



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ  
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ  
ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ  
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

**ΠΜΣ "Δημόσια Διοίκηση - Δημόσιο Μάνατζμεντ"**

**ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**Θέμα:**

**Στα Ελληνικά:**

**«Η τηλεργασία στον δημόσιο τομέα: Βασικές αρχές που την διέπουν σύμφωνα με τον Ν 4807/2021 και σύγκριση με τον ιδιωτικό τομέα.»**

**Στα Αγγλικά:**

**«Teleworking in the public sector: Key principles governing it under the law 4807/2021 and comparison with the private sector. »**

**Όνοματεπώνυμο: Σταθάτος Ανδρέας (Α.Μ.: 2112)**

**Επιβλέπων καθηγητής: Α. Μάνθος**

**Αθήνα:**

**2023**

## ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο κάτωθι υπογεγραμμένος Σταθάτος Ανδρέας του Γερασίμου, με αριθμό μητρώου ΔΜ- 2112 φοιτητής του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών : Δημόσια Διοίκηση – Δημόσιο Μάνατζμεντ του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων της Σχολής Διοικητικών, Οικονομικών & Κοινωνικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, δηλώνω ότι:

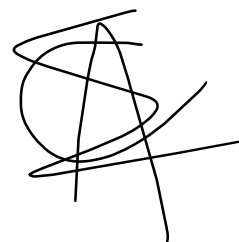
«Είμαι συγγραφέας αυτής της μεταπτυχιακής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της, είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στην εργασία. Επίσης, οι όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε ακριβώς είτε παραφρασμένες, αναφέρονται στο σύνολό τους, με πλήρη αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο. Επίσης, βεβαιώνω ότι αυτή η εργασία έχει συγγραφεί από μένα αποκλειστικά και αποτελεί προϊόν πνευματικής ιδιοκτησίας τόσο δικής μου, όσο και του Ιδρύματος.

Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του πτυχίου μου».

Επιθυμώ την απαγόρευση πρόσβασης στο πλήρες κείμενο της εργασίας μου μέχρι 27.03.2024 και έπειτα από αίτηση μου στη Βιβλιοθήκη και έγκριση του επιβλέποντα καθηγητή.

Ο Δηλών

Σταθάτος Ανδρέας



## Μέλη Τριμελούς Επιτροπής

1.

2.

3.

*Η διπλωματική μου εργασία είναι αφιερωμένη αρχικά στους γονείς μου, Γεράσιμο και Φωτεινή, για την πίστη τους στις δυνατότητες μου καθώς και την ατέρμονη συναισθηματική και ψυχική υποστήριξη που μου παρείχαν όλα αυτά τα χρόνια και έπειτα στους στενούς μου φίλους Ιδομενέα και Ηρακλή που κι εκείνοι με τη σειρά τους μου στάθηκαν, προσπαθώντας πάντοτε να με στηρίζουν ψυχολογικά στην προσπάθεια να επιτύχω το στόχο μου.*

## Ευχαριστίες

Με τη συγκεκριμένη διπλωματική εργασία ολοκληρώνεται ο μεταπτυχιακός κύκλος σπουδών μου στο Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής. Θα ήθελα να εκφράσω τις ευχαριστίες μου προς τους γονείς μου, τους δασκάλους μου και τους πλέον οικείους φίλους για την αδιάκοπη ηθική τους στήριξη καθ' όλη τη διάρκεια των σπουδών μου στο μεταπτυχιακό.

Θα ήθελα να δώσω ιδιαίτερη έμφαση στην εκτίμηση που έχω για τον επιβλέποντα καθηγητή μου, τον κύριο Απόστολο Μάνθο, για την ικανότητά του να μεταφέρει γνώση με απλότητα και εμπνευσμένο τρόπο, παρέχοντας καθοδήγηση και στήριξη κατά τη διαδικασία σύνταξης της εργασίας μου, συμβάλλοντας καθοριστικά στην επιτυχημένη ολοκλήρωσή της.

Ιδιαίτερες ευχαριστίες απονέμω στην κα Μπλάνη Αικατερίνη, Τομεάρχη Προσλήψεων στην ΑΔΜΗΕ Α.Ε., για την αμέριστη στήριξή της κατά τη διάρκεια των σπουδών μου.

Επίσης, εκφράζω τις θερμές ευχαριστίες μου προς τον κύριο Χαρμαντά Ιδομενέα, Υπολοχαγό Οικονομικού στο 4ο Τμήμα ΓΕΣ/ΟΛΚΕΣ, για την πολύτιμη βοήθεια και στήριξη στην ολοκλήρωση του μεταπτυχιακού προγράμματός μου.

Τέλος, είναι χρέος μου να εκφράσω τη βαθιά μου ευγνωμοσύνη προς την οικογένειά μου και τους φίλους μου για την ανυπολόγιστη στήριξη και κατανόηση σε αυτή την περίοδο προκλήσεων λόγω πανδημίας, ακούγοντας και παρηγορώντας με στις στιγμές ανησυχίας και απογοήτευσης.

## Περιεχόμενα

Περίληψη.....	7
Abstract.....	8
Εισαγωγή .....	9
1. Η έννοια της τηλεργασίας.....	12
1.1 Εννοιολογικός προσδιορισμός.....	12
1.2 Επιπτώσεις & πλεονεκτήματα .....	15
1.3 Η τηλεργασία σήμερα.....	18
2. Βασικές αρχές της τηλεργασίας.....	23
2.1 Οικειοθελής χαρακτήρας .....	23
2.2 Ίση μεταχείριση .....	24
2.3 Προστασία προσωπικών δεδομένων.....	27
2.3.1 Κίνδυνοι για τα προσωπικά δεδομένα .....	28
2.3.2 Κατευθυντήριες γραμμές Αρχής Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων...29	
2.3.3 Η προστασία προσωπικών δεδομένων στο ευρωπαϊκό δίκαιο .....	32
2.3.4 Υποχρεώσεις των φορέων.....	34
2.4 Σεβασμός της ιδιωτικής ζωής .....	36
3. Η τηλεργασία στον δημόσιο τομέα.....	41
3.1 Εισαγωγή .....	41
3.2 Πεδίο εφαρμογής .....	42
3.3 Ποσοτικοί περιορισμοί .....	42
3.4 Διαδικασία εκτέλεσης τηλεργασίας.....	43
3.5 Δικαίωμα παροχής τηλεργασίας λόγω προβλημάτων υγείας .....	45
3.6 Δικαιώματα και υποχρεώσεις τηλεργαζόμενων .....	48
4. Η τηλεργασία στον ιδιωτικό τομέα.....	51
5. Συγκριτική ανάλυση - Συμπεράσματα.....	57
6. Βιβλιογραφία .....	60

## Περίληψη

Η τηλεργασία εμφανίστηκε ως πρακτική απασχόλησης από τις αρχές της δεκαετίας του '70 στις ΗΠΑ και πλέον θεωρείται ένας από τους πιο ευέλικτους τρόπους απασχόλησης εργαζομένων παγκοσμίως. Αν και μέχρι το 2000 καταγράφονταν ιδιαίτερα περιορισμένα ποσοστά τηλεεργαζόμενων στην Ευρώπη, από το ξέσπασμα της πανδημίας COVID-19 εξαπλώθηκε ραγδαία, λειτουργώντας ως ένα από τα κυριότερα μέτρα στο πλαίσιο της κοινωνικής αποστασιοποίησης για τον περιορισμό της διάδοσης του ιού. Στην Ελλάδα η τηλεργασία εισήχθη στο εργασιακό περιβάλλον εξίσου άμεσα, χωρίς να υπάρχει το απαιτούμενο θεσμικό πλαίσιο και οι απαραίτητες συνθήκες για μια ομαλή μετάβαση από τη φυσική παρουσία στην εξ αποστάσεως εργασία. Η πολιτεία κλήθηκε να ανταποκριθεί με γρήγορους ρυθμούς στις έκτακτες συνθήκες, παρόλα αυτά επίσημη θεσμική κατοχύρωση της τηλεεργασίας στο δημόσιο εισήχθη στα μέσα του 2021 με τον ν. 4807. Στον ιδιωτικό τομέα υπήρχε ήδη από το 2010 πρόβλεψη για σύναψη συμβάσεων τηλεεργασίας, και το νομικό πλαίσιο επεκτάθηκε με τον ν. 4808/2021 για να καλύψει επίσης τις ανάγκες που προκλήθηκαν από την πανδημία. Στόχος της παρούσας εργασίας είναι να παρουσιαστεί το πλαίσιο εφαρμογής της τηλεεργασίας στον δημόσιο τομέα, με έμφαση στις βασικές αρχές που την διέπουν σύμφωνα με τον ν. 4807/2021, και να επιχειρηθεί μία συγκριτική ανάλυση σε σχέση με όσα εφαρμόζονται στον ιδιωτικό τομέα. Η ανάλυση αυτή ανέδειξε ουσιώδεις αποκλίσεις μεταξύ των τομέων, που δικαιολογούνται απόλυτα λόγω της διαφορετικής φύσης και του διαφορετικού τρόπου λειτουργίας των δημόσιων φορέων και των ιδιωτικών επιχειρήσεων στην Ελλάδα.

**Λέξεις κλειδιά:** Τηλεργασία, Βασικές αρχές, Δημόσιος Τομέας, Ιδιωτικός Τομέας

## **Abstract**

Telecommuting has emerged as an employment practice since the early 1970s in the US and is now considered one of the most flexible ways to employ workers worldwide. Although there was a very limited percentage of teleworkers in Europe until 2000, since the outbreak of the COVID-19 pandemic it has spread rapidly, acting as one of the main social distancing measures to limit the spread of the virus. In Greece, teleworking was introduced into the work environment just as immediately, without the required institutional framework and the necessary conditions for a smooth transition from physical presence to remote work. The state was called upon to respond rapidly to the extraordinary circumstances, nevertheless official institutional recognition of telework in the public sector was introduced in mid-2021 with Law 4807. In the private sector there was already a provision for concluding telework contracts since 2010, and the legal framework was extended by Law 4808/2021 in order to cover the needs caused by the pandemic. The aim of this paper is to present the framework for the implementation of telework in the public sector, with an emphasis on the basic principles that govern it according to Law 4807/2021, and to attempt a comparative analysis in relation to what is applied in the private sector. This analysis highlighted substantial discrepancies between the sectors, which are fully justified due to the different nature and different way of operation of public bodies and private enterprises in Greece.

**Keywords:** Telecommuting, Basics, Public Sector, Private Sector



## Εισαγωγή

Στις τελευταίες δεκαετίες, έχει παρατηρηθεί μια σημαντική αύξηση στη δημιουργία νέων επαγγελματικών τομέων, ειδικά στους χώρους που αφορούν την τεχνολογική πρόοδο και την ανάπτυξη των πληροφορικών συστημάτων. Από το 2000 και εντεύθεν, ο ρυθμός ανάπτυξης αυτών των τομέων έχει ξεπεράσει εκείνον των παραδοσιακών επαγγελμάτων, προσφέροντας πλέον πιο δυναμικές και ελκυστικές ευκαιρίες για εργασία. Αυτός ο στροφή προς την καινοτομία ενθαρρύνει την ανάδυση θέσεων εργασίας που απαιτούν ειδικευμένες γνώσεις σε τομείς όπως ο πληροφορικός. Μέσα στους διάφορους νέους τομείς, η αύξηση της απασχόλησης είναι πιο έντονη στις δουλειές που σχετίζονται με το διαδίκτυο και τον προγραμματισμό, με το ποσοστό της εργατικής δύναμης που εργάζεται σε τέτοιες θέσεις να έχει αυξηθεί κατά 17%. Ακολουθούν οι δραστηριότητες που έχουν σχέση με τη βιομηχανία λογισμικού με 12%, οικονομικές υπηρεσίες και επενδύσεις με 10%, οι μεταποιητικές βιομηχανίες με 8.5%, και τέλος, ο τομέας της εκπαίδευσης με 7.5%.

Υπό κανονικές συνθήκες, η τηλεργασία ακολουθούταν συνήθως ως μία προσωρινή λύση<sup>1</sup>, και μάλιστα αποτέλεσε ανέκαθεν αντικείμενο συζήτησης λόγω των ασαφών ορίων μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, των προσωπικών και κοινωνικών επιπτώσεων της μη φυσικής παρουσίας και των κινδύνων και των ωφελειών από τη χρήση ευέλικτων ωρών εργασίας<sup>2</sup>. Ουσιαστικά αποτελεί ένα μέτρο ενίσχυσης της ευελιξίας στην εργασία και της ισορροπίας μεταξύ εργασίας και οικογένειας, ενώ μειώνει τις περιβαλλοντικές επιπτώσεις της κινητικότητας. Αν τα οφέλη της έχουν αναγνωριστεί ευρέως, η εφαρμογή πρακτικών τηλεργασίας στην Ευρώπη προχώρησε πιο αργά από όσο ήταν αναμενόμενο. Η οικονομική κρίση θεωρείται ένας από τους λόγους που δικαιολογεί αυτή την καθυστέρηση<sup>34</sup>.

Η πανδημία της COVID-19 ήταν το εφαλτήριο για την ευρύτατη υιοθέτηση της τηλεργασίας στο σύγχρονο επαγγελματικό τοπίο. Από το 2020 η πλειοψηφία των εργαζομένων παγκοσμίως κλήθηκε να εφαρμόσει πρακτικές κοινωνικής

---

<sup>1</sup> Allen, T. D., Golden, T. D., and Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychol. Sci. Public Interest* 16, p. 41.

<sup>2</sup> Contreras, F., Baykal, E., & Abid, G. (2020). E-leadership and teleworking in times of COVID-19 and beyond: What we know and where do we go. *Frontiers in psychology*, 11, 590271, p.1-2.

<sup>4</sup> Belzunegui-Eraso, A., & Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. *Sustainability*, 12(9), 3662, p. 1.

αποστασιοποίησης, οι οποίες συμπεριλάμβαναν και την τηλεργασία, ως μέτρο αποτροπής της εξάπλωσης της νόσου.

Η Ελλάδα, όπως προβλεπόταν, δεν απομακρύνθηκε από την κανονικότητα κατά τη διάρκεια της πανδημίας, υιοθετώντας μια συντηρητική προσέγγιση στη νομοθεσία. Η κυβέρνηση της χώρας χρησιμοποίησε μια ειδική διαδικασία για την έκδοση άμεσων νομοθετικών μέτρων, επιτρέποντας στην εκτελεστική εξουσία να λαμβάνει νομοθετικές αποφάσεις σε καταστάσεις επείγουσας ανάγκης χωρίς προηγούμενη συζήτηση με το κοινοβούλιο. Αυτά τα μέτρα εγκρίθηκαν μετά από διαβουλεύσεις με ειδικούς.

Ένα από τα επείγοντα μέτρα που ελήφθησαν για τον περιορισμό της διασποράς του ιού περιλάμβανε την υποχρεωτική χρήση της τηλεργασίας ή της απομακρυσμένης εργασίας τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα. Ο στόχος αυτών των μέτρων ήταν η μείωση των ατομικών επαφών μεταξύ των εργαζομένων και η ελαχιστοποίηση του κινδύνου μετάδοσης του ιού. Μέσω του Νόμου Περιεχομένου που εκδόθηκε στις 11 Μαρτίου 2020 για τον περιορισμό της εξάπλωσης του κορωνοϊού, επεκτάθηκε ο ορισμός της απομακρυσμένης εργασίας πέρα από την τηλεργασία. Αυτό το προσωρινό και άμεσο μέτρο στόχευε στην παροχή ευελιξίας σε επιχειρήσεις που δεν αναγκάστηκαν να κλείσουν αλλά επηρεάστηκαν από την πανδημία, επιτρέποντάς τους να συνεχίσουν τη λειτουργία τους μέσω τηλεργασίας ή απομακρυσμένης εργασίας. Αρχικά, αυτό το μέτρο ισχύει μέχρι τις 10 Απριλίου 2020 και στη συνέχεια παρατάθηκε με διαδοχικές υπουργικές αποφάσεις.

Αυτό επέτρεψε στους εργοδότες να εφαρμόζουν μονομερώς την απομακρυσμένη εργασία. Οι εργαζόμενοι που εργάζονταν με αυτό τον τρόπο είχαν δικαίωμα στον αντίστοιχο μισθό. Επιπλέον, ο νομοθέτης παρείχε τη δυνατότητα στις επιχειρήσεις να συνδυάσουν την απομακρυσμένη εργασία με άλλα προσωρινά και επείγοντα μέτρα, όπως η αναστολή συμβάσεων και η λειτουργία με περιορισμένο προσωπικό. Αυτά τα μέτρα αποδεικνύουν μια προσέγγιση που εστιάζει κυρίως στη συνέχιση των επιχειρήσεων και λιγότερο στην προστασία των εργαζομένων.

Ο σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να εξετάσει το πλαίσιο και τον τρόπο που εφαρμόστηκε η τηλεργασία στην Ελλάδα στον δημόσιο τομέα, κατά τη διάρκεια της πανδημίας κατά το χρονικό διάστημα, δίνοντας έμφαση στις βασικές αρχές της τηλεργασίας σύμφωνα με τον Έλληνα νομοθέτη. Ουσιαστικά αποτελεί την πρώτη

προσπάθεια ανασκόπησης της τρέχουσας κατάστασης στην Ελλάδα, αναδεικνύοντας τυχόν διαφορές ανάμεσα στον τρόπο εφαρμογής της τηλεργασίας στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, με γνώμονα τις ιδιαίτερες συνθήκες που επικρατούν αντίστοιχα και επιβάλλουν ενδεχομένως τυχόν αποκλίσεις. Η μεθοδολογία που προσεγγίστηκε το θέμα βασίζεται στη βιβλιογραφική ανασκόπηση, με αξιοποίηση και κριτική ανάλυση δευτερογενών δεδομένων από διοικητικές και νομικές πηγές, καθώς και από κάθε πρόσφορο μέσο παροχής αξιόπιστων πληροφοριών και ερευνητικών δεδομένων.

