

ΝΥ/ΖΧ/240521

**Προς**

**• Τον Υπουργό Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων  
κ. Κ. Χατζηδάκη**

**Κοινοποίηση:**

**• Γενική Γραμματέα Εργασίας  
κα Α. Στρατινάκη**

**Θέμα: Πρόταση ΓΣΕΕ για το ρυθμιστικό πλαίσιο της τηλεργασίας (άρθρο 66 Σχεδίου Νόμου)**

*Κύριε Υπουργέ*

Η ΓΣΕΕ σας επανυποβάλλει τις προτάσεις της για τη θέσπιση ρυθμιστικού πλαισίου για την τηλεργασία και την αντιμετώπιση των επιπτώσεών της στην εργασία, με στόχο τη βελτίωση του παρεχόμενου επιπέδου προστασίας των εργαζομένων σε σχέση με το ήδη ισχύον θεσμικό πλαίσιο.

Για τη διαμόρφωση των προτάσεών της η ΓΣΕΕ έλαβε υπόψη:

**1) Το ισχύον θεσμικό πλαίσιο που αφορά στην τηλεργασία και συγκεκριμένα:**

- α) το ν. 3846/2010 (ΦΕΚ Α' 66/11.05.2010) για τη ρύθμιση της τηλεργασίας (άρθρα 1 και 5)
- β) την ΕΓΣΣΕ 2006-2007 (ΠΚ 14/13-4-2006) για την ενσωμάτωση στην εθνική έννομη τάξη της συμφωνίας πλαίσιο για την τηλεργασία (άρθρο 4 και Προσάρτημα Β)
- γ) την ΕΓΣΣΕ 2008-2009 (ΠΚ 13/18-4-2008) για την ενσωμάτωση στην εθνική έννομη τάξη της συμφωνίας πλαίσιο για το στρες στην εργασία, για την προσπελασιμότητα των εργαζομένων ΑμΕΑ στη χρήση Η/Υ και την εξοικείωση των εργαζομένων με τις νέες τεχνολογίες πληροφορίας και επικοινωνιών (άρθρα 7, 14, 15 και Προσάρτημα Β).
- δ) το ΠΔ 398/1994 (ΦΕΚ Α' 221/19-12-1994) για τις Ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας κατά την εργασία με οθόνες οπτικής απεικόνισης σε συμμόρφωση με την οδηγία του Συμβουλίου 90/270/ΕΟΚ.
- ε) το ΠΔ 156/1994 (ΦΕΚ Α' 102/5-7-1994) για την Υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας.

**2) Το ισχύον θεσμικό πλαίσιο που αφορά τα συλλογικά συμμετοχικά δικαιώματα των εργαζομένων και κυρίως:**

α) το ν. 1264/1982 (ΦΕΚ Α'79/1-7-1982) Για τον εκδημοκρατισμό του Συνδικαλιστικού Κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων, όπως ισχύει

β) το ν. 1767/1988 (ΦΕΚ Α' 63/6-4-1988) για τα Συμβούλια εργαζομένων και άλλες εργατικές διατάξεις - Κύρωση της 135 διεθνούς σύμβασης εργασίας, όπως ισχύει

γ) το ΠΔ 240/2006 (ΦΕΚ Α'252/16-11-2006) Περί θεσπίσεως γενικού πλαισίου ενημερώσεως και διαβουλευσεως των εργαζομένων», σύμφωνα με την Οδηγία 2002/14/EK της 11.3.2002 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου (Ε.Ε.Λ 80/23.3.2002), όπως ισχύει

**3) Το διεθνές και ενωσιακό θεσμικό πλαίσιο, σχετικά με τα ατομικά και συλλογικά δικαιώματα σε δίκαιους και ισότιμους όρους αμοιβής και εργασίας σε συνθήκες υγείας και ασφάλειας και με σεβασμό της ανθρώπινης αξίας και αξιοπρέπειας, όπως κατοχυρώνονται στην Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, στο Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα, στις κυρωμένες Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας 1, 87, 98, 151, 154 και 156, στον αναθεωρημένο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη, στο Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ, στην Οδηγία 89/931/ΕΟΚ, στην Οδηγία 91/383/ΕΟΚ, στην Οδηγία 2003/88/ΕΚ, στην Οδηγία 2019/1152/ΕΕ, στην Οδηγία 2019/1158/ΕΕ.**

**4) Την επισκόπηση του θεσμικού πλαισίου για τη ρύθμιση της τηλεργασίας στα Κράτη Μέλη της ΕΕ και κυρίως τις ισχύουσες ρυθμίσεις για την τηλεργασία στην ισπανική (Βασιλικό Διάταγμα 28/22.9.2020) και τη γαλλική νομοθεσία (Γαλλικός Εργατικός Κώδικας άρθρα L. 1222-9 - L.1222-11, L.2242-17 - L.2242-19), όπως ισχύουν.**

**5) Το από 23-3-2021 Ψήφισμα της Εκτελεστικής Επιτροπής της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων για το δικαίωμα στην αποσύνδεση.**

**6) Τις προτάσεις δευτεροβάθμιων Οργανώσεων μελών της δύναμής της και πρωτοβάθμιων σωματείων δικών τους μελών.**

**7) Τα στοιχεία από τη λειτουργία των Δομών πληροφόρησης εργαζομένων και ανέργων της Συνομοσπονδίας (Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων της ΓΣΕΕ, Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ, Πλατφόρμα ANTI-COVID 19), που προέκυψαν από τα ερωτήματα και τις καταγγελίες των εργαζομένων, από τα οποία προκύπτει αφενός άγνοια του ισχύοντος πλαισίου, αφετέρου κατάχρηση και εργοδοτική αυθαιρεσία από την εφαρμογή των έκτακτων ρυθμίσεων για την παροχή εξ αποστάσεως εργασίας/τηλεργασίας.**

## **ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕΣΩ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

### **ΝΕΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ - ΠΡΟΤΑΣΗ ΓΣΕΕ**

▪ Η τηλεργασία είναι επιτρεπτή μόνο εφόσον το σύστημα εφαρμογής τηλεργασίας ρυθμίζεται από συλλογική σύμβαση εργασίας.

▪ Στο περιεχόμενο των ρυθμίσεων των συλλογικών συμβάσεων εργασίας για την τηλεργασία εντάσσονται τα παρακάτω:

ι) οι όροι για τη μετάβαση στην τηλεργασία, ιδιαίτερα σε περίπτωση υγειονομικών ή περιβαλλοντικών κινδύνων, και οι όροι επιστροφής στην εκτέλεση της σύμβασης εργασίας χωρίς τηλεργασία

- ii) οι λεπτομέρειες αποδοχής από τον μισθωτό των όρων εφαρμογής της τηλεργασίας, καθώς και οι λεπτομέρειες ανάκλησης της συμφωνίας τηλεργασίας
- iii) οι λεπτομέρειες ελέγχου του χρόνου εργασίας ή ρύθμισης του φόρτου εργασίας
- iv) το δικαίωμα ψηφιακής αποσύνδεσης των εργαζομένων και οι δράσεις κατάρτισης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού σχετικά με τη λογική χρήση των τεχνολογικών εργαλείων, στο πλαίσιο της εργοδοτικής υποχρέωσης για σεβασμό των περιόδων ανάπαυσης και άδειας και της προσωπικής και οικογενειακής ζωής των εργαζομένων και για την αποφυγή του κινδύνου ψηφιακής κόπωσης.
- v) οι όροι πρόσβασης των εργαζομένων στην τηλεργασία και ιδιαίτερα των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις, με αναπηρία ή χρόνια πάθηση
- vi) οι περιορισμοί στη χρήση του εξοπλισμού ή των εργαλείων πληροφορικής ή των υπηρεσιών ηλεκτρονικής επικοινωνίας και οι κυρώσεις σε περίπτωση μη συμμόρφωσης με αυτούς τους περιορισμούς
- vii) η διαδικασία προτεραιότητας του τηλεεργαζομένου στην ανάληψη ή τη συνέχιση της απασχόλησης σε μία θέση χωρίς τηλεργασία, η οποία να ανταποκρίνεται στα επαγγελματικά προσόντα και τις δεξιότητες του τηλεεργαζόμενου και η διαδικασία γνωστοποίησης της διαθεσιμότητας όλων των θέσεων εργασίας αυτής της μορφής
- viii) η διαδικασία και η οργάνωση μία φορά το χρόνο προσωπικής συνέντευξης με τον τηλεεργαζόμενο, που θα αφορά κυρίως τις συνθήκες εργασίας του και τον φόρτο εργασίας του. Εφόσον η διάρκεια της τηλεργασίας είναι μικρότερη του έτους, η προσωπική συνέντευξη πραγματοποιείται στο μισό του χρόνου διάρκειας της συμφωνίας τηλεργασίας.
- ix) η διαδικασία και η οργάνωση ανά τακτά χρονικά διαστήματα σε συγκεκριμένες ημέρες και ώρες συνάντησης του τηλεεργαζόμενου με τους προϊστάμενους και τους συναδέλφους του.

## ΟΡΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

### **A. Ισχύον θεσμικό πλαίσιο: ΕΓΣΣΕ 2006-2007 (άρθρο 4, στοιχεία 1 και 2 Συμφωνίας Πλαίσιο για την τηλεργασία), ΠΔ 398/1994 (άρθρα 1 και 2)**

- Η τηλεργασία καλύπτει ένα ευρύ φάσμα καταστάσεων και πρακτικών που υπόκεινται σε ραγδαίες εξελίξεις. Γι' αυτό τον λόγο οι κοινωνικοί εταίροι επέλεξαν έναν ορισμό της τηλεργασίας που επιτρέπει την κάλυψη διάφορων μορφών κανονικής τηλεργασίας.

