό καταληκτικό κεφάλαιο, αλλά το κρίσιμο οριζόντιο θεμέλιο για το σύνολο της εφαρμογής της Οδηγίας, ιδίως δεδομένων των νέων κανονιστικών πεδίων της

[57] Οδηγία (ΕΕ) 2024/2831 (Άρθρα 5 παρ. 3, 6, 19, 21–24, 26–27 & Αιτιολογικές Σκέψεις 31–32, 36, 56–64). Κανονισμός (ΕΕ) 2024/1689 – AI Act (Άρθρα 70, 74, 77, 85, 99). Οδηγία (ΕΕ) 2019/1937 – Προστασία καταγγελλόντων. Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων ΕΕ – Άρθρο 47 (FRA).

αλγοριθμικής διαχείρισης και της προστασίας δεδομένων που εισάγονται πέραν του παραδοσιακού πλαισίου του εργατικού δικαίου. Τόσο η Οδηγία (ΕΕ) 2024/2831 όσο και ο AI Act επιβάλλουν στα κράτη μέλη την υποχρέωση να συγκροτήσουν με θεσμική συνοχή, σαφή κατανομή αρμοδιοτήτων, διαφάνεια και λογοδοσία (μεταξύ κρατικών διοικητικών αρχών, ανεξάρτητων αρχών και δικαστηρίων) ένα ολοκληρωμένο και ιεραρχημένο πλέγμα εφαρμογής:

- **1ο Επίπεδο – Ουσιαστικοί κανόνες, υποστηρικτικά μέτρα πρόληψης και καθολική προσβασιμότητα (άρθρα 6 και 27 Οδηγίας / αιτιολογικές σκέψεις 36 και 64):**
    - **Υποστηρικτικά μέτρα (άρθρο 6):** Υποχρέωση των κρατών μελών να θεσπίζουν κατάλληλες κατευθυντήριες γραμμές για τις ψηφιακές πλατφόρμες, τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε αυτές και τους κοινωνικούς εταίρους, να διασφαλίζουν τη διενέργεια αποτελεσματικών στοχευμένων ελέγχων και επιθεωρήσεων από τις αρμόδιες εθνικές αρχές (ιδίως όταν η ύπαρξη σχέσης εξαρτημένης εργασίας έχει εξακριβωθεί από αρμόδια εθνική αρχή —όπως η Επιθεώρηση Εργασίας— και όχι αποκλειστικά από δικαστήριο), καθώς και να παρέχουν κατάλληλη κατάρτιση και τεχνική εμπειρογνωμοσύνη στον τομέα της αλγοριθμικής διαχείρισης (κατ' επιταγήν και της ΔΣΕ 81 της ΔΟΕ).
    - **Εύληπτη πληροφόρηση, προσβασιμότητα ΑμεΑ και άρση γεωγραφικών/οικονομικών φραγμών (άρθρο 27 & αιτιολογική σκέψη 64):** Το άρθρο 27 παρ. 1 επιβάλλει στα κράτη μέλη να λαμβάνουν ενεργά μέτρα ώστε οι εθνικές διατάξεις μεταφοράς και οι κανόνες εφαρμογής του τεκμηρίου να καθίστανται γνωστά με εύληπτο, σαφή και ευχερώς προσβάσιμο τρόπο στους απασχολούμενους, τις πλατφόρμες (συμπεριλαμβανομένων των ΜμΕ) και το ευρύ κοινό. Το άρθρο 27 παρ. 2 επιβάλλει ρητά οι πληροφορίες αυτές να είναι προσβάσιμες στα Άτομα με Αναπηρία (ΑμεΑ). Παράλληλα, η υποχρέωση πανελλαδικής ελεγκτικής κάλυψης (Άρθρο 6 και Αιτιολογική Σκέψη 36) και παροχής δωρεάν ψηφιακών/συλλογικών μέσων υποστήριξης (Άρθρα 9 παρ. 6, 19 παρ. 2) επιβάλλει τη διαμόρφωση μηχανισμών που δεν επιβαρύνουν οικονομικά τον εργαζόμενο και διασφαλίζουν την ισότιμη, πραγματική πρόσβαση τόσο των ΑμεΑ όσο και των εργαζομένων που διαμένουν εκτός μεγάλων αστικών κέντρων (κάτοικοι απομακρυσμένων, νησιωτικών και περιφερειακών περιοχών).
- **2ο Επίπεδο – Θεσμική συνοχή εποπτείας, συντονισμός Αρχών και διοικητική ισχύς του τεκμηρίου (Άρθρα 5 παρ. 3, 23 Οδηγίας & Άρθρα 70, 74, 77 AI Act):**
    - **Αποτροπή θεσμικής σύγχυσης και υποχρέωση συντονισμού:** Το Άρθρο 23 παρ. 1–2 της Οδηγίας και τα Άρθρα 70, 74 και 77 του Κανονισμού ΤΝ επιβάλλουν σαφή οριοθέτηση των αρμοδιοτήτων μεταξύ των Αρχών Προστασίας Δεδομένων (εποπτεία κανόνων αλγοριθμικής διαχείρισης), των Επιθεωρήσεων Εργασίας (εποπτεία εργασιακών όρων και καθεστώτος

απασχόλησης) και των Αρχών Εποπτείας της Αγοράς ΤΝ, θεσπίζοντας υποχρεωτικούς μηχανισμούς αμοιβαίας συνδρομής, ανταλλαγής πληροφοριών και διενέργειας κοινών/συντονισμένων ελέγχων, ώστε να μην εξουδετερώνεται η αποτελεσματικότητα (*effet utile*) του ενωσιακού δικαίου λόγω θεσμικού κατακερματισμού.

- **Απρόσκοπτη πρόσβαση στις διοικητικές αρχές και ισχύς του τεκμηρίου στις διοικητικές διαδικασίες (άρθρο 5 παρ. 3 & αιτιολογικές σκέψεις 31–32):** Η Οδηγία επιβάλλει στα κράτη μέλη να διασφαλίζουν την απρόσκοπτη πρόσβαση των απασχολουμένων στις διοικητικές ελεγκτικές αρχές χωρίς να εξαναγκάζονται σε δαπανηρούς και χρονοβόρους δικαστικούς αγώνες. Για τον λόγο αυτό, το άρθρο 5 παρ. 3 εδ. α΄ καθιστά υποχρεωτική την εφαρμογή του μαχητού τεκμηρίου σε όλες τις διοικητικές διαδικασίες εργατικού ελέγχου, ενώ η Αιτιολογική Σκέψη 32 ενθαρρύνει τα κράτη μέλη να εφαρμόζουν το τεκμήριο ή να αναγνωρίζουν τα αποτελέσματα του διοικητικού/δικαστικού αναχαρακτηρισμού και στις κοινωνικοασφαλιστικές και φορολογικές διαδικασίες, ώστε η αναγνώριση της εξαρτημένης εργασίας να συνεπάγεται άμεση ασφαλιστική και φορολογική τακτοποίηση.

- **3ο Επίπεδο – Απρόσκοπτη πρόσβαση στη Δικαιοσύνη, διαδικαστικές διευκολύνσεις και προστασία από αντίποινα (άρθρα 19, 21, 22, 24 Οδηγίας & Άρθρα 85–86 AI Act):**
  - **Δικαίωμα επανόρθωσης και συλλογική εκπροσώπηση χωρίς οικονομική επιβάρυνση (άρθρο 19):** Διασφάλιση πρόσβασης σε αποτελεσματική και αμερόληπτη επίλυση διαφορών, δικαίωμα επαρκούς αποζημίωσης και νομιμοποίηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων και εκπροσώπων να ενεργούν εξ ονόματος ή προς υποστήριξη ενός ή περισσοτέρων θιγομένων προσώπων σε δικαστικές ή διοικητικές διαδικασίες (αίροντας το ατομικό οικονομικό κόστος πρόσβασης στη Δικαιοσύνη).
  - **Προστασία από δυσμενή μεταχείριση και απόλυση (άρθρα 21 και 22):** Απαγόρευση αντιποίνων λόγω υποβολής καταγγελίας ή άσκησης δικαιωμάτων, δικαίωμα γραπτής γνωστοποίησης των λόγων απόλυσης ή ισοδύναμου μέτρου (όπως απενεργοποίηση λογαριασμού) και αντιστροφή του βάρους απόδειξης στον εργοδότη/πλατφόρμα όταν ο εργαζόμενος επικαλείται περιστατικά που στηρίζουν την ύπαρξη αντιποίνων.
  - **Επίδειξη αποδεικτικών στοιχείων (άρθρο 24):** Εξουσία των εθνικών δικαστηρίων ή αρμόδιων αρχών να διατάσσουν την πλατφόρμα να γνωστοποιεί κάθε σχετικό αποδεικτικό στοιχείο υπό τον έλεγχό της, συμπεριλαμβανομένων εμπιστευτικών πληροφοριών (με λήψη μέτρων προστασίας του επιχειρηματικού απορρήτου).
  - **Ρήτρα μη υποβάθμισης και ευνοϊκότερων διατάξεων (άρθρο 26):** Απαγόρευση μείωσης του υφιστάμενου επιπέδου προστασίας στα κράτη μέλη

και δυνατότητα θέσπισης ευνοϊκότερων εθνικών ρυθμίσεων ή συλλογικών συμβάσεων.

