Σωματείο
Εργαζομένων
Efood
Π. Αττικής

6984035661
info@efood-union.gr

ΥΠΟΜΝΗΜΑ

ΠΡΟΣ ΤΗ ΝΟΜΟΠΑΡΑΣΚΕΥΑΣΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ

Για την ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2024/2831 για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες

Θέσεις και προτάσεις των Σωματείων Εργαζομένων Διανομέων

επί των κρίσιμων ζητημάτων:

Κριτήρια Ορθού Χαρακτηρισμού της Σχέσης Εργασίας

Αλγοριθμική Διαχείριση και Διαφάνεια

Ενδιάμεσοι (Υπεργολάβοι) Πλατφορμών και Εργαζομένων

Η διασφάλιση αξιοπρεπών όρων εργασίας στην ψηφιακή οικονομία

Σεπτέμβριος 2026

— Συνοπτική Έκδοση —

ΕΠΙΤΕΛΙΚΗ ΣΥΝΟΨΗ

Το παρόν υπόμνημα υποβάλλεται ενόψει της ενσωμάτωσης στην ελληνική έννομη τάξη της Οδηγίας (ΕΕ) 2024/2831 για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας στην εργασία μέσω ψηφιακών πλατφορμών (προθεσμία: 2.12.2026) [1].

Το ελληνικό νομοθετικό πλαίσιο είχε ήδη υιοθετήσει προστατευτική προσέγγιση ως προς τον χαρακτηρισμό της σχέσης εργασίας με τον ν. 3846/2010, αναγνωρίζοντας τη σημασία των πραγματικών συνθηκών παροχής εργασίας. Αντίθετα, το άρθρο 69 παρ. 2 του ν. 4808/2021 εισήγαγε, ειδικά για την εργασία μέσω ψηφιακών πλατφορμών, μια διαφορετική λογική, καθιερώνοντας στην πράξη τεκμήριο απουσίας εξαρτημένης εργασίας, υπό την πλήρωση συγκεκριμένων προϋποθέσεων. Η ρύθμιση αυτή μεταφέρει στον εργαζόμενο το κύριο βάρος απόδειξης της εξάρτησης, παρά το γεγονός ότι η ψηφιακή πλατφόρμα διαθέτει τον έλεγχο των κρίσιμων στοιχείων οργάνωσης, αξιολόγησης και κατανομής της εργασίας [2, 5, 6].

Η Οδηγία (ΕΕ) 2024/2831 κινείται σε διαφορετική κατεύθυνση, καθιερώνοντας στο άρθρο 5 αποτελεσματικό μαχητό τεκμήριο υπέρ της ύπαρξης σχέσης εργασίας, όταν διαπιστώνονται πραγματικά περιστατικά που υποδηλώνουν διεύθυνση και έλεγχο από την ψηφιακή πλατφόρμα. Η επιλογή αυτή συνδέεται άμεσα με την αρχή της υπεροχής των πραγματικών περιστατικών (primacy of facts) και με την ανάγκη αποτελεσματικής προστασίας των προσώπων που παρέχουν εργασία μέσω πλατφορμών.

Η βασική θέση του παρόντος υπομνήματος είναι ότι η αποτελεσματική ενσωμάτωση της Οδηγίας δεν αποτελεί ζήτημα απλής μεταφοράς επιμέρους διατάξεων, αλλά προϋποθέτει πρωτίστως την αποκατάσταση του ορθού μηχανισμού χαρακτηρισμού της σχέσης εργασίας στην ψηφιακή οικονομία. Το κρίσιμο ζήτημα δεν είναι μόνο ο τυπικός συμβατικός χαρακτηρισμός του προσώπου που παρέχει εργασία μέσω πλατφόρμας, αλλά η διασφάλιση ότι η πραγματική σχέση εξάρτησης και ελέγχου αναγνωρίζεται με βάση τα πραγματικά περιστατικά και ότι το βάρος απόδειξης κατανέμεται κατά τρόπο συμβατό με την ανισορροπία ισχύος μεταξύ εργαζομένου και ψηφιακής πλατφόρμας.

Η εφαρμογή του τεκμηρίου αυτού αποτελεί τον κεντρικό πυλώνα των προτάσεων των σωματείων. Η αλγοριθμική διαχείριση, η αξιολόγηση μέσω συστημάτων βαθμολόγησης, η κατανομή εργασίας μέσω αυτοματοποιημένων μηχανισμών, καθώς και η χρήση ενδιάμεσων εταιρικών σχημάτων δεν αποτελούν αυτοτελή ζητήματα, αλλά διαφορετικές εκφάνσεις της ίδιας πραγματικότητας: της οργανωτικής, οικονομικής και λειτουργικής εξάρτησης του εργαζομένου από την ψηφιακή πλατφόρμα.

Με βάση τη θέση αυτή, τα κύρια αιτήματα των σωματείων εστιάζουν σε 4 άξονες:

1. Ορθός χαρακτηρισμός της σχέσης εργασίας και αποτελεσματικό τεκμήριο εξαρτημένης εργασίας

Προτείνεται η αντικατάσταση της λογικής του άρθρου 69 παρ. 2 ν. 4808/2021 με ένα ευρύ, μαχητό τεκμήριο υπέρ της ύπαρξης σχέσης εξαρτημένης εργασίας, σε συνέχεια της προστατευτικής κατεύθυνσης που έχει ήδη αναγνωριστεί στην ελληνική εργατική νομοθεσία και ιδίως στη λογική του ν. 3846/2010, καθώς και σε πλήρη ευθυγράμμιση με το άρθρο 5 της Οδηγίας (ΕΕ) 2024/2831. Το τεκμήριο θα πρέπει να ενεργοποιείται

όταν η ψηφιακή πλατφόρμα ασκεί ουσιώδη εξουσία οργάνωσης, διεύθυνσης ή ελέγχου της παρεχόμενης εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αλγοριθμικής διαχείρισης. Το βάρος ανατροπής του τεκμηρίου πρέπει να φέρει η ίδια η πλατφόρμα, η οποία διαθέτει πλήρη πρόσβαση στα σχετικά δεδομένα, στις παραμέτρους λειτουργίας των συστημάτων της και στους μηχανισμούς μέσω των οποίων οργανώνει και ελέγχει την εργασία.

2. Αλγοριθμική διαχείριση και διαφάνεια
Η αλγοριθμική διαχείριση αποτελεί τη σύγχρονη μορφή άσκησης διευθυντικού δικαιώματος στις ψηφιακές πλατφόρμες. Για τον λόγο αυτό απαιτούνται ουσιαστικοί μηχανισμοί διαφάνειας κάθε αυτοματοποιημένου συστήματος με δικαίωμα πρόσβασης των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους σε παραμέτρους αποφάσεων και εντολών.

3. Αντιμετώπιση των ενδιάμεσων/ υπεργολαβικών σχημάτων Η χρήση ενδιάμεσων εταιρειών δεν πρέπει να επιτρέπει την αποσύνδεση της πραγματικής εργοδοτικής εξουσίας από την αντίστοιχη ευθύνη. Απαιτούνται αποτελεσματικοί μηχανισμοί εντοπισμού του πραγματικού εργοδότη και διασφάλιση ίδιου επιπέδου προστασίας για τους εργαζομένους που παρέχουν εργασία μέσω ενδιάμεσων σχημάτων. Αιτούμαστε πλήρης αλληλέγγυα ευθύνη σε ολόκληρη την αλυσίδα υπεργολαβίας, αυτεπάγγελτος εντοπισμός πραγματικού εργοδότη, ίδιο επίπεδο προστασίας με τους άμεσα συμβαλλόμενους.

Η απόφαση 25/2025 του Μονομελούς Πρωτοδικείου Βόλου [3] επιβεβαιώνει τη σημασία της προσέγγισης αυτής, καθώς αναγνώρισε την πραγματική εργοδοτική λειτουργία της ψηφιακής πλατφόρμας παρά την ύπαρξη ενδιάμεσου συμβατικού σχήματος, αξιολογώντας τα πραγματικά στοιχεία οργάνωσης, ελέγχου και αλγοριθμικής διαχείρισης της εργασίας.

4. Η διασφάλιση αξιοπρεπών όρων εργασίας στην ψηφιακή οικονομία

Η ενσωμάτωση της Οδηγίας αποτελεί συνεπώς κρίσιμο σημείο επιλογής για το ελληνικό εργατικό δίκαιο. Δεν πρόκειται μόνο για προσαρμογή σε ένα νέο ευρωπαϊκό κανονιστικό πλαίσιο, αλλά για τη διαμόρφωση ενός σύγχρονου συστήματος προστασίας που θα ανταποκρίνεται στις νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας, διασφαλίζοντας ότι η ψηφιακή μετάβαση δεν θα οδηγήσει σε αποδυνάμωση των θεμελιωδών εργασιακών δικαιωμάτων. Η τεχνολογική καινοτομία οφείλει να συμβαδίζει με την προστασία της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και τη διασφάλιση αξιοπρεπών όρων εργασίας, με ουσιαστικές εγγυήσεις ως προς την αμοιβή, την υγεία και ασφάλεια, την κοινωνική προστασία και την άσκηση των επιλογών του εργαζομένου, ανεξαρτήτως του συμβατικού σχήματος μέσω του οποίου παρέχεται η εργασία.

