



Τμήμα Οικονομικών
Επιστημών



**MSc law &
economics**

DEPARTMENT of ECONOMICS,
UNIVERSITY of MACEDONIA
and SCHOOL of LAW,
ARISTOTLE UNIVERSITY of THESSALONIKI



ΑΡΙΣΤΟΤΕΛΕΙΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ
Νομική Σχολή

ΔΙΔΡΥΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΔΙΚΑΙΟ ΚΑΙ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ

Διπλωματική Εργασία

**ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΣΤΟΝ ΑΙΩΝΑ ΤΗΣ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ: Η
ΝΟΜΙΚΗ ΡΥΘΜΙΣΗ ΤΗΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Του

ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ ΑΛΕΞΑΝΔΡΙΔΗ

Υποβλήθηκε ως απαιτούμενο για την απόκτηση του Μεταπτυχιακού Διπλώματος
Ειδίκευσης Δίκαιο και Οικονομικά

Οκτώβριος 2021



Τμήμα Οικονομικών
Επιστημών



**MSc law &
economics**

DEPARTMENT of ECONOMICS,
UNIVERSITY of MACEDONIA
and SCHOOL of LAW,
ARISTOTLE UNIVERSITY of THESS.



ΑΡΙΣΤΟΤΕΛΕΙΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ
Νομική Σχολή

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΥΠΟΨΗΦΙΟΥ ΠΤΥΧΙΟΥΧΟΥ

ΠΡΟΣ:	Δ.Π.Μ.Σ. Δίκαιο και Οικονομικά
Ο – Η Όνομα:	ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ
Επώνυμο:	ΑΛΕΞΑΝΔΡΙΔΗΣ
Αριθμός Φοιτητικού Μητρώου:	mle20015
Τηλέφωνο:	6978134725
Κινητό:	6978134725
Δ/νση Ηλεκτρ. Ταχυδρομείου(Email):	alexandridisdimitris@gmail.com

Υπεύθυνη Δήλωση

Με ατομική μου ευθύνη και γνωρίζοντας τις κυρώσεις που προβλέπονται από τις διατάξεις της παραγράφου 2 του άρθρου 8 (Υποχρεώσεις Μεταπτυχιακών Φοιτητών) του Ε.Π.Σ. και Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας του Δ.Π.Μ.Σ. Δίκαιο και Οικονομικά δηλώνω υπεύθυνα ότι για τη συγγραφή της διπλωματικής μου εργασίας δεν έχω χρησιμοποιήσει ολόκληρο ή μέρος έργου άλλου δημιουργού ή τις ιδέες και αντιλήψεις άλλου δημιουργού χωρίς να γίνεται αναφορά στην πηγή προέλευσης (βιβλίο, άρθρο από εφημερίδα ή περιοδικό, ιστοσελίδα κλπ.)

Ημερομηνία: 21/10/2021

Ο Δηλών

ΑΛΕΞΑΝΔΡΙΔΗΣ ΧΡ. ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ
ΔΙΚΗΓΟΡΟΣ (Α.Μ. 793)
ΠΑΤΡ. ΓΡΗΓΟΡΙΟΥ 2/6 - ΣΕΡΡΕΣ
ΚΙΝ. 6978134725
ΑΦΜ 1133523601-ΔΟΥ ΣΕΡΡΩΝ

*Στη σύντροφό μου, Νατάσα
και στους γονείς μου, Χρήστο & Λίτσα*

Ευχαριστίες

Με την ολοκλήρωση της μεταπτυχιακής διπλωματικής μου εργασίας, θα ήθελα να εκφράσω τις θερμές μου ευχαριστίες σε όλους όσους συνέβαλλαν στην εκπόνησή της.

Ευχαριστώ θερμά τον επιβλέποντα καθηγητή μου, κύριο Δημήτριο Γούλα, για την εμπιστοσύνη που μου έδειξε εξ' αρχής, την επιστημονική του καθοδήγηση, τις υποδείξεις του, την επιμονή και κυρίως την υπομονή του, καθώς και τη συνεχή του υποστήριξη που έδειξε από την αρχή μέχρι το τέλος.

Επίσης, ευχαριστώ τον Πρόεδρο του Δικηγορικού Συλλόγου Σερρών, κύριο Παναγιώτη Καρίπογλου και την συνεργάτιδά και εξαίρετη συνάδελφο κυρία Ελένη Σαγγάρη για τις εποικοδομητικές τους υποδείξεις καθ' όλη την διάρκεια της ερευνητικής διαδικασίας και την πολύτιμη συμβολή τους στην ολοκλήρωση αυτής της εργασίας.

Τέλος, θα ήθελα εκφράσω την ευγνωμοσύνη μου στην οικογένειά μου και την σύντροφό μου για όλη τη στήριξη, τη συμπαράσταση και την κατανόησή τους, καθ' όλη τη διάρκεια των σπουδών μου όλα αυτά τα χρόνια.

Περίληψη

Η νομική ρύθμιση της τηλεργασίας, αποτελεί μια πρόκληση, όχι μόνο στο πρίσμα της ψηφιοποίησης, αλλά και στο πρίσμα της πρόσφατης πανδημίας της COVID-19. Στο πλαίσιο των περιοριστικών μέτρων που ελήφθησαν, η τηλεργασία αποτέλεσε ένα εργαλείο συνέχισης της εργασίας από το σπίτι και με τη συμβολή των σύγχρονων ψηφιακών μέσων. Ωστόσο, η διάρκεια της πανδημίας, δεδομένων των αναδυόμενων κινδύνων, κατέστησε αναγκαία τη θέσπιση ενός ολοκληρωμένου νομικού πλαισίου για την τηλεργασία που να ανταποκρίνεται στις σημαντικές προκλήσεις που συνοδεύουν αυτή τη σχετικά νέα μορφή εργασίας. Σκοπός της παρούσας μελέτης είναι η ανάλυση του νομικού πλαισίου που διέπει την τηλεργασία στον αιώνα της ψηφιακής οικονομίας με επικέντρωση στο ελληνικό νομικό πλαίσιο. Μέσα από τη δικαιοπολιτική συγκριτική μελέτη του Εθνικού για τη Νομοθετική Ρύθμιση της Τηλεργασίας και συγκεκριμένα τριών νόμων, παρουσιάζεται η υπάρχουσα και πρότερη κατάσταση σε ότι αφορά το νομικό πλαίσιο της τηλεργασίας. Τα αποτελέσματα της συγκριτικής μελέτης έδειξαν ότι ο νέος νόμος 4808/2021 περί τηλεργασίας στον ιδιωτικό τομέα, παρέχει ένα πιο ολοκληρωμένο νομικό πλαίσιο για την τηλεργασία και τα σημαντικά προβλήματα που αναδύονται από την εφαρμογή της, συγκριτικά με τον παλαιότερο νόμο 3846/2010. Ένα από τα πιο κρίσιμα ζητήματα που ανέκυψαν από τη μελέτη είναι το σκέλος της τηλεετοιμότητας για το οποίο δεν υπάρχει εκτενής ελληνική νομολογία και το κατά πόσο σε κάποιες περιπτώσεις μπορεί να αποτελέσει κατάχρηση του προσωπικού χρόνου των εργαζομένων. Συνολικά, ο νέος και πιο ολοκληρωμένος νόμος είναι μετά βεβαιότητας ανεπτυγμένος πάνω στις προκλήσεις της τηλεργασίας και αποτελεί μια προσπάθεια βελτίωσης του υπάρχοντος πλαισίου. Ωστόσο, οι μελλοντικές εξελίξεις στην τηλεργασία αναμένεται να αποτελέσουν πεδίο προς μελέτη για την περαιτέρω ανάπτυξη του νομικού πλαισίου, που διέπει αυτό το νέο εργασιακό καθεστώς.

Λέξεις κλειδιά: εργασία, τηλεργασία, ψηφιακή οικονομία, νόμος 4808/2021, νόμος 4807/2021, νόμος 3846/2010, σύμβαση εργασίας.

Abstract

The legal regulation of teleworking is a challenge not only in the light of digitization, but also in the light of the recent COVID-19 pandemic. As part of the restrictive measures taken, teleworking has become a tool for continuing work from home and with the contribution of modern digital media. However, the duration of the pandemic, given the emerging risks, made it necessary to establish an integrated legal framework for teleworking to meet the significant challenges that accompany this relatively new form of work. The purpose of this study is to analyze the legal framework that governs teleworking in the century of digital economy with a focus on the Greek legal framework. Through the legal-comparative comparative study of the National for the Legislative Regulation of Teleworking and specifically of three laws, the existing and previous situation regarding the legal framework of teleworking is presented. The results of the comparative study showed that the new law 4808/2021 on teleworking in the private sector, provides a more comprehensive legal framework for teleworking and the significant problems that arise from its implementation, compared to the previous law 3846/2010. One of the most critical issues that emerged from the study is the telecommuting part for which there is no extensive Greek case law and whether in some cases it can be an abuse of employees' personal time. Overall, the new and more comprehensive law is certainly developed on the challenges of teleworking and is an effort to improve the existing framework. However, future developments in teleworking are expected to be a field for study for the further development of the legal framework governing this new employment regime.

Keywords: work, telework, digital economy, law 4808/2021, law 4807/2021, law 3846/2010, employment contract.

Πίνακας περιεχομένων

Ευχαριστίες.....	iv
Περίληψη	v
Abstract.....	vi
Εισαγωγή.....	1
Κεφάλαιο Πρώτο. Η εργασία στη νέα ψηφιακή εποχή και η τηλε-εργασία	3
1.1 Εργατικό δίκαιο και οι διαφορετικές μορφές εργασίας.....	3
1.2. Ευέλικτα συστήματα παραγωγής και νέες μορφές εργασίας	4
1.3. Το φαινόμενο της τηλεργασίας – Μορφές τηλεργασίας.....	6
1.4. Εξέλιξη της τηλεργασίας στην ΕΕ κατά την τελευταία δεκαετία έως την πανδημία COVID-19	8
1.5. Τηλεργασία και Εργασιακές Σχέσεις.....	12
Κεφάλαιο 2. Ενωσιακό και Ελληνικό Δίκαιο για την Τηλεργασία	16
2.1 Η Ευρωπαϊκή Συμφωνία-Πλαίσιο	16
2.2 Εθνικό Θεσμικό Πλαίσιο	17
Κεφάλαιο 3. Δικαιοπολιτική Συγκριτική Μελέτη του Εθνικού Νομικού Πλαισίου για τη Νομοθετική Ρύθμιση της Τηλεργασίας.....	20
3.1. Η δικαιοπολιτική συγκριτική μελέτη.....	20
3.2. Κεντρική προβληματική.....	20
3.3. Συγκριτική ανάλυση νόμου 3846/2010 και νόμων 4807/2021, 4808/2021.....	22
3.3.1. Βασικές αρχές στην περίπτωση τηλεργασίας	22
3.3.2. Τηλεετοιμότητα, δικαίωμα ανάπαυσης και αποσύνδεσης.....	24
3.3.3. Το κόστος του εργοδότη	29
3.3.4. Η σύμβαση τηλεργασίας	31
3.3.5 Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στην τηλεργασία	35
Συμπεράσματα.....	40
Βιβλιογραφία	43

Κατάλογος Γραφημάτων

Γράφημα 1. Η τηλεργασία στη ΕΕ μεταξύ 2009-2019.	8
Γράφημα 2. Τηλεργασία ανά επαγγελματικό κλάδο.	9
Γράφημα 3. Συχνότητα τηλεργασίας ανά κλάδο στις χώρες της ΕΕ-27.	10
Γράφημα 4. Πανδημία COVID-19 και ένταξη των εργαζόμενων σε καθεστώς τηλεργασίας στην ΕΕ.	11

Εισαγωγή

Η συζήτηση για τον ρόλο του εργατικού δικαίου στη ψηφιακή οικονομία, στη μεταβολή των όρων της αγοράς εργασίας και στη μετεξέλιξη των εργασιακών σχέσεων, συνιστά στη σύγχρονη εποχή ένα σημαίνον αντικείμενο κοινωνικής και οικονομικής ανάλυσης. Ειδικότερα, η έννοια της ψηφιακής οικονομίας επιχειρεί σήμερα να συμπεριλάβει την εισαγωγή και την υιοθέτηση των τεχνολογιών της πληροφορικής και των τηλεπικοινωνιών, εφεξής ΤΠΕ, στην παραγωγική και οικονομική διαδικασία και αντίστοιχα η έννοια του εργατικού δικαίου που παραδοσιακά ταυτίζεται με την προσπάθεια δημιουργίας ενός ευνοϊκού συσχετισμού των κοινωνικοπολιτικών δυνάμεων της παραγωγής και της εργασίας, υπόκειται στις επιδράσεις των μεταβολών που υφίστανται από τις νέες συνθήκες της ψηφιοποίησης της οικονομίας.

Το εργατικό δίκαιο ως το πρωταρχικό νομικό πεδίο στο οποίο παρατηρείται η σύγκρουση των δυνάμεων εργασίας και παραγωγής, βρίσκεται αντιμέτωπο με νέα μοντέλα διάρθρωσης και λειτουργίας της εργασίας. Η δε εκτεταμένη εφαρμογή των πληροφορικών συστημάτων στην οργάνωση των μέσων παραγωγής ενισχύει την εξάρτησή του από την οικονομία και τις αγορές (Τραυλός-Τζανετάτος, και συν., 2020, σ. 122). Ως ένας υπερευαίσθητος σειсмоγράφος, το εργατικό δίκαιο καταγράφει τις δονήσεις των μεταβολών της οικονομίας και της παραγωγικής διαδικασίας, με απώτερο στόχο τη δικαιοπολιτική του παρέμβαση σε επίπεδο κοινωνικών και ατομικών διεκδικήσεων. Καθώς λοιπόν εξελίσσεται η ψηφιοποίηση της οικονομίας προκύπτουν ερωτήματα στα οποία το εργατικό δίκαιο καλείται να δώσει απαντήσεις. Καλείται να διερευνήσει τη νέα κοινωνική και εργασιακή πραγματικότητα και να προχωρήσει σε ρυθμίσεις απαραίτητες για την επίτευξη ενός θετικού διαλόγου των παραγωγικών δυνάμεων. Μάλιστα εκτός από την ευρύτερη επίδραση της ψηφιακής ανάπτυξης όλων των ανθρώπινων δραστηριοτήτων, η μεγάλη επίδραση της πανδημίας στην εξέλιξη της εργασίας ασκεί εξίσου σημαντική επίδραση στις σύγχρονες μορφές εργασίας που το εργατικό δίκαιο καλείται να ρυθμίσει.

Όλα τα παραπάνω αποτελούν την κεντρική ιδέα γύρω από την οποία συναρθρώνεται η παρούσα εργασία με βασικούς άξονες την επίδραση της ψηφιακής οικονομίας στο μετασχηματισμό των εργασιακών σχέσεων και την προσαρμογή ή κατά περίπτωση παρέμβαση του εργατικού δικαίου στις καινοφανείς μορφές εργασίας. Ως κύριο θέμα ανάπτυξης η μελέτη εστιάζει στην τηλεργασία, μια ειδική μορφή ευέλικτης εργασίας-

απασχόλησης, που επεκτείνεται και στο πεδίο των σύγχρονων μορφών οργάνωσης της επιχείρησης καθώς είναι άμεσα συνυφασμένη με την υιοθέτηση και χρήση των ΤΠΕ στο σύγχρονο εργασιακό και παραγωγικό περιβάλλον. Σκοπός της παρούσας μελέτης είναι να παρουσιάσει τα κύρια νομικά ζητήματα που ανακύπτουν από την εμφάνιση και λειτουργία της τηλεργασίας στην εργασιακή πρακτική και να συγκρίνει την νομοθεσία που προϋπήρχε με τους δυο τελευταίους νόμους που αφορούν στην τηλεργασία.

Κεφάλαιο Πρώτο. Η εργασία στη νέα ψηφιακή εποχή και η τηλε-εργασία

1.1 Εργατικό δίκαιο και οι διαφορετικές μορφές εργασίας

Το φαινόμενο της εργασίας εντάσσεται στο ευρύ πεδίο της ανθρώπινης δραστηριότητας με βασικό χαρακτηριστικό το στοιχείο της κοινωνικής ωφελιμότητας. Στο ερώτημα ποιες ανθρώπινες δραστηριότητες μπορούν να θεωρηθούν ως εργασία, το μεν στοιχείο της κοινωνικής ωφελιμότητας παραμένει σταθερό ως κριτήριο, συνεπικουρείται όμως από δύο ακόμη αναγκαία στοιχεία, την ύπαρξη μιας εξωτερικής πίεσης που εκδηλώνεται με οποιαδήποτε μορφή δέσμευσης και την οικονομική ωφέλεια που προέρχεται από την εμπορευματική αξία της δραστηριότητας και την επαγόμενη αμοιβή της (Κουκιάδης, 2017, σ. 20). Η κρατούσα άποψη πρεσβεύει ότι η γενεσιουργός αιτία της δημιουργίας του εργατικού δικαίου που είναι η προσπάθεια επανακαθορισμού της «...αρχής της ισότητας έναντι της δεσποτείας της ελευθερίας του εργοδότη.» (Κουκιάδης, 2017, σ.21).

Ακόμη, οι ευέλικτες μορφές εργασίας αποτελούν μορφές εργασίας που διαρκώς αυξάνονται λόγω της ψηφιοποίησης των επιχειρήσεων και των ανθρώπινων δραστηριοτήτων γενικά. Η έννοια της ευέλικτης εργασίας σημαίνει την αποδέσμευση της εργασίας από τις παραδοσιακές δεσμεύσεις υπό το πρίσμα της παρέκκλισης του εργοδότη από τις παραδοσιακές ρυθμίσεις της εργασιακής σχέσης.

Το στοιχείο της ευελιξίας στην εργασιακή πρακτική συναντάται με διάφορες μορφές, με κοινό χαρακτηριστικό των οποίων αποτελεί η μειωμένη ασφάλεια σε διαφορετικό βαθμό και ανά περίπτωση. Κατά τις παρατηρήσεις του Κουκιάδη (2019) διακρίνεται σε *εξωτερική* ευελιξία η οποία αναφέρεται στις προσλήψεις και σε *εσωτερική* ευελιξία που αφορά στους όρους εργασίας με μια επί μέρους διάκριση, την *ευελιξία στο περιεχόμενο της σύμβασης*, που σχετίζεται με έναν ή περισσότερους όρους της σύμβασης εργασίας, (ως προς το χρόνο, τον τόπο και τον τρόπο παροχής της εργασίας) (Κουκιάδης, 2019, σ. 271). Από πλευράς νομικής πρόβλεψης και ρύθμισης υπάρχει η *νόμιμη* -θεσμοθετημένη- ευέλικτη σχέση εργασίας και η *παράνομη*, που συχνά υποκρύπτει αδήλωτη εργασία. Τέλος, γίνεται λόγος για *εκούσια* και *ακούσια* ευελιξία, όροι που συναρτώνται με τη βούληση ή μη των εργαζομένων, όπως στην περίπτωση της μερικής απασχόλησης. Κοινό στοιχείο των παραπάνω διακρίσεων είναι η μείωση της ασφάλειας σε σύγκριση με την ασφάλεια που συνοδεύει τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου και πλήρους απασχόλησης.