- **4ο Επίπεδο – Επιβολή αποτελεσματικών, αναλογικών και αποτρεπτικών κυρώσεων (άρθρο 23 παρ. 3–4 Οδηγίας & άρθρο 99 AI Act):**
    - Υποχρέωση θέσπισης και πραγματικής επιβολής αποτελεσματικών, αναλογικών και αποτρεπτικών κυρώσεων (συμπεριλαμβανομένων χρηματικών προστίμων ικανών να αποτρέπουν την κερδοφόρα παραβίαση των κανόνων), σε συνδυασμό με τα διοικητικά πρόστιμα του άρθρου 83 ΓΚΠΔ και τα πρόστιμα επί του παγκόσμιου ετήσιου κύκλου εργασιών του άρθρου 99 του Κανονισμού ΤΝ.

Ο κρίσιμος αυτός οριζόντιος πυλώνας εφαρμογής θωρακίζεται και από **τον Κανονισμό για την ΤΝ,** μέσα από τις διατάξεις των άρθρων 70, 74 και 77 και τις οικείες ρυθμίσεις του Ν. 5321/2026 (υποχρεωτική θεσμική διασύνδεση, αμοιβαία συνδρομή και διενέργεια κοινών ελέγχων μεταξύ ΑΠΔΠΧ ως κεντρικής αρχής εποπτείας αγοράς ΤΝ, Επιθεώρησης Εργασίας και τομεακών αρχών, καθώς και διοχέτευση των καταγγελιών μέσω του Ενιαίου Συστήματος Υποβολής Καταγγελιών της ΑΠΔΠΧ του Άρθρου 7 Ν. 5321/2026), 85 (δικαίωμα υποβολής καταγγελίας σε αρχή εποπτείας της αγοράς), 86 (δικαίωμα εξήγησης μεμονωμένων αποφάσεων) και το 99 (αποτρεπτικές κυρώσεις ύψους έως 35.000.000 ευρώ ή έως 7% του συνολικού παγκόσμιου ετήσιου κύκλου εργασιών για παραβάσεις υποχρεώσεων υψηλού κινδύνου και απαγορευμένων πρακτικών).

Η κρισιμότητα της αποτελεσματικής έννομης προστασίας εντοπίζεται κανονιστικά και ενισχύεται και από **τη ΔΣΕ 193**, μέσα από τα άρθρα 15 και 17 (υποχρέωση τήρησης εγγυήσεων δίκαιης ακρόασης πριν από κάθε δυσμενή μεταβολή/διακοπή λογαριασμού και ακυρότητα της απόλυσης αντιποίνων με υποχρεωτική επαναφορά και αποζημίωση), 20 (διασφάλιση των δεδουλευμένων αποδοχών και της ασφαλιστικής κάλυψης εργατικού ατυχήματος για τους μετανάστες και πρόσφυγες εργαζομένους ανεξαρτήτως νομιμοποιητικών εγγράφων διαμονής), 24 (υποχρέωση διαμόρφωσης προσβάσιμων, ταχέων και ανέξοδων μηχανισμών επίλυσης διαφορών και αποτελεσματικής επιθεώρησης εργασίας), αναδεικνύεται δε και μέσω κρίσιμων ρυθμίσεων άλλων Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας, όπως της κυρωμένης ΔΣΕ 81 για την Επιθεώρηση Εργασίας (επαρκής στελέχωση και εξειδικευμένη τεχνική κατάρτιση των επιθεωρητών εργασίας).

Λαμβάνοντας υπόψη όσα αναφέρονται ανωτέρω στον εν λόγω πυλώνα, η ΕΔΔΑ τονίζει τον κίνδυνο για τα επιμέρους δικαιώματα του πυλώνα και υπογραμμίζει την **αποδυνάμωση των υποστηρικτικών μηχανισμών πρόληψης και ελέγχου, τον κατακερματισμό/αποσπασματικότητα νομοθεσίας, την ανεπαρκή κατοχύρωση της προσβασιμότητας (ΑμεΑ) και τη μη συμβατή αναστολή ισχύος (άρθρα 7, 22, 24 παρ. 2, 47 και Μέρος Β΄ ΣχΝ). Κατά τρόπο που εγείρει σοβαρά ζητήματα ως προς την πληρότητα της ενσωμάτωσης** των άρθρων 6 και 27 της Οδηγίας (ΕΕ) 2024/2831 — ερμηνευόμενων υπό το πρίσμα των Αιτιολογικών Σκέψεων 36 και 64, οι οποίες συγκροτούν το κανονιστικό περιεχόμενο του 1ου Επιπέδου εγγυήσεων του παρόντος πυλώνα— το ΣχΝ

αναθέτει κεντρική αρμοδιότητα στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης για την έκδοση κατευθυντήριων γραμμών και τον καθορισμό ετήσιων στόχων ελέγχου σε συγκεκριμένες πλατφόρμες (Άρθρο 7 παρ. 1 περ. γ΄ ΣχΝ / άρθρο 132Α ΚΕΔ), υποβαθμίζοντας τη λειτουργική ανεξαρτησία της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» σε υποβοηθητικό ρόλο, ενώ η άρνηση σύστασης ειδικής Μονάδας Αλγοριθμικού Ελέγχου στερεί την πανελλαδική ελεγκτική κάλυψη (ιδίως εκτός μεγάλων αστικών κέντρων) από την αναγκαία τεχνική επάρκεια και εξειδίκευση (ΔΣΕ 81).

Επιπλέον, η απαιτούμενη κανονιστική συνοχή και συνέπεια διασπάται περαιτέρω μέσω και άλλων διατάξεων του ΣχΝ, **όπως του άρθρου 22 (διάδοση πληροφοριών),** το οποίο καταλείπεται ως εξωκωδική ρύθμιση εκτός ΚΕΔ, παρότι εντάσσονται σε αυτόν ακόμη και οι εξουσιοδοτικές διατάξεις **του άρθρου 23**, προκαλώντας αδικαιολόγητο κατακερματισμό της κωδικοποίησης και αφήνοντας ακάλυπτη μια κρίσιμη πρακτική διάσταση της νομοθεσίας, καθώς δεν προβλέπει ενεργές δράσεις σε συνεργασία με την Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (ΕΣΑμεΑ) για την ουσιαστική προσβασιμότητα των ΑμεΑ, του άρθρου 47 παρ. 2 ΣχΝ, που εισάγει μεταβατική αναστολή έναρξης ισχύος του άρθρου 9 έως την 1η Ιανουαρίου 2027, **του άρθρου 24 παρ. 2 ΣχΝ**, που χορηγεί μη προβλεπόμενη από το ενωσιακό δίκαιο εξάμηνη περίοδο χάριτος για τη διάθεση βασικών πληροφοριών, καθώς και μέσω της παράλειψης ταυτόχρονης κύρωσης της ΔΣΕ 193 (2026) και της προσθήκης ετερόκλητων συνταξιοδοτικών ρυθμίσεων (Μέρος Β΄ ΣχΝ), οι οποίες υπονομεύουν τη νομοτεχνική συνοχή της ενσωμάτωσης και την έγκαιρη ενεργοποίηση των προστατευτικών εγγυήσεων της Οδηγίας.