Το νέο πλαίσιο πρέπει, συνεπώς, να διασφαλίζει ότι ο νομικός χαρακτηρισμός της σχέσης εργασίας αντανακλά την πραγματική οικονομική και οργανωτική σχέση μεταξύ πλατφόρμας και εργαζομένου.

ΜΕΡΟΣ Α — ΠΛΑΙΣΙΟ ΚΑΙ ΘΕΜΕΛΙΩΔΗΣ ΝΟΜΙΚΗ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΚΗ

1. Η ελληνική νομοθετική εξέλιξη: από τον ν. 3846/2010 στο άρθρο 69 ν. 4808/2021

Στην ΕΕ δραστηριοποιούνται περισσότεροι από 28 εκατομμύρια εργαζόμενοι σε ψηφιακές πλατφόρμες. Από αυτούς, τουλάχιστον 5,5 εκατομμύρια έχουν καταχωριστεί εσφαλμένα ως αυτοαπασχολούμενοι [4]. Στην Ελλάδα, ο κλάδος διανομής (Wolt, efood) χαρακτηρίζεται από αδιαφανή αλγοριθμική διαχείριση, εκδικητικές απενεργοποιήσεις λογαριασμών, ελλιπή ασφαλιστική κάλυψη και χρήση πλασματικών ενδιαμέσων για αποφυγή εργοδοτικών υποχρεώσεων.

Η ελληνική έννομη τάξη είχε ήδη αναγνωρίσει, με το άρθρο 1 του ν. 3846/2010, ότι όταν μία σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου υποκρύπτει στην πραγματικότητα σχέση εξαρτημένης εργασίας, το βάρος ανταπόδειξης δεν μπορεί να μεταφέρεται στον εργαζόμενο, αλλά πρέπει να βαρύνει εκείνον που διαθέτει τον πραγματικό έλεγχο της σχέσης.

Δηλαδή, είχε ήδη αναγνωρίσει την ανάγκη προστατευτικής αντιμετώπισης περιπτώσεων όπου ο τυπικός χαρακτηρισμός μιας σχέσης δεν ανταποκρίνεται στην πραγματική οικονομική και οργανωτική της λειτουργία.

Ο ν. 3846/2010 κινήθηκε στη λογική ότι, όταν από τις πραγματικές συνθήκες παροχής εργασίας προκύπτουν στοιχεία εξάρτησης, απαιτείται αποτελεσματικός μηχανισμός προστασίας του εργαζομένου και ορθού χαρακτηρισμού της σχέσης.

Η μεταγενέστερη ρύθμιση του άρθρου 69 παρ. 2 ν. 4808/2021, ειδικά για την εργασία μέσω ψηφιακών πλατφορμών, εισήγαγε διαφορετική προσέγγιση. Η διάταξη προβλέπει τεκμήριο απουσίας σχέσης εξαρτημένης εργασίας όταν συντρέχουν συγκεκριμένες προϋποθέσεις που σχετίζονται με τη δυνατότητα χρήσης υποκατάστατου, την επιλογή έργων, την παροχή υπηρεσιών σε τρίτους και τον καθορισμό του χρόνου παροχής υπηρεσιών. Η ρύθμιση βασίστηκε στη λογική της απόφασης Yodel του ΔΕΕ (C-692/19), η οποία όμως είναι «αιτιολογημένη διάταξη» μεμονωμένου δικαστή, χωρίς δεσμευτικό χαρακτήρα και δεν αποτελεί οριστική νομολογιακή λύση [2, 7].

Η Ευρωπαϊκή Οδηγία απαιτεί **θετικό** μαχητό τεκμήριο εξαρτημένης εργασίας υπέρ του εργαζομένου (άρθρο 5), σε ευθεία αντίθεση με το ισχύον ελληνικό αρνητικό τεκμήριο. Η ρύθμιση παραβιάζει επίσης την αρχή της προτεραιότητας πραγματικών περιστατικών (primacy of facts, άρθρο 4 παρ. 2), δεδομένου ότι τα τέσσερα κριτήρια είναι στην πράξη θεωρητικά. Η Επιστημονική Υπηρεσία της Βουλής ρητά επεσήμανε ανάγκη τροποποίησης [6].

Η ρύθμιση αυτή δεν ανταποκρίνεται στη σύγχρονη μορφή άσκησης εργοδοτικής εξουσίας, η οποία δεν εκδηλώνεται πλέον μόνο μέσω άμεσης εποπτείας, αλλά μέσω οργανωτικής ενσωμάτωσης του εργαζομένου στο σύστημα λειτουργίας της πλατφόρμας, ιδίως μέσω αλγοριθμικής κατανομής, αξιολόγησης και ελέγχου πρόσβασης στην εργασία.

Τα κριτήρια αυτά δεν αποτυπώνουν κατ' ανάγκη τον πραγματικό τρόπο άσκησης ελέγχου από τη σύγχρονη ψηφιακή πλατφόρμα. Ιδίως, δεν λαμβάνουν επαρκώς υπόψη ότι η εργοδοτική εξουσία μπορεί να ασκείται έμμεσα, μέσω αλγοριθμικών μηχανισμών, συστημάτων αξιολόγησης και ελέγχου πρόσβασης στην εργασία.

Η διαφορά μεταξύ των δύο προσεγγίσεων είναι ουσιώδης: η πρώτη εστιάζει στην πραγματική εξάρτηση ως βάση προστασίας, ενώ η δεύτερη μεταφέρει στον εργαζόμενο την ανάγκη να αποδείξει μια εξάρτηση που πολλές φορές βρίσκεται αποκλειστικά στη σφαίρα γνώσης και ελέγχου της πλατφόρμας.

Η ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2024/2831 παρέχει την ευκαιρία αποκατάστασης της συνέχειας της ελληνικής εργατικής νομοθεσίας ως προς τον ορθό χαρακτηρισμό της σχέσης εργασίας.

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. Επομένως, ο ορθός χαρακτηρισμός της σχέσης εργασίας στις ψηφιακές πλατφόρμες δεν μπορεί να βασίζεται αποκλειστικά σε παραδοσιακά κριτήρια τυπικής αυτονομίας, αλλά πρέπει να λαμβάνει υπόψη τις σύγχρονες μορφές άσκησης οργανωτικής και εργοδοτικής εξουσίας.

2. Το άρθρο 5 της Οδηγίας (ΕΕ) 2024/2831 καΙ το μαχητό τεκμήρΙΟ εξαρτημένης εργασίας

Η Οδηγία (ΕΕ) 2024/2831 επιλέγει διαφορετική κατεύθυνση, καθιερώνοντας στο άρθρο 5 νομικό τεκμήριο υπέρ της ύπαρξης σχέσης εργασίας όταν διαπιστώνονται πραγματικά περιστατικά που υποδηλώνουν διεύθυνση και έλεγχο της εργασίας από ψηφιακή πλατφόρμα.

Το τεκμήριο αυτό είναι μαχητό, καθώς παρέχει στην πλατφόρμα τη δυνατότητα να αποδείξει ότι δεν υφίσταται σχέση εξαρτημένης εργασίας. Ωστόσο, η ανατροπή του τεκμηρίου προϋποθέτει την επίκληση και απόδειξη συγκεκριμένων πραγματικών περιστατικών και δεν μπορεί να στηρίζεται αποκλειστικά στον συμβατικό χαρακτηρισμό της σχέσης ή σε τυπικά στοιχεία φαινομενικής αυτονομίας του εργαζομένου.

Η πλατφόρμα είναι εκείνη που διαθέτει τα κρίσιμα στοιχεία σχετικά με τη λειτουργία του αλγοριθμικού συστήματος, τους κανόνες κατανομής εργασίας, τις παραμέτρους αξιολόγησης και τους μηχανισμούς ελέγχου. Για τον λόγο αυτό, η μεταφορά του βάρους ανατροπής του τεκμηρίου στην πλατφόρμα αποτελεί αναγκαία προϋπόθεση αποτελεσματικής εφαρμογής της Οδηγίας.

3. Η απόφαση 25/2025 ΜονΠρΒόλου ως εφαρμογή της αρχής της πραγματΙκής εργοδοτΙκής λεΙτουργίας

Η απόφαση 25/2025 του Μονομελούς Πρωτοδικείου Βόλου παρουσιάζει ιδιαίτερη σημασία για την παρούσα προβληματική, κυρίως λόγω των πραγματικών περιστατικών που αξιολογήθηκαν για τον προσδιορισμό της πραγματικής εργοδοτικής λειτουργίας. Η υπόθεση αναδεικνύει με σαφήνεια ότι ο τυπικός συμβατικός εργοδότης δεν ταυτίζεται κατ' ανάγκη με εκείνον που στην πράξη οργανώνει, διευθύνει και ελέγχει την εργασία.

Τρεις διανομείς, οι οποίοι τυπικά συνδέονταν με την «Courier Partners Hellas M. ΙΚΕ», παρείχαν στην πράξη την εργασία τους αποκλειστικά για τη Wolt. Μετά την προσφυγή τους στην Επιθεώρηση Εργασίας Μαγνησίας, αποκλείστηκαν από την πλατφόρμα στις 17.5.2024. Το Δικαστήριο, εξετάζοντας τη συνολική λειτουργία της σχέσης και όχι μόνο τον τυπικό συμβατικό δεσμό, έλαβε υπόψη, μεταξύ άλλων, τη χορήγηση εξοπλισμού και διακριτικών της Wolt, τους κωδικούς πρόσβασης στην πλατφόρμα, την αποκλειστική εκτέλεση παραγγελιών της Wolt, τον τρόπο διακίνησης των εσόδων μέσω barcode Wolt, τη χορήγηση bonus και τη συνολική εξάρτηση της ενδιάμεσης εταιρείας από τη λειτουργία της πλατφόρμας.