Το ενωσιακό δίκαιο παρά το γεγονός ότι έχει αυξημένη ισχύ έναντι του εσωτερικού δεν παρέχει πλήρη νομική κάλυψη σε θέματα ευελιξίας της εργασίας. Αρχικά, η θέσπιση της Οδηγίας 96/71/EK «Ενίσχυση της εφαρμογής της νομοθεσίας της ΕΕ για την απόσπαση των εργαζομένων» είχε στόχο πρώτον τη διευκόλυνση της απόσπασης και δευτερευόντως την ενίσχυση της ασφάλειας. Θέσπισε έναν θεσμό ευέλικτης απασχόλησης (την απόσπαση εργαζομένων) δεν τον απαγόρευσε.

Η Οδηγία 96/71 βελτιώθηκε με την Οδηγία 2014/67/ΕΕ «για την εφαρμογή της οδηγίας 96/71/EK σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών και την τροποποίηση του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1024/2012 σχετικά με τη διοικητική συνεργασία μέσω του Συστήματος Πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά», η οποία στο άρθρο 4 περιλαμβάνει κατάλογο πραγματικών στοιχείων, με σκοπό να βοηθήσει στην αξιολόγηση του κατά πόσον μια συγκεκριμένη κατάσταση θεωρείται πραγματική απόσπαση. Η Οδηγία ενσωματώθηκε στο εθνικό μας δίκαιο με το ΠΔ 101/2016.¹

Σημαντική ,ως προς τα παραπάνω, επίσης θεωρείται η Οδηγία 2008/104/EK περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης, για την προστασία του δανεισμού εργαζομένων μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης, η οποία αποδέχεται την αρχή της ίσης μεταχείρισης των προσωρινά απασχολούμενων συγκριτικά με τους σταθερούς απασχολούμενους στη δανειζόμενη επιχείρηση (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 2008). Παρέχει δηλαδή, ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο για την ευέλικτη μορφή εργασίας.

1.2. Ευέλικτα συστήματα παραγωγής και νέες μορφές εργασίας

Οι μεταβολές της παραγωγικής διαδικασίας οι οποίες συνόδευσαν κάθε βιομηχανική επανάσταση σηματοδότησαν και τις αντίστοιχες αλλαγές στο εργασιακό τοπίο. Τροποποίησαν ριζικά τον τρόπο που αντιλαμβάνονται οι άνθρωποι την εργασία και δημιούργησαν νέα εννοιολογικά σημεία αναφοράς, όπως η έννοια των εργασιακών σχέσεων, της εξαρτημένης μισθωτής εργασίας, της σταθερής απασχόλησης και της σταθερής αμοιβής, του συνολικά εργάσιμου χρόνου, του ελεύθερου χρόνου κ.α.

Ως αποτέλεσμα της ψηφιακής επανάστασης εμφανίστηκαν τεχνολογικές εξελίξεις που οδήγησαν στην εισαγωγή νέων μοντέλων επιχειρηματικότητας και στην εμφάνιση

¹ Πρόκειται για το Προεδρικό Διάταγμα με θέμα την προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 15ης Μαΐου 2014 για την εφαρμογή της Οδηγίας 96/71/EK σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών και την τροποποίηση του κανονισμού (ΕΕ) αριθμ. 1024/2012 σχετικά με τη διοικητική συνεργασία μέσω του Συστήματος Πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά («κανονισμός IMI»).

ενός δυναμικού ανταγωνισμού, στο πλαίσιο του οποίου η βελτίωση της ικανότητας προσαρμογής μιας επιχείρησης στις ανάγκες της αγοράς ισοδυναμεί με την ικανότητα ανταπόκρισής της στις εξελίξεις των μέσων και των μεθόδων παραγωγής. Για την υιοθέτηση αρκετών από τα νέα αυτά επιχειρηματικά μοντέλα δεν απαιτείται η επένδυση σε περισσότερα υλικά και περιουσιακά στοιχεία, παρά μόνον οι ανάλογες εγκαταστάσεις από όπου επιτυγχάνεται ο συντονισμός των εργασιών μέσω του διαδικτύου. Η διαπίστωση ότι η πορεία ανάπτυξης μιας επιχείρησης εξαρτάται κατά κύριο λόγο από την προοπτική αύξησης της παραγωγικότητας – ανταγωνιστικότητας, είναι κοινά αποδεκτή στο πλαίσιο του καπιταλιστικού μοντέλου ανάπτυξης της οικονομίας (Hassan, 2020: 25). Στις αρχές της δεκαετίας του 1970 και σε μια περίοδο αιφνίδιας οικονομικής κρίσης (της επονομαζόμενης «πετρελαϊκής») κατέστη σαφές ότι υπήρξε ανάγκη επανασχεδιασμού και ανασυγκρότησης του συστήματος δυνάμεων και σχέσεων παραγωγής (Τραυλός-Τζανετάτος, 2019: 52). Η παρέμβαση της ψηφιακής επανάστασης ενίσχυσε τη μεταφορντική ανασυγκρότηση του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής λειτουργώντας ως εγχείρημα εξόδου από την παρατεταμένη οικονομική κρίση με τη μορφή της «ευέλικτης συσσώρευσης», ενός νέου τρόπου κεφαλαιουχικής συσσώρευσης, η οποία βάζει στο επίκεντρο την ευελιξία στα συστήματα παραγωγής, την ευελιξία στις εργασιακές σχέσεις, την ευελιξία στα προϊόντα και την κατανάλωση.

Κύριο χαρακτηριστικό μεταξύ άλλων της νέας παραγωγικής διαδικασίας είναι η εμφάνιση νέων μορφών εργασίας με αποσταθεροποιημένα τα βασικά εννοιολογικά χαρακτηριστικά του παραδοσιακού εργασιακού φαινομένου. Παρατηρείται έντονο ερευνητικό ενδιαφέρον από πλευράς εργατικού δικαίου στο θέμα της χωροχρονικής από-οριοθέτησης της ψηφιακής εργασίας και σε ζητήματα αποσταθεροποίησης των παραδοσιακών εννοιών του εργαζόμενου και του εργοδότη. Το ενδιαφέρον εστιάζεται κυρίως στην παρέμβαση της τεχνολογίας της πληροφορίας και τη δημιουργία μιας νέας εργασιακής πραγματικότητας η οποία, εξαρτώμενη από το μεταφορντικό σύστημα οργάνωσης της παραγωγικής και εργασιακής διαδικασίας κατά τον Τραυλό-Τζανετάτο, «χαρακτηρίζεται από μια δυναμική παρέμβαση στη σύνθεση της ίδιας της εργατικής τάξης» οξύνοντας με αυτόν τον τρόπο τη δυναμική της πόλωσης μεταξύ ενός κεντρικού πυρήνα προνομιούχων εργαζόμενων και ενός διαρκώς αυξανόμενου περιφερειακού μέρους «ασταθών», «ευλύγιστων» και «φθηνών» απασχολούμενων (Τραυλός-Τζανετάτος, 2019, σ. 19).

Μια από τις συνέπειες της επίδρασης της τεχνολογίας της πληροφορίας στον τρόπο οργάνωσης και λειτουργίας της εργασιακής σχέσης είναι, όπως αναφέρθηκε, η

χωροχρονική αποσταθεροποίησή της και εντοπίζεται στην από-οριοθέτηση του δίπολου χώρος εργασίας- κατοικίας και χρόνος εργασίας-ελεύθερος χρόνος. Το φαινόμενο της τηλεργασίας χαρακτηρίζεται σε μεγάλο βαθμό από τις συγκεκριμένες ιδιότητες και αποτελεί το κύριο αντικείμενο έρευνας της παρούσας μελέτης.

1.3. Το φαινόμενο της τηλεργασίας – Μορφές τηλεργασίας

Η τηλεργασία θεωρείται «...η μέθοδος οργάνωσης και εκτέλεσης της εργασίας κατά την οποία σημαντικό μέρος του χρόνου εργασίας πραγματοποιείται εκτός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και των χώρων όπου παραδίδονται τα αποτελέσματα της εργασίας, ενώ η ίδια εργασία εκτελείται με τη χρήση της πληροφορικής τεχνολογίας και της τεχνολογίας μεταφοράς δεδομένων» (European Commission, 2020). Στο δε άρθρο 2 της Ευρωπαϊκής Συμφωνίας- Πλαίσιο² για την τηλεργασία, η τηλεργασία ορίζεται ως «...μια μορφή οργάνωσης η/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» (Worker participation EU, 2002).

Βάσει των παραπάνω ορισμών η τηλεργασία χαρακτηρίζεται από τα ακόλουθα στοιχεία: α) την παροχή εργασίας σε τόπο διαφορετικό από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη, β) την εκτέλεση της εργασίας με τη χρήση τεχνολογιών της πληροφορικής και της επικοινωνίας, γ) την τακτικότητα της παροχής της εργασίας. Αξίζει να σημειωθεί ότι η τηλεργασία βασίζεται στη χρήση των τεχνολογιών της πληροφορίας ως μέσου για την εκτέλεση της εργασίας και ως μέσου διαβίβασης των αποτελεσμάτων της εργασίας στον εργοδότη.

Από πλευράς νομικής επιστήμης ο Κουκιάδης (2019) προσδιορίζει την τηλεργασία ως την «...εργασία από απόσταση, με σύμβαση εργασίας, εξαρτημένης ή ανεξάρτητης, που προσφέρεται άμεσα σε μια επιχείρηση με τη συνδυασμένη χρήση της πληροφορικής, των τηλεπικοινωνιών και κάθε άλλης δυνατότητας που προσφέρουν τα μέσα πολλαπλής επικοινωνίας (τα *Multimedia*).» (Κουκιάδης, 2019, σ. 55). Με την παραπάνω διατύπωση

² Οι ευρωπαϊκές χώρες, επιχειρώντας να προσαρμοστούν στις εξελίξεις, προχώρησαν στις 16.07.2002 σε υπογραφή συμφωνίας-πλαίσου για την τηλεργασία. Μέσω της συμφωνίας αυτής επιδιώχθηκε η κάλυψη του νομοθετικού κενού για το συγκεκριμένο είδος εργασίας. Η συγκεκριμένη ευρωπαϊκή συμφωνία-πλαίσιο ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη ως προσάρτημα της από 12.04.2006 Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ).

συντάσσεται και ο Ζερδέλης ο οποίος προσθέτει ότι «...προκειμένου να χαρακτηριστεί μια δραστηριότητα ως τηλεργασία δεν ενδιαφέρει το αντικείμενό της, αλλά ο τρόπος και ο τόπος που παρέχεται.» (Ζερδέλης, 2019, σ. 2).

Στο πεδίο αναφοράς του εργατικού δικαίου το κριτήριο της τηλεργασίας που ενδιαφέρει είναι το στοιχείο της εξαρτημένης εργασίας, «έστω και με φαινομενικά διευρυμένο ή αναμορφωμένο περιεχόμενο», ζήτημα το οποίο θα παρατεθεί εκτενώς στη συνέχεια της παρούσας μελέτης.

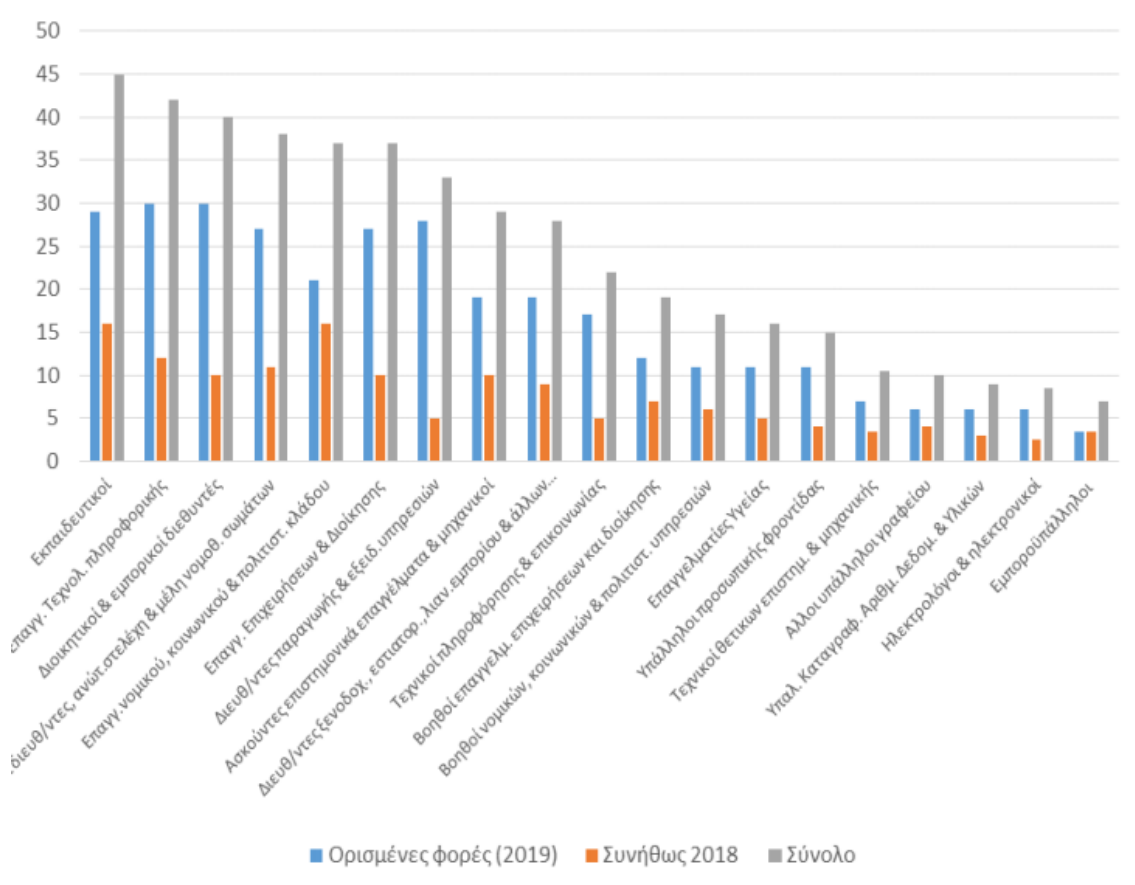
Το ενδιαφέρον για την τηλε-εργασία εμφανίσθηκε στη δεκαετία του 1970 και ο όρος «τηλεργασία» χρησιμοποιήθηκε αρχικά για να δηλώσει την εργασία μέσω της τηλεφωνικής επικοινωνίας με την απουσία της φυσικής παρουσίας των εργαζομένων. Κατά τη δεκαετία του 1990 δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση στην ανάπτυξη της εξ' αποστάσεως εργασίας με τη χρήση τεχνολογιών της πληροφορίας. Η εργασία μέσω της χρήσης των νέων τεχνολογιών συμβάλλει θετικά στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων με τη συνεισφορά της στον καλύτερο προγραμματισμό και στη μείωση του εργατικού κόστους (OECD, 2015, σ. 11). Ήδη από τη δεκαετία του 1980 η εργασία με τη χρήση των ΤΠΕ είχε αρχίσει να αυξάνεται, ιδιαίτερα στον τομέα της πληροφορικής και έφτασε να αποτελεί τις δεκαετίες που ακολούθησαν το πλέον «δημοφιλές» είδος ευέλικτης εργασίας. Σήμερα η τηλεργασία εμφανίζεται ως τρόπος οργάνωσης της εργασίας πολλών μεγάλων και μικρομεσαίων επιχειρήσεων και στο χώρο των μεγάλων επιχειρήσεων αποτελεί «μέσο αποσυγκέντρωσης και διάσπασης της εσωτερικής λειτουργίας σε επιμέρους αυτοτελείς ενότητες» (Ζερδέλης, 2019, σ. 222). Η τηλεργασία διακρίνεται (Ζέλιος, 2017, σ. 5):

- με βάση τον τόπο ή το χώρο, σε κατ'οίκον, κινητή τηλεργασία, τηλεργασία από ειδικά διαμορφωμένα κέντρα
- με βάση την ποσότητα της εργασίας που εκτελείται, σε *διαρκή* και σε *εναλλασσόμενη*. Εναλλασσόμενη θεωρείται η τηλεργασία όταν παρέχεται ορισμένες φορές την εβδομάδα από το σπίτι και εναλλάσσεται με την εργασία στον επαγγελματικό χώρο.
- σε *τακτική* και *άτακτη*
- σε *εσωτερική* και *διεθνή*

Η διάκριση σε τηλεργασία κατ'οίκον θεωρείται πλέον ως μη δόκιμη, διότι η τηλεργασία δεν συνδέεται μόνον με τη κατοικία του εργαζόμενου δεδομένου ότι λόγω των

υψηλό Δείκτη Ψηφιακής Οικονομίας και Κοινωνίας, (DESI- Digital Economy and Society Index), ένα σύνθετο δείκτη που εισήγαγε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή και ο οποίος αξιολογεί την πρόοδο κάθε χώρας προς μια ψηφιακή οικονομία και κοινωνία (Sostero, Milasi, Hurley, Fernández-Macías, & Bisello, 2020).

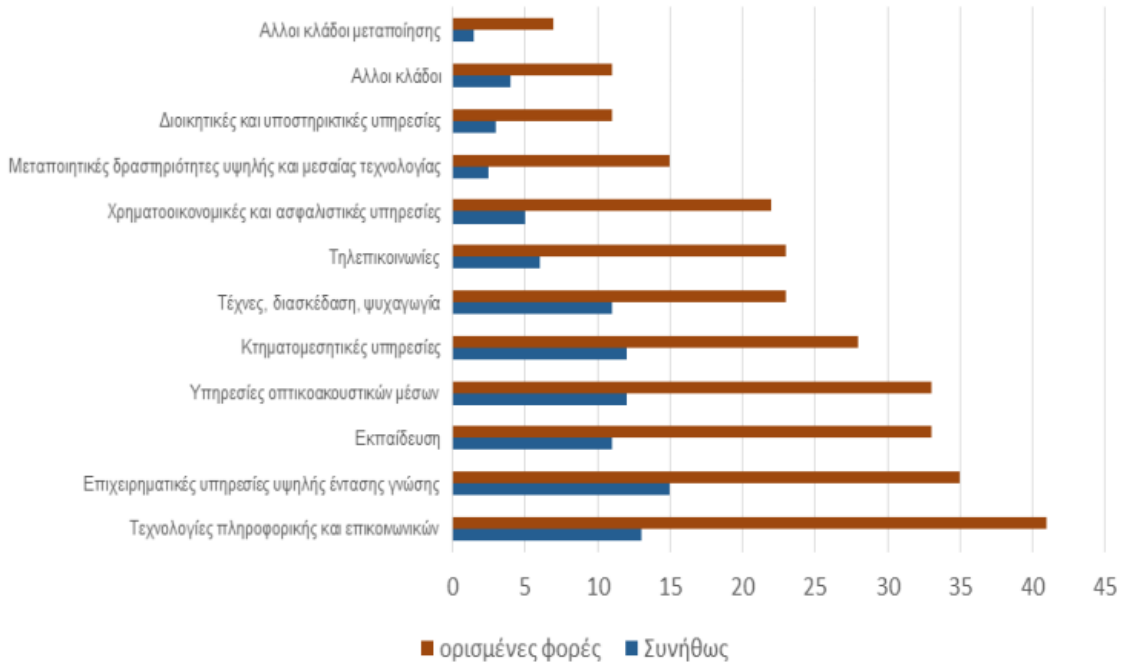
Η Ελλάδα έχει από τα χαμηλότερα ποσοστά τηλεργασίας στην ΕΕ με το ποσοστό να ανέρχεται από 4,3% το 2009 στο 5,3% το 2019. Στο γράφημα που ακολουθεί παρουσιάζεται η συχνότητα τηλεργασίας ανά επάγγελμα στις χώρες της ΕΕ.



