

Αριθμ. Πρωτ. ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ: 2553
Ημερομ. Κατάθεσης: 24/1/2026



ΒΟΥΛΗ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ
ΠΑΣΟΚ-ΚΙΝΗΜΑ ΑΛΛΑΓΗΣ
ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΟΜΑΔΑ

ΕΡΩΤΗΣΗ

Αθήνα, 24 Ιανουαρίου 2026

ΠΡΟΣ:

Την Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, κα Νίκη Κεραμέως

ΘΕΜΑ: « Σοβαρά κενά και μη συμμόρφωση με το ενωσιακό δίκαιο στην εφαρμογή της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας στα τουριστικά γραφεία – Δημιουργία “αόρατων υπερωριών” για εργαζόμενους εκτός έδρας και σε καθεστώς τηλεργασίας »

Κυρία Υπουργέ,

Η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας αποτελεί ένα κρίσιμο εργαλείο για τη διαφάνεια στην αγορά εργασίας, την προστασία των εργαζομένων και την πλήρη καταγραφή του πραγματικού χρόνου εργασίας. Ως ΠΑΣΟΚ έχουμε διατυπώσει ξεκάθαρα τη θέση μας υπέρ της καθολικής εφαρμογής της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας σε όλους τους κλάδους και σε όλους τους τομείς, χωρίς εξαιρέσεις, ώστε να διασφαλίζεται η πραγματική αποτύπωση του ωραρίου, η πληρωμή των υπερωριών και η τήρηση της εργατικής νομοθεσίας.

Ωστόσο, ο τρόπος με τον οποίο η Κυβέρνηση εφαρμόζει την Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας στον τουριστικό κλάδο και ειδικότερα στα τουριστικά γραφεία, αναδεικνύει σοβαρά θεσμικά κενά, λειτουργικές αστοχίες και προβλήματα συμμόρφωσης με το ευρωπαϊκό δίκαιο, τα οποία δημιουργούν συνθήκες άνισης μεταχείρισης και επιτρέπουν τη διαιώνιση της αδήλωτης και απλήρωτης εργασίας.

Ειδικότερα, στον τουρισμό και την εστίαση η πλήρης εφαρμογή της Ψηφιακής Κάρτας

Εργασίας ξεκίνησε την 1η Μαρτίου 2025. Από την εφαρμογή αυτή, όμως, είχαν αρχικά εξαιρεθεί τα τουριστικά γραφεία. Μετά τους δημόσιους πανηγυρισμούς της Κυβέρνησης για την καταγραφή «έως και 1000% αύξησης» των δηλωθεισών υπερωριών σε ξενοδοχεία και εστίαση, αποφασίστηκε η επέκταση του μέτρου και στα τουριστικά γραφεία.

Με βάση την Υπουργική Απόφαση 16973/25.06.2025 (ΦΕΚ Β' 3271), η πιλοτική εφαρμογή της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας στα τουριστικά γραφεία ξεκίνησε στις 26 Ιουνίου 2025, ενώ από τις 3 Νοεμβρίου 2025 προβλέπεται η κανονική εφαρμογή με επιβολή κυρώσεων.

Ωστόσο, παρά την τυπική ένταξη των τουριστικών γραφείων στο σύστημα, στην πράξη εντοπίζεται ένα εξαιρετικά σοβαρό πρόβλημα εφαρμογής. Στα τουριστικά γραφεία, μεγάλος αριθμός εργαζομένων δραστηριοποιείται εκτός κτιριακών εγκαταστάσεων, όπως σε λιμάνια, αεροδρόμια, σημεία άφιξης και αναχώρησης κρουαζιερόπλοιων, αλλά και ως οδηγοί, συνοδοί και ξεναγοί. Παράλληλα, λόγω αυξημένου φόρτου εργασίας, πολλοί εργαζόμενοι απασχολούνται με τηλεργασία, είτε καθ' όλη τη διάρκεια της ημέρας είτε συμπληρωματικά μετά το πέρας της φυσικής παρουσίας στο γραφείο, ενώ δεν είναι σπάνιες και οι μετακινήσεις για υπηρεσιακούς λόγους.

Για όλες αυτές τις μορφές απασχόλησης δεν προβλέπεται σήμερα καμία ουσιαστική καταγραφή ωραρίου. Οι οδηγίες που δίνονται από πολλές επιχειρήσεις είναι χαρακτηριστικές: «χτυπάτε κάρτα μόνο όταν έρχεστε στο γραφείο». Το αποτέλεσμα είναι η δημιουργία “αόρατων υπερωριών” και η πλήρης αποσύνδεση της Ψηφιακής Κάρτας από την πραγματική εργασία που παρέχεται εκτός έδρας.

