



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΗΣ
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ

ΔΗΜΟΚΡΙΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΘΡΑΚΗΣ
ΤΜΗΜΑ ΝΟΜΙΚΗΣ

**ΔΙΔΡΥΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΔΙΚΑΙΟ ΚΑΙ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗ»**

**ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΙΣ
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΗΣ
ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΤΑ ΜΕΤΡΑ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΠΟΥ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ
ΛΑΜΒΑΝΟΝΤΑΙ ΥΠΟΨΗ.**

Διπλωματική εργασία
Του
Φώτη Ανδρέου

Θεσσαλονίκη, 2023

**ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΙΣ
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΗΣ
ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΤΑ ΜΕΤΡΑ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΠΟΥ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ
ΛΑΜΒΑΝΟΝΤΑΙ ΥΠΟΨΗ.**

Διπλωματική Εργασία

υποβαλλόμενη για τη μερική εκπλήρωση των απαιτήσεων του

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΥ ΤΙΤΛΟΥ ΣΠΟΥΔΩΝ «ΔΙΚΑΙΟ ΚΑΙ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗ»

Επιβλέπουσες Καθηγήτριες:

Καθ. Μαρία Μυλώση

Καθ. Ευγενία Αλεξανδροπούλου-Αιγυπτιάδου

Εξεταστική επιτροπή:

Καθ. Μαρία Μυλώση

Καθ. Ευγενία Αλεξανδροπούλου-Αιγυπτιάδου

Καθ. Χρήστος Μαστροκώστας

Περιεχόμενα

Εισαγωγή.....σελ. 3

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

- 1.1 Ορισμός και μορφές τηλεργασίας.....σελ.6
- 1.2 Ορισμός Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών (ΤΠΕ).....σελ.9
- 1.3 Η τηλεργασία ως εξαρτημένη εργασία.....σελ.12

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

- 2.1 Το ρυθμιστικό πλαίσιο της τηλεργασίας.....σελ.15
 - 2.1.1 Η ευρωπαϊκή συμφωνία πλαίσιο του 2002 και η ενσωμάτωσή της στην ελληνική έννομη τάξη με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας του 2006.....σελ.15
 - 2.1.2 Ο νόμος 3846/2010.....σελ.18
 - 2.1.3 Νομοθετικό πλαίσιο κατά την πανδημία του κορωνοϊού.....σελ.20
 - 2.1.4 Οι ν.4807/2021 και 4808/2021.....σελ.24

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

- 3.1 Ειδικότερες περιπτώσεις εργοδοτικού ελέγχου.....σελ.31
 - 3.1.1 Παρακολούθηση ηλεκτρονικού υπολογιστή.....σελ.31
 - 3.1.2 Βιντεοπαρακολούθηση του τηλεργαζομένου.....σελ.32
- 3.2 Ο καθορισμός του χρόνου εργασίας με καθεστώς τηλεργασίας.....σελ.34
- 3.3 Η συνεχής ετοιμότητα προς εργασία. Τηλετοιμότητα.....σελ.37
- 3.4 Το δικαίωμα στην αποσύνδεση (la droit a la deconnexion).....σελ.42

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

- 4.1 Τηλεργασία και προστασία των προσωπικών δεδομένων.....σελ.46

4.2 Οι αρχές επεξεργασίας σύμφωνα με τον ΓΚΠΔ.....σελ.48
4.3 Οι νομικές βάσεις επεξεργασίαςσελ.53
4.4 Μέτρα ασφαλείαςσελ.56
4.4.1 Ελάχιστες προδιαγραφές ασφαλείας και υγείας συγκεκριμένα κατά την εργασία με οθόνες οπτικής απεικόνισης.....σελ.63

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ

5.1 Η προστασία της ασφάλειας και της υγείας του τηλεργαζόμενου.....σελ.65
5.2 Γενικές διατάξεις προστασίας της υγείας και της ασφάλειας του τηλεργαζόμενου.....σελ.68
5.3 Το εργασιακό στρες και η αντιμετώπιση του ως εργατικό ατύχημα...σελ.69

Επίλογοςσελ.71
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑσελ.72

Εισαγωγή

Το εργατικό δίκαιο με τις σαφείς και ευδιάκριτες έννοιες της εξαρτημένης εργασίας, της εγκατάστασης της επιχείρησης, του χρόνου εργασίας και του διευθυντικού δικαιώματος ανταποκρινόταν στις συνθήκες παροχής εργασίας που κυριαρχούσαν μέχρι και περί τα μέσα του εικοστού αιώνα. Το πέρας του Β' Παγκόσμιου Πολέμου διαδέχθηκε η αλματώδης ανάπτυξη των θετικών επιστημών και η επανάσταση της πληροφορικής¹, η οποία επέτρεψε στους εργαζομένους σταδιακά να αναδιαμορφώσουν τον τρόπο παροχής της εργασίας τους και να εισάγουν νέα μοντέλα με κύριο χαρακτηριστικό την ευελιξία. Οι ευέλικτες σχέσεις εργασίας αποτέλεσαν κοινό σημείο επιλογής για τους εργαζομένους αλλά και για τους εργοδότες, αφού αμφότεροι μπορούσαν να ανταποκριθούν αποτελεσματικότερα στα ταχέως μεταβαλλόμενα δεδομένα της κοινωνίας της πληροφορίας.

¹ Τα γεγονότα αυτά οριοθετούν την λεγόμενη "τρίτη βιομηχανική επανάσταση". Ως πρώτη βιομηχανική επανάσταση έχει χαρακτηριστεί η χρησιμοποίηση του νερού και του ατμού ως κινητήριας δύναμης, ενώ ως δεύτερη η αξιοποίηση του ηλεκτρισμού στην βιομηχανία. Στο παρόν γίνεται λόγος ότι διάγουμε την τέταρτη βιομηχανική επανάσταση με κύρια χαρακτηριστικά την εισαγωγή της ρομποτικής στην βιομηχανία και την ανάπτυξη της τεχνικής νοημοσύνης.

Το πλέον χαρακτηριστικό παράδειγμα ευέλικτης μορφής εργασίας αποτελεί η τηλεργασία, με την οποία επιδιώκεται (όπως αναπτύσσεται αναλυτικά στη συνέχεια) η τοπική αποδέσμευση του εργαζομένου από τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης του εργοδότη. Γίνεται αντιληπτό ότι το φαινόμενο της τηλεργασίας προκαλεί ριζικές αλλαγές στον τρόπο που ήταν μέχρι τώρα οργανωμένη η εργασία με αποτέλεσμα να αναδύονται νέες ευκαιρίες αλλά και πρωτοφανείς απειλές.

Χάρη στη τηλεργασία, ο εργαζόμενος μπορεί να προσαρμόσει την εργασία του στις προσωπικές του απαιτήσεις και να διαμορφώσει με μεγαλύτερη ευχέρεια τα όρια ανάμεσα στον χρόνο εργασίας και στις περιόδους ανάπαυσης. Επιπλέον, καθίσταται ικανός να παρέχει την εργασία του στοχευμένα και αποτελεσματικότερα, χωρίς αποσπάσεις και να εξοικονομεί πολύτιμο χρόνο από άσκοπες μετακινήσεις. Θα μπορούσαμε μάλιστα να υποστηρίξουμε ότι η τηλεργασία έχει και κοινωνικό αντίκτυπο, καθώς διευκολύνει την πρόσβαση στην αγορά εργασίας ατόμων με αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις ή με άλλες αντικειμενικές δυσκολίες, πχ. άτομα με ειδικές ανάγκες.

Παράλληλα, η τηλεργασία επωφελεί την πλεινότητα των εργοδότην, καθώς δύναται να εφαρμοσθεί τόσο σε μεγαλύτερες όσο και σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Η αποκέντρωση και η διάσπαση των εργαζομένων σε αυτοτελείς ενότητες συνεπάγεται την καλύτερη αξιοποίηση και τη μείωση των φθορών στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης, με αποτέλεσμα να μειώνεται και το κόστος παραγωγής. Επίσης, ο εργοδότης έχει πλέον τη δυνατότητα να διαχειριστεί μία μεγαλύτερη δεξαμενή υποψήφιων εργαζομένων και να διευθετήσει τον χρόνο εργασίας με ευελιξία, προσαρμόζοντάς τον στις εκάστοτε ανάγκες της αγοράς. Εξίσου σημαντική είναι και η μείωση των εργατικών ατυχημάτων που κυρίως λαμβάνουν τόπο στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης ή κατά την μετάβαση από και προς αυτές, καθώς και η μείωση των απουσιών από την εργασία. Σε κάθε περίπτωση, η τηλεργασία και η συνακόλουθη χρήση των τεχνολογικών μέσων κατά την παροχή της εργασίας αναδιοργανώνει την επιχείρηση μετατρέποντάς την σε ένα αμφίδρομο δίκτυο

πληροφοριών και εντολών που προσφέρει καλύτερες δυνατότητες ανταγωνισμού στο πλαίσιο της διαρκώς αυξανόμενης παγκοσμιοποίησης της αγοράς.

Πέρα όμως από τις ως άνω αδιαμφισβήτητες θετικές προοπτικές, η τηλεργασία αναδεικνύει και ορισμένες νέες προκλήσεις. Ενδεικτικά, καθίσταται εμφανές ότι τα όρια ανάμεσα στην προσωπική και επαγγελματική ζωή του εργαζομένου καθίστανται ρευστά. Η ευρεία δυνατότητα εναλλαγής τηλεργασίας και τηλετοιμότητας μειώνει τον χρόνο αμειβόμενης εργασίας συγκριτικά με το χρόνο δέσμευσης του εργαζομένου δημιουργώντας το εξής παράδοξο: ενώ ο εργαζόμενος έχει μεγαλύτερη ευχέρεια στη διαχείριση του χρόνου εργασίας, καθίσταται δέσμιος σε διαρκή βάση διογκώνοντας το εργασιακό άγχος και στρες. Ακόμα, η εκτεταμένη χρήση προσωπικών και μη τεχνολογικών μέσων επικοινωνίας αποτελεί σοβαρή απειλή για τα προσωπικά του δεδομένα, και σε περιπτώσεις κατ' οίκον τηλεργασίας, και της οικογένειάς του. Τέλος αξίζει να σημειώσουμε ότι η απομόνωση των εργαζομένων έχει ως συνέπεια και την αποσάθρωση του συνδικαλισμού, αφού παραδοσιακός χώρος δράσεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων αποτελούσε ανέκαθεν ο χώρος της επιχείρησης.

Επομένως, απέναντι στο συμφέρον των εργοδοτών για μείωση του κόστους και αύξηση της παραγωγής αντιπαρατίθετο η ανάγκη των εργαζομένων να εξασφαλίσουν και υπό αυτές τις συνθήκες της ευελιξίας ένα ελάχιστο όριο προστασίας. Η συσχέτιση των δύο αυτών αντιτιθέμενων συμφερόντων έδωσε περιεχόμενο στην έννοια *ευασφάλεια - flexicurity* (συνδυασμός των όρων *ευελιξία* και *ασφάλεια*), όπως αυτή εισήχθη στη Πράσινη Βίβλο² του 2006 που εξέδωσε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή με τίτλο "Ένα σύγχρονο Εργατικό Δίκαιο για τις προκλήσεις του 20ου αιώνα". Στη σύγχρονη όμως εμπειρική πραγματικότητα η *flexicurity* ατονεί και δίνει τη θέση της στη λεγόμενη *flexiprecarity* (συνδυασμός των όρων *ευελιξία* και *επισφάλεια*), η

² Οι Πράσινες Βίβλοι είναι έγγραφα που δημοσιεύονται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και τα οποία αποσκοπούν στην προώθηση του προβληματισμού σε ευρωπαϊκό επίπεδο επί συγκεκριμένου θέματος. Στο πλαίσιο αυτό, καλούν τα ενδιαφερόμενα μέρη (οργανισμούς και άτομα) να συμμετάσχουν σε μία διαδικασία διαβούλευσης και συζήτησης στη βάση των προτάσεων που διατυπώνουν και συχνά αποτελούν αφετηρία νομοθετικών εξελίξεων.

οποία χαρακτηρίζεται από την δυσμενή μεταχείριση των εργαζομένων με ευέλικτες μορφές εργασίας σε σχέση με τους συγκρίσιμους συναδέλφους τους³.

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να επιχειρηθεί να διερευνηθεί κατά σφαιρικό τρόπο το φαινόμενο της τηλεργασίας ως προς όλες τις πτυχές που επηρεάζουν τη ζωή και τα συμφέροντα τόσο του εργαζομένου όσο και του εργοδότη. Ιδιαίτερα θα ερευνηθεί το παρόν νομοθετικό πλαίσιο της τηλεργασίας, αλλά και τα ζητήματα παραβίασης των προσωπικών δεδομένων των τηλεεργαζομένων, σε συνδυασμό, βέβαια, με τα μέτρα ασφαλείας που οφείλει να λαμβάνει ο εργοδότης, δηλαδή ο υπεύθυνος επεξεργασίας. Δεδομένης όμως και της επισφάλειας που κυριαρχεί προς το παρόν σε όλες τις ευέλικτες μορφές εργασίας, λόγω της έλλειψης αρκούτσος θετικού δικαίου (flexibility όπως αναφέρθηκε και ανωτέρω), είναι ιδιαίτερης σημασίας να επιχειρηθεί παράλληλα να ανευρεθούν οι τάσεις και οι κατευθύνσεις προς τις οποίες οι μορφές αυτές εργασίας εξελίσσονται.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

1.1 Ορισμός και μορφές Τηλεργασίας

Η έννοια της τηλεργασίας, παρότι καθίσταται όλο και πιο οικεία τόσο στον νομικό κόσμο όσο και στο ευρύ κοινό, δεν έχει καθοριστεί ακόμα με ακρίβεια. Το σχετικά πρόσφατο της εμφάνισής της στις επαγγελματικές εγκαταστάσεις, η αλματώδης και αδιάκοπη ανάπτυξη της τεχνολογίας και της επιστήμης της πληροφορικής και οι νέες μορφές εργασίας που τελολογικά αναδύονται καθιστούν την τηλεργασία έννοια ρευστή.

Εννέα ευρωπαϊκές χώρες, συμπεριλαμβανομένης και της Ελλάδας, έχουν υιοθετήσει τον ορισμό που προβλέπεται στην Ευρωπαϊκή Συμφωνία Πλαίσιο (για την οποία θα γίνει λόγος παρακάτω) του 2002 κατά την οποία "*Τηλεργασία είναι μία μορφή οργάνωσης ή / και εκτέλεσης της εργασίας, με τη*

³ Δημήτρης Α. Τραυλός - Τζανετάτος, 2019, *Το εργατικό δίκαιο στην τέταρτη βιομηχανική επανάσταση*.

χρήση τεχνολογιών της πληροφορίας, στο πλαίσιο μιας σύμβασης ή μιας σχέσης εργασίας, όπου η εργασία, η οποία θα μπορούσε επίσης να πραγματοποιηθεί στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, διενεργείται εκτός αυτών των εγκαταστάσεων κατά συστηματικό τρόπο". Η Τσεχία και Ουγγαρία έχουν επιλέξει να δώσουν έμφαση στο γεγονός της απουσίας των εργαζομένων από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη παραλείποντας εντελώς την όποια αναφορά στη χρήση πληροφοριακών μέσων⁴. Στο ίδιο περίπου πλαίσιο κινούνται και οι ΗΠΑ με τη χρήση του όρου *remote work*⁵. Τέλος, η Λιθουανία ορίζει την τηλεργασία ως την εργασία από το σπίτι.

Ο σκληρός πυρήνας της τηλεργασίας, όπως σκιαγραφείται και από τα ανωτέρω, είναι η παροχή *εργασίας από απόσταση*, με την έννοια της απομάκρυνσης του εργαζομένου από έναν κεντρικό χώρο ομαδικής παροχής εργασίας, χώρο που συνήθως ταυτιζόταν με την έδρα της επιχείρησης. Σε ένα ευρύτερο πλαίσιο, η τηλεργασία περιλαμβάνει κάθε παροχή εργασίας από απόσταση υπό οποιαδήποτε νομική μορφή, την οποία επιτρέπει η συμβατική ελευθερία. Κατά τη στενότερη όμως ερμηνεία, τηλεργασία θεωρείται η εργασία που παρέχεται για ένα άλλες φορές μεγαλύτερο και άλλες μικρότερο χρονικό διάστημα μακριά από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη με τη χρήση της πληροφορικής, των τηλεπικοινωνιών και κάθε άλλης δυνατότητας που προσφέρουν τα μέσα πολλαπλής επικοινωνίας⁶. Γίνεται φανερό επομένως, ότι ειδοποιός διαφορά της τηλεργασίας με άλλες μορφές παροχής εργασίας δεν είναι προφανώς το αντικείμενό της, αλλά ο τρόπος και ο τόπος που παρέχεται αυτή.

⁴ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), *Telework in the European Union*, 2010

⁵ *Telework Enhancement Act of 2010*

⁶ Δημήτριος Ζερδελής, 2019, *Εγχειρίδιο Εργατικού Δικαίου, Ατομικές Εργατικές Σχέσεις*, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 76, βλέπε και Πληροφορική και Εργατικό Δίκαιο, 16^ο Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΔΕΚΑ. Με βάση αυτό τον ορισμό έχει αναδυθεί η άποψη ότι απαραίτητος όρος για την έννοια της τηλεργασίας είναι σε κάθε περίπτωση η χρήση της πληροφοριακής τεχνολογίας. Έτσι, ένας εργαζόμενος που δουλεύει εκτός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης αποκλειστικά βάσει τηλεφώνου ή τηλεομοιοτυπίας (FAX) δεν θεωρείται τηλεεργαζόμενος. Την άποψη αυτή ωστόσο δεν βρίσκω δογματικά ορθή καθώς κατ' αυτόν τον τρόπο συρρικνώνονται χωρίς ιδιαίτερο λόγο τα υποκειμενικά όρια των προστατευτικών διατάξεων για την τηλεργασία ενώ η πληροφορική, παρότι πράγματι αποτελεί τον κύριο λόγο ανάδειξης της τηλεργασίας, δεν μπορεί να παραγκωνίσει κατά τέτοιο απόλυτο τρόπο τις υπόλοιπες τεχνολογίες.

Ως μία μορφή ευέλικτης εργασίας η τηλεργασία έχει προσαρμοστεί απόλυτα στις ανάγκες τόσο των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών, με αποτέλεσμα να παρουσιάζει περισσότερες μορφές που ποικίλουν ανάλογα με:

α) τον τόπο που αυτή επιλέγεται να εκτελεσθεί

- **κατ' οίκον τηλεργασία (home-based telework)** που είναι και η περισσότερο διαδεδομένη, κατά την οποία ως τόπος εργασίας εμφανίζεται το σπίτι του εργαζομένου. Αξίζει να σημειωθεί ότι εφόσον η κατ' οίκον τηλεργασία αποτελεί ειδικότερη μορφή τηλεργασίας, είναι λογικό ότι έννοιες τηλεργασίας και κατ' οίκον εργασία δεν ταυτίζονται αλλά εφάπτονται, ή καλύτερα αποτελούν επάλληλες έννοιες.

- **κινητή τηλεργασία** ή αλλιώς "νομαδική τηλεργασία" , όταν η εργασία παρέχεται από τον τόπο που βρίσκεται ο εργαζόμενος και όχι από συγκεκριμένη σταθερή θέση.

- **τηλεκέντρα**, ή αλλιώς "επικοινωνιακά κέντρα" τα οποία αποτελούν χώρους παρέχοντες την κατάλληλη τεχνολογία και ανήκοντες στην επιχείρηση ή σε πλείονες επιχειρήσεις, οι οποίοι όμως δεν βρίσκονται στα πλαίσια των βασικών εγκαταστάσεων, αλλά μπορούν μάλιστα να βρίσκονται πιο κοντά στις οικίες των εργαζομένων προς διευκόλυνσή τους⁷. Σε ένα τηλεκέντρο μπορούν να συνυπάρχουν εργαζόμενοι από διαφορετικά τμήματα της επιχείρησης ή και εργαζόμενοι από διαφορετικές επιχειρήσεις. Η περίπτωση αυτή, όμως πρέπει να διακρίνεται από τα λεγόμενα "Κέντρα Κλήσης" (Call Centers), τα οποία αποτελούν οργανικές μονάδες της επιχείρησης συμβάλλουσες στην εξωτερίκευση της επιχειρηματικής δραστηριότητας. Στα Κέντρα Κλήσης οι εργαζόμενοι δεν τηλε-εργάζονται αλλά παρέχουν κανονικά την εργασία τους στη συγκεκριμένη εκμετάλλευση της επιχείρησης χρησιμοποιώντας τα τεχνολογικά μέσα και τα συστήματα πληροφορικής για να προωθήσουν τις δραστηριότητες της επιχείρησης στους συνεργάτες ή τους πελάτες. Τα ως άνω Κέντρα αποτελούν χαρακτηριστικό παράδειγμα της λεγόμενης **Λειτουργικής Μετεγκατάστασης** (Functional Relocation) η οποία αφορά σε ολόκληρα τμήματα απεσπασμένα από τις κεντρικές εγκαταστάσεις της επιχείρησης.

⁷ Ιωάννης Καρούζος, Δεκέμβριος 2016, *Η τηλεργασία ως ευέλικτη μορφή εργασίας*, Φορ. Επιθ., σελ. 2203.

β) την ποσότητα της τηλεργασίας

- **αμιγής τηλεργασία**, όταν η εργασία παρέχεται αποκλειστικά κατ' αυτόν τον τρόπο
- **μεικτή τηλεργασία**, όταν τηλεργασία και παροχή εργασίας στην επιχείρηση εναλλάσσονται

γ) την τακτικότητά της

- **τακτική τηλεργασία**
- **έκτακτη τηλεργασία**

δ) τον τόπο αποδοχής της τηλεργασίας

- **εσωτερική τηλεργασία**
- **διεθνής τηλεργασία**

Τέλος, κρίνεται σκόπιμο η έννοια της τηλεργασίας να διαχωριστεί από έτερες σύγχρονες ευέλικτες μορφές εργασίας που κυριαρχούν στην επιχειρηματική πρακτική. Για παράδειγμα, το outsourcing αποτελεί μία μέθοδο οργάνωσης της επιχείρησης κατά την οποία μία επιχείρηση αναθέτει σε μία εξωτερική οντότητα την προμήθεια προϊόντων ή / και υπηρεσιών τα οποία θα μπορούσε να παραγάγει η ίδια και εσωτερικά. Από την άλλη το crowdwork προϋποθέτει την ύπαρξη ψηφιακών κυρίως πλατφορμών, σκοπός των οποίων είναι να μεσολαβήσουν ώστε να αναθέσουν εργασίες που προσφέρονται από εργοδότες με τη μορφή κυρίως διακεκομμένων καθηκόντων σε μία μεγάλη δεξαμενή εργαζομένων. Καμία από τις δύο ανωτέρω περιπτώσεις δεν συνιστά καθεαυτή μορφή τηλεργασίας, καθώς η χρήση τεχνολογικών και πληροφοριακών μέσων δεν αρκεί, αλλά απαιτείται και η μη φυσική παρουσία του εργαζομένου στις εγκαταστάσεις το εργοδότη. Τόσο το outsourcing όσο και το crowdwork μπορεί να παρέχεται σε εκμεταλλεύσεις της επιχείρησης και από την οπτική αυτή δεν συνιστά τηλεργασία.

1.2 Ορισμός των Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών.

Η **τεχνολογία πληροφοριών και επικοινωνίας** ή **τεχνολογία της πληροφορίας (ΤΠΕ, αγγλ. IT ή ICT)** είναι το σύνολο των επαγγελματικών κλάδων οι οποίοι σχετίζονται με τη μελέτη, σχεδίαση, ανάπτυξη, υλοποίηση, συντήρηση και διαχείριση υπολογιστικών πληροφοριακών συστημάτων, κυρίως όσον αφορά εφαρμογές λογισμικού και υλικού υπολογιστών.⁸ Σύμφωνα με τον Στειακάκη, οι ΤΠΕ περιλαμβάνουν, πέραν του Διαδικτύου και των ηλεκτρονικών υπολογιστών, όλα τα τεχνολογικά μέσα (μαζί και το λογισμικό), που χρησιμοποιούνται για τη διαχείριση της πληροφορίας, καθώς και για την επίτευξη της επικοινωνίας και ενσωματώνονται σε ένα πολύ σημαντικό αριθμό βιομηχανικών και καταναλωτικών προϊόντων.

Πλέον παρέχονται αποτελεσματικές υπηρεσίες με τη συμβολή των εξελιγμένων δικτύων επικοινωνιών που υπάρχουν (Παγκόσμιος Ιστός, ISDN, ATM, ευρυζωνικά δίκτυα, δορυφορικά δίκτυα κλπ.). Ακριβώς γι' αυτό τα σύγχρονα συστήματα πληροφορικής έχουν και ως σκοπό και την παροχή υπηρεσιών μεταξύ ατόμων που βρίσκονται σε απομακρυσμένα σημεία μεταξύ τους. Κάτι τέτοιο αποτελεί πολύ σημαντικό στοιχείο για την εξέλιξη της τηλεργασίας, το οποίο σε συνδυασμό με την αύξηση των ατόμων που χρησιμοποιούν καθημερινά στην εργασία τους τέτοιες τεχνολογίες δημιουργεί πρόσφορο έδαφος για την υλοποίηση της τηλεργασίας. Οι γεωγραφικοί περιορισμοί χάνουν όλο και περισσότερο τη σημασία τους, επομένως, το μόνο που ουσιαστικά χρειάζεται είναι το λογισμικό (Software) και το υλικό (Hardware) που υποστηρίζουν το πληροφοριακό σύστημα.

Οι δυνατότητες που προσφέρονται από τις νέες ΤΠΕ μπορούν να υποστηρίξουν τόσο σύγχρονες (ταυτόχρονη παρουσία εργαζομένων) όσο και ασύγχρονες (όχι ταυτόχρονη παρουσία) μορφές αλληλεπίδρασης. Επιπρόσθετα, μπορούν να υποστηριχθούν και εργασιακές διαδικασίες με τη χρήση τεχνολογιών εικονοδιάσκεψης, συνεργατικής εργασίας, ταυτόχρονης πρόσβασης σε εφαρμογές κλπ. (videoconference, whiteboarding, application sharing κλπ.) στη βάση δικτύων ISDN, ATM κλπ. Σε αυτές υπάρχουν δύο

⁸ <https://el.wikipedia.org/wiki/>

τρόποι επικοινωνίας, ήτοι, κατ' αρχάς, η σύγχρονη επικοινωνία σε πραγματικό χρόνο μεταξύ των ανθρώπων που συνεργάζονται, η οποία βασίζεται κυρίως σε εφαρμογές τηλεδιάσκεψης (Video ή/και Audio Conferencing), συνομιλίας μέσω υπολογιστών (Chat), ταυτόχρονης χρήσης ενός τμήματος της οθόνης του υπολογιστή ως χώρου συνεργασίας (Whiteboarding), διαμοιρασμός εφαρμογών (Application Sharing) κλπ. Απαραίτητη προϋπόθεση είναι εννοείται η ύπαρξη ενός ισχυρού επικοινωνιακού δικτύου. Κατά δεύτερον, η ασύγχρονη μορφή επικοινωνίας, όπου κατά την ανταλλαγή μηνυμάτων και πληροφοριών μεσολαβεί κάποιο χρονικό διάστημα. Η επικοινωνία αυτή βασίζεται κυρίως σε εφαρμογές ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και σε εφαρμογές που προσφέρονται μέσα από το Internet. Αυτός ο τρόπος επικοινωνίας είναι σήμερα και ο πλέον διαδεδομένος, από τη στιγμή που δεν χρειάζονται ιδιαίτερα μεγάλες απαιτήσεις σε δίκτυα τηλεπικοινωνιών.

Κατωτέρω δίνεται μια περιγραφή των συστημάτων που σήμερα μπορούν να υποστηρίξουν αποτελεσματικά διαδικασίες επικοινωνίας μέσω υπολογιστή και κατ' επέκταση διαδικασίες τηλεργασίας.

- Ηλεκτρονικό Ταχυδρομείο (E-mail).
- Συνδιάσκεψη μέσω υπολογιστών (Computer Conferencing). Δίνει τη δυνατότητα σε μια ομάδα ατόμων να συζητούν μέσω υπολογιστών. Τέτοιου είδους συστήματα έχουν επιπλέον δυνατότητα για αλληλεπίδραση σε πραγματικό χρόνο.
- Συνδιάσκεψη με ήχο (Audio Conferencing). Είναι η ταυτόχρονη σύνδεση πολλών διαφορετικών ατόμων μέσω τηλεφώνου ή του Διαδικτύου.
- Συνδιάσκεψη με εικόνα (Video Conferencing). Είναι οπτική και ακουστική επικοινωνία σε πραγματικό χρόνο μεταξύ ατόμων που βρίσκονται σε απόσταση μεταξύ τους.
- Περιβάλλοντα ηλεκτρονικού μαυροπίνακα (Whiteboard Environments). Είναι ουσιαστικά συστήματα εικονικών συναντήσεων και ομαδικής εργασίας, όπου κάθε χρήστης δύναται να χρησιμοποιήσει τον ηλεκτρονικό υπολογιστή του προκειμένου να γράψει στο μαυροπίνακα.

Ό, τι γράψει, οι λοιποί συμμετέχοντες το βλέπουν. Τα περισσότερα αυτά προγράμματα παρέχουν επίσης και δυνατότητα συζήτησης.

- Εφαρμογές Ροής εργασίας (Work Flow Applications). Οι εφαρμογές αυτές διαθέτουν ορισμένους εσωτερικούς και αλληλεπιδραστικούς κανόνες που ενσωματώνουν διάφορες επιχειρησιακές διαδικασίες. Έτσι, οι κανόνες διαχείρισης της ροής εργασίας αποτελούν τη βάση της μετακίνησης δεδομένων από το άτομο στον υπολογιστή, ελέγχουν τον τρόπο με τον οποίο τα δεδομένα θα επεξεργάζονται, καθώς και τον τρόπο αποθήκευσης αυτών.

Για τη χρήση των ως άνω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών το μόνο που χρειάζεται είναι ένας ηλεκτρονικός υπολογιστής και σύνδεση στο Διαδίκτυο. Για ορισμένες δε από αυτές απαιτείται περαιτέρω και κάμερα ή μικρόφωνο.