Ιδιαίτερη σημασία έχει η ρητή αναγνώριση από το Δικαστήριο ότι η εργοδοτική εξουσία μπορούσε να ασκείται μέσω «αλγοριθμικού management», μέσω του οποίου η πλατφόρμα καθόριζε ουσιώδεις πτυχές των συνθηκών εργασίας. Με βάση το σύνολο των πραγματικών περιστατικών, το Δικαστήριο αναγνώρισε τη Wolt ως πραγματικό εργοδότη, έκρινε τον αποκλεισμό των εργαζομένων παράνομο και καταχρηστικό και επιδίκασε συνολικά ποσό 36.419,61 ευρώ για τις σχετικές εργασιακές αξιώσεις.

Η σημασία της απόφασης για την παρούσα νομοθετική μεταρρύθμιση έγκειται ακριβώς στο ότι αποτυπώνει, σε συγκεκριμένη ελληνική υπόθεση, το χάσμα που μπορεί να δημιουργηθεί μεταξύ του τυπικού συμβατικού σχήματος και της πραγματικής λειτουργίας της εργασιακής σχέσης. Ταυτόχρονα, καταδεικνύει ότι η εργοδοτική εξουσία στις ψηφιακές πλατφόρμες μπορεί να ασκείται μέσω αλγοριθμικών μηχανισμών, ενώ η χρήση ενδιάμεσων εταιρειών μπορεί να αποσυνδέει τυπικά την εργοδοτική ιδιότητα από την πραγματική εξουσία οργάνωσης και ελέγχου της εργασίας.

Υπό την έννοια αυτή, η απόφαση αποτελεί χαρακτηριστικό ελληνικό παράδειγμα της ανάγκης για νομοθετικό πλαίσιο που θα θέτει στο επίκεντρο τα πραγματικά περιστατικά της εργασιακής σχέσης και την πραγματική άσκηση εργοδοτικής εξουσίας, ανεξάρτητα από τον τυπικό συμβατικό χαρακτηρισμό ή την ύπαρξη ενδιάμεσου φορέα.

ΜΕΡΟΣ Β — ΕΣΤΙΑΣΜΕΝΕΣ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΣΕ ΤΡΕΙΣ ΑΞΟΝΕΣ

Άξονας 1: Κριτήρια Ορθού Χαρακτηρισμού της Σχέσης Εργασίας και αποκατάσταση αποτελεσματικού τεκμηρίου

1.1 Κριτήρια ενεργοποίησης του τεκμηρίου εξαρτημένης σχέσης εργασίας στις εταιρίες πλατφόρμες

Η νέα ρύθμιση δεν θα πρέπει να περιοριστεί σε τυπική αναπαραγωγή του άρθρου 5 της Οδηγίας (ΕΕ) 2024/2831, αλλά να διαμορφώσει ένα αποτελεσματικό τεκμήριο, ικανό να ανταποκρίνεται στις ιδιαιτερότητες της εργασίας μέσω ψηφιακών πλατφορμών. Το

τεκμήριο πρέπει να βασίζεται όχι στη συμβατική μορφή που επιλέγει η πλατφόρμα, αλλά στην πραγματική άσκηση εξουσίας οργάνωσης, διεύθυνσης και ελέγχου της εργασίας.

Η ενεργοποίηση του τεκμηρίου δεν πρέπει να εξαρτάται από τον συμβατικό χαρακτηρισμό που επιλέγει η πλατφόρμα ούτε από τυπικά στοιχεία αυτονομίας, τα οποία μπορούν να διαμορφώνονται τεχνητά. Κρίσιμη πρέπει να είναι η πραγματική άσκηση εργοδοτικής εξουσίας, συμπεριλαμβανομένων των σύγχρονων μορφών αλγοριθμικού ελέγχου.

Προτείνεται, συνεπώς, η καθιέρωση ευρέως μαχητού τεκμηρίου ύπαρξης σχέσης εξαρτημένης εργασίας, το οποίο ενεργοποιείται όταν, από τη συνεκτίμηση των πραγματικών περιστατικών, προκύπτει ότι η ψηφιακή πλατφόρμα ασκεί ουσιώδη οργάνωση, διεύθυνση ή έλεγχο της εργασίας, η οποία εκδηλώνεται με τους ακόλουθους τρόπους:

α. οργανώνει και κατανέμει την εργασία μέσω συστημάτων αλγοριθμικής διαχείρισης,

β. επηρεάζει ή καθορίζει την αμοιβή,

γ. αξιολογεί την απόδοση,

δ. επιβάλλει περιορισμούς ή κυρώσεις,

ε. ελέγχει την πρόσβαση στην εργασία ή διαμορφώνει με οποιονδήποτε τρόπο τους ουσιώδεις όρους παροχής της.

στ. διαθέτει και διαχειρίζεται το πελατολόγιο και τις εμπορικές σχέσεις που αποτελούν αντικείμενο της παρεχόμενης υπηρεσίας, ενώ ο εργαζόμενος δεν διαθέτει δικό του, αυτοτελές πελατολόγιο Ούτε τη δυνατότητα να συνάπτει και Να διατηρεί ανεξάρτητες εμπορικές σχέσεις με τους πελάτες στους οποίους παρέχει την υπηρεσία, ούτε διαθέτει αυτοτελή επιχειρηματική οργάνωση και Ουσιαστική δυνατότητα ανάπτυξης δικής του επιχειρηματικής δραστηριότητας

Στις περιπτώσεις αυτές, η πλατφόρμα φέρει το βάρος απόδειξης ότι, παρά την ύπαρξη των ανωτέρω στοιχείων ελέγχου και οργάνωσης, δεν υφίσταται σχέση εξαρτημένης εργασίας. Η κατανομή αυτή ανταποκρίνεται στην πραγματική πληροφοριακή και οργανωτική ανισορροπία μεταξύ εργαζομένου και ψηφιακής πλατφόρμας, καθώς τα κρίσιμα δεδομένα βρίσκονται στη σφαίρα ελέγχου της τελευταίας.

1.2 Η αρχή της υπεροχής των πραγματικών περιστατικών ως βάση χαρακτηρισμού της σχέσης εργασίας

Η ενεργοποίηση του τεκμηρίου πρέπει να βασίζεται στην αρχή της υπεροχής των πραγματικών περιστατικών (primacy of facts), σύμφωνα με την οποία ο χαρακτηρισμός της σχέσης εργασίας δεν εξαρτάται από τη συμβατική μορφή που επιλέγουν τα μέρη, αλλά από την πραγματική λειτουργία της σχέσης και τον τρόπο άσκησης εξουσίας οργάνωσης, διεύθυνσης και ελέγχου.

Η μελέτη Hießl (2024) [11] αναλύει 700 αποφάσεις σε 14 χώρες: **508 (74,1%)** χαρακτήρισαν τον εργαζόμενο μισθωτό, μόλις 143 (20,4%) αυτοαπασχολούμενο. Τα κριτήρια που αξιοποιούν τα ευρωπαϊκά δικαστήρια είναι ευρύτερα: μονομερής διαμόρφωση όρων, οικονομική εξάρτηση, ιδιοκτησία εφαρμογής, σύστημα αξιολόγησης, αλγοριθμική διαχείριση ως διευθυντικό δικαίωμα [11].

Η ελληνική ρύθμιση του άρθρου 69 παρ. 2 ν. 4808/2021 αποκλίνει από αυτή την κατεύθυνση, καθώς υιοθέτησε περιορισμένα κριτήρια ανεξαρτησίας χωρίς να ενσωματώσει επαρκώς την ανάγκη ελέγχου της πραγματικής οικονομικής και οργανωτικής εξάρτησης.

Αξίζει ιδίως να σημειωθεί ότι ακόμη και η απόφαση Yodel περιλαμβάνει πρόσθετες ασφαλιστικές δικλίδες, σύμφωνα με τις οποίες η ανεξαρτησία δεν πρέπει να είναι πλασματική και δεν αποκλείεται η ύπαρξη σχέσης εξάρτησης στη βάση άλλων πραγματικών περιστατικών. Η αποσπασματική μεταφορά μόνο ορισμένων κριτηρίων της προσέγγισης αυτής στην ελληνική έννομη τάξη δημιούργησε σημαντικό κενό προστασίας. Όπως υποστηρίζουν οι Contouris και De Stefano, η αρχή της υπεροχής των πραγματικών περιστατικών αποτελεί δύσκολα συμβατή κατεύθυνση με μια στενή προσέγγιση τύπου Yodel.

Ως προς το άρθρο 5 της Οδηγίας (ΕΕ) 2024/2831, το Εγχειρίδιο ETUC [2] διακρίνει μεταξύ γενικού τεκμηρίου και υπό όρους τεκμηρίου. Η ελληνική ρύθμιση, ωστόσο, δεν ακολουθεί κανένα από τα δύο αυτά μοντέλα, αλλά κινείται προς την αντίθετη κατεύθυνση, δημιουργώντας στην πράξη τεκμήριο υπέρ της αυτονομίας. Για τον λόγο αυτό απαιτείται όχι μόνο η αντιστροφή της κατεύθυνσης του τεκμηρίου, αλλά και η θέσπιση αποτελεσματικών μηχανισμών ενεργοποίησης και εφαρμογής του.