Το κυρίως κείμενο της εργασίας δομείται σε πέντε (5) μέρη. Στο πρώτο μέρος περιλαμβάνεται μία εισαγωγή στην έννοια της τηλεργασίας, τις επιπτώσεις και τα πλεονεκτήματα που αναγνωρίζονται από τη χρήση της, και την τρέχουσα κατάσταση όσο αφορά στην υιοθέτηση της τηλεργασίας διεθνώς και στην Ελλάδα συγκεκριμένα. Το δεύτερο μέρος είναι αφιερωμένο στον πυρήνα του υπό εξέταση αντικειμένου, στις βασικές αρχές της τηλεργασίας όπως καταγράφονται στο ελληνικό θεσμικό πλαίσιο, και στις προεκτάσεις που έχουν τόσο για τον δημόσιο όσο και για τον ιδιωτικό τομέα. Στο τρίτο μέρος παρατίθεται μία αναλυτική περιγραφή του θεσμικού πλαισίου που αφορά στην εφαρμογή της τηλεργασίας στον δημόσιο τομέα, ενώ στο τέταρτο μέρος παρουσιάζεται το πλαίσιο εφαρμογής της τηλεργασίας στον ιδιωτικό. Τέλος, στο πέμπτο μέρος γίνεται μία συγκριτική ανάλυση των εφαρμοζόμενων διαδικασιών σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, με στόχο τον εντοπισμό αποκλίσεων και την αιτιολογική προσέγγιση αυτών.

# 1. Η έννοια της τηλεργασίας

## 1.1 Εννοιολογικός προσδιορισμός

Ο όρος «τηλεργασία» (telecommuting) εμφανίστηκε για πρώτη φορά κατά τη διάρκεια της πετρελαϊκής κρίσης στις αρχές της δεκαετίας του 1970 στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής από τον Jack Nilles και τους συνεργάτες του και θεωρήθηκε τότε ως μία λύση για την αντιμετώπιση οργανωτικών και κοινωνικών προβλημάτων στην εργασία. Εκείνη την εποχή πίστευαν ότι τα αυξανόμενα προβλήματα συμφόρησης στις μεγάλες πόλεις θα μπορούσαν να επιλυθούν με τη δημιουργία κέντρων τηλεργασίας και με την ενθάρρυνση των ανθρώπων να εργάζονται από το σπίτι<sup>5</sup>. Έχει επίσης επαινεθεί ως μια στρατηγική που βοηθά τους οργανισμούς να μειώσουν το λειτουργικό κόστος, να ανταποκριθούν στις ανάγκες των εργαζομένων για μια υγιή ισορροπία εργασίας-οικογένειας και να ικανοποιήσουν τις προϋποθέσεις του νόμου του 1990 για τους Αμερικανούς με Αναπηρίες. Μέχρι το τέλος του περασμένου αιώνα, 11,5 εκατομμύρια άνθρωποι στις Η.Π.Α. δούλευαν σε καθεστώς τηλεργασίας.

Σύμφωνα με τους Bailey & Kurland<sup>6</sup>, η τηλεργασία αποτελεί την εκτέλεση εργασίας εκτός του κανονικού χώρου εργασίας και την αλληλεπίδραση με αυτόν μέσω τηλεπικοινωνιών ή τεχνολογίας που βασίζεται σε υπολογιστή. Με βάση αυτόν τον ορισμό, μπορούμε να θεωρήσουμε την τηλεργασία ως μια αρχική μορφή εικονικής εργασίας. Πολύ πριν τα κινητά τηλέφωνα, οι φορητοί υπολογιστές και άλλες ασύρματες συσκευές μετατρέψουν ξενοδοχεία και σαλόνια αεροδρομίων σε χώρους εργασίας, οι τηλεεργαζόμενοι ολοκλήρωναν τη δουλειά μακριά από το γραφείο. Επί της διαδικασίας, η εισαγωγή της τηλεργασίας σε πληθώρα αμερικανικών επιχειρήσεων επαναπροσδιόρισε τις απόψεις σχετικά με το πώς και πού μπορεί να εκτελεστεί η εργασία, ενώ ανάγκασε τους διευθυντές να επανεξετάσουν τον τρόπο με τον οποίο αξιολογούν την απόδοση και επιβλέπουν τους υπαλλήλους. Επιπλέον, η τηλεργασία προήγγειλε αλλαγές στις συμβάσεις εργασίας μεταξύ εργαζομένων και επιχειρήσεων. Οι υπάλληλοι γραφείου, σε μερικά από τα πρώτα προγράμματα

---

<sup>5</sup> Pyöriä, P. (2011). Managing telework: risks, fears and rules. *Management Research Review*, 34(4), 386-399.

<sup>6</sup> Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002). A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(4), 383-400.

τηλεργασίας, ανέφεραν απώλεια παροχών που αντικατοπτρίζουν αυτό που αντιμετωπίζουν σήμερα χιλιάδες συμβασιούχων εργαζομένων.

Η εφαρμογή ενός προγράμματος τηλεργασίας σήμαινε την αλλαγή της τοποθεσίας ορισμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων, σε σχέση με τις συμβατικές εγκαταστάσεις του οργανισμού, αξιοποιώντας σύγχρονες τεχνολογίες πληροφοριών και επικοινωνιών (ΤΠΕ). Οι Illegems & Verbeke<sup>7</sup> όρισαν την τηλεργασία ως *«αμειβόμενη εργασία από το σπίτι, ένα δορυφορικό γραφείο, ένα κέντρο τηλεργασίας ή οποιοδήποτε άλλο σταθμό εργασίας εκτός του κεντρικού γραφείου για τουλάχιστον μία ημέρα την εβδομάδα»*. Οι ΤΠΕ υποκαθιστούν τις μετακινήσεις που σχετίζονται με την εργασία, ενώ δεν χρειάζεται να υπάρχει συνεχής, on-line επικοινωνία.

Η Eurofound<sup>8</sup> αντιμετωπίζει την τηλεργασία ως "μια μορφή οργάνωσης της εργασίας, όπου οι εργαζόμενοι εκτελούν τις εργασίες τους εκτός του συμβατικού χώρου εργασίας, συνήθως μακριά από τις φυσικές εγκαταστάσεις του εργοδότη, χρησιμοποιώντας τεχνολογίες πληροφορίας και επικοινωνίας (ΤΠΕ)". Επομένως, τα χαρακτηριστικά της τηλεργασίας είναι η χρήση υπολογιστικών και τηλεπικοινωνιακών συστημάτων ώστε να καταστεί δυνατή η αλλαγή του συνήθους τύπου εργασίας, η συχνότητα υλοποίησης τηλεργασίας και το πλήθος των χώρων/εγκαταστάσεων όπου εγκαθίστανται οι εξ αποστάσεως εργαζόμενοι, πράγμα που περιγράφεται ως κινητικότητα. Ουσιαστικά, η εργασία που βασίζεται στην κινητικότητα εκτελείται εκτός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και συνήθως είναι «ανεξάρτητη τοποθεσίας». Στη μετακινούμενη εργασία από την άλλη, ως παραλλαγή της τηλεργασίας, οι εργαζόμενοι εγκαθίστανται σε ποικίλες τοποθεσίες και αξιοποιούν τεχνολογίες πληροφοριών και επικοινωνιών για να συνδέονται στα υπολογιστικά συστήματα της επιχείρησης.

Σύμφωνα με την ανασκόπηση των Nakrošienė, Bučiūnienė & Goštautaitė<sup>9</sup>, η ανάλυση της τηλεργασίας μπορεί να διεξαχθεί με βάση διάφορες παραμέτρους: τη συχνότητα εφαρμογής της (πόσο συχνά ο εργαζόμενος απομακρύνεται από τον παραδοσιακό εργασιακό χώρο), τον χρόνο που αφιερώνεται στην τηλεργασία σε

---

<sup>7</sup> Illegems, V., & Verbeke, A. (2004). Telework: what does it mean for management?. Long Range Planning, 37(4), 319-334.

<sup>8</sup> Eurofound (2023). Τηλεργασία. Διαθέσιμο σε: <https://www.eurofound.europa.eu/el/topic/teleworking> (10/01/2023)

<sup>9</sup> Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I., & Goštautaitė, B. (2019). Working from home: characteristics and outcomes of telework. International Journal of Manpower.

σχέση με τον συνολικό εργασιακό χρόνο, το πρόγραμμα εργασίας (κατά πόσο η τηλεργασία πραγματοποιείται εντός ή εκτός των καθιερωμένων εργασιακών ωρών), και την τοποθεσία από την οποία πραγματοποιείται η τηλεργασία. Θεωρείται ότι αυτές οι διαστάσεις μπορούν να έχουν διαφορετικές επιδράσεις στα αποτελέσματα και την αποδοτικότητα της τηλεργασίας. Η ποικιλία των μορφών τηλεργασίας καλύπτει ένα εύρος από τηλεργασία πλήρους απασχόλησης έως τηλεργασία μερικής απασχόλησης. Η πλήρης τηλεργασία συμβαίνει όταν ένα άτομο εργάζεται από το σπίτι ή από άλλο μέρος εκτός του γραφείου χρησιμοποιώντας τεχνολογίες τηλεπικοινωνιών κατά τη διάρκεια ολόκληρου του χρόνου εργασίας. Η μερική τηλεργασία συμβαίνει όταν κάποιος εργάζεται εν μέρει από το σπίτι και εν μέρει από το γραφείο. Η ad hoc τηλεργασία εφαρμόζεται όταν κάποιος εργάζεται από το σπίτι επιλεκτικά, όπως σε περίπτωση ασθένειας ή απρογραμμάτιστης παιδικής φροντίδας.

Η χρονική διάρκεια της εργασίας εξ αποστάσεως μπορεί να διαχωριστεί βάσει του αν οι εργαζόμενοι ασχολούνται με τα καθήκοντά τους κατά τις συνηθισμένες ώρες εργασίας ή εκτός αυτών. Εκείνοι που ακολουθούν μια μη τυπική προσέγγιση της τηλεργασίας συχνά εργάζονται τις στάνταρ ώρες, αλλά επιπλέον ασχολούνται με την εργασία τους και κατά τις βραδινές ώρες ή τα Σαββατοκύριακα για να ολοκληρώσουν εργασίες που δεν είναι εφικτό να γίνουν εντός του κανονικού εργάσιμου χρόνου.

Όσον αφορά τον χώρο εργασίας, η εξ αποστάσεως εργασία από πολλαπλές τοποθεσίες λαμβάνει χώρα όταν ένας εργαζόμενος εργάζεται μερικές φορές από το σπίτι και μερικές από το γραφείο. Η πλήρης εργασία από το σπίτι συμβαίνει όταν κάποιος εργάζεται αποκλειστικά από το σπίτι του, διαθέτοντας σύμβαση εργασίας με έναν εργοδότη. Τέλος, η αυτοαπασχόληση μέσω τηλεργασίας εμφανίζεται όταν κάποιος εργάζεται από το σπίτι ή άλλο χώρο εκτός γραφείου, διατηρώντας συμφωνίες με πολλαπλούς εργοδότες. Η κινητή τηλεργασία είναι όταν κάποιος εργάζεται σε ποικίλες τοποθεσίες, όπως εγκαταστάσεις πελατών, χρησιμοποιώντας τεχνολογίες τηλεπικοινωνιών. Οι τηλεεργαζόμενοι που μετακινούνται συχνά όπως είναι οι πωλητές, οδηγοί παράδοσης ή τραπεζίτες επενδύσεων, χρησιμοποιούν τεχνολογίες πληροφοριών και επικοινωνιών για να εργαστούν από οπουδήποτε και να επικοινωνούν με το γραφείο όπως απαιτείται από κάθε τοποθεσία.

## 1.2 Επιπτώσεις & πλεονεκτήματα

Η προηγούμενη έρευνα προϋποθέτει ότι οι μεμονωμένοι εργαζόμενοι υιοθετούν την τηλεργασία σε ένα πλαίσιο όπου η διοίκηση έχει ήδη αποφασίσει ότι η τηλεργασία είναι επωφελής, και ως εκ τούτου έχει δώσει τη σιωπηρή ισχύ της. Τα άμεσα οφέλη για τους υπαλλήλους είναι απλά για να υπολογιστούν: εξοικονομείται χρόνος και πόροι που χάνονται στις μετακινήσεις. Το άμεσο κόστος για τον οργανισμό είναι επίσης απλό και συνήθως θεωρείται χαμηλό: περιλαμβάνει τη δημιουργία και τη συντήρηση ενός δικτύου ΤΠΕ που εκτείνεται στα σπίτια των εργαζομένων. Το κόστος αυτό μπορεί να αντισταθμιστεί με άμεσες βελτιώσεις παραγωγικότητας και μειώσεις στο κόστος των εγκαταστάσεων γραφείου. Οι Illegems & Verbeke<sup>10</sup>, κάνοντας μία λεπτομερή ανασκόπηση της μέχρι τότε βιβλιογραφίας, εντόπισαν τις κυριότερες επιπτώσεις που έχει η τηλεργασία για τους οργανισμούς, θετικές και αρνητικές:

- I. Επιπτώσεις στη στρατηγική ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού
  1. Αυξημένη δυνατότητα στρατολόγησης, λόγω μεγαλύτερης εργασιακής ευελιξία στους εργαζόμενους σε σύγκριση με αντίπαλες εταιρείες.
  2. Ευκολία διατήρησης υψηλά καταρτισμένου προσωπικού, καθώς τέτοιου είδους εργαζόμενοι προτιμούν να εργάζονται κοντά στο σπίτι ή σε ασυνήθιστες ώρες.
  3. Μείωση εναλλαγής προσωπικού, μιας και σε περίπτωση μετεγκατάστασης γραφείου απαιτείται η μετακίνηση και της κατοικίας των εργαζομένων.
  4. Μείωση των απολύσεων προσωπικού, λόγω ευκολότερης μετάβασης των εργαζομένων από πλήρη σε μερική απασχόληση.
  5. Αρνητική επίδραση στην οργανωσιακή κουλτούρα, αφού δεν υπάρχει επαρκής κοινωνικοποίηση σε περίπτωση άμεσης τηλεργασίας μετά την πρόσληψη.
  6. Μείωση της αφοσίωσης των εργαζομένων.
- II. Επιπτώσεις στη λειτουργική λειτουργία της βάσης ανθρώπινου δυναμικού
  1. Μείωση απουσιών, λόγω επαναπροσδιορισμού του «είμαι πολύ άρρωστος για να εργαστώ».

---

<sup>10</sup> Illegems, V., & Verbeke, A. (2004). Telework: what does it mean for management?. Long Range Planning, 37(4), 319-334.

2. Αύξηση του χρόνου εργασίας, λόγω μετατροπής του χρόνου μετακίνησης σε χρόνο εργασίας.
  3. Αυξημένη αντίληψη της κοινωνικής απομόνωσης από την μειωμένη παρουσία στα γραφεία.
  4. Μειωμένες δυνατότητες προώθησης των τηλεργαζομένων αφού η αξιολόγηση της απόδοσης των εργαζομένων είναι υποκειμενική.
  5. Μειωμένες δυνατότητες εκπαίδευσης και μειωμένη σιωπηρή μεταφορά γνώσης από ανώτερους υπαλλήλους.
  6. Αποκεντρωμένο εργατικό δυναμικό, μειώνοντας την εξουσία των συνδικάτων.
- III. Επιπτώσεις στην ευρύτερη παραγωγική αποτελεσματικότητα του οργανισμού
1. Μεγαλύτερη ευελιξία, χαμηλότερες επενδύσεις σε πάγιο κεφάλαιο, χαμηλότερο κόστος μετεγκατάστασης γραφείων.
  2. Αυξημένη παραγωγικότητα λόγω μειωμένων διακοπών εργασίας και υψηλότερης πνευματικής συγκέντρωσης.
  3. Βελτιωμένη ικανότητα λειτουργίας με περιορισμένο χώρο γραφείου.
  4. Κέρδη σε χώρους γραφείου.
  5. Υψηλές απαιτούμενες επενδύσεις σε ΤΠΕ.
  6. Αρνητικός αντίκτυπος σε δραστηριότητες που απαιτούν ομαδική εργασία, λόγω μειωμένης δυνατότητας άμεσης και υψηλής ποιότητας αλληλεπίδρασης.
  7. Αρνητικός αντίκτυπος σε δραστηριότητες που απαιτούν επαφή πρόσωπο με πρόσωπο λόγω μειωμένης επαγγελματικής αλληλεπίδρασης.
  8. Αρνητικός αντίκτυπος στην ασφάλεια των δεδομένων.
- IV. Επιπτώσεις στις σχέσεις του οργανισμού με τρίτους
1. Επιπτώσεις στην εξυπηρέτηση πελατών, λόγω ευκολότερης προσφοράς εκτεταμένων ωρών εξυπηρέτησης (π.χ. 24ωρη εξυπηρέτηση).
  2. Βελτιωμένη εικόνα του οργανισμού, αφού η τηλεργασία ερμηνεύεται ως περιβαλλοντικά και κοινωνικά υπεύθυνη.
- V. Άλλες επιπτώσεις



1. Βελτιωμένες ευκαιρίες απασχόλησης για άτομα με αναπηρία, αφού δίνεται η δυνατότητα εργασίας σε περιβάλλον που είναι καλύτερα προσαρμοσμένο στις δικές τους ανάγκες.
2. Βελτιωμένες δυνατότητες παιδικής μέριμνας και φροντίδας ηλικιωμένων, λόγω προσαρμογής του χρονοδιαγράμματος εργασίας ώστε να επιτρέπεται η φροντίδα όταν χρειάζεται.
3. Δυσκολία στον έλεγχο του σεβασμού των προτύπων υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων στο σπίτι.
4. Αυξημένη ασάφεια ως προς τη σχετική εργατική νομοθεσία, αφού ενδεχομένως υπάρχουν διαφορές στην εργατική νομοθεσία για εργασία στο γραφείο και στο σπίτι (π.χ. ασφαλιστικά θέματα).

