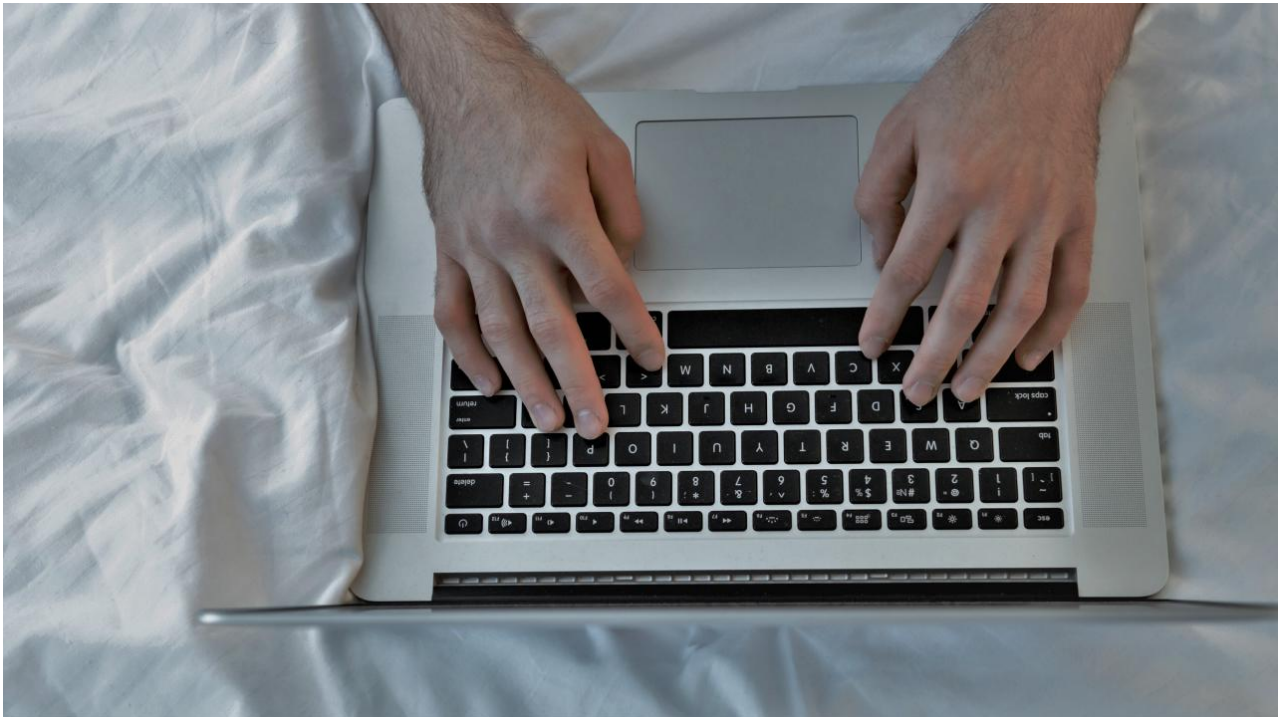


Τηλεργασία και το μετά κορονοϊό εργασιακό περιβάλλον

 koutipandoras.gr/article/tilergasia-kai-meta-koronoio-ergasiako-periballon



Οι ελληνικές επιχειρήσεις που παραδοσιακά έχουν ιδιαίτερη δυσκολία ως προς την υιοθέτηση νέων μεθόδων οργάνωσης της εργασίας, προχώρησαν σε μια σχετικά εκτεταμένη προσφυγή στην τηλεργασία εκμεταλλευόμενες και τις ευνοϊκές πρόσφατες νομοθετικές ρυθμίσεις.

