

ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΜΕΤΑ ΤΟ Ν. 4808/2021



**A. A. Αργυριάδης
& Συνεργάτες**
Δικηγορική Εταιρεία

Γράφει η Γεωργία Θεοδωρίδου
Ασκούμενη Δικηγόρος
στην «Αργυριάδης Δικηγορική Εταιρεία»

Η τηλεργασία, ακριβώς επειδή πρόκειται για μια μορφή εργασίας που παρέχεται εξ αποστάσεως, συνεπάγεται, αφενός, την παροχή της εργασίας υπό ιδιαίτερους όρους και συνθήκες, και, αφετέρου, τη διαφοροποίηση του τρόπου άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος και της εργοδοτικής εποπτείας.

Οι λόγοι εμφάνισης και ανάπτυξης της τηλεργασίας δικαιολογούν και τις πολλαπλές μορφές της. Ειδικότερα, η ανάπτυξη της Τηλεπικοινωνιακής Τεχνολογίας (καλωδιακή ή δορυφορική μεταβίβαση κάθε μορφής πληροφοριών όπως ήχος, κείμενο, multimedia), η ανάπτυξη της Πληροφορικής Τεχνολογίας, ο σχηματισμός μιας ενιαίας πληροφορικής υποδομής από ολοκληρωμένα Πληροφορικά Συστήματα Έντασης Επικοινωνίας (Communications Intensive Information Systems-CIIS) σε συνδυασμό με τη πετρελαϊκή κρίση της δεκαετίας του 70' που ανέδειξε την έλλειψη ενέργειας στις μεταφορές, την ημερήσια απώλεια χρόνου εξαιτίας της μετακίνησης του εργαζόμενου στο χώρο εργασίας και την

αύξουσα κινητικότητα του κεφαλαίου συντέειναν στην εμφάνιση διάφορων μορφών τηλεργασίας.

Η τηλεργασία μπορεί να λάβει μια σειρά από ειδικότερες μορφές. Το κύριο κριτήριο που χρησιμοποιείται **είναι ο χώρος στον οποίο παρέχεται η τηλεργασία**. (Ευέλικτες μορφές εργασίας, Τηλεργασία / Θεωρητικό Πλαίσιο, σελ.526 επ., 2021, Τσερόλα Μ.)

Αξιοσημείωτο είναι να τονίσουμε, ότι η τηλεργασία έχει δύο τύπους: αυτόν την εκτέλεσης αυτής καθαυτής της εργασίας και αυτόν της εκπλήρωσης της παροχής της εργασίας. Ο τύπος παροχής τηλεργασίας δεν καθορίζεται ευθέως από τον Νόμο. Γενικώς, όμως, από την ανάγνωση της νομοθεσίας προκύπτει ότι ο νομοθέτης έχει οργανώσει το πραγματικό των σχετικών διατάξεων, γύρω από την αντίληψη ότι η τηλεργασία παρέχεται στην κατοικία του μισθωτού, προβλέποντας π.χ. αποζημίωση του κόστους χρήσης του οικιακού χώρου εργασίας. Όμως, αν και η συνηθέστερη μορφή τηλεργασίας, είναι η τηλεργασία κατ' οίκον, διότι αυτή η μορφή «επιβλήθηκε» κατά τη διάρκεια της πανδημίας, η τηλεργασία είναι κάτι πολύ περισσότερο, καθώς πρόκειται για μία μορφή εργασίας που επιτρέπει στους μισθωτούς να εκτελούν την εργασία τους από **οποιαδήποτε τοποθεσία εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη**, όπως π.χ. σε δευτερεύουσα κατοικία του μισθωτού, εναλλασόμενους τόπους τηλεργασίας, μέσα μεταφοράς, ή άλλους ευκαιριακούς τόπους, όπως π.χ. σε πρόσκαιρους χώρους αναψυχής, ξενοδοχεία κ.λπ. (ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ Εργασιακή ευελιξία και νομικές προκλήσεις, Γ. Θεοδόσης / Ι. Ληξουριώτης, σελ. 48 επ., 102 επ.).