*Στοιχείο 1 Συμφωνίας Πλαίσιο (ΕΓΣΣΕ 2006-2007)*

- Ορισμός και πεδίο εφαρμογής

Η τηλεργασία είναι μια μορφή οργάνωσης ή/και εκτέλεσης εργασίας που χρησιμοποιεί τεχνολογίες πληροφορικής, βάσει μιας σύμβασης ή σχέσης εργασίας, όπου μια εργασία που θα μπορούσε επίσης να εκτελεστεί στις εγκαταστάσεις του εργοδότη εκτελείται κανονικά εκτός αυτών των εγκαταστάσεων.

Η παρούσα συμφωνία καλύπτει τους τηλεεργαζόμενους. Τηλεεργαζόμενος είναι ένα φυσικό πρόσωπο που προσφέρει τηλεργασία, όπως προσδιορίζεται στην προηγούμενη παράγραφο».

*Στοιχείο 2 Συμφωνίας Πλαίσιο (ΕΓΣΣΕ 2006-2007)*

▪ 1. Το παρόν προεδρικό διάταγμα καθορίζει τις ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας κατά την εργασία με οθόνες οπτικής απεικόνισης, όπως αυτές ορίζονται στο άρθρο 2. Οι διατάξεις του εφαρμόζονται επιπλέον των γενικών διατάξεων για την υγιεινή και την ασφάλεια της εργασίας που ισχύουν κάθε φορά.

2. Οι διατάξεις του παρόντος εφαρμόζονται σε όλες τις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα, ανεξαρτήτως κλάδου οικονομικής δραστηριότητας στον οποίο κατατάσσονται.

3. Για την εφαρμογή του παρόντος στο Δημόσιο, τα ΝΠΔΔ και ΟΤΑ ισχύουν και οι ιδιαίτερες ρυθμίσεις της ΚΥΑ 88555/3293/88 (721/Β) «Υγιεινή και ασφάλεια του προσωπικού του Δημοσίου, των ΝΠΔΔ και των ΟΤΑ» που κυρώθηκε με το άρθρο 39 του ν. 1836/89 (79/Α) «Πρώτηση της απασχόλησης και της επαγγελματικής κατάρτισης και άλλες διατάξεις».

4. Οι διατάξεις του παρόντος δεν εφαρμόζονται στο ένστολο προσωπικό των ενόπλων δυνάμεων και των σωμάτων ασφαλείας και στο οικιακό υπηρετικό προσωπικό. Στην περίπτωση αυτή πρέπει να εξασφαλίζεται, όσο αυτό είναι δυνατόν, η ασφάλεια και η υγεία του ως άνω προσωπικού, έχοντας υπόψη τους στόχους του παρόντος.

5. Οι διατάξεις του παρόντος δεν είναι υποχρεωτικής εφαρμογής στις κατωτέρω περιοριστικά αναφερόμενες περιπτώσεις:

α) Στις θέσεις οδήγησης οχημάτων ή μηχανημάτων.

β) Στα συστήματα πληροφορικής που είναι πάνω σε μεταφορικά μέσα. Στην περίπτωση αυτή πρέπει να εξασφαλίζεται, όσο αυτό είναι δυνατόν, η ασφάλεια και η υγεία του ως άνω προσωπικού, έχοντας υπόψη τους στόχους του παρόντος.

γ) Στα συστήματα πληροφορικής που προορίζονται κατά προτεραιότητα για χρήση από το κοινό.

δ) Στα συστήματα που αποκαλούνται «φορητά» εφόσον δεν χρησιμοποιούνται επί μακρόν σε θέση εργασίας.

ε) Στις αριθμομηχανές, στις ταμειακές μηχανές και σε ανάλογο εξοπλισμό που διαθέτει μια μικρή οθόνη φωτεινών χαρακτήρων για οπτική παρουσίαση δεδομένων ή μετρήσεων, η οποία είναι απαραίτητη για την άμεση χρησιμοποίηση αυτού του εξοπλισμού.

στ) Στις γραφομηχανές κλασικού τύπου, τις λεγόμενες «γραφομηχανές με παράθυρο.

*Άρθρο 1 ΠΔ 398/1994*

## ▪ Ορισμοί

Για τους σκοπούς του παρόντος νοείται ως:

1. Οθόνη οπτικής απεικόνισης: Κάθε αλφαριθμητική ή γραφική οθόνη που αποτελεί τμήμα εξοπλισμού επεξεργασίας, αναπαραγωγής ή οπτικής παρουσίασης στοιχείων ανεξάρτητα από την χρησιμοποιούμενη μέθοδο.

2. Θέση εργασίας: Το σύνολο του εξοπλισμού που περιλαμβάνει οθόνη οπτικής απεικόνισης, εφοδιασμένο ενδεχομένως με πληκτρολόγιο ή άλλη διάταξη εισόδου δεδομένων, ή/και με λογισμικό που καθορίζει τη διασύνδεση χρήστη συσκευής, με προαιρετικά εξαρτήματα, με περιφερειακά, περιλαμβανομένων και μονάδας δισκετών, τηλεφώνου, ταλαντωτή αποταλαντωτή, εκτυπωτή, αναλογίου για έγγραφα, καθίσματος και τραπεζιού εργασίας ή άλλης επιφάνειας εργασίας, καθώς και το άμεσο περιβάλλον εργασίας.

3. Εργαζόμενος: Κάθε πρόσωπο που απασχολείται από έναν εργοδότη με σχέση εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, ο οποίος χρησιμοποιεί τακτικά και κατά ένα μη αμελητέο τμήμα της κανονικής του εργασίας, οθόνη οπτικής απεικόνισης.

*Άρθρο 2 ΠΔ 398/1994*

## **B. ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΘΕΣΜΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ - ΠΡΟΤΑΣΗ ΓΣΕΕ**

- Στην έννοια της τηλεργασίας εντάσσεται η αποκλειστική ή η επικρατούσα χρήση τεχνολογιών/συστημάτων πληροφοριών και επικοινωνίας, στην οποία συμπεριλαμβάνεται η εργασία μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας.
- Ως τηλεργασία εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη νοείται αυτή που παρέχεται με τεχνολογίες πληροφοριών και επικοινωνίας από την οικία του εργαζόμενου ή από μία ή περισσότερες τοποθεσίες καθόλη τη διάρκεια του χρόνου εργασίας ή μέρος αυτής, σε κανονική βάση.
- Ως «τηλεεργαζόμενος» νοείται ο εργαζόμενος με σύμβαση ή σχέση εργασίας για την εκτέλεση της οποίας κάνει αποκλειστική ή επικρατούσα χρήση τεχνολογιών/συστημάτων πληροφοριών και επικοινωνίας και παρέχει την εργασία του από την οικία του ή από μία ή περισσότερες τοποθεσίες, εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη. Στην έννοια του «τηλεεργαζόμενου» εμπίπτουν και οι εργαζόμενοι μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας.

### **ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΗΣ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ**

### **ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΓΙΑ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΟΥΣ ΟΡΟΥΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ**

#### **A. Ισχύον θεσμικό πλαίσιο: ΕΓΣΣΕ 2006-2007 (άρθρο 4, στοιχείο 3 Συμφωνίας Πλαίσιο, Ν. 3846/2010 (άρθρο 5 παρ.1)**

- Οικειοθελής χαρακτήρας.

Η τηλεργασία έχει οικειοθελή χαρακτήρα για τους ενδιαφερόμενους, εργαζόμενο και εργοδότη. Η τηλεργασία μπορεί να αποτελεί μέρος της αρχικής περιγραφής της θέσης εργασίας του εργαζομένου ή μπορεί να υπάρξει συμφωνία εκ των υστέρων.

Και στις δύο περιπτώσεις ο εργοδότης παρέχει στον τηλεεργαζόμενο τις προσήκουσες γραπτές πληροφορίες σύμφωνα με το Π.Δ. 156/1994, συμπεριλαμβανομένων των πληροφοριών σχετικά με τις ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις, την περιγραφή της εργασίας προς εκτέλεση κλπ. Οι ιδιαιτερότητες της τηλεργασίας απαιτούν συμπληρωματικές γραπτές πληροφορίες σε θέματα όπως το τμήμα της επιχείρησης από το οποίο εξαρτάται ο τηλεεργαζόμενος, τον ή την ιεραρχικά άμεσα ανώτερή του/της ή άλλα άτομα στα οποία ο τηλεεργαζόμενος μπορεί να απευθύνει ερωτήματα επαγγελματικής ή προσωπικής φύσης, τρόπους αναφοράς κ.λπ.

