

Τηλεργασία και smart working:

νέες νομικές προκλήσεις

**Βάια Κωτούλα και Πέτρος Μήτσης, Προπτυχιακοί φοιτητές Νομικής Σχολής
Ευρωπαϊκού Πανεπιστημίου Κύπρου**

Τον τελευταίο χρόνο, εξαιτίας των νέων δεδομένων που επέβαλλε η πανδημία του κορωνοϊού, παρατηρήθηκε μια ραγδαία μεταστροφή από τις παραδοσιακές μορφές παροχής εργασίας σε άλλες λιγότερο συμβατικές και πιο σύγχρονες, όπως η παροχή της εργασίας εξ αποστάσεως με τη χρήση τεχνολογικών μέσων, οι οποίες κατόρθωσαν να αποτελέσουν τη λύση στα περιοριστικά μέτρα του κορωνοϊού. Οι πιο διαδεδομένες από αυτές είναι η τηλεργασία και το αποκαλούμενο «smart working», τα οποία ως έννοιες αλλά και ως μέθοδοι εργασίας, παρά την ταχεία παρείσφρησή τους στην παραγωγική διαδικασία ένεκα των έκτακτων συνθηκών, φαίνεται «πως ήρθαν για να μείνουν», καθώς αναμένεται τα επόμενα χρόνια να κυριαρχήσουν και να μεταλλάξουν τις εργασιακές σχέσεις όπως τις ξέραμε. Η πραγματικότητα αυτή καθιστά αναγκαία τη νομική τους ανάλυση και την ανάδειξη των νομικών ζητημάτων που αναφέρονται, έτσι ώστε να καταστεί εφικτή η ομαλή αφομοίωσή τους και η απόκρουση του κινδύνου παραβίασης των εργασιακών αλλά και των ατομικών δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Η τηλεργασία, ως μορφή οργάνωσης της εργασίας απαντάται, για πρώτη φορά στα χρονικά, κατά τη δεκαετία του 1970 στις Η.Π.Α. και στην βόρεια Ευρώπη (αρχικά στις Σκανδιναβικές χώρες και αργότερα στην Μ. Βρετανία). Η τηλεργασία πρέπει να διακρίνεται ως όρος από το smart working. Η τηλεργασία ενσωματώνει ορισμένα αμετάβλητα και σταθερά «πρότυπα» παροχής της εργασίας, εν αντιθέσει με το smart working που εμφανίζεται ως «εργαλείο» οργανωτικής ευελιξίας τόσο για την επιχείρηση όσο και για τους εργαζομένους. Ενώ η εξέλιξη του θεσμού της τηλεργασίας ήταν ιδιαίτερος αργή στα λοιπά κράτη-μέλη της Ε.Ε., στις μέρες μας και ένεκα της καταστάσεως και των συνθηκών που επιβλήθηκαν «εν μία νυκτί» σε σημαντικό τμήμα της οικονομίας και στη χώρα μας λόγω της πανδημίας του κορωνοϊού, η τηλεργασία αποτέλεσε ραγδαίως απτή πραγματικότητα και αδήριτη ανάγκη για μια μεγάλη μερίδα της κοινωνίας, καθιστώντας την θεσμό ζωτικής σημασίας για την κοινωνικοοικονομική ζωή (και) της χώρας μας.

Με την παρούσα μελέτη θα επιχειρηθεί μια σύντομη και ευσύνοπτη αποσαφήνιση των όρων «τηλεργασία» και «smart working» και η παρουσίαση των διαφορών τους. Στη συνέχεια θα αναλυθεί το ελληνικό νομικό πλαίσιο της τηλεργασίας τόσο από την οπτική του εργατικού δικαίου όσο και ως έκτακτου μέτρου για την αντιμετώπιση των συνεπειών της Covid-19. Τέλος, ειδική αναφορά θα γίνει στο μείζονος σημασίας ζήτημα της προστασίας των προσωπικών δεδομένων και της ιδιωτικότητας του εργαζομένου.

I. Τι είναι η τηλεργασία και το Smart Working;

A. Ορισμός τηλεργασίας

Η τηλεργασία δεν είναι καινούρια έννοια, καθώς έχει εμφανιστεί ήδη από τη δεκαετία του 1970 στην Αμερική και τις Σκανδιναβικές χώρες και στη συνέχεια στη Μεγάλη Βρετανία. Όσον αφορά τον ορισμό της, δεν υπάρχει γενική συναίνεση σε διεθνές επίπεδο^{[1], [2]} και εμφανίζεται διεθνώς με διαφορετικούς ορισμούς οι οποίοι όμως έχουν κοινά δύο θεμελιώδη

«η τηλεργασία αποτέλεσε ραγδαίως απτή πραγματικότητα και αδήριτη ανάγκη για μια μεγάλη μερίδα της κοινωνίας»

^[1] I. Ληξουριώτης, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Νομική Βιβλιοθήκη, 2017, σελ. 243-244.

^[2] Μερικά παραδείγματα είναι τα εξής: e-work, work from home, virtual work, remote work, distance

Εργατικό Δίκαιο

στοιχεία· αφενός την παροχή εργασίας είτε συνολικά είτε εν μέρει σε διαφορετική τοποθεσία από τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης και αφετέρου την εκτέλεση των καθηκόντων του εργαζομένου με τη χρήση ηλεκτρονικών συσκευών^[3]. Ένας ευρύτερα αποδεκτός και χρησιμοποιούμενος ορισμός τον οποίο έχουν υιοθετήσει πολλές ευρωπαϊκές χώρες μεταξύ των οποίων και η Ελλάδα, δίνεται από την Ευρωπαϊκή Συμφωνία- Πλαίσιο στο άρθρο 2^[4], η οποία υπογράφηκε τον Ιούλιο του 2002 και ορίζει την τηλεργασία ως «μία μορφή οργάνωσης ή και εκτέλεσης της εργασίας, στο πλαίσιο σύμβασης ή σχέσης εργασίας, με τη χρήση τεχνολογιών της πληροφορίας, η οποία, ενώ θα μπορούσε να παρέχεται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, παρέχεται αντ' αυτού σε σταθερή βάση, εκτός των εγκαταστάσεων αυτών κατά τακτικό τρόπο»^[5].^[6] Αυτόν τον ορισμό τον υιοθέτησε και η από 14/2/2006 Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ), η οποία ενσωμάτωσε το κείμενο της προαναφερθείσας συμφωνίας ως παράρτημα (άρθρο 4 της ΕΓΣΣΕ). Με δεδομένα τα προαναφερθέντα, μπορούμε να επισημάνουμε τα κύρια γνωρίσματα της τηλεργασίας τα οποία είναι: η εργασία η οποία παρέχεται γενικά εκτός από τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης και όχι κατ' ανάγκην στην οικία· η απαραίτητη χρήση της τεχνολογίας από τον εργαζόμενο ώστε να μπορεί να εκπληρώσει τα καθήκοντά του· ο οικειοθελής χαρακτήρας της· η παροχή εργασίας εξ απο-

στάσεως σταθερά κι επαναλαμβανόμενα (θεωρητικά υπάρχει ενίοτε και η δυνατότητα παροχής της προαναφερθείσας εργασίας και στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης, τηλεργασία εκ περιτροπής)· τέλος, ο καθορισμός των όρων παροχής της εργασίας με ατομική σύμβαση εργασίας. Οι προϋποθέσεις αυτές προκύπτουν από την Ευρωπαϊκή Συμφωνία-Πλαίσιο που θεωρείται βασική πηγή για την τηλεργασία δίνοντας κατευθυντήριες γραμμές για τον τρόπο διεκπεραίωσής της.

B. Ορισμός Smart Working

Το Smart Working ήρθε ως συμπλήρωμα, αλλά και ως μετεξέλιξη της τηλεργασίας. Το Smart Working (ή εν συντομία “SW”), το οποίο μεταφράζεται «ευφυής εργασία», δεν έχει κάποιον συγκεκριμένο νομικό ορισμό. Σύμφωνα όμως με τον τρόπο που χρησιμοποιείται, θα μπορούσε κανείς να πει ότι το SW είναι μία νέα μορφή τηλεργασίας, η οποία παρέχει στον εργαζόμενο μεγάλη ευελιξία στην ανάπτυξη της εργασιακής δραστηριότητας, είτε αναφορικά με τους τόπους είτε με τους χρόνους εργασίας^[7]. Το SW παρέχει στους εργαζομένους ευελιξία, αυτονομία αλλά και την επιλογή του χώρου, του χρόνου, των εργαλείων ακόμη και του ωραρίου τους έναντι μίας μεγαλύτερης ευθύνης στην επίτευξη των αποτελεσμάτων^[8]. Το SW επανασχεδιάζει την εργασιακή δραστηριότητα, εξυπηρετώντας κυρίως το νεότερο ηλικιακά εργατικό δυνα-

«το SW είναι μία νέα μορφή τηλεργασίας, η οποία παρέχει στον εργαζόμενο μεγάλη ευελιξία στην ανάπτυξη της εργασιακής δραστηριότητας»

working, distributed work, flexible working, telecommuting, telework, work shifting κλπ.