1.3 Η Τηλεργασία ως Εξαρτημένη Εργασία

Η ελληνική θεωρία και νομολογία δέχονται την υπαγωγή των εργαζομένων στους προστατευτικούς κανόνες του εργατικού δικαίου εφόσον η σχέση εργασίας έχει τα χαρακτηριστικά της εξάρτησης από το πρόσωπο του εργοδότη⁹.

Ωστόσο το κριτήριο αυτό, που αναπτύχθηκε με γνώμονα τις παραδοσιακές "βιομηχανικές" σχέσεις εργασίας, από μόνο του κρίνεται ανεπαρκές για να κρίνει τις σύγχρονες ευέλικτες μορφές εργασίας. Ο καθορισμός του τόπου, τρόπου και χρόνου που αποτελεί το περιεχόμενο του διευθυντικού δικαιώματος (από το οποίο απορρέει και η προσωπική εξάρτηση του εργαζομένου) είτε εκφεύγει εντελώς από την εξουσία του εργοδότη είτε παρουσιάζεται ιδιαίτερος εξασθενημένο. Πλέον κάνουμε λόγο για τη μετάβαση από έναν εργοδότη οδηγίων σε ένα εργοδότη εποπτείας¹⁰, αφήνοντας στον εργαζόμενο ένα ευρύ φάσμα να αναπτύξει πρωτοβουλίες. Με

⁹ Ιωάννης Ληξουριώτης, 2011, *Εργατικό Δίκαιο Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, Νομική Βιβλιοθήκη, σελ. 166-168

¹⁰ Δημήτριος Κουκιάδης, Ιούλιος 2019, *Οι νέες τεχνολογίες, οι νέες μορφές οργάνωσης της επιχείρησης και οι προτάσεις της Δ.Ο.Ε. για το μέλλον της εργασίας*, Επιθ.Εργ.Δ. σελ. 680

βάσει τα παραπάνω και ελλείπει στοχευμένων νομοθετικών ρυθμίσεων¹¹, ελλοχεύει ο κίνδυνος οι τηλεργαζόμενοι να αντιμετωπίζονται κυρίως ως ανεξάρτητοι εργαζόμενοι παρότι υφίσταται η ανάγκη για προστασία ίδιας ποιότητας με τους παραδοσιακά εργαζομένους.

Στην εξασθένηση της προσωπικής εξάρτησης αντιτάσσονται άλλα τυπικά κριτήρια τα οποία η νομολογία ήδη έχει κάνει δεκτά και σε κάθε περίπτωση τα συνεξετάζει προκειμένου να διαπιστώσει την ύπαρξη εξαρτημένης εργασίας, ήτοι την *οικονομική εξάρτηση* του εργαζομένου από τον δέκτη της εργασίας του και τον *επιχειρηματικό κίνδυνο*. Ειδικότερα, οικονομική εξάρτηση υπάρχει όταν η εξουσία αξιοποίησης της εργασίας του εργαζομένου "απαλλοτριώνεται" από κάποιο τρίτο πρόσωπο σε τέτοιο βαθμό, ώστε ο εργαζόμενος να διαθέτει το μεγαλύτερο μέρος του χρόνου προς όφελος του ίδιου προσώπου και σε αντάλλαγμα να λαμβάνει από αυτό το σημαντικότερο μέρος από τα μέσα συντήρησής του¹². Από την άλλη, η ανάληψη επιχειρηματικού κινδύνου αποτελεί ίδιον της εργοδοτικής πλευράς τον οποίο αντισταθμίζουν οι ευκαιρίες για κέρδος. Ο μισθωτός δεν επηρεάζεται, άμεσα τουλάχιστον, από τις διακυμάνσεις της αγοράς καθώς έχει παραχωρήσει την εργατική του δύναμη και την ανάληψη πρωτοβουλιών σε ένα τρίτο πρόσωπο χάριν της σταθερότητας του μισθού.

Εξάλλου, κατά πάγια θέση της νομολογίας, οι ως άνω ενδείξεις εξαρτημένης εργασίας, ήτοι η προσωπική εξάρτηση, η οικονομική εξάρτηση και ο επιχειρηματικός κίνδυνος, δεν τελούν σε ιεραρχική σχέση μεταξύ τους. Ακόμα, εκείνο που διακρίνει την εξαρτημένη από την ανεξάρτητη εργασία δεν είναι το ποσοτικό στοιχείο, δηλαδή η σώρευση περισσότερων ενδείξεων

¹¹ Δεδομένης της έλλειψης νομοθετικών δεικτών ικανών να υπαγάγουν την τηλεργασία στην έννοια της εξαρτημένης εργασίας, εξετάζεται η δυνατότητα η υπαγωγή αυτή να γίνει μέσω της μορφής της κατ'οίκον εργασίας (αναφέρθηκε ήδη ότι τηλεργασία και κατ'οίκον εργασία δεν ταυτίζονται αλλά η τηλεργασία μπορεί να παρέχεται και από την οικία του εργαζομένου).

Ωστόσο, σύμφωνα με έρευνα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τη Βελτίωση των Συνθηκών Ζωής και Εργασίας που δημοσιεύθηκε το Νοέμβριο του 1998(Conditions, 1998),ένας τέτοιος συσχετισμός είναι δύσκολο να επιτευχθεί διότι οι ρυθμίσεις της κατ'οίκον απασχόλησης είτε απηχούν κυρίως σε χειρονακτικές εργασίες για τις οποίες ο εργαζόμενος αμείβεται κατ'αποκοπήν (πχ. Πορτογαλία) είτε πολλά δικαϊκά συστήματα (πχ. Ελλάδα) δεν ρυθμίζουν ικανοποιητικά τη μορφή αυτή εργασίας. Ειδικά όσον αφορά την Ελλάδα εμφανίζεται και η προβληματική του αρθ. 49 παρ. 4 ν.δ. 2698/1953 που ρητά εξαιρεί τους κατ'οίκον εργαζομένους σε μικρές πόλεις με πληθυσμό κάτω των 6.000 κατοίκων από την εργατική νομοθεσία.

¹² Δημήτριος Ζερδελής, 2019, *Εγχειρίδιο Εργατικού Δικαίου - Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα*, σελ. 3 - 4

δεσμεύσεως και εξαρτήσεως, αλλά το ποιοτικό, δηλαδή η ιδιαίτερη ποιότητα δεσμεύσεως και εξαρτήσεως, η οποία έχει για τον υποβαλλόμενη σε αυτή εργαζόμενο, συνέπειες που καθιστούν απαραίτητη την ιδιαίτερη ρύθμιση της σχέσεώς του με τον εργοδότη και δικαιολογούν την αυξημένη προστασία από το εργατικό δίκαιο¹³.

Η χρήση των παραπάνω ενδείξεων από τη νομολογία για την υπαγωγή της τηλεργασίας στην εξαρτημένη εργασία προσφέρει σε αρκετές περιπτώσεις ικανοποιητικές λύσεις, ωστόσο εμφανής είναι η δυσκολία των ευρωπαϊκών κρατών να αποκρυσταλλώσουν το status του τηλεεργαζομένου σε επίπεδο θετικού δικαίου. Για παράδειγμα, στην Αυστρία αναδύεται η έννοια του *employee-like person*, στην Ολλανδία γίνεται λόγος για *quasi self-employed worker* (οιονεί αυτοαπασχολούμενος), ενώ στην Ιταλία για *coordinated freelance worker* (συντονισμένος ελεύθερος επαγγελματίας)¹⁴. Όλες οι παραπάνω έννοιες αποτελούν ένα ενδιάμεσο status μεταξύ του εξαρτημένου και του ανεξάρτητου εργαζομένου με αποτέλεσμα να βρίσκουν ad hoc εφαρμογή μερικές μόνο από τις διατάξεις του εργατικού δικαίου. Στη Γαλλία, μετά την ψήφιση του νόμου "*El Khomri*" τον Αύγουστο του 2016, πολλά δικαιώματα που προσιδιάζουν σε σχέση εξαρτημένης εργασίας¹⁵ παραχωρήθηκαν σε όσους εργάζονταν μέσω διαδικτυακών πλατφορμών, χωρίς πάλι να γίνεται κάποια επανοριοθέτηση της εξάρτησης αλλά καταδεικνύοντας εμμέσως την κατεύθυνση στην οποία τείνει ο νομοθέτης¹⁶. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει και η περίπτωση της Αγγλίας¹⁷, όπου εισάγεται η έννοια του *μισθωτού - μετόχου* (employee - shareholder), κατά την οποία ο μισθωτός, ύστερα από πρόταση του εργοδότη, μπορεί να αποκτήσει μετοχές της εργοδοτικής επιχείρησης με αντάλλαγμα την απεμπόληση μερικών βασικών δικαιωμάτων του, όπως το δικαίωμα προστασίας από

¹³ βλ. ΑΠ 171/2016

¹⁴ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), *Teleworking and Industrial Relations in Europe*, 1998

¹⁵ Με τον συγκεκριμένο νόμο εισήχθησαν ρυθμίσεις σχετικά με το δικαίο των απολύσεων, το χρόνο εργασίας, τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τη συνδικαλιστική δράση.

¹⁶ Κωνσταντίνα Χατζηλάου, λέκτορας στο Πανεπιστήμιο Cergy-Pontoise, από δημοσίευση στην ηλεκτρονική σελίδα της Εταιρείας Δικαίου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης (www.edeka.gr).

¹⁷ Άρθρο 31 του βρετανικού "Νόμου για την Ανάπτυξη και τις Υποδομές" του 2013, με το οποίο προστέθηκε το τμήμα 205A στον Νόμο για "τα δικαιώματα των εργαζομένων" του 1996.

παράνομη απόλυση και το δικαίωμα διεκδίκησης της αποζημίωσης από απόλυση¹⁸.

Στη χώρα μας ισχύει το νομοθετικό τεκμήριο του άρθρου 1 του Ν. 3846/10, όπως τροποποίησε το αρθ. 1 του Ν. 2639/98. Σύμφωνα με το άρθρο αυτό "η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου για παροχή υπηρεσιών ή έργου, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ιδίως στις περιπτώσεις αμοιβής κατά μονάδα εργασίας (φασόν), τηλεργασίας, κατ' οίκον απασχόλησης, τεκμαίρεται ότι υποκρύπτεται σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για εννέα (9) συνεχείς μήνες". Πρόκειται για ένα μαχητό τεκμήριο κατά το οποίο ο εργαζόμενος καλείται να αποδείξει ευχερώς αποδείξιμα γεγονότα για την ενεργοποίησή του και εναπόκειται στην κρίση του εργοδότη να ανατρέψει το τεκμήριο και να αποδείξει¹⁹ την ύπαρξη εξαρτημένης εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

2.1 Το ρυθμιστικό πλαίσιο της Τηλεργασίας

2.1.1) Η ευρωπαϊκή συμφωνία πλαίσιο του 2002 και η ενσωμάτωσή της στην ελληνική έννομη τάξη με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας του 2006

Το άρθρο 155 παρ. 1 της ΣΛΕΕ²⁰ προβλέπει τη δυνατότητα σύναψης συμφωνιών σε ενωσιακό επίπεδο μεταξύ των ευρωπαϊκών κοινωνικών εταίρων. Στην επόμενη παράγραφο ορίζεται ότι οι σχετικές συμφωνίες δύνανται να εφαρμοστούν με δύο τρόπους: **i)** είτε σύμφωνα με τις διαδικασίες και πρακτικές των ενδιαφερομένων κοινωνικών εταίρων και κρατών μελών **ii)**

¹⁸ Δημήτρης Α. Τραυλός - Τζανετάτος, 2019, *Το εργατικό δίκαιο στην τέταρτη βιομηχανική επανάσταση*, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 178.

¹⁹ Σύμφωνα με την άποψη της θεωρίας πρόκειται για κύρια απόδειξη, κατά την οποία πρέπει το δικαστήριο να σχηματίζει πλήρη δικανική πεποίθηση, και όχι για ανταπόδειξη (Δημήτριος Ζερδελής, 2019, *Εγχειρίδιο Εργατικού Δικαίου - Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ.17 - 18)

²⁰ Κατά το χρονικό διάστημα που έγινε χρήση του και υπογράφηκε η ευρωπαϊκή συμφωνία - πλαίσιο ίσχυε ως 139 ΣΕΚ.

είτε με απόφαση του Συμβουλίου των Υπουργών, αφού το ζητήσουν από κοινού τα υπογράφοντα μέρη, κατόπιν πρότασης της Επιτροπής²¹.

Οι κοινωνικοί εταίροι²² που υπέγραψαν, στις Βρυξέλλες στις 16/7/2002, την ευρωπαϊκή συμφωνία - πλαίσιο για την τηλεργασία συμφώνησαν αυτή να εφαρμοσθεί κατά τον πρώτο ως άνω τρόπο. Ακολούθησαν δηλαδή τη μορφή της λεγόμενης *αυτόνομης συμφωνίας*²³ (*autonomous agreement*) η οποία τους παρέχει μεγάλη ευχέρεια στην επιλογή των μέτρων εφαρμογής της. Σύμφωνα με το Λεξικό των Ευρωπαϊκών Βιομηχανικών Σχέσεων (European Industrial Relations Dictionary), *αυτόνομη συμφωνία* είναι η συμφωνία υπογεγραμμένη από τους κοινωνικούς εταίρους η οποία δεν ενσωματώνεται σε κάποια Οδηγία ή άλλη θεσμική δευτερογενή πηγή του ευρωπαϊκού δικαίου, αλλά δημιουργεί υποχρέωση στις οργανώσεις - μέλη των συμβαλλόμενων μερών να εφαρμόσουν τη συμφωνία στο εκάστοτε κατάλληλο επίπεδο και με τα κατάλληλα μέσα που διαθέτει κάθε εσωτερική εθνική έννομη τάξη²⁴. Ενδεικτικά, αναφέρουμε ότι η συμφωνία για την τηλεργασία έχει ενσωματωθεί στα εθνικά δικαίικά συστήματα μέσω "*εθελοντικών μέτρων*", ήτοι οδηγίες, συστάσεις, προτροπές του κρατικού μηχανισμού προς τα μέρη των εργατικών συμβάσεων (πχ. Φινλανδία, Ηνωμένο Βασίλειο), μέσω *εθνικών γενικών ή κλαδικών συλλογικών συμβάσεων* (πχ. Ελλάδα, Γερμανία, Γαλλία) και τέλος μέσω *νομοθετικών διατάξεων* (πχ. Τσεχία, Ουγγαρία).

Σκοπός της συμφωνίας ήταν να προσφέρει ένα γενικό ρυθμιστικό πλαίσιο που θα εκσυγχρονίσει την οργάνωση εργασίας, θα καταστήσει την τηλεργασία όλο και πιο ελκυστική τόσο σε εργοδότες όσο και σε εργαζομένους, ενώ παράλληλα θα επιτύχει μία ισορροπία ανάμεσα στην ευελιξία και την προστασία.

Ίσως το πλέον καινοφανές της συμφωνίας ήταν ότι εισήγαγε για πρώτη φορά σε ευρωπαϊκό επίπεδο έναν ορισμό της τηλεργασίας προκειμένου να καλύψει τις μορφές με τις οποίες αυτή εμφανίζεται. Όπως ήδη αναφέρθηκε σε

²¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:12012E/TXT>

²² Οι υπογράψαντες ευρωπαϊκοί κοινωνικοί εταίροι είναι η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων (ETUC), η Ένωση Βιομηχανιών της Ε.Ε. (UNICE), η Ευρωπαϊκή Ένωση Βιοτεχνών και Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων (UEAPME) και το Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων (CEEP).

²³ Η συμφωνία πλαίσιο για την τηλεργασία αποτελεί την πρώτη συμφωνία αυτόνομης μορφής σε ευρωπαϊκό επίπεδο (Conditions, Telework in the European Union, 2010).

²⁴ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), Telework in the European Union, 2010.

προηγούμενη ενότητα, το άρθρο 2 της συμφωνίας ορίζει ότι κύρια στοιχεία της έννοιας της τηλεργασίας είναι: **α)** η εργασία να παρέχεται εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη, **β)** να χρησιμοποιούνται για την παροχή εργασίας τεχνολογίες της πληροφορικής, **γ)** η εργασία να μπορεί να παρασχεθεί και στις εγκαταστάσεις του εργοδότη και **δ)** η τακτικότητα στην παροχή της τηλεργασίας²⁵.

Επιπλέον, τα υπόλοιπα άρθρα επιδιώκουν να αναδείξουν τα ιδιαίτερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι τηλεργαζόμενοι και να παράσχουν αποτελεσματική προστασία. Ειδικότερα, η τηλεργασία έχει πάντα οικειοθελή χαρακτήρα δεδομένου ότι ο εργαζόμενος μπορεί να αρνηθεί τη σχετική πρόταση του εργοδότη χωρίς δυσμενείς συνέπειες. Η εργοδοτική αυτή πρόταση πρέπει σε κάθε περίπτωση να συνοδεύεται από τις απαραίτητες πληροφορίες σχετικά με τις ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις, τους όρους εκτέλεσης της εργασίας κα. (αρθ. 3). Ακόμα, προβλέπεται ότι, όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας, οι τηλεργαζόμενοι απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα με τους συγκρίσιμους εργαζομένους εντός των χώρων της επιχείρησης (αρθ. 4), οι τηλεργαζόμενοι απολαμβάνουν την αποτελεσματική προστασία που καθιερώνει την αρχή της αναλογικότητας για την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων (αρθ. 5), ενώ γίνεται και αναφορά στον σεβασμό της ιδιωτικής ζωής (αρθ. 6) και στη δυνατότητα του τηλεργαζομένου να οργανώνει ο ίδιος τον χρόνο εργασίας του εντός των πλαισίων που οριοθετούν οι νόμοι, οι συλλογικές συμβάσεις και οι κανονισμοί εργασίας (αρθ. 9). Ιδιαίτερη μνεία γίνεται στην ευθύνη του εργοδότη να προμηθεύει στον τηλεργαζόμενο στον απαραίτητο εξοπλισμό (αρθ. 7), να τον ενημερώνει για τις ισχύουσες διατάξεις περί υγείας και ασφάλειας (αρθ. 8) αλλά και να εξασφαλίζει τις ίδιες δυνατότητες πρόσβασης στην επαγγελματική κατάρτιση συγκριτικά με τους υπόλοιπους εργαζομένους. Τέλος, κατά το αρθ. 11, οι τηλεργαζόμενοι έχουν

²⁵ Φαίνεται, λοιπόν, ότι οι ρυθμίσεις της συμφωνίας καλύπτουν μόνο τις μορφές τακτικής τηλεργασίας αποκλείοντας την εφαρμογή τους σε περιπτώσεις έκτακτης τηλεργασίας ή μη συστηματικής. Κατά τη γραμματική ερμηνεία της διάταξης, δεν ενδιαφέρει αν η τηλεργασία παρέχεται κατ' αποκλειστικότητα, αν εναλλάσσεται με εργασία εντός της επιχείρησης και στην τελευταία περίπτωση δεν λαμβάνεται υπόψη ο αριθμός των ωρών ανάμεσα στις περισσότερες μορφές παροχής εργασίας. Η τακτικότητα της τηλεργασίας αποτελεί το αποφασιστικό κριτήριο, χωρίς να λαμβάνονται υπόψη ποσοτικά κριτήρια.

ακριβώς τα ίδια συλλογικά δικαιώματα τα οποία ασκούν κανονικά συμμετέχοντας σε όλες τις διαδικασίες της συλλογικής αυτονομίας²⁶.

Δεδομένου ότι οι ως άνω όροι που περιέχονται στο σώμα της ευρωπαϊκής συμφωνίας - πλαισίου δεν έχουν άμεση κανονιστική ισχύ έναντι τόσο των κρατών - μελών όσο και των ιδιωτών, συμφωνήθηκε από τους ευρωπαϊκούς κοινωνικούς εταίρους οι ρυθμίσεις αυτές να ενσωματωθούν στις εθνικές έννομες τάξεις εντός τεσσάρων ετών²⁷. Η εισαγωγή της συμφωνίας στην Ελλάδα επετεύχθη με την υπογραφή της ΕΓΣΣΕ της 14.2.2006 μεταξύ του Συνδέσμου Ελληνικών Βιομηχανιών, της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδας, της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ελληνικού Εμπορίου και της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος. Συγκεκριμένα, το άρθρο 4 της ΕΓΣΣΕ αναφέρει ρητά τους ευρωπαϊκούς κοινωνικούς εταίρους που συνεβλήθησαν για τη συμφωνία - πλαίσιο και στη συνέχεια προβλέπεται ότι η τελευταία θα αποτελεί *αναπόσπαστο* τμήμα της Συλλογικής Σύμβασης ως "Παράρτημα Β" αυτής.

2.1.2) Ο νόμος 3846/2010

Η ευρωπαϊκή συμφωνία - πλαίσιο για την τηλεργασία όπως ενσωματώθηκε στην ΕΓΣΣΕ του 2006 παρότι σκιαγράφησε το προστατευτικό πλαίσιο της τηλεργασίας, παρατηρήθηκε ότι δεν υπήρξε εξειδίκευση των ρυθμίσεων της²⁸. Ειδικότερα, έγινε φανερό ότι εξακολουθούσε να υπάρχει ελλιπής προστασία προς τις ευέλικτες μορφές εργασίας εν γένει, ενώ οι όποιες ρυθμίσεις καταστρατηγούνταν στην πράξη (μη καταβολή νόμιμου μισθού, παραβίαση νόμιμου ωραρίου).

Σύμφωνα με την Αιτιολογική Έκθεση του νόμου 3846/2010, σκοπός της νέας αυτής ρύθμισης ήταν ακριβώς η παροχή επαρκούς προστασίας, η μείωση των ανισοτήτων σε σχέση με τους συγκρίσιμους εργαζομένους που απασχολούνταν με τις παραδοσιακές μορφές εργασίας και η παρακώλυση προσφυγής στις νέες ευέλικτες μορφές για σκοπούς διαφορετικούς από

²⁶ Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων - Γ.Σ.Ε.Ε. , Συμφωνία Πλαίσιο για την Τηλεργασία (www.kepea.gr)

²⁷ Πληροφορική και Δίκαιο, 16ο Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΔΕΚΑ, 2017, Νομική Βιβλιοθήκη, σελ. 19

²⁸ Έκθεση της Επιστημονικής Υπηρεσίας της Βουλής επί του νομοσχεδίου "Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις (Ν.3846/2010)"

αυτούς που θεσπίστηκαν. Η συγκεκριμένη νομοθετική ρύθμιση των σύγχρονων μορφών εργασίας, στις οποίες φυσικά συμπεριλαμβάνεται και η τηλεργασία, έχει ως συνέπεια αφενός την εξυγίανση της αγοράς εργασίας και αφετέρου τον περιορισμό του αθέμιτου ανταγωνισμού στον οποίο επιδίδονται οι επιχειρήσεις μέσω της στρεβλής χρησιμοποίησης αυτών. Σημαντικό είναι επίσης να αναφερθεί ότι και ο πρόσφατος αυτός νόμος θέτει την "κανονική" μορφή απασχόλησης ως προτεραιότητα, προβλέποντας πολλές δικλείδες ανατροπής της ευέλικτης σχέσης και επαναφοράς στην προτέρα κατάσταση²⁹. Είναι φανερό, λοιπόν, ότι οι σύγχρονες μορφές απασχόλησης αντιμετωπίζονται ακόμα ως επικουρικές.

Σύμφωνα με το άρθρο 5 του Ν.3846/2010 καθιερώνεται κι εδώ ο οικειοθελής χαρακτήρας της τηλεργασίας παραχωρώντας και στα δύο μέρη της σύμβασης δικαίωμα υπαναχώρησης και επαναφοράς σε κανονική μορφή εργασίας (παρ. 2). Σε σύμπνοια με την ευρωπαϊκή συμφωνία - πλαίσιο κατοχυρώνεται το δικαίωμα πληροφόρησης του εργαζομένου σχετικά με τους όρους εργασίας του (παρ. 1) καθώς και η υποχρέωση του εργοδότη να βαρύνεται με τα έξοδα απόκτησης και συντήρησης του αναγκαίου εξοπλισμού (παρ. 3). Τέλος, ο νόμος κάνει ειδική μνεία στην προστασία των συλλογικών δικαιωμάτων του τηλεεργαζόμενου (παρ. 4). Οι ως άνω διατάξεις διαμορφώνουν το προστατευτικό πλαίσιο της τηλεργασίας στην Ελλάδα, ωστόσο η συνεχής εξειδίκευσή τους είναι απαραίτητη λαμβάνοντας υπόψη ότι τόσο η τεχνολογία όσο και οι εργασιακές ανάγκες συνεχώς εξελίσσονται με αποτέλεσμα να γίνεται φανερή σε βάθος χρόνου η ανάγκη νέων ρυθμίσεων.

2.1.3 Νομοθετικό πλαίσιο της τηλεργασίας κατά την πανδημία του κορωνοϊού

Η πανδημία του κορωνοϊού (COVID-19) που προκλήθηκε από τον ιό SARS-CoV-2 οδήγησε στη θέσπιση κατεπείγοντων μέτρων σε πληθώρα τομέων με κυρίαρχο την υγεία. Πέρα όμως από τη δημόσια υγεία, είχε και αντίκτυπο στις

²⁹ Αιτιολογική Έκθεση στο σχέδιο νόμου "Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις (Ν.3846/2010)", Επιθ.Εργ.Δ. Ιουν. 2010, σελ. 672

εργασιακές σχέσεις. Συγκεκριμένα η Χώρα μας, παρόλο που είχε από τα χαμηλότερα ποσοστά τηλεργαζομένων επί του συνόλου των εργαζομένων, ήτοι 4,3% το 2009 και 5,3% του 2019, κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid-19 το 26% περίπου των εργαζομένων που κατά τα προηγούμενα χρόνια εργαζόταν διά ζώσης περιήλθε σε καθεστώς τηλεργασίας³⁰, ενώ σε πανευρωπαϊκό επίπεδο το αντίστοιχο ποσοστό φθάνει περίπου το 1/3. Δυνάμει, λοιπόν, της υπ' αριθ. ΦΕΚ 55/A/11-03-2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου και συγκεκριμένα δυνάμει του αρ. 4 αυτής, θεσπίστηκαν *έκτακτα και προσωρινά μέτρα στην αγορά εργασίας για την αντιμετώπιση και τον περιορισμό της διάδοσης του κορωνοϊού COVID-19 ως προς την οργάνωση του χρόνου και του τόπου εργασίας*³¹. Με το άρθρο 4 παρ. 2 της ως άνω Πράξης χορηγήθηκε η δυνατότητα στον εργοδότη να επιβάλλει μονομερώς εξ αποστάσεως³² εργασία χωρίς τη συναίνεση του εργαζομένου, ενώ η τυχόν άρνηση του εργαζομένου να συμμορφωθεί με την υπόδειξη του εργοδότη συνιστά μη προσήκουσα προσφορά εργασίας. Γενικότερα, λόγω του έκτακτου και προσωρινού χαρακτήρα των συγκεκριμένων μέτρων, γίνεται δεκτό ότι από το σύνολο των κανονιστικών διατάξεων που ισχύουν μέχρι σήμερα για την τηλεργασία, αναστέλλεται η ισχύς όσων δεν συμβαδίζουν με τη φύση και το σκοπό των ρυθμίσεων της ΠΝΠ (π.χ. το δικαίωμα του άρθρου 5 παρ. 2 του Ν.3846/2010 για επαναφορά εντός 15 ημερών στη "διά ζώσης" εργασία), ενώ για τις υπόλοιπες δεν υφίσταται λόγος να μην εφαρμοσθούν (π.χ. η παροχή πληροφοριών εντός 8 ημερών για την εκτέλεση και του κινδύνου της εργασίας που παρέχεται από απόσταση). Στο αρ. 5 παρ. 6 ορίζεται ότι *σε περίπτωση επιτακτικής ανάγκης, εξαιτίας της εξάπλωσης του κορωνοϊού COVID-19, δύναται, κατά την κρίση του οικείου Υπουργού ή του*

³⁰ Εθνικό Ινστιτούτο Εργασία και Ανθρώπινου Δυναμικού, "Η τηλεργασία στην ΕΕ πριν και μετά την πανδημία COVID-19", Θεματικό Δελτίο Ενημέρωσης Νο3, Νοέμβριος 2020

³¹ ΦΕΚ 55/A/11-03-2020 ΠΝΠ, 'Κατεπείγοντα μέτρα αντιμετώπισης των αρνητικών συνεπειών της εμφάνισης του κορωνοϊού COVID-19 και της ανάγκης περιορισμού της διάδοσής του'.

³² Σκόπιμα επιλέχθηκε ο όρος "εξ αποστάσεως εργασία" ο οποίος είναι ευρύτερος και περιλαμβάνει την έννοια της τηλεργασίας. Κρίσιμο στη ρύθμιση αυτή είναι να παρέχεται η εργασία χωρίς τη φυσική παρουσία του εργαζομένου στο συμβατικό τόπο παροχής κατά τρόπο κατάλληλο που θα εξυπηρετεί τη μείωση της διασποράς του κορωνοϊού (έτσι δεν συμβαδίζει με τη συγκεκριμένη διάταξη η οργάνωση των εργαζομένων σε επιμέρους εγκαταστάσεις τηλεκέντρων της επιχείρησης, αφού παρά την εφαρμογή της τηλεργασίας δεν επιτυγχάνεται η προληπτική απομόνωση)

(Μπουμπουχερόπουλος Παναγιώτης, Μάιος 2020, "Αδυναμία παροχής εργασίας, τηλεργασία και εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής κατά την περίοδο ισχύος των μέτρων για τον περιορισμό της διάδοσης του κορωνοϊού", Επιθ. Εργ.Δ, σελ.532-533).

αρμόδιου οργάνου διοίκησης του φορέα, να προσδιορίζεται ο αριθμός των υπαλλήλων που πρέπει να παρίστανται καθημερινά στην υπηρεσία, με δυνατότητα εκ περιτροπής εργασίας ή και με τον ορισμό κατ' εξαίρεση προσωπικού ασφαλείας. Στην περίπτωση αυτή λαμβάνονται τα απαραίτητα μέτρα, προκειμένου να εξασφαλίζεται, ανάλογα με τη φύση του αντικειμένου της υπηρεσίας, η δυνατότητα εξ αποστάσεως παροχής εργασίας με τη χρήση ηλεκτρονικών μέσων.

