

**ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΘΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ**

**(ΣΥ.ΤΑ.ΤΕ.)**

Αιόλου 86 - 3ος Όροφος - Τ.Κ. 105 59

Τηλ. 210 3342768 - 9, 210 3342771 - 4, Fax: 210 3342767

[**www.sytate.gr**](http://www.sytate.gr)

**ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ**

 **Θεσμικό & Νομικό Πλαίσιο Τηλεργασίας**

**Συνάδελφοι,**
Πολλές επιχειρήσεις, μεταξύ των οποίων και η Εθνική Τράπεζα, αντιδρώντας στρατηγικά στις συνθήκες που διαμορφώθηκαν κατά τη διάρκεια των μέτρων που εφαρμόστηκαν για την αντιμετώπιση της πανδημίας του κορωνοϊού, στράφηκαν προς τη λύση της εργασίας από απόσταση ή τηλεργασίας. Την απασχόληση δηλαδή μέρος του προσωπικού τους από το σπίτι. Αυτή η πρωτόγνωρη μορφή εργασίας για την Ελλάδα, δεδομένου ότι σε πολλές χώρες του εξωτερικού η τηλεργασία εφαρμόζεται ήδη τα τελευταία χρόνια, έφερε στην επιφάνεια μια σειρά από προβλήματα τα οποία προστέθηκαν ως αρνητικό ισοζύγιο στις θετικές προοπτικές της εξ αποστάσεως απασχόλησης. Ενώ, δηλαδή, η αποσυμφόρηση των χώρων εργασίας συνέδραμε τα μέγιστα στην προσπάθεια περιορισμού της διασποράς του ιού, συμβάλλοντας παράλληλα και στη μείωση του λειτουργικού κόστους των επιχειρήσεων, ανέδειξε από την άλλη πλευρά μια σειρά προβλημάτων, τα οποία θα μας απασχολήσουν έντονα το επόμενο χρονικό διάστημα. Πιο συγκεκριμένα, ζητήματα τα οποία μέχρι σήμερα τα είχαν λύσει οριστικά οι Εθνικές, Κλαδικές και Επιχειρησιακές Συμβάσεις Εργασίας, όπως π.χ. ωράριο, εργασία τα Σαββατοκύριακα, υπερωριακή απασχόληση, όγκος δουλειάς, υποχρέωση ετοιμότητας (stand by) κ.ά., έκαναν ξανά την εμφάνισή τους, είτε με την προτροπή/ανοχή της εργοδοσίας, είτε από τον υπερβολικό «πατριωτισμό» που επιδεικνύουν ορισμένα ανώτερα και ανώτατα στελέχη, ταυτόχρονα με την καλλιέργεια ενός κλίματος ανασφάλειας και εργασιακού φόβου. Επειδή λοιπόν το τελευταίο χρονικό διάστημα πυκνώνουν οι καταγγελίες των συναδέλφων για καταστρατήγηση βασικών αρχών των Συμβάσεων Εργασίας και επειδή κάποιοι πιστεύουν ότι έχουν να κάνουν με «ξέφραγο αμπέλι», κρίναμε σκόπιμο να σας παραθέσουμε ορισμένες βασικές αρχές που διέπουν τη φιλοσοφία του νομικού και θεσμικού πλαισίου, που αφορά στην τηλεργασία, όπως εχει διαμορφωθεί, τόσο στην Ευρωπαϊκή Ένωση, όσο και στη χώρα μας.

