

LAWYER

The Business Magazine • Ιούνιος 2021

TIMH: 11,00 €
ISSN: 2732-6152

012

ΘΕΟΔΩΡΟΣ ΣΙΟΥΦΑΣ

Founder and Senior Partner /
Attorney-at-Law, THEO V. SIOUFAS
& CO LAW OFFICES

Ο νέος εργασιακός νόμος_σελ. 18

Πανδημία και μέτρα
στήριξης των τραπεζών_σελ. 36

Οι νέες δεξιότητες
του επιτυχημένου δικηγόρου
_σελ. 48

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

04

Editorial

08

Cover Story:

Θεόδωρος Σιούφας, *Founder and Senior Partner / Attorney-at-Law, THEO V. SIOUFAS & CO LAW OFFICES*

23

In the Spotlight:

Λιάνα Κοσμάτου, *Δικηγόρος/Εταίρος της δικηγορικής εταιρείας Παπακωστόπουλος-Γρηγοριάδου και Συνεργάτες Δικηγορική εταιρεία (CPA Law), Ανεξάρτητο μέλος του νομικού και φορολογικού δικτύου της KPMG*

36

In the Spotlight:

Τα μέτρα στήριξης των τραπεζών κατά τη διάρκεια της πανδημίας και η επιστροφή στην κανονικότητα

48

In the Spotlight:

Το νομικό επάγγελμα στη σύγχρονη αγορά εργασίας: Οι νέες δεξιότητες του επιτυχημένου δικηγόρου

70

Opinions:

Έλσα Παπαδοπούλου, *Νομική Σύμβουλος, Υποψήφια Διδάκτωρ σε θέματα Ηθικής και Τεχνητής Νοημοσύνης στον Τομέα της Υγείας, Τμήμα Πληροφορικής, Πανεπιστήμιο Ιονίου*
Βαγγέλης Λυμπουρίδης, *Ιδρυτής και CEO, Enosis / Αναπληρωτής Καθηγητής στη Σχολή Επιστήμης Υπολογιστών, Πανεπιστήμιο Νοτίου Καλιφόρνιας, Λος Άντζελες*

06

News & Updates

14

Back Cover Story:

Λεωνίδας Χριστόπουλος, *Γενικός Γραμματέας Ψηφιακής Διακυβέρνησης και Απλούστευσης Διαδικασιών*

26

In the Spotlight:

Σταύρος Ανδριόπουλος, *Εντεταλμένος Εταίρος, KLC Law Firm*

39

In the Spotlight:

Δημήτρης Εμβαλωμένος, *Δικηγόρος LL.M., Διαπιστευμένος Διαμεσολαβητής του Υπ. Δικαιοσύνης & του Centre of Effective Dispute Resolution (CEDR) Λονδίνου, HB, Αναπλ. Διευθύνων Εταίρος, Δικηγορική Εταιρία Μπαχάς, Γραμματίδης & Συνεταίροι*
Μαρία Τρανούδη, *Δικηγόρος LL.M., Senior Associate, Δικηγορική Εταιρία Μπαχάς, Γραμματίδης & Συνεταίροι*

56

1 χρόνος LAWYER: Σημείο αναφοράς για τον σύγχρονο δικηγόρο

76

Opinions:

Βασίλειος Δημητρούκας, *Δικηγόρος Παρ' Αρείω Πάγω, LL.M MICS*

79

Opinions:

Μαρία Γ. Σινανίδου, *Int. IP LL.M. Certified Mediation Advocate, Δικηγόρος*

96

World Report



18

In the Spotlight:

Ο νέος εργασιακός νόμος και οι αλλαγές που φέρνει στις εργασιακές σχέσεις

31

In the Spotlight:

Μπέττυ Σμυρνιού, *Senior Associate, Δικηγορική Εταιρία Μπαχάς, Γραμματίδης & Συνεταίροι*

41

In the Spotlight:

Ιωάννης Ψωμάς, *Managing Partner, G+P LAW*

45

In the Spotlight:

Νικόλας Κατσαρός, *Εταίρος, Parapolitis & Parapolitis*

51

In the Spotlight:

Δρ. Έλενα Κολτσάκη, *Δικηγόρος-Διαμεσολαβήτρια, Ακαδημαϊκή Διευθύντρια MSc Business for Lawyers, Adjunct Professor στο Alba Graduate Business School, The American College of Greece*