Ωστόσο, ξεκινώντας πρέπει να καθορίσουμε τι είναι η τηλεργασία. Ο πλέον αποδεκτός ορισμός της είναι ο εξής, «Μια μορφή οργάνωσης και (ή) πραγματοποίησης της εργασίας, με τη χρήση τεχνολογιών πληροφορικής, στο πλαίσιο μιας σύμβασης ή σχέσης εργασίας, στην οποία μία εργασία, που θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί στους τόπους του εργοδότη πραγματοποιείται σε άλλους τόπους κατά τρόπο συνήθη».

Η πρώτη προσπάθεια ρύθμισης της στην ελληνική έννομη τάξη έλαβε χώρα με την Εθνική Συλλογική Σύμβαση των ετών 2004-2005 που ενσωμάτωσε την ευρωπαϊκή συμφωνία - πλαίσιο για την τηλεργασία, και η οποία συμφωνία ενσωματώθηκε ως παράρτημα στην αντίστοιχη Εθνική Συλλογική Σύμβαση των ετών 2005-2006.

Με αρκετά έτη καθυστέρησης ο νομοθέτης προέβη στη μοναδική ρύθμιση της τηλεργασίας με άρθρο 5 του νόμου 3846/2010 που ορίζει ότι: «Αν κανονική εργασία μετατρέπεται σε τηλεργασία, καθορίζεται στη συμφωνία αυτή μια περίοδος προσαρμογής τριών (3) μηνών, κατά την οποία οποιοδήποτε από τα μέρη, μετά από τήρηση προθεσμίας δεκαπέντε (15) ημερών, μπορεί να θέσει τέλος στην τηλεργασία και ο μισθωτός να επιστρέψει στην εργασία του σε αντίστοιχη θέση με αυτήν που κατείχε». Η εκάστοτε οικονομική κρίση δημιουργεί τις προϋποθέσεις για την υιοθέτηση του λεγόμενου δικαίου της ανάγκης, όπως συνέβη και με την κρίση που προκάλεσε ο

κορονοϊός. Με την Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου 11/2020 της 11ης Μαρτίου η οποία κυρώθηκε με το άρθρο 2 του νόμου 4682/2010 ορίζεται, «Ο εργοδότης δύναται με απόφασή του να καθορίζει ότι η εργασία που παρέχεται από τον εργαζόμενο στον προβλεπόμενο από την ατομική σύμβαση τόπο εργασίας, θα πραγματοποιείται με το σύστημα της εξ αποστάσεως εργασίας. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών, Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Υγείας μπορεί να παρατείνεται ο χρόνος εφαρμογής του κατά τα ανωτέρω έκτακτου και προσωρινού μέτρου».

Συνεπώς ο εργαζόμενος πλέον δεν έχει τη δυνατότητα της άρνησης της μετατροπής της κανονικής εργασίας σε τηλεργασία. Αν και το μέτρο τονίζεται ότι είναι προσωρινό με καταληκτική ημερομηνία ισχύος του την 31η Μαΐου, εν τούτοις εργοδοτικές οργανώσεις πιέζουν για την αλλαγή του ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου και τη μονιμοποίηση της προσωρινώς ισχύουσας νομοθεσίας και προτείνουν τη διευρυμένη προσφυγή σε αυτή τη μορφή οργάνωσης της εργασίας. Οι παρούσες συνθήκες παρέχουν το πλέον ευνοϊκό περιβάλλον προκειμένου υποτιθέμενα έκτακτα μέτρα να λάβουν εν τέλει μόνιμο χαρακτήρα.

Η μετά βεβαιότητας διάδοση της καθιστά συνεπώς αναγκαία την εκ βαθέων ενασχόληση με τις νέες προοπτικές που παρέχει καθώς και με τις συνέπειες που επιφέρει τόσο στον εργαζόμενο όσο και στην οργανωτική δομή της επιχείρησης. Η ίδια η μορφή της τηλεργασίας υπόκειται σε άμεση εξάρτηση με τις τεχνολογικές εξελίξεις που είναι συνεπώς υπό διαρκή αναθεώρηση τα δεδομένα που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη.