^[3] Γνώμη της Ο.Κ.Ε., «Τηλεργασία: προβλήματα και προοπτικές», Ιούλιος 2020 «<http://www.oke.gr/el/opinions/tilergasia-provlimata-kai-prooptikes>» (τελευταία πρόσβαση 10/4/2021).

^[4] ΚΕΠΕΑ, Συμφωνία-Πλαίσιο για την τηλεργασία, <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=269> (τελευταία πρόσβαση 10/4/2021), European Trade Union Confederation, Framework Agreement on Telework https://resourcecenter.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf (τελευταία πρόσβαση 10/4/2021).

^[5] European foundation for Improvement of living and working conditions – Telework in European Union, 2010.

^[6] Εδώ θα πρέπει να σημειωθεί ότι σύμφωνα με τον Ι. Ληξουριώτη, ό.π., σελ. 244, υποσημείωση 328, η Συμφωνία-Πλαίσιο για την τηλεργασία δεν έλαβε τη μορφή «Οδηγίας» και συνεπώς για να τεθεί σε εφαρμογή από

τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης θα έπρεπε να ληφθούν αντίστοιχες πρωτοβουλίες σε εθνικό επίπεδο. Στην Ελλάδα, η προαναφερθείσα συμφωνία ενσωματώθηκε με την από 24/5/2004 ΕΓΣΣΕ (άρθρο 14) στην έννομη τάξη, ενώ η άμεση εφαρμογή της έγινε με την επόμενη ΕΓΣΣΕ της 12/4/2006.

^[7] Γ. Καρούζος, «Γιατί smart working και όχι μόνο τηλεργασία», Εφημερίδα Καθημερινή της 5.6.2020, «<https://www.kathimerini.gr/economy/business/1081544/giati-smart-working-kai-ochi-mono-tilergasia/>» (τελευταία πρόσβαση 10/4/2021).

^[8] Vector ITC, «Smart Working: Much more than telework», 23.12.2020, «<https://www.vectoritcgroup.com/en/tech-magazine-en/innovation-trends-en/smart-working-mucho-mas-que-teletrabajo/>» (τελευταία πρόσβαση 10/4/2021), Mariano Corso, «Smart working during the time of the coronavirus», Politecnico di Milano, 25.3.2020 «<https://www.som.polimi.it/en/smart-working-during-the-time-of-the-coronavirus/>» (τελευταία πρόσβαση 10/4/2021).

Τηλεργασία και smart working

μικό, όπως είναι οι Millennials (άτομα τα οποία έχουν γεννηθεί τις δεκαετίες του 1980, 1990 και αρχές του 2000) και η Generation Z (τα άτομα τα οποία έχουν γεννηθεί μετά το 2001).

Το SW, ακριβώς επειδή είναι τόσο ελαστικό ανάλογα με τις ανάγκες του κάθε εργαζομένου, δύναται να χρησιμοποιηθεί και για να διατηρηθεί το μεγαλύτερο ηλικιακά προσωπικό, να υποστηριχθούν οι ίσες ευκαιρίες στην εργασία, καθώς θα είναι πολύ πιο εύκολο σε εργαζόμενους οι οποίοι αντιμετωπίζουν δυσχέρειες, ενώ παράλληλα συμβάλλει στο να υπάρχει μία εξισορρόπηση ανάμεσα στην επαγγελματική και ιδιωτική ζωή. Επιπλέον, όντας ευπροσάρμοστο δίνει την ευκαιρία στον εργαζόμενο να επιλέξει ο ίδιος το ωράριό του, ενώ μπορεί να εργάζεται και σε παραπάνω από μία επιχειρήσεις. Το SW ως εναλλακτικός τρόπος εργασίας είναι πολύ εύκολο στη διαχείρισή του, έχει ελάχιστο κόστος όσον αφορά την αρχική του επένδυση και δύναται να χρησιμοποιηθεί για μεγάλες ροές εργασιακών αναλύσεων. Η ευμετάβλητη μορφή του επιτρέπει την εφαρμογή του σε κάθε μορφή επιχείρησης, από μεγάλες πολυεθνικές ή μικρομεσαίες επιχειρήσεις μέχρι τον δημόσιο τομέα, ακόμη και σε αυτοαπασχολούμενους.

Γ. Διαφορές μεταξύ τηλεργασίας και Smart Working

Με δεδομένα τα παραπάνω, γίνεται κατανοητό πως αν και συγγενείς όροι, το SW και η τηλεργασία διαφέρουν σημαντικά. Αρχικά, η τηλεργασία είναι μία απλή μεταφορά των εργασιακών μεθοδολογιών από το γραφείο στην οικία ή στον τόπο που ασχολείται ο εργαζόμενος. Αυτό σημαίνει ότι το μοντέλο εργασίας που ακολουθούσε ο εργαζόμενος δεν μεταβάλλεται, απλώς μεταφέρεται σε διαφορετικό χώρο. Αντίθετα, το SW δεν απαιτεί την παρουσία του εργαζομένου ούτε στο σπίτι ούτε στο γραφείο ούτε σε άλλο σταθερό χώρο. Αυτό σημαίνει ότι η παρουσία του εργαζομένου είναι προαιρετική και, συνεπώς, η

εργασία μπορεί να παρέχεται είτε εξ αποστάσεως είτε με φυσική παρουσία. Πρέπει να τονιστεί πως το smart working δεν ταυτίζεται με την κινήτη τηλεργασία (mobile teleworking), σύμφωνα με την οποία, το «πόστο» εργασίας δεν βρίσκεται στον χώρο μόνιμης κατοικίας του τηλεεργαζομένου, αλλά σε τόπο διαφορετικό και περιστασιακό (π.χ. ξενοδοχείο τόπος διακοπών κ.λπ.), ή ακόμα και μη σταθερό (π.χ. μέσα μεταφοράς)^[9]. Εκείνοι οι οποίοι εργάζονται σύμφωνα με αυτή τη μορφή τηλεργασίας, καταρχήν διατηρούν το ωράριο που θα είχαν κανονικά και στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης και παράλληλα την παρέχουν βάσει της τυπικής σύμβασης εργασίας^[10].

Επίσης, η τηλεργασία ενέχει τον κίνδυνο του αποκλεισμού του τηλεεργαζομένου από τις εταιρικές δυναμικές, σύμφωνα με το κλασικό πρότυπο και δομή που ακολουθεί η εταιρία. Δεν συμβαίνει όμως το ίδιο με το SW, το οποίο ενθαρρύνει τον εργαζόμενο να πραγματοποιήσει τους εργασιακούς του σκοπούς, ακόμη και εκτός των τετριμμένων χώρων ή θέσεων εργασίας, έχοντας έτσι τεράστιο περιθώριο (αυτό)οργάνωσης και υλοποίησης των στόχων εντός των συγκεκριμένων προθεσμιών.

Επιπλέον, το SW αναδεικνύει περισσότερη αποτελεσματικότητα στη μεθοδολογία της εργασίας αλλά και στην ευελιξία που παρέχει, καθώς δίνεται για πρώτη φορά η δυνατότητα στον εργαζόμενο να προγραμματίζει το ωράριό του με τέτοιο τρόπο ώστε να μπορεί να είναι απόλυτα παραγωγικός στην εργασία που παρέχει, ενώ, παράλληλα, να διατηρεί μια υγιή και ισορροπημένη προσωπική ζωή. Η τηλεργασία συνήθως δεν παρέχει κάτι παρόμοιο στον εργαζόμενο, καθώς πολλές φορές η κύρια δομή και το πρότυπο δεν αλλάζουν, απλώς μεταφέρονται. Είναι σύνηθες η οικία να μετατρέπεται στο νέο γραφείο (καθώς μόνο σπάνιες δεν είναι οι περιπτώσεις όπου η οικία του εργαζομένου επιλέγεται ως χώρος παροχής της τηλεργασίας), στο οποίο ούτε το ωράριο, ούτε ο τρόπος εκπλήρωσης της εργασίας αλλάζει. Γίνεται φανερό, πως η ειδοποιός

«Το SW ως εναλλακτικός τρόπος εργασίας είναι πολύ εύκολο στη διαχείρισή του, έχει ελάχιστο κόστος όσον αφορά την αρχική του επένδυση και δύναται να χρησιμοποιηθεί για μεγάλες ροές εργασιακών αναλύσεων»

^[9] Ι. Ληξουριώτης, ό.π., σελ. 245.

