

Ρύθμιση της τηλεργασίας στην Ευρώπη μετά την πανδημία COVID-19

Συντάκτες: Pablo Sanz de Miguel, Maria Caprile και Juan Arasanz (NOTUS).

Η παρούσα έκθεση συντάχθηκε για λογαριασμό του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA). Το περιεχόμενό της, συμπεριλαμβανομένων των απόψεων και/ή των συμπερασμάτων που περιέχει, εκφράζει αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν απηχεί κατ' ανάγκη τη γνώμη του EU-OSHA.

Διαχείριση έργου: Maurizio Curtarelli και Lorenzo Munar (EU-OSHA).

Το τηλεφωνικό κέντρο Europe Direct είναι η υπηρεσία που σας βοηθά να βρείτε απαντήσεις στα ερωτήματά σας για την Ευρωπαϊκή Ένωση

Αριθμός δωρεάν τηλεφωνικής κλήσης (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Ορισμένες εταιρείες κινητής τηλεφωνίας δεν επιτρέπουν την πρόσβαση σε αριθμούς 00 800 ή ενδέχεται να χρεώνουν αυτές τις κλήσεις.

Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με την Ευρωπαϊκή Ένωση διατίθενται στο διαδίκτυο (<http://europa.eu>). Στο εξώφυλλο του παρόντος εγγράφου διατίθενται δεδομένα καταλογογράφησης.

Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2021

ISBN: 978-92-9479-541-0

doi:10.2802/125499

Ημετάφραση πραγματοποιήθηκε από το Μεταφραστικό Κέντρο (CdT, Λουξεμβούργο), με βάση το πρωτότυπο

© Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, 2021

Επιτρέπεται η αναπαραγωγή, εφόσον αναφέρεται η πηγή.

Πίνακας περιεχομένων

1	Εισαγωγή.....	4
2	Ρύθμιση της τηλεργασίας στην ΕΕ πριν από την COVID-19	4
3	Ρύθμιση της τηλεργασίας σε εθνικό επίπεδο πριν από την COVID-19.....	7
3.1	Χώρες με νομοθετικούς ορισμούς και ειδική νομοθεσία για την τηλεργασία.....	7
3.1.1	Νομοθετικός ορισμός.....	7
3.1.2	Βασικά ζητήματα που τίγονται στην εργατική νομοθεσία.....	9
3.1.3	Ρύθμιση μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων.....	15
3.2	Χώρες χωρίς νομοθετικούς ορισμούς και ειδική νομοθεσία για την τηλεργασία	17
3.2.1	Νομοθετικές διατάξεις για θέματα που συνδέονται με την τηλεργασία.....	17
3.2.2	Ρύθμιση μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων.....	18
4	Αλλαγές στις εθνικές κανονιστικές ρυθμίσεις και συζητήσεις μετά την COVID-19.....	18
4.1	Προσωρινά μέτρα και πρωτοβουλίες	18
4.2	Νομοθετικές αλλαγές, πρωτοβουλίες και συζητήσεις.....	21
5	Συμπερασματικές παρατηρήσεις.....	29
6	Βιβλιογραφία.....	31

1 Εισαγωγή

Η πρωτοφανής επέκταση της τηλεργασίας λόγω της έξαρσης της πανδημίας COVID-19 γεννά πολλά ερωτήματα σχετικά με τον αντίκτυπο αυτής της μορφής οργάνωσης της εργασίας σε μακροπρόθεσμο ορίζοντα, καθώς μάλιστα υπάρχουν πολλοί λόγοι να πιστεύουμε ότι το νέο αυτό φαινόμενο θα επιταχύνει την προϋπάρχουσα τάση ψηφιοποίησης της εργασίας και αύξησης της ευελιξίας του τρόπου εργασίας. Από τον Μάρτιο του 2020 πολλοί εργοδότες επιτρέπουν σε μεγάλο ποσοστό υπαλλήλων να εργάζονται από το σπίτι. Οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι που δεν είχαν καμία εμπειρία τηλεργασίας στο παρελθόν γνώρισαν τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα αυτού του τρόπου εργασίας. Με την πάροδο του χρόνου, η τηλεργασία και οι πιο ευέλικτες μορφές οργάνωσης της εργασίας είναι πολύ πιθανό να κυριαρχήσουν και να εδραιωθούν τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους εργαζομένους.

Στη βιβλιογραφία επισημαίνονται τα οφέλη που μπορεί να προσφέρει η τηλεργασία τόσο στους οργανισμούς όσο και στους εργαζομένους στο επίπεδο της ευελιξίας, της αυτονομίας, της απόδοσης και της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Ωστόσο, υπάρχουν και μελέτες που αναδεικνύουν τα ενδεχόμενα μειονεκτήματα αυτής της μορφής εργασίας. Η τηλεργασία συνδεόταν ανέκαθεν με ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, οι οποίοι οφείλονται κυρίως στη διαδεδομένη χρήση των τεχνολογιών των πληροφοριών και των επικοινωνιών (ΤΠΕ) (οι εργαζόμενοι είναι συνεχώς διαθέσιμοι και αυξάνεται ο φόρτος εργασίας), στα δυσδιάκριτα όρια μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (σύγκρουση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής) και στην απομόνωση. Η τηλεργασία εγκυμονεί επίσης εργονομικούς κινδύνους επειδή η εργασία που δεν εκτελείται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη δυσχεραίνει την αξιολόγηση των κινδύνων και την εφαρμογή των κανόνων υγείας και ασφάλειας στην εργασία (ΥΑΕ) είτε από την επιχείρηση είτε από τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Η σταδιακή επικράτηση της τηλεργασίας ως αποτέλεσμα της πανδημίας COVID-19 είχε ως αποτέλεσμα να αυξηθεί το ενδιαφέρον για αυτήν τη μορφή οργάνωσης της εργασίας και για τον αντίκτυπό της στην ευημερία και την υγεία των εργαζομένων. Για τον λόγο αυτό, το φθινόπωρο του 2020 ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA) προχώρησε σε διαβούλευση με το [δίκτυο των εθνικών σημείων επαφής του \(ΕΣΣΕ\)](#) διεξάγοντας διαδικτυακή έρευνα σχετικά με τη νομοθεσία που ισχύει επί του παρόντος για την τηλεργασία σε εθνικό επίπεδο και για τις νομικές αλλαγές, πρωτοβουλίες και συζητήσεις που δρομολόγησε η πανδημία COVID-19.

Στην παρούσα έκθεση αναλύεται ο τρόπος με τον οποίο ρυθμίζεται η τηλεργασία στην Ευρώπη. Η έκθεση βασίζεται στην προαναφερθείσα διαβούλευση και σε εκτεταμένη ανασκόπηση της βιβλιογραφίας, μεταξύ άλλων στην ανασκόπηση της [βάσης δεδομένων της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας \(ΔΟΕ\) για τις εθνικές νομοθεσίες](#). Η έκθεση ξεκινά με εισαγωγική ανασκόπηση των κανονιστικών ρυθμίσεων της ΕΕ πριν από την πανδημία COVID-19 και συνοδεύεται από ανάλυση των εθνικών κανονιστικών ρυθμίσεων πριν από την πανδημία COVID-19. Στο επόμενο κεφάλαιο παρατίθενται οι αλλαγές στη νομοθεσία, άλλες πρωτοβουλίες και οι διεξαγόμενες συζητήσεις για τις πολιτικές που θα εφαρμοστούν μετά την πανδημία COVID-19. Η έκθεση ολοκληρώνεται με ορισμένες συμπερασματικές παρατηρήσεις.

2 Ρύθμιση της τηλεργασίας στην ΕΕ πριν από την COVID-19

Η τηλεργασία δεν ρυθμίζεται σε επίπεδο ΕΕ με δεσμευτικούς μηχανισμούς. Δεν υπάρχει συγκεκριμένη οδηγία για την τηλεργασία, μολονότι πολλές οδηγίες και κανονισμοί θίγουν ζητήματα που είναι σημαντικά για τη διασφάλιση καλών συνθηκών εργασίας για τους τηλεεργαζομένους. Παραδείγματος χάρη, η οδηγία της ΕΕ για τον χρόνο εργασίας ([οδηγία 2003/88](#))¹ περιλαμβάνει διατάξεις με σκοπό την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων (ο αριθμός των ωρών εργασίας

¹ Οδηγία 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας (ΕΕ L 299 της 18.11.2003).

εβδομαδιαίως δεν πρέπει να υπερβαίνει τις 48 κ.λπ.), μεταξύ άλλων και για την προστασία των τηλεργαζομένων. Επιπλέον, η οδηγία-πλαίσιο για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία ([οδηγία 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου](#))², η οποία έχει σκοπό να ενθαρρύνει τη βελτίωση της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων στον χώρο εργασίας, δεν προσδιορίζει τον χώρο εργασίας όσον αφορά την εφαρμογή των διατάξεών της και, ως εκ τούτου, εφαρμόζεται και στους τηλεργαζομένους. Πιο πρόσφατα, η οδηγία για διαφανείς και προβλέψιμους όρους οδηγίας ([οδηγία \(ΕΕ\) 2019/1152](#))³ έθιξε εμμέσως ορισμένες από τις προκλήσεις που συνδέονται με την προστασία των τηλεργαζομένων. Η οδηγία προβλέπει ότι πρέπει να εφαρμόζονται ειδικοί κανόνες στον χώρο εργασίας και ότι η οργάνωση του χρόνου εργασίας πρέπει να διευκρινίζεται στη σύμβαση απασχόλησης. Με τον τρόπο αυτό, η οργάνωση του χρόνου εργασίας είναι περισσότερο σαφής για τους εργαζομένους, γεγονός που μπορεί να έχει θετικό αντίκτυπο στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Επιπλέον, αξίζει επίσης να σημειωθεί η οδηγία για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής ([οδηγία \(ΕΕ\) 2019/1158](#))⁴, η οποία συγκαταλέγει την τηλεργασία μεταξύ των ευέλικτων μορφών εργασίας και μεταξύ των δικαιωμάτων των εργαζόμενων γονέων και φροντιστών. Ωστόσο, η οδηγία αυτή δεν θίγει τον αρνητικό αντίκτυπο που μπορεί να προκαλέσει η τηλεργασία (Eurofound, 2020α). Έμφαση πρέπει επίσης να δοθεί στον γενικό κανονισμό για την προστασία των δεδομένων ([κανονισμός \(ΕΕ\) 2016/679](#))⁵, ο οποίος αντικατέστησε την οδηγία 95/46/ΕΚ και ρυθμίζει τη συλλογή, χρήση και διαβίβαση των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, καθιερώνοντας επίσης διατάξεις για τις διαδικασίες επεξεργασίας δεδομένων, μεταξύ άλλων για την παρακολούθηση των εργαζομένων. Όσον αφορά το ζήτημα αυτό, ο κανονισμός ορίζει ότι πριν από την εγκατάσταση συστημάτων παρακολούθησης στους χώρους εργασίας πρέπει να ζητείται η συναίνεση των εργαζομένων. Τέλος, αξίζει να σημειωθεί μια πρόσφατη νομοθετική πρωτοβουλία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου ([Ιανουάριος 2021](#))⁶, στην οποία απευθύνεται έκκληση στην Επιτροπή να προτείνει νομοθεσία με σκοπό την αναγνώριση του δικαιώματος της αποσύνδεσης. Στη νομοθεσία αυτή θα πρέπει επίσης να προβλέπονται ελάχιστες απαιτήσεις για την εξ αποστάσεως εργασία και να αποσαφηνίζονται οι συνθήκες εργασίας, το ωράριο και οι περίοδοι ανάπαυσης. Η νομοθετική πρωτοβουλία εγκρίθηκε με 472 ψήφους υπέρ, 126 ψήφους κατά και 83 αποχές.

Η σημαντικότερη κανονιστική ρύθμιση της ΕΕ που θίγει την τηλεργασία θεσπίστηκε μέσω της [συμφωνίας-πλαίσιο της ΕΕ για την τηλεργασία](#) (2002)⁷. Πρόκειται για αυτόνομη συμφωνία μεταξύ των Ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων (Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων - ETUC, Ένωση Συνομοσπονδιών Βιομηχανίας και Εργοδοτών της Ευρώπης - UNICE, Ευρωπαϊκή Ένωση Βιοτεχνικών και Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων - UEAPME και Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων - CEEP) που δεσμεύει τις οικείες εθνικές οργανώσεις να εφαρμόσουν τη συμφωνία με βάση τις «διαδικασίες και πρακτικές» που ισχύουν σε κάθε κράτος μέλος. Οι συμφωνίες της ΕΕ που διαπραγματεύονται οι Ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι, όπως προβλέπεται στις Συνθήκες, εφαρμόζονται είτε με την προαναφερθείσα μέθοδο είτε με την ενσωμάτωση των υπό διαπραγμάτευση συμφωνιών στις οδηγίες της ΕΕ που πρέπει να μεταφέρονται στην εθνική νομοθεσία. Σε αντίθεση με τη δεύτερη επιλογή, η πρώτη προσέγγιση (οι συμφωνίες εφαρμόζονται με βάση τις «διαδικασίες και πρακτικές» που ισχύουν σε κάθε κράτος μέλος) δεν είναι νομικά δεσμευτική. Είναι επομένως λογικό οι διαδικασίες εφαρμογής

² Οδηγία 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 12ης Ιουνίου 1989, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία (ΕΕ L 183 της 29.6.1989).

³ Οδηγία (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Ιουνίου 2019, για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ L 186 της 11.7.2019).

⁴ Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Ιουνίου 2019, σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου (ΕΕ L 188 της 12.7.2019).

⁵ Κανονισμός (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 27ης Απριλίου 2016, για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της οδηγίας 95/46/ΕΚ (ΕΕ L 119/1 της 4.5.2016).

⁶ Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 21ης Ιανουαρίου 2021 που περιέχει συστάσεις προς την Επιτροπή σχετικά με το δικαίωμα στην αποσύνδεση (2019/2181(INL))

⁷ Συμφωνία των Ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων ETUC, UNICE, UEAPME και CEEP της 16ης Ιουλίου 2002 σχετικά με την τηλεργασία.

και η αποτελεσματικότητα τους να παρουσιάζουν διαφορές λόγω της πολυμορφίας των εθνικών συστημάτων που διέπουν τις εργασιακές σχέσεις.

Σε αυτήν τη συμφωνία-πλαίσιο της ΕΕ για την τηλεργασία (2002) ως τηλεργασία ορίζεται μια «μορφή οργάνωσης και/ή εκτέλεσης της εργασίας, στην οποία χρησιμοποιούνται τεχνολογίες των πληροφοριών στο πλαίσιο σύμβασης/σχέσης απασχόλησης και στην οποία η εργασία, η οποία μπορεί να εκτελείται και στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, ασκείται μακριά από αυτές τις εγκαταστάσεις σε τακτική βάση» (άρθρο 2).

Τα σημαντικότερα στοιχεία αυτού του ορισμού, που την εποχή εκείνη θεωρήθηκε πολύ ευρύς (ETUC και άλλοι, 2006), είναι τα εξής:

- Η τηλεργασία θεωρείται ότι αποτελεί ρύθμιση εργασίας και όχι σύμβαση εργασίας.
- Στη ρύθμιση αυτή εμπίπτουν μόνον οι εργαζόμενοι με σύμβαση απασχόλησης.
- Μόνον η τηλεργασία που ασκείται σε τακτική βάση εμπίπτει στη ρύθμιση αυτή (1 ημέρα την εβδομάδα ή 5 ημέρες την εβδομάδα).
- Η τηλεργασία θεωρείται ότι συνιστά αποκλειστικά και μόνο ρύθμιση κινητικότητας που διευκολύνεται από τις ΤΠΕ. Καλύπτει μόνο τα στατικά καθήκοντα εργασίας που μπορούν να ασκούνται και στις εγκαταστάσεις των εργοδοτών.
- Η τηλεργασία μπορεί να αφορά πολλούς εναλλακτικούς χώρους εργασίας στις εγκαταστάσεις των εργοδοτών.

Όσον αφορά το περιεχόμενο, η συμφωνία-πλαίσιο της ΕΕ για την τηλεργασία ρυθμίζει τα εξής:

- Η αρχή της προαιρετικότητας: η τηλεργασία είναι προαιρετική τόσο για τους εργαζομένους όσο και για τους εργοδότες εκτός αν χαρακτηρίζεται υποχρεωτική στην αρχική περιγραφή καθηκόντων.
- Δικαίωμα ανάκλησης: όταν η τηλεργασία δεν προβλέπεται στην αρχική περιγραφή καθηκόντων, ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να ανακαλέσει την απόφασή του να μεταβεί στο καθεστώς της τηλεργασίας με ατομική και/ή συλλογική συμφωνία. Οι λεπτομέρειες της δυνατότητας ανάκλησης καθορίζονται με ατομική και/ή συλλογική συμφωνία.
- Συνθήκες απασχόλησης, κατάρτιση και συλλογικά δικαιώματα: οι τηλεεργαζόμενοι και οι εργαζόμενοι που απασχολούνται στις εγκαταστάσεις των εργοδοτών έχουν τα ίδια δικαιώματα και τις ίδιες ευκαιρίες, όπως κατοχυρώθηκαν στη νομοθεσία, στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και στους κανόνες/στις πολιτικές των επιχειρήσεων.
- Προστασία δεδομένων: ο εργοδότης είναι υπεύθυνος να διασφαλίζει την προστασία των δεδομένων που χρησιμοποιεί και επεξεργάζεται ο τηλεεργαζόμενος.
- Ιδιωτική ζωή: οι εργοδότες σέβονται την ιδιωτική ζωή των εργαζομένων και τα συστήματα παρακολούθησης πρέπει να είναι αναλογικά προς τους στόχους.
- Εξοπλισμός: τα ζητήματα που αφορούν τον εξοπλισμό πρέπει να συμφωνούνται πριν από την έναρξη της τηλεργασίας. Κατά γενικό κανόνα, ο εργοδότης είναι υπεύθυνος να παρέχει, να εγκαθιστά και να συντηρεί τον εξοπλισμό αν ο τηλεεργαζόμενος δεν χρησιμοποιεί τον δικό του εξοπλισμό.
- Ασφάλεια και υγεία: ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για την ασφάλεια και την υγεία του τηλεεργαζομένου. Μεταξύ άλλων πτυχών, οι εργοδότες πρέπει να διενεργούν αξιολογήσεις κινδύνου και να ενημερώνουν τους τηλεεργαζομένους για τους ενδεχόμενους κινδύνους.
- Οργάνωση εργασίας: ο τηλεεργαζόμενος διαχειρίζεται την οργάνωση του χρόνου εργασίας του με βάση την εθνική νομοθεσία και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

3 Ρύθμιση της τηλεργασίας σε εθνικό επίπεδο πριν από την COVID-19

Στις χώρες της ΕΕ η τηλεργασία ρυθμίζεται είτε μέσω της εργατικής νομοθεσίας είτε μέσω του κοινωνικού διαλόγου και των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Επιπλέον, στις περισσότερες χώρες της ΕΕ εφαρμόζονται και τα δύο είδη ρύθμισης (μολονότι τα πεδία εφαρμογής είναι διαφορετικά), τα οποία αλληλοσυμπληρώνονται.

Ο ρόλος που διαδραματίζουν οι κρατικοί παράγοντες ή οι κοινωνικοί εταίροι στη ρύθμιση της τηλεργασίας εξαρτάται μεταξύ άλλων από την ιστορική διάρθρωση των εθνικών φορέων, η οποία φαίνεται ότι παραμένει σταθερή λόγω της ιστορίας, της ανθεκτικότητας ή της συμπληρωματικότητας των εθνικών φορέων που ρυθμίζουν τις εργασιακές σχέσεις (Hall και Soskice, 2001). Έτσι, οι χώρες που έχουν μεγάλη παράδοση στις προαιρετικές ρυθμίσεις (κυρίως οι Σκανδιναβικές χώρες) ρύθμισαν το ζήτημα της τηλεργασίας με τη μέθοδο των συλλογικών διαπραγματεύσεων ενώ οι χώρες που ακολουθούν κατευθυνόμενα από το κράτος πρότυπα εργασιακών σχέσεων (Γαλλία, Πορτογαλία κ.λπ.) επέλεξαν κυρίως την εργατική νομοθεσία.