Έτσι, λαμβάνοντας υπόψη τη γενικότητα, με την οποία είναι διατυπωμένη η διάταξη, σε περίπτωση που συμφωνηθεί τηλεργασία, ο τύπος εκτέλεσης της τηλεργασίας αυτός καθαυτός, καταρχήν, δεν ενδιαφέρει, αρκεί να εκπληρώνεται προσηκόντως η παροχή εργασίας. Αποτελεί, λοιπόν, εγγενές στοιχείο της έννοιας

της τηλεργασίας **η ελευθερία του μισθωτού να καθορίσει τον τόπο**, από τον οποίο θα παρέχει την εργασία του. Εάν η επιλογή αυτή του μισθωτού έχει ως αποτέλεσμα η παροχή της εργασίας να μην γίνεται κατ' οίκον, που αποτελεί την πιο συνηθισμένη μορφή τηλεργασίας, τούτο, στη χειρότερη περίπτωση, θα έχει απλώς ως έννομη συνέπεια τη μη εφαρμογή των διατάξεων που από τη φύση τους προϋποθέτουν ότι η τηλεργασία παρέχεται κατ' οίκον (π.χ. αποζημίωση εξόδων χρήσης της κατοικίας του μισθωτού). (ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ Εργασιακή ευελιξία και νομικές προκλήσεις, Γ. Θεοδόσης / Ι. Ληξουριώτης, σελ. 48 επ., 102 επ.).

Ο ΤΥΠΟΣ
εκτέλεσης της τηλεργασίας δεν
ενδιαφέρει, αρκεί να εκπληρώνεται
προσηκόντως η παροχή εργασίας

Επίσης, εγγενές στοιχείο της ελευθερίας αυτής του μισθωτού, αλλά και του εκούσιου χαρακτήρα της τηλεργασίας, είναι ότι **ο εργοδότης δεν μπορεί**, στο πλαίσιο του διευθυντικού του δικαιώματος, **να καθορίσει μονομερώς τον τόπο τηλεργασίας**. Ο τύπος της τηλεργασίας δεν είναι οι εγκαταστάσεις του εργοδότη, όπου η εργασία παρέχεται με φυσική παρουσία και όπου ο καθορισμός του τόπου εργασίας ανήκει στη σφαίρα άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος. Και τούτο, διότι η συμφωνία περί τηλεργασίας, προφανώς, δεν συνεπάγεται μόνον μεταβολή του τρόπου εργασίας, όπως αναφέρει η νομοθεσία, αλλά εμπεριέχει, κατά τρόπο αναγκαίο, και μεταβολή του τόπου εργασίας. Δεν μπορεί, λοιπόν, ο νομοθέτης να έχει θέσει έναν περιορισμό στο διευθυντικό δικαίωμα, ήτοι να μην μπορεί ο εργοδότης να επιβάλει μονομερώς την τηλεργασία, και στη συνέχεια, αφού αυτή συμφωνηθεί, ο εργοδότης να μπορεί να διαχειρίζεται ελευθέρως, στο

πλαίσιο του διευθυντικού δικαιώματος, ένα μέρος της συμφωνίας αυτής, που αφορά στον τόπο, από τον οποίο παρέχεται η τηλεργασία. (ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ Εργασιακή ευελιξία και νομικές προκλήσεις, Γ. Θεοδόσης / Ι. Ληξουριώτης, σελ. 48 επ., 102 επ.).

Έτσι, ενώ, γενικώς, ο εργοδότης μπορεί, καθ' αρχήν, στο πλαίσιο του διευθυντικού του δικαιώματος να μεταβάλει τον τόπο εργασίας, όταν η εργασία παρέχεται με φυσική παρουσία στις εγκαταστάσεις του, στην περίπτωση της τηλεργασίας δεν διαθέτει το δικαίωμα αυτό (εκτός, βεβαίως, της περίπτωσης που η τηλεργασία παρέχεται από κάποιο τηλεκέντρο που ανήκει στον εργοδότη, οπότε, στην περίπτωση αυτή, το τηλεκέντρο θεωρείται εργοδοτική εγκατάσταση (ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ Εργασιακή ευελιξία και νομικές προκλήσεις, Γ. Θεοδόσης / Ι. Ληξουριώτης, σελ. 48 επ., 102 επ.).

Ειδικότερα, με κριτήριο, όπως προαναφέραμε, τον τόπο παροχής της εργασίας, η τηλεργασία διακρίνεται στις παρακάτω **μορφές**:

A. Κατ' οίκον εργασία

Κατ' αρχήν, τηλεργασία νοείται με τη μορφή της κατ' οίκον εργασίας (homeworking, travail électronique à domicile) δηλαδή εργασίας παρεχόμενη από τον χώρο κατοικίας του τηλεργαζόμενου και όχι από τις συνήθεις επιχειρησιακές εγκαταστάσεις με τη χρήση της τεχνολογίας. Προϋπόθεση είναι ένας χώρος του σπιτιού να μετατραπεί σε τυπικό γραφείο με τον κατάλληλο εξοπλισμό (υπολογιστή, μόντεμ, λογισμικό κτλ.) και τη στοιχειώδη τηλεπικοινωνιακή υποδομή.