^[10] Θα πρέπει βέβαια να σημειωθεί πως σύμφωνα με το European Working Conditions Survey, περίπου το ένα τέταρτο των εργαζομένων με σύμβαση τηλεργασίας βρίσκονται σε ασταθείς συνθήκες, ο οποίος χαρακτηρίζονται από προσωρινές συμβάσεις εργασίας, εργασιακή ανασφάλεια, χαμηλότερο μισθό, ανεπαρκή

πρόσβαση σε εκπαίδευση όσον αφορά την τηλεργασία καθώς και δυσσιώνη σταδιοδρομία, σύμφωνα με την αναφορά του Eurofound με τίτλο «Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age»

«<https://euagenda.eu/upload/publications/untitled-291423-ca.pdf>» (τελευταία πρόσβαση 10/4/2021).

Εργατικό Δίκαιο

διαφορά της τηλεργασίας από το smart working είναι το αντικείμενο της εργασίας, ο τρόπος οργάνωσης και εκτέλεσής της, αλλά και ο χρόνος κατά τον οποίο πρέπει να εργάζεται ο τηλεεργαζόμενος^[11].

II. Μορφές τηλεργασίας και Smart Working

A. Μορφές τηλεργασίας

Θα αναφερθούν ενδεικτικά ειδικότερες μορφές τηλεργασίας και πώς μπορούν να χρησιμοποιηθούν.

Πρώτη μορφή είναι η τηλεργασία με έδρα το σπίτι, ήτοι η κατ' οίκον τηλεργασία (home-based teleworking), κατά την οποία ο εργαζόμενος χρησιμοποιεί την οικία του ως κύρια έδρα για την παροχή εργασίας. Υφίσταται, επίσης, η κινητή τηλεργασία (mobile teleworking) κατά την οποία ο εργαζόμενος δεν έχει μία σταθερή βάση και ο τρόπος παροχής εργασίας μεταβάλλεται διαρκώς. Στη συνέχεια, υπάρχουν τα τηλεκέντρα (Telecentres), τα οποία είναι συγκεκριμένοι χώροι με τον κατάλληλο εξοπλισμό για την διευκόλυνση της εργασίας και λειτουργούν ως υποκατάστατο των βασικών εγκαταστάσεων της επιχείρησης με αυτόν τον τρόπο οι εργαζόμενοι δεν χρειάζεται να πάνε στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης, αλλά σε αυτούς τους περιφερειακούς χώρους. Μια εναλλακτική μορφή τηλεργασίας είναι οι τηλεκατοικίες (Telecottages), οι οποίες είναι μία μορφή τηλεκέντρων με τη διαφορά ότι οι χώροι αυτοί ανήκουν σε τοπικές κοινότητες και όχι στον εργοδότη· πρόκειται για άρτια εξοπλισμένα σπίτια που βρίσκονται σε απομακρυσμένες περιοχές. Ένα παρόμοιο, αλλά πιο σύγχρονο είδος τηλεργασίας, είναι και τα τηλεχωριά (Televillages), τα οποία είναι συσσωρευμένες τηλεκατοικίες οι οποίες απαρτίζουν μικρά χωριά, έχοντας ως στόχο αφενός την εκπαίδευση των κατοίκων που βρίσκονται σε άγονες περιοχές και αφετέρου την οικονομική ανάπτυξη της υπαίθρου^[12]. Ένα ακόμη είδος τηλεργασίας είναι

η νομαδική τηλεργασία (Nomadic Teleworking), η οποία αναφέρεται σε επαγγελματίες των οποίων η εργασία απαιτεί συνεχείς μετακινήσεις που συνδέονται με τις επιχειρήσεις που χρησιμοποιούν τις υπηρεσίες τους με τηλεπικοινωνιακά μέσα και πληροφοριακά συστήματα. Τέλος, η τηλεργασία δορυφορικών κέντρων (Satellite Centers) παρέχεται σε εγκαταστάσεις που ανήκουν στην εργοδότη επιχείρηση μέσω δορυφορικών κέντρων τα οποία είναι αυτόνομα από τις υπόλοιπες εγκαταστάσεις της^[13],^[14].

B. Μορφές Smart Working

Το smart working ενέχει αρκετές μεθόδους οι οποίες χωρίζονται σε τρεις βασικές κατηγορίες, το Flexible Working, το Home Working και το Remote Working. Αυτές οι κατηγορίες μπορούν να υιοθετηθούν με αρκετές παραλλαγές σύμφωνα με τον οδηγό του Transport for London^[15], ο οποίος είναι ένας Βρετανικός κυβερνητικός φορέας που είναι υπεύθυνος για το δίκτυο μετακινήσεων στο Λονδίνο.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει το *flexible working*, το οποίο ενθαρρύνει τον εργαζόμενο να διαμορφώσει το ωράριό του, ακόμη και τις ημέρες εργασίας του όπως εκείνος επιθυμεί, εντός των εύλογων ορίων που ενδεχομένως τίθενται από την επιχείρηση. Ο εργαζόμενος έχει τη δυνατότητα να ορίσει την έναρξη και το τέλος του ωραρίου του και σε ορισμένες περιπτώσεις τις ημέρες που θα παρέχει την εργασία του. Το πλεονέκτημα αυτής της μεθόδου είναι ότι το προσωπικό μπορεί πολύ πιο εύκολα να εξισορροπήσει την προσωπική του ζωή και άλλες υποχρεώσεις, χωρίς να επηρεάζεται η εργασία του. Αυτή η μορφή smart working προσφέρει ποικίλες εναλλακτικές, όπως για παράδειγμα το *flexi-time*, σύμφωνα με το οποίο ο εργαζόμενος δύναται να επιλέξει τον τρόπο με τον οποίο θα εκπληρώνει τις εργασιακές του υποχρεώσεις ως προς το ωράριο εργασίας σε εβδομαδιαία ή ετήσια βάση, το *flexi-hours*, κατά το οποίο ο

«Ένα ακόμη είδος τηλεργασίας είναι η νομαδική τηλεργασία (Nomadic Teleworking), η οποία αναφέρεται σε επαγγελματίες των οποίων η εργασία απαιτεί συνεχείς μετακινήσεις»

^[11] Γ. Καρούζος, «Γιατί smart working και όχι μόνο τηλεργασία, ό.π. (τελευταία πρόσβαση 10/4/2021).

^[12] ΚΕΠΕΑ, Μορφές τηλεργασίας, «<https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=1850>».

^[13] Γνώμη της Ο.Κ.Ε., ό.π. (τελευταία πρόσβαση 10/4/2021).

^[14] Παρόμοια μορφή των δορυφορικών κέντρων είναι και η λειτουργική μετεγκατάσταση (Functional Relo-

cation), κατά την οποία ολόκληρα τμήματα ή λειτουργίες της εργοδότης αποσπώνται από τα κεντρικά γραφεία και βρίσκονται σε ξεχωριστή τοποθεσία.

^[15] Smarter Working Guide, Transport for London, Νοέμβριος 2011, «<https://www.eltis.org/sites/default/files/trainingmaterials/smarter-working-guide.pdf>» (τελευταία πρόσβαση 30/3/2021).

Τηλεργασία και smart working

εργαζόμενος έχει τη δυνατότητα να μεταβαίνει και να αποχωρεί από την εργασία του νωρίτερα ή αργότερα. Άλλη περίπτωση αποτελεί το *flexi-working*, το οποίο δίνει τη δυνατότητα στον εργαζόμενο να κάνει τις υπερωρίες του και στη συνέχεια αντί πρόσθετης αμοιβής, να λαμβάνει ημέρες αναπληρωματικής άδειας (ρεπό), ανάλογα προς τις ώρες που εργάστηκε. Τέλος, το *condensed hours*, ένα εργασιακό μοντέλο στο οποίο ο εργαζόμενος συγκεντρώνει τις καθιερωμένες ώρες εργασίας σε μόλις τέσσερις μέρες, λαμβάνοντας ρεπό την πέμπτη ημέρα της εβδομάδας (σε σύστημα πενθήμερης εργασίας). Σαφώς, υπάρχουν κι άλλες διαφορετικές παραλλαγές των παραπάνω, οι οποίες δύναται να ικανοποιήσουν ακριβώς τις ιδιαίτερες ανάγκες τόσο του εργοδότη όσο και του εργαζομένου.

