



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΗΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ

ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΕ ΠΕΡΙΟΔΟ COVID-19

Μεταπτυχιακή Εργασία
της
Μπότου Μαγδαληνής

Θεσσαλονίκη, Φεβρουάριος 2023

ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΕ ΠΕΡΙΟΔΟ COVID-19

Μπότου Μαγδαληνή

Πτυχίο Εφαρμοσμένης Πληροφορικής, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, 2021

Διπλωματική Εργασία

υποβαλλόμενη για τη μερική εκπλήρωση των απαιτήσεων του

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΥ ΤΙΤΛΟΥ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΗ
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗ

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια
Μυλώση Μαρία

Εγκρίθηκε από την τριμελή εξεταστική επιτροπή την 21/02/2023

ΜΥΛΩΣΗ ΜΑΡΙΑ

ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΠΟΥΛΟΥ ΕΥΓΕΝΙΑ

ΚΙΤΣΙΟΣ ΦΩΤΙΟΣ

.....

.....

.....

Μαγδαληνή Μπότου

Περίληψη

Αντικείμενο αυτής της εργασίας είναι η μελέτη των εργασιακών σχέσεων στην περίοδο της πανδημίας του νέου κορονοϊού (COVID-19). Η νέα τάξη πραγμάτων επέφερε σημαντικές και ριζικές αλλαγές στην καθημερινότητα των ανθρώπων πολλές από τις οποίες έμελλαν να είναι καθοριστικές για πολλούς τομείς. Οι αλλαγές αυτές, ήταν αρκετά σημαντικές στον εργασιακό τομέα, με τους περιορισμούς λόγω της πανδημίας να εμποδίζουν τις διαπροσωπικές επαφές στον χώρο της εργασίας, οδηγώντας έναν νέο τρόπο εργασίας με την μέθοδο της τηλεργασίας. Ορισμένοι κλάδοι και επιχειρήσεις επωφελήθηκαν από αυτή τη μορφή εργασίας και πέτυχαν να την αξιοποιήσουν προς όφελος τους.

Με την ανάπτυξη των τεχνολογιών της πληροφορικής έχουν επέλθει τροποποιήσεις στην διεκπεραίωση των εργασιών, καθιστώντας την τηλεργασία ως μια νέα ευέλικτη μορφή απασχόλησης αφού βασίζεται στην εκτεταμένη χρήση αυτών των τεχνολογιών υποκαθιστώντας έτσι την φυσική παρουσία των εργαζομένων στους εργασιακούς χώρους. Η εξ αποστάσεως εργασία από το σπίτι, ως μέσο προστασίας για τον περιορισμό της εξάπλωσης από την πανδημία του νέου κορονοϊού, επέφερε κοινωνική αποστασιοποίηση και προκλήσεις στους εργαζομένους που αντιμετωπίζουν πρωτόγνωρες καταστάσεις. Η μείωση των εργαζομένων στο εργασιακό περιβάλλον είχε και την ανάλογη επίδραση στις εργασιακές σχέσεις τους με αποτέλεσμα οι επιχειρήσεις να αντιμετωπίζουν προβλήματα βιωσιμότητας.

Λέξεις-κλειδιά: τηλεργασία, τεχνολογίες πληροφορικής, εργασιακές σχέσεις, κορονοϊός, πανδημία, κοινωνική αποστασιοποίηση, νομοθεσία τηλεργασίας

Abstract

The main focus of this thesis is to study the relationships in the work environment during the new coronavirus pandemic (COVID-19). The new order of things introduced some radical changes in our everyday life, some of which were meant to be decisive across multiple sectors. Those changes were of great importance to the work sector. The adjustments introduced for the containment of the pandemic lead to minimal interpersonal contact on business site and instead a new work method rose to the surface, that of telecommuting. Numerous branches and enterprises have benefited from this form of work and managed to use it to their own advantage.

With the rapid development of IT technologies, there have been adjustments in the processing of tasks, making working remotely a new flexible form of employment since it is based on the extensive use of these technologies thus replacing the physical presence of employees in the workplace. Remote working from home, as a means of protection to limit the spread of the coronavirus pandemic, has brought about social distancing and challenges for workers facing unprecedented situations. The reduction of workers in the working environment had a corresponding effect on their labor relations, resulting in companies facing sustainability problems.

Key Words: telecommuting, IT technologies, work relations, coronavirus, pandemic, social distancing, telecommuting legislation

Πρόλογος

Στην παρούσα εργασία θα αναλυθούν οι εργασιακές σχέσεις στην περίοδο της πανδημίας του νέου κορονοϊού (COVID-19) καθώς και το νομικό πλαίσιο που τις πλαισιώνει.

Το νομικό πλαίσιο θα αναφέρεται στην περίοδο πριν την πανδημία, ενώ θα γίνουν αναλύσεις με τις νέες τροποποιήσεις αλλά και προσθήκες κατά τη χρονική περίοδο της πανδημίας. Επιπλέον, θα αναφερθούν ειδικές νομοθεσίες που αφορούν την προστασία των προσωπικών δεδομένων, και των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Στη συνέχεια, θα αναλυθούν τα είδη της εργασίας που υπάρχουν στην Ελλάδα και θα αναπτυχθούν ορολογικές έννοιες σχετικά με την τηλεργασία. Επιπροσθέτως, θα συγκριθούν τα πλεονεκτήματα με τα μειονεκτήματα της και θα μελετηθεί η τηλεργασία ως μορφή εργασίας στους τηλεεργαζόμενους πολίτες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, προγενέστερα αλλά και μεταγενέστερα της COVID-19 εποχής.

Παρόλο που η τηλεργασία αποτέλεσε σημαντικό μέτρο αντιμετώπισης της πανδημίας, φανέρωσε πραγματικές προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι εργασιακές σχέσεις, σχετικά με το νομοθετικό πλαίσιο, ωστόσο θα εξεταστούν οι προοπτικές της και οι σημαντικές εξελίξεις, όπως το δικαίωμα της αποσύνδεσης των εργαζομένων, που ενισχύουν την τηλεργασία ως μια σύγχρονη μορφή εργασίας.

Περιεχόμενα

Κεφάλαιο 1: Νομοθεσία προ COVID-19.....	1
1.1 Είδη εργασίας.....	1
1.1.1 Ατομικές Συμβάσεις.....	2
1.1.2 Συλλογικές συμβάσεις.....	5
1.2 Ορισμός τηλεργασίας.....	6
1.3 Ιστορία της τηλεργασίας.....	18
1.4 Νομικό πλαίσιο εργασιακών σχέσεων προ COVID-19.....	21
1.5 Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα τηλεργασίας.....	25
1.6 Η τηλεργασία στην ΕΕ πριν την πανδημία.....	28
Κεφάλαιο 2: Νομικό πλαίσιο εργασιακών σχέσεων κατά την περίοδο της πανδημίας COVID -19.....	31
2.1 Χρονικό τηλεργασίας σε περίοδο COVID-19.....	31
2.1.1 Νομοθεσία στο πρώτο κύμα πανδημίας.....	31
2.1.2 Νομοθεσία στο δεύτερο κύμα πανδημίας.....	38
2.1.3 Νομοθεσία στο τρίτο κύμα πανδημίας.....	40
2.1.4 Νομοθεσία στο τέταρτο κύμα πανδημίας.....	44
2.2 Υποχρεώσεις εργοδότη και εργαζόμενου με τηλεργασία.....	46
2.3 Ειδική νομοθεσία για τηλεργασία και προστασία προσωπικών δεδομένων.....	50
2.4 Ειδική νομοθεσία για τηλεργασία και χρήση τεχνικού εξοπλισμού.....	55
2.5 Ειδική νομοθεσία για τα νόμιμα ωράρια τηλεργασίας.....	54
2.6 Ειδική νομοθεσία για την ενημέρωση σχετικά με την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων.....	56
2.7 Η τηλεργασία στην ΕΕ μετά την πανδημία.....	59
Κεφάλαιο 3: Προκλήσεις και προοπτικές τηλεργασίας.....	65
3.1 Προκλήσεις από την άσκηση της τηλεργασίας.....	65
3.1.1 Τηλεργασία και αδήλωτη εργασία.....	66
3.1.1.1 Πρόστιμα και κυρώσεις αδήλωτης εργασίας.....	71
3.1.2 Κίνδυνοι χρήσης τηλεργασίας ως προς τον τεχνολογικό εξοπλισμό.....	74

3.2 Προσαρμογή νομοθεσίας για ενίσχυση της τηλεργασίας.....	78
3.2.1 Νομικό πλαίσιο ενίσχυσης της νόμιμης τηλεργασίας.....	79
3.2.2 Προστατευτικό πλαίσιο της τηλεργασίας ως προς το δικαίωμα στην αποσύνδεση.....	83
3.2.3 Προστατευτικό πλαίσιο της τηλεργασίας ως προς τον τεχνολογικό εξοπλισμό.....	85
Κεφάλαιο 4: Επίλογος.....	90
4.1 Σύνοψη και συμπεράσματα.....	90
4.2 Μελλοντικές Επεκτάσεις.....	93
Βιβλιογραφία.....	94
Ελληνική και Ξένη Βιβλιογραφία.....	94
Πηγές – Νομοθεσία.....	98

Κατάλογος Διαγραμμάτων

Διάγραμμα 1.1 Η τηλεργασία στην Ευρωπαϊκή Ένωση πριν την πανδημία.....	11
Διάγραμμα 1.2 Επαγγέλματα με χρήση τηλεργασίας υψηλότερη του γενικού μέσου όρου.....	12
Διάγραμμα 1.3 Μερίδια επαγγελμάτων σε κατ' οίκον τηλεργασία.....	13
Διάγραμμα 1.4 Μερίδια επαγγελμάτων σε κινητή τηλεργασία.....	14
Διάγραμμα 1.5 Ποσοστό επιχειρήσεων που εφαρμόζουν τηλεργασία ανά κλάδο.....	15
Διάγραμμα 1.6 Ποσοστό τηλεργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Ένωση μετά την κρίση της πανδημίας.....	16
Διάγραμμα 3.1: Επίπεδα επιθέσεων Malware την περίοδο Ιούλιος 2021 – Ιούλιος...	74
Διάγραμμα 3.2: Επίπεδα επιθέσεων Ransomware την περίοδο Ιούλιος 2021 – Ιούλιος.....	76

Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 1.6.1 Ποσοστό (%) απασχολούμενων από το σπίτι ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης στην Ε.Ε. – 28 (2016-2019) με καταγραμμένη συχνότητα τηλεργασίας «ορισμένες φορές».....29

Πίνακας 1.6.2 Ποσοστό (%) απασχολούμενων από το σπίτι ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης στην Ε.Ε. – 28 (2016-2019) με καταγραμμένη συχνότητα τηλεργασίας «συνήθως».....30

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Νομοθεσία προ COVID-19

Στο παρόν κεφάλαιο θα περιγραφούν τα είδη εργασίας, θα αναλυθεί η έννοια της τηλεργασίας όπως και τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα της. Ειδικότερα, θα αναφερθούν οι νομοθεσίες που είχαν θεσπιστεί πριν την περίοδο του κορονοϊού, τόσο στην Ελλάδα όσο και στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

1.1 Είδη εργασίας

Η εξαρτημένη εργασία ή αλλιώς μισθωτή εργασία είναι η εργασία που παρέχει ένα φυσικό πρόσωπο, ο «μισθωτός», σε ένα νομικό ή φυσικό πρόσωπο, τον «εργοδότη» με αντάλλαγμα κάποιας αμοιβής που είναι σαφώς ορισμένο στη σύμβαση εργασίας μαζί με επιπλέον συγκεκριμένους όρους. Ο μισθός που έχει οριστεί ως αμοιβή, αποτελεί υποχρέωση του εργοδότη καθώς υποχρέωση του εργαζομένου είναι να προσφέρει τις υπηρεσίες που συμφώνησε κατά την υπογραφή της σύμβασης εργασίας¹. Γενικότερα η εργασία, ως αντικείμενο σύμβασης που να έχει και συναλλακτική αξία και επομένως νομική αξία είναι κάθε ανθρώπινη δραστηριότητα, σωματικής και πνευματικής ικανότητας, η οποία ικανοποιεί τις ανάγκες ενός άλλου προσώπου.

¹ Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Εργασιακές Σχέσεις, <https://ypergasias.gov.gr/ergasiakes-scheseis/atomikes-ergasiakes-sxeseis/symvasi-exartimenis-ergasias/>

1.1.1 Ατομικές Συμβάσεις

Οι ατομικές συμβάσεις συνάπτονται κατά ρητή απαίτηση , βάση νόμου, με ορισμένο τρόπο. Αυτές οι συμβάσεις χωρίζονται σε ορισμένες κατηγορίες οι οποίες θα αναλυθούν παρακάτω.

Η σύμβαση αορίστου χρόνου αποτελεί μια κατηγορία σύμβασης εξαρτημένης εργασίας όπου δεν ορίζεται ρητώς η διάρκεια της, επομένως αυτό δεν μπορεί να προκύπτει ούτε από το είδος ή το σκοπό σύμβασης. Η λύση αυτής της σύμβασης μπορεί να προκύψει μονομερώς είτε από τον εργοδότη μέσω της απόλυσης είτε από τον εργαζόμενο με οικειοθελή αποχώρηση ή αλλιώς παραίτηση. Ο νόμος που ορίζει την καταγγελία εκ μέρους του εργοδότη είναι ο Ν. 2112/1920 «Περί υποχρεωτικής καταγγελίας συμβάσεως εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων»², ο Ν. 3198/1955 «Περί τροποποίησης και συμπληρώσεως των περί καταγγελίας της σχέσεως εργασίας διατάξεων»³ και στη συνέχεια τροποποιήθηκε με τους Ν. 3863/2010 «Νέο Ασφαλιστικό Σύστημα και συναφείς διατάξεις, ρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις»⁴, Ν. 3899/2010 «Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας»⁵, Ν. 4093/2012 «Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 - Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του ν. 4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016»⁶, και Ν. 4808/2021 «Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου

² Ν. 2112/1920 «Περί υποχρεωτικής καταγγελίας συμβάσεως εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων», ΦΕΚ 67/Α/18-3-1920

³ Ν. 3198/1955 «Περί τροποποίησης και συμπληρώσεως των περί καταγγελίας της σχέσεως εργασίας διατάξεων», ΦΕΚ 98/Α/23-4-1955

⁴ Ν. 3863/2010 «Νέο Ασφαλιστικό Σύστημα και συναφείς διατάξεις, ρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις», ΦΕΚ 115/Α/15-7-2010

⁵ Ν. 3899/2010 «Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας», ΦΕΚ 212/Α/17-12-2010

⁶ Ν. 4093/2012 «Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 - Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του ν. 4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016», ΦΕΚ Α-222/12-11-2012

και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις»⁷.

Η σύμβαση ορισμένου χρόνου ορίζει ακριβώς την χρονική διάρκεια της απασχόλησης καθώς και το χρονικό σημείο τερματισμού της, ούτως ώστε όταν επέλθει αυτό να σημαίνει αυτοδικαίως ότι τερματίζεται η σύμβαση εργασίας. Σε περίπτωση όπου στη σύμβαση δεν ορίστηκε ρητά το χρονικό διάστημα της, αυτό δεν σημαίνει ότι χάνει τον χαρακτήρα της ως σύμβαση ορισμένου χρόνου, προκύπτει όμως από το είδος και το σκοπό της που αφορά την εκτέλεση ενός καθορισμένου έργου οπότε και πρόκειται να διαρκέσει μέχρι να περατωθεί το έργο, χωρίς να υπάρχει καταγγελία ή μορφή αποζημίωσης μετά το τέλος της.

Η σύμβαση μερικής απασχόλησης, ορίζει έναν εργαζόμενο μερικής απασχόλησης, και προκύπτει με την συμφωνία του εργοδότη και του μισθωτού ότι αυτή πρόκειται να υπάρξει για μικρότερο χρονικό διάστημα από την κανονική δηλαδή μπορεί να οριστεί ως ημερήσια, εβδομαδιαία, δεκαπενθήμερη, ή μηνιαία εργασία για ορισμένο ή αόριστο χρόνο σύμφωνα με το άρθρο 38 του Ν. 1892/1990 «Για τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη και άλλες διατάξεις»⁸ όπου διαμορφώθηκε με το άρθρο 59 του Ν. 4635/2019 «Επενδύω στην Ελλάδα και άλλες διατάξεις»⁹. Η παρούσα σύμβαση μπορεί να ορίσει και έναν εργαζόμενο ως συγκρίσιμο με πλήρη απασχόληση αφού απασχολείται στην ίδια επιχείρηση με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας και τα καθήκοντα που εκτελεί είναι ίδια ή παρόμοια υπό αυτές τις συνθήκες.

⁷ Ν. 4808/2021 «Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις», ΦΕΚ 101/Α/19-6-2021

⁸ Ν. 1892/1990 «Για τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη και άλλες διατάξεις», ΦΕΚ Α-101/31-7-1990

⁹ Ν. 4635/2019 «Επενδύω στην Ελλάδα και άλλες διατάξεις», ΦΕΚ Α-167/30-10-2019

Η σύμβαση εκ περιτροπής προκύπτει μετά την συναίνεση του μισθωτού και του εργοδότη, όταν για τον πρώτο είτε υπάρχει ήδη σύμβαση εργασίας είτε γίνεται η κατάρτιση μιας σύμβασης εργασίας για λιγότερες ημέρες εργασίας, είτε λιγότερες εβδομάδες τον μήνα, είτε λιγότερους μήνες τον χρόνο ή τον συνδυασμό τους κατά το πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας όπως ορίστηκε από το άρθρο 38 του Ν. 1892/1990 «Για τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη και άλλες διατάξεις»¹⁰ και μεταγενέστερα διαμορφώθηκε με το άρθρο 59 του Ν. 4635/2019 «Επενδύω στην Ελλάδα και άλλες διατάξεις»¹¹.

Οι παραπάνω συμβάσεις μπορούν να πραγματοποιηθούν και έχουν πλήρη ισχύ και στην περίπτωση τηλεργασίας του εργαζομένου.

¹⁰ Βλέπε υποσημείωση 8

¹¹ Βλέπε υποσημείωση 9

1.1.2 Συλλογικές Συμβάσεις

Με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, που πραγματοποιούνται όπως κάθε έννομη σύμβαση εγγράφως, καθορίζονται οι όροι εργασίας, οι μεταξύ των συμβαλλομένων αμοιβαίες υποχρεώσεις και συμφωνούνται μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών ή μεταξύ της συνδικαλιστικής οργάνωσης εργαζομένων και εργοδότη όπως ορίζονται από το Ν. 1876/90 «*Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις*»¹². Κατά κανόνα οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας (ΣΣΕ) θεσπίζουν ευμενέστερους όρους εργασίας από τους προβλεπόμενους από τις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας.

Ο Ν. 1876/90 «*Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις*»¹³ αναφέρεται σε όλους σε όλους τους εργαζομένους της χώρας με σχέση εργασίας εργατικού δικαίου σε ημεδαπό ή αλλοδαπό εργοδότη, σε επιχείρηση, εκμετάλλευση ή υπηρεσία, του δημοσίου ή του ιδιωτικού τομέα, αλλά και σε εργαζομένους που δεν συνδέονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας παρόλα αυτά εργάζονται κάτω από τις ίδιες ή αντίστοιχες συνθήκες.

¹² Ν. 1876/90 «*Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις*», ΦΕΚ 27/Α/8-3-1990

¹³ Βλέπε υποσημείωση 12

1.2 Ορισμός τηλεργασίας

Ο όρος τηλεργασία, σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Συμφωνία «αναφέρεται στην οργάνωση και στην εκτέλεση εργασίας που χρησιμοποιεί τεχνολογίες πληροφορικής βάσει μιας σύμβασης ή μιας σχέσης εργασίας, όπου μια εργασία θα μπορούσε να εκτελεστεί στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, εκτελείται κανονικά εκτός αυτών των εγκαταστάσεων.» Το φυσικό πρόσωπο που προσφέρει τηλεργασία ονομάζεται τηλεργαζόμενος και ορίζεται ρητά στην Ευρωπαϊκή Συμφωνία «Πλαίσιο για την τηλεργασία» που ενσωματώθηκε στην ΕΓΣΣΕ (Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας) 2006-2007¹⁴.

Στο άρθρο 67 του Ν. 4808/2021 «Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις»¹⁵ η τηλεργασία αναγνωρίζεται ως η πιο σύγχρονη μορφή απασχόλησης, με παροχή εξ αποστάσεως παροχή εξαρτημένης εργασίας του εργαζομένου δυνάμει της σύμβασης εργασίας πλήρους, μερικής, εκ περιτροπής ή άλλης μορφής απασχόλησης.

Δεν νοείται η εκτέλεση τηλεργασίας χωρίς να γίνει χρήση των Τεχνολογιών Πληροφορίας και Επικοινωνίας για την εκτέλεση της εργασίας και χωρίς την επικοινωνία με τον εργοδότη και την μεταφορά των αποτελεσμάτων της εργασίας. Έτσι με αυτόν τον περιορισμό, δεν συμπεριλαμβάνονται παραδοσιακές μορφές εργασίας κατ' οίκον όπως, για παράδειγμα, το φασόν. Επιπλέον, ο όρος τηλεργασία δεν αφορά αυτοαπασχολούμενους που παρέχουν τις υπηρεσίες τους από απόσταση, χωρίς να τεκμαίρεται σχέση εξαρτημένης εργασίας με κάποιον εργοδότη. Ακόμα, ο όρος τηλεργασία δεν συνδέεται με εργαζομένους των οποίων ο χώρος εργασίας βρίσκεται εκ φύσεως του ρόλου τους, εκτός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης.

¹⁴ Ευρωπαϊκή Συμφωνία «Πλαίσιο για την τηλεργασία» που ενσωματώθηκε στην ΕΓΣΣΕ (Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας) 2006-2007, https://www.elinyae.gr/sites/default/files/2019-07/egsse_2006-2007%5B1%5D.1226570846796.pdf

¹⁵ Βλέπε υποσημείωση 7

Η τηλεργασία, ως μια μορφή εργασίας, που χρησιμοποιείται σε κάθε εργασιακό τομέα έχει τα δικά της χαρακτηριστικά. Τα χαρακτηριστικά αυτά, αφορούν κυρίως το πως η τηλεργασία μπορεί να είναι εφικτή και αποτελεσματική για την κάθε δουλειά από άποψη οργάνωσης, λειτουργικότητας και αφοσίωσης μεταξύ των συναδέλφων αλλά και κυρίως μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη. Επίσης, υπό πιο στενή έννοια, η τηλεργασία προϋποθέτει να πραγματοποιείται εκτός των χώρων της επιχείρησης, σε τακτική ή σταθερή βάση και όχι περιστασιακή βάση. Για παράδειγμα, δεν γίνεται να θεωρείται κάποιος τηλεεργαζόμενος που δουλεύει μόνο για δύο εβδομάδες την καλοκαιρινή περίοδο μακριά από το γραφείο του¹⁶.

Τα διάφορα χαρακτηριστικά της τηλεργασίας που προκύπτουν μπορούν να ομαδοποιηθούν και να προκύψουν οι μορφές της τηλεργασίας. Σύμφωνα με την Ursula Huws (1991)¹⁷, η κατηγοριοποίηση των μορφών τηλεργασίας παρουσιάζεται παρακάτω:

1. Πολυλειτουργική τηλεργασία: Αυτή η μορφή εργασίας αναφέρεται στην περίπτωση που ο εργαζόμενος μοιράζει τις ώρες εργασίας του σε τηλεργασία συνήθως σε δικό του χώρο, αλλά και σε δια ζώσης εργασία στις εγκαταστάσεις του εργοδότη.
2. Τηλε-οικιακή εργασία: Όπως είναι αντιληπτό και από το όνομα, η τηλε-οικιακή εργασία αναφέρεται στην εξ αποστάσεως εργασία από το σπίτι. Αυτή η μορφή εργασίας επιλέγεται από πολλούς εργαζομένους κυρίως για προσωπικά οφέλη όπως να προσέχουν κάποιο άτομο σε ανάγκη και παράλληλα να εργάζονται. Συνήθως, δεν δηλώνονται επίσημα μισθωτοί και η έδρα εργασίας τους είναι η οικία τους.
3. Ελεύθερη τηλεργασία: Αυτή η μορφή έχει αρκετές ομοιότητες με την τηλε-οικιακή εργασία καθώς και η ελεύθερη εργασία πραγματοποιείται από το σπίτι. Η σημαντική διαφορά της ελεύθερης εργασίας είναι ότι ο εργαζόμενος μπορεί να εργάζεται για παραπάνω από έναν εργοδότες, έχοντας έτσι αρκετά πλεονεκτήματα.

¹⁶ Βλέπε υποσημείωση 2

¹⁷https://scholar.google.co.uk/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=PBZnO2oAAAAJ&citation_for_view=PBZnO2oAAAAJ:2osOgNQ5qMEC

4. Κινητή τηλεργασία: Το κύριο χαρακτηριστικό αυτής της μορφής τηλεργασίας είναι ότι ο εργαζόμενος δεν έχει σταθερή βάση για την εργασία του. Με την ανάπτυξη των νέων τεχνολογιών η επικοινωνία είναι αμεσότερη και ο εργαζόμενος μπορεί να εργάζεται από οπουδήποτε, ενώ μπορεί να μετακινείται σε διαφορετικούς χώρους και εγκαταστάσεις προσφέροντας τις υπηρεσίες του.

5. Μεταφερθείσες λειτουργίες back-office (τηλε-κέντρα, τηλε-αγροικίες): Σε αυτή τη μορφή τηλεργασίας περιλαμβάνονται τα τηλεκέντρα όπου υπάρχουν για να εξυπηρετούν μεμονωμένα εργαζόμενους ή και εργαζομένους συνήθως από ένα συγκεκριμένο τμήμα μιας εταιρείας, όπως για παράδειγμα το τμήμα υποστήριξης πελατών. Αυτή η επιλογή προσφέρεται στους εργαζομένους για να εργάζονται σε πλήρως εξοπλισμένα κέντρα που ανήκουν στην επιχείρηση αλλά δεν είναι τα κεντρικά της. Οι τηλε-αγροικίες εξυπηρετούν τους ιδιώτες αφού μισθώνονται από τοπικές κοινότητες για να εργαστούν οι κάτοικοι για κάποιον ιδιώτη με σκοπό την εξειδίκευση τους σε κάποιο κλάδο.

Ο Morgan (2004)¹⁸ παρουσίασε την δική του προσέγγιση και χωρίζει την τηλεργασία στις εξής μορφές:

i) Κινητή τηλεργασία (Mobile Telework) χαρακτηρίζεται η εργασία όπου ο εργαζόμενος δεν έχει μια σταθερή βάση εργασίας αλλά μετακινείται σε διαφορετικές εγκαταστάσεις με σκοπό να προσφέρει τις υπηρεσίες του. Ένα παράδειγμα αυτής της μορφής τηλεργασίας είναι ένας σύμβουλος επιχειρήσεων ο οποίος τον περισσότερο χρόνο της εργασίας του απασχολείται στις εγκαταστάσεις των πελατών του και απουσιάζει για μεγάλο χρονικό διάστημα από τον χώρο εργασίας του.

ii) Τηλεργασία με έδρα από το σπίτι (Home-Based telework) είναι η μορφή εργασίας όπου ο εργαζόμενος χρησιμοποιεί το γραφείο του σπιτιού του ως κύρια έδρα για την απασχόληση του αντί για τις εγκαταστάσεις του εργοδότη.

¹⁸ <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/09555340410699613/full/html>

iii) Τηλεκέντρα (Telecenters) ονομάζονται συγκεκριμένοι χώροι οι οποίοι υποκαθιστούν τις εγκαταστάσεις των εργοδοτών και βρίσκονται συνήθως σε απόσταση από τις κεντρικές εγκαταστάσεις, και περιέχουν τον κατάλληλο και απαραίτητο εξοπλισμό καλύπτοντας όλες τις απαιτήσεις για την διεκπεραίωση της τηλεργασίας.

iv) Τηλεκατοικίες (Telecottages) οι οποίες μοιάζουν με τα τηλεκέντρα ενώ το σημείο που διαφέρουν είναι ότι οι τηλεκατοικίες δεν ανήκουν στον εργοδότη ή σε κάποια κερδοσκοπική επιχείρηση αλλά στις τοπικές κοινότητες. Πρόκειται για μικρά εξοπλισμένα σπίτια με απαραίτητα εργαλεία για τηλεργασία που απαρτίζουν μικρά χωριά. Ευρύτερος σκοπός τους είναι η εκπαίδευση των κατοίκων των απομακρυσμένων περιοχών.

v) Λειτουργική Μετεγκατάσταση (Functional Relocation) αφορά κυρίως συγκεκριμένα τμήματα μιας επιχείρησης και αυτή είναι η διαφορά με τα τηλεκέντρα, δηλαδή η εξ αποστάσεως εργασία πραγματοποιείται για κάθε τμήμα σε ξεχωριστή τοποθεσία, έχοντας άμεση πρόσβαση στα συστήματα της εταιρείας.

Στη χώρα μας, οι πιο συνηθισμένες μορφές τηλεργασίας που χρησιμοποιούνται είναι η τηλε-οικιακή εργασία και η κινητή εργασία.

Η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΟΚΕ)¹⁹, το κορυφαίο θεσμικό όργανο κοινωνικού διαλόγου στην Ελλάδα, έχει αναπτύξει επιστημονικά τεκμηριωμένες θέσεις σχετικά με τα οφέλη της τηλεργασίας. Αναμφισβήτητα, η τηλεργασία ως μια νέα μορφή εργασίας επιφέρει πολλές εξελίξεις και αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις με αποτέλεσμα η σχέση εργοδότη και εργαζόμενου να μεταβάλλεται σε σημαντικό βαθμό.

Από τα πιο σημαντικά πλεονεκτήματα της ένταξης της τηλεργασίας είναι οι αυξημένες ευκαιρίες πρόσβασης των ειδικών πληθυσμιακών ομάδων στην αγορά εργασίας. Για παράδειγμα, τα άτομα με αναπηρία μπορούν πολύ πιο εύκολα να εργαστούν με κατ'οίκον τηλεργασία, ή άτομα που χρειάζεται να εργάζονται εξ αποστάσεως λόγω γονεϊκών ή άλλων προβλημάτων.

¹⁹ <https://www.oke.gr/>

Επιπλέον, με τη χρήση της τηλεργασίας, μειώνονται οι περιβαλλοντικές επιβαρύνσεις εφόσον μειώνονται οι μετακινήσεις των εργαζομένων. Έτσι προβλήματα όπως η κυκλοφορική συμφόρηση, ο θόρυβος και η ατμοσφαιρική ρύπανση εξομαλύνονται.

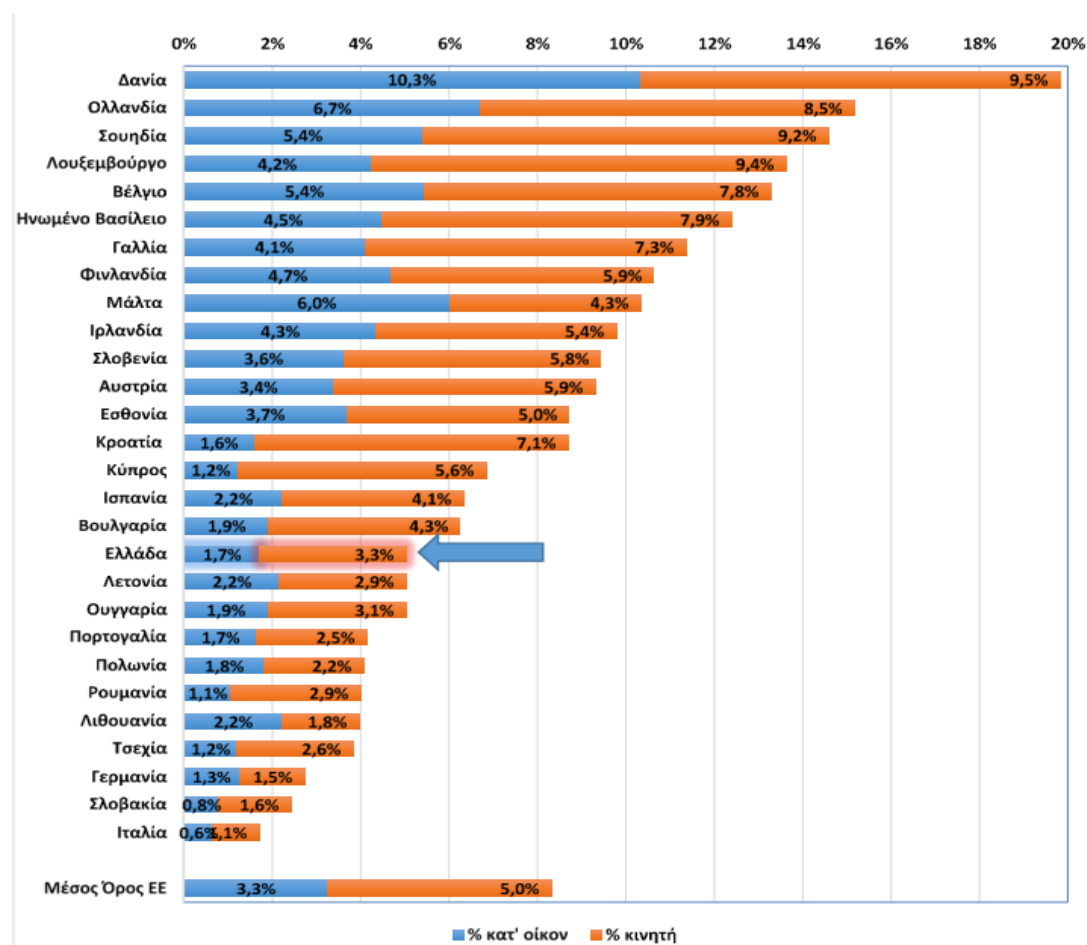
Η τηλεργασία έχει θετικό αντίκτυπο στην περιφερειακή ανάπτυξη και την κοινωνική συνοχή, αφού έχει την δυνατότητα να συγκρατεί τον πληθυσμό στην περιφέρεια, προσφέροντας ίσες ευκαιρίες εργασίας σε όλο το εργατικό δυναμικό της περιφέρειας, με εκείνους που εργάζονται στα μεγάλα αστικά κέντρα.