Το θεσμικό πλαίσιο που ρυθμίζει τους κανόνες για την τηλεργασία στην Ευρωπαϊκή Ένωση, καθορίζεται από τη «Συμφωνία Πλαίσιο για την τηλεργασία», η οποία συμφωνήθηκε από τους Ευρωπαίους Κοινωνικούς Εταίρους το 2002. Η Ευρωπαϊκή Συμφωνία Πλαίσιο για την Τηλεργασία (ΕΣΠΤ), έχει ως στόχο τη διαμόρφωση ενός γενικού θεσμικού πλαισίου σε ευρωπαϊκό επίπεδο προκειμένου να συμβάλει στην ενθάρρυνση και στην ανάπτυξη της τηλεργασίας, «κατά τρόπο που να συμβαδίζει η ευελιξία και η εργασιακή ασφάλεια και να αποφευχθεί η υποβάθμιση του γενικού επιπέδου προστασίας των εργαζομένων» (άρθρο 1). Η Συμφωνία θεσπίζει τις γενικές αρχές του οικειοθελούς χαρακτήρα της τηλεργασίας (άρθρο 3), καθώς και της διασφάλισης των ίδιων δικαιωμάτων των τηλεργαζομένων με τους εργαζομένους μέσα στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Η ΕΣΠΤ ορίζει επίσης την υποχρέωση του εργοδότη για την παροχή κατάλληλου εξοπλισμού και τεχνικής υποστήριξης, καθώς επίσης και την κάλυψη του κόστους παροχής, ιδιαίτερα των τηλεπικοινωνιών. Τέλος, ρυθμίζεται μια σειρά επιμέρους θεμάτων που αφορούν στην προστασία δεδομένων, στην προστασία της ιδιωτικής ζωής, στην υγιεινή και ασφάλεια, ενώ κάποια άλλα ζητήματα παραπέμπονται στις ρυθμίσεις που απορρέουν από το Κοινοτικό κεκτημένο (π.χ. Οδηγία 91/533/ΕΟΚ), σχετικά με την υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας (Οδηγία-πλαίσιο 89/391/ΕΚ για την ασφάλεια και την υγεία).
Στην Ελλάδα, η ΕΣΠΤ ενσωματώθηκε στην Εθνική Γενική Συλλογή Σύμβαση Εργασίας 2006 – 2007 (ΓΣΕΕ – Εργοδότες) και από τότε ακολουθεί όλες τις ισχύουσες ΕΓΣΣΕ. Σύμφωνα λοιπόν με τις βασικές της αρχές, η τηλεργασία αποτελεί μια μορφή οργάνωσης ή/και εκτέλεσης εργασίας που χρησιμοποιεί τεχνολογίες πληροφορικής, βάσει μιας Σύμβασης. Έχει οικειοθελή χαρακτήρα, τόσο για τον εργαζόμενο, όσο και για τον εργοδότη. Μπορεί να αποτελεί μέρος της αρχικής περιγραφής της θέσης εργασίας του εργαζόμενου ή μπορεί να υπάρξει συμφωνία εκ των υστέρων. Αν δεν είναι μέρος της αρχικής περιγραφής της θέσης και αν ο εργοδότης κοινοποιήσει προσφορά τηλεργασίας, ο εργαζόμενος μπορεί να δεχθεί ή να 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, απλά μεταβάλλει τον τρόπο με τον οποίο πραγματοποιείται η εργασία. Η άρνηση ενός εργαζόμενου να αποδεχθεί την τηλεργασία δεν αποτελεί αιτία διακοπής της εργασιακής σχέσης, ούτε μπορεί να επηρεάσει και να μεταβάλει τους όρους της. Επίσης, αν 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 Συλλογική Σύμβαση. Όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας, οι τηλεργαζόμενοι απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα, που διασφαλίζονται από τη νομοθεσία και τις Συλλογικές Συμβάσεις, τα οποία ισχύουν και για τους συγκρίσιμους εργαζόμενους, οι οποίοι παρέχουν υπηρεσίες μέσα στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Ωστόσο, για να ληφθούν υπόψη οι ιδιαιτερότητες της τηλεργασίας μπορεί να χρειαστούν ειδικές συμπληρωματικές Συλλογικές Συμβάσεις. Η λήψη των κατάλληλων μέτρων ασφάλειας αποτελεί ευθύνη του εργοδότη, προκειμένου να εξασφαλιστεί η προστασία των δεδομένων που χρησιμοποιούνται, ενώ οφείλει να ενημερώνει τον τηλεργαζόμενο για όλες τις ισχύουσες διατάξεις και κανόνες της επιχείρησης, που αφορούν την προστασία των δεδομένων, για τους τυχόν περιορισμούς στη χρήση των συσκευών ή εργαλείων πληροφορικής (όπως π.