



Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

# Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων

 Μάιος 2022

 Η τηλεργασία μετά το Ν.4808/2021



INE - ΓΣΕΕ



[www.inegsee.gr](http://www.inegsee.gr)



[info@inegsee.gr](mailto:info@inegsee.gr)



Επιχειρησιακό Πρόγραμμα  
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,  
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση  
Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Το έργο συγχρηματοδοτείται από την Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο) μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση».

# Περιεχόμενα

σελ.

## 3

Εισαγωγή

1. Ορισμός
2. Καταρχήν οικειοθελής χαρακτήρας – Εξαιρέσεις μονομερούς επιβολής

σελ.

## 5

7. Όροι υγιεινής και ασφάλειας
8. Δικαίωμα αποσύνδεσης
9. Καταχωρίσεις στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ
10. Πρόταση της ΓΣΕΕ για το νέο θεσμικό πλαίσιο της τηλεργασίας

σελ.

## 4

3. Κόστος της τηλεργασίας
4. Επιπλέον υποχρεώσεις γνωστοποίησης του εργοδότη
5. Μεταβολή αποκλειστικά του τρόπου παροχής της εργασίας
6. Έλεγχος της απόδοσης

σελ.

## 6

11. Πηγές

Συντάκτης:  
**Ζαχαρίας Μαμματάς**

Επιμέλεια:  
**Σοφία-Άννα Βέργου**

Με το άρθρο 67 του Ν.4808/2021 επαναρρυθμίστηκε νομοθετικά η τηλεργασία. Έως τότε τηλεργασία ρυθμιζόταν κατά κύριο λόγο με τη συμφωνία-πλαίσιο για την τηλεργασία, όπως αποτυπώθηκε στο Προσάρτημα της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας των ετών 2006-2007 και από τη διάταξη του άρθρου 5 του Ν.3846/2010, που αντικαταστάθηκε από το νέο άρθρο.

## 1 Ορισμός

Ως τηλεργασία ορίζεται η εξ αποστάσεως παροχή της εξαρτημένης εργασίας του εργαζομένου και με τη χρήση της τεχνολογίας, δυνάμει σύμβασης πλήρους, μερικής, εκ περιτροπής εργασίας ή άλλης μορφής απασχόλησης, και η οποία (εργασία) θα μπορούσε να παρασχεθεί και από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη.

Η προϊσχύουσα διάταξη δεν περιελάμβανε ορισμό της τηλεργασίας, με αποτέλεσμα να υιοθετείται ουσιαστικά ο ορισμός που προβλεπόταν στη συμφωνία-πλαίσιο για την τηλεργασία. Ως τηλεργασία οριζόταν η μορφή οργάνωση ρη/και εκτέλεσης εργασίας που χρησιμοποιεί τεχνολογίες πληροφορικής, βάσει μιας εργασιακής σύμβασης ή σχέσης, όπου μια εργασία, η οποία θα μπορούσε επίσης να εκτελεστεί στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, εκτελείται κανονικά εκτός αυτών των εγκαταστάσεων.

Συστατικό στοιχείο του ορισμού της τηλεργασίας εξακολουθεί να αποτελεί η παροχή εργασίας εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη (ενώ είναι δυνατή η παροχή της στις εγκαταστάσεις αυτές). Στον προηγούμενο ορισμό δινόταν έμφαση στη χρήση τεχνολογιών πληροφορικής, ενώ στον νέο ορισμό τονίζεται ότι το πεδίο εφαρμογής της ρύθμισης περιορίζεται στις συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας, με τις διάφορες μορφές που μπορούν να λάβουν, ενώ γίνεται αναφορά στη χρήση της τεχνολογίας, χωρίς όμως πλέον να αποτελεί συστατικό στοιχείο της τηλεργασίας.

## 2 Καταρχήν οικειοθελής χαρακτήρας – Εξαιρέσεις μονομερούς επιβολής

Η τηλεργασία έχει καταρχήν οικειοθελή χαρακτήρα, ωστόσο—με δεδομένη την κατάσταση που προέκυψε στο πλαίσιο των έκτακτων μέτρων για την αντιμετώπιση της πανδημίας του Covid-19 και την αναγκαιότητα μονομερούς επιβολής συστήματος τηλεργασίας—πλέον προβλέπονται εξαιρέσεις. Στο σημείο αυτό εντοπίζεται σημαντική διαφοροποίηση από το προϊσχύον πλαίσιο, με βάση το οποίο η τηλεργασία ήταν αποκλειστικά οικειοθελής και μάλιστα προβλεπόταν περίοδος προσαρμογής τριών μηνών, κατά τη διάρκεια της οποίας, με την τήρηση προθεσμίας 15 ημερών, είτε ο εργαζόμενος είτε ο εργοδότης είχαν τη δυνατότητα να τερματίσουν την τηλεργασία και ο εργαζόμενος να επανέλθει στη θέση εργασίας που κατείχε.