Για τους εργαζομένους, η τηλεργασία, αυξάνει την παραγωγικότητα αφού εκσυγχρονίζεται η οργάνωση της εργασίας και η διοίκηση των επιχειρήσεων, αλλά και για τους εργοδότες μειώνονται σημαντικά οι πάγιες λειτουργικές δαπάνες των επιχειρήσεων τους, όπως λόγου χάρη, τα πάγια έξοδα, η εξοικονόμηση χρόνου και ενέργειας των εργαζομένων, αυξάνεται η πρωτοβουλία των εργαζόμενων και γενικότερα γίνεται καλύτερη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού των επιχειρήσεων. Και τέλος, χάρη της τηλεργασίας υπάρχει η δυνατότητα να διευρυνθεί η παροχή των υπηρεσιών μιας επιχείρησης και μετά το πέρας λειτουργίας του ωραρίου των γραφείων της²⁰.

Παρακάτω υπάρχει ένα διάγραμμα που προκύπτει από την έρευνα του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας (ILO) και του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας που πραγματοποιήθηκε το 2017 και δείχνει τη χρήση της τηλεργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση με κινητή και κατ' οίκον μορφές εργασίας.

²⁰ Fana, M., Tolan, S., Torrejón, S., Urzi Brancati, C., Fernández-Macías, E, The COVID confinement measures and EU labour markets, EUR 30190 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020
https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC120578/jrc120578_report_covid_confinement_measures_final_updated_good.pdf

Διάγραμμα 1.1 Η τηλεργασία στην Ευρωπαϊκή Ένωση πριν την πανδημία



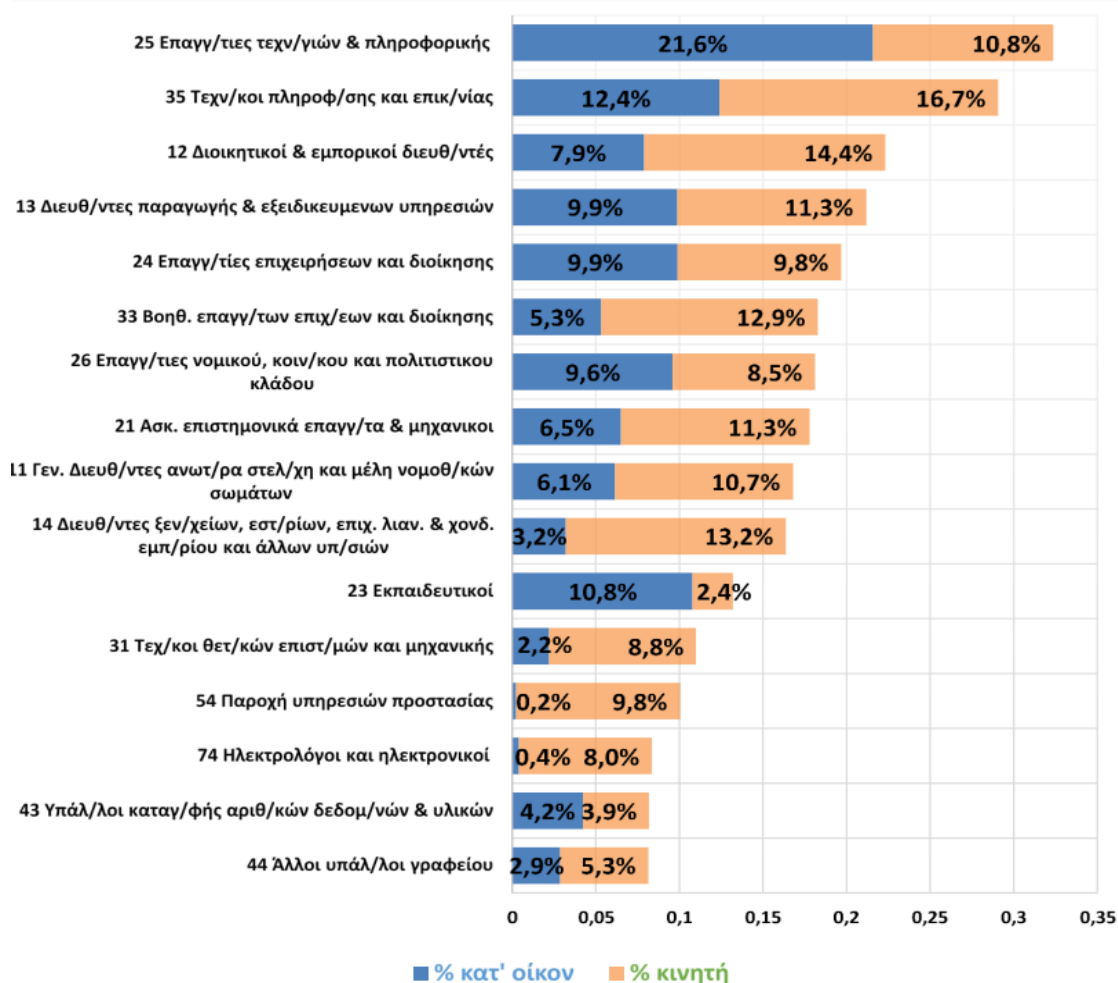
Πηγή: ILO and Eurofound (2017). Working anytime, anywhere: the effects on the world of work.

Η Ελλάδα καταλαμβάνει την 18η θέση στην Ευρωπαϊκή Ένωση με ποσοστό τηλεργασίας 5% όπου το 3,3% απασχολείται με κινητή εργασία ενώ το 1,7% απασχολείται με κατ' οίκον τηλεργασία. Σε γενικά πλαίσια, η τηλεργασία είναι πιο διαδεδομένη στη Βόρεια και Δυτική Ευρώπη και λιγότερο στην Κεντρική, Νότια και Ανατολική Ευρώπη.

Στο επόμενο διάγραμμα παρουσιάζονται τα επαγγέλματα με έκταση χρήσης τηλεργασίας υψηλότερη του γενικού μέσου όρου (%τηλεργαζομένων επί συνόλου μισθωτών που ασκούν το επάγγελμα). Για την δημιουργία του χρησιμοποιήθηκε η βάση δεδομένων και μεθοδολογία προσδιορισμού των τηλεργαζομένων με την μελέτη των ILO που αναφέρθηκε και στο προηγούμενο διάγραμμα, και της Eurofound. Η

έκταση χρήσης της τηλεργασίας ανά επάγγελμα είναι σε διψήφια ταξινόμηση κατά ISCO-08. Επίσης, δίνονται τα ποσοστά για κάθε επάγγελμα για κινητή και κατ' οίκον τηλεργασία.

Διάγραμμα 1.2 Επαγγέλματα με χρήση τηλεργασίας υψηλότερη του γενικού μέσου όρου



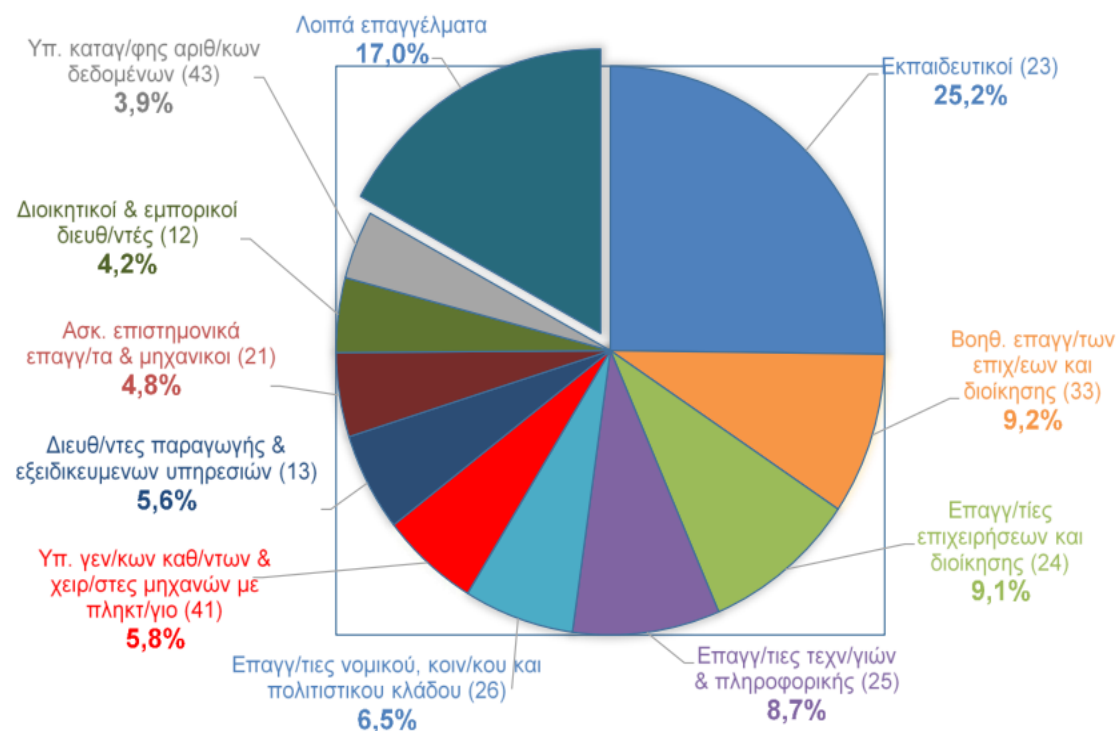
Πηγή: Υπολογισμοί ΣΕΒ βάσει EWCS 2015

Όπως παρατηρείται, περιλαμβάνονται 16 επαγγέλματα όπου τα 12 χαρακτηρίζονται ως υψηλού επιπέδων προσόντων και τα 4 ως μεσαίου επιπέδου προσόντων. Στα επαγγέλματα υψηλού επιπέδου προσόντων κατά ISCO-08 υπάρχουν οι εξής κατηγορίες: 1. Ανώτερα διευθυντικά και διοικητικά στελέχη, 2. Επαγγελματίες, 3. Τεχνικοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα. Στα επαγγέλματα μέσου επιπέδου προσόντων υπάρχουν οι εξής κατηγορίες: 4.

Υπάλληλοι γραφείου, 5. Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές, 6. Ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι, δασοκόμοι και αλιείς και 7. οι ειδικευμένοι τεχνίτες και ασκούντες σε συναφή επαγγέλματα. Στα επαγγέλματα χαμηλού επιπέδου προσόντων εντάσσονται οι 8. Χειριστές βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων και εξοπλισμού, συναρμολογητές και 9. Ανειδίκευτοι εργάτες, χειρωνάκτες και μικροεπαγγελματίες.

Συμπερασματικά, η τηλεργασία επικεντρώνεται σε συγκεκριμένα επαγγέλματα υψηλού επιπέδου προσόντων, στα οποία λόγω των νέων τεχνολογιών παρέχονται νέες δυνατότητες στους εργαζόμενους για την οργάνωση και την παροχή της εργασίας.

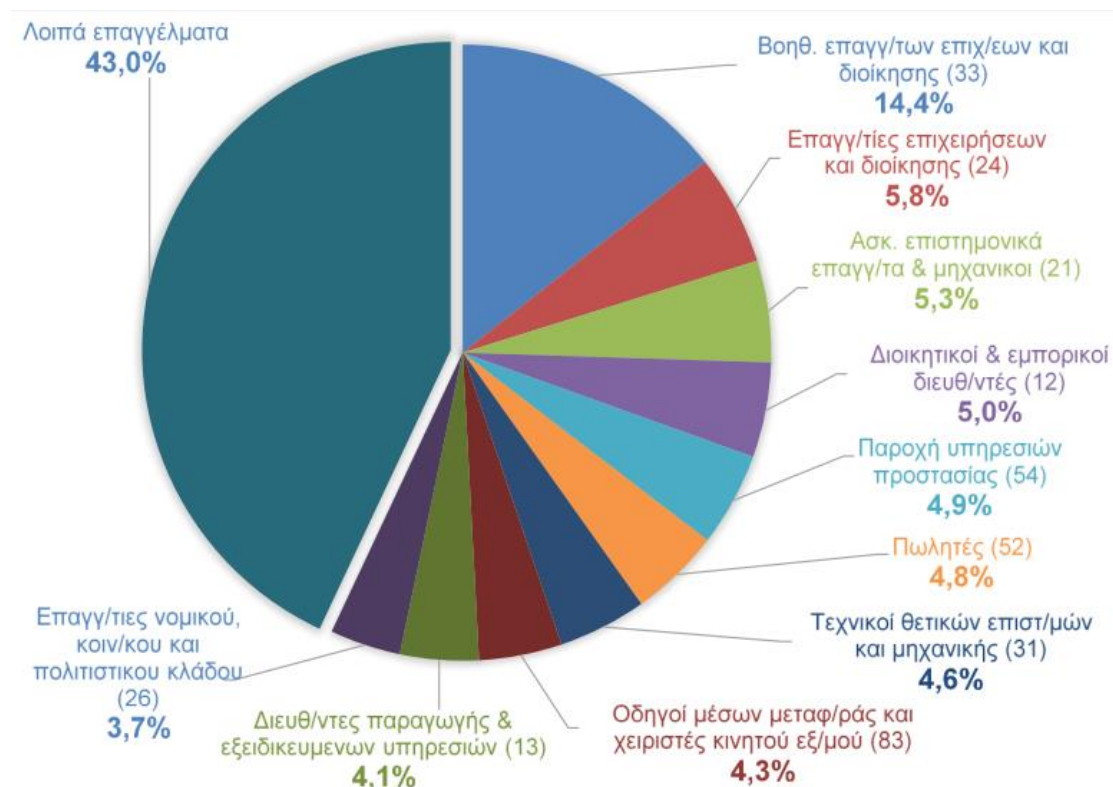
Διάγραμμα 1.3 Μερίδια επαγγελμάτων σε κατ' οίκον τηλεργασία



Πηγή: Υπολογισμοί ΣΕΒ βάσει EWCS 2015

Όπως φαίνεται από το διάγραμμα το μεγάλο ποσοστό των κατ' οίκον τηλεεργαζόμενων, 83%, προέρχεται από δέκα επαγγέλματα ενώ το 17% ασκεί ένα διαφορετικό επάγγελμα από τα υπόλοιπα σαράντα δύο. Από τα δέκα επαγγέλματα, τα οκτώ θεωρούνται υψηλού επιπέδου προσόντων ενώ τα δύο που απομένουν, μέσου επιπέδου προσόντων.

Διάγραμμα 1.4: Μερίδια επαγγελμάτων σε κινητή τηλεργασία



Πηγή: Υπολογισμοί ΣΕΒ βάσει EWCS 2015

Στην κινητή τηλεργασία τα μερίδια των δέκα επαγγελμάτων, αντιπροσωπεύουν λίγο πάνω από τους μισούς τηλεργαζόμενους. Τα επαγγέλματα που κυριαρχούν είναι υψηλού επιπέδου προσόντων, επτά στον αριθμό, τα δύο επαγγέλματα είναι μέσου επιπέδου προσόντων και το ένα είναι χαμηλού επιπέδου προσόντων.

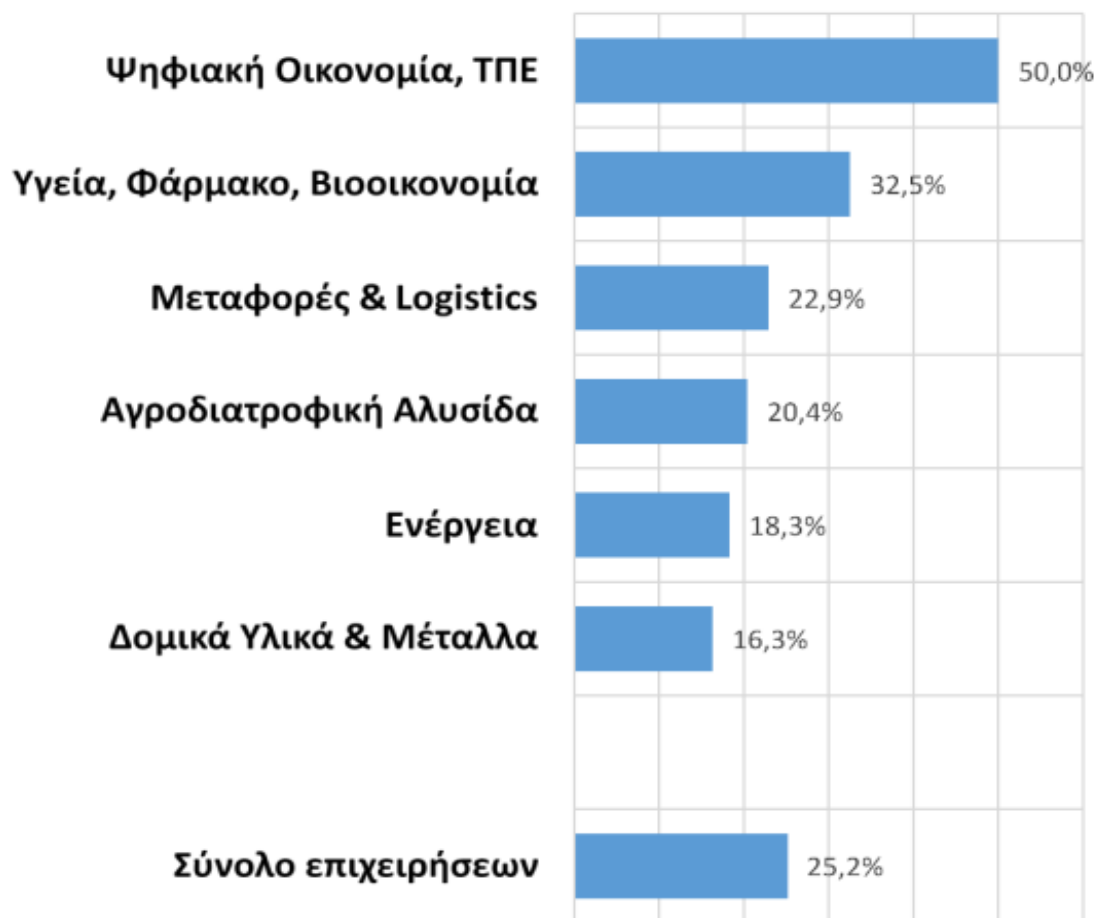
Παρατηρείται ότι και στις δύο μορφές τηλεργασίας, πιο δημοφιλή είναι τα επαγγέλματα υψηλού επιπέδου προσόντων.

Σε έρευνα του ΣΕΒ το 2018 «Ποσοτική έρευνα σε βιομηχανικές επιχειρήσεις επί θεμάτων ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού»²¹, σε ένα δείγμα 831 επιχειρήσεων σε όλη την Ελλάδα, για 6 κλαδικά οικοσυστήματα σε επιχειρήσεις που απασχολούν τουλάχιστον 30 εργαζομένους διαπιστώθηκε ότι μία στις τέσσερις επιχειρήσεις εφαρμόζει την τηλεργασία, ωστόσο με κάποιες αποκλίσεις ανάλογα το κλαδικό

²¹ ΣΕΒ: «Ποσοτική έρευνα σε βιομηχανικές επιχειρήσεις επί θεμάτων ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού» Ιουλ - Οκτ 2018

οικοσύστημα.

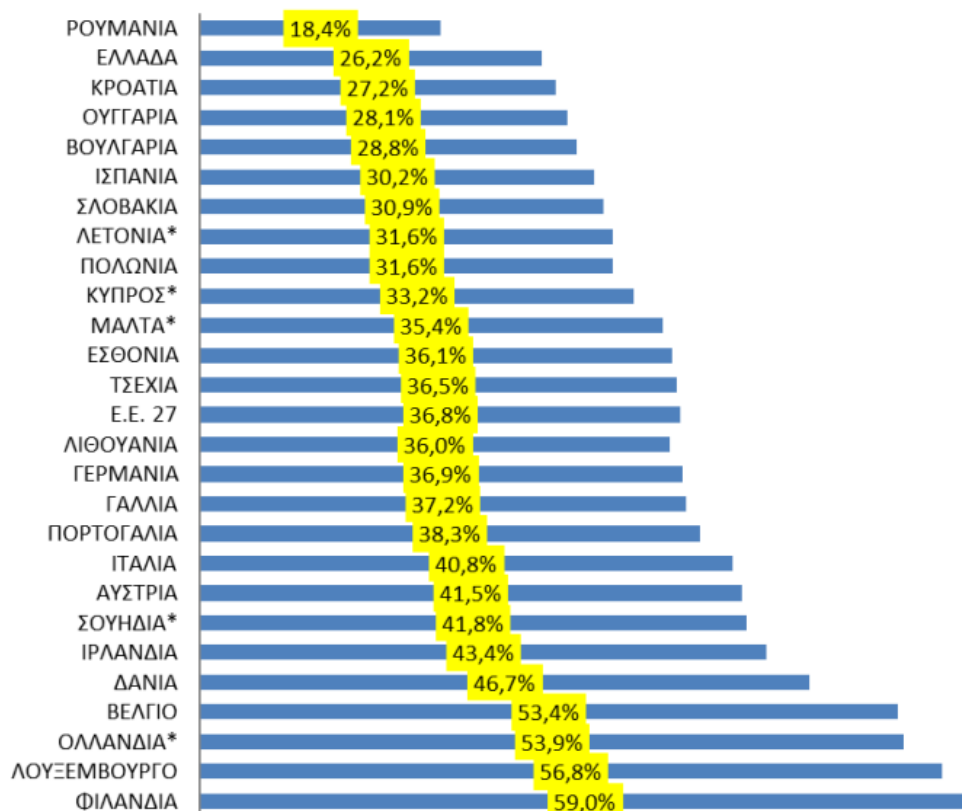
Διάγραμμα 1.5 Ποσοστό επιχειρήσεων που εφαρμόζουν τηλεργασία ανά κλάδο



Πηγή: ΣΕΒ: «Ποσοτική έρευνα σε βιομηχανικές επιχειρήσεις επί θεμάτων ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού» Ιουλ - Οκτ 2018

Παρατηρείται ότι, οι επιχειρήσεις που ανήκουν σε κλάδους έντασης γνώσης εφαρμόζουν συχνότερα τηλεργασία, σε αρκετά υψηλότερο ποσοστό, σε σχέση με τις επιχειρήσεις σε κλάδους έντασης κεφαλαίου.

Διάγραμμα 1.6 Ποσοστό τηλεργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Ένωση μετά την κρίση της πανδημίας



Πηγή: [Working during COVID-19 | Eurofound](#)

Στο παραπάνω διάγραμμα φαίνονται τα ποσοστά των εργαζομένων που εντάχθηκαν στο πλαίσιο της τηλεργασίας ως συνέπεια της πανδημίας του κορονοϊού. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε από την Eurofound το 2020²².

Είναι σαφές ότι οι εργαζόμενοι που είχαν διασφαλίσει ψηφιακές δεξιότητες πριν την έξαρση της πανδημίας είναι σε προνομιακή θέση σχετικά με την διατήρηση της απασχόλησης τους, μετά το ξέσπασμα της πανδημίας, αφού αυξήθηκε η αναγκαιότητα της τηλεργασίας. Το ζήτημα των ψηφιακών δεξιοτήτων δεν ήταν ποτέ πιο επίκαιρο αφού είναι στο επίκεντρο της συζήτησης τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε εθνικό επίπεδο. Πλέον οι ψηφιακές δεξιότητες ανήκουν στις βασικές ασκούμενες ευρωπαϊκές πολιτικές

²² [Working during COVID-19 | Eurofound](#)

και αντικείμενο πολλών προγραμμάτων που υλοποιούνται με κοινοτικούς πόρους. Μετά την κρίση που προέκυψε λόγω του νέου κορονοϊού, η οικονομία και η εργασία σε όλες τις χώρες της Ε.Ε. αναγκάστηκαν να εξαρτηθούν από τις νέες τηλεργατικές μορφές και κλήθηκαν να τις εντάξουν με ταχείς ρυθμούς αλλά και να ρυθμίσουν τα αντίστοιχα νομοθετικά ζητήματα.

1.3 Ιστορία της τηλεργασίας

Από το 1997 και μετά, ξεκίνησε να προωθείται η ευελιξία της εργασίας προχωρώντας έτσι στην θεσμοθέτηση μέτρων προκειμένου να αναπτυχθεί μια πιο σύγχρονη μορφή απασχόλησης. Έτσι, στην Ελλάδα, η τηλεργασία ως μορφή εργασίας, αναγνωρίστηκε ως ειδική μορφή απασχόλησης με το άρθρο 1 στον Ν. 2639/1998 «*Ρύθμιση Εργασιακών σχέσεων, σύσταση Σώματος Επιθεώρησης εργασίας και άλλες διατάξεις*»²³. Σύμφωνα με μία έρευνα που πραγματοποιήθηκε το 2002 (Κουζής Γ., 2002 :33)²⁴ το 80% της μισθωτής εργασίας είναι απόρροια τυπικής (σταθερής και πλήρης) απασχόλησης αποτελώντας την κύρια μορφή απασχόλησης. Η τηλεργασία, ως μορφή απασχόλησης, δεν είναι τόσο διαδεδομένη στην Ελλάδα αφού σύμφωνα με έρευνα του Ινστιτούτου Εργασίας ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ το 2002, μόνο το 1,1% των επιχειρήσεων ακολουθεί αυτή τη μέθοδο ως μορφή εργασίας και το 19,4% του πληθυσμού είναι εξοικειωμένο με την έννοια της τηλεργασίας. Οι επιχειρήσεις που ακολουθούσαν ανάλογες πρακτικές και εφαρμόζαν την εξ αποστάσεως εργασία, αποτελούσαν μέλη ομίλων με αποτέλεσμα να υιοθετούσαν πρακτικές και μοντέλα οργάνωσης τηλεργασίας από το εξωτερικό. Η έλλειψη χρήσης νέων τεχνολογιών και η απουσία ρύθμισης θεσμικού πλαισίου στην χώρα οδήγησαν την τηλεργασία σε περιθωριακή επιλογή από τις επιχειρήσεις. Την ίδια χρονιά η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων (ETUC), η UNICE/UEAPME, και το Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων (CEEP) υπέγραψαν συμφωνία στις 16.07.2002 για την τηλεργασία (FRAMEWORK AGREEMENT ON TELEWORK, 16/07/2002) όπου θέσπιζε ένα γενικό πλαίσιο σε ευρωπαϊκό επίπεδο για τις συνθήκες εργασίας των τηλεεργαζομένων, επιχειρώντας έτσι την προσαρμογή στις σύγχρονες εξελίξεις.

Στη συνέχεια, το 2010, με τον Ν. 3846/2010 «*Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις*»²⁵ ενσωματώθηκε στο εθνικό δίκαιο η Ευρωπαϊκή Συμφωνία - Πλαίσιο και θεσπίστηκε το νέο πλαίσιο λειτουργίας της τηλεργασίας. Στο άρθρο 1 αναφέρεται το τεκμήριο ύπαρξης εξαρτημένης εργασίας του εργαζομένου προς τον εργοδότη για εννέα (9) συνεχείς μήνες, ενώ στο άρθρο 5 αναλύονται οι λοιπές

²³ Ν. 2639/1998 «Ρύθμιση Εργασιακών σχέσεων, σύσταση Σώματος Επιθεώρησης εργασίας και άλλες διατάξεις», ΦΕΚ 205/2-9-1998

²⁴ Κουζής, Γ. 2002, 'Απασχόληση και εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα: Πραγματικότητα – Τάσεις – Προοπτικές: Αποτελέσματα πανελλαδικής έρευνας, Τετράδια του ΙΝΕ, Ειδικό τευχ. Οκτωβρίου 2002.

²⁵ Ν. 3846/2010 «Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις», ΦΕΚ 66/Α/11-5-2010

ρυθμίσεις που αφορούν τις υποχρεώσεις των εργοδοτών καθώς και την κατάρτιση των συμβάσεων εργασίας για την τηλεργασία, μετατροπή της κανονικής εργασίας σε τηλεργασία και άλλες.

Με την Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου, στο εξής «Π.Ν.Π»²⁶ στις 11.03.2020, ορίστηκε η τηλεργασία ως έκτακτο και βασικό μέτρο για την προστασία της δημόσιας υγείας από την μετάδοση του νέου κορονοϊού (COVID-19). Όπως ορίζεται από το νομοθέτη, όσο διαρκούν τα έκτακτα μέτρα για την αντιμετώπιση της πανδημίας, ο εργοδότης καθορίζει με απόφαση του τον τρόπο που θα γίνεται η εργασία για ένα μέρος ή για όλο το προσωπικό, με το σύστημα της τηλεργασίας.

Το επόμενο έτος αφού η εξέλιξη της πανδημίας είναι ακόμα κρίσιμη, με το άρθρο 67 του Ν. 4808/2021 *«Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις»²⁷* ορίζεται η τηλεργασία ως σύγχρονη μορφή απασχόλησης καθώς διατυπώθηκαν και οι ακόλουθες διευκρινίσεις σχετικά με τους τρόπους εφαρμογής της.

Ένας εργαζόμενος μπορεί να εργαστεί εξ αποστάσεως σε συνεννόηση με τον εργοδότη κατά την πρόσληψη ή σε χρόνο μεταγενέστερο. Ο εργοδότης μονομερώς μπορεί να ζητήσει τηλεργασία για λόγους προστασίας της δημόσιας υγείας ή ο εργαζόμενος μπορεί με τεκμηριωμένο αίτημα να εργαστεί εξ αποστάσεως για την προστασία της δικής του υγείας. Επιπροσθέτως, ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να ενημερώσει τον εργαζόμενο για τους όρους της τηλεργασίας εντός οκτώ (8) ημερών από την έναρξη της. Οι όροι περιλαμβάνουν αναγκαίο εξοπλισμό και τεχνική υποστήριξη, συντήρηση,

²⁶ Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου «Κατεπείγοντα μέτρα αντιμετώπισης των αρνητικών συνεπειών της εμφάνισης του κορονοϊού COVID-19 και της ανάγκης περιορισμού της διάδοσής του» , ΦΕΚ 55/Α/11-03-2020

²⁷ Βλέπε υποσημείωση 7

αποκατάσταση βλαβών, ανάλυση του πρόσθετου κόστους που επιβαρύνει τον μισθωτό, περιορισμοί στη χρήση του εξοπλισμού και τη χρήση για παράδειγμα του διαδικτύου, συμφωνία σχετικά με την τηλετοιμότητα, δικαίωμα αποσύνδεσης, ζητήματα υγιεινής και ασφάλειας, προστασία επαγγελματικών και προσωπικών δεδομένων. Έτσι ορίστηκε και το ελάχιστο ποσό για την κάλυψη κόστους της τηλεργασίας στον εργαζόμενο με υπουργική απόφαση 98490/2-12-2021 ΥΑ. Αξίζει να σημειωθεί ότι η τηλεργασία μπορεί να παρέχεται με μερική, πλήρης ή εκ περιτροπής απασχόληση αυτοτελώς ή σε συνδυασμό με απασχόληση στις εγκαταστάσεις του εργοδότη αρκεί να δηλώνεται στο πληροφοριακό σύστημα. Ο εργοδότης οφείλει να σέβεται την προσωπική ζωή του τηλεεργαζόμενου καθώς έχει τα ίδια δικαιώματα με τους εργαζόμενους στις εγκαταστάσεις του εργοδότη. Γι' αυτό, απαγορεύεται ρητά η χρήση κάμερας προκειμένου ο εργοδότης να πραγματοποιεί ελέγχους απόδοσης στον εργαζόμενο.

Το πιο σημαντικό δικαίωμα του τηλεεργαζόμενου που αναφέρεται στο άρθρο 67, είναι το δικαίωμα της αποσύνδεσης το οποίο συνίσταται στο να απέχει πλήρως από την παροχή εργασίας του και ιδίως να μην επικοινωνεί ψηφιακώς και να μην απαντά σε τηλεφωνήματα, μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή να μην προβαίνει σε οποιαδήποτε μορφή επικοινωνίας εκτός ωραρίου εργασίας και στις νόμιμες άδειές του. Για την αποσύνδεση του εργαζόμενου από τα ψηφιακά εργαλεία επικοινωνίας και εργασίας, απαιτούνται τεχνικά και οργανωτικά μέσα που αποτελούν υποχρεωτικούς όρους σύμβασης τηλεργασίας και προέρχονται από συμφωνία μεταξύ εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων στην επιχείρηση. Αν η παραπάνω συμφωνία παραλείπεται τότε ο εργοδότης καθορίζει την διαδικασία και ενημερώνει όλους τους εργαζόμενους.

Η θεσμοθέτηση του νόμου περί τηλεργασίας ήταν απαραίτητη αφού η εξ αποστάσεως εργασία λόγω της πανδημίας έχει ριζώσει στην καθημερινότητα των εργαζομένων.

1.4 Νομικό πλαίσιο εργασιακών σχέσεων προ COVID-19

Η ανάπτυξη της τηλεργασίας στην Ελλάδα δεν ήταν ιδιαίτερα σημαντική τα τελευταία χρόνια εξαιτίας των χαμηλών τεχνολογικών υποδομών. Η μορφή αυτής της εργασίας δεν ήταν προτεραιότητα των επιχειρήσεων αν δεν το απαιτούσε η δουλειά, καθώς η αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών ήταν αδύνατη λόγω της καθυστέρησης άφιξης τους στη χώρα. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα να μην είχε δημιουργηθεί ένα ξεκάθαρο νομοθετικό πλαίσιο που να ορίζει τα δικαιώματα των τηλεεργαζομένων.