B. Νομαδική τηλεργασία

Άλλες περιπτώσεις ηλεκτρονικής τηλεργασίας που συναντώνται είναι αυτή κατά την οποία το πόστο εργασίας βρίσκεται σε κάποιο τηλεργατικό χώρο (télélocal), όπως είναι ο πρόσκαιρος τόπος διαμονής (π.χ. ξενοδοχείο), ενώ μπο-

ρεί ο τόπος αυτός να μεταβάλλεται συνεχώς (π.χ. τηλεργασία μέσα σε μέσα μεταφοράς), οπότε γίνεται λόγος για κινητή εργασία (mobile teleworking, travail mobile/travail itinérant). Έχει διατυπωθεί και η έννοια της νομαδικής τηλεργασίας (télétravail nomade) για επαγγελματίες που μετακινούνται συνεχώς λόγω της εργασίας τους και συνδέονται με τις υπηρεσίες της επιχείρησης μέσω των τηλεπικοινωνιακών μέσων (π.χ. αντιπρόσωποι πωλήσεων, επιθεωρητές, επισκέπτες υγείας κτλ.).

Γ. Δορυφορικά κέντρα

Τηλεργασία ενδέχεται να παρέχεται και μέσω ενός επικοινωνιακού κέντρου, ανεξάρτητου από τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης, το οποίο αποδίδεται με τον όρο δορυφορική μονάδα (centre satellite, bureau satellite) ή Κέντρο Κλήσης (call Centres), σε εγκαταστάσεις δηλαδή που ανήκουν στην ίδια επιχείρηση αλλά είναι ανεξάρτητες από τις λοιπές εγκαταστάσεις της. Τα επικοινωνιακά αυτά κέντρα είναι συνήθως εγκατεστημένα κοντά στις οικίες των εργαζόμενων.

Δ. Κέντρα τηλεργασίας

Επιπρόσθετα η τηλεργασία μπορεί να παρέχεται σε κέντρα τηλεργασίας στα οποία συγκεντρώνονται ηλεκτρονικοί εξοπλισμοί που τους μοιράζονται διάφοροι χρήστες. Σε ένα Τηλεργατικό Κέντρο (teleworking centres / telecottages, télécentres/centres de voisinage) μπορεί να εργάζονται υπάλληλοι διάφορων επιχειρήσεων, ιδίως μικρών που αδυνατούν να ανταπεξέλθουν στο κόστος μιας τέτοιας επένδυσης. Τα κέντρα τηλεργασίας βρίσκονται συνήθως πιο κοντά στον τόπο διαμονής του τηλεργαζόμενου από ότι τα γραφεία μιας εταιρείας.

Ε. Τηλεσπίτια

Τα λεγόμενα τηλεσπίτια (telecottages) αποτελούν μια μορφή κέντρων τηλεργασίας που είναι συνήθως εγκατεστημένα σε άγονες και απομακρυσμένες περιοχές και αποτελούν κρα-

τική πρωτοβουλία για την οικονομική αναγέννηση της υπαίθρου. Πρόκειται για ξύλινες καλύβες, μικρά σπίτια, παλιά σχολεία ή άλλα κτίρια της υπαίθρου τα οποία είναι εξοπλισμένα



με τα απαραίτητα εργαλεία της τηλεργασίας. Η συγκεκριμένη μορφή τηλεργασίας έχει τις ρίζες της στη Σκανδιναβία. Η εξάπλωσή τους από τις αρχές του 1980 μέχρι σήμερα υπήρξε ραγδαία με αποτέλεσμα σήμερα να υπάρχουν πάνω από 500 τηλεσπίτια σε όλη την Ευρώπη. Ευρύτερος σκοπός τους είναι να ενδυναμώσουν την κατά τόπους οικονομία με το να βοηθούν τους κατοίκους (κυρίως τους νέους) να βρουν εργασία είτε σε τοπικές επιχειρήσεις είτε μέσω τηλεργασίας σε απομακρυσμένους εργοδοτικούς φορείς εκπαιδευόντάς τους στη χρήση των τεχνολογιών πληροφορικής και τηλεπικοινωνιών. Επιπλέον δίνουν την ευκαιρία στις ήδη υπάρχουσες επιχειρήσεις και τοπικούς οργανισμούς να αποκτήσουν πρόσβαση σε εξοπλισμό υψηλότερων τεχνολογικών προδιαγραφών.