*Στοιχείο 3 Συμφωνίας Πλαίσιο (ΕΓΣΣΕ 2006-2007)*

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

*Άρθρο 5 παρ.1 Ν. 3846/2010*

## **B. ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΘΕΣΜΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ - ΠΡΟΤΑΣΗ ΓΣΕΕ**

- Κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκεια της ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν την εκτέλεση εργασίας εξ αποστάσεως με τηλεργασία.
- Η συμφωνία αυτή αναγγέλεται με ειδικό έντυπο δήλωσης στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ πριν την ανάληψη της τηλεργασίας και περιλαμβάνει υποχρεωτικά: i) τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλόμενων μερών, ii) την έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση του εργοδότη και τον τόπο παροχής της τηλεργασίας, iii) την ειδικότητα του εργαζόμενου, iv) την περιγραφή της εργασίας προς εκτέλεση, v) τον τρόπο υπολογισμού της αμοιβής με βάση τις ισχύουσες τυχόν συλλογικές συμβάσεις εργασίας, vi) το χρόνο εργασίας και την έναρξη και τη λήξη του ωραρίου εργασίας, vii) το χρόνο του διαλείμματος, viii) τους όρους άσκησης από τον τηλεεργαζόμενο του δικαιώματός του στην αποσύνδεση και την εφαρμογή από την επιχείρηση μηχανισμών για τη ρύθμιση της χρήσης ψηφιακών εργαλείων, ix) το ποσό που αφορά στην αποκατάσταση του κόστους που προκαλείται στον τηλεεργαζόμενο από την παροχή της τηλεργασίας (τηλεπικοινωνίες, εξοπλισμός, βλάβες συσκευών, αναλώσιμα κλπ), x) τους τυχόν όρους τροποποίησης της σύμβασης.
- Επιπλέον, ο εργοδότης υποχρεούται να παραδίδει γραπτώς στον εργαζόμενο, μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτιση της ατομικής σύμβασης εργασίας για τηλεργασία το σύνολο των πληροφοριών που αναφέρονται στην εκτέλεση της εργασίας και κυρίως τις πληροφορίες ως προς α) τα λεπτομερή καθήκοντά του, β) το τμήμα της επιχείρησης από το οποίο εξαρτάται ο τηλεεργαζόμενος, γ) την ιεραρχική σύνδεση με τους προϊσταμένους του στην επιχείρηση, δ) τον ιεραρχικά άμεσα ανώτερό του ε) άλλα άτομα στα οποία ο τηλεεργαζόμενος μπορεί να απευθύνει ερωτήματα επαγγελματικής ή προσωπικής φύσης, στ) τους τρόπους αναφοράς ως προς ζητήματα που προκύπτουν ή ενδέχεται να προκύψουν από την εκτέλεση της εργασίας, ζ) τη διαδικασία και τους όρους μετάβασης στην τηλεργασία και ανάκλησης της σχετικής συμφωνίας, η) το πρόσωπο και τα στοιχεία επικοινωνίας των εκπροσώπων του προσωπικού στην επιχείρηση.
- Σε περίπτωση που η συμφωνία τηλεργασίας έχει συγκεκριμένη διάρκεια ισχύος, τυχόν παράτασή της πρέπει να είναι έγγραφη.
- Σε περίπτωση μετατροπής της κανονικής εργασίας σε τηλεργασία απαγορεύεται η τροποποίηση του περιεχομένου της ατομικής σύμβασης εργασίας
- Στις επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις στις οποίες η εργασία δεν παρέχεται στο σύνολό της από απόσταση, ο αριθμός των τηλεεργαζόμενων δεν μπορεί να υπερβαίνει ποσοστό 10% του συνόλου του προσωπικού της επιχείρησης. Με σσε μπορεί να βελτιώνεται το ποσοστό αυτό υπέρ των εργαζομένων.
- Η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου για παροχή υπηρεσιών ή έργου, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο στην περίπτωση της τηλεργασίας, τεκμαίρεται ότι υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη. Κάθε εργοδότης υποχρεούται να υποβάλει στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας συγκεντρωτική κατάσταση αναφορικά με τις υφιστάμενες συμφωνίες μεταξύ αυτού και απασχολούμενων με τηλεργασία για παροχή υπηρεσιών ή έργου, στην οποία θα αναγράφονται η χρονολογία κατάρτισης των συμφωνιών αυτών και το ονοματεπώνυμο του απασχολούμενου.

## **ΣΥΜΦΩΝΙΑ ΜΕΤΑΒΑΣΗΣ ΣΕ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΑΝΑΚΛΗΣΗΣ**

### **Ισχύον θεσμικό πλαίσιο: ΕΓΣΣΕ 2006-2007 (άρθρο 4, στοιχείο 3 Συμφωνίας Πλαίσιο για την τηλεργασία), Ν. 3846/2010 (άρθρο 5 παρ.2 )**

▪ Αν η τηλεργασία δεν είναι μέρος της αρχικής περιγραφής της θέσης και αν ο εργοδότης κοινοποιήσει προσφορά τηλεργασίας, ο εργαζόμενος μπορεί να δεχθεί ή ν' αρνηθεί αυτή την προσφορά. Όταν ένας εργαζόμενος εκφράζει την επιθυμία για μια θέση τηλεργασίας, ο εργοδότης μπορεί να δεχθεί ή να αρνηθεί αυτό το αίτημα.

Η μετάβαση στην τηλεργασία από μόνη της δεν θίγει το καθεστώς απασχόλησης του τηλεργαζόμενου, μεταβάλλει μόνο τον τρόπο με τον οποίο πραγματοποιείται η εργασία ενός εργαζομένου. Η άρνηση ενός εργαζόμενου να αποδεχθεί την τηλεργασία δεν αποτελεί από μόνη της αιτία διακοπής της εργασιακής σχέσης ούτε τη μεταβολή των όρων και συνθηκών απασχόλησης αυτού του εργαζόμενου.

Αν η τηλεργασία δεν αποτελεί μέρος της αρχικής περιγραφής της θέσης εργασίας, η απόφαση για μετάβαση στην τηλεργασία είναι ανακλητή με ατομική ή/και συλλογική σύμβαση. Η ανάκληση μπορεί να συνεπάγεται επιστροφή στην εργασία μέσα στις εγκαταστάσεις του εργοδότη ύστερα από αίτηση του εργαζόμενου ή του εργοδότη. Οι λεπτομέρειες αυτής της ανάκλησης καθορίζονται με ατομική ή/και συλλογική σύμβαση».

*Στοιχείο 3 Συμφωνίας Πλαίσιο (ΕΓΣΣΕ 2006-2007)*

▪ Αν κανονική εργασία μετατρέπεται σε τηλεργασία, καθορίζεται στη συμφωνία αυτή μια περίοδος προσαρμογής τριών (3) μηνών, κατά την οποία οποιοδήποτε από τα μέρη, μετά από τήρηση προθεσμίας δεκαπέντε (15) ημερών, μπορεί να θέσει τέλος στην τηλεργασία και ο μισθωτός να επιστρέψει στην εργασία του σε αντίστοιχη θέση με αυτήν που κατείχε».

*Άρθρο 5 παρ.2 Ν. 3846/2010*

### **B. ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΘΕΣΜΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ - ΠΡΟΤΑΣΗ ΓΣΕΕ**

▪ Το δικαίωμα ανάκλησης της συμφωνίας τηλεργασίας μπορεί να ασκηθεί οποτεδήποτε, εφόσον τηρηθεί η προθεσμία προειδοποίησης των δεκαπέντε (15) ημερών, οπότε και ο εργαζόμενος επιστρέφει στην εργασία του στην ίδια θέση ή ανάλογη με αυτήν που κατείχε. Στην περίπτωση που η μετάβαση σε τηλεργασία αποτελεί αίτημα του εργαζόμενου, η άρνηση του εργοδότη πρέπει να είναι αιτιολογημένη ως προς την απόρριψη του αιτήματος του εργαζόμενου. Το δικαίωμα ανάκλησης της συμφωνίας τηλεργασίας ασκείται με γραπτή δήλωση του μέρους που ανακαλεί προς το άλλο

▪ Με συλλογικές συμβάσεις εργασίας επιτρέπεται η θέσπιση ευνοικότερων ρυθμίσεων για τους εργαζόμενους.

▪ Όταν το αίτημα για προσφυγή στην τηλεργασία διατυπώνεται από εργαζόμενο με οικογενειακές υποχρεώσεις, αναπηρία ή χρόνια πάθηση ή από συγγενή φροντιστή ατόμου με αναπηρία ή χρόνια πάθηση, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να αιτιολογήσει ειδικά, κατά περίπτωση, την αρνητική του απόφαση.

▪ Καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή μεταβολή των όρων εργασίας λόγω μη αποδοχής από τον μισθωτό πρότασης του εργοδότη για μετάβαση σε τηλεργασία είναι άκυρη.

- Η συμφωνία μετατροπής της κανονικής εργασίας σε τηλεργασία καθώς και η ανάκλησή της και η επαναφορά του εργαζομένου στην κανονική εργασία απαγορεύεται να επιφέρουν τροποποίηση των όρων της ατομικής σύμβασης εργασίας.

## ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

### **A. Ισχύον θεσμικό πλαίσιο: ΕΓΣΣΕ 2006-2007 (άρθρο 4, στοιχείο 4 Συμφωνίας Πλαίσιο για την τηλεργασία), ΕΓΣΣΕ 2008 (άρθρο 14)**

- Όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας, οι τηλεεργαζόμενοι απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα, που διασφαλίζονται από την ισχύουσα νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις για συγκρίσιμους εργαζόμενους μέσα στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Ωστόσο, για να ληφθούν υπόψη οι ιδιαιτερότητες της τηλεεργασίας μπορεί να χρειαστούν ειδικές συμπληρωματικές συλλογικές ή ατομικές συμβάσεις».

