



ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ
ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ

Διπλωματική Εργασία

«Διοικητικές κυρώσεις και ηλεκτρονική διακυβέρνηση.
Η περίπτωση της Επιθεώρησης Εργασίας»

ΚΛΑΦΟΥΝΗ ΜΑΡΙΑ

Επιβλέπουσα καθηγήτρια: Δρ. Ελισάβετ Αθανασία Αλεξιάδου

Πάτρα, Ιούνιος 2026

Η παρούσα εργασία αποτελεί πνευματική ιδιοκτησία του/της φοιτητή/φοιτήτριας («συγγραφέας/δημιουργός») που την εκπόνησε. Στο πλαίσιο της πολιτικής ανοικτής πρόσβασης ο συγγραφέας/δημιουργός εκχωρεί στο ΕΑΠ, μη αποκλειστική άδεια χρήσης του δικαιώματος αναπαραγωγής, προσαρμογής, δημόσιου δανεισμού, παρουσίασης στο κοινό και ψηφιακής διάχυσής τους διεθνώς, σε ηλεκτρονική μορφή και σε οποιοδήποτε μέσο, για διδακτικούς και ερευνητικούς σκοπούς, άνευ ανταλλάγματος και για όλο το χρόνο διάρκειας των δικαιωμάτων πνευματικής ιδιοκτησίας. Η ανοικτή πρόσβαση στο πλήρες κείμενο για μελέτη και ανάγνωση δεν σημαίνει καθ' οιονδήποτε τρόπο παραχώρηση δικαιωμάτων διανοητικής ιδιοκτησίας του συγγραφέα/δημιουργού ούτε επιτρέπει την αναπαραγωγή, αναδημοσίευση, αντιγραφή, αποθήκευση, πώληση, εμπορική χρήση, μετάδοση, διανομή, έκδοση, εκτέλεση, «μεταφόρτωση» (downloading), «ανάρτηση» (uploading), μετάφραση, τροποποίηση με οποιονδήποτε τρόπο, τμηματικά ή περιληπτικά της εργασίας, χωρίς τη ρητή προηγούμενη έγγραφη συναίνεση του συγγραφέα/δημιουργού. Ο συγγραφέας/δημιουργός διατηρεί το σύνολο των ηθικών και περιουσιακών του δικαιωμάτων.



«Διοικητικές κυρώσεις και ηλεκτρονική διακυβέρνηση.
Η περίπτωση της Επιθεώρησης Εργασίας»

ΚΛΑΦΟΥΝΗ ΜΑΡΙΑ

Επιτροπή Επίβλεψης Διπλωματικής Εργασίας

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια:

Συν-Επιβλέπων Καθηγητής:

Δρ. Ελισάβετ Αθανασία Αλεξιάδου

Δρ. Γεώργιος Κουκούτσης

ΣΕΠ ΕΑΠ

ΣΕΠ ΕΑΠ

Δικηγόρος παρ' Αρείω Πάγω

Πάτρα, Ιούνιος, 2026

Ευχαριστώ θερμά την επιβλέπουσα καθηγήτρια Δρ. Ελισάβετ Αθανασία Αλεξιάδου για την πολύτιμη καθοδήγηση, τη συνεχή υποστήριξη και τη συμβολή της καθ' όλη τη διάρκεια εκπόνησης της παρούσας διπλωματικής εργασίας.

Ιδιαίτερες ευχαριστίες απευθύνω στην οικογένειά μου για την αμέριστη συμπαράσταση, την κατανόηση και την ενθάρρυνσή τους σε όλη τη διάρκεια των σπουδών μου.

Περίληψη

Η παρούσα μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία εξετάζει τον ρόλο των διοικητικών κυρώσεων στο σύγχρονο διοικητικό δίκαιο και τη συμβολή της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης στη διαδικασία επιβολής των κυρώσεων και στον έλεγχο συμμόρφωσης των διοικουμένων στην εργατική νομοθεσία, με μελέτη περίπτωσης την Επιθεώρηση Εργασίας. Αρχικά, αναλύεται το θεσμικό και νομοθετικό πλαίσιο λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας, η εξέλιξή της και η μετατροπή της σε Ανεξάρτητη Διοικητική Αρχή, καθώς και η λειτουργία της ως βασικού μηχανισμού ελέγχου της εργατικής νομοθεσίας και προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Στη συνέχεια, παρουσιάζεται το θεωρητικό υπόβαθρο των διοικητικών κυρώσεων, οι κατηγορίες τους και η διαδικασία επιβολής τους, υπό το πρίσμα θεμελιωδών αρχών του διοικητικού δικαίου, όπως η αρχή της νομιμότητας, η αρχή της αναλογικότητας και η αρχή της διαφάνειας.

Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην ηλεκτρονική διακυβέρνηση και στον τρόπο με τον οποίο η ψηφιοποίηση των διοικητικών διαδικασιών επηρεάζει την αποτελεσματικότητα, την ταχύτητα και τη διαφάνεια της επιβολής κυρώσεων. Εξετάζεται επίσης ο ρόλος κρίσιμων πληροφοριακών συστημάτων, όπως το ΠΣ «ΕΡΓΑΝΗ», στην ενίσχυση του ελεγκτικού μηχανισμού της δημόσιας διοίκησης σε ζητήματα συμμόρφωσης των διοικουμένων με την εργατική νομοθεσία.

Στο ερευνητικό μέρος της εργασίας πραγματοποιείται εμπειρική ανάλυση δεδομένων της Επιθεώρησης Εργασίας για την περίοδο 2022–2024, αναφορικά με ελέγχους, κυρώσεις, πρόστιμα και εργατικές διαφορές. Η ανάλυση καταδεικνύει σταθερή αύξηση της ελεγκτικής δραστηριότητας και ενίσχυση του κυρωτικού μηχανισμού, καθώς και τη σημαντική συμβολή της ψηφιοποίησης στην αποτελεσματικότερη εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας.

Συμπερασματικά, η εργασία αναδεικνύει ότι η ηλεκτρονική διακυβέρνηση αποτελεί καθοριστικό παράγοντα εκσυγχρονισμού της δημόσιας διοίκησης, ενισχύοντας τη διαφάνεια, την ταχύτητα και την αποτελεσματικότητα των διοικητικών κυρώσεων, χωρίς να αναιρεί τις θεμελιώδεις εγγυήσεις του κράτους δικαίου.

Λέξεις – Κλειδιά: Διοικητικές κυρώσεις, Επιθεώρηση Εργασίας, ηλεκτρονική διακυβέρνηση, ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ, εργατικό δίκαιο, δημόσια διοίκηση.

«Administrative sanctions and e-governance. The case of the Labour Inspectorate»

Maria Klafouni

Abstract

This master's thesis examines the role of administrative sanctions in modern administrative law and the contribution of e-government to the process of imposing sanctions and monitoring compliance with labor legislation, using the Labor Inspectorate as a case study. Initially, the institutional and legislative framework governing the operation of the Labor Inspectorate is analyzed, along with its evolution and transformation into an Independent Administrative Authority, as well as its function as a key mechanism for monitoring labor legislation and protecting employees' rights. Subsequently, the theoretical background of administrative sanctions, their categories, and the procedure for their imposition are presented through the lens of fundamental principles of administrative law, such as the principle of legality, the principle of proportionality, and the principle of transparency.

Particular emphasis is placed on e-government and the way in which the digitalization of administrative procedures affects the effectiveness, speed, and transparency of sanction enforcement. The study also examines the role of critical information systems, such as the ERGANI Information System, in strengthening the supervisory mechanism of public administration regarding compliance with labor legislation.

In the research section of the thesis, an empirical analysis of Labor Inspectorate data for the period 2022–2024 is conducted, focusing on inspections, sanctions, fines, and labor disputes. The analysis demonstrates a steady increase in inspection activity and the strengthening of the sanctioning mechanism, as well as the significant contribution of digitalization to the more effective implementation of labor legislation.

In conclusion, the thesis highlights that e-government constitutes a decisive factor in the modernization of public administration, enhancing the transparency, speed, and effectiveness of administrative sanctions without undermining the fundamental guarantees of the rule of law.

Keywords: Administrative sanctions, Labor Inspectorate, e-government, ERGANI Information System, labor law, public administration.

Περιεχόμενα

Περίληψη.....	v
Abstract.....	vi
Κατάλογος Διαγραμμάτων.....	x
Κατάλογος Πινάκων.....	xi
Συντομογραφίες & Ακρωνύμια.....	xii
1. Εισαγωγή.....	1
2. Η Επιθεώρηση Εργασίας: Θεσμικό Πλαίσιο και Μηχανισμός Διοικητικού Ελέγχου.....	4
2.1 Θεσμικό – νομοθετικό πλαίσιο: ίδρυση και εξέλιξη.....	4
2.1.1 Η ίδρυση και η εξέλιξη της Επιθεώρησης Εργασίας.....	5
2.1.2 Οργανωτική δομή και πλαίσιο λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας ως αυτοτελής διοικητικός μηχανισμός ελέγχου.....	7
2.1.3 Η θεσμική αναβάθμιση της Επιθεώρησης Εργασίας και η μετατροπή της σε Ανεξάρτητη Διοικητική Αρχή.....	12
2.2 Συμπερασματικές παρατηρήσεις.....	13
3. Επιθεώρηση Εργασίας: Διοικητικές κυρώσεις – Διαδικασία επιβολής – Συμβολή θεμελιωδών αρχών διοικητικής δράσης.....	15
3.1 Έννοια και χαρακτηριστικά των διοικητικών κυρώσεων.....	15
3.2 Κατηγορίες διοικητικών κυρώσεων στον χώρο της εργασίας.....	19
3.2.1 Χρηματικές κυρώσεις (διοικητικά πρόστιμα).....	19
3.2.2 Κανονιστικές κυρώσεις και εντολές συμμόρφωσης.....	20
3.2.3 Κυρώσεις διοικητικού-λειτουργικού χαρακτήρα.....	21
3.2.4 Διαβάθμιση των παραβάσεων και κυρώσεων.....	21
3.2.5 Ειδικές κατηγορίες κυρώσεων (νέες μορφές παραβάσεων).....	22
3.2.6 Λειτουργική σημασία της κατηγοριοποίησης των κυρώσεων.....	22
3.3 Διαδικασία επιβολής διοικητικών κυρώσεων.....	23
3.3.1 Διενέργεια ελέγχου.....	23
3.3.2 Διαπίστωση της παράβασης και σύνταξη έκθεσης ελέγχου.....	24

3.3.3	Κλήση σε παροχή εξηγήσεων (δικαίωμα προηγούμενης ακρόασης).....	25
3.3.4	Έκδοση πράξης επιβολής διοικητικής κύρωσης.....	26
3.3.5	Εκτέλεση της κύρωσης.....	27
3.3.6	Δυνατότητα άσκησης διοικητικών προσφυγών και ένδικων βοηθημάτων.....	27
3.3.7	Ψηφιοποίηση της διαδικασίας επιβολής κυρώσεων.....	29
3.4	Θεμελιώδεις αρχές διοικητικής δράσης.....	31
3.4.1	Η αρχή της νομιμότητας.....	31
3.4.2	Η αρχή της αναλογικότητας.....	33
3.4.3	Οι αρχές της ισότητας και της αμεροληψίας.....	34
3.4.4	Η αρχή της χρηστής διοίκησης και της καλής πίστης.....	37
3.4.5	Η αρχή της διαφάνειας.....	39
3.4.6	Συνολική αποτίμηση των αρχών διοικητικής δράσης.....	41
3.5	Συμπεράσματικές Παρατηρήσεις.....	41
4.	Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση και Επιβολή Κυρώσεων.....	44
4.1	Η έννοια και η σημασία της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης στη σύγχρονη διοίκηση.....	45
4.2	Η επίδραση της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης στην επιβολή διοικητικών κυρώσεων.....	46
4.3	Ψηφιοποίηση της εργατικής διοίκησης και κυρωτικός μηχανισμός: Το ΠΣ «ΕΡΓΑΝΗ» και η Επιθεώρηση Εργασίας.....	48
5.	Μελέτη Περίπτωσης: Η Επιθεώρηση Εργασίας.....	50
5.1	Συλλογή Στοιχείων.....	50
5.2	Περιγραφική Ανάλυση στοιχείων.....	51
5.2.1	Περιγραφική Ανάλυση στοιχείων Έκθεσης απολογισμού και προγραμματισμού δραστηριοτήτων έτους 2022.....	51
5.2.2	Περιγραφική Ανάλυση στοιχείων Έκθεσης απολογισμού και προγραμματισμού δραστηριοτήτων έτους 2023.....	55
5.2.3	Περιγραφική Ανάλυση στοιχείων Έκθεσης Απολογισμού και Προγραμματισμού Δραστηριοτήτων έτους 2024.....	58
5.2.4	Σύγκριση των Εκθέσεων Απολογισμού και Προγραμματισμού Δραστηριοτήτων μεταξύ των ετών 2022-2023- 2024.....	61
6.	Συμπεράσματα και Προτάσεις.....	64

6.1 Συμπεράσματα.....	64
6.2 Προτάσεις.....	68
Βιβλιογραφία- Πηγές.....	70
Ελληνική Βιβλιογραφία.....	70
Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία.....	71
Νομοθεσία	72
Νομολογία.....	73

Κατάλογος Διαγραμμάτων

Διάγραμμα 1: Εννοιολογική αποτύπωση της Επιθεώρησης Εργασίας ως αυτοδιοικητικού και ελεγκτικού μηχανισμού

Διάγραμμα 2: Θεμελιώδεις Αρχές της Διοικητικής Δράσης

Διάγραμμα 3. Ελεγκτική Δραστηριότητα Επιθεώρησης Εργασίας Έτους 2022

Διάγραμμα 4. Ελεγκτική Δραστηριότητα Επιθεώρησης Εργασίας Έτους 2023

Διάγραμμα 5. Ελεγκτική Δραστηριότητα Επιθεώρησης Εργασίας Έτους 2024

Διάγραμμα 6. Στοιχεία Ελέγχων και Κυρώσεων ετών 2022-2023-2024

Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 1. Συνολική Ελεγκτική Δραστηριότητα Επιθεώρησης Εργασίας για το έτος 2022

Πίνακας 2. Κατανομή Ελεγκτικής Δραστηριότητας ανά Υπηρεσία (2022)

Πίνακας 3. Στοιχεία Εργατικών Διαφορών (2022)

Πίνακας 4. Συνολική Ελεγκτική Δραστηριότητα Επιθεώρησης Εργασίας για το έτος 2023

Πίνακας 5. Κατανομή Ελεγκτικής Δραστηριότητας ανά Υπηρεσία (2023)

Πίνακας 6. Ενδεικτικές Κατηγορίες Παραβάσεων και Επιβληθέντα Πρόστιμα (2023)

Πίνακας 7. Στοιχεία Εργατικών Διαφορών (2023)

Πίνακας 8. Συνολική Ελεγκτική Δραστηριότητα Επιθεώρησης Εργασίας για το έτος 2024

Πίνακας 9. Κατανομή Ελεγκτικής Δραστηριότητας ανά Υπηρεσία (2024)

Πίνακας 10. Προγραμματισμένοι και Πραγματοποιηθέντες Έλεγχοι (2024)

Πίνακας 11. Στοιχεία Εργατικών Διαφορών (2024)

Πίνακας 12. Συγκριτική Εξέλιξη Ελεγκτικής Δραστηριότητας (2022–2024)

Συντομογραφίες & Ακρωνύμια

ΑΑΕΕ	Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρηση Εργασίας
Σ.ΕΠ.Ε.	Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας
Ν.	Νόμος
ΦΕΚ	Φύλλο Εφημερίδας της Κυβερνήσεως
ΚΥΑ	Κοινή Υπουργική Απόφαση
ΣτΕ	Συμβούλιο της Επικρατείας
ILO	International Labour Organization
EC/EE	European Commission/ Ευρωπαϊκή Επιτροπή
EU	European Union
ΧΘΔΕΕ	Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης
ΤΠΕ	Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνιών
ΕΚΔΔΑ	Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης
ΠΣ	Πληροφοριακό Σύστημα

1. Εισαγωγή

Η διασφάλιση της νομιμότητας στον χώρο της εργασίας αποτελεί βασική προϋπόθεση για την εύρυθμη λειτουργία της οικονομίας και την προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων. Σε ένα διαρκώς μεταβαλλόμενο εργασιακό περιβάλλον, όπου οι μορφές απασχόλησης εξελίσσονται και οι απαιτήσεις συμμόρφωσης αυξάνονται, η δημόσια διοίκηση καλείται να διαδραματίσει έναν σύνθετο και πολυδιάστατο ρόλο. Στο πλαίσιο αυτό, η επιβολή διοικητικών κυρώσεων συνιστά βασικό μηχανισμό παρέμβασης του κράτους, με στόχο τόσο την πρόληψη όσο και την καταστολή παραβατικών συμπεριφορών.

Οι διοικητικές κυρώσεις αποτελούν έκφραση της κανονιστικής και εκτελεστικής λειτουργίας της διοίκησης και εντάσσονται στο ευρύτερο σύστημα διοικητικού ελέγχου. Μέσω αυτών η διοίκηση επιδιώκει να διασφαλίσει την τήρηση της νομοθεσίας, επιβάλλοντας δυσμενείς συνέπειες σε περιπτώσεις παραβίασής της. Στον τομέα της εργασίας, οι κυρώσεις αυτές αποκτούν ιδιαίτερη σημασία, καθώς συνδέονται άμεσα με ζητήματα κοινωνικής προστασίας, δίκαιου ανταγωνισμού μεταξύ των επιχειρήσεων και διασφάλισης αξιοπρεπών συνθηκών απασχόλησης (Δαγτόγλου, 2014; Σπηλιωτόπουλος & Κονδύλης, 2023; Παναγιωτακοπούλου, 2025).

Παράλληλα, τις τελευταίες δεκαετίες, η ηλεκτρονική διακυβέρνηση έχει αναδειχθεί ως καθοριστικός παράγοντας εκσυγχρονισμού της δημόσιας διοίκησης. Η αξιοποίηση των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών μετασχηματίζει τον τρόπο με τον οποίο οργανώνονται και υλοποιούνται οι διοικητικές διαδικασίες, ενισχύοντας τη διαφάνεια, την ταχύτητα και την αποδοτικότητα των δημόσιων υπηρεσιών. Η μετάβαση από τα παραδοσιακά γραφειοκρατικά μοντέλα σε ψηφιακά συστήματα διαχείρισης δεδομένων και λήψης αποφάσεων δημιουργεί νέες προοπτικές, αλλά και προκλήσεις για τη λειτουργία της διοίκησης.

Στο πεδίο της εργατικής εποπτείας, η αλληλεπίδραση μεταξύ διοικητικών κυρώσεων και ηλεκτρονικής διακυβέρνησης αποκτά ιδιαίτερο ενδιαφέρον. Η Επιθεώρηση Εργασίας, ως αρμόδιος φορέας ελέγχου της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας, βρίσκεται στο επίκεντρο αυτής της μετάβασης. Η ενσωμάτωση ψηφιακών εργαλείων στις διαδικασίες ελέγχου και επιβολής κυρώσεων μεταβάλλει ουσιαστικά τον τρόπο λειτουργίας της, επηρεάζοντας τόσο την αποτελεσματικότητα των ελέγχων όσο και τη σχέση της διοίκησης με τους διοικούμενους.

Η παρούσα εργασία εστιάζει στη μελέτη του τρόπου με τον οποίο οι διοικητικές κυρώσεις εφαρμόζονται στο πλαίσιο της σύγχρονης ηλεκτρονικής διακυβέρνησης, με ειδική αναφορά στην περίπτωση της Επιθεώρησης Εργασίας. Εξετάζεται η λειτουργία των μηχανισμών επιβολής κυρώσεων υπό το πρίσμα του ψηφιακού μετασχηματισμού, καθώς και ο βαθμός στον οποίο τα νέα τεχνολογικά εργαλεία συμβάλλουν στη βελτίωση της διοικητικής δράσης.

Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην ανάλυση της αποτελεσματικότητας των διοικητικών κυρώσεων ως εργαλείου συμμόρφωσης, αλλά και στον ρόλο που διαδραματίζει η ψηφιοποίηση των διαδικασιών στη διαμόρφωση ενός πιο ευέλικτου και διαφανούς διοικητικού περιβάλλοντος. Ταυτόχρονα, εξετάζονται ζητήματα που σχετίζονται με την ασφάλεια των δεδομένων, την προστασία των δικαιωμάτων των διοικούμενων και τις πιθανές δυσχέρειες που προκύπτουν από την εφαρμογή των νέων τεχνολογιών.

Στο πλαίσιο αυτό, η εργασία επιχειρεί να διερευνήσει βασικά ερευνητικά ερωτήματα και να τα συσχετίσει με την περίπτωση της Επιθεώρησης Εργασίας, όπως:

- i. Ποια είναι η φύση και η λειτουργία των διοικητικών κυρώσεων στο σύγχρονο διοικητικό δίκαιο;
- ii. Πώς επηρεάζει η ηλεκτρονική διακυβέρνηση τη διαδικασία επιβολής και διαχείρισης των κυρώσεων;
- iii. Ποιος είναι ο ρόλος της Επιθεώρησης Εργασίας στο νέο ψηφιακό περιβάλλον;
- iv. Σε ποιο βαθμό η χρήση πληροφοριακών συστημάτων συμβάλλει στην αποτελεσματικότερη εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας;
- v. Ποιες προκλήσεις και περιορισμοί ανακύπτουν από την ενσωμάτωση των ψηφιακών τεχνολογιών στη διοικητική πρακτική;

Για την προσέγγιση των παραπάνω ζητημάτων, η παρούσα μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία κινείται στο πεδίο του διοικητικού δικαίου και της δημόσιας διοίκησης, με ιδιαίτερη έμφαση στον θεσμό της Επιθεώρησης Εργασίας, τον μηχανισμό επιβολής διοικητικών κυρώσεων και τον ρόλο της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης στη σύγχρονη διοικητική πρακτική.

Η εργασία αναπτύσσεται σε έξι βασικές ενότητες. Αρχικά, στο θεωρητικό μέρος, παρουσιάζεται το θεσμικό και νομοθετικό πλαίσιο της Επιθεώρησης Εργασίας, η έννοια και η λειτουργία των διοικητικών κυρώσεων, καθώς και η διαδικασία επιβολής τους υπό το πρίσμα των θεμελιωδών αρχών του διοικητικού δικαίου. Παράλληλα, εξετάζεται η έννοια της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης και η επίδρασή της στον τρόπο οργάνωσης και λειτουργίας της

δημόσιας διοίκησης, με ιδιαίτερη αναφορά στην ψηφιοποίηση κρίσιμων διαδικασιών και πληροφοριακών συστημάτων, όπως το ΠΣ «ΕΡΓΑΝΗ».

Στη συνέχεια, στο ερευνητικό μέρος της εργασίας, πραγματοποιείται εμπειρική διερεύνηση της λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας, μέσω της ανάλυσης απολογιστικών στοιχείων για τα έτη 2022, 2023 και 2024. Η ανάλυση επικεντρώνεται σε βασικούς δείκτες ελεγκτικής δραστηριότητας, όπως ο αριθμός των ελέγχων, οι επιβληθείσες κυρώσεις, τα πρόστιμα και οι εργατικές διαφορές, με στόχο την αποτύπωση της εξέλιξης και της αποτελεσματικότητας του μηχανισμού ελέγχου της αγοράς εργασίας.

Τέλος, στο Κεφάλαιο 6, διατυπώνονται τα συμπεράσματα που προκύπτουν από τη θεωρητική και εμπειρική ανάλυση, καθώς και προτάσεις βελτίωσης του υφιστάμενου συστήματος επιβολής κυρώσεων και της λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας στο πλαίσιο του ψηφιακού μετασχηματισμού της δημόσιας διοίκησης.

Η δομή της εργασίας ακολουθεί μια λογική πορεία από τη θεωρητική θεμελίωση του αντικειμένου, στην εμπειρική τεκμηρίωση και τελικά στην εξαγωγή συμπερασμάτων και προτάσεων πολιτικής και διοικητικής βελτίωσης.

2. Η Επιθεώρηση Εργασίας: Θεσμικό Πλαίσιο και Μηχανισμός Διοικητικού Ελέγχου

Η Επιθεώρηση Εργασίας αποτελεί βασικό θεσμό της δημόσιας διοίκησης για την εφαρμογή και εποπτεία της εργατικής νομοθεσίας, διαδραματίζοντας καθοριστικό ρόλο στην προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων και στη διασφάλιση της νομιμότητας στην αγορά εργασίας. Η λειτουργία της συνδέεται άμεσα με την ανάγκη αποτελεσματικού διοικητικού ελέγχου των εργασιακών σχέσεων, καθώς και με τη διασφάλιση συνθηκών ίσης μεταχείρισης, υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων.

Στην παρούσα ενότητα εξετάζεται αρχικά το θεσμικό και νομοθετικό πλαίσιο που διέπει την οργάνωση και λειτουργία της Επιθεώρησης Εργασίας, με ιδιαίτερη έμφαση στην ίδρυση, τη θεσμική της εξέλιξη και τη μετατροπή της σε ανεξάρτητη διοικητική αρχή. Στη συνέχεια, αναλύεται ο ρόλος της ως μηχανισμός διοικητικού ελέγχου, μέσα από τις ελεγκτικές, κυρωτικές και προληπτικές αρμοδιότητές της, καθώς και η συμβολή της στην εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας και στην προστασία θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων. Τέλος, διατυπώνονται συνοπτικά συμπεράσματα σχετικά με τη θέση και τη σημασία της Επιθεώρησης Εργασίας στο σύγχρονο διοικητικό σύστημα.

2.1 Θεσμικό – νομοθετικό πλαίσιο: ίδρυση και εξέλιξη

Η Επιθεώρηση Εργασίας αποτελεί θεμελιώδη θεσμό της ελληνικής δημόσιας διοίκησης για την εποπτεία της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας και την προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων. Η συγκρότηση και η εξέλιξή της συνδέονται άμεσα με την ανάγκη διασφάλισης αξιοπρεπών συνθηκών εργασίας, προστασίας των εργαζομένων και ενίσχυσης της νομιμότητας στην αγορά εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό, η ανάπτυξη του θεσμού ακολούθησε τη σταδιακή εξέλιξη της εργατικής νομοθεσίας και των μηχανισμών κρατικού ελέγχου της εργασιακής σχέσης.

Η λειτουργία της Επιθεώρησης Εργασίας διέπεται από ειδικό νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο, το οποίο καθορίζει τις αρμοδιότητες, την οργανωτική της δομή και τις διαδικασίες άσκησης των ελεγκτικών της καθηκόντων. Κεντρικό νομοθέτημα αποτελεί ο Ν. 4808/2021, με τον οποίο η Επιθεώρηση Εργασίας αναδιοργανώθηκε και απέκτησε καθεστώς ανεξάρτητης διοικητικής αρχής, ενισχύοντας τη λειτουργική της αυτοτέλεια και την ανεξαρτησία της από την κεντρική διοίκηση. Παράλληλα, επιμέρους κανονιστικές πράξεις,

όπως η Κοινή Υπουργική Απόφαση 510148/2022 (ΦΕΚ Β' 5876/2022), εξειδικεύουν την εσωτερική οργάνωση και τη λειτουργία των υπηρεσιών της.

Η θεσμική εξέλιξη της Επιθεώρησης Εργασίας αντανακλά ευρύτερες μεταβολές στη δημόσια διοίκηση και ιδιαίτερα την ενίσχυση ανεξάρτητων ελεγκτικών μηχανισμών με αυξημένες εγγυήσεις αντικειμενικότητας, διαφάνειας και αποτελεσματικότητας. Η μετάβαση από ένα αυστηρά ιεραρχικό διοικητικό μοντέλο σε μορφές διοικητικής οργάνωσης με μεγαλύτερη λειτουργική αυτονομία αποσκοπεί στη βελτίωση της εποπτείας της αγοράς εργασίας και στην αποτελεσματικότερη εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας.