Παράλληλα, παρατηρούνται μεταβολές στην ισορροπία μεταξύ των δύο αυτών μορφών ρύθμισης. Για την ακρίβεια, τα τελευταία χρόνια έχει αυξηθεί η κρατική παρέμβαση στις εργασιακές σχέσεις και έχουν περιοριστεί οι κανονιστικές ρυθμίσεις που βασίζονται στον κοινωνικό διάλογο και στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Το φαινόμενο αυτό παρατηρήθηκε κυρίως στις χώρες που επλήγησαν έντονα από την οικονομική κρίση του 2008 και στις οποίες οι φορείς και οι παράγοντες που ρυθμίζουν τις εργασιακές σχέσεις ήταν συγκριτικά περισσότερο ευάλωτοι (Meardi, 2018; Sanz de Miguel και άλλοι, 2020). Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι σε ορισμένες χώρες ([Ισπανία, νόμος 3/2012](#))⁸ η εργατική νομοθεσία για την τηλεργασία αναπτύχθηκε τα τελευταία χρόνια καθώς απόηχαν οι διαδικασίες του κοινωνικού διαλόγου.

Όσον αφορά τον ρόλο που διαδραματίζει η **εργατική νομοθεσία για την τηλεργασία**, διακρίνονται χονδρικά δύο βασικές κατηγορίες κρατών:

- οι χώρες με νομοθετικούς ορισμούς και ειδική νομοθεσία για τη χρήση της τηλεργασίας (οργάνωση εργασίας, συνθήκες απασχόλησης κ.λπ.) στον εργατικό κώδικα ή σχετική νομοθεσία (Βέλγιο, Βουλγαρία, Τσεχία, Ισπανία, Γερμανία, Εσθονία, Γαλλία, Ελλάδα, Ουγγαρία, Κροατία, Ιταλία, Λιθουανία, Λουξεμβούργο, Μάλτα, Κάτω Χώρες, Πολωνία, Πορτογαλία, Ρουμανία, Σλοβενία και Σλοβακία)
- οι χώρες χωρίς νομοθετικούς ορισμούς και ειδική νομοθεσία για την τηλεργασία ή οι χώρες στις οποίες το καθεστώς της τηλεργασίας ρυθμίζεται με διάφορους νόμους οι οποίοι αφορούν την προστασία δεδομένων, την ασφάλεια και υγεία ή τον χρόνο εργασίας (Αυστρία, Κύπρος, Δανία, Φινλανδία, Ιρλανδία, Λετονία και Σουηδία).

3.1 Χώρες με νομοθετικούς ορισμούς και ειδική νομοθεσία για την τηλεργασία

3.1.1 Νομοθετικός ορισμός

Στο **Βέλγιο, την Τσεχία, την Ισπανία, τη Γαλλία, την Ελλάδα, την Ουγγαρία, την Κροατία, την Ιταλία, τη Λιθουανία, το Λουξεμβούργο, τη Μάλτα, τις Κάτω Χώρες, την Πολωνία, την Πορτογαλία, τη Ρουμανία τη Σλοβενία και τη Σλοβακία** ⁽⁹⁾ υπάρχουν νομοθετικοί ορισμοί για την τηλεργασία ή

⁸ Νόμος 3/2012 της 27ης Ιουλίου 2012 για τα έκτακτα μέτρα μεταρρύθμισης της αγοράς εργασίας (BOE-A-2012-9110)

⁹ Στο Βέλγιο και στο Λουξεμβούργο η εργατική νομοθεσία καλύπτει πλέον όλες τις επιχειρήσεις και τους υπαλλήλους, θεωρείται νομικά δεσμευτική (Visser και Ramos Martin, 2008) και αποτελεί πρότυπο

σχετικές εθνικές κατηγορίες, όπως π.χ. η «απομακρυσμένη εργασία» στη Βουλγαρία, η «εξ αποστάσεως εργασία» στην Ισπανία (αργότερα αντικαταστάθηκε από την τηλεργασία), ο «εναλλακτικός χώρος εργασίας» στην Κροατία και η «εργασία ανεξαρτήτως χώρου» στις Κάτω Χώρες.

Στις περισσότερες από αυτές τις χώρες, οι νομοθετικοί ορισμοί σε εθνικό επίπεδο προσιδιάζουν στη διατύπωση που χρησιμοποιείται στη συμφωνία-πλαίσιο της ΕΕ ή ακολουθούν παρόμοια προσέγγιση. Πιο συγκεκριμένα:

- Σε όλες αυτές τις χώρες, η τηλεργασία γίνεται κυρίως αντιληπτή ως *ρύθμιση εργασίας* και όχι ως *σύμβαση εργασίας*, μολονότι σε μία τουλάχιστον χώρα (**Πορτογαλία**) υπάρχουν επίσης ειδικές συμβάσεις τηλεργασίας ορισμένου χρόνου. Σε ορισμένες χώρες (π.χ. **Βουλγαρία, Ουγγαρία, Λουξεμβούργο, Σλοβενία**), οι όροι και οι διαδικασίες πρέπει να ορίζονται με συλλογικές ή ατομικές συμβάσεις απασχόλησης (ή με τη μορφή τροποποίησης της σύμβασης απασχόλησης): ωστόσο, σε άλλες χώρες, η νομοθεσία προβλέπει μόνο τη σύναψη έγγραφης συμφωνίας (π.χ. **Εσθονία, Ισπανία, Γαλλία, Ελλάδα, Κροατία, Ιταλία, Μάλτα, Πορτογαλία**).
- Σε όλες αυτές τις χώρες, η τηλεργασία αφορά μόνο τις σχέσεις εξαρτημένης απασχόλησης.
- Σε πολλές, χώρες, οι ορισμοί προβλέπουν ότι η τηλεργασία καλύπτει μόνο τις θέσεις εργασίας στις οποίες η κινητικότητα είναι εφικτή χάρη στις ΤΠΕ και στις οποίες τα καθήκοντα μπορούν να εκτελούνται και στις εγκαταστάσεις των εργοδοτών, εξαιρώντας έτσι από το καθεστώς αυτό τις θέσεις εργασίας στις οποίες η κινητικότητα είναι απαραίτητη λόγω της φύσης της εργασίας (**Βέλγιο, Βουλγαρία, Τσεχία, Ισπανία, Γαλλία, Μάλτα**). Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί ότι σε ορισμένους εθνικούς ορισμούς (**Τσεχία, Κροατία, Ισπανία, Κάτω Χώρες**) δεν γίνεται ρητή αναφορά στη χρήση των ΤΠΕ.
- Σε ορισμένες από αυτές τις χώρες, καλύπτεται μόνο η τηλεργασία που εκτελείται τακτικά ή που αποτελεί το βασικό καθεστώς εργασίας (**Γερμανία, Ισπανία, Ουγγαρία, Λιθουανία, Λουξεμβούργο, Μάλτα, Πολωνία, Ρουμανία**). Σε άλλες χώρες (**Βέλγιο, Ιταλία, βλέπε πλαίσιο 1 παρακάτω**), γίνεται διάκριση μεταξύ της τακτικής ή της οργανωμένης τηλεργασίας και της περιστασιακής, μη τακτικής ή έκτυπης τηλεργασίας, και σε κάθε κατηγορία ισχύουν διαφορετικά νομικά πλαίσια. Σε άλλες χώρες η συχνότητα της τηλεργασίας δεν προσδιορίζεται ή θίγεται πολύ γενικά και καλύπτει διαφορετικές χρονικές περιόδους (π.χ. **Γαλλία, Πορτογαλία**).
- Στις περισσότερες χώρες η τηλεργασία καλύπτει συνήθως πολλούς εναλλακτικούς χώρους εργασίας στις εγκαταστάσεις των εργοδοτών. Σε ορισμένες χώρες υπάρχει διάκριση μεταξύ της «κατ' οίκον εργασίας» και της τηλεργασίας (**Σλοβενία**), ενώ σε άλλες χώρες ο όρος «κατ' οίκον εργασία» αντικαταστάθηκε από νέες κατηγορίες στις οποίες αναγνωρίζεται ρητά η πολυμορφία των χώρων εργασίας εκτός των εγκαταστάσεων των εργοδοτών (**Τσεχία, Ισπανία**).

Πλαίσιο 1: Χώρες με περισσότερους από έναν νομοθετικό ορισμό

Στο Βέλγιο γίνεται διάκριση μεταξύ της «οργανωμένης» και της «περιστασιακής» τηλεργασίας. Η διαφορά είναι ότι η οργανωμένη τηλεργασία εκτελείται σε τακτική βάση (με βάση συγκεκριμένους κανόνες) ενώ η περιστασιακή τηλεργασία δεν εκτελείται τακτικά ή εκτελείται σποραδικά. Οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να τηλεργάζονται περιστασιακά σε περίπτωση ανωτέρας βίας ή για προσωπικούς λόγους.

Στην Ιταλία ο ευέλικτος καθορισμός των παραγόντων του χώρου και του χρόνου διαφοροποιεί την «έκτυπη εργασία» από την τηλεργασία. Ως «έκτυπη εργασία» ορίζεται ένα πιο ευέλικτο καθεστώς βάσει του οποίου η εργασία ασκείται μερικώς στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης και μερικώς εκτός των εγκαταστάσεων, χωρίς να προβλέπονται περιορισμοί όσον αφορά τον χώρο της εργασίας ή το

προηγούμενης διακλαδικής συμφωνίας η οποία συνάφθηκε με σκοπό την ενσωμάτωση της συμφωνίας-πλαίσιο της ΕΕ για την τηλεργασία: Eurofound, 2010).

ωράριο εργασίας, αν αυτό υπερβαίνει το προβλεπόμενο στη νομοθεσία ή στις συλλογικές συμφωνίες ωράριο λειτουργίας. Στο μέσο του 2019 ο αριθμός των έξυπνων εργαζομένων στην Ιταλία υπολογίζεται σε 480 000 (Eurofound, 2020α).

Σε άλλες χώρες καθιερώθηκαν εναλλακτικοί ορισμοί μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Παραδείγματος χάρη, στη Γερμανία ορισμένες επιχειρησιακές συλλογικές συμφωνίες προβλέπουν εναλλακτικές κατηγορίες όπως π.χ. «την κινητή εργασία».

3.1.2 Βασικά ζητήματα που τίγονται στην εργατική νομοθεσία

Στην παρούσα ενότητα εξετάζουμε τα βασικά ζητήματα που τίγονται στην εθνική εργατική νομοθεσία. Για τον σκοπό αυτό, εστιάζουμε στις σημαντικότερες ρυθμιστικές πτυχές που εντοπίζονται στη βιβλιογραφία και στη συμφωνία-πλαίσιο της ΕΕ: απασχόληση και συνθήκες εργασίας (μεταξύ άλλων οργάνωση της εργασίας με έμφαση στο ωράριο εργασίας)· ιδιωτική ζωή και επιτήρηση εργαζομένων· εξοπλισμός· ΥΑΕ· συλλογικά δικαιώματα· ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Όσον αφορά την **απασχόληση και τις συνθήκες εργασίας**, οι περισσότερες χώρες ακολουθούν την αρχή της διασφάλισης της ίσης μεταχείρισης μεταξύ των τηλεεργαζομένων και των εργαζομένων που απασχολούνται πάντα στις εγκαταστάσεις των εργοδοτών. Η αρχή αυτή βασίζεται στο γεγονός ότι η τηλεεργασία επηρεάζει την οργάνωση της εργασίας και δεν δημιουργεί ειδικό καθεστώς απασχόλησης (Visser και Ramos Martin, 2008). Ωστόσο, σε ορισμένες χώρες η εθνική νομοθεσία υπερβαίνει αυτήν τη γενική προσέγγιση, προβλέποντας μια σειρά από ζητήματα στα οποία οι κανόνες που ισχύουν για την τηλεεργασία διαφέρουν από τις γενικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Το φαινόμενο αυτό παρατηρείται κυρίως στη ρύθμιση του ωραρίου εργασίας. Παραδείγματος χάρη, στο **Βέλγιο, στη Βουλγαρία, στην Τσεχία, στη Λιθουανία και στη Σλοβακία**, η νομοθεσία προβλέπει ότι το θεσμοθετημένο ωράριο εργασίας δεν ισχύει για τους τηλεεργαζομένους. Αυτό σημαίνει ότι οι τηλεεργαζόμενοι μπορούν να οργανώνουν οι ίδιοι το ωράριο εργασίας τους. Επίσης, στο **Βέλγιο, στην Τσεχία και στη Σλοβακία**, η νομοθεσία ορίζει ότι οι τηλεεργαζόμενοι δεν δικαιούνται χρόνο αντισταθμιστικής ανάπαυσης (ρεπό) ή αμοιβή για την υπερωριακή απασχόληση. Στη **Σλοβενία** η νομοθεσία προβλέπει ότι η σύμβαση απασχόλησης για τους τηλεεργαζομένους μπορεί να ορίζει τον χρόνο εργασίας, τη νυχτερινή εργασία, τα διαλείμματα, καθώς και τις ημερήσιες και εβδομαδιαίες περιόδους ανάπαυσης με διαφορετικό τρόπο αν ο εργαζόμενος μπορεί να προγραμματίζει μόνος του το ωράριο εργασίας. Στην **Ουγγαρία** η νομοθεσία προβλέπει ότι, εφόσον δεν υπάρχει συμφωνία που να ορίζει το αντίθετο, η οργάνωση του χρόνου εργασίας του εργαζομένου πρέπει να είναι ευέλικτη. Επιπλέον, και στη χώρα αυτή, οι κανόνες που ισχύουν για τους τηλεεργαζομένους διαφέρουν από τους κανόνες για τους εργαζομένους που απασχολούνται στις εγκαταστάσεις των εργοδοτών τους όσον αφορά τα δικαιώματα του εργοδότη να παρέχει οδηγίες (Visser και Ramos Martin, 2008).

Σε ορισμένες χώρες η αρχή της ισότητας στο επίπεδο των συνθηκών απασχόλησης ενισχύεται με ρητές ρητρες απαγόρευσης διακρίσεων. Στη **Γαλλία**, τη **Μάλτα** και την **Πορτογαλία**, η νομοθεσία αναγνωρίζει ρητά ότι οι τηλεεργαζόμενοι έχουν ίσα δικαιώματα με τους εργαζομένους που απασχολούνται στις εγκαταστάσεις των εργοδοτών όσον αφορά τις δυνατότητες προαγωγής και την κατάρτιση (στην Πορτογαλία έχουν ίσα δικαιώματα και όσον αφορά το ανώτατο θεσμοθετημένο ωράριο εργασίας). Στην **Κροατία** ορίζεται ότι η αμοιβή του τηλεεργαζομένου δεν υπολείπεται της αμοιβής του εργαζομένου που ασκεί στις εγκαταστάσεις του εργοδότη τα ίδια ή παρόμοια καθήκοντα. Ομοίως, η νομοθεσία πριν από την COVID-19 στην **Ισπανία** τονίζει την ανάγκη απαγόρευσης των διακρίσεων σε σχέση με την αμοιβή. Η νομοθεσία ορίζει ότι οι «εξ αποστάσεως εργαζόμενοι έχουν τα ίδια δικαιώματα με τους εργαζομένους στις εγκαταστάσεις των εργοδοτών, εκτός των δικαιωμάτων που είναι σύμφυτα προς την εκτέλεση της εργασίας στις εγκαταστάσεις των εργαζομένων. Συγκεκριμένα, ο εξ αποστάσεως εργαζόμενος δικαιούται να λαμβάνει, κατ' ελάχιστο, τη συνολική αμοιβή που αντιστοιχεί στην επαγγελματική του

ομάδα και στα καθήκοντα που ασκεί» (άρθρο 13 παράγραφος 3 του [Εργατικού Κώδικα](#))¹⁰. Στη **Ρουμανία** η νομοθεσία εστιάζει στις εναλλακτικές παροχές των εργαζομένων, όπως π.χ. οι ιατρικές παροχές, η προσφορά συνδρομής σε γυμναστήρια, η διανομή φρούτων ή παρόμοιες παροχές. Στην περίπτωση αυτή, η νομοθεσία ορίζει ότι ο εργοδότης είτε χορηγεί πρόσβαση σε αυτές τις παροχές είτε προσφέρει ανάλογες παροχές (Andersen, 2020). Στην **Πολωνία** η νομοθεσία περιλαμβάνει πλήρη ρήτρα απαγόρευσης των διακρίσεων για τους τηλεεργαζομένους, η οποία ισχύει για την έναρξη και λήξη της απασχόλησης, για τις συνθήκες απασχόλησης, τις δυνατότητες προαγωγής και την πρόσβαση σε κατάρτιση. Ομοίως, στο **Λουξεμβούργο**, στις ρήτρες απαγόρευσης των διακρίσεων γίνεται αναφορά στους όρους αμοιβής, στην πρόσβαση σε δυνατότητες προαγωγής και στη συλλογική και ατομική πρόσβαση στη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση.

Ιδιαίτερη έμφαση πρέπει να δοθεί στις χώρες που έχουν νομοθετήσει νέα δικαιώματα απασχόλησης για τους τηλεεργαζομένους, όπως μεταξύ άλλων το δικαίωμα της αποσύνδεσης: πρόκειται για το **Βέλγιο**, τη **Γαλλία**, την **Ιταλία** και την **Ισπανία** (βλέπε πλαίσιο 2).

Πλαίσιο 2: Η ρύθμιση του δικαιώματος της αποσύνδεσης στο Βέλγιο, τη Γαλλία, την Ιταλία και την Ισπανία

Η Γαλλία ήταν η πρώτη ευρωπαϊκή χώρα που αναγνώρισε το δικαίωμα της αποσύνδεσης με σχετική διάταξη στον νέο Εργατικό Κώδικα το 2016. Στην Ιταλία το δικαίωμα της αποσύνδεσης αναγνωρίστηκε στον νόμο 81 της 22ας Μαΐου 2017, με τον οποίο θεσπίστηκε νέο πλαίσιο για την ευέλικτη («έξυπνη» ή «ευκίνητη») εργασία. Στην Ισπανία το δικαίωμα αυτό αναγνωρίστηκε με τον νόμο 3/2018 της 5ης Δεκεμβρίου 2018 σχετικά με την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και τη διασφάλιση των ψηφιακών δικαιωμάτων. Στο Βέλγιο ορισμένες διατάξεις για την υποστήριξη του δικαιώματος της αποσύνδεσης συμπεριλήφθηκαν στη νομοθετική πράξη σχετικά με την ενίσχυση της οικονομικής ανάπτυξης και της κοινωνικής συνοχής της 26ης Μαρτίου 2018.

Όπως επισημάνθηκε από το Eurofound (2020α), η προσέγγιση που ακολουθείται για την ενσωμάτωση του δικαιώματος της αποσύνδεσης και το εύρος του δικαιώματος αυτού διαφέρουν από χώρα σε χώρα. Όσον αφορά την προσέγγιση, η νομοθεσία στην Ισπανία αναθέτει την άσκηση του δικαιώματος της αποσύνδεσης στις συλλογικές διαπραγματεύσεις ενώ στη Γαλλία η άσκηση του εν λόγω δικαιώματος βασίζεται στις συμφωνίες μεταξύ εργοδοτών και σωματείων σε επίπεδο επιχειρήσεων. Στο Βέλγιο, για το δικαίωμα της αποσύνδεσης πρέπει να διαπραγματεύονται οι επιτροπές υγείας και ασφάλειας σε επίπεδο επιχειρήσεων. Αντίθετα, στην Ιταλία το δικαίωμα της αποσύνδεσης πρέπει να ασκείται με μεμονωμένη συμφωνία μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου.