Η τηλεργασία ως μορφή εργασίας υπαγόταν στα νομοθετικά πλαίσια ως μία αφηρημένη μορφή εργασίας αφού ο εργαζόμενος δεν είχε άμεση εξάρτηση από τον εργοδότη καθώς ο τόπος και ο χρόνος απασχόλησης ήταν διαφορετικός από τα κεντρικά της επιχείρησης. Έτσι, το ανεπαρκές νομικό πλαίσιο άφηνε πολλά ζητήματα αρρυθμιστα όπως ο έλεγχος του τηλεεργαζομένου από τον εργοδότη, ο καθορισμός του ωραρίου, οι πιθανές δαπάνες που επιβαρύνουν τον εργαζόμενο²⁸.

Μια πρώτη αναφορά στην τηλεργασία υπάρχει στο νόμο Ν. 1876/1990 «*Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις*»²⁹ Κεφάλαιο Α, άρθρο 1 όπου υπάρχει ο όρος «κατ' οίκον εργαζόμενοι» οι οποίοι εργάζονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου ή και όχι, καλύπτοντας με αυτόν τον τρόπο όλα τα πιθανά σενάρια συνεργασίας των εργαζομένων. Συμπεραίνεται λοιπόν, ότι οι κατ' οίκον εργαζόμενοι θεωρούνται το ίδιο με τους μισθωτούς που εργάζονται στην επιχείρηση, εξισώνοντας έτσι τα δικαιώματα τους. Επιπλέον, ο Ν. 1902/1990 «*Ρύθμιση συνταξιοδοτικών και άλλων συναφών θεμάτων*»³⁰ στο άρθρο 22 αναφέρει «*πρόσωπα που απασχολούνται αυτοπροσώπως και κατά κύρια απασχόληση στις διαδικασίες παραγωγής και συσκευασίας προϊόντων ή παροχής υπηρεσιών σε μία ή περισσότερες επιχειρήσεις, αμείβονται με το κομμάτι (φασόν) και εργάζονται στο σπίτι τους ή σε εργαστήρια που βρίσκονται εκτός χώρου λειτουργίας των επιχειρήσεων του εργοδότη, έστω κι αν χρησιμοποιούν δικά τους εργαλεία*»³¹, υποστηρίζοντας έτσι την κοινωνική ασφάλιση στα άτομα αυτά, δημιουργώντας χώρο και για περισσότερους κλάδους.

Ο νόμος Ν. 2639/1998 «*Ρύθμιση Εργασιακών σχέσεων, σύσταση Σώματος*

²⁸ European Agency for Safety and Health at work, “Regulating telework in a post-COVID-19 Europe”, 2021

²⁹ Βλέπε υποσημείωση 12

³⁰ Ν. 1902/1990 «Ρύθμιση συνταξιοδοτικών και άλλων συναφών θεμάτων», ΦΕΚ 138/Α/17-10-1990

³¹ Βλέπε υποσημείωση 30

Επιθεώρησης εργασίας και άλλες διατάξεις»³² στο Κεφάλαιο Α και άρθρο 1, προστατεύεται η κάθε συμφωνία εργοδότη εργαζομένου που μπορεί να εργάζεται με μία πιο ειδική μορφή απασχόλησης όπως δηλαδή η τηλεργασία. Συγκεκριμένα, στο άρθρο αναφέρεται «ιδίως στις περιπτώσεις αμοιβής κατά μονάδα εργασίας (φασόν), τηλεργασίας, κατ' οίκον απασχόλησης». Επιπροσθέτως, το άρθρο καθιστά σαφές ότι υπάρχει προστασία στους εργαζομένους ώστε να μην υπάρχει ενδεχόμενο να τελούν υπό εξαρτημένη εργασία, αφού ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος μέσα σε εννέα (9) μήνες να έχει υποβάλλει στην επιθεώρηση εργασίας όλα τα απαραίτητα δικαιολογητικά της ειδικής συμφωνίας που έχει για την διεκπεραίωση μιας εργασίας ειδικά θα θεωρείται ότι οι άνθρωποι εργάζονται κανονικά, και θα πρέπει να τελεστούν οι ανάλογες διαδικασίες ώστε οι άνθρωποι να έχουν τα αντίστοιχα δικαιώματα με τους μισθωτούς.

Το 1998 το ελληνικό εργατικό δίκαιο διέκρινε την τηλεργασία σε τρεις μορφές συμβάσεων, στη «σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών», στη «σύμβαση έργου» και στη «μη γνήσια σύμβαση ετοιμότητας». Η τελευταία, ορίζει ότι ο εργοδότης δεν έχει το δικαίωμα να ζητήσει από τον εργαζόμενο να εργαστεί εκτός ωραρίου εργασίας και ο ίδιος δεν μπορεί να απαιτήσει από τον εργαζόμενο να βρίσκεται σε ετοιμότητα διαθέτοντας τις πνευματικές και σωματικές του ικανότητες, θυσιάζοντας τον προσωπικό του ελεύθερο χρόνο³³.

Μέχρι εκείνη την χρονιά, δεν υπήρχε κάποιο ξεκάθαρο νομοθετικό πλαίσιο που να αφορούσε ξεκάθαρα την τηλεργασία ως μορφή εργασίας. Ορισμένοι νόμοι που αφορούσαν την τηλεργασία, ήταν με αόριστο τρόπο, αφού εξαρτιόταν σε τι είδους σύμβαση και σε τι μορφή κατατασσόταν στο εκάστοτε νομοθετικό πλαίσιο.

Το 2006-2007 η Ευρωπαϊκή Συμφωνία «Πλαίσιο για την τηλεργασία»³⁴ ορίζει με μεγαλύτερη ακρίβεια ορισμένες παραλείψεις, όπως ότι η τηλεργασία δεν μπορεί να επιβληθεί μονομερώς στον εργαζόμενο χωρίς την συναίνεσή του, καθορίζει επίσης τις συνθήκες εργασίας, την προστασία των δεδομένων, την ιδιωτική ζωή του

³² Βλέπε υποσημείωση 23

³³ Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων (ΚΕΠΕΑ), «Τηλεργασία: Δικαιώματα & Υποχρεώσεις», <https://www.kepea.gr/tilergasia-dikaiomata-kai-yποχρεoseis#>

³⁴ Ευρωπαϊκή Συμφωνία «Πλαίσιο για την τηλεργασία», 2006-2007

τηλεεργαζόμενου, τον εξοπλισμό του, τους υπευθύνους υγείας και την ασφάλεια του μισθωτού, την οργάνωση της εργασίας, την κατάρτιση και τα συλλογικά δικαιώματα. Παρόλα αυτά αυτή η συμφωνία δεν πήρε την μορφή της ευρωπαϊκής οδηγίας και εντάχθηκε στο ελληνικό δίκαιο ως ρύθμιση στην Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση. Το 2010 ακολούθησαν ορισμένοι νόμοι και μεταρρυθμίσεις όπου σχετίζονταν με την «εκ περιτροπής εργασία» και άλλες μορφές που αφορούν την τηλεεργασία ξεκαθαρίζοντας έτσι, μεταξύ άλλων, και τα δικαιώματα των τηλεεργαζομένων. Στο άρθρο 1 του Ν. 3846/2010 «Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις»³⁵ αντικαθιστά το άρθρο 1 του Ν. 2639/1998 «Ρύθμιση Εργασιακών σχέσεων, σύσταση Σώματος Επιθεώρησης εργασίας και άλλες διατάξεις»³⁶ που αφορά τις ειδικές μορφές απασχόλησης όπου εντάσσεται και η τηλεεργασία ως ακολούθως: «Η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου για παροχή υπηρεσιών ή έργου, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ιδίως στις περιπτώσεις αμοιβής κατά μονάδα εργασίας (φασόν), τηλεεργασίας, κατ' οίκον απασχόλησης, τεκμαίρεται ότι υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για εννέα (9) συνεχείς μήνες»³⁷. Αυτό σημαίνει ότι, αν η κατ' οίκον εργασία προσφέρεται για εννέα συνεχείς μήνες στον ίδιο εργοδότη, τότε προκύπτει εξαρτημένη εργασία.

Το άρθρο 5 του νόμου 3846/2010 όριζε ότι οι όροι της τηλεεργασίας που αφορούν την αμοιβή, το ωράριο κλπ. πρέπει να αποστέλλονται εγγράφως στον εργαζόμενο εντός οκτώ (8) ημερών από τη σύναψη της σύμβασης. Επίσης, ρυθμίζεται η δυνατότητα της επιστροφής του εργαζόμενου στη δια ζώσης εργασία, μετά από ένα διάστημα δεκαπέντε (15) ημερών που εργάστηκε με τηλεεργασία, και ένα διάστημα προσαρμογής τριών (3) μηνών με αυτή τη μορφή εργασίας. Ορίζεται, ότι τα κόστη του εργαζόμενου που προκύπτουν από αυτή τη μορφή εργασίας, και ιδιαίτερα αυτά των τηλεπικοινωνιών, επιβαρύνουν τον εργοδότη. Επιπλέον, στον μισθωτό παρέχεται τεχνική υποστήριξη για την παροχή εργασίας του καθώς και η αποκατάσταση των δαπανών επισκευής των συσκευών που χρησιμοποιούνται για την εκτέλεση της εργασίας ή η αντικατάσταση σε περίπτωση βλάβης. Στη σύμβαση εργασίας

³⁵ Βλέπε υποσημείωση 25

³⁶ Βλέπε υποσημείωση 23

³⁷ Βλέπε υποσημείωση 36

διευθετούνται σημαντικά ζητήματα όπως τις υποχρεώσεις του εργοδότη, και ο τρόπος χρηματικής αποκατάστασης εκ μέρους του εργοδότη της χρησιμοποίησης του οικιακού χώρου εργασίας του μισθωτού. Επίσης, με τις συλλογικές συμβάσεις προσδιορίζονται ειδικότερα πλαίσια για τη ρύθμιση του ίδιου ζητήματος. Τέλος, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος εντός δύο (2) μηνών από την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας να πληροφορήσει γραπτώς τον τηλεργαζόμενο για το πρόσωπο και για τα στοιχεία επικοινωνίας των εκπροσώπων του προσωπικού της επιχείρησης.

Η επόμενη μεταρρύθμιση που ακολούθησε σχετικά με την τηλεργασία αφορά το νομοθετικό πλαίσιο που δημιουργήθηκε εκτάκτως, αφού η τηλεργασία επιβλήθηκε ως βασικό μέτρο για την αντιμετώπιση της πανδημίας του κορονοϊού, και συνεπώς έπρεπε να ξεκαθαριστούν βασικές έννοιες για την λειτουργία της κατ' οίκον εργασίας. Το νομοθετικό πλαίσιο της τηλεργασίας στην πανδημία να αναλυθεί σε επόμενο κεφάλαιο.

1.5 Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα τηλεργασίας

Η ταχεία υιοθέτηση της τηλεργασίας ως τρόπος εργασίας επιφέρει σημαντικά πλεονεκτήματα, σε πολλούς τομείς. Σε περιβαλλοντικό επίπεδο, μειώνεται η περιβαλλοντική συμφόρηση, με συνέπεια την βελτίωση της ποιότητας ζωής και την εξοικονόμηση της ενέργειας. Η δημοτικότητα της τηλεργασίας οφείλεται κυρίως στα οφέλη που παρέχει στον ίδιο τον εργαζόμενο και στις επιχειρήσεις. Όσον αφορά τους εργαζομένους, τους δίνεται η ευκαιρία να έχουν καλύτερο έλεγχο μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, με μεγαλύτερη ευελιξία, αφού αυξάνονται τα νοικοκυριά που έχουν δύο εργαζόμενους γονείς, καθώς και τα νοικοκυριά με μονογονεϊκές οικογένειες. Οι εργαζόμενοι μπορούν να αποδίδουν καλύτερα, να είναι πιο παραγωγικοί, και να παρέχουν πιο ποιοτική εργασία. Λόγω περιορισμένων μετακινήσεων υπάρχει σημαντική εξοικονόμηση χρόνου με αποτέλεσμα τη μείωση του άγχους, εξοικονόμηση χρόνου και χρήματος. Τα προσωπικά έξοδα που αφορούν την επαγγελματική ένδυση, το φύλαγμα των ανήλικων παιδιών κατά τη διάρκεια εργασίας, ελαττώνονται αρκετά ενώ υπάρχει και αρκετός ελεύθερος χρόνος. Οι τηλεεργαζόμενοι αισθάνονται περισσότερο ανεξάρτητοι και σίγουροι για την εργασία τους αλλά και για τους ίδιους καθώς απουσιάζει ασφυκτικός έλεγχος από τον εργοδότη. Τέλος, παρατηρούνται λιγότερες προστριβές με πελάτες και συναδέλφους³⁸.

Στον τομέα των επιχειρήσεων-εργοδοτών, η τηλεργασία είναι αποδοτικότερη αφού δίνεται περισσότερη βάση στην απόδοση της εργασίας και όχι στη φυσική παρουσία. Ο τρόπος διαχείρισης των πολύτιμων υπαλλήλων είναι ο βέλτιστος, καθώς υπάρχει η δυνατότητα πρόσληψης νέων υπαλλήλων χωρίς η απόσταση να είναι περιοριστικός παράγοντας. Δίνεται πρόσβαση σε εργασία σε άτομα με αναπηρία ή σε άτομα τα οποία δεν μπορούν να παρευρίσκονται καθημερινά στον χώρο εργασίας, ακόμα και σε συνταξιούχους και σε άτομα που διαμένουν σε απομακρυσμένες περιοχές. Σχετικά με τα έξοδα της επιχείρησης, τα πάγια και λειτουργικά της έξοδα μειώνονται αρκετά αφού αρκετές από τις υποχρεώσεις της δεν υπάρχουν. Για παράδειγμα, τα έξοδα συντήρησης του χώρου της επιχείρησης και τα έξοδα πάρκινγκ μειώνονται, ενώ εξοικονομούνται χρήματα στους τομείς της πρόσληψης, της εκπαίδευσης και των υγειονομικών παροχών. Ένα σημαντικό πλεονέκτημα που αφορά αμφοτέρους, εργαζομένους και

³⁸ Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε., Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων, «Τηλεργασία: Μορφές, οργάνωση, εργασιακά δικαιώματα, κίνδυνοι και οφέλη», Απρίλιος 2020, <https://www.kepea.gr/uplds/file/2020/tilergasia.pdf>

επιχείρησης, είναι ότι μειώνονται σημαντικά οι μέρες άδειας από την εργασία, λόγω ασθένειας³⁹.

Μερικά πλεονεκτήματα που αφορούν το περιβάλλον και την οικονομία, αφορούν τη μείωση της κυκλοφοριακής συμφόρησης λόγω των ελαττωμένων μετακινήσεων. Έτσι, υπάρχει σημαντική συμβολή στη μείωση της ατμοσφαιρικής και ηχητικής ρύπανσης και γίνεται χρήση περιορισμένων ενεργειακών πόρων λόγω χαμηλής κατανάλωσης βενζίνης. Η οικονομία ενδυναμώνεται, η ανεργία μειώνεται και καταπολεμάται ο κοινωνικός αποκλεισμός. Τέλος, παρέχει ίσες ευκαιρίες σε εργαζόμενους που διαμένουν σε ακριτικές περιοχές, σε σχέση με εκείνους που διαμένουν στα αστικά κέντρα. Με αυτό τον τρόπο, μειώνεται η αστυφιλία και η ερήμωση των ακριτικών περιοχών⁴⁰.

Ωστόσο, εκτός από τις θετικές επιπτώσεις της τηλεργασίας, υπάρχουν και ορισμένες αρνητικές επιπτώσεις. Τα μειονεκτήματα κατηγοριοποιούνται για εργαζόμενους, και εργοδότες. Λόγω της συνεχούς απομακρυσμένης εργασίας, οι εργαζόμενοι νιώθουν απομονωμένοι εξαιτίας της αδυναμίας ανάπτυξης σχέσεων, επιδρώντας αρνητικά στην κατάσταση της ψυχολογίας τους. Για την διεκπεραίωση της τηλεργασίας, οι εργαζόμενοι είναι αναγκασμένοι να επενδύσουν σε εξοπλισμό κατάλληλο για την εργασία, και επιπλέον είναι επιβαρυνμένοι με τα λειτουργικά κόστη που σε άλλη περίπτωση θα επιβάρυναν την επιχείρηση. Η επένδυση σε σωστό εξοπλισμό είναι κάτι αναγκαίο καθώς η μη ύπαρξη του μπορεί να επιφέρει προβλήματα υγείας, για παράδειγμα, η χρήση σωστού φωτισμού και καρέκλας. Συμπερασματικά, επιπλέον έξοδα επιβαρύνουν τους τηλεεργαζόμενους. Επιπλέον ευθύνες βαραίνουν τον εργαζόμενο, λόγω της απόστασης, και αρκετές φορές είναι πιο δύσκολο να οργανωθούν σωστά οι εργασίες, σε σχέση με την οργάνωση που υπάρχει στη δια ζώσης εργασία. Επίσης, ένα σημαντικό μειονέκτημα λόγω της απόστασης είναι η δυσκολία ενημέρωσης μεταξύ υπαλλήλων για σημαντικά εργασιακά θέματα. Είναι αρκετά δύσκολο να τηρηθεί το ωράριο εργασίας, οδηγώντας αρκετές φορές στην εργασιομανία, καθώς υπάρχει ελλιπής τήρηση εργασιακών δικαιωμάτων όπως οι

³⁹ Βλέπε υποσημείωση 38

⁴⁰ Αγνή Θεοχάρη, «Τηλεργασία», Πτυχιακή Εργασία, ΤΕΙ Καβάλας, 2013, <http://digilib.teiimt.gr/jspui/bitstream/123456789/1232/1/022013039.pdf>

υπερωρίες, οι αναρρωτικές άδειες αλλά και κίνδυνος απώλειας σύνταξης συνδικαλισμού και ασφάλειας. Αρκετές φορές, οι εργαζόμενοι αδικούνται διότι δεν υπάρχει η δυνατότητα πλήρους αξιολόγησης της προόδου, με αποτέλεσμα να υπάρξει αδικία για πιθανή προαγωγή και δυσκολία στην επαγγελματική ανέλιξη. Επίσης ένας παράγοντας που δυσκολεύει τους τηλεεργαζόμενους είναι η δυσκολία συγκέντρωσης στην εργασία λόγω εξωγενών παραγόντων, κυρίως από το συγγενικό ή φιλικό περιβάλλον, που μπορούν να οδηγήσουν σε σύγχυση προσωπικής και εργασιακής ζωής⁴¹.

Οι εργοδότες δυσκολεύονται με τον συντονισμό και τη διαχείριση των εργαζομένων τους, δημιουργώντας προβλήματα με την άμεση επικοινωνία μαζί τους, με την επίβλεψη τους, με την εκπαίδευση τους αλλά και με τον έλεγχο του τόπου και χρόνου εκτέλεσης της εργασίας. Επίσης, υπάρχει κίνδυνος να μην υπάρχει ομαδική συνεργασία μεταξύ των εργαζομένων με αποτέλεσμα να μειώνεται η αποδοτικότητα και η δημιουργικότητα. Λόγω της τηλεεργασίας, μπορεί να υπάρχει απώλεια ή διαρροή αρχείων και δεδομένων εξαιτίας τεχνικών προβλημάτων. Επίσης, το τμήμα τεχνικής υποστήριξης των επιχειρήσεων αντιμετωπίζει αρκετές δυσκολίες με την επικοινωνία πελατών, οδηγώντας πολλές φορές σε καθυστερήσεις παράδοσης εργασιών⁴².

Μερικά από τα κοινωνικοοικονομικά μειονεκτήματα της τηλεεργασίας, αφορούν το πρόβλημα μέτρησης της πραγματικής ανεργίας στη χώρα. Το Κράτος δυσκολεύεται να ελέγχει τις εργοδοτικές ευθύνες σε σχέση με τη λήψη μέτρων για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων. Τέλος, υπάρχει ο κίνδυνος απώλειας κεκτημένων εργασιακών δικαιωμάτων.

⁴¹ Βλέπε υποσημείωση 40

⁴² Βλέπε υποσημείωση 40

1.6 Η τηλεργασία στην ΕΕ πριν την πανδημία

Η τηλεργασία, όπως και στην Ελλάδα, αποτέλεσε ένα σημαντικό μέτρο για την αντιμετώπιση της πανδημίας του νέου κορονοϊού COVID-19 όσον αφορά την εργασία, και καθιερώθηκε ως βασική μορφή εργασίας για εκατομμύρια εργαζόμενους στην Ευρωπαϊκή Ένωση και παγκοσμίως. Η πιο πρόσφατη μελέτη του Joint Research Center (JRC)⁴³ της Ευρωπαϊκής Επιτροπής καταλήγει ότι το 25% των εργαζομένων που ανήκουν σε κλάδους και επαγγέλματα όπου είναι δυνατή η παροχή τηλεργασίας, εργάζονται μόνιμα με αυτή τη μορφή εργασίας.

Ο ρόλος της τηλεργασίας πριν το ξέσπασμα της πανδημίας δεν ήταν το ίδιο σημαντικός. Στον παρακάτω πίνακα φαίνονται οι μεγάλες διαφοροποιήσεις στα ποσοστά της τηλεργασίας μεταξύ των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης που αφορούν διαφορετική συχνότητα εργασίας.

⁴³ Joint Research Centre (2020), “Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to”

https://joint-research-centre.ec.europa.eu/system/files/2021-06/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf

Πίνακας 1.6.1 Ποσοστό (%) απασχολούμενων από το σπίτι ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης στην Ε.Ε. – 28 (2016-2019) με καταγραμμένη συχνότητα τηλεργασίας «ορισμένες φορές»

ΧΩΡΑ	2016	2017	2018	2019
Σουηδία	26,8	27,4	29,4	31,3
Ολλανδία	21,2	21,4	21,7	23,0
Ηνωμένο Βασίλειο	19,5	19,8	19,4	21,7
Λουξεμβούργο	20,4	20,9	19,8	21,5
Δανία	23,7	21,1	19,6	20,7
Βέλγιο	15,5	16,5	16,1	17,7
Φιλανδία	15,4	16,2	17,0	17,6
Γαλλία	13,4	13,6	14,1	15,7
Εσθονία	9,6	10,7	12,5	13,5
Ιρλανδία	9,3	11,5	12,8	12,9
Αυστρία	12,1	12,1	11,7	12,1
Σλοβενία	10,1	11,0	10,9	11,0
Ε.Ε. – 28	9,9	9,7	9,9	10,8
Πολωνία	9,4	9,1	9,4	9,8
Πορτογαλία	8,1	8,3	8,6	9,0
Γερμανία	7,7	6,0	6,6	7,4
Σλοβακία	5,0	4,9	5,4	5,8
Μάλτα	2,9	3,1	3,9	5,4
Τσεχία	5,0	5,2	5,4	5,4
Κροατία	3,9	4,6	5,3	5,0
Ισπανία	2,9	3,0	3,2	3,5
Ελλάδα	3,4	3,2	3,1	3,4
Ουγγαρία	4,2	4,1	3,7	3,4
Λιθουανία	2,1	2,1	2,1	2,1
Λετονία	1,6	1,2	1,9	1,8
Κύπρος	1,3	1,3	1,0	1,2
Ιταλία	1,0	1,1	1,2	1,1
Ρουμανία	0,3	0,2	0,3	0,6
Βουλγαρία	1,0	0,6	0,7	0,6

Πηγή: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ehomp&lang=en

Από τον παραπάνω πίνακα προκύπτει ότι υπάρχουν διαφοροποιήσεις στη χρήση τηλεργασίας μεταξύ των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης πριν το ξέσπασμα της πανδημίας και συγκεκριμένα κατά τα έτη 2016-2019, με συχνότητα τηλεργασίας «ορισμένες φορές». Πιο συγκεκριμένα παρατηρείται ότι το ποσοστό της Ελλάδας μειώνεται από το 3,4% και φτάνει το 3,1% από το 2016 και μετά, ωστόσο το 2019 επανέρχεται στο 3,4%. Η Γερμανία το 2016 είχε μεγαλύτερο ποσοστό τηλεργασίας στο 7,7% ενώ σταδιακά μέχρι το 2019 μειώνεται στο 7,4%. Το Ηνωμένο Βασίλειο έχει το μεγαλύτερο ποσοστό τηλεργασίας που άγγιξε το 19,5%, ενώ μέχρι το 2019 αυξάνεται στο 21,7%.

Πίνακας 1.6.2 Ποσοστό (%) απασχολούμενων από το σπίτι ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης στην Ε.Ε. – 28 (2016-2019) με καταγραμμένη συχνότητα τηλεργασίας «συνήθως»

Χώρα	2016	2017	2018	2019
Ολλανδία	13,4	13,7	14,0	14,1
Φιλανδία	11,9	12,3	13,3	14,1
Λουξεμβούργο	12,0	12,7	11,0	11,6
Αυστρία	9,9	9,5	10,0	9,9
Δανία	8,4	8,8	7,8	7,8
Ιρλανδία	3,3	5,0	6,5	7,0
Γαλλία	6,9	6,7	6,6	7,0
Βέλγιο	7,2	6,9	6,6	6,9
Σλοβενία	7,5	7,2	6,9	6,8
Εσθονία	6,0	5,9	7,6	6,8
Πορτογαλία	6,3	5,9	6,1	6,5
Μάλτα	3,6	4,4	5,8	6,1
Σουηδία	5,1	5,0	5,3	5,9
Ε.Ε. – 28	4,7	5,0	5,1	5,3
Γερμανία	3,2	4,8	5,0	5,2
Ισπανία	3,5	4,3	4,3	4,8
Ηνωμένο Βασίλειο	4,1	4,0	4,4	4,7
Πολωνία	5,3	4,5	4,6	4,6
Τσεχία	3,8	3,9	4,0	4,6
Σλοβακία	3,2	3,5	3,6	3,7
Ιταλία	3,3	3,5	3,6	3,6
Λετονία	2,6	2,1	2,9	3,0
Λιθουανία	2,7	2,6	2,5	2,4
Ελλάδα	2,6	2,3	2,0	1,9
Κροατία	1,4	1,4	1,4	1,9
Κύπρος	1,6	1,2	1,2	1,3
Ουγγαρία	3,0	2,5	2,3	1,2
Ρουμανία	0,5	0,4	0,4	0,8
Βουλγαρία	0,2	0,3	0,3	0,5

Πηγή: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ehomp&lang=en

Στον παραπάνω πίνακα καταγράφονται τα ποσοστά της τηλεργασίας, με την συχνότητα αυτής να ορίζεται ως «συνήθως», πριν την πανδημική κρίση COVID-19. Το ποσοστό της Ελλάδας είναι χαμηλό μόλις στο 2,6% ενώ έως το 2019 το ποσοστό μειώνεται στο 1,9%.

Η Γερμανία το 2016 είχε ποσοστό 3,2% ενώ μέχρι το 2019 παρουσιάζει μια αυξητική τάση με το ποσοστό της το 2019 να αγγίζει το 5,2%. Το Ηνωμένο Βασίλειο είχε για ακόμη μία φορά υψηλότερο ποσοστό συγκριτικά με την Ελλάδα και την Γερμανία, αφού το 2016 είχε 4,1% σημειώνοντας μικρή και σταθερή αύξηση που το 2019 έφτασε το 4,7%, μη καταφέρνοντας να ξεπεράσει την Γερμανία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Νομικό πλαίσιο εργασιακών σχέσεων κατά την περίοδο της πανδημίας COVID -19

Στο παρόν κεφάλαιο, θα αναλυθεί η νομοθεσία της τηλεργασίας που θεσπίστηκε στην περίοδο του κορονοϊού, καθώς και όλες οι διατάξεις που αφορούν την προστασία των προσωπικών δεδομένων, τη χρήση τεχνικού εξοπλισμού, και των νόμιμων ωραρίων εργασίας. Επιπλέον, θα γίνει αναφορά και στη νομοθεσία της τηλεργασίας που επικράτησε στην Ευρωπαϊκή Ένωση κατά τη διάρκεια της πανδημίας.

2.1 Χρονικό τηλεργασίας σε περίοδο COVID-19

2.1.1 Νομοθεσία στο πρώτο κύμα πανδημίας

Το νομοθετικό πλαίσιο στην Ελλάδα δεν είναι αρκετά καταρτισμένο και περιέχει αρκετές ασάφειες σχετικά με την τηλεργασία. Έτσι, όταν η τηλεργασία επιλέχθηκε ως έκτακτο μέτρο για την αντιμετώπιση της ξαφνικής έξαρσης του νέου κορονοϊού COVID-19 τον Μάρτιο του 2020, οι νόμοι είχαν αρκετά κενά και είχαν την ανάγκη περαιτέρω διευκρινίσεων.

Σύμφωνα με την Π.Ν.Π, «*Κατεπείγοντα μέτρα αντιμετώπισης των αρνητικών συνεπειών της εμφάνισης του κορονοϊού COVID-19 και της ανάγκης περιορισμού της διάδοσής του*»⁴⁴, εφαρμόστηκαν τα πρώτα κατεπείγοντα μέτρα αντιμετώπισης των αρνητικών συνεπειών της εμφάνισης του κορονοϊού COVID-19 και της ανάγκης περιορισμού διάδοσης του. Στο άρθρο 4 γνωστοποιήθηκαν τα έκτακτα και προσωρινά μέτρα για την αγορά εργασίας με σκοπό τον περιορισμό μετάδοσης του COVID-19 ως προς την

⁴⁴ Βλέπε υποσημείωση 26

οργάνωση του τρόπου και του χρόνου εργασίας. Συγκεκριμένα στη δεύτερη παράγραφο, αναφέρεται ότι: *«πλέον ο εργοδότης δύναται με την απόφαση του να καθορίζει ότι η εργασία που παρέχεται από τον εργαζόμενο στον προβλεπόμενο από την ατομική σύμβαση τόπο εργασίας θα πραγματοποιείται με την εξ αποστάσεως μέθοδο εργασίας»*⁴⁵. Με τη σύμφωνη γνώμη του Υπουργείου Οικονομικών, Εργασίας, Κοινωνικών Υποθέσεων και Υγείας ο χρόνος εφαρμογής του μέτρου μπορεί να παρατείνεται κατά τα έκτακτα μέτρα.

Παράλληλα στο άρθρο 5 και παράγραφος 3, θεσπίζεται άδεια ειδικού σκοπού για τους εργαζόμενους, αλλά οι τηλεεργαζόμενοι που ορίζονται στο άρθρο 4, εξαιρούνται αυτής. Στην έκτη παράγραφο του ίδιου άρθρου *«ορίζεται εξ αποστάσεως εργασία ή εκ περιτροπής εργασία στον Δημόσιο τομέα σε περίπτωση επιτακτικής ανάγκης, κατά την οποία πρέπει να ανασταλεί ή να περιοριστεί η λειτουργία δημόσιας υπηρεσίας, όπου το εκάστοτε Υπουργείο ή το αρμόδιο όργανο διοίκησης του φορέα, θα ορίζει τον αριθμό των εργαζομένων που θα παρέχουν δια ζώσης και εξ αποστάσεως εργασία»*⁴⁶.

Στο άρθρο 12 *«ορίζεται ότι οι εκπαιδευτικοί των Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων της χώρας θα παρέχουν εξ αποστάσεως διδασκαλία με τεχνικά μέσα στους φοιτητές, σε περίπτωση που το Α.Ε.Ι. απαγορεύσει προσωρινά την εκπαιδευτική λειτουργία του»*⁴⁷. Στο άρθρο 13 καθορίζεται ότι *«οι εκπαιδευτικές δομές του Υπουργείου Τουρισμού θα παρέχουν επίσης εξ αποστάσεως διδασκαλία και κατάρτιση για όσο χρονικό διάστημα υπάρχουν τα έκτακτα μέτρα για την αντιμετώπιση του κορονοϊού»*⁴⁸.

Στο άρθρο 14 διευθετούνται ζητήματα του Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης, για την εξ αποστάσεως εργασία. Για τέσσερις μήνες και έπειτα από την ισχύ του νόμου, για να διασφαλιστεί η εύρυθμη και απρόσκοπτη λειτουργία του Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης και των εποπτευόμενων φορέων του, την αποτροπή ή ελαχιστοποίηση πραγματοποίησης συνεδριάσεων συλλογικών και μη οργάνων του δημοσίου τομέα, την εξ αποστάσεως εκτέλεση εργασίας δημοσίων υπαλλήλων και λειτουργών και την απομακρυσμένη παροχή υπηρεσιών σε πολίτες και επιχειρήσεις, το Υπουργείο

⁴⁵ Βλέπε υποσημείωση 26

⁴⁶ Βλέπε υποσημείωση 26

⁴⁷ Βλέπε υποσημείωση 26

⁴⁸ Βλέπε υποσημείωση 26

Ψηφιακής Διακυβέρνησης και οι εποπτευόμενοι φορείς του δύναται, κατά παρέκκλιση όλων των κείμενων εθνικών διατάξεων περί δημοσίων συμβάσεων να συνάπτουν συμβάσεις παροχής και προμήθειας υπηρεσιών μέχρι ένα συγκεκριμένο χρηματικό ποσό, με αντικείμενα ενδεικτικά, τη συντήρηση υφιστάμενων πληροφοριακών συστημάτων του ευρύτερου δημοσίου τομέα κατά την έννοια του άρθρου 3 του Ν. 3979/2011 «Για την ηλεκτρονική διακυβέρνηση και λοιπές διατάξεις»⁴⁹, την ανάπτυξη Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνίας (Τ.Π.Ε.), για την σωστή λειτουργία του Υπουργείου, καθώς και την προμήθεια φορητών υπολογιστών, σχετικών ηλεκτρονικών συσκευών και του απαραίτητου λογισμικού για την επίτευξη της τηλεργασίας των υπαλλήλων και την παροχή υπηρεσιών για την εγκατάσταση και λειτουργία τους. Στην δεύτερη παράγραφο, ορίζεται έκτακτη οικονομική ενίσχυση από το Υπουργείο Οικονομικών στο Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης προκειμένου να καλυφθεί η επείγουσα ανάγκη αγοράς υλικού Τεχνολογίας Πληροφορικής και Επικοινωνιών (Τ.Π.Ε.), παροχής υπηρεσιών Τ.Π.Ε., που κρίνεται αναγκαία για την εκτέλεση της τηλεργασίας των δημοσίων υπαλλήλων και λειτουργών για την απομακρυσμένη παροχή υπηρεσιών σε πολίτες και επιχειρήσεις.