2.1.1 Η ίδρυση και η εξέλιξη της Επιθεώρησης Εργασίας

Η ίδρυση της Επιθεώρησης Εργασίας συνδέεται ιστορικά με τη σταδιακή διαμόρφωση του εργατικού δικαίου και την ανάγκη κρατικής παρέμβασης για τη ρύθμιση των συνθηκών εργασίας, ιδίως κατά την περίοδο της βιομηχανικής ανάπτυξης. Η μετάβαση από την παραδοσιακή μορφή εργασίας στη μισθωτή απασχόληση δημιούργησε ένα νέο πεδίο κοινωνικών και νομικών σχέσεων, στο οποίο αναδείχθηκε η ανάγκη προστασίας του εργαζομένου ως «ασθενέστερου μέρους» της εργασιακής σχέσης (Χαριτόπουλος, 2016).

Στο αρχικό στάδιο ανάπτυξης του θεσμού, ο έλεγχος των εργασιακών συνθηκών εντασσόταν στις γενικές αρμοδιότητες της κεντρικής διοίκησης και ασκούσαν από υπηρεσίες του αρμόδιου Υπουργείου Εργασίας. Ο ελεγκτικός μηχανισμός ήταν περιορισμένος, τόσο ως προς το εύρος των αρμοδιοτήτων όσο και ως προς τα διαθέσιμα μέσα παρέμβασης, και εστίαζε κυρίως στη διαπίστωση βασικών παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας, όπως το ωράριο εργασίας, η αμοιβή και οι στοιχειώδεις κανόνες ασφάλειας και υγείας.

Η σταδιακή εξέλιξη της εργατικής νομοθεσίας, σε συνδυασμό με την αύξηση της πολυπλοκότητας των εργασιακών σχέσεων, οδήγησε στην ανάγκη δημιουργίας ενός πιο εξειδικευμένου και οργανωμένου μηχανισμού ελέγχου. Η ανάγκη αυτή δεν ήταν μόνο διοικητικής φύσεως, αλλά αντανakλούσε και κοινωνικές απαιτήσεις για αποτελεσματικότερη προστασία των εργαζομένων και ενίσχυση της κοινωνικής δικαιοσύνης.

Σε αυτό το πλαίσιο, η Επιθεώρηση Εργασίας εξελίχθηκε σταδιακά σε εξειδικευμένο διοικητικό μηχανισμό με αυξημένες αρμοδιότητες. Δεν περιορίστηκε πλέον στον έλεγχο της συμμόρφωσης, αλλά απέκτησε και ρόλο καθοδήγησης και πρόληψης, συμβάλλοντας στη

διαμόρφωση πιο σταθερών και ορθολογικών εργασιακών σχέσεων. Η εξέλιξη αυτή σηματοδότησε τη μετάβαση από έναν αμιγώς κατασταλτικό μηχανισμό σε έναν πολυλειτουργικό θεσμό διοικητικής εποπτείας της αγοράς εργασίας (Παπαθεοδώρου, 2021).

Ιδιαίτερη σημασία για τη θεσμική της πορεία είχε η συγκρότηση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) με το Π.Δ. 136/1999 (ΦΕΚ Α' 134/3.6.1999), μέσω του οποίου οργανώθηκε ενιαίος ελεγκτικός μηχανισμός για την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας, το οποίο αποτέλεσε τον βασικό επιχειρησιακό βραχίονα ελέγχου της εργατικής νομοθεσίας. Μέσω της οργανωτικής αυτής συγκρότησης ενισχύθηκε η επιχειρησιακή ικανότητα του ελεγκτικού μηχανισμού, καθώς το Σ.ΕΠ.Ε. οργανώθηκε με κεντρική και περιφερειακή διάρθρωση, υπό την εποπτεία Ειδικού Γραμματέα και με τη συνδρομή δύο Γενικών Επιθεωρητών, ενώ στελεχώθηκε με ειδικούς επιθεωρητές και επιμέρους διευθύνσεις ελέγχου. Η οργανωτική αυτή δομή συνέβαλε στην εξειδίκευση του προσωπικού, στη συστηματοποίηση των ελέγχων και στην αποτελεσματικότερη άσκηση των αρμοδιοτήτων του Σ.ΕΠ.Ε. για την εποπτεία της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας και την αντιμετώπιση της παραβατικότητας στην αγορά εργασίας (άρθρο 2 ν. 3996/2011; Π.Δ. 136/1999).

Πριν από τη μετατροπή της σε Ανεξάρτητη Διοικητική Αρχή, η Επιθεώρηση Εργασίας λειτουργούσε ως διοικητικός μηχανισμός υπαγόμενος στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, στο πλαίσιο της κεντρικής δημόσιας διοίκησης. Το θεσμικό της πλαίσιο καθοριζόταν κυρίως από το Π.Δ. 136/1999, με το οποίο οργανώθηκε το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.), καθώς και από τον ν. 3996/2011, ο οποίος αναμόρφωσε τη δομή και τις αρμοδιότητές του. Στο πλαίσιο αυτό, το Σ.ΕΠ.Ε. λειτουργούσε υπό διοικητική εποπτεία του αρμόδιου Υπουργείου, ασκώντας ελεγκτικές, συμφιλιοτικές και κυρωτικές αρμοδιότητες για την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας και την προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων.

Η σημαντικότερη θεσμική τομή στην ιστορική εξέλιξη της Επιθεώρησης Εργασίας επήλθε με τον Ν. 4808/2021, με τον οποίο αναβαθμίστηκε σε Ανεξάρτητη Διοικητική Αρχή. Η μεταρρύθμιση αυτή εντάσσεται στη γενικότερη τάση ενίσχυσης ανεξάρτητων διοικητικών μηχανισμών στη δημόσια διοίκηση, με στόχο την ενίσχυση της αντικειμενικότητας, της διαφάνειας και της αποτελεσματικότητας του ελεγκτικού έργου.

Η μετατροπή της Επιθεώρησης Εργασίας σε Ανεξάρτητη Διοικητική Αρχή με τον ν. 4808/2021 ενίσχυσε ουσιαστικά τη λειτουργική της ανεξαρτησία, καθώς η Αρχή απολαύει διοικητικής και οικονομικής αυτοτέλειας και δεν υπόκειται σε έλεγχο ή εποπτεία από κυβερνητικά όργανα ή άλλες διοικητικές αρχές, ενώ παράλληλα υπόκειται σε κοινοβουλευτικό έλεγχο σύμφωνα με τον Κανονισμό της Βουλής (άρθρα 102–125 ν. 4808/2021). Με την έναρξη λειτουργίας της καταργήθηκε το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) και η Επιθεώρηση Εργασίας κατέστη καθολικός διάδοχός του, αναλαμβάνοντας το σύνολο των αρμοδιοτήτων που προβλέπονταν στο άρθρο 2 του ν. 3996/2011 και στην κείμενη εργατική νομοθεσία. Η θεσμική αυτή μεταβολή ενίσχυσε τις εγγυήσεις αμεροληψίας και αξιοπιστίας κατά την άσκηση των ελεγκτικών και κυρωτικών αρμοδιοτήτων της διοίκησης.

Η ιστορική και θεσμική εξέλιξη της Επιθεώρησης Εργασίας αποτυπώνει τη μετάβαση από έναν περιορισμένο διοικητικό μηχανισμό ελέγχου σε έναν σύγχρονο, εξειδικευμένο και πολυλειτουργικό θεσμό εποπτείας της αγοράς εργασίας, ο οποίος συνδυάζει κατασταλτικές, προληπτικές και ρυθμιστικές λειτουργίες στο πλαίσιο του σύγχρονου κοινωνικού κράτους.

2.1.2 Οργανωτική δομή και πλαίσιο λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας ως αυτοτελής διοικητικός μηχανισμός ελέγχου

Η οργάνωση και λειτουργία της Επιθεώρησης Εργασίας διέπονται από ένα ειδικό και πολυεπίπεδο θεσμικό πλαίσιο, το οποίο καθορίζει τόσο τη διοικητική της διάρθρωση όσο και τις ουσιαστικές και διαδικαστικές αρμοδιότητές της. Το πλαίσιο αυτό αποσκοπεί στη διασφάλιση της αποτελεσματικής άσκησης του ελεγκτικού της έργου, της ομοιόμορφης εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας και της προστασίας των εργασιακών δικαιωμάτων, σύμφωνα με τις αρχές της νομιμότητας και της χρηστής διοίκησης (Ακριβοπούλου & Ανθόπουλος, 2015; Σπηλιωτόπουλος & Κονδύλης, 2023).

Κεντρικό νομοθέτημα που ρυθμίζει τη λειτουργία της αποτελεί ο ν. 4808/2021, με τον οποίο ανασυγκροτήθηκε ο θεσμός και ενισχύθηκε ο βαθμός λειτουργικής του αυτοτέλειας μέσω της μετατροπής της Επιθεώρησης Εργασίας σε Ανεξάρτητη Διοικητική Αρχή. Ο ίδιος νόμος καθορίζει τις βασικές αρχές οργάνωσης, τις αρμοδιότητες και το πλαίσιο άσκησης του ελεγκτικού έργου, σηματοδοτώντας τη μετάβαση σε ένα πιο ευέλικτο και αποτελεσματικό διοικητικό μοντέλο εποπτείας της αγοράς εργασίας.

Σε κανονιστικό επίπεδο, η λειτουργία της εξειδικεύεται περαιτέρω με την Κοινή Υπουργική Απόφαση 67759/2022 (ΦΕΚ Β' 3795/2022), η οποία ρυθμίζει ζητήματα εσωτερικής διάρθρωσης, οργανωτικών μονάδων και κατανομής αρμοδιοτήτων. Μέσω της κανονιστικής αυτής εξειδίκευσης διασφαλίζεται η επιχειρησιακή λειτουργικότητα του φορέα και η αποτελεσματική κατανομή του ελεγκτικού έργου σε κεντρικό και περιφερειακό επίπεδο.

Η οργανωτική δομή της Επιθεώρησης Εργασίας χαρακτηρίζεται από συνδυασμό κεντρικών και περιφερειακών υπηρεσιών, γεγονός που επιτρέπει την εκτεταμένη γεωγραφική κάλυψη και την άμεση παρέμβαση στην αγορά εργασίας. Η Αρχή διαρθρώνεται σε δύο βασικούς κλάδους, την Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων και την Επιθεώρηση Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία, μέσω των οποίων ασκούνται οι ελεγκτικές και κυρωτικές αρμοδιότητες της διοίκησης στους τομείς εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας και της προστασίας της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων (ν. 4808/2021; ΚΥΑ 67759/2022).

Τα όργανα διοίκησης της Επιθεώρησης Εργασίας είναι ο Διοικητής και το Συμβούλιο Διοίκησης. Σύμφωνα με τον ν. 4808/2021, ο Διοικητής και τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης απολαμβάνουν προσωπικής και λειτουργικής ανεξαρτησίας, δεσμεύονται μόνο από τον νόμο και τη συνείδησή τους και δεν υπόκεινται σε ιεραρχικό έλεγχο ή διοικητική εποπτεία από κυβερνητικά όργανα ή άλλες διοικητικές αρχές. Η θεσμική αυτή πρόβλεψη αποσκοπεί στην ενίσχυση της αμεροληψίας, της αξιοπιστίας και της αποτελεσματικότητας του ελεγκτικού έργου της Αρχής.

Οι αρμοδιότητες της Επιθεώρησης Εργασίας περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, τη διενέργεια επιτόπιων και διοικητικών ελέγχων, την εξέταση καταγγελιών, την παρακολούθηση της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας και την επιβολή διοικητικών κυρώσεων σε περιπτώσεις παραβάσεων. Σύμφωνα με τον ν. 4808/2021, η Επιθεώρηση Εργασίας ασκεί το σύνολο των αρμοδιοτήτων του πρώην Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.), όπως αυτές προβλέπονται στο άρθρο 2 του ν. 3996/2011, καθώς και κάθε άλλη αρμοδιότητα που της ανατίθεται από την κείμενη νομοθεσία. Ειδικότερα, η Αρχή είναι αρμόδια για τον έλεγχο της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας, της νομοθεσίας για την υγεία και ασφάλεια στην εργασία και της τήρησης των όρων εργασίας, καθώς και για την επιβολή των προβλεπόμενων διοικητικών κυρώσεων σε περιπτώσεις παραβάσεων. Η λειτουργία αυτή εντάσσεται στο ευρύτερο σύστημα διοικητικού ελέγχου της δημόσιας διοίκησης και συνδέεται άμεσα με την προστασία θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων, όπως το δικαίωμα στην εργασία και στην ασφάλεια και υγεία στην εργασία. (Χαριτόπουλος, 2016).

Παράλληλα, η οργανωτική της λειτουργία υποστηρίζεται από σύγχρονα πληροφοριακά και ψηφιακά συστήματα, τα οποία ενισχύουν τη διαφάνεια και την αποτελεσματικότητα των ελέγχων. Η αξιοποίηση ηλεκτρονικών πλατφορμών και συστημάτων καταγραφής εργασιακών δεδομένων συμβάλλει στη συστηματική παρακολούθηση της αγοράς εργασίας και στη βελτίωση του συντονισμού των ελεγκτικών μηχανισμών (Παπανικολάου, 2023).

Συνεπώς, το οργανωτικό και νομοθετικό πλαίσιο της Επιθεώρησης Εργασίας διαμορφώνει έναν σύγχρονο και λειτουργικά αυτοτελή διοικητικό μηχανισμό, ο οποίος συνδυάζει ελεγκτικές, κυρωτικές και προληπτικές λειτουργίες, με στόχο την αποτελεσματική εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας και την ενίσχυση της νομιμότητας στην αγορά εργασίας.

Η Επιθεώρηση Εργασίας αποτελεί έναν κατεξοχήν μηχανισμό διοικητικού ελέγχου της δημόσιας διοίκησης, με αποστολή τη διασφάλιση της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας και την προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων. Η λειτουργία της εντάσσεται στο γενικότερο σύστημα διοικητικού ελέγχου της νομιμότητας, το οποίο αποσκοπεί τόσο στην πρόληψη όσο και στην καταστολή παραβάσεων από τους διοικούμενους, συμβάλλοντας παράλληλα στην εύρυθμη λειτουργία της αγοράς εργασίας (Ακριβοπούλου & Ανθόπουλος, 2015; ν. 4808/2021).

Η έννοια του διοικητικού ελέγχου στη δημόσια διοίκηση περιλαμβάνει ένα σύνολο διαδικασιών με τις οποίες το κράτος διασφαλίζει ότι οι διοικητικές και ιδιωτικές δραστηριότητες συμμορφώνονται με το ισχύον νομικό πλαίσιο. Στο πλαίσιο αυτό, η Επιθεώρηση Εργασίας εντάσσεται στους εξωτερικούς μηχανισμούς ελέγχου, καθώς ασκεί ελεγκτική δράση επί των επιχειρήσεων και των εργοδοτών, εκτός της διοικητικής ιεραρχίας, με σκοπό τη διαπίστωση και αντιμετώπιση παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας (Γέροντας, 2020; Δαγτόγλου, 2014).

Κεντρικό χαρακτηριστικό της λειτουργίας της αποτελεί ο συνδυασμός κατασταλτικού και προληπτικού ελέγχου. Ο κατασταλτικός έλεγχος εκδηλώνεται μέσω της διαπίστωσης παραβάσεων και της επιβολής διοικητικών κυρώσεων, όπως πρόστιμα ή εντολές συμμόρφωσης. Αντίθετα, ο προληπτικός έλεγχος συνίσταται σε δράσεις ενημέρωσης, καθοδήγησης και υποστήριξης των εργοδοτών και εργαζομένων, με στόχο την αποφυγή παραβιάσεων πριν αυτές εκδηλωθούν στην πράξη (Σπηλιωτόπουλος & Κονδύλης, 2023).

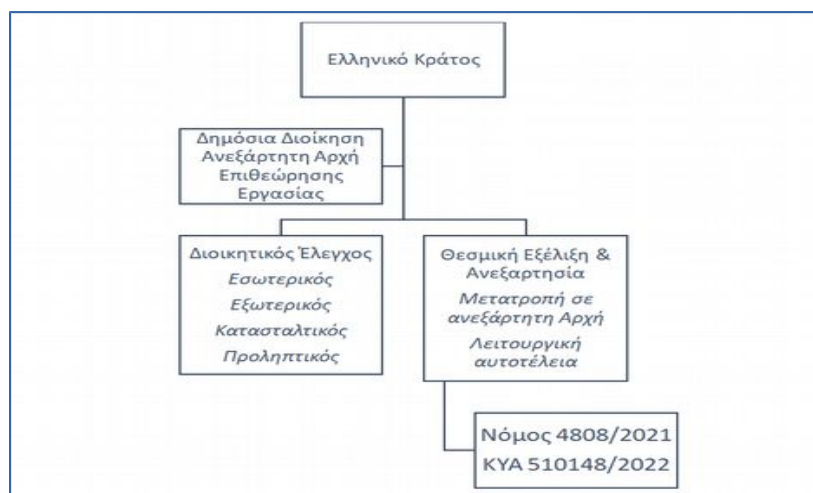
Ιδιαίτερη σημασία έχει το γεγονός ότι η Επιθεώρηση Εργασίας δρα σε ένα πεδίο άμεσα συνδεδεμένο με θεμελιώδη κοινωνικά δικαιώματα, όπως το δικαίωμα στην εργασία, η υγεία και ασφάλεια στην εργασία και η ίση μεταχείριση. Η προστασία των δικαιωμάτων αυτών δεν αποτελεί μόνο διοικητική λειτουργία, αλλά και συνταγματική και ευρωπαϊκή επιταγή, γεγονός που ενισχύει τον ρόλο του ελεγκτικού μηχανισμού (Χρυσόγονος & Βλαχόπουλος, 2017).

Ο ελεγκτικός ρόλος της Επιθεώρησης Εργασίας δεν περιορίζεται στην απλή διαπίστωση παραβάσεων, αλλά επεκτείνεται και στη διαμόρφωση συμπεριφορών συμμόρφωσης των επιχειρήσεων προς την εργατική νομοθεσία. Η συστηματική διενέργεια ελέγχων και η δυνατότητα επιβολής διοικητικών κυρώσεων λειτουργούν αποτρεπτικά έναντι παραβατικών πρακτικών, επηρεάζοντας τη συνολική συμπεριφορά των επιχειρήσεων και ενισχύοντας την οικειοθελή συμμόρφωση με την εργατική νομοθεσία (Papagiannakis *et al.*, 2024).

Η αποτελεσματικότητα του μηχανισμού ελέγχου εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την οργανωτική επάρκεια, την επιχειρησιακή ικανότητα και τον βαθμό ανεξαρτησίας της Επιθεώρησης Εργασίας. Η ενίσχυση της θεσμικής της θέσης ως ανεξάρτητης διοικητικής αρχής συμβάλλει ουσιαστικά στην αμεροληψία και την αξιοπιστία των ελέγχων, καθώς περιορίζει τις εξωτερικές παρεμβάσεις και ενισχύει την αντικειμενικότητα των διοικητικών αποφάσεων (Παναγιωτακοπούλου, 2024).

Παράλληλα, η λειτουργία της συνδέεται στενά με τις αρχές της σύγχρονης διοικητικής διακυβέρνησης, όπως η λογοδοσία, η διαφάνεια και η αποτελεσματικότητα. Οι αρχές αυτές επιβάλλουν τη συνεχή αξιολόγηση της δράσης των ελεγκτικών μηχανισμών και την προσαρμογή τους στις μεταβαλλόμενες συνθήκες της αγοράς εργασίας, η οποία χαρακτηρίζεται από αυξημένη ευελιξία και πολυπλοκότητα (Ρωσσίδης, 2014).

Η Επιθεώρηση Εργασίας λειτουργεί ως ένας πολυδιάστατος μηχανισμός διοικητικού ελέγχου, ο οποίος συνδυάζει κατασταλτικές, προληπτικές και κατευθυντήριες λειτουργίες, συμβάλλοντας καθοριστικά στη διασφάλιση της νομιμότητας και στην προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων στο πλαίσιο του σύγχρονου κράτους δικαίου.



Διάγραμμα 1: Εννοιολογική αποτύπωση της Επιθεώρησης Εργασίας ως αυτοδιοικητικού και ελεγκτικού μηχανισμού

2.1.3 Η θεσμική αναβάθμιση της Επιθεώρησης Εργασίας και η μετατροπή της σε Ανεξάρτητη Διοικητική Αρχή

Η θεσμική εξέλιξη της Επιθεώρησης Εργασίας εντάσσεται σε μια ευρύτερη διοικητική μεταρρυθμιστική τάση ενίσχυσης των ανεξάρτητων μηχανισμών ελέγχου στο πεδίο της δημόσιας διοίκησης. Η ανάγκη για μεγαλύτερη αντικειμενικότητα, διαφάνεια και αποτελεσματικότητα κατά την άσκηση ελεγκτικών αρμοδιοτήτων οδήγησε στη σταδιακή ενίσχυση μορφών διοικητικής οργάνωσης με αυξημένο βαθμό λειτουργικής αυτονομίας και μειωμένη εξάρτηση από την κεντρική εκτελεστική εξουσία (Δαγτόγλου, 2014).

Στο πλαίσιο αυτό, καθοριστική υπήρξε η μετατροπή της Επιθεώρησης Εργασίας σε Ανεξάρτητη Διοικητική Αρχή με τον Ν. 4808/2021, η οποία σηματοδότησε μια ουσιαστική αναβάθμιση του θεσμικού της ρόλου. Η νέα αυτή θεσμική μορφή ενίσχυσε τη λειτουργική της ανεξαρτησία, ιδίως ως προς τον προγραμματισμό και τη διενέργεια ελέγχων, καθώς και την άσκηση κυρωτικών αρμοδιοτήτων, περιορίζοντας την άμεση διοικητική ή πολιτική επιρροή κατά την εκτέλεση του ελεγκτικού έργου (Λαμπροπούλου & Διέλλας, 2022).

Στο πλαίσιο αυτό, καθοριστική υπήρξε η μετατροπή της Επιθεώρησης Εργασίας σε Ανεξάρτητη Διοικητική Αρχή με τον ν. 4808/2021, η οποία σηματοδότησε ουσιαστική αναβάθμιση του θεσμικού της ρόλου. Σύμφωνα με τα άρθρα 102–125 του νόμου, η

Επιθεώρηση Εργασίας απολαύει λειτουργικής ανεξαρτησίας, διοικητικής και οικονομικής αυτοτέλειας και δεν υπόκειται σε ιεραρχικό έλεγχο ή εποπτεία από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ή από άλλα κυβερνητικά όργανα. Η νέα αυτή θεσμική μορφή ενίσχυσε την ανεξαρτησία της κατά τον προγραμματισμό και τη διενέργεια ελέγχων, καθώς και κατά την άσκηση κυρωτικών αρμοδιοτήτων, περιορίζοντας την άμεση διοικητική ή πολιτική επιρροή στην εκτέλεση του ελεγκτικού έργου. Παράλληλα, η Αρχή υπόκειται σε κοινοβουλευτικό έλεγχο σύμφωνα με τον Κανονισμό της Βουλής, στοιχείο που ενισχύει τις εγγυήσεις διαφάνειας και λογοδοσίας στη λειτουργία της (ν. 4808/2021; Λαμπροπούλου & Διέλλας, 2022).

Ιδιαίτερη σημασία στο πλαίσιο της θεσμικής ανεξαρτησίας έχει και η αρχή της αιτιολογίας των διοικητικών πράξεων. Η υποχρέωση επαρκούς και σαφούς αιτιολόγησης ενισχύει τη διαφάνεια της διοικητικής δράσης, επιτρέπει τον αποτελεσματικό δικαστικό έλεγχο και ενισχύει την εμπιστοσύνη των διοικούμενων προς τη διοίκηση, ιδίως όταν πρόκειται για πράξεις που επιβάλλουν κυρώσεις ή επηρεάζουν ουσιαστικά δικαιώματα (Πρεβεδούρου, 2023).

Παράλληλα, η θεσμική αναβάθμιση της Επιθεώρησης Εργασίας συνδέεται με ευρύτερες ευρωπαϊκές και διοικητικές εξελίξεις, οι οποίες προωθούν την ενίσχυση εξειδικευμένων και ανεξάρτητων ελεγκτικών μηχανισμών για την αποτελεσματική εφαρμογή κανόνων σε σύνθετα πεδία δημόσιας πολιτικής, όπως η αγορά εργασίας. Η ανάγκη αυτή καθίσταται ιδιαίτερα έντονη σε συνθήκες αυξημένης ευελιξίας των μορφών απασχόλησης και εντατικοποίησης των εργασιακών μετασχηματισμών (Breznik, 2024).

Η μετατροπή της Επιθεώρησης Εργασίας σε ανεξάρτητη διοικητική αρχή συνιστά κρίσιμη θεσμική τομή, καθώς ενισχύει τη λειτουργική της αυτοτέλεια, αναβαθμίζει την αξιοπιστία των ελεγκτικών της παρεμβάσεων και συμβάλλει ουσιαστικά στην αποτελεσματικότερη εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας στο πλαίσιο του κράτους δικαίου.

2.2 Συμπερασματικές παρατηρήσεις

Η Επιθεώρηση Εργασίας αναδεικνύεται ως ένας σύγχρονος και πολυδιάστατος μηχανισμός της δημόσιας διοίκησης, ο οποίος συνδυάζει ελεγκτικές, προληπτικές και κυρωτικές λειτουργίες με κεντρικό στόχο τη διασφάλιση της τήρησης της εργατικής νομοθεσίας και την προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων. Η θεσμική της συγκρότηση και εξέλιξη

αποτυπώνουν τη σταδιακή ενίσχυση των μηχανισμών διοικητικού ελέγχου στο πεδίο της αγοράς εργασίας και τη μετάβαση προς ένα πιο αποτελεσματικό και εξειδικευμένο σύστημα εποπτείας.

Η μετατροπή της Επιθεώρησης Εργασίας σε Ανεξάρτητη Διοικητική Αρχή με τον ν. 4808/2021 συνιστά κομβικό σημείο στη θεσμική της πορεία, καθώς ενίσχυσε σημαντικά τη λειτουργική της αυτοτέλεια και την ανεξαρτησία του ελεγκτικού της έργου. Ειδικότερα, σύμφωνα με τα άρθρα 102–125 του νόμου, η Επιθεώρηση Εργασίας απολαύει διοικητικής και οικονομικής αυτοτέλειας, ενώ δεν υπόκειται σε ιεραρχικό έλεγχο ή εποπτεία από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ή άλλα κυβερνητικά όργανα. Παράλληλα, τα όργανα διοίκησης της Αρχής δεσμεύονται μόνο από τον νόμο και τη συνείδησή τους και απολαμβάνουν προσωπικής και λειτουργικής ανεξαρτησίας κατά την άσκηση των καθηκόντων τους. Οι θεσμικές αυτές εγγυήσεις αποσκοπούν στην ενίσχυση της αντικειμενικότητας, της αξιοπιστίας και της διαφάνειας των ελεγκτικών παρεμβάσεων της Αρχής, σύμφωνα με τις αρχές του κράτους δικαίου (ν. 4808/2021· Πικραμένος, 2024).

Παράλληλα, το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο παρέχει στην Επιθεώρηση Εργασίας ένα ολοκληρωμένο σύνολο αρμοδιοτήτων, το οποίο της επιτρέπει να παρεμβαίνει ουσιαστικά τόσο σε προληπτικό όσο και σε κατασταλακτικό επίπεδο. Η δυνατότητα διενέργειας ελέγχων, επιβολής κυρώσεων και παροχής κατευθύνσεων προς εργοδότες και εργαζομένους καθιστά τον θεσμό κρίσιμο παράγοντα για τη διασφάλιση της νομιμότητας στην αγορά εργασίας.