Φαίνεται εξάλλου ότι κερδίζει έδαφος το *remote working*, δηλαδή η εργασία εν κινήσει με διάφορες μεθόδους, από τις οποίες αναφέρονται οι πιο διαδεδομένες. Αρχικά τα λεγόμενα *satellite offices* ή αλλιώς δορυφορικά γραφεία, είναι γραφεία στον κυβερνοχώρο που θυμίζουν το περιβάλλον ενός τυπικού γραφείου. Επόμενη μέθοδος είναι το *hot desking*, σύμφωνα με το οποίο υπάρχουν διάφοροι μόνιμοι σταθμοί εργασίας εκτός της μόνιμης έδρας της εταιρείας και είναι διαθέσιμοι για να χρησιμοποιούνται προσωρινά από διαφορετικούς εργαζομένους όταν και εφόσον χρειαστεί. Άλλη μέθοδος είναι οι *touch-down solutions*, δηλαδή για παράδειγμα τα *ι-ντερνετ καφέ* ή ένας διαθέσιμος χώρος από κάποιο εμπορικό κέντρο. Το πλεονέκτημα της συγκεκριμένης μεθόδου, είναι πως το τεχνολογικό κόστος είναι ελάχιστο για τον εργοδότη, καθώς συνήθως τέτοιου είδους χώροι τίθενται προς ενοικίαση για μικρό αντίτιμο. Τελευταία, και μάλλον πιο ασυνήθιστη μέθοδος είναι το αυτοκίνητο, εφόσον δεν είναι εν κινήσει, και παραμένει σταθμευμένο σε ειδικό χώρο εκτός δρόμου όπου δεν θέτει σε κίνδυνο άλλους οδηγούς ή τον ίδιο. Αυτό είναι δυ-

νατό, καθώς οι τελευταίες εξελίξεις στις τηλεπικοινωνίες επιτρέπουν στον εργαζόμενο να χρησιμοποιεί τα δεδομένα κινητής τηλεφωνίας μέσω του φορητού υπολογιστή του ή οποιασδήποτε άλλης ηλεκτρονικής συσκευής.

III. Νομικό καθεστώς τηλεργασίας και smart working

A. Οι ρυθμίσεις της εργατικής νομοθεσίας

Στην Ελλάδα αρχικά η τηλεργασία ρυθμιζόταν νομοθετικά στον νόμο 2639/1998^[16] στις «ειδικές μορφές απασχόλησης». Η αλήθεια όμως είναι ότι ο εν λόγω νόμος δεν ήταν αρκετός να ρυθμίσει σε ικανοποιητικό βαθμό το εργασιακό καθεστώς της τηλεργασίας αλλά ούτε και να συμπλεύσει με τον ρυθμό ανάπτυξης και εξέλιξης της τεχνολογίας. Η ανάγκη μιας νέας αυτοτελούς νομοθετικής ρυθμίσεως ικανοποιήθηκε με τον Ν. 3846/2010 (άρθρο του 5), προκειμένου να εξειδικευτούν οι ρήτρες της Ευρωπαϊκής Συμφωνίας -πλαισίου για την Τηλεργασία^[17], η οποία προσαρτήθηκε στο κείμενο της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) του έτους 2006^[18].

Είναι εξαιρετικά σημαντικό να τονισθεί ότι η τηλεργασία δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να επιβληθεί μονομερώς από πλευράς εργοδότη και θα πρέπει αυτή να αποτελεί προϊόν συμφωνίας των μερών (εργοδότη και εργαζομένου). Στον νόμο (άρθρο 5 παρ. 1 Ν. 3846/2010) υπάρχει ρητή πρόβλεψη υποχρέωσης του εργοδότη για έγγραφη πληροφόρηση του εργαζομένου, μέσα μάλιστα σε διάστημα οκτώ ημερών από την ημέρα κατά την οποία καταρτίστηκε η σύμβαση εργασίας, σχετικά με τους όρους αυτής, τον τρόπο που θα παράσχεται η ορισθείσα εργασία και τις συνθήκες που θα την περιβάλλουν (ωράριο, αποκατάσταση κόστους παροχής της, αμοιβή και τρόπος υπολογισμού της, ο τρόπος με τον οποίο επιτυγχάνεται η τηλεπικοινωνία, κόστος ενδεχόμενης βλάβης κλπ.).

«η τηλεργασία δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να επιβληθεί μονομερώς από πλευράς εργοδότη»

^[16] Άρθρο 1 («Ειδικές μορφές απασχόλησης»): «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 υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης

εργασίας, εφόσον η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για εννέα (9) συνεχείς μήνες».

^[17] ΚΕ.Π.Ε.Α, Περί τηλεργασίας, <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=2155> (τελευταία πρόσβαση 4/4/2021).

^[18] Ι. Κουιιάδης, Εργατικό Δίκαιο, Η Έκδοση, Σάκκουλας, σελ. 303-304.

Εργατικό Δίκαιο

Στην περίπτωση όπου στη σύμβαση περιλαμβάνεται η πρόληψη για «τηλε-ετοιμότητα» πρέπει να ορίζονται εναργώς τα χρονικά όρια διάρκειάς της και ο χρόνος που έχει στην διάθεσή του ο εργαζόμενος να ανταποκριθεί, ενώ σύμφωνα με την παράγραφο δύο (2) του εν λόγω άρθρου (5): *«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»*. Απώτερος σκοπός της συγκεκριμένης ρύθμισης είναι να αμβλυνθούν οι ενδοιασμοί, που ενδεχομένως υπάρχουν, για την στροφή στην τηλεργασία με την παροχή της αμφίδρομης δυνατότητας μεταγενέστερης υπαναχώρησης και επιστροφής στο προγενέστερο εργασιακό καθεστώς μετά το πέρας του σύντομου αυτού χρονικού διαστήματος των δεκαπέντε ημερών, που θα συνιστά, ίσως, απλώς ένα μεταβατικό και δοκιμαστικό στάδιο.

Ο νομοθέτης, με το παραπάνω νομοθέτημα (το άρθρο 5 του Ν.3846/2010), δίνει ιδιαίτερη σημασία στην «ανάληψη» του κόστους από πλευράς εργοδότη, κυρίως δε του κόστους των τηλεπικοινωνιών, δείχνοντας ότι δεν αποτελεί πτυχή δεκτική ρυθμίσεως που επαφίεται στην διακριτική ευχέρεια των μερών κατά περίπτωση. Σε κάθε περίπτωση ο εργοδότης οφείλει να επωμίζεται τα ανακύπτοντα από την παροχή/εκτέλεση της τηλεργασίας οικονομικά βάρη. Τέλος, ιδιαίτερη μνεία γίνεται εν προκειμένω στην διασφάλιση και προάσπιση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων μέσω της τηλεργασίας. Συγκεκριμένα, στην παράγραφο 4 ορίζεται πως ο εργοδότης διαθέτει διάστημα δύο μηνών από την στιγμή της σύναψης της συμβάσεως εργασίας για έντυπη (γραπτή) ενημέρωση του (τηλ-)εργαζομένου σχετικώς με το πρόσωπο και τα απαραίτητα στοιχεία επικοινωνίας με τους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους του προσωπικού της επιχείρησής του.^[19]

Ένα ζήτημα που ανακύπτει εύλογα είναι η αναγνώριση της ύπαρξης εξαρτημένης εργασίας στην περίπτωση της τηλεργασίας, η δια-

πίστωση της οποίας είναι εξαιρετικά σημαντική για την εφαρμογή του εργατικού δικαίου. Αποτελεί, θα λέγαμε, απαραίτητη συνθήκη, η αποδεδειγμένη ύπαρξη συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας, για την εφαρμογή όλων των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας που έχουν ως έναν από τους βασικούς στόχους την προστασία του εργαζομένου, ως πιο «ευάλωτου» μέρους. Η τηλεργασία, βέβαια, μπορεί να παρέχεται και υπό το καθεστώς συμβάσεως έργου ή παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών, σε αυτήν ωστόσο στην περίπτωση, δεν θα ισχύουν όλες εκείνες οι προστατευτικές διατάξεις που έχουν θεσπιστεί κατά καιρούς για την εξαρτημένη εργασιακή σχέση.