*Στοιχείο 4 Συμφωνίας Πλαίσιο (ΕΓΣΣΕ 2006-2007)*

- Προσπελασιμότητα ΑμεΑ στη χρήση Η/Υ

Τα συμβαλλόμενα στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. μέρη στο πλαίσιο των επιβεβλημένων παρεμβάσεων τους για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω αναπηρίας στον τομέα της απασχόλησης, συστήνουν στις επιχειρήσεις να αξιοποιήσουν τις πολλαπλές δυνατότητες, τις οποίες προσφέρει η σύγχρονη τεχνολογία για τη δημιουργική και παραγωγική αξιοποίηση των ικανοτήτων των εργαζομένων με αναπηρίες, τους οποίους απασχολούν. Ειδικότερα σ' ό,τι αφορά στη χρήση Η/Υ, να προβαίνουν σε κάθε απαραίτητη ενέργεια για τη διευκόλυνση της προσπελασιμότητάς τους (πχ. ασύρματη δικτύωση, φορητοί υπολογιστές, προσπελάσιμο πληκτρολόγιο, ιχνόσφαιρες, διακόπτες χεριών, διακόπτες ποδιών, σύστημα ελέγχου Η/Υ με το κεφάλι, εικονικό πληκτρολόγιο, πνευματικός διακόπτης, οθόνη και μεταφραστής Braille, αναγνώστης και μεγεθυντής οθόνης Η/Υ, αναγνώριση ομιλίας, τραπέζι στήριξης ,μεταβλητού ύψους κ.ά.), ούτως ώστε ο (η) χειριστής (-τρια) ΑμεΑ να διευκολύνεται στη χρήση του Η/Υ.

*Άρθρο 14 ΕΓΣΣΕ 2008*

### **B. ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΘΕΣΜΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ - ΠΡΟΤΑΣΗ ΓΣΕΕ**

- Στους εργαζόμενους που απασχολούνται με τηλεργασία εφαρμόζονται όλες οι διατάξεις της εργατικής και κοινωνικοασφαλιστικής νομοθεσίας που ισχύουν για συγκρίσιμους εργαζόμενους μέσα στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης.

- «Συγκρίσιμος εργαζόμενος μέσα στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης» είναι κάθε εργαζόμενος, που απασχολείται στην ίδια επιχείρηση με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας πλήρους ή μερικής απασχόλησης, και εκτελεί ίδια ή παρόμοια καθήκοντα, υπό τις ίδιες ή ανάλογες συνθήκες. Όταν στην επιχείρηση δεν υπάρχει συγκρίσιμος εργαζόμενος κατά την ανωτέρω έννοια, η σύγκριση γίνεται με αναφορά στη συλλογική ρύθμιση στην οποία θα υπαγόταν ο εργαζόμενος αν εργαζόταν μέσα στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης.

- Οι τηλεεργαζόμενοι με σύμβαση ή σχέση εργασίας πλήρους ή μερικής απασχόλησης δεν επιτρέπεται να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους συγκρίσιμους εργαζόμενους με

απασχόληση μέσα στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης σε κανέναν από τους όρους εργασίας τους, ατομικούς και συλλογικούς, συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής, της σταθερότητας στην απασχόληση, του χρόνου εργασίας, της κατάρτισης και της επαγγελματικής εξέλιξης, καθώς και στην άσκηση των συλλογικών τους δικαιωμάτων.

- Τα άτομα που ασκούν εργασία από απόσταση δεν θα υποστούν καμία βλάβη ούτε μετατροπή των συμφωνηθέντων όρων εργασίας τους, ιδιαίτερα όσον αφορά τον χρόνο εργασίας ή την αμοιβή, για δυσκολίες, τεχνικές ή άλλες που δεν σχετίζονται με τον εργαζόμενο, που ενδεχομένως θα μπορούσαν να συμβούν, κυρίως στην περίπτωση της τηλεργασίας.

- Ο εργοδότης υποχρεούται να αποφεύγει οποιαδήποτε διάκριση, άμεση ή έμμεση, ιδιαίτερα λόγω φύλου και των λοιπών λόγων απαγορευμένων από τη νομοθεσία διακρίσεων, σε βάρος των τηλεεργαζομένων και εν γένει σε βάρος των εργαζομένων που παρέχουν υπηρεσίες από απόσταση.

- Ο εργοδότης υποχρεούται να λαμβάνει υπόψη τις ιδιαιτερότητες της εργασίας από απόσταση, ειδικά της τηλεργασίας, στη διαμόρφωση και εφαρμογή μέτρων κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης, της παρενόχλησης λόγω φύλου, της παρενόχλησης για λόγους διακρίσεων και της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.

- Ο τηλεεργαζόμενος, επί προσφοράς εργασίας με ίσους όρους από μισθωτούς της ίδιας κατηγορίας, έχει δικαίωμα προτεραιότητας για παροχή εργασίας στην ίδια θέση εργασίας μέσα στις εγκαταστάσεις της ίδιας επιχείρησης. Ο χρόνος της τηλεργασίας λαμβάνεται υπόψη ως χρόνος προϋπηρεσίας όπως και για τον συγκρίσιμο εργαζόμενο.

- Στους εργαζόμενους που απασχολούνται με τηλεργασία παρέχονται:

α) δυνατότητες συμμετοχής στις δραστηριότητες της επαγγελματικής κατάρτισης που εφαρμόζει η επιχείρηση υπό συνθήκες ανάλογες με εκείνες που αφορούν τους εργαζόμενους μέσα στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης,

β) οι ίδιες κοινωνικές υπηρεσίες που υπάρχουν στη διάθεση των άλλων εργαζομένων στην επιχείρηση.

## ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

**A. Ισχύον θεσμικό πλαίσιο: ΕΓΣΣΕ 2006-2007 (άρθρο 4, στοιχείο 9 Συμφωνίας Πλαίσιο για την τηλεργασία), ΠΔ 398/1994 (άρθρο 8 και παράγραφοι 3 και 4 Παραρτήματος Ι).**

- Ο τηλεεργαζόμενος καθορίζει την οργάνωση του χρόνου εργασίας του μέσα στο πλαίσιο της ισχύουσας νομοθεσίας, των συλλογικών συμβάσεων και των κανονισμών των επιχειρήσεων.

Ο όγκος εργασίας και τα κριτήρια απόδοσης για τον τηλεεργαζόμενο είναι αντίστοιχα προς εκείνα συγκρίσιμων εργαζομένων που εργάζονται μέσα στις εγκαταστάσεις του εργοδότη.

Ο εργοδότης διασφαλίζει τη λήψη μέτρων που προλαμβάνουν την απομόνωση του τηλεεργαζόμενου από το υπόλοιπο προσωπικό της επιχείρησης, δίνοντάς του τη δυνατότητα να συναντά τους συναδέλφους του σε τακτά διαστήματα και να έχει πρόσβαση στις πληροφορίες που αφορούν την επιχείρηση.

*Στοιχείο 9 Συμφωνίας Πλαίσιο (ΕΓΣΣΕ 2006-2007)*

▪ Ο εργοδότης υποχρεούται να σχεδιάζει την δραστηριότητα του εργαζόμενου κατά τρόπον ώστε η καθημερινή εργασία σε οθόνες οπτικής απεικόνισης να διακόπτεται περιοδικά με διαλείμματα ή αλλαγές δραστηριότητας, που θα περιορίζουν το φόρτο εργασίας στην οθόνη οπτικής απεικόνισης. Για τον σχεδιασμό και την οργάνωση της εργασίας διαβουλεύεται με τους εργαζόμενους ή/και τους εκπροσώπους τους.

*Άρθρο 8 ΠΔ 398/1994*

### 3. Διασύνδεση υπολογιστή και ανθρώπου

Για την ανάπτυξη, την επιλογή, την αγορά και την τροποποίηση λογισμικού καθώς και για τον σχεδιασμό των εργασιών που απαιτούν χρήση οθονών οπτικής απεικόνισης, ο εργοδότης θα λαμβάνει υπόψη τα εξής :

3.1. Το λογισμικό πρέπει να είναι προσαρμοσμένο στην εργασία που θα πραγματοποιείται.

3.2. Το λογισμικό πρέπει να είναι εύχρηστο και να μπορεί ενδεχομένως, να προσαρμόζεται στο επίπεδο γνώσεων και εμπειρίας του χρήστη.

3.3. Κανένα σύστημα ποσοτικού ή ποιοτικού ελέγχου της παραγόμενης εργασίας δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιηθεί εν αγνοία των εργαζομένων.

3.4. Τα συστήματα πρέπει να παρέχουν επαναπληροφόρηση στους χειριστές επί των ενεργειών τους και ειδικότερα το λογισμικό θα πρέπει να προφυλάσσει τους χρήστες από τις συνέπειες των πιθανών λαθών τους (π.χ. παρέχοντάς τους κατάλληλες προειδοποιήσεις και πληροφορίες).

3.5. Τα συστήματα πρέπει να παρουσιάζουν τις πληροφορίες σε μορφή και ρυθμό προσαρμοζόμενο στους χειριστές και να μην εμφανίζονται σημαντικές πληροφορίες στα άκρα της οθόνης.

3.6. Πρέπει να εφαρμόζονται οι βασικές αρχές της εργονομίας λογισμικού ιδίως στην επεξεργασία πληροφοριών από ανθρώπους.