Με την απόφαση με αριθμό οικ.12339/404/12.3.2020 εγκύκλιο «Έκτακτα και προσωρινά μέτρα στην αγορά εργασίας για την αντιμετώπιση και τον περιορισμό της διάδοσης του κορονοϊού COVID-19»⁵⁰, διευκρινίζονται ασάφειες της Π.Ν.Π που εκδόθηκε στις 11-03-2020⁵¹ σχετικά με τα έκτακτα μέτρα αντιμετώπισης του κορονοϊού. Στο δεύτερο άρθρο, καθορίζει ότι με απόφαση του εργοδότη, «ο εργαζόμενος μπορεί να συνεχίζει να παρέχει την εργασία του χωρίς να απαιτείται η φυσική παρουσία του στον τόπο εργασίας, εφόσον είναι εφικτό»⁵². Επίσης, ξεκαθαρίζει ότι «η κυριότερη μορφή της εξ αποστάσεως εργασίας είναι η τηλεργασία και στην περίπτωση αυτής της επιλογής απασχόλησης, αποτελεί διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, το οποίο του δίνει την εξουσία να ρυθμίζει όλα τα θέματα που ανάγονται στην οργάνωση και λειτουργία της επιχειρήσεως του για την επίτευξη των σκοπών της»⁵³. Τέλος, σχετικά με την άδεια ειδικού σκοπού για τους τηλεργαζόμενους, μπορεί να

⁴⁹ Ν. 3979/2011 «Για την ηλεκτρονική διακυβέρνηση και λοιπές διατάξεις», ΦΕΚ Α-138/16-6-2011

⁵⁰ Εγκύκλιος, οικ.12339/404/12.3.2020 «Έκτακτα και προσωρινά μέτρα στην αγορά εργασίας για την αντιμετώπιση και τον περιορισμό της διάδοσης του κορονοϊού COVID-19»

⁵¹ Βλέπε υποσημείωση 26

⁵² Βλέπε υποσημείωση 50

⁵³ Βλέπε υποσημείωση 50

χορηγηθεί λειτουργώντας συνδυαστικά και τα δύο μέρη εργαζόμενοι (εργαζόμενοι γονείς), και εργοδότες προκειμένου να ανταπεξέλθουν στην κρίση του κορονοϊού, στο πλαίσιο της καλής πίστης, της αλληλέγγυας συνευθύνης και της τριμερούς συμμετοχής για την αντιμετώπιση του φαινομένου⁵⁴.

Με μεταγενέστερη Π.Ν.Π. «Μέτρα αντιμετώπισης της πανδημίας του κορονοϊού COVID-19 και άλλες κατεπείγουσες διατάξεις»⁵⁵, στο άρθρο 20 αναφέρεται ότι «εφόσον υφίσταται άμεσος κίνδυνος διασποράς του κορονοϊού η διενέργεια ελέγχων από υπαλλήλους του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) θα πραγματοποιείται εξ αποστάσεως με ηλεκτρονικά μέσα»⁵⁶. Στο άρθρο 40 προσδιορίζονται τα έργα Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών (Τ.Π.Ε.), «η έναρξη των οποίων, είναι απολύτως απαραίτητη για την εύρυθμη λειτουργία του δημόσιου και ευρύτερου δημόσιου τομέα καθώς και για την εξ αποστάσεως παροχή υπηρεσιών δημόσιων φορέων σε πολίτες και σε επιχειρήσεις»⁵⁷.

⁵⁴ Βλέπε υποσημείωση 50

⁵⁵ Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου «Μέτρα αντιμετώπισης της πανδημίας του κορονοϊού COVID-19 και άλλες κατεπείγουσες διατάξεις», ΦΕΚ Α' 75/30-03-2020

⁵⁶ Βλέπε υποσημείωση 55

⁵⁷ Βλέπε υποσημείωση 55

2.1.2 Νομοθεσία στο δεύτερο κύμα πανδημίας

Τον Ιούλιο του ίδιου έτους, η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδος (Ο.Κ.Ε.) γνωστοποίησε την έκδοση Γνώσης Πρωτοβουλίας με τίτλο «*Τηλεργασία - Προβλήματα και Προοπτικές*»⁵⁸, η οποία έθιξε το θέμα της τηλεργασίας, μέσω διαφόρων μελετών και αναλύσεων και προχώρησε σε διευκρινίσεις σε ορισμένα θέματα τα οποία ήταν ασαφή. Τα θεματικά πεδία που κάλυψε αφορούσαν την προστασία προσωπικών δεδομένων του τηλεεργαζομένου, τη προστασία στην ασφάλεια και στην υγεία του, την έννοια της τηλετοιμότητας καθώς και την αμοιβή της, την τήρηση των ορίων εργασίας χρονικά, την ίση μεταχείριση του τηλεεργαζομένου σχετικά με την επαγγελματική κατάρτιση και εξέλιξη, τα δικαιώματα συμμετοχής σε συλλογικά όργανα και διαδικασίες. Επίσης, τίγονται τα ζητήματα ασφάλισης και φορολογίας των τηλεεργαζόμενων, επαγγελματικής ασθένειας, εργατικών ατυχημάτων αλλά και ορίζονται ιδιόμορφες μορφές κατ' οίκον και κινητής εργασίας με αυτοτελή ρύθμιση τόσο σε επίπεδο εργατικού, όσο και σε κοινωνικοασφαλιστικού δικαίου. Με αυτή την προσέγγιση, η Ο.Κ.Ε.⁵⁹ εισήγαγε ένα προστατευτικό πλαίσιο για την τηλεργασία στην Ελλάδα, τονίζοντας όμως, ότι λόγω του ιδιαίτερου χαρακτήρα της τηλεργασίας απαιτείται εξειδίκευση της ρύθμισης είτε επικαιροποίηση βασικότατων ζητημάτων. Με αυτόν τον τρόπο, η Ο.Κ.Ε.⁶⁰ βοήθησε να εναρμονιστεί η τηλεργασία και οι νέες τεχνολογικές εξελίξεις στους τομείς πληροφόρησης και επικοινωνίας, στο νέο εργασιακό καθεστώς, συντελώντας στην επέκταση των νομοθετικών πλαισίων.

Με την Κοινή Υπουργική Απόφαση Αριθμ. 39363/1537 «*Λεπτομέρειες εφαρμογής και χρόνος ισχύος των περ. β) έως και ε) της παρ. 2 του άρθρου 4 της από 11.03.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου (Α' 55), όπως ισχύει, για «ευπαθείς ομάδες εργαζομένων» του ιδιωτικού τομέα της οικονομίας*»⁶¹ και στο άρθρο 1 ορίζεται το πεδίο εφαρμογής της απόφασης, ότι «*οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα που ανήκουν σε*

⁵⁸ ΟΚΕ, Γνώμη Πρωτοβουλίας ΟΚΕ: ««Τηλεργασία: Προβλήματα και Προοπτικές», Ιούλιος 2020 <http://www.oke.gr/el/opinions/tilergasia-provlimata-kai-prooptikes>

⁵⁹ Βλέπε υποσημείωση 58

⁶⁰ Βλέπε υποσημείωση 58

⁶¹ Κοινή Υπουργική Απόφαση Αριθμ. 39363/1537 ΦΕΚ 4262/Β/30-9-2020 «Λεπτομέρειες εφαρμογής και χρόνος ισχύος των περ. β) έως και ε) της παρ. 2 του άρθρου 4 της από 11.03.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου (Α' 55), όπως ισχύει, για «ευπαθείς ομάδες εργαζομένων» του ιδιωτικού τομέα της οικονομίας»

ευπαθείς ομάδες και διακρίνονται σε δύο κατηγορίες, σε Άτομα Υψηλού κινδύνου και σε Άτομα Ενδιαμέσου κινδύνου». Στη συνέχεια, στο άρθρο 2, ορίζονται τα μέτρα στήριξης των ατόμων που ανήκουν στις παραπάνω κατηγορίες. Συγκεκριμένα, «τα άτομα που ανήκουν στην πρώτη κατηγορία, Άτομα Υψηλού Κινδύνου, δύναται κατόπιν αιτήματος τους προς τον εργοδότη τους να παρέχουν την εργασία τους με το σύστημα της εξ αποστάσεως εργασίας. Το αίτημα του εργαζομένου πρέπει να γνωστοποιηθεί στον εργοδότη εγκαίρως, με οποιοδήποτε πρόσφορο μέσο»⁶². Στο άρθρο 4 αναφέρεται ότι «ο εργοδότης οφείλει να αποδεχτεί το αίτημα του εργαζόμενου που ανήκει σε αυτή την κατηγορία εφόσον τα καθήκοντα του μπορούν να εκτελεστούν με τηλεργασία. Όσον αφορά τη δεύτερη κατηγορία, Άτομα Ενδιαμέσου κινδύνου, οι εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα να αιτηθούν εξ αποστάσεως εργασία, εάν το επιθυμούν ειδάλλως υπάγονται στην δια ζώσης εργασία με αυξημένα μέτρα προστασίας»⁶³.

⁶² Βλέπε υποσημείωση 61

⁶³ Βλέπε υποσημείωση 61

2.1.3 Νομοθεσία στο τρίτο κύμα πανδημίας

Τον Ιούνιο του 2021, ορίστηκε θεσμικό πλαίσιο τηλεργασίας, διατάξεις για το ανθρώπινο δυναμικό του δημοσίου τομέα και άλλες επείγουσες ρυθμίσεις Ν. 4807/2021 «*Θεσμικό πλαίσιο τηλεργασίας, διατάξεις για το ανθρώπινο δυναμικό του δημοσίου τομέα και άλλες επείγουσες ρυθμίσεις*»⁶⁴. Στο άρθρο 3 δίνεται σαφής ορισμός της τηλεργασίας, του τηλεργαζόμενου και του φορέα. Στο άρθρο 4 ορίζεται ότι «*στις διατάξεις του παρόντος νόμου υπάγονται οι μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι και οι υπάλληλοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου ή ορισμένου χρόνου, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έμμισθης εντολής, καθώς και οι αποσπασμένοι εκπαιδευτικοί που ασκούν διοικητικού έργου, εφόσον η φύση των καθηκόντων τους καθιστά εφικτή την εκτέλεση τους μέσω τηλεργασίας*»⁶⁵.

Στο άρθρο 5 αναφέρονται οι τέσσερις αρχές που διέπουν τον θεσμό της τηλεργασίας: «*οικειοθελής χαρακτήρας, αρχή της ίσης μεταχείρισης, προστασία προσωπικών δεδομένων και σεβασμός της ιδιωτικής ζωής*». Η τηλεργασία έχει οικειοθελή χαρακτήρα για τον τηλεργαζόμενο και δεν συνιστά υπηρεσιακή μεταβολή. Οι τηλεργαζόμενοι έχουν τα ίδια δικαιώματα και υπέχουν τις ίδιες υποχρεώσεις με τους εργαζόμενους με φυσική παρουσία, όπως αυτά ορίζονται από τις κείμενες διατάξεις και τις συλλογικές συμβάσεις όπου αυτές εφαρμόζονται. Ο εργοδότης πρέπει να λαμβάνει τα κατάλληλα οργανωτικά και τεχνικά μέτρα για τη διασφάλιση των προσωπικών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που χρησιμοποιούνται και υποβάλλονται σε επεξεργασία από τον τηλεργαζόμενο. Ο φορέας σέβεται την ιδιωτική ζωή του τηλεργαζόμενου και το απόρρητο των επικοινωνιών του. Αν χρειαστεί να τεθεί οποιοδήποτε σύστημα παρακολούθησης του χρόνου εργασίας, πρέπει να εξυπηρετεί τις λειτουργικές ανάγκες του φορέα, και να εξυπηρετεί τον επιδιωκόμενο σκοπό και στόχο της εργασίας.

Στο άρθρο 6 ορίζονται κανόνες για την προστασία των ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων. Οι κανόνες αυτοί έχουν αρκετά κοινά σημεία, με τις Κατευθυντήριες γραμμές 2/2020⁶⁶ που εκδόθηκαν στις 15-04-2021, παρόλα αυτά θα αναφερθούν

⁶⁴ Ν. 4807/2021 «Θεσμικό πλαίσιο τηλεργασίας, διατάξεις για το ανθρώπινο δυναμικό του δημοσίου τομέα και άλλες επείγουσες ρυθμίσεις», ΦΕΚ 96/Α/11-6-2021

⁶⁵ Βλέπε υποσημείωση 64

⁶⁶ Βλέπε υποσημείωση 64

κάποιες προσθήκες ή αλλαγές. Δεν επιτρέπεται η χρήση συστημάτων λήψης και εγγραφής κινούμενων εικόνων του τηλεργαζόμενου (κάμερα) που είναι ενσωματωμένα στη συσκευή τηλεργασίας, κατά τη διενέργεια τηλεδιασκέψεων και για τον έλεγχο της απόδοσής του. Αν τεθεί σε λειτουργία οποιοδήποτε σύστημα, θα πρέπει να εξυπηρετεί τον επιδιωκόμενο σκοπό της εργασίας. Ξεκαθαρίζεται ότι, αν δεν τηρούνται οι κανόνες προστασίας προσωπικών δεδομένων, και ο φορέας ως υπεύθυνος επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα δεν διασφαλίζει κατ' ελάχιστον τις προδιαγραφές αυτές, η τηλεργασία δεν αρχίζει ή διακόπτεται. Πριν ξεκινήσει η τηλεργασία, με ευθύνη του εργοδότη, διενεργείται εκτίμηση αντικτύπου σχετικά με την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

Στο άρθρο 7 στην τρίτη παράγραφο αναφέρεται ότι *«σε περίπτωση κινδύνου της δημόσιας υγείας, και των εκτάκτων συνθηκών ο υπάλληλος οφείλει να αποδεχτεί την πρόταση του εργοδότη για τηλεργασία για τον απαιτούμενο χρόνο μέχρι την άρση των μέτρων»*. Σύμφωνα με τη δεύτερη παράγραφο, *«ο εργαζόμενος μπορεί να αιτηθεί εργασία εξ αποστάσεως, αν συντρέχει κάποιος λόγος υγείας ή αν υπάρχουν προβλήματα μόνιμα ή πρόσκαιρα, και εφόσον τα καθήκοντα του μπορούν να εκτελεστούν με αυτή τη μορφή εργασίας, ο εργοδότης οφείλει να δεχτεί το αίτημα του εκτός αν υπάρχει κάποιος σοβαρός λόγος για την απόρριψη του, και είναι υποχρεωμένος να το δηλώσει εγγράφως στον εργαζόμενο»*.

Η περίπτωση του κινδύνου της δημόσιας υγείας επηρεάζει και τον ποσοτικό περιορισμό τηλεργασίας των εργαζομένων σε ένα φορέα, παρακάμπτοντας τον περιορισμό όπου δεν δύναται να υπερβεί το 25% επί του συνόλου των υπαλλήλων που απασχολούνται ανά Διεύθυνση, όπως επισημαίνεται στο άρθρο 9⁶⁷. Με την παροχή τηλεργασίας τεκμαίρεται ότι, ο τηλεργαζόμενος τηρεί όλους τους κανόνες περί υγιεινής και ασφάλειας και ότι ο χώρος πληροί συγκεκριμένες προδιαγραφές που καθιστούν την απρόσκοπτη και αποτελεσματική εκτέλεση των καθηκόντων του. Οπότε η τηλεργασία μπορεί να εκτελεστεί και από την οικία του τηλεργαζόμενου ή από οποιονδήποτε άλλο σταθερό χώρο, εκτός από τις εγκαταστάσεις του φορέα, και κυρίως να βρίσκεται εντός των συνόρων κρατών μελών του Συμβουλίου της Ευρώπης με την προϋπόθεση έγκρισης από το αρμόδιο όργανο της Διεύθυνσης του φορέα.

Στο άρθρο 12 αναφέρεται ότι, τον τεχνολογικό εξοπλισμό του εργαζομένου καθώς και

⁶⁷ Βλέπε υποσημείωση 64

τεχνολογική του συσκευή του μπορεί να τον παρέχει ο ίδιος ο φορέας, ο οποίος είναι υπεύθυνος και για την συντήρηση του και τυχόν αναβάθμιση του⁶⁸. Στη συνέχεια στο άρθρο 13 επεξηγείται ο καθορισμός των θέσεων της τηλεργασίας. *«Στην αρχή κάθε ημερολογιακού τριμήνου ή σε πιο σύντομα χρονικά διαστήματα σε έκτακτες περιπτώσεις, όπως αυτή της πανδημίας, ο Προϊστάμενος της κάθε Διεύθυνσης ή κάθε Αυτοτελούς Τμήματος του φορέα, με σκοπό την εύρυθμη λειτουργία του φορέα, με απόφαση του καθορίζει τις θέσεις εργασίας που είναι επιλέξιμες για τηλεργασία λαμβάνοντας υπόψιν του την φύση της κάθε εργασίας και αν αυτή δύναται να πραγματοποιηθεί εξ αποστάσεως, καθώς και οποιαδήποτε άλλη λεπτομέρεια για την εφαρμογή της τηλεργασίας. Εφόσον καθοριστούν οι θέσεις, πρέπει να εγκριθούν από τον οικείο Προϊστάμενο, ο οποίος πρέπει να αποφασίσει εντός πέντε (5) ημερών»⁶⁹. Η διαδικασία για την έκδοση απόφασης τηλεργασίας επεξηγείται στο άρθρο 14⁷⁰. Σύμφωνα με αυτό, ο υπάλληλος που επιθυμεί να εργαστεί από το σπίτι μπορεί να υποβάλλει έγγραφο αίτημα στον Προϊστάμενο της Διεύθυνσης του φορέα. Στο έγγραφο πρέπει να περιλαμβάνεται ο αριθμός των ημερών και το συνολικό χρονικό διάστημα που επιθυμεί να εργαστεί εξ αποστάσεως βάσει των χρονικών ορίων που ορίστηκε στο άρθρο 8 και στην απόφαση του άρθρου 13, και η διεύθυνση του τόπου παροχής της τηλεργασίας. Επίσης, πρέπει να αναφέρει αν επιθυμεί Σταθμό Τηλεργασίας ή να προτείνει διαφορετικά ωράρια έναρξης και λήξης της τηλεργασίας εντός του ωραρίου λειτουργίας της Διεύθυνσης. Αφού ο υπάλληλος γνωστοποιήσει το αίτημα, ο Προϊστάμενος αποφασίζει με κριτήριο την σωστή λειτουργία της υπηρεσίας, και ενημερώνει τον υπάλληλο είτε εγγράφως είτε με ηλεκτρονικά μέσα για την απόφαση του εντός δέκα (10) ημερών από την υποβολή του αιτήματος. Σε περίπτωση που ο Προϊστάμενος δεν γνωστοποιήσει απάντηση στον εργαζόμενο, θεωρείται ότι το αίτημα του έχει απορριφθεί. Το αναλυτικό περιεχόμενο της απόφασης της τηλεργασίας περιγράφεται στο άρθρο 15 και το σύνολο των πληροφοριών είναι το εξής: *«ο τόπος παροχής τηλεργασίας, τα χρονικά όρια της τηλεργασίας, ο αναγκαίος εξοπλισμός για την παροχή της τηλεργασίας, ο τρόπος και τα μέσα ελέγχου και καταγραφής του ημερήσιου χρόνου εργασίας, και τους κανόνες που πρέπει να τηρούνται όσον αφορά την ασφάλεια του συστήματος πληροφοριών και την**

⁶⁸ Βλέπε υποσημείωση 64

⁶⁹ Βλέπε υποσημείωση 64

⁷⁰ Βλέπε υποσημείωση 64

προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα»⁷¹. Τέλος, στο άρθρο 16 αφορά την περάτωση της τηλεργασίας, συνεπώς αν ο τηλεεργαζόμενος επιθυμεί την περάτωση της τηλεργασίας μπορεί να το αιτηθεί από το αρμόδιο όργανο που αναφέρεται στο άρθρο 13 ή από τον φορέα, σε έγγραφη προειδοποίηση πέντε (5) εργασίμων ημερών⁷².

Στο νέο εργασιακό νόμο, που εκδόθηκε στις 19-06-2021, Ν. 4808/2021 «Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις»⁷³, γίνεται μια αντικατάσταση του άρθρου 5 Ν. 3846/2010 «Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις»⁷⁴ με το άρθρο 67, σχετικά με τις ρυθμίσεις για σύγχρονες μορφές εργασίας. Δίνεται ένας σαφής ορισμός της τηλεργασίας αλλά και ορίζονται οι διαδικασίες που δύναται να πραγματοποιηθεί καθώς και σε ποιες συνθήκες. Επίσης, με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας, Υγείας και Κοινωνικών Υποθέσεων, ορίζονται οι παθήσεις, τα νοσήματα ή οι αναπηρίες του εργαζομένου που μπορούν να τεκμηριώσουν τον κίνδυνο της υγείας του έτσι ώστε να αιτηθεί τηλεργασία, αλλά και τα δικαιολογητικά τα οποία χρειάζεται να προσκομιστούν, οι αρμόδιοι φορείς και η διαδικασία για την τεκμηρίωση τους. Στην έκτη παράγραφο, ξεκαθαρίζεται ότι «η τηλεργασία μεταβάλλει τον τρόπο με τον οποίο εκτελείται η εργασία, και μπορεί να παρέχεται κατά πλήρη, μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση αυτοτελώς ή σε συνδυασμό με απασχόληση στις εγκαταστάσεις του εργοδότη»⁷⁵.

Τα δικαιώματα των τηλεεργαζόμενων είναι εξισωμένα με εκείνων που εκτελούν την εργασία του στις φυσικές εγκαταστάσεις του εργοδότη, ιδίως σε σχέση με τον όγκο εργασίας, τα κριτήρια και τις διαδικασίες αξιολόγησης, τις επιβραβεύσεις, την

⁷¹ Βλέπε υποσημείωση 64

⁷² Βλέπε υποσημείωση 64

⁷³ Βλέπε υποσημείωση 7

⁷⁴ Βλέπε υποσημείωση 25

⁷⁵ Βλέπε υποσημείωση 7

πρόσβαση σε πληροφορίες που αφορούν την επιχείρηση, την κατάρτιση και την επαγγελματική τους εξέλιξη, τη συμμετοχή σε σωματεία, τη συνδικαλιστική τους δράση, την απρόσκοπτη και την εμπιστευτική επικοινωνία τους με τους συνδικαλιστικούς τους εκπροσώπους, όπως αναφέρεται στην έβδομη παράγραφο.

2.1.4 Νομοθεσία στο τέταρτο κύμα πανδημίας

Με Υπουργική Απόφαση «Καθορισμός του ελάχιστου κόστους της παρ. 4 του άρθρου 67 του ν. 4808/2021 (Α' 101) για την τηλεργασία»⁷⁶ γίνεται πιο συγκεκριμένος καθορισμός του ελάχιστου κόστους για τα έξοδα της τηλεργασίας, όπως αναφέρεται και στο νόμο Ν. 4808/2021 (Α' 101) «Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις»⁷⁷ άρθρο 67 παράγραφος 4.

Πιο αναλυτικά, το ποσό που ορίζεται στην παράγραφο 4 του παραπάνω νόμου θα ορίζεται σε μηνιαία βάση κατά κάποιες περιπτώσεις. Πρώτη περίπτωση, ως ελάχιστο μηνιαίο κόστος χρήσης του οικιακού χώρου εργασίας ορίζεται το ποσό των δεκατριών (13) ευρώ. Δεύτερη περίπτωση, ως ελάχιστο κόστος επικοινωνιών ορίζεται το ποσό των δέκα (10) ευρώ. Σε περίπτωση που ο εργοδότης καλύπτει το σχετικό κόστος απευθείας μέσω χωριστής σύμβασης με τον πάροχο διαδικτύου - κινητής και σταθερής τηλεφωνίας, δεν καταβάλλει το ποσό στον τηλεεργαζόμενο. Τρίτη περίπτωση, ως ελάχιστο κόστος συντήρησης του εξοπλισμού ορίζεται το ποσό των πέντε (5) ευρώ. Σε περίπτωση που ο τηλεεργαζόμενος εκτελεί την εργασία του με εξοπλισμό που του παρέχει ο εργοδότης, το ποσό δεν καταβάλλεται. Αυτό το ποσό που αντιστοιχεί στις δαπάνες του τηλεεργαζόμενου πρέπει να καταβάλλεται ξεχωριστά από τις αποδοχές του με σχετική αιτιολογία⁷⁸.

Μετά από δύο χρόνια της έξαρσης του φαινομένου της πανδημίας, το νομοθετικό πλαίσιο για την τηλεργασία στην Ελλάδα έχει ενισχυθεί αρκετά αφού όλο και περισσότεροι εργαζόμενοι απασχολούνται με αυτή τη μορφή εργασίας συμβάλλοντας

⁷⁶ Υπουργική Απόφαση οικ. 98490/2021 ΦΕΚ 5646/Β/3-12-2021 «Καθορισμός του ελάχιστου κόστους της παρ. 4 του άρθρου 67 του ν. 4808/2021 (Α' 101) για την τηλεργασία»

⁷⁷ Βλέπε υποσημείωση 7

⁷⁸ Βλέπε υποσημείωση 76

στη μη απώλεια του εισοδήματός τους. Η ψηφιακή εργασία χρειάζεται όμως, περισσότερες συνεκτικές ρυθμίσεις, διότι μέσω αυτής προκύπτουν νέα ζητήματα προς αντιμετώπιση από νομικής απόψεως.

2.2 Υποχρεώσεις εργοδότη και εργαζόμενου με τηλεργασία

Στα έκτακτα μέτρα που εκδόθηκαν με την Π.Ν.Π «*Κατεπείγοντα μέτρα αντιμετώπισης των αρνητικών συνεπειών της εμφάνισης του κορονοϊού COVID-19 και της ανάγκης περιορισμού της διάδοσής του*»⁷⁹, στο άρθρο 4, θεσπίστηκαν κάποιες τροποποιήσεις σχετικά με τις υποχρεώσεις των εργοδοτών. Πιο συγκεκριμένα, για όσο διαρκεί το φαινόμενο της πανδημίας αναστέλλεται η υποχρέωση του εργοδότη να καταχωρεί στο πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ»⁸⁰ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων κάθε αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων, όπως επίσης και της υπερεργασίας και τη νόμιμη υπερωριακή απασχόληση. Για όσο είναι σε ισχύ το παραπάνω μέτρο, ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιήσει στο πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ»⁸¹, συγκεντρωτικά, κάθε αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων, όπως επίσης την υπερεργασία και τη νόμιμη υπερωριακή απασχόληση που πραγματοποιήθηκε εντός του προηγούμενου μήνα κατά το πρώτο δεκαήμερο του επόμενου μήνα της παραχθείσας εργασίας.

Στις Κατευθυντήριες γραμμές 05/2020⁸², ορίζονται μερικές ακόμα υποχρεώσεις του φορέα σε περίπτωση τηλεργασίας, οι οποίες είναι να εκπαιδεύει και να συνδράμει τους εργαζομένους για τις διαδικασίες της τηλεργασίας, δεδομένου ότι πολλοί χρήστες δεν είναι εξοικειωμένοι με τις τεχνολογίες που υποστηρίζουν την τηλεργασία και τους κινδύνους που μπορούν να προκύψουν. Γι' αυτούς τους λόγους θα ήταν χρήσιμη η βοήθεια του Υπεύθυνου Προστασίας Δεδομένων (DPO) που έχει οριστεί.

Στο θεσμικό πλαίσιο τηλεργασίας Ν. 4807/2021 «*Θεσμικό πλαίσιο τηλεργασίας, διατάξεις για το ανθρώπινο δυναμικό του δημοσίου τομέα και άλλες επείγουσες ρυθμίσεις*»⁸³ υπήρχαν συγκεκριμένα άρθρα τα οποία αναφέρουν τις υποχρεώσεις των εργοδοτών προς τους τηλεεργαζόμενους αλλά και το αντίστροφο, όσον αφορά τον Δημόσιο τομέα.

⁷⁹ Βλέπε υποσημείωση 26

⁸⁰ Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ» <https://myergani.gov.gr/>

⁸¹ Βλέπε υποσημείωση 80

⁸² Κατευθυντήριες γραμμές 05/2020, Γ/ΕΞ/2462/03-04-2020, https://www.dpa.gr/sites/default/files/2021-08/5_2020anonym.pdf

⁸³ Βλέπε υποσημείωση 64

Το άρθρο 18 αναφέρει τις υποχρεώσεις του τηλεργαζόμενου καθώς και τα δικαιώματα του⁸⁴. Είναι σημαντικό οι τηλεργαζόμενοι να απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα και να υπέχουν τις ίδιες υποχρεώσεις με τους υπαλλήλους που εκτελούν τα καθήκοντά τους με δια ζώσης εργασία. Ο τηλεργαζόμενος οφείλει να εκτελεί τα καθήκοντα του με σκοπό τη διασφάλιση του δημοσίου συμφέροντος και τη βέλτιστη παροχή υπηρεσιών προς τον πολίτη. Ο ίδιος έχει την υποχρέωση να διασφαλίζει ότι πληρούνται οι γενικοί κανόνες πρόσληψης και ασφάλειας των άρθρων 5 και 6 του Γενικού Κανονισμού για την Προστασία Δεδομένων⁸⁵, προκειμένου να αποφεύγεται η πρόσβαση στο φυσικό και ηλεκτρονικό αρχείο που διαχειρίζονται από μη εξουσιοδοτημένους χρήστες. Επιπλέον, ο τηλεργαζόμενος πρέπει να εφαρμόζει τις κείμενες διατάξεις σχετικά με την υποχρέωση εχεμύθειας για γεγονότα και πληροφορίες των οποίων λαμβάνει γνώση κατά τη διάρκεια εκτέλεσης των καθηκόντων του. Το πιο σημαντικό δικαίωμα του τηλεργαζόμενου είναι το δικαίωμα της αποσύνδεσης του, που αναφέρεται στο άρθρο 18, κατά το οποίο ο τηλεργαζόμενος μετά το πέρας του ωραρίου αποσυνδέεται από τα μέσα πληροφορικής και επικοινωνίας που χρησιμοποιεί για την εκτέλεση της εργασίας του⁸⁶.

Στο νόμο Ν. 4808/2021 «Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις»⁸⁷ στην παράγραφο 4, αναφέρονται οι υποχρεώσεις του εργοδότη προς τον τηλεργαζόμενο, σχετικά με τον τεχνολογικό εξοπλισμό, οι οποίες ορίζονται αναλυτικά στον Ν. 4807/2021 «Θεσμικό πλαίσιο τηλεργασίας, διατάξεις για το ανθρώπινο

⁸⁴ Βλέπε υποσημείωση 64

⁸⁵ Κανονισμός (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 27ης Απριλίου 2016 (L 119), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679&from=HR>

⁸⁶ Βλέπε υποσημείωση 64

⁸⁷ Βλέπε υποσημείωση 7

δυναμικό του δημοσίου τομέα και άλλες επείγουσες ρυθμίσεις»⁸⁸ και άρθρα 12 και 17. Επιπρόσθετα, όμως στη τέταρτη παράγραφο αναφέρεται ότι στη σύμβαση εργασίας μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη πρέπει να ορίζεται ο τρόπος χρηματικής αποκατάστασης εκ μέρους του εργοδότη για τα έξοδα της συντήρησης, της αποκατάστασης ή της βλάβης του τεχνολογικού εξοπλισμού καθώς και του κόστους, σε μηνιαία βάση, της χρήσης του οικιακού χώρου εργασίας του εργαζομένου. Αυτές οι δαπάνες δεν αποτελούν αποδοχές, αλλά εκπιπτά δαπάνη για την εργοδοτική επιχείρηση, δεν υπόκεινται σε οποιοδήποτε φόρο ή τέλος ούτε οφείλονται επί αυτών ασφαλιστικές εισφορές εργοδότη ή εργαζομένου, υπολογίζονται αναλογικώς προς τη συχνότητα και τη διάρκεια της τηλεργασίας, την παροχή ή όχι εξοπλισμού και κάθε άλλο σχετικό στοιχείο.

Στην πέμπτη παράγραφο αναφέρεται «η υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει εντός οκτώ (8) ημερών από την έναρξη της τηλεργασίας, με οποιονδήποτε τρόπο συμπεριλαμβανομένου και του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, τους όρους εργασίας που διαφοροποιούνται λόγω της τηλεργασίας». Σε αυτούς περιλαμβάνονται το δικαίωμα της αποσύνδεσης του εργαζομένου, την ανάλυση του πρόσθετου κόστους που αναφέρθηκε παραπάνω, τον αναγκαίο για την παροχή τηλεργασίας τεχνολογικό εξοπλισμό, οποιουσδήποτε περιορισμούς στη χρήση εξοπλισμού ή εργαλείων πληροφορικής όπως διαδίκτυο, και τις κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασής τους, τη συμφωνία περί τηλετοιμότητας, τα χρονικά όρια αυτής, και τις προθεσμίες ανταπόκρισης του εργαζομένου, τους όρους υγιεινής και ασφάλειας της τηλεργασίας και τις διαδικασίες αναγγελίας εργατικού ατυχήματος που ο εργαζόμενος τηρεί, την υποχρέωση για προστασία των επαγγελματικών δεδομένων καθώς και των προσωπικών δεδομένων του τηλεεργαζόμενου και τις ενέργειες και διαδικασίες που απαιτούνται για την εκπλήρωση της υποχρέωσης αυτής.