Όσον αφορά το εύρος, το δικαίωμα της αποσύνδεσης ισχύει μόνο για τους «έξυπνους εργαζομένους» στην Ιταλία (για τον ορισμό του «έξυπνου εργαζομένου», βλέπε πλαίσιο 1). Στη Γαλλία το δικαίωμα της αποσύνδεσης πρέπει να ασκείται σε όλες τις επιχειρήσεις που έχουν περισσότερους από 50 εργαζομένους (λιγότερο από 1 % των εργοδοτών και το 45-50 % του εργατικού δυναμικού). Ομοίως, στο Βέλγιο το δικαίωμα της αποσύνδεσης καλύπτει μόνο τις επιχειρήσεις που έχουν περισσότερους από 50 εργαζομένους, στις οποίες ο νόμος προβλέπει τη σύσταση επιτροπών υγείας και ασφάλειας (Eurofound, 2020α).

Οι χώρες που δεν έχουν θεσπίσει νομοθεσία για το δικαίωμα της αποσύνδεσης διαθέτουν νομοθετικές διατάξεις που αποσκοπούν στη διασφάλιση της συμμόρφωσης με τη νομοθεσία για το ωράριο εργασίας. Παραδείγματος χάρη, σύμφωνα με τη **γερμανική** νομοθεσία, η συμφωνία για την τηλεεργασία πρέπει να υποχρεώνει τους εργαζομένους να συμμορφώνονται με τον νόμο για το ωράριο εργασίας. Επιπλέον, με

¹⁰ Βασιλικό νομοθετικό διάταγμα 2/2015 του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης της Ισπανίας με το οποίο εγκρίνεται το ενοποιημένο κείμενο του Εργατικού Κώδικα (BOE-A-2015-11430).

βάση τη συμφωνία για την τηλεργασία, οι εργαζόμενοι πρέπει να διαβιβάζουν στοιχεία για τις ώρες τις οποίες εργάζονται σε καθημερινή βάση.

Επίσης, ορισμένες χώρες θέσπισαν νομοθεσία σχετικά με το *δικαίωμα αίτησης για τηλεργασία* (π.χ. **Γαλλία** και **Κάτω Χώρες**). Όλοι οι εργαζόμενοι διαθέτουν αυτό το δικαίωμα και αν ο εργοδότης αρνηθεί το δικαίωμα αυτό πρέπει να αιτιολογήσει γραπτώς την απόφασή του.

Όσον αφορά την **ιδιωτική ζωή και την επιτήρηση από τους εργοδότες**, οι νομοθετικές διατάξεις των χωρών για την τηλεργασία περιλαμβάνουν συνήθως τις γενικές διατάξεις της αναλογικότητας, της νομιμότητας και της ισορροπίας μεταξύ του δικαιώματος των εργοδοτών να ελέγχουν τους εργαζομένους και του δικαιώματος προστασίας της ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων. Σε ορισμένες περιπτώσεις, η νομοθεσία ορίζει επίσης ότι τα συστήματα επιτήρησης με θόνοτες απεικόνισης πρέπει να πληρούν τις απαιτήσεις υγείας και ασφάλειας στην εργασία (**Μάλτα**), ότι για να εγκατασταθεί οποιοδήποτε είδους σύστημα επιτήρησης απαιτείται η γραπτή συγκατάθεση των εργαζομένων (**Ελλάδα** και **Μάλτα**) ή ότι απαγορεύεται η χρήση συστημάτων τηλεπαρακολούθησης για τη μέτρηση της απόδοσης των εργαζομένων (**Πορτογαλία**).

Πέραν των διατάξεων που περιλαμβάνονται στη νομοθεσία για την τηλεργασία, πολλές από τις χώρες που περιλαμβάνονται σε αυτήν την ομάδα ρυθμίζουν την ψηφιακή παρακολούθηση των εργαζομένων με νομοθετικές διατάξεις για την προστασία των δεδομένων. Σε ορισμένες χώρες, αυτές οι κανονιστικές ρυθμίσεις απαγορεύουν την παρακολούθηση των μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου/του διαδικτύου (**Βουλγαρία, Πορτογαλία**), την παρακολούθηση των τηλεφωνικών κλήσεων/βιντεοκλήσεων (**Κροατία**) ή την απευθείας παρακολούθηση μέσω εγκατάστασης εφαρμογών σε συσκευές (**Ιταλία**). Σε άλλες χώρες η νομοθεσία για την προστασία δεδομένων επιτρέπει την ψηφιακή επιτήρηση μόνο σε συγκεκριμένα περιβάλλοντα και σε συγκεκριμένες επαγγελματικές δραστηριότητες ή περιπτώσεις (**Βουλγαρία, Γαλλία, Εσθονία, Γερμανία, Ελλάδα, Λετονία, Κάτω Χώρες, Ρουμανία, Σλοβενία, Σλοβακία**). Παραδείγματος χάρι, στην **Εσθονία**, μέσα ψηφιακής επιτήρησης (κάμερες, συστήματα παρακολούθησης του διαδικτύου ή των μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου) επιτρέπεται να χρησιμοποιούνται μόνο για την προστασία προσώπων και περιουσιακών στοιχείων ενώ στη **Γερμανία** μέσα ψηφιακής επιτήρησης επιτρέπεται να χρησιμοποιούνται μόνο όταν υπάρχουν συγκεκριμένες υποψίες για τέλεση εγκληματικής πράξης ή σοβαρής κακοδιαχείρισης (Eurofound, 2020β).

Όσον αφορά τον **εξοπλισμό**, πολλές χώρες έχουν προβλέψει στη νομοθεσία ότι ο εργοδότης είναι υπεύθυνος να παρέχει και να συντηρεί τον εξοπλισμό (π.χ. **Μάλτα, Πολωνία**) ή να παρέχει οικονομική αποζημίωση στον εργαζόμενο για την κάλυψη αυτού του κόστους (π.χ. **Ελλάδα, Λιθουανία**). Σε άλλες χώρες η νομοθεσία ορίζει ότι ζητήματα που συνδέονται με τον επιχειρησιακό, τεχνικό και άλλου είδους εξοπλισμό στον χώρο εργασίας πρέπει να προσδιορίζονται στην ατομική συμφωνία για την τηλεργασία (Βουλγαρία, Σλοβενία). Αξίζει να σημειωθεί ότι στη Γαλλία η νομοθετική διάταξη που όριζε ότι ο εργοδότης πρέπει να καλύπτει το κόστος που συνδέεται με τον εξοπλισμό της τηλεργασίας απαλείφθηκε μετά την τροποποίηση της νομοθεσίας ([Διάταγμα αριθ. 2017-1386 της 22ας Σεπτεμβρίου 2017](#))¹¹ το 2017 για την αναδιοργάνωση του κοινωνικού και οικονομικού διαλόγου στις επιχειρήσεις και την ενθάρρυνση της άσκησης των αρμοδιοτήτων των σωματείων.). Ωστόσο, εκφράστηκαν ορισμένες αμφιβολίες σχετικά με τις πρακτικές προεκτάσεις αυτής της τροποποίησης της νομοθεσίας, και κυρίως σχετικά με τη νομική υποχρέωση που έχει ο εργοδότης να αναλαμβάνει ο ίδιος το επαγγελματικό κόστος ([Cass. soc., Sept. 19, 2013, no. 12-15.137](#))¹². Σε άλλες χώρες η νομοθεσία απλώς δεν θίγει το θέμα αυτό αλλά, σε κάθε περίπτωση, το ζήτημα μπορεί να ρυθμιστεί μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Παραδείγματος χάρι, στην Ισπανία η έλλειψη κανονιστικής ρύθμισης για τον

¹¹ Διάταγμα 1386/2017 του Προέδρου της Γαλλικής Δημοκρατίας της 22ας Σεπτεμβρίου 2017 σχετικά με την αναδιοργάνωση του κοινωνικού και του οικονομικού διαλόγου στις επιχειρήσεις και την ενθάρρυνση της άσκησης των αρμοδιοτήτων των σωματείων (EE 223, 23.09.2017).

¹² Άρειος Πάγος 12-15.137, 12-15.138, 12-15.139/2013 της Γαλλικής Δημοκρατίας της 19ης Σεπτεμβρίου 2013.

εξοπλισμό χαρακτηρίστηκε νομικό κενό στη νομοθεσία για την τηλεργασία την περίοδο πριν από την COVID-19 (Sierra Benítez, 2013, 2015).

Όσον αφορά την ΥΑΕ, η εργατική νομοθεσία για την τηλεργασία αναγνωρίζει τις περισσότερες φορές ίσα δικαιώματα μεταξύ των τηλεργαζομένων και των εργαζομένων που απασχολούνται στις εγκαταστάσεις των εργοδοτών. Ως εκ τούτου, οι γενικοί κανόνες για την ΥΑΕ ισχύουν για τους τηλεργαζομένους. Ωστόσο, η πρακτική εφαρμογή και επιβολή των κανόνων ΥΑΕ είναι περισσότερο προβληματική όταν οι εργαζόμενοι απασχολούνται εκτός των εγκαταστάσεων των εργοδοτών. Στο πλαίσιο του καθεστώτος της τηλεργασίας, η ευθύνη που έχει ο εργοδότης να προστατεύσει την ΥΑΕ είναι πιο δύσκολο να ασκηθεί στην πράξη και υπόκειται σε νομικούς περιορισμούς λόγω του δικαιώματος των εργαζομένων στην ιδιωτική ζωή. Ομοίως, οι αρχές επιθεώρησης εργασίας και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων είναι πιθανό να αντιμετωπίσουν περισσότερους περιορισμούς και περισσότερες δυσκολίες όταν κληθούν να εξακριβώσουν την ορθή εφαρμογή των διατάξεων για την υγεία και την ασφάλεια. Όσον αφορά τα ζητήματα αυτά, πολλές χώρες επιτρέπουν στις αρχές επιθεώρησης εργασίας, στους εργοδότες (ή στους εμπειρογνώμονες υγείας και ασφάλειας) και/ή στους εκπροσώπους των εργαζομένων να επισκέπτονται τους χώρους εργασίας των τηλεργαζομένων για να επιθεωρούν τη συμμόρφωση των εργαζομένων με τους κανόνες ΥΑΕ, υπό τον όρο ότι ο εργαζόμενος έχει ειδοποιηθεί για την επίσκεψη αυτή, έχει συναινέσει ή έχει υπογράψει σχετική συμφωνία (**Βέλγιο, Βουλγαρία, Εσθονία, Γαλλία, Ελλάδα, Ουγγαρία, Κάτω Χώρες, Πολωνία, Ρουμανία, Σλοβενία**). Η **Βουλγαρία** προβλέπει πολύ αναλυτικές διατάξεις για το ζήτημα αυτό. Στη χώρα αυτή η δυνατότητα των εργαζομένων να αρνηθούν την επιθεώρηση των εργοδοτών υπόκειται σε σοβαρούς περιορισμούς καθώς οι τηλεργαζόμενοι δεν έχουν το δικαίωμα να απαγορεύσουν την πρόσβαση του εργοδότη τους στον χώρο εργασίας κατά τη διάρκεια του θεσμοθετημένου ωραρίου εργασίας και/ή εντός των ορίων που προβλέπονται στην ατομική σύμβαση εργασίας και/ή στη συλλογική σύμβαση χωρίς αιτιολογία. Ο τηλεργαζόμενος έχει με τη σειρά του το δικαίωμα να ζητήσει επίσημη επιθεώρηση στον χώρο εργασίας του. Στον αντίποδα, σε ορισμένες χώρες η νομοθεσία απαγορεύει ή επιβάλλει σοβαρούς περιορισμούς στην επιθεώρηση των τηλεργαζομένων στο σπίτι (**Κροατία, Γερμανία, Ιταλία, Ισπανία, Πορτογαλία**)¹³).

Το πρόβλημα της διασφάλισης της συμμόρφωσης των εργαζομένων και των εργοδοτών με τους κανόνες ΥΑΕ μπορεί να αντιμετωπιστεί και με άλλα μέτρα. Παραδείγματος χάρη, στη **Σλοβενία**, πριν από την έναρξη της τηλεργασίας διενεργείται αξιολόγηση από την αρχή επιθεώρησης της εργασίας αλλά μόνο με βάση τις πληροφορίες που γνωστοποιούνται από τους εργοδότες. Μόνον οι επιχειρήσεις που λαμβάνουν άδεια από την αρχή επιθεώρησης εργασίας μπορούν να εφαρμόζουν το σύστημα της τηλεργασίας. Αξίζει επίσης να σημειωθεί η περίπτωση της **Εσθονίας**, όπου για το πρόβλημα της διασφάλισης της συμμόρφωσης των εργαζομένων με τους κανόνες για την ΥΑΕ επιλέχθηκε προσέγγιση που δίνει έμφαση στην ευθύνη των εργαζομένων. Στη χώρα αυτή τον Μάιο του 2018 εγκρίθηκε τροποποίηση του νόμου για την υγεία και ασφάλεια στην εργασία (ισχύει από την 1η Ιανουαρίου 2019), η οποία ορίζει το δικαίωμα σύναψης συμφωνίας μεταξύ του εργοδότη και του τηλεργαζομένου. Η συμφωνία περιλαμβάνει ποινική ρήτρα για την περίπτωση μη συμμόρφωσης του εργαζομένου με τις κανονιστικές ρυθμίσεις για την ΥΑΕ. Ως εκ τούτου, ο σκοπός αυτής της διάταξης είναι να λειτουργήσει ως μέσο αποτροπής και ως οδηγός για τη συμμόρφωση των εργαζομένων με τις κανονιστικές ρυθμίσεις για την ΥΑΕ. Με τον τρόπο αυτό, η **Εσθονία** ανέθεσε αυτήν την ευθύνη πρωτίστως στους εργαζομένους, μολοντί οι εργοδότες εξακολουθούν να έχουν την υποχρέωση για την καθοδήγηση και την κατάρτιση των εργαζομένων.

¹³ Στην Πορτογαλία η νομοθεσία ορίζει ότι η επίσκεψη στον χώρο εργασίας διεξάγεται μόνο για την παρακολούθηση της επαγγελματικής δραστηριότητας και των μέσων εργασίας και επιτρέπεται να πραγματοποιείται μόνο από τις 9 π.μ. έως τις 7 μ.μ., με τη συνδρομή του εργαζομένου ή του προσώπου που έχει υποδειχθεί από τον εργαζόμενο. Ωστόσο, η διάταξη αυτή δεν ισχύει για την παρακολούθηση της τήρησης των κανονισμών σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια.

Πέραν του προβλήματος της επιβολής, οι κανόνες για την ΥΑΕ φέρουν αντιμέτωπους τους υπεύθυνους με μία ακόμα πρόκληση: την ευθύνη του εργοδότη σε περίπτωση που ο τηλεεργαζόμενος υποστεί εργατικό ατύχημα. Τις περισσότερες φορές οι ίδιες κανονιστικές ρυθμίσεις καλύπτουν τόσο τα ατυχήματα που συμβαίνουν κατά τη διάρκεια της τηλεεργασίας όσο και τα ατυχήματα που συμβαίνουν στις εγκαταστάσεις του εργοδότη. Ως εκ τούτου, οι εργοδότες έχουν την ίδια ευθύνη τόσο για τα ατυχήματα που σημειώνονται κατά τη διάρκεια της τηλεεργασίας όσο και για τα ατυχήματα που σημειώνονται στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης· ωστόσο η δυνατότητα πρόσβασης στην ασφάλιση έναντι ατυχήματος είναι περιορισμένη για τους τηλεεργαζόμενους. Η ασφάλιση αυτή δεν τους καλύπτει όπως καλύπτει τους εργαζομένους που απασχολούνται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη και τα ατυχήματα που σημειώνονται κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής ή χειρωνακτικής εργασίας. Ωστόσο, η εφαρμογή της έννοιας του εργατικού ατυχήματος στους τηλεεργαζόμενους είναι συχνά περισσότερο προβληματική. Τις περισσότερες φορές τα εθνικά νομοθετικά πλαίσια ορίζουν ότι ο τηλεεργαζόμενος πρέπει να αποδείξει ότι το ατύχημα σημειώθηκε πράγματι στον χώρο εργασίας και κατά τη διάρκεια του ωραρίου εργασίας, ενώ οι αρμόδιες αρχές έχουν ευθύνη να διερευνήσουν και να εξακριβώσουν αν το ατύχημα σημειώθηκε κατά τη διάρκεια επαγγελματικής ή ιδιωτικής δραστηριότητας⁽¹⁴⁾. Εξαιρέση από αυτόν τον γενικό κανόνα εντοπίζεται στη **Γαλλία**, όπου η νομοθεσία προβλέπει τεκμήριο υπέρ της ύπαρξης εργατικού ατυχήματος εφόσον το ατύχημα επέρχεται στον χώρο άσκησης της τηλεεργασίας και κατά τη διάρκεια του ωραρίου εργασίας. Το τεκμήριο αυτό έχει το πλεονέκτημα ότι απαλλάσσει τον εργαζόμενο από την ευθύνη να αποδείξει την αιτιώδη συνάφεια μεταξύ του ατυχήματος και της επαγγελματικής δραστηριότητας.

Έμφαση πρέπει να δοθεί στις χώρες που έχουν θεσπίσει ειδικές διατάξεις, οι οποίες υποχρεώνουν τους εργοδότες να παρέχουν πρόσθετους πόρους ή ειδικά προσαρμοσμένα σχέδια στους τηλεεργαζόμενους για να τους βοηθήσουν να συμμορφωθούν με τα πρότυπα ΥΑΕ. Σε μία τουλάχιστον χώρα (**Λιθουανία**), η νομοθεσία προβλέπει ότι ο εργοδότης πρέπει να εκπαιδεύει τον εργαζόμενο για τον τρόπο χρήσης του εξοπλισμού εργασίας που παρέχεται από τον εργοδότη. Σε πολλές χώρες η νομοθεσία ορίζει ρητά ότι οι εργοδότες πρέπει να διενεργούν αξιολόγηση κινδύνου για τον χώρο της τηλεεργασίας και να λαμβάνουν μέτρα με βάση αυτήν την αξιολόγηση (**Κροατία, Γερμανία, Ουγγαρία, Σλοβενία**) ή να ενημερώνουν τον εργαζόμενο για τους κινδύνους που υπάρχουν στον χώρο της τηλεεργασίας (π.χ. **Κάτω Χώρες**). Στις χώρες στις οποίες η νομοθεσία απαγορεύει ή επιβάλλει σοβαρούς περιορισμούς στην επιθεώρηση των τηλεεργαζομένων στο σπίτι (**Κροατία, Γερμανία, Ιταλία, Ισπανία**), όλες οι αξιολογήσεις κινδύνου θα πρέπει να διενεργούνται με βάση τις πληροφορίες που συλλέγονται από τον τηλεεργαζόμενο.

Αξίζει επίσης να σημειωθούν περιπτώσεις στις οποίες η εθνική νομοθεσία καλύπτει συγκεκριμένους παράγοντες κινδύνου σχετικά με την τηλεεργασία.

Στην **Ιταλία** μεγάλη προσοχή δίνεται στην αποφυγή των κινδύνων που συνδέονται με το «τεχνολογικό στρες». Για να αποφύγουν αυτόν τον κίνδυνο, οι εργαζόμενοι είναι υποχρεωμένοι να τηρούν τους κανόνες για τις περιόδους ανάπαυσης και τα διαλείμματα που προβλέπονται στη νομοθεσία και στις συλλογικές συμφωνίες. Κατά τη διάρκεια των διαλειμμάτων και των περιόδων ανάπαυσης, οι εργαζόμενοι πρέπει να απενεργοποιούν τον εξοπλισμό που χρησιμοποιούν κατά την άσκηση της εργασίας τους. Η νομοθεσία στις **Κάτω Χώρες** περιλαμβάνει την αξιολόγηση και πρόληψη των ψυχοκοινωνικών κινδύνων. Στη **Σλοβενία** η νομοθεσία ορίζει ότι για την τηλεεργασία ο εργοδότης πρέπει να λαμβάνει υπόψη τους ακόλουθους παράγοντες: στρες και ψυχική υγεία, το γεγονός ότι ο εργαζόμενος εργάζεται μόνος του, καθώς και άλλους κινδύνους όπως η χειροκίνητη άρση φορτίων, η ηλεκτροπληξία κ.λπ. Στην **Πορτογαλία** και στο **Λουξεμβούργο** δίνεται έμφαση στον κίνδυνο της απομόνωσης. Στην **Πορτογαλία** το εργατικό δίκαιο υποχρεώνει τον εργοδότη να ενθαρρύνει τις τακτικές επαφές μεταξύ του

⁽¹⁴⁾ Στη Γερμανία, οι δημόσιες υπηρεσίες ασφάλισης ατυχημάτων εξετάζουν προσεκτικά τα εργατικά ατυχήματα των τηλεεργαζομένων προκειμένου να εξακριβώσουν αν το ατύχημα προκλήθηκε κατά τη διάρκεια επαγγελματικής ή ιδιωτικής δραστηριότητας (Andersen, 2020).

