

ΣΥΝΕΤΕΥΞΕΙΣ

Ο καθηγητής Jochen Mohr στο “NB Daily”: Η ψηφιακή οικονομία, το εργατικό δίκαιο και η νέα ισορροπία με το δίκαιο του ανταγωνισμού



Αλεξιάννα Τσότσου

25/06/2026



Η ψηφιακή οικονομία μετασχηματίζει ριζικά τον κόσμο της εργασίας, φέρνοντας στο προσκήνιο νέα νομικά ερωτήματα στα όρια του εργατικού δικαίου και του δικαίου του ανταγωνισμού. Οι πλατφόρμες εργασίας, η εξάπλωση των αυτοαπασχολούμενων, η χρήση αλγορίθμων στη διαχείριση της εργασίας και οι ευρωπαϊκές πρωτοβουλίες για τη ρύθμιση των νέων μορφών απασχόλησης συνθέτουν ένα πεδίο που εξελίσσεται με ταχείς ρυθμούς και απαιτεί νέες προσεγγίσεις.

Με αφορμή την ομιλία του στην Αθήνα, ο **καθηγητής του Πανεπιστημίου του Leipzig Prof. Dr. Jochen Mohr** σκιαγραφεί στο NB Daily τις προκλήσεις που δημιουργεί η ψηφιακή οικονομία στο ευρωπαϊκό νομικό οικοδόμημα, αναλύοντας τη σχέση μεταξύ εργατικού δικαίου και δικαίου του ανταγωνισμού, τη θέση των εργαζομένων στις ψηφιακές πλατφόρμες, αλλά και τις

Τι έρχεται

προοπτικές της νέας Οδηγίας για την εργασία μέσω πλατφορμών. Παράλληλα, εξηγεί γιατί θεωρεί ότι η ψηφιοποίηση δεν επιβάλλει έναν συνολικό επαναπροσδιορισμό της σχέσης των δύο κλάδων του δικαίου, αλλά καθιστά πολύ πιο περίπλοκη τη διάκριση μεταξύ μισθωτής εργασίας και αυτοαπασχόλησης.



ΔΙΑΒΑΣΤΕ ΕΠΙΣΗΣ

Ανταγωνισμός και Εργατικό Δίκαιο στην ψηφιακή εποχή: Σύγκρουση ή σύγκλιση;

Στη συνέντευξη που ακολουθεί, ο καθηγητής επισημαίνει ότι *«η βασική πρόκληση είναι να διαχωριστούν τα αδιαμφισβήτητα θετικά αποτελέσματα που προσφέρουν οι επιχειρήσεις πλατφορμών στους καταναλωτές από τις αρνητικές συνέπειες που επίσης δημιουργούν»*, τονίζοντας πως *«η ψηφιακή οικονομία αποτελεί, ασφαλώς, ένα ιδιαίτερα σημαντικό φαινόμενο. Ωστόσο, δεν θα πρέπει να αποσπά την προσοχή μας από τις απολύτως θεμιτές ανάγκες κοινωνικής προστασίας των εργαζομένων που εξακολουθούν να απασχολούνται στην κλασική, παραδοσιακή οικονομία»*, ενώ εκφράζει την άποψη ότι *«ίσως τελικά να χρειαζόμαστε ένα νέο μοντέλο δικαιοσύνης για την ψηφιακή οικονομία»*, αναδεικνύοντας τον σύνθετο διάλογο που βρίσκεται σήμερα σε εξέλιξη σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

– Έχετε ασχοληθεί εκτενώς με το δίκαιο του ανταγωνισμού, το δίκαιο της ενέργειας και το εργατικό δίκαιο. Ποια κοινά στοιχεία διακρίνετε μεταξύ αυτών των κλάδων του δικαίου, οι οποίοι συνήθως εξετάζονται χωριστά;

Το δίκαιο του ανταγωνισμού, το δίκαιο της ενεργειακής οικονομίας ως τομεακό δίκαιο του ανταγωνισμού και το συλλογικό εργατικό δίκαιο έχουν κοινή ιστορική καταγωγή. Σκοπός τους είναι, μεταξύ άλλων, να αποτρέψουν την κατάχρηση δεσπόζουσας θέσης εις βάρος των συμβαλλομένων επιχειρήσεων που κατέχουν κυρίαρχη θέση στην αγορά.