Στη συνέχεια, με την υπ' αρ. 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» διευκρινίζονται ορισμένες ασάφειες της προαναφερθείσας ΠΝΠ. Συγκεκριμένα, στο άρθρο 2 ορίζεται ότι με την παράγραφο 2 του άρθρου 4 της Π.Ν.Π. της 11.3.2020 (ΦΕΚ Α' 55), ο εργοδότης δύναται με απόφασή του να καθορίζει ότι η εργασία που παρέχεται από τον εργαζόμενο, στον προβλεπόμενο από την ατομική σύμβαση τόπο εργασίας, θα πραγματοποιείται, με το σύστημα της εξ αποστάσεως εργασίας, εφόσον αυτό είναι εφικτό, ώστε ο εργαζόμενος να μπορεί να συνεχίζει να παρέχει την εργασία του χωρίς να απαιτείται η φυσική του παρουσία στον τόπο εργασίας. Επιπροσθέτως επισημαίνει ότι η κυριότερη μορφή της εξ αποστάσεως εργασίας είναι η τηλεργασία και στην εν λόγω περίπτωση η επιλογή αυτής της μορφής απασχόλησης αποτελεί διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, το οποίο του δίνει την εξουσία να ρυθμίζει όλα τα θέματα που ανάγονται στην οργάνωση και λειτουργία της επιχειρήσεώς του για την επίτευξη των σκοπών της.

Τον Ιούλιο 2020, η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδος (Ο.Κ.Ε.) εξέδωσε Γνώμη Πρωτοβουλία με τίτλο «Τηλεργασία - Προβλήματα και Προοπτικές», όπου διατύπωσε ορισμένα σημαντικά ζητήματα αναφορικά με την τηλεργασία, τα όποια ουδόλως είχαν ρυθμιστεί έως τότε³³. Για παράδειγμα, εξέτασε την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα του τηλεεργαζομένου, την ασφάλεια αλλά και την υγεία του, την έννοια της τηλετοιμότητας, τα χρονικά όρια της τηλεεργασίας, το δικαίωμα στην

³³Γνώμη Πρωτοβουλίας ΟΚΕ: ««Τηλεργασία: Προβλήματα και Προοπτικές», Ιούλιος 2020 http://www.oke.gr/sites/default/files/keimeno_gnomis_shetika_me_tin_tilergasia.pdf

αποσύνδεση, την ίση μεταχείριση του τηλεργαζομένου συγκριτικά με τους λοιπούς εργαζομένους, το εργατικό ατύχημα και την επαγγελματική ασθένεια στα πλαίσια της τηλεργασίας, καθώς και τα δικαιώματα συμμετοχής σε συλλογικά όργανα και διαδικασίες. Κατέστησε επομένως σαφές ότι το νομοθετικό πλαίσιο της τηλεργασίας στην Ελλάδα ήταν ελλιπές και έχρηζε άμεσης και αποτελεσματικής διευθέτησης, παρέχοντας παράλληλα χρήσιμες πληροφορίες και κατευθυντήριες γραμμές προς τον σκοπό αυτό.

Ακολούθως, ο Ν. 4727/2020 «Ψηφιακή Διακυβέρνηση» με τον οποίο ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη η Οδηγία ΕΕ 2016/2102 και η Οδηγία ΕΕ 2019/1024 και «Ηλεκτρονικές Επικοινωνίες», όπου ενσωματώθηκε η Οδηγία ΕΕ 2018/1972, έχει ως στόχο τη συνολική ρύθμιση των ζητημάτων που προκύπτουν αναφορικά με την ηλεκτρονική διακυβέρνηση. Όσον αφορά την τηλεργασία, κατά τη διάρκεια της πανδημίας του κορωνοϊού έλαβαν χώρα σημαντικά γεγονότα, τα οποία οδήγησαν στη θέσπιση του άρθρου 235 του Ν.4727/2020, το οποίο ορίζει υποχρεωτικά ποσοστό τηλεργασίας 40% στα πλαίσια του ιδιωτικού τομέα, καθώς και τη δυνατότητα παράτασης της ισχύος του νόμου και την τροποποίηση του υποχρεωτικού ποσοστού της τηλεργασίας σε σχέση με την πορεία της πανδημίας του νέου κορωνοϊού. Καθίσταται εμφανές λοιπόν ότι λόγω των προκλήσεων του νέου εργασιακού καθεστώτος και της πρωτόγνωρης κατάστασης που βίωσε η συντριπτική πλειοψηφία εργαζομένων, σημειώθηκε εξέλιξη στο νομικό πλαίσιο.

Εν συνεχεία, εξεδόθη η υπ' αρ. 39363/1537 Κοινή Υπουργική Απόφαση (ΦΕΚ 4262/Β/30-9-2020) με τίτλο *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*³⁴. Συγκεκριμένα, αφότου έγινε διαχωρισμός των εργαζομένων που ανήκουν σε «ευπαθείς ομάδες» σε άτομα υψηλού κινδύνου και σε άτομα ενδιάμεσου κινδύνου (αρ. 1), αναφορικά με τα πρώτα, στο αρ. 2 ορίζεται ότι *δύνανται, κατόπιν αιτήματός τους προς τον*

³⁴ υπ' αρ. 39363/1537 Κοινή Υπουργική Απόφαση (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'.

εργοδότη τους, να παρέχουν την εργασία τους με το σύστημα της εξ αποστάσεως εργασίας, ενώ κατά την παρ. 2, για την εφαρμογή της περ. 1 της παρούσας παραγράφου, το αίτημα του εργαζόμενου πρέπει να γνωστοποιηθεί εγκαίρως στον εργοδότη, με κάθε πρόσφορο μέσο, όπως τηλέφωνο, ηλεκτρονικό ταχυδρομείο ή γραπτό μήνυμα κινητού τηλεφώνου. Ως προς τα δεύτερα, δηλαδή, τα Άτομα Ενδιαμέσου κινδύνου, υπάρχει η αντίστοιχη δυνατότητα, σε διαφορετική δε περίπτωση υφίστανται εντονότερα μέτρα προστασίας στη διά ζώσης εργασία.

Το Νοέμβριο του 2020 η υπ' αρ. 44921/1377/2020 (ΦΕΚ 'B 4830/02.11.2020) ΚΥΑ³⁵, οι συγκεκριμένες διατάξεις της οποίας διατήρησαν την ισχύ τους, προέβλεπε ότι οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να εφαρμόσουν το σύστημα της εξ αποστάσεως εργασίας στο 50% των εργαζομένων που διατηρούν στις επιχειρήσεις του, εφόσον βέβαια η παροχή της εργασίας τους είναι δυνατή κατ' αυτό τον τρόπο. Επίσης, οι εργοδότες οφείλουν να προαναγγείλουν τους εν λόγω τηλεεργαζομένους στο πληροφοριακό σύστημα "ΕΡΓΑΝΗ" του Υπουργείου Εργασίας.

Συνεπεία του ως τότε νομοθετικού κατακερματισμού, των περιστασιακών νομοθετικών ρυθμίσεων και κυρίως των εξελίξεων στην ψηφιακή οικονομία και την ραγδαία τεχνολογική πρόοδο εν γένει, κατέστη σαφές ότι η τηλεεργασία έπρεπε να ρυθμιστεί αυτοτελώς και να εξεταστούν ποικίλα λεπτομερή ζητήματα, καθώς αποτελεί μία παγιωμένη μορφή εργασίας. Θεσπίστηκαν, λοιπόν, δύο νόμοι που διέπουν την τηλεεργασία, ήτοι ο ν.4807/2021 και ο ν.4808/2021. Οι δύο αυτοί νόμοι συνέβαλαν σημαντικά στην αναδιαμόρφωση του τρόπου λειτουργίας των επιχειρήσεων, προκειμένου αυτές να συμβαδίζουν με την ψηφιοποίηση και την τεχνολογία.

2.1.4 Οι ν.4807/2021 και ν.4808/2021.

³⁵ ΦΕΚ 'B 4830/02.11.2020, 'Επέκταση, σε όλη την Επικράτεια, της ισχύος των έκτακτων και προσωρινών μέτρων του άρθρου 235 του Ν . 4727/2020 (Α' 184), ως προς την οργάνωση του τόπου και του χρόνου εργασίας για την αποσυμφόρηση των μέσων μαζικής μεταφοράς και του τόπου εργασίας'.

Ο νόμος 4807/2021 προβλέπει ένα θεσμικό πλαίσιο για την τηλεργασία στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα (αρ. 4, *Στις διατάξεις του παρόντος 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 διοικητικό έργο, εφόσον η φύση των καθηκόντων τους καθιστά εφικτή την εκτέλεσή τους μέσω τηλεργασίας*), ακόμα και σε συνθήκες κανονικότητας, χωρίς δηλαδή απαραίτητα να υπάρχει πανδημία (αρ. 1, *Σκοπός του παρόντος είναι η ρύθμιση του πλαισίου οργάνωσης και αποτελεσματικής εφαρμογής της τηλεργασίας στον δημόσιο τομέα, τόσο σε κανονικές όσο και σε έκτακτες συνθήκες, μέσω της αξιοποίησης των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών*). Το δημόσιο περιλαμβάνει όλους τους φορείς της Γενικής Κυβέρνησης, τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου και τις δημόσιες επιχειρήσεις και οργανισμούς, σύμφωνα με το αρ.3 περ. γ'. Σημειωτέον ότι η τηλεργασία ορίζεται ως μια οικειοθελής επιλογή τόσο για τον εργοδότη όσο και για τον εργαζόμενο ανεξαρτήτως από τη σύμβαση εργασίας που έχει συναφθεί, αρ. 7. Ωστόσο, κρίνεται αναγκαστική εφόσον ζητηθεί από τον εργοδότη και βρίσκεται σε κίνδυνο η δημόσια υγεία. Σημειωτέον ότι στο σκοπό του νόμου αναφέρεται το αναγκαίο της ρύθμισης της μορφής αυτής εργασίας στο δημόσιο όχι μόνο υπό κανονικές συνθήκες αλλά υπό έκτακτες, μέσα από την αξιοποίηση των Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών. Ο νόμος 4807/2021 ορίζει την τηλεργασία ως *«μια μορφή οργάνωσης και εκτέλεσης της εργασίας στο πλαίσιο της οποίας ο μόνιμος δημόσιος υπάλληλος ή ο υπάλληλος που απασχολείται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου ή ορισμένου χρόνου στο δημόσιο τομέα, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έμμισθης εντολής, εκτελεί τα καθήκοντά του χρησιμοποιώντας τις τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνίας, εξ αποστάσεως»*. Ορίζονται επίσης στο άρθρο 5 ν.4807/2021 οι βασικές αρχές της τηλεργασίας οι οποίες είναι: ο οικειοθελής χαρακτήρας, η αρχή της ίσης μεταχείρισης, η προστασία των προσωπικών δεδομένων και ο σεβασμός της ιδιωτικής ζωής. Αναφορικά με την πρώτη αρχή, η τηλεργασία έχει οικειοθελή χαρακτήρα για τον εργαζόμενο από απόσταση και δεν αποτελεί υπηρεσιακή μεταβολή. Αναφορικά με την δεύτερη, οι τηλεργαζόμενοι

απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα και έχουν τις ίδιες υποχρεώσεις με τους εργαζόμενους με φυσική παρουσία. Αναφορικά με την τρίτη, ο φορέας πρέπει να λαμβάνει τα κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα για τη διασφάλιση της προστασίας των προσωπικών δεδομένων που χρησιμοποιούνται και επεξεργάζονται από τον τηλεεργαζόμενο στα πλαίσια της εκπλήρωσης των υποχρεώσεών του. Τέλος αναφορικά με την τέταρτη, ο εργοδότης σέβεται την ιδιωτική ζωή και το απόρρητο των επικοινωνιών του τηλεεργαζόμενου. Σε περίπτωση, που εφαρμοστεί οποιοδήποτε είδος παρακολούθησης του χρόνου εργασίας, αυτό πρέπει σαφώς να γίνεται κατόπιν ανάγκης που απορρέει από τις λειτουργικές απαιτήσεις του φορέα, να είναι ανάλογο του σκοπού που επιτυγχάνει και να μην ξεφεύγει από το πλαίσιο του επιδιωκόμενου σκοπού. Τέλος, το άρθρο 6 του ν.4807/2021 ορίζει τα μέτρα ασφαλείας που οφείλει να λαμβάνει ο εργοδότης για την προστασία των προσωπικών δεδομένων του τηλεεργαζόμενου. Συγκεκριμένα: **1.** *Ο φορέας, ως υπεύθυνος επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, προκειμένου να διασφαλίζεται το κατάλληλο επίπεδο ασφαλείας έναντι των κινδύνων για τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, εφαρμόζει τα κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα, όπως ορίζονται από τον Γενικό Κανονισμό για την Προστασία Δεδομένων (Κανονισμός (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 27ης Απριλίου 2016 (L 119) και την εθνική νομοθεσία και ιδίως, τον ν. 4624/2019 (Α' 137).*

2. *Ο φορέας, με τη συνδρομή του Υπεύθυνου Προστασίας Δεδομένων, είναι υπεύθυνος να ενημερώνει επαρκώς, να εκπαιδεύει και να συνδράμει τους τηλεεργαζόμενους στην εφαρμογή των διαδικασιών για την προστασία των προσωπικών δεδομένων.*

3. *Για την πρόσβαση στο δίκτυο, ο φορέας, ως υπεύθυνος επεξεργασίας δεδομένων: α) διασφαλίζει ότι υπάρχει δυνατότητα ασφαλούς απομακρυσμένης πρόσβασης σε πόρους πληροφοριακών συστημάτων του φορέα, β) καθορίζει τους όρους και τις προϋποθέσεις σύμφωνα με τις οποίες επιτρέπεται η απομακρυσμένη πρόσβαση, γ) διασφαλίζει τη σύνδεση σε υπολογιστικά συστήματα του φορέα μέσω υπηρεσίας «απομακρυσμένης επιφάνειας εργασίας» μόνο μέσω σύνδεσης εικονικού ιδιωτικού δικτύου με κρυπτογραφημένη και προστατευμένη δρομολόγηση δεδομένων, δ) εγκαθιστά ασφαλές πρωτόκολλο ασύρματης σύνδεσης με ισχυρό κωδικό στη συσκευή*

τηλεργασίας που χρησιμοποιεί ο τηλεργαζόμενος, όταν ο τελευταίος συνδέεται στο διαδίκτυο μέσω ασύρματου δικτύου και ε) διασφαλίζει ότι αποφεύγεται η χρήση αρχείων με δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα σε υπηρεσίες προσωπικής διαδικτυακής αποθήκευσης των τηλεργαζόμενων.

4. Ο τηλεργαζόμενος υποχρεούται να κάνει αποκλειστική χρήση του επίσημου ηλεκτρονικού ταχυδρομείου του φορέα κατά την εκτέλεση της τηλεργασίας.

5. Για τη χρήση τερματικής συσκευής και αποθηκευτικών μέσων, με επιμέλεια του φορέα εγκαθίσταται στην τεχνολογική συσκευή της τηλεργασίας σύστημα εναντίον των ιών (antivirus) και «τείχος προστασίας» (firewall). Ο φορέας επιμελείται: α) την τακτική ενημέρωση των προαναφερόμενων συστημάτων, β) την εγκατάσταση των πλέον πρόσφατων ενημερώσεων του λογισμικού εφαρμογών και του λειτουργικού συστήματος στη συσκευή της τηλεργασίας, γ) τη χρήση των πλέον πρόσφατων εκδόσεων προγραμμάτων πλοήγησης στο διαδίκτυο από τον τηλεργαζόμενο με τη μη τήρηση ιστορικού ή τη διαγραφή του μετά το πέρας της τηλεργασίας, δ) τον διαχωρισμό των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα τα οποία αφορούν την τηλεργασία στη συσκευή της τηλεργασίας, και ε) τη χρήση διαδικασιών κατάλληλης κρυπτογράφησης και διαδικασιών λήψης αντιγράφων αρχείων που περιέχουν δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα.

6. Με την επιφύλαξη του δευτέρου εδαφίου, 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 απόδοσης του τηλεργαζόμενου. Αν τεθεί σε λειτουργία οποιοδήποτε σύστημα, αυτό πρέπει να επιβάλλεται από τις λειτουργικές ανάγκες της εργασίας που παρέχει ο φορέας και να περιορίζεται στο πλαίσιο του επιδιωκόμενου σκοπού.

7. Για την πραγματοποίηση τηλεδιασκέψεων, ο φορέας χρησιμοποιεί πλατφόρμες που υποστηρίζουν υπηρεσίες ασφαλείας, όπως κρυπτογράφηση και προστασία του συνδέσμου της προγραμματισμένης τηλεδιάσκεψης.

8. Σε περίπτωση που ο φορέας, ως υπεύθυνος επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, δεν διασφαλίζει κατ' ελάχιστον τις προδιαγραφές των ως άνω παραγράφων, η τηλεργασία δεν αρχίζει ή διακόπτεται.

9. Πριν την έναρξη της τηλεργασίας, με ευθύνη του φορέα, διενεργείται εκτίμηση ανικτύπου σχετικά με την προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

Στη συνέχεια, εξεδόθη ο υπ' αριθ. Νέος εργασιακός νόμος 4808/2021, ο οποίος με το άρθρο 67 τροποποίησε άρθρον το αρ. 5 ν.3846/2010, προσθέτοντας σημαντικές και ουσιώδεις ρυθμίσεις αναφορικά με την κατάρτιση της σύμβασης τηλεργασίας, ήτοι τα εξής:

1. Τηλεργασία είναι η εξ αποστάσεως παροχή της εξαρτημένης εργασίας του εργαζομένου και με τη χρήση της τεχνολογίας, δυνάμει της σύμβασης εργασίας πλήρους, μερικής, εκ περιτροπής ή άλλης μορφής απασχόλησης, η οποία θα μπορούσε να παρασχεθεί και από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη.

2. Η τηλεργασία συμφωνείται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, κατά την πρόσληψη ή με τροποποίηση της σύμβασης εργασίας.

3. Κατ' εξαίρεση, εφόσον η εργασία μπορεί να παρασχεθεί εξ αποστάσεως, η τηλεργασία μπορεί να εφαρμόζεται:

α) Μετά από απόφαση του εργοδότη, για λόγους προστασίας της δημόσιας υγείας, η συνδρομή των οποίων διαπιστώνεται με απόφαση του Υπουργού Υγείας και του κατά περίπτωση συναρμόδιου Υπουργού και για όσο χρόνο διαρκούν οι λόγοι αυτοί.

β) Μετά από αίτηση του εργαζόμενου, σε περίπτωση τεκμηριωμένου κινδύνου της υγείας του, ο οποίος θα αποφευχθεί αν εργάζεται μέσω τηλεργασίας και όχι στις εγκαταστάσεις του εργοδότη και για όσο χρόνο διαρκεί ο κίνδυνος αυτός. Σε περίπτωση που ο εργοδότης διαφωνεί, ο εργαζόμενος μπορεί να αιτηθεί την επίλυση της διαφοράς από την Επιθεώρηση Εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 3B του ν. 3996/2011 (Α' 170).

4. Κατά την τηλεργασία, ο εργοδότης αναλαμβάνει το κόστος που προκαλείται στον εργαζόμενο από τη μορφή αυτή εργασίας, ήτοι το κόστος του εξοπλισμού, εκτός εάν συμφωνηθεί να γίνεται χρήση εξοπλισμού του εργαζομένου, των τηλεπικοινωνιών, της συντήρησης του εξοπλισμού και της αποκατάστασης των βλαβών. Παρέχει στον εργαζόμενο τεχνική υποστήριξη για την παροχή της εργασίας του και αναλαμβάνει να αποκαταστήσει τις δαπάνες επισκευής των συσκευών που χρησιμοποιούνται για την εκτέλεσή της ή να τις αντικαταστήσει σε περίπτωση βλάβης. Η υποχρέωση αυτή αφορά και

στις συσκευές που ανήκουν στον εργαζόμενο, εκτός εάν στη σύμβαση ή στη σχέση εργασίας ορίζεται διαφορετικά. Στη σύμβαση ή στη σχέση εργασίας ορίζεται ο τρόπος χρηματικής αποκατάστασης εκ μέρους του εργοδότη του ως άνω κόστους, καθώς και του κόστους, σε μηνιαία βάση, της χρήσης του οικιακού χώρου εργασίας του εργαζομένου. Οι σχετικές 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.

5. Επιπλέον των υποχρεώσεων κατά το π.δ. 156/1994 (Α' 102), εντός οκτώ (8) ημερών από την έναρξη της τηλεργασίας ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιήσει στον εργαζόμενο με οποιονδήποτε πρόσφορο τρόπο, περιλαμβανομένου και του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, τους όρους εργασίας που διαφοροποιούνται λόγω της τηλεργασίας, οι οποίοι περιλαμβάνουν τουλάχιστον τα ακόλουθα:

α) Το δικαίωμα αποσύνδεσης της παρ. 10.

β) Την ανάλυση του πρόσθετου κόστους, με το οποίο επιβαρύνεται περιοδικώς ο τηλεεργαζόμενος από την τηλεργασία, ιδίως, το κόστος τηλεπικοινωνιών, του εξοπλισμού και της συντήρησής του και τους τρόπους κάλυψής του από τον εργοδότη.

γ) Τον αναγκαίο για την παροχή τηλεργασίας εξοπλισμό, τον οποίο διαθέτει ο τηλεεργαζόμενος ή του παρέχει ο εργοδότης και τις διαδικασίες τεχνικής υποστήριξης, συντήρησης και αποκατάστασης των βλαβών του εξοπλισμού αυτού.

δ) Οποιοσδήποτε περιορισμούς στη χρήση του εξοπλισμού ή εργαλείων πληροφορικής, όπως το διαδίκτυο και τις κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασής τους.

ε) Συμφωνία περί τηλετοιμότητας, τα χρονικά όρια αυτής και τις προθεσμίες ανταπόκρισης του εργαζομένου.

στ) Τους όρους υγιεινής και ασφάλειας της τηλεργασίας και τις διαδικασίες αναγγελίας εργατικού ατυχήματος, που ο τηλεεργαζόμενος τηρεί, σύμφωνα με την παρ. 9.

ζ) Την υποχρέωση για προστασία των επαγγελματικών δεδομένων, καθώς και των προσωπικών δεδομένων του τηλεργαζομένου και τις ενέργειες και διαδικασίες που απαιτούνται για την εκπλήρωση της υποχρέωσης αυτής.

Όσα από τα παραπάνω στοιχεία δεν αφορούν εξατομικευμένα στον εργαζόμενο μπορούν να γνωστοποιούνται και μέσω ανάρτησης στο εσωτερικό δίκτυο η/υ (intranet) της επιχείρησης ή κοινοποίησης σχετικής επιχειρησιακής πολιτικής.

6. Η συμφωνία περί τηλεργασίας δεν θίγει το καθεστώς απασχόλησης και τη σύμβαση εργασίας του τηλεργαζομένου ως πλήρους, μερικής, εκ περιτροπής ή άλλης μορφής απασχόλησης, αλλά μεταβάλλει μόνο τον τρόπο, με τον οποίο εκτελείται η εργασία. Η τηλεργασία μπορεί να παρέχεται κατά πλήρη, μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση, αυτοτελώς ή σε συνδυασμό με απασχόληση στις εγκαταστάσεις του εργοδότη.

7. Με την επιφύλαξη των διαφοροποιήσεων που οφείλονται στη φύση της τηλεργασίας, οι τηλεργαζόμενοι έχουν τα ίδια δικαιώματα και τις ίδιες υποχρεώσεις με τους συγκρίσιμους εργαζομένους εντός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, ιδίως, σε σχέση με τον όγκο εργασίας, τα κριτήρια και τις διαδικασίες αξιολόγησης, τις επιβραβεύσεις, την πρόσβαση σε πληροφορίες που αφορούν στην επιχείρηση, την κατάρτιση και επαγγελματική τους εξέλιξη, τη συμμετοχή σε σωματεία, τη συνδικαλιστική τους δράση και την απρόσκοπτη και εμπιστευτική επικοινωνία τους με τους συνδικαλιστικούς τους εκπροσώπους.

8. Ο εργοδότης ελέγχει την απόδοση του εργαζομένου κατά τρόπο, που σέβεται την ιδιωτική του ζωή και είναι σύμφωνος με την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Απαγορεύεται η χρήση της κάμερας (web cam) για τον έλεγχο της απόδοσης του εργαζομένου.

9. Ο εργοδότης πληροφορεί τον τηλεργαζόμενο για την πολιτική της επιχείρησης, όσον αφορά στην υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, η οποία περιλαμβάνει ιδίως τις προδιαγραφές του χώρου τηλεργασίας, τους κανόνες χρήσης οθονών οπτικής απεικόνισης, τα διαλείμματα, τα οργανωτικά και τεχνικά μέσα της παρ. 10 και κάθε άλλο αναγκαίο στοιχείο. Ο τηλεργαζόμενος υποχρεούται να εφαρμόζει τη νομοθεσία για την υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία και να μην υπερβαίνει το ωράριο εργασίας του. Κατά την παροχή τηλεργασίας από τον τηλεργαζόμενο τεκμαίρεται, ότι ο χώρος τηλεργασίας

πληροί τις παραπάνω προδιαγραφές και ότι ο τηλεργαζόμενος τηρεί τους κανόνες περί υγιεινής και ασφάλειας.

10. Ο τηλεργαζόμενος έχει δικαίωμα αποσύνδεσης, το οποίο συνίσταται στο δικαίωμά του να απέχει πλήρως από την παροχή της εργασίας του και ιδίως, να μην επικοινωνεί ψηφιακώς και να μην απαντά σε τηλεφωνήματα, μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή σε οποιασδήποτε μορφής επικοινωνία εκτός ωραρίου εργασίας και κατά τη διάρκεια των νόμιμων αδειών του. Απαγορεύεται κάθε δυσμενής διάκριση σε βάρος τηλεργαζομένου, επειδή άσκησε το δικαίωμα αποσύνδεσης. Τα τεχνικά και οργανωτικά μέσα, που απαιτούνται για να εξασφαλίσουν την αποσύνδεση του τηλεργαζομένου από τα ψηφιακά εργαλεία επικοινωνίας και εργασίας αποτελούν υποχρεωτικούς όρους της σύμβασης τηλεργασίας και συμφωνούνται μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση. Σε περίπτωση έλλειψης συμφωνίας, τα μέσα του προηγούμενου εδαφίου καθορίζονται από τον εργοδότη και γνωστοποιούνται από αυτόν σε όλους τους εργαζόμενους.

11. Το ωράριο τηλεργασίας, καθώς και η αναλογία τηλεργασίας και εργασίας στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, δηλώνονται στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ».

12. Με διάταγμα που εκδίδεται μετά από πρόταση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, μετά από γνώμη της Αρχής Διασφάλισης του Απορρήτου των Επικοινωνιών και της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, καθορίζονται οι ειδικότεροι κανόνες υγιεινής και ασφάλειας της τηλεργασίας, καθώς και τα ελάχιστα τεχνικά και οργανωτικά μέσα, που εξασφαλίζουν την άσκηση του δικαιώματος αποσύνδεσης, η δήλωση του ωραρίου τηλεργασίας στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ», η διαδικασία ελέγχου εκ μέρους της Επιθεώρησης Εργασίας και κάθε άλλη λεπτομέρεια σχετική με την εφαρμογή του παρόντος άρθρου. Ιδίως, ορίζεται η πρόσβαση της Επιθεώρησης Εργασίας και των λοιπών ελεγκτικών αρχών στα μεταδεδομένα και τα δεδομένα της επικοινωνίας της επιχείρησης και του εργαζομένου μέσω ιδιωτικών ή δημόσιων δικτύων τηλεφωνίας ή διαδικτύου και μετάδοσης ψηφιακών δεδομένων, η οποία είναι απαραίτητη για να ελέγχεται η τήρηση του ωραρίου εργασίας και εν γένει της εργατικής νομοθεσίας κατά την τηλεργασία, με διασφάλιση του επιχειρηματικού απορρήτου και των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

3.1 Ειδικότερες περιπτώσεις εργοδοτικού ελέγχου και η νομική τους αντιμετώπιση

Στο σημείο αυτό, κρίνεται σκόπιμο να αναφερθούμε σε συγκεκριμένες περιπτώσεις εργοδοτικού ελέγχου που έχουν κριθεί από τη νομολογία και από ειδικότερες παρεμβάσεις τόσο του ευρωπαϊκού όσο και του εθνικού νομοθέτη. Όλες οι περιπτώσεις που θα αναφερθούν εμφορούνται από τις βασικές αρχές που αναλύθηκαν ως άνω και έχουν ως κοινό παρανομαστή τον κίνδυνο που συνιστούν τα νέα τεχνολογικά μέσα για την ιδιωτική ζωή του εργαζόμενου, ιδιαίτερως όταν αυτά παρέχονται από τον εργοδότη στο πλαίσιο της απασχόλησης. Η περιπτωσιολογία δεν είναι εξαντλητική, αλλά επικεντρώνεται στα πιο καθημερινά φαινόμενα και σε υποθέσεις τις οποίες η νομολογία έχει διαμορφώσει δυναμικά.

3.1.1) Παρακολούθηση του ηλεκτρονικού υπολογιστή

Αρχικά, γίνεται δεκτό ότι το δικαίωμα της προσωπικότητας του εργαζομένου δεν περιορίζεται από το δικαίωμα κυριότητας του εργοδότη πάνω στον ηλεκτρονικό υπολογιστή³⁶. Θα ήταν λάθος να θεωρήσουμε ότι οποιαδήποτε πληροφορία αποθηκεύεται ή αποστέλλεται μέσω του ηλεκτρονικού υπολογιστή που έχει χορηγηθεί ειδικά για την παροχή εργασίας έχει επαγγελματικό χαρακτήρα και γι' αυτό το λόγο είναι προσβάσιμη για τον εργοδότη. Χαρακτηριστικές είναι οι υπ' αριθμό 07-44264/15-12-2009 και 13-14779/10-02-2015 αποφάσεις του Γαλλικού Ακυρωτικού, κατά τις οποίες υιοθετήθηκε το τεκμήριο ότι κάθε φάκελος και μήνυμα που αποθηκεύεται ή διαβιβάζεται μέσω επαγγελματικού υπολογιστή έχει επαγγελματικό χαρακτήρα, εκτός αν έχει χαρακτηριστεί από τον ίδιο τον εργαζόμενο ως προσωπικός³⁷.

