

ΔΙΚΑΙΟ & ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

BUSINESS LAW INSIGHTS

Ειδική έκδοση

Απρίλιος 2025

Επίλυση Διαφορών
Επενδύσεις – Οικονομία
Διακυβέρνηση
κ Λειτουργία
Φορολογία
Εργασιακές Σχέσεις
Ανάπτυξη
Δημόσιες Συμβάσεις
Τεχνητή Νοημοσύνη



Η ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ

ΣΕ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΤΗ



ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ

Φορολογική ώθηση στις επενδύσεις: Game changer;

Οι συνεχείς εξελίξεις στο διεθνές επιχειρείν και η νέα ψηφιακή πραγματικότητα δασταυρώνονται με την ελληνική φορολογική νομοθεσία: Καινοτόμες ή απλώς νέες οι ρυθμίσεις που προκύπτουν από αυτή τη ζύμωση;

Στην εποχή της καινοτομίας και των γρήγορων οικονομικών μεταβολών, η παροχή φορολογικών κινήτρων είναι ένα από τα εργαλεία που επιστρατεύονται για την ενίσχυση της επιχειρηματικότητας. Πρόσφατες φορολογικές ρυθμίσεις στην Ελλάδα επιδιώκουν να διευρύνουν τους ορίζοντες για τους επενδυτικούς αγγέλους, τις νεοφυείς επιχειρήσεις και τους εταιρικούς μετασχηματισμούς, παρέχοντας ένα φάσμα επιλογών.

Με διάταξη του Ν. 5162/2024, ενθαρρύνονται οι επενδυτικοί άγγελοι που δραστηριοποιούνται είτε στην Ελλάδα είτε στο εξωτερικό να επενδύσουν αυξημένα κεφάλαια σε επιχειρήσεις που εντάσσονται στο Εθνικό Μητρώο Νεοφυών Επιχειρήσεων, με στόχο την ανάπτυξή τους. Εισφέροντας ποσό έως 900.000 ευρώ σε νεοφυείς επιχειρήσεις, αλλά και σε αμοιβαία κεφάλαια επιχειρηματικών συμμετοχών στην Ελλάδα, οι επενδυτικοί άγγελοι απολαμβάνουν τη δυνατότητα μείωσης του φορολογητέου εισοδήματός τους έως το 50% του εισφερόμενου ποσού. Οι αλλοδαποί επενδυτικοί άγγελοι θα δικαιούνται, αφενός, να αποκτήσουν ειδική άδεια διαμονής πενταετούς διάρκειας, με δυνατότητα ανανέωσης. Αφετέρου, θα μπορούν να υπαχθούν σε προνομιακό καθεστώς φορολόγησης του παγκόσμιου εισοδήματός τους στην Ελλάδα, εφόσον επιλέξουν να μεταφέρουν τη φορολογική τους κατοικία στη χώρα μας.

Τα μέτρα αυτά φαίνονται ελπιδοφόρα. Γεννάται, όμως, ο προβληματισμός αν είναι επαρκή, ώστε να αντισταθμίσουν τον ιδιαίτερα υψηλό κίνδυνο που ενέχουν οι επενδύσεις σε νεοφυείς επιχειρήσεις και αν υπάρχει το κατάλληλο επιχειρηματικό οικοσύστημα, στο οποίο τέτοιες κινήσεις να μπορούν να καρποφορήσουν.

Ελεονώρα Λιγούτσικου

Δικηγόρος, MSc, PG Cert (Tax),
Επικεφαλής του φορολογικού τμήματος,
Δικηγορική Εταιρεία Καρατζά & Συνεργάτες



Συνεχίζοντας, τα φορολογικά κίνητρα δεν περιορίζονται μόνο στη νεοφυή επιχειρηματικότητα, αλλά αφορούν και σε εταιρείες που έχουν διανύσει ένα τμήμα της παραγωγικής τους ζωής και έχει έρθει η στιγμή να μετασχηματιστούν. Μια ενιαία εργαλειοθήκη φορολογικών κινήτρων συνοδεύει πλέον τους εταιρικούς μετασχηματισμούς, μέσω του Ν. 5162/2024 αίρονται αμφισημίες και αλληλοκαλύψεις που είχε δημιουργήσει στο παρελθόν η ύπαρξη πολλαπλών νομοθετημάτων, με κίνητρα διαφορετικών όρων και μορφής.