χ. το διαδίκτυο), καθώς και για τις κυρώσεις που προβλέπονται σε περίπτωση μη συμμόρφωσης. Ο εργοδότης οφείλει να σέβεται την ιδιωτική ζωή και τον προσωπικό χρόνο του τηλεργαζόμενου. Αν τεθεί σε λειτουργία οποιοδήποτε σύστημα ελέγχου, τούτο επιβάλλεται να είναι ανάλογο προς το σκοπό και να εισαχθεί σύμφωνα με το ΠΔ 398/94, περί οθονών οπτικής απεικόνισης. Όλα τα θέματα που αφορούν στον εργασιακό εξοπλισμό, στην ευθύνη και στις δαπάνες, προσδιορίζονται με σαφήνεια πριν από την έναρξη της τηλεργασίας. Ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για την παροχή, εγκατάσταση, τεχνική υποστήριξη και συντήρηση του απαραίτητου εξοπλισμού, ενώ οφείλει να καλύπτει και όλα τα κόστη, που απαιτούνται για την εκτέλεση της τηλεργασίας. Έχει επίσης την ευθύνη, για τις δαπάνες που συνδέονται με την απώλεια και τη ζημιά στον εξοπλισμό και στα δεδομένα που χρησιμοποιούνται. Ο τηλεργαζόμενος φροντίζει τον εξοπλισμό που του/της χορηγήθηκε και δεν συλλέγει, ούτε διανέμει παράνομο υλικό μέσω του διαδικτύου. Ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για την προστασία της υγείας και της επαγγελματικής ασφάλειας του τηλεργαζόμενου, σύμφωνα τις ισχύουσες διατάξεις, ενώ τον πληροφορεί και για την πολιτική της επιχείρησης,  όσον αφορά την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία και ιδιαίτερα τα σχετικά μέτρα προστασίας που αφορούν στις οθόνες οπτικής απεικόνισης. Για να ελεγχθεί η σωστή εφαρμογή των διατάξεων περί υγιεινής και ασφάλειας, ο εργοδότης, οι Εκπρόσωποι των Εργαζόμενων και/ ή οι αρμόδιες αρχές, έχουν πρόσβαση στο χώρο τηλεργασίας. 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, ενώ 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 απόδοσής του είναι αντίστοιχα προς εκείνα συγκρίσιμων εργαζομένων που εργάζονται μέσα στις εγκαταστάσεις του εργοδότη. Ο εργοδότης διασφαλίζει τη λήψη μέτρων που αποτρέπουν την απομόνωση του τηλεργαζόμενου από το υπόλοιπο προσωπικό της επιχείρησης, δίνοντάς του τη δυνατότητα να συναντά τους συναδέλφους του σε τακτικά διαστήματα και να έχει πρόσβαση στις πληροφορίες που αφορούν την επιχείρηση. Οι τηλεργαζόμενοι έχουν την ίδια πρόσβαση στην κατάρτιση και στις δυνατότητες της επαγγελματικής τους εξέλιξης με τους συγκρίσιμους εργαζόμενους που απασχολούνται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, ενώ υπόκεινται και στις ίδιες πολιτικές αξιολόγησης με τους άλλους εργαζόμενους. Εκπαιδεύονται με μέριμνα του εργοδότη, τόσο στη χρήση του τεχνικού εξοπλισμού που τίθεται στη διάθεση τους, όσο και στα χαρακτηριστικά αυτής της μορφής οργάνωσης της εργασίας. Οι τηλεργαζόμενοι έχουν τα ίδια Συλλογικά Δικαιώματα με τους εργαζόμενους στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης, ενώ δεν επιτρέπεται να υπάρξει κανένα εμπόδιο στην επικοινωνία τους με τους εκπροσώπους των Συλλογικών τους Οργάνων, καθώς και στην άσκηση του δικαιώματος του Εκλέγειν και Εκλέγεσθαι στα Συνδικαλιστικά Όργανα των εργαζόμενων. Το κατάστημα της επιχείρησης