Ειδικότερα, σχετικά με το άρθρο 22, η ΕΕΔΑ θεωρεί ότι το παρόν σχέδιο νόμου αποτελεί κρίσιμη ευκαιρία κατάλληλης και ουσιαστικής ένταξης της διάστασης της προστασίας της αναπηρίας αλλά και ενίσχυσης της προσβασιμότητας στο εθνικό κανονιστικό πλαίσιο σύμφωνα με τη Σύμβαση του ΟΗΕ (UNCRPD) και τις ρυθμίσεις για την αναπηρία στην Οδηγία (ΕΕ) 2024/2831. Δεν υπάρχει ρητή παραπομπή στη Σύμβαση του ΟΗΕ για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (UNCRPD – κυρωθείσα στην Ελλάδα με τον Ν. 4074/2012) στο κείμενο της Οδηγίας (ΕΕ) 2024/2831. Ωστόσο, η Οδηγία δεσμεύεται συστηματικά και ερμηνευτικά από τη UNCRPD, καθώς η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει προσχωρήσει στη Σύμβαση (Απόφαση 2010/48/ΕΚ), η οποία αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της ενωσιακής έννομης τάξης και δεσμεύει την ερμηνεία του παράγωγου ενωσιακού δικαίου (πάγια νομολογία ΔΕΕ). Επιπλέον, η Οδηγία εδράζεται ρητά στον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ - και ιδίως στο Άρθρο 21 ΧΘΔΕΕ (απαγόρευση διακρίσεων, ρητά και λόγω αναπηρίας) - και διασυνδέεται στο προοίμιό της με την Οδηγία (ΕΕ) 2019/882 (Ευρωπαϊκή Πράξη για την Προσβασιμότητα), η οποία εξειδικεύει τις υποχρεώσεις της UNCRPD στον ψηφιακό χώρο.

Εξάλλου, άρθρα της Οδηγίας (ΕΕ) 2024/2831 εστιάζουν στην αναπηρία και στην προσβασιμότητα. Ειδικότερα, το άρθρο 7 παρ. 1 περ. ε΄ (Περιορισμοί στην επεξεργασία προσωπικών δεδομένων) απαγορεύει ρητά στις ψηφιακές πλατφόρμες να επεξεργάζονται, μέσω αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων, οποιαδήποτε δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα για να συναγάγουν συμπεράσματα σχετικά με την αναπηρία (καθώς και την κατάσταση της υγείας, συμπεριλαμβανομένης χρόνιας νόσου ή

κατάστασης HIV) των απασχολουμένων. Το άρθρο 9 παρ. 2 & το άρθρο 14 (Αλγοριθμική διαφάνεια και ενημέρωση εργαζομένων): Επιβάλλουν οι πληροφορίες για τα αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων να παρέχονται εγγράφως (και σε ηλεκτρονική μορφή), με διαφανή, κατανοητό και εύκολα προσβάσιμο τρόπο, σε σαφή και απλή γλώσσα. Το άρθρο 27 παρ. 2 (Διάδοση πληροφοριών – ειδική πρόβλεψη για τα ΑμεΑ) υποχρεώνει ρητά τα κράτη μέλη να διασφαλίζουν ότι οι πληροφορίες σχετικά με τα εθνικά μέτρα μεταφοράς της Οδηγίας και τους κανόνες εφαρμογής του νομικού τεκμηρίου παρέχονται «με σαφή, κατανοητό και εύκολα προσβάσιμο τρόπο, μεταξύ άλλων και στα άτομα με αναπηρία». Επίσης, οι αιτιολογικές σκέψεις 2 και 67 κατοχυρώνουν την υποχρέωση σεβασμού των θεμελιωδών δικαιωμάτων του ΧΘΔΕΕ, συμπεριλαμβανομένης της απαγόρευσης διακρίσεων λόγω αναπηρίας (Άρθρο 21 ΧΘΔΕΕ), η αιτιολογική σκέψη 41 αιτιολογεί την απόλυτη απαγόρευση αλγοριθμικής επεξεργασίας ειδικών κατηγοριών δεδομένων και συναγωγής συμπερασμάτων περί αναπηρίας ή κατάστασης υγείας (σε εναρμόνιση με το άρθρο 9 ΓΚΠΔ), ενώ οι αιτιολογικές σκέψεις 43–46 υπογραμμίζουν ότι η πληροφόρηση για τη λειτουργία των αυτοματοποιημένων συστημάτων και η αιτιολόγηση των κρίσιμων αποφάσεων πρέπει να είναι πραγματικά κατανοητές και εύκολα προσβάσιμες στον εργαζόμενο. Τέλος, η αιτιολογική σκέψη 66 εξειδικεύει το Άρθρο 27 παρ. 2, τονίζοντας την υποχρέωση των κρατών μελών να λαμβάνουν ενεργά μέτρα ώστε οι πληροφορίες να καθίστανται γνωστές με σαφή και εύκολα προσβάσιμο τρόπο στα άτομα με αναπηρία, σε σύζευξη με τις απαιτήσεις της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/882 (Ευρωπαϊκή Πράξη για την Προσβασιμότητα).

Ως προς την αξιολόγηση του Σχεδίου Νόμου, η ΕΕΔΑ υπογραμμίζει ότι αυτό δεν περιέχει τις απαιτούμενες ουσιαστικές ρυθμίσεις ενσωμάτωσης για την προσβασιμότητα και τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία. Περιορίζεται σε αποσπασματικές, τυπικές αντιγραφές του γράμματος της Οδηγίας, χωρίς εκτελεστικούς μηχανισμούς, τεχνικές προδιαγραφές ή ενεργά μέτρα. Ειδικότερα, οι επιμέρους ρυθμίσεις στον ΚΕΔ (Άρθρα 8, 10 και 12 ΣχΝ):

Το Άρθρο 8 ΣχΝ (άρθρο 132Β ΚΕΔ) ενσωματώνει την απαγόρευση επεξεργασίας δεδομένων για τη συναγωγή συμπερασμάτων περί αναπηρίας (Άρθρο 7 παρ. 1 περ. ε΄ Οδηγίας).

Τα Άρθρα 10 παρ. 2 ΣχΝ (άρθρο 132Δ ΚΕΔ) και 12 ΣχΝ (άρθρο 132ΣΤ ΚΕΔ) περιέχουν μεν μια γενική αναφορά στην παροχή πληροφοριών και αιτιολογήσεων σε μορφή προσβάσιμη στα ΑμεΑ, πλην όμως παραλείπουν οποιαδήποτε ρητή παραπομπή στις δεσμευτικές τεχνικές προδιαγραφές ψηφιακής προσβασιμότητας του Ν. 4994/2022 (που ενσωμάτωσε την Οδηγία (ΕΕ) 2019/882) και της Σύμβασης του ΟΗΕ (Ν. 4074/2012), αφήνοντας χωρίς τεχνικά κριτήρια τον έλεγχο συμμόρφωσης των ψηφιακών πλατφορμών.

Οι τρεις καίριες νομοτεχνικές και ουσιαστικές πλημμέλειες του Άρθρου 22 ΣχΝ είναι οι ακόλουθες:

i) Τυπική/διακηρυκτική διατύπωση χωρίς ενεργές δράσεις και χωρίς σύμπραξη της ΕΕΔΑ και της Ε.Σ.Α.με.Α., ως μέλους της ΕΕΔΑ: Το Άρθρο 22 ΣχΝ περιορίζεται στο να επαναλάβει

αυτολεξεί τη γενική διατύπωση του Άρθρου 27 παρ. 2 της Οδηγίας (ότι το Υπουργείο Εργασίας, η ΑΠΔΠΧ και η Επιθεώρηση Εργασίας λαμβάνουν μέτρα ώστε οι πληροφορίες να παρέχονται «με σαφή, κατανοητό και εύκολα προσβάσιμο τρόπο, μεταξύ άλλων και στα άτομα με αναπηρία»), χωρίς να προβλέπει συγκεκριμένες ενεργές δράσεις προσβασιμότητας (προσβάσιμες ψηφιακές πλατφόρμες ενημέρωσης, μορφότυπους εύληπτης ανάγνωσης / easy-to-read, διερμηνεία στη νοηματική γλώσσα) και χωρίς θεσμική συνεργασία με την Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.με.Α.) ως τον αντιπροσωπευτικό κοινωνικό εταίρο των ΑμεΑ.

ii) Εξωκωδική ρύθμιση: Παρότι όλες οι ουσιαστικές διατάξεις ενσωμάτωσης εντάσσονται ως νέο Κεφάλαιο στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου (Π.Δ. 62/2025) —εντασσομένων σε αυτόν ακόμη και των εξουσιοδοτικών διατάξεων του Άρθρου 23 ΣχΝ (νέο άρθρο 135Ε ΚΕΔ)— το Άρθρο 22 ΣχΝ καταλείπεται αδικαιολόγητα εκτός ΚΕΔ. Η εξωκωδική αυτή τοποθέτηση προκαλεί κατακερματισμό της κωδικοποίησης και αποκόπτει το δικαίωμα πληροφόρησης και προσβασιμότητας από τον κεντρικό κορμό της εργατικής νομοθεσίας.

iii) Έλλειψη νομοθετικής εξουσιοδότησης για έκδοση ΥΑ / ΚΥΑ: Ούτε στο Άρθρο 22 ΣχΝ ούτε στο συγκεντρωτικό Άρθρο 23 ΣχΝ (νέο άρθρο 135Ε ΚΕΔ) προβλέπεται καμία εξουσιοδοτική διάταξη για την έκδοση Υπουργικής ή Κοινής Υπουργικής Απόφασης (ΥΑ/ΚΥΑ) που να καθορίζει τα ειδικότερα μέσα, τους διαύλους, τις τεχνικές προδιαγραφές προσβασιμότητας και το χρονοδιάγραμμα υλοποίησης των δράσεων διάδοσης πληροφοριών στα ΑμεΑ. Ελλείψει κανονιστικής εξουσιοδότησης, το Άρθρο 22 ΣχΝ παραμένει ατελής κανόνας δικαίου (lex imperfecta) χωρίς μηχανισμό ενεργοποίησης στην πράξη.