Εφόσον είναι δυνατή η παροχή της εργασίας από απόσταση, προβλέπονται οι παρακάτω εξαιρέσεις από τον καταρχήν οικειοθελή χαρακτήρα της τηλεργασίας, οι οποίες επιτρέπουν τη μονομερή επιβολή αυτής:

α) Σε περίπτωση που συντρέχουν λόγοι προστασίας δημόσιας υγείας, όπως αυτοί διαπιστώνονται με σχετική υπουργική απόφαση, ο εργοδότης μπορεί να επιβάλει μονομερώς σύστημα εξ αποστάσεως εργασίας, για όσο χρόνο διαρκούν οι πιο πάνω λόγοι.

β) Σε περίπτωση τεκμηριωμένου κινδύνου της υγείας του εργαζομένου, ο οποίος μπορεί να αποφευχθεί με την παροχή της εργασίας εξ αποστάσεως, ο εργαζόμενος μπορεί να ζητήσει την παροχή της εργασίας από απόσταση. Εφόσον πληρούνται οι σχετικές προϋποθέσεις, το αίτημα πρέπει να γίνει δεκτό από τον εργοδότη, γι' αυτό και ο εργαζόμενος έχει τη δυνατότητα προσφυγής στην Επιθεώρηση Εργασίας σε περίπτωση άρνησης του εργοδότη.

γ) Έπειτα από αίτημα γονέων παιδιών έως δώδεκα ετών ή φροντιστών, οι οποίοι δικαιούνται να ζητούν, για τη διευκόλυνσή τους, ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, μεταξύ των οποίων και η τηλεργασία.

δ) Ως προσωρινό μέτρο (με απόφαση του εργοδότη ή εντολή του Επιθεωρητή Εργασίας) για την προστασία έναντι επικείμενου κινδύνου για τη ζωή ή την υγεία ή την ασφάλεια εργαζομένου από περιστατικό βίας και παρενόχλησης.

## 3 Κόστος της τηλεργασίας

Προβλέπεται και με τη νέα ρύθμιση η ανάληψη του κόστους της τηλεργασίας από τον εργοδότη. Η υποχρέωση αυτή του εργοδότη καλύπτει ενδεικτικά το κόστος εξοπλισμού, της συντήρησης αυτού, της αποκατάστασης βλαβών, των τηλεπικοινωνιών, της τεχνικής υποστήριξης γενικά, των δαπανών επισκευής ή και αντικατάστασης εξοπλισμού ιδιοκτησίας του εργαζομένου. Νέο στοιχείο αποτελεί η πρόβλεψη ότι τα σχετικά κόστη δεν αποτελούν αποδοχές αλλά δαπάνη, που φορολογικά εκπίπτει για τον εργοδότη, ενώ δεν οφείλεται για τις συγκεκριμένες δαπάνες φόρος ή ασφαλιστικές εισφορές. Πρόκειται για ένα κίνητρο για τον εργοδότη, ώστε να προβαίνει σε ορθό υπολογισμό του κόστους και σε σαφή αναφορά στη σύμβαση εργασίας του κόστους τηλεργασίας με το οποίο επιβαρύνεται.

## 4 Επιπλέον υποχρεώσεις γνωστοποίησης του εργοδότη

Πέρα από την υποχρέωση γνωστοποίησης των όρων εργασίας, που ισχύει σε όλες τις μορφές εξαρτημένης εργασίας, ο εργοδότης που απασχολεί εργαζόμενο από απόσταση με τηλεργασία οφείλει εντός οκτώ ημερών από την έναρξη της τηλεργασίας να του γνωστοποιήσει τους όρους εργασίας που διαφοροποιούνται λόγω αυτής. Συγκεκριμένα, οφείλει να τον ενημερώσει για:

- το δικαίωμα αποσύνδεσης,
- τον υπολογισμό του κόστους και την κάλυψη αυτού,
- τον εξοπλισμό,
- τυχόν περιορισμούς στη χρήση του εξοπλισμού,
- τυχόν συμφωνία για τηλεετοιμότητα,
- τους όρους υγιεινής και ασφάλειας,
- τη διαδικασία αναγγελίας εργατικού ατυχήματος,
- την υποχρέωση προστασίας επαγγελματικών και προσωπικών δεδομένων.