Γράφημα 2. Τηλεργασία ανά επαγγελματικό κλάδο.

Πηγή: (Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, 2020, σ. 10)

Υψηλά ποσοστά τηλεργασίας σημειώθηκαν σε κλάδους που σχετίζονται άμεσα με την πρακτική εφαρμογή της όπως της πληροφορικής και των επικοινωνιών (Γράφημα 2), εξίσου σημαντικά ποσοστά κατέγραψαν και οι κλάδοι των υπηρεσιών υψηλής τεχνολογίας έντασης γνώσης, όπως οι επιχειρήσεις κατασκευής υπολογιστών, ηλεκτρονικών και οπτικών προϊόντων, φαρμακευτικών προϊόντων και ο κλάδος της εκπαίδευσης. Στο επόμενο γράφημα (3) τα χαμηλότερα ποσοστά παρατηρήθηκαν στους κλάδους της βιομηχανικής παραγωγής και της δια ζώσης παροχής υπηρεσιών.



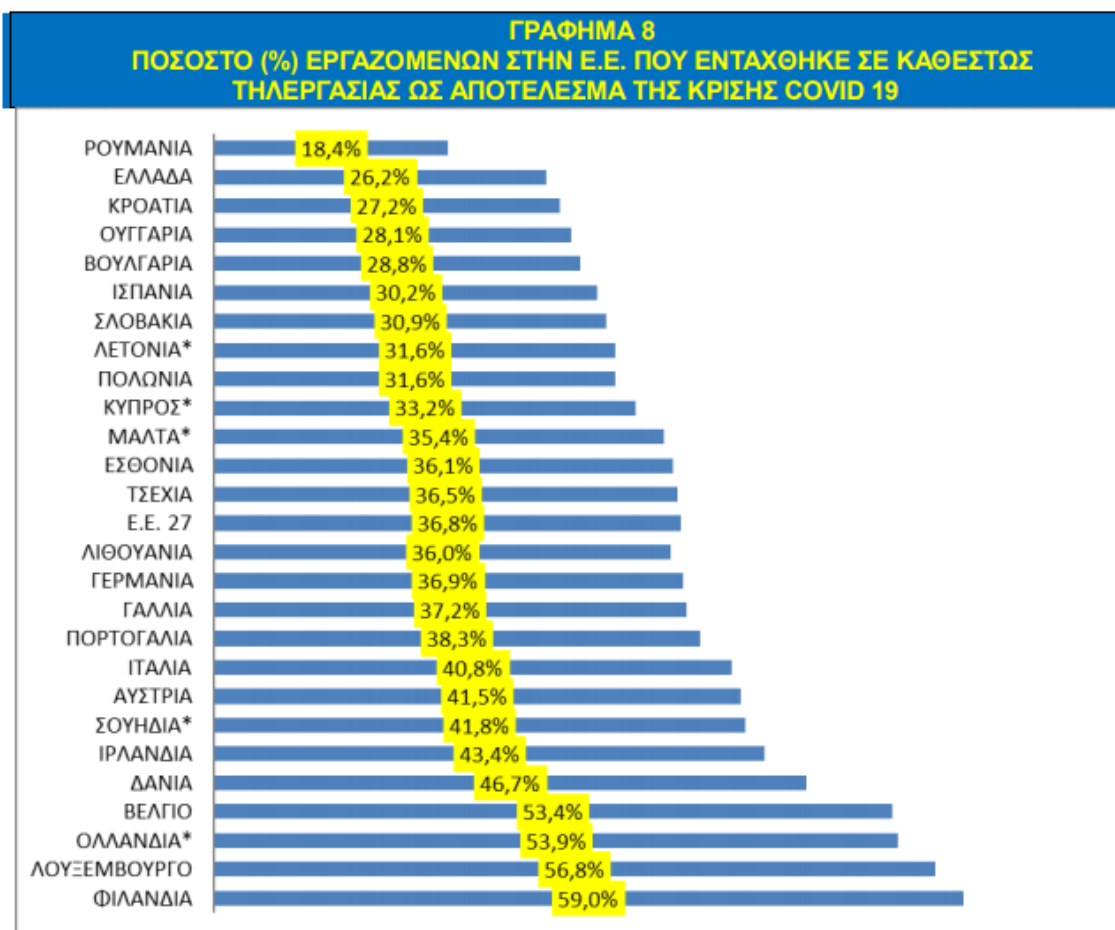
Γράφημα 3. Συχνότητα τηλεργασίας ανά κλάδο στις χώρες της ΕΕ-27.

Πηγή: (Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, 2020, σ. 11)

Από τα παραπάνω συνάγεται το συμπέρασμα ότι η συχνότητα της τηλεργασίας διαφοροποιείται σημαντικά ανά κλάδο εργασίας, γεγονός απόλυτα αναμενόμενο εάν αναλογιστεί κανείς τις σημαντικές διαφοροποιήσεις που συναντώνται στο περιεχόμενο του κάθε επαγγέλματος.

2.1.3 Η ένταξη των εργαζομένων σε καθεστώς τηλεργασίας στην ΕΕ-27 σαν αποτέλεσμα της πανδημικής κρίσης Covid-19

Όπως έχει ήδη επισημανθεί, η πανδημία αποτέλεσε μια κρίσιμη περίοδο που επηρέασε όλες τις ανθρώπινες δραστηριότητες, συμπεριλαμβανομένης και της εργασίας. Στο πλαίσιο της λήψης μέτρων για τον περιορισμό της πανδημίας από τον COVID-19 οι περισσότερες επιχειρήσεις κλήθηκαν να λειτουργήσουν σε καθεστώς τηλεργασίας ή και να αναστείλουν τη λειτουργία τους. Στο γράφημα που ακολουθεί απεικονίζεται η ένταξη των εργαζομένων σε καθεστώς τηλεργασίας την περίοδο της πανδημίας για τα κράτη μέλη της ΕΕ.



Γράφημα 4. Πανδημία COVID-19 και ένταξη των εργαζόμενων σε καθεστώς τηλεργασίας στην ΕΕ

Πηγή : (Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδος, 2020, σ. 20)

Μεταξύ των μέτρων που ελήφθησαν παγκοσμίως για την προστασία της δημόσιας υγείας από την πανδημία της COVID-19, σημαντικό ρόλο διεκδικεί η υποχρεωτική χρήση της τηλεργασίας η οποία, ως ενδεδειγμένη μέθοδος περιορισμού του συγχρωτισμού στους χώρους εργασίας και ως ένας από τους αποτελεσματικούς τρόπους μείωσης του συνωστισμού στα μέσα μαζικής μεταφοράς, συμβάλλει καθοριστικά στη συνέχιση της οικονομικής δραστηριότητας εν μέσω πανδημίας και αναδεικνύεται κατ' αυτόν τον τρόπο σε έναν από τους κύριους ρυθμιστές της οικονομίας.

Η νέα εργασιακή πραγματικότητα διαμορφώνει νέες συνθήκες και δεδομένα και πολλές χώρες της Ευρώπης βρίσκονται ήδη σε φάση δημοσίου διαλόγου, με τους ειδικούς να ζυγίζουν τα υπέρ και τα κατά της υποχρεωτικής τηλεργασίας ακόμη και μετά το τέλος της πανδημίας. Ήδη από την αρχή του πρώτου κύματος της πανδημικής κρίσης μεγάλο ποσοστό εργαζομένων στην Ευρώπη προχώρησε στην τηλεργασία μέσω αυστηρών

νομοθετικών ρυθμίσεων οι οποίες επιβάλλουν υψηλά πρόστιμα σε επιχειρήσεις που κωλυσιεργούν να εφαρμόσουν το νόμο.

Σχετική έρευνα του Eurofound που διεξάχθηκε σε 2 φάσεις – ξεκίνησε στις 9 Απριλίου 2020 όταν τα περισσότερα κράτη - μέλη είχαν μπει σε περίοδο lockdown και συνέχισε τον Ιούλιο 2020 όταν η αγορά είχε επανέλθει προσωρινά σε μια σχετική κανονικότητα, κατέδειξε ότι στην ΕΕ των 27 πάνω από το 1/3 των εργαζόμενων του μέσου όρου των κρατών, που απασχολούνταν με φυσική παρουσία στο χώρο εργασίας, εντάχθηκε σε καθεστώς τηλεργασίας. Τα μεγαλύτερα ποσοστά καταγράφηκαν στη Φινλανδία, στις χώρες Benelux, στην υπόλοιπη Σκανδιναβία, ενώ τα μικρότερα ποσοστά σημειώθηκαν στη Ρουμανία, Ελλάδα, Κροατία, Ουγγαρία και Βουλγαρία (Sostero, Milasi, Hurley, Fernández-Macías, & Bisello, 2020).

Η υγειονομική διάσταση αυτής της μετάβασης σταδιακά δίνει τη θέση της σε ένα γενικότερο μετασχηματισμό της απασχόλησης. Με την αξιοποίηση της ψηφιακής τεχνολογίας για τον περιορισμό της πανδημίας επανεξετάζονται οι ευέλικτες μορφές εργασίας που βασίζονται στη χρήση των ΤΠΕ με τα δομικά χαρακτηριστικά τους να μπαίνουν στο μικροσκόπιο ως περιοχές ανάπτυξης και διαμόρφωσης νέων οικονομικών παραμέτρων και νέων εργασιακών σχέσεων. Στα πλαίσια αυτής της επαναπροσέγγισης, ο θεσμός της τηλεργασίας, η μαζική εφαρμογή της οποίας ανέδειξε πλεονεκτήματα αλλά και επί μέρους προβλήματα, απαιτείται να θωρακισθεί με ένα σύγχρονο κανονιστικό πλαίσιο προκειμένου να καρπωθεί η οικονομία τα οφέλη απορρίπτοντας συγχρόνως τυχόν προβλήματα που προέκυψαν μέχρι την επικαιροποίηση του προϊσχύσαντος θεσμικού πλαισίου.

1.5. Τηλεργασία και Εργασιακές Σχέσεις

Μέσα από την αναφορά στα κύρια χαρακτηριστικά της τηλεργασίας ήδη έγιναν κάποιες επισημάνσεις για τις διαφορές της σχέσης της τηλεργασίας και της παραδοσιακής μορφής εργασίας όσον αφορά το χώρο παροχής της εργασίας και τη χρήση τεχνολογιών της πληροφορίας. Από πλευράς όμως εργατικού δικαίου το ενδιαφέρον εστιάζεται στην τηλεργασία με βάση την εξαρτημένη εργασία, παρά το γεγονός ότι η τηλεργασία μπορεί να παρέχεται είτε με την κατάρτιση σύμβασης εξαρτημένης εργασίας είτε με σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών έργου.

Βασική προϋπόθεση υπαγωγής ενός εργαζόμενου στην προστασία του εργατικού δικαίου αποτελεί η ύπαρξη εξαρτημένης εργασίας. Σύμφωνα με τη θεωρία της νομικής εξάρτησης

εξαρτημένη εργασία υπάρχει όταν ο χρόνος, ο τρόπος και ο τόπος παροχής της εργασίας καθορίζονται από τον εργοδότη ο οποίος παρακολουθεί και ελέγχει την εκτέλεση της εργασίας (Κουκιιάδης, 2019, σ. 78). Το κρίσιμο ζήτημα που αφορά στο χαρακτηρισμό της εργασιακής σχέσης των τηλεργαζομένων ως εξαρτημένη εργασία είναι η δυσχέρεια προσδιορισμού και ελέγχου του τόπου και του χρόνου της εργασίας, η έλλειψη διασαφηνισμένων ορίων ανάμεσα στην επαγγελματική και προσωπική ζωή αλλά κι ανάμεσα στον ελεύθερο χρόνο και τον χρόνο εργασίας.

Τα κριτήρια της νομικής και της προσωπικής εξάρτησης τα οποία εφαρμόζει η νομολογία για να προσδιορίσει αν μια εργασιακή σχέση έχει χαρακτήρα εξαρτημένης εργασίας στην περίπτωση της τηλεργασίας φαίνονται ελλιπή, παραμένει όμως ισχυρό το κριτήριο της οικονομικής εξάρτησης σύμφωνα με το οποίο, όταν ο εργαζόμενος πορίζεται από την εργασία του η οποία απορροφά ολόκληρο το χρόνο της απασχόλησής του χωρίς παράλληλα να διαθέτει τα απαραίτητα κεφάλαια πραγματοποίησης των επιχειρηματικών του στόχων (Κουκιιάδης, 2019, σ. 10) θεωρείται ότι παρέχει εξαρτημένη εργασία. Υπό αυτήν την έννοια ο τηλεεργαζόμενος υπόκειται σε καθεστώς οικονομικής και προσωπικής/νομικής εξάρτησης έναντι του εργοδότη. Το μεν κριτήριο της προσωπικής εξάρτησης ως κριτήριο της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας που αναφέρεται κατά κύριο λόγο στις συνιστώσες του καθορισμένου χώρου, του χρόνου απασχόλησης, του σταθερού ωραρίου και της οργάνωσης του τρόπου εργασίας (Κουκιιάδης, 2019, σ. 11) στην περίπτωση της τηλεργασίας εμφανίζεται αποδυναμωμένο, το κριτήριο όμως της οικονομικής εξάρτησης με το ειδικότερο κριτήριο της εκούσιας ανάληψης ή συμμετοχής του εργαζόμενου στον επιχειρηματικό κίνδυνο ³ παραμένουν ισχυρά. Έτσι ο τηλεεργαζόμενος, παρά τη φαινομενική του ανεξαρτησία, υπόκειται στην άμεση προστασία της εργατικής νομοθεσίας (Ζερδέλης, 2019, σ. 123).

Η Ευρωπαϊκή «Συμφωνία-Πλαίσιο για την Τηλεργασία» του 2002 η οποία ενσωματώθηκε στην Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας το 2006-2007 και έκτοτε αποτελεί, μέσω διατηρητικών ρητρών που το επιβάλλουν, αναπόσπαστο μέρος της κάθε ισχύουσας ΕΓΣΣΕ και οι διατάξεις του άρθρου 5 του Ν.3846/2010 αποτελούσαν μέχρι πρότινος το βασικό θεσμικό πλαίσιο για την τηλεργασία στη χώρα μας.

³ Κριτήριο της εξαρτημένης εργασίας ως προς την θεωρία της οικονομικής εξάρτησης αποτελεί η απουσία της εκούσιας ανάληψης του επιχειρηματικού κινδύνου από τον εργαζόμενο. βλ. Ζερδέλης Δ. 2019, Εγχειρίδιο Εργατικού Δικαίου, Ατομικές Εργατικές Σχέσεις, σελ.77

Σύμφωνα με τα παραπάνω, αν η τηλεργασία δεν είναι μέρος της αρχικής συμφωνίας ο εργαζόμενος μπορεί να αρνηθεί την παροχή εργασίας, χωρίς η άρνηση να αποτελεί αιτία μονομερούς καταγγελίας της εργασιακής σύμβασης.⁴ Περαιτέρω, η Συμφωνία-Πλαίσιο προβλέπει ότι ο εργοδότης οφείλει να σέβεται την ιδιωτική ζωή του τηλεεργαζόμενου, είναι επιφορτισμένος με την υποχρέωση της κάλυψη του κόστους του εξοπλισμού, της συντήρησης και του δικτύου των επικοινωνιών μέσω των οποίων παρέχεται η τηλεργασία και έχει την ευθύνη της προστασίας της υγείας και της επαγγελματικής ασφάλειας του τηλεεργαζόμενου.

Υποχρέωση του εργοδότη είναι να εξασφαλίζει την προστασία των δεδομένων που χρησιμοποιούνται από τον τηλεεργαζόμενο κατά τη διαδικασία επεξεργασίας τους, καθώς και να ενημερώνει τον τελευταίο για όλες τις ισχύουσες διατάξεις και τους κανόνες της επιχείρησης που αφορούν στην προστασία των δεδομένων όπως και για τις κυρώσεις σε περίπτωση μη συμμόρφωσης. Τέλος, οι εργαζόμενοι με τηλεργασία έχουν τα ίδια δικαιώματα στην κατάρτιση και την εκπαίδευση, τις ίδιες δυνατότητες επαγγελματικής ανέλιξης με τους συγκρίσιμους εργαζόμενους -ως «συγκρίσιμοι» θεωρούνται εκείνοι που εργάζονται στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης- , υπολογίζονται ως μέρος του συνολικού αριθμού των εργατικού δυναμικού της επιχείρησης, εκεί όπου απαιτείται η καταγραφή του αριθμού και έχουν τα ίδια συλλογικά δικαιώματα. Υπόκεινται μάλιστα στους ίδιους όρους άσκησης των δικαιωμάτων του εκλέγειν και εκλέγεσθαι και ισχύει εξίσου η συμμετοχή τους στα συλλογικά όργανα αντιπροσώπευσης, εκεί όπου προβλέπονται και υπάρχουν.

Κατ' εξαίρεση, για τον περιορισμό της διασποράς του κορονοϊού COVID-19 με την ΠΝΠ που εκδόθηκε στις 11.03.2020 (Α55) κυρώθηκε με το Ν.4682/2020 με δυνατότητα παράτασης μέσω ΚΥΑ, (η τελευταία απόφαση δημοσιεύθηκε στις 27.01.2021) και σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 235 του Ν.4727/ 2020 υποχρεώθηκε ο εργοδότης, για όσο διάστημα διαρκούν τα μέτρα αντιμετώπισης της διασποράς του κορονοϊού, να θέσει σε τηλεργασία το 50% επί του συνολικού αριθμού των εργαζομένων της επιχείρησης των οποίων η εργασία μπορεί να παρασχεθεί με αυτόν τον τρόπο⁵. Προσδιορίζονται περαιτέρω ειδικές ρυθμίσεις για υπαλλήλους του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα που καλούνται να φροντίσουν τέκνα των οποίων τα σχολεία έχουν διακόψει τη λειτουργία τους για λόγους προστασίας της δημόσιας υγείας. Πρόκειται για

⁴ Αρ.5 περ. α ν4807/2021 και αρ. 3 παρ 4 εδ. Β Συμφωνία-Πλαίσιο.

⁵ Κοινή Υπουργική Απόφαση οικ. 4012/111/2021 - ΦΕΚ 292/Β/27-1-2021 - Ασθένειες (Κορωνοϊός - COVID-19)

άδειες ειδικού σκοπού οι οποίες εφαρμόζονται σύμφωνα με τις επιμέρους διατάξεις του νόμου⁶.

Ο χαρακτήρας λοιπόν της τηλεργασίας έπαυσε προσωρινά να είναι οικειοθελής, εντάσσεται στο πεδίο του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη και ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να δεχτεί τη μεταβολή του τόπου και του τρόπου παροχής της εργασίας του. Ουσιαστικά όμως η ΚΥΑ, δεν προβλέπει κάτι παραπάνω σχετικά με πιθανούς περιορισμούς που μπορεί να αντιμετωπίζει ο εργαζόμενος για μετατροπή της εργασίας του σε τηλεργασία. Αναφέρει γενικά ότι θα πρέπει η επιχείρηση να απασχολήσει με τηλεργασία το 50% των εργαζομένων των οποίων η εργασία «μπορεί να παρασχεθεί με το σύστημα εξ αποστάσεως παροχής εργασίας». Ωστόσο, αναφέρεται ρητά ότι στο στάδιο αυτό καμία μεταβολή δεν συντελείται στην αρχική σύμβαση εργασίας δεδομένου και ότι η ανωτέρω ρύθμιση εφαρμόζεται για «επιτακτικούς λόγους δημόσιας υγείας». Η παραπάνω δυνατότητα του εργοδότη οφείλει να υπόκειται σε περιορισμούς που πρέπει να στοχεύουν στην αποφυγή κατάχρησης του δικαιώματός του και ο σκοπός της να εξαντλείται στα πλαίσια λήψης των έκτακτων μέτρων αντιμετώπισης της πανδημικής κρίσης.