ΣΤ. Τηλεχωριά

Επίσης τα τηλεχωριά (televillages) αποτελούν μια σύγχρονη μορφή τηλεσπιτιών και έχουν να κάνουν με έναν καινούριο τρόπο ζωής. Η προηγμένη εικόνα τους απαιτεί ολόκληρα χωριά

εξοπλισμένα με άρτιο τεχνολογικό εξοπλισμό. Τα χωριά απαρτίζονται από επιμέρους σπίτια που είναι όλα διασυνδεδεμένα ώστε να έχουν πρόσβαση στο δίκτυο του τηλεχωριού και να μπορούν να επικοινωνούν μεταξύ τους αλλά και με άλλα τηλεχωριά ή βάσεις. Τα τηλεχωριά αναπτύχθηκαν στο πλαίσιο κάλυψης των αναγκών ατόμων που επιλέγουν ένα διαφορετικό τρόπο ζωής συνδυάζοντας δηλαδή τη ζωή στην επαρχία με την άμεση πρόσβαση στις σύγχρονες λεωφόρους των τηλεπληροφοριών (τηλεχωριά π.χ. ήδη λειτουργούν έξω από το χωριό Crickhowell της Ουαλίας και στις φυσικούς κάλλους και περιβαλλοντικά άριστες περιοχές των Highlands της Σκωτίας).

Ζ. Εκτός συνόρων τηλεργασία

Ένα είδος τηλεργασίας που εντοπίζεται σε χώρες χαμηλού μισθολογικού κόστους είναι η εκτός συνόρων τηλεργασία (télétravail off-shore), σαν ένα είδος υπεργολαβίας επιχειρήσεων του τριτογενούς τομέα σε χώρες χαμηλού κόστους, ενώ υπάρχουν και οι επιχειρήσεις παροχής τηλε-υπηρεσιών που διαθέτουν και εμπορευματοποιούν πληροφορικά προϊόντα και υπηρεσίες (π.χ. τηλεπληροφόρηση).

Η. Networking

Η τηλεργασία μπορεί να έχει τη μορφή networking στο πλαίσιο «κοινοτήτων on-line» όπου ο τηλεργαζόμενος βρίσκεται δικτυωμένος με άλλους τηλεργαζόμενους που επικοινωνούν μεταξύ τους ηλεκτρονικά και είναι μέλη μιας ομάδας ad hoc σχηματισμένης γύρω από ειδικά προγράμματα. Πρόκειται για ομάδες επιστημόνων οι οποίοι χρησιμοποιώντας συστήματα ηλεκτρονικής σύσκεψης εργάζονται πάνω στο ίδιο αντικείμενο έρευνας ανταλλάσσοντας μηνύματα και καταγράφοντας αδιάκοπα το περιεχόμενο των συσκέψεων αυτών.

(Ευέλκτες μορφές εργασίας, Τηλεργασία / Θεωρητικό Πλαίσιο, σελ.526 επ., 2021, Τσερόλα Μ.)

Το νομοθετικό κενό σχετικά με τον ακριβή ορισμό και τους όρους εφαρμογής της τηλεργασίας καλύφθηκε με το Ν 4808/2021. Η εξάπλωση του ιού SARS-COV-2 και η ανάγκη ρύθμισης και επίλυσης ζητημάτων που αναδείχθηκαν στα χρόνια της πανδημίας, όπως η εφαρμογή της τηλεργασίας, οδήγησαν μετά από έντονη δημόσια διαβούλευση στο νέο εργασιακό Νόμο 4808/2021, ο οποίος αντιμετωπίζει την τηλεργασία ως ένα χρήσιμο εργαλείο για τον εργαζόμενο και την επιχείρηση, το οποίο όμως χρήζει και ιδιαίτερης προσοχής, ως προς κάποιους εγγενείς κινδύνους που συνδέονται με αυτό. **Ειδικότερα με το Άρθρο 67 του Ν. 4808/2021 για την Τηλεργασία, το άρθρο 5 του Ν. 3846/2010 αντικαθίσταται**, και ορίζεται ότι «η τηλεργασία είναι η εξ αποστάσεως παροχή της εξαρτημένης εργασίας του εργαζομένου και με τη χρήση της τεχνολογίας, δυνάμει της σύμβασης εργασίας πλήρους, μερικής, εκ περιτροπής ή άλλης μορφής απασχόλησης, η οποία θα μπορούσε να παρασχεθεί και από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη.