82

Industry Focus:

Χαρά Δ. Ζέρβα, *DEA, Νομική Σύμβουλος, Προϊσταμένη Νομικής Υπηρεσίας, Enterprise Greece*

88

Lawyer Events: 6th Data Privacy & Protection Conference

LAWYER

The Business Magazine

www.lawyermagazine.gr

EDITOR IN CHIEF

ATTORNEY AT LAW LL.M

Αλεξάνδρα Βαρλά

avarla@boussias.com

ΔΗΜΟΣΙΟΓΡΑΦΟΣ / ΣΥΝΤΑΚΤΡΙΑ

Αλεξιάννα Τσότσου

ΕΞΩΤΕΡΙΚΗ ΣΥΝΕΡΓΑΤΙΣ

Λυδία Βενέρη

ACCOUNT MANAGER

Λήδα Πλατή

lpлати@boussias.com

ΥΠΟΔΟΧΗ ΔΙΑΦΗΜΙΣΗΣ

Ρούλη Σαμίου

rsamiou@boussias.com

ΓΡΑΦΙΣΤΙΚΗ ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ

Νατάσσα Θεοδοσίου

ΦΩΤΟΓΡΑΦΟΣ

Θωμάς Αρσένης

IMAGE BANK

Adobe Stock

ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΚΥΚΛΟΦΟΡΙΑΣ

Ρίτα Κανδάκη

ΤΜΗΜΑ ΣΥΝΔΡΟΜΩΝ

Λέττια Γκύζη,
Δημήτρης Φαραός,
Θανάσης Μουζίκος

ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ Δήμητρα Σπανού

ΕΚΤΥΠΩΣΗ/ΒΙΒΛΙΟΔΕΣΙΑ

Pressious Arvanitidis

ΣΥΣΚΕΥΑΣΙΑ/ΕΝΘΕΣΗ/ΕΠΙΚΟΛΛΗΣΗ

Presstime

ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟ

Κωσταντίνος Χασιώτης,
Αλέξης Σουλιάτης,
Λίνα Γκολομάζου

ΣΥΝΔΡΟΜΕΣ (ΕΤΗΣΙΕΣ)

Εταιρειών: €121

Ιδιωτών: €99

Φοιτητών: €77

Κύπρου-Εξωτερικού: €132

BOUSSIAS

ΕΚΔΟΤΗΣ

Μιχάλης Κ. Μπούσιας

ΔΙΕΥΘΥΝΤΡΙΑ ΠΕΡΙΟΔΙΚΩΝ ΕΚΔΟΣΕΩΝ

Κατερίνα Πολυμερίδου

ΔΙΕΥΘΥΝΤΡΙΑ ΠΩΛΗΣΕΩΝ

Νένα Γιαννακίδου

CREATIVE DIRECTOR

Γιώργος Τριχιάς

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

BOUSSIAS ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ Ε.Π.Ε.

Κλεισθένους 338,

Τ.Κ. 153 44, Γέρακας

Τ.: 210 661 7777

Website: www.boussias.com

Κωδικός ΕΛΤΑ 210177

ISSN 2732-6152

ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΛΟΓΩ ΗΛΙΚΙΑΣ:

Αποτελεί ανεπίτρεπτη ηλικιακή διάκριση η καταβολή μειωμένης αποζημίωσης σε περίπτωση αποχώρησης λόγω συνταξιοδότησης;

Σύμφωνα με το άρθρο 8 εδ. β του Ν. 3198/1955 προβλέπεται η καταβολή μειωμένης αποζημίωσης λόγω αποχώρησης μετά τη συμπλήρωση των προϋποθέσεων πλήρους συνταξιοδότησης. Αυτή ανέρχεται στο 40% ή 50% της πλήρους αποζημίωσης σε περίπτωση απροειδοποίητης καταγγελίας εκ μέρους του εργοδότη, αναλόγως με το εάν ο εργαζόμενος είναι επικουρικός ή όχι ασφαλισμένος.

Έχουν διατυπωθεί και οι δύο νομικές απόψεις σχετικά με το εάν η καταβολή μειωμένης αποζημίωσης σε αποχωρούντες λόγω συνταξιοδότησης αποτελεί ανεπίτρεπτη ηλικιακή διάκριση.