Όπως όμως θα αναλυθεί και σε επόμενο μέρος της παρούσας μελέτης, η πρόσφατη νομοθεσία που αφορά στην τηλεργασία στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα περιλαμβάνει ένα πιο ολοκληρωμένο πλαίσιο, νομικής ρύθμισης της τηλεργασίας.

⁶ Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου της 11.03.2020 «Κατεπείγοντα μέτρα αντιμετώπισης των αρνητικών συνεπειών της εμφάνισης του κορωνοϊού COVID-19 και της ανάγκης περιορισμού της διάδοσής του.»

Κεφάλαιο 2. Ενωσιακό και Ελληνικό Δίκαιο για την Τηλεργασία

2.1 Η Ευρωπαϊκή Συμφωνία-Πλαίσιο

Τα ζητήματα τα οποία εγείρονται αναφορικά με τις συνθήκες απασχόλησης των εργαζόμενων με τηλεργασία, τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους καθώς και ο ολοένα αυξανόμενος αριθμός τηλεεργαζόμενων, οδήγησαν τις διακλαδικές οργανώσεις των ευρωπαϊών κοινωνικών εταίρων, μετά τις σχετικές διαπραγματεύσεις, στην υπογραφή της «Συμφωνίας-Πλαίσιο για την Τηλεργασία» στις 16-07-2002 με σκοπό τη ρύθμιση των συνεπειών της εφαρμογής της τηλεεργασίας στις εργασιακές σχέσεις. Χαρακτηριστικό της Συμφωνίας-Πλαίσιο για την τηλεργασία αποτελεί η μη νομική της δεσμευτικότητα. Αντιθέτως έδωσε στα συμβαλλόμενα μέρη την ευχέρεια της οικειοθελούς εφαρμογής, με τις δικές της σαφείς υποδείξεις και με την ανάλογη προσαρμογή της στις ειδικές κατά χώρα συνθήκες. Συγκεκριμένα, προκύπτουν τα βασικά γνωρίσματα της τηλεεργασίας με βάση την Ευρωπαϊκή Συμφωνία-Πλαίσιο, είναι τα παρακάτω (Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδος, 2020, σ. 3):

- η εργασία από απόσταση παρέχεται εκτός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και όχι μόνο από την κατ' οίκον εργασία
- είναι απαραίτητη η χρήση της πληροφορικής για την άσκηση των καθηκόντων
- η παροχή της εργασίας εξ αποστάσεως είναι σταθερή και επαναλαμβανόμενη
- η προϋπόθεση δυνατότητας παροχής της εργασίας στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης
- ο οικειοθελής χαρακτήρας της
- ο καθορισμός των όρων παροχής της εργασίας, μέσα από τα οριζόμενα στην ατομική σύμβαση εργασίας.

Η Συμφωνία συνομολογήθηκε και υπογράφηκε από το σύνολο των διακλαδικών οργανώσεων των κοινωνικών εταίρων σηματοδοτώντας με αυτόν τον τρόπο μια νέα πορεία του ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου (Ρωμανιά, 2002, σσ. 1-2). Ήδη, μετά τη σύνοδο της Λισσαβόνας, τον Ιούνιο του 2000 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή κάλεσε τους κοινωνικούς εταίρους και εξέδωσαν από κοινού ένα έγγραφο διαβούλευσης αναφερόμενο στις εργασιακά δικαιώματα των οικονομικά εξαρτημένων εργαζόμενων και την τηλεργασία. Σε επόμενη φάση προχώρησαν στην έκδοση ενός δεύτερου

εγγράφου διαβούλευσης το οποίο εστίαζε αποκλειστικά στην τηλεργασία και οι κοινωνικοί εταίροι κλήθηκαν να υποβάλουν προτάσεις και να αναπτύξουν ένα σύνολο βασικών αρχών με σκοπό τη διαμόρφωση ενός πλαισίου κανόνων ρύθμισης της συγκεκριμένης μορφής εργασίας.

Κατόπιν αυτού υπογράφηκε η Συμφωνία-Πλαίσιο για την Τηλεργασία. Η Συμφωνία καλύπτει τόσο το δημόσιο όσο και τον ιδιωτικό τομέα και περιλαμβάνει ένα γενικότερο πλαίσιο κανόνων. Διευκρινίζεται επίσης ότι οι ρυθμίσεις της Συμφωνίας-Πλαίσιο δεν αποκλείουν τις ρυθμίσεις του εσωτερικού δικαίου, κατά συνεκτίμηση των ειδικών συνθηκών κάθε κράτους. Η Συμφωνία, όπως αναφέρθηκε στο προηγούμενο κεφάλαιο, ενσωματώθηκε στο εθνικό δίκαιο με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2006 -2007 και περιλαμβάνει θέματα σχετικά με τον οικειοθελή χαρακτήρα της τηλεργασίας, την προστασία των δεδομένων, την κάλυψη του κόστους παροχής της τηλεργασίας από τον εργοδότη, την ασφάλεια και την προστασία των εργαζομένων, την εκπαίδευση και τα συλλογικά τους δικαιώματα.

2.2 Εθνικό Θεσμικό Πλαίσιο

Η πρώτη προσπάθεια του νόμου να ρυθμίσει εργασιακές σχέσεις που αφορούν σε ορισμένες άτυπες μορφές απασχόλησης, μεταξύ των οποίων και στην τηλεργασία, γίνεται με το Ν.2639/1998 (άρθρο 1 παρ.1). Η εν λόγω διάταξη περιλαμβάνει τα ακόλουθα: « 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. Το τεκμήριο αυτό δεν ισχύει αν ο απασχολούμενος προσφέρει την εργασία του αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη*». Θεσπίζεται λοιπόν η τηλεργασία ως ειδική μορφή απασχόλησης (μισθωτή εργασία) και με την εγκύκλιο **ΠΟΛ.1108/2000** (άρθρο 14) δίνονται κίνητρα για την προώθηση της νέας αυτής μορφής εργασίας με την έκπτωση δαπανών των επιχειρήσεων που απασχολούν τηλεργαζόμενους.

Στη συνέχεια κάποια βασικά νομικά ζητήματα σχετικά με το καθεστώς της τηλεργασίας ρυθμίστηκαν με το άρθρο 5 του Ν. 3846/2010. Το άρθρο στην πρώτη παράγραφο προβλέπει ότι *ο εργοδότης όταν καταρτίζει σύμβαση εργασίας για τηλεργασία, υποχρεούται να παραδίδει γραπτώς στον εργαζόμενο, μέσα σε οκτώ (8) ημέρες, το σύνολο των*

πληροφοριών που αναφέρονται στην εκτέλεση της εργασίας διευκρινίζοντας στη συνέχεια ότι οι πληροφορίες στις οποίες αναφέρεται η διάταξη αφορούν στην ιεραρχική σύνδεση του εργαζόμενου με τους προϊσταμένους του, στη λεπτομερή περιγραφή των καθηκόντων του, τον τρόπο υπολογισμού της αμοιβής και τον τρόπο μέτρησης του χρόνου εργασίας του, την κάλυψη των δαπανών εκτέλεσης της εργασίας, των τελών τηλεπικοινωνίας, του εξοπλισμού, της αποκατάστασης τυχόν βλάβης κλπ. Αν η σύμβαση περιέχει όρο συμφωνίας για τηλε-ετοιμότητα καθορίζονται τα χρονικά της όρια και οι προθεσμίες μέσα στις οποίες οφείλει να ανταποκριθεί ο εργαζόμενος.

Η παρ.2 του άρθρου αναφέρεται στην περίπτωση που η κανονική εργασία τρέπεται σε τηλεργασία. Ορίζεται λοιπόν στη συμφωνία μια περίοδος προσαρμογής τριών (3) μηνών *«...κατά την οποία οποιοδήποτε από τα μέρη, μετά από τήρηση προθεσμίας δεκαπέντε (15) ημερών, μπορεί να θέσει τέλος στην τηλεργασία και ο μισθωτός να επιστρέψει στην εργασία του σε αντίστοιχη θέση με αυτήν που κατείχε.»* Όπως σχολιάζει ο Ζέλιος, με τη διάταξη της παρ.2 του νόμου ενισχύεται ο οικειοθελής χαρακτήρας της τηλεργασίας λόγω της δυνατότητας υπαναχώρησης εντός του προβλεπόμενου διαστήματος και με αυτήν την πρόβλεψη κρίνεται ότι υπερσκελίζονται τυχόν αναστολές για την υιοθέτηση της τηλεργασίας (Ζέλιος, 2017, σ. 32). Στην παρ. 3 περιέχεται η υποχρέωση ανάληψης από τον εργοδότη του κόστους *«...που προκαλείται στον μισθωτό από τη μορφή αυτή εργασίας...»* Ειδικότερα, ο εργοδότης όπως αναφέρει αναλυτικά η διάταξη είναι υποχρεωμένος να παρέχει τεχνική υποστήριξη και να καλύπτει το κόστος των τηλεπικοινωνιών, τη συντήρηση και την επισκευή του εξοπλισμού που χρησιμοποιεί ο εργαζόμενος για την εκτέλεση της τηλεργασίας, ακόμη και αν ο εξοπλισμός ανήκει στον εργαζόμενο, εκτός εάν στη σύμβαση ορίζεται διαφορετικά. Ένα άλλο ζήτημα που μπορεί να ορισθεί στη συμφωνία ή να περιληφθεί ως ειδική ρύθμιση σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας είναι *«...ο τρόπος χρηματικής αποκατάστασης εκ μέρους του εργοδότη της χρησιμοποίησης του οικιακού χώρου εργασίας του μισθωτού...»*. Τέλος, η παράγραφος 4 αναφέρεται στην υποχρέωση του εργοδότη μέσα σε δύο (2) μήνες από τη σύναψη της σύμβασης να ενημερώσει γραπτώς τον τηλε-εργαζόμενο *«...για το πρόσωπο και για τα στοιχεία επικοινωνίας των εκπροσώπων του προσωπικού στην επιχείρηση.»*

Στη συνέχεια ακολούθησε μια Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου ως αποτέλεσμα της πρωτοφανούς υγειονομικής κρίσης που ξέσπασε παγκόσμια από την πανδημία του Covid-19⁷. Πολλές επιχειρήσεις οδηγήθηκαν σε ευρύτερη χρήση της τηλεργασίας ώστε

⁷ Π.Ν.Π. 11.03.2020 (ΦΕΚ 55/Α` 11.3.2020)

να ελαττωθεί η φυσική παρουσία των εργαζόμενων στο χώρο εργασίας και η αποσυμφόρηση των μέσων μαζικής μεταφοράς, κατά συνέπεια να μειωθεί η διασπορά του κορονοϊού. Στην αρχή του πρώτου κύματος της πανδημίας, στις 11.03.2020, δημοσιεύθηκε η σχετική ΠΝΠ⁸ που πρόβλεπε ότι : « *Ο εργοδότης δύναται με απόφασή του να καθορίζει ότι η εργασία που παρέχεται από τον εργαζόμενο στον προβλεπόμενο από τη ατομική σύμβαση τόπο εργασίας θα πραγματοποιείται με το σύστημα της εξ' αποστάσεως εργασίας.*». Βέβαια, η εν λόγω ΠΝΠ δεν προέβλεπε περισσότερες υποχρεώσεις και δικαιώματα νομικής φύσης, που να απορρέουν από την τηλεργασία. Τα μέτρα αυτά ακολούθησαν στη συνέχεια, λόγω των σημαντικών προκλήσεων που αντιμετώπιζαν εργαζόμενοι και εργοδότες στο πλαίσιο της ενάσκησης της τηλεργασίας.

Ο Ν. 4727/2020 «Ψηφιακή Διακυβέρνηση (Ενσωμάτωση στην Ελληνική Νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 2016/2102 και της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1024) Ηλεκτρονικές Επικοινωνίες (Ενσωμάτωση στο Ελληνικό Δίκαιο της Οδηγίας (ΕΕ) 2018/1972) και άλλες διατάξεις» ουσιαστικά σκοπεύει, στο πρίσμα της ψηφιακής διακυβέρνησης, να ρυθμίσει με ολοκληρωμένο τρόπο όλα τα ζητήματα που αφορούν στην ηλεκτρονική διακυβέρνηση. Συγκεκριμένα, υπήρξαν σημαντικά γεγονότα κατά τη διάρκεια της πανδημίας που οδήγησαν στη ρύθμιση του άρθρου 235 του Ν.4727/2020⁹ που καθορίζει υποχρεωτικό ποσοστό τηλεργασίας 40% στον ιδιωτικό τομέα και τη δυνατότητα παράτασης της ισχύος του νόμου καθώς και της διαφοροποίησης του υποχρεωτικού ποσοστού της τηλεργασίας ανάλογα με την εξέλιξη της πανδημίας. Στο πρίσμα αυτό, η τηλεργασία ήταν μια υποχρεωτική κατάσταση στην οποία βρέθηκαν δισεκατομμύρια άνθρωποι ανά τον κόσμο και η νομοθεσία, παρά το γεγονός ότι είχε σημειώσει σημαντική εξέλιξη, κλήθηκε να ανανεωθεί με βάση τις προκλήσεις των νέων εργασιακών συνθηκών.

Καθ'όλο το διάστημα από την έναρξη της πανδημίας βρισκόταν σε εξέλιξη το νέο εργασιακό νομοσχέδιο που μεταξύ άλλων θεσπίζει το δικαίωμα αποσύνδεσης στην τηλεργασία, την καθιέρωση ενός πλαισίου προστασίας και συνδικαλιστικών δικαιωμάτων για τους εργαζόμενους στις ψηφιακές πλατφόρμες. Όπως θα παρουσιαστεί και στη συνέχεια της παρούσας μελέτης, υπάρχουν δυο νέες νομοθεσίες οι οποίες διέπουν την τηλεργασία στο δημόσιο (Νόμος 4807/2021), αλλά και η πιο πρόσφατη νομοθεσία που δημοσιεύθηκε στις 19 Ιουνίου του 2021 (Νόμος 4808/2021) περί της προστασίας της εργασίας και τη σύσταση της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρησης Εργασίας». Τα δύο

⁸ Κυρώθηκε με το Άρθρο 2 - Νόμος 4682/2020.

⁹ ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΙΣΧΥΟΣ: 23/09/2020

αυτά νομοθετήματα σε συνδυασμό με τα όσα προβλέπονται σε επίπεδο ΕΕ, θα συζητηθούν στο επόμενο κεφάλαιο της παρούσας μελέτης.

Κεφάλαιο 3. Δικαιοπολιτική Συγκριτική Μελέτη του Εθνικού Νομικού Πλαισίου για τη Νομοθετική Ρύθμιση της Τηλεργασίας

3.1. Η δικαιοπολιτική συγκριτική μελέτη

Πριν από την δικαιοπολιτική συγκριτική μελέτη των Θεσμικών Πλαισίων της ΕΕ για τη Νομοθετική Ρύθμιση και Προστασία της Τηλεργασίας θα πρέπει να γίνει μια σύντομη αναφορά επί της μεθόδου της μελέτης. Η Δικαιοπολιτική αποτελεί μια συνεχή αξιολόγηση του ισχύοντος δικαίου ως προς το περιεχόμενο του αλλά και προς τον βαθμό στον οποίο εφαρμόζεται. Στον πυρήνα της δικαιοπολιτικής βρίσκονται οι μορφές της δημόσιας εξουσίας των σύγχρονων δημοκρατικών κρατών δικαίου τα οποία λειτουργούν και υπηρετούν την απόλαυση των θεμελιωδών δικαιωμάτων (Τζέμος, 2015).

Η ανάλυση του υπάρχοντος νομοθετικού πλαισίου στην Ελλάδα θα πρέπει να διενεργηθεί στη βάση του νόμου 3846/2010, ο οποίος θέσπισε ενιαίο και συνεκτικό κανονιστικό πλαίσιο για τη ρύθμιση της τηλεργασίας. Συγκριτικά με αυτόν θα αναλυθούν οι νέοι νόμοι για τα εργασιακά (Ν. 4808/2021 και Ν.4807/2021) καθώς και η υπάρχουσα νομολογία, προκειμένου να μελετηθεί ο τρόπος που διαμορφώνονται οι εργασιακές σχέσεις και ιδίως η τηλε-εργασία με βάση τη νέα νομοθεσία.

3.2. Κεντρική προβληματική

Η εξέλιξη των κοινωνιών και της τεχνολογίας, όπως ήδη επισημάνθηκε, συνοδεύονται από πολύκροτες αλλαγές στο νομικό πλαίσιο δεδομένου ότι αναδύονται σημαντικά προβλήματα και εμπόδια στην ενάσκηση των ανθρώπινων δραστηριοτήτων. Στην Ελλάδα πρόσφατα αναγνωρίστηκε η αναγκαιότητα θέσπισης ενός νομικού πλαισίου το οποίο θα ενσωματώνει τις βασικές αρχές αλλά και τις βέλτιστες πρακτικές σχετικά με τη ψηφιακή εργασία, που σε ευρωπαϊκό επίπεδο έχει σε κάποιο βαθμό ρυθμιστεί από τον ενωσιακό νομοθέτη. Από την ανακοίνωση¹⁰ της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και

¹⁰ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2010). Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών σχετικά με την αναθεώρηση της οδηγίας για το χρόνο εργασίας. Βρυξέλλες, 24.3.2010

την Επιτροπή των Περιφερειών σχετικά με την αναθεώρηση της οδηγίας για το χρόνο εργασίας, έχει αναγνωριστεί μια σημαντική προβληματική. Αυτή του χρόνου εργασίας των ανθρώπων όταν βρίσκονται σε απομακρυσμένα σημεία από έναν κλασικό εργασιακό χώρο.

Όπως επισημαίνεται από την ανακοίνωση, οι αναβαθμισμένες τεχνολογίες της επικοινωνίας και της πληροφορίας που μπορεί να μειώσουν την ανάγκη φυσικής παρουσίας, προωθούν πιο κινητές και αυτόνομες μορφές εργασίας. Επισημαίνεται ότι οι «εργαζόμενοι γνώσης» συχνά μπορεί να αξιολογούνται όχι με βάση τις ώρες εργασίας, αλλά με βάση την πρωτοτυπία ή την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών ή προϊόντων. Στο πλαίσιο αυτό, κάθε εργαζόμενος απολαμβάνει εκτεταμένη αυτονομία αλλά δημιουργούνται σημαντικά ερωτήματα σχετικά με τη σκοπιμότητα των κανόνων, που αφορούν στο κανονικό ωράριο εργασίας. Δηλαδή, το νομικό πλαίσιο, το σύστημα αμοιβών και οι ασφαλιστικές εισφορές που στην περίπτωση της μισθωτής εργασίας προκύπτουν κατά κανόνα, μπορεί στην περίπτωση της τηλεργασίας να δημιουργούνται σημαντικά εμπόδια που απορρέουν όχι μόνο από την τήρηση των ωρών εργασίας αλλά και από τον τρόπο με τον οποίο υπολογίζεται το ωράριο εργασίας.