Ιδιαίτερη σημασία αποκτά επίσης η αξιοποίηση των σύγχρονων ψηφιακών εργαλείων και πληροφοριακών συστημάτων, τα οποία ενισχύουν την αποτελεσματικότητα και τη διαφάνεια της διοικητικής δράσης. Η ψηφιοποίηση των διαδικασιών συμβάλλει στην καλύτερη παρακολούθηση της αγοράς εργασίας, στη μείωση της αδήλωτης εργασίας και στη συνολική αναβάθμιση της επιχειρησιακής ικανότητας του ελεγκτικού μηχανισμού (Παπανικολάου, 2023).

Συμπερασματικά, η Επιθεώρηση Εργασίας αποτελεί βασικό πυλώνα της διοικητικής εποπτείας στον τομέα των εργασιακών σχέσεων. Η λειτουργία της συνδέει την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας με την προστασία θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων και συμβάλλει ουσιαστικά στη διασφάλιση της νομιμότητας, της κοινωνικής συνοχής και της εύρυθμης λειτουργίας της αγοράς εργασίας στο πλαίσιο του σύγχρονου διοικητικού κράτους.

3. Επιθεώρηση Εργασίας: Διοικητικές κυρώσεις – Διαδικασία επιβολής – Συμβολή θεμελιωδών αρχών διοικητικής δράσης

Η επιβολή διοικητικών κυρώσεων συνιστά κεντρικό άξονα της διοικητικής δράσης και βασικό μηχανισμό διασφάλισης της εφαρμογής του δικαίου στο σύγχρονο κράτος. Στο πλαίσιο της λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης, οι κυρώσεις αποτελούν το κύριο μέσο αντίδρασης απέναντι σε παραβατικές συμπεριφορές, συμβάλλοντας τόσο στην αποκατάσταση της νομιμότητας όσο και στην πρόληψη μελλοντικών παραβιάσεων (Σπηλιωτόπουλος & Κονδύλης, 2023). Ιδιαίτερα στον τομέα της εργατικής νομοθεσίας, η επιβολή διοικητικών κυρώσεων αποκτά αυξημένη σημασία, καθώς συνδέεται άμεσα με την προστασία θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων και τη διασφάλιση συνθηκών δίκαιου ανταγωνισμού στην αγορά εργασίας (International Labour Organization, 2020).

Το παρόν κεφάλαιο εξετάζει το κανονιστικό και λειτουργικό πλαίσιο των διοικητικών κυρώσεων, εστιάζοντας τόσο στην έννοια και τα χαρακτηριστικά τους όσο και στη διαδικασία επιβολής τους από τη διοίκηση, με ιδιαίτερη αναφορά στην Επιθεώρηση Εργασίας. Παράλληλα, αναλύονται οι θεμελιώδεις αρχές που διέπουν τη διοικητική δράση, όπως η αρχή της νομιμότητας, της αναλογικότητας και της χρηστής διοίκησης, οι οποίες λειτουργούν ως εγγυήσεις για την προστασία των δικαιωμάτων των διοικουμένων και τη διασφάλιση της ορθής άσκησης της διοικητικής εξουσίας (Tridimas, 2020). Μέσα από τη συνδυαστική προσέγγιση των παραπάνω στοιχείων, επιδιώκεται η ανάδειξη του τρόπου με τον οποίο οι διοικητικές κυρώσεις λειτουργούν ως εργαλείο αποτελεσματικής διακυβέρνησης στο πλαίσιο της σύγχρονης ψηφιακής διοίκησης.

3.1 Έννοια και χαρακτηριστικά των διοικητικών κυρώσεων

Οι διοικητικές κυρώσεις αποτελούν τρόπο διοικητικού καταναγκασμού στο πλαίσιο της διοικητικής λειτουργίας και εντάσσονται στον ευρύτερο μηχανισμό διασφάλισης της νομιμότητας. Μέσω των διοικητικών κυρώσεων, η δημόσια διοίκηση επιδιώκει τη διασφάλιση της συμμόρφωσης των διοικουμένων προς τον νόμο και τις πράξεις ή διαταγές των διοικητικών οργάνων, επιβάλλοντας δυσμενείς έννομες συνέπειες σε περιπτώσεις παραβίασης των σχετικών υποχρεώσεων. Στον χώρο του διοικητικού δικαίου, οι κυρώσεις αυτές διακρίνονται από τις ποινικές, καθώς επιβάλλονται από διοικητικά όργανα στο πλαίσιο άσκησης της διοικητικής δράσης και όχι από τα ποινικά δικαστήρια. (Σπηλιωτόπουλος & Κονδύλης, 2023; Κοιμτζόγλου, 2017).

Η έννοια της διοικητικής κύρωσης συνδέεται άμεσα με την παραβίαση κανόνων δικαίου που διέπουν συγκεκριμένες διοικητικές σχέσεις. Πρόκειται για δυσμενείς διοικητικές πράξεις, οι οποίες έχουν ως σκοπό είτε την τιμώρηση του παραβάτη και κυρίως, τη διασφάλιση της συμμόρφωσης προς τη νομοθεσία (Δαγτόγλου, 2014). Στο πλαίσιο αυτό, οι διοικητικές κυρώσεις επιτελούν διττή λειτουργία αφενός κατασταλτική και αφετέρου προληπτική, καθώς λειτουργούν αποτρεπτικά για μελλοντικές παραβιάσεις (Craig, 2021).

Η θεωρία του διοικητικού δικαίου αναγνωρίζει ότι οι διοικητικές κυρώσεις αποτελούν έκφανση της κυρωτικής αρμοδιότητας της διοίκησης, η οποία απορρέει από την ανάγκη αποτελεσματικής εφαρμογής των κανόνων δικαίου. Σε αντίθεση με τις ποινικές κυρώσεις, οι διοικητικές κυρώσεις επιβάλλονται στο πλαίσιο μιας ταχύτερης και περισσότερο ευέλικτης διαδικασίας, που επιτρέπει στη διοίκηση να αντιδρά άμεσα σε παραβατικές συμπεριφορές (Eliantonio & Stefan, 2021).

Στην ελληνική έννομη τάξη, η επιβολή διοικητικών κυρώσεων ερείδεται πρωτίστως στην αρχή της νομιμότητας, όπως αυτή κατοχυρώνεται στο άρθρο 25 του Συντάγματος, και εξειδικεύεται σε επιμέρους νομοθετήματα που προβλέπουν ρητά τις παραβάσεις και τις αντίστοιχες κυρώσεις. Στον τομέα της εργατικής νομοθεσίας, κεντρικό ρόλο διαδραματίζει ο ν. 4808/2021, με τον οποίο η Επιθεώρηση Εργασίας κατέστη καθολικός διάδοχος του Σ.ΕΠ.Ε. και ανέλαβε το σύνολο των ελεγκτικών και κυρωτικών αρμοδιοτήτων του. Ειδικότερα, σύμφωνα με τα άρθρα 24 και 26 του ν. 3996/2011, τα οποία εξακολουθούν να εφαρμόζονται, η Επιθεώρηση Εργασίας δύναται να επιβάλλει διοικητικές κυρώσεις και ιδίως διοικητικά πρόστιμα σε περιπτώσεις παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας. Τα πρόστιμα αυτά καθορίζονται βάσει συγκεκριμένων κριτηρίων, όπως η σοβαρότητα και η φύση της παράβασης, ο αριθμός των εργαζομένων που θίγονται, η υποτροπή και ο βαθμός υπαιτιότητας του εργοδότη.

Ιδιαίτερη σημασία έχει η συμβολή της νομολογίας του Συμβουλίου της Επικρατείας στη διαμόρφωση των ορίων της διοικητικής κυρωτικής εξουσίας. Η θεωρία και η νομολογία αναγνωρίζουν ότι οι διοικητικές κυρώσεις, ιδίως όταν έχουν έντονο αποτρεπτικό και τιμωρητικό χαρακτήρα, προσεγγίζουν λειτουργικά τις ποινικές κυρώσεις και, συνεπώς, πρέπει να συνοδεύονται από αυξημένες εγγυήσεις προστασίας των διοικουμένων (Σημαντήρας, 2021). Στο πλαίσιο αυτό, το Συμβούλιο της Επικρατείας έχει επανειλημμένα κρίνει ότι εφαρμόζονται κατ' αναλογία βασικές αρχές του ποινικού δικαίου, όπως η αρχή της αναλογικότητας και η αρχή της προσωπικής ευθύνης (ΣτΕ 3316/2014, ΣτΕ 1623/2016).

Σημαντικό χαρακτηριστικό των διοικητικών κυρώσεων αποτελεί η σύνδεσή τους με την αρχή της αποτελεσματικότητας της διοικητικής δράσης. Η δυνατότητα της διοίκησης να επιβάλλει κυρώσεις χωρίς την προηγούμενη προσφυγή στη δικαιοσύνη ενισχύει την άμεση εφαρμογή της νομοθεσίας και συμβάλλει στη διατήρηση της έννομης τάξης. Ωστόσο, η εξουσία αυτή υπόκειται σε περιορισμούς που απορρέουν από το Σύνταγμα και τις γενικές αρχές του διοικητικού δικαίου, όπως αυτές ερμηνεύονται από τη νομολογία (Πικραμένος, 2024).

Στον τομέα της εργατικής νομοθεσίας, οι διοικητικές κυρώσεις αποκτούν ιδιαίτερη σημασία, καθώς σχετίζονται με την προστασία ευαίσθητων κοινωνικών αγαθών, όπως η εργασία και η υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων. Η Επιθεώρηση Εργασίας διαθέτει, σύμφωνα με το άρθρο 24 του ν. 3996/2011 σε συνδυασμό με τα άρθρα 102 επ. του ν. 4808/2021, την εξουσία επιβολής διοικητικών κυρώσεων και ιδίως διοικητικών προστίμων σε περιπτώσεις παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας, όπως η αδήλωτη εργασία ή η παραβίαση κανόνων υγείας και ασφάλειας στην εργασία, συμβάλλοντας στην ενίσχυση της συμμόρφωσης των επιχειρήσεων προς το εργατικό δίκαιο (International Labour Organization, 2020).

Οι διοικητικές κυρώσεις στον χώρο της εργατικής νομοθεσίας δεν περιορίζονται στην επιβολή χρηματικών προστίμων, αλλά περιλαμβάνουν και διοικητικά μέτρα, όπως η έκδοση εντολών συμμόρφωσης ή ακόμη και η προσωρινή διακοπή λειτουργίας επιχείρησης σε περιπτώσεις σοβαρών παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας, σύμφωνα με το πλαίσιο του ν. 3996/2011 και της σχετικής κανονιστικής νομοθεσίας. Η επιλογή και η επιμέτρηση της κατάλληλης κύρωσης πρέπει να πραγματοποιούνται σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, η οποία κατοχυρώνεται στο άρθρο 25 παρ. 1 του Συντάγματος και δεσμεύει το σύνολο της διοικητικής δράσης. Παράλληλα, οι δυσμενείς διοικητικές πράξεις επιβολής κυρώσεων πρέπει να είναι ειδικώς και επαρκώς αιτιολογημένες, σύμφωνα με το άρθρο 17 του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας (ν. 2690/1999). Στο πλαίσιο αυτό, το Συμβούλιο της Επικρατείας έχει κρίνει ότι η επιβολή υπέρμετρων διοικητικών προστίμων χωρίς επαρκή αιτιολογία αντίκειται στην αρχή της αναλογικότητας και καθιστά την πράξη ακυρωτέα (ΣτΕ 3470/2011).

Ένα ακόμη βασικό χαρακτηριστικό των διοικητικών κυρώσεων είναι η εκτελεστότητά τους. Οι πράξεις επιβολής κυρώσεων παράγουν άμεσα έννομα αποτελέσματα και είναι δεσμευτικές για τον διοικούμενο, ακόμη και πριν από την οριστική κρίση των δικαστηρίων. Η νομολογία του ΣτΕ έχει επιβεβαιώσει ότι η άσκηση ένδικων βοηθημάτων δεν αναστέλλει

αυτοδικαίως την εκτέλεση των διοικητικών πράξεων, εκτός εάν προβλέπεται διαφορετικά από τον νόμο ή χορηγηθεί αναστολή (ΣτΕ 1972/2012· Κοιμτζόγλου, 2017).

Παράλληλα, οι διοικητικές κυρώσεις πρέπει να στηρίζονται σε σαφή νομοθετική βάση. Η απαίτηση αυτή απορρέει από την αρχή της νομιμότητας και έχει επανειλημμένα επιβεβαιωθεί από τη νομολογία, σύμφωνα με την οποία η διοίκηση δεν μπορεί να επιβάλλει κυρώσεις χωρίς ρητή πρόβλεψη νόμου ή πέραν των ορίων που αυτός θέτει (ΣτΕ 1501/2014). Η νομιμότητα αυτή συνδέεται άρρηκτα και με την υποχρέωση αιτιολογίας των ατομικών διοικητικών πράξεων, όπως αυτή κατοχυρώνεται στο άρθρο 17 του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας (ν. 2690/1999), ιδίως όταν πρόκειται για δυσμενείς πράξεις επιβολής κυρώσεων, οι οποίες πρέπει να αιτιολογούνται ειδικώς και επαρκώς.

Στο σύγχρονο διοικητικό περιβάλλον, η επιβολή διοικητικών κυρώσεων επηρεάζεται σημαντικά από την ανάπτυξη της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης. Η χρήση ψηφιακών εργαλείων, όπως η ψηφιακή κάρτα εργασίας και τα πληροφοριακά συστήματα παρακολούθησης της απασχόλησης, ενισχύει την αποτελεσματικότητα των ελέγχων και επιτρέπει την ταχύτερη διαπίστωση παραβάσεων. Ωστόσο, η εξέλιξη αυτή εγείρει ζητήματα προστασίας προσωπικών δεδομένων και απαιτεί την αυστηρή τήρηση των αρχών της νομιμότητας και της αναλογικότητας (European Commission, 2022).

Οι διοικητικές κυρώσεις αποτελούν θεμελιώδες εργαλείο της διοικητικής δράσης, με ιδιαίτερη σημασία στον τομέα της εργατικής νομοθεσίας. Η εφαρμογή τους διέπεται από ένα σύνθετο πλέγμα νομοθετικών διατάξεων και νομολογιακών αρχών, οι οποίες διασφαλίζουν την αποτελεσματικότητα της διοίκησης, χωρίς να θίγονται τα δικαιώματα των διοικουμένων.

3.2 Κατηγορίες διοικητικών κυρώσεων στον χώρο της εργασίας

Οι διοικητικές κυρώσεις στον τομέα της εργατικής νομοθεσίας παρουσιάζουν σημαντική ποικιλομορφία, αντανακλώντας την ανάγκη της διοίκησης να προσαρμόζει τα μέσα παρέμβασής της στη φύση, τη βαρύτητα και τη συχνότητα των παραβάσεων. Η κατηγοριοποίησή τους δεν είναι μόνο θεωρητική, αλλά έχει ιδιαίτερη πρακτική σημασία, καθώς συνδέεται άμεσα με τη λειτουργία της Επιθεώρησης Εργασίας και την αποτελεσματικότητα της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας (International Labour Organization, 2020).

Στο ελληνικό δίκαιο, και ιδίως μετά την εισαγωγή του ν. 4808/2021, διαμορφώνεται ένα σύστημα διοικητικών κυρώσεων που περιλαμβάνει χρηματικά, κανονιστικά και διοικητικά-λειτουργικά μέτρα, τα οποία εφαρμόζονται ανάλογα με τη σοβαρότητα της παράβασης και τις συνθήκες τέλεσής της. Ειδικότερα, σύμφωνα με τα άρθρα 24–28 του ν. 3996/2011, όπως ισχύουν και εφαρμόζονται από την Επιθεώρηση Εργασίας ως καθολικό διάδοχο του Σ.ΕΠ.Ε. κατά τον ν. 4808/2021 (άρθρα 102 επ.), προβλέπεται η επιβολή διοικητικών προστίμων και λοιπών κυρώσεων σε περιπτώσεις παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας, με διαφοροποίηση ανάλογα με τη βαρύτητα της παράβασης και τις συνθήκες τέλεσής της (Επιθεώρηση Εργασίας, 2023).

3.2.1 Χρηματικές κυρώσεις (διοικητικά πρόστιμα)

Η πλέον διαδεδομένη μορφή διοικητικής κύρωσης στον χώρο της εργασίας είναι τα διοικητικά πρόστιμα. Τα πρόστιμα αυτά επιβάλλονται από την Επιθεώρηση Εργασίας σε περιπτώσεις παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας και αποτελούν το βασικό εργαλείο άμεσης καταστολής παραβατικών συμπεριφορών (European Commission, 2022).

Σύμφωνα με το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο, το ύψος των διοικητικών προστίμων καθορίζεται βάσει συγκεκριμένων κριτηρίων, όπως η βαρύτητα της παράβασης, ο αριθμός των εργαζομένων που επηρεάζονται, η υποτροπή και η συμπεριφορά του εργοδότη. Τα κριτήρια αυτά προβλέπονται στο άρθρο 24 του ν. 3996/2011, το οποίο εξακολουθεί να εφαρμόζεται από την Επιθεώρηση Εργασίας ως καθολικό διάδοχο του Σ.ΕΠ.Ε. σύμφωνα με τον ν. 4808/2021 (άρθρα 102 επ.), στο πλαίσιο του συστήματος επιβολής διοικητικών κυρώσεων για παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας.

Η πρακτική σημασία των προστίμων αποτυπώνεται και σε εμπειρικά δεδομένα. Ειδικότερα, σύμφωνα με πρόσφατα στοιχεία, τα διοικητικά πρόστιμα που επιβάλλονται ετησίως από την Επιθεώρηση Εργασίας ανέρχονται σε δεκάδες εκατομμύρια ευρώ, γεγονός που καταδεικνύει τον κεντρικό τους ρόλο στο σύστημα εργατικής εποπτείας (Euro2day, 2024).

Τα πρόστιμα λειτουργούν τόσο τιμωρητικά όσο και αποτρεπτικά, καθώς επιδιώκουν να καταστήσουν οικονομικά ασύμφορη τη μη συμμόρφωση, ενισχύοντας έτσι τη γενική πρόληψη (International Labour Organization, 2020).

3.2.2 Κανονιστικές κυρώσεις και εντολές συμμόρφωσης

Πέραν των χρηματικών κυρώσεων, η διοίκηση διαθέτει τη δυνατότητα επιβολής κανονιστικών μέτρων, τα οποία αποσκοπούν κυρίως στην αποκατάσταση της νομιμότητας και όχι στην τιμώρηση (European Commission, 2022).

Τα μέτρα αυτά περιλαμβάνουν: συστάσεις, υποχρεώσεις συμμόρφωσης, δεσμευτικές εντολές προς τον εργοδότη.

Ιδιαίτερη σημασία έχει η δυνατότητα της Επιθεώρησης Εργασίας να εκδίδει άμεσα εκτελεστές εντολές σε περιπτώσεις κινδύνου για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων ή σε περιπτώσεις παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας περί ίσης μεταχείρισης και προστασίας από παρενόχληση, σύμφωνα με τις αρμοδιότητες που της απονέμονται από τον ν. 4808/2021 (άρθρα 102 επ.), στο πλαίσιο της ενισχυμένης ελεγκτικής και κυρωτικής της εξουσίας.

Οι κανονιστικές αυτές παρεμβάσεις έχουν έντονο προληπτικό χαρακτήρα και στοχεύουν στην άμεση συμμόρφωση των επιχειρήσεων, μειώνοντας την ανάγκη επιβολής αυστηρότερων κυρώσεων στο μέλλον (International Labour Organization, 2020).

3.2.3 Κυρώσεις διοικητικού-λειτουργικού χαρακτήρα

Μια τρίτη κατηγορία διοικητικών κυρώσεων περιλαμβάνει μέτρα που επηρεάζουν άμεσα τη λειτουργία της επιχείρησης. Τα μέτρα αυτά εφαρμόζονται κυρίως σε περιπτώσεις σοβαρών ή επαναλαμβανόμενων παραβάσεων και μπορεί να περιλαμβάνουν την προσωρινή διακοπή λειτουργίας ή την αναστολή συγκεκριμένων δραστηριοτήτων, σύμφωνα με το άρθρο 24 του ν. 3996/2011, όπως ισχύει και εφαρμόζεται από την Επιθεώρηση Εργασίας ως καθολικό διάδοχο του Σ.ΕΠ.Ε. κατά τον ν. 4808/2021 (άρθρα 102 επ.), στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων της για την επιβολή διοικητικών κυρώσεων σε περιπτώσεις παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας.

Οι κυρώσεις αυτές έχουν αυστηρό χαρακτήρα και εφαρμόζονται όταν τα ηπιότερα μέσα δεν επαρκούν για τη διασφάλιση της συμμόρφωσης. Για τον λόγο αυτό, η επιβολή τους πρέπει να στηρίζεται σε ειδική αιτιολόγηση και να είναι σύμφωνη με την αρχή της αναλογικότητας (European Commission, 2022).

3.2.4 Διαβάθμιση των παραβάσεων και κυρώσεων

Ένα βασικό χαρακτηριστικό του σύγχρονου συστήματος διοικητικών κυρώσεων είναι η διαβάθμιση των παραβάσεων σε κατηγορίες σοβαρότητας, η οποία απορρέει από το ισχύον σύστημα επιμέτρησης και επιβολής προστίμων της εργατικής νομοθεσίας, όπως αυτό διαμορφώνεται ιδίως στο άρθρο 24 του ν. 3996/2011, σε συνδυασμό με τις εφαρμοστικές ρυθμίσεις που εκδίδονται από την Επιθεώρηση Εργασίας. Η κατηγοριοποίηση αυτή επιτρέπει την προσαρμογή της κύρωσης στη φύση και τη βαρύτητα της παράβασης και ενισχύει τη διαφάνεια της διοικητικής δράσης.

Ενδεικτικά, όπως προκύπτει από τις Ετήσιες Εκθέσεις της Επιθεώρησης Εργασίας (π.χ. Έκθεση 2022, Έκθεση 2023), παραβάσεις όπως η αδήλωτη εργασία και παραβάσεις κανόνων υγείας και ασφάλειας συγκαταλέγονται στις συχνότερες και σοβαρότερες παραβάσεις, ενώ άλλες τυπικού χαρακτήρα παραλείψεις αντιμετωπίζονται ως χαμηλότερης βαρύτητας.

Η διαφοροποίηση αυτή συνδέεται και με τη συνταγματικά κατοχυρωμένη αρχή της ισότητας του άρθρου 4 παρ. 1 του Συντάγματος, καθώς απαιτεί την όμοια μεταχείριση όμοιων περιπτώσεων και τη διαφοροποιημένη μεταχείριση ουσιωδώς ανόμοιων περιπτώσεων, ενισχύοντας έτσι την αρχή της αναλογικής επιβολής διοικητικών κυρώσεων.

3.2.5 Ειδικές κατηγορίες κυρώσεων (νέες μορφές παραβάσεων)

Η εξέλιξη της αγοράς εργασίας και η εισαγωγή ψηφιακών εργαλείων έχουν οδηγήσει στην ανάπτυξη νέων κατηγοριών διοικητικών κυρώσεων. Ειδικότερα, οι κυρώσεις που σχετίζονται με την ψηφιακή κάρτα εργασίας προβλέπονται στο πλαίσιο του ν. 4808/2021 και των κανονιστικών πράξεων που εκδόθηκαν κατ' εξουσιοδότησή του για την εφαρμογή του συστήματος ψηφιακής καταγραφής του χρόνου εργασίας. Αντίστοιχα, ζητήματα τηλεργασίας ρυθμίζονται επίσης από τον ν. 4808/2021, ο οποίος εισάγει το βασικό θεσμικό πλαίσιο για την παροχή εξ αποστάσεως εργασίας και τις σχετικές υποχρεώσεις του εργοδότη.

Η προστασία από βία και παρενόχληση στην εργασία και η συναφής κυρωτική παρέμβαση της Επιθεώρησης Εργασίας θεμελιώνονται στα άρθρα 19 και επόμενα του ν. 4808/2021, τα οποία ενσωματώνουν και τις σχετικές διεθνείς υποχρεώσεις της χώρας και προβλέπουν μηχανισμούς ελέγχου και κυρώσεων για την προστασία των εργαζομένων.

Οι νέες αυτές μορφές κυρώσεων αντανακλούν τη μετάβαση σε ένα πιο σύνθετο και τεχνολογικά εξελιγμένο εργασιακό περιβάλλον, στο οποίο η διοίκηση καλείται να προσαρμόσει τα εργαλεία ελέγχου και επιβολής της (European Commission, 2022).

3.2.6 Λειτουργική σημασία της κατηγοριοποίησης των κυρώσεων

Η κατηγοριοποίηση των διοικητικών κυρώσεων αποτελεί κρίσιμο εργαλείο για την αποτελεσματική λειτουργία της διοίκησης. Μέσω αυτής επιτυγχάνεται καλύτερη στόχευση των ελέγχων, ενίσχυση της συμμόρφωσης και ορθολογική κατανομή των διοικητικών πόρων (International Labour Organization, 2020).

Τα τελευταία χρόνια, η εντατικοποίηση των ελέγχων και η αύξηση των κυρώσεων καταδεικνύουν ότι το σύστημα διοικητικής εποπτείας της εργασίας λειτουργεί ολοένα και πιο συστηματικά και προσανατολίζεται στην πρόληψη και την καταστολή της παραβατικότητας (Euro2day, 2024).

3.3 Διαδικασία επιβολής διοικητικών κυρώσεων

Η διαδικασία επιβολής διοικητικών κυρώσεων αποτελεί θεμελιώδη έκφανση της διοικητικής δράσης και συνδέεται άμεσα με την αποτελεσματικότητα του ελεγκτικού μηχανισμού της Επιθεώρησης Εργασίας. Η διαδικασία αυτή δεν περιορίζεται σε μια απλή διαπίστωση παράβασης, αλλά συγκροτεί ένα σύνθετο σύστημα διαδοχικών σταδίων, το οποίο διέπεται από τις αρχές του διοικητικού δικαίου και περιλαμβάνει εγγυήσεις για την προστασία των δικαιωμάτων των διοικούμενων (International Labour Organization, 2020).

Στο ελληνικό διοικητικό σύστημα, η επιβολή διοικητικών κυρώσεων ακολουθεί μια τυποποιημένη διαδικασία, η οποία περιλαμβάνει τον έλεγχο, τη διαπίστωση της παράβασης, την έκδοση της διοικητικής πράξης και τη δυνατότητα άσκησης ένδικων βοηθημάτων. Η διαδικασία αυτή έχει ενισχυθεί τα τελευταία χρόνια μέσω της χρήσης ψηφιακών εργαλείων, τα οποία επιτρέπουν την ταχύτερη και πιο αποτελεσματική διαχείριση των ελέγχων (European Commission, 2022).

3.3.1 Διενέργεια ελέγχου

Το πρώτο στάδιο της διαδικασίας επιβολής διοικητικών κυρώσεων είναι η διενέργεια ελέγχου από τα αρμόδια όργανα της Επιθεώρησης Εργασίας. Οι έλεγχοι αυτοί πραγματοποιούνται

σύμφωνα με το θεσμικό πλαίσιο του ν. 4808/2021 (άρθρα 102 επ.), σε συνδυασμό με τις διατάξεις του ν. 3996/2011, όπως ισχύει, οι οποίες καθορίζουν τον τρόπο άσκησης του ελεγκτικού έργου του πρώην Σ.ΕΠ.Ε. και πλέον της Επιθεώρησης Εργασίας ως καθολικού διαδόχου του. Οι έλεγχοι μπορεί να είναι τακτικοί (βάσει ετήσιου προγραμματισμού), έκτακτοι ή να διενεργούνται κατόπιν καταγγελίας, σύμφωνα με το ισχύον επιχειρησιακό και κανονιστικό πλαίσιο λειτουργίας της Αρχής και τις σχετικές υπουργικές αποφάσεις οργάνωσης της ελεγκτικής δράσης.

