ΟΤΟΕ

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ No 58

Αθήνα, 19 Μαρτίου 2021

10 αρχές – πλαίσιο της ΟΤΟΕ για τη ρύθμιση της Τηλεργασίας

Υπόμνημα της Ομοσπονδίας προς τον Υπουργό Εργασίας

Παρέμβαση στον Κοινωνικό Διάλογο

Συναδέλφισσες, Συνάδελφοι,

Σε συνέχεια της διαδικτυακής συνάντησης με τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων κ. Χατζηδάκη στις 26.2.2021 και της συνεδρίασης της Εκτελεστικής Γραμματείας της στις 12.3.2021, η ΟΤΟΕ απέστειλε στον Υπουργό πολυσέλιδη επιστολή, με την οποία του εκθέτει **10 αρχές – πλαίσιο για τη ρύθμιση της Τηλεργασίας**.

Η ΟΤΟΕ είναι η πρώτη Ομοσπονδία που, ανταποκρινόμενη και σε σχετική πρόσκληση του Υπουργού και ενόψει της κατάθεσης σχετικού νομοσχεδίου, επεξεργάστηκε και καταθέτει ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο αρχών και προτάσεων ρύθμισης της Τηλεργασίας.

Στην επιστολή της, αφού αναφέρθηκε στα σημαντικά προβλήματα που αντιμετώπισαν οι εργαζόμενοι του κλάδου με την εκτεταμένη εφαρμογή της τηλεργασίας κατά τη διάρκεια της πανδημίας, η ΟΤΟΕ επισημαίνει, μεταξύ άλλων, ότι:

- **Οι όροι εφαρμογής της τηλεργασίας, ως έκτακτο και μονομερώς επιβαλλόμενο μέτρο κατά τη διάρκεια της πανδημίας**, για την προστασία της υγείας, την αποσυμφόρηση των χώρων εργασίας και την απρόσκοπτη συνέχιση εργασιών που μπορούν να γίνουν από απόσταση, **δεν μπορεί να αποτελέσουν πρόκριμα** για τους κανόνες ρύθμισής της την επόμενη μέρα. **Οι έκτακτες λύσεις στην κρίση δεν είναι απαραίτητα εξίσου λειτουργικές σε συνθήκες κανονικότητας.**

- **Υφίσταται ήδη στη χώρα μας θεσμικό πλαίσιο για την τηλεργασία** (ΕΓΣΣΕ 2006-2007, με γενική και πλήρη κανονιστική ισχύ, η οποία επικυρώνει τη συμφωνία των Ευρωπαίων εταίρων του 2002 και ο ν. 3846/10, άρθρο 5), επομένως **οι υπό συζήτηση νέες ρυθμίσεις δεν ξεκινούν από μηδενική βάση.**

Στη συνέχεια, η ΟΤΟΕ εκθέτει αναλυτικά τις **10 βασικές αρχές-πλαίσιο για τη ρύθμιση της τηλεργασίας,** τα κυριότερα σημεία των οποίων είναι:

1. **Η εφαρμογή της τηλεργασίας και η άσκηση των σχετικών δικαιωμάτων δεν επαφίενται στην «ατομική ευθύνη», ούτε στην εγγενώς άνιση ατομική διαπραγμάτευση εργοδότη-εργαζόμενου.** Οι όποιες ρυθμίσεις πρέπει να προβλέπουν και να αφήνουν **επαρκή χώρο και ρόλο** για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τις ΣΣΕ σε κλαδικό, κυρίως, επίπεδο, ώστε αυτές να διαμορφώνουν **το κατάλληλο για κάθε κλάδο πλαίσιο, εντός του οποίου θα κινηθούν οι ατομικές συμφωνίες εργοδότη-εργαζόμενου.**

2. **Η τηλεργασία να είναι σε κάθε περίπτωση εκούσια**. **Εγγύηση για αυτό είναι να υπάρχει ορισμένη διάρκεια ισχύος ατομικών συμφωνιών τηλεργασίας και ανανέωσή τους με νέα συμφωνία κατά τη λήξη τους, καθώς και ελεύθερο δικαίωμα υπαναχώρησης του τηλεργαζόμενου**, αντί του περιοριστικού τριμήνου που προβλέπεται σήμερα, καθώς και **συλλογική παρακολούθηση και εποπτεία των όρων και της έκτασης εφαρμογής της τηλεργασίας** σε κάθε κλάδο και επιχείρηση. Πρέπει μάλιστα ρητώς να προβλέπεται δικαίωμα του