*Παρατήρηση: Οι υποχρεώσεις που προβλέπονται στην παράγραφο 3 του παρόντος παραρτήματος εφαρμόζονται για την υλοποίηση των στόχων του παρόντος εφόσον υπάρχουν τα εξεταζόμενα στοιχεία στη θέση εργασίας.*

### 4. Αλλαγές δραστηριότητας και διαλείμματα εργασίας

4.1. Εφόσον δεν είναι εφικτό να οργανώνεται η εργασία με τέτοιο τρόπο ώστε φυσιολογικά να μπορεί ο εργαζόμενος να την εναλλάσει με άλλες μορφές εργασίας, είναι χρήσιμο να εξασφαλίζονται στον εργαζόμενο διαλείμματα εργασίας ανά δώρο, ανάλογα με το είδος της εργασίας. Σε καμμία περίπτωση τα διαλείμματα αυτά δεν πρέπει να συσσωρεύονται.

4.2. Ο χρόνος απομάκρυνσης του εργαζόμενου από τη θέση εργασίας με οθόνες οπτικής απεικόνισης (είτε για διάλειμμα εργασίας είτε για αλλαγή δραστηριότητας) μπορεί να είναι έως 15 λεπτά ανά δώρο.

*Άρθρο 8 και Παράγραφοι 3 και 4 Παραρτήματος Ι ΠΔ 398/1994*

## **B. ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΘΕΣΜΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ - ΠΡΟΤΑΣΗ ΓΣΕΕ**

▪ Ο χρόνος εργασίας, η έναρξη και η λήξη του ωραρίου εργασίας, συμπεριλαμβανομένου του χρόνου αποσύνδεσης, καθώς ο χρόνος του διαλείμματος του τηλεεργαζομένου, αποτελούν υποχρεωτικό περιεχόμενο της έγγραφης ατομικής σύμβασης εργασίας εξαρχής απασχόλησης με τηλεργασία ή μετάβασης σε τηλεργασία.

- Ο χρόνος εργασίας του τηλεεργαζόμενου καθορίζεται μέσα στο πλαίσιο της ισχύουσας νομοθεσίας, των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και των κανονισμών των επιχειρήσεων και είναι ίδιος με το χρόνο εργασίας των συγκρίσιμων εργαζομένων μέσα στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης.
- «Συγκρίσιμος εργαζόμενος μέσα στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης» είναι κάθε εργαζόμενος, που απασχολείται στην ίδια επιχείρηση με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας πλήρους ή μερικής απασχόλησης, και εκτελεί ίδια ή παρόμοια καθήκοντα, υπό τις ίδιες ή ανάλογες συνθήκες. Όταν στην επιχείρηση δεν υπάρχει συγκρίσιμος εργαζόμενος κατά την ανωτέρω έννοια, η σύγκριση γίνεται με αναφορά στη συλλογική ρύθμιση στην οποία θα υπαγόταν ο εργαζόμενος αν εργαζόταν μέσα στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης.
- Σε κάθε περίπτωση, η πρόσθετη εργασία, η απασχόληση κατά την Κυριακή ή άλλη ημέρα αργίας, ως και η νυκτερινή εργασία συνεπάγεται την καταβολή της νόμιμης προσαύξησης.
- Αν κατ'εξαιρέση παραστεί ανάγκη για τηλε-ετοιμότητα, αυτή παρέχεται στο πλαίσιο της ισχύουσας νομοθεσίας για την υπερεργασία και την υπερωρία, εφόσον η πρόσθετη εργασία έχει δηλωθεί νόμιμα.
- Ο εργοδότης υποχρεούται: α) να πραγματοποιεί μία φορά το χρόνο προσωπική συνέντευξη με τον τηλεεργαζόμενο, που θα αφορά κυρίως τις συνθήκες εργασίας του και τον φόρτο εργασίας του. Εφόσον η διάρκεια της τηλεεργασίας είναι μικρότερη του έτους, η προσωπική συνέντευξη πραγματοποιείται στο μισό του χρόνου διάρκειας της συμφωνίας τηλεεργασίας και β) να ορίζει συγκεκριμένες ημέρες και ώρες ανά τακτά χρονικά διαστήματα για τη συνάντηση του τηλεεργαζόμενου με τους προϊσταμένους και συναδέλφους του.
- Σε περίπτωση εξαιρετικών περιστάσεων, κυρίως με την απειλή υγειονομικών κινδύνων, ή σε περίπτωση ανωτέρας βίας, η εφαρμογή της τηλεεργασίας μπορεί να θεωρηθεί, αντί της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, ως έκτακτο μέτρο για την συνέχιση της δραστηριότητας της επιχείρησης και την προστασία των μισθωτών. Οι όροι και οι προϋποθέσεις μετάβασης σε καθεστώς τηλεεργασίας και σε αυτές τις περιπτώσεις αποτελούν υποχρεωτικό περιεχόμενο της έγγραφης συμφωνίας τηλεεργασίας και μπορούν να βελτιώνονται υπέρ των εργαζομένων με συλλογικές συμβάσεις εργασίας, Κανονισμούς εργασίας, επιχειρησιακή συνήθεια κλπ.
- Ο εργοδότης υποχρεούται να συμπεριλάβει στην έγγραφη συμφωνία για τηλεεργασία τον τρόπο μέτρησης του χρόνου εργασίας κατά τρόπο τέτοιο ώστε να μην δημιουργείται αμφισβήτηση ως προς τον πραγματικό χρόνο εργασίας του τηλεεργαζόμενου. Η αποστολή εκ μέρους του τηλεεργαζόμενου ηλεκτρονικού μηνύματος μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου για την έναρξη και αντίστοιχα για τη λήξη της εργασίας του θεωρείται προσήκων τρόπος μέτρησης του χρόνου εργασίας.

## **ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΣΤΗΝ ΑΠΟΣΥΝΔΕΣΗ**

### **ΝΕΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ - ΠΡΟΤΑΣΗ ΓΣΕΕ**

- Ο τηλεεργαζόμενος, μετά το πέρας του χρόνου κατά τον οποίο έχει υποχρέωση παροχής εργασίας από τη σύμβαση και το νόμο έχει δικαίωμα και ο εργοδότης αντίστοιχη υποχρέωση στην ψηφιακή αποσύνδεση.
- Το παραπάνω δικαίωμα του τηλεεργαζόμενου και η αντίστοιχη υποχρέωση του εργοδότη για αποσύνδεση συνεπάγεται τερματισμό της εργασίας και της εξ αποστάσεως με ψηφιακά μέσα (λογισμικά, ψηφιακές πλατφόρμες, κοινωνικά δίκτυα, ασύρματες συνδέσεις,

ηλεκτρονικά μηνύματα, internet/intranet, κλπ) επικοινωνίας του με τον εργοδότη για επαγγελματικούς σκοπούς μετά το πέρας των ωρών εργασίας που προβλέπονται από τις εφαρμοστέες νομοθετικές ή συμβατικές ρυθμίσεις καθώς και κατά τη διάρκεια των περιόδων ανάπαυσης, των αδειών, των αργιών και γενικά του χρόνου που ο τηλεργαζόμενος δεν έχει υποχρέωση παροχής εργασίας.

Η λήψη και η αποστολή μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, μηνυμάτων τηλεφώνου καθώς και τηλεφωνικών κλήσεων με εκπροσώπους της Επιχείρησης μετά το πέρας του νομίμου ωραρίου αποτελεί επαρκές αποδεικτικό στοιχείο υπέρβασης των χρονικών ορίων εργασίας.

- Με συλλογικές συμβάσεις εργασίας μπορεί να καθορίζεται ο τρόπος άσκησης του δικαιώματος αποσύνδεσης και η υλοποίηση δράσεων για την κατάρτιση και ευαισθητοποίηση του συνόλου του προσωπικού, συμπεριλαμβανομένων των διευθυντικών στελεχών, σχετικά με τη λογική χρήση των τεχνολογικών εργαλείων, στο πλαίσιο της εργοδοτικής υποχρέωσης για σεβασμό των περιόδων ανάπαυσης και άδειας και της προσωπικής και οικογενειακής ζωής των εργαζομένων και για την αποφυγή του κινδύνου ψηφιακής κόπωσης.

- Οι όροι άσκησης από τον μισθωτό του δικαιώματός του στην αποσύνδεση και η εφαρμογή από την επιχείρηση μηχανισμών για τη ρύθμιση της χρήσης ψηφιακών εργαλείων, με σκοπό τη διασφάλιση των περιόδων ανάπαυσης και άδειας, αποτελούν υποχρεωτικό περιεχόμενο της συμφωνίας τηλεργασίας του εργοδότη με τον εργαζόμενο.

## **ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΚΑΛΥΨΗΣ ΚΟΣΤΟΥΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ**

### **A. Ισχύον θεσμικό πλαίσιο: ΕΓΣΣΕ 2006-2007 (άρθρο 4, στοιχείο 7 Συμφωνίας πλαίσιο για την τηλεργασία), Ν. 3846/2010 (άρθρο 5 παρ.3)**

- Όλα τα θέματα που αφορούν τον εργασιακό εξοπλισμό, την ευθύνη και τις δαπάνες προσδιορίζονται με σαφήνεια πριν από την έναρξη της τηλεργασίας. Γενικά, ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για την παροχή, εγκατάσταση και συντήρηση του αναγκαίου εξοπλισμού για κανονική τηλεργασία, εκτός αν ο τηλεργαζόμενος χρησιμοποιεί τον δικό του εξοπλισμό.

Όταν η τηλεργασία εκτελείται κανονικά, ο εργοδότης καλύπτει το κόστος που συνδέεται άμεσα μ' αυτή την εργασία, και ιδίως το κόστος των επικοινωνιών.

Ο εργοδότης παρέχει στον τηλεργαζόμενο κατάλληλη τεχνική υποστήριξη.