Το δίκαιο του ανταγωνισμού και το δίκαιο της ενεργειακής οικονομίας επιδιώκουν τον σκοπό αυτό μέσω κανονιστικών υποχρεώσεων και απαγορεύσεων για συγκεκριμένες συμπεριφορές. Αντίστοιχα, το συλλογικό εργατικό δίκαιο επιτρέπει στους εργαζομένους να συγκροτήσουν μια

αντισταθμιστική διαπραγματευτική δύναμη απέναντι στον εργοδότη, ώστε να μπορούν να διαπραγματεύονται μαζί του επί ίσους όρους.

– Η ομιλία σας στην Αθήνα επικεντρώθηκε στη σχέση μεταξύ του δικαίου του ανταγωνισμού και του εργατικού δικαίου στην ψηφιακή οικονομία. Πώς προέκυψε το ενδιαφέρον σας για αυτή τη σύγκρουση ανάμεσα σε δύο τόσο διαφορετικούς κόσμους του δικαίου;

Από νωρίς, τόσο στην ερευνητική όσο και στη διδακτική μου δραστηριότητα, ασχολήθηκα και με τους δύο αυτούς κλάδους του δικαίου. Εξάλλου, η ακαδημαϊκή μου πιστοποίηση στο Πανεπιστήμιο της Λειψίας καλύπτει όχι μόνο το ιδιωτικό δίκαιο, αλλά επίσης το δίκαιο του ανταγωνισμού και της ρύθμισης, καθώς και το εργατικό δίκαιο.

Υπό αυτή την έννοια, ήταν απολύτως φυσικό να ασχοληθώ με τις δογματικές και ιστορικές ομοιότητες και διαφορές μεταξύ αυτών των δύο πεδίων.

– Υποστηρίζετε ότι η ψηφιακή οικονομία μάς υποχρεώνει να επαναπροσδιορίσουμε τα όρια μεταξύ εργατικού δικαίου και δικαίου του ανταγωνισμού. Θεωρείτε ότι οι παραδοσιακές νομικές κατηγορίες δεν επαρκούν πλέον για να περιγράψουν τις σύγχρονες εργασιακές σχέσεις;

Θα έλεγα ότι η ψηφιοποίηση δεν απαιτεί προς το παρόν έναν θεμελιώδη επανακαθορισμό της σχέσης μεταξύ του δικαίου του ανταγωνισμού και του συλλογικού εργατικού δικαίου.

Ωστόσο, η ψηφιακή εποχή έχει καταστήσει σημαντικά δυσκολότερο να προσδιοριστεί το καθεστώς, για παράδειγμα, των εργαζομένων σε πλατφόρμες, δηλαδή αν πρέπει να θεωρούνται αυτοαπασχολούμενοι ή μισθωτοί εργαζόμενοι. Υπό αυτή την έννοια, η πρακτική σχέση μεταξύ των δύο αυτών κλάδων του δικαίου έχει καταστεί περισσότερο σύνθετη και απαιτητική.

– Πλατφόρμες όπως η Uber, η Deliveroo ή η Wolt έχουν μεταβάλει ριζικά το μοντέλο απασχόλησης. Ποιο θεωρείτε ότι είναι σήμερα το σημαντικότερο νομικό πρόβλημα που δημιουργεί η οικονομία των πλατφορμών στην Ευρώπη;

Τι έρχεται

Η οικονομία των πλατφορμών δημιουργεί πολλά θετικά αποτελέσματα για τους καταναλωτές. Διαφορετικά, οι επιχειρήσεις που λειτουργούν μέσω πλατφορμών δεν θα είχαν γνωρίσει τόσο μεγάλη επιτυχία.

Ταυτόχρονα, όμως, οι αγορές των πλατφορμών, εξαιτίας οικονομικών παραγόντων όπως τα αποτελέσματα δικτύου (network effects), έχουν την τάση να οδηγούνται ταχύτερα και εντονότερα σε συγκέντρωση ισχύος και στη δημιουργία μονοπωλιακών θέσεων από ό,τι συμβαίνει στην παραδοσιακή, αναλογική οικονομία.

Αποτελεί οικονομική λογική το γεγονός ότι οι επιχειρήσεις με ισχυρή θέση στην αγορά αξιοποιούν αυτή τη δύναμη για να εκμεταλλεύονται τους συμβαλλομένους τους και να παρεμποδίζουν τους ανταγωνιστές τους.