από το οποίο εξαρτάται ο τηλεργαζόμενος για την άσκηση των Συλλογικών Δικαιωμάτων του προσδιορίζεται από την αρχή. Οι τηλεργαζόμενοι προσμετρώνται στο άθροισμα του συνολικού αριθμού των εργαζομένων της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, κάθε φορά που αυτός ο αριθμός λαμβάνεται υπ΄ όψη για οποιαδήποτε λόγο στην εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία. Οι Εκπρόσωποι των Εργαζόμενων 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.
Τέλος, σχετικές διατάξεις για την τηλεργασία περιλαμβάνει και ο Ν. 3846/2010, ο οποίος στο άρθρο 1 (που αντικαθιστά προηγούμενη διάταξη του Νόμου 2639/1998), εισάγει ένα θετικό τεκμήριο ύπαρξης εξαρτημένης εργασίας, εάν ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία του «αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για εννέα (9) συνεχείς μήνες».
Επίσης στο άρθρο 5 ρυθμίζονται επιπλέον:
¬ Η υποχρέωση του εργοδότη να πληροφορεί γραπτώς τον εργαζόμενο 8 μέρες μετά την κατάρτιση της σύμβασης για όλα τα θέματα που αφορούν την εκτέλεση της εργασίας.
¬ Η θέσπιση περιόδου προσαρμογής διάρκειας τριών μηνών κατά την οποία είναι δυνατή η μονομερής ανάκληση της μετατροπής κανονικής εργασίας σε τηλεργασία, είτε από τον εργοδότη είτε από τον εργαζόμενο.
¬ Η ισχυροποίηση των προβλέψεων της ευρωπαϊκής συμφωνίας «Πλαίσιο για την τηλεργασία» σχετικά με την εργοδοτική υποχρέωση κάλυψης του κόστους παροχής της τηλεργασίας.
¬ Η υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώσει εντός 2 μηνών από την κατάρτιση της σύμβασης τον εργαζόμενο για το πρόσωπο και τα στοιχεία επικοινωνίας των εκπροσώπων του προσωπικού στην επιχείρηση.
Συνάδελφοι,
Σύμφωνα με τα παραπάνω προκύπτει ότι το περιβάλλον της τηλεργασίας στη χώρα μας δεν είναι «ξέφραγο αμπέλι», όπως θέλουν να μας πείσουν ορισμένοι, για να εκμεταλλευτούν τις συγκυρίες και να αποδoμήσουν τον Κλάδο, απορυθμίζοντας το θεσμικό και οικονομικό του πλαίσιο. Το ζήσαμε εξάλλου αυτό πολύ έντονα όλο το χρονικό διάστημα της υγειονομικής κρίσης, κατά την οποία σύσσωμα τα ΜΜΕ και οι επίσημοι φορείς τηρούσαν σιγή ιχθύος για τις συνθήκες εργασίας και τον καθημερινό μας αγώνα. Τελευταία επιστρατεύθηκε μάλιστα και το «βαρύ πυροβολικό» του συστήματος, ο Αντιπρόεδρος της Κυβέρνησης, ο οποίος ανερυθρίαστα, όπως το συνηθίζει άλλωστε, γέμισε με λάσπη τον ανεμιστήρα, σε μια προσπάθεια να απαξιώσει τον αγώνα μας και να μας πλήξει ηθικά, προκειμένου να κρύψει την ανεπάρκειά του. Αλλά έχουν γνώση οι φύλακες. Το υπάρχον θεσμικό πλαίσιο καθορίζει επακριβώς τους όρους και τις προϋποθέσεις της εξ αποστάσεως εργασίας, με την αίρεση βεβαίως της επικαιροποίησής του, προκειμένου να ενταχθούν σε αυτό και τα νεότερα δεδομένα, που θα προστατεύουν αποτελεσματικότερα τους εργαζόμενους και το κοινωνικό σύνολο. Στην 4η Βιομηχανική Επανάσταση, η τεχνολογική πρόοδος δεν μπορεί να αξιοποιηθεί μονομερώς για την αύξηση των κερδών του Κεφαλαίου, αλλά πρωτίστως πρέπει να αξιοποιηθεί για τη βελτίωση των συνθηκών της ζωής, της εργασίας και της κοινωνίας των ανθρώπων.

 Αθήνα, 18 Μαΐου 2020

**Για το Δ. Σ.**

 **Ο Πρόεδρος          Ο Αν. Γεν. Γραμματέας

   Νίκος Παπαϊωάννου                 Νίκος Καρζής**