εξ αποστάσεως εργαζομένου, της επιχείρησης και άλλων εργαζομένων, αποτρέποντας τον κίνδυνο της απομόνωσης. Στο **Λουξεμβούργο** η εθνική συμφωνία για την τηλεργασία (η οποία κηρύχθηκε δεσμευτική με νόμο) ορίζει ότι οι εργοδότες πρέπει να διασφαλίζουν ότι λαμβάνονται μέτρα που αποτρέπουν την απομόνωση των τηλεεργαζομένων από τους συναδέλφους τους που εργάζονται στο γραφείο (Eurofound, 2010).

Όσον αφορά τα **συλλογικά δικαιώματα**, η εθνική νομοθεσία αναγνωρίζει πρωτίστως τις αρχές που διέπουν την ισότιμη μεταχείριση των τηλεεργαζομένων. Στα περισσότερα κράτη μέλη της ΕΕ φαίνεται ότι δεν υπάρχουν ειδικές διατάξεις για την ενίσχυση των δικαιωμάτων των τηλεεργαζομένων μέσω της εκπροσώπησής τους στα συμβούλια εργαζομένων ή μέσω των συνδικαλιστικών σωματείων. Ειδικές διατάξεις εντοπίστηκαν μεταξύ άλλων για το δικαίωμα των τηλεεργαζομένων να εκλέγουν εκπρόσωπο ενημέρωσης και διαβούλευσης (**Βουλγαρία**): για τα δικαιώματα ενημέρωσης και διαβούλευσης σχετικά με την εφαρμογή της τηλεργασίας ή τον αριθμό των τηλεεργαζομένων (**Κροατία, Ελλάδα, Ουγγαρία, Λουξεμβούργο**): και για την υποχρέωση του εργοδότη να καταλήγει σε συμφωνία με τη συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης πριν από την εφαρμογή της τηλεργασίας (**Πολωνία**)⁽¹⁵⁾. Μια ενδιαφέρουσα εξαίρεση από την κοινή προσέγγιση εντοπίστηκε στη **Γερμανία**, η οποία αναθέτει πολλές αρμοδιότητες στα συμβούλια των εργαζομένων σε πολλά ζητήματα που αφορούν άμεσα και έμμεσα την τηλεργασία (βλέπε πλαίσιο 3).

Πλαίσιο 3: Συλλογικά δικαιώματα τηλεεργαζομένων στη Γερμανία

Στη Γερμανία ο εργοδότης πρέπει να επικοινωνεί τακτικά με τα συμβούλια των εργαζομένων πριν από την εφαρμογή της τηλεργασίας στην επιχείρησή του. Προβλέπεται το δικαίωμα συνδιαχείρισης του συμβουλίου των τηλεεργαζομένων αν η απασχόληση μεταφέρεται σε άλλον χώρο εργασίας (Versetzung). Επιπλέον, το συμβούλιο των εργαζομένων διαθέτει και άλλα δικαιώματα συνδιαχείρισης για όλους τους εργαζομένους σχετικά με την ΥΑΕ, την κατανομή του χρόνου εργασίας και την επιτήρηση με ψηφιακά μέσα (σε περίπτωση που εγκατασταθεί συσκευή/λογισμικό για την παρακολούθηση των τηλεεργαζομένων). Επιπλέον, σε περίπτωση που η τηλεργασία εφαρμόζεται ως μέτρο της επιχείρησης που επηρεάζει πολλούς εργαζομένους, θα πρέπει να συνάπτεται συμφωνία (Andersen, 2020).

Τέλος, η **ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής** σε σχέση με την τηλεργασία εθίγη ως θέμα σε πρόσφατη μελέτη του Eurofound (2020α). Στη μελέτη αυτή διακρίνονται δύο βασικές ομάδες:

- οι χώρες στις οποίες η νομοθεσία έχει ενισχύσει την προστασία των εργαζομένων από τις αρνητικές συνέπειες της τηλεργασίας και από τον κίνδυνο της συνεχούς διαθεσιμότητας μέσω του δικαιώματος της αποσύνδεσης (**Βέλγιο, Γαλλία, Ιταλία και Ισπανία**: βλέπε πλαίσιο 2):
- οι χώρες στις οποίες η τηλεργασία προωθείται ως μέσο επίτευξης της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ή προσωπικής ζωής χωρίς να αντιμετωπίζεται καμία από τις συνδεόμενες αρνητικές επιπτώσεις (**Γερμανία, Λιθουανία, Μάλτα, Πολωνία, Πορτογαλία και Ρουμανία**).

Στη δεύτερη ομάδα των χωρών η τηλεργασία αναγνωρίζεται ως δικαίωμα που μπορούν να ασκήσουν ορισμένοι εργαζόμενοι προκειμένου να αντεπεξέλθουν στις οικογενειακές τους υποχρεώσεις. Ως εκ τούτου, η νομοθεσία δεν περιορίζεται στην αρχή του προαιρετικού χαρακτήρα που αναγνωρίζεται στη σύμβαση-πλαίσιο της ΕΕ. Στη **Λιθουανία** το δικαίωμα αυτό αφορά τις εγκύους, τους νέους γονείς, τους

⁽¹⁵⁾ Αξίζει να σημειωθεί ότι στην Πολωνία η νομοθεσία επιτρέπει επίσης την εφαρμογή της τηλεργασίας με τη σύναψη ατομικών συμφωνιών (Andersen, 2020).

γονείς παιδιών μικρής ηλικίας και τα μονογονεϊκά νοικοκυριά. Στη **Γερμανία** το δικαίωμα καλύπτει εργαζομένους με αρμοδιότητες φροντίδας. Στην **Πολωνία** το δικαίωμα περιορίζεται κυρίως στους γονείς παιδιών με αναπηρία. Στη **Μάλτα**, στην **Πορτογαλία** και στη **Ρουμανία** η νομοθεσία περιλαμβάνει ευρύτερους ορισμούς, προβλέποντας ότι η τηλεργασία μπορεί να χρησιμοποιείται ως ένα από τα μέτρα βελτίωσης της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

3.1.3 Ρύθμιση μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων

Πέραν της εργατικής νομοθεσίας, αξίζει να σημειωθεί ο ρόλος που διαδραματίζουν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στη ρύθμιση της τηλεργασίας. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις μπορούν να συμπληρώνουν την εργατική νομοθεσία προβλέποντας πιο αναλυτικές διατάξεις. Μπορούν επίσης να προσαρμόζουν τη ρύθμιση της τηλεργασίας στις ανάγκες συγκεκριμένων κλάδων και να προσφέρουν πιο ισορροπημένες ρυθμιστικές λύσεις από τις ατομικές συμφωνίες.

Ο ρόλος που διαδραματίζουν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στη ρύθμιση της απασχόλησης και στις συνθήκες εργασίας παρουσιάζει μεγάλες διαφορές στην ομάδα των χωρών που διαθέτουν ειδική νομοθεσία για την τηλεργασία. Ο βαθμός κάλυψης των εργαζομένων από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις κυμαίνεται από 70 % και άνω σε χώρες όπως Βέλγιο, Ισπανία, Γαλλία και Κάτω Χώρες, έως κάτω του 20 % σε χώρες όπως Βουλγαρία, Ουγγαρία, Εσθονία ή Σλοβακία (Eurofound, 2018).

Ο βαθμός κάλυψης των εργαζομένων από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις συσχετίζεται θετικά με τον βαθμό κεντρικής διαχείρισης των συλλογικών διαπραγματεύσεων (Eurofound, 2018).

Οι χώρες με πιο αποκεντρωμένες δομές συλλογικών διαπραγματεύσεων (π.χ. Βουλγαρία, Τσεχία, Εσθονία, Ουγγαρία, Λιθουανία, Μάλτα, Πολωνία και Σλοβακία) εφαρμόζουν συνήθως το καθεστώς της τηλεργασίας με ατομικές ή επιχειρησιακές συμφωνίες.

Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, οι επιχειρησιακές συλλογικές συμφωνίες που ρυθμίζουν την τηλεργασία συνάπτονται συνήθως στους κλάδους έντασης εργασίας και στις μεγάλες επιχειρήσεις που διαθέτουν εδραιωμένες δομές εκπροσώπησης των εργαζομένων. Ωστόσο, σε ορισμένες χώρες οι μεγάλες επιχειρήσεις ου δραστηριοποιούνται σε κλάδους έντασης εργασίας εφαρμόζουν την τηλεργασία συνάπτοντας ατομικές συμφωνίες για τις οποίες πρέπει να υπάρξει, στην καλύτερη περίπτωση, κάποιας μορφής διαβούλευση μέσω των μηχανισμών άμεσης συμμετοχής των εργαζομένων. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η Εσθονία, στην οποία οι κοινωνικοί εταίροι σύναψαν διακλαδική συμφωνία-πλαίσιο για την τηλεργασία το 2017. Ωστόσο, η εσθονική συμφωνία-πλαίσιο για την τηλεργασία εφαρμόζεται σπάνια. Στους κλάδους στους οποίους η τηλεργασία είναι πιο διαδεδομένη (ηλεκτρονικοί υπολογιστές, προγραμματισμός και συναφείς δραστηριότητες (ΤΠ) ή χρηματοοικονομικές δραστηριότητες), οι συλλογικές συμφωνίες είναι ανύπαρκτες σε κλαδικό επίπεδο. Σε επιχειρησιακό επίπεδο συλλογικές συμφωνίες έχουν συναφθεί σε λίγες μόνο επιχειρήσεις· τις περισσότερες φορές, οι εργοδότες εφαρμόζουν την τηλεργασία μονομερώς εφαρμόζοντας πρακτικές διαχείρισης ανθρώπινων πόρων. Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στον κλάδο των ΤΠ και στον χρηματοοικονομικό κλάδο ακολούθησαν διαδικασίες ενημέρωσης και διαβούλευσης χρησιμοποιώντας διάφορες μεθόδους, όπως π.χ. ομάδες εργασίας ή διαδικτυακές έρευνες. Μέσω αυτών των μηχανισμών οι επιχειρήσεις εξετάζουν τις απόψεις και τις απαιτήσεις των εργαζομένων σχετικά με το καθεστώς της ευέλικτης εργασίας και επεξεργάζονται αντίστοιχα τα σχέδιά τους (Sanz de Miguel, 2020).

Στις χώρες που διαθέτουν πιο κεντρικές δομές συλλογικών διαπραγματεύσεων (Βέλγιο, Γαλλία, Γερμανία, Ιταλία, Κάτω Χώρες, Σλοβενία ή Ισπανία) ο βαθμός κάλυψης της τηλεργασίας από τις κλαδικές και επιχειρησιακές συλλογικές συμφωνίες δεν είναι ο ίδιος.

Στις χώρες όπως η **Ισπανία** και η **Πορτογαλία** η τηλεργασία θίγεται σε πολύ λίγες συλλογικές συμφωνίες. Στην **Ισπανία**, σύμφωνα με τα στατιστικά στοιχεία του Υπουργείου Απασχόλησης για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις (2016), λιγότερο από το 5 % των επιχειρησιακών συμφωνιών και το 3 % των κλαδικών συμφωνιών περιλαμβάνουν ρήτρα για την τηλεργασία. Η τηλεργασία ρυθμίζεται σε κλαδικό επίπεδο στη χημική βιομηχανία, στον ημερήσιο Τύπο και, πιο πρόσφατα, στον χρηματοοικονομικό κλάδο. Σε επιχειρησιακό επίπεδο, οι σημαντικότερες συμφωνίες για την τηλεργασία έχουν συναφθεί στον χρηματοοικονομικό κλάδο, στους κλάδους της ασφάλισης και της ενέργειας, καθώς και στον κλάδο των ΤΠ. Οι συλλογικές συμφωνίες με ρήτρες για την τηλεργασία δεν θίγουν πολλές πτυχές για την αντιμετώπιση και την πρόληψη ορισμένων από τις αρνητικές επιπτώσεις που παρατηρούνται συχνά στις συνθήκες εργασίας και στην ΥΑΕ σύμφωνα με τη βιβλιογραφία. Τις περισσότερες φορές τα ειδικά προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι τηλεεργαζόμενοι στο επίπεδο της υγείας και της ασφάλειας δεν καλύπτονται από αυτές τις συμφωνίες. Επιπλέον, σπάνια εφαρμόζονται καινοτόμα μέτρα οργάνωσης για την υποστήριξη των τηλεεργαζομένων είτε από τον εργοδότη (ειδική κατάρτιση κ.λπ.) είτε από εκπροσώπους των εργαζομένων (νέοι διάυλοι εκπροσώπησης κ.λπ.). Οι πιο καινοτόμες ρήτρες αφορούν το δικαίωμα της αποσύνδεσης, το οποίο ρυθμίζεται σε κλαδικό επίπεδο στον χρηματοοικονομικό κλάδο και σε επιχειρησιακό επίπεδο σε ορισμένες τράπεζες (π.χ. Banco Santander) και ασφαλιστικές επιχειρήσεις (π.χ. AXA). Στην **Πορτογαλία** η ενσωμάτωση ρητρών για την τηλεργασία στις συλλογικές συμφωνίες παρέμεινε μάλλον στάσιμη μετά την οικονομική κρίση του 2008. Το 2017 μόνον σε έξι συλλογικές συμφωνίες αναφερόταν η τηλεργασία, από τις οποίες οι δύο ήταν συμφωνίες πολλών εργοδοτών (Centro de Relações Laborais, 2018).

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις διαδραμάτισαν πιο κεντρικό ρόλο στη ρύθμιση της τηλεργασίας σε ορισμένες χώρες, όπως π.χ. στη **Γερμανία**, τη **Γαλλία** ή την **Ιταλία**. Στη **Γερμανία** η ρύθμιση της τηλεργασίας σε επιχειρησιακό επίπεδο έχει μεγάλη παράδοση και οι πρώτες συμφωνίες ανάγονται στη δεκαετία του 1990. Το 1999 η Telekom και η συνδικαλιστική οργάνωση του ταχυδρομικού κλάδου (Postgewerkschaft) υπέγραψαν την πρώτη συλλογική συμφωνία. Το 2000 έκθεση του Ιδρύματος Hans-Böckler απαριθμούσε 68 επιχειρησιακές συμφωνίες που ρύθμιζαν την τηλεργασία. Πιο πρόσφατα, υπογράφηκαν αρκετές συμφωνίες σε επίπεδο επιχειρήσεων, οι οποίες βρέθηκαν στο επίκεντρο της δημοσιότητας και ρύθμισαν διάφορες πτυχές της τηλεργασίας, μεταξύ αυτών το δικαίωμα της αποσύνδεσης. Το 2011 η Volkswagen εφάρμοσε μια πρωτοποριακή προσέγγιση, εμποδίζοντας την αποστολή μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στα κινητά τηλέφωνα των υπαλλήλων της από τις 6 μ.μ. έως τις 7 π.μ. Το 2014 η αυτοκινητοβιομηχανία Daimler έθεσε σε εφαρμογή το σύστημα «mail on holiday», το οποίο μπορούν να χρησιμοποιούν οι υπάλληλοι για να μην βλέπουν τα εισερχόμενα μηνύματα κατά τη διάρκεια των διακοπών τους. Παρόμοιες πολιτικές εφαρμόστηκαν και από άλλες επιχειρήσεις όπως η Allianz, η Bayer, η Evonik, η Henkel, η IBM Germany και η Telekom. Η Evonik χρησιμοποιεί το σύστημα «email brake», το οποίο ορίζεται σε συμφωνία εργασίας και ισχύει για όλους τους εργαζομένους της επιχείρησης. Οι εργαζόμενοι, μαζί με τους προϊσταμένους τους, ορίζουν περιόδους διαθεσιμότητας. Εκτός αυτών των περιόδων δεν είναι υποχρεωμένοι να απαντούν στα μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου. Ωστόσο, οι διακομιστές ηλεκτρονικού ταχυδρομείου δεν είναι απενεργοποιημένοι με αποτέλεσμα να μην διακόπτεται η παράδοση των μηνυμάτων. Η IBM Germany διακόπτει την παράδοση μηνυμάτων στους υπαλλήλους από τις 8 μ.μ. έως τις 6 π.μ. ενώ οι υπάλληλοι της Henkel είναι υποχρεωμένοι να ελέγχουν το ηλεκτρονικό τους ταχυδρομείο εκτός του επίσημου ωραρίου εργασίας.

Στη **Γαλλία** το 2017 το 25 % των εργαζομένων καλύφθηκε από συλλογική συμφωνία για την τηλεργασία, η οποία συνάφθηκε σε επιχειρησιακό επίπεδο και προέβλεπε περισσότερες διατάξεις για την προστασία των εργαζομένων (DARES, 2019). Οι συμφωνίες αυτές συνάπτονταν κυρίως στις μεγάλες επιχειρήσεις (πάνω από 500 εργαζόμενοι) και όχι στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (MME). Το 2017 το 57 % των υπαλλήλων που εργαζόνταν σε μεγάλες επιχειρήσεις καλύπτονταν από επιχειρησιακή συλλογική συμφωνία για την τηλεργασία σε αντιδιαστολή με το 4 % των υπαλλήλων που εργάζονταν σε MME (DARES, 2019).

Στην **Ιταλία** περίπου το 30 % των εθνικών συλλογικών συμφωνιών περιλαμβάνουν ρήτρες για την τηλεργασία και/ή την έξυπνη εργασία (Cetrulo, 2021).

3.2 Χώρες χωρίς νομοθετικούς ορισμούς και ειδική νομοθεσία για την τηλεργασία

3.2.1 Νομοθετικές διατάξεις για θέματα που συνδέονται με την τηλεργασία

Στις χώρες στις οποίες δεν υπήρχε νομοθετικός ορισμός και ειδική νομοθεσία για την τηλεργασία πριν από την κρίση της πανδημίας COVID-19 (**Αυστρία, Κύπρος, Δανία, Φινλανδία, Ιρλανδία, Λετονία και Σουηδία**), η τηλεργασία ρυθμιζόταν με διάφορους νόμους.

Σε ορισμένες χώρες η τηλεργασία εμπίπτει στο πλαίσιο των εθνικών κανονιστικών **ρυθμίσεων για την ΥΑΕ**. Πρόκειται για τις Σκανδιναβικές χώρες, στις οποίες αυτό που είναι γνωστό ως νομοθεσία για το περιβάλλον εργασίας ισχύει και για τους τηλεεργαζομένους και άλλους εργαζομένους και περιλαμβάνει πρόσθετες κατευθυντήριες γραμμές για την τηλεργασία. Παραδείγματος χάρη, στη **Δανία** υπάρχουν «Κατευθυντήριες γραμμές για την τηλεργασία ή την κατ' οίκον εργασία» στο πλαίσιο του νόμου για το περιβάλλον εργασίας. Η δανική νομοθεσία υποχρεώνει επίσης τους εργοδότες να διασφαλίζουν επαρκείς συνθήκες για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων (π.χ. να παρέχουν κατάλληλο γραφείο, κάθισμα εργασίας κ.λπ.) για τους υπαλλήλους που εργάζονται από το σπίτι πάνω από 1 ημέρα την εβδομάδα. Αξίζει επίσης να σημειωθεί η περίπτωση της **Φινλανδίας**, όπου η νομοθεσία για την ΥΑΕ προβλέπει διαφορετικά επίπεδα ασφάλισης για τους τηλεεργαζομένους. Είναι χαρακτηριστικό ότι οι τηλεεργαζόμενοι δεν καλύπτονται από ασφάλιση για τα ατυχήματα εργασίας κατά τη διάρκεια των διαλειμμάτων τους από την εργασία. Στις άλλες χώρες που περιλαμβάνονται σε αυτήν την ομάδα, οι τηλεεργαζόμενοι απλά καλύπτονται από τη γενική νομοθεσία για την ΥΑΕ: πρόκειται για την περίπτωση της **Αυστρίας** στην οποία, ωστόσο, τα συμβούλια των εργαζομένων διαπραγματεύτηκαν τη θέσπιση ειδικών κανόνων ΥΑΕ για τους τηλεεργαζομένους.