³⁶ Δημήτριος Ν. Λαδάς, 2018, *Το δικαίωμα της προσωπικότητας του εργαζομένου*, Νομική Βιβλιοθήκη, σελ. 344.

³⁷ Έτσι και η Γνώμη 2/2017 της Ομάδας Εργασίας του άρθρου 29, αναφορικά με την προστασία των προσώπων έναντι της επεξεργασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, όπου ρητά αναφέρεται ότι "...δεν επιτρέπεται καταρχήν η προσπέλαση των τμημάτων της συσκευής τα οποία τεκμαίρεται ότι χρησιμοποιούνται μόνο για ιδιωτικούς σκοπούς πχ. φάκελος αποθήκευσης φωτογραφιών", σελ. 20.

Ειδικότερα, σχετικά με την παρακολούθηση της ηλεκτρονικής αλληλογραφίας του εργαζομένου, είναι θεμελιώδους σημασίας η πρόσφατη νομολογία του ΕΔΔΑ. Πρόκειται για την περιφημη υπόθεση *Barbulescu* κατά Ρουμανίας, η οποία έθεσε τα νόμιμα κριτήρια για μία τέτοια επεξεργασία. Εξετάζοντας το Δικαστήριο, κατά μείζονα μάλιστα σύνθεση η οποία και ανέτρεψε προηγούμενη απόφαση Τμήματος, τη δυνατότητα του εργοδότη να ελέγχει την ηλεκτρονική αλληλογραφία και την πλοήγηση γενικότερα του εργαζομένου στο διαδίκτυο εν ώρα εργασίας, απεφάνθη ότι δεν αρκεί η απλή γνωστοποίηση της πολιτικής και των κανόνων της επιχείρησης απέναντι σε αυτά τα ζητήματα. Αυτό που είναι κρίσιμο εν προκειμένω είναι η ρητή και αδιαμφισβήτητη ενημέρωση των εργαζομένων σχετικά με την παρακολούθηση της ροής της αλληλογραφίας, πριν καν μάλιστα λάβει αυτή χώρα, ώστε εύλογα να αναμένουν την επέμβαση αυτή στην ιδιωτικότητά τους. Με την απόφαση αυτή το ΕΔΔΑ αποδέχεται, μέσα από τη στάθμιση συμφερόντων, την έκπτωση στην προστασία της ιδιωτικότητας του εργαζομένου, θέτοντας όμως αυστηρές δικλείδες ασφαλείας, ώστε ποτέ η προστασίας αυτή να εξαλείφεται τελείως³⁸.

3.1.2) Βιντεοπαρακολούθηση του τηλεεργαζομένου

Σχετικά με την παρακολούθηση των εργαζομένων στις παραδοσιακές μορφές εργασίας εντός της επιχείρησης, η ΑΠΔΠΧ ήδη με το άρθρο 7 της οδηγία 1/2011³⁹ απεφάνθη ότι η παρακολούθηση των εργαζομένων μέσω κλειστού συστήματος τηλεπλήρωσης την ώρα εργασίας τους συνιστά ένα ιδιαίτερα επαχθές μέτρο και γι' αυτό το λόγο επιτρέπεται μόνο όταν διακυβεύονται μείζονος σημασίας ζητήματα όπως η υγεία και η ασφάλειά τους και η προστασία των χώρων εργασίας. Σε κάθε άλλη περίπτωση η

³⁸ Αργυρώ Πετρινίδου, Νοέμβριος 2020, "Το έννομο συμφέρον εργοδότη και εργαζομένου στον χώρο εργασίας - Διενέργεια στάθμισης", ΕΕργΔ, , σελ. 1422.

³⁹ Άρθρο 7 της Οδηγίας 1/2011 της ΑΠΔΠΧ σχετικά με τη χρήση συστημάτων βιντεοεπιτήρησης για την προστασία προσώπων και αγαθών: "1. Η εφαρμογή της αρχής της αναλογικότητας έχει ιδιαίτερη σημασία στις περιπτώσεις λειτουργίας συστημάτων βιντεοεπιτήρησης σε χώρους εργασίας. Το σύστημα δεν θα πρέπει να χρησιμοποιείται για την επιτήρηση των εργαζομένων εντός των χώρων αυτών, εκτός από ειδικές εξαιρετικές περιπτώσεις όπου αυτό δικαιολογείται από τη φύση και τις συνθήκες εργασίας και είναι απαραίτητο για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων ή την προστασία κρίσιμων χώρων εργασίας (π.χ. στρατιωτικά εργοστάσια, τράπεζες, εγκαταστάσεις υψηλού κινδύνου)".

παρακολούθηση των εργαζομένων αποκλείεται⁴⁰ και αντ' αυτού η εμβέλεια των καμερών πρέπει να είναι στραμμένη κυρίως σε αντικείμενα της επιχείρησης και τοπικώς περιορισμένη.

Είναι επομένως εύκολα αντιληπτό ότι η βιντεοεπιτήρηση του τηλεεργαζομένου κατά κύριο λόγο δεν συμβαδίζει με την αρχή της αναλογικότητας. Σε μία τέτοια περίπτωση το κύκλωμα παρακολούθησης θα ήταν κατά κόρον στραμμένο στον εργαζόμενο, αφού στην τηλεεργασία ο εργοδότης έχει πολύ πιο περιορισμένο συμφέρον για την προστασία καίριων χώρων της επιχείρησής του (σε περίπτωση που η εργασία παρέχεται από τηλεκέντρα) έως και καθόλου (όταν η εργασία παρέχεται από την οικία του μισθωτού). Ειδικά στην τελευταία περίπτωση, η βιντεοεπιτήρηση του τηλεεργαζομένου είναι ιδιαίτερα επισφαλής για την ιδιωτική του ζωή⁴¹ και ως εκ τούτου πρέπει να προτιμηθούν άλλα μέτρα περισσότερο κατάλληλα ώστε να επιτευχθεί μία μορφή επαγγελματικού ελέγχου⁴². Σε κάθε περίπτωση, ο νομοθέτης έπραξε ορθά ορίζοντας στο άρθρο 67 παρ. 8 ν.4808/2021 ότι *απαγορεύεται η χρήση της κάμερας (web cam) για τον έλεγχο της απόδοσης του εργαζομένου*. Τέλος αξίζει να αναφέρουμε ότι σύμφωνα με τα ως άνω αναλυθέντα η ΑΠΔΠΧ είχε ήδη κρίνει⁴³ ότι η εγκατάσταση στον υπολογιστή του εργαζομένου κατασκοπευτικού λογισμικού (spyware πχ. eye spy pro) αποτελεί πρακτική που υπερβαίνει το αναγκαίο μέτρο και γι' αυτό τον λόγο απαγορεύεται.

⁴⁰ Σύμφωνα με την Οδηγία 115/2001 της ΑΠΔΠΧ, σχετικά με ζητήματα που άπτονται της παρακολούθησης επικοινωνιών των εργαζομένων, της επιτήρησης των χώρων εργασίας, της διαβίβασης δεδομένων των εργαζομένων σε τρίτους, της χρήσης βιομετρικών μεθόδων για τον έλεγχο της πρόσβασης στο χώρο εργασίας: "*Η αρχή του σκοπού επιτάσσει τη μη χρήση δεδομένων που έχουν συλλεγεί για τους παραπάνω σκοπούς (εννοεί κλειστά κυκλώματα παρακολούθησης) ως αποκλειστικά κριτήρια για την αξιολόγηση της συμπεριφοράς και της αποδοτικότητας των εργαζομένων*".

⁴¹ Βλ. και **Σύσταση CM / Rec (2015) 5** από την Επιτροπή Υπουργών στα κράτη μέλη σχετικά με την **επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο της απασχόλησης** όπου αναφέρεται: "*15.2. Τα πληροφοριακά συστήματα και οι τεχνολογίες που ελέγχουν έμμεσα τη δραστηριότητα και τη συμπεριφορά των εργαζομένων πρέπει να σχεδιάζονται και να τοποθετούνται ειδικά ώστε να μην θίγουν τα θεμελιώδη δικαιώματά τους. Η χρήση της παρακολούθησης βίντεο για τον έλεγχο των θέσεων που σχετίζονται με την ιδιωτική ζωή των εργαζομένων σε καμία περίπτωση δεν επιτρέπεται.*"

⁴² Σημαντικό βήμα προς αυτή την κατεύθυνση είναι η συμφωνία μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη ότι θα διατίθενται κάποιοι συγκεκριμένοι οικιακοί χώροι ως επαγγελματικοί (Ν. 3846/10 παρ. 3). Περαιτέρω μέτρα οφείλουν να είναι αντικείμενο ρητής συμφωνίας όπως προβλέπει και η ΕΓΣΣΕ στα άρθρα 5 και 6.

⁴³ Απόφαση 136/2015

3.2) Ο καθορισμός του χρόνου εργασίας με καθεστώς τηλεργασίας

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, θεσπίσθηκε η Οδηγία 2003/88 (στο εξής Οδηγία) για να πετύχει *"τη βελτίωση ιδιαίτερα του περιβάλλοντος εργασίας, με σκοπό την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων"*⁴⁴. Από το Δικαστήριο της Ε.Ε. αποδόθηκε ιδιαίτερη σπουδαιότητα στις διατάξεις της συγκεκριμένης Οδηγίας, οι οποίες πρέπει να ισχύουν για κάθε εργαζόμενο ως *"ελάχιστη αναγκαία προδιαγραφή προς κατοχύρωση της προστασίας της ασφάλειας και της υγείας του"*⁴⁵. Ειδικότερα, στο πρώτο άρθρο ορίζεται ότι οι προστατευτικές διατάξεις εφαρμόζονται σε όλους τους εργαζομένους του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα όπως επίσης και στους περιστασιακά εργαζόμενους που ασκούν εποχικές δραστηριότητες (με κάποιες ρητές εξαιρέσεις όπως τους εργαζομένους στη θαλάσσια αλιεία και τις λοιπές θαλάσσιες δραστηριότητες).

Ως χρόνος εργασίας ορίζεται *"κάθε περίοδος κατά τη διάρκεια της οποίας α) ο εργαζόμενος ευρίσκεται στην εργασία, β) στη διάθεση του εργοδότη και γ) ασκεί τη δραστηριότητα ή τα καθήκοντά του σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές"*. Ο ορισμός αυτός μάλιστα αποτελεί αυτόνομη έννοια του ενωσιακού δικαίου και το ΔΕΕ δεν αφήνει περιθώριο στα κράτη μέλη να παρεκκλίνουν από τη σχετική ερμηνεία⁴⁶. Περαιτέρω, για την κατάφαση του χρόνου εργασίας δεν απαιτείται τα παραπάνω κριτήρια να συντρέχουν σωρευτικά, αλλά ακόμα και ένα να συντρέχει πληρούται η έννοια του χρόνου εργασίας⁴⁷.

Με βάση την ανωτέρω ανάλυση φαίνεται, λοιπόν, ότι οι προστατευτικές διατάξεις της Οδηγίας εφαρμόζονται επί των τηλεεργαζομένων όπως ακριβώς και επί των υπόλοιπων μισθωτών. Η άποψη κατά την οποία η περίπτωση του

⁴⁴ Άρθρο 153 Σ.Λ.Ε.Ε.

⁴⁵ Michel Mine, καθηγητή εργατικού δικαίου στο CNAM των Παρισίων, 15-5-2011, *"Επίκαιρες εξελίξεις στο ευρωπαϊκό δίκαιο για τον χρόνο εργασίας"*, Επιθ.Εργ.Δ., σελ. 562

⁴⁶ C-14/04, Σκέψη 44 επί των προδικαστικών ερωτημάτων www.curia.europa.eu

⁴⁷ Δημήτριος Ζερδελής, 2019, *Εγχειρίδιο Εργατικού Δικαίου - Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 597-599.

τηλεργαζομένου υπόκειται στην εξαίρεση που εισάγει το άρθρο 17 της Οδηγίας κατά την οποία τα κράτη μέλη μπορούν να αποκλίνουν από τις ως άνω διατάξεις σχετικά με δραστηριότητες στις οποίες λόγω των ιδιομορφιών τους "ο χρόνος εργασίας δεν υπολογίζεται ή/και δεν προκαθορίζεται ή μπορεί να καθορίζεται από τους ίδιους τους εργαζομένους" δεν φαίνεται πειστική. Οι εθνικές νομοθεσίες ερμηνεύουν τη συγκεκριμένη διάταξη ποικιλοτρόπως⁴⁸. Τον πλουραλισμό αυτό περιόρισε αποφασιστικά το ΔΕΕ με την κρίση του στην υπόθεση C-484/04 (*Επιτροπή κατά Ηνωμένου Βασιλείου*) όπου αποφάνθηκε ότι οι παρεκκλίσεις του άρθρου 17 της Οδηγίας μπορούν να εφαρμοστούν μόνο σε εργαζομένους που είναι καθ' ολοκληρία ελεύθεροι να οργανώσουν μόνοι τους τον χρόνο εργασίας τους, και όχι σε αυτούς που έχουν εν μέρει μόνο αυτή τη δυνατότητα, καθώς ο εργοδοτικός έλεγχος φαίνεται να υπερτερεί στην τελευταία περίπτωση⁴⁹. Τέλος, παρατηρείται ότι στη βάση μίας τελεολογικής ερμηνείας του συγκεκριμένου άρθρου, οι αποκλίσεις δικαιολογούνται από τα εγγενή χαρακτηριστικά και δυσκολίες που εμφανίζουν συγκεκριμένες δραστηριότητες ως προς τον προσδιορισμό του χρόνου. Κρίσιμο φαίνεται να είναι λοιπόν η δραστηριότητα καθ' εαυτή και όχι ο τρόπος παροχής εργασίας, αν παρέχεται δηλαδή στις εγκαταστάσεις του εργοδότη ή όχι.

Την άποψη ότι οι διατάξεις περί του χρόνου εργασίας εφαρμόζονται αυτούσιες και στην περίπτωση της τηλεργασίας ενστερνίζεται και το ελληνικό δίκαιο. Το άρθρο 4 παρ. 1 του προσαρτήματος Β στην ΕΓΣΣΕ του 2006 που ενσωματώνει την ευρωπαϊκή συμφωνία - πλαίσιο για την τηλεργασία προβλέπει ότι αναφορικά με τις συνθήκες εργασίας, στις οποίες συμπεριλαμβάνεται και ο χρόνος εργασίας, οι τηλεεργαζόμενοι απολαμβάνουν

⁴⁸ Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η Ολλανδία η οποία έχει προσδώσει στο άρθρο 17 της Οδηγίας ένα καθαρά ποσοτικό κριτήριο. Έτσι, δραστηριότητες στην οποίες ο χρόνος εργασίας δεν προκαθορίζεται αλλά αυτοκαθορίζεται από τον εργαζόμενο είναι όλες εκείνες που αποφέρουν αποδοχές τρεις φορές μεγαλύτερες από τον νόμιμο θεσπισμένο μισθό.

⁴⁹ Jan Pompa, Ιούλιος 2013, "*The Janus face of the new ways of work rise, risks and regulation of nomadic work*" Working paper, σελ. 32 - 33. Επιπλέον, με την υπόθεση C-428/09 (υπόθεση Union Syndical Solidaires Iserre v Ministère du Travail) το ΔΕΕ αναφέρει ότι ενδείξεις βαρύνουσας σημασίας προκειμένου να διασαφιστεί η έννοια του "αυτόνομου εργαζομένου" είναι η ελευθερία να καθορίζουν οι ίδιοι τον αριθμό ωρών που θα εργαστούν καθώς και η δέσμευσή τους να βρίσκονται σε προκαθορισμένο τόπο κατά την εργασία τους (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, "Ερμηνευτική Ανακοίνωση σχετικά με την Οδηγία 88/2003/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας", 27-5-2017, σελ. 45).

τα ίδια δικαιώματα που ορίζονται με την ισχύουσα νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας με τους συγκρίσιμους εργαζομένους που εργάζονται εντός της επιχείρησης. Μπορεί το άρθρο 9 να προβλέπει μία σχετική αυτονομία των τηλεεργαζομένων σχετικά με την οργάνωση του χρόνου τους, ωστόσο αυτή παρέχεται πάντα στα εντός του κανονιστικού πεδίου που ισχύει και για τους λοιπούς εργαζομένους. Επομένως, ο τηλεεργαζόμενος υπόκειται στο ωράριο που ισχύει εντός επιχείρησης καθώς και σε τυχόν ΣΣΕ (κλαδικές, ομοιοεπαγγελματικές, επιχειρησιακές) που εισάγουν όρους ευνοϊκότερους από τους νόμιμους. Ακόμα, αξίζει να επισημανθεί ότι επικρατεί η άποψη κατά την οποία οι τηλεεργαζόμενοι αποζημιώνονται κανονικά και για περιπτώσεις υπερεργασιακής - υπερωριακής απασχόλησης⁵⁰.

Το γεγονός ότι είναι πρακτικώς δύσκολο να υπολογισθεί ο χρόνος εργασίας δεν δικαιολογεί παρεκκλίσεις από την εργατική νομοθεσία, αλλά αντιθέτως υπογραμμίζεται η ανάγκη να βρεθούν αξιόπιστες μέθοδοι ποσοτικοποίησης του χρόνου εργασίας. Το ΔΕΕ μάλιστα έκρινε ότι οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να εφαρμόσουν ένα αντικειμενικό αλλά και ευχερώς προσβάσιμο σύστημα καταμέτρησης του ημερήσιου χρόνου εργασίας των εργαζομένων⁵¹. Ο εργοδότης οφείλει παράλληλα να πληροφορήσει τον τηλεεργαζόμενο σχετικά με το σύστημα αυτό κατά το άρθρο 5 παρ. 1 του Ν. 3846/10.

⁵⁰ Πληροφορική και Δίκαιο, 16ο Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΔΕΚΑ, Νομική Βιβλιοθήκη, 2017, σελ. 86 όπως εκεί παραπέμπει στον Παπαδημητρίου, 1987, "Πληροφορική, Εργασία και Εργατικό Δίκαιο". Αντίθετα, στη Τσεχία και τη Σλοβακία ο αντίστοιχος εργατικός κώδικας δεν επιτρέπει στους τηλεεργαζομένους να αξιώσουν αποζημίωση για υπερωρία, εργασία κατά τη νύχτα ή κατά τα σαββατοκύριακα ή κατά επίσημες αργίες.

⁵¹ Παναγιώτης Μπουμπουχερόπουλος, Μάιος 2020, "Αδυναμία παροχής εργασίας, τηλεεργασία και εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής κατά την περίοδο ισχύος των μέτρων για τον περιορισμό της διάδοσης του κορωνοϊού", Επιθ.Εργ.Δ., , σελ. 532-533. Με την απόφαση C-55/18 (Federacion de Servicios de Comisiones Obreras v Deutsche Bank SAE) το ΔΕΕ απεφάνθη ότι εθνικές νομοθεσίες που δεν προβλέπουν υποχρέωση του εργοδότη να εισάγει αποτελεσματικό σύστημα καταμέτρησης του ημερήσιου χρόνου εργασίας (όπως στην περίπτωση της παραπάνω υπόθεσης ο Ισπανικός Εργατικός Κώδικας προβλέπει μόνο την υποχρέωση το εργοδότη να τηρεί αρχείο για την υπερωριακή απασχόληση των εργαζομένων και τη γνωστοποίηση των πραγματοποιούμενων υπερωριών στους εργαζομένους και στους εκπροσώπους τους στο τέλος κάθε μήνα) δεν εναρμονίζονται με την υποχρέωση των κρατών μελών, που πηγάζει από τα αρθ. 4 παρ. 1 και 6 παρ. 1 της 89/391 Οδηγίας, "να θεσπίσουν την απαραίτητη οργάνωση και να παρέχουν τα αναγκαία μέσα για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων", σχετικά με τον χρόνο εργασίας όπως προβλέπεται στις διατάξεις της Οδηγίας 2003/88 και του άρθρου 31 παρ. 2 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Κατά την κοινή πρακτική δύο είναι οι επικρατέστερες μέθοδοι ποσοτικοποίησης του χρόνου εργασίας. Αρχικά, ο χρόνος εργασίας θα μπορεί να ορίζεται με αναφορά στο αποτέλεσμα της εργασίας εφόσον αυτό είναι δυνατό από τη φύση της απασχόλησης. Σε αυτή την περίπτωση ο προσδιορισμός τόσο του όγκου εργασίας όσο και των κριτηρίων απόδοσης του τηλεεργαζομένου πρέπει να γίνεται σε αντιστοιχία προς εκείνα των αντίστοιχων εργαζομένων εντός της επιχείρησης του εργοδότη⁵². Αντίθετα, στις περιπτώσεις που από τη φύση τους ο χρόνος εργασίας δεν μπορεί να υπολογισθεί βάσει του παραγόμενου αποτελέσματος ενδείκνυται η σύνδεση των τεχνολογικών μέσων του τηλεεργαζομένου σε συγκεκριμένο πληροφοριακό σύστημα της επιχείρησης στο οποίο θα αποτυπώνονται οι ώρες εργασίας του πρώτου. Είναι φανερό βέβαια ότι ένα τέτοιο σύστημα απαιτεί να παρέχει επαρκείς εγγυήσεις, ώστε να διασφαλίζονται ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα του εργαζομένου. Για παράδειγμα η λειτουργία του πρέπει να συνίσταται στην ποσοτική καταγραφή των ωρών κατά τις οποίες ο εργαζόμενος παραμένει συνδεδεμένος, χωρίς την διείσδυση στο ηλεκτρονικό ταχυδρομείο ή στο ιστορικό του υπολογιστή του τελευταίου⁵³.

3.3) Η συνεχής ετοιμότητα προς εργασία. Τηλε-ετοιμότητα.

Η ευρεία διάδοση των ψηφιακών μέσων, συνοδευόμενη πολλές φορές από την πρακτική των εργοδοτών να παρέχουν οι ίδιοι στους εργαζομένους τεχνολογικά μέσα που παραμένουν διαθέσιμα και μετά το πέρας του ωραρίου, έχει αναδείξει μία μορφή "ψηφιακής" ετοιμότητας προς εργασία. Τα χαρακτηριστικά αυτής της νέας μορφής, τα οποία και την διαχωρίζουν από τις έως τώρα γνωστές μορφές ετοιμότητας εργασίας⁵⁴, είναι ότι ο εργαζόμενος βρίσκεται, εκτός του συμβατικού χρόνου εργασίας, συνεχώς στη διάθεση του εργοδότη έχοντας παράλληλα τη δυνατότητα να αναλάβει άμεσα καθήκοντα

⁵² Άρθρο 4 και 9 παρ.2 ΕΓΣΣΕ 2006

⁵³ Διπλωματική εργασία Χρήστου Γεώργιου Οικονόμου, Αθήνα 2019, "Η έννοια του χρόνου εργασίας στην ψηφιακή εποχή", ΕΚΠΜΑ Νομική Σχολή, ΠΜΣ Εργατικού Δικαίου, σελ. 14-15

⁵⁴ Στην ελληνική νομολογία διακρίνονται η γνήσια ετοιμότητα, η μη γνήσια (απλή) ετοιμότητα και η ετοιμότητα κλήσης. Ωστόσο, χάριν της ελευθερίας των συμβάσεων (ΑΚ 361), τα μέρη μπορούν να συμφωνήσουν και σε "ενδιάμεσες" μορφές ετοιμότητας που ποικίλουν ανάλογα με την ένταση εγρήγορσης που οφείλει να επιδεικνύει ο μισθωτός (ΑΠ 814/2014). Η υπαγωγή έκαστης περίπτωσης σε κάποια βαθμίδα ετοιμότητας ελέγχεται αναιρετικά.

που μπορεί να του ζητηθούν⁵⁵. Ακόμα, σε αντίθεση με τις παραδοσιακές μορφές ετοιμότητας, πρόκειται για μία πρακτική που δεν προβλέπεται συμβατικά ως αντικείμενο ρητής συμφωνίας⁵⁶, αλλά είτε επιβάλλεται από τον εργοδότη στην πράξη είτε τουλάχιστον αναμένεται από τον εργαζόμενο να επιδείξει αυτή τη συμπεριφορά.

Οι πρώτες δυσχέρειες ως προς αυτό το ζήτημα ήδη τίθενται από την ίδια την διάταξη της Οδηγίας 2003/88, λαμβάνοντας υπόψη και την αποτυχημένη προσπάθεια για αναμόρφωση της τελευταίας από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή το 2015. Ειδικότερα, στο δεύτερο άρθρο της ορίζονται ο χρόνος εργασίας και ο χρόνος ανάπαυσης ως αλληλοαποκλειόμενες έννοιες χωρίς να αναγνωρίζονται ενδιάμεσες βαθμίδες ετοιμότητας προς εργασία. Οι διάφορες επομένως μορφές ετοιμότητας προς εργασία οφείλουν να ενταχθούν στη μία ή την άλλη έννοια ανάλογα με τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά τους. Ως ειδοποιός διαφορά, όπως διαμορφώθηκε από τη νομολογία του ΔΕΕ⁵⁷, καθορίσθηκε η δέσμευση του εργαζομένου να παραμένει ή όχι κατά την ετοιμότητα προς ανάληψη εργασίας σε συγκεκριμένο τόπο που τον υποδεικνύει ο εργοδότης, διαφορετικό από τον προσωπικό του χώρο, ώστε να βρίσκεται εκτός του οικογενειακού και κοινωνικού του περιβάλλοντος. Επομένως, η γνήσια και η απλή ετοιμότητα αντιμετωπίζονται ως χρόνος εργασίας ενώ η ετοιμότητα κλήσης ως χρόνος ανάπαυσης έως ότου να κληθεί ο εργαζόμενος να παράσχει πραγματικά την εργασία του⁵⁸.

⁵⁵ Δημήτριος Ζερδελής, Ιανουάριος 2017, "Ο χρόνος εργασίας στην εποχή της ψηφιακής εργασίας", ΔΕΕ, σελ 29.

⁵⁶ Ανεξαρτήτως από το αν η συνεχής διαθεσιμότητα προς εργασία αποτελεί χρόνο εργασίας, οπότε και θα προσέκρουε στους σχετικούς περιορισμούς, τέτοιες ρήτρες κρίνονται άκυρες δυνάμει του ΑΚ 174 καθώς θεωρούνται ότι προσβάλλουν το δικαίωμα της προσωπικότητας του εργαζομένου (ΑΚ 57). Η ευρύτητα της έκφανσης του εν λόγω δικαιώματος εξυπηρετεί την ανάγκη να συμπεριλαμβάνονται στο προστατευτικό του πλαίσιο εκδηλώσεις της ανθρωπίνης προσωπικότητας που θίγονται από πρακτικές που δεν ήταν γνωστές στον νομοθέτη του ΑΚ (Απόστολος Γεωργιάδης, "Γενικές Αρχές Αστικού Δικαίου" σελ. 171 επ.). Ειδικότερα, μία ρήτρα συνεχούς ετοιμότητας προς ανάληψη εργασίας μπορεί να θεωρηθεί ότι προσβάλλει την ψυχική υπόσταση, την ανάπτυξη της προσωπικότητας και ιδίως ότι παραβιάζει τον σκληρό πυρήνα του ιδιωτικού βίου μη επιτρέποντας στο μισθωτό να αφοσιωθεί στις προσωπικές και οικογενειακές του δραστηριότητες απερίσπαστος από παρενοχλήσεις τρίτων.

⁵⁷ C-303/98 Sindicato de Medicos de Asistencia Publica (SIMAP) v Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana

⁵⁸ Αντίθετα, η ελληνική νομολογία δεδομένου ότι τόσο στην απλή ετοιμότητα όσο και στην ετοιμότητα κλήσης δεν εφαρμόζει τις διατάξεις για τα χρονικά όρια εργασίας και τις διατάξεις περί αμοιβής, δεν διαχωρίζει μεταξύ αυτών των δύο εννοιών (Δημήτριος Ζερδελής, Εγχειρίδιο Εργατικού

Σύμφωνα με την παραπάνω ανάλυση η διαρκής ετοιμότητα προς εργασία που εν τοις πράγμασι βαραίνει όλους τους τηλεεργαζομένους εντάσσεται μάλλον στην ετοιμότητα κλήσης και ως εκ τούτου δεν αποτελεί χρόνο εργασίας⁵⁹. Σε κάθε περίπτωση η επικοινωνία μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου σε ώρες μετά το πέρας του κανονικού ωραρίου, είτε μέσω κλήσεων είτε με την αποστολή μηνυμάτων, είναι λογικό να τυγχάνει της ίδιας αντιμετώπισης με αυτή που γίνεται και εντός του ωραρίου αφού πρόκειται για την ίδια ποιοτικά δραστηριότητα και ως τέτοια λογίζεται ως χρόνος εργασίας⁶⁰. Φυσικά, η ανάληψη δράσης από το μισθωτό, όσο στιγμιαία και να είναι (πχ. αποστολή απλώς και μόνο ενός mail), αποτελεί εργασία ικανή να ενεργοποιήσει τις διατάξεις περί υπερωριών-υπερεργασίας⁶¹, ανεξαρτήτως από το αν ο αυτός εργάζεται "εκούσια" είτε γιατί αυτό αναμένεται από τον εργοδότη είτε γιατί επιθυμεί να προκαλέσει θετική εντύπωση στον τελευταίο. Οι διατάξεις για τα χρονικά όρια εργασίας είναι αναγκαστικού δικαίου και η ευθύνη για την εφαρμογή τους βαραίνει τον εργοδότη, ώστε η ως άνω "εκούσια" εργασία του εργαζομένου που γίνεται όμως εν γνώσει του εργοδότη να εξομοιώνεται ως γενόμενη κατόπιν ρητής εντολής του τελευταίου⁶².

Δικαίου - Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2019, σελ 399 - 402). Διακρίνεται μόνο η γνήσια ετοιμότητα στην οποία βρίσκουν εφαρμογή οι ως άνω διατάξεις.