Ο εργοδότης έχει την ευθύνη, για τις δαπάνες που συνδέονται με την απώλεια και τη ζημιά στον εξοπλισμό και στα δεδομένα που χρησιμοποιούνται από τον τηλεργαζόμενο.

Ο τηλεργαζόμενος φροντίζει τον εξοπλισμό που του/της διατίθεται και δεν συλλέγει ούτε διανέμει παράνομο υλικό μέσω του διαδικτύου».

*Στοιχείο 7 Συμφωνίας Πλαίσιο (ΕΓΣΣΕ 2006-2007)*

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

Παρέχει στον μισθωτό τεχνική υποστήριξη για την παροχή της εργασίας του και αναλαμβάνει να αποκαταστήσει τις δαπάνες επισκευής των συσκευών που χρησιμοποιούνται για την εκτέλεση της ή να τις αντικαταστήσει σε περίπτωση βλάβης. Η υποχρέωση αυτή αφορά και στις συσκευές που ανήκουν στον μισθωτό, εκτός εάν στη σύμβαση ή στη σχέση εργασίας ορίζεται διαφορετικά. Στη

σύμβαση ή στη σχέση εργασίας ορίζεται ο τρόπος χρηματικής αποκατάστασης εκ μέρους του εργοδότη της χρησιμοποίησης του οικιακού χώρου εργασίας του μισθωτού. Με συλλογικές συμβάσεις προσδιορίζονται επίσης ειδικότερα πλαίσια για τη ρύθμιση του ίδιου ζητήματος».

Άρθρο 5 παρ.3 Ν. 3846/2010

## **B. ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΘΕΣΜΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ - ΠΡΟΤΑΣΗ ΓΣΕΕ**

▪ Στην υποχρέωση του εργοδότη για την παροχή, εγκατάσταση και συντήρηση του αναγκαίου εξοπλισμού για κανονική τηλεργασία εντάσσονται:

α) το κόστος τηλεπικοινωνιών, όπως η σύνδεση του τηλεφώνου και του internet, συμπεριλαμβανομένης της απαιτούμενης αναβάθμισης του τηλεπικοινωνιακού πακέτου, εφόσον ήδη υπάρχει η σύνδεση και χρειάζεται αναβάθμιση για τις ανάγκες της εργασίας

β) η παροχή για χρήση στην οικία του εργαζόμενου ή στον τόπο τηλεργασίας του αναγκαίου ηλεκτρονικού εξοπλισμού και συγκεκριμένα φορητού ηλεκτρονικού υπολογιστή μαζί με συμβατό περιφερειακό εξοπλισμό, πχ οθόνη, πληκτρολόγιο, mouse, ακουστικά/head set, ασύρματη κάρτα δικτύου, Bluetooth, docking station/port replicator, εκτυπωτής / fax και σχετικών αναλώσιμων (πχ μελάνι, χαρτί εκτύπωσης), εφόσον απαιτούνται για την εκτέλεση της εργασίας,

γ) η τεχνική υποστήριξη για την παροχή τηλεργασίας, οι δαπάνες επισκευής των συσκευών που χρησιμοποιούνται για την εκτέλεση της εργασίας ή η αντικατάστασή τους σε περίπτωση βλάβης

δ) το κόστος για την αγορά του κατάλληλου εργονομικού εξοπλισμού εργασίας στην οικία του εργαζόμενου, με προτεραιότητα στην καρέκλα και το γραφείο εργασίας

Η υποχρέωση αυτή αφορά και τις συσκευές που ανήκουν στο μισθωτό. Η χρηματική αποκατάσταση εκ μέρους της Επιχείρησης διενεργείται με την προσκόμιση του νομίμου παραστατικού από τον μισθωτό.

▪ Ο αναγκαίος ηλεκτρονικός εξοπλισμός για την εκτέλεση των καθηκόντων του τηλεεργαζόμενου (φορητός Η/Υ, περιφερειακός εξοπλισμός κλπ) αποτελούν περιουσιακά στοιχεία της εργοδότης εταιρείας και επιστρέφονται μόλις λήξει η σχέση τηλεργασίας και ο εργαζόμενος επανέλθει στο αρχικό τρόπο παροχής των υπηρεσιών του, εντός της επιχείρησης. Σε περίπτωση όπου ο εργαζόμενος συμφωνηθεί να χρησιμοποιεί το δικό του εξοπλισμό κατά την εκτέλεση της εργασίας του, ο εργοδότης υποχρεούται στην καταβολή μηνιαίας παροχής ύψους εκατό ευρώ (100 €).

▪ Ο εργοδότης καταβάλλει μηνιαίως έκτακτη χρηματική παροχή ύψους εκατό ευρώ (100 €) προκειμένου να συνδράμει στις πρόσθετες δαπάνες ηλεκτρικού ρεύματος (ψύξης/θέρμανσης), καθαριότητας κλπ.

▪ Σε κάθε περίπτωση που ο τηλεεργαζόμενος προσέρχεται για υπηρεσιακούς λόγους στα γραφεία της εργοδότης εταιρείας, θα μπορεί να κάνει χρήση των ειδικών γραφείων, τα οποία θα είναι στη διάθεσή του.

Τα ποσά των προηγούμενων παραγράφων αναπροσαρμόζονται ανάλογα με το προς κάλυψη κόστος του εξοπλισμού και των λοιπών δαπανών που συνδέονται με την παροχή της εργασίας.

## ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

### **A. Ισχύον θεσμικό πλαίσιο: ΕΓΣΣΕ 2006-2007 (άρθρο4, στοιχείο 5 Συμφωνίας Πλαίσιο για την τηλεργασία)**

Η λήψη των κατάλληλων μέτρων εναπόκειται στον εργοδότη, ιδίως σε σχέση με το λογισμικό, για να εξασφαλίσει την προστασία των δεδομένων που χρησιμοποιούνται και γίνονται αντικείμενο επεξεργασίας από τον τηλεργαζόμενο για επαγγελματικούς λόγους.

Ο εργοδότης ενημερώνει τον τηλεργαζόμενο για όλες τις ισχύουσες διατάξεις και κανόνες της επιχείρησης που αφορούν την προστασία των δεδομένων. Εναπόκειται στον τηλεργαζόμενο να συμμορφωθεί προς αυτούς τους κανόνες.

Ο εργοδότης ενημερώνει τον τηλεργαζόμενο ιδίως για:

. οποιουσδήποτε περιορισμούς στη χρήση των συσκευών ή εργαλείων πληροφορικής όπως το διαδίκτυο.

. τις κυρώσεις σε περίπτωση μη συμμόρφωσης.

*Στοιχείο 5 Συμφωνίας Πλαίσιο (ΕΓΣΣΕ 2006-2007)*

### **B. ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΘΕΣΜΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ - ΠΡΟΤΑΣΗ ΓΣΣΕ**

▪ Ο εργοδότης υποχρεούται να πληροφορεί τον εργαζόμενο για τις επιτρεπόμενες χρήσεις και όλους τους περιορισμούς στη χρησιμοποίηση εξοπλισμού ή εργαλείων πληροφορικής ή υπηρεσιών ηλεκτρονικής επικοινωνίας.

## ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΖΩΗ

### **A. Ισχύον θεσμικό πλαίσιο: ΕΓΣΣΕ 2006-2007 (άρθρο 4, στοιχείο 6 Συμφωνίας Πλαίσιο για την τηλεργασία), ΠΔ 398/1994 (άρθρο 8, παράγραφος 3 Παραρτήματος Ι)**

Ο εργοδότης σέβεται την ιδιωτική ζωή του τηλεργαζόμενου.

Αν τεθεί σε λειτουργία οποιοδήποτε σύστημα ελέγχου, τούτο επιβάλλεται να είναι ανάλογο προς το σκοπό και να εισαχθεί σύμφωνα με το Π.Δ. 398/94 περί οθονών οπτικής απεικόνισης».

*Στοιχείο 6 Συμφωνίας Πλαίσιο (ΕΓΣΣΕ 2006-2007)*

### **3. ΔΙΑΣΥΝΔΕΣΗ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΥ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΗ/ΑΝΘΡΩΠΟΥ**

Για την ανάπτυξη, την επιλογή, την αγορά και την τροποποίηση λογισμικού καθώς και για τον σχεδιασμό των εργασιών που απαιτούν χρήση οθονών οπτικής απεικόνισης, ο εργοδότης θα λαμβάνει υπόψη τα εξής :

3.1. Το λογισμικό πρέπει να είναι προσαρμοσμένο στην εργασία που θα πραγματοποιείται.

3.2. Το λογισμικό πρέπει να είναι εύχρηστο και να μπορεί ενδεχομένως, να προσαρμόζεται στο επίπεδο γνώσεων και εμπειρίας του χρήστη.

3.3. Κανένα σύστημα ποσοτικού ή ποιοτικού ελέγχου της παραγόμενης εργασίας δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιηθεί εν αγνοία των εργαζομένων.

3.4. Τα συστήματα πρέπει να παρέχουν επαναπληροφόρηση στους χειριστές επί των ενεργειών τους και ειδικότερα το λογισμικό θα πρέπει να προφυλάσσει τους χρήστες από τις συνέπειες των πιθανών λαθών τους (π.χ. παρέχοντάς τους κατάλληλες προειδοποιήσεις και πληροφορίες).

3.5. Τα συστήματα πρέπει να παρουσιάζουν τις πληροφορίες σε μορφή και ρυθμό προσαρμοζόμενο στους χειριστές και να μην εμφανίζονται σημαντικές πληροφορίες στα άκρα της οθόνης.