Επίσης, δεν παρατηρείται συμμετρία και ασφάλεια στην κατανομή και τα όρια των εποπτικών και ελεγκτικών αρμοδιοτήτων, συνταγματικά ζητήματα από τη σύμπραξη Υπουργού και Ανεξάρτητων Αρχών και ανάγκη θεσμικής επαναξιολόγησης της λειτουργικής διασύνδεσης της Επιθεώρησης Εργασίας με το Υπουργείο Εργασίας (Άρθρα 7, 15, 17 παρ. 1, 20 και 23 ΣχΝ / άρθρα 132Α, 134Α, 135Α, 135Δ και 135Ε ΚΕΔ). Αντί της θεσμικής συνοχής που επιβάλλει το 2ο Επίπεδο εγγυήσεων (Άρθρο 23 Οδηγίας & Άρθρα 70, 74 και 77 AI Act), το ΣχΝ διαμορφώνει ένα ασύμμετρο και δυσλειτουργικό εποπτικό μοντέλο, όπου η ΑΠΔΠΧ φέρει την κύρια αρμοδιότητα παρακολούθησης και επιβολής (Άρθρο 20 παρ. 1) και η Επιθεώρηση Εργασίας περιορίζεται σε επικουρική «συνεργασία» και είσπραξη προστίμων, με δυνητικούς μόνο κοινούς ελέγχους («δύνανται» – Άρθρο 20 παρ. 2). Παράλληλα, **η διαβίβαση καταγγελιών παραβίασης του AI Act στο Ενιαίο Σύστημα Υποβολής Καταγγελιών της ΑΠΔΠΧ (Άρθρο 17 παρ. 1 ΣχΝ / άρθρο 7 Ν. 5321/2026)** στερείται ρύθμισης ως προς τον διαχωρισμό, τη χρονική προτεραιοποίηση των εργατικών καταγγελιών και την αρμοδιότητα των ελεγκτών, ενώ παραλείπεται η ρητή διασύνδεση με το προστατευτικό πλαίσιο των πληροφοριοδοτών δημοσίου συμφέροντος (whistleblowers) του Ν. 4990/2022.

Επιπλέον, **η παρ. 3 του άρθρου 23 ΣχΝ** (άρθρο 135Ε παρ. 3 ΚΕΔ) θεσπίζει την έκδοση Κοινής Απόφασης μεταξύ του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και των επικεφαλής

δύο Ανεξάρτητων Αρχών —του «Διοικητή» (ορθώς: Προέδρου, κατά το Σύνταγμα και τον Ν. 4624/2019) της ΑΠΔΠΧ και του Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας— για τον καθορισμό των λεπτομερειών συνεργασίας, ανταλλαγής πληροφοριών και διενέργειας κοινών ελέγχων. Η ρύθμιση αυτή **εγείρει σοβαρά ζητήματα συνταγματικής και θεσμικής συμβατότητας**: κατά τις θεμελιώδεις συνταγματικές αρχές της διάκρισης των εξουσιών (Άρθρο 26 Συντ.) και της κυβερνητικής ευθύνης (Άρθρο 82 Συντ.), καθώς και το ειδικό συνταγματικό καθεστώς της ΑΠΔΠΧ ως συνταγματικά κατοχυρωμένης Ανεξάρτητης Αρχής (Άρθρα 9Α και 101Α Συντ., Άρθρο 52 ΓΚΠΔ) και το νομοθετικό καθεστώς λειτουργικής ανεξαρτησίας της Επιθεώρησης Εργασίας (Ν. 4808/2021), τα πολιτικά όργανα της εκτελεστικής εξουσίας (Υπουργοί) εκδίδουν Υπουργικές ή Κοινές Υπουργικές Αποφάσεις (ΥΑ/ΚΥΑ), ενώ οι Ανεξάρτητες Αρχές εκδίδουν αυτοτελείς κανονιστικές ή ατομικές πράξεις εντός των ορίων της νομοθετικής εξουσιοδότησης. Η κανονιστική σύμπραξη (συνυπογραφή) Υπουργού και επικεφαλής Ανεξάρτητων Αρχών δημιουργεί ανεπίτρεπτη σύγχυση της νομικής φύσης των διοικητικών πράξεων και αλλοιώνει τη λειτουργική αυτοτέλεια των Αρχών, εξαρτώντας τον επιχειρησιακό συντονισμό και τους ελέγχους τους από την πολιτική βούληση και σύμπραξη του Υπουργού (**ιδίως σε συνδυασμό με το Άρθρο 7 παρ. 1 περ. γ΄ ΣχΝ**, όπου ο Υπουργός καθορίζει τις κατευθυντήριες γραμμές και τους ετήσιους στόχους ελέγχου). Αντίστοιχος επιχειρησιακός συντονισμός μεταξύ ΑΠΔΠΧ και Επιθεώρησης Εργασίας (κατ' επιταγήν των άρθρων 70, 74 και 77 AI Act) οφείλει να ρυθμίζεται απευθείας στον τυπικό νόμο ή μέσω Κοινής Απόφασης / Μνημονίου Συνεργασίας μεταξύ των ιδίων των Ανεξάρτητων Αρχών, χωρίς κυβερνητική σύμπραξη.

Πέραν τούτου, οι δομικές αντιφάσεις που αναδεικνύει το παρόν ΣχΝ —με τον Υπουργό Εργασίας να παρεμβαίνει στον καθορισμό ελεγκτικών στόχων (Άρθρο 7 παρ. 1 περ. γ΄) και να διατηρεί την τήρηση και επεξεργασία του Μητρώου Ψηφιακών Πλατφορμών στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ (Άρθρο 15 παρ. 1)— **καταδεικνύουν την ανάγκη συνολικής και τεκμηριωμένης επαναξιολόγησης της θεσμικής επιλογής απόσχισης της Επιθεώρησης Εργασίας από το Υπουργείο Εργασίας και μετατροπής της σε Ανεξάρτητη Αρχή** με τον Ν. 4808/2021[58]. **Οι διαπιστούμενες δυσχέρειες πλήρους λειτουργικού διαχωρισμού της ελεγκτικής λειτουργίας** από τον διοικητικό, πληροφοριακό και κανονιστικό πυρήνα του Υπουργείου αποδεικνύεται άλλωστε παγίως στην πράξη, τόσο μέσω της λειτουργίας της κοινής δομής διοίκησης του πληροφοριακού συστήματος (Κοινή Ομάδα Διοίκησης και Διαχείρισης / Ομάδα Διοίκησης Έργου του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ, με συμμετοχή στελεχών του Υπουργείου Εργασίας και της Επιθεώρησης Εργασίας) όσο και μέσω της συνεχιζόμενης συμμετοχής υπαλλήλων του Υπουργείου Εργασίας σε μικτά ελεγκτικά κλιμάκια από κοινού με τους Επιθεωρητές Εργασίας. Η ατελής αυτή θεσμική διάσπαση παράγει σήμερα δυσλειτουργίες και αλληλοεπικαλύψεις. **Αποτελεί, συνεπώς, κρίσιμη θεσμική ευθύνη της Πολιτείας να αξιολογήσει συνολικά το πλαίσιο λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας και τις πραγματικές συνέπειες (θετικές και αρνητικές) της αποσύνδεσής της από το Υπουργείο Εργασίας, ώστε να επανασυνδεθεί οργανικά με αυτό, θωρακίζοντας παράλληλα θεσμικά την υπηρεσιακή**

[58] ΕΕΔΑ, Παρατηρήσεις της ΕΕΔΑ στο σχέδιο νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, 14 Ιουνίου 2021.