⁵⁹ Ωστόσο μπορεί εύλογα να υποστηριχθεί και η αντίθετη άποψη κατά την οποία η ετοιμότητα αυτού του είδους, ακόμα και χωρίς πραγματική παροχή εργασίας, δέον όπως θεωρείται χρόνος εργασίας. Στην υπόθεση C-518/15 (Ville de Nivelles v Rudy Matzak) το ΔΕΕ απεφάνθη ότι ο εργαζόμενος που υπάγεται σε ετοιμότητα κλήσης αλλά δεσμεύεται να αναλάβει εργασία άμεσα αφότου του ζητηθεί (στην κρινόμενη υπόθεση ο εργαζόμενος όφειλε να αναλάβει εργασία εντός 8 λεπτών) πρέπει να θεωρείται ότι τελεί σε χρόνο πραγματικής παροχής εργασίας, αφού de facto λόγω της υπερβολικής δέσμευσης του δεν είναι σε θέση να επιλέγει ελεύθερα το χώρο που θα βρίσκεται ούτε τον τρόπο που θα αξιοποιήσει τον εν αναμονή χρόνο του, ενώ απαιτείται παράλληλα να παραμένει σε αυξημένη εγρήγορση. Με τον ίδιο τρόπο και στην τηλε-ετοιμότητα ο εργαζόμενος αναμένεται να βρίσκεται συνεχώς στη διάθεση του εργοδότη ή του πελάτη του καθώς και να ανταποκρίνεται σχετικά άμεσα στις απαιτήσεις.

⁶⁰ Επίσης στην υπόθεση C-151/02 (υπόθεση Jaeger) το ΔΕΕ διατύπωσε τη Σκέψη ότι ο εργαζόμενος κατά το διάστημα ανάπαυσης έχει τη δυνατότητα να απομακρύνεται από το περιβάλλον της εργασίας του χωρίς να υπέχει καμία υποχρέωση έναντι του εργοδότη ικανή να τον εμποδίσει να ασχολείται απρόσκοπτα με τα ενδιαφέροντά του.

⁶¹ Διπλωματική εργασία του Χρήστου Γεωργίου Οικονόμου, 2018-2019, "Η έννοια του χρόνου εργασίας στη ψηφιακή εποχή", ΕΚΠΑ Νομική Σχολή, Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών Εργατικού Δικαίου.

⁶² Υποστηρίζεται σθεναρά και η άποψη για αναλογική εφαρμογή των διατάξεων περί υπερωριών λόγω των πολλών ομοιοτήτων. Υπερωρία που γίνεται αυτοβούλως από τον εργαζόμενο αλλά εν γνώσει και με την ανοχή του εργοδότη λογίζεται ως σιωπηρή συμφωνία των μερών περί

Το ζήτημα που προκύπτει σε περιπτώσεις ως άνω όχλησης του εργαζομένου μετά το πέρας του ωραρίου έχει να κάνει με τον τρόπο εφαρμογής του κανόνα της ενδεκάωρης ανάπαυσης. Η μία άποψη, εμφορούμενη τόσο από την άτεγκτη οριοθέτηση του χρόνου ανάπαυσης σε σχέση με την αντίθετη έννοια του χρόνου εργασίας όσο και με τη σαφή γραμματική διατύπωση του άρθρου 3 της Οδηγίας (...ένδεκα **συναπτήν** ωρών...) υποστηρίζει ότι ανεξαρτήτως της χρονικής διάρκειας και της συχνότητας της πραγματικής απασχόλησης του εργαζομένου κατά το διάστημα της ετοιμότητας, θα πρέπει να χορηγείται στον τελευταίο νέα αυτοτελής περίοδος ανάπαυσης η οποία θα επανεκκινεί κάθε φορά από το χρονικό σημείο παύσης της απασχόλησης⁶³. Άλλωστε όπως προκύπτει και από την 5η αιτιολογική σκέψη της Οδηγίας, κύριος σκοπός της είναι να καθιερώσει ελάχιστες περιόδους ανάπαυσης προκειμένου να εξασφαλίσει την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων, ενώ η προοπτική συμψηφισμού λιγότερων ωρών ανάπαυσης μίας μέρας με περισσότερες κάποιες επόμενης δεν γίνεται δεκτή δεδομένου ότι περίοδος αναφοράς ορίζεται ρητά έκαστη ημέρα. Από την άλλη ωστόσο, κάποιοι δέχονται ότι ο προστατευτικός σκοπός της Οδηγίας δεν παραβιάζεται από διακοπές του χρόνου ανάπαυσης μικρής διάρκειας που αποσκοπούν σε διεκπεραίωση αμελητέων καθηκόντων⁶⁴. Η συνεχής ανανέωση των ένδεκα ωρών κάθε φορά που ο εργοδότης θα οχλούσε τον εργαζόμενο δεν συνάδει προφανώς με το πνεύμα της Οδηγίας, υποβαθμίζει σε μεγάλο βαθμό τον χρόνο εργασίας και σε κάθε περίπτωση θα αποτελούσε ρύθμιση ασυμβίβαστη με την τεχνολογική εξάπλωση της σύγχρονης εποχής. Φαίνεται επομένως ότι η συγκεκριμένη προβληματική αποτελεί ένα θέμα που έρχεται νομοθετικής παρέμβασης.

πραγματοποίησης υπερωριών και ο εργοδότης βαρύνεται με όλες τις εκ του νόμου προσαυξήσεις (Δημήτριος Ζερδελής, 2019, *Εγχειρίδιο Εργατικού Δικαίου - Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ 627). Έτσι και στην περίπτωση της τηλε-έτοιμότητας, μόνο η εργασία που παρέχεται από τον εργαζόμενο παρά τη ρητή άρνηση του εργοδότη δεν λογίζεται ως χρόνος εργασίας.

⁶³ Jan Rompa, Ιούλιος 2013, "*The Janus face of the new ways of work rise, risks and regulation of nomadic work*" Working paper, σελ. 33.

⁶⁴ Βέβαια ακόμα και το πιο στιγμιαίο καθήκον, όπως η αποστολή ενός ηλεκτρονικού μηνύματος, μπορεί να προαπαιτεί μία μεγαλύτερη προεργασία. Επίσης, η συνεχής επαφή του εργοδότη με τον μισθωτό, ακόμα και μικρής διάρκειας, μάλλον δικαιολογεί την ανανέωση του χρόνου ανάπαυσης.

Πράγματι με το νόμο 4808/2021, όπου προβλέπεται το δικαίωμα αποσύνδεσης (αναλύεται κατωτέρω υπ' αριθ. 3.4) για τους τηλεργαζόμενους, δίνεται μια κατευθυντήρια γραμμή και στο χρόνο ανάπαυσης. Επιπλέον, αναφορικά με τον χρόνο ανάπαυσης θα πρέπει να σημειωθεί πως αποτελεί, πέρα από νομικό, και ηθικό δικαίωμα του εργαζόμενου ώστε να προστατεύσει τα θεμελιώδη δικαιώματα και τις ελευθερίες του. Συγκεκριμένα, προβλέπεται, μεταξύ άλλων, ότι μέσα σε οκτώ ημέρες από την έναρξη της τηλεργασίας ο εργοδότης υποχρεούται να κάνει γνωστούς τους όρους εργασίας στον εργαζόμενο, όπου περιλαμβάνεται το δικαίωμα αποσύνδεσης και η «συμφωνία περί τηλετοιμότητας, τα χρονικά όρια αυτής και τις προθεσμίες ανταπόκρισης του εργαζόμενου», αρ. 67 παρ. 5 περ. ε' Ν.4808/2021.

Η διάκριση μεταξύ της «περιόδου ανάπαυσης» και του «χρόνου εργασίας» αποτελεί ένα σημαντικό ζήτημα κι από τη σκοπιά των νομολογιακών εξελίξεων και επιδρά στη διάκριση της ετοιμότητας εργασίας σε «γνήσια» και «μη γνήσια». Κατά την πάγια νομολογία καθώς και αυτήν του Αρείου Πάγου (ΟΛΑΠ 10/2009), στην περίπτωση σύμβασης, με την οποία ένας συμβαλλόμενος αναλαμβάνει να περιορίσει μερικώς την ελευθερία κινήσεων υπέρ του άλλου, χωρίς να βρίσκεται σε εγρήγορση (είτε σε επίπεδο σωματικών ή πνευματικών δυνάμεων), φέρει το χαρακτήρα της σύμβασης εργασίας, αν δεν συμφωνήθηκε το αντίθετο. Σε αυτή την περίπτωση ισχύει η διάκριση της σχέσης «ετοιμότητας για εργασία» που ανάλογα με το βαθμό ετοιμότητας γίνεται διάκριση σε «γνήσια ετοιμότητα για εργασία» και σε «μη γνήσια ετοιμότητα ή ετοιμότητα κλήσης». Στην πρώτη περίπτωση, όπου εφαρμόζονται το εργατικό δίκαιο, ο εργαζόμενος θα πρέπει να βρίσκεται σε ορισμένο τόπο και χρόνο, να διατηρεί τις πνευματικές και σωματικές του δυνάμεις σε εγρήγορση, προκειμένου να προσφέρει τις υπηρεσίες του σε περίπτωση ανάγκης. Η εν λόγω ετοιμότητα, ταυτίζεται με την κανονική εργασία γιατί υπάρχει ακριβώς αυτή η εγρήγορση των δυνάμεων του εργαζόμενου αλλά και η δέσμευση της ελευθερίας του. Στη δεύτερη περίπτωση της «μη γνήσιας ετοιμότητας ή ετοιμότητας κλήσης» ο μισθωτός δεν υποχρεούται να έχει σε ένταση τις ως άνω δυνάμεις, έχοντας τη δυνατότητα ακόμα και να κοιμάται ή να βρίσκεται μακριά από τον τόπο εργασίας, οπότε στην περίπτωση αυτή δεν έχει εφαρμογή το εργατικό δίκαιο.

Τέλος, μεταξύ των παραπάνω κατηγοριών ετοιμότητας μπορούν να υπάρχουν "ενδιάμεσα στάδια ετοιμότητας" και μερική εγρήγορση του μισθωτού, συνεπώς ανάλογα με τα χρονικά διαστήματα υπολογίζονται και οι αποδοχές του μισθωτού. Το ζήτημα για το είδος της ετοιμότητας εργασίας και ειδικότερα αν πρόκειται για γνήσια ετοιμότητα ή μη γνήσια (απλή) ετοιμότητα κλήσης ή κάποια άλλη ενδιάμεση μορφή, κρίνεται ad hoc σε κάθε περίπτωση, δηλαδή είναι καθαρά θέμα αποδείξεως⁶⁵.

3.4) Το δικαίωμα στην αποσύνδεση (la droit a la deconnexion)

Η νομοθετική ρύθμιση της διαρκούς ετοιμότητας προς εργασία δεν είναι ένα ζήτημα που ανέκυψε τα τελευταία χρόνια, αλλά έχει απασχολήσει τις έννομες τάξεις από την αρχή του αιώνα. Συγκεκριμένα, ήδη από το 2001 το Ανώτατο Γαλλικό Δικαστήριο έκρινε ότι ο εργαζόμενος δεν είναι υποχρεωμένος είτε να δεχτεί να δουλέψει και από το σπίτι είτε να μεταφέρει εκεί τους φακέλους ή τα εργαλεία της δουλειάς του⁶⁶. Λίγο αργότερα το ίδιο δικαστήριο το 2004 έκρινε ότι το γεγονός ότι ο εργαζόμενος δεν είναι διαθέσιμος στο κινητό του τηλέφωνο εκτός ωραρίου εργασίας δεν θεωρείται αθέτηση της σύμβασης⁶⁷, ενώ από το 2014 η νομολογία αναγνωρίζει πλέον ξεκάθαρα το δικαίωμα προς αποσύνδεση⁶⁸. Αλλά και στη Γερμανία, από το 2014 εντατικοποιήθηκε η συζήτηση περί της υιοθέτησης "αντιστρεσσογόνων νόμων" (anti-stress law)⁶⁹.

Σημαντικότερη καμπή στην πορεία προς την καθιέρωση ενός "δικαιώματος αποσύνδεσης" των εργαζομένων αποτέλεσε η μεταρρύθμιση που εισήχθη στον γαλλικό εργατικό κώδικα με τη ψήφιση του περίφημου νόμου El Khomri. Ο νέος εργατικός νόμος που τέθηκε σε ισχύ από τη 1 Ιανουαρίου 2017 μεταρρύθμισε τον γαλλικό εργατικό κώδικα ορίζοντας μεταξύ άλλων δύο

⁶⁵ ΟΛΑΠ 10/2009

⁶⁶ Απόφαση της 2 Οκτωβρίου 2001 υπ' αριθ. 99-42.727

⁶⁷ Απόφαση της 17 Φεβρουαρίου 2004 υπ' αριθ. 01-25.889

⁶⁸ <https://www.journaldunet.fr/management/guide-du-management/1201613-droit-a-la-deconnexion-code-du-travail-loi/>

⁶⁹ Rich Haridy, 14 Αυγούστου 2018, "The right to disconnect: The new laws banning after-hours work mails", διαθέσιμο στην ιστοσελίδα <https://newatlas.com/right-to-disconnect-after-hours-work-emails/55879/>

καίριες καινοτομίες: α) εισήγαγε το θεσμό της Ετήσιας Υποχρεωτικής Διαπραγμάτευσης (Negociation Annuelle Obligatoire⁷⁰) και β) προέβλεψε ρητά το δικαίωμα στην αποσύνδεση και την οριοθέτηση της χρήσης των ψηφιακών μέσων. Συγκεκριμένα, παρότι δεν δίνεται κάποιος σαφής ορισμός του εν λόγω δικαιώματος, ο νόμος⁷¹ υποχρεώνει τις επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από πενήντα εργαζομένους να διαπραγματευτούν το περιεχόμενο και τους όρους άσκησης του⁷² με τις αντίστοιχες αντιπροσωπευτικές οργανώσεις των εργαζομένων στο πλαίσιο της Ετήσιας Υποχρεωτικής Διαπραγμάτευσης. Σε περίπτωση που οι σχετικές διαπραγματεύσεις αποτύχουν, ο εργοδότης οφείλει, αφού συμβουλευτεί το συμβούλιο εργασίας ή τους εκπροσώπους των εργαζομένων της επιχείρησης, να υιοθετήσει επιχειρησιακούς κανονισμούς οι οποίοι πέρα από το περιεχόμενο και τις προϋποθέσεις άσκησης του δικαιώματος της αποσύνδεσης θα προσδιορίζουν και θέματα διαχείρισης του προσωπικού, θέματα εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης καθώς και ζητήματα χρήσης τεχνολογικών και ψηφιακών μέσων εργασίας.

Η περίπτωση του νόμου El Khomri, παρά τις όποιες ατέλειες και αμφισβητήσεις που μπορεί να εγείρει⁷³, αποτελεί ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα της βούλησης των ευρωπαϊκών νομοθετών να εκσυγχρονίσουν τις ρυθμίσεις για τον χρόνο και την ετοιμότητα εργασίας. Στα χνάρια του γαλλικού κώδικα, ο ιταλός νομοθέτης επίσης προέβλεψε νομοθετικά τη διαπραγμάτευση προς συλλογικές συμβάσεις εργασίας που θα ρυθμίζουν

⁷⁰ Ο θεσμός αυτός αφορά ιδιωτικές επιχειρήσεις στις οποίες έχει ιδρυθεί τουλάχιστον μία εργατική συνδικαλιστική οργάνωση και απασχολούν πάνω από πενήντα εργαζομένους. Σκοπός του είναι να εγκαθιδρύει το διάλογο μεταξύ των μερών σχετικά με "την ισότητα ανδρών και γυναικών στο χώρο εργασίας και την ποιότητα της επαγγελματικής ζωής".

⁷¹ <https://www.legifrance.gouv.fr/Article/L2242-17> παρ. 7

⁷² Η παράλειψη σαφούς ορισμού του περιεχομένου του δικαιώματος αποσκοπεί ακριβώς κάθε επιχείρηση να υιοθετήσει την πλέον κατάλληλη πρακτική εφαρμογή του λαμβανομένης υπόψη της φύσης των εργασιών της.

⁷³ Είναι χαρακτηριστικό ότι η υποχρέωση να φέρουν οι επιχειρήσεις προς διαπραγμάτευση το δικαίωμα στην αποσύνδεση δεν τυχάνει εφαρμογής σε επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερο από 50 εργαζομένους, αλλά σε αυτές τις περιπτώσεις ο εργοδότης εκδίδει χωρίς τύπους σχετικό κανονισμό εντός της επιχείρησης. Επίσης, κυρώσεις προβλέπονται μόνο σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν φέρει προς διαπραγμάτευση το συγκεκριμένο θέμα, ενώ δεν υποχρεώνεται να καταλήξει σε συμφωνία με την πλευρά των εργαζομένων ούτε προβλέπεται κάποια κύρωση αν δεν εκδώσει κανονισμό εντός της επιχείρησης στις περιπτώσεις που πρόκειται είτε για μικρή επιχείρηση (<50 εργαζομένων) είτε επειδή οι διαπραγματεύσεις έχουν αποτύχει. Soulier Avocats, "Is the right to disconnect about to become an effective right for employees in France?", 26-12-2016 δημοσιευμένο στην ιστοσελίδα <https://www.soulier-avocats.com>

θέματα ευέλικτων μορφών εργασίας⁷⁴, ενώ ο έλληνας νομοθέτης στο άρθρο 5 παρ.1 Ν. 3846/10 αναφέρει ότι *"αν στη σύμβαση περιέχεται συμφωνία για τηλετοιμότητα ορίζονται τα χρονικά της όρια και οι προθεσμίες ανταπόκρισης του μισθωτού"*. Αντίθετα, στη Γερμανία όπου δεν υπάρχει ακόμα κάποιος νόμος σχετικά με το δικαίωμα της αποσύνδεσης, η πρωτοβουλία ανήκει στις ιδιωτικές επιχειρήσεις. Ένα τέτοιο παράδειγμα αποτελεί η VolksWagen η οποία σε αντίστοιχη επιχειρησιακή σύμβαση έχει υιοθετήσει την πολιτική ότι μισή ώρα μετά το πέρας του ωραρίου τα ηλεκτρονικά μηνύματα δεν θα προωθούνται στις συσκευές των εργαζομένων⁷⁵.

Σύμφωνα με τα παραπάνω καταδεικνύεται η ανάγκη ισχυροποίησης του δικαιώματος στην αποσύνδεση στα θετικά δίκαια των κρατών μελών, καθώς η μέχρι τώρα πρακτική έχει αποθέσει την πρωτοβουλία της προστασίας των εργαζομένων στις επιχειρήσεις. Προς αυτή την κατεύθυνση αξίζει να σημειώσουμε ότι στις 21.01.2021 υπερψηφίστηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ψήφισμα το οποίο περιέχει συστάσεις προς την Επιτροπή για το ίδιο θέμα θέτοντας τους βασικούς πυλώνες και αρχές στη βάση των οποίων θα στηριζόταν μία νέα ευρωπαϊκή μεταρρύθμιση του φαινομένου⁷⁶.

Πράγματι, σύμφωνα με το άρθρο 18 Ν.4807/2021, καθώς και τον νέο εργατικό νόμο 4808/2021 και δη το άρθρο 67, το δικαίωμα της αποσύνδεσης, αφορά άμεσα το να απέχει ο τηλεεργαζόμενος πλήρως από την παροχή της εργασίας του και συγκεκριμένα να μην επικοινωνεί ψηφιακά και να μην απαντά σε κλήσεις, μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου εκτός ωραρίου εργασίας, καθώς και στις νόμιμες άδειές του. Η παρ. 10 του αρ. 67 ορίζει, *περαιτέρω, ότι τα τεχνικά και οργανωτικά μέσα, που απαιτούνται για να εξασφαλίσουν την αποσύνδεση του τηλεεργαζομένου από τα ψηφιακά εργαλεία επικοινωνίας και εργασίας αποτελούν υποχρεωτικούς όρους της σύμβασης τηλεεργασίας και συμφωνούνται μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων*

⁷⁴ Πρόκειται για συμφωνίες συνολικής εργασίας (Agreement on Aggregate Work) όπως προβλέπει το άρθρο 19 της Senate Act no 2233-B.

⁷⁵ Jan Pompa, Ιούλιος 2013, *"The Janus face of the new ways of work rise, risks and regulation of nomadic work"* Working paper, σελ. 34. Παρόμοιες πολιτικές ακολουθούν και άλλες εταιρείες όπως οι Alianz, Telekom, Bayer κλπ.

⁷⁶ "Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 21ης Ιανουαρίου 2021 που περιέχει συστάσεις προς την Επιτροπή σχετικά με το δικαίωμα στην αποσύνδεση" (2019/2181 NL)

των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση. Σε περίπτωση έλλειψης συμφωνίας, τα μέσα του προηγούμενου εδαφίου καθορίζονται από τον εργοδότη και γνωστοποιούνται από αυτόν σε όλους τους εργαζόμενους. Τέλος, απαγορεύεται κάθε δυσμενής διάκριση σε βάρος τηλεεργαζομένου, επειδή άσκησε το δικαίωμα αποσύνδεσης.

Αυτό ακριβώς το δικαίωμα στην ψηφιακή αποσύνδεση, μετά το τέλος του χρόνου εργασίας είναι ουσιώδες δικαίωμα του τηλεεργαζομένου, αφού συνδέεται με την προστασία της ιδιωτικότητας του ατόμου, των προσωπικών του δεδομένων, του δικαιώματος στην ιδιωτικότητα και του σεβασμού στον αυτοπροσδιορισμό.

Κι αυτό γιατί η παρατεταμένη χρήση αυτών των ψηφιακών τεχνολογιών για εργασιακούς σκοπούς, έχει ως άμεση συνέπεια να δημιουργείται μια νοοτροπία διαρκούς σύνδεσης (ever-connected) και αδιάκοπης λειτουργίας (always on) εξαιτίας της οποίας δημιουργούνται αρνητικές επιπτώσεις στα δικαιώματα των εργαζόμενων, στις ελευθερίες του και στις δίκαιες συνθήκες εργασίας. Η ψηφιακή μετάβαση, δηλαδή, πρέπει να καθοδηγείται από τον σεβασμό και την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και να έχει θετικό αντίκτυπο στους τηλεεργαζόμενους και στις συνθήκες εργασίας⁷⁷.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

4.1 Τηλεργασία και προστασία των προσωπικών δεδομένων⁷⁸

⁷⁷ Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 21ης Ιανουαρίου 2021 που περιέχει συστάσεις προς την Επιτροπή σχετικά με το δικαίωμα στην αποσύνδεση (2019/2181(INL))

⁷⁸ Την προστασία των προσωπικών δεδομένων τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε εθνικό επίπεδο καλύπτει ένα σύνολο διατάξεων που ειδικά τα τελευταία χρόνια εκσυγχρονίζεται. Πιο συγκεκριμένα, από τις 25/5/2018 τέθηκε σε εφαρμογή ο Κανονισμός 2016/679 (Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων - ΓΚΠΔ - GDPR), για την αποτελεσματικότητα του οποίου ο έλληνας νομοθέτης θέσπισε τον ν. 4624/19. Τόσο ο Κανονισμός όσο και ο νόμος έρχονται να συμπληρώσουν και να αντικαταστήσουν τις ρυθμίσεις που μέχρι τότε εισήγαγαν η Οδηγία 95/46/ΕΚ και ο ν. 2472/97 αντίστοιχα. Σημαντικό ρόλο στο πεδίο της προστασίας των προσωπικών δεδομένων έχει διαδραματίσει η Ομάδα Εργασίας που προβλέπεται από το άρθρο 29 της 95/46/ΕΚ Οδηγίας η οποία συνιστά μία λειτουργικά ανεξάρτητη συμβουλευτική ομάδα και αποσκοπεί μέσω των μη δεσμευτικών συστάσεων, γνωμοδοτήσεων και οδηγιών της να συμβάλλει στην ενιαία εφαρμογή των ρυθμίσεων που περιλαμβάνει η συγκεκριμένη Οδηγία.

Ανέκαθεν το εργατικό δίκαιο και το δίκαιο προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα διέπονταν από μία σχέση αλληλεπίδρασης και αλληλεξάρτησης. Η ιδιαιτερότητα της σχέσης αυτής οφείλεται στις ιδιομορφίες που συνδυάζει και τις προβληματικές που καλείται να ισοσταθμίσει. Η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων είναι εγγενώς αναγκαία σε όλη την εξέλιξη της σχέσης εργασίας, ήτοι την κατάρτιση, την εξέλιξη και την λήξη της. Ωστόσο, η επεξεργασία αυτή δεν αποτελεί το περιεχόμενο κάποιας κύριας ή δευτερεύουσας υποχρέωσης του εργαζομένου, αλλά πηγάζει από το δικαιολογημένο συμφέρον του εργοδότη να καλύψει τις ανάγκες της επιχείρησής του και να οργανώσει αποτελεσματικά την διοίκηση του προσωπικού του. Σε αυτό το ήδη προκλητικό τοπίο έρχονται να προστεθούν τα νέα δεδομένα της τηλεργασίας και των υπόλοιπων ευέλικτων μορφών εργασίας που η ραγδαία ανάπτυξη της τεχνολογίας προκαλεί. Τη νέα αυτή πραγματικότητα σκιαγραφεί η Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29 της Οδηγίας 95/46/EK (στο εξής Ομάδα Εργασίας) μέσα από τη Γνώμη 2/2017 "σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία". Ειδικότερα, αναφέρεται ότι οι νέες τεχνολογίες διαθέτουν πολύ ευρύτερες δυνατότητες και σε συνδυασμό με την χωροχρονική αποριοθέτηση της εργασίας οδηγούν στην επεξεργασία πολύ περισσότερων και ποιοτικά διαφορετικών δεδομένων⁷⁹. Ακόμα, οι νέες συσκευές τις οποίες πολλές φορές χορηγούν οι ίδιοι οι εργοδότες πέρα από την πραγματοποίηση της εργασίας μπορούν ταυτόχρονα να αποτελέσουν "αόρατα" μέσα παρακολούθησης του εργαζομένου εγείροντας προβληματισμούς σχετικά με την σχετική ενημέρωση που έχει παρασχεθεί στον εργαζόμενο. Παράλληλα, η σύγχυση χώρου εργασίας και κατοικίας ενδέχεται να οδηγεί σε μεγαλύτερη προσβολή της ιδιωτικότητας του εργαζομένου για σκοπούς άσχετους με την παροχή εργασίας. Όλα τα παραπάνω φαίνεται να δικαιολογούν, επομένως, την ανάγκη για ένα επαναπροσδιορισμό της αξιολόγησης του συμφέροντος του εργοδότη να προστατέψει την επιχείρησή του και της εύλογης προσδοκίας του εργαζομένου να προστατεύσει την ιδιωτικότητά του. Μάλιστα, η Αρχή Προστασίας Δεδομένων επισημαίνει τα εξής: *Η τηλεργασία και η «κινητή τεχνολογία» καθιστά δυσδιάκριτα τα όρια μεταξύ σπιτιού και εργασίας. Οι νέες*

⁷⁹ Λίλιαν Μήτρου, Φεβρουάριος 2017, "Ιδιωτικότητα, προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις", ΕΕργΔ, σελ. 138

μορφές εργασίας απαιτούν συχνά μεγαλύτερη συμμετοχή και αυτενέργεια των εργαζομένων αλλά συνεπάγονται και μεγαλύτερη διείσδυση στον ιδιωτικό χώρο και χρόνο, αμφισβητώντας εκ των πραγμάτων την προστασία της ιδιωτικότητας, των προσωπικών δεδομένων και του δικαιώματος στον ιδιωτικό βίο και διαμορφώνοντας παράλληλα μια κουλτούρα «διαρκούς παρουσίας και μόνιμης επιφυλακής των εργαζομένων», η οποία έχει αρνητικό αντίκτυπο στην ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής τους ζωής.⁸⁰

Οι σύγχρονες τεχνολογίες παρέχουν τη δυνατότητα παρακολούθησης των τηλεεργαζομένων μέσω πολλών διαφορετικών συσκευών όπως πχ τα έξυπνα τηλέφωνα, οι επιτραπέζιοι υπολογιστές, οι ταμπλέτες, κλπ. Αν δεν υπάρχουν όρια στην επεξεργασία και αν η επεξεργασία δεν είναι διαφανής, υπάρχει σοβαρός κίνδυνος να μετατραπεί το έννομο συμφέρον των εργοδοτών για τη βελτίωση της αποδοτικότητας και κατ' επέκταση το διευθυντικό δικαίωμα σε αδικαιολόγητη παρέμβαση στα έννομα αγαθά των τηλεεργαζομένων. Εξαιτίας, δηλαδή, της ραγδαίας τεχνολογικής εξέλιξης, τα όρια μεταξύ της προσωπικής οικίας του τηλεεργαζομένου και της εργασίας γίνονται ολοένα και πιο δυσδιάκριτα.

Απέναντι στα συμφέροντα αυτά του εργοδότη αντιτάσσονται τα εξίσου σημαντικά έννομα συμφέροντα του εργαζομένου να προστατεύσουν την ιδιωτικότητά τους από εξωγενείς απειλές⁸¹. Τέλος, ιδιαίτερη μνεία πρέπει να γίνει στο γεγονός ότι η σχέση εργασίας συνιστά εξ ορισμού μία "εξουσιαστική σχέση" με αποτέλεσμα να εγείρονται αμφιβολίες ως προς τη βούληση του εργαζομένου να θέσει σε επεξεργασία συγκεκριμένες προσωπικές του πληροφορίες⁸².

⁸⁰https://www.dpa.gr/index.php/el/enimerwtiko/thematikes_enotites/eidikoiskopoi/ergasiakessxeseis/faq_ergasiakes/tilergasia

⁸¹ Όπως πολύ σωστά παρατηρεί η Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29 " Οι εργαζόμενοι δεν εγκαταλείπουν το δικαίωμά τους για προστασία της ιδιωτικής ζωής και προστασία των προσωπικών δεδομένων τους κάθε πρωί με την είσοδο του τόπου εργασίας" στη σχετική της Γνώμη 8/2001, βλ. και υπόθεση Niemitz v Germany όπου το ΕΔΔΑ απεφάνθη ότι η έννοια της ιδιωτικής ζωής δεν αποκλείει τις επαγγελματικές δραστηριότητες κατά την διάρκεια των οποίων οι περισσότεροι άνθρωποι έχουν την ευκαιρία να αναπτύξουν σχέσεις.

⁸² Βικτωρία Σπ. Δούκα, Ιούνιος - Ιούλιος 2018, "Προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις: Προστασία σύμφωνα με τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων", ΕΕργΔ, σελ. 645 επ.

Από τις πρώτες ήδη αιτιολογικές σκέψεις του ΓΚΠΔ⁸³ φαίνεται ξεκάθαρα ότι βασικός στόχος του νέου αυτού Κανονισμού είναι η ρύθμιση της νέας ως άνω αναλυθείσης κατάστασης που ανέκυψε λόγω της τεχνολογικής ανάπτυξης και της εμφάνισης των νέων ευέλικτων μορφών εργασίας. Με τις νέες ρυθμίσεις που εισάγονται ουσιαστικά επιτυγχάνεται ένας συγκερασμός του προηγούμενου κανονιστικού πλαισίου με τις σύγχρονες ανάγκες των ευέλικτων μορφών εργασίας.

