



ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ
ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ
ΕΠΙΤΡΟΠΗ
ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ

«ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ- ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ»

Γνώμη Πρωτοβουλίας

Ιούλιος 2020

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

Η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδος (Ο.Κ.Ε.) ανέλαβε την έκδοση Γνώμης Πρωτοβουλίας με τίτλο «**Τηλεργασία- Προβλήματα και Προοπτικές**», με βάση το άρθρο 4 του Νόμου 2232/1994, σύμφωνα με το οποίο «η Ο.Κ.Ε. μπορεί με δική της πρωτοβουλία να εκφράσει Γνώμη και για άλλα θέματα κοινωνικοοικονομικής πολιτικής» και συνέστησε Επιτροπή Εργασίας αποτελούμενη από τους κ.κ. Γιώργο Καρανίκα, Φώτη Κολεβέντη και Γιώργο Γωνιωτάκη.

Ως Πρόεδρος της Επιτροπής Εργασίας ορίστηκε ο κ. Γιώργος Γωνιωτάκης, Αντιπρόεδρος Ο.Κ.Ε.

Από πλευράς Ο.Κ.Ε. συμμετείχαν οι επιστημονικές συνεργάτιδες κ. Χριστίνα Κουτσιούμπα και η Δρ Αφροδίτη Μακρυγιάννη, η οποία είχε και την επιστημονική επιμέλεια του κειμένου.

Αναμένεται η επικύρωση της Γνώμης από την Ολομέλεια της Ο.Κ.Ε.

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

Eurofound: Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας

EWCS: Ευρωπαϊκού Παρατηρητήριου των Συνθηκών Εργασίας

ETUC: Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Εργατικών Ενώσεων

ΔΟΕ: Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION-ILO)

ΟΟΣΑ: Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης

ΕΔΕΚΑ: Εταιρεία Δικαίου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης

ΟΠΔ: Οδηγία για την προστασία των δεδομένων

ΓΚΠΔ: Γενικός Κανονισμός για την προστασία των δεδομένων

ΑΠΔΠΧ: Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα

Ε.Γ.Σ.Σ.Ε: Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας

Ε.Σ.Π.Τ.: Ευρωπαϊκή Συμφωνία Πλαίσιο για την Τηλεργασία

Π.Ν.Π.: Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου

Κ.Υ.Α.: Κοινή Υπουργική Απόφαση

Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ.: Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων-Ενιαίο Ταμείο Ασφάλισης Μισθωτών

Ο.Α.Ε.Δ.: Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού

Ο.Ε.Κ.: Οργανισμός Εργατικής Κατοικίας

Ε.Φ.Κ.Α.: Ενιαίος Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης

Π.Δ.: Προεδρικό Διάταγμα

ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.: Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας Εργασίας

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η τηλεργασία, ως νέα μορφή οργάνωσης/ή και εκτέλεσης της εργασίας εμφανίστηκε ήδη από την δεκαετία του 1970, αρχικά στην Αμερική και τις Σκανδιναβικές χώρες και στη συνέχεια στην Μ. Βρετανία. Η εξάπλωση της τηλεργασίας στις λοιπές χώρες - μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης ήταν περιορισμένη μέχρι το 1994, ενώ έκτοτε παρατηρείται σαφώς μια αυξητική τάση υιοθέτησής της εντός των ευρωπαϊκών - και όχι μόνο - συνόρων. Προς τούτο συνέτειναν αφενός οι ταχύτατες τεχνολογικές εξελίξεις σε συνδυασμό με τον εντεινόμενο διεθνή ανταγωνισμό και αφετέρου η Ευρωπαϊκή Συμφωνία-Πλαίσιο του 1994 που έθεσε τους γενικούς κανόνες προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζόμενων αντιμετωπίζοντας τις προκλήσεις των νέων τεχνολογιών που επιτρέπουν την εξ αποστάσεως εργασία.

Ο ορισμός της τηλεργασίας, η οποία διεθνώς συναντάται με διάφορες ονομασίες¹, δεν είναι κοινός σε όλες τις χώρες². Σε όλες όμως τις περιπτώσεις, οι ορισμοί που δίνονται βασίζονται κατά κύριο λόγο σε δύο βασικές παραμέτρους που την χαρακτηρίζουν: την παροχή εργασίας, συνολικά ή εν μέρει, σε τόπο διαφορετικό από τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης και την εκτέλεση των συγκεκριμένων εργασιακών καθηκόντων απαραίτητως με τη χρήση ηλεκτρονικών συσκευών³. Ειδικότερα και σύμφωνα με το άρθρο 2 της Ευρωπαϊκής Συμφωνίας-Πλαίσιο, η τηλεργασία ορίζεται «ως μια μορφή οργάνωσης ή/και εκτέλεσης εργασίας, στο πλαίσιο σύμβασης ή σχέσης εργασίας, με τη χρήση τεχνολογιών της πληροφορίας, η οποία, ενώ θα μπορούσε να παρέχεται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, παρέχεται αντ' αυτού σε σταθερή βάση, εκτός των εγκαταστάσεων αυτών κατά τακτικό (συστηματικό) τρόπο».⁴ Ο ορισμός αυτός υιοθετήθηκε από πολλές χώρες (Βέλγιο, Γαλλία, Γερμανία, Ισπανία, Ιταλία, Φιλανδία, Ηνωμένο Βασίλειο, Νορβηγία) μεταξύ των οποίων και η χώρα μας.

Συνοψίζοντας, επομένως, και σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Συμφωνία-Πλαίσιο βασικά γνωρίσματα της τηλεργασίας αποτελούν: α. η εργασία από απόσταση (εκτός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και όχι μόνο η κατ' οίκον εργασία), β. η απαραίτητη χρήση της πληροφορικής για την άσκηση των καθηκόντων, γ. η παροχή της εργασίας εξ' αποστάσεως σταθερά κι επαναλαμβανόμενα, δ. η προϋπόθεση δυνατότητας παροχής της εργασίας στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, ε. ο οικειοθελής χαρακτήρας της και στ. ο καθορισμός των όρων παροχής της εργασίας με ατομική σύμβαση εργασίας.

Διαχρονικά, η τηλεργασία, ως εξ αποστάσεως εργασία εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη, έλαβε διάφορες μορφές⁵, ενώ εξακολουθεί να εξελίσσεται συνεχώς

¹“telework” “telecommuting”, “work from home”, “e-work”, “virtual work”, “remote work”, “distance working”, “distributed work”, “work shifting” or “flexible working”,

²σύμφωνα με το Διεθνή Οργανισμό Εργασίας (ILO) και το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound) (2017)

³ Eurofound and ILO (International Labour Office). Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544138.pdf

⁴ European foundation for Improvement of living and working conditions-Telework in European Union 2010

⁵ Κατ' οίκον τηλεργασία (home-basedteleworking) που παρέχεται στο χώρο κατοικίας του εργαζόμενου.

Εν κινήσει τηλεργασία (mobileteleworking) που παρέχεται σε τόπο διαρκώς μεταβαλλόμενο.

προσαρμοζόμενη στα νέα δεδομένα των τεχνολογικών εξελίξεων και της διεθνοποίησης της παραγωγής. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι, η τηλεργασία προκειμένου να προσαρμόζεται στις εκάστοτε ανάγκες των επιχειρήσεων, αλλά και των εργαζομένων είναι δυνατόν, κατόπιν σχετικής συμφωνίας, να παρέχεται σε πλήρη ή μερική απασχόληση, σε τόπο σταθερά διαφορετικό των εγκαταστάσεων της εργοδότης επιχείρησης, είτε εναλλασσόμενη με εργασία εντός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης, ή λειτουργώντας απλώς συμπληρωματικά στην τυπική εργασιακή σχέση—με ποικίλες μορφές, όπως η μερική ή και πλήρης κατ' οίκον τηλεργασία σε συνδυασμό με την κινητή (mobile) τηλεργασία. Αρκετά διαδομένες είναι επίσης και η εκτός συνόρων μίας χώρας τηλεργασία (off shore teleworking) με μορφές ανάθεσης παροχής υπηρεσιών σε επιχειρήσεις εγκατεστημένες σε χώρες χαμηλού εργατικού κόστους, αλλά και η διαδικτυακή συνεργασία (networking τηλεργασία) ομάδων επιστημόνων – μελετητών διασυνδεδεμένων δικτυακά⁶. Επίσης και σύμφωνα με πρόσφατη μελέτη της Διεθνούς οργάνωσης Εργασίας⁷, όπου αναδεικνύεται η ποικιλία των σύγχρονων μορφών τηλεργασίας με την χρήση των νέων τεχνολογιών, εκτός από την εν κινήσει τηλεργασία (mobile teleworking) άλλες μορφές τηλεργασίας είναι : α) το hot desking, δηλαδή τηλεργασία παρεχόμενη από διαφόρους, μη σαφώς προσδιορισμένους χώρους ή και σε χώρο που διαθέτει εργοδότης, όπου ο εργαζόμενος συνδεδεμένος διαδικτυακά παρέχει τις υπηρεσίες του για το σύνολο ή μέρος τους συμβατικού χρόνου εργασίας του, προς τους πελάτες του εργοδότη, συνήθως με παροχή και αμφίδρομη διακίνηση πληροφοριών, β) το Hoteling, το οποίο είναι εφάμιλλο του hotdesking, κατά το οποίο όμως οι εργαζόμενοι πρέπει να προβλέψουν να κάνουν κράτηση του χώρου που θα χρειαστούν για την εργασία τους για τον εκτιμώμενο χρόνο άσκησης των καθηκόντων τους γ) τα Collaborative offices (συνεργατικά γραφεία), τα οποία αποτελούν «ιδεατό» περιβάλλον διαδικτυακά διαμορφωμένο, όπου οι εργαζόμενοι μπορούν να συνεργάζονται, ακόμα κι αν βρίσκονται σε διαφορετικές τοποθεσίες, χρησιμοποιώντας

Νομαδική τηλεργασία (nomadicteleworking) που αναφέρεται σε επαγγελματίες των οποίων η εργασία απαιτεί συνεχείς μετακινήσεις και που συνδέονται με τις επιχειρήσεις που χρησιμοποιούν τις υπηρεσίες τους με τηλεπικοινωνιακά μέσα και πληροφοριακά συστήματα.

Τηλεργασία Δορυφορικών κέντρων (satellitecenters), δηλαδή τηλεργασία παρεχόμενη μέσω από δορυφορικών κέντρων, παρεχόμενη σε εγκαταστάσεις που ανήκουν στην εργοδότη επιχείρηση, αλλά είναι ανεξάρτητες από τις λουπές εγκαταστάσεις της.

Κέντρα τηλεργασίας (teleworkcenters) όπου συγκεντρώνεται ηλεκτρονικός εξοπλισμός που διανέμεται στους εργαζόμενους διαφόρων επιχειρήσεων με διάφορες οργανωτικές μορφές όπως, τηλεεγκαταστάσεις - τηλεσπίτια (telecottages), μια μορφή κέντρων τηλεργασίας που είναι συνήθως εγκατεστημένα σε άγονες και απομακρυσμένες περιοχές και αποτελούν κρατική πρωτοβουλία για την οικονομική αναγέννηση της υπαίθρου, ή τηλεχωριά (televillages) μια σύγχρονη μορφή «τηλεεγκαταστάσεων - τηλεσπιτιών» με άρτιο τεχνολογικό εξοπλισμό, που καλύπτουν ανάγκες επιχειρήσεων παροχής υπηρεσιών και οι οποίες στελεχώνονται από εργαζόμενους εργαζόμενους που επιλέγουν ένα διαφορετικό τρόπο ζωής συνδυάζοντας δηλαδή τη ζωή στην επαρχία με την άμεση πρόσβαση στον κόσμο της πληροφορίας. Ληξουριώτης Ι. (1998), «Νέες τεχνολογίες, ευέλικτες μορφές απασχόλησης και τηλεργασία», Δελτίο Εταιρειών Επιχειρήσεων, τεύχος 3/1998, και Υπουργείο Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας (2004), Μελέτη για την προώθηση και εφαρμογή της τηλεργασίας στην Ελλάδα, Αθήνα

⁶ Αυτή η μορφή τηλεργασίας παρέχεται από εργαζόμενους με διαρκή πρόσβαση στο δίκτυο βάσης δεδομένων του εργοδότη, το οποίο μέσω προγραμμάτων πληροφορικής επιτρέπει την αμφίδρομη ανταλλαγή πληροφοριών σε πραγματικό χρόνο και χαρακτηρίζεται από μεγάλη ευελιξία ως προς την οργάνωση του χρόνου εργασίας και εκ μέρους του εργαζόμενου, ο οποίος διαβιβάζει το αποτέλεσμα της εργασίας του στο δίκτυο του εργοδότη, χωρίς να είναι απαραίτητο να βρίσκεται σε σύνδεση με το δίκτυο του εργοδότη, όταν εργάζεται. του αφού ο εργαζόμενος δεν είναι μόνιμα συνδεδεμένος με το δίκτυο του εργοδότη, αλλά συνδέεται μόνο όταν είναι απαραίτητο.

⁷ ILO Geneva, 2016 Challenges and Opportunities of Teleworking for Workers and Employers in the ICTS and Financial Services Sectors

τεχνολογίες πληροφορικής και δ) οι day extenders, δηλαδή εργαζόμενοι από το σπίτι, συνήθως εκτός του ωραρίου εργασίας της επιχείρησης, τις απογευματινές ώρες ή τα σαββατοκύριακα κατά περίπτωση, συνήθως σε περιόδους φόρτου εργασίας, ή κοντά στην λήξη προθεσμιών, αλλά και ως αντικαταστάτες εργαζομένων που απουσιάζουν λόγω αδειάς. Τέλος, πρόσφατη μορφή τηλεργασίας αποτελεί, και ο διαμοιρασμός της εργασίας (job sharing) όπου την ευθύνη απέναντι στον εργοδότη για το ίδιο αντικείμενο εργασίας αναλαμβάνει μια ομάδα εργαζομένων, οι οποίοι στη μεταξύ τους σχέση ενεργούν ως άτυπη ένωση προσώπων ή ως αστική εταιρεία, χωρίς να παύει η εργασιακή σχέση του κάθε εργαζόμενου με τον εργοδότη να έχει τα χαρακτηριστικά της εξαρτημένης εργασίας.

Σε νεώτερη μελέτη της ΔΟΕ⁸, αναδεικνύονται τρεις κύριοι τύποι όρων ατομικής σύμβασης τηλεργασίας: α) Κανονική κατ' οίκον τηλεργασία οπότε ο εργαζόμενος συστηματικά παρέχει την εργασία του από την κατοικία του, β) Κανονική τηλεργασία εν κινήσει (regular mobile teleworkers), οπότε ο εργαζόμενος συστηματικά παρέχει την εργασία του μετακινούμενος σε διαφορετικούς χώρους εκτός της κατοικίας του και της/των εγκατάστασης/ων του εργοδότη, γ) Περιστασιακά τηλεεργαζόμενοι (occasional teleworkers), οπότε οι εργαζόμενοι παρέχουν την εργασία τους κυρίως στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης και περιστασιακά από το σπίτι τους, ή από αλλού. Σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης σχετικές έρευνες έχουν διαπιστώσει ότι, στη συντριπτική πλειοψηφία των περιπτώσεων, ο κυριότερος χώρος εργασίας για τους εργαζόμενους μέσω τηλεργασίας, είναι το σπίτι τους.

Η τηλεργασία, παρά την πολυμορφία με την οποία εκδηλώνεται σε σχέση με την ευελιξία ρύθμισης του τόπου και του χρόνου εργασίας, γεγονός που επέτρεψε την διάδοση και προσαρμογή της στις ανάγκες των επιχειρήσεων, από την ίδια τη φύση της δεν ενδείκνυται για κάθε είδους επαγγελματικές ειδικότητες εργαζομένων αλλά και για κάθε είδους λειτουργικές ανάγκες των επιχειρήσεων.⁹ Σε γενικές γραμμές η τηλεργασία αναπτύσσεται σε επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών που διαθέτουν κατάλληλες υποδομές πληροφορικών συστημάτων και αναπτύσσουν διαδικτυακή επικοινωνία και εξυπηρέτηση των πελατών τους. Προκειμένου η τηλεργασία να βρει εύφορο έδαφος ανάπτυξης θα πρέπει περαιτέρω οι θέσεις εργασίας και τα εργασιακά καθήκοντα που θα ανατεθούν στους εργαζόμενους να έχουν συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, όπως: τη δυνατότητα πραγματοποίησης τους χωρίς προσωπική επαφή με άλλα άτομα σε καθημερινή βάση, τη δυνατότητα οργάνωσης περιοδικών συναντήσεων με απομακρυσμένο τρόπο μέσω τεχνολογίας, τη δυνατότητα στοχοθέτησης εντός συγκεκριμένων χρονικών διαστημάτων, την δυνατότητα πρόσβασης σε πληροφορίες ηλεκτρονικά, τη δυνατότητα χρήσης έστω βασικού τεχνολογικού εξοπλισμού, τη δυνατότητα άσκησης των εργασιακών καθηκόντων με ευέλικτο ωράριο και με μετρήσιμα αποτελέσματα.

Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο των Συνθηκών Εργασίας (EWCS) (2015) η τηλεργασία θεωρείται σε ευρωπαϊκό επίπεδο πιο διαδεδομένη και εφαρμόσιμη, στους τομείς των οικονομικών υπηρεσιών και των υπηρεσιών πληροφορίας και τεχνολογίας, και

⁸ Working anytime, anywhere: the effects on the world of work, ILO 2017

⁹ Σύμφωνα με δεδομένα που συλλέχθηκαν από 10 χώρες τη Ε.Ε. προέκυψε ότι, δεν είναι δυνατόν κάθε επάγγελμα να εκτελείται μακριά από τις εγκαταστάσεις της εργοδότης επιχείρησης, και ότι δεν είναι όλα τα επαγγέλματα συνδεδεμένα και εξαρτώμενα από την τεχνολογία επικοινωνίας και πληροφορίας.

εν συνεχεία στην δημόσια διοίκηση, την άμυνα και την εκπαίδευση. Τέλος, όπως διαπιστώνεται από σχετικές έρευνες^{10,11} ένα ακόμα χαρακτηριστικό της τηλεργασίας είναι ότι αυτή είναι πιο διαδεδομένη σε επαγγέλματα υψηλού επιπέδου προσόντων (ανώτερα διευθυντικά και διοικητικά στελέχη, επαγγελματίες, τεχνικούς και ασκούντες συναφή επαγγέλματα).

2.Η ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΑ ΣΥΓΚΥΡΙΑ - ΕΚΤΙΜΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΤΗΣ ΠΡΟΟΠΤΙΚΗ

Η αυξητική τάση των ποσοστών της τηλεργασίας που παρατηρείται τα τελευταία χρόνια συνδέεται κατ' αρχήν με τις εξελίξεις στην τεχνολογία και την προσπάθεια αύξησης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων στο διεθνές περιβάλλον. Διανύουμε την τέταρτη βιομηχανική επανάσταση¹² που έχει επιφέρει σημαντικές μεταβολές στην οργάνωση της παραγωγής και στις εργασιακές σχέσεις (στη βάση της προσπάθειας αύξησης της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας και μείωσης του εργασιακού και λειτουργικού κόστους της επιχείρησης). Η διεθνοποίηση των αγορών, η κατάτμηση και διασυννοριακή μετατόπιση της παραγωγής αγαθών και υπηρεσιών έχουν οδηγήσει στη δημιουργία μονάδων παραγωγής και εφοδιαστικών αλυσίδων παγκόσμιας κλίμακας¹³. Σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ και την ΔΟΕ το παγκόσμιο εμπόριο σε ποσοστό 60%-80% εξυπηρετείται μέσω διεθνών δικτύων παραγωγής¹⁴, ενώ εκτιμάται ότι μία στις πέντε θέσεις εργασίας που δημιουργείται σε παγκόσμιο επίπεδο είναι θέση τηλεργαζόμενου. Παράλληλα, η μετάβαση σε μια διαρκώς επιταχυνόμενη ψηφιακή οικονομία, βασισμένη στη γνώση και οδηγούμενη από την ταχύτητα παραγωγής και την καινοτομία, έχει ως αποτέλεσμα, η ικανότητα των επιχειρήσεων να ανταγωνίζονται εντός των παγκόσμιων αγορών, να εξαρτάται, όλο και περισσότερο, από τη στρατηγική και αποδοτική χρήση των νέων τεχνολογιών πληροφόρησης και επικοινωνίας. Στο πλαίσιο αυτό η τηλεργασία, η οποία, με όσα παραπάνω αναπτύχθηκαν, υπερβαίνει τον τόπο εγκατάστασης της επιχείρησης του εργοδότη με τη χρήση της πληροφορικής και των νέων τεχνολογιών διαδικτυακών συνδέσεων και τηλεπικοινωνιών επιτρέπει την εκτός συνόρων μιας χώρας ανάπτυξη επιχειρηματικής δράσης με ουσιαστικά μειωμένο λειτουργικό κόστος για τις επιχειρήσεις, κάτι που δεν είναι δυνατόν για τις επιχειρήσεις που απασχολούν εργαζόμενους με παραδοσιακές εργασιακές σχέσεις.

Το διάστημα πριν την υγειονομική κρίση, σε παγκόσμιο επίπεδο εκτιμάτο ότι το 7,9% του παγκόσμιου εργατικού δυναμικού ή περίπου 260 εκατομμύρια εργαζόμενοι εργαζόταν από

¹⁰ Σύμφωνα με πρόσφατη σχετική αναφορά του ΣΕΒ- κατά την οποία χρησιμοποιήθηκε η εφαρμοστέα σε αντίστοιχη μελέτη του ILO και Eurofound (2015) βάση δεδομένων και μεθοδολογία προσδιορισμού των τηλεργαζομένων για τον υπολογισμό της έκτασης χρήσης της τηλεργασίας ανά επάγγελμα.

¹¹ Τα υψηλότερα ποσοστά τηλεργασίας συναντώνται στις ειδικότητες των επιστημόνων, των εργαζομένων υψηλής εξειδίκευσης συχνά σε διευθυντικές θέσεις. Στην Ολλανδία το 41% των τηλεργαζομένων αποτελούν διευθυντικά στελέχη και το 24 % εργαζόμενοι σε επαγγέλματα τεχνολογίας και πληροφορίας, ενώ μόνο το 15 % του υπολοίπου πληθυσμού (και λοιπών ειδικοτήτων) είναι τηλεργαζόμενοι. Ομοίως και στη Σουηδία με τη μορφή τηλεργασίας απασχολούνται ειδικότητες που χαίρουν μεγαλύτερης επαγγελματικής αναγνώρισης(2014).

¹²Schawb Klaus, Διαμορφώνοντας την Τέταρτη Βιομηχανική Επανάσταση. Εφημερίδα το Βήμα 19.1.2016

¹³Γιαννακούρου Ματίνα, Ο μεταβαλλόμενος χαρακτήρας των εργασιακών σχέσεων και οι προκλήσεις για τη δημιουργία και διατήρηση ποιοτικής απασχόλησης, 2016

¹⁴ ILO, Workers' Symposium on Decent Work in Global Supply Chains, Geneva, 2015

το σπίτι σε μόνιμη βάση¹⁵. Στην Ευρωπαϊκή Ένωση (στοιχεία 2017), οι τακτικά τηλεργαζόμενοι αποτελούσαν το 8,3% του συνόλου των μισθωτών, εκ των οποίων οι τακτικά κατ' οίκον τηλεργαζόμενοι ανέρχονταν στο 3,3% του συνόλου και οι μετακινούμενοι τηλεργαζόμενοι στο 5%. Παράλληλα ένα 10% των εργαζομένων τηλεργαζόταν σε περιστασιακή βάση¹⁶. Συγκριτικά μεταξύ χωρών, το μεγαλύτερο ποσοστό τηλεργασίας (19,8%) διαπιστώθηκε στη Δανία, ενώ την ίδια στιγμή η Ελλάδα, με ποσοστό 5% βρισκόταν στη 18η θέση, και η Ιταλία καταλάμβανε την τελευταία θέση της κατάταξης με ποσοστό μόλις 2%.

Μετά το ξέσπασμα της πανδημίας, η τηλεργασία από το σπίτι απετέλεσε κανόνα για εκατομμύρια εργαζομένους στην Ευρώπη, αλλά και σε όλον τον κόσμο. Σύμφωνα με τις πρώτες εκτιμήσεις¹⁷ περίπου το 40% των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Ένωση άρχισαν, εξαιτίας της πανδημίας, να εργάζονται σε πλήρη απασχόληση με τηλεργασία, καθώς η τηλεργασία απετέλεσε μονόδρομο για την συνέχιση λειτουργίας πλήθους επιχειρήσεων, διασφαλίζοντας τόσο την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων, όσο και την βιωσιμότητα της ίδιας της επιχείρησης.

Ο επείγων, όμως, χαρακτήρας των μέτρων αντιμετώπισης της υγειονομικής κρίσης, σε πολλές περιπτώσεις παρέκαμψε τον οικειοθελή χαρακτήρα της τηλεργασίας και η τηλεργασία, είτε επιβλήθηκε μονομερώς με σχετική κρατική νομοθετική πρόβλεψη, είτε εφαρμόστηκε με προφορική συμφωνία μεταξύ των μερών.

Η ΔΟΕ από την πλευρά της, επισημαίνοντας ότι η κατ' οίκον τηλεργασία απαιτεί κοινή δέσμευση τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων, όρισε ως προαπαιτούμενα για την, υπό τις συνθήκες αυτές, εφαρμογή της τα εξής¹⁸: α) προσδιορισμό ειδικοτήτων και καθηκόντων τα οποία μπορούν να εκτελεσθούν εκτός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης, β) ανάπτυξη μηχανισμών συνδεσιμότητας (π.χ. τηλεδιασκέψεις σε σταθερή βάση), γ) παροχή των απαραίτητων υποδομών, μέσων και εργαλείων στους κατ' οίκον τηλεργαζόμενους, δ) αξιολόγηση των νομικών προαπαιτούμενων, υποχρεώσεων και πιθανών ευθυνών που μπορεί να προκύψουν, λαμβάνοντας υπόψη την οικογενειακή κατάσταση των εργαζομένων, τις απαιτήσεις των καθηκόντων τους και τον απαραίτητο για την άσκησή τους εξοπλισμό και τέλος ε) αξιολόγηση ζητημάτων όπως π.χ. η υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων στο οικιακό τους περιβάλλον, αλλά και η επίδραση της κατ' οίκον τηλεργασίας στον τρόπο ζωής τους ή στην ψυχική τους και πνευματική τους υγεία.

Τονίζεται δε από την ΔΟΕ ότι, ακόμα και με τα σημερινά δεδομένα και την πλεονεκτική-τεχνολογικά-θέση στην οποία βρισκόμαστε συγκριτικά με το παρελθόν, και πάλι δεν είναι όλα τα επαγγέλματα δεκτικά εφαρμογής κατ' οίκον τηλεργασίας. Κατά την εν λόγω επομένως συγκυρία, παρατηρείται ότι έχουν πειστεί σημαντικά επιχειρήσεις και επαγγέλματα στα οποία η τηλεργασία δεν καθίσταται πρακτικά εφαρμόσιμη, ή αξιοποιήσιμη, σε τόσο μικρό χρονικό ορίζοντα.

¹⁵ ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Third edition Updated estimates and analysis (Η εκτίμηση αυτή είναι βασισμένη σε δεδομένα που ελήφθησαν από 118 χώρες, στις οποίες απεικονίζεται ποσοστό 86 % του παγκόσμιου εργατικού δυναμικού)

¹⁶ Σύμφωνα με έρευνα του ILO (2017) και του Eurofound

¹⁷ Eurofound (2020)

¹⁸ ILO, An employers' guide on working from home in response to the outbreak of COVID-19 (2020)

Αν και σε ποιο βαθμό η τηλεργασία πρόκειται να εδραιωθεί και να παγιωθεί στις εργασιακές σχέσεις και στην μετά Covid εποχή, αυτό σχετίζεται τόσο με το παραγωγικό μοντέλο κάθε χώρας, όσο και με τις υποδομές που διαθέτει¹⁹, καθώς και με τα επαγγέλματα που είναι ικανά να ασκηθούν κατ' αυτόν τον τρόπο, όπως παραπάνω αναφέρθηκε. Σύμφωνα με τους υπολογισμούς της ΔΟΕ με την ερευνητική μεθοδολογία Delphi μόνο το 18% εργαζομένων ζουν σε χώρες και απασχολούνται σε επιχειρήσεις με την απαραίτητη υποδομή για κατ' οίκον τηλεργασία με τον προσήκοντα τρόπο, ενώ οι εργαζόμενοι των αναπτυσσόμενων οικονομιών έχουν περισσότερες δυνατότητες για κατ' οίκον εργασία²⁰. Είναι επομένως προφανές, ότι η τηλεργασία θα παραμείνει στο προσκήνιο και θα εφαρμοσθεί ίσως και σε πιο σταθερή βάση και με αυξητική τάση, μόνο όμως στις περιοχές, οι οποίες διαθέτουν την τεχνολογική υποδομή, όσο και την κατάλληλα οργανωμένη αγορά εργασίας που θα μπορούσε να την υποστηρίξει.

Σε έρευνα που είχε διενεργηθεί πριν την υγειονομική κρίση (Mc Kinsey Global Institute 2015) και αφορούσε τις επιπτώσεις της τηλεργασίας στην ελληνική οικονομία, είχε διατυπωθεί η άποψη ότι η Ελλάδα ανήκει τις τρεις επικρατέστερες χώρες με την μεγαλύτερη πιθανότητα να επηρεαστούν θετικά οι οικονομίες τους με τη χρήση των on line πλατφορμών έως το 2025²¹. Βεβαίως, προκειμένου να επιβεβαιωθεί η προαναφερόμενη εκτίμηση, απαιτείται μεγάλη αύξηση στο βαθμό υιοθέτησης της τηλεργασίας από τα μέχρι πρότινος φειδωλά συμβαλλόμενα μέρη (εργαζομένους και επιχειρήσεις). Η δε τηλεργασία για να αποδώσει, χωρίς να βρίσκει αναχώματα σε ενδεχόμενους με τα σημερινά δεδομένα εργασιακούς κινδύνους, απαιτείται να εξειδικευθούν και να επικαιροποιηθούν ορισμένες από τις θεσμικές ρυθμίσεις περί τηλεργασίας στη χώρα μας.

3. ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ

Η τηλεργασία, ως νέα μορφή οργάνωσης της εργασίας επιφέρει σημαντικές αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις. **Παλαιές ειδικότητες καταργούνται, νέες ειδικότητες δημιουργούνται**, ενώ η σχέση εργοδότη/εργαζόμενου μεταλλάσσεται σημαντικά. Από την μία πλευρά, η τηλεργασία δημιουργεί νέες θέσεις εργασίας στον τομέα των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας, ενώ από την άλλη καταργεί σημαντικό αριθμό θέσεων εργασίας απαξιώνοντας παραδοσιακές ειδικότητες. Μεγάλος είναι ο αριθμός των εργαζομένων, που ήδη βρίσκεται, ή θα βρεθεί σύντομα εκτός αγοράς εργασίας, καθώς οι δεξιότητες τους δεν ανταποκρίνονται στα ζητούμενα της νέας εποχής. Ταυτόχρονα διαφοροποιείται σημαντικά η σχέση εργαζόμενου και επιχείρησης καθώς και οι σχέσεις των εργαζομένων μεταξύ τους.

¹⁹Σύμφωνα με τη Διεθνή Ένωση τηλεπικοινωνιών, η προσβασιμότητα στο διαδίκτυο, η οποία αποτελεί εκ των ων ουκ άνευ για την εφαρμογή της τηλεργασίας, κυμαίνεται από 5% στη Γουινέα-Μπισσάου την Ερυθραία και τη Σομαλία έως πάνω από 95% στη Δημοκρατία της Κορέας, τη Νορβηγία, το Μπαχρέιν, το Κουβέιτ, ενώ στον Παναμά μόνο το 58% των πολιτών έχουν πρόσβαση στο διαδίκτυο.

²⁰Σύμφωνα με τις εκτιμήσεις του ILO, γύρω στο 30% των εργαζομένων της Βόρειας Αμερικής και της Δυτικής Ευρώπης απασχολούνται σε επαγγέλματα, δεκτικά για κατ' οίκον τηλεργασία, τη στιγμή που μόνο το 6% των εργαζομένων της Υπο-Σαχαρίας Αφρικής και το 8% της Νότιας Ασίας μπορούν να απασχοληθούν με τη μορφή αυτή

²¹Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΔΕΚΑ, Όμηρος Ζέλιος, Νομική Βιβλιοθήκη, 2017.