Ο στόχος είναι η πλήρης αντιστροφή της λογικής: από αρνητικό τεκμήριο υπέρ της πλατφόρμας σε **θετικό υπέρ εργαζομένου**. Κατάργηση άρθρου 69 παρ. 2 ν. 4808/2021, καθιέρωση ευρέως μαχητού τεκμηρίου, εξάντληση δυνατοτήτων άρθρου 5 της Οδηγίας υπέρ εργαζομένων.

1.3 Νομοθετικές προτάσεις για την αποτελεσματική εφαρμογή του τεκμηρίου

Α. Νομοθετικός σχεδιασμός τεκμηρίου

1. Καθιέρωση μαχητού τεκμηρίου εξαρτημένης εργασίας στις ψηφιακές πλατφόρμες, κατά την κατεύθυνση που έχει υιοθετηθεί νομοθετικά στην Ισπανία με τη Ley Rider [12].
2. Κατάργηση της ρύθμισης του άρθρου 69 παρ. 2 ν. 4808/2021 [5, 6].

Β. Ενεργοποίηση και πεδίο εφαρμογής

3. Δυνατότητα ενεργοποίησης του τεκμηρίου από τον εργαζόμενο, το σωματείο ή ομάδα εργαζομένων καθώς και αυτεπαγγέλτως από την Επιθεώρηση Εργασίας [2, 8].

Γ. Ανατροπή του τεκμηρίου και βάρος απόδειξης

4. Μη ανασταλτικό αποτέλεσμα: Η αμφισβήτηση του τεκμηρίου από την πλατφόρμα δεν αναστέλλει την εφαρμογή των δικαιωμάτων και των προστατευτικών διατάξεων της μισθωτής εργασίας έως την οριστική κρίση.

Δ. Υποστηρικτικοί μηχανισμοί εφαρμογής

5. Δημιουργία εξειδικευμένου Τμήματος Ψηφιακών Πλατφορμών στην Επιθεώρηση Εργασίας.
6. Στοχευμένοι έλεγχοι στις ψηφιακές πλατφόρμες: πρόβλεψη ειδικών και τακτικών δράσεων ελέγχου από τις αρμόδιες ελεγκτικές αρχές για την εφαρμογή του τεκμηρίου και την τήρηση της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας.

Άξονας 2: Αλγοριθμική Διαχείριση και Διαφάνεια

2.1 Η αλγοριθμική διαχείριση ως σύγχρονη μορφή άσκησης εργοδοτικής εξουσίας

Η αλγοριθμική διαχείριση δεν αποτελεί απλώς τεχνικό εργαλείο οργάνωσης της εργασίας, αλλά σύγχρονη μορφή άσκησης διευθυντικού δικαιώματος. Στις ψηφιακές πλατφόρμες η παραδοσιακή άμεση εποπτεία αντικαθίσταται από αυτοματοποιημένους μηχανισμούς κατανομής εργασίας, αξιολόγησης απόδοσης και ελέγχου πρόσβασης στις ευκαιρίες εργασίας.

Η απουσία φυσικού προϊσταμένου δεν αναιρεί την ύπαρξη εξουσιαστικής σχέσης. Αντίθετα, η εξουσία μεταφέρεται στον σχεδιασμό και στη λειτουργία του αλγοριθμικού συστήματος.

Στις ψηφιακές πλατφόρμες, η αλγοριθμική διαχείριση έχει αντικαταστήσει τον κλασικό μηχανισμό άσκησης διευθυντικού δικαιώματος. Η εξάρτηση δεν εκδηλώνεται κατ' ανάγκη μέσω κλασικών μορφών καθημερινής εποπτείας, αλλά μέσω της οργανωτικής ενσωμάτωσης του εργαζομένου στο σύστημα λειτουργίας της πλατφόρμας, ιδίως μέσω αλγοριθμικής κατανομής, αξιολόγησης και ελέγχου πρόσβασης στην εργασία.

Η απόφαση 25/2025 ΜονΠρΒόλου έχει σημασία ακριβώς επειδή αναγνώρισε ότι η εργοδοτική εξουσία μπορεί να ασκείται μέσω αλγοριθμικών μηχανισμών και όχι μόνο μέσω παραδοσιακής εποπτείας. Η Wolt «δύναται μέσω του αλγοριθμικού management να καθορίζει πολλές πτυχές των συνθηκών εργασίας» [3]. Όπως επισημαίνει το Εγχειρίδιο ETUC [9], ο αλγόριθμος δεν είναι απλώς τεχνικό εργαλείο αλλά είναι ο νέος μηχανισμός μέσω του οποίου ασκείται η εργοδοτική εξουσία.

Στην ελληνική πραγματικότητα, το σύστημα παράγει: (α) άγνοια ως προς κατανομή παραγγελιών, υπολογισμό αμοιβής και αξιολόγηση, (β) αδυναμία αμφισβήτησης αυτοματοποιημένων αποφάσεων (απενεργοποίηση, υποβάθμιση), (γ) *shadow-banning* μετά από συνδικαλιστική δράση, (δ) αποκλεισμό σωματείων από κάθε αξιόπιστη πληροφόρηση, (ε) παραβιάσεις ΓΚΠΔ χωρίς πρακτικές συνέπειες [3, 9].

2.2 Οι κίνδυνοι αδιαφάνειας και η ανάγκη θεσμικών εγγυήσεων – Η υπόθεση Glovo - Foodinho

Τα παραπάνω δεν αποτελούν θεωρητικές ανησυχίες. Η υπόθεση Glovo-Foodinho στην Ιταλία [20] αποδεικνύει εμπειρικά τις συστημικές καταχρήσεις της αλγοριθμικής διαχείρισης στον κλάδο διανομής. Τον Ιούλιο 2021, η Ιταλική Αρχή Προστασίας Δεδομένων (Garante) επέβαλε στη Foodinho - ιταλική θυγατρική της ισπανικής Glovo - πρόστιμο **2.600.000 ευρώ** για παραβίαση επτά διατάξεων του ΓΚΠΔ. Πρόκειται για την πρώτη φορά που αρχή προστασίας δεδομένων επέβαλε πρόστιμο σε πλατφόρμα για παραβίαση του άρθρου 22 ΓΚΠΔ (αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων) σε εργασιακό πλαίσιο [15].

Η έρευνα αποκάλυψε ευρήματα που αποτυπώνουν πλήρως τους κινδύνους που η Οδηγία 2024/2831 επιχειρεί να αντιμετωπίσει. Η εφαρμογή παρακολουθούσε τη γεωγραφική θέση των διανομέων **ακόμη και εκτός ωραρίου εργασίας**, κοινοποιούσε δεδομένα τοποθεσίας σε τρίτους, μεταξύ άλλων εταιρείες μάρκετινγκ και λειτουργούσε ένα αδιαφανές σύστημα βαθμολόγησης (Excellence Score) που επηρέαζε την κατανομή εργασίας χωρίς ενημέρωση των εργαζομένων. Η τεχνική ανάλυση της ομάδας Tracking Exposed αποκάλυψε μάλιστα ένα ***κρυφό, μη δηλωμένο σύστημα αξιολόγησης*** πέραν του επίσημου [15].

Η εταιρεία δεν είχε διενεργήσει Εκτίμηση Αντικτύπου (DPIA), παρότι αυτό ήταν νομικά υποχρεωτικό. Τα δεδομένα διανομέων από όλες τις χώρες ήταν προσβάσιμα σε οποιονδήποτε είχε πρόσβαση στην πλατφόρμα διαχείρισης. Η περίοδος διατήρησης δεδομένων έφτανε τα τέσσερα χρόνια μετά τη λήξη της σύμβασης, υπερβολική κατά την Ιταλική Αρχή Προστασίας Δεδομένων. Η εταιρεία υπέβαλε ελλιπή και αντιφατικά έγγραφα, και χαρακτηρίστηκε ως «μερικώς συνεργάσιμη» [15].

Η υπόθεση Glovo-Foodinho αποτελεί ζωντανή απόδειξη ότι, χωρίς αποτελεσματικούς κανόνες και μηχανισμούς ελέγχου, η αλγοριθμική διαχείριση μπορεί να καταστεί εργαλείο συστηματικής παραβίασης δικαιωμάτων. Τα ευρήματά της — κρυφή παρακολούθηση, αδιαφανείς βαθμολογίες, απουσία DPIA και κοινοποίηση δεδομένων σε τρίτους — αναδεικνύουν στην πράξη τους κινδύνους που επιχειρεί να αντιμετωπίσει το Κεφάλαιο ΙΙΙ της Οδηγίας, ιδίως μέσω των εγγυήσεων των άρθρων 7–9.

Για την ελληνική νομοθετική διαδικασία, η σημασία της υπόθεσης δεν έγκειται επομένως στην εξαγωγή συμπερασμάτων για συγκεκριμένη ελληνική πλατφόρμα, αλλά στην ανάδειξη της ανάγκης για αποτελεσματικούς και οριζόντια εφαρμοζόμενους κανόνες διαφάνειας, λογοδοσίας και προστασίας των εργαζομένων έναντι της αλγοριθμικής διαχείρισης.