4.2 Αρχές επεξεργασίας

Αρχικά, στο άρθρο 5 του ΓΚΠΔ αναφέρονται οι γενικές αρχές που διέπουν κάθε επεξεργασία προσωπικών δεδομένων. Ειδικότερα, αυτές συνίστανται στις αρχές της νομιμότητας, της αντικειμενικότητας, της διαφάνειας, του περιορισμού του σκοπού, της ελαχιστοποίησης και της ακρίβειας των δεδομένων και της λογοδοσίας του υπεύθυνου επεξεργασίας. Είναι φανερό ότι οι περισσότεροι από τους παραπάνω όρους μετουσιώνουν την αρχή της αναλογικότητας την οποία ο ίδιος ο ΓΚΠΔ υιοθετεί και υποδεικνύει ως κατευθυντήρια οδό για επίλυση ζητημάτων επεξεργασίας δεδομένων⁸⁴. Όσον αφορά την επεξεργασία στα πλαίσια του εργατικού δικαίου, *in abstracto* υπόκεινται σε επεξεργασία όλα τα δεδομένα του εργαζομένου, *in concreto* όμως ο εργοδότης μπορεί να επεξεργαστεί μόνο εκείνα τα δεδομένα χωρίς τα οποία δεν μπορεί να επιτευχθεί ο σκοπός της επεξεργασίας⁸⁵. Η ίδια αρχή ισχύει φυσικά, όπως αναπτύσσεται με τις ειδικότερες εκφάνσεις της, και στην περίπτωση της τηλεργασίας, θέτοντας έτσι το προστατευτικό πλαίσιο απέναντι στους νέους κινδύνους που απειλούν τα προσωπικά δεδομένα υπό αυτή τη μορφή εργασίας⁸⁶.

⁸³ Αιτιολογική Σκέψη 6 ΓΚΠΔ.

⁸⁴ Αιτιολογική σκέψη 4 κατά την οποία "...Το δικαίωμα στην προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα δεν είναι απόλυτο δικαίωμα. Πρέπει να εκτιμάται σε σχέση με τη λειτουργία του στην κοινωνία και να σταθμίζεται με άλλα θεμελιώδη δικαιώματα, σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας".

⁸⁵ Βικτωρία Σπ. Δούκα, Ιούνιος - Ιούλιος 2018, "Προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις: Προστασία σύμφωνα με τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων", ΕΕργΔ, σελ. 649 επ.

⁸⁶ Χαρακτηριστικό είναι ότι η Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29 της 95/46/ΕΚ, στη 2/2017 Γνώμη που εξέδωσε για την προστασία των δεδομένων στην εργασία, παραπέμπει στις συστάσεις που ήδη είχε εκφράσει στην παλαιότερη 8/2001 Γνώμη της (το μεγαλύτερο μέρος των οποίων απαρτιζόταν από μέτρα εκπορευόμενα από την αρχή της αναλογικότητας) εκφράζοντας παράλληλα την ανάγκη της πλέον πιστής εφαρμογής τους, ενόψει των προκλήσεων που εισάγει η τεχνολογία.

Στην περίπτωση της τηλεργασίας όμως είναι φανερό ότι λόγω της ιδιαίτερης φύσης παροχής της εργασίας η στάθμιση μεταξύ των αντικρουόμενων συμφερόντων μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου γίνεται περισσότερο περίπλοκη. Πλέον, το μέγεθος και η ποιότητα της επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων, που κάθε φορά κρίνονται *ad hoc*, οριοθετούνται από περισσότερες αρχές και θεμελιώδη δικαιώματα των οποίων η συμβολή γιγαντώνεται με την πρόοδο της τεχνολογίας. Για παράδειγμα, η διαρκής επιτήρηση του εργαζομένου που είναι πολύ πιθανή, ιδιαίτερα όταν ο ίδιος χρησιμοποιεί τεχνολογικά μέσα που του παρείχε ο ίδιος ο εργοδότης, εγείρει ζητήματα παραβίασης όχι μόνο του δικαιώματος προστασίας της ιδιωτικότητας και του πληροφοριακού αυτοκαθορισμού (Σύνταγμα αρθ. 9 και 9Α), άλλα κυρίως ζητήματα σχετικά με την ανθρώπινη αξιοπρέπεια (Σύνταγμα αρθ. 2). Άλλες συνιστώσες που επηρεάζουν όσο ποτέ άλλοτε την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων σε περιπτώσεις τηλεργασίας είναι χαρακτηριστικά η ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας (Σύνταγμα αρθ. 5), η προστασία της οικογένειας (Σύνταγμα αρθ. 21), η αρχή του κοινωνικού κράτους (Σύνταγμα αρθ. 25) και η αρχή της αξιοπρέπειας ως όριο της οικονομικής πρωτοβουλίας (Σύνταγμα αρθ. 106)⁸⁷. Επομένως, η νομιμότητα μίας τέτοιας επεξεργασίας πρέπει να εξεταστεί υπό όλα τα ως άνω πρίσματα προκειμένου να κριθεί η αναγκαιότητα, καταλληλότητα και το δικαιολογημένο της επέμβασης, όπως απαιτεί η αρχή της αναλογικότητας. Μία τέτοια διαδικασία γίνεται κάθε φορά *ad hoc*, ωστόσο προς αποτροπή αυθαίρετων εκτιμήσεων, η Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (στο εξής Α.Π.Δ.ΠΧ.) έχει ήδη υποδείξει ότι η συλλογή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα με τεχνολογικά μέσα οφείλει να περιορίζεται σε στοιχεία που συνδέονται άμεσα με τη σχέση απασχόλησης και να μην

⁸⁷ Αξίζει να αναφέρουμε τα νέα δικαιώματα του υποκειμένου της επεξεργασίας που εισάγει ο ΓΚΠΔ προς συμπλήρωση των ήδη υπαρχόντων, ήτοι *το δικαίωμα στη διαγραφή* (λήθη) (άρθρο 17), *το δικαίωμα στον περιορισμό της επεξεργασίας* (άρθρο 18), *το δικαίωμα εναντίωσης στο profiling* (άρθρα 21, 22) αλλά και ορισμένες υποχρεώσεις του υπευθύνου επεξεργασίας όπως την υποχρέωση να οργανώνει την προστασία των προσωπικών δεδομένων *ήδη από τον σχεδιασμό* της επεξεργασίας και *εξ ορισμού* της (άρθρο 25) αλλά και *να λαμβάνουν υπόψη τις επιπτώσεις αυτής στο άτομο* συνεκτιμώντας όλες τις παραμέτρους όπως η φύση της επεξεργασίας και τα μέσα που χρησιμοποιούνται (άρθρο 35).

επεκτείνεται κατά το δυνατόν στην προσωπική συμπεριφορά του εργαζομένου⁸⁸.

Συνεπώς, θα πρέπει ο υπεύθυνος επεξεργασίας να συμμορφώνεται παράλληλα με τις επιταγές του αρ. 5 περ. γ', δ' ν.4807/2021 και του αρ. 67 παρ. 8 ν.4808/2021, και προς τις αρχές που διέπουν τη νομιμότητα της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα κατά το άρθρο 5 παρ. 1 του ΓΚΠΔ⁸⁹, ήτοι:

A) αρχή της νομιμότητας, αντικειμενικότητας και διαφάνειας, αρ. 5§1^{α'} ΓΚΠΔ. Συγκεκριμένα, η αρχή της νομιμότητας επιτάσσει να πληρούνται μία από τις ακόλουθες προϋποθέσεις: α) συγκατάθεση του υποκειμένου, β) αναγκαιότητα για σύναψη σύμβασης, γ) έννομη υποχρέωση, δ) αναγκαιότητα για τη διαφύλαξη ζωτικού συμφέροντος, ε) αναγκαιότητα για την εκπλήρωση καθήκοντος δημοσίου συμφέροντος ή στ) αναγκαιότητα για τα έννομα συμφέροντα του υπευθύνου επεξεργασίας ή τρίτου, εκτός αν υπερισχύουν έναντι αυτών τα συμφέροντα του υποκειμένου των δεδομένων. Περαιτέρω, η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων πρέπει να πραγματοποιείται διαφανώς, δεδομένου τόσο του ότι πολλές φορές η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των τηλεεργαζομένων εκτυλίσσεται συχνά εν αγνοία τους, όσο και της ραγδαίας ανάπτυξης τεχνολογιών παρακολούθησης. Με τις νέες τεχνολογίες συγκεκριμένα, η ανάγκη για διαφάνεια καθίσταται εμφανέστερη δεδομένου ότι οι τεχνολογίες αυτές επιτρέπουν τη συλλογή και περαιτέρω επεξεργασία ενδεχομένως τεράστιου όγκου δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα με συγκεκαλυμμένο τρόπο⁹⁰.

B) αρχή περιορισμού του σκοπού, αρ. 5§1β' ΓΚΠΔ

Σύμφωνα με το άρθρο 5§1β' ΓΚΠΔ, ο σκοπός πρέπει να είναι ρητός, συγκεκριμένος και θεμιτός. Το τελευταίο κρίνεται υπό το φως των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, του εθνικού καθεστώτος και των γενικών αρχών του ενωσιακού δικαίου.⁹¹Επιπλέον, η αρχή αυτή έχει τη σημασία ότι ο σκοπός

⁸⁸ Οδηγία 115/2001 της Α.Π.Δ.Π.Χ.. Βλ. υποσημείωση υπ' αριθ. 40.

⁸⁹ Κατευθυντήριες Γραμμές της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, 1/2021

⁹⁰ Γνώμη 2/2017 της Ομάδας Εργασίας του αρ.29

⁹¹ Βλ. P. Jougleoux, 2016, Ευρωπαϊκό Δίκαιο του Διαδικτύου, 1. Η επιβολή δήλωσης για συγκεκριμένους, ρητούς και θεμιτούς σκοπούς.

πρέπει να καθορίζεται προτού ξεκινήσει η επεξεργασία, η οποία δεν επιτρέπεται να διενεργείται πέρα από τα συμβατά όρια⁹². Παράλληλα, η σαφής οριοθέτηση του σκοπού είναι σημαντική προϋπόθεση για την αποτελεσματική και ασφαλή άσκηση των δικαιωμάτων των υποκειμένων των δεδομένων, ενώ σημαντικό ρόλο διαδραματίζουν οι εύλογες προσδοκίες των υποκειμένων ως προς την περαιτέρω χρήση των προσωπικών τους δεδομένων, η φύση των τελευταίων, καθώς και οι συνέπειες από την περαιτέρω χρήση αυτών.

Γ) αρχή της ελαχιστοποίησης, αρ. 5§1γ' ΓΚΠΔ.

Η επεξεργασία θα πρέπει, επίσης, να περιορίζεται στο αναγκαίο μέτρο για την επίτευξη του τεθειμένου σκοπού και σε καμία περίπτωση να μην συλλέγονται δεδομένα περισσότερα από αυτά που πραγματικά χρειάζονται. Τέλος, δεν θα πρέπει να υφίσταται δυσανάλογη επέμβαση στα έννομα συμφέροντα του υποκειμένου.

Δ) αρχή της ακρίβειας, αρ. 5§1δ' ΓΚΠΔ

Κατά την αρχή αυτή, τα ανακριβή δεδομένα πρέπει να επικαιροποιούνται, να ελέγχονται, να διαγράφονται ή να διορθώνονται άμεσα⁹³. Δέον είναι να υπάρχουν τα απαραίτητα μέτρα επαλήθευσης και ελέγχου καθώς και ενημέρωσης του υποκειμένου για τα προσωπικά του δεδομένα, προκειμένου να επιβεβαιώνεται η ορθότητά τους και να διαπιστώνεται πιθανή ανακρίβεια.

Ε) αρχή του περιορισμού της περιόδου αποθήκευσης, αρ. 5§1ε' ΓΚΠΔ, όπου τα προσωπικά δεδομένα θα πρέπει να διαγράφονται ή να ανωνυμοποιούνται όταν δεν είναι πια αναγκαία, ενώ παράλληλα δεν θα πρέπει να διατηρούνται για χρόνο μεγαλύτερο του αναγκαίου.

Επιπλέον, ως προς το ειδικότερο αλλά και πολύ σύνηθες φαινόμενο της διαρκούς επιτήρησης του εργαζόμενου με την υποχρέωση λειτουργίας της κάμερας του Η/Υ και τη χρήση λογισμικού Τεχνητής Νοημοσύνης (π.χ.

⁹² Βλ. Εγχειρίδιο σχετικά με την ευρωπαϊκή νομοθεσία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, Έκδοση 2018, σελ. 156.

⁹³ Βλ. Εγχειρίδιο σχετικά με την ευρωπαϊκή νομοθεσία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, Έκδοση 2018, σελ. 162.

αναγνώρισης προσώπου) ή την κοινή χρήση της οθόνης ή την λειτουργία λογισμικού καταγραφής πληκτρολόγησης τύπου Keylogger ή ακόμη και την υποχρέωση του εργαζομένου να εκτελεί τακτικές ενέργειες προκειμένου να αποδείξει την παρουσία του πίσω από την οθόνη του υπολογιστή του, η Αρχή έχει κρίνει με πληθώρα αποφάσεων της (βλ. ΑΠΔ 34/2018, 26/2019 και 43/2019), περιλαμβανόμενης της προαναφερόμενης υπ' αρ. 5/2020 ΑΠΔΠΧ ότι «μια συστηματική, διαρκής και γενικευμένη συλλογή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που οδηγεί στην κατάρτιση και συνεχή ανανέωση προφίλ δύσκολα θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως σύμφωνη με την αρχή της αναλογικότητας⁹⁴». Πέρα από τις εν λόγω αποφάσεις και τις κατευθυντήριες γραμμές της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, ο ίδιος ο νομοθέτης στα άρθρα 6 παρ. 6 ν.4807/2021 και άρθρο 67 παρ. 8 4808/2021 απαγορεύει ρητά τη χρήση κάμερας (web cam).

Παράλληλα, δέον σημειωθεί και το ακόλουθο, επίσης εξαιρετικά σύνηθες και σημαντικό, ζήτημα χρήσης κάμερας παράλληλα με τη χρήση μικροφώνου κατά την πραγματοποίηση τηλεδιασκέψεων. Ο απασχολούμενος εξ αποστάσεως, λοιπόν, δικαιούται, δυνάμει του αρ. 6 παρ.6 ν.4807/2021 κατ' εφαρμογή της θεμελιώδους αρχής της ελαχιστοποίησης των δεδομένων, να ενεργοποιεί τη δυνατότητα της χρησιμοποιούμενης πλατφόρμας, για συμμετοχή του σε αυτή μόνο μέσω μικροφώνου, και όχι παρατεταμένα κατά τη διάρκεια πραγματοποίησής της μέσω κάμερας, ιδίως όταν συντρέχουν λόγοι που το επιβάλλουν (π.χ. προστασία της ανηλικότητας). Επιπλέον, ο απασχολούμενος εξ αποστάσεως συστήνεται να επιλέγει δυνατότητες της χρησιμοποιούμενης πλατφόρμας που επιτρέπουν την απόκρυψη φόντου (background) με θόλωση ή με προσθήκη εικόνας (virtual background) προκειμένου να αποφευχθεί ο κίνδυνος αποκάλυψης προσωπικών πληροφοριών που μπορεί να προκύψουν από την θέαση⁹⁵.

4.3 Νομικές βάσεις επεξεργασίας

⁹⁴ Γνώμη 2/2017 της Ομάδας Εργασίας του αρ.29 σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία.

⁹⁵ Βλ. υποσημείωση υπ' αριθ. 94.

Κατά την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο της τηλεργασίας, πρέπει να πληρούνται ένα τουλάχιστον από τα κριτήρια του άρθρου 7 ΓΚΠΔ. Εάν το είδος των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που υφίστανται επεξεργασία περιλαμβάνει ειδικές κατηγορίες (όπως αναλύονται στο άρθρο 8), η επεξεργασία απαγορεύεται εκτός εάν ισχύει εξαίρεση^{7,8}. Εάν ο εργοδότης μπορεί να επικαλεστεί μία από τις εξαιρέσεις αυτές, για να είναι η επεξεργασία θεμιτή εξακολουθεί να απαιτείται νόμιμη βάση του άρθρου 7.

A) Συγκατάθεση του υποκειμένου, αρ. 6§1 α' ΓΚΠΔ

Η συγκατάθεση πρέπει να είναι ρητή, ελεύθερη, να δίνεται με επίγνωση του υποκειμένου των δεδομένων, να είναι συγκεκριμένα και αδιαμφισβήτητη. Η σημασία της έγκειται στο γεγονός ότι οι υπεύθυνοι επεξεργασίας που επιδιώκουν τη συγκεκριμένη νομική βάση, θα πρέπει να καθιστούν βέβαιο ότι τα υποκείμενα των δεδομένων κατανοούν πλήρως το αντικείμενο για το οποίο πρόκειται να συγκατατεθούν, με την έννοια ότι οφείλουν να παράσχουν την απαιτούμενη πληροφόρηση έτσι ώστε η συγκατάθεση να αποτελέσει προϊόν ελεύθερης βούλησης και γνώσης.

Σημειωτέον ότι για την πλειονότητα των περιπτώσεων επεξεργασίας δεδομένων των εργαζομένων, η νομική βάση της επεξεργασίας δεν μπορεί και δεν θα πρέπει να είναι η συγκατάθεση των εργαζομένων, επομένως απαιτείται διαφορετική νομική βάση⁹⁶.

Για παράδειγμα, προεπιλεγμένες ρυθμίσεις σε συσκευές και/ή η εγκατάσταση λογισμικού που διευκολύνουν την ηλεκτρονική επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα δεν δύνανται να χαρακτηριστούν ως συγκατάθεση των τηλεεργαζομένων, καθώς η συγκατάθεση απαιτεί ρητή διατύπωση της βουλήσεως⁹⁷. Η μη ανάληψη δράσης (δηλαδή η μη αλλαγή των προεπιλεγμένων ρυθμίσεων) δεν μπορεί, κατά κανόνα, να θεωρηθεί ρητή συγκατάθεση για την εν λόγω επεξεργασία.

B) Εκτέλεση σύμβασης, αρ. 6§1 β' ΓΚΠΔ

⁹⁶ Βλ. υποσημείωση υπ' αριθ. 94.

⁹⁷ Βλ. υποσημείωση υπ' αριθ. 94.

Η εκτέλεση σύμβασης έχει την έννοια ότι οι υπεύθυνοι επεξεργασίας επιδιώκουν την επίτευξη των εργασιακών τους στόχων. Ωστόσο, οι στόχοι αυτοί δεν αποτελούν από μόνοι τους τη νομική βάση για την υιοθέτηση νέων τεχνολογιών παρακολούθησης κατά την τηλεργασία, καθώς θα πρέπει να κριθεί ότι η επεξεργασία που διενεργούν είναι πράγματι η αναγκαία για την επίτευξή τους.

Γ) Συμμόρφωση με έννομη υποχρέωση, αρ. 6§1 γ' ΓΚΠΔ

Η έννομη υποχρέωση μπορεί να προκύπτει από το δίκαιο της Ένωσης ή κράτους μέλους, το οποίο θα μπορούσε να αποτελέσει τη βάση για την επεξεργασία. Ωστόσο, το δίκαιο αυτό θα πρέπει να προσδιορίζει επακριβώς το σκοπό της επεξεργασίας, να θεσπίζει προϋποθέσεις για τον καθορισμό του υπευθύνου επεξεργασίας, του είδους των προσωπικών δεδομένων που γίνονται αντικείμενο συλλογής, των οντοτήτων που κοινολογούνται, καθώς και άλλων μέτρων για την εξασφάλιση της σύννομης και θεμιτής επεξεργασίας⁹⁸. Κάθε νόμος δε ως βάση για επεξεργασία δεδομένων πρέπει να συμμορφώνεται προς τα άρθρα 7 και 8 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων του ανθρώπου και προς το άρθρο 8 της ΕΣΔΑ⁹⁹, προκειμένου να προστατεύονται άμεσα τα έννομα συμφέροντα των υποκειμένων των δεδομένων.

Δ) Διαφύλαξη ζωτικού συμφέροντος, αρ. 6§1 δ' ΓΚΠΔ

Πρόκειται για περιπτώσεις, όπου η επεξεργασία κρίνεται ως αναγκαία για τη ζωή του υποκειμένου των δεδομένων ή τρίτου προσώπου. Βέβαια ως προς το τελευταίο, σύμφωνα με την αιτιολογική σκέψη 46, ο νόμιμος αυτός λόγος προβάλλεται μόνον εάν είναι πρόδηλο ότι η επεξεργασία δεν μπορεί να έχει άλλη νομική βάση.

Ε) εκπλήρωση καθήκοντος που εκτελείται προς το δημόσιο συμφέρον ή κατά την ενάσκηση δημόσιας εξουσίας, αρ.6§1 στ. ε' ΓΚΠΔ

⁹⁸ Βλ. Εγχειρίδιο σχετικά με την ευρωπαϊκή νομοθεσία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, Έκδοση 2018, σελ. 191.

⁹⁹ Βλ. Εγχειρίδιο σχετικά με την ευρωπαϊκή νομοθεσία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, Έκδοση 2018, σελ. 191.

Αφορά την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων του τηλεργαζομένου που διενεργείται από τον δημόσιο τομέα, ενώ αξίζει να επισημανθεί ότι το καθήκον πρέπει να προβλέπεται ρητά από τη νομοθεσία. Σε κάθε περίπτωση η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων διέπεται από το άρθρο 8 της ΕΣΔΑ.

Στ) έννομα συμφέροντα του υπεύθυνου επεξεργασίας ή τρίτου, αρ.6§1 στ. στ' ΓΚΠΔ.

Η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων του τηλεργαζομένου είναι επιτρεπτή προκειμένου να επιτυγχάνεται ο σκοπός των εννόμων συμφερόντων του υπεύθυνου επεξεργασίας ή τρίτου. Δε σημαίνει, ωστόσο, ότι αρκεί απλά και μόνο η ύπαρξη του εννόμου συμφέροντος. Αντίθετα, ο υπεύθυνος επεξεργασίας θα πρέπει να προβαίνει σε στάθμιση, έτσι ώστε να κριθεί εάν τα θεμελιώδη δικαιώματα του υποκειμένου των δεδομένων και τα έννομα συμφέροντά του υπερισχύουν των δικών του συμφερόντων. Σημαντικό ρόλο στη στάθμιση διαδραματίζουν ορισμένες πτυχές της επεξεργασίας, ήτοι οι επιπτώσεις της επεξεργασίας στο υποκείμενο και οι υπάρχουσες εγγυήσεις τήρησης των αρχών της επεξεργασίας. Γενικότερα, η επιλεγείσα μέθοδος ή ειδική τεχνολογία με την οποία θα πραγματοποιηθεί η επεξεργασία πρέπει να είναι απαραίτητη για το έννομο συμφέρον του εργοδότη.

4.4 Μέτρα ασφαλείας

Είναι σαφές πλέον ότι η τηλεργασία και η «κινητή τεχνολογία» καθιστούν δυσδιάκριτα τα όρια μεταξύ οικίας και εργασίας. Οι νέες μορφές εργασίας απαιτούν συχνά μεγαλύτερη συμμετοχή και αυτενέργεια των εργαζομένων αλλά συνεπάγονται και μεγαλύτερη διείσδυση στον ιδιωτικό χώρο και χρόνο, θέτοντας εκποδών την προστασία της ιδιωτικότητας, των προσωπικών δεδομένων και του δικαιώματος στον ιδιωτικό βίο (άρθρο 9 παρ. 1 δεύτερο εδάφιο και 9Α του Συντάγματος), και διαμορφώνοντας παράλληλα μια νοοτροπία «διαρκούς παρουσίας και μόνιμης επιφυλακής των εργαζομένων», η οποία έχει αρνητικό αντίκτυπο στην ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής τους ζωής. Η ανάγκη ενίσχυσης προστατευτικού

πλέγματος για τον εργαζόμενο εντείνεται μάλιστα και ως κανονιστική υποχρέωση για τον νομοθέτη και τον εφαρμοστή του δικαίου όσο σκληρότερα εξελίσσονται οι εργασιακές συνθήκες και σχέσεις και κατά συνέπεια όσο πιο ευάλωτος καθίσταται ο εξαρτημένος – εργαζόμενος¹⁰⁰.

Επιπλέον, δίχως την εφαρμογή κατάλληλων τεχνικών μέτρων, αυξάνεται ο κίνδυνος μη εξουσιοδοτημένης πρόσβασης, ο οποίος μπορεί να οδηγήσει σε απώλεια ή καταστροφή πληροφοριών, συμπεριλαμβανομένων των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων ή των πελατών, τα οποία επεξεργάζεται ο εργοδότης. Προκειμένου να μετριαστεί ο εν λόγω κίνδυνος, οι εταιρείες παρέχουσες τηλεργασία ενδεχομένως να κρίνουν ότι είναι δυνατή η δικαιολόγηση εγκατάστασης και λειτουργίας ειδικού λογισμικού με ευρείες δυνατότητες, όπως αυτών της καταγραφής πλήκτρων και κινήσεων ποντικιού, καταγραφής οθόνης (είτε τυχαία είτε σε καθορισμένα διαστήματα), καταγραφής εφαρμογών που χρησιμοποιούνται (περιλαμβανομένης της διάρκειας χρήσης τους), ενεργοποίησης καμερών σε συμβατές συσκευές με ταυτόχρονη συλλογή υλικού κ.λπ¹⁰¹. Ωστόσο πρέπει να σημειωθεί ότι η επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που εμπλέκεται σε τέτοιες τεχνολογίες είναι δυσανάλογη σε σχέση με τους ανωτέρω σκοπούς και ο εργοδότης, ως υπεύθυνος επεξεργασίας, είναι σχεδόν απίθανο να θεμελιώσει το υπέρτερο έννομο συμφέρον όπως αυτό περιγράφεται στον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων. Σημαντικοί κίνδυνοι προκύπτουν και από το γεγονός ότι ο τηλεεργαζόμενος, ο οποίος εργάζεται από το σπίτι χρησιμοποιώντας την ιδιωτική του συσκευή συνεπάγεται ότι ο οικιακός χώρος και το προσωπικό ψηφιακό απόρρητο ενδεχομένως να παραβιαστούν. Για παράδειγμα, σε περιπτώσεις χρήσης των προσωπικών υπολογιστών των τηλεεργαζομένων υπάρχει η πιθανότητα επεξεργασίας μη εταιρικών πληροφοριών από τους εργοδότες, όπως λ.χ. δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα μελών της οικογένειας των τηλεεργαζομένων, που χρησιμοποιούν επίσης τις εν λόγω συσκευές στις μη εργάσιμες ημέρες και

¹⁰⁰ Λίλιαν Μήτρου, , Έτος 2017, *Ιδιωτικότητα, Προσωπικά Δεδομένα και εργασιακές σχέσεις*, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, Τόμος 76ος, Τεύχος 2, σελίδα 138

¹⁰¹ Συγγραφέας: Αντώνης Βενέρης, 30/06/2021, *Η προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στην εργασία με αφορμή τις νέες ρυθμίσεις του Ν 4808/2021 για το εργατικό δίκαιο*, ΤΝΠ QUALEX ΔιΜΕΕ, 2/2021, σελ. 212 - 219

ώρες¹⁰². Λαμβάνοντας υπόψη τα ανωτέρω, η Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (εφεξής ΕΕΔΑ), στο πλαίσιο των παρατηρήσεών της για τον Ν 4808/2021, έκρινε ότι η διάταξη του άρθρου 67 παρ. 5 Ν 4808/2021 δεν έπρεπε να περιορισθεί μόνο στο σενάριο της χρήσης κάμερας για τον σκοπό του ελέγχου της αποδοτικότητας κατά την τηλεργασία αλλά να προβλέπει ρητώς την επέκταση της απαγόρευσης και σε άλλα μέσα με παράλληλη μνεία στη λήψη μέτρων ασφαλείας, όπως επιβάλλονται από τον ΓΚΠΔ¹⁰³.

Συστάσεις αναφορικά με το θέμα της ασφάλειας στα πλαίσια της τηλεργασίας εξέδωσε ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια Δικτύων και Πληροφοριών (ENISA). Συγκεκριμένα, ως προς τους εργοδότες τονίζει την ανάγκη παροχής ασφαλούς τηλεδιάσκεψης, πρόσβασης στις εφαρμογές που χρησιμοποιούν μόνο μέσω καναλιών επικοινωνίας που είναι κρυπτογραφημένα, VPN που να μπορεί να διατηρεί πολλές συνδέσεις, ελέγχου για ζητήματα ασφαλείας όλων των συσκευών μέσω ειδικών πλατφορμών, άμεσης επίλυσης τεχνικών ζητημάτων με τη βοήθεια τεχνικά καταρτισμένου προσωπικού. Αντίστοιχα, στους τηλεεργαζομένους συνέστησε να χρησιμοποιούν εταιρικές ηλεκτρικές συσκευές που να διαθέτουν εγκατεστημένα και πλήρως ενημερωμένα αντιικά προγράμματα, να τηρούν αντίγραφα ασφαλείας, να αποφεύγουν την ανάμειξη δραστηριοτήτων ψυχαγωγίας και εργασίας την ίδια συσκευή, να συνδέονται με ασφαλή, κρυπτογραφημένα δίκτυα σε ιστοτόπους, να αποφεύγουν την αποστολή μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου που περιλαμβάνουν ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα, να είναι επιφυλακτικοί με αμφιβόλου περιεχομένου ηλεκτρονική αλληλογραφία καθώς ενδέχεται να είναι απάτη, να κλειδώνουν τον υπολογιστή με ισχυρούς κωδικούς κ.α¹⁰⁴. Επιπλέον, ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός εξέδωσε κατευθυντήριες γραμμές και για την ασφάλεια στον

¹⁰² Βλ. υποσημείωση 101.

¹⁰³ Βλ. υποσημείωση 101.

¹⁰⁴ ENISA, (2020). “Top Tips for Cybersecurity when Working Remotely-News Item”, διαθέσιμο σε: <https://www.enisa.europa.eu/news/executive-news/top-tips-for-cybersecurity-when-working-remotely>.