εργαζόμενου να επιστρέψει στην εργασία του στις εγκαταστάσεις του εργοδότη (**δικαίωμα ανάκλησης**), **χωρίς οποιαδήποτε βλαπτική μεταβολή.** Το δικαίωμα αυτό να μπορεί να ασκηθεί **οποτεδήποτε** ο εργαζόμενος διαπιστώσει ότι η επιλογή έγινε σε βάρος της προσωπικής του ισορροπίας, της εργασιακής ή μισθολογικής του εξέλιξης, της υγείας ή της ασφάλειάς του. **Η άρνηση του εργαζόμενου να αποδεχθεί την τηλεργασία δεν αποτελεί από μόνη της αιτία για τη διακοπή της εργασιακής σχέσης, ούτε για τη μεταβολή των όρων και των συνθηκών απασχόλησής του,** όπως ήδη προβλέπεται από το ισχύον πλαίσιο. Τέλος, στην περίπτωση που, λόγω κινδύνου δημόσιας υγείας ο εργαζόμενος ή ο εργοδότης αποδέχεται την πρόταση του άλλου μέρους για τηλεργασία, **η διάρκεια αυτής θα είναι χρονικά περιορισμένη**, **όταν δε αρθεί ο ως άνω λόγος ο εργαζόμενος αυτοδίκαια επανέρχεται στη θέση εργασίας του στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης**.

3. **Να διασφαλίζεται ότι, μετά από συλλογικές συμφωνίες, θα εφαρμόζεται συγκεκριμένο, προβλέψιμο και ελέγξιμο σχήμα ή σχήματα τηλεργασίας στην κάθε επιχείρηση**.

Το κάθε σχήμα θα αφορά σε **ορισμένες και εξαρχής καθορισμένες εργάσιμες ημέρες/εβδομάδα ή μήνα** (**Μερική/εναλλασσόμενη τηλεργασία**) και όχι στο σύνολο των εργάσιμων ημερών, ώστε να μη δημιουργούνται συνθήκες **απομόνωσης και αποκοπής** του τηλεργαζόμενου από την εργασιακή κοινότητα και την επιχείρηση, ούτε προβλήματα ελέγχου από τις ελεγκτικές αρχές. Να υπάρχει **ρητή πρόβλεψη** για ημέρες και ώρες συνάντησης του τηλεργαζόμενου με προϊσταμένους και συναδέλφους ή συμμετοχής σε εκπαιδευτικές διαδικασίες, συσκέψεις και εκδηλώσεις, πάντοτε εντός του ωραρίου εργασίας. Οι ημέρες τηλεργασίας, ιδανικά όχι περισσότερες από 1-2 την εβδομάδα, θα πρέπει να είναι **καθορισμένες και μη μεταφερόμενες** εάν συμπέσουν με αργία ή άλλη νόμιμη άδεια του εργαζόμενου.

Η τηλεργασία αφορά σε **εργαζόμενους κατά πλήρη απασχόληση και όχι νεοπροσλαμβανόμενους**, που μπορεί να στερηθούν αναγκαίες διαδικασίες μάθησης και ομαλής ενσωμάτωσης στην επιχειρησιακή κουλτούρα, ή να μετατραπούν de facto σε εργαζόμενους δεύτερης ταχύτητας. **Δεν γίνεται αποδεκτός ο συνδυασμός τηλεργασίας με μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση ή με άλλες ευέλικτες μορφές εργασίας**, στις οποίες παρατηρούνται καταχρηστικές συμπεριφορές και μπορεί να αποβούν **πολλαπλά βλαπτικές** για τον εργαζόμενο και την ιδιωτική του ζωή.