2.3 Οι υποχρεώσεις διαφάνειας και ελέγχου της αλγοριθμικής διαχείρισης σύμφωνα με την Οδηγία (ΕΕ) 2024/2831

Το Κεφάλαιο ΙΙΙ της Οδηγίας θεσπίζει ένα συνεκτικό πλαίσιο κανόνων για τη χρήση αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων στην εργασία μέσω ψηφιακών πλατφορμών. Το πλαίσιο αυτό περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, **ειδικούς περιορισμούς στην επεξεργασία προσωπικών δεδομένων** μέσω αυτοματοποιημένων συστημάτων (άρθρο 7), **υποχρέωση διενέργειας Εκτίμησης Αντικτύπου σχετικά με την προστασία δεδομένων (DPIA)** και διαβούλευσης με τα πρόσωπα που παρέχουν εργασία μέσω πλατφόρμας και τους εκπροσώπους τους (άρθρο 8), καθώς και **υποχρεώσεις διαφάνειας** ως προς τη χρήση των συστημάτων και τις βασικές παραμέτρους και διαδικασίες που επηρεάζουν την εργασία (άρθρο 9).

Παράλληλα, η Οδηγία προβλέπει **ουσιαστική ανθρώπινη εποπτεία** των αυτοματοποιημένων συστημάτων και απαιτεί οι αποφάσεις που περιορίζουν, αναστέλλουν ή τερματίζουν τη συμβατική σχέση ή τον λογαριασμό του προσώπου που παρέχει εργασία μέσω πλατφόρμας, καθώς και άλλες αποφάσεις αντίστοιχης δυσμενούς επίδρασης, να λαμβάνονται από άνθρωπο (άρθρο 10). Κατοχυρώνει επίσης **δικαίωμα ανθρώπινης επανεξέτασης και αιτιολόγησης των αυτοματοποιημένων αποφάσεων**, με δυνατότητα υποβολής αιτήματος επανεξέτασης και υποχρέωση της πλατφόρμας να απαντήσει εντός συγκεκριμένης προθεσμίας (άρθρο 11).

Ιδιαίτερη σημασία έχει η σύνδεση της αλγοριθμικής διαχείρισης με την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία. Το άρθρο 12 μεταφέρει την προστασία αυτή πέρα από το πεδίο της προστασίας προσωπικών δεδομένων, αναγνωρίζοντας ότι ο τρόπος με τον οποίο σχεδιάζονται και λειτουργούν τα αυτοματοποιημένα συστήματα μπορεί να παράγει **πραγματικούς κινδύνους για τη σωματική και ψυχική ακεραιότητα των εργαζομένων**. Οι πλατφόρμες οφείλουν να αξιολογούν τους κινδύνους των συστημάτων αυτοματοποιημένης παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων, ιδίως ως προς τα εργατικά ατυχήματα, τους ψυχοκοινωνικούς και τους εργονομικούς κινδύνους, να αξιολογούν την επάρκεια των σχετικών εγγυήσεων και να λαμβάνουν κατάλληλα προληπτικά και προστατευτικά μέτρα.

Η διάταξη αποκτά ιδιαίτερη βαρύτητα στην εργασία των διανομέων, όπου η αλγοριθμική οργάνωση της εργασίας συνδέεται άμεσα με τον ρυθμό εκτέλεσης των παραγγελιών, τον χρόνο ανταπόκρισης και την αξιολόγηση της απόδοσης. Η Οδηγία αναγνωρίζει ρητά ότι η χρήση αυτοματοποιημένων συστημάτων **δεν μπορεί να ασκεί αδικαιολόγητη πίεση στον εργαζόμενο ούτε να θέτει σε κίνδυνο τη σωματική ή ψυχική του υγεία**.

Τέλος, η Οδηγία ενισχύει τη **συλλογική διάσταση του ελέγχου της αλγοριθμικής διαχείρισης**, προβλέποντας ενημέρωση και διαβούλευση των εκπροσώπων των εργαζομένων πριν από την εισαγωγή ή ουσιώδη μεταβολή αυτοματοποιημένων συστημάτων, καθώς και δυνατότητα συνδρομής εμπειρογνώμονα της επιλογής τους (άρθρο 13).

Περαιτέρω, η προστασία έναντι της αλγοριθμικής διαχείρισης δεν εξαρτάται αποκλειστικά από τον προηγούμενο χαρακτηρισμό της σχέσης ως εξαρτημένης εργασίας. Η Οδηγία προβλέπει ειδικές εγγυήσεις και για πρόσωπα που παρέχουν

εργασία μέσω πλατφόρμας χωρίς να έχουν ή να θεωρούνται ότι έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 15.

2.4 Στόχος της εθνικής ενσωμάτωσης

Στόχος της εθνικής ενσωμάτωσης είναι :

α) η μετατροπή της αλγοριθμικής διαχείρισης από μηχανισμό αδιαφανούς και μονομερούς άσκησης εργοδοτικής εξουσίας σε μηχανισμό διαχείρισης που υπόκειται σε διαφάνεια, λογοδοσία και ουσιαστικό έλεγχο**,**

β**)** με επέκταση των δικαιωμάτων του Κεφαλαίου ΙΙΙ σε όλα τα πρόσωπα που παρέχουν εργασία μέσω πλατφόρμας, ανεξαρτήτως του συμβατικού τους καθεστώτος**.**

2.5 Προτάσεις

Α. Διεύρυνση πεδίου εφαρμογής

1. **Επέκταση των άρθρων 7–15 σε όλους τους εργαζομένους που παρέχουν εργασία μέσω ψηφιακών πλατφορμών**, ανεξαρτήτως του τυπικού χαρακτηρισμού της σχέσης τους ως μισθωτής, αυτοαπασχολούμενης ή παρεχόμενης μέσω ενδιάμεσου φορέα. Η Οδηγία επιτρέπει τη θέσπιση ή διατήρηση ευνοϊκότερων εθνικών ρυθμίσεων..
2. Ρητή εφαρμογή των διατάξεων και άρθρων 10 (ανθρώπινη εποπτεία), 12 (υγεία/ασφάλεια) και 13 (ενημέρωση/διαβούλευση) στα δικαιώματα όλων ανεξαρτήτως καθεστώτος.

Β. Διαφάνεια

3. **Διαφάνεια ως προς τα αυτοματοποιημένα συστήματα και τις κύριες παραμέτρους τους**, σύμφωνα με το άρθρο 9 της Οδηγίας 2024/2831. Ο νομοθετικός ορισμός των «κύριων παραμέτρων» θα πρέπει να περιλαμβάνει ιδίως τις μεταβλητές που χρησιμοποιούνται για την κατανομή της εργασίας, τον υπολογισμό της αμοιβής, την αξιολόγηση της απόδοσης και την αναστολή ή απενεργοποίηση λογαριασμού...
4. Απαγόρευση επίκλησης εμπορικού απορρήτου ως λόγου άρνηση παροχής των αναγκαίων πληροφοριών σχετικά με την λειτουργία τν αλγοριθμικών συστημάτων, κατά την κατεύθυνση που προκύπτει από την υπόθεση Tribunale di Palermo/Glovo [2].
5. Θέσπιση σύντομης και δεσμευτικής προθεσμίας για την παροχή των απαιτούμενων πληροφοριών, με πρόβλεψη κατάλληλων κυρώσεων σε περίπτωση μη συμμόρφωσης.

Γ. Ανθρώπινη εποπτεία

6. **Απαγόρευση της αποκλειστικά αυτοματοποιημένης απενεργοποίησης λογαριασμών ή λήψης αποφάσεων που επιφέρουν ουσιώδη δυσμενή μεταβολή στη θέση του εργαζομένου.** Κάθε τέτοια απόφαση πρέπει να

υπόκειται σε ουσιαστικό ανθρώπινο έλεγχο και να λαμβάνεται από συγκεκριμένα εξουσιοδοτημένο πρόσωπο, με δυνατότητα επανεξέτασης από τον εργαζόμενο. Σε περίπτωση παράβασης, η απόφαση είναι αυτοδικαίως άκυρη.

7. **Θέσπιση ταχείας διαδικασίας επανεξέτασης των αποφάσεων που λαμβάνονται μέσω ή με τη χρήση αλγοριθμικών συστημάτων**, με ουσιαστική ανθρώπινη παρέμβαση και αποτελεσματική δυνατότητα προσφυγής του εργαζομένου.