Ο εργοδότης μπορεί να ελέγχει την απόδοση του εργαζόμενου αλλά με τέτοιο τρόπο που σέβεται την ιδιωτική του ζωή και προστατεύονται τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα καθώς απαγορεύεται η χρήση της κάμερας (web cam). Ο εργοδότης υποχρεούται να πληροφορήσει τον τηλεεργαζόμενο για την πολιτική της επιχείρησης σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία η οποία κυρίως περιλαμβάνει τις προδιαγραφές του χώρου τηλεργασίας, τους κανόνες χρήσης οθονών οπτικής απεικόνισης, τα διαλείμματα, τα οργανωτικά και τεχνικά μέσα και οποιοδήποτε άλλο

⁸⁸ Βλέπε υποσημείωση 64

απαραίτητο στοιχείο. Από την άλλη, ο τηλεργαζόμενος υποχρεούται να εφαρμόζει τη νομοθεσία για την υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία καθώς και να μην υπερβαίνει το ωράριο εργασίας του.

Στη δέκατη παράγραφο, δίνονται περισσότερες επεξηγήσεις για το δικαίωμα της αποσύνδεσης του εργαζομένου, το οποίο οφείλει να σέβεται ο εργοδότης, για αυτό και απαγορεύεται οποιαδήποτε διάκριση σε βάρος του τηλεργαζομένου επειδή άσκησε το δικαίωμα της αποσύνδεσης. Συγκεκριμένα, το δικαίωμα αυτό συνίσταται στο να απέχει πλήρως από την παροχή της εργασίας του και ιδίως να επικοινωνεί ψηφιακώς και να μην απαντά σε τηλεφωνήματα, μηνύματα, ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή σε οποιαδήποτε μορφής επικοινωνία εκτός ωραρίου εργασίας και κατά τη διάρκεια νόμιμων αδειών του⁸⁹.

⁸⁹ Βλέπε υποσημείωση 64

2.3 Ειδική νομοθεσία για τηλεργασία και προστασία προσωπικών δεδομένων

Με τη διάδοση της τηλεργασίας ως μέσο διαχείρισης του κορονοϊού, συμπληρωματικά με τη νέα νομοθεσία για τη μορφή της τηλεργασίας ως μέσο εργασίας, εκδόθηκαν και νέα διατάγματα για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

Αρχικά, εκδόθηκαν Κατευθυντήριες Γραμμές «Κατευθυντήριες γραμμές 03/2020 σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων που αφορούν την υγεία για σκοπούς επιστημονικής έρευνας στο πλαίσιο της έξαρσης της νόσου COVID-19»⁹⁰, στις 18-03-2020, όπου συγκεκριμένα για τις εργασιακές σχέσεις στον ιδιωτικό τομέα, οι εργοδότες νομιμοποιούνται να επεξεργάζονται δεδομένα για την προστασία της υγείας των εργαζομένων και των ιδίων τηρουμένων των αρχών του άρθρου 5 ΓΚΠΔ⁹¹, πάντα υπό τις οδηγίες των αρμόδιων αρχών για την εφαρμογή των μέτρων που λήφθηκαν με τις Π.Ν.Π. στο μέτρο που συνιστούν επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Επιπλέον, η γνωστοποίηση πληροφοριών για την κατάσταση της υγείας των υποκειμένων των δεδομένων, όταν αυτή συνιστά επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, από τους υπεύθυνους επεξεργασίας σε τρίτους, δεν είναι επιτρεπτή καθώς υπάρχει κίνδυνος στιγματισμού και προκατάληψης των εργαζομένων και κατά συνέπεια ενδέχεται να μη τηρούνται τα μέτρα των αρμόδιων δημόσιων αρχών.

Στο Ν. 4807/2021 ΦΕΚ 96/Α/11-6-2021 «Θεσμικό πλαίσιο τηλεργασίας, διατάξεις για το ανθρώπινο δυναμικό του δημοσίου τομέα και άλλες επείγουσες ρυθμίσεις»⁹², και άρθρο 6 ορίζεται η προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Ο φορέας ως υπεύθυνος επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, έχει την ευθύνη να εφαρμόζονται τα κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα προκειμένου να διασφαλίζεται το κατάλληλο επίπεδο ασφαλείας έναντι των κινδύνων για τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα. Επίσης, ο φορέας είναι υπεύθυνος για την εκπαίδευση του εργαζόμενου και για την ενημέρωση του για την εφαρμογή των διαδικασιών για την

⁹⁰ Κατευθυντήριες Γραμμές 18-03-2020 - Κατευθυντήριες γραμμές 03/2020 σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων που αφορούν την υγεία για σκοπούς επιστημονικής έρευνας στο πλαίσιο της έξαρσης της νόσου COVID-19

⁹¹ ΓΚΠΔ, αρ. 2 παρ. 1 Κανονισμού 679/2016

⁹² Βλέπε υποσημείωση 64

προστασία των προσωπικών δεδομένων. Κατά τη διάρκεια τηλεδιασκέψεων, ο φορέας πρέπει να χρησιμοποιεί πλατφόρμες που υποστηρίζουν υπηρεσίες ασφαλείας όπως για παράδειγμα, κρυπτογράφηση και προστασία του συνδέσμου της προγραμματισμένης τηλεδιάσκεψης. Επιπλέον, οι τηλεργαζόμενοι είτε στον ιδιωτικό είτε στο δημόσιο τομέα έχουν τη δυνατότητα να ενεργοποιούν μόνο το μικρόφωνο για την συμμετοχή τους στη τηλεδιάσκεψη. Εάν είναι απαραίτητη η χρήση κάμερας κατά τη διάρκεια της τηλεδιάσκεψης, συστήνεται να χρησιμοποιείται συγκεκριμένη λειτουργία της εκάστοτε πλατφόρμας, η απόκρυψη φόντου με θόλωση (background) ή με προσθήκη εικόνας (virtual background), έτσι ώστε να αποφευχθεί ο κίνδυνος αποκάλυψης προσωπικών πληροφοριών που μπορεί να προκύψουν από την θέαση. Αναφορικά με την καταγραφή των τηλεδιασκέψεων που ανήκει στις υποχρεώσεις του τηλεργαζομένου με βάση τη σύμβαση εργασίας, ο εργοδότης οφείλει πριν από την επεξεργασία να λαμβάνει κατάλληλα μέτρα για την προστασία προσωπικών δεδομένων. Πριν την έναρξη της καταγραφής απαιτείται ενημέρωση και συγκατάθεση όλων των μερών επικοινωνίας. Τέλος, ο φορέας ως υπεύθυνος επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα πρέπει να διασφαλίζει τις ανωτέρω προδιαγραφές έτσι ώστε να ξεκινήσει η τηλεργασία, και διακόπτεται σε περίπτωση που δεν τηρούνται.

Με την πάροδο του χρόνου, η ένταση και έκταση της εξ αποστάσεως παροχής εργασίας που οφείλεται στην εξέλιξη της πανδημίας του κορονοϊού, οδήγησε στην έκδοση νέων κατευθυντήριων γραμμών «Σχετικά με την εφαρμογή των κανόνων προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο της τηλεργασίας»⁹³ που αφορούν αποκλειστικά την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα ανεξαρτήτως μορφής και είδους απασχόλησης, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα. Με την χρήση τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών (ΤΠΕ) ελλοχεύουν κίνδυνοι για τα δικαιώματα των εμπλεκόμενων προσώπων και την ασφάλεια των υποδομών και υπηρεσιών που χρησιμοποιούνται. Ο υπεύθυνος επεξεργασίας είναι αρμόδιος για την ενημέρωση του απασχολούμενου, με διαφανή τρόπο, για τους όρους της εκτέλεσης της τηλεργασίας, για τα οφέλη και τους κινδύνους της και για τη διασφάλιση των

⁹³ Κατευθυντήριες γραμμές 1/2021, 04-08-2021 «Σχετικά με την εφαρμογή των κανόνων προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο της τηλεργασίας»
https://www.dpa.gr/sites/default/files/2021-08/Katefthintiries_grammes_1_2021.pdf

δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που τυγχάνουν επεξεργασίας, να περιορίζονται μόνο στα αναγκαία για την επεξεργασία και να διατηρούνται για το χρονικό διάστημα που απαιτείται. Ο ίδιος υπεύθυνος επεξεργασίας είναι υποχρεωμένος να συμμορφώνεται προς τις απαιτήσεις του ΓΚΠΔ και της εθνικής νομοθεσίας για την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα προ της επεξεργασίας αυτών μέσω της λήψης των απαιτούμενων τεχνικών και οργανωτικών μέτρων. Εκτός αυτών, ο υπεύθυνος επεξεργασίας οφείλει να προσαρμόζεται διαρκώς στις νέες συνθήκες που δημιουργούνται κατά την οργάνωση της εργασίας από απόσταση, να συμμορφώνεται στο πλαίσιο της αρχής της λογοδοσίας. Σχετικά με τη συνεχή επιτήρηση του εργαζομένου μέσω κάμερας του Η/Υ και τη χρήση λογισμικού T.N. για παράδειγμα, αναγνώριση προσώπου και κινήσεως, ή την κοινή χρήση της οθόνης του ή εγκατάσταση και λειτουργία λογισμικού καταγραφής πληκτρολόγησης τύπου Keylogger ή ακόμη και την υποχρέωση του εργαζομένου να εκτελεί πολύ τακτικές ενέργειες για να αποδείξει την παρουσία του πίσω από την οθόνη, η Αρχή Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων, στο εξής «Αρχή», έχει κρίνει ότι απαγορεύεται τα δεδομένα που συλλέγονται μέσω κλειστού κυκλώματος οπτικής καταγραφής να χρησιμοποιούνται για την αξιολόγηση των εργαζομένων, και η επεξεργασία τους επιτρέπεται μόνο εάν είναι απαραίτητη η προστασία προσώπων και αγαθών.

Ο εργοδότης, με βάση τη νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και τις Γνώμες της Ομάδας Εργασίας του άρθρου 29 Οδηγίας 95/46/ΕΚ (νυν Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Προστασίας Δεδομένων), μπορεί να έχει πρόσβαση στα προσωπικά δεδομένα που επεξεργάζονται οι εργαζόμενοι στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων μέσω των υπολογιστών, διακομιστών κ.τ.λ. αλλά και τις προβλέψεις και τυχόν περιορισμούς των εργαζομένων στον τρόπο χρήσης υποδομής υπολογιστών και επικοινωνιών του φορέα. Επίσης, έχει την εξουσία να λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα που σχετίζονται με την παροχή της εργασίας για τη σωστή οργάνωση της επιχείρησης που συνεπάγεται την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων αλλά και την άσκηση του αναγκαίου ελέγχου επί της παρεχόμενης εργασίας στο πλαίσιο της προστασίας οικονομικών πόρων και υποδομών της επιχείρησης. Τα μέτρα αυτά θα πρέπει να σέβονται τα θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων, σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, δηλαδή απαγορεύεται η παρακολούθηση μέσω κατάλληλου λογισμικού κάθε εξερχόμενης από την επιχείρηση διαδικτυακής κίνησης εν όψει των ανωτέρω σκοπών, ενώ αυτοί μπορούν να επιτευχθούν με ηπιότερα μέσα.

Ο απασχολούμενος εξ αποστάσεως, έχει το δικαίωμα μετά το πέρας του χρόνου εργασίας, δηλαδή του ωραρίου αλλά και κατά την διάρκεια των περιόδων που βρίσκεται σε οποιασδήποτε μορφής άδεια, να αποσυνδέεται χωρίς να του χρεώνονται επιπτώσεις από τα ψηφιακά μέσα, όπως για παράδειγμα, λογισμικά, ψηφιακή πλατφόρμα, κοινωνικά δίκτυα, ασύρματες συνδέσεις, ηλεκτρονικά μηνύματα, internet/intranet τα οποία χρησιμοποιούνται για την παροχή εργασίας. Αυτό το δικαίωμα στην ψηφιακή αποσύνδεση, μετά το πέρας του χρόνου εργασίας είναι θεμελιώδες δικαίωμα του εργαζομένου αφού είναι συνδεδεμένο με την προστασία της ιδιωτικότητας, των προσωπικών δεδομένων, του δικαιώματος στον ιδιωτικό βίο και του σεβασμού στην ιδιωτική και οικογενειακή ζωή.

Αναφορικά με την ασφάλεια της επεξεργασίας, ο υπεύθυνος επεξεργασίας ευθύνεται για την ασφαλή επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων στο πλαίσιο της λειτουργίας της επιχείρησης που γίνεται μέσω των συστημάτων υλικού και λογισμικού της εταιρείας, δικτύων VPN, όπου χρησιμοποιούν οι εργαζόμενοι συμπεριλαμβανομένων των αποθηκευμένων σε τερματικές συσκευές, διακομιστές κλπ., είτε ανήκουν στην επιχείρηση, είτε στον εργαζόμενο. Επιπλέον, πρέπει να αποφεύγεται η προώθηση μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου τόσο από τον φορέα, όσο και από τον υπάλληλο, κυρίως όταν δεν κρυπτογραφείται το περιεχόμενο του μηνύματος. Υψίστης σημασίας είναι και το ζήτημα της εκτύπωσης υπηρεσιακών/εταιρικών εγγράφων στην οικία του απασχολούμενου ή σε χώρο πέραν του χώρου εργασίας, όπου πρέπει να πραγματοποιείται κατά τρόπο που διασφαλίζεται ότι τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα είναι προστατευμένα από τρίτα μη δικαιούμενα πρόσωπα. Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα συχνά απειλούνται από επιθέσεις τύπου ransomware, οπότε ο υπεύθυνος επεξεργασίας πρέπει να λαμβάνει κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα που περιλαμβάνουν τα κατάλληλα εργαλεία εντοπισμού κακόβουλου λογισμικού, η συνεχής διαχείριση ενημερώσεων λογισμικού στις συσκευές που χρησιμοποιούνται για τηλεργασία, καθώς και η κατάλληλη διαδικασία λήψης αντιγράφων ασφαλείας. Η συμβολή του υπεύθυνου επεξεργασίας είναι σημαντική και στη περίπτωση των μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, καθώς μπορεί να είναι αναξιόπιστα, συνεπώς πρέπει να παρέχει στον τηλεεργαζόμενο τα μέσα για να εξακριβώνεται η αυθεντικότητα των μηνυμάτων. Οι υπάλληλοι θα πρέπει να εκπαιδευτούν ώστε να αναγνωρίζουν απόπειρες τέτοιες επιθέσεων, πότε έχει πραγματοποιηθεί μια τέτοια επίθεση, και να γνωρίζουν την υποχρέωση τους να το αναφέρουν στον υπεύθυνο ασφαλείας ή στον υπεύθυνο προστασίας δεδομένων

ακολουθώντας τη διαδικασία διαχείρισης περιστατικών παραβίασης δεδομένων. Σχετικά με τη χρήση των προσωπικών συσκευών (B.Y.O.D.) ως μέσο τηλεργασίας των υπαλλήλων, και για την πρόσβαση τους στο δίκτυο, ο φορέας έχει την πλήρη ευθύνη για την ασφάλεια των προσωπικών δεδομένων που επεξεργάζονται από την επιχείρηση ή τον οργανισμό και αποθηκεύονται σε τερματικούς σταθμούς στους οποίους δεν έχει φυσικό έλεγχο αλλά έχει παραχωρήσει εξουσιοδότηση για να μπορούν οι εργαζόμενοι να έχουν πρόσβαση στα δεδομένα. Ο φορέας πρέπει να εκτιμήσει τη σοβαρότητα των πιθανών κινδύνων που μπορούν να προκύψουν από τις ιδιαιτερότητες του εξοπλισμού, των εφαρμογών ή των δεδομένων και να λάβει τα απαραίτητα μέτρα για να αποφευχθούν περιστατικά παραβίασης, να τα ενσωματώσει στην πολιτική ασφαλείας και κατόπιν να ενημερώσει τον εργαζόμενο. Μερικά ενδεικτικά μέτρα θα ήταν ο λογικός διαχωρισμός των τμημάτων της προσωπικής συσκευής που χρησιμοποιείται για τηλεργασία, ο έλεγχος απομακρυσμένης πρόσβασης μέσω ισχυρού μηχανισμού ελέγχου ταυτότητας χρήστη για παράδειγμα αυθεντικοποίηση δύο παραγόντων, ηλεκτρονικό πιστοποιητικό ή έξυπνη κάρτα, ο ορισμός μέτρων κρυπτογράφησης όπως VPN, TLS, ο ορισμός διαδικασίας για αποκατάσταση σε περίπτωση βλάβης ή απώλειας προσωπικής συσκευής, η τήρηση βασικών μέτρων ασφαλείας για την συσκευή όπως το κλείδωμα του τερματικού με κωδικό πρόσβασης ο οποίος πληροί τις προϋποθέσεις των βέλτιστων πρακτικών και να γίνεται χρήση ενός ενημερωμένου αντικού προγράμματος.

Όσον αφορά τη διαβίβαση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα σε τρίτες χώρες κατά την παροχή της τηλεργασίας ή κατά την πραγματοποίηση τηλεδιασκέψεων, ο υπεύθυνος επεξεργασίας πρέπει να επιλέγει και να χρησιμοποιεί εργαλεία και πλατφόρμες που συμμορφώνονται με τις ρυθμίσεις του Κεφαλαίου V του ΓΚΠΔ⁹⁴ για τις διαβιβάσεις δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα προς τρίτες χώρες ή τυποποιημένων συμβατικών ρητρών που έχουν εγκριθεί από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

⁹⁴ Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων (ΓΚΠΔ), Κεφάλαιο 5, https://www.dpa.gr/el/foreis/odigos_gkpd

2.4 Ειδική νομοθεσία για τηλεργασία και χρήση τεχνικού εξοπλισμού

Τα θέματα που αφορούν τον εργασιακό εξοπλισμό, την ευθύνη και τις δαπάνες προσδιορίζονται με σαφήνεια πριν την έναρξη της τηλεργασίας. Στο θεσμικό πλαίσιο τηλεργασίας Ν. 4807/2021 «*Θεσμικό πλαίσιο τηλεργασίας, διατάξεις για το ανθρώπινο δυναμικό του δημοσίου τομέα και άλλες επείγουσες ρυθμίσεις*»⁹⁵ ορίζονται και τα τεχνικά μέσα για την διεκπεραίωση της. Στο άρθρο 12 αναφέρεται ότι *«η υπηρεσία του φορέα είναι αρμόδια για την παροχή εξοπλισμού και για την πληροφοριακή υποστήριξη του»*⁹⁶. Δηλαδή ο φορέας, πρέπει να εξοπλίσει τον εργαζόμενο με τον απαραίτητο τηλεπικοινωνιακό εξοπλισμό και τεχνολογική συσκευή, η οποία αποκαλείται Σταθμός Τηλεργασίας, για την αποτελεσματική εκτέλεση των καθηκόντων του μέσω τηλεργασίας. Εκτός από αυτά, είναι υποχρεωμένος να παρέχει υποστήριξη για την εγκατάσταση του εξοπλισμού εφόσον όμως είναι επιθυμητό από τον εργαζόμενο. Σε περίπτωση που ο φορέας δεν δύναται να εξοπλίσει κατάλληλα τον εργαζόμενο, ο ίδιος, εφόσον το επιθυμεί, μπορεί να κάνει χρήση του δικού του προσωπικό τεχνολογικό εξοπλισμό. Επίσης, ο φορέας επιβαρύνεται με το κόστος συντήρησης και τυχόν αναβάθμισης του Σταθμού Τηλεργασίας, και είναι υπεύθυνος για την αντικατάσταση του σε περίπτωση βλάβης ή καταστροφής του, με την προϋπόθεση ότι έχει διαπιστωθεί ότι ο εργαζόμενος δεν έχει προκαλέσει την βλάβη ή την καταστροφή του από βαριά αμέλεια ή δόλο. Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι, ο Σταθμός Τηλεργασίας πρέπει να χρησιμοποιείται αποκλειστικά για την άσκηση των καθηκόντων του εργαζομένου. Επιπλέον, ο φορέας μπορεί να παρέχει στον τηλεεργαζόμενο οδηγίες για την χωροθέτηση και κατάλληλη διαμόρφωση του Σταθμού Τηλεργασίας, ώστε να διασφαλίζονται οι ελάχιστες προϋποθέσεις εργονομίας και ασφάλειας⁹⁷.

Στο νέο εργασιακό νόμο Ν. 4808/2021 *«Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας*

⁹⁵ Βλέπε υποσημείωση 64

⁹⁶ Βλέπε υποσημείωση 64

⁹⁷ Βλέπε υποσημείωση 64

(ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις»⁹⁸ στο άρθρο 67 και παράγραφο 10 αναφέρεται ρητά το δικαίωμα του εργαζόμενου στην αποσύνδεση, όπου ο εργαζόμενος απέχει πλήρως από την παροχή εργασίας. Τα τεχνικά και οργανωτικά μέσα που χρειάζονται για να εξασφαλίσουν την αποσύνδεση του τηλεργαζόμενου από τα ψηφιακά εργαλεία επικοινωνίας και εργασίας συμπεριλαμβάνονται στους υποχρεωτικούς όρους της σύμβασης τηλεργασίας και συμφωνούνται μεταξύ εργοδότη και εκπροσώπων των εργαζομένων.

⁹⁸ Βλέπε υποσημείωση 7

2.5 Ειδική νομοθεσία για τα νόμιμα ωράρια τηλεργασίας

Σχετικά με τα νόμιμα ωράρια της τηλεργασίας αναφέρεται στο άρθρο 8 του Ν. 4807/2021 «*Θεσμικό πλαίσιο τηλεργασίας, διατάξεις για το ανθρώπινο δυναμικό του δημοσίου τομέα και άλλες επείγουσες ρυθμίσεις*»⁹⁹ Κεφάλαιο Γ', «*η τηλεργασία παρέχεται σε καθορισμένες ημέρες ανά εβδομάδα και μήνα εκάστοτε ημερολογιακού έτους, ενώ δεν μπορεί να υπερβαίνει τις σαράντα τέσσερις εργάσιμες ημέρες ανά ημερολογιακό έτος*»¹⁰⁰. Αυτό δεν ισχύει σύμφωνα με το άρθρο 7, αφού στην τρίτη παράγραφο αναφέρεται ότι «*η τηλεργασία μπορεί να προταθεί από τον φορέα στον εργαζόμενο μόνο όταν κινδυνεύει η δημόσια υγεία, για τον απαιτούμενο χρόνο μέχρι την άρση των εν λόγω συνθηκών, όπως και εφαρμόζεται για την αντιμετώπιση της πανδημίας του κορονοϊού*»¹⁰¹. Στο άρθρο 10, αναφέρεται ότι «*ο τηλεεργαζόμενος μπορεί να εκτελεί τα καθήκοντά του στον χρόνο που ορίζεται από τις κείμενες γενικές ή ειδικές διατάξεις εντός ωραρίου λειτουργίας του φορέα*»¹⁰².

Στο νέο εργασιακό νόμο 4808/2021 «*Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις*»¹⁰³, στο άρθρο 67 και 11η παράγραφο, αποφασίζεται ότι το ωράριο τηλεργασίας καθώς και η αναλογία τηλεργασίας και εργασίας στις εγκαταστάσεις του εργοδότη πρέπει να δηλώνονται στο πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ»¹⁰⁴. Στην επόμενη παράγραφο, με διάταγμα που εκδίδεται μετά από πρόταση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, μετά από γνώμη της Αρχής Διασφάλισης του

⁹⁹ Βλέπε υποσημείωση 64

¹⁰⁰ Βλέπε υποσημείωση 64

¹⁰¹ Βλέπε υποσημείωση 64

¹⁰² Βλέπε υποσημείωση 64

¹⁰³ Βλέπε υποσημείωση 7

¹⁰⁴ Βλέπε υποσημείωση 80

Απορρήτου των Επικοινωνιών και της Αρχής, καθορίζεται εκτός από τους ειδικούς κανόνες υγιεινής και ασφάλειας τηλεργασίας, η διαδικασία ελέγχου εκ μέρους της Επιθεώρησης Εργασίας αλλά και η δήλωση του ωραρίου στο πληροφοριακού συστήματος “ΕΡΓΑΝΗ”¹⁰⁵. Έτσι, ορίζεται η πρόσβαση της Επιθεώρησης Εργασίας και λοιπών ελεγκτικών αρχών στα μεταδεδομένα και δεδομένα επικοινωνίας της επιχείρησης και του εργαζομένου μέσω ιδιωτικών ή δημοσίων δικτύων τηλεφωνίας ή διαδικτύου και μετάδοσης ψηφιακών δεδομένων, προκειμένου να εξασφαλίζεται η τήρηση ωραρίου εργασίας και γενικότερα η εργατική νομοθεσία κατά την τηλεργασία διασφαλίζοντας όμως, το επιχειρηματικό απόρρητο αλλά και τα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων.

Τέλος, στις Κατευθυντήριες Γραμμές *«Σχετικά με την εφαρμογή των κανόνων προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο της τηλεργασίας»*¹⁰⁶, κατά την παροχή της εξ αποστάσεως εργασίας ο υπεύθυνος επεξεργασίας μπορεί να ελέγξει αν ο τηλεεργαζόμενος παρέχει την συμφωνηθείσα εργασία ως προς την τήρηση του χρόνου απασχόλησης δηλαδή του ωραρίου, καθώς και της πλήρωσης των όρων της.

¹⁰⁵ Βλέπε υποσημείωση 80

¹⁰⁶ Βλέπε υποσημείωση 93

2.6 Ειδική νομοθεσία για την ενημέρωση σχετικά με την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων

Με τις Κατευθυντήριες γραμμές¹⁰⁷, που εκδίδει η Αρχή, διαπιστώνεται η ανάγκη της ενημέρωσης του κοινού για την κατανόηση των κινδύνων, των κανόνων, των εγγυήσεων, και των δικαιωμάτων των ατόμων ως υποκειμένων των δεδομένων και κυρίως της ευαισθητοποίησης των δημοσίων αρχών και των ιδιωτικών φορέων ως υπεύθυνους επεξεργασίας, σχετικά με τις υποχρεώσεις που απορρέουν από το θεσμικό πλαίσιο προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα από την επεξεργασία τους που διενεργείται στο πλαίσιο της εξαιρετικά επείγουσας και απρόβλεπτης ανάγκης διαχείρισης δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα για την αντιμετώπιση των αρνητικών συνεπειών, λόγω της εμφάνισης του κορονοϊού.

Λόγω των μέτρων περιορισμού που έχουν επιβληθεί με τις προηγούμενες διατάξεις, η Αρχή, με σκοπό την ευαισθητοποίηση των υπευθύνων επεξεργασίας και γενικότερα του κοινού σχετικά με τους κινδύνους που αφορούν την προστασία προσωπικών δεδομένων εξέδωσε Κατευθυντήριες γραμμές¹⁰⁸, στις 15-04-2020, για τη λήψη μέτρων ασφαλείας στο πλαίσιο της τηλεργασίας. Αρχικά δίνεται ένας ορισμός της τηλεργασίας, και στη συνέχεια ορίζει τα μέτρα τα οποία αφορούν την πρόσβαση στο δίκτυο, τη χρήση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου/ανταλλαγής μηνυμάτων, τη χρήση τερματικής συσκευής/αποθηκευτικών μέσων και τον τρόπο πραγματοποίησης τηλεδιασκέψεων. Η πρώτη σημαντική επισήμανση στην οποία προβαίνει η Αρχή ορίζει ότι η επιχείρηση/οργανισμός οφείλει να ορίσει και να υποστηρίξει συγκεκριμένες διαδικασίες για την τηλεργασία. Οι διαδικασίες αυτές πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τη σοβαρότητα των κινδύνων ως προς την προστασία των προσωπικών δεδομένων οι οποίοι απορρέουν από την εξ αποστάσεως εργασία. Ο εργοδότης οφείλει να ενημερώνει, να εκπαιδεύει και να συνδράμει τους εργαζομένους του στην εφαρμογή των διαδικασιών αυτών, δεδομένου ότι πολλοί χρήστες δεν είναι εξοικειωμένοι με τις τεχνολογίες που υποστηρίζουν την τηλεργασία και τους σχετικούς κινδύνους. Γι' αυτό είναι σημαντικός ο ρόλος του Υπεύθυνου Προστασίας Δεδομένων (DPO) που έχει

¹⁰⁷ Βλέπε υποσημείωση 93

¹⁰⁸ Κατευθυντήριες γραμμές 02/2020, «Λήψη μέτρων ασφαλείας στο πλαίσιο τηλεργασίας»
https://www.dpa.gr/sites/default/files/2020-12/Katefthintiries_grammes_2_2020.pdf

ορισθεί. Οι υποχρεώσεις των φορέων ως προς την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων τους, αποκτούν μεγαλύτερη βαρύτητα στην περίπτωση της τηλεργασίας. Αυτό συμβαίνει επειδή ο εργαζόμενος βρίσκεται στο σπίτι του και έχει μεγαλύτερη προσδοκία για την προστασία της ιδιωτικής του ζωής. Τα μέτρα που συστήνονται για την τηλεργασία αφορούν την πρόσβαση στο δίκτυο, τη χρήση εφαρμογών ηλεκτρονικού ταχυδρομείου/ανταλλαγής μηνυμάτων, τη χρήση τερματικής συσκευής/αποθηκευτικών μέσων και τη πραγματοποίηση τηλεδιασκέψεων. Όσον αφορά την πρόσβαση στο δίκτυο, πρέπει να διασφαλίζεται ότι δεν υπάρχει δυνατότητα μη ασφαλούς απομακρυσμένης πρόσβασης σε πόρους πληροφοριακών συστημάτων του εργοδότη, όπως για παράδειγμα υπολογιστές εσωτερικού δικτύου και εσωτερικά αρχεία. Η ασφαλής σύνδεση μπορεί να πραγματοποιηθεί ενδεικτικά μέσω εικονικού ιδιωτικού δικτύου που πραγματοποιείται κρυπτογράφηση των δεδομένων και αυθεντικοποίηση των χρηστών, για παράδειγμα IPSec VPN. Πιο συγκεκριμένα, πρέπει να καθορίζεται ο περιορισμός των πόρων από τους οποίους πραγματοποιείται απομακρυσμένη σύνδεση ανάλογα με τα καθήκοντα του κάθε τηλεεργαζόμενου. Επίσης, πρέπει εφόσον χρησιμοποιείται ασφαλής εικονικό ιδιωτικό δίκτυο (VPN), να γίνεται σύνδεση σε υπολογιστικά συστήματα του εργοδότη μέσω της υπηρεσίας «απομακρυσμένης επιφάνειας εργασίας» (“Remote Desktop Protocol - RDP”). Όταν η σύνδεση της συσκευής του τηλεεργαζόμενου στο Διαδίκτυο γίνεται μέσω ασύρματου δικτύου (Wi-Fi), πρέπει να γίνεται χρήση ασφαλούς πρωτοκόλλου WPA2 με ισχυρό κωδικό. Αυτό ισχύει ακόμα και όταν μετά τη σύνδεση στο Διαδίκτυο, πραγματοποιείται ασφαλής σύνδεση στο δίκτυο του εργοδότη για παράδειγμα με VPN. Η αποθήκευση των αρχείων πρέπει να γίνεται με κατάλληλα μέτρα προστασίας από τον φορέα εργασίας ή να αποθηκεύονται αποκλειστικά σε κρυπτογραφημένη μορφή. Πρέπει να αποφεύγεται η χρήση αποθήκευσης αρχείων με προσωπικά δεδομένα σε υπηρεσίες διαδικτυακής αποθήκευσης, λόγω χάρη Dropbox, One Drive, Google Drive.

Στη περίπτωση των τηλεδιασκέψεων πρέπει να χρησιμοποιούνται πλατφόρμες που υποστηρίζουν υπηρεσίες ασφαλείας δηλαδή κρυπτογράφηση από άκρη σε άκρη (end-to-end-encryption). Ο σύνδεσμος των προγραμματισμένων τηλεδιασκέψεων πρέπει να προστατεύεται και να μην δημοσιοποιείται οπουδήποτε. Και τέλος, πρέπει να γίνεται προσεκτική μελέτη των όρων χρήσης και των όρων προστασίας προσωπικών δεδομένων κατά την επιλογή της τηλεδιάσκεψης. Σχετικά με τη χρήση του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, πρέπει να αποφεύγεται η χρήση

του προσωπικού ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, για παράδειγμα gmail, hotmail, yahoo, για αποστολή ή λήψη μηνυμάτων για σκοπούς τηλεργασίας που περιέχουν προσωπικά δεδομένα. Ο εργοδότης θα πρέπει να παρέχει επαγγελματική ηλεκτρονική διεύθυνση, ωστόσο σε περίπτωση που αυτό δεν είναι εφικτό, πρέπει τα μηνύματα με προσωπικά δεδομένα να αποστέλλονται κρυπτογραφημένα για παράδειγμα είτε ολόκληρο το μήνυμα είτε μόνο τα συνημμένα αρχεία.