Στα εκ προοιμίου θετικά από την εφαρμογή της τηλεργασίας περιλαμβάνονται οι αυξημένες δυνατότητες πρόσβασης στην αγορά εργασίας ειδικών πληθυσμιακών ομάδων (όπως π.χ. διευκόλυνση της ένταξης στην αγορά εργασίας ατόμων με αναπηρία, ή ατόμων για τα οποία κρίνεται προτιμητέα η τηλεργασία, λόγω γονεϊκών²², οικογενειακών ή άλλων υποχρεώσεων)²³. Σύμφωνα με τα στοιχεία της ΔΟΕ²⁴ τα μεγαλύτερα ποσοστά κατ' οίκον τηλεργαζομένων καταγράφονται στο γυναικείο φύλο (με ποσοστό 57 %).

Σημαντική, είναι η συμβολή της τηλεργασίας και στη μείωση των περιβαλλοντικών επιβαρύνσεων μέσω της μείωσης των μεταφορικών αναγκών και ως εκ τούτου της κυκλοφοριακής συμφόρησης, των θορύβων και των ρύπων. Επίσης η τηλεργασία μπορεί να συμβάλλει στη **συγκράτηση του πληθυσμού στην περιφέρεια** έχοντας θετικό αντίκτυπο στην περιφερειακή ανάπτυξη και την κοινωνική συνοχή, καθώς παρέχει στο εργατικό δυναμικό στις περιφέρειες ίσες ευκαιρίες στην απασχόληση με αυτές των εργαζομένων στα αστικά κέντρα.

Από την πλευρά της επιχείρησης η εισαγωγή της τηλεργασίας συνοδεύεται από αποκεντρωτικές τάσεις στον οργανωτικό, διοικητικό και παραγωγικό μηχανισμό, αφού η τεχνολογία των ηλεκτρονικών δικτύων αποσυνδέει την ανταλλαγή πληροφοριών από την απαίτηση της προσωπικής παρουσίας και του συγχρονισμού, αποϋλοποιώντας τη μεταβίβαση μηνυμάτων και πληροφοριών²⁵. Συνεπώς, η τηλεργασία οδηγεί σε **αναδιάρθρωση των επιχειρησιακών δομών** με νέο καταμερισμό των καθηκόντων μεταξύ «πτητικών», δηλαδή δραστηριοτήτων που μπορούν να ασκηθούν με τη χρήση των τηλεπικοινωνιών και της πληροφορικής μακριά από το χώρο της επιχείρησης και «εντόπιων» δραστηριοτήτων²⁶.

Στο αρχικό στάδιο, η εφαρμογή της τηλεργασίας από τις επιχειρήσεις συνεπάγεται αρκετά υψηλό κόστος εκκίνησης και λειτουργίας (τεχνολογική υποδομή, εκπαίδευση των τηλεργαζόμενων και των επιβλεπόντων τους κ.α.), ενώ παράλληλα αποδυναμώνεται ο άμεσος έλεγχος και η εποπτεία των υπαλλήλων καθώς διασπάται ο ενιαίος χώρος εργασίας. Επίσης, η επιχείρηση οφείλει να αντιμετωπίσει ζητήματα ασφάλειας των δεδομένων, εμπιστευτικότητας, διαθεσιμότητας και ακεραιότητας των πληροφοριών αποτρέποντας τη μη εξουσιοδοτημένη πρόσβαση, αποκάλυψη και τροποποίηση των δεδομένων αυτών.

Αναμφίβολα, όμως, η εφαρμογή της τηλεργασίας **μειώνει το πάγιο και λειτουργικό κόστος της επιχείρησης**, καθώς εξοικονομούνται τα έξοδα εγκαταστάσεων και το κόστος μετακινήσεων του προσωπικού. Παράλληλα, όπως συνάγεται από την ΔΟΕ²⁷, η τηλεργασία είναι ιδιαίτερα δημοφιλής στους επιχειρηματικούς κύκλους, καθώς σε πολλές χώρες

²²Η εργασία με τη μορφή της τηλεργασίας δίνει τη δυνατότητα στην γυναίκες να συνδυάσουν την επαγγελματική με την οικογενειακή ζωή, ενώ μπορεί να αποτελέσει καταλυτικό παράγοντα κατά το διάστημα της μητρότητας (Αναστασίου Θ. «Τηλεργασία: Μορφές, οφέλη, προοπτικές. Ένας πρακτικός οδηγός για χρήση της τηλεργασίας σε μια μικρομεσαία επιχείρηση», Ινστιτούτο Οπτικοακουστικών Μέσων, Αθήνα, (2007).

²³ ILO Encyclopaedia of Occupational Health and Safety volume 3

²⁴ILO, Telework in the 21st Century, 2019 (Telework and its effects in Europe, Lutz Gschwind and Oscar Vargas

²⁵Παπαδημητρίου Κ., Πληροφορική - Εργασία - Εργατικό Δίκαιο, Αντ. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα – Κομοτηνή, 1987.

²⁶Ληξουριώτης Ι. «Νέες τεχνολογίες, ευέλικτες μορφές απασχόλησης και τηλεργασία», Δελτίο Εταιρειών Επιχειρήσεων, τεύχος 3/1998

²⁷Telework in the 21st Century, 2019 –Telework and its effects in Europe, Lutz Gschwind and Oscar Vargas.

(Σουηδία, Η.Β. Γαλλία) οι επιχειρήσεις τη συνδέουν με αύξηση της παραγωγικότητας τους και την καλύτερη οργάνωση της επιχείρησής τους. Συγκεκριμένα, μέσω της τηλεργασίας²⁸:

- α)** εξοικονομείται χρόνος και ενέργεια για τον εργαζόμενο από το συνδυασμό της χρήσης των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών και μείωσης του χρόνου των μετακινήσεων,
- β)** γίνεται καλύτερη διαχείριση του προσωπικού με βάση τις ανάγκες της επιχείρησης, και
- γ)** απελευθερώνεται ο τηλεεργαζόμενος από τον ασφυκτικό έλεγχο του εργοδότη, γεγονός που αυξάνει τις δυνατότητες πρωτοβουλίας του.

Επιπλέον, η τηλεργασία παρέχει στην επιχείρηση τη δυνατότητα επέκτασης της παροχής των υπηρεσιών της και μετά το πέρας της τυπικής ώρας λειτουργίας των γραφείων της, ενώ μέσω αυτής είναι δυνατόν να επιτευχθεί καλύτερη στελέχωσή της, αφού δίνεται στην επιχείρηση δυνατότητα πρόσβασης σε εργαζομένους υψηλής ειδίκευσης, οι οποίοι είτε έχουν αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις, είτε αντιμετωπίζουν αντικειμενικές δυσκολίες καθημερινής μετακίνησης, είτε λόγω της μεγάλης τους ζήτησης δεν επιθυμούν πλήρη απασχόληση σε μια μόνο επιχείρηση, είτε ανήκουν σε γεωγραφικά ευρύτερη αγορά εργασίας.

Όσον αφορά τώρα τη σωστή οργάνωση της τηλεργασίας και την εύρυθμη λειτουργία της αγοράς εργασίας, όπως έχει παρατηρηθεί,²⁹ **βασικοί παράγοντες που προϋποτίθενται είναι:**

- i)** η θεμελίωση καλών σχέσεων και κλίματος εμπιστοσύνης μεταξύ τηλεεργαζόμενου και επιχείρησης,
- ii)** η δημιουργία ενός λειτουργικού και ασφαλούς χώρου εργασίας,
- iii)** η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης των τηλεεργαζόμενων με τους αντίστοιχους εργαζόμενους εντός της επιχείρησης, ως προς τον όγκο εργασίας και τα κριτήρια απόδοσης,
- iv)** ο χρονικός προγραμματισμός και ακριβής σχεδιασμός της μεθόδου εργασίας σύμφωνα με τις προδιαγραφές του επαγγέλματος,
- v)** η λεπτομερής ανάλυση των επαγγελματικών καθηκόντων και υποχρεώσεων και vi) ο προκαθορισμός των στόχων που πρέπει να επιτευχθούν.

Η εφαρμογή της τηλεργασίας επηρεάζει όμως σε μεγάλο βαθμό τις εργασιακές σχέσεις. Το βασικό πρόβλημα έγκειται στη δυσχέρεια ελέγχου του τόπου και του χρόνου εργασίας στο πλαίσιο άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη, γεγονός που ενδέχεται να δημιουργεί αμφιβολίες για τον νομικό χαρακτηρισμό μιας σύμβασης τηλεργασίας ως σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, με αποτέλεσμα να θεωρείται ότι, η τηλεργασία αμβλύνει την νομική κατάσταση της εξάρτησης και συνεπώς η σχετική σύμβαση εντάσσεται στη

²⁸Κωνσταντέλου-Πολυμενάκου, Νέες Τεχνολογίες Επικοινωνίας και Τηλεργασία: Κατάσταση και Προοπτικές στην Ελλάδα, Ebusinessforum, Αθήνα, 2002).

²⁹σύμφωνα με τη μελέτη των M. Robertson and P. Vink / Examining New Ways of Office Work between the Netherlands and the USA, 2012, όπως αναφέρεται και ως σχετική πηγή του Κέντρου Πληροφόρησης Εργαζομένων & Άνεργων της Γ.Σ.Ε.Ε.

«γκρίζα ζώνη» μεταξύ εξαρτημένης εργασίας και ανεξάρτητης παροχής υπηρεσιών³⁰. Το αποτέλεσμα της αμφίβολης ένταξης της τηλεργασίας στην εξηρημένη σχέση εργασίας είναι ο κίνδυνος αποκλεισμού της εφαρμογής των προστατευτικών διατάξεων του εργατικού και ασφαλιστικού δικαίου, όταν με μορφή σύμβασης ανεξάρτητων υπηρεσιών υποκρύπτεται η εξηρημένη εργασία με τηλεργασία και συνεπώς επιχειρείται η αποφυγή της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας ιδίως για: α) τη ρύθμιση των αμοιβών και των όρων εργασίας βάσει των ισχυουσών διατάξεων συλλογικών συμβάσεων εργασίας, β) την εφαρμογή του νόμιμου ημερησίου και εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας και συνεπώς και της αμοιβής για την υπέρβαση του συμβατικού χρόνου εργασίας, δηλαδή την αμοιβή της υπερεργασίας, της νυκτερινής εργασίας, την αμοιβή νυκτερινής εργασίας, αμοιβής ημερών αργίας, εορτών κλπ, γ) τα μέτρα προστασίας της υγείας ασφάλειας της εργασίας, που βαρύνουν τον εργοδότη, δ) την εφαρμογή του δικαίου της καταγγελίας, ε) την ίση μεταχείριση των τηλεργαζομένων ως προς την αμοιβή και τους λοιπούς όρους εργασίας και παροχές σε σύγκριση με τους συγκρίσιμους μη τηλεργαζομένους υπαλλήλους, στ) την κοινωνική ασφάλιση με κάλυψη των προβλεπόμενων εισφορών στον ασφαλιστικό φορέα, ζ) το δικαίωμα συμμετοχής σε συνδικαλιστική οργάνωση και τη συνδικαλιστική δράση, περιλαμβανόμενων των σχετικών δικαιωμάτων εκπροσώπησης με εκπροσώπους στο επίπεδο της επιχείρησης .

Η πρώτη, σχετικά λεπτομερής, ρύθμιση της εθνικής νομοθεσίας για την τηλεργασία πραγματοποιήθηκε με την διάταξη του άρθρου 5 του ν. 3846/2010, «Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ Α' 66/2010), ενώ ήδη με την παρ.1 του άρθρου 1 του Ν. 2639/1998³¹ η τηλεργασία είχε περιληφθεί στις «ειδικές μορφές απασχόλησης», συνέχισε δε να χαρακτηρίζεται ως ειδική μορφή απασχόλησης και με το άρθρο 1 του Ν.3846/2010, που την αντικατέστησε ως εξής : «Η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου για παροχή υπηρεσιών ή έργου, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ιδίως στις περιπτώσεις αμοιβής κατά μονάδα εργασίας (φασόν), τηλεργασίας και κατ' οίκον απασχόλησης, τεκμαίρεται ότι υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για εννέα (9) συνεχείς μήνες».

Η διάταξη του Ν.3846/2010 εισήγαγε **θετικό μαχητό³² τεκμήριο της ύπαρξης εξαρτημένης εργασίας**, με δύο προϋποθέσεις: **α)** να απασχολείται ο εργαζόμενος αυτοπροσώπως και κατά κύριο λόγο (τουλάχιστον) στον ίδιο εργοδότη και **β)** να διαρκεί η απασχόληση για 9 μήνες συνεχώς. Το τεκμήριο αυτό **ανέτρεψε το αρνητικό τεκμήριο του Ν. 2639/1998**, με το οποίο προβλεπόταν η μη ύπαρξη υποκρυπτόμενης σύμβασης εξαρτημένης εργασίας,

³⁰Ληξουριώτης Ι. «Νέες τεχνολογίες, ευέλικτες μορφές απασχόλησης και τηλεργασία», Δελτίο Εταιρειών Επιχειρήσεων, τεύχος 3/1998.

³¹ **Ν. 2639/1998** (ΦΕΚ Α 205) Άρθρο 1 Ειδικές μορφές απασχόλησης

1. Η μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου συμφωνία για παροχή υπηρεσιών ή έργου, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ιδίως στις περιπτώσεις αμοιβής κατά μονάδα εργασίας (φασόν), **τηλεργασίας**, κατ' οίκον απασχόλησης, **τεκμαίρεται ότι δεν υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας**, εφόσον η συμφωνία αυτή καταρτίζεται εγγράφως και γνωστοποιείται μέσα σε δεκαπέντε (15) ημέρες στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας. **Τα τεκμήρια αυτά δεν ισχύει αν ο απασχολούμενος προσφέρει την εργασία του αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη.**

³²Τα τεκμήρια δικαίου διακρίνονται σε μαχητά, τα οποία με την κατάλληλη αποδεικτική διαδικασία είναι δυνατόν να ανατραπούν και σε αμάχητα στα οποία ο νόμος δεν παρέχει τη δυνατότητα ανατροπής τους.

εφόσον η συμφωνία μεταξύ εργοδότη κι εργαζομένου καταρτίζεται εγγράφως και γνωστοποιείται μέσα σε δεκαπέντε (15) ημέρες στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας³³. Αντίστοιχα και στη νομοθεσία του ΙΚΑ προβλέπεται ότι ισχύει σε περιπτώσεις δυσχερούς διάκρισης περί ύπαρξης, ή μη, εξαρτημένης εργασίας εκ του νόμου τεκμήριο (επίσης μαχητό) υπέρ της εξαρτημένης εργασίας.

Επιπλέον, σύμφωνα και με τη θεωρία και τη νομολογία, έχουν προσδιοριστεί ορισμένα κριτήρια, τα οποία όταν συντρέχουν, είτε μεμονωμένα, είτε σωρευτικά, αποτελούν ισχυρές ενδείξεις υπέρ της ύπαρξης εξαρτημένης τηλεργασίας. Ειδικότερα, στην περίπτωση που η τηλεργασία παρέχεται στα πλαίσια ενός συστήματος, που επιβάλλει την άμεση επικοινωνία και το διάλογο μεταξύ του τηλεεργαζόμενου και της επιχείρησης- όπως η περίπτωση της on-line τηλεργασίας - ο εργαζόμενος υποχρεώνεται να ακολουθεί το ωράριο εργασίας της επιχείρησης. Επίσης η σύνδεση του υπολογιστή του τηλεεργαζομένου με το δίκτυο της επιχείρησης παρέχει τη δυνατότητα άμεσης μεταβίβασης εντολών και οδηγιών από την επιχείρηση, όχι μόνο ως προς το τελικό αποτέλεσμα της εργασίας, αλλά και ως προς τα ενδιάμεσα στάδια της³⁴. Επιπλέον, άμεσος προσδιορισμός του χρόνου εργασίας παρουσιάζεται και στην περίπτωση όπου υπάρχει η υποχρέωση καθημερινής εκτέλεσης και αποστολής στην επιχείρηση ορισμένων εργασιών. Ο δε διαχωρισμός τόπου εργασίας και επιχείρησης δεν σημαίνει ότι έχει εκλείψει η δυνατότητα εργοδοτικού ελέγχου του τηλεεργαζόμενου, δεδομένου ότι μέσω ειδικών προγραμμάτων, που μπορούν να εγκαθίστανται στον ηλεκτρονικό υπολογιστή της επιχείρησης είναι δυνατόν να καταγραφούν τα χαρακτηριστικά της εκτέλεσης της εργασίας, όπως ο ρυθμός εργασίας, η συχνότητα και ο αριθμός των λαθών, οι παύσεις εργασίας κ.α.³⁵. Τέλος, ο λειτουργικός δεσμός του τηλεεργαζόμενου με την εκμετάλλευση, η παροχή δηλαδή της εργασίας ακόμα και εξ αποστάσεως, που εντάσσεται στον εν γένει παραγωγικό κύκλο της εκμετάλλευσης ως αναπόσπαστο οργανικό τμήμα του συνόλου των εργασιών της, μαρτυρεί την ύπαρξη εξάρτησης³⁶.