Στο μέτρο που ορισμένα ή και το σύνολο των πιο πάνω στοιχείων δεν αφορούν αποκλειστικά τον συγκεκριμένο εργαζόμενο, ο εργοδότης μπορεί—αντί για γνωστοποίηση— να προβεί σε σχετική ανάρτηση στο εσωτερικό δίκτυο της επιχείρησης ή να κοινοποιήσει σχετική πολιτική της επιχείρησης.

Δεν υποχρεούται πλέον ο εργοδότης να γνωστοποιήσει στον τηλεεργαζόμενο εντός διμήνου τα στοιχεία επικοινωνίας των εκπροσώπων των εργαζομένων στην επιχείρηση. Η απουσία σχετικής πρόβλεψης συνδυάζεται με την απουσία ρύθμισης ή έστω αναφοράς σε μέτρα για την αποφυγή της απομόνωσης του τηλεεργαζομένου.

## 5 Μεταβολή αποκλειστικά του τρόπου παροχής της εργασίας

Ρητά προβλέπεται ότι με την τηλεργασία μεταβάλλεται αποκλειστικά και μόνο ο τρόπος εκτέλεσης της εργασίας. Η τηλεργασία δεν συνεπάγεται διαφοροποίηση των δικαιωμάτων των τηλεεργαζομένων από τα δικαιώματα των συγκρίσιμων εργαζομένων στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, στο βαθμό που αυτά δεν διαφοροποιούνται λόγω της φύσης της τηλεργασίας.

## 6 Έλεγχος της απόδοσης

Το δικαίωμα το εργοδότη να ελέγχει την απόδοση των εργαζομένων οριοθετείται στην περίπτωση της εργασίας από απόσταση με γνώμονα την υποχρέωση σεβασμού της ιδιωτικής ζωής και την προστασία των προσωπικών δεδομένων του τηλεεργαζομένου. Ρητά απαγορεύεται η χρήση κάμερας για τον έλεγχο της απόδοσης, απαγόρευση που ήταν επιβεβλημένη έπειτα από πολυάριθμες καταγγελίες σχετικών αυθαίρετων εργοδοτικών απαιτήσεων για ενεργοποίηση της κάμερας κατά τη διάρκεια του συνόλου του ωραρίου.

Ο τηλεργαζόμενος είναι υπόχρεος εφαρμογής των όρων υγιεινής και ασφάλειας, ενώ ο εργοδότης αρκεί να τον πληροφορήσει για την πολιτική της επιχείρησης. Μάλιστα, πλέον τεκμαίρεται ότι ο χώρος της τηλεργασίας πληροί τις προδιαγραφές υγιεινής και ασφάλειας, καθώς επίσης ότι ο τηλεργαζόμενος τηρεί τους σχετικούς όρους, απαλλάσσοντας τον εργοδότη από τη σχετική ευθύνη.

Με το ΠΔ 398/1994 προσδιορίζονται οι ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας κατά την εργασία με οθόνες οπτικής απεικόνισης, σε συμμόρφωση με την οδηγία του Συμβουλίου 90/270/ΕΟΚ. Σε αναμονή νεότερου επικαιροποιημένου νομοθετικού πλαισίου, οι σχετικοί κανόνες εφαρμόζονται και στο πλαίσιο της παροχής εργασίας εξ αποστάσεως με τηλεργασία, καθώς αυτή κατά κανόνα προϋποθέτει την εργασία μέσω ηλεκτρονικού υπολογιστή.

Στη συμφωνία-πλαίσιο για την τηλεργασία προβλεπόταν σχετικά ότι ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για την υγεία και την επαγγελματική ασφάλεια του τηλεργαζομένου, ενώ προβλεπόταν επίσης δικαίωμα πρόσβασης στο χώρο της τηλεργασίας για τον έλεγχο της εφαρμογής των σχετικών όρων. Η ενημέρωση για την πολιτική της επιχείρησης δεν οδηγούσε σε τεκμήριο τήρησης των όρων και απαλλαγή του εργοδότη από κάθε σχετική ευθύνη.