Δ. Συλλογικά εργαλεία

8. **Συλλογική διαπραγμάτευση επί της αλγοριθμικής διαχείρισης:** ρητή πρόβλεψη της δυνατότητας ρύθμισης, μέσω συλλογικών συμβάσεων εργασίας, των βασικών παραμέτρων και των όρων λειτουργίας των συστημάτων αλγοριθμικής διαχείρισης, με βάση το πλαίσιο ενημέρωσης και διαβούλευσης που θεσπίζει η Οδηγία 2024/2831 και την πρακτική της συμφωνίας Just Eat–CCOO στην Ισπανία [9].
9. **Συνδρομή εμπειρογνώμονα**: δυνατότητα των εκπροσώπων των εργαζομένων να επικουρούνται από εμπειρογνώμονα της επιλογής τους για την αξιολόγηση των πληροφοριών σχετικά με τα αλγοριθμικά συστήματα. Όταν η πλατφόρμα απασχολεί περισσότερους από 250 εργαζομένους στο οικείο κράτος μέλος, το κόστος του εμπειρογνώμονα να βαρύνει την πλατφόρμα, υπό την προϋπόθεση ότι είναι αναλογικό, σύμφωνα με το άρθρο 13 παρ. 3 της Οδηγίας.
10. **Έγκαιρη ενημέρωση και διαβούλευση πριν από την εισαγωγή ή ουσιώδη μεταβολή συστημάτων αλγοριθμικής διαχείρισης**, σύμφωνα με το άρθρο 13 της Οδηγίας 2024/2831, ώστε οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να μπορούν να συμμετέχουν ουσιαστικά στη διαδικασία λήψης της σχετικής απόφασης.

Ε. Κυρώσεις και εποπτεία

11. **Αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις για παραβάσεις των υποχρεώσεων των ψηφιακών πλατφορμών**, με ιδιαίτερη βαρύτητα στο μέγεθος και την οικονομική ισχύ της επιχείρησης. Η αποτελεσματικότητα της επιβολής σημαντικών διοικητικών προστίμων σε περιπτώσεις παραβιάσεων που συνδέονται με την αλγοριθμική διαχείριση έχει ήδη καταδειχθεί στην υπόθεση Foodinho/Glovo, στην οποία η Ιταλική Αρχή Προστασίας Δεδομένων επέβαλε πρόστιμο 2,6 εκατ. ευρώ για παραβάσεις που αφορούσαν, μεταξύ άλλων, τη λειτουργία των αλγορίθμων διαχείρισης των διανομέων [15].
12. **Ενίσχυση της Επιθεώρησης Εργασίας με εξειδικευμένη μονάδα για τις ψηφιακές πλατφόρμες και την αλγοριθμική διαχείριση**, με κατάλληλο προσωπικό, τεχνική κατάρτιση και δυνατότητα ελέγχου των συστημάτων αλγοριθμικής διαχείρισης, σύμφωνα με τις απαιτήσεις της Οδηγίας 2024/2831.
13.

Άξονας 3: Ενδιάμεσοι φορείς και αλυσίδες υπεργολαβίας στις ψηφιακές πλατφόρμες

3.1 Οι ενδιάμεσοι φορείς ως μηχανισμός κατακερματισμού της εργοδοτικής ευθύνης

Η χρήση ενδιάμεσων εταιρειών στις ψηφιακές πλατφόρμες δημιουργεί ένα σύνθετο οργανωτικό σχήμα, στο οποίο η τυπική συμβατική σχέση του εργαζομένου με τρίτη εταιρεία μπορεί να αποκρύπτει τον πραγματικό μηχανισμό οργάνωσης και ελέγχου της εργασίας.

Η απόφαση 25/2025 του Μονομελούς Πρωτοδικείου Βόλου ανέδειξε χαρακτηριστικά το ζήτημα αυτό, καθώς διαπίστωσε ότι η «Courier Partners Hellas M. ΙΚΕ» δεν διέθετε ουσιαστικά αυτόνομη επιχειρηματική δραστηριότητα, αφού το σύνολο των παραγγελιών προερχόταν από τη Wolt και η λειτουργία της συνδεόταν πλήρως με το σύστημα οργάνωσης της πλατφόρμας [3, 14].

Το πρόβλημα δεν αφορά μόνο τον ορθό χαρακτηρισμό της σχέσης εργασίας, αλλά κυρίως την κατανομή της εργοδοτικής ευθύνης σε περιπτώσεις όπου η πλατφόρμα διατηρεί τον πραγματικό έλεγχο της οργάνωσης της εργασίας, ενώ η τυπική εργοδοτική ιδιότητα μεταφέρεται σε έναν ενδιάμεσο φορέα.

Η ελληνική νομοθεσία έχει ήδη αντιμετωπίσει το ζήτημα της ευθύνης στο πλαίσιο εργολαβικών σχημάτων. **Ειδικότερα, το άρθρο 9 του Ν. 4554/2018 [16] καθιέρωνε αλληλέγγυα και εις ολόκληρον ευθύνη του αναθέτοντος, του εργολάβου και του υπεργολάβου για οφειλόμενες αποδοχές, ασφαλιστικές εισφορές και αποζημιώσεις απόλυσης.** Η ρύθμιση αυτή αποτελεί προηγούμενη νομοθετική απόπειρα αντιμετώπισης της διάχυσης της ευθύνης που μπορεί να προκύψει από την παρεμβολή ενδιάμεσων φορέων στην παροχή της εργασίας. Η κατάργηση της ρύθμισης (Άρθρο 117, Ν.4623/2019), σημαίνει ότι ο συγκεκριμένος μηχανισμός δεν αποτελεί σήμερα μέρος του ισχύοντος δικαίου· η απουσία, επομένως, αντίστοιχου ειδικού μηχανισμού στο ισχύον πλαίσιο ενισχύει την ανάγκη για νέα νομοθετική παρέμβαση, ιδίως ενόψει των σύνθετων σχημάτων διαμεσολάβησης και υπεργολαβίας που αναπτύσσονται στις ψηφιακές πλατφόρμες.

Πάγια συνδικαλιστική διεκδίκηση και θέση των σωματείων είναι η κατάργηση των εργολαβικών διαμεσολαβητών στην παροχή εργασίας. Μέχρι την πλήρη κατάργηση τέτοιων σχημάτων, το εθνικό κανονιστικό πλαίσιο οφείλει, σε κάθε περίπτωση, να διασφαλίζει ότι η χρήση ενδιάμεσου φορέα δεν μπορεί να λειτουργεί ως μέσο αποφυγής, μετακύλισης ή περιορισμού των εργοδοτικών υποχρεώσεων και ότι οι εργαζόμενοι απολαμβάνουν τουλάχιστον το ίδιο επίπεδο προστασίας με εκείνους που συνδέονται απευθείας με την πλατφόρμα

3.2 Η προσέγγιση της Οδηγίας (ΕΕ) 2024/2831 για τους ενδιάμεσους φορείς

Το άρθρο 3 της Οδηγίας (ΕΕ) 2024/2831 αντιμετωπίζει ειδικά την περίπτωση κατά την οποία μια ψηφιακή πλατφόρμα χρησιμοποιεί ενδιάμεσο φορέα. Προβλέπει ότι τα πρόσωπα που παρέχουν εργασία μέσω του ενδιάμεσου πρέπει να απολαμβάνουν **το ίδιο επίπεδο προστασίας σύμφωνα με την Οδηγία** με τα πρόσωπα που συνδέονται απευθείας με την πλατφόρμα. Για τον σκοπό αυτό, τα κράτη μέλη οφείλουν να

θεσπίσουν κατάλληλους μηχανισμούς, οι οποίοι περιλαμβάνουν, όπου ενδείκνυται, συστήματα αλληλέγγυας και εις ολόκληρον ευθύνης [1].

Η διάταξη αφήνει, ωστόσο, σημαντικό περιθώριο στα κράτη μέλη ως προς τον τρόπο με τον οποίο θα εξασφαλίσουν το επίπεδο αυτό προστασίας. Όπως επισημαίνει η Sanders, το άρθρο 3 αποτελεί μία από τις περισσότερο αμφίσημες διατάξεις της Οδηγίας, καθώς παρέχει στα κράτη μέλη ευρύ περιθώριο ως προς την ερμηνεία και την εφαρμογή του, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει σε σημαντικές διαφοροποιήσεις μεταξύ των εθνικών νομοθετικών πλαισίων [13].

Η κατεύθυνση αυτή αποκτά ιδιαίτερη σημασία στο ελληνικό πλαίσιο, δεδομένου ότι, όπως αναφέρθηκε, ο Ν. 4554/2018 είχε ήδη επιχειρήσει να αντιμετωπίσει τη διάχυση της εργοδοτικής ευθύνης μέσω της αλληλέγγυας και εις ολόκληρον ευθύνης αναθέτοντος, εργολάβου και υπεργολάβου, πριν η σχετική ρύθμιση καταργηθεί με τον Ν. 4623/2019. Η προηγούμενη αυτή νομοθετική επιλογή μπορεί να αποτελέσει σημείο αναφοράς για την εξειδίκευση της υποχρέωσης του άρθρου 3 στο πεδίο των ψηφιακών πλατφορμών.

3.3 Στόχος της εθνικής ενσωμάτωσης

Το νέο πλαίσιο πρέπει να εξασφαλίζει πλήρη και αλληλέγγυα ευθύνη. Στόχος είναι η αποτροπή χρήσης ενδιάμεσων εταιρικών σχημάτων ως μηχανισμού αποδυνάμωσης της προστασίας των εργαζομένων. Ο εργαζόμενος μέσω ενδιάμεσου δεν πρέπει να βρίσκεται σε δυσμενέστερη θέση ως προς την προστασία των δικαιωμάτων του από τον εργαζόμενο που συνδέεται απευθείας με την πλατφόρμα (αρχή ίσης μεταχείρισης, άρθρο 3 Οδηγίας) [1, 2].