4. **Οι τηλεργαζόμενοι απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα και έχουν τις ίδιες υποχρεώσεις με τους συγκρίσιμους εργαζόμενους εντός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης, χωρίς επιφυλάξεις και περιορισμούς.** Αυτό αφορά στα πάσης φύσεως μισθολογικά και λοιπά τους δικαιώματα, ατομικά και συλλογικά. Να μην υπάρχει περιθώριο αλλαγής ή αμφισβήτησης υφιστάμενων δικαιωμάτων των τηλεργαζόμενων, λ.χ. παροχών ή νόμιμων αδειών ή διευκολύνσεων για γονείς και φροντιστές, **πόσο μάλλον θέμα αμφισβήτησης της φύσης της εργασιακής τους σχέσης.**

5. **Διασφαλίζεται αποτελεσματική καταγραφή και τήρηση του κανονικού (συμβατικού, εν προκειμένω) ωραρίου για τον τηλεργαζόμενο**, **όπως (πρέπει να) ισχύει και για κάθε αντίστοιχο εργαζόμενο με φυσική παρουσία, καθώς και Δικαίωμα Αποσύνδεσης. Στο πλαίσιο αυτό:**

- ✓ Να εξειδικευτεί νομοθετικά ένα **σύστημα καταγραφής και μέτρησης του χρόνου εργασίας, καθώς και του τρόπου ελέγχου της έναρξης και λήξης του ωραρίου εργασίας στην τηλεργασία**, ώστε να αποκλείονται φαινόμενα αδήλωτης εργασίας και συστηματικής ή περιστασιακής υπέρβασης του ωραρίου εργασίας, στο πλαίσιο και της συμμόρφωσης με το άρθρο 3 της Οδηγίας 2003/88/ΕΕ (απόφαση ΔΕΕ 2019 C-55/18, CCOO).

- ✓ **<u>Να θεσπιστεί το δικαίωμα αποσύνδεσης,</u>** που έχει ήδη νομοθετηθεί σε αρκετές Ευρωπαϊκές χώρες. Το ως άνω δικαίωμα εξειδικεύει την προστασία του τηλεργαζομένου (αλλά και κάθε εργαζόμενου), τόσο ως προς τα χρονικά όρια εργασίας του, όσο και ως προς την υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη, διασφαλίζοντας κατ' αυτόν τον τρόπο τον **προβλέψιμο και αμιγή χαρακτήρα** του καθοριστικού για την ψυχοσωματική υγεία του εργαζομένου ελεύθερου χρόνου. **<u>Η διάταξη πρέπει να είναι σαφής και ώς προς την αντίστοιχη υποχρέωση του εργοδότη.</u>** Ότι ο εργοδότης και τα εντεταλμένα όργανά του **δεν επιτρέπεται** να οχλούν τον εργαζόμενο πριν την έναρξη και μετά τη λήξη του ημερήσιου ωραρίου του ή κατά τις ημέρες εβδομαδιαίας ανάπαυσής του ή κατά τη χρήση της πάσης φύσεως αδείας του, **πρέπει δε να λαμβάνουν όλα τα αναγκαία μέτρα** (φραγές μηνυμάτων και λογισμικού, οδηγίες, σύστημα παρακολούθησης μαζί με τη συλλογική εκπροσώπηση) ώστε το δικαίωμα αυτό να διασφαλίζεται με τον καλύτερο δυνατό τρόπο. Προς τούτο, να προσδιορισθούν και οι πρακτικές ρυθμίσεις για την απενεργοποίηση των ψηφιακών εργαλείων που εξυπηρετούν εργασιακούς σκοπούς, συμπεριλαμβανομένων τυχόν μέσων ή λογισμικού "παρακολούθησης", που συνδέονται με την τηλεργασία.

- ✓ **Το δικαίωμα αποσύνδεσης να μην επαφίεται στην «ατομική ευθύνη» του εργαζόμενου** να το ασκήσει ή όχι, σε κάθε δε περίπτωση **δεν πρέπει ο εργαζόμενος να αποκομίζει οφέλη από τον εργοδότη επειδή δεν το ασκεί, ή αντίθετα να τιμωρείται καθ' οιονδήποτε τρόπο επειδή το ασκεί.**

- ✓ Τυχόν **τηλετοιμότητα** του εργαζόμενου, όπου λόγω και της φύσης της εργασίας απαιτείται η παροχή εργασίας εκτός ωραρίου εργασίας, πρέπει να συνοδευθεί με **πρόσθετες εγγυήσεις,** που δεν θα επιτρέπουν την καταχρηστική επιβολή της υποχρέωσης τηλεργασίας εκτός και πέραν του ωραρίου εργασίας.