3.6. Πρέπει να εφαρμόζονται οι βασικές αρχές της εργονομίας λογισμικού ιδίως στην επεξεργασία πληροφοριών από ανθρώπους.

Άρθρο 8, παράγραφος 3 Παραρτήματος Ι ΠΔ 398/1994

## **B. ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΘΕΣΜΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ - ΠΡΟΤΑΣΗ ΓΣΕΕ**

- Η εφαρμογή από την επιχείρηση μηχανισμών για τη ρύθμιση της χρήσης ψηφιακών εργαλείων αποτελεί υποχρεωτικό περιεχόμενο της συμφωνίας τηλεργασίας του εργοδότη με τον εργαζόμενο, που μπορεί να βελτιώνεται με συλλογική σύμβαση εργασίας, Κανονισμό Εργασίας, επιχειρησιακή συνήθεια κλπ

- Σε περίπτωση απασχόλησης εργαζομένων με τηλεργασία, ο εργοδότης οφείλει να συμμορφώνεται με το πλαίσιο προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και τις συστάσεις του Υπευθύνου Προστασίας Δεδομένων (DPO), με σκοπό την προστασία του δικαιώματος της ιδιωτικής ζωής του τηλεργαζομένου.

- Ο εργοδότης υποχρεούται να λάβει μέτρα για την ασφαλή πρόσβαση στο δίκτυο και τα πληροφοριακά συστήματα της επιχείρησης, σύμφωνα και με τις συστάσεις της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, με σκοπό και την προστασία του δικαιώματος της ιδιωτικής ζωής του τηλεργαζομένου.

## **ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ**

### **A. Ισχύον θεσμικό πλαίσιο: ΕΓΣΣΕ 2006-2007 (άρθρο 4, στοιχείο 8 Συμφωνίας Πλαίσιο, ΠΔ 398/1994 (άρθρα 3, 7 και 10)**

- Ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για την προστασία της υγείας και της επαγγελματικής ασφάλειας του τηλεργαζομένου, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις.

Ο εργοδότης πληροφορεί τον τηλεργαζόμενο για την πολιτική της επιχείρησης όσον αφορά την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία και ιδιαίτερα τις σχετικές με τις οθόνες οπτικής απεικόνισης. Ο τηλεργαζόμενος εφαρμόζει τις ισχύουσες διατάξεις για την ασφάλεια στην εργασία.

Για να ελεγχθεί η σωστή εφαρμογή των διατάξεων περί υγιεινής και ασφάλειας, ο εργοδότης, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων και/ή οι αρμόδιες αρχές έχουν πρόσβαση στο χώρο τηλεργασίας, όπως προβλέπουν οι ισχύουσες διατάξεις.

Αν ο τηλεργαζόμενος εργάζεται στην οικία του, αυτή η πρόσβαση υπόκειται σε προειδοποίηση και στην εκ των προτέρων συμφωνία του εργαζόμενου. Ο τηλεργαζόμενος έχει δικαίωμα να ζητήσει να γίνει επιθεώρηση στον τόπο εργασίας.

*Στοιχείο 8 Συμφωνίας Πλαίσιο (ΕΓΣΣΕ 2006-2007)*

▪ 1. Στα πλαίσια της υποχρέωσης του εργοδότη, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, να έχει στη διάθεσή του μία γραπτή εκτίμηση των υφισταμένων κατά την εργασία κινδύνων για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, ο εργοδότης προβαίνει σε ανάλυση των θέσεων εργασίας με σκοπό την αξιολόγηση των συνθηκών ασφάλειας και υγείας που παρουσιάζουν για τους εργαζομένους του, ιδίως σε ό,τι αφορά τους ενδεχόμενους κινδύνους για την όραση, τα σωματικά προβλήματα και την πνευματική καταπόνηση των εργαζομένων λαμβάνοντας υπόψη και τα ενδεικτικώς αναφερόμενα στο παράρτημα ΙΙ του άρθρου 11. Κατά την ανάλυση αυτή λαμβάνονται επίσης υπόψη τα προβλήματα των ιδιαίτερα ευαίσθητων ομάδων κινδύνου.

2. Οι εργοδότες οφείλουν να λαμβάνουν τα ενδεδειγμένα μέτρα για την θεραπεία των κινδύνων που διαπιστώνονται με βάση την εκτίμηση της παραγράφου 1, λαμβάνοντας υπόψη τις σωρευτικές επιπτώσεις και το συνδυασμό των διαπιστούμενων κινδύνων.

3. Οι εργοδότες ζητούν από τους κατασκευαστές, εισαγωγείς και κάθε είδους προμηθευτές οθονών οπτικής απεικόνισης, κάθε αναγκαία πληροφορία για την εκτίμηση που αναφέρεται στην παράγραφο 1.

*Άρθρο 3 ΠΔ 398/1994*

#### Ενημέρωση και εκπαίδευση των εργαζομένων

1. Στα πλαίσια της ενημέρωσης των εργαζομένων, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, οι εργαζόμενοι ή/και οι εκπρόσωποι τους ενημερώνονται για όλα τα θέματα τα σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια στις θέσεις εργασίας τους, ιδίως δε για τα μέτρα που πρέπει να λαμβάνονται σύμφωνα με τα άρθρα 3, 8 και 10 του παρόντος.

*Άρθρο 7 ΠΔ 398/1994*

1. Στα πλαίσια της επίβλεψης της υγείας των εργαζομένων, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να εξασφαλίζει ότι, κάθε εργαζόμενος υπόκειται σε ιατρικές εξετάσεις της όρασης και του μυοσκελετικού συστήματος κατά την πρόσληψη και στη συνέχεια μία φορά τον χρόνο καθώς και όταν οι εργαζόμενοι αισθάνονται ενοχλήσεις που μπορεί να οφείλονται στην εργασία τους.

2. Ο εργοδότης παρέχει στους εργαζόμενους ειδικά γυαλιά εφόσον τα αποτελέσματα της παραγράφου 1 τα καθιστούν αναγκαία και εφόσον τα συνήθη γυαλιά δεν είναι κατάλληλα ή αποτελεσματικά για την συγκεκριμένη εργασία.

3. Για τις ιδιαίτερα ευαίσθητες ομάδες κινδύνου θα πρέπει να υπάρχει συμπληρωματική ενημέρωση και μέριμνα για την καλύτερη αντιμετώπιση προβλημάτων, που προκαλούνται από την εργασία με οθόνες οπτικής απεικόνισης.

4. Για τις έγκυες γυναίκες θα πρέπει να υπάρχει συμπληρωματική ενημέρωση και μέριμνα για την καλύτερη αντιμετώπιση προβλημάτων, ψυχολογικών κυρίως κατά τα πρώτα στάδια της κύησης και εργονομικών, κυρίως στα μεταγενέστερα, που προκαλούνται από την εργασία με οθόνες οπτικής απεικόνισης.

*Άρθρο 10 ΠΔ 398/1994*

## **B. ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΘΕΣΜΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ - ΠΡΟΤΑΣΗ ΓΣΕΕ**

- Στο πλαίσιο των υποχρεώσεων για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, ο εργοδότης παρέχει τον απαραίτητο και κατάλληλο εργονομικό εξοπλισμό για την κάλυψη των συγκεκριμένων αναγκών της τηλεργασίας στους τηλεεργαζόμενους.
- Με την τεχνική και υλική συνδρομή του υπόχρεου για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία εργοδότη, ο τηλεεργαζόμενος εφαρμόζει τις ισχύουσες διατάξεις για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία.
- Ατύχημα ή νόσημα, των οποίων η εκδήλωση οφείλεται σε εγγενείς παράγοντες της εργασίας ή σε συνθήκες στις οποίες εκτελείται η τηλεργασία εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη θεωρούνται εργατικό ατύχημα και επαγγελματική ασθένεια αντίστοιχα και απολαμβάνουν την προστασία και τις κοινωνικοασφαλιστικές παροχές που ορίζει η νομοθεσία.

Στην έννοια του εργατικού ατυχήματος της παραπάνω παραγράφου, εντάσσεται και το εργατικό ατύχημα που συμβαίνει εκτός ωραρίου εργασίας του τηλεεργαζόμενου, εφόσον συνδέεται με την παροχή της εργασίας που εκτελείται με τηλεργασία ή με αφορμή αυτήν.

- Η αξιολόγηση κινδύνου και ο σχεδιασμός προληπτικής δραστηριότητας στην περίπτωση εργασίας από απόσταση πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τους χαρακτηριστικούς κινδύνους αυτού του τύπου εργασίας, δίνοντας ιδιαίτερη προσοχή στους ψυχοκοινωνικούς, εργονομικούς και οργανωτικούς παράγοντες. Ιδιαίτερα, θα πρέπει να ληφθεί υπόψη η κατανομή του ημερήσιου χρόνου εργασίας, η εξασφάλιση διαλειμμάτων και η υποχρέωση αποσύνδεση κατά τη διάρκεια της ημέρας.

### **ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ & ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ**

**A. Ισχύον θεσμικό πλαίσιο: ΠΔ 398/1994 (άρθρο 7), ΕΓΣΣΕ 2006-2007 (άρθρο 4 στοιχείο 10 Συμφωνίας Πλαίσιο για την τηλεργασία), ΕΓΣΣΕ 2008 (άρθρο 15), ΕΓΣΣΕ 1994-1995 (άρθρο 13)**

- Κατάρτιση

Οι τηλεεργαζόμενοι έχουν την ίδια πρόσβαση στην κατάρτιση και στις δυνατότητες επαγγελματικής τους εξέλιξης με τους συγκρίσιμους εργαζόμενους που απασχολούνται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη. Υπόκεινται στις ίδιες πολιτικές αξιολόγησης με τους άλλους εργαζόμενους.