Άλλα προβλήματα τα οποία πηγάζουν από την τηλεργασία και παραμένουν σε μεγάλο βαθμό χωρίς ρύθμιση είναι ο κίνδυνος σύγχυσης και υπέρβασης των ορίων μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής³⁷ με συνέπειες ακόμα και για την ψυχική και σωματική υγεία του τηλεεργαζόμενου. Η ευελιξία του χρόνου και του ρυθμού εργασίας, η τηλετοιμότητα και το ευρύ φάσμα συνδυασμού της τηλεργασίας και με άλλες ευέλικτες μορφές εργασίας, που είναι δυνατόν να οδηγήσουν σε εντατικοποίηση της εργασίας και στην υπέρμετρη δέσμευση του τηλεεργαζομένου, ακόμα και σε χρόνο πολύ πέραν του συμβατικού και νομίμου ωραρίου. Η δε αδυναμία ελέγχου του χρόνου εργασίας των τηλεεργαζομένων και της κατανομής του μπορεί να οδηγήσει σε καταστρατήγηση εργασιακών δικαιωμάτων, όπως, μεταξύ άλλων, των διατάξεων περί αδειών (ανάπαυσης, γονικής, μητρότητας, ασθενείας), περί αργιών και εξαιρεσίμων, περί υπερωριακής και

³³Το τεκμήριο αυτό ωστόσο, δεν ίσχυε αν ο απασχολούμενος και σε αυτήν την περίπτωση, προσέφερε την εργασία του αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη.

³⁴Κουκιάδης Ι., «Τηλεργασία. Νέες μορφές οργάνωσης της επιχείρησης», Δελτίο Εταιρειών Επιχειρήσεων, τεύχος 1/1996

³⁵Παπαδημητρίου Κ., Πληροφορική - Εργασία - Εργατικό Δίκαιο, Αντ. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα – Κομοτηνή, 1987

³⁶Παπαδημητρίου Κ., Πληροφορική - Εργασία - Εργατικό Δίκαιο, Αντ. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα – Κομοτηνή, 1987

³⁷Κουκιάδης Ι. «Τηλεργασία. Νέες μορφές οργάνωσης της επιχείρησης», Δελτίο Εταιρειών Επιχειρήσεων, τεύχος 1/1996

υπερεργασιακής απασχόλησης και συνεπώς στην μη καταβολή των αντίστοιχων δεδουλευμένων αποδοχών³⁸.

Λύση για τα ζητήματα στην online τηλεργασία μπορεί να αποτελέσει η δυνατότητα προγραμματισμού του κεντρικού υπολογιστή της επιχείρησης για προκαθορισμένο χρόνο, ενώ στις άλλες περιπτώσεις παροχής τηλεργασίας μπορεί για το σκοπό αυτό να συνεκτιμηθεί και το μέγεθος του παραγόμενου αποτελέσματος μέσα από μια διαδικασία μέτρησης της ποσότητας ή/και (λίγο δυσχερέστερα) της ποιότητας του παραγόμενου έργου, σε συνδυασμό με τον καθορισμό προθεσμιών παράδοσης και των δεικτών απόδοσης για την αξιολόγηση της επιτυχούς, ή όχι διεκπεραίωσης της εργασίας³⁹.

Εθνικές έρευνες και αναφορές κρατών-μελών στο πλαίσιο μελέτης της ΔΟΕ αλλά και του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου των Συνθηκών Εργασίας (EWCS) (2015) έδειξαν ότι ο μέσος τηλεεργαζόμενος εργάζεται περισσότερες ώρες, συγκριτικά με τους εργαζομένους εντός των εγκαταστάσεων των επιχειρήσεων, στο Βέλγιο, τη Φιλανδία, την Ολλανδία, την Ισπανία και τη Σουηδία⁴⁰. Σύμφωνα δε με δεδομένα από τη Βρετανική Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (British Labour Force Survey ONS 2015) το 80 % του χρόνου υπερωριακής απασχόλησης των τηλεεργαζομένων δεν αμείφθηκε.

Να σημειωθεί επίσης ότι, στην περίπτωση της κατ' οίκον τηλεργασίας, μέρος του λειτουργικού κόστους της επιχείρησης (όπως το κόστος ηλεκτροδότησης, τηλεφώνου, αγοράς και συντήρησης του εξοπλισμού) είναι δυνατόν, εκτός αντίθετης νομοθετικής πρόβλεψης ή συμφωνίας, να επιβαρύνει στον εργαζόμενο.

Τέλος, ένα άλλο σοβαρό ζήτημα που ανακύπτει στις περιπτώσεις τηλεργασίας κατ' οίκον είναι η προστασία της ιδιωτικής ζωής των τηλεεργαζομένων. Η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος με τη χρήση των νέων τεχνολογιών, μπορεί να πάρει μορφή ηλεκτρονικής επιτήρησης, η έκταση της οποίας ενδέχεται να ξεπεράσει τα όρια της ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων⁴¹.

Ζήτημα ανακύπτει και από το ποιός έχει πρόσβαση στα δεδομένα που συγκεντρώνονται από την ηλεκτρονική επιτήρηση του τηλεεργαζόμενου, καθώς το ενδεχόμενο της διασύνδεσης των ηλεκτρονικών αρχείων διαφορετικών επιχειρήσεων δίνει τη δυνατότητα σε μελλοντικούς εργοδότες να έχουν πρόσβαση σε δεδομένα που αφορούν στο επαγγελματικό παρελθόν των υποψηφίων εργαζομένων, γεγονός που αντίκειται τόσο στην προστασία των προσωπικών δεδομένων, όσο και στην αρχή της ίσης μεταχείρισης των υποψηφίων.⁴²

³⁸Βλασσόπουλος Γ., Τηλεργασία, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα, 2005

³⁹Ληξουριώτης Ι. «Νέες τεχνολογίες, ευέλικτες μορφές απασχόλησης και τηλεργασία», Δελτίο Εταιρειών Επιχειρήσεων, τεύχος 3/1998

⁴⁰το 65% των ερωτηθέντων τηλεεργαζομένων στη Φιλανδία και το 65% στην Ισπανία αντίστοιχα ανέφεραν ότι επικοινωνήσαν με την εργασία τους (κυρίως μέσω e-mail ή τηλεφώνου) και σε χρόνο πέραν του νομίμου και συμβατικού ωραρίου. Στη Σουηδία άνω του 50% παραμένει διαθέσιμο και μετά την τυπική λήξη του ωραρίου του. Σύμφωνα με αναφορές του Βελγίου της Δανίας της Ισπανίας και της Φιλανδίας οι τηλεεργαζόμενοι εργάζονται τα απογεύματα και τις Κυριακές σε αντίθεση με τους εργαζομένους εντός των εγκαταστάσεων του εργοδότη, σε ποσοστό 20% περίπου.

⁴¹Παπαδημητρίου Κ., Πληροφορική - Εργασία - Εργατικό Δίκαιο, Αντ. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα – Κομοτηνή, 1987.

⁴²Παπαδημητρίου Κ., Πληροφορική - Εργασία - Εργατικό Δίκαιο, Αντ. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα – Κομοτηνή, 1987.

Με τη **Γνώμη 2/2017 της Ομάδας Εργασίας του Άρθρου 29 του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Προστασίας Δεδομένων** σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία, ερειδόμενη στην Οδηγία 95/46/ΕΚ –(Οδηγία για την Προστασία των Δεδομένων - «ΟΠΔ») και τον Γενικό Κανονισμό για την Προστασία των Δεδομένων («ΓΚΠΔ») 2016/679 για την τηλεργασία αναφέρεται ρητά ότι, η επεξεργασία δεδομένων στο πλαίσιο ελέγχου των τηλεργαζόμενων είναι δυσανάλογη του διευθυντικού δικαιώματος, όσον αφορά τη διευθέτηση και έλεγχο του χρόνου εργασίας. Με τον τρόπο αυτό επιχειρείται να αντιμετωπιστεί ο κίνδυνος που απορρέει από την κατ' οίκον τηλεργασία, ιδίως αν τα όρια μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής χρήσης των τεχνολογιών αυτών είναι ρευστά. Καταλήγει μάλιστα ότι το περιεχόμενο των επικοινωνιών, καθώς και των δεδομένων κυκλοφορίας, που σχετίζονται με τις επικοινωνίες, απολαμβάνουν τα ίδια θεμελιώδη δικαιώματα όπως και οι αναλογικές επικοινωνίες.

Ειδικότερα :

Βάσει της ισχύουσας Οδηγίας- για την προστασία των δεδομένων, οι εργοδότες μπορούν να συλλέγουν δεδομένα μόνο για νόμιμους σκοπούς, η επεξεργασία πρέπει να πραγματοποιείται σύμφωνα με τις κατάλληλες προϋποθέσεις (π.χ. να είναι αναλογική και αναγκαία, να ανταποκρίνεται σε πραγματικό και υφιστάμενο συμφέρον, να γίνεται με νόμιμο, δηλωμένο και διαφανή τρόπο) και να υφίσταται νομική βάση για την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, που συλλέγονται, ή παράγονται από τις ηλεκτρονικές επικοινωνίες. Αναφέρεται, επίσης, ότι οι εργαζόμενοι μπορούν να παρέχουν ελεύθερη συγκατάθεση μόνο σε εξαιρετικές περιστάσεις, όταν καμία απολύτως συνέπεια δεν συνδέεται με την αποδοχή ή απόρριψη της προσφοράς και ότι θα πρέπει να παρέχεται στους εργαζομένους αποτελεσματική ενημέρωση σχετικά με τυχόν παρακολούθηση, που πραγματοποιείται, με τους σκοπούς και τις συνθήκες της παρακολούθησης αυτής, καθώς και τις δυνατότητες των εργαζομένων να αποτρέπουν την καταγραφή των δεδομένων τους από τεχνολογίες παρακολούθησης.

Καταλήγει επιπλέον, ότι:

- α) οι εργοδότες πρέπει να λαμβάνουν υπόψη την αρχή της ελαχιστοποίησης των δεδομένων, όταν αποφασίζουν σχετικά με τη χρήση νέων τεχνολογιών,
- β) όταν οι εργαζόμενοι οφείλουν να χρησιμοποιούν διαδικτυακές εφαρμογές που επεξεργάζονται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα (όπως οι διαδικτυακές εφαρμογές γραφείου) θα πρέπει οι εργοδότες να εξετάζουν το ενδεχόμενο να δίνουν στους εργαζόμενους τη δυνατότητα να ορίζουν ιδιωτικά τμήματα, στα οποία αυτοί δεν έχουν πρόσβαση σε καμία περίπτωση, όπως φάκελο ιδιωτικής αλληλογραφίας ή εγγράφων, και
- γ) να διασφαλιστεί ότι κατά τη χρήση των εφαρμογών εντός του υπολογιστικού νέφους με αποτέλεσμα τη διεθνή διαβίβαση των δεδομένων των εργαζομένων, θα πρέπει τα δεδομένα που διαβιβάζονται εκτός ΕΕ/ΕΟΧ να εξακολουθούν να περιορίζονται στο ελάχιστο αναγκαίο για τους επιδιωκόμενους σκοπούς.

Λόγω των μέτρων περιορισμού που έχουν επιβληθεί για την αποτροπή εξάπλωσης της COVID-19, και την εκτίναξη των ποσοστών τηλεργασίας η **Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα εξέδωσε Κατευθυντήριες Γραμμές** για τη λήψη μέτρων ασφάλειας στο πλαίσιο τηλεργασίας με άξονες :

- α) την πρόσβαση στο Διαδίκτυο,
- β) τη χρήση εφαρμογών ηλεκτρονικού ταχυδρομείου/ανταλλαγής μηνυμάτων,
- γ) τη χρήση τερματικής συσκευής/αποθηκευτικών μέσων,
- δ) την πραγματοποίηση τηλεδιασκέψεων⁴³.

Σύμφωνα με την **Εγκυκλοπαίδεια Υγιεινής και Ασφάλειας της ΔΟΕ⁴⁴**, οι κίνδυνοι που ελλοχεύουν στα υπόλοιπα περιβάλλοντα εργασίας για την υγιεινή κι ασφάλεια των εργαζομένων, ελλοχεύουν επαυξημένοι και στα περιβάλλοντα τηλεργασίας, ιδίως, δε, μάλιστα, όταν αναφερόμαστε σε κατ' οίκον τηλεργασία. Ειδικότερα, ως υφιστάμενους κινδύνους για την υγιεινή και την ασφάλεια των κατ' οίκον τηλεεργαζομένων αναφέρει, τον ελλιπή εξαερισμό και φωτισμό των χώρων εργασίας, την πιθανότητα πυρκαγιάς, το εργασιακό στρες, την επιδείνωση ασθένειας ή ατυχήματος κατά την εργασία, καθώς και τις με κατάλληλες συνθήκες εργασίας (ανεπαρκής χώρος, κλιματισμός, θέρμανση και έπιπλα ακατάλληλα για την ορθή στάση του σώματος και την τοποθέτηση του υπολογιστή). Όπως επισημαίνεται οι κίνδυνοι αυτοί αφού εκτιμηθούν καταλλήλως από τον εργοδότη θα πρέπει και να αντιμετωπιστούν αποτελεσματικά και να αποτελέσουν μέρος της ατομικής σύμβασης εργασίας και ως εκ τούτου των συμβατικών υποχρεώσεων της εργοδότης επιχείρησης.

4. Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΚΑΙ Η ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΣΥΜΦΩΝΙΑ-ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ

Η **Ευρωπαϊκή Συμφωνία Πλαίσιο για την Τηλεργασία (ΕΣΠΤ)**, η οποία αν και δεν οδήγησε στην ψήφιση νομικά δεσμευτικής Οδηγίας από το Συμβούλιο Υπουργών της ΕΕ ώστε να λάβει ισχύ υπέρτερη του εθνικού δικαίου, έθεσε τις βάσεις για τη ρύθμιση της τηλεργασίας στη χώρα μας. Με την προσάρτησή της στην **Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2006-2007** απέκτησε κανονιστική ισχύ για όλους τους εργαζομένους όλων των κλάδων της

⁴³Όσον αφορά την πρόσβαση στο Διαδίκτυο σκόπιμη κρίνεται η διασφάλιση ασφαλούς απομακρυσμένης πρόσβασης στο πληροφοριακό σύστημα της επιχείρησης, χρήση ασφαλούς πρωτοκόλλου WPA2 (Wi-Fi Protected Access II) με ισχυρό κωδικό κατά τη σύνδεση στο διαδίκτυο μέσω ασύρματου δικτύου (Wi-Fi), αποφυγή αποθήκευσης αρχείων με προσωπικά δεδομένα σε υπηρεσίες διαδικτυακής αποθήκευσης (π.χ. Dropbox, One Drive) εκτός αν υπάρχουν τα κατάλληλα εχέγγυα (π.χ. κρυπτογράφηση). Όσον αφορά τη χρήση εφαρμογών ηλεκτρονικού ταχυδρομείου/ανταλλαγής μηνυμάτων η Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα συμβουλεύει την αποφυγή χρήση προσωπικού ηλεκτρονικού ταχυδρομείου για τη λήψη και αποστολή μηνυμάτων, κατά την τηλεργασία, τα οποία ενδέχεται να περιέχουν προσωπικά δεδομένα, τα οποία προτιμότερο είναι να πραγματοποιούνται μέσω της επαγγελματικής ηλεκτρονικής διεύθυνσης. Συμβουλεύει, επίσης, την αποφυγή της χρήσης εφαρμογών ανταλλαγής μηνυμάτων (κείμενο ή/και βίντεο) για τους σκοπούς της τηλεργασίας, όταν τα μηνύματα αυτά περιέχουν προσωπικά δεδομένα, των οποίων τυχόν διαρροή θα επέφερε κινδύνους.