Σε μια πρόσφατη επισκόπηση των ερευνών, Nakrošienė et al., (2019) επισημαίνουν πολλά οφέλη της εξ αποστάσεως εργασίας τόσο για τους εργαζομένους όσο και για τις επιχειρήσεις και την κοινωνία ευρύτερα. Αναφέρουν πλεονεκτήματα όπως η ευελιξία στη διαχείριση του χρόνου, αυτονομία, μειωμένη ανεπίσημη επικοινωνία, περισσότερος χρόνος για προσωπικές υποθέσεις και οικογένεια, μείωση του στρες, αυξημένη αποδοτικότητα, εργασιακή ικανοποίηση, εξοικονόμηση χρόνου και κόστους από τη μετακίνηση, ευκαιρίες για εργασία σε ομάδες με ειδικές ανάγκες, όπως γυναίκες με παιδιά, φοιτητές, και άτομα με αναπηρίες, καθώς και τη μείωση της κυκλοφοριακής συμφόρησης και της περιβαλλοντικής ρύπανσης. Η ενίσχυση της παραγωγικότητας στην τηλεργασία αποτελεί έναν σημαντικό παράγοντα για τις επιχειρήσεις που σκέφτονται να εντάξουν αυτή την εργασιακή διεύθετηση, καθώς οι εργαζόμενοι μπορούν να είναι πιο αποδοτικοί εργαζόμενοι στις ώρες που βρίσκονται στην κορύφωση της παραγωγικότητάς τους και να διατηρούνται λιγότερο αποσπασμένοι από συναδέλφους. Ωστόσο, η διεύρυνση της τηλεργασίας φέρνει επίσης νέες προκλήσεις, όπως η μείωση της ανθρώπινης επαφής λόγω της χρήσης τεχνολογιών πληροφορικής, η οποία παραδοσιακά υπήρξε βασική για την κοινωνική αλληλεπίδραση.

Οι τηλεεργαζόμενοι δυσκολεύονται να έχουν επίγνωση των οργανωτικών αξιών και στόχων, είναι λιγότερο ορατοί και αισθάνονται ασθενέστερη διοικητική υποστήριξη. Κατά συνέπεια, αυτή η χαμηλότερη ορατότητα μειώνει τις ευκαιρίες σταδιοδρομίας των τηλεεργαζομένων. Η ευελιξία του να μπορεί κανείς να εργάζεται από το σπίτι συχνά εκλαμβάνεται ως ένας τρόπος για να βελτιωθεί η ισορροπία μεταξύ της

επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής, προσφέροντας στους εργαζόμενους τη δυνατότητα να αναλαμβάνουν φροντίδες οικογενειακού χαρακτήρα. Ωστόσο, τα διαλείμματα λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων, οι επεκτάσεις του εργάσιμου ωραρίου ή η εργασία κατά τη διάρκεια περισσότερων ημερών εντός της εβδομάδας μπορεί να επιφέρουν αρνητικά αποτελέσματα στην ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Επομένως, η διαχείριση των επαγγελματικών και οικογενειακών απαιτήσεων αποτελεί μία από τις μεγαλύτερες προκλήσεις για τα άτομα που εργάζονται από το σπίτι, με πιθανές αρνητικές συνέπειες στην ευχαρίστηση και την παραγωγικότητα των εργαζομένων σε τηλεργασία. Οι μελέτες επισημαίνουν επίσης την ανησυχία των εργαζομένων ότι οι προοπτικές της καριέρας τους μπορεί να επηρεαστούν αρνητικά λόγω μειωμένης ορατότητας ή κοινωνικής απομόνωσης στο πλαίσιο της τηλεργασίας. Παρ' όλα αυτά, η τηλεργασία θεωρείται μια σημαντική ευκαιρία για τους υπαλλήλους, ανεξάρτητα από το φύλο, που επιθυμούν να συνδυάσουν μια πλήρη καριέρα με το να περνούν περισσότερο χρόνο με την οικογένειά τους.

### **1.3 Η τηλεργασία σήμερα**

Αν ρίξουμε μια πιο προσεκτική ματιά στην «παραδοσιακή» ατομική τηλεργασία, είναι ξεκάθαρο ότι αυτή, μια από τις πιο έντονα συζητημένες μορφές κατανεμημένης εργασίας, δεν έχει ανταποκριθεί στις αρχικές προσδοκίες. Ακόμη και με όλη τη συζήτηση που έχει πραγματοποιηθεί γύρω από την κλιματική αλλαγή και την αυξημένη περιβαλλοντική συνείδηση από την αλλαγή της χιλιετίας, η πίστη στην ικανότητα της τηλεργασίας να αντικαταστήσει τις παραδοσιακές ρυθμίσεις εργασίας δεν έχει ακόμη αποκατασταθεί.

Πριν από την πανδημία της COVID-19, η τηλεργασία προσέλκυε την προσοχή ως μέσο βελτίωσης του τρόπου εργασίας και της ποιότητας ζωής στη σύγχρονη ψηφιοποιημένη οικονομία. Επίσης, ήταν περισσότερο διαδεδομένη σε θέσεις εργασίας υψηλής ειδίκευσης, σε νέους άνδρες εργαζόμενους υψηλών προσόντων<sup>11</sup>. Στις πιο «προηγμένες» χώρες, όπως η Φινλανδία για παράδειγμα, οι επίσημες στατιστικές δείχνουν ότι το 8% του ενεργού εργατικού δυναμικού το 2008 απασχολούταν σε κάποια μορφή τηλεργασίας, με την έννοια της εργασίας που εκτελείται εκτός του κανονικού χώρου εργασίας βάσει σύμβασης. Στο Ηνωμένο

---

<sup>11</sup> Okubo, T. (2022). Telework in the spread of COVID-19. *Information Economics and Policy*, 60, 100987.

Βασίλειο, σύμφωνα με την Εθνική Στατιστική Υπηρεσία, το αντίστοιχο ποσοστό για το 2005 ήταν επίσης 8%. Αν και υπάρχουν κάποιες αποκλίσεις μεταξύ αυτών των μελετών, τα στατιστικά δείχνουν ότι η τηλεργασία τα προηγούμενα χρόνια είχε όντως αυξηθεί, αλλά η πραγματικότητα παραμένει πολύ μακριά από τις πρώτες προβλέψεις στα τέλη της δεκαετίας του 1970 και στις αρχές της δεκαετίας του 1980<sup>12</sup>. Ωστόσο, είναι απαραίτητο να σημειωθεί ότι ορισμένα επαγγέλματα και καθήκοντα είναι κατάλληλα για τηλεργασία και ορισμένα εργασιακά περιβάλλοντα επέτρεπαν στους εργαζόμενους να χρησιμοποιούν την τηλεργασία, ενώ άλλα όχι.

Η παγκόσμια μαζική στροφή στην τηλεργασία έλαβε χώρα μετά τη συνεχιζόμενη κρίση της πανδημίας COVID-19, που είχε ποικίλες επιπτώσεις στη δουλειά και τη ζωή των εργαζομένων. Μέχρι τότε ο μέσος αριθμός τηλεεργαζομένων στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) ήταν αρκετά χαμηλός. Στατιστικά στοιχεία του GlobalWorkplaceAnalytics.com για το 2018 έδειχναν ότι 4,3 εκατομμύρια εργαζόμενοι (3,2% του εργατικού δυναμικού) εργάζονταν τουλάχιστον τις μισές ώρες τους από το σπίτι. Από το 2005, έχουμε παρατηρήσει μια σημαντική αύξηση του αριθμού των ανθρώπων που εργάζονται εξ αποστάσεως, με ένα εντυπωσιακό άλμα της τάξης του 140%. Σύμφωνα με τα τελευταία στοιχεία της EUROSTAT για το 2019, ένα σταθερό ποσοστό 5,4% των εργαζομένων στην ΕΕ, ηλικίας από 15 έως 64 ετών, είχε ενταχθεί σε μορφές τηλεργασίας, διατηρώντας ένα σταθερό ρυθμό την τελευταία δεκαετία. Παρόλα αυτά, το ποσοστό εκείνων που πραγματοποιούν τηλεργασία περιστασιακά είδε μια αύξηση, από το 6,0% το 2009 στο 9,0% το 2019. Καταγράφηκαν ως πιο ενεργές χώρες στην υιοθέτηση της τηλεργασίας η Ολλανδία και η Φινλανδία, με το 14,1% των εργαζομένων να εργάζονται από το σπίτι το 2019, ενώ το Λουξεμβούργο (11,6%) και η Αυστρία (9,9%) επίσης εμφανίζουν υψηλά ποσοστά. Αντιθετικά, τα χαμηλότερα ποσοστά εντοπίζονται στη Βουλγαρία (0,5%), τη Ρουμανία (0,8%), την Ουγγαρία (1,2%), την Κύπρο (1,3%), καθώς και στην Κροατία και την Ελλάδα, οι οποίες και οι δύο εμφανίζουν ποσοστό 1,9%.<sup>12</sup>.

Από το 2020 η τηλεργασία αντιμετωπίστηκε ως μία χρήσιμη στρατηγική ώστε να μετριαστούν οι επιπτώσεις της πανδημίας που σχετίζονται με την υγεία και την οικονομία, ως αντίμετρο κατά της εξάπλωσης της μόλυνσης από τον COVID-19. Οι κυβερνήσεις ανά τον κόσμο ζήτησαν από τους εργαζόμενους να επιδείξουν

---

<sup>12</sup> Pyörriä, P. (2011). Managing telework: risks, fears and rules. *Management Research Review*, 34(4), 386-399.

αυτοσυγκράτηση μένοντας σπίτι, προωθώντας την τηλεργασία<sup>11</sup>. Η χρήση τηλεργασίας έχει αυξηθεί παγκοσμίως κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Στις Ηνωμένες Πολιτείες, όσοι εργάζονται από το σπίτι αυξήθηκαν από 8% τον Φεβρουάριο του 2020 σε 35% τον Μάιο του 2020<sup>13</sup>. Σύμφωνα με τους Ahrendt et al.<sup>14</sup>, το 37% των εργαζομένων άρχισε να εργάζεται από απόσταση στην Ευρώπη ως απάντηση στην εξάπλωση του COVID-19. Το 2020 οι τηλεεργαζόμενοι αποτελούσαν το 20-50% στην Ευρώπη.

Η τηλεργασία δεν αποτελούσε δημοφιλή επιλογή στην ελληνική κοινωνία πριν από την εξάπλωση της πανδημίας – ή αποτελούσε έστω μια μη αξιοποιήσιμη δυνατότητα, με μόνο το 1,1% όλων των εταιρειών να έχει συμφωνίες τηλεργασίας με τους εργαζομένους τους. Οι εταιρείες αυτές ήταν κυρίως μεγάλου μεγέθους που δραστηριοποιούνταν σε περισσότερες από μία εγκαταστάσεις. Αν και απουσίαζε συγκεκριμένο ρυθμιστικό πλαίσιο, τα συνδικάτα είχαν σημειώσει ότι στην πράξη οι ατομικές συμβάσεις τηλεργασίας συχνά αντικαθιστούσαν τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Η τηλεργασία αυξήθηκε σε πολύ μεγάλο βαθμό στην Ελλάδα κατά τη διάρκεια της καραντίνας, καθώς κατέστησαν απαραίτητες ρυθμίσεις για την εργασία και την εκπαίδευση από απόσταση<sup>15</sup>.

Η τηλεργασία εμφανίστηκε για πρώτη φορά στην ελληνική νομοθεσία στο 1<sup>ο</sup> άρθρο του νόμου υπ' αριθ. 2639 του 1998<sup>16</sup>, που περιέλαβε την τηλεργασία μεταξύ των αποδεκτών μορφών εργασίας. Σύμφωνα με το πρώτο άρθρο που αφορά τις ειδικές κατηγορίες απασχόλησης, αναφέρεται ότι οποιαδήποτε συμφωνία εργασίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, που συναφθεί για την παροχή συγκεκριμένων υπηρεσιών ή εκτέλεση εργασίας, είτε για προσωρινή είτε για μόνιμη περίοδο, και ειδικότερα όταν αφορά πληρωμή ανά εργασιακή μονάδα (φασόν), τηλεργασία ή εργασία από το σπίτι, δεν θεωρείται ως εξαρτημένη εργασιακή σχέση, εφόσον η εν λόγω συμφωνία έχει καταρτιστεί γραπτώς και έχει κοινοποιηθεί στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας εντός δεκαπέντε ημερών.

---

<sup>12</sup> Bick, A., Blandin, A., & Mertens, K. (2020). Work from home after the COVID-19 Outbreak.

<sup>13</sup> Ahrendt, D., Cabrera, J., Clerici, E., Hurley, J., Leončikas, T., Mascherini, M., ... & Sándor, E. (2020). Living, working and COVID-19.

<sup>15</sup> Markantonatou, M. (2021). From Austerity to the Pandemic and Back Again? Lockdown Politics in Greece. *Historical Social Research/Historische Sozialforschung*, 46(4), 143-162.

<sup>16</sup> Ν.2639/1998 (ΦΕΚ 205/02-09-1998). Διαθέσιμο από [https://www.kodiko.gr/nomologia/download\\_fek?f=fek/1998/a/fek\\_a\\_205\\_1998.pdf&t=da959e958098f4a10dbba17f60cfc059](https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/1998/a/fek_a_205_1998.pdf&t=da959e958098f4a10dbba17f60cfc059) (12/01/2023)

Η υλοποίηση των διατάξεων της ευρωπαϊκής συμφωνίας-πλαisiού πραγματοποιήθηκε μέσω της ενσωμάτωσής τους στην Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση της περιόδου 2006-2007. Στο τρίτο άρθρο της εν λόγω συμφωνίας, εντάχθηκαν διατάξεις που αφορούσαν την ανάγκη γραπτής επικοινωνίας των όρων της συμβάσεως τηλεργασίας προς τον εργαζόμενο, συμπεριλαμβανομένων λεπτομερειών για τη θέση του εντός της οργάνωσης, αν και αυτές οι προδιαγραφές διατυπώθηκαν με γενικούς όρους. Το δ' άρθρο καταγράφει την ίση μεταχείριση των ατόμων που εργάζονται εξ αποστάσεως με αυτών που είναι απασχολημένοι στους φυσικούς χώρους εργασίας της επιχείρησης, αναφορικά με τα δικαιώματα που προστατεύονται από τους εθνικούς νόμους και τις κλαδικές συμβάσεις. Ειδικότερα, στην Ελλάδα, υπάρχει η επιλογή κατάρτισης ειδικών συλλογικών ή ατομικών συμφωνιών για την τηλεργασία, αναγνωρίζοντας πιθανές μοναδικές περιστάσεις, χωρίς να απαιτείται η αναγκαστική διαπραγμάτευση με τα συνδικάτα για την υλοποίησή της. Όσον αφορά την υγεία και την ασφάλεια, οι εργοδότες έχουν την ίδια υποχρέωση να εξασφαλίζουν την τήρηση των εθνικών κανονισμών και στο πλαίσιο της τηλεργασίας. Επιπρόσθετα, άλλες διατάξεις της ευρωπαϊκής συμφωνίας-πλαisiού, όπως η απαγόρευση των διακρίσεων, ο σεβασμός της ιδιωτικότητας και η προστασία των προσωπικών δεδομένων, εφαρμόζονται επίσης στην τηλεργασία.<sup>17</sup>

Η πρόταση αυτή βρήκε θετική ανταπόκριση από την πλευρά της κυβέρνησης, η οποία την αντιμετώπισε ως μια προοπτική για τη στήριξη των ανθρώπων από ευπαθείς κοινωνικές ομάδες και των κατοίκων στα ελληνικά νησιά. Από την άλλη πλευρά, οι επιχειρηματικές ομάδες εξέφρασαν κάποιες επιφυλάξεις, ανησυχώντας για την πιθανή μείωση του ελέγχου πάνω στους εργαζομένους, την ανάγκη για επιπλέον επενδύσεις σε εξοπλισμό, τον κίνδυνο διαρροής ευαίσθητων πληροφοριών και τις δυσκολίες που μπορεί να αντιμετωπίσουν στην κατάρτιση των τηλεεργαζομένων. Οι συνδικαλιστικές ομάδες, παρά τη γενικώς θετική τους άποψη για την τηλεργασία, είχαν απορίες σχετικά με τον χαρακτήρα της εργασιακής σύμβασης. Και οι δύο πλευρές συμφώνησαν στην ανάγκη για την εφαρμογή ενός πιο ορισμένου νομοθετικού πλαισίου<sup>18</sup>.

---

<sup>17</sup> Marin, R. (2021). Implementation of Telework in the European Union. Journal of Human Resources Management Research.