Παρατηρείται ότι υπό καθεστώς παροχής τηλεργασίας τα «κλασσικά στοιχεία» που χαρακτηρίζουν την εξαρτημένη εργασία είναι σαφώς αποδυναμωμένα και, ενδεχομένως, ακόμη και ακατάλληλα για τον προσδιορισμό της περιστάσεως, καθώς πολλά από αυτά προϋποθέτουν εξ ορισμού έναν παραδοσιακότερο τρόπο εργασίας, σε ορισθείσες σε πρότερο χρόνο εγκαταστάσεις του εργοδότη. Κριτήρια, όπως ο καθορισμός του τρόπου, του τόπου αλλά και του χρόνου της εργασίας εν τοις πράγμασι επαφίενται σε μεγάλο βαθμό στην ευχέρεια του εργαζομένου και επακολούθως αποδυναμώνεται η θεωρία της προσωπικής ή νομικής εξαρτήσεως. Παράλληλα το διευθυντικό δικαίωμα, δηλαδή η εξουσία του ελέγχου των παραπάνω όρων εργασίας από τον εργοδότη, δεν είναι ικανό να αποτελέσει, στην περίπτωση της τηλεργασίας, αξιόπιστο κριτήριο που θα αποδώσει με ευκρινή και ασφαλή τρόπο την πραγματική και υφιστάμενη σχέση εργασίας^[20]. Ωστόσο, το κριτήριο του επιχειρηματικού κινδύνου, δηλαδή, το εάν ο εργοδότης είναι αυτός ο οποίος εκτίθεται σε έναν επικείμενο οικονομικό κίνδυνο για την αποκόμιση μετέπειτα κερδών και την εκμετάλλευση και αξιοποίηση ευκαιριών, εν αντιθέσει με τον τηλ-εργαζόμενο, μπορεί να συνιστά έναν αρκετά ασφαλέστερο τρόπο αποσαφήνισης της σχέσεις των δύο μερών.

B. Οι «εξαιρετικές ρυθμίσεις» της πανδημίας

Κατά τη διάρκεια της πανδημίας του κορωνοϊού με το άρθρο 4 παρ. 2 της ΠΝΠ της

«ιδιαίτερη μνεία γίνεται εν προκειμένω στην διασφάλιση και προάσπιση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων μέσω της τηλεργασίας»

^[19] Δ. Ζερδελής, Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Σάκουλας, 2015, σελ. 104-106.

^[20] Δ. Ζερδελής, ό.π., σελ.4-11

Τηλεργασία και smart working

11.3.2020, η ισχύς του οποίου έχει διαδοχικά παραταθεί μέχρι και τις 30.4.21, δίνεται στον εργοδότη η δυνατότητα καθορισμού της παροχής της εργασίας εξ' αποστάσεως με μονομερή μεταβολή του τόπου εργασίας.^[21] Πρέπει να επισημανθεί ότι εδώ γίνεται λόγος για ένα καθαρά προσωρινό μέτρο, το οποίο αποσκοπεί αποκλειστικά στον περιορισμό της εξάπλωσης και στην εν γένει αντιμετώπιση της ασθένειας του κορωνοϊού (COVID-19). Ως εξ αποστάσεως νοείται η απασχόληση η οποία πραγματοποιείται σε χώρο διαφορετικό από εκείνον όπου είχε συνολογρηθεί εξ αρχής, κατά την κατάρτιση της συμβάσεως εργασίας^[22]. Τυπικά, δηλαδή, δεν απαιτείται η ταύτιση της «εξ αποστάσεως» εργασίας με την τηλεργασία. Αδιαμφισβήτητα όμως γίνεται αποδεκτό πως η εν λόγω ρύθμιση αποσκοπεί κυρίως (και όχι βεβαίως αποκλειστικώς) στην πραγμάτωση της αδήριτης ανάγκης για μεταστροφή, ένεκα των εκτάκτων συνθηκών που επιτάσσει η πανδημία του κορωνοϊού, στην παροχή της εργασίας με την μορφή της τηλεργασίας^[23]. Έτσι, δεν θα είναι δυνατό να υπαχθεί κάποιος στις ρυθμίσεις αυτές προσδιορίζοντας έναν νέο τόπο εργασίας, ο οποίος θα είναι μη κατάλληλος για την επίτευξη του στόχου του περιορισμού της ασθένειας^[24]. Από την γραμματική διατύπωση της διατάξεως δίνεται η εντύπωση ότι παρέχεται στον εργοδότη η δυνατότητα να αθετήσει τις συμβατικές ή γενικότερες υποχρεώσεις του ως προς τον τρόπο και τον τόπο απασχολήσεως του εργαζομένου^[25]. Κάτι τέτοιο γενικά θα ήταν απαράδεκτο και θα προσέκρουε ευθέως

στα συνταγματικώς κατοχυρωμένα δικαιώματα του εργαζομένου. Πράγματι με την εν λόγω ΠΝΠ δημιουργούνται οι προϋποθέσεις έτσι ώστε ο εργοδότης να θέτει μονομερώς τον εργαζόμενο σε καθεστώς εξ αποστάσεως εργασίας. Είναι, όμως, απαραίτητο να τονιστεί ότι οι προϋποθέσεις αυτές σε καμία περίπτωση δεν συστήνονται και δεν διαμορφώνονται για να αποτελέσουν ένα «δικαίωμα» του εργοδότη, μιας εξουσίας που έγκειται στην λειτουργική αναμόρφωση της επιχείρησης^[26]. Πρόκειται για μια έκτακτη λύση, έτσι ώστε η Πολιτεία και ο εργοδότης να εκπληρώσουν το καθήκον τους για «την προστασία της ζωής και της υγείας».^[27] Παρατηρείται έτσι μια απόκλιση από τον γενικό κανόνα που θέλει την τηλεργασία να μην επιβάλλεται από τον εργοδότη σε καμία περίπτωση, αλλά να απαιτείται συναίνεση και «εκούσια» μετάβαση σε καθεστώς τηλεργασίας. Μάλιστα, κι εφόσον κατ' αυτόν τον τρόπο αίρεται η υποχρέωση της αμοιβαίας συναίνεσης αμφοτέρων των μερών της εργασιακής σχέσεως για μετάβαση στο καθεστώς της τηλεργασίας, ενδεχόμενη (επίμονη) άρνηση παροχής της εργασίας εξ αποστάσεως, έπειτα από αίτημα του εργοδότη, και παροχή της με φυσική παρουσία, μπορεί να θεωρηθεί μη προσήκουσα προσφορά εργασίας.^[28]

Επιπλέον, δεν εφαρμόζεται η διάταξη του άρθρου 5 παρ. 2 του Ν. 3846/2010, και άρα ο εργαζόμενος δεν διαθέτει το περιθώριο των τριών μηνών από την έναρξη της τηλεργασίας (και έπειτα από διάστημα δεκαπέντε ημερών), ώστε να θέτει μονομερώς τέλος στο καθεστώς

«δεν θα είναι δυνατό να υπαχθεί κάποιος στις ρυθμίσεις αυτές προσδιορίζοντας έναν νέο τόπο εργασίας, ο οποίος θα είναι μη κατάλληλος για την επίτευξη του στόχου του περιορισμού της ασθένειας»

[21] Γνώμη της ΟΚΕ, ό.π.,

[22] Υπ' αριθμ. 12339/404/12.3.2020 εγκύκλιος της Γενικής Γραμματέως του Υπουργείου Εργασίας.

[23] Μάλιστα, στην υπ' αριθμ. οικ.12339/404/12.3.2020 (παρ. 2.2.) εγκύκλιο ορίζεται 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 επιχείρησής του για την επίτευξη των σκοπών της».

[24] Έτσι, η συγκέντρωση των εργαζομένων σε έναν άλλο χώρο όπου θα εργάζονται μαζί, ακόμα και με την μορφή της τηλεργασίας (σε ένα «τηλεκέντρο») δεν θα ήτανε θεμιτή πρακτική και άρα δεν μπορούσε να υπαχθεί στις παραπάνω πρόνοιες, καθώς πρακτικά ουδεμία συμβολή στον περιορισμό της ασθένειας δεν φαίνεται να προκύπτει από το μέτρο αυτό. Πρακτικά, λοιπόν,

(χωρίς να αποκλείεται η περίπτωση όπου υπάρχουν ειδικά διαμορφωμένες εγκαταστάσεις από τις οποίες είναι δυνατό να τεκμαρθεί ότι αποκλείεται η μετάδοση της ασθένειας του κορωνοϊού), η εργασία εν προκειμένω παρέχεται από την οικία του εργαζομένου (ή σε χώρο που επιλέγει ο ίδιος να αποστασιοποιηθεί).

[25] Π. Μπουμπουχερόπουλος, Αδυναμία παροχής εργασίας, τηλεργασία και εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής κατά την περίοδο ισχύος των μέτρων για τον περιορισμό της διάδοσης του κορωνοϊού SARS-CoV-2, ΕΕργΔ 2020, σελ.527-528.

[26] Π. Μπουμπουχερόπουλος, ό.π., σελ.527-528.