6. <u>Τα πάσης φύσεως θέματα Υγείας και Ασφάλειας της Εργασίας και η κάλυψη εργατικών ατυχημάτων συνεχίζουν και στην τηλεργασία να αποτελούν ευθύνη του εργοδότη, όπως ήδη προβλέπεται από το ισχύον θεσμικό πλαίσιο.</u>

Η ευθύνη αυτή περιλαμβάνει :

- Τα αναγκαία μέτρα πρόληψης αλλά και εκτίμησης ψυχοσωματικών κινδύνων για τον τηλεργαζόμενο **πριν** από την εφαρμογή τηλεργασίας.
- Τη δυνατότητα πρόσβασης στην οικία-χώρο εργασίας του εργαζόμενου, μετά από έγκαιρη προειδοποίηση και συναίνεσή του, από ιατρό εργασίας και τεχνικό ασφαλείας, την καταλληλότητα και την εργονομική διαμόρφωση του χώρου εργασίας από απόσταση, **την πλήρη κάλυψη ατυχημάτων κατά την τηλεργασία**, ειδική μέριμνα για την ασφάλεια και την ψυχική υγεία του τηλεργαζόμενου κλπ.

Πρέπει, μάλιστα, να θεσπισθεί επικαιροποιημένος Κώδικας Υγείας και Ασφάλειας, ώστε να ληφθούν υπόψη οι νέοι επαγγελματικοί κίνδυνοι της τηλεργασίας. Να καθορισθούν ρητώς τα ειδικότερα μέτρα που οφείλει να λαμβάνει, σε συνεννόηση με τη συλλογική εκπροσώπηση, ο εργοδότης, ο οποίος **εξακολουθεί πάντως να βαρύνεται με την υποχρέωση προστασίας της υγείας και της επαγγελματικής ασφάλειας του τηλεργαζόμενου**, **καθώς και για την αντίστοιχη αναγκαία και σε τακτά χρονικά διαστήματα εκπαίδευση του εργαζόμενου**, **εντός του ωραρίου εργασίας .**

7. **Οι τηλεργαζόμενοι να απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα που διασφαλίζονται από την ισχύουσα νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις, με τους συγκρίσιμους εργαζόμενους στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Αυτό αφορά ειδικότερα στον όγκο εργασίας, στα κριτήρια και στις διαδικασίες αξιολόγησης απόδοσης, στα ωράρια εργασίας, στα δικαιώματα εκπαίδευσης, υπηρεσιακής εξέλιξης και κατάρτισης και βέβαια, στα πάσης φύσεως μισθολογικά δικαιώματα.** Τυχόν ιδιαιτερότητες που θα διαπιστωθούν σε επιμέρους κλάδους ή τομείς εργασίας πρέπει να ρυθμίζονται – προς όφελος πάντα του τηλεργαζόμενου – με συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

8. **Η τηλεργασία να μην γίνεται αποδεκτή ως όχημα περικοπής μισθολογικού κόστους από τον εργοδότη, ούτε, πόσο μάλλον, ώς όχημα μετακύλισης λειτουργικού κόστους της επιχείρησης στον τηλεργαζόμενο.** Το κόστος αυτό περιλαμβάνει, ενδεικτικά, τη δέσμευση και διάθεση ιδιωτικού χώρου ως χώρου εργασίας, (προβλέπεται ήδη αποζημίωση με το άρθρο 5 ν. 3846/10), τον εξοπλισμό, τη συντήρηση - αντικατάσταση εξοπλισμού και λογισμικού, την κατάλληλη και αυτόνομη σύνδεση με το διαδίκτυο, τα αναλώσιμα και γραφική ύλη, όπως παρέχεται και στην επιχείρηση, εργονομική επίπλωση, την ενέργεια (ηλεκτρισμός, θέρμανση-ψύξη), καθώς και τυχόν έξοδα ειδικής προστασίας.

Η φορολογική, εργατική και ασφαλιστική νομοθεσία πρέπει να θεωρήσουν την κάλυψη αυτών των δαπανών, **κατ' αναλογία βεβαίως των ημερών τηλεργασίας**, ως **λειτουργικές δαπάνες της επιχείρησης** και κατ' επέκταση του τηλεργαζόμενου, ώστε να μην καταλογίζονται φορολογικές επιβαρύνσεις και εισφορές στις αποζημιώσεις αυτές.