Κατά συνέπεια, η βασική πρόκληση είναι να διαχωριστούν τα αδιαμφισβήτητα θετικά αποτελέσματα που προσφέρουν οι επιχειρήσεις πλατφορμών στους καταναλωτές από τις αρνητικές συνέπειες που επίσης δημιουργούν.

– Στην ομιλία σας αναφέρεστε στους «solo self-employed». Γιατί η νομική κατηγοριοποίηση αυτών των εργαζομένων είναι τόσο καθοριστική όχι μόνο για το εργατικό δίκαιο αλλά και για το δίκαιο του ανταγωνισμού;

Οι αυτοαπασχολούμενοι χωρίς προσωπικό (solo self-employed) βρίσκονται ακριβώς στο σημείο τομής μεταξύ του εργατικού δικαίου και του δικαίου του ανταγωνισμού. Οι αυτοαπασχολούμενοι υπάγονται στους κανόνες του δικαίου του ανταγωνισμού. Δεν θεωρούνται εργαζόμενοι. Και δεν θα πρέπει να έχει καμία σημασία αν δραστηριοποιούνται στην παραδοσιακή ή στην ψηφιακή οικονομία.

Αντίθετα, όσοι παρέχουν εξαρτημένη εργασία θεωρούνται εργαζόμενοι. Δεν αποτελούν αποδέκτες των κανόνων του δικαίου του ανταγωνισμού, αλλά απολαμβάνουν την εκτεταμένη προστασία που παρέχει το εργατικό δίκαιο.

Ειδικότερα, έχουν τη δυνατότητα να οργανώνονται συλλογικά και να διαπραγματεύονται με την εργοδότηρια επιχείρηση τους όρους εργασίας τους μέσω συλλογικών

Τι έρχεται

συμβάσεων, ενώ, ως έσχατο μέσο, μπορούν να επιβάλουν τα αιτήματά τους και μέσω συλλογικών κινητοποιήσεων.

Οι αυτοαπασχολούμενοι δεν διαθέτουν αντίστοιχα μέσα πίεσης απέναντι στους αντισυμβαλλομένους τους.

Στην ψηφιακή οικονομία, η διάκριση μεταξύ αυτοαπασχολούμενων και μισθωτών είναι πιο σύνθετη από ό,τι στην αναλογική οικονομία, επειδή οι πλατφόρμες διαθέτουν νέους τρόπους να κατευθύνουν και να ελέγχουν τη δραστηριότητα των εργαζομένων που απασχολούνται μέσω αυτών.

– Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δημοσίευσε το 2022 κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις των αυτοαπασχολούμενων χωρίς προσωπικό. Κατά τη γνώμη σας, πρόκειται για μια ουσιαστική μεταρρύθμιση ή περισσότερο για μια προσπάθεια προσαρμογής του υφιστάμενου νομικού πλαισίου;

Οι κατευθυντήριες γραμμές δεν αποτελούν δεσμευτικές νομικές πράξεις. Αντιθέτως, αποτυπώνουν τη νομική άποψη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και διευκρινίζουν τον τρόπο με τον οποίο αυτή προτίθεται να ασκήσει τη διακριτική της ευχέρεια κατά την επιβολή του δικαίου. Υπό αυτή την έννοια, δημιουργούν μια μορφή αυτοδέσμευσης της Επιτροπής ως διοικητικής αρχής.

Ωστόσο, οι κατευθυντήριες γραμμές περιλαμβάνουν και ουσιαστικές κατευθύνσεις, καθώς η Επιτροπή εκθέτει την άποψή της σχετικά με τον χαρακτηρισμό των εργαζομένων σε πλατφόρμες ως αυτοαπασχολούμενων ή ως εργαζομένων.

Στην πράξη, επιδιώκεται οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες να χαρακτηρίζονται σε ορισμένες περιπτώσεις ως εργαζόμενοι, ακόμη και όταν, σύμφωνα με το δίκαιο του ανταγωνισμού, θα έπρεπε να θεωρούνται αυτοαπασχολούμενοι.