3.4 Προτάσεις

Α. Αλληλέγγυα ευθύνη πλατφόρμας και ενδιάμεσου

1. Καθιέρωση αλληλέγγυας και εις ολόκληρον ευθύνης πλατφόρμας και ενδιάμεσου για τις βασικές εργασιακές και ασφαλιστικές υποχρεώσεις, ιδίως για αποδοχές, ασφαλιστικές εισφορές και αποζημιώσεις.

Β. Πρόσβαση στα δικαιώματα αλγοριθμικής διαχείρισης

2. Καθιέρωση υποχρέωσης του ενδιάμεσου φορέα να διασφαλίζει την πλήρη άσκηση από τους εργαζομένους των δικαιωμάτων των άρθρων 7–15 της Οδηγίας, με υποχρέωση της ψηφιακής πλατφόρμας να παρέχει στον ενδιάμεσο τις αναγκαίες πληροφορίες και τα δεδομένα που βρίσκονται υπό τον έλεγχό της.
3. **Διασφάλιση της άσκησης των δικαιωμάτων αλγοριθμικής διαχείρισης:** Καθιέρωση υποχρέωσης συνεργασίας μεταξύ ψηφιακής πλατφόρμας και ενδιάμεσου φορέα, ώστε τα πρόσωπα που παρέχουν εργασία μέσω του ενδιάμεσου να μπορούν να ασκούν αποτελεσματικά τα δικαιώματα που προβλέπονται στα άρθρα 7–15 της Οδηγίας. Η πλατφόρμα οφείλει να παρέχει στον ενδιάμεσο τις αναγκαίες πληροφορίες και τα δεδομένα που βρίσκονται υπό τον έλεγχό της, ιδίως όταν αυτά απαιτούνται για την ενημέρωση, την επανεξέταση ή την αμφισβήτηση αυτοματοποιημένης απόφασης.

Γ. Εγγυήσεις και κυρώσεις

4. Επιβολή αποτελεσματικών, αναλογικών και αποτρεπτικών διοικητικών κυρώσεων τόσο στην πλατφόρμα όσο και στον ενδιάμεσο, όταν η παρεμβολή ενδιάμεσου φορέα χρησιμοποιείται καταχρηστικά με σκοπό την αποφυγή ή τον κατακερματισμό των εργασιακών ευθυνών (άρθρο 24 Οδηγίας) [1].
5. Ρητή προστασία των εργαζομένων από αντίποινα, δυσμενή μεταχείριση ή αποκλεισμό λόγω άσκησης των δικαιωμάτων τους ή προσφυγής στις αρμόδιες αρχές (άρθρα 22 και 23 Οδηγίας) [1].

Άξονας 4: Η διασφάλιση αξιοπρεπών όρων εργασίας στην ψηφιακή οικονομία

4.1 Η ανάγκη συμπλήρωσης της θεσμικής προστασίας

Οι προτάσεις που διατυπώνονται στους προηγούμενους άξονες αφορούν τον ορθό χαρακτηρισμό της σχέσης εργασίας, τη διαφάνεια της αλγοριθμικής διαχείρισης και την απόδοση της εργοδοτικής ευθύνης στον πραγματικό εργοδότη. Η αποτελεσματική προστασία των εργαζομένων μέσω ψηφιακών πλατφορμών, όμως, δεν εξαντλείται στα ζητήματα αυτά.

Η πρακτική εμπειρία από την εργασία στις πλατφόρμες αναδεικνύει ότι η αλγοριθμική οργάνωση της εργασίας επηρεάζει όχι μόνο την πρόσβαση στην εργασία, αλλά και το πραγματικό επίπεδο των αποδοχών, την ανάληψη του επιχειρηματικού κινδύνου, την προστασία της υγείας και ασφάλειας και τη δυνατότητα επιλογής του κατάλληλου συμβατικού καθεστώτος.

Η Οδηγία (ΕΕ) 2024/2831 αναγνωρίζει ρητά, στο άρθρο 26 παρ. 2, τη δυνατότητα των κρατών μελών να θεσπίζουν ή να διατηρούν ευνοϊκότερες διατάξεις για τους εργαζομένους μέσω ψηφιακών πλατφορμών, σύμφωνα με τους στόχους της. Η εθνική ενσωμάτωση αποτελεί, συνεπώς, ευκαιρία για τη συμπλήρωση του θεσμικού πλαισίου με ειδικές εγγυήσεις που ανταποκρίνονται στις ιδιαιτερότητες της εργασίας μέσω ψηφιακών πλατφορμών.

4.2 Η αδιαφάνεια της αλγοριθμικής αμοιβής και η ανάγκη ελάχιστης οικονομικής προστασίας

Ένα από τα βασικότερα χαρακτηριστικά της εργασίας μέσω ψηφιακών πλατφορμών είναι ότι η αμοιβή δεν καθορίζεται αποκλειστικά από συμβατικούς όρους, αλλά διαμορφώνεται από δυναμικά μοντέλα προσφοράς και ζήτησης, μέσω αλγοριθμικών συστημάτων κατανομής εργασίας και υπολογισμού αποδοχών.

Ο εργαζόμενος συνήθως δεν γνωρίζει ποιοι παράγοντες επηρέασαν την τελική αμοιβή μιας παραγγελίας, γιατί μειώθηκε η πρόσβασή του σε παραγγελίες ή με ποιον τρόπο επηρεάζεται το πραγματικό ωριαίο εισόδημά του. Η έλλειψη αυτή καθιστά δυσχερή όχι μόνο τον έλεγχο της νομιμότητας των αμοιβών, αλλά και τον οικονομικό προγραμματισμό του εργαζομένου.

Η διαφάνεια των αλγοριθμικών συστημάτων πρέπει, επομένως, να συνοδεύεται από ουσιαστικές οικονομικές εγγυήσεις. Όταν η πλατφόρμα καθορίζει, μέσω του αλγορίθμου, τη ροή της εργασίας και επηρεάζει αποφασιστικά το πραγματικό ωριαίο εισόδημα, οφείλει να διασφαλίζεται ένα ελάχιστο επίπεδο αποδοχών που να προστατεύει τον εργαζόμενο από την πλήρη μετακύλιση του οικονομικού κινδύνου.

4.3 Υγεία και ασφάλεια στην εργασία

Η εργασία διανομής μέσω ψηφιακών πλατφορμών χαρακτηρίζεται από αυξημένη έκθεση σε επαγγελματικούς κινδύνους. Η χρήση δικύκλων ή ποδηλάτων, οι δυσμενείς καιρικές συνθήκες, η πίεση για ταχεία εκτέλεση των παραγγελιών και η συνεχής αξιολόγηση μέσω αλγοριθμικών συστημάτων δημιουργούν ιδιαίτερες απαιτήσεις ως προς την προστασία της υγείας και της ασφάλειας.

Η αποτελεσματική εφαρμογή του άρθρου 12 της Οδηγίας προϋποθέτει ειδικές εθνικές ρυθμίσεις που να διασφαλίζουν την παροχή κατάλληλων Μέσων Ατομικής Προστασίας, την πλήρη κάλυψη εργατικών ατυχημάτων και την αποφυγή μετακύλισης των σχετικών κινδύνων στον εργαζόμενο.

4.4 Προστασία του εργαζομένου από τη μετακύλιση των συνεπειών της λειτουργίας της πλατφόρμας

Η ψηφιακή πλατφόρμα, ως φορέας που οργανώνει και ελέγχει τη λειτουργία της υπηρεσίας, δεν μπορεί να μετακυλίει στους εργαζομένους τις οικονομικές και εργασιακές συνέπειες αποφάσεων ή περιστάσεων που εμπίπτουν στη δική της σφαίρα οργάνωσης και ευθύνης.

Η αλγοριθμική οργάνωση της εργασίας, η κατανομή των παραγγελιών και ο καθορισμός των όρων εκτέλεσής τους αποτελούν στοιχεία της εργοδοτικής οργάνωσης της εργασίας. Συνεπώς, οι συνέπειες από τη διακοπή, τον περιορισμό ή τη μεταβολή της λειτουργίας της πλατφόρμας δεν μπορούν να μετακυλίονται μονομερώς στον εργαζόμενο.

Όταν η παροχή της εργασίας περιορίζεται ή αναστέλλεται λόγω απόφασης της πλατφόρμας, για λόγους προστασίας της υγείας και ασφάλειας ή λόγω δυσλειτουργίας των συστημάτων της, πρέπει να διασφαλίζεται η προστασία των αποδοχών και των ασφαλιστικών δικαιωμάτων του εργαζομένου, εφόσον η αδυναμία παροχής εργασίας δεν οφείλεται σε δική του υπαιτιότητα.

Ιδιαίτερα, σε περιπτώσεις ακραίων καιρικών φαινομένων ή λήψης μέτρων πολιτικής προστασίας που καθιστούν την εκτέλεση της εργασίας επικίνδυνη ή αδύνατη, δεν μπορεί να μετακυλίεται στον εργαζόμενο η οικονομική συνέπεια της αναστολής ή περιορισμού της εργασίας.

4.5 Δικαίωμα επιλογής μισθωτής σχέσης εργασίας

Η ενσωμάτωση της Οδηγίας μπορεί επίσης να αξιοποιηθεί για την κατοχύρωση της δυνατότητας των εργαζομένων να επιλέγουν την παροχή της εργασίας τους υπό καθεστώς εξαρτημένης εργασίας, χωρίς τον κίνδυνο αποκλεισμού ή άλλης δυσμενούς μεταχείρισης.