<sup>18</sup> Lampousaki, S. 2008. Telework in Greece. Eurofund. Διαθέσιμο από <https://www.eurofound.europa.eu/fr/publications/article/2008/telework-in-greece> (10/01/2023)

Με τον Ν. 3846/2010<sup>19</sup> εντάχθηκε στο εθνικό δίκαιο η Ευρωπαϊκή συμφωνία - πλαίσιο σχετικά με την τηλεργασία (16-07-2002), περιλαμβάνοντας ρυθμίσεις για τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα. Ο νόμος ρυθμίζει την τηλεργασία για τους εργοδότες στην Ελλάδα σύμφωνα με το 5<sup>ο</sup> άρθρο, αναφερόμενος στο χρονικό διάστημα εντός του οποίου ο εργοδότης όφειλε να κοινοποιήσει στον εργαζόμενο πληροφορίες σχετικά με τη σύμβαση τηλεργασίας, το χρονικό διάστημα κατά το οποίο θα μπορούσε να ζητηθεί η σύμβαση (απαίτηση οποιοδήποτε μέρος), την υποχρέωση του εργοδότη να αναλάβει το κόστος της τηλεργασίας, και την περίοδο κατά την οποία ο εργοδότης ήταν υποχρεωμένος να συντάξει τη σύμβαση τηλεργασίας.

Το Νομοθετικό Διάταγμα της 11ης Μαρτίου 2020<sup>20</sup>, που εκδόθηκε προκειμένου να καθοριστούν τα επείγοντα μέτρα που είναι απαραίτητα να ληφθούν με σκοπό την αντιμετώπιση των αρνητικών επιπτώσεων από την εμφάνιση του κορωνοϊού COVID-19 και τον περιορισμό της εξάπλωσής του, επέτρεψε στους εργοδότες να επιβάλλουν μονομερώς τη χρήση τηλεργασία (χρησιμοποιώντας τον όρο της απομακρυσμένης εργασίας) και «να οργανώσει προβλήματα που προκύπτουν σε σχέση με αυτήν»<sup>21</sup>.

Στο επόμενο μέρος αναλύονται οι βασικές αρχές της τηλεργασίας, όπως προσδιορίζονται από το ισχύον ευρωπαϊκό και εθνικό νομικό πλαίσιο.

---

<sup>19</sup> Ν. 3846/2010 (ΦΕΚ 66/11-05-2010). Διαθέσιμο από [https://www.kodiko.gr/nomologia/download\\_fek?f=fek/2010/a/fek\\_a\\_66\\_2010.pdf&t=37c553bb0bacfa492efc1d56da23a646](https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/2010/a/fek_a_66_2010.pdf&t=37c553bb0bacfa492efc1d56da23a646) (10/01/2023)

<sup>20</sup> Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου (ΦΕΚ Α' 55/11-03-2020) <https://www.taxheaven.gr/law/%CE%A0%CE%9D%CE%A011.03.2020/2020> (11/01/2023)

<sup>21</sup> Marin, R. (2021). Implementation of Telework in the European Union. Journal of Human Resources Management Research.

## 2. Βασικές αρχές της τηλεργασίας

Στη νομοθεσία Ν. 4807/2021<sup>22</sup>, δημοσιευμένη στο ΦΕΚ Α' 96/11-06-2021, και διαθέσιμη στο διαδίκτυο, παρουσιάζεται η ρυθμιστική δομή για την εφαρμογή της τηλεργασίας στο δημόσιο τομέα. Αυτή η νομοθεσία εισάγει τέσσερις κύριες αρχές για την τηλεργασία: την εθελοντική συμμετοχή, την προστασία των προσωπικών δεδομένων, τον σεβασμό στο απόρρητο της ιδιωτικής ζωής και την εφαρμογή της αρχής της ισότητας στη μεταχείριση. Οι αρχές που καταγράφονται στον νόμο 4807/2021 ισχύουν και για τον ιδιωτικό τομέα, επομένως η ακόλουθη ανάλυση αφορά στο σύνολο του ανθρώπινου δυναμικού, διαχωρίζοντας τον τρόπο που εφαρμόζονται οι αρχές τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα. Καθώς οι αρχές της τηλεργασίας, λοιπόν, μπορούν να θεωρηθούν καθολικές, προτάσσονται του θεσμικού πλαισίου (Κεφάλαιο 3) ώστε να αναλυθούν ξεχωριστά με λεπτομέρεια και αναδειχθεί η ιδιαίτερη βαρύτητα που έχουν για την ίδια την εφαρμογή και εύρυθμη λειτουργία της τηλεργασίας.

### 2.1 Οικειοθελής χαρακτήρας

Η αρχή αυτή ορίζει ότι ο εργαζόμενος μπορεί να επιλέξει οικειοθελώς αν επιθυμεί να τηλεργαστεί και, αν το επιλέξει, δεν υφίσταται υπηρεσιακή μεταβολή.

Στον Ν. 4807/2021 αναφέρεται σημειώνεται ότι οι δημόσιοι φορείς έχουν την υποχρέωση να αποδέχονται τα αιτήματα για τηλεργασία από υπαλλήλους που είτε αντιμετωπίζουν κάποιο κίνδυνο για την υγεία τους είτε έχουν μόνιμα ή προσωρινά προβλήματα υγείας, με δεδομένο πάντα ότι η φύση της εργασίας τους επιτρέπει την εκτέλεση τηλεργασίας. Σε περίπτωση σημαντικού λόγου απόρριψης, ο φορέας υποχρεούται να αιτιολογήσει γραπτώς την απόρριψη. Από την άλλη, εάν συντρέχουν έκτακτες ανάγκες ή συνθήκες ή κίνδυνοι για τη δημόσια υγεία και για όσο διάστημα ισχύουν οι εν λόγω συνθήκες, οι φορείς προτείνουν στους υπαλλήλους τους την επιλογή της τηλεργασίας και οι υπάλληλοι οφείλουν να την αποδέχονται.

Στη συμφωνία πλαίσιο για την τηλεργασία, Προσάρτημα Β στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2006 - 2007<sup>23</sup>, καθορίζεται ότι «η επιλογή της τηλεργασίας πρέπει να είναι εθελοντική τόσο

<sup>22</sup> Ν. 4807/2021 (ΦΕΚ Α' 96/11-06-2021). Διαθέσιμο από [https://www.kodiko.gr/nomologia/download\\_fek?f=fek/2021/a/fek\\_a\\_96\\_2021.pdf&t=f981459a1880813f085936b92a139646](https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/2021/a/fek_a_96_2021.pdf&t=f981459a1880813f085936b92a139646) (09/01/2021)

<sup>23</sup> <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=269>

για τον εργαζόμενο όσο και για τον εργοδότη. Η δυνατότητα τηλεργασίας μπορεί να ενσωματωθεί από την αρχή στη διατύπωση της θέσης εργασίας ενός εργαζομένου ή να προκύψει μέσω μιας μεταγενέστερης συμφωνίας. Ανεξαρτήτως του περιβάλλοντος όπου υλοποιείται η τηλεργασία, ο εργοδότης οφείλει να ενημερώνει εγγράφως τον εργαζόμενο για τα όρια και τις προϋποθέσεις της απασχόλησης, σύμφωνα με το Προεδρικό Διάταγμα 156/1994. Αυτή η ενημέρωση πρέπει να περιλαμβάνει διευκρινίσεις σχετικά με τις ενεργές συλλογικές συμβάσεις, την ανάλυση του ρόλου του εργαζομένου, και άλλα σημαντικά στοιχεία σχετικά με την τηλεργασία όπως η ενότητα της επιχείρησης στην οποία ανήκει και τα κανάλια επικοινωνίας για επαγγελματικές ή προσωπικές ερωτήσεις. Εάν η τηλεργασία εισάγεται μετά την αρχική πρόσληψη και προτείνεται από τον εργοδότη, ο εργαζόμενος διατηρεί το δικαίωμα είτε να την εγκρίνει είτε να την απορρίψει.

Η επιλογή για τηλεργασία, είτε προκύπτει από τον εργαζόμενο είτε από τον εργοδότη, δεν επηρεάζει τη σχέση εργασίας και αλλάζει μόνο τον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας. Η αρνητική απάντηση ενός εργαζομένου σε πρόταση τηλεργασίας δεν μπορεί από μόνη της να οδηγήσει σε λήξη της εργασιακής σχέσης ή σε αλλαγή των όρων απασχόλησης. Εάν η τηλεργασία εγκριθεί μετά την αρχική πρόσληψη, η απόφαση για επιστροφή στην παραδοσιακή εργασία μπορεί να γίνει δεκτή με βάση ατομική ή/και συλλογική συμφωνία, με τους όρους αυτής της ανάκλησης να καθορίζονται από τις σχετικές συμβάσεις.

## **2.2 Ίση μεταχείριση**

Σύμφωνα με τον νόμο 4807/2021, το προσωπικό που εκτελεί τις εργασιακές του υποχρεώσεις από απόσταση διασφαλίζεται να απολαμβάνει τα ίδια εργασιακά δικαιώματα και να φέρει τις αντίστοιχες ευθύνες με εκείνους που εργάζονται στον εργασιακό χώρο δια ζώσης. Αυτή η ισότητα εργασιακής μεταχείρισης εγγυάται με βάση τις ισχύουσες γενικές ή ειδικές νομοθετικές ρυθμίσεις και τις υπάρχουσες συλλογικές εργασιακές συμφωνίες. Κατ' αυτόν τον τρόπο, εξασφαλίζεται ότι οι εργαζόμενοι στην τηλεργασία θα έχουν την ίδια μεταχείριση με τους εργαζόμενους που είναι φυσικά παρόντες στον εργασιακό τους χώρο, σύμφωνα με το θεσμικό πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης.



Παρόλα αυτά, σε ευρωπαϊκό πλαίσιο έχουν αναγνωριστεί οι κίνδυνοι που προκύπτουν από την εφαρμογή τηλεργασίας ως προς την ίση μεταχείριση τηλεεργαζόμενων και μη.

Η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΕΟΚΕ) εκδήλωσε δύο σημαντικές γνωμοδοτήσεις τον Μάρτιο του 2021, με αίτημα από την Πορτογαλική Προεδρία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, εστιάζοντας στις «Προκλήσεις της τηλεργασίας» και την «Τηλεργασία και την ισότητα των φύλων». Αυτές οι γνωμοδοτήσεις αναλύουν τις συνέπειες της τηλεργασίας σε κρίσιμους τομείς όπως η διαχείριση του χρόνου εργασίας, η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, τα εργασιακά δικαιώματα και το δικαίωμα στην αποσύνδεση. Επιπλέον, αναγνωρίζουν ιδιαίτερα τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες, οι οποίες κατά τη διάρκεια της πανδημίας επέλεξαν την τηλεργασία για να συνδυάσουν τις εργασιακές με τις οικιακές υποχρεώσεις, υποδεικνύοντας την αυξημένη πιθανότητα διακοπής της εργασίας τους λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων.

Για την εξασφάλιση ότι η τηλεργασία θα είναι ασφαλής και θετική για τους εργαζόμενους και τις επιχειρήσεις μετά την πανδημία, η ΕΟΚΕ καλεί τους κοινωνικούς εταίρους σε κάθε χώρα μέλος και επιχείρηση να καθορίσουν συγκεκριμένους κανόνες. Αυτοί οι κανόνες πρέπει να αναπτυχθούν μέσα από τον υπάρχοντα κοινωνικό διάλογο και συλλογικές διαπραγματεύσεις, διασφαλίζοντας ότι οι τηλεεργαζόμενοι απολαμβάνουν ίσα δικαιώματα και προστασία με τους συναδέλφους τους που εργάζονται επιτόπου. Οι συμφωνίες για την τηλεργασία πρέπει να τυγχάνουν καταγραφής, εξασφαλίζοντας δίκαιη μεταχείριση και προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων.

Η απασχόληση εξ αποστάσεως θα καταστεί διαδεδομένη στις επιχειρήσεις του αύριο, όμως είναι σημαντικό να αποφευχθούν η κοινωνική υποβάθμιση και η απομόνωση των εργαζομένων. Ενώ η δυνατότητα αυτή ενδέχεται να διευκολύνει τον συνδυασμό της εργασίας με την προσωπική ζωή, είναι απαραίτητο να αποφεύγονται οι διακρίσεις ή οι διαφορετικές αντιμετωπίσεις ανάμεσα σε όσους επιλέγουν να εργάζονται από το σπίτι και σε όσους προτιμούν να πηγαίνουν στην εργασία τους στον φυσικό χώρο της επιχείρησης», τόνισε ο Carlos Manuel Trindade στην παρουσίαση της έκθεσης με θέμα «Οι προκλήσεις της τηλεργασίας».

Από την οπτική της προώθησης της ισονομίας των φύλων, η συγκεκριμένη γνώμη υπογραμμίζει πως οι διακυμάνσεις στην προσβασιμότητα της εξ αποστάσεως εργασίας μπορούν να αυξήσουν τις υφιστάμενες ανισότητες ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες. Για παράδειγμα, οι γυναίκες μπορεί να μην έχουν την ίδια πρόσβαση ή εξοικείωση με την τεχνολογία σε σχέση με τους άνδρες, γεγονός που μπορεί να δυσκολέψει την παροχή τηλεργασίας από πλευράς τους. Η παροχή σχετικής εκπαίδευσης στους εργαζόμενους με μειωμένη εξοικείωση με τις ΤΠΕ μπορεί να μειώσει εύκολα την εμφάνιση αντιθέσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών στην τηλεργασία.

Η απασχόληση από το σπίτι πρόκειται να είναι ένα σημαντικό στοιχείο στις επιχειρησιακές αγορές του μέλλοντος, αλλά πρέπει να εξασφαλιστεί ότι δε θα προκαλέσει κοινωνική υποβάθμιση και απομόνωση για τους εργαζόμενους. Ενώ μπορεί να βοηθήσει τους ανθρώπους να ισορροπήσουν την επαγγελματική με την προσωπική τους ζωή, δεν πρέπει να επιτραπεί η διάκριση ή η ανισότιμη μεταχείριση μεταξύ όσων επιλέγουν να εργαστούν από το σπίτι και όσων προτιμούν το γραφείο, σύμφωνα με τον Carlos Manuel Trindade, ο οποίος είναι ο εισηγητής της σχετικής γνωμοδότησης για τις «Προκλήσεις της τηλεργασίας». Από την πλευρά της ισότητας των φύλων, η σχετική γνωμοδότηση υπογραμμίζει ότι οι διαφορές στην πρόσβαση και τη χρήση της τηλεργασίας μπορεί να ενισχύσουν τις υπάρχουσες ανισότητες μεταξύ των φύλων. Για παράδειγμα, η πιθανότητα οι γυναίκες να μην έχουν ίση πρόσβαση ή εμπειρία με την τεχνολογία σε σύγκριση με τους άνδρες, θα μπορούσε να αποτελέσει εμπόδιο στην αξιοποίηση της τηλεργασίας από τις γυναίκες. Η προσφορά εκπαίδευσης σε εργαζόμενους που δεν είναι εξοικειωμένοι με τις τεχνολογίες πληροφορίας και επικοινωνίας (ΤΠΕ) μπορεί να μειώσει τις διαφορές μεταξύ των φύλων στο πεδίο της τηλεργασίας.

Όλα τα παραπάνω συνεπάγονται ότι τα συνδικάτα και οι εταιρείες θα πρέπει να διαπραγματευτούν συμφωνίες για να διασφαλίσουν ότι τα δικαιώματα των εργαζομένων θα παραμείνουν τα ίδια, αλλά και ότι θα βελτιωθούν, τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα. Ενδεικτικά, θα πρέπει να βρεθεί τρόπος να εξασφαλιστεί ότι θα τηρείται το συμφωνηθέν ή τυπικό ωράριο, ότι οι τηλεεργαζόμενοι δεν θα εργάζονται πέραν του ωραρίου τους χωρίς να τους αποδίδονται υπερωρίες και ότι λαμβάνουν αντίστοιχα προνόμια (π.χ. άδειες ή επιδόματα), όπως θα συνέβαινε στην περίπτωση των εργαζομένων με φυσικά παρουσία. Από το θεσμικό πλαίσιο

ορίζεται ότι οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να αρνηθούν να εργαστούν τηλεφωνικά, ηλεκτρονικά ή ψηφιακά, εκτός ωραρίου και κατά τη διάρκεια των αδειών τους. Χαρακτηριστικό είναι ότι τα τελευταία δύο χρόνια, έχουν καταγραφεί πολλά παράπονα από υπαλλήλους διότι οι εργοδότες τους χρησιμοποιούν την τηλεργασία ως πρόσχημα για να τους υποχρεώνουν σε περισσότερη εργασία. Συνδικαλιστικά στελέχη αναφέρουν ότι υπάρχουν εργαζόμενοι που καλούνται να είναι διαθέσιμοι όλη την ημέρα, λαμβάνοντας email και τηλεφωνήματα ακόμη και μετά τη λήξη των ωρών εργασίας τους. Ωστόσο, υπερωρίες σε αυτή την περίπτωση δεν πληρώνονται<sup>24</sup>.

Σε κάθε περίπτωση το ζήτημα της ίσης μεταχείρισης είναι ιδιαίτερα περίπλοκο όταν αναφερόμαστε στην τηλεργασία, καθώς είναι δύσκολη η εποπτεία και η διασφάλιση της τήρησης των εργασιακών κανόνων όταν ο απασχολούμενος εργάζεται σε χώρο εκτός γραφείου. Απλά συστήματα ελέγχου του χρόνου εργασίας, για παράδειγμα ελέγχου των χρόνων σύνδεσης και αποσύνδεσης από τα εταιρικά πληροφοριακά συστήματα σύμφωνα με τους κανόνες υλοποίησης της τηλεργασίας, θα μπορούσαν να υποβοηθήσουν την τήρηση της αρχής ίσης μεταχείρισης. Αντίστοιχα θετικό πρόσημο μπορεί να έχει η υιοθέτηση της ψηφιακής κάρτας εργασίας σε όλους τους εργαζόμενους, που έχει θεσπιστεί από το 2021, μέσω της οποίας το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας μπορεί να ελέγξει πότε επιτρέπονται οι ώρες τηλεργασίας. Καμία όμως προσπάθεια δεν μπορεί να έχει αποτέλεσμα εάν δεν υπάρχει αντίστοιχη πρόθεση από τους οργανισμούς και τις επιχειρήσεις ώστε να τηρούν τους κανόνες ίσης μεταχείρισης τηλεεργαζόμενων και μη.