Η δυνατότητα διενέργειας ελέγχων χωρίς προηγούμενη ειδοποίηση του εργοδότη αποτελεί βασικό στοιχείο της αποτελεσματικότητας του μηχανισμού εποπτείας, καθώς επιτρέπει τη διαπίστωση πραγματικών συνθηκών εργασίας (International Labour Organization, 2020).

Στο πλαίσιο του ελέγχου, οι επιθεωρητές εργασίας διαθέτουν ευρείες ελεγκτικές αρμοδιότητες, όπως πρόσβαση στους χώρους εργασίας, έλεγχο εγγράφων και στοιχείων και συλλογή πληροφοριών από εργοδότες και εργαζομένους. Οι αρμοδιότητες αυτές καθορίζονται στο άρθρο 2 του ν. 3996/2011, όπως ισχύει, και ασκούνται από την Επιθεώρηση Εργασίας ως καθολικό διάδοχο του Σ.ΕΠ.Ε. σύμφωνα με τον ν. 4808/2021 (άρθρα 102 επ.), ο οποίος αναβαθμίζει τον θεσμικό και επιχειρησιακό της ρόλο ως ανεξάρτητης διοικητικής αρχής.

Η χρήση ψηφιακών συστημάτων, όπως τα πληροφοριακά συστήματα καταγραφής εργασιακών σχέσεων, ενισχύει σημαντικά τη δυνατότητα διασταύρωσης στοιχείων και εντοπισμού παραβάσεων (European Commission, 2022).

3.3.2 Διαπίστωση της παράβασης και σύνταξη έκθεσης ελέγχου

Εφόσον κατά τον έλεγχο διαπιστωθεί παράβαση της εργατικής νομοθεσίας, οι επιθεωρητές προχωρούν στη σύνταξη σχετικού δελτίου ελέγχου. Η αυτή έκθεση ελέγχου αποτελεί κρίσιμο διοικητικό έγγραφο, καθώς καταγράφει τα πραγματικά περιστατικά, τα αποδεικτικά στοιχεία και τη νομική αξιολόγηση της παράβασης.

Η ορθή και πλήρης αιτιολόγηση της έκθεσης ελέγχου αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για τη νομιμότητα της επόμενης διοικητικής πράξης. Η απαίτηση αυτή συνδέεται με την αρχή της αιτιολογημένης διοικητικής δράσης, η οποία αποτελεί βασική εγγύηση για τον διοικούμενο και απορρέει από το άρθρο 17 του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας (ν.

2690/1999), το οποίο ορίζει ότι οι ατομικές διοικητικές πράξεις πρέπει να περιέχουν ειδική, σαφή και επαρκή αιτιολογία, όταν αυτή απαιτείται από τον νόμο ή όταν πρόκειται για δυσμενείς πράξεις. Η αιτιολογία συνιστά ουσιώδη τύπο της διοικητικής πράξης και προϋπόθεση εγκυρότητάς της, ιδίως όταν πρόκειται για πράξεις που επιβάλλουν κυρώσεις ή επιφέρουν δυσμενείς συνέπειες στον διοικούμενο (Κοιμτζόγλου, 2017).

Παράλληλα, η ψηφιοποίηση της διαδικασίας επιτρέπει την ηλεκτρονική καταχώριση και επεξεργασία των δεδομένων, γεγονός που ενισχύει τη διαφάνεια και μειώνει τα περιθώρια σφαλμάτων ή αυθαιρεσίας.

3.3.3 Κλήση σε παροχή εξηγήσεων (δικαίωμα προηγούμενης ακρόασης)

Ένα από τα πλέον κρίσιμα στάδια της διοικητικής διαδικασίας είναι η παροχή στον διοικούμενο της δυνατότητας να εκθέσει τις απόψεις του πριν από την επιβολή οποιασδήποτε κύρωσης. Η αρχή της προηγούμενης ακρόασης, η οποία αποτελεί θεμελιώδες δικαίωμα του διοικουμένου, κατοχυρώνεται ρητά στο άρθρο 20 παρ. 2 του Συντάγματος και εξειδικεύεται στο άρθρο 6 του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας (ν. 2690/1999), το οποίο προβλέπει ότι πριν από την έκδοση ατομικής διοικητικής πράξης που είναι δυσμενής για τον διοικούμενο, η διοίκηση οφείλει να τον καλεί σε ακρόαση και να του παρέχει τη δυνατότητα να διατυπώσει τις απόψεις του, γραπτώς ή προφορικώς, επί των πραγματικών στοιχείων που τον αφορούν. Η αρχή αυτή κατοχυρώνεται επίσης στο ευρωπαϊκό δίκαιο ως έκφανση του δικαιώματος χρηστής διοίκησης. (European Commission, 2022). Πρόκειται για θεμελιώδες ατομικό δικαίωμα, το οποίο ενεργοποιείται κάθε φορά που η διοίκηση προτίθεται να λάβει μέτρο που επηρεάζει δυσμενώς τα δικαιώματα ή τα συμφέροντα του διοικουμένου (Κοιμτζόγλου, 2017).

Στο πλαίσιο αυτό, ο ενδιαφερόμενος καλείται να υποβάλει εξηγήσεις ή αντιρρήσεις σχετικά με τη διαπιστωθείσα παράβαση, είτε εγγράφως είτε προφορικά, σύμφωνα με την αρχή της προηγούμενης ακρόασης όπως αυτή κατοχυρώνεται στο άρθρο 6 του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας (ν. 2690/1999). Η διαδικασία αυτή διασφαλίζει ότι η διοίκηση λαμβάνει υπόψη της όλες τις σχετικές περιστάσεις πριν από τη λήψη της απόφασης, ενισχύοντας τη νομιμότητα και την ορθότητα της διοικητικής δράσης, ενώ παράλληλα αντισταθμίζει βασικές αρχές του διεθνούς και ευρωπαϊκού δικαίου (International Labour Organization, 2020).

Ωστόσο, η υποχρέωση προηγούμενης ακρόασης δεν είναι απόλυτη. Δεν απαιτείται, μεταξύ άλλων, όταν πρόκειται για έκδοση κανονιστικής διοικητικής πράξης (εκτός αν ο νόμος ορίζει διαφορετικά), όταν έχει προηγηθεί ισοδύναμη ενημέρωση του ενδιαφερομένου και της διοικητικής αρχής, όταν ανακαλείται παράνομη διοικητική πράξη που είχε εκδοθεί υπέρ του ενδιαφερομένου, όταν συντρέχουν λόγοι εξυπηρέτησης γενικότερου δημοσίου συμφέροντος ή επείγουσας ανάγκης, καθώς και σε περιπτώσεις διοικητικού ελέγχου, διοικητικής εκτέλεσης ή όταν η διοίκηση ενεργεί κατά δέσμια αρμοδιότητα ή βάσει αντικειμενικών κριτηρίων (ΚΔΔ, άρθρο 6 Κοιμτζόγλου, 2017).

Βασική προϋπόθεση για την ουσιαστική άσκηση του δικαιώματος είναι η προηγούμενη και πραγματική ενημέρωση του διοικουμένου, ώστε να μπορεί να διαμορφώσει και να εκθέσει τις απόψεις του. Η ακρόαση πρέπει να είναι όχι μόνο προηγούμενη, αλλά και έγκαιρη, δηλαδή να λαμβάνει χώρα πριν από την έκδοση της εκτελεστής διοικητικής πράξης (Σύνταγμα, άρθρο 20 παρ. 2).

Σε περίπτωση που η διοίκηση παραλείψει να καλέσει αποδεδειγμένα τον ενδιαφερόμενο ή δεν του επιτρέψει να ασκήσει το δικαίωμα ακρόασης, η πράξη καθίσταται παράνομη, καθώς παραβιάζεται ουσιώδης τύπος της διαδικασίας με συνταγματική κατοχύρωση. Η παράλειψη αυτή μπορεί να οδηγήσει στην ακύρωση της διοικητικής πράξης από τα διοικητικά δικαστήρια (International Labour Organization, 2020).

Την αποτελεσματική άσκηση του δικαιώματος ακρόασης ενισχύει και το δικαίωμα πρόσβασης στα διοικητικά έγγραφα, όπως προβλέπεται στο άρθρο 5 του ΚΔΔ. Σύμφωνα με τη διάταξη αυτή, κάθε ενδιαφερόμενος έχει το δικαίωμα, κατόπιν γραπτής αίτησης, να λαμβάνει γνώση των διοικητικών εγγράφων που σχετίζονται με την υπόθεσή του, εκτός αν αυτά αφορούν την ιδιωτική ή οικογενειακή ζωή τρίτων ή προστατεύονται από ειδικές διατάξεις απορρήτου (ΚΔΔ, άρθρο 5; Κοιμτζόγλου, 2017).

3.3.4 Έκδοση πράξης επιβολής διοικητικής κύρωσης

Μετά την ολοκλήρωση της διαδικασίας ακρόασης, σύμφωνα με το άρθρο 6 του Ν. 2690/1999 (Κώδικας Διοικητικής Διαδικασίας), ο αρμόδιος επιθεωρητής εργασίας, κατόπιν εισήγησης του υπαλλήλου που διενήργησε τον έλεγχο, προβαίνει στην έκδοση πράξης επιβολής διοικητικής κύρωσης. Η πράξη αυτή αποτελεί εκτελεστή διοικητική πράξη και πρέπει να είναι ειδικά και επαρκώς αιτιολογημένη, σύμφωνα με το άρθρο 17 του Ν.

2690/1999, καθώς και να τηρεί την αρχή της αναλογικότητας σε σχέση με τη βαρύτητα της διαπιστωθείσας παράβασης.

Κατ' εξαίρεση, σε περιπτώσεις που προβλέπονται από την ειδική εργατική νομοθεσία, είναι δυνατόν να επιβάλλονται διοικητικές κυρώσεις χωρίς προηγούμενη κλήση για παροχή εξηγήσεων, εφόσον αυτό επιτρέπεται ρητά από το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο.

Η αιτιολογία της πράξης πρέπει να περιλαμβάνει σαφή αναφορά στα πραγματικά περιστατικά και στη νομική βάση της κύρωσης, σύμφωνα με το άρθρο 17 του Ν. 2690/1999, ώστε να καθίσταται δυνατός ο έλεγχος της νομιμότητάς της. Η πράξη κοινοποιείται στον διοικούμενο κατά τις διατάξεις του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας και παράγει άμεσα έννομα αποτελέσματα, ενισχύοντας την αποτελεσματικότητα της διοικητικής δράσης.

3.3.5 Εκτέλεση της κύρωσης

Η εκτέλεση της διοικητικής κύρωσης αποτελεί το επόμενο στάδιο της διοικητικής διαδικασίας. Στην περίπτωση των χρηματικών προστίμων, η εκτέλεση συνίσταται στην καταβολή του επιβληθέντος ποσού, ενώ σε άλλες περιπτώσεις μπορεί να περιλαμβάνει συμμόρφωση προς διοικητικές εντολές ή παύση συγκεκριμένων δραστηριοτήτων που παραβιάζουν την εργατική νομοθεσία.

Η εκτελεστότητα συνιστά βασικό χαρακτηριστικό των διοικητικών πράξεων και εκδηλώνεται μέσω της δυνατότητας της διοίκησης να επιβάλει άμεσα τα έννομα αποτελέσματα των πράξεών της χωρίς να απαιτείται προηγούμενη δικαστική παρέμβαση. Η αρχή αυτή συνδέεται με την ανάγκη διασφάλισης της αποτελεσματικότητας της διοικητικής δράσης και της άμεσης εφαρμογής της νομοθεσίας στο πλαίσιο της προστασίας του δημόσιου συμφέροντος (Ακριβοπούλου & Ανθόπουλος, 2015).

3.3.6 Δυνατότητα άσκησης διοικητικών προσφυγών και ένδικων βοηθημάτων

Η διαδικασία επιβολής διοικητικών κυρώσεων ολοκληρώνεται με τη δυνατότητα του διοικούμενου να αμφισβητήσει τη νομιμότητα της πράξης, τόσο σε διοικητικό (άρθρο 10 παρ. 1 Σ) όσο και σε δικαστικό επίπεδο (άρθρο 20 παρ. 1 Σ). Η δυνατότητα αυτή αποτελεί ουσιώδη εγγύηση του κράτους δικαίου και συνδέεται άμεσα με το συνταγματικά

κατοχυρωμένο δικαίωμα παροχής έννομης προστασίας σύμφωνα με το άρθρο 20 παρ. 1 του Συντάγματος.

Ειδικότερα, πριν από την προσφυγή ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών δικαστηρίων, παρέχεται στον διοικούμενο η δυνατότητα άσκησης διοικητικών προσφυγών κατά της πράξης επιβολής προστίμου ενώπιον της αρμόδιας διοικητικής αρχής της Επιθεώρησης Εργασίας, οι οποίες συνιστούν μηχανισμό εσωτερικού διοικητικού ελέγχου της νομιμότητας και σκοπιμότητας της πράξης. Οι προσφυγές αυτές περιλαμβάνουν, κατά περίπτωση, την αίτηση θεραπείας και την ενδικοφανή προσφυγή, σύμφωνα με τα άρθρα 24 και 25 του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας (ν. 2690/1999). Με την αίτηση θεραπείας ο διοικούμενος ζητεί από τη διοίκηση την ανάκληση ή τροποποίηση της πράξης λόγω πλημμελειών ή μεταβολής των πραγματικών ή νομικών συνθηκών, ενώ με την ενδικοφανή προσφυγή επιδιώκεται ο επανέλεγχος της πράξης από ανώτερο διοικητικό όργανο πριν από την προσφυγή στη δικαστική προστασία. Η δυνατότητα αυτή προβλέπεται και εξειδικεύεται στις ηλεκτρονικές υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας μέσω της διαδικασίας «Ιεραρχικής Προσφυγής» (Επιθεώρηση Εργασίας, 2024).

Σε δεύτερο επίπεδο, ο διοικούμενος δύναται να ασκήσει τα προβλεπόμενα ένδικα βοηθήματα ενώπιον των διοικητικών δικαστηρίων, τα οποία διακρίνονται ανάλογα με τον σκοπό που επιδιώκεται. Ειδικότερα, με την προσφυγή ουσίας επιδιώκεται ο πλήρης δικαστικός έλεγχος της νομιμότητας της διοικητικής πράξης και η ουσιαστική επανεξέταση της υπόθεσης, ιδίως ως προς την επιβολή και το ύψος του προστίμου.

Με την αίτηση αναστολής εκτέλεσης επιδιώκεται η προσωρινή αναστολή των συνεπειών της διοικητικής πράξης, και ειδικότερα η αποτροπή της είσπραξης του προστίμου έως την έκδοση οριστικής απόφασης επί της προσφυγής ουσίας, προκειμένου να διασφαλιστεί η αποτελεσματικότητα της δικαστικής προστασίας.

Σε περίπτωση που το πρόστιμο έχει ήδη βεβαιωθεί στη Δ.Ο.Υ. και έχουν κινηθεί μέτρα αναγκαστικής εκτέλεσης, ο διοικούμενος δύναται να ασκήσει ανακοπή κατά των πράξεων εκτέλεσης, με την οποία ελέγχεται η νομιμότητα των πράξεων αναγκαστικής είσπραξης και όχι πλέον της αρχικής διοικητικής πράξης.

Στην περίπτωση της προσφυγής ουσίας ενώπιον των διοικητικών δικαστηρίων, η προηγούμενη άσκηση ενδικοφανούς προσφυγής αποτελεί προϋπόθεση του παραδεκτού της,

λειτουργώντας ως υποχρεωτικό στάδιο διοικητικού επανελέγχου πριν από τη δικαστική κρίση.

Η νομολογία των διοικητικών δικαστηρίων έχει αναγνωρίσει τη δυνατότητα δικαστικού ελέγχου πράξεων επιβολής προστίμων της Επιθεώρησης Εργασίας, ιδίως ως προς την επάρκεια της αιτιολογίας και τη νομιμότητα της διαδικασίας επιβολής τους. Ενδεικτικά, η απόφαση ΔΠρΑθ 14136/2022 επιβεβαιώνει τη δικαιοδοσία των διοικητικών δικαστηρίων επί διαφορών που προκύπτουν από πράξεις επιβολής προστίμων της Επιθεώρησης Εργασίας.

3.3.7 Ψηφιοποίηση της διαδικασίας επιβολής κυρώσεων

Η σύγχρονη διοικητική πρακτική χαρακτηρίζεται από τη σταδιακή ενσωμάτωση ψηφιακών τεχνολογιών και πληροφοριακών συστημάτων σε όλα τα στάδια της διαδικασίας επιβολής διοικητικών κυρώσεων. Η εξέλιξη αυτή συνδέεται άμεσα με τη γενικότερη μετάβαση της δημόσιας διοίκησης προς την ηλεκτρονική διακυβέρνηση και την ψηφιοποίηση των διοικητικών διαδικασιών, με στόχο την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας, της διαφάνειας και της ταχύτητας της διοικητικής δράσης (Παπακωνσταντίνου, 2017).

Στο πλαίσιο της Επιθεώρησης Εργασίας, η αξιοποίηση ψηφιακών εργαλείων βασίζεται στο θεσμικό πλαίσιο του ν. 4808/2021, ο οποίος εισάγει και ενισχύει τον ψηφιακό μετασχηματισμό των διαδικασιών ελέγχου, καθώς και στις κανονιστικές πράξεις που εκδίδονται κατ' εξουσιοδότησή του για την οργάνωση και λειτουργία των πληροφοριακών συστημάτων της Αρχής. Ειδικότερα, η λειτουργία του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος της Επιθεώρησης Εργασίας και η ηλεκτρονική καταγραφή των ελέγχων εξειδικεύονται με σχετικές υπουργικές αποφάσεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων που ρυθμίζουν τη χρήση ψηφιακών μέσων και τη διαδικασία διενέργειας ελέγχων.

Σε επιχειρησιακό επίπεδο, η ψηφιοποίηση υλοποιείται μέσω της χρήσης φορητών ηλεκτρονικών συσκευών (tablets) από τους επιθεωρητές εργασίας, οι οποίοι καταχωρίζουν επιτόπου τα ευρήματα των ελέγχων και τις υποδείξεις τους στον ηλεκτρονικό λογαριασμό κάθε εργοδότη στο Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα της Επιθεώρησης Εργασίας. Παράλληλα, έχει υιοθετηθεί ένα «μητρώο ελεγκτικών βημάτων», δηλαδή τυποποιημένη ηλεκτρονική διαδικασία διενέργειας ελέγχου μέσω λίστας σημείων ελέγχου (check list), με την αντίστοιχη καταχώριση και τεκμηρίωση των στοιχείων στο ίδιο πληροφοριακό σύστημα.

Με τον τρόπο αυτό ενισχύεται η διαφάνεια, η τυποποίηση και η αποτελεσματικότητα του ελεγκτικού έργου, σύμφωνα και με τις κατευθύνσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (European Commission, 2022).

Ιδιαίτερη σημασία αποκτά η χρήση ψηφιακών μηχανισμών διαλειτουργικότητας μεταξύ δημόσιων υπηρεσιών και πληροφοριακών συστημάτων, καθώς η ανταλλαγή δεδομένων επιτρέπει την αμεσότερη διασταύρωση πληροφοριών και την αποτελεσματικότερη αντιμετώπιση φαινομένων παραβατικότητας στην αγορά εργασίας. Η αξιοποίηση ηλεκτρονικών μητρώων και ψηφιακών βάσεων δεδομένων ενισχύει τη δυνατότητα προληπτικού ελέγχου και συμβάλλει στη διαμόρφωση ενός περισσότερο τεκμηριωμένου και στοχευμένου συστήματος εποπτείας.

Ωστόσο, η διεύρυνση της χρήσης ψηφιακών τεχνολογιών δημιουργεί και σημαντικές προκλήσεις. Ειδικότερα, ανακύπτουν ζητήματα προστασίας προσωπικών δεδομένων, ασφάλειας πληροφοριακών συστημάτων, διαφάνειας των αλγοριθμικών διαδικασιών και διασφάλισης των δικαιωμάτων των διοικούμενων. Η ψηφιοποίηση της διοικητικής δράσης οφείλει να πραγματοποιείται σύμφωνα με τις αρχές της νομιμότητας, της αναλογικότητας και της προστασίας της ιδιωτικότητας, όπως αυτές κατοχυρώνονται τόσο στο εθνικό όσο και στο ευρωπαϊκό δίκαιο προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα (Κανονισμός ΕΕ 2016/679 – GDPR).

Παράλληλα, η μετάβαση σε ψηφιακές μορφές διοικητικής λειτουργίας μεταβάλλει συνολικά τον τρόπο άσκησης του διοικητικού ελέγχου και επηρεάζει τον ίδιο τον χαρακτήρα της σχέσης διοίκησης και διοικούμενου. Η διοίκηση αποκτά αυξημένες δυνατότητες συλλογής και επεξεργασίας πληροφοριών σε πραγματικό χρόνο, ενώ οι διοικούμενοι αποκτούν ευκολότερη πρόσβαση σε διοικητικές διαδικασίες και πληροφορίες μέσω ηλεκτρονικών υπηρεσιών.

Η ψηφιοποίηση της διαδικασίας επιβολής κυρώσεων δεν αποτελεί, επομένως, μόνο τεχνική ή οργανωτική μεταβολή, αλλά ευρύτερο στοιχείο του μετασχηματισμού της δημόσιας διοίκησης στο πλαίσιο της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης. Για τον λόγο αυτό, στο επόμενο κεφάλαιο θα ακολουθήσει ειδικότερη ανάλυση της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης και των ψηφιακών εργαλείων που εφαρμόζονται στη λειτουργία της Επιθεώρησης Εργασίας, καθώς και της συμβολής τους στην αποτελεσματικότητα του διοικητικού ελέγχου και στην προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων.

3.4 Θεμελιώδεις αρχές διοικητικής δράσης

Η επιβολή διοικητικών κυρώσεων δεν αποτελεί μια ανεξέλεγκτη εκδήλωση κρατικής εξουσίας, αλλά εντάσσεται σε ένα σαφώς οριοθετημένο κανονιστικό πλαίσιο, το οποίο διέπεται από θεμελιώδεις αρχές του διοικητικού δικαίου. Οι αρχές αυτές λειτουργούν ως εγγυήσεις για την προστασία των δικαιωμάτων των διοικούμενων, διασφαλίζοντας ότι η διοίκηση ενεργεί με τρόπο σύννομο, δίκαιο και αναλογικό (Γέροντας, 2020).

Στο πλαίσιο της Επιθεώρησης Εργασίας, οι αρχές αυτές αποκτούν ιδιαίτερη σημασία, καθώς η άσκηση ελεγκτικών και κυρωτικών αρμοδιοτήτων συνεπάγεται άμεση επέμβαση στη σφαίρα των δικαιωμάτων των διοικούμενων. Η τήρησή τους αποτελεί προϋπόθεση για τη νομιμότητα και τη δικαστική αντοχή των διοικητικών πράξεων (European Commission, 2022).

3.4.1 Η αρχή της νομιμότητας

Η αρχή της νομιμότητας αποτελεί θεμελιώδη αρχή του δημοσίου δικαίου και βασικό μέσο υπαγωγής της Διοίκησης στο δίκαιο, διασφαλίζοντας ότι κάθε διοικητική ενέργεια στηρίζεται σε προϋφιστάμενο κανόνα δικαίου και συμμορφώνεται προς αυτόν. Καμία διοικητική πράξη δεν μπορεί να εκδοθεί χωρίς νομική βάση, ενώ η εγκυρότητα και η αποτελεσματικότητά της εξαρτώνται από τη συμφωνία της με το ισχύον νομικό πλαίσιο, το οποίο περιλαμβάνει το Σύνταγμα, τους νόμους και τις λοιπές πηγές δικαίου. Με τον τρόπο αυτό περιορίζεται η αυθαιρεσία της διοικητικής δράσης και εξασφαλίζεται η προβλεψιμότητα, επιτρέποντας στους διοικουμένους να γνωρίζουν τα δικαιώματά τους και τις υποχρεώσεις τους (Πρεβεδούρου, 2014). Η αρχή αυτή έχει συνταγματική θεμελίωση, συνάγεται από πλειάδα διατάξεων του Συντάγματος (άρθρα 1 παρ. 3, 5 παρ. 3, 43 παρ. 1, 50, 78 παρ. 1, 82, 83, 94 και 95 Σ) και διαπερνά το σύνολο της διοικητικής λειτουργίας, επιβάλλοντας τόσο την αποχή από ενέργειες αντίθετες προς το δίκαιο όσο και τη θετική συμμόρφωση προς αυτό (Κοιμτζόγλου, 2017).

Η αρχή της νομιμότητας συνδέεται άρρηκτα με το κράτος δικαίου και τη διάκριση των λειτουργιών, καθώς εκφράζει τη σχέση μεταξύ νομοθετικής, εκτελεστικής και δικαστικής εξουσίας η διοίκηση υποχρεούται να τηρεί τους κανόνες που θέτει ο νομοθέτης, υπό τον έλεγχο των δικαστηρίων (Κτιστάκη, 2014). Με τον τρόπο αυτό επιτυγχάνεται και η έμμεση υπαγωγή της εκτελεστικής εξουσίας στη λαϊκή κυριαρχία, στο πλαίσιο του

αντιπροσωπευτικού συστήματος. Η αρχή εμφανίζει δύο βασικές διαστάσεις: την υπεροχή του νόμου, κατά την οποία η διοίκηση δεν μπορεί να ενεργεί αντίθετα προς αυτόν, και την επιφύλαξη του νόμου, που απαιτεί ρητή νομοθετική εξουσιοδότηση για τη διοικητική δράση, ιδίως όταν θίγονται θεμελιώδη δικαιώματα (Γέροντας, 2020). Παράλληλα, μπορεί να γίνει αντιληπτή τόσο υπό ευρεία έννοια, σύμφωνα με την οποία η διοίκηση δύναται να ενεργεί εφόσον δεν παραβιάζει τον νόμο, όσο και υπό στενή έννοια, κατά την οποία επιτρέπεται να ενεργεί μόνο βάσει και εντός των ορίων του νόμου, εκδοχή που επικρατεί στη θεωρία (Κτιστάκη, 2014).

Η σημασία της αρχής της νομιμότητας είναι ιδιαίτερα σημαντική, καθώς επιτελεί διπλή προστατευτική λειτουργία: αφενός προστατεύει τους διοικουμένους από αυθαίρετες ενέργειες της διοίκησης και αφετέρου διασφαλίζει την ίδια τη διοίκηση, καθοδηγώντας τη δράση της μέσω σαφών κανόνων δικαίου. Ωστόσο, η αρχή δεν συνεπάγεται απόλυτη και πλήρως προκαθορισμένη δράση, καθώς σε ορισμένες περιπτώσεις οι κανόνες δικαίου αφήνουν περιθώρια διακριτικής ευχέρειας, επιτρέποντας στη διοίκηση να επιλέγει τον κατάλληλο χρόνο και τρόπο ενέργειας με γνώμονα το δημόσιο συμφέρον (Κτιστάκη, 2014). Η αρχή της νομιμότητας αποκτά ιδιαίτερη σημασία στο πεδίο των διοικητικών κυρώσεων, όπου επιβάλλεται η ρητή νομοθετική πρόβλεψη κάθε κύρωσης και η αυστηρή τήρηση των διαδικασιών, ιδίως όταν πρόκειται για κυρώσεις με έντονο τιμωρητικό χαρακτήρα, ενισχύοντας περαιτέρω την προστασία των δικαιωμάτων των διοικουμένων (Ακριβοπούλου & Ανθόπουλος, 2015).