Επιπλέον, αναδεικνύεται ένα σοβαρό ρυθμιστικό κενό, καθώς επιχειρήσεις – κυρίως κατασκευαστικές ή τεχνικές εταιρείες - που δραστηριοποιούνται κατ' ουσίαν και στον ξενοδοχειακό και τουριστικό τομέα, δεν υπάγονται στην υποχρεωτική εφαρμογή της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας. Ως αποτέλεσμα, εργαζόμενοι που απασχολούνται πραγματικά σε ξενοδοχειακές εγκαταστάσεις και σε δραστηριότητες άρρηκτα συνδεδεμένες με τη λειτουργία τους, εξαιρούνται από την υποχρέωση καταγραφής του πραγματικού χρόνου εργασίας τους. Η πρακτική αυτή δημιουργεί συνθήκες άνισης μεταχείρισης μεταξύ εργαζομένων που παρέχουν όμοια ή παρεμφερή εργασία στον ίδιο χώρο, αλλά υπάγονται σε διαφορετικό θεσμικό καθεστώς, ενώ ταυτόχρονα οδηγεί σε αθέμιτο ανταγωνισμό μεταξύ επιχειρήσεων. Εκείνες που υπάγονται στην υποχρεωτική εφαρμογή της Ψηφιακής Κάρτας επιβαρύνονται με αυξημένο εργασιακό κόστος και ελέγχους, την ώρα που άλλες απολαμβάνουν συγκριτικό πλεονέκτημα μέσω της μη καταγραφής υπερωριών και της χαλαρότερης εποπτείας. Το αποτέλεσμα είναι η στρέβλωση της αγοράς εργασίας και η υπονόμευση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, με την Ψηφιακή Κάρτα να λειτουργεί, αντί ως εργαλείο καθολικής προστασίας, ως μηχανισμός

παραγωγής νέων ανισοτήτων.

Το πρόβλημα αυτό γίνεται ακόμη πιο έντονο αν ληφθούν υπόψη οι ευρωπαϊκές πρακτικές. Στην Ισπανία, ήδη από το 2019, με το Real Decreto-ley 8/2019, υπάρχει υποχρέωση καθολικής καταγραφής του χρόνου εργασίας για όλους τους εργαζόμενους, συμπεριλαμβανομένων της τηλεργασίας και της κινητής εργασίας σε λιμάνια και αεροδρόμια. Η καταγραφή γίνεται μέσω ψηφιακών εφαρμογών (web ή κινητού) ή ακόμη και τηλεφωνικών γραμμών, ενώ τα δεδομένα τηρούνται για τέσσερα έτη και είναι διαθέσιμα στις αρμόδιες ελεγκτικές αρχές.

Αντίστοιχα, στη Γαλλία, η τηλεργασία ρυθμίζεται από σαφές και αυστηρό θεσμικό πλαίσιο, το οποίο προβλέπει ότι ο εργοδότης έχει υποχρέωση να ελέγχει τον χρόνο εργασίας και ανάπαυσης των εργαζομένων, ακόμη και όταν αυτοί εργάζονται εξ αποστάσεως. Ο έλεγχος αυτός δεν είναι προαιρετικός, αλλά απορρέει από τον Κώδικα Εργασίας και τις συλλογικές συμφωνίες, οι οποίες επιβάλλουν τον καθορισμό συγκεκριμένων ωραρίων διαθεσιμότητας, καθώς και μηχανισμών παρακολούθησης του φόρτου και της διάρκειας της εργασίας. Η γαλλική νομολογία έχει μάλιστα επισημάνει ότι ο εργοδότης φέρει ευθύνη όταν δεν ελέγχει τον πραγματικό χρόνο εργασίας του τηλεεργαζόμενου, ακόμη και αν αυτός εργάζεται εξ αποστάσεως.

Ταυτόχρονα, το γαλλικό δίκαιο θέτει αυστηρά όρια στον τρόπο άσκησης του ελέγχου. Κάθε σύστημα παρακολούθησης πρέπει να είναι αναγκαίο, αναλογικό και απολύτως διαφανές, να γνωστοποιείται εκ των προτέρων στους εργαζόμενους και να έχει συγκεκριμένο σκοπό. Απαγορεύεται ρητά κάθε μορφή μόνιμης ή παρεμβατικής επιτήρησης, όπως η συνεχής βιντεοπαρακολούθηση, η υποχρεωτική διαρκής σύνδεση σε κάμερα, η συνεχής κοινή χρήση οθόνης, ο συνεχής γεωεντοπισμός, η χρήση λογισμικών καταγραφής πληκτρολογήσεων ή η υποχρέωση περιοδικών «αποδείξεων παρουσίας». Τέτοιες πρακτικές θεωρούνται δυσανάλογες και αντίθετες με το δικαίωμα σεβασμού της ιδιωτικής ζωής.