## 8 Δικαίωμα αποσύνδεσης

Για πρώτη φορά ρυθμίζεται το δικαίωμα αποσύνδεσης, που συνίσταται ουσιαστικά στην αυτονόγητη τήρηση του ωραρίου. Ορίζεται ως το δικαίωμα του τηλεργαζομένου να απέχει πλήρως από την παροχή της εργασίας του και, ιδίως, να μην επικοινωνεί ψηφιακά και να μην απαντά σε τηλεφωνήματα, μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή σε οποιασδήποτε μορφής επικοινωνία εκτός ωραρίου εργασίας και κατά τη διάρκεια των νόμιμων αδειών του.

Δεν επιτρέπεται δυσμενής διάκριση του τηλεργαζομένου λόγω της άσκησης του δικαιώματος αποσύνδεσης.

Ο εργοδότης οφείλει να προσδιορίσει τεχνικά και οργανωτικά μέσα για την ικανοποίηση του δικαιώματος αποσύνδεσης. Τα μέσα αυτά καταγράφονται στην ατομική ή σε συλλογική σύμβαση ή γνωστοποιούνται από τον εργοδότη στο σύνολο των εργαζομένων.

## 9 Καταχωρίσεις στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ

Στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ καταχωρίζεται το ωράριο της τηλεργασίας, καθώς και η αναλογία παροχής εργασίας από απόσταση με τηλεργασία και παροχής εργασίας στις εγκαταστάσεις του εργοδότη.

## 10 Πρόταση της ΓΣΕΕ για το νέο θεσμικό πλαίσιο της τηλεργασίας

Η πρόταση που υπέβαλε η ΓΣΕΕ πριν τεθεί σε διαβούλευση το εργασιακό νομοσχέδιο μόνο εν μέρει έγινε δεκτή με τη νέα ρύθμιση του άρθρου 67 του Ν.4808/2021. Δεν υιοθετήθηκε η πρόταση για τη ρύθμιση του συστήματος εφαρμογής τηλεργασίας με συλλογικές συμβάσεις εργασίας ούτε ο προτεινόμενος διευρυμένος ορισμός της τηλεργασίας και του τηλεργαζομένου, ώστε να περιλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι μέσω ψηφιακής πλατφόρμας.

Δεν έγινε δεκτός ο καθορισμός ανώτατου ποσοστού τηλεργαζομένων ανά επιχείρηση, ο οποίος θα μπορούσε να προκύπτει από συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Απαλείφθηκε αντί να κατοχυρωθεί αναλυτικότερα το δικαίωμα ανάκλησης της τηλεργασίας.

Ο νομοθέτης αρκέστηκε σε μια γενική κατοχύρωση της ίσης μεταχείρισης των τηλεργαζομένων και των συγκρίσιμων εργαζομένων στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης, χωρίς να υιοθετήσει αναλυτική πρόταση για το συγκεκριμένο ζήτημα.

Δεν συμπεριλήφθηκε κανένα μέτρο για την αποφυγή της απομόνωσης του τηλεργαζομένου και

για τη διασφάλιση της άσκησης των συνδικαλιστικών του δικαιωμάτων. Δεν προσδιορίστηκε η έννοια του εργατικού ατυχήματος, η οποία αποτελεί κρίσιμο ζήτημα με δεδομένη τη φύση της τηλεργασίας. Αντίθετα, για τα μέτρα υγιεινής και ασφάλειας υπεύθυνος είναι ο τηλεργαζόμενος, ενώ ο εργοδότης εκπληρώνει τις υποχρεώσεις του και απαλλάσσεται από τη σχετική ευθύνη κοινοποιώντας μια πολιτική υγιεινής και ασφάλειας της επιχείρησης.

## **11** Πηγές

---

- Ν.4808/2021, άρθρο 67
- Ν.3865/2010, άρθρο 5
- Συμφωνία-πλαίσιο για την τηλεργασία, Προσάρτημα στην ΕΓΣΣΕ 2006-2007
- ΠΔ 398/1994
- Πρόταση ρυθμιστικού πλαισίου για την τηλεργασία, ΓΣΕΕ, Μάρτιος 2021



Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Εμ. Μπενάκη 71Α, Τ.Κ. 10681, Αθήνα, Τηλ: 210 3327710, Fax: 210 3304452



INE - ΓΣΕΕ



[www.inegsee.gr](http://www.inegsee.gr)



[info@inegsee.gr](mailto:info@inegsee.gr)