Επιπλέον, ειδική νομοθετική αποτύπωση της αρχής της νομιμότητας στη λειτουργία της δημόσιας διοίκησης περιλαμβάνεται στο άρθρο 19 παρ. 1–2 του Ν. 4622/2019 («Επιτελικό Κράτος»), σύμφωνα με το οποίο η δράση των διοικητικών οργάνων διέπεται από τις αρχές της νομιμότητας, της χρηστής διοίκησης, της διαφάνειας και της λογοδοσίας. Οι διατάξεις αυτές επιβεβαιώνουν ότι η διοίκηση οφείλει να ενεργεί αποκλειστικά εντός του πλαισίου που καθορίζεται από το Σύνταγμα και τον νόμο, ενώ παράλληλα ενισχύουν τη θεσμική υποχρέωση αιτιολογημένης και αντικειμενικής διοικητικής δράσης. Η νομοθετική αυτή κατοχύρωση αναδεικνύει τη σημασία της αρχής της νομιμότητας ως βασικού οργανωτικού και λειτουργικού θεμελίου της σύγχρονης δημόσιας διοίκησης και του κράτους δικαίου.

3.4.2 Η αρχή της αναλογικότητας

Η αρχή της αναλογικότητας αποτελεί θεμελιώδη αρχή του κράτους δικαίου και κατοχυρώνεται ρητά στο άρθρο 25 παρ. 1 του Συντάγματος, ενώ είχε ήδη αναγνωριστεί νομολογιακά πριν από τη ρητή συνταγματική της αποτύπωση ως γενική αρχή με συνταγματικό κύρος. Η αρχή αυτή συνδέεται άρρηκτα με την έννοια του κράτους δικαίου και λειτουργεί ως ουσιαστικό όριο της κρατικής εξουσίας, διασφαλίζοντας την απαιτούμενη ισορροπία μεταξύ δημοσίου συμφέροντος και ατομικών δικαιωμάτων (Κοιμτζόγλου, 2017).

Σύμφωνα με το περιεχόμενό της, οι περιορισμοί που επιβάλλονται από τον νομοθέτη στα ατομικά δικαιώματα πρέπει να είναι πρόσφοροι, αναγκαίοι και σύμμετροι σε σχέση με τον επιδιωκόμενο σκοπό δημοσίου συμφέροντος. Ένα μέτρο θεωρείται πρόσφορο όταν είναι κατάλληλο για την επίτευξη του σκοπού, αναγκαίο όταν δεν υπάρχει άλλο εξίσου αποτελεσματικό αλλά ηπιότερο μέσο και σύμμετρο όταν τα πλεονεκτήματα που επιφέρει υπερτερούν των δυσμενών συνεπειών του (Γέροντας, 2020). Με τον τρόπο αυτό, η αρχή λειτουργεί ως βασικό εργαλείο στάθμισης και περιορισμού της κρατικής παρέμβασης. Η αρχή της αναλογικότητας δεσμεύει όλα τα κρατικά όργανα, τον νομοθέτη, τα δικαστήρια και εφαρμόζεται σε κάθε μορφή άσκησης εξουσίας, συμπεριλαμβανομένων των διοικητικών πράξεων και των δικαστικών αποφάσεων. Ο δικαστικός της έλεγχος είναι κατ' αρχήν οριακός και περιορίζεται στη διαπίστωση προδήλου υπέρβασης, δηλαδή όταν ένα μέτρο είναι εμφανώς ακατάλληλο ή δυσανάλογο, χωρίς να υποκαθίσταται η κρίση σκοπιμότητας της διοίκησης ή του νομοθέτη (Γέροντας, 2020).

Ιδιαίτερη σημασία αποκτά η αρχή στο πεδίο των διοικητικών κυρώσεων, όπου επιβάλλεται η στάθμιση μεταξύ της βαρύτητας της παράβασης και της αυστηρότητας της κύρωσης. Από την αρχή αυτή έχει επίσης συναχθεί η ανάγκη επιβολής της ηπιότερης δυνατής κύρωσης, και κατ' επέκταση συνδέεται με την αρχή της επεικέστερης ρύθμισης. Παράλληλα, η ορθή εφαρμογή της προϋποθέτει επαρκή αιτιολογία και, συχνά, τεκμηρίωση των επιλογών της διοίκησης, ώστε να καθίσταται ελέγξιμη η νομιμότητα της δράσης της (Γέροντας, 2020).

Σε επίπεδο διοικητικής εφαρμογής, η αρχή της αναλογικότητας σημαίνει ότι όταν η διοίκηση ασκεί διακριτική ευχέρεια, οφείλει να επιλέγει μέτρα που τελούν σε λογική σχέση με τον επιδιωκόμενο σκοπό και δεν υπερβαίνουν το αναγκαίο μέτρο. Ειδικότερα, εξετάζονται τρεις παράμετροι η καταλληλότητα του μέτρου, η αναγκαιότητα ύπαρξης ηπιότερης εναλλακτικής και η αναλογικότητα υπό στενή έννοια, δηλαδή η στάθμιση μεταξύ επιβάρυνσης και

δημοσίου οφέλους (Κτιστάκη, 2014). Συνεπώς, η αρχή της αναλογικότητας αποτελεί μία από τις σημαντικότερες εγγυήσεις έναντι της διοικητικής αυθαιρεσίας και επιτάσσει η επιβαλλόμενη κύρωση να είναι ανάλογη προς τη βαρύτητα της παράβασης. Περιλαμβάνει τις τρεις κλασικές διαστάσεις της καταλληλότητας, της αναγκαιότητας και της στάθμισης μεταξύ σκοπού και επιβάρυνσης του διοικούμενου (Tridimas, 2020). Στο πλαίσιο της εργατικής νομοθεσίας, η εφαρμογή της είναι ιδιαίτερα κρίσιμη, ιδίως κατά την επιμέτρηση διοικητικών προστίμων ή την επιβολή αυστηρών μέτρων, όπως η αναστολή λειτουργίας επιχείρησης, καθώς η μη τήρησή της μπορεί να οδηγήσει σε ακύρωση της διοικητικής πράξης από τα διοικητικά δικαστήρια.

3.4.3 Οι αρχές της ισότητας και της αμεροληψίας

Η αρχή της ισότητας αποτελεί θεμελιώδη συνταγματικό κανόνα, κατοχυρωμένο κυρίως στο άρθρο 4 παρ. 1 του Συντάγματος, ο οποίος διαχέεται σε ολόκληρο το δικαίκο σύστημα και δεσμεύει όλα τα όργανα της πολιτείας, τόσο τον νομοθέτη όσο και τη διοίκηση κατά την άσκηση κανονιστικής ή ατομικής αρμοδιότητας (Γέροντας, 2020). Η αρχή αυτή επιβάλλει την ομοιόμορφη μεταχείριση προσώπων που τελούν υπό τις ίδιες ή ουσιωδώς όμοιες συνθήκες, ενώ ταυτόχρονα απαιτεί τη διαφορετική μεταχείριση εκείνων που βρίσκονται σε διαφορετική κατάσταση, με βάση αντικειμενικά και εύλογα κριτήρια. Έτσι, η ισότητα δεν συνεπάγεται ισοπέδωση των διαφορών, αλλά διασφάλιση δίκαιης μεταχείρισης υπό όρους αναλογικότητας και λογικής συνέπειας της διοικητικής δράσης (Κοιμτζόγλου, 2017). Παράλληλα, η αρχή εμφανίζεται τόσο ως ίση μεταχείριση όσο και ως απαγόρευση διακρίσεων, αποκλείοντας κάθε διαφοροποίηση που στηρίζεται σε αυθαίρετα ή μη θεμιτά κριτήρια, ενώ το περιεχόμενό της εξειδικεύεται περαιτέρω τόσο στο εθνικό όσο και στο ενωσιακό δίκαιο, ιδίως στον τομέα της απασχόλησης και της προστασίας από διακρίσεις (Γέροντας, 2020).

Κομβικής σημασίας είναι το γεγονός ότι η παραβίαση της αρχής της ισότητας δεν μπορεί να θεμελιώσει αξίωση για διαιώνιση ή επέκταση μιας παράνομης διοικητικής πρακτικής, καθώς δεν υφίσταται «ισότητα στην παρανομία»: αντιθέτως, η διοίκηση και ο νομοθέτης δεσμεύονται να αποκαθιστούν τη νομιμότητα και όχι να αναπαράγουν την παράβαση (Κοιμτζόγλου, 2017· Κτιστάκη, 2014). Επομένως, η αρχή της ισότητας λειτουργεί αποκλειστικά εντός του πλαισίου της νομιμότητας, διασφαλίζοντας την ίση μεταχείριση υπό νόμιμους όρους και όχι την εξομοίωση παράνομων καταστάσεων, ενώ αποτελεί ταυτόχρονα

κριτήριο ελέγχου της διοικητικής και νομοθετικής δράσης από τα δικαστήρια, τα οποία εξετάζουν μόνο τα όρια της συνταγματικής ανεκτικότητας και όχι την ουσιαστική σκοπιμότητα των ρυθμίσεων (Γέροντας, 2020).

Η αρχή της αμεροληψίας της διοίκησης αποτελεί ειδικότερη έκφανση της αρχής του κράτους δικαίου και απορρέει τόσο από το Σύνταγμα και τις εγγυήσεις που αυτό θεσπίζει υπέρ του πολίτη όσο και από την αρχή της δίκαιης δίκης του άρθρου 6 παρ. 1 της ΕΣΔΑ (ΣτΕ 1582/2010, 2522/2001, 1117/2000). Κατά το περιεχόμενό της, η διοίκηση οφείλει να ενεργεί με πλήρη αντικειμενικότητα, ανεξάρτητα από κάθε ξένη προς το δημόσιο συμφέρον επιρροή, διασφαλίζοντας έτσι την αμερόληπτη κρίση των διοικητικών οργάνων κατά την άσκηση των αρμοδιοτήτων τους (ΔΕφΑθ 112/2014). Η αρχή αυτή, η οποία αναπτύχθηκε αρχικά στο πεδίο της δικαστικής λειτουργίας, επιβάλλει ιδίως την αποφυγή συμμετοχής σε διαδικασίες όταν υπάρχει προηγούμενη εμπλοκή στην υπόθεση ή όταν έχουν δημιουργηθεί συνθήκες που γεννούν εύλογες υπόνοιες μεροληψίας (ΣτΕ 1117/2000, 2175/2004).

Στο ίδιο πλαίσιο, το άρθρο 7 του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας (ν. 2690/1999) προβλέπει ότι τα διοικητικά όργανα, μονομελή ή συλλογικά, πρέπει να παρέχουν εγγυήσεις αμερόληπτης κρίσης όχι μόνο σε περιπτώσεις προσωπικού συμφέροντος, ιδιαίτερου δεσμού ή εχθρότητας, αλλά και όταν υφίσταται αντικειμενική δυνατότητα δημιουργίας υπόνοιας προκατάληψης, ενώ η αρχή εφαρμόζεται σε κάθε μορφή διοικητικής δράσης, είτε αποφασιστική είτε γνωμοδοτική, καθώς και στη σύναψη διοικητικών συμβάσεων. Επιπλέον, δεν επιτρέπεται το ίδιο πρόσωπο να συμμετέχει τόσο στην έκδοση όσο και στον έλεγχο της ίδιας διοικητικής πράξης, εκτός αν αυτό προβλέπεται ρητά από τον νόμο ή συνάγεται σαφώς από τις σχετικές διατάξεις αρμοδιότητας, ενώ έχει γίνει δεκτό ότι η συμμετοχή στο ίδιο συλλογικό όργανο σε διαφορετικά στάδια κρίσης δεν συνεπάγεται κατ' ανάγκη παραβίαση της αρχής (άρθρο 19 παρ. 9 ν. 1599/1986, ΣτΕ 5522/2012). Η αρχή της αμεροληψίας εκδηλώνεται στο διοικητικό δίκαιο ιδίως μέσω των διοικητικών ασυμβιβάστων, των κωλυμάτων συμμετοχής σε συλλογικά όργανα και της πολιτικής ουδετερότητας των δημοσίων υπαλλήλων, η οποία απορρέει από το άρθρο 29 παρ. 3 του Συντάγματος και εξειδικεύεται στον Υπαλληλικό Κώδικα (άρθρο 36 παρ. 3, ν. 3528/2007), με προβλέψεις, όπως τα κωλύματα συγγένειας και εντοπιότητας που αποσκοπούν στη διασφάλιση της αντικειμενικότητας της διοικητικής δράσης (Γέροντας, 2020).

Επιπροσθέτως, η αρχή της αμεροληψίας σημαίνει ότι η διοίκηση οφείλει, κατά την άσκηση των αρμοδιοτήτων της, να δρα με αντικειμενικότητα, χωρίς προκαταλήψεις και χωρίς να

επηρεάζεται από προσωπικά συμφέροντα ή άλλες εξωγενείς επιρροές. Η αρχή αυτή έχει επίσης συνταγματική θεμελίωση στο κράτος δικαίου και έχει αναγνωριστεί νομολογιακά από το ΣτΕ (ΣτΕ 1117/2000), ενώ συνδέεται στενά με τις αρχές της ισότητας και της αξιοκρατίας στη δημόσια διοίκηση. Επιπλέον, κατοχυρώνεται ρητά στο άρθρο 7 του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας (ν. 2690/1999), το οποίο εξειδικεύει την υποχρέωση των διοικητικών οργάνων να διασφαλίζουν εγγυήσεις αμερόληπτης κρίσης κατά την άσκηση των αρμοδιοτήτων τους (Κοιμτζόγλου, 2017).

Σε άμεση συνάφεια, η αρχή της ισότητας λειτουργεί ως ερμηνευτικό και περιοριστικό όριο κατά την άσκηση της διοικητικής διακριτικής ευχέρειας, σε συνδυασμό με την αρχή της αναλογικότητας. Ειδικότερα, όταν η διοίκηση καλείται να επιλέξει μεταξύ περισσότερων νόμιμων λύσεων, οφείλει να αποφεύγει αυθαίρετες διαφοροποιήσεις σε όμοιες περιπτώσεις και να στηρίζει την επιλογή της σε αντικειμενικά και πρόσφορα κριτήρια (Κτιστάκη, 2014).

Ωστόσο, η ισότητα δεν ταυτίζεται με την ισοπέδωση, αλλά προϋποθέτει την ίση μεταχείριση των όμοιων περιπτώσεων και τη διαφορετική μεταχείριση των ανόμοιων, ενώ διακρίνεται η τυπική ισότητα, που στηρίζεται σε αριθμητική εξομοίωση, από την ουσιαστική ή αναλογική ισότητα, η οποία επιβάλλει διαφοροποιήσεις όταν αυτές δικαιολογούνται από τις πραγματικές συνθήκες.

3.4.4 Η αρχή της χρηστής διοίκησης και της καλής πίστης

Η αρχή της χρηστής διοίκησης αποτελεί θεμελιώδη κανόνα του διοικητικού δικαίου, ο οποίος συνδέεται άρρηκτα με την αρχή της καλής πίστης και επιβάλλει στη διοίκηση να δρα με δικαιοσύνη, αντικειμενικότητα και συνέπεια απέναντι στους διοικουμένους. Ως αρχή με ευρωπαϊκή κατοχύρωση, αναγνωρίζεται στον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Άρθρο 41 ΧΘΔ ΕΕ – Δικαίωμα Χρηστή Διοίκησης, European Commission, 2022) και έχει αναπτυχθεί τόσο σε θεωρητικό όσο και σε νομολογιακό επίπεδο ως εγγύηση ορθής διοικητικής συμπεριφοράς. Ειδικότερα, η διοίκηση οφείλει να αποφεύγει αυθαίρετες, καταχρηστικές ή αντιφατικές αποφάσεις και να διασφαλίζει την ίση και συνεπή μεταχείριση των διοικουμένων, ενεργώντας πάντοτε με γνώμονα την εύλογη εμπιστοσύνη που αυτοί δικαιολογημένα αναπτύσσουν (Ακριβοπούλου & Ανθόπουλος, 2015).

Στο ίδιο πλαίσιο, η αρχή αποκτά ιδιαίτερη σημασία σε τομείς όπως η Επιθεώρηση Εργασίας, όπου η άσκηση ελεγκτικών αρμοδιοτήτων και η επιβολή κυρώσεων απαιτούν αυστηρή

αντικειμενικότητα και πλήρη τεκμηρίωση των πραγματικών περιστατικών. Περαιτέρω, η χρηστή διοίκηση συνδέεται στενά με την αρχή του estoppel, σύμφωνα με την οποία η διοίκηση δεν μπορεί να επικαλείται δικές της πράξεις ή παραλείψεις εις βάρος των διοικουμένων όταν έχει δημιουργήσει συγκεκριμένες έννομες καταστάσεις ή εύλογες προσδοκίες, ούτε να ανατρέπει αδικαιολόγητα τη συμπεριφορά της σε βάρος τους (Κοιμτζόγλου, 2017).

Στο πλαίσιο των γενικών αρχών που διέπουν τη διοικητική δράση και οι οποίες αποτελούν ειδικότερες εκφάνσεις της αρχής της χρηστής διοίκησης, συγκαταλέγεται και η αρχή της δικαιολογημένης εμπιστοσύνης.

Η αρχή της δικαιολογημένης εμπιστοσύνης προστατεύει τον διοικούμενο από αιφνίδιες και απρόβλεπτες μεταβολές στη διοικητική πρακτική, ιδίως όταν έχει διαμορφωθεί σταθερή και μακροχρόνια διοικητική συμπεριφορά που θεμελιώνει πεποίθηση ως προς τη νομιμότητα και τη συνέχειά της· σε τέτοιες περιπτώσεις, η ανατροπή αυτής της εμπιστοσύνης, ιδιαίτερα μέσω πράξεων που εκδίδονται κατ' ενάσκηση διακριτικής ευχέρειας, μπορεί να οδηγήσει σε παρανομία της διοικητικής δράσης (Κοιμτζόγλου, 2017).

Η αρχή της χρηστής διοίκησης λειτουργεί ως εγγύηση προστασίας των δικαιωμάτων των διοικουμένων και ως υποχρέωση της διοίκησης να διευκολύνει την αποτελεσματική άσκηση και απόλαυσή τους, ενεργώντας πάντοτε με τρόπο που ενισχύει την ασφάλεια δικαίου και την εμπιστοσύνη προς τη δημόσια διοίκηση (Κτιστάκη, 2014).

Οι αρχές της αιτιολογίας των διοικητικών πράξεων, της προηγούμενης ακρόασης και της δικαστικής προστασίας αποτελούν βασικές εκφάνσεις της αρχής της χρηστής διοίκησης, η οποία αποσκοπεί στη διασφάλιση μιας δίκαιης, διαφανούς και ορθολογικής διοικητικής διαδικασίας. Η αρχή της χρηστής διοίκησης επιβάλλει στη διοίκηση να ενεργεί με σεβασμό προς τα δικαιώματα των διοικουμένων και να διασφαλίζει την ουσιαστική και αποτελεσματική συμμετοχή τους στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, ιδίως όταν πρόκειται για πράξεις που επιφέρουν δυσμενείς έννομες συνέπειες.

Στο πλαίσιο αυτό, η υποχρέωση αιτιολόγησης των διοικητικών πράξεων ενισχύει τη διαφάνεια και τον έλεγχο της διοικητικής δράσης, καθώς καθιστά σαφή τα πραγματικά περιστατικά, τη νομική βάση και τη συλλογιστική που οδήγησε στην έκδοση της πράξης, επιτρέποντας παράλληλα στον διοικούμενο να κατανοήσει την απόφαση και να ασκήσει

αποτελεσματικά τα ένδικα μέσα του. Η υποχρέωση αυτή κατοχυρώνεται ρητά στο άρθρο 17 του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας (Ν. 2690/1999), σύμφωνα με το οποίο οι ατομικές διοικητικές πράξεις πρέπει να περιλαμβάνουν επαρκή, σαφή και ειδική αιτιολογία (Ακριβοπούλου & Ανθόπουλος, 2015).

Αντίστοιχα, η αρχή της προηγούμενης ακρόασης κατοχυρώνει το δικαίωμα του διοικούμενου να εκθέσει τις απόψεις του πριν από την έκδοση δυσμενούς διοικητικής πράξης, συμβάλλοντας στη διαμόρφωση πληρέστερης διοικητικής κρίσης και στην αποφυγή σφαλμάτων. Η αρχή αυτή προβλέπεται στο άρθρο 6 του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας και συνδέεται άμεσα με την έννοια της δίκαιης διοικητικής διαδικασίας και της προστασίας των δικαιωμάτων του διοικούμενου (European Commission, 2022).

Τέλος, η αρχή της δικαστικής προστασίας κατοχυρώνεται στο άρθρο 20 παρ. 1 του Συντάγματος, το οποίο αναγνωρίζει το δικαίωμα κάθε προσώπου για παροχή έννομης προστασίας από τα δικαστήρια και για ανάπτυξη των απόψεών του ενώπιόν τους. Η αρχή αυτή αποτελεί θεμελιώδη εγγύηση του κράτους δικαίου και βασικό αντίβαρο στην άσκηση της διοικητικής εξουσίας, διασφαλίζοντας τον δικαστικό έλεγχο της νομιμότητας των διοικητικών πράξεων (Κοιμτζόγλου, 2017; International Labour Organization, 2020).

Κατά συνέπεια, οι ανωτέρω αρχές συνδέονται άρρηκτα με τη χρηστή διοίκηση, καθώς συγκροτούν ένα ενιαίο πλαίσιο εγγυήσεων που προάγει τη νομιμότητα, τη διαφάνεια, τη συμμετοχή του διοικουμένου και τον αποτελεσματικό δικαστικό έλεγχο, ενισχύοντας τελικά την εμπιστοσύνη των πολιτών προς τη δημόσια διοίκηση.

3.4.5 Η αρχή της διαφάνειας

Η αρχή της διαφάνειας της διοικητικής δράσης αποτελεί θεμελιώδη εγγύηση του κράτους δικαίου και συνδέεται άμεσα με το συνταγματικά κατοχυρωμένο δικαίωμα πληροφόρησης, όπως αυτό απορρέει από τα άρθρα 5Α και 10 παρ. 3 του Συντάγματος (Γέροντας, 2020). Ειδικότερα, η αρχή αυτή διασφαλίζει ότι ο πολίτης έχει δυνατότητα πλήρους γνώσης των διοικητικών ενεργειών και πρόσβασης στα στοιχεία που διαμορφώνουν τη δράση της διοίκησης, ενισχύοντας τη δημοσιότητα και τον έλεγχο της δημόσιας εξουσίας. Στο πλαίσιο αυτό, η διοίκηση καλείται να λειτουργεί με φανερό και εξωστρεφή τρόπο, απομακρυνόμενη από πρακτικές μυστικότητας, ώστε να καλλιεργείται μια σχέση εμπιστοσύνης μεταξύ

κράτους και πολίτη και να ενισχύονται η λογοδοσία και η υπευθυνότητα των διοικητικών οργάνων (Κτιστάκη, 2014).

Κομβικής σημασίας για την υλοποίηση της αρχής είναι η δημοσιοποίηση των κανονιστικών πράξεων, οι οποίες θεσπίζουν γενικούς και αφηρημένους κανόνες δικαίου, καθώς και η προσβασιμότητα των ατομικών διοικητικών πράξεων στους ενδιαφερομένους, με εξαίρεση τις περιπτώσεις όπου συντρέχουν λόγοι δημοσίου συμφέροντος που επιβάλλουν το απόρρητο (Γέροντας, 2020). Η μη γνωστοποίηση μιας δυσμενούς διοικητικής πράξης δεν της επιτρέπει να αναπτύξει έννομα αποτελέσματα έναντι του διοικουμένου, εφόσον δεν έχει προηγηθεί κοινοποίηση ή πλήρης γνώση του περιεχομένου της. Παράλληλα, η αρχή της διαφάνειας επεκτείνεται και στη λειτουργία ανεξάρτητων αρχών, επιβάλλοντας, μεταξύ άλλων, τη δημοσιότητα των διαδικασιών τους, ιδίως όταν αυτές καταλήγουν στην επιβολή κυρώσεων, ενώ αναγνωρίζονται ορισμένες εξαιρέσεις όταν συντρέχουν λόγοι προστασίας απορρήτου ή υπέρτερου δημοσίου συμφέροντος.

Ιδιαίτερη έκφραση της διαφάνειας αποτελεί το πρόγραμμα «Διαύγεια» (ν. 3861/2010), το οποίο μέσω της υποχρεωτικής ανάρτησης διοικητικών πράξεων στο διαδίκτυο ενισχύει τη δημοσιότητα, την προσβασιμότητα των πληροφοριών και τον έλεγχο της διοικητικής δράσης, συμβάλλοντας στην εμπέδωση της λογοδοσίας (Γέροντας, 2020). Επιπλέον, η ανάπτυξη των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας με τον ν. 3979/2011 έχει ενισχύσει περαιτέρω τη διαφάνεια, καθιερώνοντας ηλεκτρονικούς τρόπους επικοινωνίας των πολιτών με τη διοίκηση, πρόσβασης σε διοικητικά έγγραφα και υποβολής αιτήσεων ή δικαιολογητικών μέσω ψηφιακών πλατφορμών.

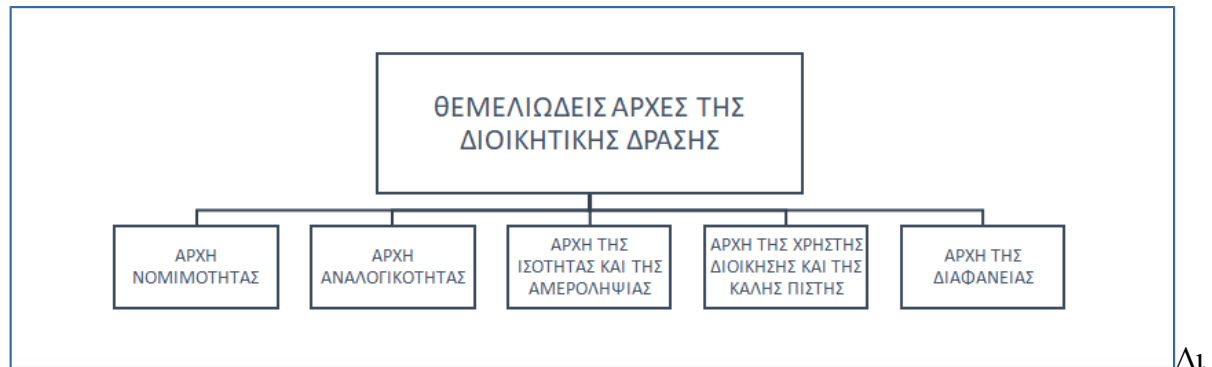
Συνολικά, η αρχή της διαφάνειας δεν περιορίζεται απλώς στη δημοσιοποίηση πράξεων, αλλά συγκροτεί ένα ευρύτερο πλαίσιο φανεράς και ελέγξιμης διοικητικής δράσης, το οποίο ενισχύει τη δημοκρατική νομιμοποίηση της διοίκησης και κατοχυρώνει στην πράξη το δικαίωμα του πολίτη να γνωρίζει και να ελέγχει τη λειτουργία της δημόσιας εξουσίας (Γέροντας, 2020).

3.4.6 Συνολική αποτίμηση των αρχών διοικητικής δράσης

Οι θεμελιώδεις αρχές της διοικητικής δράσης (Διάγραμμα 2) συγκροτούν ένα συνεκτικό πλαίσιο που διασφαλίζει την ορθή άσκηση της διοικητικής εξουσίας. Η εφαρμογή τους στο

πεδίο των διοικητικών κυρώσεων είναι κρίσιμη, καθώς περιορίζει τον κίνδυνο αυθαιρεσίας και ενισχύει την εμπιστοσύνη των πολιτών προς τη διοίκηση.