Για τη χρήση της τερματικής συσκευής, ο τηλεργαζόμενος πρέπει να πραγματοποιεί εγκατάσταση και τακτική ενημέρωση αντιϊκού προγράμματος και “αναχώματος ασφαλείας” (firewall) στη συσκευή (π.χ. υπολογιστής) μέσω της οποίας πραγματοποιείται η τηλεργασία. Επιπλέον, πρέπει να γίνει εγκατάσταση των πλέον πρόσφατων ενημερώσεων του λογισμικού εφαρμογών και λειτουργικού συστήματος της συσκευής του τηλεργαζόμενου. Κατά τη διάρκεια της εργασίας πρέπει να μη τηρείται το ιστορικό (ανώνυμη περιήγηση), ή να γίνεται διαγραφή από το ιστορικό των συνδέσμων που σχετίζονται με τη τηλεργασία. Επίσης, πρέπει να γίνεται χρήση των προγραμμάτων πλοήγησης στο Διαδίκτυο(π.χ. Firefox, Chrome), με τις πιο πρόσφατες εκδόσεις τους. Ο τηλεργαζόμενος θα πρέπει να διατηρεί σε ξεχωριστό φάκελο αρχεία που περιέχουν προσωπικά δεδομένα που αφορούν την εργασία του, για παράδειγμα σε διακριτούς φακέλους με κατάλληλη προσδιοριστική ονομασία. Η συσκευή θα πρέπει να έχει κατάλληλο κωδικό σε περίπτωση που μείνει για κάποιο λόγο χωρίς επιτήρηση, για να “κλειδώσει”. Ο εργοδότης πρέπει να παρέχει την κατάλληλη υποστήριξη για τις διαδικασίες λήψης αντιγράφων ασφαλείας για προσωπικά δεδομένα, τα οποία επεξεργάζονται κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας. Αυτά τα αρχεία που περιέχουν προσωπικά δεδομένα πρέπει να κρυπτογραφούνται κατάλληλα και την υποστήριξη αυτής της διαδικασίας πρέπει να την παρέχει ο εργοδότης. Αυτό γίνεται κυρίως όταν τα δεδομένα είναι αποθηκευμένα σε φορητό/αποσπώμενο μέσο αποθήκευσης για παράδειγμα usb stick. Σε συγκεκριμένες περιπτώσεις, πρέπει να γίνεται κρυπτογράφηση των δεδομένων υψηλού κινδύνου που υπάρχουν στη συσκευή του τηλεργαζόμενου για παράδειγμα Η/Υ, laptop. που χρησιμοποιούνται για τηλεργασία.

2.7 Η τηλεργασία στην ΕΕ μετά την πανδημία

Με την εξέλιξη της πανδημίας, η τηλεργασία έχοντας πιο ενεργό ρόλο στον εργασιακό τομέα, δημιούργησε νέες και σημαντικές προκλήσεις για την προστασία της ιδιωτικότητας των δεδομένων¹⁰⁹. Οι νέες τεχνολογίες που χρησιμοποιούνται για την τηλεργασία, παρέχουν την πιο συστηματική επεξεργασία των δεδομένων οπότε είναι απαραίτητο να ακολουθείται ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων (GDPR)¹¹⁰ που ισχύει για την Ευρωπαϊκή Ένωση καθολικά. Μετά την έξοδο του Ηνωμένου Βασιλείου από την Ένωση, θεσπίστηκε ειδικός Κανονισμός Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων¹¹¹ για την χώρα, ο οποίος ισχύει μόνο για τους εργαζόμενους εντός του Ηνωμένου Βασιλείου. Οι διαφορές μεταξύ των δύο Κανονισμών είναι ελάχιστες και αφορούν την διαφορετική νομοθεσία που υπάρχει στο Ηνωμένο Βασίλειο, την μετανάστευση και την εθνική ασφάλεια.

Κατά τη διάρκεια της εργασίας, λόγω των νέων τεχνολογιών και της ανάπτυξης των υφιστάμενων τεχνολογιών η επεξεργασία δεδομένων ενδέχεται να έχει μεγάλο κίνδυνο για την ιδιωτικότητα των εργαζομένων, οπότε οι εργοδότες πρέπει να έχουν υπόψιν κατά πόσο αυτή η επεξεργασία είναι απαραίτητη, και εάν είναι, θα πρέπει να είναι διαφανής, και να συνάδει με την ισχύουσα νομοθεσία.

Μια περίπτωση επεξεργασίας δεδομένων προκύπτει από την διαδικασία της πρόσληψης του υποψήφιου εργαζομένου αφού λόγω της πανδημίας ακόμα και η διαδικασία της πρόσληψης γίνεται με ηλεκτρονικό τρόπο. Ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να εξετάζει δημόσιες πληροφορίες που υπάρχουν για τον υποψήφιο εργαζόμενο, όπως και το προφίλ του στα μέσα κοινωνικά δικτύωσης. Ο κάθε ιδιώτης μπορεί να επιλέξει αν το προφίλ του θα είναι δημοσίως διαθέσιμο από τις ρυθμίσεις του λογαριασμού, ωστόσο αυτό δεν σημαίνει ότι οι εργοδότες μπορούν να αντλήσουν δεδομένα από αυτά και να τα επεξεργαστούν για δικούς τους σκοπούς. Για την επεξεργασία απαιτείται νομική βάση όπως για παράδειγμα το έννομο συμφέρον. Ο

¹⁰⁹ Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού – Η τηλεργασία στην Ε.Ε. πριν και μετά την πανδημία COVID-19, Νοέμβριος 2020

¹¹⁰ Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Δεδομένων του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016 https://ec.europa.eu/info/law/law-topic/data-protection_el

¹¹¹ New UK-GDPR law after Brexit, <https://www.cookiebot.com/en/uk-gdpr/>

εργοδότης πρέπει να γνωρίζει ότι το προφίλ στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης του δυνητικά εργαζόμενου πρέπει να σχετίζεται με επαγγελματικούς σκοπούς αφού αυτό αποτελεί σημαντική ένδειξη για τη νομιμότητα της εξέτασης των δεδομένων. Τα δικαιώματα των εργοδοτών περί την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των υποψηφίων για θέσεις εργασίας, που συλλέγονται από τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, πρέπει να αφορούν μόνο στον βαθμό που η συλλογή των δεδομένων είναι απαραίτητη για την εκτέλεση της εργασίας για την οποία υποβάλλεται η αίτηση εργασίας. Ο κανόνας για τη συλλογή δεδομένων κατά τη διαδικασία μιας πρόσληψης είναι να διαγράφονται κατευθείαν αφού διαπιστωθεί ότι δεν θα γίνει προσφορά εργασίας στον υποψήφιο εργαζόμενο ή ότι ο υποψήφιος εργαζόμενος έχει απορρίψει τη θέση εργασίας.¹¹² Σε περιπτώσεις όπου ο εργοδότης επιθυμεί να διατηρήσει τα δεδομένα ενόψει περαιτέρω εργασιακής ευκαιρίας, το υποκείμενο των δεδομένων θα πρέπει να ενημερώνεται σχετικά και να του δίνεται η δυνατότητα εναντίωσης στην εν λόγω περαιτέρω επεξεργασία, οπότε και τα δεδομένα θα πρέπει να διαγράφονται. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι δεν υπάρχει νομοθεσία που να στηρίζει τον εργοδότη να απαιτεί από τον δυνητικά εργαζόμενο να συνδέεται μαζί του στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης αλλά ούτε και να του παρέχει πρόσβαση στο περιεχόμενο του προφίλ του με οποιοδήποτε τρόπο.

Η επεξεργασία των δεδομένων που προκύπτει από τον έλεγχο των προφίλ στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης κατά τη διάρκεια της εργασίας, δεν θα πρέπει να γίνεται σε γενικευμένη βάση. Οι εργοδότες δεν συνίσταται να ζητούν από τους εργαζόμενους τους πληροφορίες που κοινοποιούν στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, και επίσης οι ίδιοι οι εργοδότες θα πρέπει να αποφεύγουν την τεχνική ικανότητα μόνιμου ελέγχου των εργαζομένων που μπορεί να προκύψει από την συλλογή πληροφοριών που υπάρχουν στα προφίλ των εργαζομένων όπως για παράδειγμα τις απόψεις, τις πεποιθήσεις, τα ενδιαφέροντα, τις συνήθειες, τους φίλους, δηλαδή τα δεδομένα για την οικογενειακή και ιδιωτική ζωή που αποτελούν ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα. Στους όρους και προϋποθέσεις της σύμβασης εργασίας θα πρέπει να αναγράφεται ότι ο εργαζόμενος θα πρέπει να έχει την επιλογή να διατηρεί ένα μη δημόσιο προφίλ που δεν σχετίζεται με

¹¹² Βλέπε Συμβούλιο της Ευρώπης, Σύσταση CM/Rec(2015)5 της Επιτροπής Υπουργών προς τα κράτη μέλη σχετικά με την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο της εργασίας, παράγραφος 13.2 (1 Απριλίου 2015).

https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805c3f7a

την εργασία του, ακόμα και αν χρειάζεται να διατηρεί και το δημόσιο προφίλ στα πλαίσια των καθηκόντων του¹¹³.

Οι τεχνολογικές εξελίξεις έχουν προσφέρει νέους τρόπους παρακολούθησης της χρήσης των ΤΠΕ στον χώρο εργασίας. Στις εξελίξεις αυτές περιλαμβάνονται σημαντικές καινοτομίες οι οποίες καθιστούν ευκολότερο το γεγονός της παρακολούθησης των εργαζομένων κατά τη διάρκεια εργασίας¹¹⁴. Ο εργοδότης μπορεί να εφαρμόσει μια ολοκληρωμένη λύση παρακολούθησης του εργαζομένου κατά τη διάρκεια της εργασίας του. Οι παραβιάσεις δεδομένων μπορούν να συμβούν από την απώλεια δεδομένων που μπορούν να προκύψουν από τις εξερχόμενες επικοινωνίες των εργαζομένων. Για αυτές τις περιπτώσεις χρησιμοποιούνται εργαλεία πρόληψης δεδομένων (DLP), τείχη προστασίας νέας γενιάς (NGFW), συστήματα ενιαίας διαχείρισης απειλών (UTM), η παρακολούθηση ασφαλείας επιπέδου μεταφοράς (TLS), το φιλτράρισμα ιστοτόπων και περιεχομένου, η παραγωγή αναφορών εντός της συσκευής (on-appliance reporting). Για την διερεύνηση των καταγραφών πρόσβασης στα συστήματα του εργοδότη, εφαρμόζονται μέτρα ασφαλείας με εφαρμογές και συσκευές αφανούς λογισμικού είτε στον υπολογιστή είτε στο υπολογιστικό νέφος, όπως επίσης και τεχνολογίες ηλεκτρονικής διερεύνησης στοιχείων προκειμένου να ερευνώνται ηλεκτρονικά δεδομένα, τα οποία μπορούν να χρησιμοποιηθούν και ως αποδεικτικά στοιχεία. Στον χώρο εργασίας, με την βοήθεια του υπολογιστικού νέφους επιτρέπεται η λεπτομερής καταγραφή των δραστηριοτήτων των εργαζομένων, σύμφωνα με την ειδική πολιτική χρήσης, και η παρακολούθηση προσωπικών συσκευών των εργαζομένων, οι οποίες ανήκουν στους εργοδότες όπως για παράδειγμα υπολογιστές και κινητά τηλέφωνα¹¹⁵. Οι εργοδότες που χρησιμοποιούν αυτές τις εφαρμογές και εφαρμόζουν τις λύσεις παρακολούθησης των εργαζομένων πρέπει να έχουν επίγνωση των επιπτώσεων της επεξεργασίας των δεδομένων. Η πιο ορθή πρακτική προτού χρησιμοποιηθεί οποιαδήποτε τεχνολογία παρακολούθησης από τους εργοδότες είναι να εξεταστεί η αναλογικότητα των μέτρων και κατά πόσο χρειάζεται η μετρίαση τους, μέσω του

¹¹³ Γνώμη 2/2017 σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία, Ομάδα εργασίας του Άρθρου 29 για την Προστασία των Δεδομένων, https://edpb.europa.eu/about-edpb/more-about-edpb/article-29-working-party_el

¹¹⁴ Βλέπε υποσημείωση 108

¹¹⁵ Βλέπε υποσημείωση 108

Ευρωπαϊκού Επόπτη προστασίας των δεδομένων (ΕΕΠΔ). Επιπλέον οι εργοδότες πρέπει να γνωστοποιούν την πολιτική απορρήτου τους και να εφαρμόζουν πολιτικές αποδεκτής χρήσης οι οποίες θα περιγράφουν την επιτρεπόμενη χρήση των δικτύων και του εξοπλισμού της εταιρείας καθώς και την πραγματοποιούμενη επεξεργασία με λεπτομέρεια αφού είναι πολύ σημαντική η ιδιωτικότητα των εργαζομένων¹¹⁶.

Με την εξάπλωση του κορονοϊού, και την εξέλιξη της τηλεργασίας, η παρακολούθηση των ΤΠΕ εκτός του χώρου εργασίας έχει αυξηθεί με τις πολιτικές εργασίας από το σπίτι. Ο εργοδότης προμηθεύει τον εργαζόμενο εξοπλισμό και λογισμικό πληροφορικής προκειμένου κατά την σύνδεση τους να έχουν το ίδιο επίπεδο πρόσβασης στο δίκτυο, στους πόρους και στα συστήματα, με εκείνο που θα είχαν στις εγκαταστάσεις του εργοδότη. Ωστόσο, λόγω της απομακρυσμένης πρόσβασης ελλοχεύουν κίνδυνοι που στις εγκαταστάσεις του εργοδότη δεν θα υπήρχαν εξαιτίας των απαραίτητων μέτρων υλικής ασφάλειας. Χωρίς τα κατάλληλα τεχνικά μέτρα, είναι πιθανή η απώλεια ή η καταστροφή πληροφοριών στις οποίες περιλαμβάνονται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα εργαζομένων και πελατών, που μπορούν να προκύψουν από μη εξουσιοδοτημένη πρόσβαση. Τα πακέτα λογισμικού παρακολούθησης που χρησιμοποιούνται από τους εργοδότες έχουν αρκετές δυνατότητες, όπως είναι η καταγραφή της ακολουθίας χαρακτήρων του πληκτρολογίου, των κινήσεων του ποντικιού, των στιγμιότυπων οθόνης, των χρησιμοποιούμενων εφαρμογών και τον χρόνο χρήσης τους, καθώς και σε συμβατές συσκευές ενεργοποίηση της διαδικτυακής κάμερας για την συλλογή του μαγνητοσκοπημένου υλικού. Παρόλα αυτά οι εργοδότες δεν μπορούν να βασιστούν σε λόγους έννομου συμφέροντος σχετικά με την επεξεργασία των δεδομένων που διενεργείται από τις προαναφερθείσες τεχνολογίες. Οι δυνατότητες αυτών των τεχνολογιών μπορούν να αποτελέσουν κίνδυνο για την ιδιωτικότητα των εργαζομένων καθώς συνήθως τα συστήματα παρακολούθησης επεκτείνονται στην οικιακή ζώνη τους κατά την χρήση του εταιρικού εξοπλισμού¹¹⁷.

Είναι σύνηθες φαινόμενο είναι οι εργαζόμενοι να αιτηθούν, για την εκτέλεση των

¹¹⁶ Βλέπε υποσημείωση 108

¹¹⁷ Βλέπε υποσημείωση 108

καθηκόντων τους, να χρησιμοποιούν τις δικές τους συσκευές. Με αυτόν τον τρόπο εργασίας οι εργαζόμενοι νιώθουν περισσότερο ευέλικτοι και αποτελεσματικοί στην εργασία. Στην πραγματικότητα η ιδιωτική τους ζωή απειλείται το ίδιο αν όχι και περισσότερο συγκριτικά με την χρήση του εξοπλισμού που παρέχει ο εργοδότης. Είναι πιο πιθανό, η προσωπική συσκευή του εργαζομένου να χρησιμοποιείται και για προσωπικές υποθέσεις του, εκτός εργασίας ή ακόμα να χρησιμοποιείται και από άλλα άτομα για παράδειγμα, από την οικογένεια του. Ως εκ τούτου η επεξεργασία των δεδομένων του εργαζομένου δεν θα αφορά μόνο τις επαγγελματικές πληροφορίες του, αλλά και μη εταιρικές πληροφορίες που μπορεί να αφορούν και τρίτα άτομα. Οι προσωπικές πληροφορίες που συλλέγονται αφορούν αναγνωριστικά στοιχεία από τεχνολογίες παρακολούθησης, όπως διευθύνσεις MAC. Επομένως, για την παρακολούθηση της συσκευής από κακόβουλα λογισμικά, ο εργοδότης ως υπεύθυνος επεξεργασίας μπορεί να χρησιμοποιεί διάφορες εμπορικές λύσεις για την σάρωση της ιδιωτικής συσκευής του εργαζομένου, οι οποίες όμως θα πρέπει να διαχειρίζονται προσεκτικά καθώς δεν επιτρέπεται η προσπέλαση σε συγκεκριμένα τμήματα της συσκευής που χρησιμοποιούνται για ιδιωτικούς σκοπούς. Επιπλέον, οι εργοδότες πρέπει να διασφαλίζουν την ασφαλή μεταφορά των εταιρικών δεδομένων, από την προσωπική συσκευή του εργαζομένου, στο εταιρικό δίκτυο, οπότε ενδέχεται η συσκευή να είναι διαμορφωμένη με τέτοιο τρόπο ώστε να δρομολογεί την κυκλοφορία των δεδομένων μέσω VPN στο εταιρικό δίκτυο ως απαραίτητο μέτρο ορισμένης ασφάλειας. Ο εργοδότης θα πρέπει να γνωρίζει τις επιπτώσεις από την χρήση τέτοιου λογισμικού παρακολούθησης περί παραβίασης της ιδιωτικότητας του υπαλλήλου κατά τα διαστήματα προσωπικής χρήσης της συσκευής, και θα ήταν θεμιτό να χρησιμοποιηθούν συσκευές που προσφέρουν επιπλέον προστασία, για παράδειγμα ένα περιβάλλον προστατευμένης εκτέλεσης (sandboxing)¹¹⁸.

Για την διαχείριση των κινητών συσκευών, οι εργοδότες έχουν την δυνατότητα να παρακολουθούν ή να καταγράφουν τις κινητές συσκευές, υπολογιστές, κινητά τηλέφωνα, σε πραγματικό χρόνο ακόμα και να εντοπίζουν τις συσκευές από απόσταση. Προτού χρησιμοποιηθούν οι υπηρεσίες διαχείρισης κινητών συσκευών πρέπει να διενεργείται ΕΕΠΔ, σε περίπτωση που είναι νέα τεχνολογία για τον υπεύθυνο επεξεργασίας. Οι τεχνολογίες διαχείρισης κινητών συσκευών θα εφαρμοστούν μόνο

¹¹⁸ Βλέπε υποσημείωση 108

στις απαραίτητες περιπτώσεις και θα διενεργηθεί αν η επεξεργασία των δεδομένων που συλλέγονται συνάδουν με τις αρχές της επικουρικότητας και της αναλογικότητας. Τα δεδομένα που προκύπτουν από την απομακρυσμένη δυνατότητα και συλλέγονται από τους εργοδότες θα πρέπει να υφίστανται επεξεργασία για συγκεκριμένο σκοπό και να διασφαλίζεται ότι δεν αποτελούν και ούτε πρόκειται να αποτελέσουν μέρος ευρύτερου προγράμματος το οποίο παρακολουθεί τους εργαζόμενους. Τα συστήματα παρακολούθησης μπορούν να σχεδιαστούν με τέτοιο τρόπο ώστε να αποθηκεύουν τα δεδομένα θέσης χωρίς όμως αυτά, να κοινοποιούνται απευθείας στον εργοδότη, αλλά να είναι διαθέσιμα μόνο σε περιπτώσεις απώλειας ή κλοπής της συσκευής. Οι εργαζόμενοι σε κάθε περίπτωση θα πρέπει να είναι ενήμεροι για οποιοδήποτε σύστημα παρακολούθησης ή καταγραφής προσωπικών δεδομένων της συσκευής καθώς και τις συνέπειες που θα υπάρχουν για τους ίδιους¹¹⁹.

Η βιντεοεπιτήρηση και η βιντεοπαρακολούθηση των εργαζομένων στο εργασιακό πλαίσιο παρουσιάζει επίσης κινδύνους για την ιδιωτικότητα τους, αφού καταγράφεται η συνεχώς η συμπεριφορά τους. Με τις δυνατότητες που προσφέρει η αυτόματη ανάλυση του περιεχομένου του βίντεο, παρακολουθούνται όλες οι εκφράσεις του προσώπου των εργαζομένων καθώς και των αντιδράσεων τους, με αυτοματοποιημένα μέσα, καταγράφοντας έτσι τα μοτίβα συμπεριφορών. Η συλλογή και η επεξεργασία δεδομένων βίντεο είναι παράνομη, επειδή μπορεί να περιλαμβάνει την κατάρτιση προφίλ μέσω της τεχνολογίας αναγνώρισης προσώπου και αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων. Σε συγκεκριμένες και εξαιρετικές περιπτώσεις η εν λόγω τεχνολογία είναι επιτρεπτή, αλλά αυτές οι περιπτώσεις δεν είναι επαρκείς για τη νομιμοποίηση της χρήσης της τεχνολογίας σε γενικό πλαίσιο¹²⁰.

Έχει παρατηρηθεί μια αυξανόμενη συχνότητα επιθυμίας των εργοδοτών να παρέχουν στους εργαζόμενους φορετές συσκευές οι οποίες παρακολουθούν και εντοπίζουν τα δεδομένα της υγείας τους και της δραστηριότητάς τους κατά τη διάρκεια της εργασίας αλλά και εκτός του εργασιακού χώρου. Παρ' όλα αυτά, η επεξεργασία των δεδομένων

¹¹⁹ Βλέπε υποσημείωση 108

¹²⁰ Βλέπε υποσημείωση 108

υγείας απαγορεύεται βάσει του άρθρου 8 της ΟΠΔ «Οδηγία για την προστασία δεδομένων» συνεπώς δεν γίνεται να δοθεί νομικά έγκυρη ρητή συγκατάθεση για την παρακολούθηση αυτών των δεδομένων¹²¹.

¹²¹ Βλέπε υποσημείωση 108

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

Προκλήσεις και προοπτικές τηλεργασίας

Στο παρόν κεφάλαιο, θα αναλυθούν τα προβλήματα της τηλεργασίας ως μορφή εργασίας, καθώς και οι προοπτικές της, ως λύση των προβλημάτων.

3.1 Προκλήσεις από την άσκηση της τηλεργασίας

Η τηλεργασία παρά την πολυμορφία με την οποία εκδηλώνεται σε σχέση με την ευελιξία ρύθμισης του τόπου και του χρόνου εργασίας, γεγονός που επέτρεψε την διάδοση και προσαρμογή της στις ανάγκες των φορέων εργασίας ειδικότερα ως μέτρο αντιμετώπισης της ξαφνικής πανδημίας του νέου κορονοϊού COVID-19, ενδέχεται να προκαλεί ποικίλα προβλήματα στις ζωές και την ιδιωτικότητα των τηλεεργαζομένων.

Ένας από τους πιο σοβαρούς κινδύνους είναι η τήρηση του νόμιμου ωραρίου, έτσι ώστε να μην εντατικοποιείται η τηλεργασία και πέραν της λήξης του ωραρίου. Επίσης, πρέπει να τηρείται και η συμφωνία εργασίας και ο εργαζόμενος να μην απασχολείται σε αργίες και σαββατοκύριακα. Η σύγχυση που δημιουργείται στον τηλεεργαζόμενο από τον εγκλεισμό που υφίσταται στην οικία του για όλες τις υποχρεώσεις του, είτε αυτές είναι εργασιακές, γονεϊκές, ψυχαγωγικές ή ανάπαυσης, σε συνδυασμό με απλήρωτες υπερωρίες από τη μη τήρηση της σύμβασης εργασίας σχετικά με το ωράριο εργασίας, αλλά και καταστρατήγηση αδειών ή αργιών, μπορεί να δημιουργήσει σημαντικά προβλήματα στη ψυχική και σωματική υγεία του εργαζόμενου¹²².

¹²² European Commission, Προκλήσεις αδήλωτης τηλεργασίας
https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/file_import/europeansemester_thematic-factsheet_public-finance-sustainability_el.pdf

3.1.1 Τηλεργασία και αδήλωτη εργασία

Η αδήλωτη εργασία λεγόμενη και ως μαύρη εργασία, είναι μια μεγάλη πρόκληση που επηρεάζει τις κυβερνήσεις, τις επιχειρήσεις αλλά και τους ίδιους τους εργαζόμενους, και οι επιπτώσεις της είναι αρκετά σημαντικές. Για τον όρο αδήλωτη εργασία, δεν υπάρχει επίσημος ορισμός, αλλά στην Ευρωπαϊκή Ένωση νοείται ως «όλες οι αμειβόμενες δραστηριότητες που είναι νόμιμες ως προς τη φύση τους, αλλά δεν δηλώνονται στις δημόσιες αρχές, λαμβανομένων υπόψη των διαφορετικών κανονιστικών ρυθμίσεων που εφαρμόζονται στα διάφορα κράτη μέλη»¹²³.

Πιο συγκεκριμένα, η αδήλωτη εργασία εμπίπτει σε τρεις βασικές κατηγορίες: η πρώτη είναι η αδήλωτη εργασία εντός κανονικών - νόμιμων επιχειρήσεων, η οποία αφορά την εξ ολοκλήρου ή εν μέρει καταβολή αδήλωτων αποδοχών, όπου ένα μέρος καταβάλλεται επίσημα στον εργαζόμενο και ένα μέρος σε μετρητά χωρίς να τηρούνται σχετικά στοιχεία, η δεύτερη είναι η αδήλωτη εργασία για ίδιο λογαριασμό ή αυτοαπασχόληση, που αφορά την παροχή υπηρεσιών είτε σε επιχειρήσεις είτε σε άλλους πελάτες και η τρίτη είναι η παροχή αγαθών και υπηρεσιών σε φίλους, γνωστούς και οικογένεια. Η αδήλωτη εργασία επηρεάζεται από τις κοινωνικοοικονομικές τάσεις στις οποίες περιλαμβάνονται η μεγαλύτερη ευελιξία των συμβατικών σχέσεων όπως η αύξηση της αυτοαπασχόλησης, της υπεργολαβίας και της εξωτερικής ανάθεσης, η αύξηση των διασυνοριακών επιχειρηματικών δραστηριοτήτων, ο επαναπροσανατολισμός της οικονομίας προς τομείς που πλήττονται περισσότερο από την αδήλωτη εργασία και η επιδείνωση των κοινωνικών προβλημάτων που έχουν ως συνέπεια την αναζήτηση εισοδήματος, συνήθως μέσω αδήλωτης εργασίας.

Οι προκλήσεις πολιτικής που προκύπτουν λόγω της αδήλωτης εργασίας είναι υψίστης σημασίας. Αρχικά, αποτελεί μια μορφή φοροδιαφυγής όπου υπονομεύει τη βιωσιμότητα των δημόσιων οικονομικών και τη δημοσιονομική σταθερότητα. Οι προοπτικές ανάπτυξης περιορίζονται μειώνοντας την ποιότητα της απασχόλησης, για

¹²³ European Union, Undeclared Work,
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1298&langId=en>

παράδειγμα παρεμποδίζεται η συμμετοχή των εργαζομένων στη δια βίου μάθηση, και στρεβλώνοντας τον ανταγωνισμό μεταξύ των εταιριών, με συνέπεια να υπάρχει παραγωγική ανεπάρκεια. Από κοινωνικής πλευράς η αδήλωτη εργασία, χαρακτηρίζεται από κακές συνθήκες εργασίας, έλλειψη κοινωνικής ασφάλισης καθώς και ελλείψεις στην τήρηση υγειονομικών απαιτήσεων και στους κανόνες ασφαλείας. Αυτές οι ελλείψεις οδηγούν στην υποβάθμιση της κοινωνικής ευημερίας.

Από την άλλη, υπάρχει και η υποδηλωμένη εργασία, η οποία αναφέρεται στην παράνομη πρακτική των εργοδοτών, που αφορά τη μειωμένη δήλωση των μισθών και κυρίως στην πρακτική να πληρώνουν σε νόμιμα δηλωμένους υπαλλήλους δύο μισθούς, δηλαδή τον επίσημο μισθό ο οποίος δηλώνεται για φορολογικούς σκοπούς, κοινωνική ασφάλιση και κοινωνικό δίκαιο, και την πρόσθετη αδήλωτη αμοιβή που λαμβάνεται «κάτω από το τραπέζι».

Η Ευρωπαϊκή Ένωση στα πλαίσια ευαισθητοποίησης των πολιτών για το φαινόμενο της αδήλωτης εργασίας, κυκλοφόρησε μια καμπάνια με τίτλο «EU4FairWork» τον Μάρτιο του 2020¹²⁴. Αυτή η πρωτοβουλία έγινε με σκοπό να ενημερώσουν τους εργαζόμενους, τις επιχειρήσεις και τους αρμόδιους πολιτικούς με τις συγχύσεις που προκύπτουν από αυτό το φαινόμενο. Μεταξύ αυτών είναι η στέρηση της κοινωνικής προστασίας στους εργαζόμενους, η στρέβλωση του ανταγωνισμού μεταξύ επιχειρήσεων και οι μεγάλες απώλειες της δημόσιας οικονομίας. Επίσης, ένας σημαντικός σκοπός της καμπάνιας¹²⁵ είναι η ενημέρωση για τη νέα πλατφόρμα αντιμετώπισης της μαύρης εργασίας που υιοθέτησε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, τις οποίες δράσεις της θα αναλυθούν σε επόμενη ενότητα.

Σχετικά με τη νέα μορφή αδήλωτης εργασίας που έχει προκύψει με την εμφάνιση του κορονοϊού, αφορά τη δήλωση των εργαζομένων των επιχειρήσεων σε αναστολή σύμβασης εργασίας από τους εργοδότες ενώ στην πραγματικότητα είναι αναγκασμένοι είτε να δουλεύουν κανονικά στο φυσικό χώρο εργασίας είτε με τηλεργασία από το σπίτι. Οι περισσότεροι εργοδότες επικαλούνται τις δύσκολες συνθήκες που επικρατούν

¹²⁴ Ευρωπαϊκή Ένωση “EU4FairWork”, Μάρτιος 2020

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1496&langId=en>

¹²⁵ Καμπάνια Ευρωπαϊκής Ένωσης για αδήλωτη εργασία, ανοίχτηκε 5/6/2022

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1417&furtherNews=yes&newsId=9568>

λόγω της πανδημίας του κορονοϊού, η οποία έχει επιφέρει δυσμενείς οικονομικές συνέπειες, και βασισμένοι στο φόβο των εργαζομένων για το φάσμα της ανεργίας, υποχρεώνουν τους εργαζόμενους να δουλέψουν δια ζώσης ενώ τους έχουν δηλώσει στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ»¹²⁶, όπως υποχρεούνται, ότι είναι τηλεεργαζόμενοι.

Μια έρευνα της Eurofound που πραγματοποιήθηκε τον Ιούνιο του 2020¹²⁷ συγκρίνει τα ποσοστά της τηλεεργασίας που υπήρχαν πριν την εμφάνιση του νέου κορονοϊού COVID-19, με αυτά που υπάρχουν μετά το ξέσπασμα της πανδημίας. Επίσης, ερευνήθηκε κατά πόσο οι τηλεεργαζόμενοι έχουν δουλέψει εκτός ωραρίου εργασίας στο πλαίσιο της τηλεεργασίας. Παρατηρήθηκε ότι, το 27% των τηλεεργαζομένων έχουν εργαστεί στον προσωπικό τους ελεύθερο χρόνο προκειμένου να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις του εργασιακού φορτίου τους. Οι ερωτώμενοι δήλωσαν ότι αναγκάζονται να εργαστούν τακτικά στον ελεύθερο χρόνο τους με αποτέλεσμα να χάνουν τις περιόδους ανάπαυσής τους. Επιπλέον, οι τηλεεργαζόμενοι με παιδιά σε νεαρή ηλικία αντιμετωπίζουν τα μεγαλύτερα προβλήματα, και πιο συγκεκριμένα 22% των εργαζομένων με παιδιά στην ηλικία κάτω των 12 ετών δήλωσαν ότι έχουν δυσκολία στην συγκέντρωση και στην αφοσίωση στην εργασία τους, συγκριτικά με εκείνους που έχουν μεγαλύτερα παιδιά με ποσοστό 7% και εκείνους που δεν έχουν καθόλου παιδιά με ποσοστό 5%. Από την έρευνα συμπεράθηκε ότι η περισσότερη αυτονομία που παρέχει η τηλεεργασία στον εργαζόμενο, και είναι ένα μεγάλο προνόμιο που επιτρέπει στους εργαζόμενους να επιλέξουν πότε και πως θα εργαστούν, μπορεί λόγω της πρόωρης εμφάνισης της σε τόσο μεγάλη κλίμακα, να γίνει ένα σημαντικό μειονέκτημα με τον φόρτο εργασίας να είναι πολύ αυξημένος λόγω της πίεσης από ανωτέρους ή από συνεχείς διακοπές που μπορεί να συμβαίνουν στον προσωπικό σταθμό τηλεεργασίας.

Με το Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου¹²⁸, το οποίο περιέχει ορισμένες συστάσεις σχετικά με το δικαίωμα των τηλεεργαζομένων στην αποσύνδεση, ορίζονται με σαφήνεια τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα που θεωρούνται ως προκλήσεις, τόσο για τον εργαζόμενο όσο για τον εργοδότη. Η ψηφιοποίηση και η κατάλληλη χρήση των ψηφιακών εργαλείων έχουν αποφέρει πολλά οικονομικά και κοινωνικά

¹²⁶ Βλέπε υποσημείωση 80

¹²⁷ Βλέπε υποσημείωση 22

¹²⁸ Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 21ης Ιανουαρίου 2021 που περιέχει συστάσεις προς την Επιτροπή σχετικά με το δικαίωμα στην αποσύνδεση (2019/2181(INL))

οφέλη καθώς και σημαντικά προνόμια σε τηλεργαζόμενους και εργοδότες όπως η αυξημένη ευελιξία και αυτονομία, η δυνατότητα βελτίωσης ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και ο μειωμένος χρόνος μετακίνησης. Ωστόσο, ενέχουν και ελαττώματα από την χρήση τεχνολογιών πληροφοριών και επικοινωνιών (ΤΠΕ) που εξυπηρετούν εργασιακούς σκοπούς, τα οποία οδηγούν σε ορισμένες δεοντολογικές, νομικές και εργασιακές προκλήσεις όπως η εντατικοποίηση της εργασίας και η παράταση του ωραρίου εργασίας με συνέπεια να συγχέονται τα όρια μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής.