[27] Άρθρο 21 παρ. 3 Σ. και άρθρο 42 παρ.1 του «Κώδικα Νόμων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων», Ν.3850/2010, όπου ορίζεται πως: Ο εργοδότης υποχρεούται να εξασφαλίζει την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων ως προς όλες τις πτυχές της εργασίας και να λαμβάνει μέτρα που να εξασφαλίζουν την υγεία και ασφάλεια των τρίτων.

[28] Π. Μπουμπουχερόπουλος, ό.π., σελ.529-530.

Εργατικό Δίκαιο

της παροχής της εργασίας του με τηλεργασία, επιστρέφοντας στην αρχική του θέση. Βέβαια, είναι αυτονόητο ότι μετά το πέρας της ισχύος των μέτρων καταπολέμησης της ασθένειας του κορωνοϊού ο εργαζόμενος θα έχει το δικαίωμα να επιστρέψει αμέσως στην θέση που κατείχε^[29], χωρίς καμία περαιτέρω διατύπωση^[30]. Οι όποιες συνέπειες επήλθαν από την εφαρμογή των έκτακτων μέτρων αίρονται αυτοδικαίως μετά τη λήξη της ισχύος τους. Πάραυτα πρέπει να διευκρινιστεί ότι η πιθανότητα παραμονής σε καθεστώς τηλεργασίας, ακόμα και μετά τη λήξη της ισχύος των μέτρων, είναι υπαρκτή, αν συναχθεί από την βούληση των μερών τα οποία αποδέχονται τοιαύτη την αλλαγή έστω και σιωπηρώς (π.χ. ο εργοδότης συνεχίζει να αποδέχεται την προσφορά της εργασίας του εργαζομένου με τηλεργασία για εύλογο χρονικό διάστημα μετά την λήξη των έκτακτων μέτρων χωρίς να διατυπώνονται ενστάσεις και αντιρρήσεις από κάποια από τις δύο πλευρές). Σε αυτήν την περίπτωση εφαρμόζεται η ισχύουσα νομοθεσία για την τηλεργασία.

Επιπλέον, ο εργοδότης οφείλει κατά την περίπτωση όπου επιβάλλει μονομερώς εξ αποστάσεως στον εργαζόμενο να αναλάβει εξ ολοκλήρου τις όποιες δαπάνες ανακύψουν από την μεταβολή αυτή (καθώς και των όποιων εξόδων συνεπάγεται η τηλεργασία λ.χ. τεχνικής υποστήριξης ή επισκευής και αντικατάστασης των συσκευών, δαπάνες επικοινωνίας κ.ά.). Πρέπει, επίσης, να μεριμνά για την διασφάλιση των προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου και της προάσπισης της ιδιωτικής του ζωής. Οφείλει δε να τον ενημερώσει για τις ισχύουσες διατάξεις τις σχετικές με τα προσωπικά του δεδομένα, όπως και για την πολιτική της επιχείρησης σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Παράλληλα, ισχύει και η διάταξη του άρθρου 5 παρ. 1 του Ν. 3846/2010 απαρέγγιλα, ακόμα και κατά την περίοδο όπου εφαρμόζονται οι ειδικές πρόνοιες για την αντιμετώπιση του κορωνοϊού, καθώς από πουθενά δεν συνάγεται ότι αυτή αντίκειται στις επιδιώξεις των σχετικών ΠΝΠ. Έτσι, ο εργοδότης κανονικά

οφείλει, μέσα σε διάστημα οκτώ ημερών, να ενημερώσει τον εργαζόμενο για τα σχετικά με την εκτέλεση της εργασίας του^[31]. Σε περίπτωση όπου ο εργοδότης δεν τηρήσει τις παραπάνω επιταγές παραβιάζοντας τα δικαιώματα του εργαζομένου, ο δεύτερος δικαιούται να προβεί σε επίσχεση εργασίας^[32].

Τέλος, είναι σημαντικό να τονισθεί ότι ο εργοδότης δεν δικαιούται σε καμία περίπτωση να μεταβάλλει μονομερώς τους ήδη συμφωνημένους όρους με εργαζομένους που ήδη απασχολούνται με καθεστώς τηλεργασίας, σύμφωνα με τις ρυθμίσεις της από 11.3.2020 ΠΝΠ. Βάσει της αρχής της αναλογικότητας αλλά και ερμηνεύοντας τον σκοπό των έκτακτων αυτών μέτρων, δεν είναι δυνατόν να συναχθεί ότι τυχόν αλλαγές στον τρόπο παροχής της εργασίας, με τρόπο ίδιο ή παρόμοιο από αυτόν που ορίζεται στην παραπάνω ΠΝΠ, είναι ικανές να συμβάλλουν στην αντιμετώπιση της πανδημίας του COVID-19 και άρα δεν υπάρχει καμία σοβαρή αιτιολογία ώστε να παραβιαστούν τα δικαιώματα των εργαζομένων ή η αρχή *pacta sunt servanda* και να μην τηρηθούν τα συμφωνημένα^[33].

IV. Προστασία των προσωπικών δεδομένων και της ιδιωτικότητας

Ένα σημαντικό ζήτημα το οποίο ανακύπτει με τη διάδοση της τηλεργασίας είναι ο κίνδυνος σύγχυσης και υπέρβασης των ορίων που διακρίνουν την επαγγελματική από την ιδιωτική ζωή.^[34] Αποτελεί μείζονος σημασίας ζήτημα, στις περιπτώσεις όπου η εργασία παρέχεται εξ αποστάσεως (τηλεργασία), η διασφάλιση της ιδιωτικότητας των εργαζομένων.

Είναι γεγονός πως το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη δύναται μέσω των νέων τεχνολογιών να προσλάβει διαστάσεις «ηλεκτρονικής επιτήρησης», σε τέτοιο βαθμό που να εισέρχεται εντός της ιδιωτικής σφαίρας του ατόμου και να πλήττει στον πυρήνα του το δικαίωμα της προστασίας της ιδιωτικής ζωής. Επιπλέον, σημαντικό ζήτημα είναι και το ποιος θα έχει δυνατότητα λήψης, επεξεργασίας και πρόσβασης στον τεράστιο αριθμό

«ο εργοδότης δεν δικαιούται σε καμία περίπτωση να μεταβάλλει μονομερώς τους ήδη συμφωνημένους όρους με εργαζομένους που ήδη απασχολούνται με καθεστώς τηλεργασίας»

[29] Π. Μπουμπουχερόπουλος, ό.π., σελ.531-532.

[30] Και σε αυτήν την περίπτωση, δηλαδή, δεν απαιτείται η τήρηση προθεσμίας δεκαπέντε ημερών, που υπό φυσιολογικές συνθήκες θα απαιτούνταν από τον νόμο (εάν η τηλεργασία παρεχόταν οικειοθελώς).

[31] Άρθρο 5 παρ.1 του ν. 3846/2010.

[32] Π. Μπουμπουχερόπουλος, ό.π., 531-534.

[33] Ο.π., σελ. 534.

[34] Ι. Κουιάδης, «Τηλεργασία. Νέες μορφές οργάνωσης της επιχείρησης», ΔΕΕ, τεύχος 1/1996, σ. 12 επ.

Τηλεργασία και smart working

δεδομένων που συσσωρεύονται κατά την διαδικασία της ηλεκτρονικής επιτήρησης. Η πιθανότητα διατήρησης και μεταφοράς των ηλεκτρονικών αρχείων από μια επιχείρηση σε μία άλλη μπορεί σε αρκετές περιπτώσεις να καθίσταται υπαρκτή. Έτσι δημιουργείται ο κίνδυνος μελλοντικοί εργοδότες του εργαζομένου να έχουν πρόσβαση στα εν λόγω αυτά αρχεία για την εξακρίβωση του επαγγελματικού παρελθόντος του, πράγμα που βεβαίως αντίκειται τόσο στην αρχή της ίσης μεταχείρισης των υποψηφίων, όσο και στην προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων.