και ελεγκτική της αυτονομία εντός του Υπουργείου, προκειμένου να ανταποκρίνεται συντονισμένα, ενιαία και αποτελεσματικά στις σύνθετες προκλήσεις της νέας ψηφιακής και αλγοριθμικής εποχής, όπως αναδεικνύονται κατ' εξοχήν μέσα από το παρόν Σχέδιο Νόμου. Εξάλλου, η ΕΕΔΑ υπογραμμίζει τις θέσεις της Επιτροπής Εμπειρογνωμόνων για την Εφαρμογή των Συμβάσεων και Συστάσεων (CEACR) της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας[59] σχετικά με την ουσιαστική λειτουργία της Επιθεώρησης Εργασίας και δη ακριβώς τις συνέπειες διαχωρισμού, καθώς και τα ουσιαστικά βήματα επανακαθορισμού του πλαισίου και εφόσον αυτά μπορούν να αποδώσουν. Είναι ενδεικτικά τα ως άνω σχόλια και η αναζήτηση συγκεκριμένων πληροφοριών της Επιτροπής της ΔΟΕ (επιπλέον καθήκοντα για τους επιθεωρητές, συνθήκες εργασίας, εκπαίδευση επιθεωρητών, αριθμός επιθεωρητών, πόροι, σύστημα ενημέρωσης κ.λπ.).

Ακολούθως, η ΕΕΔΑ υπογραμμίζει τον κίνδυνο περιορισμού της αποτελεσματικής πρόσβασης στις αρμόδιες Αρχές και στη Δικαιοσύνη και την αποδυνάμωση της προστασίας από αντίποινα (Άρθρα 6 παρ. 7, 17 παρ. 1–3 και 19 ΣχΝ / άρθρα 132, 135Α και 135Γ ΚΕΔ): Κατά πλημμελή ενσωμάτωση του 2ου και 3ου Επιπέδου εγγυήσεων (Άρθρα 5 παρ. 3, 19, 21, 22, 24 και 26 Οδηγίας), η διατήρηση του δικαστικού εγκλωβισμού του τεκμηρίου (Άρθρο 6 παρ. 7) στερεί από τους εργαζομένους την ανέξοδη και άμεση διοικητική προστασία μέσω της Επιθεώρησης Εργασίας και του e-ΕΦΚΑ, εξαναγκάζοντάς τους σε πολυετείς και δαπανηρές δικαστικές διαδικασίες. **Στο Άρθρο 17 ΣχΝ (άρθρο 135Α ΚΕΔ),** μολονότι διευρύνεται θετικά η νομιμοποίηση των εκπροσώπων να ενεργούν «εξ ονόματος ή να παρεμβαίνουν προς υποστήριξη» του θιγομένου (παρ. 2), η σύμπτυξη της αξίωσης αποζημίωσης (παρ. 1 περ. γ΄), η ορολογική ασάφεια ως προς τους «εκπροσώπους» (μισθωτών έναντι μη μισθωτών) και ο περιορισμός της ειδικής διαδικασίας επίδειξης αποδεικτικών μέσων μόνο στις διαφορές καθεστώτος/εξαρτημένης εργασίας (παρ. 3, αντί «οποιασδήποτε διαφοράς» στο Πόρισμα) δυσχεραίνουν την έννομη προστασία των μη μισθωτών σε διαφορές αλγοριθμικής διαχείρισης. Επιπρόσθετα, **στο Άρθρο 19 ΣχΝ (άρθρο 135Γ ΚΕΔ),** η αντικατάσταση του γενικού όρου «ισοδύναμου μέτρου» από τον στενότερο όρο «ισοδύναμης ενέργειας» (παρ. 4) ενδέχεται να αποκλείσει δυσμενείς αλγοριθμικές παραλείψεις ή σιωπηρές υποβαθμίσεις από την προστασία έναντι αντιποίνων, διατηρείται το επαχθές βάρος απόδειξης σε βάρος του εργαζομένου («αποδείξει»), παραλείπεται η αντιστοίχιση με το Άρθρο 23 της Οδηγίας, ενώ η πλήρης απάλειψη του άρθρου 25 του Πορίσματος (ρήτρα σχέσης με άλλες πράξεις της Ένωσης / μη υποβάθμισης του Άρθρου 26 της Οδηγίας) δημιουργεί συστηματικό ρυθμιστικό κενό.

Η ΕΕΔΑ παρατηρεί την αλλαγή του άρθρου 19 με την τροποποίηση της έκφρασης του ΣχΝ που εισήχθη στη Βουλή σε «ενημερώνει για (…)», το οποίο αποτελεί **περαιτέρω περιορισμό και ουσιαστική υποβάθμιση:** Η απάλειψη της φράσης *«γνωστοποιεί, δεόντως τεκμηριωμένους,*

[59] ILO, Direct Request (CEACR) - adopted 2025, published 114th ILC session (2026), Greece, *Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81)* *(Ratification: 1955)*, *Labour Administration Convention, 1978 (No. 150)* *(Ratification: 1985).*

τους λόγους» και η αντικατάστασή της από το απλό *«ενημερώνει για τους λόγους»* αποδυναμώνει την προστασία του απασχολουμένου, υποβιβάζοντας την υποχρέωση ουσιαστικής και αιτιολογημένης τεκμηρίωσης της απόλυσης ή της απενεργοποίησης λογαριασμού σε απλή, αναιτιολόγητη ενημέρωση, κατά ευθεία παραβίαση του **άρθρου 22 παρ. 2 της Οδηγίας (ΕΕ) 2024/2831** (που απαιτεί ρητώς *«δεόντως τεκμηριωμένους λόγους»*).

Τέλος, η ΕΕΔΑ τονίζει την **έλλειψη αποτελεσματικών, αναλογικών και αποτρεπτικών κυρώσεων, εξάρτηση της επιβολής διοικητικών προστίμων από μεταγενέστερη κανονιστική πράξη και αποσύνδεση από το κυρωτικό πλαίσιο του ενωσιακού δικαίου (Άρθρα 20 παρ. 5 και 23 παρ. 4 ΣχΝ / άρθρα 135Δ και 135Ε ΚΕΔ):** Κατά ατελή ενσωμάτωση του άρθρου 23 παρ. 3 και 4 της Οδηγίας (ΕΕ) 2024/2831 και σε ασυμφωνία προς το άρθρο 99 του Κανονισμού (ΕΕ) 2024/1689 —τα οποία συγκροτούν το κανονιστικό περιεχόμενο του 4ου Επιπέδου εγγυήσεων του παρόντος πυλώνα— το ΣχΝ περιορίζεται στα συνήθη διοικητικά πρόστιμα του ΚΕΔ (τα οποία μάλιστα εξαρτώνται από την έκδοση μεταγενέστερης ΥΑ, με άμεσο κίνδυνο καθυστέρησης ενεργοποίησης του κυρωτικού μηχανισμού), **χωρίς να διασφαλίζει σαφή και λειτουργική σύνδεση με τα αποτρεπτικά διοικητικά πρόστιμα** του άρθρου 99 του Κανονισμού (ΕΕ) 2024/1689 που ανέρχονται έως τα 35.000.000 ευρώ ή έως το 7% του συνολικού παγκόσμιου ετήσιου κύκλου εργασιών, αφήνοντας έτσι τις ψηφιακές πλατφόρμες εκτός του αποτρεπτικού πεδίου του ενωσιακού δικαίου.

4.6 Απαιτήσεις κανονιστικής πληρότητας των διατάξεων ενσωμάτωσης της Οδηγίας ΕΕ 2024/2831 και συνταγματικά όρια της νομοθετικής εξουσιοδότησης (Άρθρο 43 παρ. 2 Συντ. και Άρθρο 23 ΣχΝ)

Η μεταφορά της Οδηγίας (ΕΕ) 2024/2831 στην εθνική έννομη τάξη οφείλει να διενεργηθεί με **κανονιστική πληρότητα, σαφήνεια και ασφάλεια δικαίου** απευθείας στον τυπικό νόμο. Κατά το **άρθρο 43 παρ. 2 εδ. β΄ του Συντάγματος**, ο τυπικός νομοθέτης υποχρεούται να θεσπίζει ο ίδιος τις πρωτογενείς και ουσιώδεις ρυθμίσεις (όρια δικαιωμάτων, εργοδοτικές υποχρεώσεις, κυρώσεις), επιτρέποντας την έκδοση Υπουργικών ή Κοινών Υπουργικών Αποφάσεων (ΥΑ/ΚΥΑ) αποκλειστικά εντός των στενών ορίων της ειδικής και ορισμένης εξουσιοδότησης για τον καθορισμό ειδικότερων, τεχνικών ή διαδικαστικών λεπτομερειών εφαρμογής.