Η ύπαρξη πραγματικής δυνατότητας επιλογής ενισχύει την ελευθερία του εργαζομένου και περιορίζει την πρακτική επιβολής ενός και μοναδικού συμβατικού μοντέλου από την πλατφόρμα, ανεξαρτήτως των πραγματικών χαρακτηριστικών της σχέσης.

4.6 Προτάσεις

Α. Διαφάνεια και αμοιβή

1. Υποχρέωση πλήρους ενημέρωσης για τον τρόπο υπολογισμού της αμοιβής κάθε παραγγελίας (βασική αμοιβή, χιλιομετρική αποζημίωση, προσαυξήσεις, bonus, λοιποί συντελεστές).
2. Καθιέρωση ελάχιστης εγγυημένης ωριαίας αμοιβής για το σύνολο του χρόνου της ενεργής βάρδιας του διανομέα, από την έναρξη έως τη λήξη αυτής, ανεξάρτητα από το εάν κατά το συγκεκριμένο χρονικό διάστημα έχει ανατεθεί ή εκτελεί παραγγελία.

Β. Υγεία και ασφάλεια

3. Υποχρεωτική παροχή και αντικατάσταση των αναγκαίων Μέσων Ατομικής Προστασίας.
4. Πλήρης κάλυψη εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικού κινδύνου.

Γ. Επιχειρηματικός κίνδυνος

5. Διασφάλιση αποδοχών όταν η εργασία αναστέλλεται λόγω απόφασης της πλατφόρμας ή για λόγους πολιτικής προστασίας, ακραίων καιρικών φαινομένων ή άλλης ανωτέρας βίας.

Δ. Ελευθερία επιλογής συμβατικού καθεστώτος

6. Δικαίωμα του εργαζομένου να ζητήσει την υπαγωγή του σε σχέση εξαρτημένης εργασίας, χωρίς δυσμενή μεταχείριση ή αποκλεισμό από την πλατφόρμα.
7. Απαγόρευση κάθε μορφής αντιποίνων λόγω άσκησης του δικαιώματος αυτού.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Η Οδηγία (ΕΕ) 2024/2831 δεν αποτελεί απλώς μια τεχνική ρύθμιση για την εργασία μέσω ψηφιακών πλατφορμών, αλλά συνιστά μια σημαντική ευκαιρία αναπροσαρμογής του εθνικού πλαισίου προς την κατεύθυνση της αποτελεσματικής προστασίας των εργαζομένων στη νέα ψηφιακή οικονομία.

Η ενσωμάτωσή της στο ελληνικό δίκαιο καλείται να αντιμετωπίσει τις αδυναμίες του υφιστάμενου συστήματος και να αποκαταστήσει την ισορροπία μεταξύ της οργανωτικής ισχύος των ψηφιακών πλατφορμών και της προστασίας όσων παρέχουν την εργασία τους μέσω αυτών.

Η νομοπαρασκευαστική διαδικασία οφείλει να κινηθεί σε τρεις βασικές κατευθύνσεις:

Πρώτον, την καθιέρωση ενός αποτελεσματικού μαχητού τεκμηρίου υπέρ της ύπαρξης σχέσης εξαρτημένης εργασίας, με βάση τα πραγματικά χαρακτηριστικά της σχέσης και την πραγματική άσκηση εξουσίας οργάνωσης, διεύθυνσης και ελέγχου, και όχι τον τυπικό συμβατικό χαρακτηρισμό που επιλέγεται από την πλατφόρμα.

Δεύτερον, τη διαμόρφωση ενός πλαισίου διαφάνειας και λογοδοσίας στην αλγοριθμική διαχείριση, ώστε οι αποφάσεις που επηρεάζουν την πρόσβαση στην εργασία, την αξιολόγηση και τις συνθήκες παροχής της να υπόκεινται σε ουσιαστικό έλεγχο, ανθρώπινη εποπτεία και αποτελεσματικές διαδικαστικές εγγυήσεις.

Τρίτον, την αντιμετώπιση της χρήσης πλασματικών ενδιάμεσων σχημάτων, μέσω κατάλληλων μηχανισμών ευθύνης και εποπτείας, ώστε η πραγματική οργάνωση της εργασίας να αντανακλάται και στη νομική κατανομή των υποχρεώσεων.

Τέταρτον, η εθνική ενσωμάτωση οφείλει να διασφαλίσει ότι η ψηφιακή μετάβαση θα συνοδεύεται από ουσιαστικές εγγυήσεις αξιοπρεπών όρων εργασίας, ιδίως ως προς την αμοιβή, την υγεία και ασφάλεια, την κοινωνική προστασία και την προστασία της ανθρώπινης αξιοπρέπειας. Η τεχνολογική εξέλιξη δεν μπορεί να αποτελέσει λόγο αποδυνάμωσης των θεμελιωδών εργασιακών δικαιωμάτων, αλλά πρέπει να εντάσσεται σε ένα πλαίσιο που εξασφαλίζει δίκαιους και ασφαλείς όρους παροχής εργασίας.

Η ενσωμάτωση της Οδηγίας αποτελεί συνεπώς κρίσιμο σημείο επιλογής για το ελληνικό εργατικό δίκαιο. Δεν πρόκειται μόνο για προσαρμογή σε ένα νέο ευρωπαϊκό κανονιστικό πλαίσιο, αλλά για τη διαμόρφωση ενός συστήματος που θα μπορεί να ανταποκριθεί στις νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας, διασφαλίζοντας ότι η τεχνολογική εξέλιξη δεν οδηγεί σε αποδυνάμωση των θεμελιωδών εργασιακών δικαιωμάτων.

Η προθεσμία ενσωμάτωσης λήγει στις 2 Δεκεμβρίου 2026. Η επιλογή του εθνικού νομοθέτη θα καθορίσει εάν η ψηφιακή μετάβαση θα συνοδευθεί από αποτελεσματικές εγγυήσεις προστασίας ή από διαιώνιση μορφών εργασιακής αβεβαιότητας.

Σεπτέμβριος 2026

Βασικές παραπομπές

[1] Οδηγία (ΕΕ) 2024/2831 (L, 11.11.2024).

[2] ETUC, Transposing the Platform Work Directive: Dos and Don'ts (Wray, 2026).

[3] ΜονΠρΒόλου 25/2025 (Μακρόπουλος κ.λπ. κατά Courier Partners Hellas & Wolt).

[4] Ευρωπαϊκή Επιτροπή — στοιχεία (28 εκατ. εργαζόμενοι, 5,5 εκατ. ψευδώς αυτοαπασχ.).

[5] Άρθρο 69 ν. 4808/2021 (ΦΕΚ Α' 101/19.6.2021).

[6] Επιστημονική Υπηρεσία Βουλής — σημείωμα επί ν. 4808/2021.

[7] ΔΕΕ, C-692/19, Yodel (αιτιολογημένη διάταξη, 22.4.2020).

[8] Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Έκθεση Ομάδας Εμπειρογνωμόνων (2026).

[9] ETUC, Negotiating the Algorithm — Trade Union Manual (Wray, 2025).

[11] Hießl, Case Law on the Classification of Platform Workers (2024).

[12] Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el Estatuto de los Trabajadores para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, BOE núm. 233, 29.9.2021.

{13} Sanders, A. (2025), European Labour Law Journal, 16(4), 452–471

[14] Ν. 4052/2012 — Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης.

[15] Agosti, Bronowicka, Polidoro & Priori, Exercising workers' rights in algorithmic management systems: Lessons learned from the Glovo-Foodinho case, ETUI Report 2023.11.

[16] Ν. 4554/2018, άρθρο 9, «Ευθύνη αναθέτοντος, εργολάβου και υπεργολάβου έναντι των εργαζομένων», καταργηθέν με το άρθρο 121 του Ν. 4623/2019.

Κοινή υπογραφή σωματείων

1. **Σωματείο Εργαζομένων Efood Αττικής**
2. **Σωματείο Εργαζομένων Efood Θεσσαλονίκης**
3. **Σωματείο Εργαζομένων Efood Λάρισας**
4. **Σωματείο Διανομέων Ταχυμεταφορέων Ντελιβεράδων Ν. Μεσσηνίας**
5. **Σωματείο Διανομέων Ταχυμεταφορέων Βόλου**
6. **Συνέλευση Βάσης Εργαζομένων Διανομέων Ιωαννίνων**
7. **Σωματείο Εργαζομένων στην DHL Express (Hellas) S.A.**
8. **Σωματείο Εργαζομένων Ιδιωτικών Ταχυδρομείων Ταχυμεταφορικών Εργασιών Μακεδονίας – Θράκης**
9. **Σωματείο Εργαζομένων air courier ACS Θεσσαλονίκης**
10. **Σωματείο Εργαζομένων ομίλου επιχειρήσεων ΣΚΡΟΥΤΖ**
11. **Σωματείο Εργαζομένων Speedex Θεσσαλονίκης**
12. **Πανελλήνιο Σωματείο Υπαλλήλων Ταχυμεταφορικών Ταχυδρομικών και Μεταφορικών Επιχειρήσεων**
13. **Σωματείο Εργαζομένων Ταχυδρομικών & Ταχυμεταφορικών Επιχειρήσεων Αττικής**
14. **Σωματείο Εργαζομένων Speedex**