Άλλοτε, η εργασία από απόσταση δεν αναγνωριζόταν ως εξαρτημένη σχέση εργασίας κι ως εκ τούτου οι εξ αποστάσεως εργαζόμενοι θεωρούνταν σε ένα γενικό πλαίσιο, ελεύθεροι επαγγελματίες. Αυτό συνέβαινε και συμβαίνει ακόμη σε μερικές χώρες, όταν οι παραδοσιακές έννοιες της εξαρτημένης εργασίας, όπως η προσωπική παρουσία, ο άμεσος έλεγχος, η άμεση ιεραρχία κτλ, καθίστανται δύσκολο να διακριθούν καθώς εφαρμόζεται η τηλεργασία.¹¹ Ωστόσο αυτό σταδιακά αλλάζει όχι μόνο από την έλευση της πανδημίας αλλά και από την εκτεταμένη χρήση των ψηφιακών μέσων, για την επιτέλεση διάφορων εργασιών. Συγκεκριμένα επί αυτού, θα γίνει αναφορά και στη συνέχεια δια των ειδικών προβλέψεων του προϊσχύσαντος νόμου 3846/2010. Ουσιαστικά πρόκειται για ένα σημαντικό ζήτημα αναγνώρισης της σχέσης εργασίας, όχι μόνο από νομικής σκοπιάς αλλά και από ουσιαστικής. Ακολούθως οι πρόσφατοι νόμοι 4807/2021 και 4808/2021 δίνουν ένα πιο ολοκληρωμένο νομικό πλαίσιο για την τηλεργασία με

¹¹Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, (2020). Η τηλεργασία στην ΕΕ πριν και μετά την πανδημία COVID-19. *Θεματικό δελτίο ενημέρωσης*, 3(Νοέμβριος), σελ 28.

αποτέλεσμα η συγκριτική τους ανάλυση να αποτελεί ένα τρόπο συνεισφοράς στην ανωτέρω προβληματική.

3.3. Συγκριτική ανάλυση νόμου 3846/2010 και νόμων 4807/2021, 4808/2021

Ο Νόμος 4807/2021 για την τηλεργασία στο δημόσιο τομέα περιλαμβάνει εν μέρει τις νομοθετικές ρυθμίσεις που ενδιαφέρουν την παρούσα μελέτη και αφορούν το δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα. Η τηλεργασία μπορεί για τον καιρό της πανδημίας να αποτέλεσε μια αναγκαστική λύση αλλά, η νομοθετική της ρύθμιση είναι μια αναγκαιότητα που είχε προκύψει πολύ πριν από την πανδημία. Είναι άλλωστε μια εργασιακή επιλογή, η οποία με την εξέλιξη της ψηφιοποίησης και της τεχνολογίας, συνέδραμε γενικά στην αναδιαμόρφωση του τρόπου λειτουργίας των επιχειρήσεων. Οπότε η αναγκαιότητα διαμόρφωσης ενός νομοθετικού πλαισίου το οποίο να μπορεί να ανταποκρίνεται στις υπάρχουσες συνθήκες εργασίας είναι αναγκαίο.

3.3.1. Βασικές αρχές στην περίπτωση τηλεργασίας

Στον νόμο 4807/2021 καθορίζεται ένα θεσμικό πλαίσιο για την τηλεργασία στο δημόσιο τομέα. Συγκεκριμένα καθορίζονται οι όροι για την τηλεργασία στο Δημόσιο ακόμα και σε συνθήκες κανονικότητας. Περιλαμβάνονται ρυθμίσεις για όλους τους φορείς της Γενικής Κυβέρνησης, τα πρόσωπα δημοσίου δικαίου αλλά και τις δημόσιες επιχειρήσεις και οργανισμούς. Εντός του νόμου, αναφέρεται πως η τηλεργασία αποτελεί μια οικειοθελή απόφαση τόσο για τον φορέα όσο και για τον εργαζόμενο ανεξάρτητα από τη σύμβαση εργασίας.

Ωστόσο κρίνεται υποχρεωτική όταν ζητηθεί από τον φορέα και τίθεται σε κίνδυνο η δημόσια υγεία. Μάλιστα στο σκοπό του νόμου αναφέρεται η αναγκαιότητα ρύθμισης του πλαισίου οργάνωσης αλλά και αποτελεσματικής εφαρμογής της τηλεργασίας στο δημόσιο όχι μόνο σε κανονικές συνθήκες αλλά και σε έκτακτες, μέσα από την αξιοποίηση των ΤΠΕ. Ο νόμος 4807/2021 ορίζει την τηλεργασία ως *«μια μορφή οργάνωσης και εκτέλεσης της εργασίας στο πλαίσιο της οποίας ο μόνιμος δημόσιος υπάλληλος ή ο υπάλληλος που απασχολείται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου ή ορισμένου χρόνου στο δημόσιο τομέα, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έμμισθης εντολής, εκτελεί τα καθήκοντά του χρησιμοποιώντας τις τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνίας, εξ αποστάσεως»*. Ορίζονται επίσης οι βασικές αρχές της τηλεργασίας οι οποίες είναι:

- Ο οικειοθελής χαρακτήρας
- Η αρχή της ίσης μεταχείρισης
- Η προστασία των προσωπικών δεδομένων
- Ο σεβασμός της ιδιωτικής ζωής

Οι βασικές αυτές αρχές εμπεριέχουν σημαντικές διαστάσεις στην ανάπτυξη της τηλεργασίας σε ένα οργανωμένο και ολοκληρωμένο θεσμικό πλαίσιο. Αρχικά ο οικειοθελής χαρακτήρας αφορά στην ελευθερία που δίνεται στον εργαζόμενο να εργάζεται από απόσταση, χωρίς αυτή η απόφαση να αποτελεί υπηρεσιακή μεταβολή. Σχετικά με την αρχή της ίσης μεταχείρισης διασφαλίζεται ότι όλοι οι εργαζόμενοι έχουν τα ίδια δικαιώματα, ανεξάρτητα από το εάν εργάζονται σε καθεστώς τηλεργασίας. Σαφώς υπέχουν και τις ίδιες υποχρεώσεις όπως αυτές ορίζονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας κι άλλες ειδικές διατάξεις. Σε ότι αφορά την προστασία των προσωπικών δεδομένων η νομοθεσία προβλέπει ότι θα πρέπει οι φορείς να διαθέτουν όλα τα απαιτούμενα τεχνικά και οργανωτικά μέσα προκειμένου να διασφαλίζεται η προστασία των προσωπικών δεδομένων σε κάθε στάδιο της εκτέλεσης των καθηκόντων του εργαζομένου από τηλεργασία. Τέλος ο σεβασμός στην ιδιωτική ζωή αφορά στη διαφύλαξη της ιδιωτικότητας και του απορρήτου των επικοινωνιών του εργαζόμενου ενώ σχετικά με τα μέσα παρακολούθησης των ωρών εργασίας, τίθεται συγκεκριμένη πρόβλεψη που βασίζεται στην αναλογικότητα της παρακολούθησης με τους στόχους της εργασίας.

Στη συνέχεια, σύμφωνα με όσα ορίζονται στο νόμο 4808/2021 και ειδικότερα στα άρθρα 24-32, η ισορροπία επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, διασφαλίζεται μέσα από τα όσα προβλέπονται από την Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Άμεσα με τη δημοσίευση του νόμου μάλιστα, ορίζονται ειδικές προβλέψεις για τους γονείς και τους φροντιστές που ουσιαστικά προεκτείνουν το πλαίσιο της τηλεργασίας. Συγκεκριμένα, δίνεται το δικαίωμα σε γονείς και φροντιστές των ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας όπως είναι η τηλεργασία, καθώς κι άλλες προβλέψεις που αφορούν την άδεια μητρότητας, την επέκταση του μειωμένου ωραρίου και την επέκταση της άδειας πατρότητας με αποδοχές. Ουσιαστικά στο σκέλος αυτό ο νέος νόμος δίνει το δικαίωμα στους γονείς και φροντιστές να επιλέξουν την τηλεργασία για κάποιο χρονικό διάστημα, προκειμένου να διασφαλίζεται η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Σε κάθε περίπτωση τέτοιας αίτησης, ο εργοδότης εξετάζει κάθε φορά τις ανάγκες της επιχείρησής του και τις ανάγκες του εργαζομένου (άρ.31 οδηγίας 2019/1158).

Θα πρέπει επίσης να σημειωθεί ότι ένα από τα κίνητρα για την επέκταση της τηλεργασίας, είναι ότι η συγκεκριμένη μορφή εργασίας επιτρέπει την καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, αυξάνει την παραγωγικότητα αλλά και την αφοσίωση των υπαλλήλων. Από την άλλη πλευρά η ΕΟΚΕ τονίζει ότι υπάρχουν αρκετές δυσμενείς επιπτώσεις στο συνδυασμό της επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής που διογκώνονται στην περίπτωση των τηλεργαζομένων. Κι ως εκ τούτου θα πρέπει να γίνει αποτελεσματική μεταφορά στο εθνικό δίκαιο, της οδηγίας που ρυθμίζει το ζήτημα αυτό και θα βελτιώσει τις συνθήκες τηλεργασίας (Eurofound, 2020, p.40).

Οπότε ένα βασικό θέμα που αφορά στην τηλεργασία με βάση τις παραπάνω αρχές είναι ότι η τηλεργασία δε μπορεί να επιβληθεί μονομερώς, από την πλευρά του εργοδότη και θα πρέπει να είναι προϊόν της διμερούς συμφωνίας των μερών, δηλαδή του εργοδότη και του εργαζόμενου. Σχετικά με το καθεστώς τηλεργασίας ο νόμος 4808/2021 ορίζει ότι ο εργοδότης μπορεί κατ' εξαίρεση να επιβάλλει μονομερώς την τηλεργασία αλλά μόνο για λόγους προστασίας της δημόσιας υγείας και οι λόγοι αυτοί διαπιστώνονται, για όσο διαρκεί, από το αρμόδιο Υπουργείο Υγείας. Αντίθετα, ο εργαζόμενος μπορεί να επιλέξει μονομερώς την τηλεργασία, ύστερα από ανάλογη αίτηση, όταν συντρέχουν τεκμηριωμένοι λόγοι υγείας οι οποίοι μετριάζονται ή απαλείφονται στην περίπτωση που επιλέξει τηλεργασία κι όχι εργασία από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη. Στην περίπτωση που ο εργοδότης αρνηθεί, ο εργαζόμενος μπορεί να απευθυνθεί για την επίλυση της διαφοράς αυτή στην Επιθεώρηση εργασίας.

3.3.2. Τηλεετοιμότητα, δικαίωμα ανάπαυσης και αποσύνδεσης

Η σύμβαση εργασίας θα πρέπει με αναλυτικό τρόπο να αναφέρει τους όρους και τις συνθήκες που θα περιβάλλουν τη σχέση εργασίας, με βάση τα όσα ισχύουν στον νέο και προβλεπόμενος στον προηγούμενο νόμο. Μια σημαντική διάσταση στη σύμβαση περί τηλεργασίας και γενικά στη σχέση εργασίας που διέπει την τηλεργασία, είναι η πρόβλεψη για «τηλε-ετοιμότητα» που όπως ορίζει η νομοθεσία θα πρέπει να θεσπίζονται συγκεκριμένα χρονικά όρια. Υπάρχουν, όμως, επιπλέον ανακλύπτοντα ζητήματα τα οποία αναδύονται μέσα από τα προβλεπόμενα από τον 4808/2021. Συγκεκριμένα υπάρχουν προβλέψεις για τον χρόνο ανάπαυσης και την τηλεετοιμότητα. Σχετικά με τις μορφές ετοιμότητας στην εργασία, θα πρέπει να σημειωθεί, ότι παρά το γεγονός ότι δεν έχουν νομοθετικό έρεισμα, προσδιορίζονται νομολογιακά σε γνήσια, απλή και ετοιμότητα κλήσης.

Η ετοιμότητα κλήσης ενόψει της ψηφιακής τεχνολογίας επιτυγχάνεται πλέον με τη χρήση του ηλεκτρονικού υπολογιστή ή ενός «έξυπνου» κινητού τηλεφώνου. Το πρόβλημα με τη δυνατότητα αυτή που δίνει η τεχνολογία είναι ότι ο εργαζόμενος βρίσκεται με τον τρόπο αυτό στη διάθεση του εργοδότη ανά πάσα στιγμή, γεγονός που επιδρά στο χρόνο ανάπαυσης του εργαζομένου. Ειδικότερα, με βάση την Οδηγία 2003/88-άρθρο 3, σε κάθε εργαζόμενο αναλογεί ελάχιστη διάρκεια ανάπαυσης έντεκα ωρών για κάθε εικοσιτετράωρο εργασίας κι ως εκ τούτου κάθε διακοπή από την ανάπαυση θα έπρεπε, με αυστηρή ερμηνεία του νόμου, να αντιστοιχεί σε νέα περίοδο ανάπαυσης διάρκειας έντεκα ωρών για τον εργαζόμενο. Κι αυτό διότι είναι σύνηθες το φαινόμενο κατά την τηλεργασία, οι εργαζόμενοι να λαμβάνουν ολιγόλεπτες κλήσεις και ηλεκτρονικά μηνύματα τα οποία απαιτούν την εκτέλεση κάποιας μικρής ή μεγάλης διάρκειας εργασίας από μέρους τους, γεγονός όμως που όταν συμβαίνει στην παρέλευση του ωραρίου διακόπτει την εργασία τους.

Ωστόσο, στο παρελθόν το ζήτημα της τηλετοιμότητας, σε μεγάλο βαθμό εκτεινόταν πέραν του ανωτέρου ορίου και υπήρχαν περιπτώσεις που ενώ βρίσκονταν σε συνθήκη «τηλετοιμότητας», κάτι τέτοιο δεν αναγνωριζόταν από την νομοθεσία. Η έννοια της ετοιμότητας είναι πολύ σημαντική για τη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και συγκεκριμένα στο αίτημα προδικαστικού ερωτήματος για την απόφαση του εργατικού δικαστηρίου της Ιρλανδίας στην Υπόθεση C-214/20¹², ο εκκαλών ισχυρίστηκε ότι με τη θέση που κατείχε ως εποχικός πυροσβέστης καλούταν να είναι σε τηλετοιμότητα επτά ημέρες την εβδομάδα και 24 ώρες το εικοσιτετράωρο και να βρίσκεται στον πυροσβεστικό σταθμό εντός δέκα λεπτών από το χρόνο της κλήσης. Είναι σαφές λοιπόν ότι τέτοιου είδους επαγγέλματα, πολύ πριν από την ανάπτυξη της τηλεργασίας αποτελούσαν περιπτώσεις που μπορούν να οδηγήσουν στην ολοκληρωμένη ρύθμιση ζητημάτων που σχετίζονται με την τηλετοιμότητα. Στην ουσία, ο εκκαλών βρισκόταν σε διαρκή ετοιμότητα, δηλαδή δεν μπορούσε να οργανώσει την προσωπική του ζωή, καθώς θα έπρεπε να βρίσκεται σε ετοιμότητα διαρκώς. Επίσης επειδή ο εκκαλών απασχολούταν και σε δεύτερη θέση εργασίας, υπήρχε σύγκρουση μεταξύ των υποχρεώσεων, εφόσον ο εκκαλών δεν μπορούσε να ασκήσει επαγγελματική ή οικονομική δραστηριότητα κατά την «εφημερία ετοιμότητας».

Σε άλλες περιπτώσεις και συγκεκριμένα η απάντηση στο προδικαστικό ερώτημα¹³ του διοικητικού πρωτοδικείου του Darmstadt της Γερμανία στην υπόθεση C-580/19, ήταν ότι

¹² Προδικαστικό ερώτημα του The Labour Court, Ireland, Υπόθεση C-214/20

¹³ Προδικαστικό ερώτημα του Verwaltungsgericht Darmstadt της Γερμανίας. Υπόθεση C-580/19

πρόκειται για περίοδο εργασιακής ετοιμότητας στην περίπτωση που υπάρχει συγκεκριμένη περίοδος που θα πρέπει να βρίσκεται σε ετοιμότητα ο εργαζόμενος. Το να βρίσκεται όλο το εικοσιτετράωρο σε ετοιμότητα, σαφώς δεν μπορεί να διασφαλίσει την ισορροπία μεταξύ της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, αλλά ούτε και να αποτελεί μια περίοδο «τηλετοιμότητας», καθώς δεν καθορίζεται συγκεκριμένο ωράριο.

Σχετικά με τον χρόνο ανάπαυσης έχουν διατυπωθεί διάφορες απόψεις, οι οποίες αφορούν στον τρόπο με τον οποίο μπορεί η ανάπαυση να μη θεωρείται ότι διακόπτεται στις περιπτώσεις που τα διαστήματα απασχόλησης εκτός ωραρίου είναι πολύ μικρά. Βέβαια, η κριτική πάνω στην ανωτέρω άποψη είναι έντονη καθότι θα πρέπει, όχι μόνο να διευκρινίζεται το τί εννοείται «μικρά και μεγάλα» διαστήματα ανάπαυσης, αλλά και πώς μια τέτοια απόφαση δεν επηρεάζει την ισορροπία μεταξύ ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής. Άλλωστε αυτό το σκεπτικό του «αποδυναμωμένου» ωραρίου, που δε διακόπτει το χρόνο ανάπαυσης, δε συνάδει και με το σκοπό των άρθρων 3 και 5 της Οδηγίας (Ζερδελής, 2020:42). Με το νόμο 4808/2021 και το δικαίωμα αποσύνδεσης που προβλέπεται για τους εργαζόμενους δίνεται μια απάντηση και στο χρόνο ανάπαυσης. Επίσης σχετικά με τον χρόνο ανάπαυσης θα πρέπει να σημειωθεί πως αποτελεί νομικό αλλά και ηθικό δικαίωμα του εργαζόμενου για την προστασία θεμελιωδών δικαιωμάτων.

Συγκεκριμένα, προβλέπεται μεταξύ άλλων ότι μέσα σε οκτώ ημέρες από την έναρξη της τηλεργασίας ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να γνωστοποιήσει τους όρους εργασίας στον εργαζόμενο και περιλαμβάνουν το δικαίωμα αποσύνδεσης και τη *«συμφωνία περί τηλετοιμότητας, τα χρονικά όρια αυτής και τις προθεσμίες ανταπόκρισης του εργαζόμενου»*. Βέβαια αυτό το δικαίωμα του εργοδότη έχει το δίχως άλλο διττή ερμηνεία. Από την μια πλευρά μπορεί να υποστηριχθεί ότι προβλέπονται συγκεκριμένοι όροι για το δικαίωμα αποσύνδεσης και τηλετοιμότητας, από την άλλη πλευρά όμως αυτή η ελευθερία θέσπισης τόσο σημαντικών εργασιακών ζητημάτων παρέχει μια ελευθερία στους εργοδότες, που πιθανώς και σε κάποιες περιπτώσεις να θίγουν εργασιακά δικαιώματα. Παράλληλα με αυτό οι τηλεεργαζόμενοι, δια του νέου νόμου 4808/2021 αποκτούν το δικαίωμα αποσύνδεσης, ήτοι να μην απαντούν στο ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, σε γραπτά μηνύματα και τηλεφωνικές κλήσεις μετά από την λήξη του ωραρίου εργασίας τους.