Η αυξανόμενη χρήση αυτών των ψηφιακών εργαλείων για εργασιακούς σκοπούς, έχει ως αποτέλεσμα να δημιουργείται μια νοοτροπία διαρκούς σύνδεσης (ever-connected), αδιάκοπης λειτουργίας (always on) ή μόνιμης εφημερίας (constantly on-call) εξαιτίας της οποίας υπάρχουν αρνητικές επιπτώσεις στα θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζόμενων και στις δίκαιες συνθήκες εργασίας. Οι συνθήκες εργασίας που θα πρέπει να επικρατούν είναι η δίκαιη αμοιβή, η οριοθέτηση του χρόνου εργασίας και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, η σωματική και η ψυχική υγεία, η ασφάλεια και η ευεξία κατά την εργασία, η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών. Η ψηφιακή μετάβαση πρέπει να καθοδηγείται από τον σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και να έχει θετικό αντίκτυπο στους τηλεργαζόμενους και στις συνθήκες εργασίας.

Λόγω των μέτρων που επιβλήθηκαν λόγω της κρίσης του κορονοϊού COVID-19, τα ψηφιακά εργαλεία και οι ψηφιακές λύσεις άλλαξαν τον τρόπο εργασίας και κατέδειξαν την σημασία τους. Τα καθεστάτα της κατ' οίκον εργασίας από εταιρείες, αυτοαπασχολούμενους και φορείς δημόσιας διοίκησης έχουν επιφέρει και τις παράτυπες υπερωρίες με αποτέλεσμα οι τηλεργαζόμενοι να εργάζονται για παρατεταμένες χρονικές περιόδους. Οι αρνητικές επιπτώσεις από την υπερβολική χρήση τεχνολογικών συσκευών μπορεί να οδηγήσει σε μείωση της συγκέντρωσης, σε γνωσιακή και συναισθηματική υπερφόρτωση καθώς και σε επιδείνωση φαινομένων όπως η απομόνωση, ο τεχνολογικός εθισμός, η στέρηση ύπνου, η νευρική και η επαγγελματική εξουθένωση. Η διαρκής συνδεσιμότητα σε συνδυασμό με τις υψηλές εργασιακές απαιτήσεις και την αυξανόμενη προσδοκία να είναι οι εργαζόμενοι διαθέσιμοι ανά πάσα στιγμή έχουν αρνητικό αντίκτυπο στους τηλεργαζόμενους, αφού δεν υπάρχουν τα όρια της επαγγελματικής ζωής με την εργασιακή κόπωση να τους

πλήττει σε σημαντικό βαθμό. Πιο συγκεκριμένα, η παράταση του ωραρίου εργασίας αυξάνει τον κίνδυνο για μη αμειβόμενες υπερωρίες που έχουν αρνητικές συνέπειες στους εργαζόμενους καθώς δεν προστατεύεται η ανάπαυση τους από την εργασία, η ασφάλεια τους στην εργασία και κλονίζεται η προσωπική τους ζωή.

Τέλος, το ψήφισμα¹²⁹ τονίζει ότι το δικαίωμα στην αποσύνδεση των τηλεεργαζομένων, που καθιερώθηκε στη χώρα μας με τον νόμο 4807/2021¹³⁰, είναι υψίστης σημασίας διότι προστατεύει την σωματική και την ψυχική υγεία, τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, υπενθυμίζει τη σημασία της διενέργειας εκτιμήσεων των ψυχοκοινωνικών κινδύνων σε δημόσιες και ιδιωτικές επιχειρήσεις, και την πρόληψη των ψυχικών διαταραχών στον χώρο της εργασίας.

¹²⁹ Βλέπε υποσημείωση 111

¹³⁰ Βλέπε υποσημείωση 64

3.1.1.1 Πρόστιμα και κυρώσεις αδήλωτης εργασίας

Η αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας αποτελεί ένα δύσκολο φαινόμενο, ειδικότερα όταν μια χώρα αντιμετωπίζει μια δύσκολη κοινωνικοοικονομική κατάσταση η οποία οφείλεται σε υψηλά ποσοστά ανεργίας, φτωχό επιχειρηματικό περιβάλλον και έλλειψη δημοσιονομικού χώρου. Σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες, ανάμεσά τους και η Ελλάδα, η αδήλωτη εργασία παραμένει σημαντικό χαρακτηριστικό της οικονομίας της χώρας, παρόλα τα μέτρα που ελήφθησαν για την αντιμετώπιση του ζητήματος, όπου σε αυτά συγκαταλέγονται η επιβολή αυστηρότερων κυρώσεων, η μείωση του μη μισθολογικού κόστους και η μείωση των γραφειοκρατικών υποχρεώσεων και του διοικητικού φορτίου.

Στις περισσότερες χώρες οι κυρώσεις στον τομέα της επιθεώρησης εργασίας έχουν τη μορφή προστίμων ή διοικητικών κυρώσεων και τα τελευταία χρόνια η νομοθεσία έχει τροποποιηθεί έτσι ώστε οι κυρώσεις να είναι αποτρεπτικές με πιο υψηλά ποσά προστίμων και επίσπευση διαδικασιών. Οι ποινικές κυρώσεις επιβάλλονται στις πιο υψηλές υποθέσεις ασφαλιστικής απάτης και παραβιάσεων ανθρωπίνων δικαιωμάτων, ενώ οι επιθεωρητές εργασίας έχουν την ιδιότητα να παραπέμπουν τις υποθέσεις, μέσω των εκθέσεων τους, στην εισαγγελική αρχή αντιμετωπίζοντας ποινική ευθύνη.

Οι τελευταίες διατάξεις του Ν.4554/2018 «*Ασφαλιστικές και συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις - Αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας - Ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων - Επιτροπεία ασυνόδετων ανηλίκων και άλλες διατάξεις.*»¹³¹ αναφέρουν τα πρόστιμα που επιβάλλονται σε περίπτωση αδήλωτης εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, το πρόστιμο για κάθε αδήλωτο εργαζόμενο ανέρχεται στα 10.500 ευρώ, ωστόσο υπάρχουν εκπτώσεις στο πρόστιμο σε διάφορες περιπτώσεις εάν γίνει πρόσληψη του αδήλωτου εργαζομένου με σύμβαση πλήρους εργασίας, ενώ είναι υποχρεωτική η αναδρομική τρίμηνη ασφάλιση του εργαζομένου. Ο χρόνος της σύμβασης αλλάζει και το ποσό του προστίμου, δηλαδή για σύμβαση τριών μηνών το ποσό ανέρχεται στις 7.000 ευρώ, για σύμβαση έξι μηνών το ποσό ανέρχεται στις 5.000 ευρώ και για σύμβαση ενός έτους το

¹³¹ Ν.4554/2018 «Ασφαλιστικές και συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις - Αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας - Ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων - Επιτροπεία ασυνόδετων ανηλίκων και άλλες διατάξεις.», ΦΕΚ Α' 130/18.07.2018

ποσό ανέρχεται στις 3.000 ευρώ. Το ποσό της έκπτωσης μπορεί να αναιρεθεί σε περίπτωση που ο εργοδότης μεταβάλλει τους όρους εργασίας του υπάρχοντος προσωπικού ή αν δεν διατηρήσει τον ίδιο αριθμό προσωπικού. Τέλος, σύμφωνα με τον νόμο «σε περίπτωση υποτροπής του εργοδότη, η οποία διαπιστώνεται εντός τριών ετών από τον πρώτο έλεγχο, το πρόστιμο των 10.500 ευρώ ανά εργαζόμενο, επιβάλλεται προσαυξημένο κατά 100% για την πρώτη μετά την αρχική παράβαση και κατά 200% για κάθε μεταγενέστερη παράβαση»¹³².

Αναφορικά με τη διαδικασία επιβολής προστίμων όπως αναφέρεται στον Ν. 4635/2019 «Επενδύω στην Ελλάδα και άλλες διατάξεις»¹³³, συντάσσεται και επιδίδεται Δελτίο Ελέγχου με το οποίο διαπιστώνεται η παράβαση του εργοδότη για αδήλωτη εργασία, και συντάσσεται και επιδίδεται Πράξη Επιβολή Προστίμου το οποίο προσδιορίζει ακριβώς το ποσό του προστίμου που αντιστοιχεί στη διαπιστωθείσα παράβαση. Η Πράξη Επιβολής Προστίμου κοινοποιείται με απόδειξη από τον Επιθεωρητή του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας στον εργοδότη. Σύμφωνα με την απόφαση της Πράξης Επιβολής Προστίμου, ασκείται προσφυγή ουσίας, εντός εξήντα ημερών από την επίδοση της κατά την κείμενη νομοθεσία ενώπιον του αρμόδιου Διοικητικού Πρωτοδικείου, ανάλογα με το εκδόν την πράξη όργανο, κατά περίπτωση.

Τον Μάρτιο του 2022, τέθηκε σε λειτουργία μια νέα ηλεκτρονική υπηρεσία στον e-ΕΦΚΑ¹³⁴ που αφορά στον έλεγχο της αδήλωτης ή υποδηλωμένης εργασίας, διευκολύνοντας την επικοινωνία των εργαζομένων με τον Φορέα. Οι εργαζόμενοι μπορούν να υποβάλλουν ηλεκτρονικά την καταγγελία τους, για διεκδίκηση ενσήμων λόγω ελλειπών ή μη ασφάλισης. Με την συγκεκριμένη υπηρεσία οι εργαζόμενοι μπορούν να υπερασπιστούν την ασφαλιστική τακτοποίησή τους.

Συμπεραίνεται ότι, ένα εξειδικευμένο νομοθετικό πλαίσιο που να αφορά αποκλειστικά τις κυρώσεις του φαινομένου της αδήλωτης τηλεργασίας, δεν έχει ακόμα θεσπιστεί. Η θεσμοθέτηση του είναι απαραίτητη, προκειμένου να αντιμετωπιστεί κυρίως η κατάσταση εκμετάλλευσης των έκτακτων μέτρων της πανδημίας, σχετικά με τις αναστολές εργασίας, αλλά και η εκμετάλλευση του χρόνου των τηλεεργαζομένων έτσι

¹³² Βλέπε υποσημείωση 131

¹³³ Βλέπε υποσημείωση 9

¹³⁴ <https://www.efka.gov.gr/el>

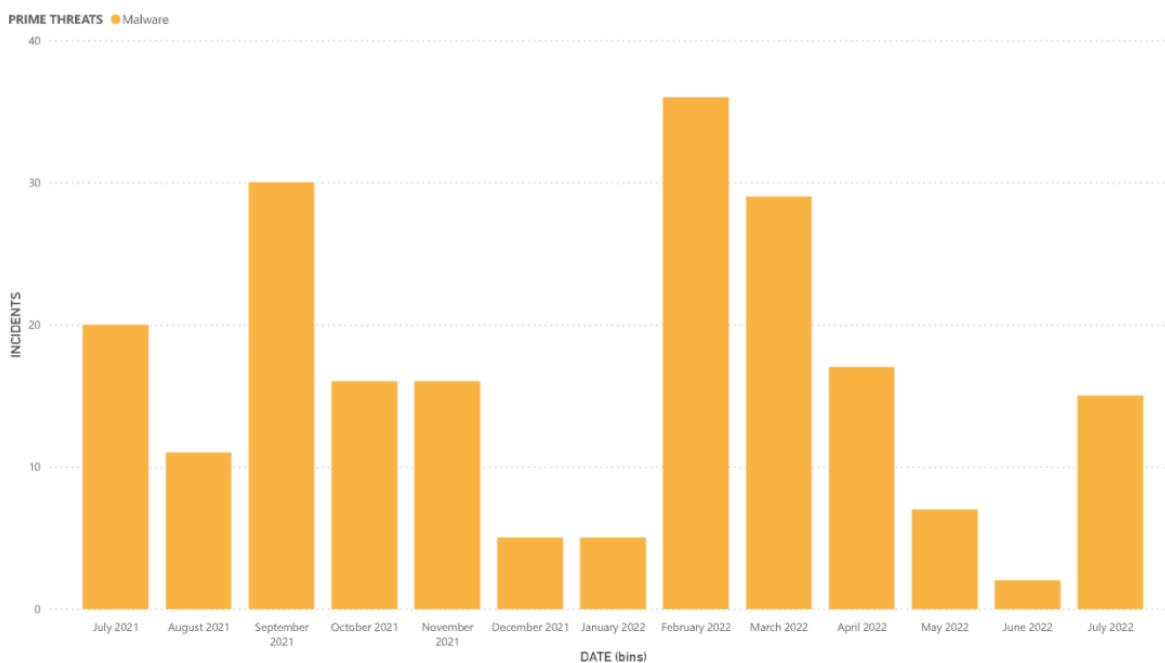
ώστε να υπάρχει προστασία της ισορροπίας της επαγγελματικής ζωής με την προσωπική ζωή.

3.1.2 Κίνδυνοι χρήσης τηλεργασίας ως προς τον τεχνολογικό εξοπλισμό

Από το ξέσπασμα της πανδημίας COVID-19 και μετά, η στροφή στην τηλεργασία και στην ψηφιακή διακυβέρνηση έγινε απότομα και ξαφνικά, με συνέπεια την αύξηση των κυβερνοεπιθέσεων. Αυτές οι επιθέσεις μπορεί να πραγματοποιούνται από μεμονωμένους εγκληματίες, μέχρι επιθέσεις φερόμενων ως απόρροια ενεργειών τρίτων κρατών. Οι εν λόγω συνθήκες αποτελούν κίνδυνο για τους τεχνολογικούς εξοπλισμούς των εργαζομένων, με αποτέλεσμα να είναι αναγκαίο να εφαρμόζονται τεχνικές λύσεις για την διασφάλιση των δεδομένων των συσκευών.

Σε γενικό πλαίσιο, το κακόβουλο λογισμικό έχει σχεδιαστεί για να προκαλέσει ζημιά σε ένα σύστημα υπολογιστή ή να αποκτήσει μη εξουσιοδοτημένη πρόσβαση. Οι επιθέσεις κακόβουλου λογισμικού (malware) μπορούν να γίνουν με ποικίλους τρόπους.

Διάγραμμα 3.1: Επίπεδα επιθέσεων Malware την περίοδο Ιούλιος 2021 – Ιούλιος



Πηγή: ENISA Threat Landscape 2022 Report

Σύμφωνα με τη μελέτη ENISA Threat Landscape 2022¹³⁵, στην Ευρωπαϊκή Ένωση κατά το διάστημα Ιούλιος 2021 – Ιούλιος 2022 παρατηρήθηκαν διαφορετικά επίπεδα επιθέσεων malware καθ' όλη τη διάρκεια του έτους.

Οι επιθέσεις από το διαδίκτυο (web based attacks) στοχεύουν απευθείας τον χρήστη μέσω εκμετάλλευσης αδυναμιών στους φυλλομετρητές (browsers) που χρησιμοποιούνται κατά την εργασία, αλλά και από συστήματα διαχείρισης περιεχομένου (Content Management Systems). Κάποια παραδείγματα επιθέσεων διαδικτύου είναι τα browser exploits, drive-by downloads, watering hole attacks. Από τις πιο γνωστές και επικίνδυνες επιθέσεις διαδικτύου αποτελεί το phishing, καθώς κακόβουλα μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου προσομοιώνουν αληθινά μηνύματα με σκοπό να παραπλανήσουν τους χρήστες προκειμένου να αποσπάσουν ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα και κωδικούς ασφαλείας. Το είδος αυτής της επίθεσης είναι αρκετά επικίνδυνο διότι η πρόσβαση σε αυτά τα ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα την ιδιοποίηση της ταυτότητας του εργαζομένου (impersonation) με στόχο την διαρροή ή αλλοίωση των προσωπικών δεδομένων. Αυτά τα μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου συνήθως είναι πολυάριθμα και καταγράφονται ως SPAM επιθέσεις, αφού περιέχουν ακατάλληλο περιεχόμενο και είναι εν δυνάμει επίθεση phishing. Το cryptojacking αφορά τις τεχνικές που χρησιμοποιούν την υπολογιστική ισχύ του υπολογιστή για την άντληση κρυπτονομισμάτων (bitcoins), ενώ οι επιθέσεις άρνησης υπηρεσίας (DoS Attacks) αφορούν στην εκμετάλλευση της πεπερασμένης χωρητικότητας συστημάτων και δικτύων ώστε να καταστεί αδύνατη η παροχή υπηρεσιών.

Επιπλέον, οι επιθέσεις που στοχεύουν σε διαδικτυακές εφαρμογές (web applications) που χρησιμοποιούνται ευρέως από τους εργαζομένους κατά την τηλεργασία, επειδή προσφέρουν περιεχόμενο, είναι αριθμητικά περισσότερες και αποτελούνται κυρίως από cross-site scripting (XSS), SQL Injection, path traversal, και local file inclusion.

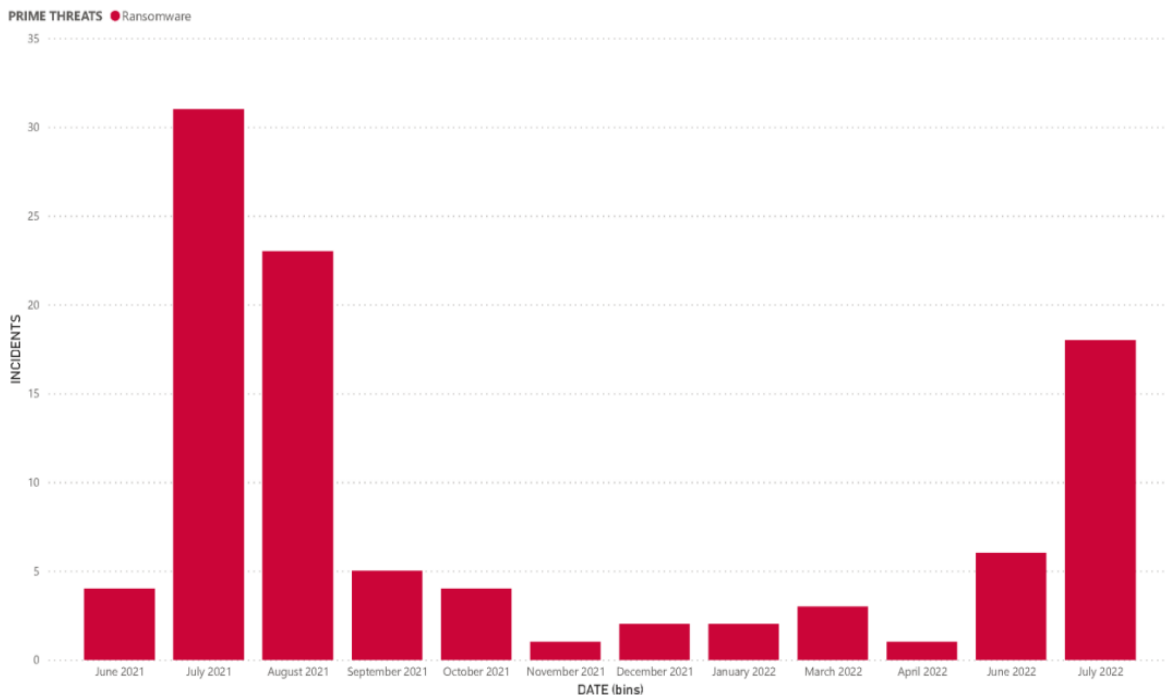
Οι πιο επικίνδυνες επιθέσεις που μπορούν να προκύψουν σε έναν Φορέα και στους εργαζομένους τους, οφείλονται στις εσωτερικές απειλές (insider threat). Οι απειλές αυτές φέρεται να προέρχονται από στελέχη ή εξωτερικούς συνεργάτες του εκάστοτε

¹³⁵ ENISA Threat Landscape 2022, <https://www.enisa.europa.eu/publications/enisa-threat-landscape-2022>

Φορέα ή Οργανισμού που κατέχουν εσωτερική πληροφόρηση ως προς τα συστήματα ασφαλείας, τα υπολογιστικά συστήματα και τα δεδομένα του. Τα botnets που αποτελούνται από δίκτυα υπολογιστικών συστημάτων των εργαζομένων – χρηστών που έχουν μολυνθεί από κακόβουλο λογισμικό και ελέγχονται από έναν κεντρικό υπολογιστή με σκοπό να αποκτηθούν παράνομα προσωπικά δεδομένα καθώς και να χρησιμοποιηθούν για αποστολή ανεπιθύμητης αλληλογραφίας, για cryptojacking ή επιθέσεις άρνησης υπηρεσίας (DoS Attack).

Ένα διαφορετικό είδος επίθεσης είναι το λογισμικό λύτρων (ransomware) που αποτελείται από κακόβουλο λογισμικό (malware) που κρυπτογραφεί δεδομένα του πληροφοριακού συστήματος, για την αποκρυπτογράφηση των οποίων ο επιτιθέμενος απαιτεί λύτρα.

Διάγραμμα 3.2: Επίπεδα επιθέσεων Ransomware την περίοδο Ιούλιος 2021 – Ιούλιος 2022



Πηγή: ENISA Threat Landscape 2022 Report

Σύμφωνα με τη μελέτη ENISA Threat Landscape 2022¹³⁶, στην Ευρωπαϊκή Ένωση κατά το διάστημα Ιούλιος 2021 – Ιούλιος 2022 παρατηρήθηκαν διαφορετικά επίπεδα επιθέσεων malware καθ' όλη τη διάρκεια του έτους.

¹³⁶ ENISA Threat Landscape 2022, <https://www.enisa.europa.eu/publications/enisa-threat-landscape-2022>

3.2 Προσαρμογή νομοθεσίας για ενίσχυση της τηλεργασίας

Η πανδημία COVID-19 επιτάχυνε την εξάπλωση της τηλεργασίας διαταράσσοντας το παραδοσιακό μοντέλο οργάνωσης της εργασίας. Η εξάπλωση της ψηφιοποίησης και της αυτοματοποίησης στον τομέα των υπηρεσιών συμπορεύεται με τον μετασχηματισμό που υφίστανται και οι εργασιακές σχέσεις. Ευέλικτες μορφές απασχόλησης, νέοι όροι εργασίας, νέοι εργασιακοί κίνδυνοι είναι μερικές όψεις αυτών των μετασχηματισμών. Το μέλλον απαιτεί ευέλικτες, εύκολες στη διαχείριση και ασφαλείς τεχνολογικές λύσεις για να διασφαλιστούν όλες οι λειτουργίες, και να υπάρχουν δυνατότητες ανάπτυξης. Μερικές από αυτές μπορούν να είναι η επένδυση σε νέες τεχνολογίες διαχείρισης δικτύου που υποστηρίζουν τη συνεχή συνδεσιμότητα, την επίβλεψη και τον έλεγχο στους εργαζόμενους που συνδέονται στο δίκτυο του φορέα εργασίας. Ωστόσο, ο συνδυασμός της ψηφιακής και απομακρυσμένης εργασίας με την παροχή εργασίας με φυσική παρουσία, αποτελεί το νέο υβριδικό μοντέλο που θα αποτελέσει τη νέα κανονικότητα.

Παρόλο που κατά την διάρκεια της πανδημίας αυξήθηκε η τηλεργασία, οι πραγματικές δυνατότητες της τηλεργασίας μπορούν να γίνουν ακόμα μεγαλύτερες, και αυτό οφείλεται στον ψηφιακό μετασχηματισμό των επιχειρήσεων. Η πρόσβαση σε τεχνολογίες και ο εκσυγχρονισμός των αντικειμένων εργασίας, είναι δύο προτάσεις που μπορούν να αυξήσουν σημαντικά το ποσοστό των εργαζομένων στην Ελλάδα που μπορούν να εργαστούν εξ αποστάσεως, απολαμβάνοντας έτσι τα προνόμια της τηλεργασίας.

3.2.1 Νομικό πλαίσιο ενίσχυσης της νόμιμης τηλεργασίας

Η κατάσταση στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης ποικίλλει σε μεγάλο βαθμό σχετικά με την προστασία των εργαζομένων, αφού ορισμένα κράτη και κοινωνικοί εταίροι έχουν λάβει μέτρα για την ρύθμιση με νομοθετικές πράξεις και/ή συμβάσεις για τη χρήση των ψηφιακών εργαλείων για εργασιακούς σκοπούς, έτσι ώστε να παρέχονται εγγυήσεις και προστασία στους εργαζομένους και στις οικογένειές τους. Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και τη νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οι εργαζόμενοι δεν είναι υποχρεωμένοι να βρίσκονται συνεχώς και αδιαλείπτως στις υπηρεσίες του εργοδότη, και διαχωρίζει τον χρόνο εργασίας όπου ο εργαζόμενος υποχρεούται να είναι στην διάθεση του εργοδότη σε αντίθεση με τον χρόνο εκτός εργασίας, εντάσσοντας και τον χρόνο εφημερίας ως χρόνο εργασίας. Ωστόσο, το δικαίωμα του εργαζομένου στην αποσύνδεση δεν ρυθμίζεται ρητά στο ενωσιακό δίκαιο.

Μετά το ξέσπασμα της πανδημίας, και αφού η τηλεργασία ως μια νέα μορφή εργασίας που επιβλήθηκε στους εργαζόμενους ως μέτρο αντιμετώπισης της υφιστάμενης κατάστασης, προκειμένου να αποφευχθεί ο συνωστισμός και να προστατευθεί η υγεία των πολιτών, θεσπίστηκαν ορισμένα διατάγματα για την ενίσχυση και την προστασία της.

Σαφώς και από την τηλεργασία έχουν προκύψει ορισμένα οικονομικά προβλήματα που επιβαρύνουν τους τηλεεργαζόμενους, και για την επίλυση του ζητήματος στην παράγραφο 4 του άρθρου 67 του Ν. 4808/2021 *«Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις»¹³⁷, ορίζεται η πληρωμή των εξόδων της τηλεργασίας από τον εργοδότη. Σε αυτά τα πάγια έξοδα συμπεριλαμβάνονται το κόστος του εξοπλισμού, των*

¹³⁷ Βλέπε υποσημείωση 7

τηλεπικοινωνιών, της συντήρησης του εξοπλισμού και της αποκατάστασης των βλαβών. Έτσι, ακόμα και σε περίπτωση όπου έχει συμφωνηθεί ο τηλεεργαζόμενος, να εργάζεται με δικό του προσωπικό εξοπλισμό, ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να παρέχει στον εργαζόμενο τεχνική υποστήριξη για την παροχή εργασίας του καθώς και αναλαμβάνει να αποκαταστήσει τις δαπάνες επισκευής των συσκευών που χρησιμοποιούνται σε περίπτωση βλάβης. Στη σύμβαση ή στη σχέση εργασίας αναφέρεται ο τρόπος χρηματικής αποκατάστασης από την πλευρά του εργοδότη όσον αφορά τα κόστη που αναφέρθηκαν παραπάνω, αλλά και τα μηνιαία κόστη που αφορούν τον οικιακό χώρο εργασίας του εργαζομένου. Αυτά τα κόστη για τον οικιακό χώρο εργασίας προκύπτουν αναλογικά από τη συχνότητα και τη διάρκεια της τηλεεργασίας, την παροχή ή όχι εξοπλισμού, και δεν αποτελούν αποδοχές του εργαζομένου, δεν υπόκεινται σε οποιονδήποτε φόρο ή τέλος και δεν οφείλονται ασφαλιστικές εισφορές εργοδότη ή εργαζομένου, ωστόσο είναι εκπιπτά δαπάνη για την εργοδοτική επιχείρηση.

Για την αντιμετώπιση της παραβατικότητας της μάρης και της υποδηλωμένης εργασίας, το υπουργείο Εργασίας με την απόφαση 49758 «Α. Εφαρμογή Συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας - Υποχρέωση Καταχώρησης Ψηφιακών Στοιχείων σχετιζόμενων με το ωράριο απασχόλησης στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II Β. Τροποποίηση της υπ' αρ. 40331/Δ1.13521/ 13-9-2019 «Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)» απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων» (Β' 3520)¹³⁸, δημιούργησε το σύστημα της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας. Με την εφαρμογή αυτού του συστήματος, όλες οι επιχειρήσεις - εργοδότες στη χώρα υποχρεούνται να διαθέτουν και να λειτουργούν ηλεκτρονικό σύστημα μέτρησης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων τους με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, άμεσα συνδεδεμένο και διαλειτουργικό, σε πραγματικό χρόνο με το Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II»¹³⁹. Η μέτρηση αυτού του χρόνου εργασίας θα γίνεται με την Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας. Αυτό σημαίνει ότι οι

¹³⁸ «Α. Εφαρμογή Συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας - Υποχρέωση Καταχώρησης Ψηφιακών Στοιχείων σχετιζόμενων με το ωράριο απασχόλησης στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II Β. Τροποποίηση της υπ' αρ. 40331/Δ1.13521/ 13-9-2019 «Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)» απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων» (Β' 3520), ΦΕΚ Β 2668 31-5-2022

¹³⁹ Βλέπε υποσημείωση 80

εργαζόμενοι θα «χτυπούν» την Ψηφιακή Κάρτα κατά την προσέλευση και αποχώρηση από την εργασία, δηλώνοντας έτσι την έναρξη και λήξη του ωραρίου εργασίας τους. Όσον αφορά την τηλεργασία, η Ψηφιακή Κάρτα θα εφαρμόζεται κανονικά και στους τηλεεργαζόμενους οι οποίοι θα «χτυπούν» την Ψηφιακή Κάρτα κατά την έναρξη και λήξη του ωραρίου εργασίας που έχει συμφωνηθεί με τον εκάστοτε εργοδότη και που υπάρχει στη σύμβαση εργασίας που έχει υπογράψει.

Με την Απόφαση 2016/344 της Ευρωπαϊκής Ένωσης το 2016 «Απόφαση (ΕΕ) 2016/344 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 9ης Μαρτίου 2016 περί δημιουργίας ευρωπαϊκής πλατφόρμας με σκοπό την ενίσχυση της συνεργασίας προς την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας»¹⁴⁰, δημιουργήθηκε η Ευρωπαϊκή Πλατφόρμα καταπολέμησης της αδήλωτης εργασίας. Η μετατροπή της αδήλωτης εργασίας σε δηλωμένη εργασία είναι από τους πιο βασικούς και πολιτικούς στόχους της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση. Η πλατφόρμα εκπληρώνει αυτόν τον στόχο, βοηθώντας στην καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας μέσω των καταγγελιών που μπορεί να υποβάλλει κάθε φυσικό πρόσωπο. Οι Αρμόδιες Αρχές και οι Φορείς όπου σε αυτούς συμπεριλαμβάνονται οι κοινωνικοί εταίροι και οι ελεγκτικές υπηρεσίες των Κρατών Μελών, που συμμετέχουν στην καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας, συμμετέχουν σε στενότερη διασυνοριακή συνεργασία και μαθαίνουν ο ένας από τον άλλον, με στόχο να αντιμετωπίσουν το ζήτημα πιο αποδοτικά και αποτελεσματικά με γνώμονα τις εθνικές διαδικασίες και αρμοδιότητες των Κρατών Μελών.

Ο κυριότερος μηχανισμός καταπολέμησης της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα είναι το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ). Το έργο του ΣΕΠΕ είναι να επιβλέπει και να ελέγχει αν εφαρμόζονται οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, να διενεργεί ελέγχους σχετικά με την ασφαλιστική κάλυψη και τη νομιμότητα της απασχόλησης των εργαζομένων καθώς και να ελέγχει όλες τις υποβαλλόμενες καταγγελίες που πραγματοποιούνται για την διαπίστωση της ακρίβειάς τους. Σε περίπτωση που μετά τους ελέγχους διαπιστωθεί ότι δεν τηρείται η εργατική νομοθεσία ή ότι υπάρχει αδήλωτη εργασία, το ΣΕΠΕ είναι υπεύθυνο να επιβάλλει στους παραβάτες τις

¹⁴⁰ Επίσημη εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Απόφαση (ΕΕ) 2016/344 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 9ης Μαρτίου 2016 περί δημιουργίας ευρωπαϊκής πλατφόρμας με σκοπό την ενίσχυση της συνεργασίας προς την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας

διοικητικές κυρώσεις ή να προσφεύγει στη δικαιοσύνη για επιβολή ποινικών κυρώσεων.

3.2.2 Προστατευτικό πλαίσιο της τηλεργασίας ως προς το δικαίωμα της αποσύνδεσης

Ιδιαίτερη μνεία θα πρέπει να γίνει στη κατοχύρωση του δικαιώματος στην αποσύνδεση του τηλεεργαζόμενου, το οποίο αναφέρεται ρητά στο άρθρο 18 στον Ν. 4807/2021 «*Θεσμικό πλαίσιο τηλεργασίας, διατάξεις για το ανθρώπινο δυναμικό του δημοσίου τομέα και άλλες επείγουσες ρυθμίσεις*»¹⁴¹. Σύμφωνα με αυτή τη νομοθετική ρύθμιση, ο τηλεεργαζόμενος έχει το δικαίωμα να απέχει πλήρως από τα καθήκοντα του και πιο ιδιαίτερα να μην επικοινωνεί ψηφιακά, δηλαδή να μην απαντά τηλεφωνήματα, μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή σε οποιαδήποτε μορφή επικοινωνίας, εκτός ωραρίου εργασίας και κατά τη διάρκεια των νόμιμων αδειών του. Οποιαδήποτε ενόχληση από τον εργοδότη προς τον τηλεεργαζόμενο κατά τη διάρκεια της ανάπαυσης του τηλεεργαζόμενου θεωρείται ότι αυτή διακόπτεται, με αποτέλεσμα το 11ωρο υποχρεωτικής ανάπαυσης, το οποίο ορίζεται στο άρθρο 3 της οδηγίας 2003/88 (ΕΕ)¹⁴², να ξεκινά εκ νέου μετά τη διακοπή. Επιπροσθέτως, όποιος τηλεεργαζόμενος ασκήσει αυτό το δικαίωμα, απαγορεύεται ρητά οποιαδήποτε δυσμενής μεταχείριση σε βάρος του και η καταγγελία, με την ειδική διάταξη του άρθρου 66 παράγραφος 1 Ν. 4808/2021 «*Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις*»¹⁴³. Το δικαίωμα της αποσύνδεσης οφείλεται να είναι σεβαστό από κάθε τηλεεργαζόμενο και για τους συναδέλφους τους, δηλαδή να σέβονται τα νόμιμα ωράρια και τις νόμιμες άδειες των άλλων. Η θεσμοθέτηση του δικαιώματος αποσύνδεσης επηρεάζει θετικά τα θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων, την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής καθώς και τη σωματική τους και ψυχική υγεία και ευεξία.