Η αντιπαραβολή των ουσιαστικών άρθρων του ΣχΝ προς το συγκεντρωτικό **άρθρο 23 ΣχΝ (νέο άρθρο 135Ε ΚΕΔ – Εξουσιοδοτικές διατάξεις)** καταδεικνύει σοβαρές νομοτεχνικές ασυνέπειες και υπερβάσεις των ορίων εξουσιοδότησης:

- Μετακυλίονται ανεπίτρεπτα σε μεταγενέστερες ΥΑ ουσιώδεις ρυθμίσεις του τυπικού νόμου —όπως τα βασικά στοιχεία ταυτοποίησης για την εγγραφή στο Μητρώο Ψηφιακών Πλατφορμών (άρθρο 23 παρ. 1 ΣχΝ, κατόπιν διαγραφής τους από το άρθρο 15 παρ. 2 ΣχΝ) και η κατηγοριοποίηση των παραβάσεων και το ύψος των διοικητικών προστίμων (άρθρο 23 παρ. 4 ΣχΝ), γεγονός που καθιστά το κυρωτικό πλαίσιο ανενεργό έως την έκδοση της ΥΑ.

- Θεσμοθετείται στο **άρθρο 23 παρ. 3 ΣχΝ** η προαναφερθείσα Κοινή Απόφαση Υπουργού Εργασίας και επικεφαλής δύο Ανεξάρτητων Αρχών **εγείρει σοβαρά ζητήματα συνταγματικής συμβατότητας**, αντί της απευθείας ρύθμισης των κανόνων συντονισμού στον νόμο και της πρόβλεψης δια-αρχικής συμφωνίας μεταξύ των δύο Αρχών.
- Παραλείπεται από το άρθρο 23 ΣχΝ η εξουσιοδοτική διάταξη για την ΥΑ που προβλέπεται ρητά στο **άρθρο 13 παρ. 2 εδ. δ΄ ΣχΝ** (όπου, επιπλέον, παραπέμπεται ανεπίτρεπτα σε ΥΑ ο καθορισμός του ύψους και της συχνότητας των αποζημιώσεων), διαγράφεται πλήρως η εξουσιοδότηση διαδικασίας υποβολής στοιχείων στο **άρθρο 16 παρ. 3 ΣχΝ**, ενώ δεν προβλέπεται εξουσιοδότηση **ΚΥΑ** στο **άρθρο 7 ΣχΝ (άρθρο 132Α ΚΕΔ)** μεταξύ των Υπουργείων Εργασίας και Ψηφιακής Διακυβέρνησης και της Επιθεώρησης Εργασίας για την εξειδικευμένη τεχνική κατάρτιση και πραγματογνωμοσύνη στην αλγοριθμική διαχείριση.

4.7 Παρατηρήσεις για την ενσωμάτωση της Οδηγίας ως προς τις μεταβατικές διατάξεις

Με την παρ. 2 του άρθρου 47 η έναρξη ισχύος του άρθρου 9 (προσθήκη άρθρου 132Γ ΚΕΔ), το οποίο υποχρεώνει τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας να διενεργούν Εκτίμηση Αντικτύπου σχετικά με την Προστασία Δεδομένων (ΕΑΠΔ/DPIA) σε διαβούλευση με τους εργαζομένους και τους εκπροσώπους τους, μετατίθεται για την 1η Ιανουαρίου 2027. Δεδομένου ότι η υποχρέωση διενέργειας ΕΑΠΔ απορρέει ήδη από το άρθρο 35 του Γενικού Κανονισμού για την Προστασία Δεδομένων (ΓΚΠΔ) και η καταληκτική προθεσμία ενσωμάτωσης της Οδηγίας (ΕΕ) 2024/2831 λήγει στις 2 Δεκεμβρίου 2026 (άρθρο 29 παρ. 1 της Οδηγίας), η μετάθεση της ισχύος για την 1η.1.2027 συνιστά εκπρόθεσμη μεταφορά του ενωσιακού δικαίου και παρέχει αδικαιολόγητη περίοδο χάριτος στις πλατφόρμες, λόγος για τον οποίο επιβάλλεται η έναρξη ισχύος του άρθρου 9 το αργότερο έως τις 2 Δεκεμβρίου 2026.

5. Παρατηρήσεις ως προς το Μέρος Β΄ του Σχεδίου Νόμου (άρθρα 25–46)

Το Μέρος αυτό συγκεντρώνει ετερόκλητες παρεμβάσεις που εκτείνονται από τις εργασιακές σχέσεις και την κοινωνική ασφάλιση έως την επενδυτική διαχείριση αποθεματικών, τις συντάξεις αιρετών και τις συμβάσεις παροχής υπηρεσιών. Παρότι ορισμένες επιμέρους διατάξεις κινούνται σε θετική κατεύθυνση αποκαθιστώντας νομοθετικές αστοχίες, η πρακτική της εμβόλιμης και αποσπασματικής νομοθέτησης υπονομεύει τη συστηματική ενότητα του εργατικού και κοινωνικοασφαλιστικού δικαίου. Παράλληλα, αναδεικνύεται εκ νέου το σοβαρό θεσμικό ζήτημα της επικάλυψης και σύγχυσης αρμοδιοτήτων μεταξύ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης (ΥΕΚΑ) και του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και

Οικογένειας (ΥΚΟΙΣΟ) στο πεδίο της ισότητας φύλων και της ισότιμης προστασίας των εργαζόμενων γονέων, ανεξαρτήτως φύλου.

Η ΕΕΔΑ θεωρεί κρίσιμη **την προσθήκη αυτοτελούς ειδικής διάταξης στο Μέρος Β'** του ΣχΝ για την άμεση αποκατάσταση και ενεργοποίηση της λειτουργίας του Τμήματος Ισότητας Φύλων του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας (ΑΣΕ), τροποποιώντας τη σχετική ρύθμιση συγκρότησής του (άρθρο 19 του ν. 3896/2010, όπως κωδικοποιήθηκε στο άρθρο 566 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου – π.δ. 62/2025, σε συνδυασμό με το άρθρο 25 του ν. 4488/2017). Η αξιοποίηση του θεσμικού κοινωνικού διαλόγου αποτελεί ευρωπαϊκό και διεθνές κεκτημένο για τον σχεδιασμό, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση αποτελεσματικών πολιτικών που προάγουν την ουσιαστική ισότητα των φύλων, την ενίσχυση της γονεϊκότητας και την ισότιμη κατανομή των οικογενειακών υποχρεώσεων. Η ΕΕΔΑ θεωρεί θετικό το αίτημα για προώθηση με το εν λόγω σχέδιο νόμου και τονίζει ότι η λειτουργία του οργάνου αυτού θα συμβάλει στην παρακολούθηση και έγκαιρη ανάδειξη και αντιμετώπιση των σχετικών ζητημάτων.

5. 1. Διατάξεις Αρμοδιότητας Γενικής Γραμματείας Εργασιακών Σχέσεων (Άρθρα 27–30)

Οι παρεμβάσεις στο πεδίο των αδειών, συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής (άρθρα 27 και 28) κινούνται σε θετική κατεύθυνση, καθώς αίρουν αδικαιολόγητους περιορισμούς στη χορήγησή τους.

Ειδικότερα, με το **άρθρο 27** (τροποποίηση του άρθρου 231 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου – ΚΕΔ) καταργείται η προϋπόθεση συμπλήρωσης ενός (1) έτους πραγματικής απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη μεταξύ της λήξης της γονικής άδειας για το προηγούμενο τέκνο και της θεμελίωσης δικαιώματος για επόμενο τέκνο, ενώ καταργείται και η παρ. 4 που περιόριζε την ταυτόχρονη λήψη γονικής άδειας από γονείς απασχολούμενους στον ίδιο εργοδότη. Η ρύθμιση αυτή βελτιώνει την ενσωμάτωση του άρθρου 5 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 και συνάδει με την κυρωμένη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας (ΔΣΕ) 156. Ωστόσο, εξακολουθεί να διατηρείται στην παρ. 2 του άρθρου 231 ΚΕΔ η γενική προϋπόθεση συμπλήρωσης ενός (1) έτους προϋπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη για τη χορήγηση της γονικής άδειας στο πρώτο τέκνο, περιορισμός που αποκλείει στην πράξη τους εργαζομένους με επισφαλείς ή βραχυχρόνιες συμβάσεις εργασίας. Η άρση και του περιορισμού αυτού, μπορεί να ενταχθεί στη σχετική διάταξη του ΣχΝ.