Περαιτέρω, όσον αφορά τη χρήση τερματικής συσκευής/αποθηκευτικών μέσων η Αρχή τονίζει την αναγκαιότητα για εγκατάσταση και διαρκή ενημέρωση αντικών προγραμμάτων, firewalls και λογισμικού εφαρμογών αλλά και ενημέρωση εκδόσεων των προγραμμάτων πλοήγησης στο Διαδίκτυο (π.χ. Firefox, Chrome κτλ.) που χρησιμοποιούν οι τηλεεργαζόμενοι. Προτρέπει αφενός τους τηλεεργαζομένους για την ανώνυμη περιήγηση, διαχωρισμό αρχείων (εργασίας και προσωπικών) και «κλείδωμα» της συσκευής της τηλεργασίας με ισχυρούς κωδικούς πρόσβασης και αφετέρου τις εργοδότες επιχειρήσεις για υποστήριξη της τηλεργασίας με κατάλληλη κρυπτογράφηση των αρχείων που περιέχουν προσωπικά δεδομένα και για την πρόβλεψη διαδικασίας λήψης αντιγράφων ασφαλείας. Τέλος, όσον αφορά την πραγματοποίηση τηλεδιασκέψεων η Αρχή προκρίνει την αξιοποίηση πλατφορμών που υποστηρίζουν υπηρεσίες ασφαλείας (κρυπτογράφηση). Την προστασία και μη δημοσιοποίηση του συνδέσμου τηλεδιάσκεψης και την σχολαστική μελέτη όρων χρήσεων προστασίας προσωπικών δεδομένων κατά την επιλογή της λύσης της τηλεδιάσκεψης.

⁴⁴ ILO Encyclopaedia of Occupational Health and Safety volume 3

χώρας, εισάγοντας για πρώτη φορά στην ελληνική έννομη τάξη την έννοια, τον ορισμό (όπως παραπάνω αναφέρεται) και το πεδίο εφαρμογής της τηλεργασίας.

Όπως προκύπτει από το πρώτο άρθρο της ΕΣΠΤ **σκοπός** της θέσπισής της αποτελούσε ο - μέσω της τηλεργασίας- εκσυγχρονισμός της οργάνωσης της εργασίας, η βελτίωση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, η πραγματοποίηση της αναγκαίας ισορροπίας μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας, η βελτίωση της ποιότητας των θέσεων απασχόλησης και των ευκαιριών ένταξης των μειονεκτούντων ατόμων στην αγορά εργασίας και εν κατακλείδι η θέσπιση ενός κοινού πλαισίου προστασίας κάθε μορφής κανονικής τηλεργασίας.

Παράλληλα, το άρθρο 3 ορίζει την τηλεργασία ως μορφή απασχόλησης εφαρμοστέα μόνο συμβατικά, τονίζοντας τον **οικειοθελή της χαρακτήρα**, θέτοντας την, έτσι, εκτός του φάσματος του διευθυντικού δικαιώματος, ενώ προκρίνει, ότι η πληροφόρηση του εργαζομένου, σχετικά με τους- αφηρημένα και γενικά διατυπωμένους σε αυτήν- όρους και συνθήκες τηλεργασίας⁴⁵ και τα εξ αυτής δικαιώματα και υποχρεώσεις, πρέπει να λαμβάνει χώρα με έγγραφο τρόπο.

Δυστυχώς, η απαρίθμηση των όρων και συνθηκών εργασίας παρέμεινε ενδεικτική και δεν εξειδικεύθηκε ούτε με την Εθνική Γενική Σ.Σ.Ε.⁴⁶ ούτε με μεταγενέστερες εξειδικεύσεις της, ούτε με άλλες συλλογικές συμβάσεις εργασίας κλαδικές ή επιχειρησιακές περιέλαβαν εξειδικευμένες ρυθμίσεις. Παρόμοια γενικού χαρακτήρα διατύπωση συναντάται και στο Ν 3846/2010 (αρ. 5) στο οποίο όμως, παρά την γενικότητα του, εντάσσονται κρίσιμοι όροι για τις ειδικές υποχρεώσεις του εργοδότη έναντι του εργαζομένου και την λειτουργική ένταξη του τηλεεργαζομένου στην επιχείρηση και τη σχέση εξάρτησης εργαζομένου από τον εργοδότη. Πιθανώς, βεβαίως, κύριος σκοπός της διάταξης αυτής ήταν να μην καταλείπεται αμφιβολία σχετικά με το πρόσωπο του εργοδότη⁴⁷.

Ειδικότερα, στο εν λόγω άρθρο ορίζεται ότι η τηλεργασία μπορεί να αποτελεί, είτε μέρος της αρχικής περιγραφής της θέσης εργασίας του εργαζομένου, είτε να συμφωνηθεί εκ των υστέρων. Αν όμως η τηλεργασία δεν αποτελεί μέρος της αρχικής περιγραφής της θέσης, τόσο ο εργαζόμενος, όσο κι ο εργοδότης έχουν τη δυνατότητα άρνησης της σχετικής πρότασης για τηλεργασία από το έτερο συμβαλλόμενο μέρος. Σε περίπτωση αποδοχής της πρότασης για τηλεργασία, η απόφαση αυτή μπορεί στην συνέχεια να ανακληθεί από οποιοδήποτε μέρος εντός της προθεσμίας που ορίζει ο νόμος. Με την ΕΣΠΤ προβλέφθηκε ότι η ανάκληση είναι δυνατόν να οδηγήσει σε επιστροφή στην εργασία μέσα στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, όπως ήδη προβλέπει και η εθνική νομοθεσία.

Καθίσταται δε σαφές ότι, η μετάβαση στην τηλεργασία από μόνη της δεν θίγει το καθεστώς απασχόλησης του τηλεεργαζομένου, αλλά μεταβάλλει μόνο τον τρόπο με τον οποίο πραγματοποιείται η εργασία, ενώ η άρνηση ενός εργαζομένου να αποδεχθεί την

⁴⁵ Πληροφορίες σχετικά με τις ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις, την περιγραφή της εργασίας προς εκτέλεση, το τμήμα της επιχείρησης από το οποίο εξαρτάται ο τηλεεργαζόμενος, τον ιεραρχικά άμεσα ανώτερο ή άλλα άτομα στα οποία ο τηλεεργαζόμενος μπορεί να απευθύνει ερωτήματα επαγγελματικής ή προσωπικής φύσης, τρόπους αναφοράς κλπ.

⁴⁶ Παπαϊωάννου Α., Το περιεχόμενο και η πρακτική σημασία της συμφωνίας των ευρωπαϊκών κοινωνικών εταίρων για την τηλεργασία. ΕΕΔ, 2007).

⁴⁷ Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΔΕΚΑ, Τηλεργασία, Όμηρος Ζέλιος, Νομική Βιβλιοθήκη, 2017

τηλεργασία, δεν αποτελεί από μόνη της αιτία διακοπής της εργασιακής του σχέσης, ούτε τη μεταβολή των όρων και συνθηκών απασχόλησης του.

Με το άρθρο 4 η ΕΣΠΤ εισάγει την έννοια του συγκρίσιμου εργαζομένου και την αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ τηλεεργαζομένων και εργαζομένων μέσα στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης, ως προς τις συνθήκες απασχόλησης. Ομοίως, δε, με το άρθρο 11 παρεκτείνει την απαγόρευση διακρίσεων και σε επίπεδο συλλογικών δικαιωμάτων και ειδικότερα σε ό,τι αφορά στην επικοινωνία των τηλεεργαζόμενων με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, στην άσκηση του δικαιώματος του εκλέγειν και εκλέγεσθαι στα αντιπροσωπευτικά όργανα των εργαζομένων και την προσμέτρησή τους στο συνολικό αριθμό εργαζομένων της επιχείρησης/εκμετάλλευσης. Στο πλαίσιο αυτό, σύμφωνα με το άρθρο 14 καθορίζεται εξ αρχής η εκμετάλλευση, στην οποία ο τηλεεργαζόμενος ασκεί τα συλλογικά του δικαιώματα, ενώ οι εκπρόσωποι των εργαζομένων πληροφορούνται και γνωμοδοτούν για την εισαγωγή της τηλεργασίας, όπως προβλέπουν οι διατάξεις περί σωματείων και συνδικαλιστικών οργανώσεων του Ν. 1264/1982 και συμβουλίων εργαζομένων του Ν. 1767/1988 όπως εκάστοτε ισχύουν. Η δε αναγκαιότητα εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης για τους τηλεεργαζόμενους επανεμφανίζεται στο άρθρο 10, που αφορά στα θέματα πρόσβασης στην κατάρτιση, στις δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης και στις πολιτικές αξιολόγησης των τηλεεργαζομένων σε σχέση με τους άλλους συγκρίσιμους εργαζόμενους.

Με το άρθρο 5 θεσπίζεται αφενός η υποχρέωση της επιχείρησης για ενημέρωση του τηλεεργαζόμενου για ζητήματα προστασίας των δεδομένων της και τη λήψη των κατάλληλων μέτρων για το σκοπό αυτό και αφετέρου για την υποχρέωση συμμόρφωσης του τηλεεργαζόμενου προς τους κανόνες που τίθενται. Περαιτέρω, με το άρθρο 6 εισάγεται υποχρέωση του εργοδότη για σεβασμό της ιδιωτικής ζωής του τηλεεργαζόμενου, αλλά και η υποχρέωση σεβασμού της αρχής της αναλογικότητας σε περίπτωση εφαρμογής συστήματος ελέγχου στο πλαίσιο της τηλεργασίας (σύμφωνα και με το ΠΔ 398/94 περί οθονών οπτικής απεικόνισης). Επιπλέον, το άρθρο 12 θεσπίζει για τον εργοδότη την υποχρέωση ενημέρωσης του τηλεεργαζόμενου για κάθε περιορισμό στη χρήση συσκευών ή εργαλείων πληροφορικής, καθώς και για τις κυρώσεις σε περίπτωση μη συμμόρφωσης του με τα συμφωνηθέντα.

Με το άρθρο 7 η ΕΣΠΤ τονίζει τον ενδοτικό δικαίον χαρακτήρα των συμβατικών όρων που ρυθμίζουν τα θέματα εργασιακού εξοπλισμού, ευθύνης και δαπανών κατά την τηλεργασία, καθώς και την αναγκαιότητα για σαφή προσυμβατικό προσδιορισμό τους. Ως υποχρεώσεις δε του εργοδότη στο πλαίσιο αυτό ορίζει την παροχή, εγκατάσταση, συντήρηση και τεχνική υποστήριξη του αναγκαίου εξοπλισμού για την τηλεργασία, την κάλυψη του κόστους (ιδίως των επικοινωνιών) που συνδέονται με αυτήν, καθώς και των δαπανών που συνδέονται με την απώλεια ή ζημιά στον εξοπλισμό και στα δεδομένα που χρησιμοποιούνται από τον τηλεεργαζόμενο. Ως υποχρεώσεις του τηλεεργαζόμενου ορίζεται η φροντίδα του εξοπλισμού που του διατίθεται (ή η συντήρηση του αναγκαίου εξοπλισμού εφόσον του ανήκει), καθώς και η μη διανομή παράνομου υλικού, μέσω του διαδικτύου.

Με το άρθρο 8 της ΕΣΠΤ ο εργοδότης καθίσταται υπεύθυνος για την προστασία της υγείας και της επαγγελματικής ασφάλειας του τηλεεργαζόμενου, σύμφωνα τις ισχύουσες διατάξεις, καθώς και για την ενημέρωσή του για την πολιτική της επιχείρησης, σχετικά με τους

κανόνες υγιεινής και ασφάλειας τους οποίους ο τηλεεργαζόμενος οφείλει να τηρεί. Θεσπίζεται δε, υπό τις νόμιμες προϋποθέσεις, η δυνατότητα πρόσβασης του εργοδότη, των εκπρόσωπων των εργαζόμενων και/ ή των αρμόδιων αρχών στο χώρο τηλεεργασίας για τον έλεγχο των όρων υγιεινής και ασφάλειας, κατά τις ισχύουσες διατάξεις.

Όπως ορίζεται από το άρθρο 9, η οργάνωση του χρόνου εργασίας του τηλεεργαζομένου καθορίζεται από τον ίδιο, στο πλαίσιο της ισχύουσας νομοθεσίας, των συλλογικών συμβάσεων και των κανονισμών των επιχειρήσεων. Ο όγκος εργασίας και τα κριτήρια απόδοσης πρέπει να είναι για τον τηλεεργαζόμενο αντίστοιχα προς εκείνα των συγκρίσιμων εργαζομένων, ενώ ο εργοδότης οφείλει να διασφαλίζει τη λήψη αποτρεπτικών για την απομόνωση του τηλεεργαζόμενου μέτρων από το υπόλοιπο προσωπικό της επιχείρησης, δίνοντάς του τη δυνατότητα να συναντά τους συναδέλφους του σε τακτικά διαστήματα και να έχει πρόσβαση στις πληροφορίες που αφορούν την επιχείρηση.

Τέλος, το άρθρο 13 που αποτελεί και τη μοναδική ειδική αναφορά στην κατ' οίκον τηλεεργασία ορίζει ότι η πρόσβαση του εργοδότη στην κατοικία του τηλεεργαζόμενου, ως τόπου εργασίας, μπορεί να λάβει χώρα, είτε κατόπιν αιτήματος του τηλεεργαζομένου για σχετική επιθεώρηση, είτε κατόπιν προειδοποίησης, εφόσον όμως υπάρχει σχετική πρόβλεψη στην αρχική συμφωνία μεταξύ εργοδότη και τηλεεργαζόμενου.

Με την παραπάνω Συμφωνία Πλαίσιο δόθηκε στα κράτη-μέλη η εναλλακτική να ενσωματώσουν τις ρυθμίσεις της, είτε με τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας (εθνική, κλαδική, επιχειρησιακή), είτε με μη δεσμευτικές κατευθυντήριες οδηγίες, άτυπες συμφωνίες, είτε ακόμα και με συνδυασμό των δυο. Είναι αξιοσημείωτο ότι, χώρες όπως η Σουηδία, η Ολλανδία, το Ηνωμένο Βασίλειο και οι Φινλανδία, όπου η τηλεεργασία ρυθμίζεται βάσει άτυπων κανόνων, έχουν πολύ υψηλότερο βαθμό διείσδυσης της τηλεεργασίας στην αγορά εργασίας, σε σχέση με χώρες που έχουν υιοθετήσει νομικά δεσμευτικές ρυθμίσεις (Σλοβακία, Τσεχία, Λιθουανία, Πολωνία, Πορτογαλία, Ουγγαρία).⁴⁸

Επόμενη και μοναδική, μετά την ενσωμάτωση της ΕΣΠΤ ρύθμιση με τη μορφή νόμου στη χώρα μας για την τηλεεργασία, αποτέλεσε το άρθρο 5 του ν.3846/2010, το οποίο προβλέπει τον τρόπο κατάρτισης σύμβασης τηλεεργασίας, την υποχρέωση έγγραφης ενημέρωσης του εργοδότη σχετικά με τους όρους της σύμβασης τηλεεργασίας και τα στοιχεία επικοινωνίας των εκπροσώπων του προσωπικού, τον τρόπο μετατροπής της σύμβασης εργασίας σε τηλεεργασία και του δικαιώματος επαναφοράς, την δυνατότητα τηλετοιμότητας, την υποχρέωση τεχνικής υποστήριξης, επιβάρυνσης του κόστους των τηλεπικοινωνιών και των λοιπών δαπανών στο πλαίσιο της σύμβασης τηλεεργασίας⁴⁹.

⁴⁸ (Special Report Τηλεεργασία ΣΕΒ 2019).