Βάσει του Γ.Κ.Π.Δ. 2016/679^[35], οι εργοδότες έχουν την δυνατότητα να συλλέγουν δεδομένα μόνο για νόμιμους λόγους και σκοπούς, ενώ και η επεξεργασία τους πραγματοποιείται υπό ορισμένες προϋποθέσεις. Πρέπει να υπάρχει νόμιμη αιτία για την επεξεργασία κάθε προσωπικού δεδομένου το οποίο συνιστά προϊόν της ηλεκτρονικής επικοινωνίας. Επισημαίνεται ότι οι εργαζόμενοι δύνανται να δώσουν ελεύθερα τη συγκατάθεσή τους σε ιδιαίτερες μόνο περιστάσεις, ήτοι στις περιπτώσεις εκείνες που καμία συνέπεια δεν θα επέλθει από την έγκρισή τους αυτή και ουδεμία σύνδεση παρατηρείται με την αποδοχή ή απόρριψη της συγκεκριμένης προσφοράς. Οφείλει, επιπροσθέτως, ο εργοδότης να τους ενημερώσει επαρκώς και να τους γνωστοποιήσει όλες εκείνες τις πληροφορίες που σχετίζονται με την επικείμενη παρακολούθηση και τις συνθήκες αυτής, αλλά και τη δυνατότητα των εργαζομένων να αποτρέπουν ανά πάσα στιγμή την καταγραφή των προσωπικών τους δεδομένων. Η Ομάδα Εργασίας του Άρθρου 29 του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Προστασίας Δεδομένων, με την Γνώμη 2/2017 σχετικά με

την επεξεργασία των δεδομένων στην εργασία επισημαίνει πως τα όποια δεδομένα σχετίζονται με την επικοινωνία κατά την τηλεργασία περιβάλλονται από τα ίδια θεμελιώδη εκείνα δικαιώματα που συναντάμε και στην περίπτωση της αναλογικής επικοινωνίας.

Ο σκοπός και τρόπος με τον οποίο θα συντελεστεί η επεξεργασία και η αξιολόγηση του εργαζομένου, είναι απαραίτητο να έχει προγενέστερα οριστεί και γνωστοποιηθεί^[36] και εν συνεχεία εξασφαλισθεί η συναίνεση του^[37]. Παράγεται έτσι η υποχρέωση της μέριμνας για την περισυλλογή μόνο εκείνων των δεδομένων που κρίνονται απαραίτητα για την επίτευξη του επιδιωκόμενου αυτού στόχου.

Ειδικότερα, όταν παραβιάζονται οι οριζόμενες στο άρθρο 5 παρ.1 του ΓΚΠΔ «αρχές που διέπουν την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα», η επεξεργασία τεκμαίρεται μη νόμιμη, καθιστώντας μάλιστα την εξέταση του επόμενου άρθρου (6 ΓΚΠΔ) που πραγματεύεται τη νομιμότητα της επεξεργασίας περιττή^[38]. Εν συνεχεία, στην στ' παρ. του άρθρου 6 επισημαίνεται ότι η επεξεργασία είναι θεμιτή εφόσον ταυτίζεται με το ένομο συμφέρον του υπεύθυνου επεξεργασίας, υπό την αίρεση όμως να μην υπερσχύει «το ένομο συμφέρον ή τα θεμελιώδη δικαιώματα και οι ελευθερίες του υποκειμένου των δεδομένων που επιβάλλουν την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα». Ένομο συμφέρον εξεταζόμενο διασταλτικά^[39], δύναται να θεωρηθεί το οποιοδήποτε συμφέρον δεν κρίνεται ότι αντιβαίνει τον νόμο (φυσικά πρέπει να επισημανθεί ότι το ίδιο ισχύει και για τον εργαζόμενο ο οποίος έχει σε κάθε περίπτωση την αξίωση της υπεράσπισης των δικαιών του συμφερόντων με τους παραπάνω μόνον περιορισμούς)^[40].

σύμφωνα με το άρθρο 89 παράγραφος 1 (περιορισμός του σκοπού)».

^[37] Αιτιολογικές σκέψεις 32 και 42 του Γ.Κ.Π.Δ.

^[38] Α. Πετρενίδου, ό.π., σελ.938.

^[39] Ομάδα εργασίας του άρθρου 29, στην Γνώμη 6/2014(σελ.38) (Οι όροι «συμφέροντα» και «δικαιώματα» χρήζουν διασταλτικής ερμηνείας.....), έκδοση στις 9 Απριλίου του 2014, https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2014/wp217_el.pdf, με τελευταία πρόσβαση στις 19/3/2021

^[40] Α. Πετρενίδου, Το ένομο συμφέρον εργοδότη και εργαζομένου στον χώρο εργασίας- Διενέργεια

«οι εργοδότες έχουν την δυνατότητα να συλλέγουν δεδομένα μόνο για νόμιμους λόγους και σκοπούς, ενώ και η επεξεργασία τους πραγματοποιείται υπό ορισμένες προϋποθέσεις»

^[35] Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων. Ο Γ.Κ.Π.Δ τέθηκε σε ισχύ στις 25-5-2018 σύμφωνα με το άρθρο του 99 και είναι δεσμευτικός και με άμεση ισχύ για όλα τα κράτη-μέλη της Ε.Ε..

^[36] Άρθρο 5 Γ.Κ.Π.Δ. και ιδίως στην παρ.1 β' όπου ορίζεται πως: «(τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που) συλλέγονται για καθορισμένους, ρητούς και νόμιμους σκοπούς και δεν υποβάλλονται σε περαιτέρω επεξεργασία κατά τρόπο ασύμβατο προς τους σκοπούς αυτούς: η περαιτέρω επεξεργασία για σκοπούς αρχαιοθέτησης προς το δημόσιο συμφέρον ή σκοπούς επιστημονικής ή ιστορικής έρευνας ή στατιστικούς σκοπούς δεν θεωρείται ασύμβατη με τους αρχικούς σκοπούς

Εργατικό Δίκαιο

Η πραγματικότητα της ύπαρξης ενός εννόμου συμφέροντος, για την πραγμάτωση του οποίου απαιτείται επεξεργασία δεδομένων, δεν συνεπάγεται αυτομάτως ότι μπορεί να χρησιμοποιηθεί το άρθρο 6 Γ.Κ.Π.Δ. ως νομική βάση για τη νομιμοποίηση της επεξεργασίας αυτής. Αποτελεί, θα λέγαμε, μονάχα το πρώτο συστατικό στοιχείο που πρέπει να εξετάζεται για να θεμελιωθεί το εν λόγω δικαίωμα, ενώ τελικά, η δυνατότητα χρήσης ή όχι του εν λόγω άρθρου καταλήγει στην επιγενόμενη στάθμιση των δικαιωμάτων που οφείλει να πραγματοποιήσει ο όποιος υπεύθυνος επεξεργασίας^[41]. Καταδεικνύεται, τουτέστιν, η υποχρέωση προάσπισης της ιδιωτικής ζωής και η ιδιωτικότητα των εργαζομένων ως θεμελιώδη δικαιώματα^[42]. Μάλιστα, η έννοια της ιδιωτικής ζωής δεν θα πρέπει ουδόλως να ορίζεται μονοδιάστατα και φορμαλιστικά, αλλά αντιθέτως θα πρέπει να εγκολπώνονται εις αυτήν οι «εύλογες προσδοκίες» που ενδεχομένως διαθέτει το υποκείμενο για την προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων, των ταυτιζόμενων με αυτήν^[43]. Σε κάθε, πάντως, περίπτωση η εξέταση του παραπάνω δικαιώματος (της προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα) εξετάζεται *ad hoc*, συνυπολογιζόμενων των υφιστάμενων κάθε φορά ειδικών συνθηκών και περιστάσεων^[44]. Εν κατακλείδι, οι αξιώσεις του εργοδότη για επεξεργασία των δεδομένων ερείδονται στα άρθρα 20 Σ (δικαίωμα προηγούμενης ακρόασης), 5 Σ και 106 Σ όπου προστατεύεται το δικαίωμα της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας, στο άρθρο 17 Σ περί προστασίας της ιδιοκτησίας, όπως και στο άρθρο 5Α Σ με βάση το οποίο αξιώνει συμμετοχή στην «κοινωνία της πληροφορίας και της πληροφόρησης». Παρομοίως, αξίωση προάσπισης του εννόμου συμφέροντός του αποκτά ο εργοδότης και βάσει των άρθρων 6 (δικαίωμα στη

χρηστή απονομή της δικαιοσύνης) και 10 (δικαίωμα στην ελευθερία της έκφρασης) της Ευρωπαϊκής Σύμβασης Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ), καθώς και στα άρθρα 11 (δικαίωμα στην ελευθερία γνώμης, λήψης ή μετάδοσης πληροφοριών ή ιδεών, χωρίς την ανάμειξη δημοσίων αρχών και αδιακρίτως συνόρων), 17 (δικαίωμα ιδιοκτησίας) και 47 (δικαίωμα πραγματικής προσφυγής και αμερόληπτου δικαστηρίου) του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε. (Χ.Θ.Δ.Ε.Ε.) .

Από την άλλη πλευρά, κάθε άτομο διαθέτει αναντίρρητα το δικαίωμα του πληροφοριακού αυτοπροσδιορισμού, ήτοι της διαχείρισης των προσωπικών του πληροφοριών ελεύθερως κατά τρόπον που επιθυμεί. Το εν λόγω δικαίωμα προστατεύεται βάσει του 9Α Σ, ενώ επίσης χρήζοντα προστασίας από το Σύνταγμα δικαιώματα σχετικά με την συλλογή και επεξεργασία προσωπικών δεδομένων είναι το δικαίωμα προασπίσεως της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής του ατόμου (9 Σ) και το δικαίωμα προστασίας του απορρήτου των επικοινωνιών (19 Σ).