Επίσης, ορισμένες από αυτές τις χώρες ρύθμισαν τα ζητήματα σχετικά με την τηλεργασία μέσω της **νομοθεσίας για την προστασία δεδομένων**. Πρόκειται κυρίως για την περίπτωση της **Αυστρίας**, όπου ο [νόμος για την προστασία δεδομένων του 2018](#)¹⁶ (ειδικά το άρθρο 96α) του νόμου περί εργατικών σωματείων (ArbVG) προβλέπει σχετικές διατάξεις για την τηλεργασία. Η διάταξη αυτή ορίζει ότι το συμβούλιο των εργαζομένων (όπως επίσης και ο εργοδότης) έχει το δικαίωμα να απαιτεί τη σύναψη επιχειρησιακής συλλογικής συμφωνίας για την ανάληψη ή την εκτέλεση των ακόλουθων έργων επεξεργασίας δεδομένων: έργα σχετικά με την εγκατάσταση τεχνολογικών συστημάτων στην εργασία που είναι πιθανό να παρακολουθούν τους εργαζομένους και να προσβάλουν την ανθρώπινη αξιοπρέπεια (άρθρο 96 παράγραφος 1 τρίτο εδάφιο του νόμου ArbVG): συστήματα αυτοματοποίησης για τη συλλογή, τον χειρισμό και την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των υπαλλήλων, τα οποία δεν περιορίζονται απλά και μόνο στη συλλογή γενικών δεδομένων που αφορούν το πρόσωπο και τα επαγγελματικά προσόντα (άρθρο 96Α παράγραφος 1 πρώτο εδάφιο του νόμου ArbVG: συστήματα για την αξιολόγηση των εργαζομένων, αν συλλέγονται δεδομένα, η οποία δεν βασίζεται σε επιχειρησιακές ανάγκες (άρθρο 96Α παράγραφος 1 δεύτερο εδάφιο του νόμου ArbVG).

Τέλος, η ρύθμιση για το ωράριο εργασίας περιλαμβάνει και το καθεστώς της τηλεργασίας. Υπό την έννοια αυτή, η **Φινλανδία** αποτελεί ενδιαφέρουσα περίπτωση. Το πεδίο εφαρμογής του νόμου για το ωράριο εργασίας επεκτάθηκε με την επικαιροποίηση του 2019. Η έννοια του ωραρίου εργασίας έχει πάψει να συνδέεται με συγκεκριμένο χώρο εργασίας – ως ωράριο εργασίας νοείται ο χρόνος που διατίθεται για την εργασία ανεξάρτητα από τον χώρο εργασίας. Αυτό σημαίνει ότι η τηλεργασία (γνωστή και ως «εξ αποστάσεως εργασία» στη Φινλανδία) ρυθμίζεται κατά βάση με τον νόμο για το ωράριο

⁽¹⁶⁾ Ομοσπονδιακός νόμος (23/2018) του Αυστριακού Κοινοβουλίου σχετικά με την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα (DSG)

εργασίας. Στην **Αυστρία** η ρύθμιση του ωραρίου εργασίας υπόκειται σε υποχρεωτικές συλλογικές επιχειρησιακές συμφωνίες.

3.2.2 Ρύθμιση μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων

Στις χώρες στις οποίες δεν υφίσταται νομοθετικός ορισμός και ειδική νομοθεσία για την τηλεργασία πριν από την πανδημία COVID-19 ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δοθεί στη ρύθμιση που επιτυγχάνεται μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Διακρίνονται δύο βασικές ομάδες χωρών ανάλογα με τον ρόλο που διαδραματίζουν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στη ρύθμιση της τηλεργασίας.

Στην πρώτη ομάδα χωρών, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις έχουν θίξει ελάχιστα την τηλεργασία, και το καθεστώς της τηλεργασίας έχει κυρίως ρυθμιστεί μέσω της μεθόδου των ατομικών διαπραγματεύσεων (**Κύπρος, Λετονία, Ιρλανδία**). Στην Ιρλανδία και στην Κύπρο, η συμφωνία-πλαίσιο της ΕΕ δεν εφαρμόστηκε με τριμερείς ή διμερείς συμφωνίες ⁽¹⁷⁾. Στη **Λετονία** συνάφθηκε τριμερής συμφωνία, μολονότι η συμφωνία αυτή περιλάμβανε μόνο μη δεσμευτικές κατευθυντήριες γραμμές για την καθιέρωση της τηλεργασίας (Eurofound, 2010).

Στη δεύτερη ομάδα χωρών οι κλαδικές συλλογικές διαπραγματεύσεις έχουν ρυθμίσει σε μεγάλο βαθμό την τηλεργασία (**Αυστρία, Δανία, Φινλανδία, Σουηδία**). Στην **Αυστρία** η συμφωνία-πλαίσιο της ΕΕ εφαρμόζεται περίπου στο 90 % των κλαδικών συλλογικών συμφωνιών μέσω της θέσπισης πιο ολοκληρωμένων κανονιστικών ρυθμίσεων. Επιπλέον, οι επιχειρησιακές συλλογικές συμφωνίες περιλαμβάνουν πιο αναλυτικές ρυθμίσεις για πολλούς κλάδους, όπως π.χ. ΤΠ και χρηματοοικονομικές δραστηριότητες (Sanz de Miguel, 2020). Στις Σκανδιναβικές χώρες (κυρίως **Δανία** και **Σουηδία**), ορισμένες κλαδικές συλλογικές συμφωνίες είχαν ήδη χρησιμοποιηθεί για τη ρύθμιση της τηλεργασίας πριν τεθεί σε εφαρμογή η συμφωνία-πλαίσιο της ΕΕ (Prosser, 2012). Από το 2002 και μετά η συμφωνία-πλαίσιο της ΕΕ εφαρμόζεται στη **Δανία**, τη **Φινλανδία** και τη **Σουηδία** μέσω εθνικών συμβάσεων-πλαίσιο που παρέχουν γενικές κατευθυντήριες γραμμές και συστάσεις. Μέσω αυτών των μηχανισμών, η συμφωνία-πλαίσιο της ΕΕ εφαρμόστηκε στις περισσότερες κλαδικές συλλογικές συμφωνίες στις Σκανδιναβικές χώρες (Visser και Ramos Martin, 2008· Eurofound, 2010). Ωστόσο, σημαντική πτυχή της ρύθμισης της τηλεργασίας στη Σκανδιναβικές χώρες αποτελεί το γεγονός ότι η περιστασιακή τηλεργασία, η οποία αφορά τους περισσότερους εργαζομένους που επιλέγουν το καθεστώς της τηλεργασίας (Sostero και άλλοι, 2020) εφαρμόζεται κυρίως μέσω της σύναψης ατομικών και ανεπίσημων συμφωνιών. Για την ακρίβεια, σύμφωνα με προγενέστερες έρευνες, η ρύθμιση της τηλεργασίας στις Σκανδιναβικές χώρες βασίζεται ουσιαστικά στη νοοτροπία «ελευθερία με ευθύνη», γεγονός το οποίο σημαίνει ότι η τηλεργασία εναπόκειται στη βούληση του εργαζομένου, δεν υπακούει σε περιορισμούς που επιβάλλονται από τους προϊσταμένους και βασίζεται στην εμπιστοσύνη μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων (Sanz de Miguel, 2020).

4 Αλλαγές στις εθνικές κανονιστικές ρυθμίσεις και συζητήσεις μετά την COVID-19

4.1 Προσωρινά μέτρα και πρωτοβουλίες

Οι κυβερνήσεις έχουν εγκρίνει διάφορα προσωρινά μέτρα για να ενθαρρύνουν την τηλεργασία ως προληπτικό μέτρο και να ανασχεθεί η διασπορά της COVID-19. Ορισμένες χώρες εξέδωσαν μόνο συστάσεις για την εφαρμογή της τηλεργασίας ενώ άλλες επέλεξαν να επιβάλουν την τηλεργασία τουλάχιστον κατά τη διάρκεια της κορύφωσης της πανδημίας. Σε χώρες όπως η **Γαλλία** και το **Βέλγιο** στα νομοθετικά πλαίσια είχε ήδη προβλεφθεί η δυνατότητα επιβολής της τηλεργασίας στις περιπτώσεις ανωτέρας βίας ώστε να είναι δυνατή η αδιάλειπτη συνέχεια της δραστηριότητας της επιχείρησης και να διασφαλιστεί η προστασία των εργαζομένων. Πολλές χώρες εφάρμοσαν παρόμοια προσέγγιση

⁽¹⁷⁾ Στην Ιρλανδία οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εξέδωσαν κατευθυντήριες γραμμές για την εφαρμογή της συμφωνίας-πλαίσιο της ΕΕ (Eurofound, 2010).

επικαλούμενες καταστάσεις έκτακτης ανάγκης (π.χ. **Φινλανδία, Γερμανία, Ουγγαρία, Ιταλία** (στον δημόσιο τομέα), **Πολωνία, Πορτογαλία, Σλοβακία, Σλοβενία**). Αυτά τα μέτρα επιβολής έχουν ως αποτέλεσμα την προσωρινή αναστολή της προαιρετικότητας της τηλεργασίας, καθώς η τηλεργασία γίνεται πλέον ο κανόνας σε όλα τα επαγγέλματα που θεωρούνται «τηλεργάσιμα». Σε ορισμένες χώρες η απόφαση για την εφαρμογή της τηλεργασίας λαμβάνεται αποκλειστικά και μόνο από τον εργοδότη (π.χ. **Ουγγαρία** και **Πολωνία**), ενώ σε άλλες χώρες αίτημα για τηλεργασία μπορεί να υποβληθεί είτε από τον εργοδότη είτε από τον εργαζόμενο (π.χ. **Ιταλία, Κάτω Χώρες**).

Μετά την έξαρση της πανδημίας COVID-19, οι κοινωνικοί εταίροι, οι επιχειρήσεις και οι εργαζόμενοι σε πολλές χώρες αναγκάστηκαν να αντεπεξέλθουν σε μια έκτακτη κατάσταση στην οποία τα μέτρα για την υποχρεωτική εφαρμογή της τηλεργασίας ή τη σύσταση για τηλεργασία άλλαζαν ανάλογα με την εξέλιξη της πανδημίας.

Στο πλαίσιο αυτό, το **Βέλγιο** διακρίνεται ως χώρα για το γεγονός ότι οι κοινωνικοί εταίροι εξέδωσαν [διακλαδική συμφωνία μετά από συλλογικές διαπραγματεύσεις](#)¹⁸ διαμορφώνοντας πλαίσιο εντός του οποίου οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι μπορούν να προβαίνουν στις κατάλληλες αλλαγές όταν η τηλεργασία συνιστάται ή καθίσταται υποχρεωτική κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Η συμφωνία, η οποία καταρτίστηκε τον Ιανουάριο του 2021 και αναμένεται να λήξει στο τέλος του 2021, καλύπτει το καθεστώς της τηλεργασίας στον ιδιωτικό τομέα που δεν εμπίπτει στις κατηγορίες της «τακτικής» και «περιστασιακής» τηλεργασίας, όπως αυτές ορίζονταν στη νομοθεσία που ίσχυε πριν από την πανδημία. Ορισμένες από τις πτυχές που ρυθμίζονται είναι η ευελιξία κατά την εφαρμογή του καθεστώτος, σε συνδυασμό με τον σεβασμό για τον κοινωνικό διάλογο και τη σαφή ενημέρωση του εργαζομένου· ζητήματα που πρέπει να συμφωνούνται μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου (εξοπλισμός και έξοδα, ωράριο εργασίας και διαθεσιμότητα)· η υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον τηλεργαζόμενο για τις μεθόδους παρακολούθησης και τον σεβασμό της ιδιωτικής ζωής του εργαζομένου· σεβασμός των συλλογικών δικαιωμάτων· και ευεξία στην εργασία. Όσον αφορά την ευεξία η συμφωνία ορίζει ότι οι τηλεργαζόμενοι πρέπει να λαμβάνουν οδηγίες για τον εργονομικό σχεδιασμό των σταθμών εργασίας, την ορθή χρήση των οθονών και την πρόληψη των ψυχοκοινωνικών κινδύνων. Οι εν λόγω κατευθυντήριες γραμμές θα πρέπει να βασίζονται στην αξιολόγηση κινδύνου. Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να είναι σε θέση να επικοινωνούν με τους προϊσταμένους τους ή με τους αρμόδιους συμβούλους πρόληψης για οποιοδήποτε ζήτημα αφορά την ασφάλεια και την υγεία. Επιπλέον, η συμφωνία ορίζει ότι ο εργοδότης πρέπει να λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα για να διατηρεί τη σύνδεση μεταξύ των τηλεργαζομένων και των συναδέλφων τους και να αποτρέπει την απομόνωση – διευκολύνοντας μεταξύ άλλων τις συναντήσεις στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης χωρίς να παραβιάζονται τα υγειονομικά μέτρα.

Παράλληλα με τη θέσπιση προσωρινών μέτρων που επιβάλλουν ή διευκολύνουν την επέκταση της τηλεργασίας, η διαβούλευση του EU-OSHA με τα εθνικά σημεία επαφής απέδειξε ότι οι δημόσιες αρχές έχουν εντατικοποιήσει τις προσπάθειες με δύο βασικούς τρόπους.

Πρώτον, έχουν συγκεντρώσει και αναλύσει στοιχεία για την εφαρμογή της τηλεργασίας και τις αντιλήψεις τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων, βασιζόμενοι σε νέες ή τακτικές έρευνες και σε ειδικές μελέτες. Γενικά, ο σκοπός είναι να μελετηθούν τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα αυτής της μορφής οργάνωσης εργασίας, καθώς και τα μελλοντικά σχέδια ή οι μελλοντικές δυνατότητες. Σε ορισμένες

¹⁸ Συλλογική σύμβαση εργασίας 2015/149 του Εθνικού Συμβουλίου Εργασίας του Βελγίου της 26ης Ιανουαρίου 2021 σχετικά με τη συνιστώμενη ή την υποχρεωτική τηλεργασία λόγω της κρίσης του κορωνοϊού, η οποία υπογράφηκε από την ομοσπονδία επιχειρήσεων του Βελγίου, τις οργανώσεις που εκπροσωπούνται από το ανώτατο συμβούλιο ανεξάρτητων μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων, την επαγγελματική ένωση De Boerenbond, τη φλαμανδική ομοσπονδία αγροτικών συνεταιρισμών, την ένωση των κοινωνικών επιχειρήσεων, τη συνομοσπονδία χριστιανικών ενώσεων του Βελγίου, τη γενική ομοσπονδία εργασίας στο Βέλγιο και τη γενική συνομοσπονδία ελεύθερων συνδικαλιστικών οργανώσεων του Βελγίου.

περιπτώσεις, οι πτυχές της ΥΑΕ, όπως οι στρατηγικές διαχείρισης κινδύνου, οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι και η συνολική ευεξία αναλύονται εκτενέστερα.

Δεύτερον, έχουν επεξεργαστεί πιο συγκεκριμένες συστάσεις για την ΥΑΕ και νέο υλικό καθοδήγησης για επιχειρήσεις, προϊσταμένους και εργαζομένους – σε ορισμένες περιπτώσεις σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους. Έχει επισημανθεί ότι η πανδημία βοήθησε τις αρχές να συνειδητοποιήσουν περισσότερο τη σημασία των ζητημάτων ασφάλειας και υγείας στην εργασία, τόσο στις εγκαταστάσεις των εργοδοτών όσο και σε άλλους χώρους. Οι γενικές κατευθυντήριες γραμμές για την ανάσχεση της διασποράς της COVID-19 στην εργασία έχουν συνδυαστεί με πιο συγκεκριμένες οδηγίες και πηγές με σκοπό τη διευκόλυνση της μετάβασης στην ασφαλή τηλεργασία, καθώς πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι πολλές επιχειρήσεις και τηλεργαζόμενοι δεν είχαν καμία εμπειρία στο παρελθόν σχετικά με αυτήν τη μορφή εργασίας. Ακολουθούν ορισμένα χαρακτηριστικά παραδείγματα:

- Στο **Βέλγιο** οι κοινωνικοί εταίροι, με τη στήριξη του Υπουργείου Εργασίας, επεξεργάστηκαν [γενικό οδηγό](#)¹⁹ για να βοηθήσουν τις επιχειρήσεις να αντιμετωπίσουν την κρίση COVID-19. Ο οδηγός αυτός στη συνέχεια προσαρμόστηκε σε πολλούς κλάδους από τους κοινωνικούς εταίρους.
- Στην **Ιρλανδία** η αρχή ασφάλειας και υγείας ανάρτησε στον ιστότοπό της νέες [πληροφορίες και οδηγίες για την τηλεργασία](#)²⁰ μετά την εκδήλωση της πανδημίας. Το τμήμα επιχειρήσεων, εμπορίου και απασχόλησης ανάρτησε στον ιστότοπο «[Οδηγίες για την εξ αποστάσεως απασχόληση κατά τη διάρκεια της COVID-19](#)²¹» αναφέροντας αναλυτικά τις ιστοσελίδες στις οποίες διατίθενται οι πληροφορίες για την τηλεργασία. Η διαδικασία αυτή τέθηκε σε δημόσια διαβούλευση προκειμένου να αξιολογηθεί η καταλληλότητα των οδηγιών που έχουν αναρτηθεί και να επισημανθούν και άλλοι τομείς καθοδήγησης για τους εργοδότες ή για τους εργαζομένους.
- Στις **Κάτω Χώρες** η δικτυακή πύλη για την υγεία και ασφάλεια δίνει μεγάλη έμφαση στην κατ' οίκον εργασία κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Η δικτυακή πύλη περιλαμβάνει [πληροφορίες και συστάσεις](#)²² για τους εργοδότες και τους εργαζομένους που εστιάζουν στη σωματική υγεία (όπως π.χ. στάση κατά την καθιστική εργασία) και στην ψυχική υγεία (όπως π.χ. πρόληψη της σύγκρουσης της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής). Το ενημερωτικό γράφημα «[Η κατ' οίκον εργασία στην εποχή του κορωνοϊού](#)»²³ περιλαμβάνει κατευθυντήριες οδηγίες για τη διαμόρφωση των χώρων εργασίας στο σπίτι σύμφωνα με τις αρχές της εργονομίας. Στη δικτυακή πύλη επισημαίνονται επίσης οι αρμοδιότητες τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων σχετικά με την ΥΑΕ.
- Στη **Λετονία** η θέσπιση νέας νομοθεσίας πρόσφατα που αφορούσε την τηλεργασία συνοδεύτηκε από νέες οδηγίες και οπτικοακουστικό υλικό για την [τηλεργασία γενικά](#)²⁴, τον [τρόπο διαμόρφωσης των γραφείων στο σπίτι](#)²⁵ και τον [τρόπο άσκησης στο σπίτι](#)²⁶.

¹⁹ Γενικός οδηγός του Υπουργείου Εργασίας του Βελγίου της 14ης Δεκεμβρίου 2020 για την καταπολέμηση της διασποράς της COVID-19 στην εργασία.

²⁰ Πληροφορίες και πηγές των αρχών υγείας και ασφάλειας της Ιρλανδίας σχετικά με την πανδημία COVID-19.

²¹ Οδηγός του τμήματος επιχειρήσεων, εμπορίου και απασχόλησης της Ιρλανδίας σχετικά με την εξ αποστάσεως εργασία.

²² Ενημερωτική σελίδα για την COVID-19 του Υπουργείου Κοινωνικών Υπηρεσιών και Απασχόλησης των Κάτω Χωρών.

²³ Οδηγός σχετικά με τα μέτρα ΥΑΕ, ο οποίος εκπονήθηκε από την ολλανδική επιτροπή υγείας και ασφάλειας, την εταιρεία Vakmedianet και τον ολλανδικό οργανισμό εφαρμοσμένων επιστημονικών ερευνών (TNO) σχετικά με την κατ' οίκον εργασία λόγω της COVID-19.