### **2.3 Προστασία προσωπικών δεδομένων**

Για παράδειγμα, προσωπικά δεδομένα θεωρούνται εκείνα που τηρούνται από ένα νοσοκομείο ή έναν γιατρό, τα οποία θα μπορούσαν να είναι προσδιορίσουν μοναδικά ένα άτομο. Από την άλλη, δεν θεωρούνται προσωπικά δεδομένα τα στατιστικά στοιχεία, πληροφορίες αγοράς και επιστημονικά δεδομένα. Όσον αφορά έναν εργαζόμενο, προσωπικά δεδομένα αποτελούν το ονοματεπώνυμο, η διεύθυνση κατοικίας, η προσωπική ηλεκτρονική διεύθυνση, τα δεδομένα τοποθεσίας και η διεύθυνση διαδικτυακού πρωτοκόλλου (IP), ενώ δεν ανήκουν στα προσωπικά δεδομένα ο αριθμός μητρώου του ατόμου, η ηλεκτρονική διεύθυνση του οργανισμού ή τυχόν ανώνυμα δεδομένα. Οι ανωτέρω κατηγορίες προσωπικών δεδομένων θα

---

<sup>24</sup> Τα πλεονεκτήματα της τηλεργασίας και οι απλήρωτες υπερωρίες (2022)  
<https://fimoto.gr/ta-pleonektimata-tis-tilergasias-kai-oi-aplirotes-yperories/>

πρέπει να διαφυλάσσονται τόσο για τους τηλεργαζόμενους όσο και για τα άτομα που έχουν οιαδήποτε σχέση με τον οργανισμό (π.χ. πελάτες, προμηθευτές, συνεργάτες) και διακινούνται ή επεξεργάζονται στο πλαίσιο της εργασίας.

Βάσει του νόμου 4807, μία από τις κύριες αρχές της τηλεργασίας είναι η προάσπιση των προσωπικών δεδομένων. Αυτή η αρχή απαιτεί από την επιχείρηση να εφαρμόζει ανάλογα τεχνικά και διαχειριστικά μέτρα που στοχεύουν στην ασφάλεια των προσωπικών δεδομένων που διαχειρίζεται και επεξεργάζεται ο τηλεργαζόμενος κατά τη διάρκεια των καθηκόντων του. Προσωπικά δεδομένα αποτελούν οποιαδήποτε πληροφορία μπορεί να χρησιμοποιηθεί ώστε να ταυτοποιηθεί ένα άτομο. Η συνδυαστική χρήση διάφορων τέτοιων δεδομένων μπορεί να οδηγήσει στην αναγνώριση ενός ατόμου. Επίσης, δεδομένα που έχουν υποστεί ανωνυμοποίηση, κρυπτογράφηση ή ψευδωνυμοποίηση αλλά μπορούν να επαναταυτοποιηθούν, παραμένουν υπό την προστασία του Γενικού Κανονισμού για την Προστασία Δεδομένων (GDPR). Τα πλήρως ανωνυμοποιημένα δεδομένα, όπου δεν είναι δυνατή η επαναταυτοποίηση του ατόμου, δεν θεωρούνται προσωπικά δεδομένα. Ο GDPR παρέχει προστασία για τα προσωπικά δεδομένα ανεξάρτητα από την τεχνολογία επεξεργασίας, εφαρμόζοντας ομοιόμορφα σε ψηφιακά και μη ψηφιακά δεδομένα, με την προϋπόθεση ότι τα δεδομένα επεξεργάζονται με τρόπο συμβατό με τις αρχές του. Τα προσωπικά δεδομένα μπορούν να καταχωρίζονται σε οποιοδήποτε μέσο, αρκεί η επεξεργασία τους να συμμορφώνεται με τις αρχές προστασίας δεδομένων που ορίζει ο GDPR.

### ***2.3.1 Κίνδυνοι για τα προσωπικά δεδομένα***

Στην περίπτωση τηλεργασίας είναι ιδιαίτερα δύσκολο να ασκούνται από τον υπεύθυνο προστασίας προσωπικών δεδομένων και τον υπεύθυνο ασφαλείας, έλεγχοι σχετικοί με την ασφάλεια δεδομένων γεγονός που οδηγεί σε κίνδυνο απώλειας ή διαρροής προσωπικών δεδομένων πελατών και εργαζομένων στον οργανισμό, καθώς και δικών τους εμπιστευτικών πληροφοριών. Συνήθως στα εταιρικά δίκτυα υπολογιστικών συστημάτων γίνονται οι κατάλληλες προσαρμογές με σκοπό την εξασφάλιση της ασφαλείας των δεδομένων που τηρούνται σε αυτά και να αποφεύγεται η διαρροή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα με κακόβουλο τρόπο. Παρόλα αυτά, κατά την άσκηση τηλεργασίας γίνεται συχνά επεξεργασία προσωπικών

δεδομένων σε εξοπλισμό του εργαζόμενου ο οποίος δεν προστατεύεται με τον ίδιο τρόπο που θα προστατευόταν εάν άνηκε στο εταιρικό δίκτυο. Αυτό υποδηλώνει ότι οι εργαζόμενοι με τη δυνατότητα να συνδέονται εξ αποστάσεως με τις εγκαταστάσεις του εργοδότη τους δεν καλύπτονται πλήρως από τα υφιστάμενα συστήματα (κυβερνο)ασφάλειας, κάτι που οδηγεί σε αυξημένο κίνδυνο αδικαιολόγητης πρόσβασης σε ευαίσθητα προσωπικά στοιχεία.

Είναι επίσης περισσότερο πιθανή η απώλεια, η μη εξουσιοδοτημένη χρήση ή η καταστροφή σχετικών πληροφοριών εργαζομένων, συνεργατών και πελατών.

Ωστόσο, αυτοί οι κίνδυνοι δεν είναι άγνωστοι. Είχαν ήδη εντοπιστεί και καταγραφεί από την ομάδα εργασίας του άρθρου 29, όπως αναφέρεται στη Γνωμοδότηση 2/08.06.2017 που αφορά την επεξεργασία δεδομένων στον χώρο εργασίας<sup>25</sup>. Υπήρχαν πολλές συνέπειες από τη μαζική και «σπασμωδική» προσφυγή στην τηλεργασία. Η πανδημία COVID-19, με την πρωτοφανή επέκταση της τηλεργασίας, έθεσε επιτακτικά την ανάγκη για αυξημένη ενημέρωση και ευαισθητοποίηση τόσο των διαχειριστών δεδομένων όσο και των εργαζομένων σχετικά με τις επιβαλλόμενες υποχρεώσεις από τον Γενικό Κανονισμό για την Προστασία Δεδομένων (GDPR) και την εθνική νομοθεσία (ν. 4624/2019). Αυτή η ανάγκη οδήγησε στη δημοσίευση ειδικών οδηγιών από την Αρχή Προστασίας Δεδομένων για την ενίσχυση των μέτρων ασφάλειας κατά την εκτέλεση εργασιών από απόσταση.

### **2.3.2 Κατευθυντήριες γραμμές Αρχής Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων**

Η πρώτη αναφορά στα θέματα προστασίας προσωπικών δεδομένων έγινε τον Απρίλιο του 2020<sup>26</sup> στις κατευθυντήριες γραμμές της Αρχής Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων που δημοσιεύτηκαν ακριβώς μετά δηλαδή την εξάπλωση της COVID-19 στην Ελλάδα.

Στο πλαίσιο αυτό, τηλεργασία ορίζεται ως η εκτέλεση εργασιακών καθηκόντων από απόσταση, δηλαδή χωρίς την φυσική παρουσία του εργαζόμενου στο εργασιακό περιβάλλον, μέσω της χρήσης απαραίτητων τεχνολογικών εργαλείων πληροφορικής και επικοινωνίας. Η Αρχή καθορίζει ορισμένες κατευθυντήριες γραμμές ως εξής:

---

<sup>25</sup> Τηλεργασία & Προσωπικά Δεδομένα (2020)  
<https://koumentakislaw.gr/arthra/thlergasia-kai-prosopika-dedomena/>

<sup>26</sup> Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΑΠΔΠΧ). (2020). ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΕΣ ΓΡΑΜΜΕΣ 2/2020 Λήψη μέτρων ασφάλειας στο πλαίσιο τηλεργασίας, σελ. 1-4, διαθέσιμο σε: [https://www.dpa.gr/sites/default/files/2020-12/Katefthintiries\\_grammes\\_2\\_2020.pdf](https://www.dpa.gr/sites/default/files/2020-12/Katefthintiries_grammes_2_2020.pdf) (02/02/2023).

1. Κάθε οργανισμός χρειάζεται να διαμορφώνει και να διατηρεί σαφείς διαδικασίες για τη διεκπεραίωση της τηλεργασίας. Αυτές οι διαδικασίες θα πρέπει να προσαρμόζονται ανάλογα με τον τύπο και την ένταση των κινδύνων που αντιμετωπίζονται στο πλαίσιο της προστασίας προσωπικών δεδομένων λόγω τηλεργασίας.

2. Ο οργανισμός οφείλει να παρέχει στους εργαζομένους του την απαραίτητη ενημέρωση, εκπαίδευση και υποστήριξη για την εφαρμογή αυτών των διαδικασιών, με ειδική προσοχή στους χρήστες που μπορεί να μην είναι εξοικειωμένοι με τις απαιτούμενες τεχνολογίες. Η συμμετοχή του Υπεύθυνου Προστασίας Δεδομένων (DPO), εφόσον υπάρχει, είναι κρίσιμη για την επιτυχία αυτής της διαδικασίας.

3. Οι υποχρεώσεις του οργανισμού σχετικά με την προάσπιση των προσωπικών δεδομένων των τηλεεργαζομένων αποκτούν μεγαλύτερη σημασία, δεδομένου ότι οι εργαζόμενοι βρίσκονται εκτός του επίσημου εργασιακού χώρου και επομένως, έχουν αυξημένες προσδοκίες για την προάσπιση της ιδιωτικότητάς τους.

Οι κατευθυντήριες γραμμές περιγράφουν συγκεκριμένα μέτρα με σκοπό την προάσπιση των προσωπικών δεδομένων των εργαζόμενων, αλλά και των δεδομένων που αφορούν στην εργασία, δικών του ή τρίτων.

Σε σχέση με την πρόσβαση στο διαδίκτυο, είναι κρίσιμο να διασφαλιστεί ότι δεν επιτρέπεται η μη ασφαλής εξ αποστάσεως πρόσβαση στους πόρους του οργανισμού, όπως είναι οι εσωτερικοί υπολογιστές και τα αρχεία. Μια ασφαλής σύνδεση μπορεί να εξασφαλιστεί μέσω της εγκατάστασης ενός εικονικού ιδιωτικού δικτύου (VPN), το οποίο κρυπτογραφεί τα δεδομένα και επιβεβαιώνει την ταυτότητα των χρηστών. Επιπλέον, οι δικαιούμενοι πόροι για κάθε τηλεεργαζόμενο πρέπει να ορίζονται με ακρίβεια ανάλογα με τα καθήκοντά του. Η πρόσβαση σε εργασιακούς πόρους μέσω τεχνολογίας απομακρυσμένης επιφάνειας εργασίας (RDP) απαιτεί τη χρήση ασφαλούς σύνδεσης VPN. Για την πρόσβαση σε Wi-Fi δίκτυα, απαιτείται η εφαρμογή του πρωτοκόλλου WPA2 με έναν ισχυρό κωδικό πρόσβασης. Αποθήκευση δεδομένων που περιέχουν προσωπικές πληροφορίες σε διαδικτυακές υπηρεσίες cloud θα πρέπει να αποφεύγεται, εκτός και αν εφαρμοστούν πρόσθετα μέτρα προστασίας ή γίνεται κρυπτογράφηση των δεδομένων. Όσον αφορά την επικοινωνία, πρέπει να αποφεύγεται η ανταλλαγή ευαίσθητων πληροφοριών μέσω προσωπικών λογαριασμών email όπως Gmail ή Hotmail, με την προτίμηση να δίνεται στη χρήση

επαγγελματικών διευθύνσεων email που παρέχονται από τον εργοδότη. Όταν δεν είναι δυνατή η τεχνική εφαρμογή, τα προσωπικά δεδομένα που περιλαμβάνονται στα μηνύματα θα πρέπει να κρυπτογραφούνται με ασφαλή τρόπο. Επιπροσθέτως, η ανταλλαγή κειμενικών μηνυμάτων, εικόνων ή βίντεο που περιέχουν προσωπικά δεδομένα και θα μπορούσε η διαρροή τους να οδηγήσει σε κίνδυνο, πρέπει να αποφεύγεται στο πλαίσιο της τηλεργασίας. Αν είναι επιτακτικά αναγκαία η χρήση τους, θα πρέπει να δίνεται προτεραιότητα σε υπηρεσίες που προσφέρουν ενισχυμένα μέτρα ασφαλείας, όπως η κρυπτογράφηση.

Επιπλέον, οι εργαζόμενοι από απόσταση πρέπει να διασφαλίζουν ότι εγκαθιστούν και ανανεώνουν συχνά το λογισμικό αντιμετώπισης ιών και το firewall στις συσκευές που χρησιμοποιούν για να πραγματοποιούν την τηλεργασία τους. Αυτό περιλαμβάνει την εγκατάσταση των τελευταίων εκδόσεων λογισμικού και ενημερώσεων για τα λειτουργικά συστήματα των υπολογιστών τους, με στόχο την εξασφάλιση της υψηλότερης δυνατής προστασίας. Η πρόσβαση στο διαδίκτυο μέσω φυλλομετρητή (π.χ. Firefox, Chrome κτλ.) για τις ανάγκες της τηλεργασίας θα πρέπει να γίνεται χωρίς τήρηση ιστορικού (ανώνυμη περιήγηση) ή να διαγράφονται οι σχετικοί σύνδεσμοι από το ιστορικό μετά το τέλος της εργασίας. Απαιτείται ξεκάθαρη αποσύνθεση μεταξύ των αρχείων που αφορούν την εργασία και περιλαμβάνουν προσωπικά στοιχεία από αυτά που είναι προσωπικής φύσης του εργαζόμενου, εντός της προσωπικής του ηλεκτρονικής συσκευής. Επιπρόσθετα, η χρήση εικονικής μηχανής θα πρέπει να προτιμάται για την εκτέλεση τηλεργασιακών καθηκόντων, εφόσον ο εργοδότης μπορεί να παρέχει αυτή τη δυνατότητα. Ο φορέας οφείλει να διασφαλίζει την κρυπτογράφηση των αρχείων που περιλαμβάνουν προσωπικά δεδομένα, ειδικά όταν αυτά μεταφέρονται μέσω φορητών συσκευών αποθήκευσης, καθώς και στις συσκευές που χρησιμοποιούνται για την τηλεργασία, ειδικότερα για τα δεδομένα που φέρουν υψηλό κίνδυνο. Είναι επίσης υπεύθυνος για την υποστήριξη στη δημιουργία αντιγράφων ασφαλείας των επεξεργαζόμενων προσωπικών δεδομένων από τους τηλεεργαζόμενους, χρησιμοποιώντας κρυπτογράφηση όποτε απαιτείται. Τέλος, ο τηλεεργαζόμενος θα πρέπει να φροντίζει ώστε να «κλειδώνει» με προσωπικό κωδικό τη συσκευή από την οποία τηλεργάζεται, όταν αυτή μένει χωρίς επιτήρηση, ούτως ώστε να μην έχουν πρόσβαση σε αυτή άλλα πρόσωπα στον χώρο του.

Για την πραγματοποίηση τηλεδιασκέψεων, είναι σημαντικό να χρησιμοποιούνται πλατφόρμες που προσφέρουν ενσωματωμένες υπηρεσίες ασφαλείας και δυνατότητες κρυπτογράφησης από άκρο σε άκρο. Σε περίπτωση που μια τηλεδιάσκεψη έχει οριστεί με προγραμματισμό, το link πρόσβασης θα πρέπει να διατηρείται ασφαλές και να μην κοινοποιείται σε ανεξάρτητα μέρη. Επιπλέον, οι χρήστες οφείλουν να εξετάζουν με προσοχή τις πολιτικές χρήσης και προστασίας των προσωπικών τους δεδομένων πριν ενταχθούν σε οποιαδήποτε τηλεδιάσκεψη.

### ***2.3.3 Η προστασία προσωπικών δεδομένων στο ευρωπαϊκό δίκαιο***

Η Σύμβαση 108 του 1981 του Συμβουλίου της Ευρώπης, αποτελεί βασικό κείμενο που αναφέρεται στην προστασία των προσωπικών δεδομένων στο πλαίσιο αυτοματοποιημένης επεξεργασίας, είτε αυτή διενεργείται από ιδιωτικούς φορείς είτε από δημόσιες αρχές. Το 2001, ενσωματώθηκε στη Σύμβαση ένα πρωτόκολλο που ορίζει κανόνες για τη διασυνοριακή μεταφορά δεδομένων προς τρίτες χώρες και για την ίδρυση ανεξάρτητων εθνικών αρχών προστασίας δεδομένων. Μετά από διαβούλευση το 2011, η Σύμβαση 108 εκσυγχρονίστηκε, ενισχύοντας την προάσπιση των προσωπικών δεδομένων στην ψηφιακή εποχή και την αποτελεσματικότητα της παρακολούθησης της εφαρμογής της.

- Στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η διαφύλαξη των προσωπικών δεδομένων εδράζεται στο άρθρο 16 της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης και ενισχύεται από τα άρθρα 7 και 8 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ. Αυτή η νομοθετική βάση παρέχει την εξουσία στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και στο Συμβούλιο να εκδίδουν κανονισμούς που προστατεύουν τα δικαιώματα των ατόμων σχετικά με την επεξεργασία των προσωπικών τους δεδομένων από τους Ευρωπαϊκούς οργανισμούς και τα κράτη μέλη σε συνθήκες που εμπίπτουν στην εφαρμογή του ευρωπαϊκού δικαίου. Μετά την υιοθέτηση της Συνθήκης της Λισαβόνας, ο Χάρτης αποκτά νομικά δεσμευτική ισχύ, εγγυώμενος την ιδιωτική ζωή και την προστασία των δεδομένων ως ανεξάρτητα και θεμελιώδη δικαιώματα. Η ευρωπαϊκή νομοθεσία που αφορά αυτήν την προστασία είναι εκτενής, δείχνοντας την έμφαση της ΕΕ στην προστασία δεδομένων. Ανάμεσα στις σημαντικές νομοθετικές πρωτοβουλίες περιλαμβάνονται<sup>27</sup>:



- Η Οδηγία 95/46/EK, γνωστή ως Οδηγία Προστασίας Δεδομένων, είχε στόχο την εναρμόνιση των νόμων προστασίας δεδομένων στα κράτη μέλη, διασφαλίζοντας ενιαίες διαδικασίες διαχείρισης δεδομένων.
- Η Οδηγία 2002/58/EK, γνωστή ως ePrivacy Directive, καθορίζει τους κανόνες για την προστασία της ιδιωτικότητας και την επεξεργασία δεδομένων στον τομέα των ηλεκτρονικών επικοινωνιών.
- Ο Κανονισμός αριθ. 45/2001 καθορίζει το πλαίσιο για την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων από τα θεσμικά όργανα και τους οργανισμούς της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
- Η Απόφαση πλαίσιο 2008/977/ΔΕΥ, που εκδόθηκε από το Συμβούλιο στις 27 Νοεμβρίου 2008, καθορίζει τους κανόνες για την προστασία των προσωπικών δεδομένων κατά την επεξεργασία τους στο πλαίσιο της αστυνομικής και δικαστικής συνεργασίας για την εκτέλεση ποινικών ερευνών.
- Πρόσφατα, με την έκδοση του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων (GDPR) στις 27 Απριλίου 2016, ο οποίος δημοσιεύθηκε στην Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η ΕΕ ανανέωσε τη νομοθεσία της περί προστασίας προσωπικών δεδομένων. Ο GDPR ορίζει τα προσωπικά δεδομένα ως οποιαδήποτε πληροφορία σχετική με ταυτοποιήσιμο άτομο και καλύπτει εκτενώς δραστηριότητες επεξεργασίας από τη συλλογή έως την καταστροφή. Θεσπίζει αρχές επεξεργασίας, δικαιώματα υποκειμένων, υποχρεώσεις υπευθύνων και εκτελούντων της επεξεργασίας και αρμοδιότητες εποπτικών αρχών, ενισχύοντας την προστασία δεδομένων στην ψηφιακή εποχή.
- Η Οδηγία 95/46/EK, γνωστή ως Οδηγία Προστασίας Δεδομένων, είχε στόχο την εναρμόνιση των νόμων προστασίας δεδομένων στα κράτη μέλη, διασφαλίζοντας ενιαίες διαδικασίες διαχείρισης δεδομένων.

Πρόσφατα, με την εφαρμογή του Γενικού Κανονισμού για την Προστασία Δεδομένων (GDPR) στις 27 Απριλίου 2016, ο οποίος ανακοινώθηκε μέσω δημοσίευσης στην Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η ΕΕ ενημέρωσε και ενίσχυσε το νομικό της πλαίσιο σχετικά με την προστασία των προσωπικών δεδομένων. Ο GDPR ορίζει τα προσωπικά δεδομένα ως οποιαδήποτε πληροφορία σχετική με ταυτοποιήσιμο άτομο και καλύπτει εκτενώς δραστηριότητες επεξεργασίας από τη συλλογή έως την καταστροφή. Θεσπίζει αρχές επεξεργασίας, δικαιώματα υποκειμένων, υποχρεώσεις υπευθύνων και

εκτελούντων της επεξεργασίας και αρμοδιότητες εποπτικών αρχών, ενισχύοντας την προστασία δεδομένων στην ψηφιακή εποχή.

Με την υιοθέτηση του Νόμου 4624/2019, η Ελλάδα εντάσσει στο εθνικό της δίκαιο τις διατάξεις του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων (GDPR) της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αναθέτοντας την εποπτεία και την τήρηση του στην Ελληνική Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα. Ο νόμος αυτός καθορίζει το πλαίσιο εφαρμογής του GDPR στην ελληνική επικράτεια, προβλέποντας την προστασία των ατόμων όσον αφορά την επεξεργασία των προσωπικών τους δεδομένων. Επιπλέον, εντάσσει στο εθνικό δίκαιο την Οδηγία (ΕΕ) 2016/680 για την επεξεργασία δεδομένων από τις αρχές επιβολής του νόμου. Ωστόσο, ο νόμος αυτός δεν περιλαμβάνει συγκεκριμένες ρυθμίσεις που να αναφέρονται ειδικά στην προστασία δεδομένων των τηλεργαζόμενων εργαζομένων.

#### ***2.3.4 Υποχρεώσεις των φορέων***

Όλοι οι οργανισμοί έχουν την ευθύνη να διασφαλίζουν την ασφάλεια των προσωπικών δεδομένων που διαχειρίζεται ένας τηλεργαζόμενος κατά τη διάρκεια της εργασίας του, μέσω της εφαρμογής κατάλληλων τεχνικών και οργανωτικών μέτρων. Οι ακριβείς απαιτήσεις για την προστασία αυτών των δεδομένων είναι διατυπωμένες στο άρθρο 6 του Νόμου 4807/2021, οι οποίες συμμορφώνονται με τις αρχές του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων (GDPR) της ΕΕ και του ελληνικού νομικού πλαισίου, δηλαδή του Νόμου 4624/2019.

Συγκεκριμένα, αναφέρεται ότι:

- Με την υποστήριξη του Υπεύθυνου Προστασίας Δεδομένων που έχει οριστεί, ο φορέας έχει την ευθύνη να προσφέρει ολοκληρωμένη ενημέρωση, να παρέχει κατάρτιση και να προσφέρει βοήθεια στους εργαζόμενους που απασχολούνται εξ αποστάσεως, με σκοπό την σωστή εφαρμογή των διαδικασιών που εξασφαλίζουν την προστασία των προσωπικών τους στοιχείων.
- Στη διαδικασία παροχής απομακρυσμένης πρόσβασης στα δίκτυα, ο οργανισμός φέρει την ευθύνη να διασφαλίζει μια ασφαλή σύνδεση για τους τηλεργαζόμενους στα δεδομένα και συστήματα του, περιλαμβάνοντας: α) την εγκατάσταση ενός ασφαλούς συστήματος για την απομακρυσμένη πρόσβαση,

β) τον ορισμό των κανόνων και των προϋποθέσεων που διέπουν αυτήν την πρόσβαση, γ) την εξασφάλιση ότι η πρόσβαση στα συστήματα μέσω της υπηρεσίας απομακρυσμένης επιφάνειας εργασίας γίνεται αποκλειστικά μέσω ενός ασφαλούς Virtual Private Network με κρυπτογραφημένη προστασία δεδομένων, δ) την υιοθέτηση ασφαλούς πρωτοκόλλου για τις ασύρματες συνδέσεις με χρήση ισχυρών κωδικών πρόσβασης στις συσκευές τηλεργασίας, ειδικά όταν οι τηλεργαζόμενοι συνδέονται στο διαδίκτυο μέσω Wi-Fi, και ε) την αποτροπή της αποθήκευσης ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων σε online υπηρεσίες αποθήκευσης από τους τηλεργαζόμενους.

- Οι τηλεργαζόμενοι πρέπει να χρησιμοποιούν αποκλειστικά το επίσημο email που παρέχεται από τον οργανισμό για όλες τις εργασιακές επικοινωνίες κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας.
- Κατά την χρήση εξοπλισμού και αποθηκευτικών μέσων στο πλαίσιο της τηλεργασίας, ο οργανισμός φροντίζει για την εγκατάσταση αντικού λογισμικού και firewall στις τεχνολογικές συσκευές που χρησιμοποιούνται. Επιπρόσθετα, ο οργανισμός αναλαμβάνει την ευθύνη για: α) τη διαρκή ενημέρωση και αναβάθμιση των εν λόγω συστημάτων ασφαλείας, β) την τοποθέτηση των τελευταίων εκδόσεων του λογισμικού και του λειτουργικού συστήματος στην συσκευή τηλεργασίας, γ) την ενθάρρυνση της χρήσης των νεότερων εκδόσεων των προγραμμάτων περιήγησης στο διαδίκτυο από τους τηλεργαζόμενους, με προτροπή για μη καταγραφή ή διαγραφή του ιστορικού μετά την τηλεργασία, δ) τον αποκλεισμό των ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων από τα υπόλοιπα δεδομένα στη συσκευή τηλεργασίας, και ε) την εφαρμογή κατάλληλων μεθόδων κρυπτογράφησης και διαδικασιών για τη δημιουργία αντιγράφων ασφαλείας των αρχείων που περιέχουν προσωπικά δεδομένα.
- Με εξαίρεση ορισμένες ειδικές καταστάσεις, απαγορεύεται η ενεργοποίηση και χρήση συστημάτων καταγραφής βίντεο (κάμερας) που βρίσκονται στο εξοπλισμό της τηλεργασίας για την παρακολούθηση των τηλεδιασκέψεων ή την αξιολόγηση της εργασιακής απόδοσης του τηλεργαζόμενου. Κάθε ενεργοποίηση τέτοιου είδους συστημάτων οφείλει να δικαιολογείται από τις ανάγκες της προσφερόμενης εργασίας από την οργάνωση και να είναι αυστηρά περιορισμένη στην επίτευξη του συγκεκριμένου στόχου.

- Κατά τη διεξαγωγή τηλεδιασκέψεων, ο φορέας επιλέγει πλατφόρμες επικοινωνίας εξοπλισμένες με ενισχυμένα μέτρα ασφαλείας, όπως την κρυπτογράφηση end-to-end, και εξασφαλίζει ότι οι προσκλήσεις για τις τηλεδιασκέψεις παρέχονται με ασφάλεια, προστατεύοντας τον σύνδεσμο από την πρόσβαση ανεπιθύμητων τρίτων.
- Προτού ξεκινήσει η τηλεργασία, ο φορέας έχει την υποχρέωση να πραγματοποιήσει μια αξιολόγηση του αντίκτυπου που έχει στην προστασία των προσωπικών δεδομένων.

Παρόλα αυτά, στην προσπάθεια μετριασμού του κινδύνου διαρροής προσωπικών δεδομένων, οι επιχειρήσεις και οι φορείς ενδέχεται να βρεθούν εκτεθειμένοι σε έναν άλλο κίνδυνο. Εκείνον της λήψης δυσανάλογων, και εν τέλει μη νόμιμων, μέσων προστασίας των προσωπικών δεδομένων. Ειδικότερα, ενδέχεται να κρίνουν αποδεκτή την εφαρμογή λογισμικού που επιτρέπει την παρακολούθηση δραστηριοτήτων όπως η καταγραφή πληκτρολογίων και κινήσεων ποντικιού, τη λήψη στιγμιότυπων οθόνης, την καταγραφή χρήσης εφαρμογών και τη διάρκεια αυτής, καθώς και την ενεργοποίηση καμερών διαδικτύου σε συμβατές συσκευές για τη συλλογή βιντεοσκοπημένου υλικού. Τέτοιες τεχνολογίες είναι ευρέως διαθέσιμες, παρόλα αυτά η χρήση τους είναι παράνομη. Θα πρέπει να διατίθενται τα κατάλληλα σύννομα μέσα στους τηλεεργαζόμενους με γνώμονα τη μέγιστη προστασία των προσωπικών δεδομένων που επεξεργάζονται, ενώ και οι εργαζόμενοι οφείλουν να τηρούν απαρέγκλιτα τους κανόνες που έχουν τεθεί από την πολιτεία και τους οργανισμούς τους στους οικείους κανονισμούς ασφαλείας προσωπικών δεδομένων.

#### **2.4 Σεβασμός της ιδιωτικής ζωής**

Η τέταρτη βασική αρχή της τηλεργασίας εστιάζει στον ευρύτερο σεβασμό της προσωπικότητας και της ιδιωτικότητας του τηλεεργαζόμενου, υπογραμμίζοντας ότι «οι εργοδότες πρέπει να εκτιμούν την ιδιωτική ζωή και την εμπιστευτικότητα των επικοινωνιών των εργαζομένων από απόσταση. Κάθε μορφή παρακολούθησης σχετικά με τον χρόνο εργασίας που ενδεχομένως εφαρμόζεται, πρέπει να δικαιολογείται από τις ανάγκες της επιχείρησης, να είναι συμμετρική με τον στόχο που εξυπηρετεί και να περιορίζεται εντός των ορίων που θέτει ο επιδιωκόμενος σκοπός.

Σύμφωνα με την Αρχή Προστασίας Δεδομένων<sup>27</sup>, η τηλεργασία και η τεχνολογίες τηλεπικοινωνιών θολώνουν τα όρια μεταξύ σπιτιού και εργασίας, γεγονός που μπορεί να δημιουργήσει νέες μορφές εργασίας που απαιτούν μεγαλύτερη συμμετοχή και πρωτοβουλία από τους υπαλλήλους, αλλά και μεγαλύτερη εισβολή στον ιδιωτικό τους χώρο και χρόνο. Αυτό επηρεάζει αρνητικά την ισορροπία ανάμεσα στην εργασία και την προσωπική ζωή.

Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (ΕΔΔΑ), η έννοια της ιδιωτικής ζωής εκτείνεται στο δικαίωμα του ατόμου να διατηρεί κοινωνικές σχέσεις και επαφές με άλλους, περιλαμβάνοντας επίσης τις επαγγελματικές δραστηριότητες και την απασχόλησή του. Είναι φυσική προσδοκία του εργαζομένου να διασφαλίζεται η προσωπική του ζωή κατά την περίοδο εργασίας σε μια εταιρεία ή οργανισμό<sup>26</sup>.

Το πρώτο σημαντικό διεθνές κείμενο που αναφέρεται στον σεβασμό της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής και στην προστασία από αυθαίρετες επεμβάσεις, ειδικά από τις κρατικές αρχές, εντοπίζεται στο άρθρο 12 της Οικουμενικής Διακήρυξης των Ανθρώπινων Δικαιωμάτων του 1948 από τα Ηνωμένα Έθνη<sup>26</sup>. Αυτό το άρθρο υπογραμμίζει την απαγόρευση των αυθαίρετων επεμβάσεων στην προσωπική ζωή, την οικογένεια, τον προσωπικό χώρο ή την επικοινωνία ενός ατόμου, καθώς και την προστασία από ενδεχόμενες προσβολές στην τιμή και στην υπόληψή του. Παρέχεται επίσης η εγγύηση ότι κάθε άτομο έχει το δικαίωμα προστασίας από το νόμο απέναντι σε τέτοιες ενέργειες. Η Διακήρυξη αυτή κατέστησε θεμελιώδη την αναγνώριση και την προάσπιση των ανθρώπινων δικαιωμάτων σε παγκόσμιο επίπεδο.

Στην Ευρωπαϊκή Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (άρθρο 8) και στον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ (ανακοινωμένο στην Επίσημη Εφημερίδα της ΕΕ C 303/17 στις 14 Δεκεμβρίου 2007), η προάσπιση της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής είναι βασικό στοιχείο των ανθρώπινων ελευθεριών. Αυτό περιλαμβάνει την προστασία του ατομικού απορρήτου, της οικογένειας, του σπιτιού και των αλληλογραφιών, με την επιφύλαξη ότι δεν επιτρέπονται επεμβάσεις από τις δημόσιες αρχές σε αυτά τα δικαιώματα, εκτός εάν υπάρχει νομική δικαιολόγηση για λόγους όπως η εθνική ασφάλεια, η διατήρηση της δημόσιας τάξης, η προαγωγή της

---

<sup>27</sup> Συχνές ερωτήσεις για την τηλεργασία  
[https://www.dpa.gr/index.php/el/enimerwtiko/thematikes\\_enotites/eidikoiskopoi/ergasiakesseseis/faq\\_ergasiakes/tilergasia](https://www.dpa.gr/index.php/el/enimerwtiko/thematikes_enotites/eidikoiskopoi/ergasiakesseseis/faq_ergasiakes/tilergasia)

οικονομικής ευημερίας, η προστασία της υγείας ή της ηθικής, ή η προάσπιση των δικαιωμάτων και των ελευθεριών τρίτων. Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου έχει εκδώσει σημαντικές αποφάσεις που υπογραμμίζουν ότι τα κράτη μέλη πρέπει όχι μόνο να αποφεύγουν παραβάσεις αυτών των δικαιωμάτων αλλά και να λαμβάνουν ενεργά μέτρα για την προστασία της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής. Οι σημαντικότερες υποθέσεις που έχουν διερευνηθεί από το Δικαστήριο περιλαμβάνουν περιστατικά υποκλοπής επικοινωνιών, παρακολούθησης και την προστασία δεδομένων από την παράνομη συλλογή και χρήση από δημόσιες αρχές.