Επειδή όμως οι δραστηριότητες που παρέχονται μέσω πλατφορμών μπορεί να διαφέρουν σημαντικά μεταξύ τους, οι κατευθυντήριες γραμμές δεν θεσπίζουν ειδικούς κανόνες προστασίας για επιμέρους κατηγορίες εργαζομένων, αλλά παραπέμπουν στη δυνατότητα σύναψης συλλογικών συμφωνιών.

Τι έρχεται

– Μπορεί τελικά ένας freelancer να θεωρείται ταυτόχρονα «επιχείρηση» κατά το δίκαιο του ανταγωνισμού και «εργαζόμενος» για λόγους κοινωνικής προστασίας; Ή μήπως αυτό οδηγεί σε μια νομική αντίφαση;

Η έννοια της «επιχείρησης» στο δίκαιο του ανταγωνισμού καθορίζεται από το πρωτογενές δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Πρόκειται για μια θεμελιώδη έννοια του δικαίου του ανταγωνισμού, καθώς προσδιορίζει ποιοι είναι οι αποδέκτες των σχετικών κανόνων.

Αντίθετες έννοιες προς την επιχείρηση είναι ο καταναλωτής και ο εργαζόμενος.

Μέχρι σήμερα, το δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης δεν γνωρίζει έναν ενιαίο ορισμό του εργαζομένου. Αντίθετα, η ιδιότητα του εργαζομένου καθορίζεται καταρχήν από το εργατικό δίκαιο των κρατών-μελών.

Τα κράτη-μέλη είναι επομένως ελεύθερα να εντάσσουν πρόσωπα στο προστατευτικό πεδίο εφαρμογής ορισμένων ή ακόμη και όλων των διατάξεων του εθνικού εργατικού τους δικαίου, ακόμη και όταν τα πρόσωπα αυτά θεωρούνται «επιχειρήσεις» σύμφωνα με το ευρωπαϊκό δίκαιο του ανταγωνισμού.

Στην περίπτωση αυτή, όμως, οι διατάξεις του εθνικού εργατικού δικαίου δεν υπερισχύουν των αρχών του πρωτογενούς δικαίου της Ένωσης.

Έτσι, μια συλλογική συμφωνία μεταξύ freelancers, εφόσον πρόκειται για πραγματικά αυτοαπασχολούμενους και όχι για ψευδοαυτοαπασχολούμενους, εξακολουθεί να υπάγεται στο δίκαιο του ανταγωνισμού ως ενδεχόμενη σύμπραξη.

Αυτό, βεβαίως, δεν σημαίνει αυτομάτως ότι μια τέτοια συλλογική συμφωνία είναι παράνομη. Σημαίνει απλώς ότι υπόκειται σε έλεγχο βάσει του δικαίου του ανταγωνισμού.

Η απαγόρευση των συμπράξεων που προβλέπεται στο άρθρο 101 παράγραφος 1 της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης απαγορεύει, κατά κανόνα, μόνο σοβαρούς περιορισμούς του ανταγωνισμού, δηλαδή περιορισμούς που είναι τουλάχιστον «αισθητοί».

– Η νομολογία Albany του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης θεωρείται ορόσημο στη σχέση μεταξύ συλλογικών συμβάσεων και δικαίου του ανταγωνισμού. Πιστεύετε ότι το πνεύμα αυτής της απόφασης εξακολουθεί να επαρκεί και στην ψηφιακή εποχή;

Η απόφαση Albany περιέχει τη θεμελιώδη αρχή ότι, υπό ορισμένες προϋποθέσεις, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας δεν παραβιάζουν την απαγόρευση των συμπράξεων που προβλέπεται στο άρθρο 101 παράγραφος 1 της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Υπό αυτή την έννοια, εξακολουθεί να έχει καθοριστική σημασία.

Το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης εξειδίκευσε αργότερα την απόφαση Albany με μεταγενέστερες αποφάσεις.

Ιδιαίτερη σημασία για την ψηφιακή οικονομία έχει ιδίως η απόφαση **FNV Kunsten**, η οποία αφορούσε τους αυτοαπασχολούμενους χωρίς προσωπικό (solo self-employed).