Το άρθρο 28 (τροποποίηση της παρ. 1 του άρθρου 232 ΚΕΔ) καταργεί ορθώς την προϋπόθεση εξάμηνης συνεχόμενης ή διαδοχικής απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη για τη θεμελίωση του δικαιώματος στην άδεια φροντιστή διάρκειας έως πέντε (5) εργάσιμων ημερών ετησίως, αποκαθιστώντας την πλημμελή ενσωμάτωση του άρθρου 6 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158, το οποίο δεν προέβλεπε ελάχιστο χρόνο προϋπηρεσίας. Παρ' όλα αυτά, η διατήρηση της άδειας φροντιστή ως άδειας άνευ αποδοχών εξακολουθεί να αποτελεί ουσιαστικό αντικίνητρο για τους χαμηλόμισθους εργαζομένους και ιδίως τις εργαζόμενες γυναίκες, οι οποίες επωμίζονται δυσανάλογα τα βάρη φροντίδας, υπονομεύοντας τον ουσιαστικό σκοπό της Οδηγίας 2019/1158 και της κυρωμένης ΔΣΕ 156.

Αντιθέτως, οι ρυθμίσεις **των άρθρων 29 και 30** για την καταγραφή του χρόνου εργασίας εγείρουν σοβαρά ζητήματα συμβατότητας με το ενωσιακό δίκαιο και τις κυρωμένες διεθνείς συμβάσεις.

Η Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου εκφράζει την έντονη ανησυχία της για το περιεχόμενο του άρθρου **29 του Σχεδίου Νόμου**, με το οποίο επεκτείνεται η εξαίρεση του χρόνου προετοιμασίας της βιομηχανίας στο προσωπικό χειρουργείων (νοσηλευτές, καθαριστές, τραυματιοφορείς/μεταφορείς), εξαιρώντας έως τριάντα (30) λεπτά προ της έναρξης και έως τριάντα (30) λεπτά μετά τη λήξη της βάρδιας από τον χρόνο εργασίας και τη σήμανση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας. Η προτεινόμενη ρύθμιση **εγείρει σοβαρά ζητήματα συμβατότητας με το θεμελιώδες δικαίωμα σε δίκαιες και ασφαλείς συνθήκες εργασίας** (άρθρο 31 παρ. 1 και 2 ΧΘΔΕΕ) **και με το άρθρο 2 της Οδηγίας 2003/88/ΕΚ**, όπως οι διατάξεις αυτές ερμηνεύονται παγίως από το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ)[60], σύμφωνα με το οποίο οι έννοιες «χρόνος εργασίας» και «περίοδος ανάπαυσης» είναι αυτόνομες και αλληλοαποκλειόμενες, συνιστά δε υποχρεωτικά χρόνο εργασίας κάθε διάστημα κατά το οποίο ο εργαζόμενος βρίσκεται στον χώρο εργασίας στη διάθεση του εργοδότη και εκτελεί υποχρεωτικές ενέργειες αναπόσπαστα συνδεδεμένες με τα καθήκοντά του, όπως η ένδυση και απόδυση ειδικών Μέσων Ατομικής Προστασίας (ΜΑΠ) και η τήρηση αυστηρών πρωτοκόλλων χειρουργικής αντισηψίας και πρόληψης λοιμώξεων. Περαιτέρω, η εξαίρεση έως μίας ώρας ημερησίως από την καταγραφή της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας αντίκειται στην απορρέουσα από το άρθρο 31 παρ. 2 ΧΘΔΕΕ και την Οδηγία 2003/88/ΕΚ υποχρέωση αντικειμενικής μέτρησης του συνόλου του ημερήσιου χρόνου εργασίας[61], **ενδέχεται να δημιουργήσει συνθήκες που διευκολύνουν μορφές μη δηλωμένης απασχόλησης** και παραβιάζει την απαγόρευση μετακύλισης του κόστους υγείας και ασφάλειας στους εργαζομένους (άρθρο 6 παρ. 5 Οδηγίας 89/391/ΕΟΚ, Οδηγία 89/656/ΕΟΚ). Παράλληλα, η διάταξη παραβιάζει τις διεθνείς υποχρεώσεις της χώρας που απορρέουν από τον Αναθεωρημένο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη (ν. 4359/2016), ιδίως το άρθρο 2 παρ. 1 περί εύλογης διάρκειας εργασίας και το άρθρο 4 παρ. 1-2 περί δίκαιης αμοιβής και προσαύξησης υπερωριών, όπως οι διατάξεις αυτές ερμηνεύονται παγίως από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων (ΕΕΚΔ) στις αποφάσεις της επί συλλογικών προσφυγών[62], καθώς και τις δεσμεύσεις που θεμελιώνονται στο άρθρο 7 ΔΣΟΚΜΔ (ν. 1532/1985), όπως εξειδικεύεται στο Γενικό Σχόλιο υπ' αρ. 23 (2016) της CESCR, και στη ΔΣΕ υπ' αρ. 1 (1919) (ν. 2269/1920), κατά την πάγια ερμηνεία της Επιτροπής Εμπειρογνωμόνων της ΔΟΕ (CEACR), θέτοντας ταυτόχρονα σε σοβαρή διακινδύνευση το δικαίωμα στην υγεία και τη σωματική ακεραιότητα τόσο των εργαζομένων όσο και των ασθενών μέσω της χρονικής συμπίεσης των διαδικασιών αντισηψίας (άρθρα 3 και 11 Αναθ. ΕΚΧ, άρθρο 12 ΔΣΟΚΜΔ και Γενικό Σχόλιο υπ' αρ. 14/2000, άρθρα 2 και 8 ΕΣΔΑ, άρθρο 35 ΧΘΔΕΕ). Τέλος, η αποστέρηση αμοιβής και ασφαλιστικού χρόνου πλήττει δυσανάλογα γυναικοκρατούμενους κλάδους

[60] Ενδεικτικά αποφάσεις *SIMAP*, C-303/98, *Jaeger*, C-151/02, *Dellas*, C-14/04, *Tyco*, C-266/14, *Matzak*, C-518/15, *Radiotelevizija Slovenija*, C-344/19 και *Stadt Offenbach am Main*, C-580/19.
[61] Όπως έχει κριθεί στην απόφαση ΔΕΕ, *CCOO*, C-55/18.
[62] *CGT κατά Γαλλίας*, υπ' αρ. 55/2009· *CFE-CGC κατά Γαλλίας*, υπ' αρ. 16/2003· *ΓΕΝΟΠ-ΔΕΗ και ΑΔΕΔΥ κατά Ελλάδας*, υπ' αρ. 66/2011.

(νοσηλευτικό προσωπικό, καθαριότητα), διευρύνοντας το έμφυλο μισθολογικό και συνταξιοδοτικό χάσμα, επιβαρύνοντας τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και εγείροντας, συνακόλουθα, σοβαρό ζήτημα διάκρισης λόγω φύλου (άρθρα 4 παρ. 2 και 116 παρ. 2 Συντ., άρθρο 157 ΣΛΕΕ, άρθρο 23 ΧΘΔΕΕ, Οδηγία 2006/54/ΕΚ, Οδηγία (ΕΕ) 2023/970, Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158, άρθρα 20 και 27 Αναθ. ΕΚΧ, άρθρο 11 CEDAW). Η ΕΕΔΑ καλεί το Υπουργείο Εργασίας να **να επανεξετάσει το άρθρο 29, με προτεραιότητα την απόσυρσή του**,, διασφαλίζοντας την πλήρη προσμέτρηση, ψηφιακή καταγραφή και αμοιβή του χρόνου προετοιμασίας ως πραγματικού χρόνου εργασίας.