Παράλληλα, στη Γαλλία έχει θεσμοθετηθεί ρητά το δικαίωμα στην αποσύνδεση, το οποίο υποχρεώνει τον εργοδότη να ορίζει σαφή χρονικά όρια επικοινωνίας και να σέβεται τον χρόνο ανάπαυσης του εργαζομένου. Κάθε σύστημα ελέγχου της τηλεργασίας υπόκειται στους κανόνες προστασίας προσωπικών δεδομένων και μπορεί να εφαρμοστεί μόνο κατόπιν ενημέρωσης των εργαζομένων και διαβούλευσης με τα συλλογικά τους όργανα. Σε αντίθετη περίπτωση, προβλέπονται σοβαρές κυρώσεις, ενώ αποδεικτικά στοιχεία που προκύπτουν από παράνομες πρακτικές παρακολούθησης δεν μπορούν να χρησιμοποιηθούν εις βάρος του εργαζομένου.

Ιδιαίτερη σημασία έχει και η ευρωπαϊκή νομολογία. Το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης,

με την απόφαση στην υπόθεση Tyco (C-266/14), έχει κρίνει ότι για εργαζόμενους χωρίς σταθερό τόπο εργασίας, ο χρόνος μετάβασης στον πρώτο προορισμό και ο χρόνος επιστροφής από τον τελευταίο προορισμό λογίζονται ως χρόνος εργασίας. Παρά ταύτα, το ελληνικό θεσμικό πλαίσιο δεν έχει ενσωματώσει την αρχή αυτή, με αποτέλεσμα την παραβίαση του ενωσιακού δικαίου και τη δημιουργία συνθηκών άνισης μεταχείρισης για χιλιάδες εργαζόμενους.

Σύμφωνα με διαθέσιμα στοιχεία, περίπου 17.000 εργαζόμενοι απασχολούνται σήμερα στα τουριστικά γραφεία, οι οποίοι παραμένουν εκτεθειμένοι σε ένα καθεστώς ελλειπών προστασίας, παρά τη ρητορική της Κυβέρνησης περί διαφάνειας και καταπολέμησης της αδήλωτης εργασίας. Η αντίφαση ανάμεσα στην επικοινωνιακή παρουσίαση της Ψηφιακής Κάρτας και στην πραγματική εφαρμογή της είναι πλέον εμφανής.

Δεδομένων όλων των παραπάνω,

Ερωτάσθε κα Υπουργέ,

- 1. Πώς προτίθεται να αντιμετωπίσει το ζήτημα της μη καταγραφής του πραγματικού χρόνου εργασίας για εργαζόμενους στα τουριστικά γραφεία που απασχολούνται εκτός έδρας ή σε καθεστώς τηλεργασίας;*
- 2. Προτίθεται το Υπουργείο να ενσωματώσει ρητά στο εθνικό δίκαιο την αρχή της απόφασης Tyco (C-266/14) του ΔΕΕ, ώστε οι μετακινήσεις εργαζομένων χωρίς σταθερό τόπο εργασίας να λογίζονται ως χρόνος εργασίας;*
- 3. Θα προβλεφθεί υποχρεωτική δήλωση κινητού τόπου παροχής εργασίας στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ για τους εργαζόμενους στα τουριστικά γραφεία;*
- 4. Υπάρχει σχεδιασμός για την ανάπτυξη και θεσμοθέτηση τεχνικών λύσεων, όπως mobile εφαρμογές ή συστήματα καταγραφής εκτός έδρας, ώστε να καλυφθούν οι ιδιαιτερότητες του τουριστικού κλάδου;*
- 5. Πώς διασφαλίζεται ότι η εφαρμογή της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας συμμορφώνεται πλήρως με το ευρωπαϊκό δίκαιο και δεν δημιουργεί νέες ζώνες αδήλωτης και απλήρωτης εργασίας;*
- 6. Προτίθεται το Υπουργείο να επεκτείνει την υποχρεωτική εφαρμογή της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας και σε επιχειρήσεις που, ανεξαρτήτως δηλωμένου Κωδικού Αριθμού Δραστηριότητας, δραστηριοποιούνται κατ' ουσίαν στον ξενοδοχειακό και τουριστικό τομέα, ώστε η υποχρέωση καταγραφής του πραγματικού χρόνου εργασίας να συνδέεται με το αντικείμενο και τον τόπο παροχής εργασίας και όχι αποκλειστικά με τον ΚΑΔ;*

Οι Ερωτώντες Βουλευτές

Αικατερίνη (Κατερίνα) Σπυριδάκη

Πάυλος Χρηστίδης