Είναι, βέβαια, γεγονός ότι οι εταιρικοί μετασχηματισμοί βαίνουν διαρκώς μειούμενοι. Αυτό δεν αποδιδόταν στην πολυφωνία νομοθετημάτων φορολογικών κινήτρων, αλλά προεχόντως στη γενικότερη οικονομική δυσχέρεια. Το νέο πλαίσιο προσφέρει αυτό που θα έπρεπε να είναι εξαρχής εξασφαλισμένο: απλότητα και σαφήνεια στα παρεχόμενα κίνητρα, για όποιον ήθελε να τα αξιοποιήσει δεν είναι, όμως, ένα εργαλείο που μπορεί αυτοδύναμα να δώσει ώθηση στο συγκεκριμένο τομέα.

Πιο καθοριστικοί από την ενιαία φορολογία των εταιρικών μετασχηματισμών, αναμένεται να είναι οι μετασχηματισμοί που υφίσταται η ίδια η φορολογία, στο πλαίσιο της ψηφιακής της μετάβασης. Ηλεκτρονική τιμολόγηση, ψηφιακή κοινοποίηση φορολογικών εγγράφων, ως και χρήση της τεχνητής νοημοσύνης είναι μερικές μόνο από τις προγραμματισμένες ενέργειες των φορολογικών αρχών, που αναμένεται προοδευτικά να διευκολύνουν τους φορολογουμένους και, μετά από ένα διάστημα προσαρμογής και υπομονής, να αναμορφώσουν σημαντικά το τοπίο των φορολογικών διαδικασιών.

Είναι σαφές ότι η κινητικότητα στις διεθνείς αγορές και η μετάβαση στην ψηφιακή εποχή είναι μοχλός αλλαγών και στο πεδίο της φορολογίας. Προς το παρόν, οι αλλαγές αυτές δεν είναι όσο πρωτοποριακές θα ανέμενε κανείς, ούτε εν τέλει καθοριστικές της επιδιωκόμενης ανάκαμψης, ζήτημα, εξάλλου, που άπτεται της γενικότερης οικονομικής κουλτούρας. Είναι κρίσιμο, όμως, εφόσον υιοθετήθηκαν, να αποκτήσουν έναν ασφαλή και προβλέψιμο χαρακτήρα, καθώς, στο τέλος της ημέρας, αυτό είναι το βασικό ζητούμενο στα φορολογικά θέματα, τόσο για το επιχειρείν όσο και για το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο. ♦

Η νέα Ευρωπαϊκή Οδηγία για τους εργαζομένους σε πλατφόρμες

Εστιάζει στον ορθό νομικό χαρακτηρισμό της έννομης σχέσης των απασχολούμενων με την πλατφόρμα και στον περιορισμό των κινδύνων λόγω της αλγοριθμικής διοίκησης.

Τον Νοέμβριο του 2024 δημοσιεύθηκε, ύστερα από μακρά περίοδο διαπραγματεύσεων, η νέα Οδηγία 2024/2831 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες (η «Οδηγία»), με προθεσμία ενσωμάτωσης από τα κράτη-μέλη έως τις 2 Δεκεμβρίου 2026. Η Οδηγία εφαρμόζεται σε ψηφιακές πλατφόρμες με απασχολούμενους που παρέχουν εργασία εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ανεξάρτητα από τον τόπο εγκατάστασής τους.