Η τηλεργασία συμφωνείται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, κατά την πρόσληψη ή με τροποποίηση της σύμβασης εργασίας. Κατ' εξαίρεση, εφόσον η εργασία μπορεί να παρασχεθεί εξ αποστάσεως, η τηλεργασία μπορεί να εφαρμόζεται:

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

β) Μετά από αίτηση του εργαζομένου, σε περίπτωση τεκμηριωμένου κινδύνου της υγείας του, ο οποίος θα αποφευχθεί αν εργάζεται μέσω τηλεργασίας και όχι στις εγκαταστάσεις του εργοδότη και για όσο χρόνο διαρκεί ο κίνδυνος αυτός. Σε περίπτωση που ο εργοδότης διαφωνεί, ο εργαζόμενος μπορεί να αιτηθεί την επίλυση της διαφοράς από την Επιθεώρηση Ερ-

γασίας, σύμφωνα με το άρθρο 3B του ν. 3996/2011 (Α'170).

Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Υγείας, καθορίζονται οι παθήσεις, τα νοσήματα ή οι αναπηρίες του εργαζομένου, που μπορούν να τεκμηριώσουν τον κίνδυνο της υγείας του, καθώς και τα δικαιολογητικά, οι αρμόδιοι φορείς και η διαδικασία για την τεκμηρίωση του κινδύνου αυτού.

Κατά την τηλεργασία, ο εργοδότης αναλαμβάνει το κόστος που προκαλείται στον εργαζόμενο από τη μορφή αυτή εργασίας, ήτοι το κόστος του εξοπλισμού, εκτός εάν συμφωνηθεί να γίνεται χρήση εξοπλισμού του εργαζομένου, των τηλεπικοινωνιών, της συντήρησης του εξοπλισμού και της αποκατάστασης των βλαβών. Παρέχει στον εργαζόμενο τεχνική υποστήριξη για την παροχή της εργασίας του και αναλαμβάνει να αποκαταστήσει τις δαπάνες επισκευής των συσκευών που χρησιμοποιούνται για την εκτέλεσή της ή να τις αντικαταστήσει σε περίπτωση βλάβης. Η υποχρέωση αυτή αφορά και στις συσκευές που ανήκουν στον εργαζόμενο, εκτός εάν στη σύμβαση ή στη σχέση εργασίας ορίζεται διαφορετικά. Στη σύμβαση ή στη σχέση εργασίας ορίζεται ο τρόπος χρηματικής αποκατάστασης εκ μέρους του εργοδότη του ως άνω κόστους, καθώς και του κόστους, σε μηνιαία βάση, της χρήσης του οικιακού χώρου εργασίας του εργαζομένου. Οι σχετικές δαπάνες δεν αποτελούν αποδοχές, αλλά εκπιπτά δαπάνη για την εργοδοτική επιχείρηση, δεν υπόκεινται σε οποιοδήποτε φόρο ή τέλος ούτε οφείλονται επί αυτών ασφαλιστικές εισφορές εργοδότη ή εργαζομένου, υπολογίζονται αναλογικώς προς τη συχνότητα και τη διάρκεια της τηλεργασίας, την παροχή ή όχι εξοπλισμού και κάθε άλλο σχετικό στοιχείο.

Επιπλέον των υποχρεώσεων κατά το Π.Δ. 156/1994 (Α' 102), εντός οκτώ (8) ημερών από την έναρξη της τηλεργασίας ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιήσει στον εργαζόμενο

με οποιονδήποτε πρόσφορο τρόπο, περιλαμβανομένου και του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, τους όρους εργασίας που διαφοροποιούνται λόγω της τηλεργασίας, οι οποίοι περιλαμβάνουν τουλάχιστον τα ακόλουθα:

α) Το δικαίωμα αποσύνδεσης της παρ. 10.