Στο Σύνταγμα της Ελλάδας (Άρθρο 9)<sup>28</sup>, επισημαίνεται με έμφαση ότι η κατοικία ενός ατόμου αποτελεί άσυλο και η ιδιωτική και οικογενειακή ζωή του είναι απαραβίαστη. Δεν επιτρέπεται η διενέργεια έρευνας σε κατοικία εκτός από τις περιπτώσεις και με τις προϋποθέσεις που ορίζει ο νόμος, και πάντα υπό την παρουσία εκπροσώπων της δικαστικής αρχής. Όσοι παραβιάζουν αυτή τη διάταξη αντιμετωπίζουν ποινικές κυρώσεις για παραβίαση του οικιακού ασύλου και κατάχρηση εξουσίας, και υποχρεούνται να αποζημιώσουν πλήρως το θύμα, σύμφωνα με τις νομοθετικές προβλέψεις.

Το Εγχειρίδιο που εκδόθηκε από το Συμβούλιο της Ευρώπης προορίζεται για την ενημέρωση των δημόσιων αξιωματούχων σχετικά με τις υποχρεώσεις των κρατών μελών στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Σύμβασης για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου. Το εγχειρίδιο αυτό επεξηγεί διεξοδικά τις βασικές έννοιες που αφορούν:

- Την "ιδιωτική ζωή", η οποία ορίζεται σε ευρύτερο πλαίσιο από τον απλό ορισμό της ιδιωτικότητας. Εκτός από τα δικαιώματα που αφορούν τον σεβασμό της εμπιστευτικότητας και της απομόνωσης, περιλαμβάνει επίσης στοιχεία όπως η ατομική ταυτότητα, οι σεξουαλικές προτιμήσεις και δραστηριότητες, η ταυτότητα φύλου, η προστασία δεδομένων, η προστασία από θόρυβο και τοξικές εκπομπές καθώς και η προστασία από παρενόχληση.
- Η έννοια της "οικογενειακής ζωής" υιοθετεί μια ευρύτερη προσέγγιση στο πλαίσιο της Σύμβασης, ξεπερνώντας την παραδοσιακή αντίληψη της πυρηνικής οικογένειας με παντρεμένους γονείς και παιδιά. Επεκτείνεται για

---

<sup>28</sup> [https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/f3c70a23-7696-49db-9148-f24dce6a27c8/SYNTAGMA1\\_1.pdf](https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/f3c70a23-7696-49db-9148-f24dce6a27c8/SYNTAGMA1_1.pdf)

να περιλάβει σχέσεις ζευγαριών χωρίς γάμο (εφόσον υπάρχει απόδειξη για μια σταθερή και μακροχρόνια σχέση), ζευγάρια του ίδιου φύλου, τρανσέξουαλ, καθώς και στενούς συγγενείς όπως παππούδες, εγγόνια και αδελφοί δίδυμοι.

- Όσον αφορά την "κατοικία", αυτή αναγνωρίζεται με την προϋπόθεση ότι ο άνθρωπος έχει σημαντικούς και διαρκείς δεσμούς με έναν τόπο κατοικίας, χωρίς απαραίτητα να διαμένει εκεί μόνιμα. Η κατοικία μπορεί να είναι προσωρινή ή ακόμη και επαγγελματική διεύθυνση, και μερικές φορές να έχει καταληφθεί χωρίς νομική άδεια. Το δικαίωμα στην κατοικία προστατεύει την ηρεμία του ατόμου στον προσωπικό του χώρο, απαγορεύοντας την ανεξουσιοδότητη είσοδο ή παρεμβάσεις και προσφέρει προστασία από ενοχλήσεις όπως θόρυβος και άλλες μορφές ρύπανσης.
- Ο όρος "επικοινωνία" περιλαμβάνει διάφορες μορφές ανταλλαγής πληροφοριών όπως επιστολές, τηλεφωνήματα, ηλεκτρονικά μηνύματα και μηνύματα κειμένου. Αυτή η ποικιλομορφία υποδηλώνει την πλατιά κάλυψη του δικαιώματος στην επικοινωνία υπό την προστασία της ιδιωτικής ζωής.
- Όσον αφορά τον "σεβασμό", αυτός εκτείνεται σε αρνητικές και θετικές ενέργειες. Από την αρνητική πλευρά, υπάρχει η απαίτηση της αποφυγής αυθαίρετων παρεμβάσεων στα προσωπικά δικαιώματα. Από τη θετική πλευρά, μπορεί να απαιτηθεί η λήψη ειδικών μέτρων που είναι σχεδιασμένα για να εξασφαλίσουν τον σεβασμό της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής, τόσο στις διαδικασίες μεταξύ του κράτους και των πολιτών όσο και σε αλληλεπιδράσεις μεταξύ ιδιωτών.

Κάθε είδους επέμβαση σε δικαιώματα επιτρέπεται μόνο όταν είναι δικαιολογημένη βάσει νόμου, θεωρείται απαραίτητη σε μια δημοκρατία και στοχεύει στην εκπλήρωση ενός συγκεκριμένου και νόμιμου στόχου. Τέτοιοι στόχοι περιλαμβάνουν τη διαφύλαξη:

- της εθνικής ασφαλείας, της δημόσιας τάξης ή της οικονομικής ευημερίας του κράτους,
- την αποτροπή εξεγέρσεων ή εγκληματικών πράξεων,
- την προστασία της δημόσιας υγείας ή των ηθικών αξιών,

- την προάσπιση των δικαιωμάτων και των ελευθεριών τρίτων.

Κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας, βάσει του Νόμου 4807/2021 και της ενσωμάτωσης των σχετικών ευρωπαϊκών κανονισμών, είναι υποχρέωση του εργοδότη να προστατεύει την ιδιωτικότητα και το απόρρητο των επικοινωνιών του εργαζόμενου που τηλεργάζεται. Σε περίπτωση που χρειάζεται η εφαρμογή συστημάτων παρακολούθησης για τον χρόνο εργασίας, αυτά πρέπει να δικαιολογούνται βάσει των εργασιακών αναγκών της οργάνωσης, να στοχεύουν συγκεκριμένους σκοπούς και να περιορίζονται μόνο για την επίτευξη των εν λόγω σκοπών. Ουσιαστικά δεν επιτρέπεται κανενός είδους παρακολούθηση του τηλεεργαζόμενου, παρά μόνο για την τήρηση του ωραρίου και αν είναι πραγματικά αναγκαίο, κατά περίπτωση. Αυτή όμως η διάσταση συνιστά και έναν σημαντικό κίνδυνο για τον σεβασμό της ιδιωτικής ζωής και των προσωπικών δεδομένων των τηλεεργαζόμενων.

Οι διαθέσιμες μέθοδοι παρακολούθησης μέσω ειδικών λογισμικών μπορούν να αποτελέσουν σημαντική απειλή για τη διασφάλιση του σεβασμού της ιδιωτικής ζωής των τηλεεργαζόμενων. Η επιστημονική κοινότητα έχει αναφέρει διάφορα εργαλεία λογισμικού που μπορούν να εφαρμοστούν για την επίβλεψη εργασιακών δραστηριοτήτων, όπως το InterGuard, το οποίο δίνει τη δυνατότητα να παρακολουθούνται οι ενέργειες σε έναν υπολογιστή είτε σε πραγματικό χρόνο είτε εκ των υστέρων μέσω στιγμιοτύπων και βίντεο, το Hubstaff που επιτρέπει την καταγραφή της εργασίας των υπαλλήλων καθ' όλη τη διάρκεια της εργασίας, το Time Doctor που καταγράφει τις εργατοώρες, τις χρησιμοποιηθείσες εφαρμογές και τις επισκεφθείσες ιστοσελίδες από τους εργαζόμενους, το VeriClock το οποίο παρέχει δεδομένα σε πραγματικό χρόνο για τον έλεγχο των ωρών εργασίας και της τοποθεσίας των εργαζομένων, και το Teramind που προσφέρει εκτενείς δυνατότητες επιτήρησης, δίνοντας τη δυνατότητα ακριβούς καταγραφής της συμπεριφοράς των υπαλλήλων σε πραγματικό χρόνο<sup>29</sup>. Στην ελληνική νομοθεσία ορίζεται ότι η παρακολούθηση του εργαζόμενου μέσω λογισμικών είναι εν γένει παράνομη και μπορεί να εφαρμοστεί μόνο κατόπιν συγκατάθεσης. Όλα τα παραπάνω αποδεικνύουν

---

<sup>29</sup> Λιαράτσικα, Κ. (2021). Τηλεργασία και προστασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων. *Επιθεώρηση Δικαίου Πληροφορικής*, 2(2).



ότι ο κίνδυνος παράνομης συλλογής και επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων είναι υψηλός και συχνά ανεξέλεγκτος.

Ένα περιστατικό που εξετάστηκε από το Μονομελές Πρωτοδικείο Χανίων αφορούσε την υπόθεση με αριθμό 6/2020, κατά την οποία διαπιστώθηκε ότι ένας εργοδότης είχε τοποθετήσει λογισμικό στον υπολογιστή μιας εργαζόμενης, το οποίο καταγράφει τη δραστηριότητα της οθόνης και συλλέγει διάφορες πληροφορίες. Αυτό επέτρεψε την αποθήκευση κάθε κίνησης της εργαζόμενης σε μορφή στιγμιοτύπων, θέτοντας την υπό συνεχή επιτήρηση. Η συλλογή και επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων δεν κρίθηκε απαραίτητη για την ανάληψη ή εκτέλεση της εργασιακής σχέσης και παρουσίασε κατασταλακτικό παρά προληπτικό χαρακτήρα. Η νομιμότητα της διαδικασίας θα μπορούσε να εξασφαλιστεί μόνο εφόσον υπήρχε η συγκατάθεση της εργαζόμενης. Το δικαστήριο έφτασε στην απόφαση ότι η διαχείριση των προσωπικών δεδομένων ήταν αντινομική, λαμβάνοντας υπόψη ότι η εφαρμογή λογισμικού δεν ακυρώνει την απαίτηση να ενημερώνεται ο εργαζόμενος για τον τρόπο επεξεργασίας των δεδομένων του και ότι η χρήση του συγκεκριμένου υπολογιστή από την εργαζόμενη δεν εκλαμβάνεται ως αυτόματη συναίνεση για την επεξεργασία των προσωπικών της δεδομένων.

Στο επόμενο μέρος θα αναλυθεί το θεσμικό πλαίσιο που διέπει την τηλεργασία για τον δημόσιο τομέα, όπως αυτό ρυθμίστηκε από τον Ν. 4807/2021<sup>30</sup>.

### **3. Η τηλεργασία στον δημόσιο τομέα**

#### **3.1 Εισαγωγή**

Πριν από την έλευση της πανδημίας, η τηλεργασία δεν ήταν επισήμως αποδεκτή σε καμία υπηρεσία του δημόσιου τομέα και δεν υπήρχε νομική ρύθμιση γι' αυτήν. Με την εμφάνιση της COVID-19 και των επειγόντων συνθηκών που προκάλεσε, η τηλεργασία έγινε αναγκαία και για τις υπηρεσίες του δημόσιου τομέα, με νέο νομικό πλαίσιο που ρυθμίζει την οργάνωση και την εφαρμογή της μέσω των τεχνολογιών

---

<sup>30</sup> Ν. 4807/2021 (ΦΕΚ Α' 96/11-06-2021). Διαθέσιμο από [https://www.kodiko.gr/nomologia/download\\_fek?f=fek/2021/a/fek\\_a\\_96\\_2021.pdf&t=f981459a1880813f085936b92a139646](https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/2021/a/fek_a_96_2021.pdf&t=f981459a1880813f085936b92a139646) (09/01/2021)

πληροφορικής και επικοινωνιών, όπως καθορίζεται από τον Νόμο 4807/2021. Αυτός ο νόμος καθορίζει το πλαίσιο της τηλεργασίας στον δημόσιο τομέα, τόσο σε καταστάσεις έκτακτης ανάγκης (όπως μια πανδημία) όσο και σε κανονικές συνθήκες. Προσδιορίζεται η έννοια της τηλεργασίας, καθορίζονται οι συνθήκες και ο τόπος παροχής της, καθώς και η διαδικασία έγκρισής της. Σύμφωνα με τον Ν. 4807/2021, θεωρούνται τηλεργαζόμενοι οι μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι και οι υπάλληλοι με σύμβαση εργασίας, εκτελώντας τα καθήκοντά τους μέσω της από απόσταση χρήσης των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

### **3.2 Πεδίο εφαρμογής**

Στους φορείς του δημόσιου τομέα που υπάγονται στις διατάξεις του νόμου περιλαμβάνεται η Γενική Κυβέρνηση (περ. β της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143)), τα εκτός αυτής νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.), καθώς και οι εκτός αυτής δημόσιες επιχειρήσεις και οι οργανισμοί του Κεφαλαίου Α' του ν. 3429/2005 (Α' 314).

Συμπερασματικά, στις διατάξεις του Ν. 4807/2021 υπάγονται όλοι οι υπάλληλοι στον δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, εκτός των προϊσταμένων και των εκπαιδευτικών, των οποίων το αντικείμενο εργασίας μπορεί να εκτελεστεί απομακρυσμένα. Για παράδειγμα, δεν είναι δυνατό να τηλεργαστούν οι ιατροί που υπηρετούν σε ένα δημόσιο νοσοκομείο, ενώ οι διοικητικοί υπάλληλοι του ίδιου νοσοκομείου έχουν τη δυνατότητα να εργαστούν απομακρυσμένα.

### **3.3 Ποσοτικοί περιορισμοί**

Πλέον των ανωτέρω, ο Ν. 4807/2021 προσδιορίζει και διάφορα άλλα πρακτικά θέματα που σχετίζονται με την εκτέλεση της τηλεργασίας στον δημόσιο τομέα.

Όσον αφορά στο ωράριο τηλεργασίας, οι υπάλληλοι οφείλουν να εργάζονται κατά τον χρόνο που ορίζουν οι κείμενες γενικές ή ειδικές διατάξεις, σύμφωνα με το ωράριο λειτουργίας του φορέα όπου υπηρετούν και τις προβλέψεις της ανωτέρω εγκριτικής απόφασης.

Ένας σημαντικός περιορισμός έχει να κάνει με το ότι δεν μπορεί ένας εργαζόμενος του δημόσιου τομέα να ζητήσει να τηλεργαστεί οποιαδήποτε ημέρα θέλει μέσα σε ένα ημερολογιακό έτος. Με την έναρξη κάθε τριμήνου ή ακόμα και πιο σύντομα στην περίπτωση έκτακτων αναγκών, οι αρμόδιοι προϊστάμενοι των διευθύνσεων του φορέα

εκδίδουν απόφαση με την οποία ορίζουν τις θέσεις για τις οποίες οι αντίστοιχοι υπάλληλοι μπορούν να επιλέξουν τηλεργασία, όπως και κάθε άλλη σχετική εφαρμοστική λεπτομέρεια. Ο καθορισμός των θέσεων πάντα λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες της υπηρεσίας και τη φύση κάθε θέσης εργασίας. Στην απόφαση προσδιορίζονται επίσης οι ημέρες για κάθε εβδομάδα και μήνα που είναι επιλέξιμες για τηλεργασία, οι οποίες δεν μπορούν να υπερβαίνουν συνολικά τις 44 εργάσιμες ημέρες ανά έτος. Σε κάθε περίπτωση οι ημέρες τηλεργασίας λαμβάνονται υποχρεωτικά εντός του τριμήνου που αφορά η σχετική απόφαση, ενώ απαγορεύεται η τηλεργασία κατά το χρονικό διάστημα από 15 Ιουλίου έως 31 Αυγούστου κάθε έτους. Οι περιορισμοί αυτοί δεν εφαρμόζονται στην περίπτωση που συντρέχουν έκτακτες συνθήκες και ανάγκες, με απειλή για τη δημόσια υγεία ή σε περιπτώσεις κινδύνου για την υγεία ή μόνιμων-προσωρινών προβλημάτων υγείας των υπαλλήλων. Τα προβλήματα υγείας που αιτιολογούν την παροχή τηλεργασίας στο δημόσιο καθορίζονται αναλυτικά στην Κοινή Υπουργική Απόφαση ΔΙΔΑΔ/Φ.69/222/οικ.1425/30-01-2023<sup>31</sup> που έχει ισχύ από τις αρχές του 2023. Οι σχετικές προβλέψεις αναλύονται στην παράγραφο 3.5.

### **3.4 Διαδικασία εκτέλεσης τηλεργασίας**

Εφόσον έχει εκδοθεί η σχετική απόφαση του αρμόδιου προϊστάμενου, οι υπάλληλοι μπορούν να εκδηλώσουν την επιθυμία τους να τηλεργαστούν μέσω έγγραφου αιτήματος στον προϊστάμενο του τμήματός τους. Το αίτημα θα πρέπει να συμπεριλαμβάνει στοιχεία σχετικά με το πλήθος ημερών και το συνολικό χρονικό διάστημα της επιθυμητής τηλεργασίας, λαμβάνοντας υπόψη τους ανωτέρω περιορισμούς, και τον τόπο όπου θα παράσχει τηλεργασία. Επιπλέον, ο υπάλληλος έχει δυνατότητα να δηλώσει εάν επιθυμεί να λάβει Σταθμό Τηλεργασίας για την εκτέλεση των καθηκόντων του και αν, κατ' εξαίρεση, επιθυμεί να διαφοροποιήσει το ωράριο εργασίας του εντός πάντα του ωραρίου λειτουργίας της υπηρεσίας του. Ο προϊστάμενος της Διεύθυνσης οφείλει να αξιολογήσει τις υπηρεσιακές ανάγκες και τη φύση των αρμοδιοτήτων του υπαλλήλου, και στη συνέχεια να κοινοποιήσει την απόφαση επί του αιτήματος εντός διαστήματος 10 ημερών από την υποβολή. Εάν η 10ήμερη προθεσμία εκπνεύσει, η απόφαση θεωρείται αρνητική. Μία θετική απόφαση περί της τηλεργασίας κοινοποιείται εγγράφως στον υπάλληλο και περιλαμβάνει

---

<sup>31</sup> ΔΙΔΑΔ/Φ.69/222/οικ.1425/30-01-2023 Τηλεργασία στο Δημόσιο  
<https://www.taxheaven.gr/circulars/42380/didad-f-69-222-oik-1425-30-01-2023>

στοιχεία σχετικά με τον τόπο της τηλεργασίας, τον χρόνο εκτέλεσης της τηλεργασίας, τους όρους χρήσης του αναγκαίου υπολογιστικού εξοπλισμού (Σταθμού Τηλεργασίας), την μέθοδο ελέγχου και καταγραφής του χρόνου εργασίας (εφόσον απαιτείται), και τους κανόνες για την διασφάλιση της ασφάλειας πληροφοριών και προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που μπορεί να τεθούν υπόψη του κατά την τηλεργασία.