Ο Έλληνας νομοθέτης, ήδη από το 2021, έχει προβεί σε ρύθμιση της εργασίας στις πλατφόρμες, με τον νόμο 4808/2021. Η Οδηγία αλλάζει τα δεδομένα σε σχέση με τη ρύθμιση αυτή όσον αφορά τον νομικό χαρακτηρισμό των συμβάσεων των απασχολούμενων ως συμβάσεων εργασίας ή ανεξαρτήτων υπηρεσιών και παράλληλα εισάγει ειδικές υποχρεώσεις αναφορικά με την αλγοριθμική διοίκηση και την προστασία των δεδομένων των απασχολούμενων.

Συγκεκριμένα, η Οδηγία προβλέπει μαχητό τεκμήριο υπέρ του χαρακτηρισμού της σχέσης μεταξύ της ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας και του απασχολούμενου ως σχέσης εργασίας, όταν διαπιστώνονται πραγματικά περιστατικά που υποδεικνύουν διεύθυνση και έλεγχο.

Περαιτέρω, θέτει ειδικούς περιορισμούς στην επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα μέσω αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης ή αυτοματοποιημένων συστημάτων λήψης αποφάσεων, όπως η απαγόρευση επεξεργασίας δεδομένων από ιδιωτικές συζητήσεις των απασχολούμενων μέσω των συστημάτων αυτών.

Όσον αφορά την αλγοριθμική διοίκηση, η Οδηγία θεσπίζει υποχρεώσεις διαφάνειας α-

Αγγελική Τσάτση

Partner, Head of Employment Department,
Karatzas & Partners



ναφορικά με τη χρήση αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων, με την παροχή σχετικής ενημέρωσης στους απασχολούμενους.

Οι ψηφιακές πλατφόρμες οφείλουν να εμποτεύουν τα εν λόγω συστήματα και, με τη συμμετοχή των εκπροσώπων των εργαζομένων, τουλάχιστον ανά διετία, να διενεργούν αξιολόγηση του αντικτύπου των αποφάσεων που λαμβάνονται ή υποστηρίζονται από αυτά, με υποχρέωση για λήψη μέτρων αν διαπισωθεί ύπαρξη διακρίσεων ή μεμονωμένες αποφάσεις που παραβιάζουν τα δικαιώματα των εργαζομένων.

Αποφάσεις που αφορούν την παύση ή τον περιορισμό της συμβατικής σχέσης με την πλατφόρμα πρέπει να λαμβάνονται από άνθρωπο, ενώ προβλέπεται και δικαίωμα να ζητηθούν από τους εργαζομένους εξηγήσεις, επανεξέταση και διόρθωση εσφαλμένων αποφάσεων που ελήφθησαν μέσω των συστημάτων αυτών.

Τέλος, η Οδηγία προβλέπει την υποχρέωση των κρατών-μελών να λαμβάνουν μέτρα για την ενθάρρυνση της άσκησης του δικαιώματος συλλογικής διαπραγμάτευσης στην εργασία σε πλατφόρμα (κάτι που προβλέπει ήδη ο νόμος 4808/2021), ενώ περιλαμβάνει λεπτομερείς ρυθμίσεις για την υποχρέωση προστασίας της υγείας και ασφάλειας των απασχολούμενων.

Εν αναμονή της ενσωμάτωσης της Οδηγίας στην ελληνική έννομη τάξη, οι ψηφιακές πλατφόρμες καλούνται να προετοιμαστούν έγκαιρα για τη συμμόρφωση με τις νέες υποχρεώσεις, διαφυλάσσοντας ταυτόχρονα την εργασιακή ειρήνη και εξασφαλίζοντας τη διαφάνεια ως προς τη λειτουργία του αλγορίθμου. ♦

Κατερίνα Καρατζά

Managing Partner, Karatzas & Partners



Η προσέλκυση των Ελλήνων επιστημόνων και επαγγελματιών που ζουν και εργάζονται στο εξωτερικό αποτελεί αναμφίβολα μια πρόκληση για τις ελληνικές επιχειρήσεις συμπεριλαμβανομένων των δικηγορικών εταιρειών.