Στο σύγχρονο περιβάλλον της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης, η σημασία των αρχών αυτών καθίσταται ακόμη μεγαλύτερη, καθώς η αυτοματοποίηση διαδικασιών και η χρήση ψηφιακών εργαλείων απαιτούν αυξημένες εγγυήσεις διαφάνειας και λογοδοσίας (European Commission, 2022).



Δι
άγραμμα 2: Θεμελιώδεις Αρχές της Διοικητικής Δράσης

3.5 Συμπεράσματικές Παρατηρήσεις

Η ανάλυση των διοικητικών κυρώσεων στο πλαίσιο της εργατικής νομοθεσίας ανέδειξε τον σύνθετο και πολυδιάστατο χαρακτήρα τους ως βασικού εργαλείου άσκησης της διοικητικής εξουσίας. Οι κυρώσεις αυτές δεν λειτουργούν μόνο ως μέσο καταστολής παραβατικών συμπεριφορών, αλλά και ως μηχανισμός πρόληψης και διαμόρφωσης κουλτούρας συμμόρφωσης στην αγορά εργασίας (International Labour Organization, 2020).

Όπως προκύπτει από τη μελέτη του θεσμικού πλαισίου και της πρακτικής εφαρμογής τους, οι διοικητικές κυρώσεις στον τομέα της εργασίας χαρακτηρίζονται από ποικιλομορφία και ευελιξία, καθώς περιλαμβάνουν τόσο χρηματικά πρόστιμα όσο και κανονιστικά και λειτουργικά μέτρα. Η κατηγοριοποίηση αυτή επιτρέπει στη διοίκηση να προσαρμόζει την ένταση της παρέμβασής της ανάλογα με τη φύση και τη σοβαρότητα της παράβασης, ενισχύοντας έτσι την αποτελεσματικότητα της εποπτείας (European Commission, 2022).

Ιδιαίτερη σημασία έχει η διαδικασία επιβολής των κυρώσεων, η οποία συγκροτεί ένα θεσμικά κατοχυρωμένο σύστημα διαδοχικών σταδίων, από τη διενέργεια ελέγχου έως τη δυνατότητα δικαστικής προσβολής της διοικητικής πράξης. Η διαδικασία αυτή διασφαλίζει

την τήρηση των εγγυήσεων του διοικητικού δικαίου και ενισχύει τη νομιμότητα της διοικητικής δράσης, λειτουργώντας ως αντίβαρο στην εξουσία της διοίκησης (Επιθεώρηση Εργασίας, 2023).

Παράλληλα, η ανάλυση των θεμελιωδών αρχών της διοικητικής δράσης ανέδειξε τον καθοριστικό τους ρόλο στη διαμόρφωση ενός πλαισίου ορθής και δίκαιης διοίκησης. Αρχές όπως η ισότητα, η νομιμότητα, η αναλογικότητα, η χρηστή διοίκηση και η διαφάνεια δεν αποτελούν απλώς θεωρητικές κατασκευές, αλλά ουσιαστικές εγγυήσεις για την προστασία των δικαιωμάτων των διοικούμενων και τη διασφάλιση της ποιότητας των διοικητικών αποφάσεων (Ακριβοπούλου & Ανθόπουλος, 2015).

Η σημασία των αρχών αυτών καθίσταται ακόμη πιο έντονη στο σύγχρονο περιβάλλον της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης, όπου η αυτοματοποίηση διαδικασιών και η χρήση ψηφιακών εργαλείων μεταβάλλουν τον τρόπο άσκησης της διοικητικής εξουσίας. Η ενσωμάτωση τεχνολογιών πληροφορικής στη διαδικασία επιβολής κυρώσεων ενισχύει την ταχύτητα και την αποτελεσματικότητα, αλλά ταυτόχρονα δημιουργεί νέες απαιτήσεις για διαφάνεια, λογοδοσία και προστασία προσωπικών δεδομένων (European Commission, 2022).

Το σύστημα διοικητικών κυρώσεων στον τομέα της εργασίας αναδεικνύεται ως κρίσιμος πυλώνας για τη διασφάλιση της νομιμότητας και την εύρυθμη λειτουργία της αγοράς εργασίας. Η αποτελεσματικότητά του εξαρτάται όχι μόνο από το θεσμικό πλαίσιο, αλλά και από την ορθή εφαρμογή των διαδικασιών και την τήρηση των θεμελιωδών αρχών της διοικητικής δράσης. Η ενίσχυση των μηχανισμών αυτών, σε συνδυασμό με την αξιοποίηση των δυνατοτήτων της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης, αποτελεί βασική προϋπόθεση για τον εκσυγχρονισμό της δημόσιας διοίκησης και την προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων στο σύγχρονο κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον.

4. Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση και Επιβολή Κυρώσεων

Η μετάβαση της δημόσιας διοίκησης από τα παραδοσιακά γραφειοκρατικά μοντέλα σε ψηφιακές μορφές οργάνωσης και λειτουργίας αποτελεί μία από τις σημαντικότερες μεταρρυθμίσεις του σύγχρονου κράτους. Η ηλεκτρονική διακυβέρνηση δεν συνιστά απλώς τεχνολογική καινοτομία, αλλά ευρύτερη διοικητική και θεσμική αναδιάρθρωση, η οποία επηρεάζει τον τρόπο παραγωγής, έκδοσης και εκτέλεσης των διοικητικών πράξεων (Ρωσσίδης, 2014; Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης, 2021).

Στο πλαίσιο αυτό, η ενσωμάτωση των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών (ΤΠΕ) στη λειτουργία της δημόσιας διοίκησης έχει οδηγήσει σε σημαντική αναβάθμιση της αποτελεσματικότητας, της διαφάνειας και της λογοδοσίας των διοικητικών μηχανισμών. Η ηλεκτρονική διακυβέρνηση συμβάλλει στη μείωση της γραφειοκρατίας, στην ταχύτερη εξυπηρέτηση των πολιτών και στην ενίσχυση της διαλειτουργικότητας μεταξύ των δημόσιων φορέων, αποτελώντας βασικό εργαλείο εκσυγχρονισμού του κράτους (ΕΚΔΔΑ, 2022; European Commission, 2022).

Παράλληλα, η ψηφιοποίηση της διοικητικής δράσης επηρεάζει άμεσα τον τρόπο άσκησης της κρατικής εξουσίας, ιδίως στον τομέα της επιβολής διοικητικών κυρώσεων. Οι διοικητικές πράξεις αποκτούν πλέον αυξημένη ταχύτητα έκδοσης και μεγαλύτερη τεκμηρίωση μέσω ψηφιακών δεδομένων, ενώ η δυνατότητα διασταύρωσης πληροφοριών ενισχύει την αποτελεσματικότητα των ελεγκτικών μηχανισμών (Ν. 2690/1999; Χριστοδουλάκης, 2022).

Ιδιαίτερη σημασία αποκτά η εφαρμογή της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης στον τομέα της εργασίας, μέσω πληροφοριακών συστημάτων όπως το «ΕΡΓΑΝΗ» και του ελεγκτικού μηχανισμού της Επιθεώρησης Εργασίας. Οι μηχανισμοί αυτοί επιτρέπουν τη συστηματική παρακολούθηση των εργασιακών σχέσεων και την άμεση ενεργοποίηση κυρωτικών διαδικασιών σε περιπτώσεις παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας (Ν. 4808/2021; Επιθεώρηση Εργασίας, 2023).

Συνεπώς, το παρόν κεφάλαιο εξετάζει αφενός τη θεωρητική έννοια και τη σημασία της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης στη σύγχρονη δημόσια διοίκηση, αφετέρου την επίδρασή της στον μηχανισμό επιβολής διοικητικών κυρώσεων, με έμφαση στην πρακτική εφαρμογή της στον τομέα της εργατικής διοίκησης. Η ανάλυση αναδεικνύει τον μετασχηματιστικό ρόλο της

ψηφιοποίησης, τόσο ως προς την αποτελεσματικότητα της διοίκησης όσο και ως προς την ενίσχυση του κράτους δικαίου και των εγγυήσεων νομιμότητας.

4.1 Η έννοια και η σημασία της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης στη σύγχρονη διοίκηση

Η ηλεκτρονική διακυβέρνηση αποτελεί μία από τις σημαντικότερες μεταρρυθμίσεις του σύγχρονου δημόσιου τομέα, η οποία αντλεί έμπνευση από τις πρακτικές του επιχειρησιακού μάνατζμεντ και της ιδιωτικής οικονομίας. Η εμφάνισή της συνδέεται άμεσα με την ανάγκη υπέρβασης των παραδοσιακών γραφειοκρατικών δομών της δημόσιας διοίκησης, οι οποίες χαρακτηρίζονταν από πολυπλοκότητα, καθυστερήσεις και έντονη εξάρτηση από τη διαχείριση έντυπων εγγράφων (Ρωσσίδης, 2014).

Η παραδοσιακή διοικητική λειτουργία, βασισμένη σε δαιδαλώδεις διαδικασίες και σε ένα σύστημα πολλαπλών διοικητικών σταδίων, αποτέλεσε διαχρονικά παράγοντα αναποτελεσματικότητας και αυξημένου διοικητικού κόστους. Στο πλαίσιο αυτό, η εντατική αξιοποίηση των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών (ΤΠΕ), οι οποίες είχαν ήδη εφαρμοστεί εκτενώς στον ιδιωτικό τομέα, υιοθετήθηκε σταδιακά και από τη δημόσια διοίκηση, με στόχο τη βελτίωση της οργανωτικής και λειτουργικής της αποδοτικότητας (Ρωσσίδης, 2014).

Η έννοια της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης αναφέρεται, σε γενικές γραμμές, στην εφαρμογή σύγχρονων τεχνολογιών στη λειτουργία της κρατικής διοίκησης. Από τεχνολογική άποψη, αφορά τη χρήση ψηφιακών εργαλείων με σκοπό τη διευκόλυνση της πρόσβασης των πολιτών στις δημόσιες υπηρεσίες και τη βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών προς πολίτες και επιχειρήσεις. Από διοικητική άποψη, η ηλεκτρονική διακυβέρνηση περιλαμβάνει τη βέλτιστη αξιοποίηση των διαθέσιμων πόρων, καθώς και την ενίσχυση της ανταλλαγής πληροφοριών μεταξύ των εμπλεκόμενων φορέων, όπως οι δημόσιες αρχές, οι επιχειρήσεις και οι πολίτες (Ρωσσίδης, 2014).

Σύμφωνα με τον ορισμό της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, η ηλεκτρονική διακυβέρνηση συνίσταται στην εκτεταμένη χρήση των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών στη δημόσια διοίκηση, σε συνδυασμό με οργανωτικές μεταρρυθμίσεις και την ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων, με στόχο τη βελτίωση της εξυπηρέτησης των πολιτών, την ενίσχυση της δημοκρατικής συμμετοχής και την υποστήριξη των δημόσιων πολιτικών (Ρωσσίδης, 2014).

Η ηλεκτρονική διακυβέρνηση λειτουργεί ως βασικός μοχλός εκσυγχρονισμού της δημόσιας διοίκησης, καθώς δεν περιορίζεται μόνο στη χρήση τεχνολογικών εργαλείων, αλλά συνεπάγεται ευρύτερες κοινωνικοοικονομικές και οργανωτικές μεταβολές. Οι αλλαγές αυτές επηρεάζουν τόσο τη δομή όσο και τη λειτουργία των διοικητικών μηχανισμών, συμβάλλοντας στη μετάβαση προς ένα πιο ευέλικτο, αποτελεσματικό και διαφανές διοικητικό σύστημα (Ρωσσίδης, 2014).

Η συμβολή της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης στη βελτίωση της λειτουργίας του δημόσιου τομέα εντοπίζεται σε πολλαπλά επίπεδα. Ειδικότερα, η αξιοποίηση των ψηφιακών τεχνολογιών οδηγεί σε εξοικονόμηση χρόνου και πόρων, ενισχύει την αποδοτικότητα και την παραγωγικότητα των διοικητικών διαδικασιών, διευκολύνει την πρόσβαση των πολιτών στις δημόσιες πληροφορίες και υπηρεσίες, και συμβάλλει στην ενίσχυση της διαφάνειας και της λογοδοσίας. Παράλληλα, προάγει τη διαλειτουργικότητα μεταξύ των δημόσιων φορέων και ενισχύει τη συνεργασία μεταξύ διοίκησης, επιχειρήσεων και πολιτών, δημιουργώντας ένα πιο συνεκτικό και αποτελεσματικό διοικητικό περιβάλλον (Ρωσσίδης, 2014).

4.2 Η επίδραση της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης στην επιβολή διοικητικών κυρώσεων

Οι διοικητικές πράξεις αποτελούν θεμελιώδη μηχανισμό λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης, καθώς μέσω αυτών εκδηλώνεται η κρατική εξουσία και ρυθμίζονται οι έννομες σχέσεις μεταξύ κράτους και πολιτών. Στο πλαίσιο του διοικητικού δικαίου, οι διοικητικές πράξεις συνιστούν μονομερείς εκτελεστές ενέργειες των διοικητικών οργάνων, οι οποίες παράγουν έννομα αποτελέσματα χωρίς να απαιτείται η συναίνεση του διοικούμενου (Ν. 2690/1999, Κώδικας Διοικητικής Διαδικασίας).

Η επιβολή διοικητικών κυρώσεων αποτελεί ειδικότερη έκφανση της διοικητικής δράσης, μέσω της οποίας η Διοίκηση διασφαλίζει τη συμμόρφωση προς το ισχύον νομικό πλαίσιο. Στην πράξη, οι κυρώσεις αυτές ενσωματώνονται σε διοικητικές πράξεις, οι οποίες φέρουν εκτελεστό χαρακτήρα και επηρεάζουν άμεσα τη νομική και οικονομική κατάσταση των διοικούμενων.

Η εισαγωγή της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης έχει μετασχηματίσει ουσιαδώς τον τρόπο έκδοσης, τεκμηρίωσης και εκτέλεσης των διοικητικών πράξεων που αφορούν την επιβολή κυρώσεων. Μέσω της ψηφιοποίησης των διοικητικών διαδικασιών, οι αρμόδιες αρχές έχουν

τη δυνατότητα να συλλέγουν, να επεξεργάζονται και να διασταυρώνουν δεδομένα με μεγαλύτερη ταχύτητα και ακρίβεια, ενισχύοντας την αποτελεσματικότητα των ελεγκτικών μηχανισμών (Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης, 2021).

Σημαντική τομή προς αυτή την κατεύθυνση αποτελεί η λειτουργία πληροφοριακών συστημάτων όπως το «ΕΡΓΑΝΗ», το οποίο εισήχθη με τον ν. 3996/2011 και ειδικότερα με το άρθρο 36 αυτού, ως ηλεκτρονικό σύστημα καταγραφής των στοιχείων απασχόλησης και των μεταβολών της εργασιακής σχέσης. Το σύστημα αυτό επιτρέπει την ηλεκτρονική καταγραφή στοιχείων εργασιακών σχέσεων και διευκολύνει τον εντοπισμό παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας. Η αξιοποίηση τέτοιων συστημάτων καθιστά την επιβολή διοικητικών κυρώσεων πιο στοχευμένη, καθώς οι έλεγχοι βασίζονται πλέον σε ανάλυση δεδομένων και όχι αποκλειστικά σε τυχαία ή δειγματοληπτικά κριτήρια.

Η ηλεκτρονική διακυβέρνηση ενισχύει επίσης τη διαφάνεια και τη λογοδοσία της διοικητικής δράσης. Η υποχρεωτική ανάρτηση διοικητικών πράξεων στο πρόγραμμα «Διαύγεια», σύμφωνα με τον Ν. 3861/2010, διασφαλίζει την πρόσβαση των πολιτών σε πληροφορίες σχετικά με τις αποφάσεις της διοίκησης, ενισχύοντας τον έλεγχο νομιμότητας και περιορίζοντας φαινόμενα αυθαιρεσίας. Η διαφάνεια αυτή αποτελεί κρίσιμο παράγοντα για την αποδοχή και τη νομιμοποίηση των διοικητικών κυρώσεων (Νόμος 3861/2010, 2020).

Παράλληλα, η ψηφιοποίηση των διοικητικών διαδικασιών συμβάλλει στη μείωση του χρόνου έκδοσης και εκτέλεσης των διοικητικών πράξεων, ενισχύοντας την αποτελεσματικότητα της δημόσιας διοίκησης. Η αυτοματοποίηση διαδικασιών επιτρέπει τη γρήγορη έκδοση πράξεων επιβολής κυρώσεων, περιορίζοντας τη γραφειοκρατική καθυστέρηση και ενισχύοντας την άμεση συμμόρφωση των διοικούμενων (Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, 2022).

Ωστόσο, η αυξημένη ψηφιοποίηση της διοικητικής δράσης αναδεικνύει και σημαντικές νομικές προκλήσεις. Ζητήματα όπως η προστασία προσωπικών δεδομένων, η ασφάλεια των πληροφοριακών συστημάτων και η διασφάλιση της νομιμότητας των αυτοματοποιημένων διαδικασιών καθίστανται ιδιαίτερα κρίσιμα. Στο πλαίσιο αυτό, η Διοίκηση οφείλει να διασφαλίζει ότι η χρήση ψηφιακών εργαλείων δεν θίγει τις θεμελιώδεις αρχές του διοικητικού δικαίου, όπως η αναλογικότητα, η νομιμότητα και το δικαίωμα προηγούμενης ακρόασης (Χριστοδουλάκης, 2022).

Συνεπώς, η ηλεκτρονική διακυβέρνηση δεν μεταβάλλει μόνο τον τεχνικό τρόπο έκδοσης των διοικητικών πράξεων, αλλά επηρεάζει βαθύτερα τη λειτουργία του ίδιου του διοικητικού συστήματος, καθιστώντας την επιβολή διοικητικών κυρώσεων πιο αποτελεσματική, διαφανή και δεδομενοκεντρική, χωρίς όμως να αναιρεί τις εγγυήσεις του κράτους δικαίου.

4.3 Ψηφιοποίηση της εργατικής διοίκησης και κυρωτικός μηχανισμός: Το ΠΣ «ΕΡΓΑΝΗ» και η Επιθεώρηση Εργασίας

Η λειτουργία των διοικητικών πράξεων στον τομέα της αγοράς εργασίας αποτυπώνεται χαρακτηριστικά μέσω του πληροφοριακού συστήματος «ΕΡΓΑΝΗ» και του ελεγκτικού μηχανισμού της Επιθεώρησης Εργασίας, ο οποίος έχει μετεξελιχθεί σε Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρησης Εργασίας. Μέσω των εργαλείων αυτών η Δημόσια Διοίκηση ασκεί ρυθμιστική και κυρωτική αρμοδιότητα, διασφαλίζοντας την τήρηση της εργατικής νομοθεσίας και την προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων, στο πλαίσιο της αρχής της νομιμότητας (Ν. 4808/2021).

Το πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ» αποτελεί βασικό μηχανισμό ηλεκτρονικής καταγραφής των εργασιακών σχέσεων και υποστηρίζει την υποχρεωτική υποβολή δηλώσεων από τους εργοδότες, όπως προσλήψεις, αποχωρήσεις και μεταβολές ωραρίου. Οι δηλώσεις αυτές αποτελούν διοικητικές ενέργειες με άμεση νομική σημασία, καθώς η μη ορθή ή μη εμπρόθεσμη υποβολή τους συνιστά διοικητική παράβαση που ενεργοποιεί ελεγκτικές και κυρωτικές διαδικασίες (Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, ΠΣ «ΕΡΓΑΝΗ»).

Η Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρησης Εργασίας αποτελεί τον αρμόδιο ελεγκτικό μηχανισμό για την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας και τη διαπίστωση παραβάσεων στην αγορά εργασίας. Στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων της διενεργεί ελέγχους, αντλεί δεδομένα από το ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ και εκδίδει εκτελεστές διοικητικές πράξεις, κυρίως πράξεις επιβολής προστίμου, οι οποίες παράγουν άμεσα έννομα αποτελέσματα (Ν. 3996/2011).

Οι διοικητικές κυρώσεις που επιβάλλονται διακρίνονται κυρίως σε χρηματικά πρόστιμα και, σε σοβαρές περιπτώσεις, σε διοικητικά μέτρα όπως η προσωρινή διακοπή λειτουργίας επιχείρησης. Η επιβολή τους στηρίζεται στην αρχή της αναλογικότητας και διαφοροποιείται ανάλογα με τη βαρύτητα της παράβασης, το μέγεθος της επιχείρησης και την τυχόν υποτροπή του εργοδότη. Ιδιαίτερη βαρύτητα αποδίδεται στην αδήλωτη εργασία, η οποία

αντιμετωπίζεται ως σοβαρή παραβίαση της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας (Ν. 4808/2021).

Η διαδικασία επιβολής κυρώσεων ακολουθεί συγκεκριμένη διοικητική αλληλουχία: διενέργεια ελέγχου, σύνταξη έκθεσης ελέγχου, διαπίστωση παράβασης και έκδοση πράξης επιβολής προστίμου. Η πράξη αυτή αποτελεί εκτελεστή διοικητική πράξη, κοινοποιείται στον εργοδότη και υπόκειται σε ένδικα βοηθήματα ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών δικαστηρίων, σύμφωνα με τον Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας (Ν. 2690/1999).

Η διασύνδεση του ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ με τον μηχανισμό της Επιθεώρησης Εργασίας αναδεικνύει τον εκσυγχρονισμό της δημόσιας διοίκησης μέσω της ψηφιοποίησης και την ενίσχυση του κυρωτικού μηχανισμού, ο οποίος λειτουργεί ως εργαλείο συμμόρφωσης και προστασίας των εργασιακών δικαιωμάτων.

5. Μελέτη Περίπτωσης: Η Επιθεώρηση Εργασίας

5.1 Συλλογή Στοιχείων

Για τις ανάγκες της παρούσας μεταπτυχιακής διπλωματικής εργασίας κρίθηκε απαραίτητη η συγκέντρωση και επεξεργασία δευτερογενών δεδομένων, τα οποία αντλήθηκαν από τους επίσημους ετήσιους Απολογισμούς της Ανεξάρτητης Αρχής Επιθεώρησης Εργασίας, όπως αυτοί δημοσιεύονται στην επίσημη ιστοσελίδα της αρχής. Η συλλογή των στοιχείων πραγματοποιήθηκε κατά τον μήνα Απρίλιο του έτους 2026 και επικεντρώθηκε στους απολογισμούς των ετών 2022, 2023 και 2024, οι οποίοι αποτελούν τα πιο πρόσφατα διαθέσιμα δημοσιευμένα στοιχεία κατά τον χρόνο εκπόνησης της έρευνας.

Η επιλογή της συγκεκριμένης χρονικής περιόδου δεν ήταν τυχαία, καθώς τα έτη αυτά συνδέονται άμεσα με τη θεσμική αναβάθμιση της Επιθεώρησης Εργασίας και τη λειτουργία της ως ανεξάρτητης αρχής. Ειδικότερα, μέσα από τη μεταβολή αυτή επιχειρήθηκε η ενίσχυση της διοικητικής αυτοτέλειας, της αποτελεσματικότητας των ελέγχων και της συνολικής εποπτείας της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας. Για τον λόγο αυτό, η μελέτη των συγκεκριμένων απολογιστικών δεδομένων κρίνεται ιδιαίτερα σημαντική, καθώς επιτρέπει την αποτύπωση της λειτουργίας της αρχής κατά τα πρώτα έτη εφαρμογής του νέου θεσμικού πλαισίου και τη διερεύνηση πιθανών μεταβολών στη δράση και την αποδοτικότητά της.

Η διαδικασία συλλογής δεδομένων βασίστηκε αποκλειστικά σε δημόσια διαθέσιμο υλικό, γεγονός που διασφαλίζει τη διαφάνεια και τη νομιμότητα της χρήσης των στοιχείων για ερευνητικούς σκοπούς. Οι απολογισμοί περιλάμβαναν ποσοτικά και ποιοτικά δεδομένα σχετικά με τη λειτουργία της Επιθεώρησης Εργασίας, όπως ο αριθμός των ελέγχων, οι κατηγορίες παραβάσεων, οι διοικητικές κυρώσεις και τα πρόστιμα που επιβλήθηκαν, καθώς και στοιχεία που αφορούν ζητήματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία. Παράλληλα, μέσα από τα δημοσιευμένα στοιχεία κατέστη δυνατή η αποτύπωση της οργανωτικής και επιχειρησιακής δραστηριότητας της αρχής κατά την εξεταζόμενη περίοδο.

Η συλλογή και επεξεργασία των δεδομένων οργανώθηκε με συστηματική καταγραφή των πληροφοριών σε συγκριτικούς πίνακες και θεματικές κατηγορίες, ώστε να καταστεί δυνατή η ανάλυση της εξέλιξης βασικών δεικτών μεταξύ των ετών 2022, 2023 και 2024. Η κατηγοριοποίηση αυτή διευκόλυνε την εξαγωγή συμπερασμάτων σχετικά με την ένταση των ελεγκτικών μηχανισμών, τη συχνότητα εντοπισμού παραβάσεων και τη συνολική εικόνα της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας κατά την πρώτη περίοδο λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας ως ανεξάρτητης αρχής.

Η αξιοποίηση επίσημων απολογιστικών στοιχείων προσδίδει ιδιαίτερη αξιοπιστία στην παρούσα έρευνα, καθώς τα δεδομένα προέρχονται από θεσμικά κατοχυρωμένη δημόσια αρχή και αποτυπώνουν την πραγματική επιχειρησιακή δραστηριότητα της υπηρεσίας. Επιπλέον, η χρήση των συγκεκριμένων στοιχείων επιτρέπει την αντικειμενική προσέγγιση της ερευνητικής διαδικασίας και συμβάλλει ουσιαστικά στη μελέτη της αποτελεσματικότητας και της εξέλιξης της Επιθεώρησης Εργασίας στο σύγχρονο διοικητικό και εργασιακό περιβάλλον.

5.2 Περιγραφική Ανάλυση στοιχείων

5.2.1 Περιγραφική Ανάλυση στοιχείων Έκθεσης απολογισμού και προγραμματισμού δραστηριοτήτων έτους 2022

Η Έκθεση Απολογισμού και Προγραμματισμού Δραστηριοτήτων της Ανεξάρτητης Αρχής Επιθεώρησης Εργασίας για το έτος 2022 αποτελεί την πρώτη επίσημη απολογιστική έκθεση της Αρχής μετά τη θεσμική της μετατροπή σε ανεξάρτητη διοικητική αρχή, σύμφωνα με τον ν. 4808/2021. Η συγκεκριμένη έκθεση παρουσιάζει αναλυτικά τη δομή, τη λειτουργία, το

ανθρώπινο δυναμικό, καθώς και το συνολικό ελεγκτικό έργο της Επιθεώρησης Εργασίας κατά το πρώτο έτος λειτουργίας της υπό το νέο διοικητικό καθεστώς.

Σύμφωνα με τα στοιχεία της έκθεσης, η λειτουργία της Ανεξάρτητης Αρχής ξεκίνησε επίσημα στις 19.07.2022, ημερομηνία κατά την οποία η Επιθεώρηση Εργασίας κατέστη καθολικός διάδοχος του πρώην Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.). Η μεταβολή αυτή σηματοδότησε τη μετάβαση σε ένα νέο μοντέλο διοικητικής λειτουργίας, το οποίο βασίζεται στη λειτουργική ανεξαρτησία, τη διοικητική αυτοτέλεια και την ενίσχυση της διαφάνειας και της λογοδοσίας.