κυβερνοχώρο όταν η εργασία παρέχεται από απόσταση, οι οποίες παρουσιάζουν σημαντικές ομοιότητες με τις προαναφερθείσες. Με βάση τα παραπάνω χρειάζεται να συνταχθεί από τον εργοδότη μία πολιτική ασφαλείας για την τηλεργασία ώστε να αναφέρονται ρητώς και αναλυτικά και με σαφήνεια όλα τα μέτρα ασφαλείας που οφείλει να λάβει ο υπεύθυνος επεξεργασίας είτε ιδιωτικού είτε δημοσίου φορέα, όπως ορίζεται στο άρθρο 24 παρ. 2 ΓΚΠΔ. Αυτό θα βοηθήσει και στην ενημέρωση των εργαζομένων και στην εκπαίδευσή τους αναφορικά με τα μέτρα ασφαλείας που πρέπει να λαμβάνονται στην τηλεργασία. Τα συγκεκριμένα μέτρα ασφαλείας αναφέρονται αναλυτικά κατωτέρω.

Σε γενικές γραμμές, ο υπεύθυνος επεξεργασίας, ήτοι ο εργοδότης, οφείλει να λαμβάνει όλα τα απαραίτητα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα (άρθρο 5 στοιχ. γ' και δ' και 6 ν.4807/2021), τα οποία διασφαλίζουν την καθ' όλα νόμιμη επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των τηλεεργαζομένων. Μάλιστα, τα μέτρα αυτά αποδεικνύουν και τη συμμόρφωση του στο πλέγμα των νομικών διατάξεων που προστατεύουν θεμελιώδη δικαιώματα και ελευθερίες. Ως τέτοια μέτρα νοούνται οι πολιτικές που υιοθετούνται στα πλαίσια της τηλεργασίας και οι διαδικασίες που ακολουθούνται για την ομαλή και σύμφωνα με τις επιταγές του νόμου διαρκής έννομη σχέση.

Αρχικά, το άρθρο 35 παρ. 1 του ΓΚΠΔ προβλέπει ότι: «Όταν ένα είδος επεξεργασίας, ιδίως με χρήση νέων τεχνολογιών και συνεκτιμώντας τη φύση, το πεδίο εφαρμογής, το πλαίσιο και τους σκοπούς της επεξεργασίας, ενδέχεται να επιφέρει υψηλό κίνδυνο για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των φυσικών προσώπων, ο υπεύθυνος επεξεργασίας διενεργεί, πριν από την επεξεργασία, εκτίμηση των επιπτώσεων των σχεδιαζόμενων πράξεων επεξεργασίας στην προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Σε μία εκτίμηση μπορεί να εξετάζεται ένα σύνολο παρόμοιων πράξεων επεξεργασίας οι οποίες ενέχουν παρόμοιους υψηλούς κινδύνους.»

Επιπλέον, το άρθρο 36 παρ. 1 ΓΚΠΔ ορίζει: «1. Ο υπεύθυνος επεξεργασίας ζητεί τη γνώμη της εποπτικής αρχής πριν από την επεξεργασία, όταν η δύναμη του άρθρου 35 εκτίμηση αντικτύπου σχετικά με την προστασία των

δεδομένων υποδεικνύει ότι η επεξεργασία θα προκαλούσε υψηλό κίνδυνο ελλείψει μέτρων μετριασμού του κινδύνου από τον υπεύθυνο 9 επεξεργασίας.».

Πέρα από αυτά, ωστόσο, ο υπεύθυνος επεξεργασίας οφείλει να προσαρμόζεται και να συμμορφώνεται διαρκώς στις νέες συνθήκες που δημιουργούνται κατά την παροχή τηλεργασίας¹⁰⁵ και να μετέρχεται αποτελεσματικά *ad hoc* μέτρα ασφαλείας ήτοι:

- Να διενεργεί Εκτίμηση Αντικτύπου. Σκοπός της εκπόνησης της Εκτίμησης Αντικτύπου για την προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (εφεξής ΕΑΠΔ) αποτελεί ο εντοπισμός και η αξιολόγηση των κινδύνων που προκύπτουν από την επεξεργασία των δεδομένων που πραγματοποιεί ο εκάστοτε υπεύθυνος επεξεργασίας αλλά και ο μετριασμός τους. Ειδικότερα, σημειώνεται ότι η ΕΑΠΔ είναι μια διαδικασία που περιγράφει την επεξεργασία, αξιολογεί την αναγκαιότητα και την αναλογικότητά της και εν τέλει, συνδράμει στη διαχείριση των κινδύνων για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των φυσικών προσώπων, που συνεπάγεται η επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα¹⁰⁶.

- Να επικαιροποιεί το αρχείο καταγραφής του άρθρου 30 ΓΚΠΔ.
- Να επικαιροποιεί – τροποποιεί τις συμβάσεις επεξεργασίας δεδομένων με εκτελούντες την επεξεργασία κατ' αρ. 28 ΓΚΠΔ.
- Να επικαιροποιεί τις πολιτικές και διαδικασίες για την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, αλλά και να εξετάζει το ενδεχόμενο να καταρτίσει και εφαρμόσει πολιτική επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων για λόγους που συνδέονται με έκτακτες συνθήκες (π.χ. Covid19) και την αντιμετώπιση σχετικών περιστατικών.
- Να διαθέτει πολιτική και διαδικασίες για την τηλεργασία.

¹⁰⁵ Κατευθυντήριες Γραμμές της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, 1/2021 σχετικά με την εφαρμογή των κανόνων προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο της τηλεργασίας.

¹⁰⁶ Συγγραφέας: Αντώνης Βενέρης, 30/06/2021 , *Η προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στην εργασία με αφορμή τις νέες ρυθμίσεις του Ν 4808/2021 για το εργατικό δίκαιο*, ΤΝΠ QUALEX ΔιΜΕΕ, 2/2021, σελ. 212 - 219

• Να διαθέτει πολιτική και διαδικασίες για την χρήση ιδιωτικού εξοπλισμού σε επαγγελματικό πλαίσιο (Bring Your Own Device). Η χρήση εξοπλισμού B.Y.O.D. πρέπει να αποφασίζεται αφενός σύμφωνα με τα οριζόμενα στην ειδική νομοθεσία (βλ. π.χ. άρθρα 12 παρ. 1 και 15 περ. γ' ν. 4807/2021), αφετέρου, αφού σταθμιστούν τα συμφέροντα και τα μειονεκτήματα που παρουσιάζονται από αυτήν τη χρήση, η οποία θολώνει τη γραμμή μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής¹⁰⁷. Ο υπεύθυνος επεξεργασίας έχει την υποχρέωση να προβλέψει τους κινδύνους, λαμβάνοντας υπόψη τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της εκάστοτε περίπτωσης (εξοπλισμός, εφαρμογές, δεδομένα) και να τους εκτιμήσει ως προς τη σοβαρότητα και την πιθανότητα εμφάνισής τους ώστε να ορίσει τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν και να ενταχθούν στην πολιτική ασφάλειας. Ενδεικτικά μέτρα ασφάλειας θα μπορούσαν μεταξύ άλλων να αποτελέσουν: ο φυσικός ή λογικός διαχωρισμός των τμημάτων της προσωπικής συσκευής που προορίζεται για χρήση σε επαγγελματικό περιβάλλον (δημιουργία μιας "φουσαλίδας ασφαλείας"), ο έλεγχος της απομακρυσμένης πρόσβασης μέσω ισχυρού μηχανισμού ελέγχου ταυτότητας χρήστη (εάν είναι δυνατόν χρησιμοποιώντας ηλεκτρονικό πιστοποιητικό, έξυπνη κάρτα, αυθεντικοποίηση δύο παραγόντων κ.λπ.), ο ορισμός μέτρων κρυπτογράφησης για ροές πληροφοριών (VPN, TLS κ.λπ.), ο ορισμός διαδικασίας για αποκατάσταση σε περίπτωση βλάβης ή απώλειας της προσωπικής συσκευής (πληροφορίες για τον διαχειριστή του δικτύου, παροχή εναλλακτικού επαγγελματικού εξοπλισμού, απομακρυσμένη διαγραφή επαγγελματικών δεδομένων που είναι αποθηκευμένα στο προσωπικό τερματικό), η απαίτηση τήρησης βασικών μέτρων ασφαλείας, όπως το κλείδωμα του τερματικού με κωδικό πρόσβασης σύμφωνα με τις βέλτιστες πρακτικές και τη χρήση ενός ενημερωμένου αντιϊικού προγράμματος, η ευαισθητοποίηση των χρηστών σχετικά με τους κινδύνους, προηγούμενη έγκριση του διαχειριστή του δικτύου ή/και του εργοδότη για τη χρήση προσωπικού εξοπλισμού, η ενημέρωση για τις ευθύνες όλων και η

¹⁰⁷ Απόφαση 32/2021 της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα σχετικά με την εφαρμογή των κανόνων προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο της τηλεργασίας.

αναφορά των προφυλάξεων που πρέπει να λαμβάνονται σε έναν δεσμευτικό χάρτη¹⁰⁸.

- Να εκπαιδεύει το προσωπικό σχετικά με την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα κατά την παροχή τηλεργασίας
- Σε περίπτωση τυχόν επεξεργασίας των εν λόγω δεδομένων των εργαζομένων από τον εργοδότη εκτός της Ε.Ε. (περιλαμβανομένου και του Η.Β. σύντομα) θα πρέπει πλέον να λαμβάνεται υπόψη η απόφαση του ΔΕΕ Schrems II
- Να μεριμνά για την ασφάλεια των δεδομένων. Αναφορικά με την ασφάλεια της επεξεργασίας, και συγκεκριμένα τη διαθεσιμότητα των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, η οποία συχνά απειλείται από επιθέσεις τύπου «ransomware», ο υπεύθυνος επεξεργασίας οφείλει να λάβει τα κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα, όπως η χρήση κατάλληλων εργαλείων εντοπισμού κακόβουλου λογισμικού, η επαρκής διαχείριση ενημερώσεων λογισμικού στις συσκευές μέσω των οποίων πραγματοποιείται η τηλεργασία, καθώς και η κατάλληλη διαδικασία λήψης αντιγράφων ασφαλείας¹⁰⁹. Οφείλει επίσης να παρέχει τα μέσα για να εξακριβωθεί εάν τα μηνύματα που λαμβάνονται μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή με άλλα μέσα επικοινωνίας είναι αυθεντικά και αξιόπιστα¹¹⁰. Οι τηλεεργαζόμενοι θα πρέπει να εκπαιδευτούν ώστε να αναγνωρίζουν απόπειρες τέτοιων επιθέσεων (π.χ. αναγνώριση των «ύποπτων» μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου), πότε έχει πραγματοποιηθεί μια τέτοια επίθεση και να γνωρίζουν την υποχρέωσή τους να το αναφέρουν αμέσως στον υπεύθυνο ασφαλείας ή και στον υπεύθυνο προστασίας δεδομένων, βάσει μίας σαφώς καταγεγραμμένης διαδικασίας διαχείρισης περιστατικών παραβίασης προσωπικών δεδομένων¹¹¹.
- Αναφορικά με την ηλεκτρονική αλληλογραφία προτείνεται να ακολουθείται η ισχύουσα πολιτική του οργανισμού σχετικά με τη χρήση της, να χρησιμοποιούνται οι εταιρικοί και όχι οι προσωπικοί λογαριασμοί

¹⁰⁸ Βλ. υποσημείωση υπ' αριθ. 107.

¹⁰⁹ Βλ. υποσημείωση υπ' αριθ. 107.

¹¹⁰ Κατευθυντήριες Γραμμές της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, 1/2021 σχετικά με την εφαρμογή των κανόνων προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο της τηλεργασίας.

¹¹¹ Βλ. υποσημείωση υπ' αριθ. 107.

ηλεκτρονικής αλληλογραφίας των τηλεργαζομένων, καθώς και να κρυπτογραφούνται τα συνημμένα έγγραφα και να μην αναφέρονται εμπιστευτικές πληροφορίες στη γραμμή θέματος του μηνύματος. Όταν είναι απαραίτητο να γίνει χρήση συστημάτων νεφούπολογιστικής (cloud computing) ή πρόσβασης στο εταιρικό δίκτυο, συστήνεται να προτιμούνται οι εταιρικές συνδέσεις και να ακολουθούνται οι οικείοι κανόνες για ασφαλή σύνδεση και διαβίβαση δεδομένων μέσω διαδικτύου¹¹². Όταν δεν γίνεται χρήση δικτυακής σύνδεσης, αλλά ο εργαζόμενος προβαίνει σε offline επεξεργασία, πρέπει να λαμβάνονται αντίγραφα ασφαλείας των τοπικά αποθηκευμένων δεδομένων. Τέλος, όταν η εργασία γίνεται μη αυτοματοποιημένα, η επεξεργασία εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του Κανονισμού, εφόσον τα έγγραφα με τα οποία εργάζονται οι απασχολούμενοι περιλαμβάνονται ή πρόκειται να περιληφθούν σε σύστημα αρχειοθέτησης (άρθρο ΓΚΠΔ). Στην περίπτωση αυτή, πρέπει να λαμβάνονται μέτρα προστασίας της ασφάλειας και εμπιστευτικότητας των εγγράφων, όπως π.χ., με την ασφαλή τους αποθήκευση σε αρχειοθήκη ή συρτάρι και να καταστρέφονται με ασφαλή τρόπο (π.χ., με καταστροφή εγγράφων). Όταν τα έγγραφα περιέχουν ειδικές κατηγορίες δεδομένων, όπως π.χ., δεδομένα υγείας, αυτά θα πρέπει να διατηρούνται σε ασφαλή τοποθεσία και να μην αποσπώνται από αυτήν, παρά μόνο όταν είναι απολύτως απαραίτητο. Και, όταν είναι εφικτό, πρέπει να τηρείται αρχείο με τους φακέλους και τα έγγραφα που ο εργαζόμενος έχει πάρει στην οικία του¹¹³.

Περαιτέρω, σύμφωνα με τις υπ' αριθ. 2/2020 κατευθυντήριες γραμμές της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, οι οποίες έχουν στόχο την ευαισθητοποίηση των υπευθύνων επεξεργασίας, των εκτελούντων την επεξεργασία, των εργαζομένων και γενικότερα του κοινού αναφορικά με τους κινδύνους που αφορούν την προστασία των προσωπικών δεδομένων αλλά, ταυτόχρονα, και σύμφωνα με τις σχετικές υποχρεώσεις που απορρέουν από τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων και τον νόμο 4624/2019, πρέπει να επισημανθούν τα ακόλουθα:¹¹⁴

¹¹²Ιωάννης Ιγγλεζάκης, 30/06/2020, *Η ασφάλεια δεδομένων στην τηλεργασία*, ΤΝΠ QUALEX ΣΥΝ, 3/2020, σελ. 60 – 63.

¹¹³ Βλ. υποσημείωση 111.

¹¹⁴ Γνώμη 2/2020 της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα αναφορικά με τους κινδύνους που αφορούν την προστασία των προσωπικών δεδομένων.

- Να διασφαλίζεται ότι δεν υπάρχει δυνατότητα μη ασφαλούς απομακρυσμένης πρόσβασης σε πόρους των πληροφοριακών συστημάτων του φορέα, όπως υπολογιστές εσωτερικού δικτύου και εσωτερικά αρχεία. Η ασφαλής σύνδεση μπορεί, ενδεικτικώς, να επιτευχθεί μέσω εικονικού ιδιωτικού δικτύου στο οποίο πραγματοποιείται κρυπτογράφηση των δεδομένων και αυθεντικοποίηση των χρηστών (π.χ. IPSec VPN). Μπορεί, επίσης να επιτευχθεί και με τον καθορισμό των πόρων στους οποίους επιτρέπεται η απομακρυσμένη πρόσβαση στο απολύτως απαραίτητο, ανάλογα με τα καθήκοντα που επιτελεί ο τηλεργαζόμενο, καθώς και με τη σύνδεση σε υπολογιστικά συστήματα του φορέα μέσω υπηρεσίας “απομακρυσμένης επιφάνειας εργασίας” (“Remote Desktop Protocol - RDP”), μόνο εφόσον αυτή γίνεται μέσω ασφαλούς εικονικού ιδιωτικού δικτύου (VPN).
- Να χρησιμοποιείται ασφαλές πρωτόκολλο WPA2 με ισχυρό κωδικό, όταν η σύνδεση της συσκευής του τηλεργαζόμενου στο Διαδίκτυο γίνεται μέσω ασύρματου δικτύου (Wi-Fi).
- Να αποφεύγεται η αποθήκευση αρχείων με προσωπικά δεδομένα σε υπηρεσίες διαδικτυακής αποθήκευσης (π.χ. Dropbox, One Drive, google drive), εκτός και αν υπάρχουν τα κατάλληλα εχέγγυα, όπως π.χ. να πρόκειται για υπηρεσία που παρέχεται, με κατάλληλα μέτρα ασφάλειας, από τον φορέα ή τα δεδομένα να αποθηκεύονται αποκλειστικά σε κατάλληλα κρυπτογραφημένη μορφή.
- Να χρησιμοποιούνται εφαρμογές ηλεκτρονικού ταχυδρομείου/ανταλλαγής μηνυμάτων και να αποφεύγεται η χρήση προσωπικού ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (π.χ. gmail, yahoo, hotmail). Αντ’ αυτού, θα πρέπει να χρησιμοποιείται η επαγγελματική ηλεκτρονική διεύθυνση την οποία παρέχει ο φορέας.
- Να γίνει εγκατάσταση και τακτική ενημέρωση αντιϊικού προγράμματος και “αναχώματος ασφαλείας” (firewall) στη συσκευή (π.χ. υπολογιστής, laptop κτλ.) μέσω της οποίας πραγματοποιείται η τηλεργασία.

- Να εγκαθίστανται οι πλέον πρόσφατες ενημερώσεις του λογισμικού εφαρμογών και λειτουργικού συστήματος της συσκευής των εργαζομένων.
- Να χρησιμοποιούνται προγράμματα πλοήγησης στο Διαδίκτυο (π.χ. Firefox, Chrome κτλ.) με τις πλέον πρόσφατες, κάθε φορά, εκδόσεις τους.
- Να χρησιμοποιείται «εικονικό μηχάνημα» (virtual machine) αποκλειστικά για την παροχή τηλεργασίας, όταν αυτό είναι εφικτό.
- Να υπάρχει υποστήριξη, από τον φορέα, διαδικασιών λήψης αντιγράφων ασφαλείας για αρχεία με προσωπικά δεδομένα, τα οποία υφίστανται επεξεργασία στο πλαίσιο δραστηριοτήτων τηλεργασίας
- Να πραγματοποιείται «κλείδωμα» της συσκευής από την οποία γίνεται η τηλεργασία (π.χ. προφύλαξη οθόνης, με κωδικό απενεργοποίησης) εφόσον μένει, για κάποιο λόγο, χωρίς επιτήρηση.
- Στην περίπτωση τηλεδιασκέψεων, θα πρέπει να αξιοποιούνται πλατφόρμες που υποστηρίζουν υπηρεσίες ασφαλείας (κρυπτογράφηση). Επίσης, σε περίπτωση προγραμματισμένης τηλεδιάσκεψης, να προστατεύεται ο σύνδεσμος (link) αυτής (π.χ. όχι δημοσιοποίησή του σε κοινωνικό δίκτυο).

4.4.1 Ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας συγκεκριμένα κατά την εργασία με οθόνες οπτικής απεικόνισης

Η χρήση οθονών οπτικής απεικόνισης έχει εισέλθει δυναμικά στην επαγγελματική ζωή και αποτελεί το κύριο εργαλείο πολλών εργαζομένων. Ιδιαίτερα στην περίπτωση των τηλεεργαζομένων, η χρήση τέτοιων οθονών είναι συνυφασμένη με την παροχή της εργασίας τους, όπως αποδεικνύει η κοινή εμπειρία. Η συνεχής όμως έκθεση των εργαζομένων σε οθόνες οπτικής απεικόνισης μπορεί να αποτελέσει απειλή για την υγεία και ασφάλειά τους, αφού αυτή συνδέεται, λόγω της μετάδοσης ακτινοβολίας, με βλάβες στα μάτια, πονοκεφάλους κ.α. ενώ λόγω της έλλειψης φυσικής κίνησης κατά την εργασία μπορεί να προκαλέσει μυοσκελετικά προβλήματα.

Η ανάγκη πρόληψης και εξάλειψης αυτής της ιδιαίτερης πηγής κινδύνων ώθησε τόσο τους ευρωπαϊκούς όσο και τους εθνικούς θεσμούς να εκδώσουν συγκεκριμένα μέτρα. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο ήδη από τις αρχές της δεκαετίας του '90 εξεδόθη η Οδηγία υπ' αριθ. 90/270/ΕΟΚ που είχε ως στόχο την αναβάθμιση και την κατοχύρωση ελάχιστων προδιαγραφών ασφαλείας των εργαζομένων " *οι οποίοι χρησιμοποιούν τακτικά και κατά ένα μη αμελητέο*¹¹⁵ *τμήμα της κανονικής εργασίας του εργασίας, εξοπλισμό με οθόνη οπτικής απεικόνισης*". Μάλιστα το ΔΕΕ υιοθέτησε εν προκειμένω, με την απόφαση Dietrich (C-11/99), μία ευρύτατη άποψη περί του προστατευτικού πλαισίου της εν λόγω Οδηγίας, υπάγοντας σε αυτό όλους τους εργαζομένους που χρησιμοποιούν κάθε είδους οθόνη, χωρίς να εξαρτά την υπαγωγή αυτή από τα τεχνολογικά χαρακτηριστικά του εργασιακού εξοπλισμού, αλλά δίνοντας έμφαση στις αρνητικές συνέπειες που προκαλούνται στο άτομο (πχ. ακτινοβολία, θόρυβος). Αντίστοιχα, σε εθνικό επίπεδο οι διατάξεις της Οδηγίας ενσωματώθηκαν σχεδόν αυτούσιες με το π.δ. 398/1994.

Τα δύο αυτά νομοθετήματα προβλέπουν συγκεκριμένες υποχρεώσεις του εργοδότη και αντίστοιχα δικαιώματα των εργαζομένων τα οποία συμπληρώνουν και εξειδικεύουν τις γενικότερες διατάξεις για την ασφάλεια της υγείας κατά την εργασία. Όπως απορρέει και από τη γενικότερη υποχρέωση πρόνοιας, ο εργοδότης οφείλει να προβεί σε εκτίμηση των

¹¹⁵ Η Οδηγία δεν προσδιορίζει περαιτέρω το περιεχόμενο των όρων "*τακτικά*" και "*μη αμελητέο*". Το κενό αυτό ήρθε να καλύψει η νομολογία του ΔΕΕ απαντώντας στα σχετικά προδικαστικά ερωτήματα από τα ιταλικά δικαστήρια (C-74/95 και C-129/95 Σκέψη 31). Ειδικότερα, το ΔΕΕ απεφάνθη ότι τα κράτη - μέλη διαθέτουν ευρεία ευχέρεια να προσδιορίσουν τους ως άνω όρους κατά τη μεταφορά των προστατευτικών διατάξεων της Οδηγίας στο εθνικό δίκαιο. Ως προς την κατεύθυνση αυτή τα κράτη - μέλη φαίνεται επομένως να δεσμεύονται μόνο από το άρθρο 288 ΣΛΕΕ και τη σχετική νομολογία του ΔΕΕ (C-48/75 Σκέψη 73) που τα υποχρεώνει να επιλέγουν τον τύπο και τα πλέον πρόσφορα μέσα με τα οποία θα εισαγάγουν στο εθνικό τους δίκαιο μία Οδηγία ώστε να εξασφαλίζεται η πρακτική αποτελεσματικότητα της τελευταίας. Στην Ελλάδα, η εθνική νομολογία, εμφορούμενη από τις διατάξεις της Οδηγίας 90/270/ΕΟΚ και του προεδρικού διατάγματος 398/1994 οι οποίες συνδέουν τη χορήγηση διαλείμματος με την παρέλευση δύο (2) ωρών εργασίας μπροστά από οθόνη, έθεσε, με την υπ' αριθ. 395/2016 απόφαση του ΕιρΑθ, το χρονικό αυτό σημείο ως όριο του "*μη αμελητέου*" χρόνου. Ωστόσο, υποστηρίζεται στη θεωρία η άποψη ότι το "*τακτικό και μη αμελητέο*", όπως αναφέρεται στην Οδηγία, δεν πρέπει να συνδέεται αυστηρώς με καθαρά ποσοτικά κριτήρια αλλά οι σχετικές προστατευτικές διατάξεις πρέπει να εφαρμόζονται και στις περιπτώσεις που ο εργαζόμενος χρησιμοποιεί οθόνες οπτικής απεικόνισης για διάστημα μικρότερο των δύο ωρών αλλά κατά τέτοιο επαναλαμβανόμενο τρόπο, ώστε να προκύπτει ότι η τακτική αυτή δεν είναι απλώς ευκαιριακή (βλ. και απόφαση Dietrich όπως αναφέρθηκε και ανωτέρω, όπου στη Σκέψη 39 εξαιρεί από το προστατευτικό πλαίσιο της Οδηγίας καταστάσεις που η χρήση οθονών είναι δευτερεύουσας σημασίας ή μικρής διάρκειας).

κινδύνων που προκαλούνται από την τακτική χρήση οθονών (π.δ. αρθ. 3 και Οδηγία αρθ. 3) και να φροντίσει ώστε να ενημερώσει και να εκπαιδεύσει κατάλληλα τους εργαζομένους ή/και τους αντιπροσώπους τους (π.δ. αρθ. 7 και Οδηγία αρθ. 6). Επιπλέον, οι εργαζόμενοι δικαιούνται κατά την πρόσληψη αλλά και κατά τακτά χρονικά διαστήματα να περνούν από εξετάσεις όρασης και του μυοσκελετικού συστήματος (π.δ. αρθ. 10 και Οδηγία αρθ. 9), ενώ ο εργοδότης οφείλει να ρυθμίσει κατάλληλα το χώρο εργασίας ώστε να ελαττώνεται κατά το δυνατό η καταπόνηση των εργαζομένων (όπως οι ρυθμίσεις αυτά αναφέρονται στα σχετικά παραρτήματα που αποτελούν αναπόσπαστο μέρος τόσο του π.δ. όσο και της Οδηγίας). Τέλος, στο άρθρο 4 του 1ου Παραρτήματος του π.δ. εξειδικεύεται το άρθρο 7 της Οδηγίας ορίζοντας ότι ο εργαζόμενος δικαιούται να διακόπτει την εργασία του επί της οθόνης είτε, πρωταρχικώς, εναλλάσσοντάς την με άλλη μορφής δραστηριότητα είτε, σε περίπτωση που η πρώτη επιλογή δεν είναι δυνατή, με διάλειμμα τουλάχιστον 15 λεπτών ανά 2 ώρες απασχόλησης έμπροσθεν της οθόνης¹¹⁶.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ

5.1 Η προστασία της ασφάλειας και της υγείας του τηλεεργαζόμενου

Είναι γεγονός ότι χάρη στην τηλεεργασία και τα νέα τεχνολογικά μέσα εν γένει, έχουν αναβαθμιστεί από πολλές απόψεις οι συνθήκες απασχόλησης. Αρχικά, πολλές εργασίες που μέχρι πρότινος ήταν επίπονες και επικίνδυνες για τη σωματική ακεραιότητα των εργαζομένων έχουν απλοποιηθεί και μπορούν να πραγματοποιηθούν από απόσταση. Επίσης, η παροχή εργασίας εκτός των χώρων της επιχείρησης έχει μειώσει σημαντικά τα ατυχήματα που πραγματοποιούνται κατά τη μετάβαση από και προς αυτή, που παραδοσιακά αποτελούν ένα μεγάλο ποσοστό των εργατικών ατυχημάτων¹¹⁷. Τέλος, και

¹¹⁶ Τα διαλείμματα αυτά σε καμία περίπτωση δεν πρέπει να συσσωρεύονται ούτε να χορηγούνται με την μορφή άδειας αλλά θα πρέπει να λαμβάνονται εντός του ωραρίου εργασίας (ΟΛΑΠ 31/2009) και είναι εντελώς ανεξάρτητα από τυχόν άδειες που ενδέχεται να χορηγούν ΣΣΕ σε εργαζομένους που εργάζονται μπροστά από οθόνες οπτικής απεικόνισης. Η νομολογία επίσης έχει αποφανθεί ότι εφόσον δεν χορηγηθούν τα συγκεκριμένα διαλείμματα στους εργαζομένους, αλλά αυτοί παράσχουν κανονικά την εργασία τους, δικαιούνται αμοιβή ίσης αξίας με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιό τους ως παρέχοντες εργασία "πέρα από τη συμφωνημένη" (ΑΠ1598/2012).

¹¹⁷ Η έννοια του όρου "κατά την εκτέλεση της εργασίας" (όπως αυτός περιέχεται στον ορισμό του εργατικού ατυχήματος στο άρθρο 1 του Ν. 551/1915) έχει διευρυνθεί, ώστε σε αυτή να περιλαμβάνονται και τα ατυχήματα και τα ατυχήματα που επέρχονται όχι μόνο στο χώρο της

από την πλευρά του εργοδότη, εξοικονομούνται μεγάλες δαπάνες οι οποίες ειδάλλως θα επενδύονταν σε μέτρα ασφάλειας στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης.

Ωστόσο, η υιοθέτηση του μοντέλου της τηλεργασία είναι ικανή να αποτελέσει πηγή πολλών κινδύνων για την υγεία εν γένει του εργαζομένου. Για παράδειγμα, η χρήση οθονών οπτικής απεικόνισης, που παλαιότερα ήταν ιδιαίτερα περιορισμένη, πλέον έχει καταστεί βασικό και αναπόσπαστο εργαλείο των εργαζομένων με αποτέλεσμα η πολύωρη έκθεσή τους σε αυτές να εγκυμονεί κινδύνους για τη σωματική υγεία τους. Παράλληλα, απειλείται και η πνευματική υγεία των εργαζομένων τόσο από την εργασιακή τους απομόνωση όσο και από το συνεχώς διογκώμενο άγχος που χαρακτηρίζει τους σύγχρονους εργαζομένους¹¹⁸. Όλα τα παραπάνω στοιχεία συνθέτουν το όλο και περισσότερο γνωστό σύνδρομο "Burn-out", το οποίο πρόκειται για *μία κλιμακούμενη στο χρόνο διαδικασία ψυχοσωματικής εξουθένωσης του εργαζομένου λόγω της προκαλούμενης, κυρίως μέσω τη ψηφιοποίησης της εργασιακής διαδικασίας, επιτάχυνσης του ρυθμού εργασίας και συνακόλουθα του στρές και της κόπωσης*¹¹⁹.