– Στην ανάλυσή σας μιλάτε για «αντισταθμιστική διαπραγματευτική δύναμη» απέναντι στους μεγάλους οικονομικούς παράγοντες. Θεωρείτε ότι τα συνδικάτα μπορούν να ανακτήσουν έναν κεντρικό ρόλο στην εποχή των μεγάλων ψηφιακών πλατφορμών;

Αυτό μένει να αποδειχθεί. Θα φανεί κατά πόσο τα συνδικάτα μπορούν να διαδραματίσουν και στον ψηφιακό 21ο αιώνα έναν κεντρικό ρόλο στη διαπραγμάτευση δίκαιων όρων εργασίας μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων.

Ένα βασικό πρόβλημα φαίνεται να είναι ότι οι δραστηριότητες που παρέχονται μέσω πλατφορμών είναι εξαιρετικά διαφορετικές μεταξύ τους και ασκούνται από ανθρώπους που προέρχονται από πολλές διαφορετικές χώρες.

Ίσως τελικά να χρειαζόμαστε ένα νέο μοντέλο δικαιοσύνης για την ψηφιακή οικονομία.

Οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες μπορεί να παρέχουν τις υπηρεσίες τους υπό επισφαλείς συνθήκες, αλλά μπορεί

Τι έρχεται

επίσης, όπως, για παράδειγμα, στη Silicon Valley, να αμείβονται με ιδιαίτερα υψηλές αποδοχές.

Επομένως, τίθεται το ερώτημα γιατί και αυτοί οι τόσο «άτυποι εργαζόμενοι» (κατά την έκφραση του Klaus Adomeit) θα πρέπει να εντάσσονται στο προστατευτικό πεδίο του εργατικού δικαίου.

– Η Ευρωπαϊκή Ένωση επιδιώκει να ενισχύσει την κοινωνική προστασία χωρίς να περιορίσει την καινοτομία και τον ανταγωνισμό. Πόσο δύσκολη είναι αυτή η ισορροπία στην πράξη;

Η κοινωνική προστασία των εργαζομένων σε πλατφόρμες που είναι «πραγματικοί εργαζόμενοι» έχει ιδιαίτερα μεγάλη σημασία, ιδίως στο πλαίσιο της ψηφιακής οικονομίας ως νέας μορφής εργασίας του 21ου αιώνα.

Υπό αυτή την έννοια, δεν υπάρχει άλλος δρόμος από την ανάπτυξη κατάλληλων μηχανισμών προστασίας.

Το βασικό ερώτημα είναι πώς μπορεί αυτή η προστασία να διαμορφωθεί αποτελεσματικά, χωρίς να περιορίζονται υπέρμετρα η καινοτομία και ο ανταγωνισμός.

Βρισκόμαστε ασφαλώς ακόμη στην αρχή αυτής της συζήτησης. Ο Ευρωπαίος νομοθέτης φαίνεται ότι προς το παρόν δεν τολμά να δώσει μια ουσιαστική λύση και, γι' αυτό, αναθέτει προσωρινά το ζήτημα στους κοινωνικούς εταίρους μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Ωστόσο, συχνά δεν λαμβάνεται επαρκώς υπόψη ότι μπορεί να υπάρχει σύγκρουση σκοπών ανάμεσα στη συλλογική προστασία των παραδοσιακών εργαζομένων και εκείνη των αυτοαπασχολούμενων χωρίς προσωπικό.

Μια συλλογική σύμβαση, η οποία θεωρητικά αποσκοπεί και στην προστασία των αυτοαπασχολούμενων, μπορεί, αν εξεταστεί προσεκτικά, να αποβλέπει στην πραγματικότητα στην αποτροπή του «μισθολογικού ντάμπινγκ» εκ μέρους των αυτοαπασχολούμενων εις βάρος των μισθωτών εργαζομένων.

Στην περίπτωση αυτή, δεν πρόκειται ουσιαστικά για πραγματική προστασία των αυτοαπασχολούμενων, αλλά

μάλλον για μια έμμεση συνέπεια της διατήρησης της προστασίας των εργαζομένων ως κύριου στόχου του εργατικού δικαίου.

– Θεωρείτε ότι το σημερινό ευρωπαϊκό δίκαιο του ανταγωνισμού είναι υπερβολικά «οικονομικοκεντρικό» και ότι υποτιμά τις κοινωνικές διαστάσεις της εργασίας;

Το δίκαιο του ανταγωνισμού και το συλλογικό εργατικό δίκαιο εξυπηρετούν διαφορετικούς ρυθμιστικούς σκοπούς. Γι' αυτόν ακριβώς τον λόγο, και τα δύο έχουν τη δική τους δικαιολογημένη θέση.