Η καταγραφή του χρόνου εργασίας, αποτελεί ένα σημαντικό ζήτημα στην περίπτωση της τηλεργασίας κι αυτό διότι θα πρέπει να παρακολουθείται μέσα από οργανωμένα συστήματα, τα οποία να αποδεικνύουν στις αρμόδιες αρχές και στον εργοδότη το χρόνο εργασίας. Ο Ν 4807/2021 στο άρθρο 8 και 10 προβλέπει εκτεταμένες ρυθμίσεις σχετικά με το χρόνο απασχόλησης και ο Ν 4808/2021 ορίζει ότι εισάγεται η ψηφιακή κάρτα

εργασίας, με την οποία παρακολουθούνται και καταγράφονται σε πραγματικό χρόνο οι ώρες εργασίας καθώς και οι υπερωρίες. Η εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας, παρά το γεγονός ότι αναμένεται να εφαρμοστεί το 2022, θα μπορεί σε πραγματικό χρόνο να παρακολουθεί την απασχόληση σε διάφορους κλάδους της οικονομίας. Επίσης η χρήση της ψηφιακής κάρτας είναι υποχρεωτική από πλευράς των εργοδοτών με πρόστιμο που ανέρχεται στα 10.500 ευρώ ανά κάρτα που δεν είναι ενεργοποιημένη

Η διάκριση της «περιόδου ανάπαυσης» και του «χρόνου εργασίας» αποτελεί ένα μείζον ζήτημα κι από τη σκοπιά των νομολογιακών εξελίξεων και επιδρά στη διάκριση της ετοιμότητας εργασίας σε «γνήσια» και «μη γνήσια». Κατά την πάγια νομολογία των ελληνικών Δικαστηρίων (όπως καθορίστηκε με την υπ' αριθμ. ΟΛΑΠ 10/2009) στην περίπτωση σύμβασης, με την οποία ένας συμβαλλόμενος αναλαμβάνει να περιορίσει μερικώς την ελευθερία κινήσεων υπέρ του άλλου, χωρίς να βρίσκεται σε εγρήγορση (είτε σε επίπεδο σωματικών ή πνευματικών δυνάμεων), φέρει μεν το χαρακτήρα της σύμβασης εργασίας, αν δεν συμφωνήθηκε κάτι αντίθετο. Σε αυτή την περίπτωση ισχύει η διάκριση της σχέσης «ετοιμότητας για εργασία» που ανάλογα με το βαθμό ετοιμότητας γίνεται διάκριση σε «γνήσια ετοιμότητα για εργασία» και σε «μη γνήσια ετοιμότητα ή ετοιμότητα κλήσης». Στην πρώτη περίπτωση, που εφαρμόζονται όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας ο εργαζόμενος θα πρέπει να βρίσκεται σε ορισμένο τόπο και χρόνο, διατηρεί τις πνευματικές και σωματικές του δυνάμεις σε ένταση για να προσφέρει τις υπηρεσίες του σε περίπτωση ανάγκης. Η εν λόγω ετοιμότητα, εξομοιώνεται καθ' ολοκληρία με την κανονική εργασία γιατί υπάρχει εγρήγορση των δυνάμεων του εργαζόμενου αλλά και δέσμευση της ελευθερίας. Στη δεύτερη περίπτωση της «μη γνήσιας ετοιμότητας ή ετοιμότητας κλήσης» ο μισθωτός δεν είναι υποχρεωμένος να βρίσκεται σε εγρήγορση, οπότε δεν έχουν εφαρμογή όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Συγκεκριμένα, δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις σχετικά με τα ελάχιστα όρια αμοιβής, οι προσαυξήσεις για παροχή νυκτερινής εργασίας ή υπερωριών εκτός αν έχει συμφωνηθεί το αντίθετο.

Η οργάνωση του χρόνου εργασίας, αποτελεί ένα από τα πιο σημαντικά ζητήματα που καλείται να αντιμετωπίσει ο νομοθέτης στην περίπτωση της τηλεργασίας και στον υπόλοιπο Ευρωπαϊκό χώρο. Με βάση την απόφαση του ΔΕΕ στην Υπόθεση C-84/94¹⁴, στο πλαίσιο της οργάνωσης του χρόνου εργασίας και συγκεκριμένα το Ηνωμένο

¹⁴ Απόφαση του ΔΕΕ της 12ης Νοεμβρίου 1996. - Ηνωμένο Βασίλειο της Μεγάλης Βρετανίας και Βόρειας Ιρλανδίας κατά Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ενώσεως. - Οδηγία 93/104/EΚ του Συμβουλίου, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας.

Βασίλειο της Μεγάλης Βρετανίας και Βόρειας Ιρλανδίας ζήτησε, δυνάμει του άρθρου 173 της Συνθήκης ΕΚ¹⁵, την ακύρωση της οδηγίας 93/104/ΕΚ του Συμβουλίου, της 23ης Νοεμβρίου 1993, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας. Ωστόσο όπως επισημαίνεται στην απόφαση, τα κράτη μέλη θα πρέπει να προωθούν άξονες που σχετίζονται με τη βελτίωση του χρόνου εργασίας, για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων και να στοχεύουν στην εναρμόνιση των συνθηκών που υφίστανται σε αυτό τον τομέα μέσα σε μια οπτική προόδου. Για την στήριξη της θέσης της, η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου μεταξύ άλλων θεωρεί ότι δε θεσπίζονται συγκεκριμένες οδηγίες για σημαντικά ζητήματα όπως η εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας, οι ετήσιες άδειες μετ' αποδοχών και ο χρόνος ανάπαυσης που αποτελούν ζητήματα που έχουν «χαλαρή» σχέση με τα θέματα υγείας και ασφάλειας της εργασίας¹⁶. Το Δικαστήριο αποφάσισε την ακύρωση του άρθρου 5, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας 93/104/ΕΚ του Συμβουλίου, της 23ης Νοεμβρίου 1993, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας και συγκεκριμένα το σκέλος της εβδομαδιαίας ανάπαυσης. Συγκεκριμένα, αποφάσισε να γίνει δεκτή η ακύρωση του άρθρου 5, εδάφιο 2 της οδηγίας καθώς δεν είναι άρρηκτα συνδεδεμένο με τις λοιπές διατάξεις της οδηγίας. Παρά το γεγονός ότι εάν η Κυριακή συμπεριλαμβάνεται στην εβδομαδιαία περίοδο ανάπαυσης δεν είναι άρρηκτα συνδεδεμένο με τις λοιπές διατάξεις της οδηγίας, αποφασίστηκε η ακύρωσή της προκειμένου να μη θίγονται όποιες κοινωνικές ή και θρησκευτικές προτιμήσεις.

Με βάση την υπόθεση C-55/18¹⁷ και συγκεκριμένα την απάντηση στο αίτημα προδικαστικού ερωτήματος του Κεντρικού Δικαστηρίου της Ισπανίας, είναι υποχρέωση του εργοδότη « η εφαρμογή αντικειμενικού, αξιόπιστου και ευχερώς προσβάσιμου συστήματος μετρήσεως του ημερήσιου χρόνου εργασίας, επιβάλλεται γενικότερα για το σύνολο των εργαζομένων». Το ίδιο ισχύει και με βάση το νόμο 4808/2021 δηλαδή «Επιχειρήσεις εργοδότες υποχρεούνται να διαθέτουν και να λειτουργούν ηλεκτρονικό σύστημα μέτρησης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων τους, άμεσα συνδεδεμένο και διαλειτουργικό, σε πραγματικό χρόνο, με το Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II».

Θα πρέπει, ως προς τη μέτρηση του χρόνου εργασίας, να σημειωθεί ότι η οδηγία σχετικά με το χρόνο εργασίας, αλλά και άλλες οδηγίες και η συμφωνία για την τηλεργασία είναι επαρκείς για την προστασία των εργαζομένων (Eurofound, 2020, σ. 54). Η ευρωπαϊκή

¹⁵ Η Ένωση και τα κράτη μέλη μεριμνούν ώστε να εξασφαλίζονται οι αναγκαίες προϋποθέσεις για την εξασφάλιση της ανταγωνιστικότητας της βιομηχανίας της Ένωσης.

¹⁶ Αναλυτικότερα, βλ. παρ 13 Υπόθεσης C-84/94.

¹⁷ Προδικαστικό ερώτημα του Audiencia Nacional, Spain, Υπόθεση C-55/18

νομολογία, η οποία αναφέρει ότι «(...) τα κράτη μέλη οφείλουν να επιβάλλουν στους εργοδότες την υποχρέωση να εφαρμόζουν αντικειμενικό, αξιόπιστο και ευχερές προσβάσιμο σύστημα μετρήσεως του ημερήσιου χρόνου εργασίας κάθε εργαζομένου»¹⁸, είναι σημαντική κυρίως γιατί μπορεί να οδηγήσει στην ανάπτυξη συστημάτων τα οποία να λαμβάνουν υπόψιν τους τις σημαντικές διαφορές ανά κλάδο. Η ΕΟΚΕ, στο πλαίσιο αυτό προτείνεται οι επιχειρήσεις να χρησιμοποιούν μηχανισμούς υπολογισμού του χρόνου κανονικής εργασίας και υπερωριακής εργασίας οι οποίοι είναι κατάλληλοι, ανάλογα με τον τύπο της εργασίας (Trindade, 2020).

Ο προγενέστερος νόμος σχετικά με την τηλε-ετοιμότητα όριζε ότι θα πρέπει να γνωστοποιούνται οι προϋποθέσεις και τα χρονικά της όρια από τον εργοδότη. Επίσης το ωράριο τηλεεργασίας δηλώνονταν από τον εργοδότη στο σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ» χωρίς κάποια επιπρόσθετη παρακολούθηση των ωρών εργασίας. Ακόμη, κατά την δεύτερη παράγραφο του άρθρου 5 του προϋσχύσαντα ν.3846/2010, *«αν η κανονική εργασία μετατρέπεται και σε τηλεεργασία, καθορίζεται στη συμφωνία μια περίοδος προσαρμογής των τριών μηνών, κατά την οποία οποιοδήποτε από τα μέρη, μετά από τήρηση προθεσμίας δεκαπέντε ημερών, μπορεί να θέσει τέλος στην τηλεεργασία και ο μισθωτός να επιστρέψει στην εργασία του σε αντίστοιχη θέση με αυτή που κατείχε»*. Με βάση το σκοπό της εν λόγω ρύθμισης, δηλαδή της άμβλυνσης των ενδοιασμών που μπορεί να υπάρχουν σχετικά με τη στροφή στην τηλεεργασία, υπήρχε μεν αναγνωρισμένη προσπάθεια προσαρμογής στις ειδικές καταστάσεις που δημιουργούνται κατά την τηλεεργασία αλλά πλέον δεν υπάρχει δυνατότητα εφαρμογής κάποιου τέτοιου κανόνα σύμφωνα με τα σημερινά δεδομένα. Συνεπώς καθίσταται σαφές, ότι η προγενέστερη νομοθεσία παρείχε μεν κάποιες ελάχιστες κατευθύνσεις ως προς τα ανωτέρω χαρακτηριστικά της τηλεεργασίας, σε αντίθεση δε με την πρόσφατη νομοθεσία με την οποία καλύπτονται σε μεγάλο εύρος τα περισσότερα ζητήματα, όμως ανακύπτουν κάποια άλλα νέα.

3.3.3. Το κόστος του εργοδότη

Σύμφωνα με το Ν. 4808/2021 στην παρ. 4 του άρθρου 67 δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην «ανάλυση» του κόστους, από πλευράς του εργοδότη σε ό,τι αφορά την εκτέλεση της εργασίας. Για παράδειγμα, τέτοια κόστη είναι τα κόστη τηλεπικοινωνιών, με ελεύθερη δυνατότητα των δυο μερών να αποφασίσουν σχετικά και κατά περίπτωση, ενώ ο

¹⁸ Βλ. Απόφαση του Δικαστηρίου στην υπόθεση [C-55/18](#), [ECLI: EU 2019: 402](#), σκέψη 60. Σχετικά με την τηλεεργασία, βλ. επίσης την εξής νομολογία: [C-518/15](#), [C-344/19](#), [C-580/19](#), [C-214/20](#), [C-84/94](#).

εργοδότης σε κάθε περίπτωση οφείλει να αναλαμβάνει όλα τα οικονομικά βάρη, που σχετίζονται με την εκτέλεση της εργασίας.

Σχετικά με το ανωτέρω κόστος ο νέος νόμος, προβλέπει ότι κατά την τηλεργασία ο εργοδότης αναλαμβάνει το κόστος που προκαλείται στον εργαζόμενο από αυτή τη μορφή εργασίας, αν και εφόσον συμφωνηθεί ότι ο εργαζόμενος θα χρησιμοποιήσει τον εξοπλισμό που θα του παραχωρηθεί. Ωστόσο, ο εργοδότης, σε κάθε περίπτωση, αναλαμβάνει το κόστος του εξοπλισμού, των τηλεπικοινωνιών, της συντήρησης του εξοπλισμού και της αποκατάστασης των βλαβών. Παράλληλα παρέχει τεχνική υποστήριξη για την παροχή εργασίας, αναλαμβάνει τις δαπάνες επισκευής των συσκευών αλλά και την αντικατάστασή τους σε περίπτωση βλάβης. Η υποχρέωση αυτή αφορά επίσης τις συσκευές που ανήκουν στον εργαζόμενο, εκτός αν η σύμβαση ορίζει κάτι διαφορετικό. Στη σύμβαση άλλωστε, σε αντίθεση με τον προγενέστερο νόμο, ορίζεται ο τρόπος χρηματικής αποκατάστασης από μέρους του εργοδότη σε μηνιαία βάση για την χρήση του οικιακού χώρου του εργαζόμενου. Τέλος διευκρινίζεται εκ του άρθρου ότι οι δαπάνες δεν σχετίζονται με τις αποδοχές του εργαζόμενου αλλά μια εκπιπτέα δαπάνη για την εργοδοτική επιχείρηση.

Επιπλέον των υποχρεώσεων κατά το π.δ. 156/1994 (Α' 102) και με βάση τον νέο νόμο, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να γνωστοποιήσει στον εργαζόμενο, τους όρους της τηλεργασίας μεταξύ των οποίων αναφέρεται στην ανάλυση του επιπρόσθετου κόστους. Το κόστος αυτό, με το οποίο επιβαρύνεται περιοδικά ο τηλεεργαζόμενος, θα πρέπει να αναλύεται και να περιλαμβάνεται ο τρόπος κάλυψής του από τον εργοδότη. Επίσης, σχετικά με το είδος των δαπανών που καλύπτονται ο νόμος αναφέρει το κόστος των τηλεπικοινωνιών, του εξοπλισμού και της συντήρησής του.

Παρατηρούμε ότι η βασική διαφορά του ν. 3846/2010 σε σχέση με το νέο νόμο είναι ότι οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας παρέχουν το ειδικότερο πλαίσιο για τη ρύθμιση του ζητήματος. Επίσης, στο νέο νόμο ξεκαθαρίζεται ότι *«Οι σχετικές δαπάνες δεν αποτελούν αποδοχές, αλλά εκπιπτέα δαπάνη για την εργοδοτική επιχείρηση»* κάτι το οποίο δεν αναφερόταν στον προηγούμενο νόμο. Παράλληλα ο νέος νόμος, ορίζει ότι οι δαπάνες αυτές υπολογίζονται αναλογικά προς τη συχνότητα και τη διάρκεια της τηλεργασίας, την παροχή ή όχι εξοπλισμού και κάθε άλλο σχετικό στοιχείο, κάτι το οποίο επίσης δεν παρατηρείται στον προγενέστερο νόμο.

Ακόμη, στη Συμφωνία-Πλαίσιο και στο άρθρο 7, όπου και υπάρχουν ρυθμίσεις σχετικά με τον απαραίτητο εξοπλισμό του τηλεεργαζόμενου, διευκρινίζεται ότι όλα τα σχετικά με

τις δαπάνες και τον εργασιακό εξοπλισμό πρέπει να διευθετούνται πρώτου ξεκινήσει η τηλεργασία. Υφίσταται κι εδώ, όπως και στο Ν. 4808/2021, η υποχρέωση του εργοδότη για παροχή, υποστήριξη και συντήρηση του εξοπλισμού, εφόσον και μόνο ο τηλεεργαζόμενος χρησιμοποιεί τον εξοπλισμό που του έχει παραχωρηθεί. Επίσης, σε αντίθεση με τα ελληνικά νομοθετήματα, η Συμφωνία-Πλαίσιο επισημαίνει την υποχρέωση από πλευράς του τηλεεργαζόμενου για τη συνετή χρήση και τη φροντίδα του εξοπλισμού που του έχει παραχωρηθεί.

Στο πλαίσιο αυτό, η αναγνώριση της τηλεργασίας μέσα από συγκεκριμένες συμβάσεις εργασίας που προβλέπουν την κάλυψη του κόστους εργασίας από πλευράς του εργοδότη, είναι σημαντική εξέλιξη για το νομικό πλαίσιο που διέπει την τηλεργασία. Παρατηρείται ότι σε σύγκριση με τον προηγούμενο νόμο, ο νέος νόμος είναι αρκετά πιο αναλυτικός όσον αφορά τα κόστη και τις υποχρεώσεις του εργοδότη προς τον τηλεεργαζόμενο, κάνοντας την διάκριση στις περιπτώσεις χρήσης του εξοπλισμού που παραχωρεί ο εργοδότης και στον προσωπικό εξοπλισμό του τηλεεργαζόμενου. Δηλαδή στον προγενέστερο νόμο ορίζεται γενικά η υποχρέωση ανάληψης του κόστους από τις συσκευές που χρησιμοποιούνται για την εκτέλεση της εργασίας, αλλά στο νέο νόμο διαχωρίζονται οι σχετικές υποχρεώσεις του εργοδότη ανάλογα με το εάν χρησιμοποιούνται συσκευές προσωπικές ή του εργοδότη. Επίσης ο νέος νόμος εκτείνεται και στον τρόπο υπολογισμού του σχετικού κόστους με αναλογικό τρόπο, ακόμη και στις δαπάνες χρήσης του οικιακού χώρου εργασία του εργαζόμενου, κάτι το οποίο δεν αναφέρεται στον παλαιό νόμο. Ωστόσο, και στα δύο ελληνικά νομοθετήματα δεν υπάρχει καμία πρόβλεψη σχετικά με τις υποχρεώσεις του τηλεεργαζόμενου όσον αφορά την χρήση και τη φροντίδα του εξοπλισμού που του έχει δοθεί.

3.3.4. Η σύμβαση τηλεργασίας

Η τηλεργασία, θα πρέπει να σημειωθεί ότι μπορεί να παρέχεται μέσα από καθεστώς σύμβασης έργου ή παροχής υπηρεσιών με ανεξάρτητο τρόπο. Παρατηρείται στην περίπτωση της τηλεργασίας ότι τα χαρακτηριστικά της εξαρτημένης εργασίας είναι πιο «αποδυναμωμένα» και συχνά ακατάλληλα να προσδιορίσουν κάποια περίσταση, ειδικά στην περίπτωση που προϋπάρχει κάποιος εργασιακός χώρος και μετατρέπεται στη συνέχεια η εργασία, σε τηλεργασία. Στο πλαίσιο αυτό, σημαντικά κριτήρια είναι ο καθορισμός του τρόπου, του χρόνου και του τόπου εκτέλεσης της εργασίας που κατά βάση καθορίζονται από τον εργαζόμενο και τελικά μέσα από της επιλογές αυτές αποδυναμώνεται η νομική εξάρτηση και η σχέση εργασίας.