⁴⁹ **Ν. 3846/2010 Άρθρο 5** Τηλεεργασία

1. Ο εργοδότης όταν καταρτίζει σύμβαση εργασίας για Τηλεεργασία, **υποχρεούται να παραδίδει γραπτώς στον εργαζόμενο, μέσα σε οκτώ (8) ημέρες, το σύνολο των πληροφοριών** που αναφέρονται στην εκτέλεση της εργασίας και ειδικότερα ως προς την ιεραρχική σύνδεση με τους προϊσταμένους του στην επιχείρηση, τα λεπτομερή καθήκοντα του, τον τρόπο υπολογισμού της αμοιβής, τον τρόπο μέτρησης του χρόνου εργασίας, την αποκατάσταση του κόστους που προκαλείται από την παροχή της (τηλεπικοινωνίες, εξοπλισμός, βλάβες συσκευών κλπ.). Αν στη σύμβαση περιέχεται συμφωνία για τηλε-ετοιμότητα ορίζονται τα χρονικά της όρια και οι προθεσμίες ανταπόκρισης του μισθωτού.

2. Αν κανονική εργασία μετατρέπεται σε Τηλεεργασία, καθορίζεται στη συμφωνία αυτή μια **περίοδος προσαρμογής τριών (3) μηνών**, κατά την οποία οποιοδήποτε από τα μέρη, μετά από τήρηση προθεσμίας

Στο πλαίσιο αποτροπής εξάπλωσης του Covid-19 ελήφθησαν, δυνάμει της από 11-3-2020 ΠΝΠ (ΦΕΚ Α' 55/11-03-2020), κατεπείγοντα μέτρα για την αντιμετώπισή του, καθώς μέτρα αναφορικά με την οικονομία και την αγορά εργασίας. Σύμφωνα με το άρθρο 4 παρ. 2 της ως άνω ΠΝΠ, ο εργοδότης δύναται με απόφασή του να καθορίζει ότι η εργασία που παρέχεται από τον εργαζόμενο στον προβλεπόμενο από την ατομική σύμβαση τόπο εργασίας, θα πραγματοποιείται με το σύστημα της εξ αποστάσεως εργασίας. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών, Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Υγείας μπορεί να παρατείνεται ο χρόνος εφαρμογής του κατά τα ανωτέρω έκτακτου και προσωρινού μέτρου. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων καθορίσθηκε κάθε όρος και λεπτομέρεια για την εφαρμογή της⁵⁰.

Περαιτέρω σύμφωνα με την Εγκ. 12339/404/2020 διευκρινίστηκε ότι, η κυριότερη μορφή της εξ αποστάσεως εργασίας είναι η τηλεργασία και στην εν λόγω περίπτωση η επιλογή αυτής της μορφής απασχόλησης αποτελεί διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, το οποίο του δίνει την εξουσία να ρυθμίζει όλα τα θέματα που ανάγονται στην οργάνωση και λειτουργία της επιχειρήσεώς του για την επίτευξη των σκοπών λειτουργίας της.

Σύμφωνα με το άρθ. 4 παρ. 3 της Κ.Υ.Α. 12998/232/2020 και όπως διευκρινίστηκε από την εγκύκλιο 13738/413/2020 οι επιχειρήσεις-εργοδότες, που πλήττονταν σημαντικά είχαν τη δυνατότητα να συμφωνήσουν με τους εργαζόμενους τους, των οποίων τις συμβάσεις είχαν προηγουμένως θέσει σε αναστολή (δικαιούχοι αποζημίωσης ειδικού σκοπού), την παροχή εργασίας με τηλεργασία, μόνο για πρόσκαιρες ανάγκες της επιχείρησής⁵¹.

δεκαπέντε (15) ημερών, **μπορεί να θέσει τέλος στην Τηλεργασία και ο μισθωτός να επιστρέψει στην εργασία** του σε αντίστοιχη θέση με αυτήν που κατείχε.

3. **Ο εργοδότης αναλαμβάνει σε κάθε περίπτωση το κόστος που προκαλείται στον μισθωτό** από τη μορφή αυτή εργασίας και ειδικότερα των τηλεπικοινωνιών.

Παρέχει στον μισθωτό τεχνική υποστήριξη για την παροχή της εργασίας του και αναλαμβάνει να αποκαταστήσει τις δαπάνες επισκευής των συσκευών που χρησιμοποιούνται για την εκτέλεση της ή να τις αντικαταστήσει σε περίπτωση βλάβης. Η υποχρέωση αυτή αφορά και στις συσκευές που ανήκουν στον μισθωτό, εκτός εάν στη σύμβαση ή στη σχέση εργασίας ορίζεται διαφορετικά. Στη σύμβαση ή στη σχέση εργασίας ορίζεται ο τρόπος χρηματικής αποκατάστασης εκ μέρους του εργοδότη της χρησιμοποίησης του οικιακού χώρου εργασίας του μισθωτού. Με συλλογικές συμβάσεις προσδιορίζονται επίσης ειδικότερα πλαίσια για τη ρύθμιση του ίδιου ζητήματος.

4. Ο εργοδότης, **το αργότερο μέσα σε δύο (2) μήνες από την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας, πληροφορεί γραπτώς τον τηλεεργαζόμενο για το πρόσωπο και για τα στοιχεία επικοινωνίας των εκπροσώπων του προσωπικού στην επιχείρηση.**

⁵⁰Ως κατεπείγον μέτρο για την αποτροπή εξάπλωσης του κορωνοϊού για πρώτη φορά υπήρξε έστω και σε μορφή ΠΝΠ πρόβλεψη για εξ' αποστάσεως εργασία στο δημόσιο. Ειδικότερα, με την από 14-3-2020 ΠΝΠ ορίσθηκε ότι εφόσον εξακολουθεί να υφίσταται άμεσος κίνδυνος εμφάνισης και διασποράς του κορωνοϊού COVID-19, η έλλειψη του οποίου βεβαιώνεται με απόφαση του Υπουργού Υγείας, και πάντως για χρονικό διάστημα που δεν μπορεί να υπερβαίνει τους έξι (6) μήνες από την έναρξη ισχύος της παρούσας, οποιαδήποτε αναθέτουσα αρχή δύναται, κατά παρέκκλιση κάθε σχετικής διάταξης της κείμενης εθνικής νομοθεσίας περί δημοσίων συμβάσεων, να προβαίνει στη διαδικασία της απευθείας ανάθεσης για την προμήθεια των απαραίτητων υλικών, υπηρεσιών, λογισμικού και εξοπλισμού πληροφορικής για την επίτευξη της εξ αποστάσεως παροχής εργασίας με τη χρήση ηλεκτρονικών μέσων των υπαλλήλων της και την πραγματοποίηση τηλεδιασκέψεων, σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παρ. 6 του άρθρου 5 της από 11.3.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου, κατά την κρίση δηλαδή, του οικείου Υπουργού ή του αρμόδιου οργάνου διοίκησης του φορέα.

Πρόκειται για ένα εγχείρημα, μάλιστα, που πιθανόν να απασχολήσει άμεσα το νομοθέτη, ίσως σε πιο σταθερή βάση.

⁵¹Η μη νομικά δεσμευτική εγκύκλιος όριζε ότι οι επιχειρήσεις μπορούσαν να συμφωνήσουν τηλεργασία κατ' ανώτερο μόνο με το 10 % των εργαζομένων που οι συμβάσεις τους είχαν τεθεί σε αναστολή. Το ποσό των καταβαλλόμενων αποδοχών για την εργασία αυτή, μπορούσε να φθάσει έως το ύψος των αποδοχών για την νομίμως παρεχόμενη εργασία τους, αφαιρουμένου του ποσού της δικαιούμενης αποζημίωσης ειδικού σκοπού.

Με την Κ.Υ.Α. 20788/610/2020 παρατάθηκε η ισχύς της από 11-3-2020 ΠΝΠ (ΦΕΚ Α' 55/11-03-2020) με την οποία είχε δοθεί στον εργοδότη η δυνατότητα να καθορίζει με απόφασή του την άσκηση καθηκόντων με τη μορφή εξ' αποστάσεως εργασίας, έως 30.6.2020, ενώ η παράταση αυτή ανανεώθηκε έως 31.7.2020, δυνάμει της Κ.Υ.Α. 26308/768/2020, και κατόπιν έως 30.9.2020.

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να τονιστεί ότι, οι ως άνω ρυθμίσεις βρίσκουν εφαρμογή στην σύμβαση τηλεργασίας εξαρτημένης εργασίας και όχι στο πλαίσιο σύμβασης ανεξάρτητων υπηρεσιών, ή έργου⁵².

Η ασφάλιση των τηλεργαζομένων εδράζεται στην πολύ παλιά διάταξη του άρθρου 22 του ν. 1902/1990, για την εργασία φασόν, με την οποία κρινόταν υποχρεωτικά και αυτοδίκαια ασφαλιστέοι στο Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ., Ο.Α.Ε.Δ. και Ο.Ε.Κ.^{53, 54}.

Ως εργοδότης, για τις έναντι του ΕΦΚΑ υποχρεώσεις, ορίζεται η επιχείρηση, για λογαριασμό της οποίας ή των οποίων παράγει ή συσκευάζει τα προϊόντα ή παρέχει υπηρεσίες ο απασχολούμενος. Οι εισφορές για την παραπάνω ασφάλιση βαρύνουν τους εργοδότες και τους ασφαλισμένους, κατά την αναλογία που προβλέπεται από τη σχετική νομοθεσία⁵⁵.

5. ΕΠΙΣΗΜΑΝΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΕΠΙ ΤΟΥ ΘΕΣΜΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ ΤΗΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ

Με τις διατάξεις του άρθρου 5 του ν.3846/2010 καθώς και με το πλαίσιο που τέθηκε με την ΕΓΣΣΕ 2006, καθιερώθηκε στη χώρα μας ο οικειοθελής και συμβατικής φύσεως χαρακτήρας της τηλεργασίας, η υποχρέωση του εργοδότη στο πλαίσιο της τηλεργασίας για έγγραφη

⁵²Στις περιπτώσεις που υφίσταται αμφιβολία για τον χαρακτηρισμό μιας σύμβασης εργασίας/τηλεργασίας ως εξαρτημένης εργασίας ή μη, σημασία δεν έχει πως τιτλοφορήθηκε από τα μέρη, αλλά σημαντικό ρόλο παίζει ο εντοπισμός του στοιχείου της εξάρτησης. Σε καμιά περίπτωση, στην τηλεργασία δεν είναι δυνατόν να αποκλειστεί η εξάρτηση μόνο επειδή ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία του εκτός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης, αρκεί να υφίστανται τα λοιπά στοιχεία της με κυριότερο στοιχείο της άσκηση των καθηκόντων του υπό τις εντολές και οδηγίες του εργοδότη. Κρίσιμος είναι ο ετεροκαθορισμός του τρόπου άσκησης των καθηκόντων του τηλεργαζομένου και η (έστω και απομακρυσμένη) επίβλεψη κι αξιολόγηση της εργασίας του. Επιπλέον, στοιχείο υπέρ της εξάρτησης αποτελεί η εκτέλεση των καθηκόντων του τηλεργαζομένου να θεωρούνται ως απαραίτητο οργανικό τμήμα των εργασιών της εκμετάλλευσης. Καταλυτικό ρόλο βεβαίως στο ζήτημα αυτό διαδραματίζει και το τεκμήριο υπέρ της εξάρτησης που θεσπίστηκε με το άρθρο 1 του Ν.3846/2010.

⁵³ (πλέον Ε.Φ.Κ.Α.)

⁵⁴ « Στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α., του Ο.Α.Ε.Δ., του Ο.Ε.Κ. (πλέον ΕΦΚΑ) καθώς και στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α.-Τ.Ε.Α.Μ. (πλέον ΕΤΕΑΕΠ), αν δεν ασφαλιζονται σε άλλο επικουρικό ταμείο, υπάγονται υποχρεωτικά και αυτοδίκαια οι ραπτεργάτες και γενικά τα πρόσωπα που απασχολούνται αυτοπροσώπως και κατά κύρια απασχόληση στις διαδικασίες παραγωγής και συσκευασίας προϊόντων ή παροχής υπηρεσιών σε μία ή περισσότερες επιχειρήσεις, αμείβονται με το κομμάτι (φασόν) και εργάζονται στο σπίτι τους ή σε εργαστήρια που βρίσκονται εκτός του χώρου λειτουργίας των επιχειρήσεων του εργοδότη, έστω και αν χρησιμοποιούν δικά τους εργαλεία. Εξαιρούνται από την ασφάλιση: α) όσοι απασχολούν βοηθητικό προσωπικό, το οποίο ασφαλιζεται στο Ι.Κ.Α. ή σε άλλο ταμείο κύριας ασφάλισης μισθωτών και β) όσοι συγκεντρώνουν αθροιστικά τις εξής προϋποθέσεις: ι) δηλώνουν στην εφορία εισόδημα Δ' κατηγορίας, ιι) είναι γραμμένοι στο επιμελητήριο, στο οποίο υπάγεται ο κλάδος τους και ιιι) διαθέτουν επαγγελματική εγκατάσταση εκτός της κατοικίας τους...».

⁵⁵ Οι εισφορές για κάθε μήνα απασχόλησης υπολογίζονται στο σύνολο της εργατικής αμοιβής, όπως αυτή προκύπτει μετά τη μείωση κατά 30% της συνολικής αμοιβής που αναφέρεται στα τιμολόγια ή τα δελτία παροχής υπηρεσιών και μέχρι το ανώτατο όριο του ασφαλιστέου μισθού (Εγκ. ΙΚΑ 13/2013). Για την τηλεργασία ο εργαζόμενος βαρύνεται από τον κύριο φορέα με ποσοστό ασφαλιστρού 12,50%, ενώ ο εργοδότης με ποσοστό 34,06%, ενώ για επικουρική ασφάλιση επιβαρύνεται ο καθένας με ποσοστό 3,5%.

ενημέρωση του αντισυμβαλλομένου τηλεργαζόμενου σχετικά με τους όρους και τις συνθήκες εργασίας του εντός προθεσμίας 8 ημερών, χωρίς όμως να προβλέπεται ή να υπονοείται σε αντίθετη περίπτωση συγκεκριμένη επίπτωση για την μη τήρηση της.

Με το ν.3846/10 εξειδικεύονται ζητήματα που τίθενται γενικώς στην ΕΣΠΤ και της ΕΓΣΣΕ 2006-2007, όχι όμως και πάλι με την απαιτούμενη επάρκεια και σαφήνεια. Ειδικότερα, στη συγκεκριμένη διάταξη αναφέρεται αόριστα ότι ο εργοδότης οφείλει να ενημερώσει τον τηλεργαζόμενο για τα λεπτομερή καθήκοντα του, ορολογία που χωρά πολλοπλών ερμηνειών⁵⁶. Μια υπόθεση θα μπορούσε να είναι, ότι οι προβλέψεις του άρθρου 5 του Ν.3846/2010 περιέχουν ουσιώδεις όρους εργασίας, τους οποίους ο εργοδότης υποχρεούται να ανακοινώσει στον εργαζόμενο σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ. 2 του Π.Δ. 156/1994 (σχετικά με την υποχρέωση ενημέρωσης του εργοδότη)⁵⁷, χωρίς όμως να υπάρχει αντίστοιχη σχετική παραπομπή του νόμου. Δημιουργείται επίσης, εύλογα και το ερώτημα, καθώς σχετική ρητή πρόβλεψη δεν υπάρχει, για το αν αυτή η υποχρέωση για έγγραφη ενημέρωση θα πρέπει να επαναλαμβάνεται σε κάθε τυχόν μεταβολή⁵⁸.

Αόριστη, επίσης, είναι και η αναφορά στην αποκατάσταση του κόστους που προκαλείται από την παροχή της (τηλεπικοινωνίες, εξοπλισμός, βλάβες συσκευών κλπ.), χωρίς να προβαίνει σε συγκεκριμένη απαρίθμηση, αλλά μόνο σε παράθεση παραδειγμάτων.

Με τη διάταξη αυτή, επίσης, τάσσεται, δίμηνη προθεσμία από την κατάρτιση της σύμβασης τηλεργασίας για έγγραφη πληροφόρηση του εργαζομένου από τον εργοδότη σχετικά με τους εκπρόσωπους του προσωπικού και τα στοιχεία επικοινωνίας τους στην επιχείρηση, στο πλαίσιο ένταξης του εργαζομένου στα συλλογικά του εργασιακά δικαιώματα και στα δικαιώματά του για εκπροσώπηση σε συλλογικό επίπεδο.

Δυστυχώς, στην ως άνω διάταξη δεν ορίζονται ρητά από το νόμο συνέπειες μη τήρησης τόσο των προαναφερόμενης ταχθείσας προθεσμίας, όσο και της παράλειψης έγγραφης ενημέρωσης ή ενημέρωσης με ελλιπές περιεχόμενο, για καμία από τις παραπάνω περιπτώσεις.