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

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

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

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

στ) Τους όρους υγιεινής και ασφάλειας της

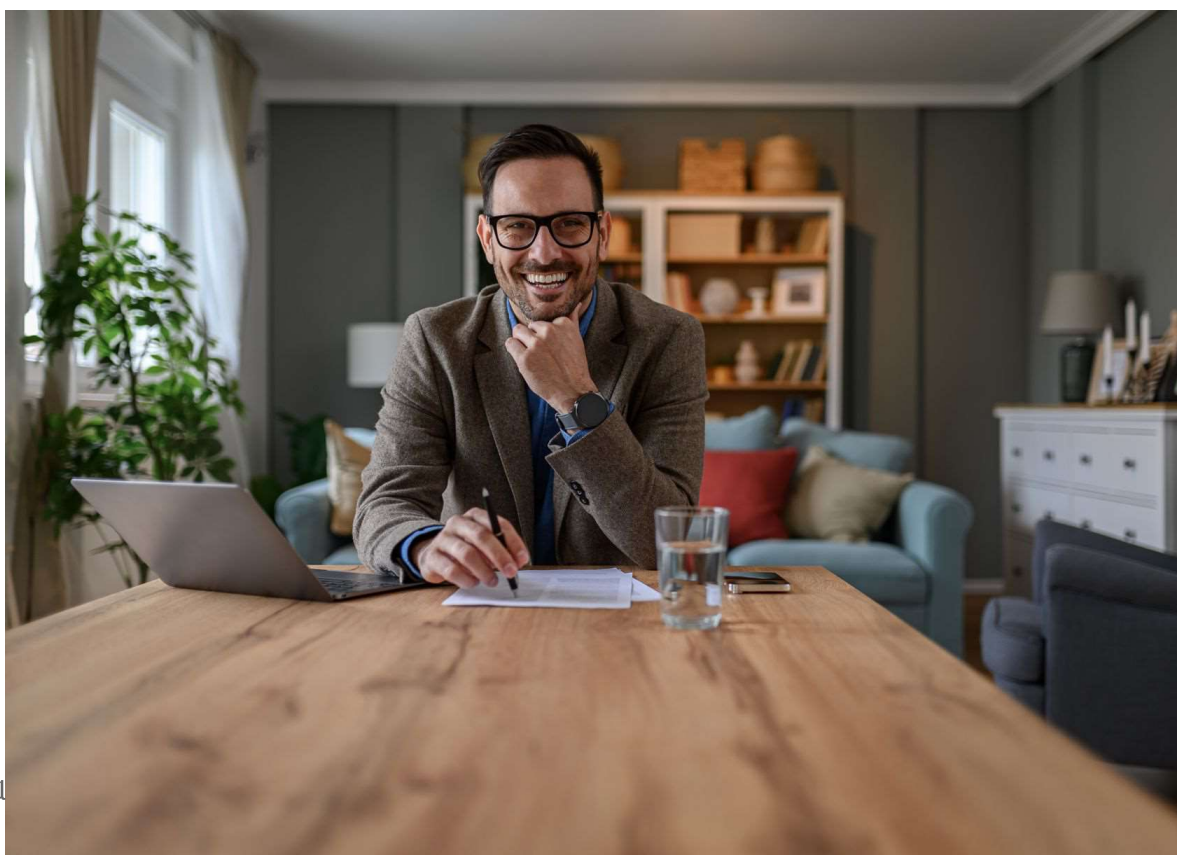
τηλεργασίας και τις διαδικασίες αναγγελίας εργατικού ατυχήματος, που ο τηλεργαζόμενος τηρεί, σύμφωνα με την παρ. 9

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

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

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

Με την επιφύλαξη των διαφοροποιήσεων που οφείλονται στη φύση της τηλεργασίας, οι



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

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

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

Ο τηλεεργαζόμενος έχει δικαίωμα αποσύνδεσης, το οποίο συνίσταται στο δικαίωμά του 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 οποιαδήποτε μορφή επικοινωνία εκτός ωραρίου εργασίας και κατά τη διάρκεια των νόμιμων αδειών του. Απαγορεύεται κάθε δυσμενής διά-

κριση σε βάρος τηλεεργαζομένου, επειδή άσκησε το δικαίωμα αποσύνδεσης. Τα τεχνικά και οργανωτικά μέσα, που απαιτούνται για να εξασφαλίσουν την αποσύνδεση του τηλεεργαζομένου από τα ψηφιακά εργαλεία επικοινωνίας και εργασίας αποτελούν υποχρεωτικούς όρους της σύμβασης τηλεεργασίας και συμφωνούνται μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση. Σε περίπτωση έλλειψης συμφωνίας, τα μέσα του προηγούμενου εδαφίου καθορίζονται από τον εργοδότη και γνωστοποιούνται από αυτόν σε όλους τους εργαζόμενους.

Το ωράριο τηλεεργασίας, καθώς και η αναλογία τηλεεργασίας και εργασίας στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, δηλώνονται στο Π.Σ. «ΕΡΓΑ-ΝΗ».

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