Παρατηρούμε δηλαδή, ότι με την εξέλιξη του νομικού πλαισίου υπάρχουν συγκεκριμένες διαστάσεις που θα πρέπει να αναδιαμορφώνονται όχι μόνο σε επίπεδο νόμου αλλά και σε επίπεδο αντίληψης της σχέσης εργασίας. Για παράδειγμα, το διευθυντικό δικαίωμα, που κατεξοχήν αφορά στην εξουσία που έχει ο διευθυντής να ελέγξει τους όρους εργασίας, μπορεί να αποτελέσει ένα αξιόπιστο κριτήριο για να αποδώσει τη σχέση εργασίας. Επίσης, ο επιχειρηματικός κίνδυνος είναι μια ακόμα διάσταση που μπορεί να αποσαφηνίσει τις σχέσεις των δυο μερών. Συνολικά, δηλαδή, επισημαίνεται ότι στην περίπτωση της τηλεργασίας, μπορεί τα κριτήρια καθορισμού της σχέσης εργοδότη και εργαζόμενου να μην είναι η επιλογή του χρόνου, του τρόπου και του τόπου εκτέλεσης της εργασίας αλλά μπορεί να σχετίζεται με άλλους παράγοντες, όπως η διευθυντική εξουσία και η ανάληψη κινδύνου από πλευράς του εργοδότη. Ουσιαστικά η ανάδειξη τέτοιου είδους κριτηρίων είναι αυξημένης σημασίας για την ισχυροποίηση της τηλεργασίας, ως μια μορφή εργασίας που διαθέτει συγκεκριμένα κριτήρια και τρόπους θέσπισης κριτηρίων για τις εργασιακές σχέσεις. Κι αυτό διότι μπορεί στην περίπτωση της τηλεργασίας να είναι σημαντική η διευθυντική σχέση εξουσίας και να καθορίζει την ύπαρξη εργασιακής σχέσης, ανεξάρτητα από το χώρο, το χρόνο και τον τρόπο που ασκείται η εργασία. Για παράδειγμα, μπορεί μια εργαζόμενη γραμματέας που έχει καθήκον να δακτυλογραφεί κείμενα να ασκήσει την εργασία της από το σπίτι ή άλλο σημείο εκτός γραφείου, το ωράριο να μην είναι συγκεκριμένο ως προς τις ώρες εργασίας και ο τρόπος εργασίας επίσης να μην είναι συγκεκριμένος. Ωστόσο η διευθυντική εξουσία είναι σημαντική γιατί ο εργοδότης ασκεί εξουσία στην εργαζόμενη για την ενάσκηση των καθηκόντων της. Στο πλαίσιο αυτό υπάρχει και αναγνωρίζεται η εν λόγω σχέση εργασίας.

Ουσιαστικά η προϋπάρχουσα νομοθεσία όπως ήδη συζητήθηκε αφορούσε κατά βάση στην υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο εξ αρχής, από την έναρξη της σύμβασης εργασίας σχετικά με την τηλεργασία. Ωστόσο στην περίπτωση της πανδημίας, η εφαρμογή αυτής της «υποχρεωτικής» τηλεργασίας θεσπίστηκε ad hoc και αποσκοπούσε αποκλειστικά στην προστασία της κοινωνίας από την πανδημία και βέβαια στη συνέχιση της εργασίας των ατόμων εξ αποστάσεως. Στο πλαίσιο αυτό δε μπορεί ένας εργαζόμενος να υπαχθεί στην πρότερη νομοθεσία σχετικά με την τηλεργασία και τη ρύθμιση του τόπου εργασίας, μιας και ο στόχος της ΠΝΠ ήταν ο περιορισμός της πανδημίας και όχι η προσβολή των εργασιακών συμβάσεων ή των σχέσεων εργασίας που είχαν αναπτυχθεί ως τότε.

Θα πρέπει να σημειωθεί προς επίρρωση της παραπάνω θέσης και η υπ' αριθμόν οικ. 12339/404/12.3.2020 που ορίζει 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 της». Άρα πρόκειται για μια ρύθμιση, για την οποία δε θα μπορούσε να γίνει υπο τις υφιστάμενες συνθήκες κάποια διαφορετική διαχείριση από πλευράς του νομοθέτη. Πάραυτα είναι αναγκαίο να σχολιαστεί ότι από την παραπάνω διατύπωση, ο εργοδότης δύναται να αθετήσει ορισμένες από τις συμβατικές του υποχρεώσεις σχετικά με τον τρόπο και τον τόπο απασχόλησης, όχι όμως τον χρόνο. Κάτι τέτοιο υπό άλλες συνθήκες θα κρινόταν μάλλον απαράδεκτο και θα αντέκειτο στα δικαιώματα των εργαζομένων, που είναι συνταγματικώς κατοχυρωμένα. Οι προϋποθέσεις κάτω από τις οποίες όμως ο εργοδότης, στην περίπτωση που συζητάμε, ρυθμίζει μονομερώς τον τόπο εργασίας είναι συγκεκριμένες και αφορούν αποκλειστικά την περίοδο της πανδημίας. Οπότε ολόκληρη αυτή η νομική πλαισίωση της εξαιρετικά συγκεκριμένης συνθήκης που δημιουργεί η πανδημία, δεν δίνει το γενικό δικαίωμα στον εργοδότη να ασκεί εξουσία που δεν εκτείνεται στο πλαίσιο της περιόδου της πανδημίας.

Ένα ακόμα ζήτημα που απορρέει από την ανάλυση της κείμενης νομοθεσίας και των ΠΝΠ για την τηλεργασία εν καιρώ πανδημίας και μη, είναι αυτό της δυνατότητας μεταβολής των όρων εργασίας από πλευράς του εργοδότη. Σημειώνεται επί αυτού, ότι ο εργοδότης δε φέρει κανένα δικαίωμα ουσιώδους και μη μεταβολής στους συμφωνημένους όρους εργασίας ακόμα και μετά από τις νέες ρυθμίσεις που έφερε η ΠΝΠ της 11^{ης} Μαρτίου του 2020. Με βάση την αρχή της αναλογικότητας αλλά και την ερμηνεία των έκτακτων μέτρων με βάση το σκοπό τους, δεν είναι δυνατή η αλλαγή στον τρόπο με τον οποίο παρέχεται η εργασία με τρόπο ίδιο ή παρόμοια από αυτό που ορίζεται από την ΠΝΠ, τέτοιο ώστε να προσβάλλονται τα δικαιώματα των εργαζομένων. Όπως ήδη αναφέρθηκε πρόκειται για μια ειδική κατάσταση, η οποία απαιτεί την εναρμόνιση όλων των δυνάμεων της κοινωνίας για την αντιμετώπιση της πανδημίας με αποτελεσματικό τρόπο.

Η πρόσφατη και ισχύουσα νομοθεσία περί της τηλεργασίας στο άρθρο 67 του ν 4808/2021 που αντικαθιστά το άρθρο 5 του ν. 3846/2010 (Α' 66), ορίζει ότι η *«τηλεργασία είναι η εξ αποστάσεως παροχή της εξαρτημένης εργασίας του εργαζομένου και με τη χρήση της τεχνολογίας, δυνάμει της σύμβασης εργασίας πλήρους, μερικής, εκ περιτροπής ή άλλης μορφής απασχόλησης, η οποία θα μπορούσε να παρασχεθεί και από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη»*. Συνεπώς, έχει όλα τα χαρακτηριστικά μιας σύμβασης εργασίας που μπορεί να συμφωνηθεί μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου, είτε κατά την

πρόσληψη είτε με την τροποποίηση της σύμβασης εργασίας. Η τηλεργασία συμφωνείται από τον εργαζόμενο και τον εργοδότη κατά την πρόσληψη ή στη φάση της τροποποίησης της σύμβασης εργασίας αλλά κατ' εξαίρεση η τηλεργασία μπορεί να γίνει εξ αποστάσεως όταν συντρέχει κάποιος από τους κατωτέρω λόγους:

- Μετά από απόφαση του εργοδότη και για λόγους που αφορούν στη διαφύλαξη της δημόσιας υγείας ύστερα από απόφαση του Υπουργείου Υγείας
- Μετά από αίτηση του εργαζόμενου εάν υπάρχει κάποιος τεκμηριωμένος κίνδυνος για την υγεία, ο οποίος μπορεί να αποτραπεί εάν εργαστεί από απόσταση.

Υπάρχουν δε ως προς τα παραπάνω, συγκεκριμένες παθήσεις που έχουν καθοριστεί και θεωρούνται κατά περίπτωση, τεκμηριωμένοι κίνδυνοι υγείας.

Μια ακόμα προσθήκη του ν. 4808/2021 στην παρ. 5 του άρθρου 67, είναι η ενημέρωση του εργαζόμενου από τον εργοδότη, εντός οκτώ ημερών από την έναρξη της εργασίας από απόσταση των όρων εργασίας. Ως προς την εν λόγω υποχρέωση θεσπίζονται οι ελάχιστες πληροφορίες που θα πρέπει να περιλαμβάνονται που είναι το δικαίωμα της αποσύνδεσης, η ανάλυση του πρόσθετου κόστους που ενδεχομένως να επιβαρύνεται ο εργαζόμενος προκειμένου να εργαστεί από απόσταση, ο αναγκαίος εξοπλισμός που απαιτείται για την παροχή της τηλε-εργασίας, οι περιορισμοί που μπορεί να συνοδεύουν τους εξοπλισμούς, η συμφωνία περί τηλεετοιμότητας δηλαδή τα χρονικά όρια εντός των οποίων θα πρέπει να ανταποκρίνεται ο εργαζόμενος, οι όροι υγιεινής και ασφάλειας στην τηλεργασία αλλά και οι υποχρεώσεις προστασίας των προσωπικών δεδομένων.

Παρατηρούμε συνολικά και με βάση την πρότερη ανάλυση ότι υπάρχουν πιο συγκεκριμένες υποχρεώσεις για τον εργοδότη, ενώ η πληροφόρηση που υποχρεώνεται να παράσχει είναι πιο αναλυτική και ολοκληρωμένη σε σχέση με τον προγενέστερο νόμο. Τέλος από το άρθρο 67 και συγκεκριμένα την έβδομη παράγραφο, ξεκαθαρίζεται σχετικά με τη φύση της τηλεργασίας ότι όλοι οι εργαζόμενοι απολαμβάνουν ίδια δικαιώματα καθώς και υποχρεώσεις με τους «συγκρίσιμους εργαζόμενους εντός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης». Κι ως προς αυτό ο νομοθέτης φέρει συγκεκριμένες διαστάσεις αυτής της «ισότητας» όπως είναι τα δικαιώματα για επαγγελματική εξέλιξη, συνδικαλιστικά σωματεία και εμπιστευτική επικοινωνία με συνδικαλιστικούς εκπροσώπους.

Στο σκέλος του ελέγχου της απόδοσης των εργαζομένων, ξεκαθαρίζεται πως θα πρέπει να διενεργείται με τρόπο τέτοιο που να διαφυλάσσεται η ιδιωτική ζωή του εργαζόμενου, ο οποίος θα πρέπει να έχει συμφωνήσει σχετικά με την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα ενώ απαγορεύεται η χρήση της κάμερας, για τον έλεγχο της

απόδοσης του εργαζόμενου όπως αναφέρεται στην όγδοη παράγραφο του άρθρου 67. Αυτή η συγκεκριμένη προσθήκη, η οποία αφορά στην αξιολόγηση των εργαζομένων παρατηρούμε ότι αποτελεί μια νέα υποχρέωση που θέτει ο νομοθέτης προς τον εργοδότη, προφανώς για αιτίες που αφορούν στον τρόπο επεξεργασίας των δεδομένων από κάποια βιντεοσκοπημένη αξιολόγηση εργαζόμενου. Σε διαδικαστικό επίπεδο τώρα, ο νομοθέτης ορίζει ότι ο εργοδότης θα πρέπει να δηλώνει το ωράριο της τηλεργασίας και το δικαίωμα αποσύνδεσης του εργαζόμενου, που ουσιαστικά αφορά στην πλήρη αποχή του από την παροχή εργασίας. Συγκεκριμένα, όπως έχει ήδη γίνει αναφορά, το δικαίωμα αποσύνδεσης επιτρέπει στον εργαζόμενο να μην επικοινωνεί με ψηφιακή μορφή με τον εργοδότη, *«να μην απαντά σε τηλεφωνήματα, μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή σε οποιασδήποτε μορφής επικοινωνία εκτός ωραρίου εργασίας και κατά τη διάρκεια των νόμιμων αδειών του. Απαγορεύεται κάθε δυσμενής διάκριση σε βάρος τηλεεργαζόμενου, επειδή άσκησε το δικαίωμα αποσύνδεσης»*.

Τέλος, στο νέο νόμο 4808/2021 και στην παρ. 9 του άρθρου 67 υπάρχει πλέον, σε αντίθεση με τον προϊσχύσαντα νόμο, πρόβλεψη και ρητή αναφορά στις υποχρεώσεις του εργοδότη για πληροφόρηση του τηλεεργαζόμενου σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία. Στην ουσία πρόκειται για ενημέρωση του εργαζόμενου σχετικά με τα διαλείμματα, τις προδιαγραφές του χώρου εργασίας και για το ωράριο εργασίας του, ενώ απουσιάζει κάποια ρητή αναφορά στο ρόλο του εργοδότη ως προς την ευθύνη για την προστασία της υγείας και της επαγγελματικής ασφάλειας του τηλεεργαζόμενου, όπως προβλέπεται στη Συμφωνία-Πλαίσιο στο άρθρο 8. Βέβαια, υπάρχει η πρόβλεψη στην παράγραφο 7 του ν.4808/2021 του άρθρου 67 και στο άρθρο 5 περ. β του ν.4807/2021, οι οποίες εξισώσει τους τηλεεργαζόμενους με τους εργαζόμενους με φυσική παρουσία. Εντύπωση ακόμη προκαλεί το τελευταίο εδάφιο της εν λόγω παραγράφου κατά την οποία *«Κατά την παροχή τηλεργασίας από τον τηλεεργαζόμενο τεκμαίρεται, ότι ο χώρος τηλεργασίας πληροί τις παραπάνω προδιαγραφές και ότι ο τηλεεργαζόμενος τηρεί τους κανόνες περί υγιεινής και ασφάλειας.»* Αντίθετα, η Συμφωνία-Πλαίσιο στο άρθρο 8 προβλέπει ότι ο εργοδότης θα πρέπει να ελέγξει τον χώρο τηλεργασίας αν πληροί τις προϋποθέσεις, ενώ ο τηλεεργαζόμενος έχει επίσης το δικαίωμα να αιτηθεί τον εν λόγω έλεγχο.

3.3.5 Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στην τηλεργασία

Εκτός όμως από τις παραπάνω διαστάσεις που κρίνονται εξαιρετικά σημαντικές σχετικά με τις νομικές μεταβολές που επέρχονται στις εργασιακές σχέσεις με το καθεστώς της

τηλεργασίας στην περίοδο της πανδημίας και μη, υπάρχει μια ακόμα σημαντική διάσταση αυτή της προστασίας των προσωπικών δεδομένων και της ιδιωτικότητας. Συγκεκριμένα, η διάδοση της τηλεργασίας αδιαμφισβήτητα έχει φέρει μια αναστάτωση σχετικά με την υπέρβαση των ορίων, που διαχωρίζουν την προσωπική και την επαγγελματική ζωή (Κουκιιάδης, 2019, σ. 233). Όπως επισημάνθηκε και μέσα από την ανάλυση της κείμενης νομοθεσίας, η προστασία της ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων είναι ουσιώδες ζήτημα που απορρέει από την τηλεργασία και μάλιστα στους πιο πρόσφατους νόμους, συναντάμε την προστασία αυτή ως θεμελιώδη αρχή των εργασιακών δικαιωμάτων.

Μέσα από την εκτεταμένη χρήση της τεχνολογίας και των ΤΠΕ, οι εργοδότες συχνά προβαίνουν σε εκτεταμένη ηλεκτρονική επιτήρηση, σε τέτοιο βαθμό που να επηρεάζεται η ιδιωτικότητα του ατόμου και να γεννώνται σημαντικά προβλήματα στις εργασιακές σχέσεις. Από την παραπάνω κατάσταση προκύπτει και μια σημαντική προβληματική, αυτή της παρακολούθησης με ηλεκτρονικό τρόπο της εργασίας των τηλέ-εργαζομένων. Ο μεγάλος όγκος δεδομένων σε συνδυασμό με την αναγκαιότητα πρόσβασης και επεξεργασίας αυτών, δημιουργεί σοβαρά προβλήματα νομικής φύσης ιδίως όταν τα δεδομένα αυτά διατηρούνται και μεταφέρονται μέσα από ηλεκτρονικά αρχεία. Υπάρχει ο κίνδυνος στη διαδικασία αυτή, οι εργοδότες να έχουν πρόσβαση σε έναν μεγάλο όγκο δεδομένων των εργαζομένων και ιδίως εκείνων που μπορεί να αφορούν σε παρελθοντική εργασία, πράγμα που αντίκειται στην ίση μεταχείριση αλλά και στην προστασία των δεδομένων των εργαζομένων.

Στον Γενικό Κανονισμό για την Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων που ισχύει από την 25/05/2018, οι εργοδότες μπορούν να συλλέγουν δεδομένα των εργαζομένων μόνο για νόμιμους σκοπούς και αιτίες, αλλά η επεξεργασία των δεδομένων αυτών μπορεί να πραγματοποιηθεί μόνο κάτω από ορισμένες προϋποθέσεις σύμφωνα με τα όσα ορίζονται στην παρ. 1 του άρθρου 6 του κανονισμού. Δηλαδή, παρά το γεγονός ότι η πρόσβαση γενικά επιτρέπεται, πρέπει να υπάρχει νόμιμος λόγος προκειμένου να γίνει η επεξεργασία των δεδομένων που προκύπτουν από την ηλεκτρονική επικοινωνία του εργαζόμενου με τον εργοδότη, όπως αναλυτικά αναφέρεται στις παρ 2 και 3 του άρθρου 9 του κανονισμού. Οι εργαζόμενοι, οι οποίοι θα πρέπει να δίνουν την συγκατάθεσή τους για όλες τις παραπάνω περιπτώσεις θα πρέπει επίσης να ενημερώνονται με επάρκεια από τον εργοδότη σχετικά με τους τρόπους παρακολούθησης των δεδομένων τους αλλά και την καταγραφή τους. Η αναλογική επικοινωνία, η οποία επιτρέπει την εκτεταμένη αποθήκευση και επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων θα πρέπει

να συντελείται με γνώμονα τις νομικές επιταγές και με σεβασμό προς τα θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων.

Όσον αφορά το ν.4808/2021 και το άρθρο 67 και το θέμα της προστασίας των προσωπικών δεδομένων, παρατηρούμε μια αναφορά στην παρ. 5 περ ζ, κατά την οποία ο εργοδότης πρέπει να ενημερώσει τον τηλεργαζόμενο για τις ενέργειες και τους τρόπους προστασίας, τόσο των επαγγελματικών όσο και των προσωπικών δεδομένων. Ακόμη, υπάρχει αναφορά και στην παρ. 8 σχετικά με την προστασία των δεδομένων και της ιδιωτικής ζωής, κατά την οποία απαγορεύεται η χρήση κάμερας από τον εργοδότη για τον έλεγχο του εργαζομένου. Ανάλογη ρύθμιση υπάρχει και στην παρ. 6 του άρθρου 6 του ν.4807/2021, η οποία απαγόρευση δεν είναι τόσο απόλυτη όσο η προηγούμενη, αφού δίνει τη δυνατότητα χρήσης κάμερας ή οποιουδήποτε συστήματος για τον έλεγχο απόδοσής του τηλεργαζόμενου μόνον όμως αν το επιβάλλουν οι ανάγκες και η φύση της εργασίας, αρκεί φυσικά να γίνεται και να περιορίζεται αποκλειστικά στον συγκεκριμένο σκοπό.