Παράλληλα, **το άρθρο 30** (τροποποίηση της παρ. 2 του άρθρου 581 ΚΕΔ) καταργεί την ειδική προθεσμία των δεκαπέντε (15) ημερών μετά το τέλος κάθε εβδομάδας για την απολογιστική καταχώριση αλλαγών ωραρίου και υπερωριών στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ των επαγγελματιών οδηγών φορτηγών, τουριστικών λεωφορείων και ΚΤΕΛ, υπαγάγοντάς τους στη γενική ρύθμιση απολογιστικής δήλωσης έως το τέλος του επόμενου ημερολογιακού μήνα από την παροχή της εργασίας (χρονικό διάστημα έως και εξήντα ημερών). Επί της αρχής, οφείλει να διατυπωθεί η ρητή αντίθεση στη θέσπιση και διεύρυνση κάθε μηχανισμού μεταχρονολογημένης (απολογιστικής) δήλωσης του χρόνου εργασίας, με απαίτηση την απαρέγκλιτη τήρηση του κανόνα της προαναγγελτικής καταχώρισης (άρθρο 581 παρ. 1 ΚΕΔ), καθόσον η εκ των υστέρων δήλωση επιτρέπει την εκ των υστέρων προσαρμογή των ωραρίων στις διαπιστώσεις των ελεγκτικών μηχανισμών. Ειδικώς στον κλάδο των οδικών μεταφορών —όπου δεν υφίσταται σήμανση Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας σε πραγματικό χρόνο, ενώ η τηλεφόρτωση των δεδομένων του ψηφιακού ταχογράφου διενεργείται περιοδικώς— η ελαστικοποίηση της υποχρέωσης προηγούμενης και ακριβούς δήλωσης του ωραρίου ενθαρρύνει την υπέρβαση των ανώτατων ορίων οδήγησης και συνολικού χρόνου εργασίας (συμπεριλαμβανομένων των χρόνων φόρτωσης, αναμονής και συντήρησης) και τη συμπίεση των υποχρεωτικών περιόδων ανάπαυσης. Η κόπωση των επαγγελματιών οδηγών, ως άμεση συνέπεια της εντατικοποίησης και της ανεξέλεγκτης υπέρβασης του χρόνου απασχόλησης, επιφέρει σοβαρή υποβάθμιση της οδικής ασφάλειας, εκθέτοντας σε αυξημένο κίνδυνο ατυχημάτων τόσο τους εργαζομένους οδηγούς όσο και το σύνολο των χρηστών του οδικού δικτύου. Επιπλέον, η επέκταση της προθεσμίας δήλωσης έως και εξήντα (60) ημέρες καθιστά πρακτικά αδύνατο τον προληπτικό και επιτόπιο έλεγχο της Επιθεώρησης Εργασίας και των μικτών κλιμακίων, δημιουργώντας ευθεία απόκλιση από τις επιταγές της Οδηγίας 2002/15/ΕΚ, της Οδηγίας 2003/88/ΕΚ, των Κανονισμών (ΕΚ) 561/2006 και (ΕΕ) 165/2014, καθώς και της ΔΣΕ 153 για τις οδικές μεταφορές, γεγονός που**, κατά την άποψη της ΕΕΔΑ, συνηγορεί υπέρ της απόσυρσης** της διάταξης και την επαναφορά της υποχρεωτικής προαναγγελτικής δήλωσης του ωραρίου.

5.2 Διατάξεις Αρμοδιότητας Γενικής Γραμματείας Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Άρθρα 31–35)

Στο κοινωνικοασφαλιστικό πεδίο περιλαμβάνονται ορισμένες θετικές παρεμβάσεις που καλύπτουν υφιστάμενα προστατευτικά κενά. Ειδικότερα:

Το άρθρο 31 (τροποποίηση της παρ. 2 του άρθρου 22 του ν. 4529/2018) διασφαλίζει τη διατήρηση της ασφαλιστικής ικανότητας των ενηλικιούμενων τέκνων ως έμμεσων μελών έως την τελευταία ημέρα του Φεβρουαρίου του επόμενου ημερολογιακού έτους, προβλέπει την αυτόματη επανένταξή τους στην ασφαλιστική κάλυψη των γονέων μετά τη λήξη ιδίου δικαιώματος παροχών ασθένειας λόγω διακοπής εργασίας και διατηρεί την κάλυψή τους ως μελών οικογένειας έως τη συμπλήρωση του 25ου έτους της ηλικίας τους μέχρι να συγκεντρώσουν τις απαιτούμενες ημέρες ασφάλισης για θεμελίωση ιδίου δικαιώματος. Η ρύθμιση αντιμετωπίζει αποτελεσματικά τα κενά υγειονομικής περίθαλψης των νέων εργαζομένων με περιστασιακή απασχόληση και εναρμονίζεται με τη ΔΣΕ 102 και τον αναθ. Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη. Θετική είναι επίσης η παρέμβαση του **άρθρου 32** (τροποποίηση του άρθρου 1 του π.δ. 776/1977), με την οποία επεκτείνεται η συμπληρωματική παροχή κυοφορίας και λοχείας της ΔΥΠΑ στις μισθωτές ασφαλισμένες του ΕΔΟΕΑΠ, αίροντας μια αδικαιολόγητη άνιση μεταχείριση σε συμμόρφωση με τις Οδηγίες 92/85/ΕΟΚ και 2006/54/ΕΚ και τη ΔΣΕ 183. Αντιστοίχως, **το άρθρο 35** (αντικατάσταση της παρ. 6 του άρθρου 257 του ν. 5222/2025) βελτιώνει τους όρους διατήρησης της ρύθμισης ασφαλιστικών οφειλών των πληγέντων από την κακοκαιρία «Daniel», καταργώντας τη βεβαίωση νέας οφειλής ως αυτοτελή λόγο απώλειας και εναρμονίζοντας το καθεστώς με εκείνο των φορολογικών οφειλών. Επιπλέον, **το άρθρο 34** (προσθήκη παρ. 10 στο άρθρο 1 του α.ν. 86/1967) απαλλάσσει τους υπαλλήλους του e-ΕΦΚΑ/ΚΕΑΟ από την υποχρεωτική φυσική παράσταση ως μαρτύρων στις ποινικές δίκες για μη καταβολή εισφορών, εφόσον έχει υποβληθεί έγγραφη ενημέρωση, διατηρώντας τη δυνατότητα κλήτευσής τους από το Δικαστήριο· η διάταξη κρίνεται λειτουργικά θετική υπό την απαραίτητη προϋπόθεση ότι η έγγραφη ενημέρωση θα είναι πλήρης και έγκαιρη, ώστε να μην οδηγεί σε απαλλαγή εργοδοτών που παρακρατούν εργατικές εισφορές.

6. Καταληκτικές παρατηρήσεις

Συνοψίζοντας, η ΕΕΔΑ καλωσορίζει το Σχέδιο Νόμου και την αναγκαία ενσωμάτωση της Οδηγίας που προσπαθεί να ρυθμίσει ζητήματα τεχνητής νοημοσύνης στον τομέα της εργασίας. Ωστόσο, η ΕΕΔΑ κρίνει ότι για να επιτευχθεί η συμμόρφωση των διατάξεων και με τον σκοπό και τις εγγυήσεις της Οδηγίας, με τον Κανονισμό της ΕΕ για την Τεχνητή Νοημοσύνη, καθώς και με όλο το κανονιστικό πλαίσιο όπως αναλύθηκε ανωτέρω χρειάζεται να εμπλουτιστεί το νομοθέτημα με τις ως άνω αλλαγές και τροποποιήσεις που προτείνονται από την ΕΕΔΑ ώστε ο σκοπός και οι εγγυήσεις της Οδηγίας να εκπληρώνονται με βάση τους πυλώνες προστασίας. Ελλείψει των αναγκαίων προσαρμογών, ενδέχεται να ανακύψουν ουσιώδη κενά προστασίας και κίνδυνοι για την αποτελεσματική άσκηση των θεμελιωδών δικαιωμάτων κατά την πρακτική εφαρμογή του προτεινόμενου πλαισίου. Το εν λόγω νομοθέτημα είναι ευκαιρία διαμόρφωσης ενός αρχικού αποτελεσματικού οικοσυστήματος διακυβέρνησης της ΤΝ στον

τομέα της εργασίας και χρειάζεται να «απαντήσει» ως προς τον τρόπο κάλυψης των εγγυήσεων των πυλώνων προστασίας.

Η ΕΕΔΑ θα εξακολουθήσει να παρακολουθεί στενά τα ζητήματα που αφορούν την τεχνητή νοημοσύνη στον τομέα της εργασίας και τις επιπτώσεις αυτής στα ανθρώπινα δικαιώματα και την εναρμόνιση των εθνικών κανόνων με το ενωσιακό και διεθνές δίκαιο και παραμένει στη διάθεση του νομοθετικού σώματος για την παροχή αναλυτικότερων στοιχείων επί των ανωτέρω ζητημάτων που ακροθιγώς τίθενται στο παρόν υπόμνημα. Όλες οι θέσεις της ΕΕΔΑ όπως έχουν υιοθετηθεί από την Ολομέλεια της και έχουν ευρέως δημοσιοποιηθεί, βρίσκονται αναρτημένες στον ιστότοπο της Εθνικής Επιτροπής.