Η τηλεργασία παρέχει μεγαλύτερη ευελιξία στον τόπο και στο χρονικό όριο παροχής της εργασίας. Ουσιαστικά μετατοπίζει την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος από τον έλεγχο της εκτέλεσης της εργασίας στον έλεγχο του τελικού αποτελέσματος της εργασίας. Επίσης ενισχύει την διάδοση διαδικτυακών συνεργατικών συστημάτων όπως το υπολογιστικό νέφος (cloud computing) και την ομαδική εργασία μέσω διαδικτύου και ευνοεί την ένταξη στην αγορά εργασίας ατόμων που είτε αδυνατούν είτε αντιμετωπίζουν δυσκολία στην μετακίνηση όπως τα Αμέα. Μια επιπρόσθετη μη αμελητέα θετική συνέπεια είναι ο περιορισμός των μετακινήσεων για λόγους εργασίας που ειδικά σε μεγάλα αστικά κέντρα αποτελεί ένα αξιοσημείωτο οικονομικό κόστος για τον εργαζόμενο.

Η μετάβαση σε καθεστώς τηλεργασίας δεν είναι μια απλή διαδικασία, όπως και συναφείς με αυτή μορφές εργασίας σαν τη νομαδική εργασία και την εργασία μέσω πλατφόρμας, επιφέρει ως άμεση συνέπεια το μη διαχωρισμό ανάμεσα στην προσωπική και οικογενειακή ζωή, την απομόνωση από το εργασιακό περιβάλλον και την δυσκολία άσκησης των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων.

Επίσης, ιδιαίτερα προβλήματα δημιουργεί ο τρόπος άσκησης του δικαιώματος του ελέγχου του εργοδότη. Έχουν κριθεί ως μη σύννομα η παρακολούθηση του εργαζομένου μέσω κάμερα ή ο έλεγχος με την αυτοπρόσωπη ή μέσω αντιπροσώπου στην οικία του εργαζομένου, πρακτικές που εργοδότες στην Ελλάδα εφάρμοσαν κατά τη διάρκεια της κρίσης.

Ένα άλλο ζήτημα που πρέπει να λάβει υπόψη του κυρίως η εργοδοτική πλευρά και που

αναδείχθηκε και από την αρχή προστασίας προσωπικών δεδομένων είναι η ασφάλεια συστημάτων και η διασφάλιση της αποτροπής της διαρροής προσωπικών δεδομένων όλων των εμπλεκόμενων μερών.

Το νομοθετικό πλαίσιο για την τηλεργασία κρίνεται πλέον ανεπαρκές. Οι κοινωνικοί εταίροι οφείλουν να καταθέσουν ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο για τη ρύθμιση της. Το φαινόμενο αποτελεί επιπρόσθετα μια πρόκληση για το συνδικαλιστικό κίνημα το οποίο λειτουργεί με νοοτροπία περασμένων δεκαετιών και το οποίο οφείλει να ακολουθήσει το παράδειγμα κυρίως ευρωπαϊκών συνδικάτων που έχουν ενεργό ρόλο στην προστασία και την ανάδειξη των ζητημάτων που αφορούν τις νέες αυτές μορφές εργασίας.

Η τηλεργασία πλέον από μια περιθωριακή μορφή παροχής εργασίας στο άμεσο μέλλον θα αποτελέσει μια παράλληλη σε σχέση με τις παραδοσιακές μορφές τόσο σε ελληνικό όσο σε διεθνές περιβάλλον. Όλοι οι φορείς οφείλουν να είναι έτοιμοι για τις νέες συνθήκες που δημιουργούνται. Ας ελπίσουμε μόνο ότι δεν θα αποτελέσει το έναυσμα για την περαιτέρω υποβάθμιση των ήδη προβληματικών εργασιακών σχέσεων.

*** Ο Γρηγόρης Μισκεδάκης είναι Δικηγόρος-Εργατολόγος, ΜΔΕ Εργατικού Δικαίου, Νομικής Αθήνας.**