Το δίκαιο του ανταγωνισμού αποτελεί το σημαντικότερο και αποτελεσματικότερο μέσο προστασίας των καταναλωτών, διότι εξουδετερώνει την οικονομική ισχύ σε ένα «συστημικό» επίπεδο, το οποίο προηγείται της σύναψης των επιμέρους συμβάσεων, διασφαλίζοντας συνθήκες υγιούς ανταγωνισμού. Αντίθετα, το εργατικό δίκαιο αποτελεί το ειδικό προστατευτικό δίκαιο αποκλειστικά για τους εργαζομένους.

Παράλληλα, η έννομη τάξη περιλαμβάνει και άλλες σημαντικές μορφές προστασίας, οι οποίες απευθύνονται σε συγκεκριμένες κατηγορίες προσώπων. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί το κοινωνικό δίκαιο της μίσθωσης κατοικίας.

Η ιστορική εμπειρία, τόσο στις Ηνωμένες Πολιτείες όσο και στη Γερμανία, έχει δείξει ότι μια οικονομική τάξη χωρίς δίκαιο του ανταγωνισμού τείνει να οδηγείται στη συγκέντρωση οικονομικής ισχύος, επιτρέποντας στις μεγάλες επιχειρήσεις να επιβάλλουν τους συμβατικούς όρους τόσο στους αντισυμβαλλομένους τους όσο και στους καταναλωτές.

Επιπλέον, σύμφωνα με την οικονομική εμπειρία, οι επιχειρήσεις που κατέχουν ισχυρή θέση στην αγορά γίνονται συχνά αδρανείς, καθώς δεν έχουν πλέον κίνητρο να επενδύουν ή να αναπτύσσουν νέα προϊόντα.

– Η νέα Οδηγία για την εργασία μέσω πλατφορμών επιχειρεί να αποσαφηνίσει το καθεστώς των εργαζομένων. Πιστεύετε ότι οδηγούμαστε προς ένα ενιαίο ευρωπαϊκό μοντέλο ή ότι τα κράτη-μέλη θα συνεχίσουν να ακολουθούν διαφορετικές προσεγγίσεις;

Τι έρχεται

Από την οπτική του δικαίου του ανταγωνισμού, η Οδηγία για την εργασία μέσω πλατφορμών δεν μπορεί ουσιαστικά να επαναπροσδιορίσει την έννοια του εργαζομένου, διότι κάτι τέτοιο θα είχε ως αποτέλεσμα να εξαιρούνται από το πεδίο εφαρμογής του δικαίου του ανταγωνισμού πρόσωπα τα οποία, σύμφωνα με την παραδοσιακή νομική θεωρία, ασκούν ανεξάρτητη επαγγελματική δραστηριότητα και, ως εκ τούτου, αποτελούν αποδέκτες των κανόνων του δικαίου του ανταγωνισμού.

Ωστόσο, η Οδηγία περιλαμβάνει διάταξη σύμφωνα με την οποία ο χαρακτηρισμός του καθεστώτος ενός προσώπου, όταν γίνεται βάσει των κριτηρίων της ίδιας της Οδηγίας, ισχύει καταρχήν για όλες τις διαδικασίες ενώπιον διοικητικών αρχών και δικαστηρίων.

Αυτό ενδέχεται να ισχύσει και για το δίκαιο του ανταγωνισμού. Οριστική σαφήνεια, πάντως, μπορεί να προσφέρει μόνο μια σχετική απόφαση του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Ανεξάρτητα από αυτό, τα κράτη-μέλη εξακολουθούν να είναι ελεύθερα, όσον αφορά την κοινωνική προστασία των εργαζομένων σε πλατφόρμες, να εντάσσουν τους αυτοαπασχολούμενους χωρίς προσωπικό, είτε πλήρως είτε εν μέρει, στο πεδίο εφαρμογής των προστατευτικών διατάξεων του εργατικού δικαίου.

Ο συνάδελφός μου, **Δημήτριος Λαδάς**, τον οποίο εκτιμώ ιδιαίτερα, έχει πρόσφατα αναλύσει διεξοδικά την ενσωμάτωση της Οδηγίας για την εργασία μέσω πλατφορμών στο ελληνικό εργατικό δίκαιο.

