

Περιεχόμενα

σελ.

3

1. Τι είναι η τηλεργασία;
2. Υπάρχει θεσμικό πλαίσιο για την τηλεργασία στην Ελλάδα;

σελ.

4

3. Μπορεί ο εργοδότης να επιβάλει μονομερώς την εξ αποστάσεως εργασία (τηλεργασία) στον εργαζόμενο;
4. Πηγές

ΣΥΝΤΑΚΤΕΣ

Βάλια Παπακωνσταντινοπούλου, ΙΝΕ ΓΣΕΕ

Άντα Σταμάτη, ΙΝΕ ΓΣΕΕ

1 Τι είναι η τηλεργασία;

Σύμφωνα με την ευρωπαϊκή συμφωνία «Πλαίσιο για την τηλεργασία», η τηλεργασία είναι «μια μορφή οργάνωσης ή/και εκτέλεσης εργασίας που χρησιμοποιεί τεχνολογίες πληροφορικής βάσει μιας σύμβασης ή σχέσης εργασίας, όπου μια εργασία η οποία θα μπορούσε να εκτελεστεί στις εγκαταστάσεις του εργοδότη εκτελείται, σε τακτική βάση, εκτός αυτών των εγκαταστάσεων.

2 Υπάρχει θεσμικό πλαίσιο για την τηλεργασία στην Ελλάδα;

Στην Ελλάδα η ευρωπαϊκή συμφωνία «Πλαίσιο για την τηλεργασία» ενσωματώθηκε στην Εθνική Γενική Συλλογή Σύμβαση Εργασίας 2006-2007 και έκτοτε αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της εκάστοτε ισχύουσας ΕΓΣΣΕ.

Διατάξεις σχετικές με την τηλεργασία περιλαμβάνει επίσης ο Ν. 3846/2010 «Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις». Ειδικότερα, στο άρθρο 1 του νόμου (το οποίο αντικαθιστά προηγούμενη διάταξη του Νόμου 2639/1998) εισάγεται ένα μαχητό, θετικό τεκμήριο ύπαρξης εξαρτημένης εργασίας εάν ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία του «αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για εννέα (9) συνεχείς μήνες». Επίσης στο άρθρο 5 ρυθμίζονται επιπλέον:

- Η υποχρέωση του εργοδότη να πληροφορεί γραπτώς τον εργαζόμενο 8 μέρες μετά την κατάρτιση της σύμβασης για όλα τα θέματα που αφορούν την εκτέλεση της εργασίας.
- Η θέσπιση περιόδου προσαρμογής διάρκειας τριών μηνών κατά την οποία είναι δυνατή η μονομερής ανάκληση της μετατροπής κανονικής εργασίας σε τηλεργασία, είτε από τον εργοδότη είτε από τον εργαζόμενο.
- Η ισχυροποίηση των προβλέψεων της ευρωπαϊκής συμφωνίας «Πλαίσιο για την τηλεργασία» σχετικά με την εργοδοτική υποχρέωση κάλυψης του κόστους παροχής της τηλεργασίας.
- Η υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει εντός 2 μηνών από την κατάρτιση της σύμβασης τον εργαζόμενο για το πρόσωπο και τα στοιχεία επικοινωνίας των εκπροσώπων του προσωπικού στην επιχείρηση.

Σύμφωνα με το ως άνω θεσμικό πλαίσιο, η τηλεργασία έχει οικειοθελή χαρακτήρα, μπορεί να αποτελεί μέρος της αρχικής περιγραφής της θέσης εργασίας του εργαζομένου ή μπορεί να υπάρξει συμφωνία εκ των υστέρων. Και στις δύο περιπτώσεις ο εργοδότης παρέχει στον τηλεργαζόμενο τις προσήκουσες γραπτές πληροφορίες σύμφωνα με το ΠΔ156/1994, συμπεριλαμβανομένων των πληροφοριών σχετικά με τις ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις, την περιγραφή της εργασίας προς εκτέλεση κ.λπ.

Αν η τηλεργασία δεν είναι μέρος της αρχικής περιγραφής της θέσης και αν ο εργοδότης κοινοποιήσει προσφορά τηλεργασίας, ο εργαζόμενος μπορεί να δεχτεί ή να αρνηθεί αυτή την προσφορά. Βεβαίως η άρνηση ενός εργαζομένου να αποδεχτεί την τηλεργασία δεν αποτελεί από μόνη της αιτία διακοπής της εργασιακής σχέσης ούτε μεταβολή των όρων και συνθηκών απασχόλησης αυτού του εργαζομένου.

Όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας, οι τηλεργαζόμενοι έχουν τα ίδια δικαιώματα -που διασφαλίζονται από την ισχύουσα νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις- με τους συγκρίσιμους εργαζομένους μέσα στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης.

Ο τηλεργαζόμενος καθορίζει την οργάνωση του χρόνου εργασίας του μέσα στο πλαίσιο της ισχύουσας νομοθεσίας, των συλλογικών συμβάσεων και των κανονισμών των επιχειρήσεων. Ο όγκος εργασίας και τα κριτήρια απόδοσης για τον τηλεργαζόμενο είναι αντίστοιχα με εκείνα των συγκρίσιμων εργαζομένων που εργάζονται μέσα στις εγκαταστάσεις του εργοδότη.

Επιπλέον, ο αριθμός των απασχολούμενων εργαζομένων μέσω της τηλεργασίας προσμετράται για τον καθορισμό του συνολικού αριθμού των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση κάθε φορά που αυτός ο αριθμός λαμβάνεται υπόψη για οποιονδήποτε λόγο στην εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία.

3 Μπορεί ο εργοδότης να επιβάλει μονομερώς την εξ αποστάσεως εργασία (τηλεργασία) στον εργαζόμενο;

- Με την ΠΝΠ της 11.3.2020 η τηλεργασία επιλέχθηκε ως ένα από τα μέτρα αντιμετώπισης και περιορισμού της διάδοσης του κορωνοϊού COVID-19. Έτσι κατ' αρχάς έως τις 11.4.2020 ή/και για όσο διάστημα διαρκούν τα έκτακτα και προσωρινά μέτρα, ο εργοδότης δύναται με απόφασή του να καθορίζει ότι η εργασία, για μέρος ή για όλο το προσωπικό, θα πραγματοποιείται με το σύστημα της εξ αποστάσεως εργασίας (τηλεργασία). Για την έκτακτη αυτή περίοδο, η επιλογή της οργάνωσης συστήματος τηλεργασίας χάνει τον οικειοθελή της χαρακτήρα και εντάσσεται στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη. Ο εργαζόμενος οφείλει να δεχτεί την προσωρινή μεταβολή του τόπου παροχής της εργασίας του για όσο διάστημα ισχύσουν τα έκτακτα μέτρα.
- Το μέτρο της τηλεργασίας μπορεί να συνδυαστεί με την άδεια ειδικού σκοπού που δικαιούνται οι εργαζόμενοι γονείς, δεν μπορούν όμως τα δύο μέτρα (τηλεργασία και άδεια ειδικού σκοπού) να ισχύουν ταυτόχρονα.
- Οι τηλεεργαζόμενοι απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα, τα οποία διασφαλίζονται από την ισχύουσα νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις, με τους συγκρίσιμους εργαζομένους μέσα στις εγκαταστάσεις του εργοδότη. Η λήψη των κατάλληλων μέτρων για την προστασία των προσωπικών δεδομένων που γίνονται αντικείμενο επεξεργασίας από τον τηλεεργαζόμενο αλλά και η προστασία του λογισμικού και των λοιπών δικτύων της επιχείρησης εναπόκειται στον εργοδότη.
- Ο εργοδότης οφείλει να σέβεται την προσωπική ζωή του τηλεεργαζομένου. Γενικά ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για την παροχή, εγκατάσταση και συντήρηση του αναγκαίου εξοπλισμού για την τηλεργασία. Ωστόσο, ο εργαζόμενος μπορεί να χρησιμοποιήσει τον δικό του εξοπλισμό. Ο εργοδότης σε κάθε περίπτωση παρέχει στον τηλεεργαζόμενο τεχνική υποστήριξη για την παροχή της τηλεργασίας και αναλαμβάνει το κόστος των τηλεπικοινωνιών.
- Ο τηλεεργαζόμενος καθορίζει ο ίδιος το χρόνο εργασίας του, μέσα όμως στο πλαίσιο της ισχύουσας νομοθεσίας, των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και των κανονισμών των επιχειρήσεων.

4 Πηγές

1. άρθρ. 5 Ν. 3846/2010
2. Προσάρτημα Β' στην ΕΓΣΣΕ 2006-2007
3. Εγκ./οικ.12339/404/12.3.2020 «Έκτακτα και προσωρινά μέτρα στην αγορά εργασίας για την αντιμετώπιση και τον περιορισμό της διάδοσης του κορωνοϊού COVID – 19»



Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Εμ. Μπενάκη 71Α, Τ.Κ. 10681, Αθήνα, Τηλ: 210 3327710, Fax: 210 3304452



INE - ΓΣΕΕ



www.inegsee.gr



info@inegsee.gr