Κατά το έτος 2022, όπως παρατηρούμε στον Πίνακα 1 και το Διάγραμμα 3, η συνολική ελεγκτική δραστηριότητα της Επιθεώρησης Εργασίας παρουσίασε ιδιαίτερα αυξημένη ένταση. Συγκεκριμένα πραγματοποιήθηκαν συνολικά 65.286 έλεγχοι, ενώ επιβλήθηκαν 11.713 διοικητικά πρόστιμα συνολικού ύψους 36.003.934 ευρώ. Παράλληλα, καταγράφηκαν 2.469 μηνύσεις και μηνυτήριες αναφορές, καθώς και 374 διακοπές εργασιών σε περιπτώσεις σοβαρών παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας. Τα στοιχεία αυτά αποτυπώνουν τη σημαντική επιχειρησιακή δράση της Αρχής ήδη από το πρώτο έτος λειτουργίας της ως ανεξάρτητου θεσμού. Ιδιαίτερη σημασία για την παρούσα έρευνα παρουσιάζουν οι κυρώσεις που επιβλήθηκαν κατά τη διάρκεια του έτους, καθώς αποτυπώνουν τον βαθμό παραβατικότητας που εντοπίστηκε στους ελέγχους αλλά και την ένταση της κατασταλτικής παρέμβασης της Επιθεώρησης Εργασίας στην αγορά εργασίας. Η επιβολή διοικητικών και ποινικών κυρώσεων αποτελεί βασικό εργαλείο εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας και ενίσχυσης της συμμόρφωσης των επιχειρήσεων με τις υποχρεώσεις τους απέναντι στους εργαζομένους.

Δείκτης Ελεγκτικής Δραστηριότητας	Σύνολο 2022
Συνολικοί Έλεγχοι	65.286
Συνολικές Κυρώσεις	14.556
Επιβληθέντα Πρόστιμα	11.713
Συνολικό Ποσό Προστίμων	36.003.934 €
Μηνύσεις / Μηνυτήριες Αναφορές	2.469
Διακοπές Εργασιών	374

Πίνακας 1. Συνολική Ελεγκτική Δραστηριότητα Επιθεώρησης Εργασίας για το έτος 2022



Διάγραμμα 3. Ελεγκτική Δραστηριότητα Επιθεώρησης Εργασίας Έτους 2022

Αναλυτικότερα, η μεγαλύτερη ελεγκτική δραστηριότητα καταγράφηκε στην Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, η οποία πραγματοποίησε 36.313 ελέγχους και επέβαλε πρόστιμα συνολικού ύψους 30.619.679 ευρώ. Αντίστοιχα, η Επιθεώρηση Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία πραγματοποίησε 25.907 ελέγχους, ενώ η Υπηρεσία Ειδικών Επιθεωρητών Εργασίας πραγματοποίησε 3.066 ελέγχους. Η κατανομή αυτή αποτυπώνει τη βαρύτητα που δόθηκε κατά το 2022 στην παρακολούθηση της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας και ιδιαίτερα στην αντιμετώπιση παραβάσεων που σχετίζονται με τις εργασιακές σχέσεις και τις συνθήκες απασχόλησης (Πίνακας 2).

Παράλληλα, από τα στοιχεία της έκθεσης προκύπτει ότι το μεγαλύτερο μέρος των κυρώσεων και των οικονομικών προστίμων επιβλήθηκε από τις υπηρεσίες Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων. Το γεγονός αυτό καταδεικνύει ότι οι περισσότερες παραβάσεις σχετίζονταν με ζητήματα αδήλωτης εργασίας, παραβιάσεις ωραρίου, μη τήρηση εργατικών υποχρεώσεων και γενικότερα παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας που αφορούν τις σχέσεις εργοδοτών και εργαζομένων. Αντίστοιχα, οι κυρώσεις που επιβλήθηκαν από την Επιθεώρηση Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία σχετίζονταν κυρίως με παραβάσεις κανόνων υγιεινής και ασφάλειας στους χώρους εργασίας, καθώς και με την έλλειψη μέτρων πρόληψης εργατικών κινδύνων. Τα δεδομένα αυτά αναδεικνύουν τον διττό ρόλο της Επιθεώρησης Εργασίας, τόσο ως

ελεγκτικού μηχανισμού εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας όσο και ως φορέα προστασίας της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων.

Υπηρεσία	Έλεγχοι	Πρόστιμα	Ποσά Προστίμων (€)
Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων	36.313	9.439	30.619.679
Επιθεώρηση Ασφάλειας & Υγείας στην Εργασία	25.907	1.495	2.975.855
Υπηρεσία Ειδικών Επιθεωρητών	3.066	779	2.408.400
Σύνολο	65.286	11.713	36.003.934

Πίνακας 2. Κατανομή Ελεγκτικής Δραστηριότητας ανά Υπηρεσία (2022)

Ιδιαίτερη σημασία παρουσιάζουν και τα στοιχεία που αφορούν τις εργατικές διαφορές (Πίνακας 3). Σύμφωνα με την έκθεση, κατά το 2022 επιλύθηκαν 5.054 εργατικές διαφορές από σύνολο 9.956 υποθέσεων, ενώ καταβλήθηκαν στους εργαζομένους ποσά ύψους 6.481.125 ευρώ κατόπιν παρεμβάσεων της Επιθεώρησης Εργασίας. Τα δεδομένα αυτά αναδεικνύουν τον ουσιαστικό διαμεσολαβητικό και προστατευτικό ρόλο της Αρχής στην επίλυση διαφορών μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών. Παράλληλα, αποτυπώνουν ότι η δράση της Επιθεώρησης Εργασίας δεν περιορίζεται μόνο στην επιβολή κυρώσεων, αλλά επεκτείνεται και στην αποκατάσταση παραβιάσεων εργασιακών δικαιωμάτων μέσω της διαμεσολάβησης και της συμμόρφωσης των εργοδοτών προς την εργατική νομοθεσία.

Δείκτης	Τιμή
Σύνολο Εργατικών Διαφορών	9.956
Επιλυθείσες Εργατικές Διαφορές	5.054
Ποσά που καταβλήθηκαν σε εργαζόμενους	6.481.125 €

Πίνακας 3. Στοιχεία Εργατικών Διαφορών (2022)

Ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε κατά το 2022 στον ψηφιακό μετασχηματισμό της Αρχής. Η έναρξη λειτουργίας της εφαρμογής διενέργειας ελέγχων μέσω φορητών συσκευών (tablets), καθώς και η ηλεκτρονική εξυπηρέτηση 244.159 συναλλασσομένων, αποτελούν ενδείξεις της προσπάθειας εκσυγχρονισμού της Επιθεώρησης Εργασίας και βελτίωσης της αποτελεσματικότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών. Ο ψηφιακός εκσυγχρονισμός συνέβαλε ουσιαστικά στην ταχύτερη καταγραφή παραβάσεων, στην αποτελεσματικότερη παρακολούθηση των ελέγχων και στη συνολική ενίσχυση του ελεγκτικού μηχανισμού, γεγονός που επηρέασε άμεσα και τη διαδικασία επιβολής κυρώσεων κατά το πρώτο έτος λειτουργίας της Ανεξάρτητης Αρχής.

5.2.2 Περιγραφική Ανάλυση στοιχείων Έκθεσης απολογισμού και προγραμματισμού δραστηριοτήτων έτους 2023

Η Έκθεση Απολογισμού και Προγραμματισμού Δραστηριοτήτων της Ανεξάρτητης Αρχής Επιθεώρησης Εργασίας για το έτος 2023 αποτυπώνει τη συνέχιση και ενίσχυση της ελεγκτικής δραστηριότητας της Αρχής κατά το πρώτο πλήρες έτος λειτουργίας της ως ανεξάρτητης διοικητικής αρχής. Η έκθεση παρουσιάζει συγκριτικά στοιχεία σχετικά με τους ελέγχους, τις κυρώσεις, τα επιβληθέντα πρόστιμα και τις εργατικές διαφορές, επιτρέποντας την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας του ελεγκτικού μηχανισμού και της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η αύξηση τόσο του αριθμού των κυρώσεων όσο και του συνολικού ύψους των προστίμων σε σχέση με το 2022. Η εξέλιξη αυτή υποδηλώνει αφενός την ενίσχυση της επιχειρησιακής δραστηριότητας της Επιθεώρησης Εργασίας και αφετέρου τη διαπίστωση αυξημένων παραβάσεων στους χώρους εργασίας. Οι διοικητικές και ποινικές κυρώσεις αποτέλεσαν βασικό εργαλείο συμμόρφωσης των επιχειρήσεων προς την εργατική νομοθεσία και ενίσχυσης της προστασίας των εργασιακών δικαιωμάτων.

Πιο συγκεκριμένα, όπως παρατηρούμε στον Πίνακα 4 και το Διάγραμμα 4, το 2023 πραγματοποιήθηκαν συνολικά 74.031 έλεγχοι, οι οποίοι οδήγησαν σε ένα σημαντικό πλήθος παρεμβάσεων συμμόρφωσης. Από αυτούς προέκυψαν 17.450 συνολικές κυρώσεις, εκ των οποίων οι 14.793 αφορούσαν επιβολή προστίμων, με το συνολικό ποσό να ανέρχεται σε 46.383.750 ευρώ, γεγονός που υποδηλώνει έντονη οικονομική επιβολή ως βασικό εργαλείο αποτροπής παραβάσεων. Παράλληλα, καταγράφηκαν 2.066 μηνύσεις ή μηνυτήριες αναφορές, δείχνοντας ότι σε αρκετές περιπτώσεις η διαδικασία κλιμακώθηκε σε ποινικές ενέργειες, ενώ σημειώθηκαν και 591 διακοπές εργασιών, υποδεικνύοντας στοχευμένες παρεμβάσεις σε περιπτώσεις σοβαρής ή άμεσης παραβατικότητας. Συνολικά, τα δεδομένα αποτυπώνουν ένα εκτεταμένο και ενεργό πλαίσιο ελεγκτικής δραστηριότητας με έμφαση τόσο στην επιβολή οικονομικών κυρώσεων όσο και σε διοικητικά και νομικά μέτρα συμμόρφωσης.

Δείκτης Ελεγκτικής Δραστηριότητας	Σύνολο 2023
Συνολικοί Έλεγχοι	74.031
Συνολικές Κυρώσεις	17.450
Επιβληθέντα Πρόστιμα	14.793

Συνολικό Ποσό Προστίμων	46.383.750 €
Μηνύσεις / Μηνυτήριες Αναφορές	2.066
Διακοπές Εργασιών	591

Πίνακας 4. Συνολική Ελεγκτική Δραστηριότητα Επιθεώρησης Εργασίας για το έτος 2023



Δι

άγραμμα 4. Ελεγκτική Δραστηριότητα Επιθεώρησης Εργασίας Έτους 2023

Αναλυτικότερα, η μεγαλύτερη ελεγκτική δραστηριότητα καταγράφηκε και κατά το 2023 στις υπηρεσίες Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων, οι οποίες πραγματοποίησαν 40.220 ελέγχους και επέβαλαν 11.591 πρόστιμα συνολικού ύψους 38.741.176 ευρώ. Οι κυρώσεις αυτές σχετίζονταν κυρίως με παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας, όπως αδήλωτη εργασία, μη τήρηση ωραρίων, μη καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών και λοιπές παραβάσεις που αφορούν τις εργασιακές σχέσεις (Πίνακας 5).

Αντίστοιχα, οι υπηρεσίες Επιθεώρησης Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία πραγματοποίησαν 27.924 ελέγχους και επέβαλαν 1.929 πρόστιμα συνολικού ύψους 3.807.322 ευρώ, ενώ η Υπηρεσία Ειδικών Επιθεωρητών Εργασίας πραγματοποίησε 5.887 ελέγχους και επέβαλε 1.273 πρόστιμα συνολικού ύψους 3.835.252 ευρώ. Τα στοιχεία αυτά αποτυπώνουν τη διεύρυνση της ελεγκτικής δράσης της Αρχής τόσο στον τομέα των εργασιακών σχέσεων όσο και στον τομέα της υγείας και ασφάλειας στους χώρους εργασίας (Πίνακας 5).

Υπηρεσία	Έλεγχοι	Πρόστιμα	Ποσά Προστίμων
----------	---------	----------	----------------

		α	(€)
Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων	40.220	11.591	38.741.176
Επιθεώρηση Ασφάλειας & Υγείας στην Εργασία	27.924	1.929	3.807.322
Υπηρεσία Ειδικών Επιθεωρητών	5.887	1.273	3.835.252
Σύνολο	74.031	14.793	46.383.750

Πίνακας 5. Κατανομή Ελεγκτικής Δραστηριότητας ανά Υπηρεσία (2023)

Ιδιαίτερη σημασία παρουσιάζουν επίσης τα στοιχεία του Πίνακα6, που αφορούν τις κατηγορίες παραβάσεων για τις οποίες επιβλήθηκαν τα υψηλότερα πρόστιμα. Σύμφωνα με την έκθεση, η αδήλωτη εργασία αποτέλεσε και κατά το 2023 μία από τις σημαντικότερες μορφές παραβατικότητας, καθώς επιβλήθηκαν 1.297 πρόστιμα συνολικού ύψους 14.259.000 ευρώ. Παράλληλα, σημαντικός αριθμός κυρώσεων επιβλήθηκε για παραβάσεις που αφορούσαν αλλοδαπούς εργαζόμενους, ανήλικους εργαζόμενους και λοιπές παραβάσεις εργατικής νομοθεσίας. λοιπές παραβάσεις εργατικής νομοθεσίας.

Είδος Παράβασης	Αριθμός Προστίμων	Ποσά Προστίμων (€)
Αδήλωτη Εργασία	1.297	14.259.000
Αλλοδαποί Εργαζόμενοι	120	506.500
Ανήλικοι Εργαζόμενοι	74	307.300

Πίνακας 6. Ενδεικτικές Κατηγορίες Παραβάσεων και Επιβληθέντα Πρόστιμα (2023)

Παράλληλα, σύμφωνα με τα στοιχεία της έκθεσης, κατά το 2023 διεξήχθησαν συνολικά 7.256 εργατικές διαφορές, από τις οποίες επιλύθηκαν οι 3.849, ενώ καταβλήθηκαν στους εργαζομένους ποσά ύψους 4.696.939 ευρώ κατόπιν παρέμβασης της Επιθεώρησης Εργασίας (Πίνακας 7). Τα δεδομένα αυτά καταδεικνύουν ότι, πέρα από τον ελεγκτικό και κατασταλτικό της ρόλο, η Αρχή συνέχισε να λειτουργεί και ως μηχανισμός προστασίας και διαμεσολάβησης υπέρ των εργαζομένων.

Δείκτης	Τιμή
Σύνολο Εργατικών Διαφορών	7.256
Επιλυθείσες Εργατικές Διαφορές	3.849
Ποσά που καταβλήθηκαν σε εργαζόμενους	4.696.939 €

Πίνακας 7. Στοιχεία Εργατικών Διαφορών (2023)

5.2.3 Περιγραφική Ανάλυση στοιχείων Έκθεσης Απολογισμού και Προγραμματισμού Δραστηριοτήτων έτους 2024

Η Έκθεση Απολογισμού και Προγραμματισμού Δραστηριοτήτων της Ανεξάρτητης Αρχής Επιθεώρησης Εργασίας για το έτος 2024 αποτυπώνει τη συνέχιση της εντατικής ελεγκτικής δραστηριότητας της Αρχής και την περαιτέρω ενίσχυση του μηχανισμού επιβολής κυρώσεων. Η έκθεση παρουσιάζει συγκριτικά στοιχεία σχετικά με τους ελέγχους, τα πρόστιμα, τις μηνύσεις, τις διακοπές εργασιών και τις εργατικές διαφορές, παρέχοντας μια ολοκληρωμένη εικόνα της λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας κατά το τρίτο έτος λειτουργίας της ως ανεξάρτητης διοικητικής αρχής.

Σύμφωνα με τα στοιχεία της έκθεσης, όπως παρατηρούμε στον Πίνακα 8 και το Διάγραμμα 5, κατά το έτος 2024 πραγματοποιήθηκαν συνολικά 79.290 έλεγχοι, ενώ επιβλήθηκαν 16.766 πρόστιμα συνολικού ύψους 51.297.451 ευρώ. Παράλληλα, καταγράφηκαν 2.235 μηνύσεις και μηνυτήριες αναφορές, καθώς και 798 διακοπές εργασιών σε περιπτώσεις σοβαρών παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας και των κανόνων υγείας και ασφάλειας στην εργασία. Το σύνολο των κυρώσεων ανήλθε στις 19.799, γεγονός που αποδεικνύει την περαιτέρω ενίσχυση της ελεγκτικής και κατασταλτικής δράσης της Αρχής σε σχέση με τα προηγούμενα έτη.

Η αύξηση τόσο του αριθμού των ελέγχων όσο και του συνολικού ύψους των επιβληθέντων προστίμων καταδεικνύει τη συστηματική προσπάθεια της Επιθεώρησης Εργασίας να ενισχύσει τη συμμόρφωση των επιχειρήσεων με την εργατική νομοθεσία και να περιορίσει φαινόμενα παραβατικότητας στην αγορά εργασίας. Οι διοικητικές και ποινικές κυρώσεις αποτέλεσαν βασικό εργαλείο άσκησης ελεγκτικής πολιτικής, λειτουργώντας τόσο κατασταλτικά όσο και προληπτικά για την προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων.

Δείκτης Ελεγκτικής Δραστηριότητας	Σύνολο 2024
Συνολικοί Έλεγχοι	79.290
Συνολικές Κυρώσεις	19.799
Επιβληθέντα Πρόστιμα	16.766
Συνολικό Ποσό Προστίμων	51.297.451 €
Μηνύσεις / Μηνυτήριες Αναφορές	2.235

Διακοπές Εργασιών	798
-------------------	-----

Πίνακας 8. Συνολική Ελεγκτική Δραστηριότητα Επιθεώρησης Εργασίας για το έτος 2024



Δι

άγραμμα 5. Ελεγκτική Δραστηριότητα Επιθεώρησης Εργασίας Έτους 2024

Αναλυτικότερα, η μεγαλύτερη ελεγκτική δραστηριότητα καταγράφηκε και κατά το 2024 στις Υπηρεσίες Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων, οι οποίες πραγματοποίησαν 43.002 ελέγχους και επέβαλαν 12.699 πρόστιμα συνολικού ύψους 41.457.461 ευρώ. Η πλειονότητα των παραβάσεων αφορούσε ζητήματα αδήλωτης και υποδηλωμένης εργασίας, παραβιάσεις χρονικών ορίων εργασίας, μη καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών και λοιπές παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας (Πίνακας 9).

Αντίστοιχα, όπως περιγράφεται στον όπως παρατηρούμε στον Πίνακα 9 οι Υπηρεσίες Επιθεώρησης Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία πραγματοποίησαν 28.356 ελέγχους και επέβαλαν 2.323 πρόστιμα συνολικού ύψους 4.865.957 ευρώ, ενώ η Υπηρεσία Ειδικών Επιθεωρητών Εργασίας πραγματοποίησε 7.932 ελέγχους και επέβαλε 1.744 πρόστιμα συνολικού ύψους 4.974.033 ευρώ. Τα δεδομένα αυτά αποτυπώνουν τη σημαντική διεύρυνση της ελεγκτικής δραστηριότητας της Αρχής και την ενίσχυση των κυρωτικών μηχανισμών τόσο στον τομέα των εργασιακών σχέσεων όσο και στον τομέα της υγείας και ασφάλειας στην εργασία.

Υπηρεσία	Έλεγχοι	Πρόστιμ α	Ποσά Προστίμων (€)
Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων	43.002	12.699	41.457.461
Επιθεώρηση Ασφάλειας & Υγείας στην Εργασία	28.356	2.323	4.865.957
Υπηρεσία Ειδικών Επιθεωρητών	7.932	1.744	4.974.033
Σύνολο	79.290	16.766	51.297.451

Πίνακας 9. Κατανομή Ελεγκτικής Δραστηριότητας ανά Υπηρεσία (2024)

Ιδιαίτερη σημασία παρουσιάζει το γεγονός ότι κατά το 2024 συνεχίστηκε η αυξητική τάση τόσο των ελέγχων όσο και των επιβληθέντων προστίμων σε σύγκριση με τα προηγούμενα έτη. Σύμφωνα με τα συγκριτικά στοιχεία της έκθεσης, οι πραγματοποιηθέντες έλεγχοι υπερέβησαν σημαντικά τον αρχικό προγραμματισμό της Αρχής, καθώς από στόχο 67.700 ελέγχων πραγματοποιήθηκαν τελικά 79.290 έλεγχοι, παρουσιάζοντας αύξηση κατά 17%. Το στοιχείο αυτό καταδεικνύει την επιχειρησιακή ενίσχυση της Επιθεώρησης Εργασίας και τη διεύρυνση της ελεγκτικής παρουσίας στους χώρους εργασίας (Πίνακας 10).

Έτο ς	Προγραμματισμένοι Έλεγχοι	Πραγματοποιηθέντες Έλεγχοι	Διαφορ ά	Μεταβολ ή
2024	67.700	79.290	11.590	17,00%

Πίνακας 10. Προγραμματισμένοι και Πραγματοποιηθέντες Έλεγχοι (2024)

Παράλληλα, ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν τα στοιχεία του Πίνακα 11, που αφορούν τις εργατικές διαφορές. Σύμφωνα με την έκθεση, κατά το 2024 πραγματοποιήθηκαν συνολικά 10.099 εργατικές διαφορές, από τις οποίες επιλύθηκαν οι 5.698, ενώ καταβλήθηκαν στους εργαζομένους ποσά ύψους 7.209.528 ευρώ κατόπιν παρέμβασης της Επιθεώρησης Εργασίας. Τα δεδομένα αυτά αναδεικνύουν τον ουσιαστικό διαμεσολαβητικό ρόλο της Αρχής και τη συμβολή της στην προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων και στην αποκατάσταση παραβιάσεων της εργατικής νομοθεσίας.

Δείκτης	Τιμή
Σύνολο Εργατικών Διαφορών	10.099
Επιλυθείσες Εργατικές Διαφορές	5.698
Ποσά που καταβλήθηκαν σε εργαζόμενους	7.209.528 €

Πίνακας 11. Στοιχεία Εργατικών Διαφορών (2024)

5.2.4 Σύγκριση των Εκθέσεων Απολογισμού και Προγραμματισμού Δραστηριοτήτων μεταξύ των ετών 2022-2023- 2024

Η συγκριτική ανάλυση των απολογιστικών στοιχείων της Ανεξάρτητης Αρχής Επιθεώρησης Εργασίας για τα έτη 2022, 2023 και 2024 αναδεικνύει μια σταθερά ανοδική πορεία της ελεγκτικής δραστηριότητας της Αρχής, τόσο ως προς τον αριθμό των ελέγχων όσο και ως προς την ένταση των διοικητικών και ποινικών κυρώσεων που επιβλήθηκαν. Η τριετία αυτή αποτυπώνει την εμπέδωση του νέου θεσμικού πλαισίου λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας και την ενίσχυση του ρόλου της ως βασικού μηχανισμού εποπτείας της αγοράς εργασίας.

Πιο συγκεκριμένα, όπως προκύπτει από τα συγκριτικά στοιχεία του Πίνακα 12, οι συνολικοί έλεγχοι αυξήθηκαν από 65.286 το 2022 σε 74.031 το 2023 και σε 79.290 το 2024, γεγονός που καταδεικνύει μια συνεχόμενη ενίσχυση της ελεγκτικής παρουσίας στον χώρο της εργασίας. Η αύξηση αυτή δεν είναι απλώς ποσοτική, αλλά υποδηλώνει και τη διεύρυνση του ελεγκτικού πεδίου, με περισσότερες επιχειρήσεις και κλάδους να εντάσσονται στο πεδίο ελέγχου της Αρχής.

Αντίστοιχη ανοδική πορεία παρατηρείται και στις συνολικές κυρώσεις, οι οποίες από 14.556 το 2022 ανήλθαν σε 17.450 το 2023 και σε 19.799 το 2024. Η εξέλιξη αυτή υποδηλώνει ότι η αύξηση των ελέγχων συνοδεύτηκε και από υψηλότερη διαπίστωση παραβάσεων, γεγονός που ενισχύει τη σημασία της Επιθεώρησης Εργασίας ως μηχανισμού συμμόρφωσης (Πίνακας 12).

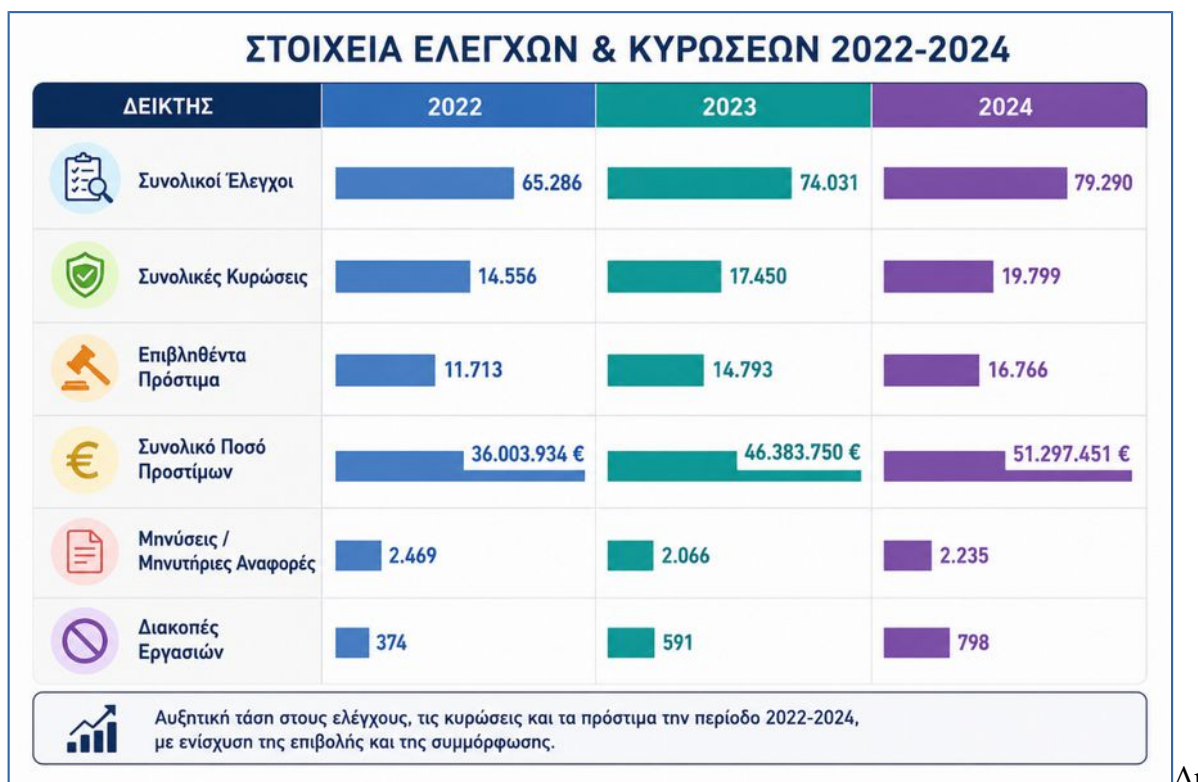
Σε ό,τι αφορά τα επιβληθέντα πρόστιμα, καταγράφεται επίσης σημαντική αύξηση, καθώς από 11.713 το 2022 ανήλθαν σε 14.793 το 2023 και σε 16.766 το 2024. Η ίδια τάση παρατηρείται και στο συνολικό ύψος των προστίμων, το οποίο από 36.003.934 € το 2022 αυξήθηκε σε 46.383.750 € το 2023 και έφτασε τα 51.297.451 € το 2024. Η εξέλιξη αυτή καταδεικνύει την ενίσχυση της οικονομικής διάστασης των κυρώσεων ως εργαλείο αποτροπής παραβατικών συμπεριφορών (Πίνακας 12).