²⁴ Οπτικοακουστικό υλικό του Rīgas Stradiņa Universitāte της Λετονίας σχετικά με την τηλεργασία.

²⁵ Οπτικοακουστικό υλικό του Rīgas Stradiņa Universitāte της Λετονίας σχετικά με τον τρόπο διαμόρφωσης των γραφείων στο σπίτι.

²⁶ Οπτικοακουστικό υλικό του Rīgas Stradiņa Universitāte της Λετονίας σχετικά με τον τρόπο άσκησης στο σπίτι.

4.2 Νομοθετικές αλλαγές, πρωτοβουλίες και συζητήσεις

Το φαινόμενο της εκτεταμένης και παρατεταμένης τηλεργασίας μετά την εκδήλωση της πανδημίας προκάλεσε πολλές αλλαγές και συζητήσεις με επίκεντρο την προσαρμογή των κανονιστικών ρυθμίσεων για την τηλεργασία στα δεδομένα που θα διαμορφωθούν μετά την πανδημία COVID-19. Είναι κοινώς αποδεκτό ότι η πανδημία επηρέασε σε μεγάλο βαθμό τις πρακτικές οργάνωσης της εργασίας και το πνεύμα διοίκησης. Με την πάροδο του χρόνου, η τηλεργασία και οι πιο ευέλικτες μορφές εργασίας είναι πολύ πιθανό να κυριαρχήσουν και να εδραιωθούν τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους εργαζομένους.

Τη στιγμή της σύνταξης του παρόντος εγγράφου (Μάρτιος 2021) πέντε χώρες είχαν προβεί σε νομοθετικές αλλαγές: **Ιταλία, Λουξεμβούργο, Λετονία, Σλοβακία** και **Ισπανία** (βλέπε πλαίσιο 4). Την περίοδο αυτή η νομοθεσία αναθεωρείται σε πολλές άλλες χώρες (**Αυστρία, Βέλγιο, Κύπρος, Κροατία, Ουγγαρία, Ιρλανδία, Γερμανία, Μάλτα, Πολωνία, Πορτογαλία, Σλοβενία**). Σε αυτήν την ομάδα μπορούν να ενταχθούν και οι **Κάτω Χώρες**: ο νόμος για την ευέλικτη εργασία που ρυθμίζει την τηλεργασία βρίσκεται υπό αξιολόγηση (όχι ως άμεση συνέπεια της πανδημίας αλλά επειδή έτσι προβλέπει η νομοθεσία). Η αξιολόγηση γίνεται για να διερευνηθεί αν οι απόψεις των εργοδοτών και των εργαζομένων έχουν αλλάξει μετά την εκδήλωση της πανδημίας και, ως εκ τούτου, αν κρίνεται αναγκαίο να επέλθουν νομοθετικές αλλαγές. Στον πίνακα 1 συγκρίνεται η κατάσταση πριν και μετά την COVID-19 όσο αφορά την εθνική εργατική νομοθεσία και τις ειδικές διατάξεις για την τηλεργασία.

Πίνακας 1: Νομοθετική ρύθμιση της τηλεργασίας πριν και μετά την εκδήλωση της πανδημίας COVID-19

	Πριν από την COVID-19	Μετά την COVID -19
Κράτος μέλος ΕΕ	Νομοθετικός ορισμός και ειδική νομοθεσία για την τηλεργασία	Νέα ειδική νομοθεσία για την τηλεργασία
BE Βέλγιο	Ναι	Υπό αναθεώρηση
BG Βουλγαρία	Ναι	Όχι
CZ Τσεχία	Ναι	Όχι
DE Γερμανία	Ναι	Υπό αναθεώρηση
EE Εσθονία	Ναι	Όχι
ES Ισπανία	Ναι	Ναι
FR Γαλλία	Ναι	Όχι
EL Ελλάδα	Ναι	Όχι
HU Ουγγαρία	Ναι	Υπό αναθεώρηση
HR Κροατία	Ναι	Υπό αναθεώρηση
IT Ιταλία	Ναι	Ναι
LT Λιθουανία	Ναι	Όχι
LU Λουξεμβούργο	Ναι	Ναι
MT Μάλτα	Ναι	Υπό αναθεώρηση
NL Κάτω Χώρες	Ναι	Υπό αναθεώρηση
PL Πολωνία	Ναι	Υπό αναθεώρηση
PT Πορτογαλία	Ναι	Υπό αναθεώρηση
RO Ρουμανία	Ναι	Όχι

Πριν από την COVID-19			Μετά την COVID -19
SI	Σλοβενία	Ναι	Υπό αναθεώρηση
SK	Σλοβακία	Ναι	Ναι
AT	Αυστρία	Όχι	Υπό αναθεώρηση
CY	Κύπρος	Όχι	Υπό αναθεώρηση
DK	Δανία	Όχι	Όχι
FI	Φινλανδία	Όχι	Όχι
IE	Ιρλανδία	Όχι	Υπό αναθεώρηση
LV	Λετονία	Όχι	Ναι
SE	Σουηδία	Όχι	Όχι

Πλαίσιο 4: Νομοθετικές αλλαγές στη ρύθμιση της τηλεργασίας μετά την εκδήλωση της πανδημίας

Ιταλία — επέκταση της έξυπνης εργασίας στις δημόσιες διοικήσεις (Απρίλιος 2020)

Ο νόμος 27 της 24ης Απριλίου 2020²⁷ προβλέπει την επέκταση της «έξυπνης εργασίας» εντός των οργανισμών δημόσιας διοίκησης. Έως τις 31 Ιανουαρίου του κάθε έτους, οι οργανισμοί δημόσιας διοίκησης, αφού ζητήσουν τη γνώμη των συνδικαλιστικών οργανώσεων, πρέπει να εκπονούν οργανωτικό σχέδιο για την έξυπνη εργασία (ΟΣΕΕ) στο πλαίσιο του σχεδίου απόδοσης. Σκοπός του ΟΣΕΕ είναι να εντοπιστούν οι δραστηριότητες που μπορούν να εκτελούνται με «έξυπνο τρόπο» και να χρησιμοποιούνται από το 60 % τουλάχιστον των εργαζομένων. Σε περίπτωση που δεν εγκριθεί το ΟΣΕΕ, η έξυπνη εργασία εφαρμόζεται στο 30 % τουλάχιστον των εργαζομένων, εφόσον αυτοί υποβάλουν σχετικό αίτημα.

Λετονία - τροπολογία του νόμου περί προστασίας της εργασίας (Ιούλιος 2020)

Ο νέος κανονισμός για την τηλεργασία ήταν ήδη υπό επεξεργασία πριν από την εκδήλωση της πανδημίας με σκοπό την τροποποίηση του νόμου περί προστασίας της εργασίας²⁸. Ο νέος κανονισμός τέθηκε σε ισχύ τον Ιούλιο του 2020. Περιλαμβάνεται ορισμός της τηλεργασίας (σύμφωνα με τη συμφωνία-πλαίσιο της ΕΕ) και εμπλουτίζονται οι διατάξεις για την ΥΑΕ. Ο εργοδότης παραμένει υπεύθυνος για την εργασία, καθώς και για την υγεία και ασφάλεια στην εργασία. Ο εργαζόμενος πρέπει να συνεργάζεται με τον εργοδότη στην αξιολόγηση του κινδύνου και να παρέχει πληροφορίες για τις συνθήκες του χώρου στον οποίο εκτελείται η εξ αποστάσεως εργασία, εφόσον οι συνθήκες αυτές ενδέχεται να έχουν αντίκτυπο στην υγεία και στην ασφάλεια. Ο εργοδότης πρέπει να προσφέρει στήριξη για την αξιολόγηση του κινδύνου, ανεξάρτητα από τον αριθμό των χώρων στους οποίους εργάζεται ο εργαζόμενος. Στην αξιολόγηση του κινδύνου πρέπει να συμμετέχει εκπρόσωπος των εργαζομένων (ή εντεταλμένο πρόσωπο).

²⁷ Μετατροπή σε νόμο, με τροποποιήσεις, του νομοθετικού διατάγματος 18/2020 του Υπουργείου Δικαιοσύνης της Ιταλίας της 17ης Μαρτίου 2018, μέτρα για την ενίσχυση της εθνικής υγειονομικής υπηρεσίας και την οικονομική βιωσιμότητα των οικογενειών, εργαστηρίων και εταιρειών λόγω της επιδημιολογικής κατάστασης έκτακτης ανάγκης της COVID-19. Παράταση προθεσμιών για τη θέσπιση νομοθετικών διαταγμάτων. (20G00045)

²⁸ Νόμος περί προστασίας της εργασίας 1/2001 του Κοινοβουλίου της Δημοκρατίας της Λετονίας της 20ής Ιουνίου 2001.

Ισπανία — Νόμος για την εξ αποστάσεως εργασία (Οκτώβριος 2020)

Το βασιλικό νομοθετικό διάταγμα 28/2020 29 θεσπίστηκε το 2020, μεταξύ άλλων για την αντιμετώπιση της COVID-19, μετά από συμφωνία με τους κοινωνικούς εταίρους. Ο νόμος ρυθμίζει επίσης το δικαίωμα της αποσύνδεσης και συγκεκριμένες πτυχές της ΥΑΕ, δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στις εργονομικές, ψυχοκοινωνικές και οργανωτικές πτυχές, και κυρίως, στην κατανομή του χρόνου εργασίας, στον περιορισμό της διαθεσιμότητας και στα διαλείμματα εργασίας. Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να διενεργεί αξιολόγηση κινδύνου στον χώρο της τηλεργασίας (π.χ. κατοικία ή άλλος χώρος που επιλέγει ο τηλεεργαζόμενος) και να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους κινδύνους που υπάρχουν στον χώρο της τηλεργασίας του. Για να ενημερωθεί σχετικά με τους κινδύνους εργασίας, η επιχείρηση (ή οι υπηρεσίες που είναι υπεύθυνες για ζητήματα ΥΑΕ) μπορεί να επισκεφτεί τον χώρο εργασίας που επιλέγει ο τηλεεργαζόμενος (μόνο με την άδεια του τηλεεργαζομένου αν ο τηλεεργαζόμενος εργάζεται από το σπίτι). Η αξιολόγηση κινδύνου αφορά μόνο τον χώρο που χρησιμοποιείται για τηλεργασία. Εάν δεν παρέχεται άδεια, η αξιολόγηση κινδύνου πρέπει να διενεργείται βάσει των πληροφοριών που συλλέγονται από τον τηλεεργαζόμενο και σύμφωνα με τις σχετικές οδηγίες πρόληψης κινδύνων. Ο εργοδότης πρέπει επίσης να λάβει προληπτικά μέτρα για να υποστηρίξει κυρίως τους ευάλωτους εργαζομένους, όπως π.χ. τις εγκύους. Επιπλέον, ενσωματώνεται η υποχρέωση του εργοδότη να αποζημιώνει τον εργαζόμενο για τα έξοδα της εξ αποστάσεως εργασίας.

Λουξεμβούργο — εφαρμογή νέας σύμβασης των κοινωνικών εταίρων (Φεβρουάριος 2021)

Ο κανονισμός του Μεγάλου Δουκάτου της 22ας Ιανουαρίου 2021³⁰ ενσωματώνει τη συμφωνία των κοινωνικών εταίρων για την τηλεργασία του Οκτωβρίου του 2020. Ως «περιστασιακή τηλεργασία» ορίζεται η τηλεργασία που αντιστοιχεί σε λιγότερο από 10% του ετήσιου θεσμοθετημένου χρόνου εργασίας ενός τηλεεργαζομένου· όλες οι λοιπές μορφές τηλεργασίας χαρακτηρίζονται «τακτική τηλεργασία». Η τακτική τηλεργασία βασίζεται σε γραπτή συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου ενώ η περιστασιακή τηλεργασία προϋποθέτει μόνο την αποστολή έγγραφης επιβεβαίωσης (π.χ. μέσω μηνύματος ηλεκτρονικού ταχυδρομείου). Η συμφωνία σχετικά με την τακτική τηλεργασία πρέπει να ορίζει, μεταξύ άλλων, τον χώρο της τηλεργασίας· το ωράριο εργασίας· τη διαδικασία συναίνεσης για την παροχή υπερωριακής εργασίας· το ποσό που πρέπει ενδεχομένως να καταβάλλεται για την κάλυψη των εξόδων διαδικτύου και επικοινωνίας· και τη διαδικασία επιστροφής στον χώρο εργασίας του εργοδότη. Οι εργοδότες πρέπει να καταβάλλουν και να παρέχουν τον αναγκαίο εξοπλισμό στους τηλεεργαζομένους. Η τακτική τηλεργασία μπορεί να προϋποθέτει τη σύναψη επιχειρησιακής συμφωνίας ή τη διεξαγωγή συλλογικών διαπραγματεύσεων. Σε ορισμένες περιπτώσεις οι εργοδότες πρέπει να συμβουλευούνται εκπροσώπους εργαζομένων και να επιδιώκουν την επίτευξη συμφωνίας για την πολιτική σχετικά με την τηλεργασία. Όλοι οι εργαζόμενοι έχουν το ίδιο δικαίωμα να αποσυνδέονται από την εργασία, ενώ οι τηλεεργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα ισότιμης μεταχείρισης με τους εργαζομένους που απασχολούνται στον χώρο εργασίας του εργοδότη. Οι τηλεεργαζόμενοι μπορούν να ζητήσουν από τις υπηρεσίες της επιχείρησης που είναι υπεύθυνες για την υγεία των εργαζομένων να επιθεωρήσουν τον χώρο εργασίας που επιλέγουν αλλά ο εργοδότης δεν έχει το δικαίωμα να επιτηρήσει ο ίδιος τον χώρο.

²⁹ Βασιλικό νομοθετικό διάταγμα 28/2020 της 22ας Σεπτεμβρίου 2020 σχετικά με την εξ αποστάσεως εργασία. (BOE-A-2020-11043)

³⁰ Κανονισμός 76/2021 του Μεγάλου Δουκάτου το Λουξεμβούργου της 22ας Ιανουαρίου 2021 με την οποία κηρύσσεται υποχρεωτική η σύμβαση της 20ής Οκτωβρίου 2020 σχετικά με το νομικό καθεστώς της τηλεργασίας. (EE 76, 29.1.2021)

Σλοβακία — τροποποίηση του εργατικού κώδικα (Μάρτιος 2021)

Η θέσπιση της σλοβακικής κανονιστικής ρύθμισης για την τηλεργασία οφείλεται μεταξύ άλλων στην πανδημία. Με την τροποποίηση του εργατικού κώδικα 31 θεσπίζεται νέα δέσμη δικαιωμάτων και υποχρεώσεων του εργαζομένου και του εργοδότη. Η τηλεργασία προϋποθέτει την αμοιβαία συμφωνία εργοδότη και εργαζομένου και πρέπει να εφαρμόζεται ανά τακτικά ή συγκεκριμένα χρονικά διαστήματα (δεν πρέπει να είναι κάτι που συμβαίνει κατ' εξαίρεση). Οι νέες διατάξεις υποχρεώνουν τους εργοδότες να αποζημιώνουν τον εργαζόμενο για το αυξημένο κόστος που συνδέεται με την εξ αποστάσεως εργασία, όπως π.χ. έξοδα για εξοπλισμό και εργαλεία. Ο κώδικας ενσωματώνει το δικαίωμα της αποσύνδεσης στο τέλος της εργάσιμης ημέρας και κατά τη διάρκεια της εβδομαδιαίας ανάπαυσης εκτός αν ο εργοδότης ζητήσει από τον εργαζόμενο να εκτελέσει υπερωριακή εργασία και ο εργαζόμενος συμφωνήσει, ακόμα και κατά τη διάρκεια των διακοπών και στις επίσημες αργίες.

Άλλες σχετικές πρωτοβουλίες εντοπίζονται στην **Ιρλανδία** και τη **Γαλλία**. Τον Ιανουάριο του 2021 η ιρλανδική κυβέρνηση δημοσίευσε την [εθνική στρατηγική για την εξ αποστάσεως εργασία](#)³², η οποία προβλέπει ορισμένες νομοθετικές αλλαγές και άλλα μέτρα για τη στήριξη της τηλεργασίας (π.χ. βελτίωση των υποδομών της τηλεργασίας όπως συνδεσιμότητα και σημεία πρόσβασης στο διαδίκτυο), καθώς και την επεξεργασία εθνικών δεδομένων σχετικά με το φαινόμενο και τη συχνότητα της εξ αποστάσεως εργασίας στο πλαίσιο των ευρύτερων προσπάθειών για τη βελτίωση των δεδομένων σχετικά με το ευέλικτο καθεστώς εργασίας προκειμένου να δημιουργηθεί βάση τεκμηρίωσης για τις μελλοντικές πολιτικές. Η στρατηγική ανταποκρίνεται εν μέρει στην έκκληση που είχε διατυπώσει η ιρλανδική ομοσπονδία συνδικαλιστικών οργανώσεων για την εκ βάθρων αναθεώρηση της εργατικής νομοθεσίας σε σχέση με την τηλεργασία. Επίσης, τον Ιανουάριο του 2021 οι κοινωνικοί εταίροι στη **Γαλλία** εξέδωσαν [νέα διακλαδική σύμβαση](#)³³, η οποία αντικαθιστά τη σύμβαση του 2006 και συμπληρώνει τη νομοθεσία για την τηλεργασία που ίσχυε πριν εκδηλωθεί η πανδημία COVID-19.

Οι νομοθετικές αλλαγές και οι συζητήσεις για την τηλεργασία θίγουν τέσσερις πτυχές: τον νομοθετικό ορισμό της τηλεργασίας, το δικαίωμα της αποσύνδεσης, το δικαίωμα στην τηλεργασία και τις διατάξεις για την ΥΑΕ. Επίσης καλύπτονται –σε μικρότερο βαθμό– ζητήματα σχετικά με τον εξοπλισμό και το κόστος.

Η τροποποίηση του κώδικα προστασίας των εργαζομένων στη **Λετονία** προϋποθέτει την έγκριση **νομοθετικού ορισμού της τηλεργασίας** για πρώτη φορά στην ιστορία. Μολονότι η τηλεργασία ορίζεται σύμφωνα με τη συμφωνία-πλαίσιο της ΕΕ, ο σημαντικότερος σκοπός της τροποποίησης είναι η επιμέρους ρύθμιση των ζητημάτων υγείας και ασφάλειας, όπως αναλύεται κατωτέρω. Παρόμοια μεταρρύθμιση εξετάζεται στην **Κύπρο**, όπου η ρύθμιση της τηλεργασίας θα συμπεριληφθεί στο πρόγραμμα εργασίας του Συμβουλίου Υγείας και Ασφάλειας του 2021 με βάση τη συμφωνία-πλαίσιο της ΕΕ.

Το **Λουξεμβούργο** τροποποίησε τη νομοθετική ρύθμιση της τηλεργασίας διαφοροποιώντας την περιστασιακή από την τακτική τηλεργασία. Ως «περιστασιακή τηλεργασία» ορίζεται η τηλεργασία που αντιστοιχεί σε λιγότερο από 10% του ετήσιου θεσμοθετημένου χρόνου εργασίας ενός τηλεεργαζομένου· όλες οι λοιπές μορφές τηλεργασίας χαρακτηρίζονται «τακτική τηλεργασία». Η τακτική τηλεργασία προϋποθέτει τη σύναψη έγγραφης συμφωνίας μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου και πρέπει να

³¹ Τροποποίηση του νόμου 311/2001 του Προέδρου της Σλοβακικής Δημοκρατίας της 17ης Φεβρουαρίου 2021 σχετικά με τον εργατικό κώδικα.

³² Τμήμα επιχειρήσεων, εμπορίου και απασχόληση της Ιρλανδίας, «Εξ αποστάσεως εργασία: εθνική στρατηγική για την εξ αποστάσεως εργασία»

³³ Διακλαδική σύμβαση της Γαλλίας, της 26ης Νοεμβρίου 2020, για την επιτυχή εφαρμογή της τηλεργασίας στη Γαλλία που υπέγραψαν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις CFDT, CFE-CGC, FO, MEDEF, CPME και U2P.