Συγκεκριμένα, η ελληνική δικηγορική αγορά, αν και συνεχώς εξελίσσεται, έχει ακόμη περιθώρια βελτίωσης, προκειμένου να μπορέσει να προσελκύσει περισσότερους Έλληνες δικηγόρους που εργάζονται σε μεγάλες δικηγορικές εταιρίες του εξωτερικού.

Πλέον, οι νέοι αυτοί δικηγόροι αναζητούν θέσεις εργασίας όπου θα έχουν τη δυνατότητα να αξιοποιήσουν τις γνώσεις και την εμπειρία που έχουν αποκομίσει στο εξωτερικό. Έτσι, πέραν του οικονομικού, λαμβάνουν υπόψη τους και άλλα στοιχεία όπως την εξωστρέφεια του εργοδότη και την παροχή ευκαιριών για συνεχή ανάπτυξη και εξέλιξη, π.χ. μέσα από τη συμμετοχή σε μεγάλες και διεθνείς συναλλαγές. Αυτό που παρατηρούμε στην πράξη ωστόσο είναι ότι αυτά τα στοιχεία είναι απαραίτητα για την προσέλκυση ικανών νέων δικηγόρων εν γένει και όχι μόνο δικηγόρων που έχουν εργασθεί στο εξωτερικό οι οποίοι αναζητούν σύγχρονα επαγγελματικά περιβάλλοντα.

Γι' αυτό και εμείς επενδύουμε συνεχώς σε συστήματα, οργανωτικές δομές και εξοπλισμό, έχουμε υιοθετήσει την ευέλικτη εργασία και φροντίζουμε να παρέχουμε ίσες ευκαιρίες εξέλιξης και υποστήριξης της μητρότητας, σε έναν κλάδο, που στη χώρα μας παραμένει ανδροκρατούμενος σε σύγκριση με άλλες χώρες. Θεωρούμε ότι αυτά είναι σημαντικά στοιχεία που μας διακρίνουν ως εταιρεία, με αποτέλεσμα να λαμβάνουμε αρκετά και πολύ ποιοτικά βιογραφικά από Ελληνίδες και Έλληνες δικηγόρους του εξωτερικού και μη. Συγκεκριμένα, η βράβευσή μας ως Best Workplace 2024 και Best Workplace for Women 2024 από την Great Place to Work Hellas, η πρώτη φορά που μια ελληνική δικηγορική εταιρία λαμβάνει αυτή τη διάκριση, επιβεβαιώνει την προσήλωσή μας στους στόχους αυτούς και είμαστε ιδιαίτερα περήφανοι γι' αυτό.

AI Officer, μια νέα σημαντική θέση

Το χρονοδιάγραμμα της συμμόρφωσης με την EU AI Act
και ο κρίσιμος ρόλος του AI Officer στην τήρηση των κανονιστικών
απαιτήσεων για την τεχνητή νοημοσύνη.

Η τεχνητή νοημοσύνη (ΤΝ) έχει ήδη εισαγάγει μια νέα εποχή καινοτομίας, αλλά ταυτόχρονα και κινδύνους για την ασφάλεια, την υγεία και τα θεμελιώδη δικαιώματα. Με σκοπό τη μείωση των κινδύνων αυτών, υιοθετήθηκε ο Νέος Κανονισμός για την Τεχνητή Νοημοσύνη (AI Act), με ισχύ από τον Αύγουστο του 2024 (Κανονισμός), ο οποίος επιβάλλει μια σειρά υποχρεώσεων προς τις επιχειρήσεις που αναπτύσσουν ή χρησιμοποιούν συστήματα τεχνητής νοημοσύνης. Το πλέγμα των υποχρεώσεων αυτών καθορίζεται ανάλογα με το είδος και τον κίνδυνο που θέτει η χρήση ενός συστήματος ΤΝ.

Ο Κανονισμός θέτει ένα ορισμένο χρονοδιάγραμμα βασικών υποχρεώσεων αναφορικά με τα συστήματα αυτά.