Στο ν.4807/2021 και στο άρθρο 6, υπάρχει μια πιο αναλυτική αναφορά σχετικά με την προστασία των προσωπικών δεδομένων. Ειδικότερα, καθορίζει την ευθύνη του υπεύθυνου επεξεργασίας να ενημερώνει και να εκπαιδεύει τους τηλεργαζόμενους, ενώ στην παρ. 3 και 5 απαριθμούνται οι υποχρεώσεις του υπεύθυνου επεξεργασίας, ώστε να επιτυγχάνεται με ασφάλεια και σταθερότητα η απομακρυσμένη πρόσβαση και σύνδεση του τηλεργαζόμενου, ενώ ταυτόχρονα στην παρ. 8 ορίζεται ρητώς ότι αν δεν υπάρχουν οι ελάχιστες απαραίτητες προϋποθέσεις του άρθρου 6, τότε η τηλεργασία δεν μπορεί να εφαρμοστεί. Ακόμη, στην παρ. 4 του ίδιου άρθρου και σε αντίθεση με το ν.4808/2021, υπάρχει η υποχρέωση του τηλεργαζόμενου κατά τη διάρκεια της εργασίας του να κάνει χρήση μόνο του επίσημου ηλεκτρονικού ταχυδρομείου που του παρέχει ο υπεύθυνος επεξεργασίας.

Όσον αφορά το νομολογιακό σκέλος σχετικά με τα προσωπικά δεδομένα κατά την τηλεργασία, η πρόσφατη απόφαση 32/2021 της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, αναγνώρισε την αναγκαιότητα έκδοσης κατευθυντήριων γραμμών σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα κατά την παροχή εργασίας εξ αποστάσεως και ανεξάρτητα από το είδος της απασχόλησης. Σκοπός της απόφασης αυτής είναι η εξειδίκευση των κινδύνων, των κανόνων, των εγγυήσεων και των δικαιωμάτων των υποκειμένων των δεδομένων καθώς επίσης και η οριοθέτηση των υποχρεώσεων των δημόσιων αρχών και των ιδιωτικών φορέων, προκειμένου να συμμορφώνονται με το θεσμικό πλαίσιο που αφορά στην προστασία δεδομένων

προσωπικού χαρακτήρα (Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, 2021, σ. 2).

Αναγνωρίζονται μέσα από την απόφαση τα δικαιώματα της ισότητας μεταξύ απασχολούμενου και εργοδότη, δηλαδή να μην υπάρχουν ανισότητες που να θίγουν εργασιακά, ασφαλιστικά και κοινωνικά δικαιώματα. Με βάση τα όσα ορίζονται στη δεύτερη παράγραφο των Κατευθυντήριων Γραμμών, «η τηλεργασία δε μπορεί να οδηγήσει σε αυτοματοποιημένη ατομική λήψη αποφάσεων, περιλαμβανομένης της κατάρτισης προφίλ των απασχολούμενων εξ αποστάσεως κατά παράβαση της διάταξης του άρθρου 22 του ΓΚΠΔ, σε ευθεία προσβολή του δικαιώματος στην προσωπικότητα, σύμφωνα με την οδηγία 115/2001 της Αρχής»¹⁹.

Επίσης ως προς τις υποχρεώσεις του υπεύθυνου επεξεργασίας, θα πρέπει αυτός να έχει συμμορφωθεί προς της απαιτήσεις του Γενικού Κανονισμού Προστασία των Δεδομένων αλλά και προς την οικεία εθνική νομοθεσία για την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και την επεξεργασία τους. Στο πλαίσιο αυτό θα πρέπει ο υπεύθυνος επεξεργασίας, να προσαρμόζεται στις νέες συνθήκες που δημιουργούνται στο σκέλος της οργάνωσης της εργασίας. Σε ότι αφορά τον έλεγχο του χρόνου εργασίας, ορίζεται ότι κατά την παροχή της εξ αποστάσεως εργασίας ο υπεύθυνος επεξεργασίας μπορεί, κάτω από προϋποθέσεις²⁰, να ελέγξει εάν ο απασχολούμενος παρέχει την συμφωνημένη εργασία σε επίπεδο τήρησης ωραρίων.

Ένα βασικό ακόμα ζήτημα που προκύπτει από την έκδοση των Κατευθυντήριων Γραμμών από την Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, είναι αυτό της συνεχούς επιτήρησης των εργαζομένων μέσα από τη χρήση κάμερας στον ηλεκτρονικό υπολογιστή και χρήση λογισμικού αναγνώρισης προσώπου ή κίνησης, ή κοινής χρήσης της οθόνης ή λογισμικού καταγραφής της πληκτρολόγησης. Όλα τα παραπάνω λογισμικά, ουσιαστικά στοχεύουν να ελέγξουν το κατά πόσο ο εργαζόμενος εκτελεί τακτικές ενέργειες προκειμένου να αποδείξει την παρουσία του πίσω από την οθόνη, δηλαδή με κάποιο τρόπο να αποδείξει ότι εργάζεται τις απαιτούμενες από τη σύμβαση του ώρες. Η Αρχή, στο πλαίσιο αυτό έκρινε ότι πρόκειται για μια κατάσταση που «δύσκολα θα μπορούσε να χαρακτηριστεί σύμφωνη με την αρχή της αναλογικότητας²¹» (Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, 2021, σ. 21). Ιδίως σε ό,τι

¹⁹ βλ. Οδηγία 115/2001 της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, 2021, σ. 2)

²⁰ Αναλυτικότερα βλ. διατάξεις των άρθρων 5 περ. δ' εδ. β, άρθρο 15 περ. γ', δ' ν. 4807/2021 και 67 παρ. 8 ν.4808/2021

²¹ βλ. και ΑΠΔ 34/2018, 26/2019 και 43/2019

αφορά τη χρήση της κάμερας, για την παρακολούθηση των τηλεργαζομένων, η Αρχή κρίνει ότι *«η επεξεργασία δεδομένων μέσω κλειστού κυκλώματος οπτικής καταγραφής εντός των χώρων εργασίας, είτε είναι δημοσίως προσβάσιμοι είτε μη, επιτρέπεται μόνο εάν είναι απαραίτητη για την προστασία προσώπων και αγαθών»* κι ως εκ τούτου δεν μπορούν τα δεδομένα από μια τέτοια καταγραφή, να αποτελέσουν δεδομένα για την αξιολόγηση της απόδοσης των εργαζομένων.

Συμπεράσματα

Σκοπός της παρούσας μελέτης είναι να παρουσιάσει τα κύρια νομικά ζητήματα που ανακύπτουν από την εμφάνιση και λειτουργία της τηλεργασίας στην εργασιακή πρακτική και να εξετάσει τις επιδράσεις του νέου ρυθμιστικού πλαισίου στον τομέα αυτό. Μια βασική πρόκληση για την παρούσα μελέτη ήταν ότι διενεργήθηκε σε μια χρονική περίοδο με σημαντικές μεταβολές στο νομικό πλαίσιο που αφορά στην εργασία αλλά και σημαντικές εξελίξεις στα μέτρα που αφορούν στην πανδημία. Έτσι ολόκληρο το κείμενο παρουσιάζει τόσο την πρότερη νομοθεσία όσο και την ισχύουσα, που εκδόθηκε αρκετά πρόσφατα. Συνολικά προέκυψε από την παρούσα μελέτη ότι τα βασικά νομικά ζητήματα που ανακύπτουν από την εμφάνιση και λειτουργία της τηλεργασίας είναι η προστασία της ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων και η προστασία των επαγγελματικών δεδομένων και των δικαιωμάτων προσωπικού χαρακτήρα. Εξίσου σημαντικό είναι και το ζήτημα της αναγνώρισης της τηλεργασίας ως μια μορφή εργασίας που μπορεί να εξισωθεί με την τυπική μορφή εργασίας και τη φυσική παρουσία του εργαζόμενου στις επαγγελματικές εγκαταστάσεις του εργοδότη. Όμως η διαρκής ενσωμάτωση της τηλεργασίας στην κοινωνία, αναμένεται να αποτελέσει τον μοχλό που θα οδηγήσει στην εξίσωση αυτή μιας και το νομικό πλαίσιο έχει καλύψει συνολικά αυτή την «ισότητα».

Η τηλεργασία αποτελεί μια νέα μορφή εργασίας, τουλάχιστον στην περίπτωση της Χώρας μας, που διαδραματίζει καίριο ρόλο στην παρούσα συγκυρία που λόγω της πανδημίας, αποτέλεσε μια αναγκαία κατάσταση στην οποία κλήθηκαν να ενταχθούν πολλοί εργαζόμενοι και εργοδότες. Το νομικό πλαίσιο ήταν μετά βεβαιότητας ανέτοιμο σε πολλά επίπεδα για να αντιμετωπίσει τις προκλήσεις της πανδημίας αλλά και τις προκλήσεις της τηλεργασίας, ως αποτέλεσμα της πανδημίας. Ένα χρόνο περίπου μετά από την έλευση της πανδημίας δημιουργήθηκε ο νέος νόμος που διέπει την τηλεργασία, ο οποίος καλύπτει πολυπρισματικά τις βασικές προβληματικές που αντιμετωπίζονταν στο πλαίσιο της τηλεργασίας. Σημειώνεται συνολικά ότι σε επίπεδο κρατών μελών, η εργατική νομοθεσία ρυθμίζει σημαντικές πτυχές της τηλεργασίας, όπως η διάρκεια και η οργάνωση του χρόνου εργασίας, η παροχή εργασίας υπό εξαρτημένη σχέση εργασίας και η υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία. Η συμφωνία-πλαίσιο για την τηλεργασία επηρέασε σε σημαντικό βαθμό το περιεχόμενο των κανόνων που θεσπίστηκαν. Επίσης θα πρέπει να τονιστεί ότι η τηλεργασία έχει αποτελέσει και θα συνεχίσει μελλοντικά να αποτελεί αντικείμενο συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων σε επίπεδο εθνικό ανά κλάδο ή ανά επιχείρηση, το περιεχόμενο των οποίων επηρεάστηκε επίσης από την

ευρωπαϊκή Συμφωνία Πλαίσιο του 2002. Οι σχετικές διαπραγματεύσεις συχνά διεξάγονται σε επίπεδο επιχείρησης, και ως εκ τούτου είναι λιγότερο γνωστό το περιεχόμενο των συμφωνηθέντων διατάξεων .

Συγκεκριμένα επί των ανωτέρω, είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι ο νέος νόμος περιλαμβάνει πιο ολοκληρωμένες νομοθετικές ρυθμίσεις που διέπουν την προστασία της ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων. Κι αυτό διότι εν καιρώ πανδημίας, αρκετοί εργαζόμενοι εκτός από τον εγκλεισμό, κλήθηκαν να αντιμετωπίσουν μια σημαντική πρόκληση, αυτή της υπέρβασης του ωραρίου εργασίας τους λόγω του ότι εργάζονταν από το σπίτι. Ο νομοθέτης ως προς αυτό θεσπίζει μέσα από τον νέο νόμο το δικαίωμα της αποσύνδεσης, το οποίο ουσιαστικά επιτρέπει στον εργαζόμενο να μπορέσει να αποσυνδεθεί από κάθε μορφή επικοινωνίας όταν ολοκληρώσει τις ώρες εργασίας του. Ωστόσο, ως προς το εάν μπορεί κάτι τέτοιο να ισχύσει και να εφαρμοστεί, είναι μια άλλη διάσταση του προβλήματος.

Η ύπαρξη της επιθεώρησης εργασίας στην περίπτωση της εργασίας με φυσική παρουσία είναι η λύση που προστατεύει εν πολλοίς τους εργαζόμενους, ωστόσο κάτι τέτοιο με την τηλεργασία αδύνατο να συμβεί και γι' αυτό η παρ. 12 του άρθρου 67 του ν.4808/2021 προβλέπει τη δυνατότητα πρόσβασης της Επιθεώρησης Εργασίας και των λοιπών ελεγκτικών αρχών στα δεδομένα της επιχείρησης και του εργαζομένου. Ωστόσο, δημιουργούνται ερωτηματικά ως προς το εάν, πώς και πόσο εύκολα μπορεί να εφαρμοστεί αυτή η μέθοδος. Μια ακόμη μέθοδος σαφώς είναι η καταγγελία από μέρος του εργαζόμενου, ωστόσο όμως οι περιπτώσεις που ένας εργαζόμενος θα προχωρήσει σε κάτι τέτοιο είναι σπάνιες λόγω του φόβου μην απωλέσει τη δουλειά του. Συνεπώς η θέσπιση του νομικού πλαισίου είναι μεν ικανοποιητική αλλά θα πρέπει ως προς αυτό να υπάρξουν και πρακτικά μέτρα ελέγχου της τήρησης του ωραρίου εργασίας των τηλεεργαζομένων.

Συνολικά το νομικό πλαίσιο που διέπει την τηλεργασία πρέπει να βρίσκεται σε εξέλιξη, όπως σε εξέλιξη βρίσκεται και ολόκληρη η ανθρωπότητα μετά από την έλευση της πανδημίας από την οποία έχουν αναδειχθεί πολύπλευρες διαστάσεις του τρόπου με τον οποίο οι άνθρωποι επιτελούν την καθημερινή τους δραστηριότητα. Είναι κρίσιμο στο σημείο αυτό να επισημανθεί πως ο νομοθέτης πρέπει να παρακολουθεί στενά τις εξελίξεις σε ότι αφορά την τηλεργασία και το νέο εργασιακό μοντέλο της ευέλικτης εργασίας, που αναμένεται να επικρατήσουν τα επόμενα χρόνια. Μελλοντικά αναμένεται λοιπόν οι εξελίξεις να είναι ραγδαίες και να επηρεάσουν το νομικό και εργασιακό πλαίσιο όχι μόνο

λόγω των επιπτώσεων της πανδημίας αλλά και λόγω των σημαντικών τεχνολογικών εξελίξεων. Εν συνόλω ο νομοθέτης θα πρέπει να είναι προετοιμασμένος επί των εξελίξεων για να ρυθμίζει τα ζητήματα αυτής της νέας τεχνολογικής εποχής, που μετά βεβαιότητας θα επιφέρει ακόμα περισσότερες αλλαγές στο εργασιακό πλαίσιο.

Βιβλιογραφία

- 1) Atkinson, R., & McKay, A. (2007). Digital Prosperity: Understanding the Economic Benefits of the Information Technology Revolution. SSRN. doi:<https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1004516>
- 2) Eurofound, .. (2020). *Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?* Ανάκτηση από <https://euagenda.eu:https://euagenda.eu/upload/publications/wpef20020.pdf>
- 3) European Commission, (2020). *Communication, “2020 European Semester: Country-specific recommendations.* Ανάκτηση από <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0500&from=EN>
- 4) Hassan, R. (2020). The Condition of Digitality: A Post-Modern Marxism for the Practice of Digital Life. *Critical Digital and Social Media Studies.*
- 5) Malecki, E., & Moriset, B. (2008). *The Digital Economy.* London & New York: Routledge .
- 6) North, D. (2000). *Δομή και μεταβολές στην οικονομική ιστορία.* Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική.
- 7) OECD, .. (2015). *OECD Digital Economy Outlook 2015.* OECD.
- 8) Sostero, M., Milasi, S., Hurley, J., Fernández-Macías, E., & Bisello, M. (2020). *Labour market change. Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?* European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- 9) Trindade, C. (2020). *Οι προκλήσεις της τηλεργασίας (SOC/660).* Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή.
- 10) Worker participation EU, .. (2002). *Framework agreement on telework.* Ανάκτηση από <https://www.worker-participation.eu:https://www.worker-participation.eu/EU-Social-Dialogue/Interprofessional-ESD/Outcomes/Framework-agreements/Framework-agreement-on-telework-2002>
- 11) Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, (2021). *Απόφαση 32/2021.* Αθήνα: Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα.

- 12) Γενική Συνομοσποδία Εργατών Ελλάδος, (2007). *Συμφωνία πλαίσιο για την τηλεργασία*. Ανάκτηση από <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=269#>
- 13) Δρακόπουλου, Π. (2018). *Η εκπαίδευση αποδίδει τον καλύτερο τόκο*.
- 14) Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, (2020). *Η τηλεργασία στην ΕΕ πριν και μετά την πανδημία COVID-19. Θεματικό δελτίο ενημέρωσης*, 3(Νοέμβριος).
- 15) Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2010). Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών σχετικά με την αναθεώρηση της οδηγίας για το χρόνο εργασίας. Βρυξέλλες: Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Ανάκτηση από: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0106&from=GA>.
- 16) Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2016). *Επιγραμμικές πλατφόρμες και ψηφιακή ενιαία αγορά. Ευκαιρίες και προκλήσεις για την Ευρώπη*. Βρυξέλλες: Ευρωπαϊκή Επιτροπή.
- 17) Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, (2008). *Οδηγία 2008/104/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 19ης Νοεμβρίου 2008 περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης*. Ανάκτηση από <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008L0104&from=BG>
- 18) Ζέλιος, Ο. (2017). *Τηλεργασία. Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΔΕΚΑ: Πληροφορική και Εργατικό Δίκαιο*. Αθήνα: Εταιρία Δικαίου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.
- 19) Ζερδέλης, Δ. (2019). *Ανεπαρκές το νομοθετικό πλαίσιο για την τηλεργασία στην Ελλάδα*. Διαθέσιμο στο: <https://www.fortunegreece.com/article/aneparkes-to-nomothetiko-plesio-gia-tin-tilergasia-stin-ellada/>
- 20) Ζερδελής, Δ. (2020). *Ευρωπαϊκό Εργατικό Δίκαιο*. Αθήνα: Σάκκουλα.
- 21) Κουκιάδης, Ι. (2019). *Ατομικό και συλλογικό εργατικό δίκαιο*. Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.
- 22) Ληξουριώτης, Ι. (2017). *Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.

- 23) Μπουμπουχερόπουλος, Π. (2020). Αδυναμία παροχής εργασίας, τηλεργασία και εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής κατά την περίοδο ισχύος των μέτρων για τον περιορισμό της διάδοσης του κορωνοϊού SARS-CoV-2. Στο Συλλογικό, *Οικονομία - τεχνολογία - δίκαιο και εργασία, 2020* (σσ. 527-528). Αθήνα: Σάκουλα.
- 24) Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδος, (2020). *Τηλεργασία- Προβλήματα και Προοπτικές*. Αθήνα: Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδος.
- 25) Ρωμανιά, Γ. (2002). Η υπογραφή της ευρωπαϊκής "Συμφωνίας Πλαίσιο" για την τηλεργασία. *Ενημέρωση, 90*.
- 26) Τζέμος, Β. (2015). *Ευρωπαϊκή Ένωση και Δικαιοπολιτική*. Νομικός Σύμβουλος.
- 27) Τραυλός-Τζανετάτος, Δ. (2019). *Το εργατικό δίκαιο στην τέταρτη βιομηχανική επανάσταση. Ψηφιοποίηση, ρομποτική και τεχνητή νοημοσύνη*. Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλας ΑΕ.
- 28) Ν., Αλιπράντης, Ε., Αχτσιόγλου, Ε., Μπουραζερί, Κ., Γεωργιάδης, Α., Γεωργιάδου, Ν. και συν. (2020). *Οικονομία - Τεχνολογία - Δίκαιο και Εργασία*. Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.