⁵⁶Δυστυχώς η απαρίθμηση παρέμεινε ενδεικτική στην ΕΣΠΤ και δεν εξειδικεύθηκε ούτε με την εθνική γενική σ.σ.ε. (Παπαϊωάννου Αθανάσιος, Το περιεχόμενο και η πρακτική σημασία της συμφωνίας των ευρωπαϊκών κοινωνικών εταίρων για την τηλεργασία. ΕΕΔ, 2007). Παρόμοια διατύπωση συναντάται και στο ν. το ν. Ν 3846/2010 (αρ. 5 παρ. 1)

⁵⁷Η πληροφόρηση σύμφωνα με την παρ. 1 περιλαμβάνει τουλάχιστον τα ακόλουθα:

α) Τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων.

β) Τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση κατοικίας του εργοδότη.

γ) Τη θέση ή την ειδικότητα του εργαζόμενου, το βαθμό του, την κατηγορία της απασχόλησής του καθώς και το αντικείμενο της εργασίας του.

δ) Την ημερομηνία έναρξης της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας και τη διάρκεια αυτής, αν καταρτίζεται για ορισμένο χρόνο.

ε) Τη διάρκεια της άδειας με αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος, καθώς και τον τρόπο και χρόνο χορήγησής της.

στ) Το ύψος της αποζημίωσης που οφείλεται και τις προθεσμίες που πρέπει να τηρούν εργοδότης και εργαζόμενος, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, σε περίπτωση λύσεως της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας με καταγγελία.

ζ) Τις πάσης φύσεως αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος και την περιοδικότητα καταβολής τους.

η) Τη διάρκεια της κανονικής ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης του εργαζόμενου.

θ) Αναφορά της συλλογικής ρύθμισης που έχει εφαρμογή και καθορίζει τους ελάχιστους όρους αμοιβής και εργασίας του εργαζόμενου.

⁵⁸Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΔΕΚΑ, Τηλεργασία, Όμηρος Ζέλιος, Νομική Βιβλιοθήκη, 2017

Με τη συγκεκριμένη ρύθμιση επίσης γίνεται για πρώτη φορά αναφορά στην τηλετοιμότητα, για την οποία, όμως, πέραν από το ζήτημα της προσήκουσας παροχής της εργασίας και τον συμβατικό χαρακτήρα της δεν γίνεται καμία πρόβλεψη, ούτε στα πιθανά επιτρεπτά χρονικά όρια της, ούτε στην σχετική αμοιβή του τηλεεργαζόμενου και τον τρόπο υπολογισμού της αμοιβής αυτής. Δεν γίνεται, δε, καμία μνεία σε τι είδους ετοιμότητα αναφέρεται, ώστε να είναι σαφής η νομική της υπόσταση και οι έννομες συνέπειές της.

Σε θετικό επίπεδο κινήθηκε η παρ. 2 του άρθρου 5 του ν. 3846/2010, με την οποία, εξειδικεύθηκε και αποσαφηνίσθηκε ο τρόπος επαναφοράς του εργαζομένου από καθεστώς τηλεεργασίας σε εργασία εντός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και τα δικαιώματά του στην περίπτωση αυτή. Με την παραπάνω διάταξη δίνεται η δυνατότητα επαναφοράς με συμφωνία των μερών. Ακολουθώντας, μάλιστα, το πρότυπο κι άλλων ευρωπαϊκών χωρών, ο νόμος χορηγεί μια περίοδο προσαρμογής τριών μηνών, προκειμένου σε περίπτωση που οποιοδήποτε από τα μέρη δεν επιθυμεί τη συνέχιση της τηλεεργασίας, να το δηλώσει τηρώντας (εντός αυτής της δοκιμαστικής περιόδου) προθεσμία 15 ημερών και ο μισθωτός να επιστρέψει στα καθήκοντα του εντός των εγκαταστάσεων της εργοδότης επιχείρησης.

Να σημειωθεί ότι, ενώ όπως αναπτύχθηκε, η τηλεεργασία απαιτεί συμφωνία των μερών, το δικαίωμα επαναφοράς μπορεί να ασκηθεί από καθέναν εκ των συμβαλλομένων μονομερώς με σχετική δήλωση βουλήσεως, για την οποία, όμως, ο νόμος δεν προβλέπει συγκεκριμένο τύπο. Δηλαδή, πιθανότατα, να ήταν χρήσιμο η δήλωση να γίνεται εγγράφως και να κοινοποιείται με αποδεδειγμένο τρόπο στο πρόσωπο το οποίο απευθύνεται. Σημαντικό στοιχείο, που λειτουργεί προστατευτικά προς το πρόσωπο του εργαζομένου και αποτρεπτικά σε ενδεχόμενα βλαπτικών μεταβολών με τη μορφή υποβιβασμού, αποτελεί η, ρητά προβλεπόμενη εκ του νόμου, υποχρέωση της επιχείρησης να τοποθετήσει τον εργαζόμενο που επανέρχεται εντός των εγκαταστάσεων σε αντίστοιχη θέση με αυτήν που κατείχε.

Τέλος, με τη διάταξη αυτή, θεσπίζεται η υποχρέωση του εργοδότη να αναλαμβάνει σε κάθε περίπτωση το κόστος που προκαλείται στον μισθωτό από αυτή τη μορφή εργασίας (δαπάνες για τεχνική υποστήριξη, δαπάνες επισκευής των συσκευών και αντικαταστάσεων σε περίπτωση βλάβης) και ειδικότερα των τηλεπικοινωνιών, απορροφώντας τη σχετική διάταξη της ΕΣΠΤ. Λειτουργώντας, δε, προστατευτικά προς τον τηλεεργαζόμενο, συμπεριλαμβάνει στις υποχρεώσεις του εργοδότη κατά κανόνα και τις δαπάνες που αφορούν σε συσκευές που χρησιμοποιούνται για τους σκοπούς τηλεεργασίας αλλά ανήκουν στον μισθωτό, και κατ' εξαίρεση τις θέτει ως αντικείμενο συμφωνίας. Ακριβώς δηλαδή, το αντίθετο από τη σχετική πρόβλεψη της ΕΣΠΤ. Τέλος, θέτει κάπως αόριστα κάθε άλλη δαπάνη που τυχόν θα προκύψει στον οικιακό χώρο του μισθωτού, λόγω κατ' οίκον τηλεεργασίας, στο χώρο του ενδοτικού δικαίου καθιστώντας την αντικείμενο ατομικής, ή συλλογικής συμφωνίας.

Επιπλέον, θα πρέπει να σημειωθεί ότι, ενόψει της υφιστάμενης υγειονομικής κρίσης και δυνάμει της προαναφερόμενης Π.Ν.Π. και των κατόπιν αυτής εκδοθεισών Κ.Υ.Α. εφαρμόστηκε για πρώτη φορά στη χώρα μας (ως έκτακτο μέτρο) η μονομερής επιβολή του καθεστώτος τηλεεργασίας από τον εργοδότη, κατ' απόκλιση του πλαισίου της ΕΣΠΤ και του ν. 3846/2010 για τον οικειοθελή χαρακτήρα της και την συμβατική και μόνο εφαρμογή της.

Βεβαίως, η απασχόληση με το σύστημα της τηλεργασίας, δεν μεταβάλλει αυτοδικαίως τους λοιπούς όρους εργασίας του τηλεργαζόμενου, οι οποίοι, χωρίς άλλη τροποποίηση της σύμβασης, θα πρέπει να παραμείνουν αμετάβλητοι. Κατά το διάστημα ισχύος των παραπάνω Υ.Α. οι εργαζόμενοι, στους οποίους επιβλήθηκε από την εργοδότη επιχείρηση σύστημα τηλεργασίας, με νόμιμη άσκηση του διευθυντικού της δικαιώματος, δεν έχουν δικαίωμα άρνησης. Τυχόν άρνηση θα αντιστοιχούσε σε παραβίαση των συμβατικών τους υποχρεώσεων, αδικαιολόγητη απουσία ή ακόμα και παραίτηση.

Όσον άφορα στην αντιμετώπιση της τηλεργασίας από άποψη κοινωνικοασφαλιστικού δικαίου, όπως προαναφέρθηκε, αυτή διέπεται από μια ανεπίκαιρη διάταξη, η οποία ρυθμίζει μόνο τα απολύτως απαραίτητα, ενώ δε γίνεται καμία μνεία ή εξειδίκευση σε ασφαλιστικό επίπεδο για το πώς αντιμετωπίζεται η ασθένεια ή το εργατικό ατύχημα, ειδικότερα μάλιστα στις πιο μοντέρνες μορφές τηλεργασίας, όπως η κινητή τηλεργασία (mobile working).

Προτάσεις

Όπως παραπάνω αναφέρθηκε, με τις ισχύουσες διατάξεις, έχουν γίνει θετικά βήματα προς την κατεύθυνση δημιουργίας προστατευτικού πλαισίου για την τηλεργασία στη χώρα μας. Παρόλα αυτά επισημαίνεται από την Ο.Κ.Ε. ότι σε ορισμένες περιπτώσεις, λαμβανομένου υπόψη και του ιδιαίτερου χαρακτήρα της τηλεργασίας, είτε απαιτείται εξειδίκευση της ρύθμισης είτε επικαιροποίηση βασικότατων ζητημάτων.

Ειδικότερα, η Ο.Κ.Ε. θεωρεί, ότι είναι απαραίτητες εξειδικευμένες ρυθμίσεις και βελτιώσεις της ισχύουσας νομοθεσίας για την τηλεργασία σε εναρμόνιση με τις τρέχουσες τεχνολογικές εξελίξεις στους τομείς πληροφόρησης και επικοινωνίας επί των ακόλουθων ζητημάτων και συγκεκριμένα:

- της προστασίας της υγείας και της ασφάλειας του τηλεργαζόμενου,
- της έννοιας της τηλετοιμότητας και της αμοιβής των τηλεργαζομένων ενόψει αυτής,
- της προστασίας των προσωπικών δεδομένων των τηλεργαζομένων,
- της τήρησης των ορίων του χρόνου εργασίας σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία⁵⁹ κατά την οργάνωση του χρόνου εργασίας των τηλεργαζομένων και των ορίων υπέρβασης αυτού (εντός των θεσμοθετημένων ορίων του νόμου σε συνδυασμό με την αναγκαία ευελιξία που αυτή η μορφή εργασίας απαιτεί),

⁵⁹Η ευελιξία που αναγνωρίζεται στον τηλεργαζόμενο ως προς την οργάνωση του χρόνου απασχόληση πρέπει να οριοθετείται από τη μέγιστη επιτρεπόμενη διάρκεια απασχόλησης σε ημερήσια και εβδομαδιαία βάση και τις ελάχιστες περιόδους ανάπαυσης (11 ώρες τουλάχιστον σε ημερήσια βάση και 34 συνεχόμενες ώρες σε εβδομαδιαία βάση) (Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΔΕΚΑ, Ο χρόνος στην ψηφιακή εποχή, Ιωάννης Σκανδάλης, Νομική Βιβλιοθήκη, 2017)

- της ίσης μεταχείρισης και των δικαιωμάτων συμμετοχής του τηλεργαζόμενου σε συλλογικά όργανα και διαδικασίες⁶⁰,
- της ίσης μεταχείρισης του τηλεργαζόμενου στην επαγγελματική κατάρτιση και εξέλιξη⁶¹,
- της πρόβλεψης για την αντιστοίχιση του τηλεργαζόμενου με συγκρίσιμο εργαζόμενο της επιχείρησης.
- των ζητημάτων ασφάλισης των τηλεργαζομένων και των εν γένει φορολογικών ζητημάτων που άπτονται της τηλεργασίας, καθώς και
- των ζητημάτων της επαγγελματικής ασθένειας και του εργατικού ατυχήματος κατά την τηλεργασία, αλλά και τις πιο ιδιόμορφες μορφές κατ' οίκον και κινητής εργασίας με αυτοτελή ρύθμιση, τόσο σε επίπεδο εργατικού, όσο και κοινωνικοασφαλιστικού δικαίου.

Αναλυτικότερα η η ΟΚΕ επισημαίνει:

α) Χρόνος Εργασίας

Η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ότι, όσον αφορά την αναγκαιότητα ύπαρξης ειδικής ρύθμισης στο πλαίσιο **οργάνωσης του χρόνου** της τηλεργασίας και την εκτίμηση του ως μετρήσιμο μέγεθος, θα ήταν χρήσιμο να ποσοτικοποιηθεί ο χρόνος εργασίας με γνώμονα το αποτέλεσμα της, όπου αυτό είναι εφικτό, δηλαδή, όταν το αποτέλεσμα είναι δυνατόν να σχεδιάζεται και να εκτιμάται σε σχέση με τον απαιτούμενο χρόνο σε συνάρτηση με την επίτευξη αναλόγου αποτελέσματος από συγκρίσιμο εργαζόμενο, που δεν απασχολείται με τηλεργασία. Εναλλακτικά, όπου η παραπάνω μέθοδος δεν καθίσταται εφικτή, ο χρόνος εργασίας είναι δυνατόν να ποσοτικοποιηθεί με τη σύνδεση του τηλεργαζόμενου σε σύστημα του εργοδότη, ικανό να απεικονίσει ηλεκτρονικά τις ώρες απασχόλησης του, πάντοτε όμως κατόπιν διασφάλισης της προστασίας των προσωπικών δεδομένων και της ιδιωτικότητας του τηλεργαζόμενου⁶².

Σε πολλά κράτη της Ευρώπης (Γαλλία, Ιταλία και Ισπανία) ήδη πριν την εμφάνιση της πανδημίας, τέθηκαν⁶³ σε ισχύ διατάξεις σχετικά με **το δικαίωμα των τηλεργαζόμενων στην αποσύνδεση** (right to disconnect), το δικαίωμα τους δηλαδή να απέχουν από τις ηλεκτρονικές επικοινωνίες τους για εταιρικές υποθέσεις (π.χ. διαβάζοντας και απαντώντας

⁶⁰Ενίσχυση της συμμετοχικής δράσης των τηλεργαζόμενων μέσα από νέα τεχνολογικά μέσα όπως ομάδες συζητήσεων (newsgroups), η συνδιάσκεψη με εικόνα (video conferencing) συστήματα φωνητικού ταχυδρομείου (voice mail systems)

⁶¹Και πάλι με την αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών πληροφορίας και επικοινωνιών

⁶² Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΔΕΚΑ, Τηλεργασία, Όμηρος Ζέλιος και Ο χρόνος στην ψηφιακή εποχή, Ιωάννης Σκανδάλης, Νομική Βιβλιοθήκη, 2017

⁶³ Λόγω υπερβολικής χρήσης των ψηφιακών συσκευών, επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout), θεμάτων υγείας και συνεργασίας των τηλεργαζομένων εξαιτίας της υπέρμετρης διαθεσιμότητας και ανταποκρισιμότητάς τους

σε mail ή μηνύματα) πέραν του ωραρίου τους, στο πλαίσιο μείωσης της «παρεμβατικότητας» της εργασίας τους στην προσωπική τους ζωή⁶⁴.

Η Ο.Κ.Ε. κρίνει ότι το δικαίωμα αυτό μπορεί να αποτελέσει και στη χώρα μας ένα εξαιρετικά χρήσιμο στοιχείο που είναι σκόπιμο να ρυθμιστεί κατάλληλα για την ευελιξία του χρόνου εργασίας με ισόρροπη στάθμιση των συμφερόντων των εργαζομένων και την αποφυγή του εργασιακού στρες αλλά και την λειτουργική και προγραμματισμένη κάλυψη των επιχειρησιακών αναγκών του εργοδότη με την αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών⁶⁵.