- 2 Φεβρουαρίου 2025:** Απαγόρευση χρήσης των απαγορευμένων συστημάτων ΤΝ (δηλαδή συστημάτων που θεωρούνται πολύ επικίνδυνα για την ασφάλεια και τα θεμελιώδη δικαιώματα). Επίσης, όλες οι επιχειρήσεις που αναπτύσσουν ή χρησιμοποιούν συστήματα ΤΝ (οποιασδήποτε μορφής) οφείλουν να λάβουν μέτρα για να εξασφαλίσουν ένα επαρκές επίπεδο εκπαίδευσης στον τομέα της ΤΝ προς το προσωπικό τους (AI literacy).
- 2 Αυγούστου 2025:** Οι επιχειρήσεις που διαθέτουν στην αγορά συστήματα ΤΝ γενικού σκοπού (π.χ. chatbots) οφείλουν μεταξύ άλλων να καταρτίζουν τεχνικό φάκελο του συστήματος, σχετική τεκμηρίωση για τη χρήση, καθώς και να εκπονούν πολιτικές συμμόρφωσης.
- 2 Αυγούστου 2026/2 Αυγούστου 2027** (ανάλογα με το είδος του συστήματος): Οι επιχειρήσεις που αναπτύσσουν συστήματα ΤΝ υψηλού κινδύνου οφείλουν, μεταξύ άλλων,

Δήμητρα Καράμπελα

Senior Associate, Karatzas & Partners



να διατηρούν τεχνική τεκμηρίωση του συστήματος ΤΝ και να εφαρμόζουν σύστημα διαχείρισης ποιότητας, ενώ όσες εταιρείες χρησιμοποιούν τα συστήματα αυτά υφίσταται η υποχρέωση να λαμβάνουν κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα για να διασφαλίσουν την ορθή χρήση των συστημάτων.

Καθίσταται εμφανές ότι οι επιχειρήσεις που αναπτύσσουν ή χρησιμοποιούν συστήματα ΤΝ πρέπει εφεξής να θέσουν σε εφαρμογή ένα οργανωμένο πλάνο συμμόρφωσης, που περιλαμβάνει την αξιολόγηση της κατηγορίας του συστήματος ΤΝ, τη λήψη μέτρων ασφαλείας, την εκπόνηση πολιτικών συμμόρφωσης, καθώς και τη δημιουργία ενός προγράμματος εκπαίδευσης προσωπικού.

Οι ανωτέρω υποχρεώσεις, σε συνδυασμό με τα υψηλά πρόστιμα που επιφυλάσσονται λόγω μη συμμόρφωσης (έως 35 εκατομμύρια ευρώ ή 7% του συνολικού παγκόσμιου ετήσιου κύκλου εργασιών), καθιστούν σχεδόν απαραίτητο τον διορισμό ενός AI Officer, δηλαδή ενός ξεχωριστού στελέχους εντός του οργανισμού. Φυσικά, εξαιρετικά κρίσιμος παραμένει και ο ρόλος του δικηγόρου (εσωτερικού ή εξωτερικού συνεργάτη), σε συνεργασία με τον AI Officer, για την τήρηση των νομικών υποχρεώσεων που επιβάλλονται από τον Κανονισμό.

Καθώς η ΤΝ αναπτύσσεται πλέον ραγδαία σε όλους τους τομείς, η τήρηση των υποχρεώσεων του Κανονισμού από τις επιχειρήσεις που διαθέτουν ή χρησιμοποιούν συστήματα ΤΝ αναδεικνύεται επιτακτική και, μαζί με αυτήν, η καθιέρωση του ρόλου AI Officer, ο οποίος θα αποβλέπει όχι μόνο στην εξασφάλιση της συμμόρφωσης με τον Κανονισμό, αλλά και στην περαιτέρω ανάπτυξη της τεχνολογίας και της καινοτομίας εντός του οργανισμού. ♦