Κατά τη μία άποψη η ανωτέρω διάταξη δεν αντίκειται στην αρχή της απαγόρευσης λόγω ηλικίας της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία και στις διατάξεις του Νόμου 4443/2016 που περιέχει μεταξύ άλλων την ενσωμάτωση της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ.

Σύμφωνα με το άρθρο 6 του ανωτέρω Νόμου δεν συνιστά διάκριση η ειδικώς αιτιολογημένη διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας, εφόσον η μεταχείριση αυτή προβλέπεται στον νόμο προς εξυπηρέτηση σκοπών της πολιτικής της απασχόλησης, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης, τα δε μέσα επίτευξης των σκοπών αυτών είναι πρόσφορα και αναγκαία.

Στην πρόσφατη απόφαση του ΔΕΕ της 15 Απριλίου 2021 [C-511/2019] κρίθηκε ότι το άρθρο 2 και το άρθρο 6, παράγραφος 1, της Οδηγίας έχουν την έννοια ότι δεν αντιτίθενται σε εθνική νομοθετική ρύθμιση δυνάμει της οποίας οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα οι οποίοι συμπληρώνουν, κατά τη διάρκεια συγκεκριμένου χρονικού διαστήματος, τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης με πλήρη σύνταξη γήρατος τίθενται, έως τη λύση της σύμβασης εργασίας



Μπέττυ Σμυρνιού

Senior Associate,
Δικηγορική
Εταιρεία Μπαχάς,
Γραμματίδης &
Συνεταίροι

τους, υπό καθεστώς εργασιακής εφεδρείας, το οποίο συνεπάγεται μείωση των αποδοχών τους, απώλεια της τυχόν δυνατότητας επαγγελματικής εξέλιξής τους και μείωση, ή ακόμη και απώλεια, της αποζημίωσης απόλυσης, την οποία θα δικαιούνταν να λάβουν κατά τη λύση της σχέσης εργασίας, εφόσον η ρύθμιση αυτή επιδιώκει θεμιτό σκοπό της πολιτικής στον τομέα της απασχόλησης και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω σκοπού είναι πρόσφορα και αναγκαία.

Έχει όμως διατυπωθεί και η αντίθετη νομική άποψη, ότι δηλ. συντρέχει διάκριση λόγω ηλικίας αν ο μισθωτός στερείται της νόμιμης αποζημιώσεως, επειδή δικαιούται να συνταξιοδοτηθεί. Ενόψει του σκοπού της αποζημίωσης, στην οποία προέχει, σύμφωνα με τη νομολογία, ο χαρακτήρας του εν ευρεία έννοια ανταλλάγματος για την παρασχεθείσα εργασία, η μείωσή της δεν φαίνεται δικαιολογημένη. Εάν ο σκοπός της αποζημίωσης στόχευε κυρίως ή αποκλειστικά να αμβλύνει τις συνέπειες για το μέλλον, οπότε στην περίπτωση αυτή θα ήταν διαφορετικός ο τρόπος υπολογισμού της, τότε ο θεμιτός αυτός στόχος της αποζημίωσης θα δικαιολογούσε την καταβολή μειωμένης αποζημίωσης στον αποχωρούντα λόγω συνταξιοδότησης. ■



> Πώς κρίνετε τον νόμο για την τηλεργασία στο δημόσιο; Θεωρείτε ότι οι διατάξεις του, ιδίως για το δικαίωμα αποσύνδεσης και την προστασία των προσωπικών δεδομένων, οι οποίες αποτέλεσαν πρότυπο και για τις αντίστοιχες διατάξεις του εργασιακού νόμου για τον ιδιωτικό τομέα, προστατεύουν επαρκώς τα δικαιώματα των τηλεεργαζομένων;

Η ΑΠΔΠΧ αποτίμησε θετικά τις αναφερόμενες στα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα διατάξεις του νομοσχεδίου επισημαίνοντας ότι το άρθρο 6 έχει αντιγράψει κατά 90% τις κατευθυντήριες γραμμές της για την τηλεργασία. Η μόνη διάταξη που προβληματίζει κατά τον Πρόεδρο της ΑΠΔΠΧ είναι το άρθρο 6 παρ. 6, η οποία, ενώ κατ' εξαίρεση επιτρέπει την εγγραφή κινούμενων εικόνων του τηλεεργαζομένου αν το επιβάλλουν οι λειτουργικές ανάγκες της εργασίας, εν τούτοις δεν καθορίζει τα κριτήρια και τις προϋποθέσεις βάσει των οποίων θα μπορεί να γίνεται αυτό. Όμως, θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι τα προαναφερόμενα κριτήρια και προϋποθέσεις δύνανται να προβλεφθούν στο διάταγμα που θα εκδοθεί στο πλαίσιο του άρθρου 19.