9. **Σεβασμός της ιδιωτικότητας και της προσωπικότητας του τηλεργαζόμενου – Ασφάλεια δεδομένων.** Αυτή δεν αφορά μόνο στην **απαγόρευση ψηφιακών καμερών, αλλά και ειδικού λογισμικού παρακολούθησης-καταγραφής ενεργειών, εκφράσεων, μαγνητοφώνησης ή μαγνητοσκόπησης ενεργειών του εργαζόμενου κατά την εργασία του στο σπίτι**, η χρήση των οποίων πρέπει να είναι **απολύτως ελαχιστοποιημένη** και απολύτως σύμφωνη τόσο με τη γενική νομοθεσία για την προστασία προσωπικών δεδομένων, όσο και με τυχόν ειδικές συλλογικές συμφωνίες για το θέμα. Για τα θέματα αυτά διαμορφώνεται **ειδικό πλαίσιο δεσμεύσεων της επιχείρησης μετά από γνωμοδότηση της αρμόδιας Αρχής**, ενώ πρέπει να υπάρχει **συστηματική ενημέρωση** της συλλογικής εκπροσώπησης από τον εργοδότη και από τον Υπεύθυνο προστασίας Δεδομένων της Επιχείρησης. **Δεν επιτρέπεται μετακύλιση ευθυνών του εργοδότη για την ασφάλεια επικοινωνιών και τη διαχείριση δεδομένων στον τηλεργαζόμενο.** Ο τελευταίος υπέχει μόνον υποχρέωση συμμόρφωσης με τις οδηγίες του εργοδότη, εφόσον παράλληλα του έχουν παρασχεθεί από αυτόν οι κατάλληλες και ασφαλείς διακριτές συνδέσεις, εξοπλισμός και λογισμικό.

10. **Οι ρυθμίσεις για την τηλεργασία πρέπει να διασφαλίζουν πλήρως τα συλλογικά δικαιώματα, την ισότιμη συνδικαλιστική συμμετοχή και ενημέρωση του τηλεργαζόμενου, χωρίς καμιά διάκριση.**

Ο εργοδότης οφείλει να διευκολύνει την ψηφιακή ενημέρωση του εργαζόμενου, με αντίστοιχη πρόσβαση των συνδικάτων στα στοιχεία των τηλεργαζόμενων και -για ενημερωτικές ανακοινώσεις τους- στο Intranet της επιχείρησης, καθώς και την απρόσκοπτη συμμετοχή του στις συνδικαλιστικές διαδικασίες και συνελεύσεις.

Συναδέλφισσες, Συνάδελφοι,

Το υφιστάμενο, στη χώρα μας, θεσμικό πλαίσιο για την Τηλεργασία πρέπει <u>να βελτιωθεί</u>, να συμπληρωθεί και να αποσαφηνιστεί:

- **Με κοινά αποδεκτές νομοθετικές ρυθμίσεις**, μέσα από ευρύ κοινωνικό διάλογο της Πολιτείας με τους φορείς, ιδίως σε κλάδους που είναι στο επίκεντρο των τεχνολογικών εξελίξεων, όπως ο κλάδος μας.
- **Με αποτελεσματικούς μηχανισμούς κρατικής (ΣΕΠΕ) αλλά και συλλογικής εποπτείας και ελέγχου** (Διμερή κλαδικά παρατηρητήρια, διμερείς επιτροπές παρακολούθησης εφαρμογής της τηλεργασίας σε κάθε κλάδο και εργασιακό χώρο), **καθώς και με συλλογικές συμφωνίες-πλαίσιο**, ιδίως σε κλαδικό επίπεδο, **για την αναγκαία συλλογική προστασία των εργαζομένων**.

Η ΟΤΟΕ έχει και ρόλο και λόγο στο δημόσιο διάλογο για τη ρύθμιση της Τηλεργασίας. Θα επανέλθει και ειδικότερα στο θέμα, όταν κατατεθούν συγκεκριμένες νομοθετικές ρυθμίσεις από την Κυβέρνηση.

Με συναδελφικούς χαιρετισμούς

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ **Ο ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ**

ΓΙΩΡΓΟΣ ΜΟΤΣΙΟΣ **ΑΝΔΡΕΑΣ ΚΑΛΛΙΡΗΣ**