ορίζει, μεταξύ άλλων, τον χώρο της τηλεργασίας· το ωράριο εργασίας· τη διαδικασία συναίνεσης για την παροχή υπερωριακής εργασίας· το ποσό που πρέπει ενδεχομένως να καταβληθεί για την κάλυψη του κόστους του διαδικτύου και της επικοινωνίας· και τη διαδικασία επιστροφής στον χώρο εργασίας του εργοδότη. Η περιστασιακή τηλεργασία προϋποθέτει μόνο την αποστολή έγγραφης επιβεβαίωσης και αφήνει περιθώρια μεγαλύτερης ευελιξίας για την εφαρμογή της.

Στην **Πολωνία** η ριζική τροποποίηση του νομοθετικού ορισμού της τηλεργασίας έχει τεθεί σε δημόσια διαβούλευση με βάση την εμπειρία της τηλεργασίας, η οποία επιβλήθηκε κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Η «εξ αποστάσεως εργασία» καθιερώθηκε με την εκδήλωση της πανδημίας COVID-19 ως προσωρινό μέτρο εκτέλεσης των εργασιακών καθηκόντων εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη (περιλαμβάνονται και τα καθήκοντα στα οποία δεν χρησιμοποιείται εξοπλισμός ΤΠΕ) και επεκτάθηκε μέχρι το τέλος της εργασίας. Σε αντίθεση με την ισχύουσα κανονιστική ρύθμιση της τηλεργασίας, η εξ αποστάσεως εργασία με πρωτοβουλία του εργοδότη για περιορισμένο χρονικό διάστημα δεν προϋποθέτει την τροποποίηση της σύμβασης εργασίας, επιτρέπει στους εργαζομένους να χρησιμοποιούν τον δικό τους εξοπλισμό και παράλληλα διασφαλίζει την προστασία των εμπιστευτικών πληροφοριών. Ο εργοδότης πρέπει να επιβεβαιώσει ότι ο εργαζόμενος διαθέτει τις δεξιότητες, τα τεχνικά μέσα και τις υποδομές για να εργαστεί εξ αποστάσεως. Ο εργοδότης συνεχίζει να έχει υποχρεώσεις στον τομέα της ΥΑΕ και ευθύνη για τα ατυχήματα που σημειώνονται στην εργασία. Η νομοθετική μεταρρύθμιση προβλέπει ότι η έννοια της τηλεργασίας θα απαλειφθεί από τον εργατικό κώδικα και θα αντικατασταθεί από την «εξ αποστάσεως εργασία». Σύμφωνα με το νομοσχέδιο, η «εξ αποστάσεως εργασία» μπορεί να ασκείται εν μέρει ή πλήρως εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη. Το νομοσχέδιο βασίζεται στην αρχή της προαιρετικής συμφωνίας μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου και περιλαμβάνει διατάξεις σχετικά με τη συλλογική διαπραγμάτευση. Παράλληλα, οι νομοθέτες προσπαθούν να βρουν λύσεις που θα επιτρέπουν στον εργοδότη να επιβάλλει μονομερώς στον εργαζόμενο να εργαστεί εκτός των εγκαταστάσεων της εταιρείας σε έκτακτες περιπτώσεις, όπως π.χ. κατά τη διάρκεια πανδημιών ή σε άλλες κρίσιμες καταστάσεις. Ωστόσο, σε συγκεκριμένες περιπτώσεις οι εργαζόμενοι έχουν περισσότερα δικαιώματα (π.χ. εργαζόμενοι με παιδιά ηλικίας κάτω των 3 ετών ή με παιδιά με αναπηρίες ή που έχουν ανάγκη από ειδική φροντίδα). Ο εργοδότης μπορεί να απορρίψει το αίτημά τους να εργαστούν εξ αποστάσεως μόνο αν συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι. Το νομοσχέδιο υπογραμμίζει ότι οι εργαζόμενοι έχουν ευθύνη να τηρούν τους κανόνες υγείας και ασφάλειας. Σε περίπτωση που προκύψει ατύχημα στην εργασία, ο εργαζόμενος θα πρέπει να συναινέσει στη διεξαγωγή έρευνας προκειμένου να εκπονηθεί έκθεση για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Αν ο εργαζόμενος αρνηθεί να συνεργαστεί για τη διεξαγωγή της έρευνας, είναι πιθανό το περιστατικό να μην θεωρηθεί ατύχημα. Τα ζητήματα που συνδέονται με τον έλεγχο και την επιτήρηση πρέπει να αναπτυχθούν περαιτέρω. Στο νομοσχέδιο ορίζεται ότι η επιχείρηση πρέπει να παρέχει τον αναγκαίο εξοπλισμό και τα αναγκαία εργαλεία και να καλύψει το κόστος που συνδέεται με την εγκατάσταση, τη χρήση, τη λειτουργία και τη συντήρηση αυτών των εργαλείων. Η μεταρρύθμιση βρίσκεται στο επίκεντρο του διαλόγου μεταξύ της κυβέρνησης και των κοινωνικών εταίρων. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν εκφράσει αμφιβολίες για το αν η νέα κανονιστική ρύθμιση σχετικά με την εξ αποστάσεως εργασία πρέπει να αντικαταστήσει την ισχύουσα κανονιστική ρύθμιση για την τηλεργασία. Κατά την άποψή τους, η εμπειρία της πανδημίας αποδεικνύει ότι η εξ αποστάσεως εργασία πρέπει εναλλακτικά να αφορά τη δυνατότητα προσωρινής εκτέλεσης των εργασιακών καθηκόντων εκτός της επιχείρησης. Αυτό το καθεστώς εργασίας πρέπει να ασκείται εκ περιτροπής ώστε να μην απομονώνονται οι εργαζόμενοι. Επίσης, ανέφεραν την ανάγκη να οριστεί ελάχιστο κατ' αποκοπή ποσό που θα καλύπτει π.χ. το κόστος της ηλεκτρικής ενέργειας, της πρόσβασης στο διαδίκτυο ή της χρήσης άλλων οικιακών εφαρμογών για σκοπούς που συνδέονται με την εργασία.

Το δικαίωμα της αποσύνδεσης αναγνωρίστηκε για πρώτη φορά με την τροποποίηση του εργατικού κώδικα στη **Σλοβακία**. Στην τροποποίηση αυτή ως δικαίωμα της αποσύνδεσης ορίζεται το δικαίωμα να μην χρησιμοποιείται ο εξοπλισμός εργασίας ούτε κατά τη διάρκεια της εβδομαδιαίας ανάπαυσης ούτε στο τέλος της εργάσιμης ημέρας, εκτός αν ο εργοδότης ζητήσει από τον εργαζόμενο να εκτελέσει

υπερρωριακή εργασία –και ο εργαζόμενος συμφωνήσει– ακόμα και κατά τη διάρκεια των διακοπών και στις επίσημες αργίες.

Η νέα νομοθεσία για την εξ αποστάσεως εργασία στην **Ισπανία** ενισχύει τις διατάξεις που ίσχυαν ήδη πριν από την πανδημία. Στο επίκεντρο της πρόληψης κινδύνου πρέπει να βρίσκονται εργονομικές, ψυχοκοινωνικές και οργανωτικές πτυχές, μεταξύ άλλων η κατανομή του χρόνου εργασίας, ο περιορισμός της διαθεσιμότητας και τα διαλείμματα.

Στο **Λουξεμβούργο** η νέα συμφωνία των κοινωνικών εταίρων που ενσωματώθηκε στη νομοθεσία ορίζει ότι όλοι οι εργαζόμενοι έχουν το ίδιο δικαίωμα να αποσυνδέονται από την εργασία, και οι τηλεεργαζόμενοι έχουν την ίδια μεταχείριση με τους εργαζομένους που απασχολούνται στον χώρο εργασίας του εργοδότη. Η συμφωνία για την τηλεεργασία πρέπει να ορίζει πότε είναι διαθέσιμος ο τηλεεργαζόμενος (ώρες εργασίας και ημέρες εργασίας) ή πώς ορίζεται η διαθεσιμότητα.

Στην **Ιρλανδία** η επιτροπή για τις σχέσεις στους χώρους εργασίας (Workplace Relations Commission - WRC) έθεσε σε διαβούλευση νέο κώδικα ορθών πρακτικών που χορηγεί στους εργαζομένους το δικαίωμα της αποσύνδεσης εκτός του θεσμοθετημένου ωραρίου εργασίας. Σε αυτόν τον κώδικα ορθών πρακτικών παρουσιάζονται οδηγίες για τους εργαζομένους και τους εργοδότες σχετικά με τις ορθές πρακτικές και την αποσύνδεση των εργαζομένων εκτός του θεσμοθετημένου ωραρίου εργασίας. Ο κώδικας βοηθά τόσο τους εργοδότες όσο και τους εργαζομένους να αποκτήσουν γνώση των απαιτήσεων και των δικαιωμάτων τους σε σχέση με την αποδέσμευση από την εργασία και να κατανοήσουν μεταξύ άλλων πώς εφαρμόζονται αυτές οι απαιτήσεις και αυτά τα δικαιώματα, κυρίως σε συνθήκες εξ αποστάσεως εργασίας. Ο κώδικας θα είναι παραδεκτός στις διαφορές που αφορούν τα δικαιώματα εργασίας. Με βάση τα αποτελέσματα της διαβούλευσης, η οποία ολοκληρώθηκε τον Ιανουάριο του 2021, η κυβέρνηση ζήτησε από την επιτροπή WRC να εκπονήσει κώδικα ορθών πρακτικών. Πρόκειται για ένα από τα μέτρα που συμπεριλαμβάνεται στην [εθνική στρατηγική για την εξ αποστάσεως εργασία](#).³⁴

Στην **Πορτογαλία** ο διάλογος για το δικαίωμα της αποσύνδεσης ήταν ήδη σε εξέλιξη πριν από την πανδημία και έκτοτε εντατικοποιήθηκε, μολονότι η νομοθετική μεταρρύθμιση παρέμεινε στάσιμη. Τον Ιούλιο του 2020 διεξήχθη κοινοβουλευτική συζήτηση, με πρωτοβουλία κόμματος της αντιπολίτευσης, προκειμένου να εξεταστεί ο νέος νόμος για την τηλεεργασία. Ο προτεινόμενος νόμος εστίαζε στο δικαίωμα της αποσύνδεσης, στην πρόληψη άλλων ψυχοκοινωνικών κινδύνων (σύγκρουση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, απομόνωση), στο δικαίωμα προστασίας της ιδιωτικής ζωής και σε μισθολογικές πτυχές. Μολονότι ο νόμος δεν εγκρίθηκε, ο διάλογος για την ασκούμενη πολιτική συνεχίζεται με τη συμμετοχή πολιτικών ομάδων, κοινωνικών εταίρων, μη κυβερνητικών οργανώσεων και εμπειρογνομώνων. Σε πολλές χώρες ο διάλογος για την πολιτική και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις καλύπτουν επίσης το ζήτημα της ευαισθητοποίησης για τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους που εγκυμονεί η «συνεχής διαθεσιμότητα».

Το δικαίωμα στην τηλεεργασία αποτελεί θέμα του τακτικού διαλόγου που διεξάγεται στη **Γερμανία** και έχει αναδειχθεί σε κομβικό ζήτημα μετά την εκδήλωση της πανδημίας. Στο τέλος του 2020 το Υπουργείο Εργασίας πρότεινε τον [νόμο για την κινητή εργασία](#)³⁵, ο οποίος συμπεριέλαβε το δικαίωμα στην τηλεεργασία 24 εργάσιμες ημέρες ετησίως (στις περιπτώσεις 5ήμερης εβδομάδας εργασίας). Η κυβέρνηση του μεγάλου συνασπισμού των Σοσιαλδημοκρατών (SPD) και των Χριστιανοδημοκρατών (CDU) δεν κατόρθωσε να καταλήξει σε συμφωνία για το νομοσχέδιο λόγω της σφοδρής εναντίωσης του CDU. Το νομοσχέδιο δέχθηκε επίσης έντονες επικρίσεις από τις οργανώσεις των εργοδοτών. Στη

³⁴ Τμήμα επιχειρήσεων, εμπορίου και απασχόληση της Ιρλανδίας, «Εξ αποστάσεως εργασία: εθνική στρατηγική για την εξ αποστάσεως εργασία»

³⁵ Tschierse, K. (2020, October 10) Do we need a right to work from home? DW. Διατίθεται στον ιστότοπο: <https://www.dw.com/en/do-we-need-a-right-to-work-from-home/a-55254341>

συνέχεια καταρτίστηκε δεύτερο νομοσχέδιο, για το οποίο οι συνομιλίες συνεχίζονται. Το νέο νομοσχέδιο ορίζει ότι οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να ζητήσουν να εργαστούν από απόσταση αλλά το νομοσχέδιο δεν περιλαμβάνει καμία νόμιμη αξίωση για τον εργοδότη στο πλαίσιο αυτό. Ο εργοδότης μπορεί να απορρίψει το αίτημα για επιχειρησιακούς λόγους αλλά πρέπει να εξηγήσει τον λόγο απόρριψης. Ενώ οι συζητήσεις συνεχίζονται, αξίζει να σημειωθεί ότι ο σκοπός αυτού του νόμου είναι να ρυθμίσει το καθεστώς της κινητής εργασίας με ολοκληρωμένο τρόπο και να γεφυρωθεί το χάσμα μεταξύ της «τηλεργασίας», όπως ορίζεται στην εργατική νομοθεσία, και της «κινητής εργασίας», όπως ρυθμίζεται από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Στο **Λουξεμβούργο** το δικαίωμα στην τηλεργασία συζητήθηκε κατά τη διάρκεια των τριμερών διαβουλεύσεων πριν από την έγκριση της νέας σύμβασης για την τηλεργασία το 2020. Τη συζήτηση τροφοδότησε [το αίτημα πολίτη](#)³⁶ για την κατοχύρωση του δικαιώματος στην τηλεργασία, το οποίο συζητήθηκε από τους βουλευτές. Ωστόσο, η αναγνώριση της τηλεργασίας ως δικαίωμα δεν συμπεριλήφθηκε στη σύμβαση και έτσι διατηρήθηκε η αρχή της προαιρετικότητας. Σε άλλες χώρες η συζήτηση δεν αφορά το δικαίωμα στην τηλεργασία αλλά το δικαίωμα των εργαζομένων να ζητούν να εργαστούν υπό το καθεστώς της τηλεργασίας. Πρόκειται για την περίπτωση της **Ιρλανδίας**, όπου η ιρλανδική ομοσπονδία συνδικαλιστικών οργανώσεων έχει ζητήσει επανειλημμένως από την κυβέρνηση να κατοχυρώσει νομοθετικά το δικαίωμα των εργαζομένων να ζητούν την εφαρμογή ευέλικτων μορφών εργασίας, μεταξύ αυτών και της τηλεργασίας. Η νέα [εθνική στρατηγική για την εξ αποστάσεως εργασία](#)³⁷ υποστηρίζει την έκκληση αυτή και οι εμπλεκόμενοι δεσμεύονται ότι θα θεσπίσουν νομοθεσία που θα παρέχει στους εργαζομένους το δικαίωμα να ζητούν να εργάζονται με το καθεστώς της τηλεργασίας.

Η νομοθετική μεταρρύθμιση στη **Σλοβενία** προβλέπει τη θέσπιση νέας ρήτρας που επιτρέπει στους εργαζομένους με παιδιά και στους φροντιστές να ζητούν να εργαστούν υπό ευέλικτο καθεστώς, μεταξύ άλλων και υπό το καθεστώς της τηλεργασίας. Ο εργοδότης πρέπει να αξιολογεί το αίτημα του εργαζομένου και, σε περίπτωση άρνησης ή αναβολής, να εξηγεί τους λόγους αυτής της απόφασης.

Η **Ιταλία** ακολουθεί διαφορετική προσέγγιση στους οργανισμούς δημόσιας διοίκησης ενθαρρύνοντας την επέκταση της έξυπνης εργασίας μέσω της θέσπισης ετήσιων σχεδίων οργάνωσης της εργασίας. Ο νέος νόμος προβλέπει συγκεκριμένους αριθμητικούς στόχους: το ποσοστό των εργαζομένων που χρησιμοποιούν την έξυπνη εργασία, εφόσον το ζητήσουν, πρέπει να αυξηθεί από το 30 % στο 60 % τουλάχιστον.

Οι περισσότερες νομοθετικές αλλαγές περιλαμβάνουν νέες **διατάξεις** για την ΥΑΕ. Η τροποποίηση του νόμου για την προστασία των εργαζομένων στη **Λετονία** προσδιορίζει τις ευθύνες και υποχρεώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων. Μολονότι ο εργοδότης παραμένει υπεύθυνος για την εργασία, καθώς και για την υγεία και ασφάλεια στην εργασία, ο εργαζόμενος πρέπει να συνεργάζεται με τον εργοδότη στην αξιολόγηση των κινδύνων. Στην αξιολόγηση των κινδύνων πρέπει να συμμετέχει εκπρόσωπος των εργαζομένων (ή πρόσωπο εμπιστοσύνης).

Όπως επεξηγείται στο πλαίσιο 4, νέα νομοθεσία στην **Ισπανία** περιλαμβάνει ολοκληρωμένη προσέγγιση για τα ζητήματα υγείας και ασφάλειας, στα οποία οι περιλαμβάνονται εργονομικές, ψυχοκοινωνικές και οργανωτικές πτυχές. Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να διενεργεί αξιολόγηση κινδύνου στον χώρο της τηλεργασίας (π.χ. κατοικία ή άλλος χώρος) και να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους κινδύνους που υπάρχουν στον χώρο της τηλεργασίας του. Για να ενημερωθεί σχετικά με τους κινδύνους εργασίας, η επιχείρηση (ή οι υπηρεσίες που συνδέονται με την ΥΑΕ) μπορούν να επισκεφτούν τον χώρο εργασίας που επιλέγει ο τηλεεργαζόμενος (αλλά μόνο με την άδεια του τηλεεργαζομένου εφόσον ο τηλεεργαζόμενος εργάζεται από το σπίτι). Εάν δεν παρέχεται άδεια, η

³⁶ Montaigu, G. (2020, October 10.) Luxembourg: il n'y aura pas de droit au télétravail. Le Quotidien. Διατίθεται στον ιστότοπο: <https://lequotidien.lu/a-la-une/luxembourg-il-ny-aura-pas-de-droit-au-teletravail/>

³⁷ Τμήμα επιχειρήσεων, εμπορίου και απασχόληση της Ιρλανδίας, «Εξ αποστάσεως εργασία: εθνική στρατηγική για την εξ αποστάσεως εργασία»

αξιολόγηση του κινδύνου πρέπει να διενεργείται βάσει των πληροφοριών που συλλέγονται από τον τηλεργαζόμενο και σύμφωνα με τις σχετικές οδηγίες πρόληψης κινδύνων. Ο εργοδότης πρέπει επίσης να λάβει προληπτικά μέτρα για να υποστηρίξει κυρίως τους ευάλωτους εργαζομένους, όπως π.χ. τις εγκύους.

Νέα κανονιστική ρύθμιση στο **Λουξεμβούργο** ορίζει ότι οι τηλεργαζόμενοι μπορούν να ζητούν από τις υπηρεσίες της επιχείρησης που είναι υπεύθυνες για την υγεία των εργαζομένων να επιθεωρούν τον χώρο εργασίας που επιλέγουν αλλά ο εργοδότης δεν έχει το δικαίωμα να επιτηρεί ο ίδιος τον χώρο. Οι διατάξεις για την υγεία και ασφάλεια αποτελούν σημαντική πτυχή σε όλες τις χώρες στις οποίες η νομοθεσία αναθεωρείται. Επιπλέον, πρέπει να σημειωθεί ότι η **Δανία** φαίνεται να είναι η μοναδική Σκανδιναβική χώρα στην οποία διεξάγεται ευρύτατος διάλογος για την τηλεργασία και διατυπώνεται το αίτημα αλλαγής των διατάξεων για τη υγεία και ασφάλεια που ισχύουν για την κατ' όσον εργασία. Ένας από τους στόχους του διαλόγου είναι η επέκταση της τηλεργασίας πριν εφαρμοστούν συγκεκριμένες απαιτήσεις για την υγεία και την ασφάλεια.