Γίνεται εμφανής η σύνδεση των παραπάνω δικαιωμάτων με τον καθ' εαυτόν σεβασμό της ανθρωπίνης αξιοπρέπειας, την οποία η Πολιτεία όχι μόνο οφείλει να σέβεται αλλά και να προστατεύει. Παράλληλα, και στην ευρωπαϊκή έννομη τάξη εντοπίζονται ρυθμίσεις που προστατεύουν τα παραπάνω αναλυθέντα δικαιώματα των εργαζομένων. Ιδιαίτερη αναφορά πρέπει να γίνει στα άρθρα 8 ΕΣΔΑ, καθώς και 7 και 8 του Χ.Θ.Δ.Ε.Ε. Επίσης, στα άρθρα 5 και 6 της Σύμβασης 108 της 28.1.1981 του Συμβουλίου της Ευρώπης εισάγονται διατάξεις για την προστασία των προσώπων απέναντι στην αυτοματοποιημένη επεξεργασία προσωπικών δεδομένων. Στο άρθρο 52 του Χ.Θ.Δ.Ε.Ε. συναντάμε για α-

«η έννοια της ιδιωτικής ζωής δεν θα πρέπει ουδόλως να ορίζεται μονοδιάστατα και φορμαλιστικά, αλλά αντιθέτως θα πρέπει να εγκολπώνονται εις αυτήν οι «εύλογες προσδοκίες»»

στάθμισης-Σχόλιο στην Α.Π.Δ.Π.Χ.44/2019, ΕΕργΔ 2020, σελ. 1415.

[41] Α. Πετρινίδου, ΕΕργΔ 2020, ό.π., σελ.1415.

[42] Άρθρο 6 Γ.Κ.Π.Δ. στην παρ. στ' του οποίου ορίζεται πως: «η επεξεργασία είναι απαραίτητη για τους σκοπούς των έννομων συμφερόντων που επιδιώκει ο υπεύθυνος επεξεργασίας ή τρίτος, εκτός εάν έναντι των συμφερόντων αυτών υπερισχύει το συμφέρον ή τα θεμελιώδη δικαιώματα και οι ελευθερίες του υποκειμένου των δεδομένων που επιβάλλουν την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ιδίως εάν το υποκείμενο των δεδομένων είναι παιδί».

[43] Ομάδα εργασίας του άρθρου 29, στην Γνώμη 6/2014 (ΣΥΝΟΨΗ, σελ.3), («..... οι επιπτώσεις στο πρόσωπο στο οποίο αναφέρονται τα δεδομένα και οι εύλογες προσδοκίες σχετικά με την αντιμετώπιση των δεδομένων τους, καθώς και η φύση των δεδομένων και ο τρόπος με τον οποίο υποβάλλονται σε επεξεργασία»), έκδοση στις 9 Απριλίου του 2014, https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2014/wp217_el.pdf, με τελευταία πρόσβαση στις 20/3/2021

[44] Αιτιολογική σκέψη 4 του Γ.Κ.Π.Δ.

Τηλεργασία και smart working

κόμη μία φορά την αρχή της αναλογικότητας^[45] κατά τον περιορισμό ενός δικαιώματος, διάταξη που φυσικά μπορεί να χρησιμοποιηθεί εν προκειμένω.

Ένα τελευταίο ζήτημα είναι η παρείσφρηση των εφαρμογών κοινωνικής δικτύωσης (social media) (π.χ. Facebook, Instagram, Twitter, TikTok, LinkedIn κ.ά.) στην εργασιακή καθημερινότητα των ανθρώπων^[46]. Όταν η εργασία παρέχεται σε εγκαταστάσεις του εργοδότη, πρέπει να επισημανθεί ότι αυτός διαθέτει το δικαίωμα να απαγορεύσει την ιδιωτική χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης, απαγόρευση που σε αυτήν την περίπτωση κρίνεται θεμιτή. Ωστόσο, πρόβλημα φαίνεται να ανακύπτει όταν ο χώρος εργασίας δεν ταυτίζεται με τις εγκαταστάσεις παρεχόμενες από τον εργοδότη, κι' αυτό γιατί μία εν τοις πράγμασι γενική απαγόρευση της χρήσης των «social media» στην ιδιωτική ζωή θα προσέκρουε ευθέως με το δικαίωμα του κάθε ατόμου στην ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητάς (το ίδιο φυσικά ισχύει και στην περίπτωση κατά την οποία απαγορεύεται στο άτομο η ελεύθερη έκφραση, μέσω των κοινωνικών δικτύων, ενώ επίσης αθέμιτη πρακτική κρίνεται και ο εξαναγκασμός σε χρήση των μέσων αυτών, ιδίως κατά ελεύθερο χρόνο).

Για το ζήτημα αυτό ο ΓΚΠΔ προβλέπει ότι στις περιπτώσεις που οι εργαζόμενοι κάνουν χρήση διαδικτυακών εφαρμογών, θα πρέπει να έχει πρώτα εξεταστεί από τον εργοδότη η εναλλακτική του ορισμού ιδιωτικών τμημάτων περιήγησης από τους εργαζομένους (π.χ. δημιουργία «ιδιωτικού φακέλου δεδομένων ή ιδιωτικής αλληλογραφίας κλπ.), όπου αυτός (ο εργοδότης) δεν θα έχει πρόσβαση σε καμία περίπτωση^[47]. Οι εργοδότες οφείλουν να αναζητούν εκείνη την λύση που συμφωνεί με την αρχή της ελαχιστοποίησης των δεδομένων, όταν επιλέγουν κάποια τεχνολογία προς

χρήση. Τονίζεται δε εντόνως, ότι πρέπει να διασφαλίζεται, ότι ο αριθμός των προσωπικών δεδομένων που διαβιβάζονται εκτός των κρατών-μελών της ΕΕ, οφείλεται να μετριάζεται κατά το μέγιστο, στο αναγκαίο εκείνο σημείο για την επίτευξη του επιδιωκόμενου στόχου.

Συμπέρασμα

Σκοπός της παραπάνω μελέτης ήταν μια σφαιρική ανάδειξη του ρόλου που καλείται να διαδραματίσει στην ελληνική αγορά εργασίας η τηλεργασία και το νέο εργασιακό μοντέλο της ευέλικτης ευφυούς εργασίας (smart working). Επιχειρήθηκε η παράθεση τόσο των προϋποθέσεων για να καταστεί δυνατή η εφαρμογή αυτών των νέων εργασιακών μοντέλων, όσο και του νομικού καθεστώτος που τα διέπει (ή της απουσίας του στην περίπτωση του smart working). Επισημάνθηκαν ορισμένα από τα προβλήματα που γεννώνται και πώς θα μπορούσαν να αντιμετωπιστούν, αλλά και οι νομοθετικές προκλήσεις που μοιραία ανακύπτουν.

Θεωρούμε ότι στο μέλλον θα υπάρξουν μεγάλης έκτασης και δραστικές εξελίξεις που θα αναμορφώσουν και θα επηρεάσουν σε σημαντικό βαθμό το εργατικό (και όχι μόνο) δίκαιο, εξαιτίας της ραγδαίας τεχνολογικής προόδου. Η νομική κοινότητα οφείλει να προετοιμάζεται και να είναι διαρκώς σε επιφυλακή για την ρύθμιση των ζητημάτων που θα προκύψουν και για την έγκαιρη ανάλυση μιας νέας «εικονικής» πραγματικότητας που ενδεχομένως να μεταλλάξει τις εργασιακές σχέσεις όπως τις ξέραμε.

•••••

«στο μέλλον θα υπάρξουν μεγάλης έκτασης και δραστικές εξελίξεις που θα αναμορφώσουν και θα επηρεάσουν σε σημαντικό βαθμό το εργατικό (και όχι μόνο) δίκαιο, εξαιτίας της ραγδαίας τεχνολογικής προόδου»

^[45] Όπως και στο άρθρο 25 παρ.1 του Συντάγματος.

^[46] Δ. Σιδέρης, Τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης στη σχέση εργασίας, ΕΕργΔ 2018, σελ.1184. Σ. Γιαννακούρου, Η προστασία του υποψήφιου εργαζόμενου, ΕΕΕυρΔ (4) 2019, σ. 461-470.

^[47] Γνώμη της Ο.Κ.Ε., ό.π. (τελευταία πρόσβαση στις 4/4/2021).