– Αν τα κράτη-μέλη αποκτήσουν μεγαλύτερη ευχέρεια να χαρακτηρίζουν κάποιον ως «εργαζόμενο» ή ως «αυτοαπασχολούμενο», υπάρχει κίνδυνος κατακερματισμού της ευρωπαϊκής αγοράς;

Ένας τέτοιος κατακερματισμός δεν μπορεί να αποκλειστεί, εάν επιτραπεί στα κράτη-μέλη, μέσω του ορισμού της έννοιας του εργαζομένου, να καθορίζουν ταυτόχρονα και το πεδίο εφαρμογής του ευρωπαϊκού δικαίου του ανταγωνισμού.

Και αυτό διότι, όπως ήδη αναφέρθηκε, ο εργαζόμενος αποτελεί μαζί με τον καταναλωτή την αντίθετη έννοια προς

την «επιχείρηση» υπό την έννοια του δικαίου του ανταγωνισμού.

– Η Γερμανία διαθέτει μια ισχυρή παράδοση στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Πιστεύετε ότι το γερμανικό μοντέλο μπορεί να αποτελέσει πρότυπο για τις νέες μορφές ψηφιακής εργασίας στην Ευρώπη;

Θα ήταν ασφαλώς επιθυμητό το γερμανικό μοντέλο κοινωνικής εταιρικής σχέσης και συλλογικών διαπραγματεύσεων να μπορούσε να αποτελέσει πρότυπο για ολόκληρη την Ευρώπη. Στη Γερμανία πιστεύουμε τη συγκεκριμένη αυτή προσέγγιση.

Ωστόσο, η νομική παράδοση των κρατών-μελών διαφέρει σημαντικά μεταξύ τους, γεγονός που δυσχεραίνει την υιοθέτηση ενός ενιαίου μοντέλου.

– Πώς αξιολογείτε τον ρόλο των αλγορίθμων στις εργασιακές σχέσεις; Μπορεί ένας αλγόριθμος να λειτουργεί στην πράξη ως «εργοδότης», χωρίς αυτό να αναγνωρίζεται νομικά;

Σύμφωνα με την κλασική νομική αντίληψη, εργοδότης είναι ένα φυσικό πρόσωπο, ένα νομικό πρόσωπο ή ακόμη και μια προσωπική εταιρεία. Επομένως, προς το παρόν, ένας αλγόριθμος δεν μπορεί να θεωρηθεί εργοδότης.

Αυτό, βέβαια, δεν σημαίνει ότι στο μέλλον δεν είναι πιθανό να αναγνωριστεί στους αλγορίθμους μια μορφή (μερικής) νομικής προσωπικότητας ή δικαιοπρακτικής ικανότητας.

Η νομική επιστήμη βρίσκεται ακόμη στα πρώτα στάδια της έρευνας πάνω σε αυτό το ζήτημα.

– Έπειτα από πολλά χρόνια ενασχόλησης με το ευρωπαϊκό εργατικό δίκαιο και το δίκαιο του ανταγωνισμού, ποια θεωρείτε ότι θα είναι η μεγαλύτερη πρόκληση που θα αντιμετωπίσει η Ευρώπη στον κόσμο της εργασίας κατά την επόμενη δεκαετία;

Η ψηφιοποίηση αποτελεί, αναμφίβολα, μία από τις σημαντικότερες προκλήσεις που θα κληθεί να αντιμετωπίσει το εργατικό δίκαιο τα επόμενα χρόνια.

Τι έρχεται

Παράλληλα, είναι αναγκαίο τα εργατικά δίκαια των κρατών-μελών να επανεξετάζονται σε τακτά χρονικά διαστήματα, ακόμη και όσον αφορά τους εργαζομένους της παραδοσιακής οικονομίας, προκειμένου να διασφαλίζεται τόσο η δογματική τους συνοχή όσο και η πρακτική τους αποτελεσματικότητα.

Η ψηφιακή οικονομία αποτελεί, ασφαλώς, ένα ιδιαίτερα σημαντικό φαινόμενο. Ωστόσο, δεν θα πρέπει να αποσπά την προσοχή μας από τις απολύτως θεμιτές ανάγκες κοινωνικής προστασίας των εργαζομένων που εξακολουθούν να απασχολούνται στην κλασική, παραδοσιακή οικονομία.