Απέναντι στις νέες αυτές προκλήσεις γίνεται φανερό ότι και το έως τώρα εφαρμοζόμενο νομοθετικό πλαίσιο για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας του εργαζομένου είναι παρωχημένο. Είναι χαρακτηριστικό ότι η υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη προς τον μισθωτό αποτελεί μία παρεπόμενη προς το κύριο αντικείμενο της σύμβασης εργασίας υποχρέωση η οποία πηγάζει από το ΑΚ 662 και ΑΚ 288 και δεν έχει οριοθετημένο περιεχόμενο¹²⁰. Η καλή πίστη ακριβώς επιβάλλει στον εργοδότη κάθε φορά

επιχείρησης, αλλά και όσα συμβαίνουν κατά τη διαδρομή που ακολουθεί ο μισθωτός όταν μεταβαίνει από την κατοικία του στον τόπο εργασίας ή όταν επιστρέφει από αυτήν, χρησιμοποιώντας το συνηθισμένο μεταφορικό μέσο ή δρομολόγιό του. Βλ. ενδεικτικά Μον. Πρωτ. Πειραιώς3429/2013.

¹¹⁸ Ο Ρομπρ στη σχετική του εργασία αναφέρεται σε αυτού του είδους άγχος ως "techno-stress" και επισημαίνει ότι προκαλείται στους εργαζομένους από τον πολύ μεγάλο όγκο πληροφοριών με τον οποίο τίθενται πλέον καθημερινά αντιμέτωποι (techno-overload) και από τη διατάραξη της προσωπικής τους ζωής που συνεπιφέρει η εισβολή των νέων τεχνολογιών (techno-invasion).

¹¹⁹ Δημήτρης Α. Τραυλός - Τζανετάτος, 2019, *Το εργατικό δίκαιο στην τέταρτη βιομηχανική επανάσταση*, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 23 -25.

¹²⁰ Είναι γεγονός ότι κράτος έχει ήδη προβεί στην έκδοση προστατευτικών διατάξεων δημοσίου δικαίου οι οποίες είτε απευθύνονται στους εργαζόμενους εν γένει (πχ. Ν.3850/2010, οποίος κωδικοποιεί πολλές από τις κατακερματισμένες προστατευτικές διατάξεις) είτε σε ειδικότερες μόνο

που αυτός ασκεί το διευθυντικό του δικαίωμα να δίνει τις κατάλληλες οδηγίες, σύμφωνα με την πείρα και τις γνώσεις του, στον εργαζόμενο και να διαμορφώνει τον χώρο εργασίας έτσι ώστε να αποφευχθούν άπαντες οι πιθανοί κίνδυνοι¹²¹. Το γεγονός όμως ότι στο πλαίσιο της τηλεργασίας, η εργασία παρέχεται από χώρους ιδιωτικούς ή ακόμα και δημόσιους (πχ. μέσα μεταφοράς) οι οποίοι δεν υπόκεινται στη σφαίρα επιρροής του εργοδότη¹²² και πολλές φορές εξ ορισμού δεν πληρούν της εργονομικές προδιαγραφές που απαιτούνται για την ασφάλεια των εργαζομένων, καθιστά όπως είναι αναμενόμενο ιδιαίτερα δύσκολη την ικανοποίηση της υποχρέωσης πρόνοιας εκ μέρους του εργοδότη.

5.2 Γενικές διατάξεις προστασίας της υγείας και της ασφάλειας του τηλεεργαζομένου

Όπως ήδη αναφέρθηκε πιο πάνω ο εργοδότης, και στην περίπτωση της τηλεργασίας, έχει υποχρέωση πρόνοιας απέναντι στους εργαζομένους. Προς τον ερμηνευτικό προσδιορισμό της γενικής αυτής υποχρέωσης που πηγάζει

κατηγορίες εργασιών (πχ. ΠΔ 778/1980 "Περί μέτρων ασφαλείας κατά την εκτέλεση οικοδομικών εργασιών"). Η ρύθμιση ωστόσο αυτή δεν είναι εξαντλητική αφού φαίνεται ορθότερη η γνώμη ότι η υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη προς τον εργαζόμενο παρουσιάζει δυναμικό περιεχόμενο και συγκεκριμενοποιείται με βάση την αρχή της καλής πίστης σε κάθε ad hoc περίπτωση παροχής εργασίας.

¹²¹ Δημήτριος Ζερδελής, 2019, *Εγχειρίδιο Εργατικού Δικαίου - Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 557.

¹²² Χαρακτηριστική στο σημείο αυτό είναι η γνωμοδότηση του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους 233/2006, κατά την οποία κλήθηκε να αποφανθεί αν ο εργοδότης έχει υποχρέωση να ορίσει τεχνικό ασφαλείας σε περιπτώσεις που οι εργαζόμενοι παρέχουν την εργασία τους σε τόπο που δεν είναι υπό τον έλεγχο και την ευθύνη του (εν προκειμένω η υπόθεση αφορούσε φορτοεκφορτωτές που απασχολούνταν σε λιμάνι). Το ΝΣΚ έκρινε εν προκειμένω ότι οι εκάστοτε εργοδότες των φορτοεκφορτωτών δεν έχουν τέτοια υποχρέωση, καθώς ο χώρος παροχής εργασίας δεν είναι υπό τη δικιά τους ευθύνη. Παρομοίως, και ο Ν. 3850/2010 στο άρθρο 3 παρ. 1ε.) ορίζει ως τόπο εργασίας *κάθε χώρο που βρίσκονται ή μεταβαίνουν οι εργαζόμενοι εξαιτίας της εργασίας του και που είναι κάτω από τον έλεγχο του εργοδότη*.

Μία τέτοια, όμως, στενή ερμηνεία του χώρου εργασίας που αυτομάτως περιορίζει και την υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη φαίνεται ασυμβίβαστη με τα σύγχρονα δεδομένα. Κατά γενική παραδοχή ο χώρος εργασίας τείνει να αποριοθετηθεί και να διευρυνθεί λόγω των δυνατοτήτων που παρέχουν τα νέα τεχνολογικά μέσα. Παρά την έλλειψη στοχευμένων νομοθετικών ρυθμίσεων προς αυτή την κατεύθυνση, ενδεικτικές προς τη βούληση τόσο των νομοθετικών οργάνων όσο και των κοινωνικών εταίρων είναι πλήθος πρωτοβουλιών με πιο πρόσφατες την ευρωπαϊκή συμφωνία - πλαίσιο του Ιουνίου 2020 για την ψηφιοποίηση της εργασίας και το από 21/01/2021 ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου προς την Επιτροπή για το δικαίωμα στην αποσύνδεση. Πέρα όμως από την ως άνω προβληματική του τόπου εργασίας, η έλλειψη πρόσφορων μέτρων που θα προστατεύουν την υγεία και την ασφάλεια των τηλεεργαζομένων προσκρούει στις ήδη υπάρχουσες νομοθετικές ρυθμίσεις που απαιτούν ίσο επίπεδο προστασίας ανάμεσα σε αυτούς και τους συγκρίσιμους εργαζομένους που απασχολούνται εντός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης (ΕΓΣΣΕ 2006-2007).

από τον Αστικό Κώδικα, συμβάλλουν σημαντικά τα άρθρα 42 και 43 του Ν. 3850/2010. Τα δύο αυτά άρθρα σε συνδυασμό επιβάλλουν στον εργοδότη την υποχρέωση να προβεί σε μία γραπτή πρόβλεψη των κινδύνων που απορρέουν από τις εκάστοτε συνθήκες παροχής της εργασίας και να λάβει τα κατάλληλα μέτρα πρόληψης. Επιπλέον, όσον αφορά στην περίπτωση της τηλεργασίας, ο εργοδότης οφείλει να επιλέξει το κατάλληλο προσωπικό και να το εκπαιδεύσει στη σωστή χρήση των ψηφιακών μέσων, ενώ ειδική μνεία πρέπει να γίνει στην παρ. 7 του άρθρου 42 Ν.3850/2010 σύμφωνα με την οποία η εργασία πρέπει να προσαρμόζεται στον άνθρωπο και να μη παρέχεται ρυθμικά επαναλαμβανόμενη και μονότονη, κατά τρόπο που θα μπορούσε να βλάψει την υγεία του εργαζομένου.

Ανάλογες ρυθμίσεις προβλέπει και η ΕΓΣΣΕ 2006-2007 η οποία εν γένει ορίζει ότι εφαρμόζονται και επί τηλεργασίας οι γενικές ρυθμίσεις για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων¹²³. Έτι περισσότερο ο εργοδότης οφείλει να πληροφορήσει τον τηλεεργαζόμενο περί της πολιτικής της επιχείρησης για την επαγγελματική ασφάλεια. Ειδικά προβλέπεται ότι προς τον αποτελεσματικό έλεγχο της τήρησης των κανόνων ασφαλείας τόσο ο εργοδότης όσο και οι αντιπρόσωποι των εργαζομένων μπορούν να επισκέπτονται τον χώρο απ' όπου οι τηλεεργαζόμενοι παρέχουν την εργασία τους, ενώ αν ο χώρος αυτός ταυτίζεται με την οικία του εργαζομένου, απαιτείται σε κάθε περίπτωση η συναίνεση του ίδιου.

5.3 Το εργασιακό στρες και η αντιμετώπιση του ως εργατικό ατύχημα

Όπως αναφέρθηκε αμέσως παραπάνω το εργασιακό στρες αποτελεί ίσως την κύρια πηγή κινδύνων για την υγεία των τηλεεργαζομένων. Η κατάσταση αυτή έχει ήδη αναγνωρισθεί σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης με την από 27/05/2005 σύναψη της Συμφωνίας - Πλαισίου¹²⁴ για το στρες στην εργασία, η οποία εισήχθη και στην εθνική μας τάξη με το άρθρο 7 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. του

¹²³ Και στο άρθρο 4 της οικείας σύμβασης γίνεται λόγος ότι οι τηλεεργαζόμενοι απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα με τους λοιπούς συγκρίσιμους εργαζομένους. Και στην περίπτωση της τηλεργασίας επομένως ο εργοδότης είναι καταρχήν υπεύθυνος για την τήρηση των σχετικών κανόνων (άρθρο 8 παρ. 1 ΕΓΣΣΕ 2006-2007).

¹²⁴ Συμβαλλόμενα μέρη υπήρξαν η Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (Σ.Ε.Σ.), η Ευρωπαϊκή Εργοδοτική Οργάνωση Επιχειρήσεων Ιδιωτικού Τομέα (UNICE), η Ευρωπαϊκή Οργάνωση Βιοτεχνών Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων (UEAPME) και το Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων (CEEP).

2008-2009. Στην οικεία διάταξη του κειμένου δίνεται ένας μακροσκελής ορισμός του εργασιακού στρες εκ του οποίου είναι σημαντικό να αναφέρουμε ότι: *"Το στρες είναι μία κατάσταση που συνοδεύεται από σωματική, ψυχολογική ή κοινωνική δυσαρέσκεια ή δυσλειτουργίες και η οποία προέρχεται από άτομα που αισθάνονται ανίκανα να γεφυρώσουν το κενό ανάμεσα στις απαιτήσεις ή τις προσδοκίες που τους τίθενται", "Το στρες δεν αποτελεί ασθένεια αλλά η παρατεταμένη έκθεση σε αυτό μπορεί μειώσει την αποδοτικότητα στην εργασία και να προκαλέσει προβλήματα υγείας"* και *"Το εργασιακό στρες μπορεί να προκληθεί από πολλούς παράγοντες, όπως περιεχόμενο εργασίας, οργάνωση της εργασίας, εργασιακό περιβάλλον και έλλειψη επικοινωνίας"*.

Τα στρεσογόνα αυτά αίτια είναι υποχρεωμένος να αμβλύνει ο εργοδότης, μία υποχρέωση που δεν αποτελεί ευχολόγιο αλλά ερείζεται σε στέρεα νομικά θεμέλια. Για αρχή ο εργοδότης δεσμεύεται από το άρθρο 662 ΑΚ (υποχρέωση πρόνοιας) σε συνδυασμό με την καλή πίστη (ΑΚ 288) να ρυθμίζει την παρεχόμενη εργασία κατά τέτοιο τρόπο ώστε να προστατεύεται εν γένει η υγεία του εργαζομένου. Ανάλογες ρυθμίσεις υπάρχουν και σε ενωσιακό επίπεδο με την κυριότερη εξ' αυτών να αποτελεί η Οδηγία - πλαίσιο 89/391/Ε.Ο.Κ. *περί της εφαρμογής μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία*¹²⁵, σημαντικό μέρος διατάξεων της οποίας έχουν εισαχθεί στην εθνική έννομη τάξη με τον νόμο 3850/2010¹²⁶. Βέβαια, όπως ήδη σημειώθηκε παραπάνω, ρητή αναφορά στο εργασιακό στρες περιέχει η συμφωνία - πλαίσιο της

¹²⁵ Η σημασία της ψυχικής υγείας τονίζεται μέσα από το άρθρο 5 της Οδηγίας όπου αναφέρεται ότι στόχος της τελευταίας είναι η προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων ως προς όλες τις πτυχές της εργασίας. Επίσης, το 2004 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εξέδωσε ανακοίνωση (COM 2004,62) σχετικά με την πρακτική εφαρμογή περισσότερων διάφορων Οδηγιών που αφορούν την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένης και της ως άνω. Στη συγκεκριμένη ανακοίνωση γίνεται λόγος για ανάγκη αποτελεσματικότερης εκτίμησης των εργοδοτών για τους κινδύνους εις βάρος της υγείας των μισθωτών που οφείλονται σε ψυχολογικούς παράγοντες και εκπορεύονται από την οργάνωση και τις συνθήκες παροχής εργασίας (Ενότητα 4.3 της σχετικής έκθεσης).

¹²⁶ Κυρίως μέσα από το άρθρο 42 του οικείου νόμου συνάγεται ότι η εργασία πρέπει να προσαρμόζεται στον άνθρωπο και ο εργοδότης να μεριμνεί για άπασες τις πηγές κινδύνου προλαμβάνοντάς τες και καταστέλλοντάς τες. ("Ο θάνατος εργαζομένου λόγω εργασιακού στρες ως εργατικό ατύχημα" ΕΕργΔ, Σεπτέμβριος 2019, σελ. 964-964).

27/05/2005 μεταξύ των ευρωπαϊκών συλλογικών οντοτήτων που ενσωματώθηκε στο ελληνικό δίκαιο διά της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2008-2009.

Βάσει των ανωτέρω καθίσταται πλέον σαφές ότι η υποχρέωση του εργοδότη να μεριμνά για την ψυχική υγεία των εργαζομένων πηγάζει από θετικό δίκαιο και είναι απολύτως αγώγιμη. Η παραβίαση της εν λόγω υποχρέωσης προσβάλλει αντίστοιχο δικαίωμα του εργαζομένου (στοιχείο του παρανόμου¹²⁷) και μπορεί να θεμελιώσει αδικοπρακτική ευθύνη σε περίπτωση που πληρούνται και οι υπόλοιποι όροι του ΑΚ 914¹²⁸ (υπαιτιότητα¹²⁹, αιτιώδης συνάφεια, ζημία).

Ακόμα όμως και αν δεν πληρούται το πραγματικό της αδικοπραξίας, η πρόκληση θανάτου ή αδυναμίας του εργαζομένου προς παροχή εργασίας για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των τεσσάρων (4) ημερών λόγω επιπλοκών του εργασιακού άγχους, συνεπάγεται την αντικειμενική ευθύνη του εργοδότη να αποζημιώσει τον εργαζόμενο σύμφωνα με τις διατάξεις για το εργατικό ατύχημα (Ν. 551/1915). Σύμφωνα πάλι με την ίδια ελληνική νομολογία, εργοδοτικές αποφάσεις που συνυφαίνονται με τον τρόπο παροχής εργασίας (όπως εν προκειμένω η παροχή της διά τηλεργασίας) είναι δυνατόν να εξωθήσουν τον τηλεεργαζόμενο να διάγει συνεχώς υπό όλως *εξαιρετικές και έκτακτες* συνθήκες εργασιακού άγχους το οποίο μπορεί να προκαλέσει την ασυνήθη εξασθένηση του οργανισμού. Κρίθηκε επομένως, ότι η κατάσταση αυτή συνιστά *βίαιο συμβάν* με την έννοια που ορίζει το άρθρο 1 του Ν. 551/1915 οπότε και η αδυναμία προς παροχή εργασίας που συνδέεται αιτιωδώς με αυτό αποτελεί εργατικό ατύχημα.

¹²⁷ Πέρα από την παραβίαση των τιθέμενων κανόνων δικαίου σχετικά με την υποχρέωση πρόνοιας, υποστηρίζεται και η άποψη ότι ο παράνομος χαρακτήρας της παράλειψης του εργοδότη να προστατέψει την υγεία των εργαζομένων θεμελιώνεται στην αιτιώδη συμβολή του πρώτου στη δημιουργία ψυχοκοινωνικού κινδύνου, καθόσον αυτός προέκυψε από δική του πρωτοβουλία σε θέματα οργάνωσης της εργασίας.

¹²⁸ "Σχόλιο στη Μον. Πρωτ. Αθηνών 1358/2018" ΕΕργΔ, Σεπτέμβριος 2019, σελ. 959-960.

¹²⁹ Η υπ' αριθ. 1358/2018 Μον.Πρωτ.Αθ. επισημαίνει ότι η παράλειψη του εργοδότη να λάβει τα κατάλληλα μέτρα πρόληψης και προστασίας των εργαζομένων από το εργασιακό άγχος, παρά την ύπαρξη σχετικής υποχρέωσης, συνεπάγεται σε κάθε περίπτωση την ευθύνη του προς αποκατάσταση προκληθείσας ζημίας, ανεξάρτητα από τη γνώση ή την υπαίτια άγνοια εκδήλωσης συμπτωμάτων άγχους εκ μέρους των εργαζομένων.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Συμπερασματικά, η τηλεργασία ως νέα μορφή εργασίας έχει υιοθετηθεί από πολλούς οργανισμούς και εταιρίες ανά τον κόσμο, ειδικά κατά τη διάρκεια και μετά την πανδημία του κορωνοϊού. Δεδομένων των κινδύνων που ελλοχεύουν αλλά και της συνεχούς τεχνολογικής εξέλιξης, έχουν ληφθεί σημαντικά μέτρα για την προστασία και τη βελτίωση της ασφάλειας των τηλεργαζομένων έναντι τόσο των εργοδοτικών αυθαιρεσιών όσο και των απειλών του κυβερνοχώρου. Πέραν όμως από τις νομοθετικές επιταγές καίριο ρόλο διαδραματίζει η ενημέρωση του τηλεργαζομένου από πλευράς του υπεύθυνου επεξεργασίας-εργοδότη, προκειμένου να υπάρχει διαφάνεια και έλεγχος σε περίπτωση παραβίασης των διατάξεων του εργατικού δικαίου και του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Πρέπει δηλαδή να υφίστανται ορισμένες πολιτικές που πρέπει να ακολουθούνται για την προστασία των δεδομένων των τηλεργαζομένων αλλά και των οργανισμών γενικά.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Οδηγίες και αποφάσεις της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα

- Οδηγία 1/2011 της ΑΠΔΠΧ.
- Οδηγία 115/2001 της ΑΠΔΠΧ.
- Κατευθυντήριες Γραμμές 1/2021.
- Απόφαση 32/2021.
- Γνώμη 2/2020.

Γνώμες της Ομάδας Εργασίας του άρθρου 29 της οδηγίας 95/46/ΕΚ.

- Γνώμη 2/2017 της Ομάδας Εργασίας του άρθρου 29.

Εκθέσεις και Γνωμοδοτήσεις

- Έκθεση της Επιστημονικής Υπηρεσίας της Βουλής επί του νομοσχεδίου "Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις (Ν.3846/2010)
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, "Ερμηνευτική Ανακοίνωση σχετικά με την Οδηγία 88/2003/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας", 27-5-2017
- Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 21ης Ιανουαρίου 2021 που περιέχει συστάσεις προς την Επιτροπή σχετικά με το δικαίωμα στην αποσύνδεση" (2019/2181 NL)
- Γνώμη Πρωτοβουλίας ΟΚΕ: ««Τηλεργασία: Προβλήματα και Προοπτικές», Ιούλιος 2020
http://www.oke.gr/sites/default/files/keimeno_gnomis_shetika_me_tin_tilergasia.pdf
- Telework Enhancement Act of 2010
- Σύσταση CM / Rec (2015) από την Επιτροπή Υπουργών στα κράτη μέλη σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο της απασχόλησης .
- Απόφαση 136/2015
- ENISA, (2020). "Top Tips for Cybersecurity when Working Remotely-News Item.
- Γνωμοδότηση του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους 233/2006

Διαδικτυακές Πηγές

- Ηλεκτρονική σελίδα της Εταιρείας Δικαίου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης www.edeka.gr
- Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων - Γ.Σ.Ε.Ε. , Συμφωνία Πλαίσιο για την Τηλεργασία (www.kepea.gr)
- www.curia.europa.eu σχετικά με νομολογία του ΔΕΕ
- www.journaldunet.fr/management/guide-du-management/1201613-droit-a-la-deconnexion-code-du-travail-loi

- <https://newatlas.com/right-to-disconnect-after-hours-work-emails/55879/>, Rich Haridy, "The right to disconnect: The new laws banning after-hours work mails", 14 Αυγούστου 2018
- <https://www.legifrance.gouv.fr/Article/L2242-17> παρ. 7
- <https://www.soulier-avocats.com>, "Is the right to disconnect about to become an effective right for employees in France?", 26-12-2016
- Ιστοσελίδα Υπουργείου Εσωτερικών, ypes.gr
- <https://el.wikipedia.org/wiki/>
- https://www.dpa.gr/index.php/el/enimerwtiko/thematikes_enotites/eid_ikoiskopoi/ergasiakessxeseis/faq_ergasiakes/tilergasia

Ευρωπαϊκή Νομολογία

- C-14/04 (σχετικά με την ερμηνεία του χρόνου εργασίας ως έννοιας ενωσιακού δικαίου)
- C-484/04 και C-428/09 (σχετικά με το πεδίο εφαρμογής του άρθρου 17 παρ. 1 της Οδηγίας 2003/88)
- C-303/98 (σχετικά με την υπαγωγή των διάφορων μορφών ετοιμότητας προς εργασία στις ενωσιακού δικαίου έννοιες του χρόνου εργασίας και του χρόνου ανάπαυσης)
- C-518/15 (σχετικά με την αντιμετώπιση της ετοιμότητας κλήσης όταν ο εργαζόμενος οφείλει να αναλάβει εργασία εντός πολύ μικρού χρονικού διαστήματος)
- C-151/02 (σχετικά με την ποιότητα του χρόνου ανάπαυσης)
- C-11/99 (σχετικά με το χρόνο διαλείμματος μετά από συνεχή εργασία ενώπιον οθονών οπτικής απεικόνισης)
- Ανώτατο Γαλλικό Δικαστήριο-Απόφαση της 2 Οκτωβρίου 2001 υπ' αριθ. 99-42.727.
- Ανώτατο Γαλλικό Δικαστήριο-Απόφαση της 17 Φεβρουαρίου 2004 υπ' αριθ. 01-25.889.

Ελληνική Νομολογία

- ΑΠ 171/2016 (σχετικά με τη διαπίστωση ύπαρξης εξαρτημένης εργασίας)
- ΑΠ 814/2014 (σχετικά με τα είδη της ετοιμότητας προς εργασία)
- Μον. Πρωτ. Αθηνών 1358/2018 (σχετικά με την υπαγωγή θανάτου του εργαζομένου λόγω εργασιακού άγχους στις διατάξεις για το εργατικό ατύχημα)
- Ειρ. Αθ. 395/2016 (σχετικά με το προσδιορισμού χρόνου εργασίας μπροστά από οθόνη οπτικής απεικόνισης για τη χορήγηση διαλείμματος)
- ΟΛΑΠ 31/2009 (σχετικά με τα διαλείμματα των τηλεεργαζομένων)
- ΑΠ1598/2012 (σχετικά με την αμοιβή εργασίας κατά τα διαλείμματα)
- Μον. Πρωτ. Πειραιώς 3429/2013 (σχετικά με την έννοια του όρου "κατά την εκτέλεση της εργασίας", ώστε σε αυτή να περιλαμβάνονται και τα ατυχήματα και τα ατυχήματα που επέρχονται όχι μόνο στο χώρο της επιχείρησης, αλλά και όσα συμβαίνουν κατά τη διαδρομή που ακολουθεί ο μισθωτός όταν μεταβαίνει από την κατοικία του στον τόπο εργασίας ή όταν επιστρέφει από αυτήν, χρησιμοποιώντας το συνηθισμένο μεταφορικό μέσο ή δρομολόγιό του)
- ΟΛΑΠ 10/2009 (σχετικά με τον περιορισμό της ελευθερίας κινήσεων των εργαζομένων)

Άρθρα σε περιοδικά

- Ιωάννης Καρούζος, Η τηλεεργασία ως ευέλικτη μορφή εργασίας, Φορολογική Επιθεώρηση, Δεκέμβριος 2016
- Δημήτριος Ζερδελής, "Ο χρόνος εργασίας στην εποχή της ψηφιακής εργασίας", Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών
- Δημήτριος Κουκιάδης, Οι νέες τεχνολογίες, οι νέες μορφές οργάνωσης της επιχείρησης και οι προτάσεις της Δ.Ο.Ε. για το μέλλον της εργασίας, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, Ιούλιος 2019
- Michel Mine, καθηγητής εργατικού δικαίου στο CNAM των Παρισίων "Επίκαιρες εξελίξεις στο ευρωπαϊκό δίκαιο για τον χρόνο εργασίας", Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, 15-5-2011

- Παναγιώτης Μπουμπουχερόπουλος, "Αδυναμία παροχής εργασίας, τηλεργασία και εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής κατά την περίοδο ισχύος των μέτρων για τον περιορισμό της διάδοσης του κορωνοϊού", Επιθ.Εργ.Δ., Μάιος 2020
- Αιτιολογική Έκθεση στο σχέδιο νόμου "Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις (Ν.3846/2010)", Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, Ιούνιος 2010
- Βικτωρία Σπ. Δούκα, "Προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις: Προστασία σύμφωνα με τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων", Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, Ιούνιος - Ιούλιος 2018
- Μπουμπουχερόπουλος Παναγιώτης, "Αδυναμία παροχής εργασίας, τηλεργασία και εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής κατά την περίοδο ισχύος των μέτρων για τον περιορισμό της διάδοσης του κορωνοϊού", Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, Μάιος 2020
- Αργυρώ Περτσινίδου, "Το έννομο συμφέρον εργοδότη και εργαζομένου στον χώρο εργασίας - Διενέργεια στάθμισης", Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, Νοέμβριος 2020
- Λίλιαν Μήτρου, "Ιδιωτικότητα, προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις", Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, Φεβρουάριος 2017
- "Ο θάνατος εργαζομένου λόγω εργασιακού στρες ως εργατικό ατύχημα" Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, Σεπτέμβριος 2019
- "Σχόλιο στη Μον. Πρωτ. Αθηνών 1358/2018" Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, Σεπτέμβριος 2019
- Ιωάννης Καρούζος, Η Τηλεργασία με βάση το νομοθετικό πλαίσιο που θεσπίζει ο ν. 3846/10, Φορολογική Επιθεώρηση, 2010/2134
- Αντώνης Βενέρης, 30/06/2021 , Η προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στην εργασία με αφορμή τις νέες ρυθμίσεις του Ν 4808/2021 για το εργατικό δίκαιο, ΤΝΠ QUALEX ΔιΜΕΕ, 2/2021
- Ιωάννης Ιγγλεζάκης, 30/06/2020, Η ασφάλεια δεδομένων στην τηλεργασία, ΤΝΠ QUALEX ΣΥΝ, 3/2020

- Λίλιαν Μήτρου, , Έτος 2017, Ιδιωτικότητα, Προσωπικά Δεδομένα και εργασιακές σχέσεις, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, Τόμος 76ος, Τεύχος 2

-

Έρευνες

- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), Telework in the European Union,2010
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), Teleworking and Industrial Relations in Europe, 1998
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), Living, working and Covid-19,2020
- Εθνικό Ινστιτούτο Εργασία και Ανθρώπινου Δυναμικού, "Η τηλεργασία στην ΕΕ πριν και μετά την πανδημία COVID-19", Θεματικό Δελτίο Ενημέρωσης Νο3, Νοέμβριος 2020

Συγγράματα

- Δημήτρης Α. Τραυλός - Τζανετάτος, Το εργατικό δίκαιο στην τέταρτη βιομηχανική επανάσταση, Εκδόσεις Σάκκουλα 2019
- Ιωάννης Ληξουριώτης, Εργατικό Δίκαιο Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Νομική Βιβλιοθήκη, 2011
- Δημήτριος Ζερδελής, Εγχειρίδιο Εργατικού Δικαίου - Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2019
- Πληροφορική και Δίκαιο, 16ο Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΔΕΚΑ, Νομική Βιβλιοθήκη, 2017
- Δημήτριος Ν. Λαδάς, Το δικαίωμα της προσωπικότητας του εργαζομένου, Νομική Βιβλιοθήκη, 2018
- Κώστας Χ. Χρυσόγονος, Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα, Νομική Βιβλιοθήκη, 2006
- Εγχειρίδιο σχετικά με την ευρωπαϊκή νομοθεσία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, 2018

Ξένη Βιβλιογραφία

- Jan Pompa, Ιούλιος 2013, "The Janus face of the new ways of work rise, risks and regulation of nomadic work" Working paper
- P. Jougleoux, 2016, Ευρωπαϊκό Δίκαιο του Διαδικτύου, 1. Η επιβολή δήλωσης για συγκεκριμένους, ρητούς και θεμιτούς σκοπούς

Γκρίζα Βιβλιογραφία

- Διπλωματική εργασία Χρήστου Γεώργιου Οικονόμου, "Η έννοια του χρόνου εργασίας στην ψηφιακή εποχή", ΕΚΠΜΑ Νομική Σχολή, ΠΜΣ Εργατικού Δικαίου, Αθήνα 2019