¹⁴¹ Βλέπε υποσημείωση 64

¹⁴² Οδηγία 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 4ης Νοεμβρίου 2003 σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας

¹⁴³ Βλέπε υποσημείωση 7

Επιπλέον, η οριοθέτηση του ωραρίου εργασίας έχει θετικό αντίκτυπο στην εργασιακή παραγωγικότητα αφού περιορίζεται η κόπωση και το άγχος με συνέπεια να αυξάνεται η ικανοποίηση που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι από την εργασία τους.

3.2.3 Προστατευτικό πλαίσιο της τηλεργασίας ως προς τον τεχνολογικό εξοπλισμό

Οι σημαντικές τεχνολογικές εξελίξεις όπως για παράδειγμα τα δίκτυα 5ης γενιάς, η τεχνητή νοημοσύνη, το διαδίκτυο των πραγμάτων (Internet of Things, IoT), σε συνδυασμό με την αυξημένη χρήση των ψηφιακών μέσων, λόγω της πανδημίας COVID-19, συνιστούν τη θεμελιώδη σημασία της θωράκισης της ασφάλειας των συστημάτων και δικτύων πληροφορικής και επικοινωνιών. Οι προκλήσεις ενός μεταβαλλόμενου περιβάλλοντος που μπορεί να προέρχεται είτε από μεμονωμένους εγκληματίες, είτε από επιθέσεις φερόμενες ως απόρροια ενεργειών τρίτων κρατών, αποτελούν τη βάση για την διαμόρφωση μιας ολοκληρωμένης στρατηγικής αντιμετώπισης των κυβερνοεπιθέσεων. Λόγω της ραγδαίας εξάπλωσης της πανδημίας COVID-19 με σοβαρές συνέπειες για την ανθρωπότητα, ο στρατηγικός σχεδιασμός για την κυβερνοασφάλεια είναι θεμελιώδης σημασίας αφού η άμεση και συνεχής ψηφιοποίηση διαδικασιών και υπηρεσιών, στηρίζοντας την οικονομία και την κοινωνία, αυξάνει την επιφάνεια επίθεσης (attack surface), δηλαδή αυξάνει το εύρος και των ευκαιριών για την πραγματοποίηση κακόβουλων ενεργειών. Αυτό απαιτεί από τους αρμόδιους εμπλεκόμενους φορείς έγκαιρο σχεδιασμό στρατηγικής για την προάσπιση της κυβερνοασφάλειας¹⁴⁴.

Οι νέες τεχνολογικές εξελίξεις και πιο συγκεκριμένα τα δίκτυα 5ης γενιάς με τις πιο υψηλές ταχύτητες συνδεσιμότητας, θα επιτρέπουν την βελτιστοποίηση της αξιοποίησης των νέων τεχνολογιών από τη μονάδα του νοικοκυριού όπου είναι ο συχνότερος σταθμός τηλεργασίας, από τη μονάδα των επιχειρήσεων και τομείς υπηρεσιών, μέχρι το επίπεδο των έξυπνων πόλεων. Όσο υπάρχει αυξανόμενη ζήτηση για ψηφιακές εφαρμογές και υπηρεσίες τόσο αυξάνονται και οι προκλήσεις. Οι νέες υπηρεσίες επιτρέπουν μεγαλύτερη προσωποποίηση και εστίαση στις ανάγκες των εργαζομένων, ωστόσο ελλοχεύουν οι κίνδυνοι για εκμετάλλευση ή παραβίαση των δεδομένων¹⁴⁵.

¹⁴⁴ Εθνική Στρατηγική Κυβερνοασφάλειας 2020 – 2025,

<https://mindigital.gr/kyvernoasfaleia>

¹⁴⁵ Βλέπε υποσημείωση 144

Ο εξοπλισμός ή το λογισμικό πληροφορικής που χορηγείται από τον εργοδότη στον τηλεργαζόμενο, όταν εγκατασταθεί στην οικία τους ή στις συσκευές τους, δίνει την δυνατότητα να έχουν το ίδιο επίπεδο πρόσβασης στο δίκτυο, στα συστήματα και στους πόρους του εργοδότη που θα είχαν και στον χώρο εργασίας. Ο κίνδυνος που υπάρχει για τον εργοδότη παρουσιάζεται στην απομακρυσμένη πρόσβαση του εργαζομένου στις υποδομές του εργοδότη. Χωρίς την εφαρμογή κατάλληλων τεχνικών μέτρων αυξάνεται ο κίνδυνος μη εξουσιοδοτημένης πρόσβασης και είναι πιθανό να έχει ως συνέπεια την απώλεια ή την καταστροφή πληροφοριών που μπορεί να έχει ο εργοδότης συμπεριλαμβανομένων δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα εργαζομένων ή πελατών. Η βασικότερη απειλή για την ασφάλεια των προσωπικών δεδομένων συμβαίνει διότι τα οικιακά δίκτυα και οι δρομολογητές Wi-Fi είναι αρκετά πιο ευάλωτα από τον εξοπλισμό που είναι εγκατεστημένος στον φορέα απασχόλησης με συνέπεια να υπάρχουν μη ηθελημένες διαρροές δεδομένων της επιχείρησης, των εργαζομένων και των συνεργατών. Ακόμα, σε αρκετές περιπτώσεις η αποθήκευση δεδομένων γίνεται στο cloud που δεν παρέχει και την μεγαλύτερη ασφάλεια, ενώ το VPN του φορέα απασχόλησης δεν είναι αρκετά ισχυρό έτσι ώστε να ανταποκρίνεται στην μεγάλη αύξηση των τηλεργαζομένων, που έχει ως αποτέλεσμα την δυσκολία προστασίας των προσωπικών δεδομένων¹⁴⁶.

Στην Ελλάδα, η Εθνική Στρατηγική Κυβερνοασφάλειας 2020 - 2025¹⁴⁷, έχει ως στόχο «την αναθεώρηση της στρατηγικής προστασίας των κρίσιμων υποδομών της χώρας από κυβερνοεπιθέσεις». Σε αυτή αναλύονται όλες οι επιθέσεις που μπορούν να συμβούν, ειδικά μετά την ψηφιοποίηση όλων των υπηρεσιών. Οι περισσότερες κακόβουλες ενέργειες αφορούν άμεσα και τους τηλεργαζόμενους, αφού ο ψηφιακός κόσμος στην έκφανση της επαγγελματικής ζωής, κρύβει αρκετούς κινδύνους. Ο τηλεργαζόμενος χρειάζεται να είναι ιδιαίτερα προσεκτικός ειδικότερα αν ο φορέας που εργάζεται του έχει παραχωρήσει εξοπλισμό, δηλαδή ηλεκτρονικό υπολογιστή, που ενδεχομένως να περιέχει απόρρητα αρχεία ή έγγραφα. Οι απειλές που καλείται να αντιμετωπίσει ο τηλεργαζόμενος είναι αρκετές και θα αναλυθούν στη συνέχεια. Η πιο διαδεδομένη απειλή είναι το κακόβουλο λογισμικό το οποίο έχει σχεδιαστεί για

¹⁴⁶ Βλέπε υποσημείωση 144

¹⁴⁷ Βλέπε υποσημείωση 144

να προκαλέσει ζημιά ή για να αποκτήσει μη εξουσιοδοτημένη πρόσβαση σε ένα σύστημα υπολογιστή και μπορεί να περιλαμβάνει ιούς, worms, trojan horses κτλ. Μία ακόμα απειλή είναι οι επιθέσεις από το διαδίκτυο, που στοχεύουν απευθείας τον χρήστη μέσω εκμετάλλευσης αδυναμιών στους φυλλομετρητές (browsers), καθώς και στα συστήματα διαχείρισης περιεχομένου (Content Management Systems). Το phishing πρόκειται για απειλή μέσω του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου. Ο σκοπός αυτής της επίθεσης είναι τα παραπλανητικά μηνύματα για να αποσπάσουν εμπιστευτικές πληροφορίες. Στις απειλές του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου εντάσσονται και τα ανεπιθύμητα μηνύματα που συχνά αποκαλούνται ως SPAM, με σκοπό να ενοχλήσουν τους χρήστες αλλά να είναι και εν δυνάμει μετεξέλιξη μηνυμάτων σε απειλή phishing. Μια ιδιαίτερα σημαντική απειλή αποτελεί και η κλοπή ταυτότητας χρήστη. Ο επιτιθέμενος αποκτά δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα του χρήστη όπως κωδικούς, με αποτέλεσμα την ιδιοποίηση της ταυτότητας του χρήστη (impersonation).

Σε πιο γενικό πλαίσιο, οι παραβιάσεις προσωπικών δεδομένων αποτελούν το μεγαλύτερο πρόβλημα, διότι αποσκοπούν στην αλλοίωση, διαρροή ή στην απόκρυψη δεδομένων.

Οι εσωτερικές απειλές είναι ιδιαίτερα επιβλαβείς για τον φορέα απασχόλησης, αφού προέρχονται από στελέχη του φορέα που εργάζονται ή εργάζονταν σε αυτόν ή από εξωτερικούς συνεργάτες και οι οποίοι κατέχουν εσωτερική πληροφόρηση σχετικά με τις πρακτικές ασφαλείας, τα υπολογιστικά συστήματα και τα δεδομένα του φορέα.

Το στρατηγικό σχέδιο για την καταπολέμηση των κυβερνοεπιθέσεων περιλαμβάνει πέντε εμβληματικούς στόχους, οι οποίοι έχουν προκύψει από τα αποτελέσματα της ανάλυσης στρατηγικών προτεραιοτήτων, και καλύπτουν τους δεκαπέντε ειδικούς στόχους ανάπτυξης στρατηγικής του ENISA¹⁴⁸ για τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στους πέντε στόχους που έχουν διαμορφωθεί, συγκαταλέγονται ένα λειτουργικό σύστημα διακυβέρνησης, η θωράκιση κρίσιμων υποδομών, ασφάλεια και νέες τεχνολογίες, η βελτιστοποίηση διαχείρισης περιστατικών, δηλαδή καταπολέμηση του κυβερνοεγκλήματος και προστασία της ιδιωτικότητας, ένα σύγχρονο επενδυτικό

¹⁴⁸ Οργανισμός της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την Ασφάλεια Δικτύων και Πληροφοριών
<https://www.enisa.europa.eu/>

περιβάλλον με έμφαση στην προαγωγή της Ανάπτυξης και Έρευνας, και ανάπτυξη ικανοτήτων, προαγωγή της ενημέρωσης και της ευαισθητοποίησης των χρηστών¹⁴⁹.

Στην Εθνική Στρατηγική Κυβερνοασφάλειας 2020 - 2025¹⁵⁰, τονίζεται ότι η εμπλοκή συγκεκριμένων φορέων της Ελλάδας, αναδεικνύονται κρίσιμοι παράγοντες για την επιτυχία της στρατηγικής. Σχετικά με τις παραβιάσεις δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, η Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, εφεξής «Α.Π.Δ.Π.Χ.», είναι επιφορτισμένη με την παρακολούθηση της εφαρμογής των διατάξεων του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων (ΕΕ) 2016/679 (ΓΚΠΔ), έτσι ώστε να προστατεύονται τα θεμελιώδη δικαιώματα των φυσικών προσώπων απέναντι στην επεξεργασία των δεδομένων και στη διευκόλυνση της ελεύθερης κυκλοφορίας των δεδομένων στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Μεταξύ άλλων, χειρίζεται τις υποβληθείσες για παράβαση διατάξεις του ΓΚΠΔ για καταγγελίες, και προωθεί την ευαισθητοποίηση του κοινού στα ζητήματα προστασίας προσωπικών δεδομένων και των υπευθύνων και εκτελούντων επεξεργασία σχετικά με τις υποχρεώσεις τους βάσει του ΓΚΠΔ.

Επιπροσθέτως, η Αρχή Διασφάλισης του Απορρήτου των Επικοινωνιών, εφεξής «Α.Δ.Α.Ε.» είναι ένας σημαντικός αρμόδιος φορέας που εμπλέκεται στην εφαρμογή της εθνικής στρατηγικής, αφού προστατεύει το απόρρητο των επιστολών, της ελεύθερης ανταπόκρισης ή επικοινωνίας με οποιονδήποτε άλλο τρόπο καθώς και την ασφάλεια των δικτύων και πληροφοριών. Η Α.Δ.Α.Ε. έχει την αρμοδιότητα να διενεργεί τακτικούς και έκτακτους ελέγχους σε εγκαταστάσεις δημοσίων υπηρεσιών και ιδιωτικών επιχειρήσεων που ασχολούνται με τηλεπικοινωνιακές ή άλλες υπηρεσίες. Επίσης, έχει την ευθύνη για τη διενέργεια ακροάσεων παροχών υπηρεσιών ηλεκτρονικών επικοινωνιών για πιθανές παραβάσεις της κείμενης νομοθεσίας για τη διασφάλιση απορρήτου των επικοινωνιών¹⁵¹.

Η Στρατηγική¹⁵² ευθυγραμμίζεται με τις απαιτήσεις των κανονισμών και της κείμενης νομοθεσίας για την προστασία των δεδομένων μέσω της ενσωμάτωσης αρχών προστασίας δεδομένων (data protection by design) στις βασικές απαιτήσεις και αρχές

¹⁴⁹ Βλέπε υποσημείωση 144

¹⁵⁰ Βλέπε υποσημείωση 144

¹⁵¹ Βλέπε υποσημείωση 144

¹⁵² Βλέπε υποσημείωση 144

κυβερνοασφάλειας και της συνεργασίας με την Α.Π.Δ.Π.Χ. και την Α.Δ.Α.Ε. προκειμένου να υπάρχει προστασία της ιδιωτικότητας.

Ειδικότερα η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα του εργαζομένου που σχετίζονται άμεσα με την εργασιακή του απασχόληση, πρέπει να γίνεται με ιδιαίτερη προσοχή καθώς τα συστήματα μπορεί να έχουν νέες αδυναμίες ή ευάλωτοτητες σε κυβερνοεπιθέσεις μιας και ο όγκος των δεδομένων είναι τεράστιος. Η προστασία των δεδομένων δεν σχετίζεται μόνο με την εφαρμογή μέτρων καθώς κανένα μέτρο από μόνο του δεν μπορεί να προσφέρει το επαρκή επίπεδο προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Αντιθέτως, η προστασία των δεδομένων πρέπει να ακολουθείται από ένα συνεχή, ολοκληρωμένο και ελεγχόμενο πλαίσιο προστασίας, τόσο τεχνικό όσο και οργανωτικό, που να είναι κατάλληλο για την επεξεργασία δεδομένων και λαμβάνει υπόψιν όλους τους πιθανούς κινδύνους.

Η ENISA έχει διαμορφώσει συγκεκριμένες μεθοδολογίες, ως αρμόδια, οι οποίες έχουν ως κύριο στόχο την ασφάλεια σε αρκετά πεδία συμπεριλαμβανομένων και των προσωπικών δεδομένων. Ο όρος PETs (Privacy Enhancing Technologies), χρησιμοποιείται για το εύρος των τεχνολογιών που έχουν σχεδιαστεί για την υποστήριξη της ιδιωτικότητας και της προστασίας των δεδομένων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

Επίλογος

Στο παρόν κεφάλαιο, θα αναφερθούν τα συμπεράσματα της εργασίας καθώς και οι μελλοντικές επεκτάσεις της.

4.1 Σύνοψη και συμπεράσματα

Συμπερασματικά, στην παρούσα μελέτη αναλύθηκαν οι εργασιακές σχέσεις στην περίοδο του νέου κορονοϊού (COVID-19). Οι προκλήσεις που επήλθαν από τον νέο τρόπο απασχόλησης των εργαζομένων ήταν σημαντικές, ωστόσο με την συμβολή των τεχνολογιών της Πληροφορικής, η μέθοδος της τηλεργασίας ήταν μονόδρομος για την αντιμετώπιση της επιδημιολογικής κατάστασης.

Η τηλεργασία που χρησιμοποιείται σε κάθε εργασιακό τομέα μετά την πανδημιολογική κρίση, έχει τα δικά της χαρακτηριστικά που αφορούν κυρίως πως μπορεί να είναι εφικτή και αποτελεσματική για την κάθε δουλειά από διάφορες απόψεις με την πιο σημαντική να είναι αυτή μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη. Από την ομαδοποίηση των χαρακτηριστικών της τηλεργασίας, που ποικίλλουν ανάλογα την προσέγγιση.

Πριν το ξέσπασμα της πανδημίας, η ανάπτυξη της τηλεργασίας δεν ήταν ιδιαίτερα σημαντική λόγω των τεχνολογικών υποδομών. Ωστόσο, η ταχεία υιοθέτηση της τηλεργασίας ως έκτακτο μέτρο αντιμετώπισης του κορονοϊού επέφερε σημαντικά πλεονεκτήματα σε πολλούς τομείς. Υψίστης σημασίας είναι ότι η τηλεργασία είναι αποδοτικότερη αφού δίνεται περισσότερη βάση στην απόδοση της εργασίας και όχι στη φυσική παρουσία. Οι δυνατότητες της τηλεργασίας εξελίσσονται με τις βελτιώσεις της τεχνολογίας και της πληροφορίας.

Εξαιτίας των περιοριστικών μέτρων για την εξάπλωση του νέου κορονοϊού και τα κύματα της πανδημίας που ακολούθησαν, η τηλεργασία εγκαθιδρύθηκε στην

καθημερινότητα των εργαζομένων για αρκετά μεγάλο χρονικό διάστημα όπου έγινε απαραίτητη η θέσπιση πιο εξειδικευμένης νομοθεσίας. Οι διατάξεις που εκδόθηκαν αφορούν την προστασία των προσωπικών δεδομένων, τη χρήση τεχνολογικού εξοπλισμού, το δικαίωμα της αποσύνδεσης και των νόμιμων ωραρίων εργασίας. Σε γενικό πλαίσιο, η νομοθεσία βασίστηκε στον Κανονισμό που εφαρμόζεται καθολικά στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Η ενημέρωση και η ευαισθητοποίηση σχετικά με τους κινδύνους, τους κανόνες, τις εγγυήσεις και τα δικαιώματα του κοινού ως υποκείμενα των δεδομένων ήταν εξαιρετικά σημαντική λόγω της επείγουσας κατάστασης για την διαχείριση των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα με την εμφάνιση του κορονοϊού. Τα μέτρα ασφαλείας στο πλαίσιο της τηλεργασίας ορίστηκαν για την προστασία των εργαζομένων κατά την εξ' αποστάσεως εργασία, καθώς και για την επαγρύπνηση των εργοδοτών, ως υπεύθυνους επεξεργασίας των δεδομένων, για την εφαρμογή συγκεκριμένων διαδικασιών, οι οποίες προστατεύουν φορέα – εργαζόμενο. Είναι σημαντικό, να γνωρίζουν και οι δύο πλευρές τους κινδύνους που απορρέουν από την τηλεργασία και τον ρόλο των προσωπικών δεδομένων αλλά και για την επεξεργασία τους.

Παρά την πολυμορφία με την οποία εκδηλώνεται η τηλεργασία σε σχέση με την ευελιξία ρύθμισης του τόπου και του χρόνου εργασίας, οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν αρκετές προκλήσεις από την άσκηση της τηλεργασίας, όπως είναι η αδήλωτη τηλεργασία και οι κίνδυνοι ως προς τον τεχνολογικό εξοπλισμό. Ως προοπτικές για τις προκλήσεις αυτές, αποτελεί η προσαρμογή της νομοθεσίας για την ενίσχυση της νόμιμης τηλεργασίας, του τεχνολογικό εξοπλισμό των εργαζομένων αλλά και ως προς την κατοχύρωση του δικαιώματος αποσύνδεσης τους.

Η κατοχύρωση του δικαιώματος της αποσύνδεσης επιτρέπει στον τηλεεργαζόμενο να ορίζει τα όρια μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής. Εξίσου σημαντικό είναι ότι η επίκληση αυτού του δικαιώματος, τον προστατεύει από οποιαδήποτε δυσμενή μεταχείριση από τον εργοδότη ή από τους συναδέλφους. Η συγκεκριμένη θεσμοθέτηση του δικαιώματος της αποσύνδεσης επηρεάζει θετικά τα δικαιώματα των εργαζομένων, την υγεία τους είτε σωματικά είτε ψυχικά, καθώς και βοηθά να διατηρείται μια ισορροπία στις εργασιακές σχέσεις.

Η χρήση της τηλεργασίας θα αποτελέσει κομβικό ρόλο στην εργασιακή ζωή, καθώς οι δυνατότητες των νέων τεχνολογιών δεν μπορούν να μείνουν ανεκμετάλλευτες. Η πιο σημαντική προϋπόθεση είναι η διασφάλιση ποιότητας και ασφάλειας για την προστασία των εργαζομένων και της ενδυνάμωσης των θέσεων εργασίας αφού οι ανθρώπινοι πόροι αποτελούν έναν ανεκτίμητο ρόλο στην αγορά εργασίας.

4.2 Μελλοντικές Επεκτάσεις

Η επόμενη προσθήκη στην εργασία ως μελλοντική επέκταση, θα μπορούσε να θεωρηθεί η ανάλυση των δεδομένων της τηλεργασίας παγκοσμίως. Η συμπερίληψη νομοθεσιών που έχουν θεσπιστεί σε χώρες αλλά και η σύγκριση τους, θα ήταν ένα ενδιαφέρον κομμάτι για ανάλυση. Επιπλέον, άλλες μελλοντικές επεκτάσεις θα αποτελούσαν αποτελέσματα διαφόρων μελετών σχετικά με την επέκταση της τηλεργασίας στην περίοδο της πανδημίας αλλά και της αποτελεσματικότητας της, καθώς και να ενημερωθεί η παρούσα εργασία με όλες τις αναθεωρήσεις των νομικών πλαισίων που έχουν ήδη θεσπιστεί αλλά και να προστεθούν οι πιο πρόσφατες διατάξεις για την ενίσχυση της τηλεργασίας στην Ελλάδα αλλά και στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Βιβλιογραφία

Ελληνική και Ξένη Βιβλιογραφία

- ΟΚΕ, Γνώμη Πρωτοβουλίας ΟΚΕ: ««Τηλεργασία: Προβλήματα και Προοπτικές», Ιούλιος 2020.
- Morgan, R. E. (2004) 'Teleworking: an assessment of the benefits and challenges', *European Business Review*, 16(4), pp. 344-357
- ΚΕΠΕΑ – Σύμφωνο Πλαίσιο για την Τηλεργασία (<https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=269#>)
- ILO and Eurofound (2017). Working anytime, anywhere: the effects on the world of work.
- ΣΕΒ: «Ποσοτική έρευνα σε βιομηχανικές επιχειρήσεις επί θεμάτων ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού» Ιουλ - Οκτ 2018
- Eurofound (2020) – Working during COVID-19 <https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking>
- Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού – Η τηλεργασία στην Ε.Ε. πριν και μετά την πανδημία COVID-19, Νοέμβριος 2020
- Μήλιου Αμαλία Ν. και Πομπόρτσης Ανδρέας Σ.. (2004). Υπηρεσίες Προστιθέμενης Αξίας στο Διαδίκτυο. Εκδόσεις Τζιόλα.
- Mike Johnson. (1997). Teleworking in brief. Butterworth Heinemann.
- Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας. (2003). Εκπόνηση μελέτης για την προώθηση και εφαρμογή της τηλεργασίας στην Ελλάδα. Αθήνα.
- Γεωργιάδου Εύη. (2020). Βάλλεται η κοινωνική ζωή και η ψυχολογία των τηλεργαζομένων, Documento, <https://www.documentonews.gr/article/balletai-h-koinwnikh-zwh-kai-hpsychologia-twn-thlergazomenwn>
- Μόρφη Φιλιά. Τηλεργασία: Είναι το μέλλον που θέλουμε ή που φοβόμαστε; Maxmag. <https://www.maxmag.gr/afieromata/tilergasia/>
- <https://dpa.gr/>
- https://edpb.europa.eu/edpb_en

- Ανακοίνωση της Επιτροπής με τίτλο «Ενίσχυση της καταπολέμησης της αδήλωτης εργασίας», σ. 2 COM(2007) 628.
- Καμπάνια Ευρωπαϊκής Ένωσης για αδήλωτη εργασία, ανοίχτηκε 5/6/2022 <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1417&furtherNews=yes&newsId=9568>
- Ευρωπαϊκή πλατφόρμα αντιμετώπισης μαύρης εργασίας <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1299&langId=en>
- Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 21ης Ιανουαρίου 2021 που περιέχει συστάσεις προς την Επιτροπή σχετικά με το δικαίωμα στην αποσύνδεση (2019/2181(INL)), ανοίχτηκε 13/6/2022 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021IP0021&from=EN>
- European Commission, Προκλήσεις αδήλωτης τηλεργασίας https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/file_import/europeansemester_thematic-factsheet_public-finance-sustainability_el.pdf, ανοίχτηκε 14/6/2022
- Eurofound, COVID-19 unleashed the potential for telework – How are workers coping?, 06/2020, ανοίχτηκε 12/06/2022, [COVID-19 unleashed the potential for telework – How are workers](#)
- Οδηγία 2003/88/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 4ης Νοεμβρίου 2003 σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=CS>
- Επίσημη εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Απόφαση (ΕΕ) 2016/344 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 9ης Μαρτίου 2016 περί δημιουργίας ευρωπαϊκής πλατφόρμας με σκοπό την ενίσχυση της συνεργασίας προς την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016D0344&from=EN>

- Fana, M., Tolan, S., Torrejón, S., Urzi Brancati, C., Fernández-Macías, E, The COVID confinement measures and EU labour markets, EUR 30190 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020 https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC120578/jrc120578_report_covid_confinement_measures_final_updated_good.pdf
- Συμβούλιο της Ευρώπης, Σύσταση CM/Rec (2015) της Επιτροπής Υπουργών προς τα κράτη μέλη σχετικά με την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο της εργασίας, παράγραφος 13.2 (1 Απριλίου 2015). https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805c3f7a
- New UK-GDPR law after Brexit, <https://www.cookiebot.com/en/uk-gdpr/>, ανοίχτηκε 19/08/22
- Γνώμη 2/2017 σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία, Ομάδα εργασίας του Άρθρου 29 για την Προστασία των Δεδομένων, εκδόθηκε 8/06/2017, https://edpb.europa.eu/about-edpb/more-about-edpb/article-29-working-party_el
- International Labour Organization, Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond – A practical guide, 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf
- OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19), Teleworking in the COVID-19 pandemic: Trends and prospects, 09/2021, <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/teleworking-in-the-covid-19-pandemic-trends-and-prospects-72a416b6/#section-d1e144>

- Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Δεδομένων του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016
https://ec.europa.eu/info/law/law-topic/data-protection_el
- Joint Research Centre (2020), “Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to”
https://joint-research-centre.ec.europa.eu/system/files/2021-06/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf
- Κουζής, Γ. 2002, ‘Απασχόληση και εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα: Πραγματικότητα – Τάσεις – Προοπτικές: Αποτελέσματα πανελλαδικής έρευνας, Τετράδια του ΙΝΕ, Ειδικό τευχ. Οκτωβρίου 2002.
- Κανονισμός (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 27ης Απριλίου 2016 (L 119),
<https://eurlex.europa.eu/legalcontent/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679&from=HR>
- ΓΚΠΔ, αρ. 2 παρ. 1 Κανονισμού 679/2016
- European Agency for Safety and Health at work, “Regulating telework in a post-COVID-19 Europe”, 2021, ανοίχτηκε 13/6/2022
- European Union, Undeclared Work,
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1298&langId=en>
- Εθνική Στρατηγική Κυβερνοασφάλειας 2020 – 2025,
<https://mindigital.gr/kyvernoasfaleia>
- Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Εργασιακές Σχέσεις,
<https://ypergasias.gov.gr/ergasiakes-scheseis/atomikes-ergasiakes-sxeseis/symvasi-exartimenis-ergasias/>

- Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε., Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων, «Τηλεργασία: Μορφές, οργάνωση, εργασιακά δικαιώματα, κίνδυνοι και οφέλη», Απρίλιος 2020, <https://www.kepea.gr/uplds/file/2020/tilergasia.pdf>
- Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων (ΚΕΠΕΑ), «Τηλεργασία: Δικαιώματα & Υποχρεώσεις», <https://www.kepea.gr/tilergasia-dikaiomata-kai-yproxreoseis#>
- Αγνή Θεοχάρη, «Τηλεργασία», Πτυχιακή Εργασία, ΤΕΙ Καβάλας, 2013, <http://digilib.teiemt.gr/jspui/bitstream/123456789/1232/1/022013039.pdf>

Πηγές - Νομοθεσία

- Ν. 1892/1990 ΦΕΚ Α-101/31-7-1990 - Για τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη και άλλες διατάξεις.
- Ν. 4635/2019 ΦΕΚ Α-167/30-10-2019 - Επενδύω στην Ελλάδα και άλλες διατάξεις.
- Ν. 4808/2021 ΦΕΚ 101/Α/19-6-2021 - Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις.
- Ν. 2639/1998 ΦΕΚ 205/2-9-1998 - Ρύθμιση Εργασιακών σχέσεων, σύσταση Σώματος Επιθεώρησης εργασίας και άλλες διατάξεις
- Ν. 1876/1990 ΦΕΚ 27/Α/8-3-1990 - Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις.
- Ν. 3846/2010 ΦΕΚ 66/Α/11-5-2010 - Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις
- Ν. 3979/2011 ΦΕΚ Α-138/16-6-2011 - Για την ηλεκτρονική διακυβέρνηση και λοιπές διατάξεις.
- Ν. 4807/2021 ΦΕΚ 96/Α/11-6-2021 - Θεσμικό πλαίσιο τηλεργασίας, διατάξεις για το ανθρώπινο δυναμικό του δημοσίου τομέα και άλλες επείγουσες ρυθμίσεις.
- Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου - ΦΕΚ 55/Α/11-03-2020 - Κατεπείγοντα μέτρα αντιμετώπισης των αρνητικών συνεπειών της εμφάνισης του κορωνοϊού COVID-19 και της ανάγκης περιορισμού της διάδοσής του.

- Κατευθυντήριες Γραμμές 18-03-2020 - Κατευθυντήριες γραμμές 03/2020 σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων που αφορούν την υγεία για σκοπούς επιστημονικής έρευνας στο πλαίσιο της έξαρσης της νόσου COVID-19.
- Κατευθυντήριες Γραμμές 1/2021, 04-08-2021- Σχετικά με την εφαρμογή των κανόνων προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο της τηλεργασίας
- ΓΚΠΔ - Κανονισμός (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, 27/04/2016
- Απόφαση 05/2020, Γ/ΕΞ/2462/03-04-2020
- Υπουργική Απόφαση οικ. 98490/2021 ΦΕΚ 5646/Β/3-12-2021 Καθορισμός του ελάχιστου κόστους της παρ. 4 του άρθρου. 67 του ν. 4808/2021 (Α' 101) για την τηλεργασία.
- Απόφαση Αριθμ. 39363/1537 ΦΕΚ 4262/Β/30-9-2020 Λεπτομέρειες εφαρμογής και χρόνος ισχύος των περ. β) έως και ε) της παρ. 2 του άρθρου 4 της από 11.03.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου (Α' 55), όπως ισχύει, για «ευπαθείς ομάδες εργαζομένων» του ιδιωτικού τομέα της οικονομίας.
- Κατευθυντήριες γραμμές 2/2020 15-04-2021 - Λήψη μέτρων ασφάλειας στο πλαίσιο τηλεργασίας
- Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου ΦΕΚ Α' 75/30-03-2020 - Μέτρα αντιμετώπισης της πανδημίας του κορωνοϊού COVID-19 και άλλες κατεπείγουσες διατάξεις.
- Εγκύκλιος οικ.12339/404/12.3.2020 – Έκτακτα και προσωρινά μέτρα στην αγορά εργασίας για την αντιμετώπιση και τον περιορισμό της διάδοσης του κορωνοϊού COVID-19
- Ν. 1902/1990 ΦΕΚ 138/Α/17.10.1990 - Ρύθμιση συνταξιοδοτικών και άλλων συναφών θεμάτων.
- Ευρωπαϊκή Συμφωνία «Πλαίσιο για την τηλεργασία», 2006-2007
- Ν. 3846/2010 ΦΕΚ 66/Α/11-5-2010 - Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις
- Ν. 1876/90 ΦΕΚ 27/Α/8-3-1990 – «Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις»
- Ν. 2112/1920 ΦΕΚ 67/Α/18-3-1920 – «Περί υποχρεωτικής καταγγελίας συμβάσεως εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων»

- Ν. 3198/1955 ΦΕΚ 98/Α/23-4-1955 – «Περί τροποποίησης και συμπλήρωσης των περί καταγγελίας της σχέσεως εργασίας διατάξεων»
- Ν. 3863/2010 ΦΕΚ 115/Α/15-7-2010 «Νέο Ασφαλιστικό Σύστημα και συναφείς διατάξεις, ρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις»
- Ν. 3899/2010 ΦΕΚ 212/Α/17-12-2010 – «Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας»
- Ν. 4093/2012 ΦΕΚ Α-222/12-11-2012 «Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 - Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του ν. 4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016»