Οι τηλεεργαζόμενοι δέχονται κατάλληλη κατάρτιση επικεντρωμένη στον τεχνικό εξοπλισμό που τίθεται στη διάθεσή τους και στα χαρακτηριστικά αυτής της μορφής οργάνωσης της εργασίας. Ο επόπτης του τηλεεργαζόμενου και οι άμεσοι συνάδελφοί του ενδέχεται να έχουν επίσης ανάγκη κατάρτισης γι' αυτή τη μορφή εργασίας και τη διαχείρισή της».

*Στοιχείο 10 Συμφωνίας Πλαίσιο (ΕΓΣΣΕ 2006-2007)*

Ενημέρωση και εκπαίδευση των εργαζομένων

2. Στα πλαίσια της εκπαίδευσης των εργαζομένων, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, ο εργοδότης διασφαλίζει ότι, σε κάθε εργαζόμενο με οθόνες οπτικής απεικόνισης παρέχεται εκπαίδευση για τον τρόπο χρήσης πριν από την έναρξη της εργασίας και κάθε φορά που η οργάνωση της θέσης εργασίας τροποποιείται ουσιαστικά.

- Οι επιχειρήσεις αναλαμβάνουν την υποχρέωση να παρέχουν στοιχεία και να ενημερώνουν τα συμβούλια των εργαζομένων και τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων σχετικά με τα θέματα που συνδέονται με τα προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης, όπως είναι οι στόχοι, οι επιλογές, οι αποζημιώσεις.

- Εξοικείωση των εργαζομένων με τις νέες τεχνολογίες πληροφορίας και επικοινωνιών

Τα συμβαλλόμενα στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. μέρη αναγνωρίζουν την αξία της επένδυσης στην ανάπτυξη των ανθρώπινων δεξιοτήτων μέσω της γνώσης και την ανάγκη συνεχούς εξοικείωσης των εργαζομένων, νέων ή μεγαλύτερων σε ηλικία, στα νέα δεδομένα από την διάδοση των Τεχνολογιών Πληροφορίας και Επικοινωνιών (ΤΠΕ).

Στο πλαίσιο αυτό συστήνεται :

- Η διευκόλυνση των εργαζομένων προκειμένου να καταρτίζονται και επιμορφώνονται στις νέες τεχνολογίες, ώστε να αξιολογούν και να επεξεργάζονται αποτελεσματικά πληροφορίες, που σχετίζονται με το περιεχόμενο και τις προοπτικές της εργασίας τους.
- Η διασφάλιση ίσων ευκαιριών σε όλους τους εργαζόμενους, όσον αφορά στην πρόσβαση στις νέες τεχνολογίες.
- Η υποστήριξη των εργαζομένων για την ανάπτυξη βασικών δεξιοτήτων τους, όπως δεξιότητες επικοινωνίας (προφορική, γραπτή ή μέσω δικτύων), δεξιότητες χρήσης Η/Υ, τεχνικές και επαγγελματικές δεξιότητες, νοητικές δεξιότητες, ειδικές δεξιότητες που συνδέονται με κάποιο προσόν ή ταλέντο.

## **B. ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΘΕΣΜΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ - ΠΡΟΤΑΣΗ ΓΣΕΕ**

- Η συμμετοχή του τηλεεργαζόμενου σε οποιαδήποτε εκπαιδευτικό σεμινάριο του εργοδότη αποτελεί χρόνο εργασίας και να λαμβάνει χώρα εντός του ωραρίου εργασίας του.
- Οι επιχειρήσεις οφείλουν να διαμορφώνουν, τακτικά προγράμματα κατάρτισης με εξασφάλιση της απρόσκοπτης συμμετοχής των τηλεεργαζομένων. Οι τηλεεργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα ισότιμης συμμετοχής, σε εντός ή εκτός επιχείρησης, διαδικασίες ανάπτυξης των δεξιοτήτων τους, καθώς και πιστοποίησης αυτών
- Τα εκπαιδευτικά σεμινάρια και προγράμματα κατάρτισης των παραπάνω παραγράφων, ο τρόπος υλοποίησής τους και η συμμετοχή όλων των εργαζομένων σε αυτά μπορούν να συμφωνούνται με συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

**A. Ισχύον θεσμικό πλαίσιο: ΕΓΣΣΕ 2006-2007 (άρθρο 4, στοιχείο 11 Συμφωνίας Πλαίσιο για την τηλεργασία), ΠΔ 398/1994 (άρθρα 7 και 9), Ν. 3846/2010 (άρθρο 5 παρ.4).**

11. Συλλογικά δικαιώματα

Οι τηλεεργαζόμενοι έχουν τα ίδια συλλογικά δικαιώματα με τους εργαζόμενους στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Δεν μπορεί να υπάρξει κανένα εμπόδιο στην επικοινωνία τους με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Οι τηλεεργαζόμενοι υπόκεινται στους ίδιους όρους άσκησης του δικαιώματος του εκλέγειν και εκλέγεσθαι στα αντιπροσωπευτικά όργανα των εργαζομένων εκεί όπου προβλέπονται. Οι τηλεεργαζόμενοι προσμετρώνται για τον καθορισμό του συνολικού αριθμού των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση κάθε φορά που αυτός ο αριθμός λαμβάνεται υπ' όψη για οποιοδήποτε λόγο στην εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία.

Το κατάστημα της επιχείρησης από το οποίο εξαρτάται ο τηλεεργαζόμενος για την άσκηση των συλλογικών δικαιωμάτων που προσδιορίζεται από την αρχή.

Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων πληροφορούνται και γνωμοδοτούν για την εισαγωγή της τηλεργασίας όπως προβλέπουν οι διατάξεις περί σωματείων και συνδικαλιστικών οργανώσεων του Ν. 1264/1982 και συμβουλίων εργαζομένων του Ν. 1767/1988 όπως εκάστοτε ισχύουν».

*Στοιχείο 11 Συμφωνίας Πλαίσιο (ΕΓΣΣΕ 2006-2007)*

Ενημέρωση και εκπαίδευση των εργαζομένων

1. Στα πλαίσια της ενημέρωσης των εργαζομένων, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, οι εργαζόμενοι ή/και οι εκπρόσωποι τους ενημερώνονται για όλα τα θέματα τα σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια στις θέσεις εργασίας τους, ιδίως δε για τα μέτρα που πρέπει να λαμβάνονται σύμφωνα με τα άρθρα 3, 8 και 10 του παρόντος.

*Άρθρο 7 ΠΔ 398/1994*

Διαβούλευση και συμμετοχή των εργαζομένων

Στα πλαίσια της διαβούλευσης και της συμμετοχής των εργαζομένων, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, οι εργοδότες ζητούν τη γνώμη των εργαζομένων ή/και των εκπροσώπων τους και διευκολύνουν τη συμμετοχή τους, αναφορικά με τα θέματα που σχετίζονται με την εφαρμογή του παρόντος.

*Άρθρο 9 ΠΔ 398/1994*

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

*Άρθρο 5 παρ.4 Ν. 3846/2010*

**B. ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΘΕΣΜΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ - ΠΡΟΤΑΣΗ ΓΣΕΕ**

■ Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να ενημερώνει και να διαβουλεύεται με τους εκπροσώπους των εργαζομένων για κάθε ζήτημα που αφορά την εφαρμογή της τηλεργασίας καθώς και την μετατροπή κανονικής εργασίας σε τηλεργασία. Στα ζητήματα αυτά περιλαμβάνεται ιδίως ο

αριθμός και το ποσοστό των τηλεργαζομένων σε σχέση με του σύνολο των εργαζόμενων της επιχείρησης και οι επιπτώσεις της τηλεργασίας στην εξέλιξη της απασχόλησης.

▪ Καθ' όλο το χρονικό διάστημα της απασχόλησης του εργαζομένου μισθωτού με τηλεργασία εξασφαλίζονται όλοι οι όροι για την ελεύθερη και ανεμπόδιστη άσκηση συνδικαλιστικής δράσης τόσο για τον τηλεργαζόμενο όσο και για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Στο πλαίσιο αυτό, ο εργοδότης υποχρεούται όπως διασφαλίζει όλους τους αναγκαίους όρους και προϋποθέσεις για την ελεύθερη ηλεκτρονική αλληλογραφία και διαδικτυακή επικοινωνία μεταξύ εργαζομένων σε τηλεργασία και σωματείων – συνδικαλιστικών εκπροσώπων.

## **ΤΕΛΙΚΗ ΔΙΑΤΑΞΗ**

### **ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΝΕΟΥ ΘΕΣΜΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ – ΠΡΟΤΑΣΗ ΓΣΕΕ**

▪ Διατάξεις ατομικών και συλλογικών συμβάσεων εργασίας, Κανονισμών εργασίας, επιχειρησιακών συνηθειών κλπ, οποτεδήποτε και αν καταρτίστηκαν, υπερισχύουν, εφόσον είναι ευνοϊκότερες για τους εργαζόμενους.

Για τη ΓΣΕΕ

Ο Πρόεδρος

Ο Γεν. Γραμματέας

Γιάννης Παναγόπουλος

Νικόλαος Κιουτσούκης