β) Τηλετιμότητα

Στο προαναφερόμενο πλαίσιο η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ότι και η **τηλετιμότητα**, αποτελεί πεδίο επιτακτικής ανάγκης για ρύθμιση στο πλαίσιο της τηλεργασίας. Είναι απαραίτητο να διευκρινιστεί αν η τηλετιμότητα είναι συγγενής νομοθετικά με κάποιο από τα υφιστάμενα είδη ετοιμότητας (γνήσια, απλή ή κλήση ετοιμότητας), ή αν πρόκειται για ένα νέο αυτοτελές είδος ετοιμότητας και επομένως αν αυτή θα πρέπει να εντάσσεται στην έννοια του χρόνου εργασίας, ή στην έννοια του χρόνου ανάπαυσης του τηλεεργαζομένου, ώστε να προκύπτει και η αντίστοιχη υποχρέωση προς αντιπαροχή από τον εργοδότη⁶⁶, αλλά και τήρηση των νομίμων ορίων του χρόνου εργασίας. Περαιτέρω, απαραίτητο είναι να ρυθμισθεί η ηλεκτρονική απασχόληση του μισθωτού εκτός ωραρίου. Εναλλακτικές λύσεις θα μπορούσαν να αποτελέσουν: α) η, σε αντιστοιχία με την Γαλλία καθολική απαγόρευσή της, η οποία, όμως, κρίνεται πιθανότατα ατελέσφορη, β) η πρόβλεψη κατάλληλης αμοιβής και προσαυξήσεων για την συγκεκριμένη παροχή από τον τηλεεργαζόμενο, με τις αντίστοιχες, όμως, εγγυήσεις που θα απέτρεπαν την συστηματοποίησή της, γ) η

⁶⁴Η τελευταία έρευνα της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας Εργατικών Ενώσεων (ETUC) για τις συνθήκες εργασίας στη ΕΕ δείχνει ότι τα άτομα που εργάζονται τακτικά από το σπίτι είναι δύο φορές πιο πιθανό να εργάζονται 48 ώρες ή περισσότερο την εβδομάδα από αυτούς που εργάζονται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη τους και έξι φορές πιο πιθανό να εργαστούν στον ελεύθερο χρόνο τους". Σύμφωνα με αυτή η ομάδα των εργαζομένων είναι πιο πιθανό να υποφέρει από άγχος αϋπνίες και τις αρνητικές επιπτώσεις προκαλούνται από τη διευθυντική παρακολούθηση, τη ζήτηση για διαρκή διαθεσιμότητα και τα θολά όρια μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Για τους παραπάνω λόγους προσφάτως, εξέδωσε, λόγω κατακόρυφης αύξησης της τηλεργασίας, δελτίο τύπου με το οποίο καλεί τις επιχειρήσεις να σεβαστούν το δικαίωμα αποσύνδεσης.

Σημειωτέον ότι και σε επιχειρησιακό πλαίσιο έχει ρυθμιστεί με συλλογικό τρόπο το δικαίωμα στην αποσύνδεση (ενδεικτικά Γερμανία, Γαλλία, Ισπανία).

⁶⁵Το δικαίωμα της «αποσύνδεσης» του εργαζομένου, Ευάγγελος Αγγελόπουλος, 2020. Το δικαίωμα αποσύνδεσης δεν υποχρεώνει τον εργαζόμενο να αποσυνδέεται από το διαδίκτυο προκειμένου να μην ενοχλείται από δυνητική επικοινωνία του εργοδότη, αλλά υποχρεώνει τον εργοδότη να μην οχλούν τον εργαζόμενο μετά τη λήξη του ημερήσιου ωραρίου του ή κατά τις ημέρες εβδομαδιαίας ανάπαυσής του ή κατά τη χρήση πάσης φύσεως αδειάς του κ.ο.κ. Εξυπακούεται, προφανώς, ότι ο εργοδότης δεν παραβιάζει το δικαίωμα αποσύνδεσης του εργαζομένου στις περιπτώσεις όπου αποστέλλει ηλεκτρονική επιστολή (e-mail) στον εργαζόμενο σε μη συνδεδεμένη με τις προσωπικές του έξυπνες συσκευές επαγγελματική ηλεκτρονική διεύθυνση.

⁶⁶Σύμφωνα με τη θεωρία, ο νομοθέτης θα πρέπει να ρυθμίσει στη συγκεκριμένη μορφή εργασίας, είτε πρόκειται για νέο είδος ετοιμότητας κλήσης είτε για την κλασική μορφή της και να θέσει ορισμένους περιορισμούς (π.χ. περιορισμός σε ορισμένες κατ' ανώτατο αριθμό ημέρες εντός του μήνα), ώστε να αποτραπεί να βρίσκεται ο εργαζόμενος σε μια διαρκή κατάσταση παροχής εργασίας, ή ετοιμότητας, σε αντίθεση με την τελολογική ερμηνεία της Οδηγίας 2003/88 και του Π.Δ. 88/1999. Ζερδελής, «Ο χρόνος εργασίας στην ψηφιακή εποχή εργασίας», ΔΕΕ 1/2017

επανεναρξη, ή αναπλήρωση της διακοπείσας περιόδου ανάπαυσης, ή δ) συνδυασμός των παραπάνω⁶⁷.

γ) Υγιεινή και Ασφάλεια στην Εργασία

Όσον αφορά στον καθορισμό των μέτρων υγιεινής και ασφάλειας των τηλεργαζόμενων η Ο.Κ.Ε. θεωρεί σημαντική την διαμόρφωση ενός επικαιροποιημένου και σαφούς πλαισίου με ανθρωποκεντρικό χαρακτήρα, εναρμονισμένου με το συνεχώς εξελισσόμενο τεχνολογικό περιβάλλον⁶⁸. Επομένως, απαραίτητο βήμα για την προστασία της τηλεργασίας στο πλαίσιο της υγιεινής και ασφάλειας, αποτελεί η εξειδίκευση της υποχρέωσης αυτής, ή έστω η συγκεκριμένη παραπομπή της ή συμπερίληψη της στο πεδίο εφαρμογής υφιστάμενων ρυθμίσεων (γενικές και ειδικές) σε συμμόρφωση με τις ευρωπαϊκές ρυθμίσεις και τις συστάσεις της ΔΟΕ.

Επιπλέον, ουσιαστική κρίνεται από την Ο.Κ.Ε. και η νομική διεύρυνση της έννοιας του τόπου εργασίας, όπως αναφέρεται στον ν. 3850/2010 ή το Π.Δ. 16/1996, ώστε αυτή να συμπεριλαμβάνει τόσο την κατοικία του μισθωτού ή άλλο δημόσιο, ιδιωτικό, ή κάθε άλλο χώρο ακόμα και αν αυτός δεν βρίσκεται κάτω από τον άμεσο έλεγχο του εργοδότη. Βεβαίως, η υποχρέωση του εργοδότη στις περιπτώσεις αυτές, εκτείνεται στο μέτρο του εφικτού, προσαρμοζόμενη στις εκάστοτε τεχνολογικές εξελίξεις, στο πλαίσιο και της γενικότερης υποχρέωσης πρόνοιας⁶⁹.

Σημειωτέον, σημαντική είναι και η μεταφορά του ευρωπαϊκού δικαίου στην ελληνική έννομη τάξη αναφορικά με τις διατάξεις που αφορούν στην υγεία (τόσο τη σωματική όσο και την ψυχική⁷⁰) και την ασφάλεια των τηλεργαζόμενων, με την απαραίτητη, όμως, εξειδίκευση των γενικότερων όρων που τίθενται, ώστε να δημιουργείται ένα σαφές εθνικό νομοθετικό πλαίσιο, χωρίς αόριστες έννοιες δεκτικές πολλαπλών ερμηνειών.

Αναφορικά με το εργατικό ατύχημα και την επαγγελματική ασθένεια⁷¹ κατά την τηλεργασία, η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ότι, θα πρέπει νομοθετικά να υπάρξει συγκεκριμένη πρόβλεψη για το εργατικό ατύχημα σε σχέση με τον τόπο εργασίας και τα μέσα που μεταχειρίζεται ο τηλεργαζόμενος, καθώς διαφορετικά υπάρχει κίνδυνος ο ορισμός του εργατικού ατυχήματος σε συνάρτηση με τις εγκαταστάσεις του εργοδότη να αποκλείουν την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας στην περίπτωση της τηλεργασίας⁷². Επομένως, θα πρέπει, για να αποφευχθεί τυχόν αμφιβολία, να υπάρξει σχετική ρητή πρόβλεψη

⁶⁷Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΔΕΚΑ, Ηλεκτρονική απασχόληση μισθωτού εκτός χρόνου εργασίας, Κωνσταντίνος Δημαρέλλης, Νομική Βιβλιοθήκη, 2017.

⁶⁸Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΔΕΚΑ, Κίνδυνοι για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων από τη χρήση συστημάτων πληροφορικής, Δημήτριος Γούλας, Νομική Βιβλιοθήκη, 2017.

⁶⁹ΔΕΚ C-49/00 απόφαση 15-11-2001 και Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΔΕΚΑ, Κίνδυνοι για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων από τη χρήση συστημάτων πληροφορικής, Δημήτριος Γούλας, Νομική Βιβλιοθήκη, 2017

⁷⁰Με το όλο και πιο δεδομένο εργασιακό στρες. Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΔΕΚΑ, Υγεία και την ασφάλεια στην Ψηφιακή εποχή, Χρήστος Κιούλος, Νομική Βιβλιοθήκη, 2017

⁷¹Στους εννοιολογικούς προσδιορισμούς του άρθρου 8 του Α.Ν. 1846/1951 και στην παρ. 4 αυτού η έννοια του όρου «ατύχημα» αποδίδεται με τη φράση «το εν τη εργασία ή εξ αφορμής ταύτης βίαιον συμβάν και την επαγγελματική ασθένεια».

⁷²Βλασσόπουλος Γ., Τηλεργασία, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα, 2005

αναφορικά με την τηλεργασία στον ορισμό του εργατικού ατυχήματος⁷³. Επομένως, θα πρέπει, για να αποφευχθεί τυχόν αμφιβολία, να υπάρξει σχετική ρητή πρόβλεψη αναφορικά με την τηλεργασία στον ορισμό του εργατικού ατυχήματος⁷⁴. Επιπλέον σημειώνεται ότι κατά την κατ' οίκον τηλεργασία, πέραν τυχόν ατυχήματος, που μπορεί να συμβεί στον ίδιο τον τηλεργαζόμενο, πιθανοί δέκτες ατυχήματος είναι δυνατόν να αποτελέσουν τα μέλη της οικογένειας του μισθωτού κατά την εκτέλεση της εργασίας του τελευταίου. Πρόκειται για μια εξαιρετικά ιδιαίτερη και πρωτότυπη περίπτωση που αποτελεί πεδίο αρρύθμιστο, ενώ υφίσταται αμφιβολία⁷⁵ για το κατά πόσον και αν κάτι τέτοιο θα πρέπει να αποτελέσει αντικείμενο ρύθμισης, ή θα πρέπει να θεωρηθεί δεδομένη μια τυπολογική προσέγγιση του ζητήματος⁷⁶.

δ) Εργασία σε ηλεκτρονικές Πλατφόρμες

Όσον αφορά την απασχόληση των εργαζομένων σε ηλεκτρονικές πλατφόρμες και με δεδομένο ότι η έννοια της νομικής εξάρτησης είναι σχετικώς χαλαρή στη συγκεκριμένη περίπτωση, θα πρέπει να γίνουν οι απαραίτητες εξειδικεύσεις στη νομοθεσία, προκειμένου να εμπίπτει και αυτή στις προστατευτικές διατάξεις του εργατικού δικαίου.⁷⁷ Ενώ σημαντική θα ήταν και η ειδικότερη ρύθμιση των όρων και συνθηκών αφενός της μικτής τηλεργασίας (όπως παραπάνω αναφέρεται και αφετέρου των περιπτώσεων συνδυασμού τηλεργασίας με άλλες ευέλικτες μορφές απασχόλησης.

ε) Έλεγχος τήρησης της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας

Επιπλέον, η Ο.Κ.Ε. επισημαίνει ότι σημαντικός παράγοντας προκειμένου η τηλεργασία να αξιοποιηθεί είναι η δυνατότητα άσκησης των σχετικών ελέγχων από τους αρμόδιους ελεγκτικούς φορείς⁷⁸. Έτσι είναι απαραίτητο να θεσμοθετηθούν ειδικές διαδικασίες⁷⁹, ώστε είτε με ηλεκτρονικά μέσα (π.χ. ειδικό σύστημα ανάρτησης για την τηλεργασία στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ, ηλεκτρονικό σύστημα καταγραφής απασχόλησης της επιχείρησης), είτε με τις συνήθεις ελεγκτικές μεθόδους, αλλά με σεβασμό προς την οικιακή ειρήνη των κατ' οίκον τηλεργαζόμενων, κάτι τέτοιο να καταστεί εφικτό.

στ) Κοινωνικός Διάλογος για τα θέματα της τηλεργασίας

Περαιτέρω, η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ότι είναι ιδιαίτερα σημαντικό, κατ' αντιστοιχία και με το ευρωπαϊκό παράδειγμα, οι κοινωνικοί εταίροι στο πλαίσιο της Ο.Κ.Ε. να συζητήσουν αναλυτικά όλα τα ζητήματα που συνδέονται με την τηλεργασία και να συμφωνήσουν σε ένα από κοινού πλαίσιο για την τηλεργασία και την εισαγωγή ψηφιακών μέσων στους

⁷³Στους εννοιολογικούς προσδιορισμούς του άρθρου 8 του Α.Ν. 1846/1951 και στην παρ. 4 αυτού η έννοια του όρου «ατύχημα» αποδίδεται με τη φράση «το εν τη εργασία ή εξ αφορμής ταύτης βίαιον συμβάν και την επαγγελματική ασθένεια».

⁷⁴Στους εννοιολογικούς προσδιορισμούς του άρθρου 8 του Α.Ν. 1846/1951 και στην παρ. 4 αυτού η έννοια του όρου «ατύχημα» αποδίδεται με τη φράση «το εν τη εργασία ή εξ αφορμής ταύτης βίαιον συμβάν και την επαγγελματική ασθένεια».

⁷⁵Βλασσόπουλος Γ., Τηλεργασία, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα, 2005

⁷⁶Κατά την οποία τα πρόσωπα αυτά δεν καλύπτονται εφόσον δεν εμπίπτουν στο πλαίσιο της ατομικής σύμβασης εργασίας

⁷⁷ Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΔΕΚΑ, Όμηρος Ζέλιος, Νομική Βιβλιοθήκη, 2017.

⁷⁸Γεγονός δυσχερές ενόψει της ιδιαιτερότητάς της, ως προς τον τρόπο εργασίας (π.χ. οικία του εργαζομένου).

⁷⁹Έχει δε, διατυπωθεί και η άποψη θέσπισης μαχητού τεκμηρίου υπέρ της τηλεργασίας πλήρους απασχόληση Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΔΕΚΑ, Όμηρος Ζέλιος, Νομική Βιβλιοθήκη, 2017

χώρους εργασίας. Αντιστοίχως, οι ευρωπαϊοί κοινωνικοί εταίροι συζητούν την επανεξέταση της συμφωνίας πλαίσιο για την τηλεργασία με περαιτέρω εξειδικεύσεις ιδίως για την προστασία της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων και για το δικαίωμα αποσύνδεσης, λαμβάνοντας υπόψη τους τις προκλήσεις που δημιουργήθηκαν στο πλαίσιο των μέτρων του Covid-19.

Χρήσιμη επίσης κρίνεται, στο πλαίσιο αυτό, η σύσταση μόνιμης ομάδας εργασίας (Παρατηρητήριο) για την παρακολούθηση θεμάτων προσαρμογής της εργασίας στις τεχνολογικές εξελίξεις και των όρων και συνθηκών απασχόλησης, της διαχείρισης των εννοιών του χρόνου εργασίας, στο πλαίσιο της τηλεργασίας, και των εν γένει σχέσεων των μερών (τεχνολογική εξάρτηση, στοχοθέτηση, αξιολόγηση).

Τέλος, η Ο.Κ.Ε. θεωρεί επωφελή για την προστασία των συνθηκών απασχόλησης των κατ' οίκον τηλεεργαζόμενων τη δημιουργία, με την ευθύνη των κοινωνικών εταίρων και του ΕΛΙΝΥΑΕ, ενός προτύπου έγγραφου αξιολόγησης συνθηκών κατ' οίκον εργασίας, που να συμπεριλαμβάνεται ως προσάρτημα των συμβάσεων τηλεργασίας.

=====

Δεδομένου, ότι η τηλεργασία είναι ένα ζήτημα εξαιρετικά επίκαιρο, η Ο.Κ.Ε. επιφυλάσσεται να επανέλθει, ενδεχομένως, ειδικότερα και λεπτομερέστερα στο θέμα αυτό και σε κάθε τυχόν ζήτημα που να αφορά στην εξέλιξη ή την περαιτέρω ρύθμισή του.