Αναφορικά με τις μηνύσεις και τις μηνυτήριες αναφορές, παρατηρείται μια σχετική σταθερότητα, με μικρές διακυμάνσεις: από 2.469 το 2022, μειώθηκαν σε 2.066 το 2023 και αυξήθηκαν εκ νέου σε 2.235 το 2024. Η μεταβολή αυτή δείχνει ότι, αν και η πλειονότητα των παραβάσεων αντιμετωπίζεται διοικητικά, ένα σημαντικό ποσοστό συνεχίζει να οδηγείται σε ποινική διερεύνηση (Πίνακας 12).

Τέλος, οι διακοπές εργασιών αυξάνονται σταθερά από 374 το 2022 σε 591 το 2023 και σε 798 το 2024, γεγονός που καταδεικνύει την αυστηροποίηση των άμεσων παρεμβάσεων της Επιθεώρησης Εργασίας σε περιπτώσεις σοβαρών παραβάσεων ή κινδύνου για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων (Πίνακας 12).

Δείκτης	2022	2023	2024
Συνολικοί Έλεγχοι	65.286	74.031	79.290
Συνολικές Κυρώσεις	14.556	17.450	19.799
Επιβληθέντα Πρόστιμα	11.713	14.793	16.766
Συνολικό Ποσό Προστίμων	36.003.934 €	46.383.750 €	51.297.451 €
Μηνύσεις / Μηνυτήριες Αναφορές	2.469	2.066	2.235
Διακοπές Εργασιών	374	591	798

Πίνακας 12. Συγκριτική Εξέλιξη Ελεγκτικής Δραστηριότητας (2022–2024)



Δ1

άγραμμα 6. Στοιχεία Ελέγχων και Κυρώσεων ετών 2022-2023-2024

Η συγκριτική εικόνα της περιόδου 2022–2024, σύμφωνα με το Διάγραμμα 6, αναδεικνύει μια σαφή ενίσχυση της επιχειρησιακής αποτελεσματικότητας της Επιθεώρησης Εργασίας. Η σταθερή αύξηση των ελέγχων και των προστίμων, σε συνδυασμό με την ενίσχυση των άμεσων παρεμβάσεων (διακοπές εργασιών), αποτυπώνει τη μετάβαση σε ένα πιο αυστηρό και αποτελεσματικό σύστημα ελέγχου της αγοράς εργασίας.

Αξιοσημείωτο είναι ότι η ενίσχυση αυτή δεν αφορά μόνο την κατασταλτική διάσταση, αλλά συνοδεύεται και από διεύρυνση του ελεγκτικού πεδίου, γεγονός που υποδηλώνει ότι η Επιθεώρηση Εργασίας λειτουργεί πλέον με πιο συστηματικό, στοχευμένο και επιχειρησιακά ώριμο τρόπο.

6. Συμπεράσματα και Προτάσεις

Η παρούσα ενότητα έχει ως σκοπό τη συνολική αποτίμηση των ευρημάτων που προέκυψαν από τη θεωρητική και εμπειρική ανάλυση του υπό διερεύνηση αντικειμένου. Ειδικότερα, επιχειρείται η συστηματική σύνοψη των βασικών συμπερασμάτων που αφορούν στη λειτουργία των διοικητικών κυρώσεων στο πεδίο του εργατικού δικαίου, τον ρόλο της Επιθεώρησης Εργασίας ως κεντρικού μηχανισμού ελέγχου της αγοράς εργασίας, καθώς και την επίδραση της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης στη διαμόρφωση και εφαρμογή του κυρωτικού μηχανισμού.

Στο πλαίσιο αυτό, αξιοποιούνται τα ευρήματα της ανάλυσης του θεσμικού και κανονιστικού πλαισίου, καθώς και τα δεδομένα της μελέτης περίπτωσης για την περίοδο 2022–2024, προκειμένου να αποτυπωθεί η εξέλιξη της ελεγκτικής δραστηριότητας της Ανεξάρτητης Αρχής Επιθεώρησης Εργασίας. Παράλληλα, εξετάζεται κριτικά ο βαθμός στον οποίο ο ψηφιακός μετασχηματισμός της δημόσιας διοίκησης έχει συμβάλει στην ενίσχυση της αποτελεσματικότητας, της ταχύτητας και της διαφάνειας των διοικητικών διαδικασιών, ιδίως ως προς την επιβολή κυρώσεων.

Με βάση την ανάλυση που προηγήθηκε, διατυπώνονται συγκεκριμένα συμπεράσματα και προτάσεις βελτίωσης, τόσο σε θεσμικό όσο και σε λειτουργικό επίπεδο, με στόχο την περαιτέρω ενίσχυση της αποτελεσματικότητας του ελεγκτικού μηχανισμού της ΑΑΕΕ και την καλύτερη προσαρμογή του στις απαιτήσεις του σύγχρονου ψηφιακού διοικητικού περιβάλλοντος.

6.1 Συμπεράσματα

Από τη συνολική ανάλυση της παρούσας εργασίας προκύπτει ότι τα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν στην εισαγωγή απαντώνται σε μεγάλο βαθμό, μέσα από τη συστηματική εξέταση του θεσμικού πλαισίου των διοικητικών κυρώσεων, της λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας και της επίδρασης της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης στη διοικητική πρακτική. Η συνδυαστική προσέγγιση θεωρίας και εμπειρικών δεδομένων (2022–2024) επιτρέπει μια ολοκληρωμένη εικόνα για τον τρόπο με τον οποίο διαμορφώνεται σήμερα ο κυρωτικός μηχανισμός της Επιθεώρησης Εργασίας.

Ως προς το πρώτο ερευνητικό ερώτημα, σχετικά με τη φύση και τη λειτουργία των διοικητικών κυρώσεων στο σύγχρονο διοικητικό δίκαιο, προκύπτει ότι οι κυρώσεις αυτές

αποτελούν κεντρικό εργαλείο άσκησης της διοικητικής εξουσίας και έκφραση της αρχής της νομιμότητας. Δεν έχουν αποκλειστικά τιμωρητικό χαρακτήρα, αλλά εντάσσονται σε ένα ευρύτερο σύστημα ρύθμισης της κοινωνικής και οικονομικής συμπεριφοράς, λειτουργώντας τόσο κατασταλτικά όσο και προληπτικά. Στην πράξη, η εφαρμογή τους στο πεδίο της εργασίας συνδέεται άμεσα με την προστασία θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων, την εξασφάλιση υγιών συνθηκών ανταγωνισμού και τη συμμόρφωση των επιχειρήσεων με το ισχύον νομικό πλαίσιο. Τα ευρήματα της μελέτης περίπτωσης επιβεβαιώνουν ότι οι κυρώσεις αποτελούν βασικό μοχλό συμμόρφωσης, ιδίως σε πεδία υψηλής παραβατικότητας, όπως η αδήλωτη εργασία.

Σε σχέση με το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα, αναφορικά με την επίδραση της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης στη διαδικασία επιβολής και διαχείρισης των κυρώσεων, διαπιστώνεται ότι ο ψηφιακός μετασχηματισμός έχει επιφέρει ουσιαστική αλλαγή στον τρόπο λειτουργίας της διοίκησης. Η μετάβαση από τις παραδοσιακές γραφειοκρατικές διαδικασίες σε ψηφιακά συστήματα έχει ενισχύσει τη διαφάνεια, την ταχύτητα και την ακρίβεια στη λήψη και εκτέλεση διοικητικών αποφάσεων. Η δυνατότητα άμεσης πρόσβασης και διασταύρωσης δεδομένων μειώνει τα περιθώρια διοικητικών σφαλμάτων και καθιστά την επιβολή κυρώσεων πιο τεκμηριωμένη και στοχευμένη. Παράλληλα, ενισχύεται η λογοδοσία της διοίκησης, καθώς οι πράξεις της καθίστανται περισσότερο ελέγξιμες και καταγεγραμμένες σε ψηφιακό περιβάλλον.

Όσον αφορά το τρίτο ερευνητικό ερώτημα, σχετικά με τον ρόλο της Επιθεώρησης Εργασίας στο νέο ψηφιακό περιβάλλον, προκύπτει ότι ο θεσμός έχει αναβαθμιστεί σε κεντρικό πυλώνα του συστήματος εργατικής εποπτείας. Η μετατροπή της σε Ανεξάρτητη Διοικητική Αρχή, σε συνδυασμό με την ενίσχυση των ψηφιακών εργαλείων, έχει οδηγήσει σε μεγαλύτερη επιχειρησιακή αυτονομία και αποτελεσματικότητα. Η Επιθεώρηση Εργασίας δεν λειτουργεί πλέον μόνο ως κατασταλτικός μηχανισμός, αλλά και ως φορέας πρόληψης και διαμεσολάβησης, συμβάλλοντας ενεργά στη διαμόρφωση κουλτούρας συμμόρφωσης στην αγορά εργασίας.

Σε σχέση με το τέταρτο ερώτημα, που αφορά τον βαθμό στον οποίο η χρήση πληροφοριακών συστημάτων συμβάλλει στην αποτελεσματικότερη εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας, τα δεδομένα της έρευνας καταδεικνύουν σαφή ενίσχυση της αποτελεσματικότητας. Συστήματα όπως το «ΕΡΓΑΝΗ» επιτρέπουν την ηλεκτρονική καταγραφή κρίσιμων στοιχείων της απασχόλησης σε πραγματικό χρόνο, διευκολύνοντας τον εντοπισμό παραβάσεων και τη

στοχευμένη διενέργεια ελέγχων. Η χρήση δεδομένων αντί για αποκλειστικά δειγματοληπτικούς ελέγχους οδηγεί σε πιο ορθολογική κατανομή των ελεγκτικών πόρων και σε αύξηση της αποδοτικότητας του μηχανισμού. Τα εμπειρικά στοιχεία της περιόδου 2022–2024 επιβεβαιώνουν τη σταδιακή ενίσχυση της ελεγκτικής αποτελεσματικότητας παράλληλα με την ψηφιοποίηση των διαδικασιών.

Τέλος, ως προς το πέμπτο ερευνητικό ερώτημα, που αφορά τις προκλήσεις και τους περιορισμούς από την ενσωμάτωση ψηφιακών τεχνολογιών στη διοικητική πρακτική, διαπιστώνεται ότι, παρά τα σημαντικά οφέλη, ανακύπτουν κρίσιμα ζητήματα θεσμικής και νομικής φύσεως. Η προστασία προσωπικών δεδομένων, η ασφάλεια των πληροφοριακών συστημάτων και η αποφυγή τεχνολογικά «αδιαφανών» διαδικασιών αποτελούν βασικές προκλήσεις για τη δημόσια διοίκηση. Επιπλέον, αναδεικνύεται η ανάγκη διατήρησης των θεμελιωδών αρχών του διοικητικού δικαίου, όπως η νομιμότητα, η αναλογικότητα και το δικαίωμα προηγούμενης ακρόασης, ακόμη και σε περιβάλλοντα αυξημένης αυτοματοποίησης. Συνεπώς, η ψηφιοποίηση δεν αναιρεί τον νομικό χαρακτήρα της διοικητικής δράσης, αλλά απαιτεί την προσαρμογή και ενίσχυση των εγγυήσεων του κράτους δικαίου.

Η έρευνα καταλήγει στο συμπέρασμα ότι η σύγχρονη διοικητική πραγματικότητα διαμορφώνεται μέσα από τη στενή αλληλεπίδραση μεταξύ διοικητικών κυρώσεων και ηλεκτρονικής διακυβέρνησης. Η Επιθεώρηση Εργασίας αναδεικνύεται σε κεντρικό θεσμικό μηχανισμό αυτής της μετάβασης, καθώς συνδυάζει την παραδοσιακή ελεγκτική λειτουργία με τα εργαλεία του ψηφιακού μετασχηματισμού, συμβάλλοντας ουσιαστικά στην αποτελεσματικότερη εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας και στην ενίσχυση της νομιμότητας στην αγορά εργασίας.

Από την ανάλυση των απολογιστικών στοιχείων της Ανεξάρτητης Αρχής Επιθεώρησης Εργασίας για την περίοδο 2022–2024 προκύπτει μια σαφής και σταθερή ενίσχυση της ελεγκτικής της δραστηριότητας, τόσο ποσοτικά όσο και ποιοτικά. Η αύξηση των διενεργηθέντων ελέγχων ανά έτος, σε συνδυασμό με την αντίστοιχη αύξηση των επιβληθέντων κυρώσεων και των συνολικών προστίμων, αποτυπώνει την εδραίωση ενός πιο ενεργού και παρεμβατικού μοντέλου διοικητικής εποπτείας της αγοράς εργασίας.

Ιδιαίτερα σημαντικό εύρημα αποτελεί το γεγονός ότι η ενίσχυση της ελεγκτικής δραστηριότητας δεν είναι αποσπασματική, αλλά εμφανίζει συνεκτική και ανοδική τάση σε όλη την εξεταζόμενη τριετία. Αυτό υποδηλώνει ότι η Επιθεώρηση Εργασίας, μετά τη θεσμική της αναβάθμιση, λειτουργεί πλέον με αυξημένη επιχειρησιακή ικανότητα και μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα στην εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας.

Παράλληλα, από τα δεδομένα προκύπτει ότι οι πιο συχνές παραβάσεις εξακολουθούν να σχετίζονται με κρίσιμους τομείς της εργασιακής νομιμότητας, όπως η αδήλωτη εργασία, οι παραβάσεις ωραρίου και η μη τήρηση βασικών εργοδοτικών υποχρεώσεων. Το γεγονός αυτό αναδεικνύει ότι, παρά την ενίσχυση των ελεγκτικών μηχανισμών, η παραβατικότητα στην αγορά εργασίας παραμένει υπαρκτή και σε σημαντικό βαθμό συστηματική.

Σημαντικό εύρημα αποτελεί επίσης η αυξητική πορεία των διοικητικών προστίμων και του συνολικού τους ύψους, γεγονός που δείχνει ότι η οικονομική κύρωση εξακολουθεί να αποτελεί το βασικό εργαλείο αποτροπής και συμμόρφωσης. Ωστόσο, η παράλληλη αύξηση των διακοπών εργασιών και των εντατικών παρεμβάσεων σε σοβαρές παραβάσεις καταδεικνύει ότι ο μηχανισμός δεν περιορίζεται σε χρηματικές κυρώσεις, αλλά εφαρμόζει και πιο άμεσες διοικητικές δράσεις προστασίας της εργασίας.

Επιπλέον, από τη μελέτη των εργατικών διαφορών προκύπτει ότι η Επιθεώρηση Εργασίας διατηρεί και έναν ουσιαστικό διαμεσολαβητικό ρόλο, πέρα από τον καθαρά κυρωτικό. Η σημαντική έκταση επίλυσης διαφορών και η καταβολή σημαντικών χρηματικών ποσών σε εργαζόμενους καταδεικνύει ότι ο θεσμός λειτουργεί και ως μηχανισμός αποκατάστασης εργασιακών δικαιωμάτων.

Τέλος, συνολικά από το ερευνητικό μέρος προκύπτει ότι ο συνδυασμός θεσμικής αναβάθμισης της Επιθεώρησης Εργασίας και ψηφιακού μετασχηματισμού της δημόσιας διοίκησης έχει οδηγήσει σε ένα πιο αποτελεσματικό, στοχευμένο και δεδομενοκεντρικό σύστημα ελέγχου της αγοράς εργασίας. Ωστόσο, παρά την πρόοδο αυτή, η ύπαρξη σημαντικού επιπέδου παραβατικότητας δείχνει ότι η ενίσχυση των ελεγκτικών μηχανισμών πρέπει να συνεχιστεί, με έμφαση τόσο στην πρόληψη όσο και στη βελτίωση της συμμόρφωσης των επιχειρήσεων.

6.2 Προτάσεις

Με βάση τα συμπεράσματα της παρούσας εργασίας και τα ευρήματα που προέκυψαν από την ανάλυση του θεσμικού πλαισίου και των απολογιστικών δεδομένων της Ανεξάρτητης Αρχής Επιθεώρησης Εργασίας, διατυπώνονται οι ακόλουθες προτάσεις, με στόχο τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας του κυρωτικού μηχανισμού και την περαιτέρω ενίσχυση της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας στο πλαίσιο της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης.

Καταρχάς, κρίνεται αναγκαία η περαιτέρω ενίσχυση του ανθρώπινου δυναμικού της Επιθεώρησης Εργασίας, τόσο σε επίπεδο αριθμού επιθεωρητών όσο και σε επίπεδο εξειδίκευσης. Η συνεχής αύξηση των ελέγχων και των υποθέσεων απαιτεί επαρκή στελέχωση, ώστε να διασφαλίζεται η ποιότητα των ελέγχων και η έγκαιρη ανταπόκριση σε περιστατικά παραβατικότητας.

Παράλληλα, προτείνεται η περαιτέρω αναβάθμιση και διαλειτουργικότητα των πληροφοριακών συστημάτων που υποστηρίζουν τον ελεγκτικό μηχανισμό, όπως το ΠΣ «ΕΡΙΓΑΝΗ». Η ενοποίηση δεδομένων από διαφορετικές πηγές και η αξιοποίηση εργαλείων ανάλυσης δεδομένων (data analytics) θα μπορούσαν να ενισχύσουν σημαντικά τη στοχευμένη διενέργεια ελέγχων και την πρόβλεψη παραβατικών συμπεριφορών.

Ιδιαίτερη έμφαση θα πρέπει να δοθεί στην ανάπτυξη συστημάτων «έξυπνου ελέγχου» (risk-based inspection), τα οποία θα βασίζονται σε δείκτες κινδύνου και ιστορικά δεδομένα παραβατικότητας. Με αυτόν τον τρόπο, οι έλεγχοι θα κατανέμονται πιο αποτελεσματικά, ενισχύοντας την αποδοτικότητα των διαθέσιμων πόρων και μειώνοντας τα περιθώρια αδήλωτης ή υποδηλωμένης εργασίας.

Επιπλέον, προτείνεται η ενίσχυση του πλαισίου πρόληψης μέσω στοχευμένων δράσεων ενημέρωσης εργοδοτών και εργαζομένων. Η πρόληψη παραβατικών συμπεριφορών, σε συνδυασμό με την κατασταλτική δράση, μπορεί να οδηγήσει σε πιο σταθερή συμμόρφωση και σε καλλιέργεια κουλτούρας νομιμότητας στην αγορά εργασίας.

Σημαντική κρίνεται επίσης η ανάγκη συνεχούς επιμόρφωσης των επιθεωρητών εργασίας, ιδίως σε θέματα ψηφιακών εργαλείων, ανάλυσης δεδομένων και νέων μορφών απασχόλησης.

Ο εκσυγχρονισμός των δεξιοτήτων του προσωπικού αποτελεί κρίσιμο παράγοντα για την αποτελεσματική λειτουργία ενός ψηφιοποιημένου ελεγκτικού μηχανισμού.

Τέλος, προτείνεται η ενίσχυση των εγγυήσεων νομιμότητας και προστασίας των δικαιωμάτων των διοικούμενων κατά την ψηφιακή επιβολή κυρώσεων. Η ανάπτυξη σαφών διαδικαστικών κανόνων για την αυτοματοποιημένη ή ημι-αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων, καθώς και η διασφάλιση του δικαιώματος αποτελεσματικής διοικητικής και δικαστικής προστασίας, αποτελούν βασικές προϋποθέσεις για τη συμβατότητα της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης με τις αρχές του κράτους δικαίου.

Οι παραπάνω προτάσεις στοχεύουν στην ενίσχυση ενός πιο αποτελεσματικού, διαφανούς και τεχνολογικά σύγχρονου συστήματος ελέγχου της αγοράς εργασίας, το οποίο θα συνδυάζει την αυστηρή εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας με τον σεβασμό των θεμελιωδών δικαιωμάτων.

Βιβλιογραφία- Πηγές

Ελληνική Βιβλιογραφία

- Ακριβοπούλου, Χ., & Ανθόπουλος, Χ. (2015). *Εισαγωγή στο διοικητικό δίκαιο*. Αθήνα: Κάλλιπος, Ανοικτές Ακαδημαϊκές Εκδόσεις. <https://hdl.handle.net/11419/2536>
- Δαγτόγλου, Π. Δ. (2014). *Γενικό διοικητικό δίκαιο*. Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Γέροντας, Α. (2020). *Επιτομή γενικού διοικητικού δικαίου* (2η έκδ.). Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Γέροντας, Α., Παυλόπουλος, Π., Σιούτη, Γ. Π., & Φλογαίτης, Σ. (2022). *Διοικητικό δίκαιο* (5η έκδ.). Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Κτιστάκη, Ι. (2014). *Εισαγωγή στο δημόσιο δίκαιο*. Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Παπαθεοδώρου, Α. (2021). *Η προβληματική των δυαδικών κυρώσεων* (Διπλωματική εργασία, ΕΚΠΑ). <https://pergamos.lib.uoa.gr>
- Παπανικολάου, Δ. (2023). *Ο ρόλος των ΤΠΕ και η νέα ψηφιακή κάρτα εργασίας* (Διπλωματική εργασία, Πανεπιστήμιο Πειραιώς). <https://dione.lib.unipi.gr>
- Παναγιωτακοπούλου, Ε. (2025). *Η ανεξάρτητη αρχή «Επιθεώρηση Εργασίας» και ο έλεγχος των εργασιακών σχέσεων*. Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Παναγιωτακοπούλου, Ε. Π. (2024). *Ο έλεγχος της διοίκησης στην Ελλάδα* (Διδακτορική διατριβή, Πάντειο Πανεπιστήμιο). <https://pandemos.panteion.gr>
- Παπακωνσταντίνου, Β. (2017). *Ηλεκτρονική διακυβέρνηση και δημόσια διοίκηση*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.
- Πικραμένος, Μ. (2024). *Η αιτιολογία των διοικητικών πράξεων και ο ακυρωτικός δικαστικός έλεγχος*. Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Πικραμένος, Μ. (2024). *Διοικητική δικαιοσύνη και διοικητικά δικαστήρια στην Ελλάδα*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.
- Πρεβεδούρου, Ε. (2023). *Τι είναι οι ανεξάρτητες αρχές και σε τι χρησιμεύουν*. SyntagmaWatch. <https://www.prevedourou.gr>
- Ρωσίδης, Ι. (2014). *Εφαρμογές του επιχειρησιακού μάνατζμεντ στην ελληνική δημόσια διοίκηση*. Αθήνα: Εκδόσεις Σταμούλη.
- Σημαντήρας, Ν. (2021). *Διοικητικές κυρώσεις*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.
- Σπηλιωτόπουλος, Ε., & Κονδύλης, Β. (2023). *Εγχειρίδιο διοικητικού δικαίου*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.

Χρυσόγονος, Κ., & Βλαχόπουλος, Σ. (2017). *Ατομικά και κοινωνικά δικαιώματα*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.

Επιθεώρηση Εργασίας. (2023). *Ετήσια έκθεση δραστηριοτήτων 2022*. <https://www.hli.gov.gr>

Επιθεώρηση Εργασίας – Ιεραρχική Προσφυγή. (2024). Gov.gr.

Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης. (2022). *Ψηφιακός μετασχηματισμός της δημόσιας διοίκησης*. Αθήνα: ΕΚΔΔΑ.

Καθημερινή. (2024). *Πρόστιμα και έλεγχοι στην αγορά εργασίας*. <https://www.kathimerini.gr>

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. (n.d.). *Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ*. <https://www.ergani.gov.gr>

Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης. (2021). *Βιβλός ψηφιακού μετασχηματισμού 2020–2025*. Αθήνα: Ελληνική Δημοκρατία.

Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία

Breznik, M. (2024). Less or more labour law for social change? *Industrial Law Journal*, 53(4), 613–637. <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwae032>

Craig, P. (2021). *EU administrative law* (3rd ed.). Oxford University Press.

Gazilas, E. T. (2024). *Empirical analysis on the impact of labour market regulations on uninsured employment in Greece* (MPRA Paper No. 121311). <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/121311/>

Eliantonio, M., & Stefan, O. (2021). *EU soft law in the member states: Theoretical findings and empirical evidence*. Hart Publishing.

International Labour Organization. (2020). *Labour inspection and the future of work*. <https://www.ilo.org>

Papagiannakis, G., Wood, G., Ioakimidis, M., Chousmekeridou, R.-F., & Galanaki, E. (2024). How does the enforcement of labour law affect other firms? *Academy of Management Discoveries*. <https://doi.org/10.5465/amd.2024.0140>

Tridimas, T. (2020). *The general principles of EU law* (3rd ed.). Oxford: Oxford University Press.

Weil, D. (2014). *The fissured workplace*. Harvard University Press.

European Commission. (2022). *eGovernment benchmark 2022: Digital public services in Europe*. <https://digital-strategy.ec.europa.eu>

European Commission. (2022). *Digitalisation of public administration and public services*. European Commission. <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/egovernment>

Euro2day. (2024). Πρόστιμα 44,5 εκατ. το 2023 από την Επιθεώρηση Εργασίας.
<https://www.euro2day.gr>

International Labour Organization. (2020). *Labour inspection and the future of work*.
<https://www.ilo.org>

Offline Post. (2025, May 24). Η αιτιολογία των διοικητικών πράξεων.
<https://www.offlinepost.gr>

Νομοθεσία

N. 2690/1999: Κώδικας Διοικητικής Διαδικασίας (ΦΕΚ Α' 45/9.3.1999).

N. 3861/2010: Ενίσχυση της διαφάνειας με την υποχρεωτική ανάρτηση νόμων και πράξεων των κυβερνητικών, διοικητικών και αυτοδιοικητικών οργάνων στο διαδίκτυο – Πρόγραμμα «Διαύγεια» (ΦΕΚ Α' 112/13.7.2010).

N. 3996/2011: Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων κοινωνικής ασφάλισης και άλλες διατάξεις (ΦΕΚ Α' 170/5.8.2011).

N. 4622/2019: Επιτελικό Κράτος: οργάνωση, λειτουργία και διαφάνεια της Κυβέρνησης, των κυβερνητικών οργάνων και της κεντρικής δημόσιας διοίκησης (ΦΕΚ Α' 133/7.8.2019).

N. 4808/2021: Για την Προστασία της Εργασίας – Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» – Κύρωση της Σύμβασης 190 και 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας – Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 (ΦΕΚ Α' 101/19.6.2021).

Κανονισμός (ΕΕ) 2016/679 (Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων – GDPR).

Π.Δ. 136/1999: Οργάνωση Υπηρεσιών Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) (ΦΕΚ Α' 134/3.6.1999).

Κοινή Υπουργική Απόφαση 510148/2022: Ρύθμιση οργανωτικών θεμάτων και λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας (ΦΕΚ Β' 5876/2022).

Κοινή Υπουργική Απόφαση 67759/2022: Οργανισμός της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» (ΦΕΚ Β' 3795/21.7.2022).

Σύνταγμα της Ελλάδας (2019 κωδικοποίηση, Βουλή των Ελλήνων).

Νομολογία

Διοικητικό Πρωτοδικείο Αθηνών:

ΔΠρΑθ 14136/2022

Συμβούλιο της Επικρατείας:

ΣτΕ 3470/2011

ΣτΕ 1972/2012

ΣτΕ 1501/2014

ΣτΕ 3316/2014

ΣτΕ 1623/2016

Υπεύθυνη Δήλωση Συγγραφέα:

Δηλώνω ρητά ότι, σύμφωνα με το άρθρο 8 του Ν.1599/1986, η παρούσα εργασία αποτελεί αποκλειστικά προϊόν προσωπικής μου εργασίας, δεν προσβάλλει κάθε μορφής δικαιώματα διανοητικής ιδιοκτησίας, προσωπικότητας και προσωπικών δεδομένων τρίτων, δεν περιέχει έργα/εισφορές τρίτων για τα οποία απαιτείται άδεια των δημιουργών/δικαιούχων και δεν είναι προϊόν μερικής ή ολικής αντιγραφής, οι πηγές δε που χρησιμοποιήθηκαν περιορίζονται στις βιβλιογραφικές αναφορές και μόνον και πληρούν τους κανόνες της επιστημονικής παράθεσης.