Τέλος, οι νομικές μεταρρυθμίσεις στην **Ισπανία** και στη **Σλοβακία** έθιξαν και αυτές με τη σειρά τους την υποχρέωση του εργοδότη να καλύπτει το **κόστος που συνδέεται με την τηλεργασία** (σύνδεση στο διαδίκτυο και επικοινωνία, εξοπλισμός κ.λπ.). Στο Λουξεμβούργο νέα κανονιστική ρύθμιση ορίζει ότι η συμφωνία μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου πρέπει να συμπεριλαμβάνει όλα τα ποσά που καταβάλλονται για την κάλυψη του κόστους της τηλεργασίας και ότι ο εργοδότης πρέπει να αποζημιώνει τους τηλεργαζομένους και να τους παρέχει τον αναγκαίο **εξοπλισμό**.

Στο τέλος της παρούσας ενότητας επισημαίνονται ορισμένες καινοτόμες πτυχές της προαναφερθείσας νέα διακλαδικής συμφωνίας για την τηλεργασία στη **Γαλλία**:

- «Τηλεργασιμότητα»: για να διευκολυνθεί η επέκταση του καθεστώτος της τηλεργασίας, οι εργοδότες πρέπει να ορίζουν τα κριτήρια που πρέπει να πληρούνται για να χαρακτηριστεί η εργασία «τηλεργάσιμη». Τα κριτήρια αυτά πρέπει να αποτελούν αντικείμενο συζήτησης με τα όργανα εκπροσώπησης των εργαζομένων, αν υπάρχουν, ή διαφορετικά, απευθείας με τους εργαζομένους.
- Συχνότητα της τηλεργασίας: η συχνότητα καθορίζεται με συμφωνία του εργοδότη και του εργαζομένου και με βάση τη σύμβαση εργασίας ή τον «χάρτη εργασίας» που εφαρμόζεται. Ωστόσο, οι εργοδότες πρέπει να διασφαλίζουν την απαιτούμενη ισορροπία μεταξύ της τηλεργασίας και της εργασίας στις εγκαταστάσεις προκειμένου να διατηρούν την κοινωνική συνοχή και να αποτρέπουν οργανωτικές δυσλειτουργίες.
- Αξιολόγηση κινδύνου: η τηλεργασία πρέπει να συμπεριληφθεί στην υποχρεωτική αξιολόγηση κινδύνου της επιχείρησης, με έμφαση κυρίως στους κινδύνους που εγκυμονεί η απομόνωση και η χρήση ψηφιακών εργαλείων.
- Κατάρτιση: η συμφωνία υπογραμμίζει τον κομβικό ρόλο των διευθυντικών στελεχών και της διοικητικής ιεραρχίας στην εφαρμογή της τηλεργασίας, ο οποίος βασίζεται στις σχέσεις εμπιστοσύνης μεταξύ του προϊσταμένου και του εργαζομένου, στον καθορισμό σαφών στόχων και στην αυτονομία του εργαζομένου. Στο πλαίσιο αυτό, προτείνεται η διοργάνωση σεμιναρίων κατάρτισης για τα διευθυντικά στελέχη, τους τηλεργαζομένους και τους εργαζομένους που απασχολούνται στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης με σκοπό την προσαρμογή των επαγγελματικών δραστηριοτήτων στην τηλεργασία, την ανάπτυξη της αυτονομίας των τηλεργαζομένων, την οργάνωση της ημέρας εργασίας σε στάδια, τον σεβασμό της εργατικής νομοθεσίας και του δικαιώματος της τηλεργασίας, τη ρύθμιση της χρήσης ψηφιακών εργαλείων και τον καθορισμό στόχων σε ομάδες που συνδυάζουν την εξ αποστάσεως εργασία και την εργασία στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης.

5 Συμπερασματικές παρατηρήσεις

Η συμφωνία-πλαίσιο της ΕΕ για την τηλεργασία (2002) είναι η βασική πηγή αναφοράς της εθνικής νομοθεσίας και των συλλογικών διαπραγματεύσεων για την τηλεργασία στα περισσότερα κράτη μέλη της ΕΕ. Η συμφωνία αυτή περιλαμβάνει τον ορισμό της τηλεργασίας (μορφή οργάνωσης της εργασίας στην οποία ο εργαζόμενος χρησιμοποιεί μέσα ΤΠΕ για να εκτελέσει τα καθήκοντά του σε εξωτερικές εγκαταστάσεις σε εξωτερικές εγκαταστάσεις, εφόσον τα καθήκοντα αυτά μπορούν να εκτελούνται στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης) και τη ρύθμιση των κεντρικών της πτυχών: προαιρετικός χαρακτήρας για τους εργαζομένους και τους εργοδότες, δικαίωμα ανάκλησης της απόφασης για τηλεργασία, ίση μεταχείριση στην απασχόληση, κατάρτιση και συλλογικά δικαιώματα, προστασία δεδομένων, σεβασμός της ιδιωτικής ζωής και ευθύνη των εργοδοτών για την ΥΑΕ.

Στα κράτη μέλη της ΕΕ η τηλεργασία ρυθμίζεται είτε μέσω της εργατικής νομοθεσίας είτε μέσω του κοινωνικού διαλόγου και των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Στις περισσότερες χώρες της ΕΕ εφαρμόζονται και τα δύο είδη ρύθμισης (μολονότι το πεδίο εφαρμογής και η σημασία των ρυθμίσεων εμφανίζουν διαφορές), τα οποία αλληλοσυμπληρώνονται. Ο ρόλος που διαδραματίζουν οι κρατικοί παράγοντες ή οι κοινωνικοί εταίροι στη ρύθμιση της τηλεργασίας διαφέρει και εξαρτάται εν μέρει από τις εθνικές παραδόσεις στις εργασιακές σχέσεις.

Πριν από την εκδήλωση της πανδημίας COVID-19, οι χώρες διακρίνονταν χονδρικά σε δύο βασικές ομάδες:

- οι χώρες με νομοθετικούς ορισμούς και ειδική νομοθεσία για τη χρήση της τηλεργασίας (οργάνωση εργασίας, συνθήκες απασχόλησης κ.λπ.) στον εργατικό κώδικα ή οι χώρες με σχετική νομοθεσία (Βέλγιο, Βουλγαρία, Τσεχία, Ισπανία, Γερμανία, Εσθονία, Γαλλία, Ελλάδα, Ουγγαρία, Κροατία, Ιταλία, Λιθουανία, Λουξεμβούργο, Μάλτα, Κάτω Χώρες, Πολωνία, Πορτογαλία, Ρουμανία, Σλοβενία και Σλοβακία)·
- οι χώρες χωρίς νομοθετικούς ορισμούς και ειδική νομοθεσία για την τηλεργασία ή στις οποίες το καθεστώς της τηλεργασίας ρυθμίζεται σε διάφορους νόμους που συνδέονται με την προστασία δεδομένων, την ασφάλεια και υγεία ή τον χρόνο εργασίας (Αυστρία, Κύπρος, Δανία, Φινλανδία, Ιρλανδία, Λετονία και Σουηδία).

Αν ληφθεί ως σημείο αναφοράς η συμφωνία-πλαίσιο της ΕΕ, οι βασικές καινοτόμες πτυχές που έχουν ρυθμιστεί συνοψίζονται στα εξής:

- Τακτική και περιστασιακή τηλεργασία: η συμφωνία-πλαίσιο της ΕΕ κάλυψε μόνο την τακτική τηλεργασία (τουλάχιστον 1 ημέρα την εβδομάδα). Ωστόσο, η περιστασιακή τηλεργασία αποτελεί πλέον την επικρατέστερη μορφή τηλεργασίας (αντιστοιχεί σε λιγότερο από το 20 % του χρόνου εργασίας και/ή δεν έχει συγκεκριμένη συχνότητα). Τα κράτη μέλη ακολουθούν διαφορετικές προσεγγίσεις.
- Ορισμένες χώρες άλλαξαν τον νομοθετικό ορισμό της τηλεργασίας για να καλύψουν όλες τις μορφές τηλεργασίας ανάλογα με την έκταση στην οποία αυτή εφαρμόζεται (π.χ. Γαλλία)· άλλες χώρες έχουν θεσπίσει διαφορετικούς ορισμούς και κανόνες για την τακτική και περιστασιακή τηλεργασία (π.χ. Βέλγιο).
- Δικαίωμα της αποσύνδεσης: στη συμφωνία-πλαίσιο της ΕΕ ορίστηκε ότι οι τηλεεργαζόμενοι πρέπει να διαχειρίζονται την οργάνωση του χρόνου εργασίας τους με βάση την εθνική νομοθεσία και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Το γεγονός ότι οι επιχειρήσεις ή οι πελάτες θεωρούν δεδομένο ότι οι εργαζόμενοι πρέπει να είναι συνεχώς διαθέσιμοι ανάγκασε ορισμένες χώρες να ρυθμίσουν το δικαίωμα της αποσύνδεσης, το οποίο περιλαμβάνει τη σύναψη συμφωνίας για την κατανομή του ωραρίου εργασίας, τον περιορισμό της διαθεσιμότητας και τις περιόδους ανάπαυσης.

- Δικαίωμα της τηλεργασίας: ακόμα και αν ο προαιρετικός χαρακτήρας διατηρείται, ορισμένες χώρες έχουν ρυθμίσει το δικαίωμα των εργαζομένων να ζητούν να εργαστούν υπό το καθεστώς της τηλεργασίας (π.χ. στη Γαλλία ή στις Κάτω Χώρες οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να λάβουν εγγράφως αναλυτική απάντηση αν η επιχείρηση απορρίψει το αίτημά τους) ή επιφυλάσσουν ειδική μεταχείριση σε ορισμένες κοινωνικές ομάδες προκειμένου να υποστηρίξουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (π.χ. Γερμανία).
- Ειδικές διατάξεις στη νομοθεσία για την ΥΑΕ που αναπτύσσουν τη γενική προσέγγιση της συμφωνίας-πλαίσιο της ΕΕ: η ρύθμιση στο πεδίο αυτό εμφανίζει διαφορές. Σε ορισμένες χώρες το καθήκον των εργοδοτών να προβαίνουν σε αξιολογήσεις κινδύνου και να ενημερώνουν τους εργαζομένους αναφέρεται ρητά στη νομοθεσία, μολονότι οι διαδικασίες για την αξιολόγηση του κινδύνου διαφέρουν και, σε ορισμένες χώρες, οι εργοδότες περιορίζονται σε μεγάλο βαθμό από το δικαίωμα προστασίας της ιδιωτικής ζωής (σε αυτήν την περίπτωση, η αξιολόγηση κινδύνου βασίζεται στις πληροφορίες που διαβιβάζει ο τηλεεργαζόμενος). Το εύρος των κινδύνων για την ΥΑΕ που θίγονται στη νομοθεσία είναι επίσης διαφορετικό. Ορισμένες χώρες έχουν θεσπίσει κανονιστικές ρυθμίσεις για την αξιολόγηση και την πρόληψη ειδικών ψυχοκοινωνικών κινδύνων, κυρίως της απομόνωσης, της σύγκρουσης μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής και του στρες. Τέλος, η ευθύνη του εργοδότη για τα εργατικά ατυχήματα είναι ευαίσθητο θέμα και οι εθνικές κανονιστικές ρυθμίσεις εμφανίζουν εν προκειμένω μεγάλες διαφορές.

Μετά την εκδήλωση της πανδημίας COVID-19, οι κυβερνήσεις ενέκριναν διάφορα προσωρινά μέτρα για να ενθαρρύνουν ή να επιβάλουν την τηλεργασία ως προληπτικό μέτρο και να ανακόψουν τη διασπορά της COVID-19. Παράλληλα, τα εθνικά σημεία επαφής του EU-OSHA επισημαίνουν ότι η πανδημία βοήθησε τις αρχές να συνειδητοποιήσουν περισσότερο τη σημασία των ζητημάτων ασφάλειας και υγείας στην εργασία, τόσο στις εγκαταστάσεις των εργοδοτών όσο και σε άλλους χώρους εργασίας. Οι γενικές κατευθυντήριες γραμμές για την ανάσχεση της διασποράς της πανδημίας στην εργασία έχουν συνδυαστεί με πιο συγκεκριμένες οδηγίες και με πηγές που διευκολύνουν τη μετάβαση στην ασφαλή τηλεργασία, καθώς πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι πολλές επιχειρήσεις και τηλεεργαζόμενοι δεν είχαν καμία εμπειρία στο παρελθόν σχετικά με αυτήν τη μορφή εργασίας.

Επιπλέον, στις περισσότερες χώρες η εμπειρία της εκτεταμένης και παρατεταμένης τηλεργασίας επέφερε αλλαγές στη νομοθεσία και τροφοδότησε συζητήσεις με σκοπό την καλύτερη προσαρμογή της ρύθμισης της τηλεργασίας στην εποχή μετά την πανδημία COVID-19. Τη στιγμή της σύνταξης του παρόντος εγγράφου (Μάρτιος 2021), πέντε χώρες έχουν ήδη προβεί σε νομοθετικές αλλαγές (Ιταλία, Λουξεμβούργο, Λετονία, Σλοβακία και Ισπανία) και σε πολλές χώρες η νομοθεσία βρίσκεται υπό αναθεώρηση (Αυστρία, Βέλγιο, Κύπρος, Κροατία, Ουγγαρία, Ιρλανδία, Γερμανία, Κάτω Χώρες, Μάλτα, Πολωνία, Πορτογαλία και Σλοβενία). Οι νομοθετικές αλλαγές και ο διάλογος για την πολιτική της τηλεργασίας περιλαμβάνουν τέσσερις πτυχές, (1) τον νομοθετικό ορισμό της τηλεργασίας (περιλαμβανομένης της διάκρισης μεταξύ τακτικής και περιστασιακής τηλεργασίας), (2) το δικαίωμα της αποσύνδεσης, (3) το δικαίωμα στην τηλεργασία και (4) τις διατάξεις για την ΥΑΕ. Οι αλλαγές αυτές ακολουθούν τάσεις που εφαρμόζονταν ήδη πριν από την πανδημία.

Στον αντίποδα, η εμπειρία της τηλεργασίας κατά τη διάρκεια της πανδημίας δεν οδήγησε σε νομοθετικές αλλαγές ή σε συζητήσεις για την ασκούμενη πολιτική στις Σκανδιναβικές χώρες. Η περιστασιακή τηλεργασία μέσω της σύναψης ατομικών και άτυπων συμφωνιών ήταν ανέκαθεν ζήτημα ατομικής επιλογής του εργαζομένου και δεν υπακούει σε περιορισμούς που επιβάλλονται από τους προϊσταμένους, αλλά βασίζεται στην εμπιστοσύνη μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων (προσέγγιση γνωστή και ως «ελευθερία με ευθύνη»). Η προσέγγιση αυτή φαίνεται ότι ήταν αποτελεσματική κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Η Δανία είναι η μοναδική Σκανδιναβική χώρα στην οποία διεξάγεται ευρύτατος διάλογος για την τηλεργασία και διατυπώνεται το αίτημα αλλαγής των διατάξεων για τη υγεία και ασφάλεια που ισχύουν για την κατ' οίκον εργασία. Ωστόσο, ο διάλογος φαίνεται να ακολουθεί το πνεύμα της ρύθμισης που βασίζεται ολοένα και περισσότερο στην ατομική επιλογή: ένας από τους στόχους της νομοθεσίας είναι η δυνατότητα επέκτασης της τηλεργασίας πριν εφαρμοστούν ειδικές απαιτήσεις για την ΥΑΕ.

6 Βιβλιογραφία

- Andersen (2020). 'European Guide to Support Employers: Teleworking in Europe'. Available at: <https://es.andersen.com/en/publications-and-news/european-guide-to-support-employers-teleworking-in-eu.html> (accessed March 2021).
- Centro de Relações Laborais (2018). *Relatório Anual Sobre a Evolução Da Negociação Coletiva Em 2017*, Lisbon.
- Cetrulo, A. (2021). *Early adoptions of remote work in Italian collective bargaining agreements: from flexible working time to the risk of surveillance and unpaid overtime. Lessons for the post-Covid agenda*. Available at: <https://wageindicator.org/documents/eng-powerpoint-cetrulo.pdf> (accessed May 2021).
- DARES (2019). 'Quels sont les salariés concernés par le télétravail?' DARES Analyses, November 2019. No 051. Available at: <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/quels-sont-les-salaries-concernes-par-le-teletravail#:~:text=Les%20%C3%A9%20travailleurs%20sont%20majoritairement%20de,s.mode%20d'organisation%20du%20travail> (accessed March 2021).
- ETUC, UNICE-UEAPME and CEEP (2006). *Implementation of the European Framework Agreement on Telework — Report by the European social partners: Adopted by the Social Dialogue Committee on 28 June 2006*, ETUC. Available at: <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2006-01429-EN.pdf> (accessed May 2021).
- Eurofound (2010). *Telework in the European Union*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2018). *Measuring varieties of industrial relations in Europe: A quantitative analysis*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2020a). *Regulations to address work-life balance in digital flexible working arrangements*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2020b). *Employee monitoring and surveillance: The challenges of digitalisation*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Hall, P. A. and Soskice, D. (2001). 'An introduction to varieties of capitalism'. In P. A. Hall and D. Soskice (eds), *Varieties of Capitalism*, Oxford University Press, Oxford, pp. 1-68.
- Meardi, G. (2018). 'Economic integration and state responses: change in European industrial relations since Maastricht', *British Journal of Industrial Relations*, 56(33), 631-655.
- Prosser, T. (2012), 'Europeanization through 'procedures and practices'? The implementation of the telework and work-related stress agreements in the UK and Denmark', *Transfer*, 18(4), 447-460. <https://doi.org/10.1177%2F1024258912458874>
- Sanz de Miguel, P. (2020) *Exploring the contribution of social dialogue and collective bargaining in the promotion of decent and productive virtual work*. Deep View Final Report, VP/2017/004/0050. Available at: https://drive.google.com/file/d/1JrHgEDU9swF4KM5H74gOJO-u_hptKIXK/view (accessed May 2021).
- Sanz de Miguel, P., Welz, C., Caprile, M. and Rodríguez Contreras, R. (2020). 'Industrial democracy in Europe: a quantitative approach'. *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work*, 30(2), 101-132. <https://doi.org/10.1080/10301763.2020.1774101>
- Sierra Benítez, E. M. (2013). 'La nueva regulación del trabajo a distancia', *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 1(1), 1-35.
- Sierra Benítez, E. M. (2015). 'The regulation of telework in Spain's autonomous communities: an overall evaluation'. In Mella, L. and Serrani, L. (eds), *Work-Life Balance and the Economic*

Crisis: Some Insights from the Perspective of Comparative Law, Cambridge Scholars Publishing, Newcastle, pp. 208-227.

Sostero M., Milasi S., Hurley J., Fernández-Macías E., Bisello M., Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?, Seville: European Commission, 2020, JRC121193.

Visser, J. and Ramos Martin, N. (2008). *Expert report on the implementation of the social partner's Framework Agreement on Telework*. Amsterdam Institute of Advanced Labour Studies, University of Amsterdam, Amsterdam

Αποστολή του **Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA)** είναι να καταστήσει τους χώρους εργασίας στην Ευρώπη ασφαλέστερους, υγιέστερους και παραγωγικότερους. Ο Οργανισμός ερευνά, αναπτύσσει και διανέμει αξιόπιστη, ισορροπημένη και αμερόληπτη πληροφόρηση σχετικά με την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία και διοργανώνει πανευρωπαϊκές εκστρατείες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης. Ο Οργανισμός, ο οποίος ιδρύθηκε από την Ευρωπαϊκή Ένωση το 1994 και έχει την έδρα του στο Μπιλμπάο της Ισπανίας, απαρτίζεται από εκπροσώπους της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, των κυβερνήσεων των

Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία

Santiago de Compostela 12, 5ος όροφος
48003 Μπιλμπάο, Ισπανία

Τηλ.: +34 944794360

Φαξ: +34 944794383

Email: information@osha.europa.eu