Τέλος, η νομοπαρασκευαστική επιτροπή λαμβάνοντας υπ' όψιν το σχόλιο για αναδιατύπωση του άρθρου 18 με ρητή αναφορά στην αποσύνδεση του τηλεεργαζόμενου μετά το πέρας του ωραρίου του, που υποβλήθηκε στο πλαίσιο της διαβούλευσης, απάλειψε την φράση «έχει δικαίωμα να» που είχε προταθεί αρχικά, έτσι ώστε να είναι ξεκάθαρος ο σκοπός του νομοθέτη ως προς το δικαίωμα στην αποσύνδεση του τηλεεργαζόμενου.

Συνεπώς, οι ανωτέρω διατάξεις του νόμου, καθώς επίσης και η δυνατότητα έκδοσης κανονιστικών πράξεων που θα ρυθμίζουν ειδικά θέματα προστασίας προσωπικών δεδομένων των τηλεεργαζομένων, προστατεύουν επαρκώς τους εργαζόμενους του δημοσίου τομέα.



Καλλιόπη Παπαντωνίου

Senior Associate στην
Δικηγορική
Εταιρία Μπαχάς,
Γραμματίδης &
Συνεταίροι

> Ορισμένες διατάξεις του εργασιακού νόμου, όπως η διευθέτηση του χρόνου εργασίας, έχουν αντιμετωπιστεί αρνητικά κυρίως από φορείς των εργαζομένων. Σε ποιο βαθμό οι αντιδράσεις αυτές αποτυπώνουν έναν εύλογο προβληματισμό σχετικά με την εφαρμογή αυτών των ρυθμίσεων από τη θεωρία στην πράξη;

Με βάση τις προϊσχύουσες διατάξεις, η διευθέτηση του χρόνου εργασίας καθοριζόταν με συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή συμφωνία του εργοδότη με συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση που αφορά τα μέλη της ή συμφωνία του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων ή ένωσης προσώπων. Ο εργαζόμενος εξακολουθεί να δουλεύει 40 ώρες την εβδομάδα συνολικά, μέσα στην περίοδο αναφοράς.

Λόγω της σχετικής περιπλοκότητας της ρύθμισης και της νομιμοποίησης σε συλλογικό και όχι σε ατομικό επίπεδο, η διευθέτηση του χρόνου εργασίας δεν έχει τύχει ευρείας εφαρμογής.

Με τη νέα ρύθμιση, η διευθέτηση του χρόνου εργασίας θα μπορεί να εφαρμόζεται με συμφωνία εργοδότη - εργαζόμενου εφόσον το αιτηθεί ο εργαζόμενος. Σύμφωνα με την άποψη της ΓΣΕΕ, με τη νέα διάταξη η ρύθμιση του χρόνου εργασίας έρχεται στον έλεγχο του εργοδότη, ο οποίος θα μπορεί να προχωρά κατά το δοκούν σε διευθετήσεις, και να παρακάμπτονται οι συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Η νέα ρύθμιση μπορεί να είναι προς όφελος του εργαζόμενου στο πλαίσιο της συμφιλίωσης της επαγγελματικής με την προσωπική ζωή, εφόσον το αίτημα υποβάλλεται πραγματικά από τον εργαζόμενο. Όμως, φρονώ ότι δύσκολα τελικά θα μπορεί να τύχει ευρείας εφαρμογής η διευθέτηση μετά από αίτημα του εργαζόμενου [και όχι του εργοδότη] και είτε θα παραμείνει ανεφάρμοστη η ρύθμιση αυτή, είτε θα γίνει καταστρατήγηση.



Μπέττυ Συμρνιού

Senior Associate
στην Δικηγορική
Εταιρία Μπαχάς,
Γραμματίδης &
Συνεταίροι