Η τηλεργασία επιτρέπεται να λαμβάνει χώρα είτε στο σπίτι του εργαζομένου είτε σε οποιοδήποτε άλλο εναλλακτικό χώρο εκτός του εργασιακού περιβάλλοντος της εταιρείας, αλλά πάντα εντός των ορίων των χωρών μελών του Συμβουλίου της Ευρώπης, με την προϋπόθεση ότι έχει εγκριθεί από την αρμόδια αρχή της Διοίκησης της εταιρείας. Οι εργαζόμενοι μέσω τηλεργασίας έχουν την ευθύνη να διασφαλίζουν ότι ο επιλεγμένος χώρος εργασίας είναι ικανός να υποστηρίξει την ομαλή και αποτελεσματική πραγματοποίηση των εργασιακών τους καθηκόντων και ότι συμμορφώνεται με τα εφαρμοστέα πρότυπα ασφάλειας, υγείας και προστασίας. Εφόσον ο εργαζόμενος το ζητήσει, το σχετικό τμήμα του φορέα που είναι υπεύθυνο για τη διάθεση εξοπλισμού και πληροφοριακής υποστήριξης μπορεί να προμηθεύσει και να βοηθήσει στην εγκατάσταση του αναγκαίου τηλεπικοινωνιακού και υπολογιστικού εξοπλισμού για την τηλεργασία (Εργαστηριακός Σταθμός). Αυτός ο εξοπλισμός χρειάζεται να χρησιμοποιείται μόνο για την εκτέλεση των εργασιακών καθηκόντων του τηλεεργαζόμενου. Ο οργανισμός είναι υπεύθυνος για την παροχή οδηγιών σχετικά με την τοποθέτηση και διαρρύθμιση του εργαστηριακού σταθμού, ώστε να εξασφαλίζονται οι κανόνες εργονομίας και ασφάλειας. Επίσης, ο φορέας είναι υπεύθυνος για την αναβάθμιση, τη συντήρηση και την τυχόν αντικατάσταση του σε περίπτωση βλάβης, εάν δεν προέκυψε από συνειδητή υπαιτιότητα του υπαλλήλου. Φυσικά, ο τηλεεργαζόμενος μπορεί να αξιοποιήσει τον προσωπικό του τεχνολογικό εξοπλισμό αν το επιθυμεί ή εάν δεν υπάρχει η δυνατότητα παροχής Σταθμού Τηλεργασίας από πλευράς του φορέα.

Παύση της τηλεργασίας μπορεί να γίνει είτε μετά από σχετικό αίτημα του υπαλλήλου και έγκριση αυτού από τον αρμόδιο προϊστάμενο, είτε με πρωτοβουλία του φορέα ύστερα από έγγραφη προειδοποίηση πέντε (5) εργασίμων ημερών.

### 3.5 Δικαίωμα παροχής τηλεργασίας λόγω προβλημάτων υγείας

Στην Κοινή Υπουργική Απόφαση ΔΙΔΑΔ/Φ.69/222/οικ.1425/30-01-20 διευκρινίζονται οι όροι και οι προϋποθέσεις για την παροχή τηλεργασίας σε υπαλλήλους που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του νόμου 4807/2021, οι οποίοι αντιμετωπίζουν προβλήματα υγείας, είτε αυτά είναι μόνιμα είτε πρόσκαιρα. Αυτά τα προβλήματα υγείας πρέπει να επιβεβαιωθούν ως αναγκαία για τη διεκπεραίωση των καθηκόντων τους μέσω τηλεργασίας. Η απόφαση καθορίζει επίσης τα χρονικά όρια για τηλεργασία για τους εν λόγω υπαλλήλους, τα απαραίτητα δικαιολογητικά που πρέπει να υποβάλλονται και τη διαδικασία αξιολόγησης και πιστοποίησης των προβλημάτων υγείας τους, προκειμένου να έχουν το δικαίωμα να υποβάλλουν αίτηση για τηλεργασία.

Ειδικότερα, τα υγειονομικά ζητήματα που επιτρέπουν τη χορήγηση τηλεργασίας σε δημόσιους υπαλλήλους, είτε είναι προσωρινά είτε μόνιμα, περιλαμβάνουν τα εξής:

1. Νεοπλασματικές παθήσεις υπό θεραπεία με χημειοθεραπεία, ακτινοθεραπεία, ανοσοθεραπεία ή άλλες μορφές στοχευμένης θεραπείας, ή μετά την ολοκλήρωση της θεραπείας και μέχρι την πλήρη αποκατάσταση της υγείας.
2. Αιματολογικές κακοήθειες υπό θεραπεία με χημειοθεραπεία, ακτινοθεραπεία, ανοσοθεραπεία ή άλλες μορφές θεραπείας, ή μετά την ολοκλήρωση της θεραπείας και μέχρι την πλήρη αποκατάσταση της υγείας.
3. Μεταμόσχευση συμπαγούς οργάνου με λήψη δύο ανοσοκατασταλτικών φαρμάκων.
4. Μεταμόσχευση μυελού των οστών το τελευταίο έτος ή/και λήψη δύο ανοσοκατασταλτικών φαρμάκων.
5. Χρόνια αποφρακτική πνευμονοπάθεια (ΧΑΠ) με FEV1 <50% ή/και DLCO<40%.
6. Διάχυτες διάμεσες πνευμονοπάθειες με διαχυτική ικανότητα <50%.
7. Χρόνια αναπνευστική ανεπάρκεια ανεξάρτητα αιτιολογίας υπό οικιακή οξυγονοθεραπεία.
8. Κυστική ίνωση.
9. Καρδιοπάθειες οποιασδήποτε αιτιολογίας με κλάσμα εξώθησης  $\leq 40\%$  και μη αντιρροπούμενη καρδιακή ανεπάρκεια.

10. Μείζων ανεπίπλεκτη καρδιοχειρουργική επέμβαση (αορτοστεφανιαία παράκαμψη, αντικατάσταση βαλβίδων) μετά το πέρας της αναρρωτικής άδειας.
11. Δυσρυθμίες καρδιάς με περισσότερα από δύο συγκοπτικά επεισόδια ετησίως.
12. Σοβαρή συμπτωματική καρδιακή βαλβιδοπάθεια.
13. Χρόνια νεφρική ανεπάρκεια τελικού σταδίου υπό εξωνεφρική κάθαρση.
14. Σοβαρή ηπατική ανεπάρκεια με μη αντιρροπούμενη κίρρωση.
15. Πρωτοπαθείς ανοσοανεπάρκειες ή HIV λοίμωξη με CD4 200/μl.
16. Ιδιοπαθή φλεγμονώδη ή αυτοάνοσα νοσήματα που απαιτούν συστηματική λήψη υψηλών δόσεων κορτικοειδών ή ανοσοκατασταλτικών, βιολογικών ή άλλων στοχευμένων θεραπειών.
17. Νευρολογικές παθήσεις που απαιτούν συστηματική χορήγηση υψηλών δόσεων κορτικοειδών ή ανοσοκατασταλτικών ή βιολογικής ή άλλης στοχευμένης θεραπείας.
18. Παθήσεις με σημεία μυϊκής αδυναμίας αναπνευστικών μυών (βαριά μυασθένεια ή νευρομυϊκή πάθηση) κυρίως σε περιόδους υψηλού κινδύνου λοίμωξης.
19. Νευρολογικές παθήσεις με υπολειπόμενο νευρολογικό έλλειμμα μετά την λήξη της αναρρωτικής άδειας.
20. Νόσος του κινητικού νευρώνα.
21. Επιληψία με τρεις ή περισσότερες επιληπτικές κρίσεις το μήνα.
22. Νόσος Πάρκινσον μετρίως σοβαρή ή σοβαρή.
23. Κακοήθεις όγκοι εγκεφάλου.
24. Οξύ ή χρόνιο μυοσκελετικό πρόβλημα που δυσχεραίνει τη μετάβαση στην εργασία μετά την αναρρωτική άδεια.
25. Αιμοσφαιρινοπάθειες με συχνές μηνιαίες μεταγγίσεις.
26. Αρρυθμιστος σακχαρώδης διαβήτης υπό ινσουλινοθεραπεία ή σοβαρές μικρο/μακρο αγγειακές ή άλλες επιπλοκές.
27. Μη επαρκώς ρυθμιζόμενο ενδοκρινικό νόσημα με σοβαρά κλινικά συμπτώματα ή/και περιοδικές νοσηλείες.
28. Ασθενείς μετά από μείζονες χειρουργικές επεμβάσεις κατά τη μετεγχειρητική περίοδο και μετά το πέρας της αναρρωτικής άδειας μέχρι την ικανοποιητική αποκατάσταση της υγείας.
29. Προϋπάρχουσα αναπηρία σε ποσοστό τουλάχιστον 50%.

### 30. Γυναίκες σε διαδικασία υποβοηθούμενης αναπαραγωγής.

Ωστόσο, πρέπει να σημειωθεί ότι η τηλεργασία λόγω υγειονομικών προβλημάτων δεν μπορεί να υπερβαίνει συνολικά τις 88 εργάσιμες ημέρες ανά ημερολογιακό έτος<sup>32</sup>. Στην περίπτωση που ένας δημόσιος υπάλληλος επιθυμεί να αιτηθεί τηλεργασία λόγω ιατρικών λόγων, οφείλει να καταθέσει αντίστοιχη αίτηση στο τμήμα Προσωπικού του οργανισμού στον οποίο ανήκει. Η αίτηση αυτή πρέπει να περιλαμβάνει τον αριθμό ημερών τηλεργασίας που ζητά, την τοποθεσία από την οποία θα πραγματοποιείται, τυχόν αίτημα για παροχή Εργαστηριακού Σταθμού, καθώς και ενδεχόμενη πρόταση για προσαρμογή των ωρών εργασίας εκτός του κανονικού ωραρίου, μέσα στα όρια του ωραρίου λειτουργίας της Διεύθυνσης που εργάζεται. Απαιτείται επίσης η υποβολή ιατρικής γνωμάτευσης ή εγκύρου πιστοποιητικού ΚΕΠΑ που να επιβεβαιώνει την υγειονομική κατάσταση λόγω της οποίας ζητείται η τηλεργασία, με την αίτηση να κατευθύνεται στην αρμόδια Υγειονομική Επιτροπή.

Τα απαιτούμενα έγγραφα για την αίτηση τηλεργασίας λόγω υγείας διαβιβάζονται από την Υπηρεσία Προσωπικού στην αρμόδια Υγειονομική Επιτροπή για αξιολόγηση και έκδοση γνώμης. Παράλληλα, ενημερώνεται για το προηγούμενο διάστημα τηλεργασίας που έχει εκμεταλλευτεί ο εργαζόμενος εντός του έτους. Η Επιτροπή πρέπει να απαντήσει οριστικά εντός δέκα ημερών από την παραλαβή της αίτησης, με τη γνωμάτευση να κοινοποιείται στην Υπηρεσία Προσωπικού μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή άλλου κατάλληλου μέσου. Η γνωμάτευση πρέπει να είναι καλά τεκμηριωμένη, να προσδιορίζει τη συνιστώμενη διάρκεια τηλεργασίας για λόγους υγείας και να εξετάζει την πιθανότητα επανεξέτασης για παράταση της τηλεργασίας.

Η πλήρης διαδικασία και τα συνοδευτικά έγγραφα υποβάλλονται στη συνέχεια στον προϊστάμενο της Διεύθυνσης όπου υπηρετεί ο ενδιαφερόμενος εργαζόμενος. Ο προϊστάμενος, λαμβάνοντας υπόψη τις ισχύουσες διατάξεις για την τηλεργασία, το επιτρεπτό ποσοστό τηλεργασίας ανά Διεύθυνση, τις υπηρεσιακές ανάγκες και τα καθήκοντα του εργαζομένου, εξετάζει την αίτηση και αποφασίζει αιτιολογημένα επί της αποδοχής ή μη του αιτήματος. Η απόφαση ανακοινώνεται στον εργαζόμενο εγγράφως ή μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου εντός δέκα ημερών από την ολοκλήρωση της εξέτασης.

---

<sup>32</sup> Σελίμης, Β. (2022). Αποκέντρωση, μια συνιστώσα προς την ολοκληρωμένη ανάπτυξη, σσ. 53-58.

Όταν ένα αίτημα τηλεργασίας εγκρίνεται, ο διευθυντής εκδίδει μια απόφαση που καθορίζει το διάστημα της τηλεργασίας σύμφωνα με τα προβλεπόμενα χρονικά όρια και τις συστάσεις της γνωμάτευσης. Σε περίπτωση που το αίτημα δεν εγκριθεί εν μέρει ή εξολοκλήρου παρά την πλήρωση των απαιτήσεων, απαιτείται η ύπαρξη ειδικού λόγου, όπως η ανάγκη της υπηρεσίας ή η αποδεδειγμένη ανεπαρκής απόδοση του εργαζομένου στην τηλεργασία, ο οποίος πρέπει να περιλαμβάνεται στην αιτιολογία της απόφασης. Η απόφαση κοινοποιείται στον εργαζόμενο και στις σχετικές διευθύνσεις.

Η τηλεργασία μπορεί να τερματιστεί με αίτημα του εργαζομένου και με την έγκριση της αρμόδιας αρχής, μετά από ειδοποίηση πέντε εργάσιμων ημερών. Αν ο εργαζόμενος δεν εκμεταλλευτεί την εγκεκριμένη τηλεργασία, αυτή δεν μεταφέρεται ούτε επιτρέπεται η χρήση της σε άλλη περίοδο. Ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να αρχίσει τηλεργασία την επόμενη ημέρα από την κοινοποίηση της απόφασης, σύμφωνα με τις οδηγίες που περιλαμβάνονται στην απόφαση.

### **3.6 Δικαιώματα και υποχρεώσεις τηλεεργαζόμενων**

Ο Ν. 4807/2021 ορίζει ότι οι τηλεεργαζόμενοι και οι εργαζόμενοι με φυσική παρουσία στους χώρους του φορέα έχουν τα ίδια δικαιώματα και τις ίδιες υποχρεώσεις<sup>31</sup>. Η επιμέλεια στην εχεμύθεια και η αφοσίωση στην προστασία του δημόσιου καλού και στην άριστη προσφορά υπηρεσιών προς τους πολίτες είναι κρίσιμες υποχρεώσεις που επεκτείνονται και στους εργαζόμενους μέσω τηλεργασίας. Επιπλέον αυτών, θα πρέπει να προστατεύουν από μη εξουσιοδοτημένους χρήστες το φυσικό και ηλεκτρονικό αρχείο που διαχειρίζονται, μιας και θα το προσπελαίνουν από χώρο εκτός της δικαιοδοσίας και ελέγχου του φορέα, καθώς και να αποσυνδέονται από τους Σταθμούς Τηλεεργασίας μετά το πέρας του ωραρίου. Όλα τα παραπάνω προβλέπονται στο πλαίσιο εφαρμογής των βασικών αρχών προστασίας προσωπικών δεδομένων και σεβασμού της ιδιωτικής ζωής, όπως περιεγράφηκαν στο 2<sup>ο</sup> Μέρος.

Σημαντικό επίσης είναι να τονιστεί ότι στο Άρθρο 18 του νόμου 4807/2021 προβλέπεται το δικαίωμα του εργαζομένου μέσω τηλεργασίας να αποσυνδεθεί από τις ψηφιακές συσκευές και πλατφόρμες εργασίας του, κατόπιν της ολοκλήρωσης του ορισμένου ωραρίου εργασίας. Όπως επεσήμανε ο νομικός κ. Κουμεντάκης, αυτή είναι η πρώτη φορά που το δικαίωμα αποσύνδεσης κατοχυρώνεται στη νομοθεσία. Το δικαίωμα αποσύνδεσης προσφέρει τη δυνατότητα στον τηλεεργαζόμενο να αποχωρεί



πλήρως από την εργασία του, αποφεύγοντας ψηφιακές επικοινωνίες και απαντώντας σε τηλεφωνήματα και μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, κατά τη διάρκεια του εκτός ωραρίου εργασίας και κατά τη διάρκεια των νόμιμων αδειών του.

Επιπρόσθετα, για να εγγυηθεί την εφαρμογή του δικαιώματος αποσύνδεσης, «απαγορεύεται η επιβολή οποιασδήποτε αρνητικής διακρίσεως εις βάρος ενός τηλεργαζόμενου, εξαιτίας...» της χρήσης του εν λόγω δικαιώματος. Συγκεκριμένα, απαγορεύεται η απόλυση του εργαζομένου για αυτόν τον λόγο. Ο κ. Κουμεντάκης υπογραμμίζει την ανησυχία ότι «η απαγόρευση κάθε επικοινωνίας μπορεί να έχει ανεπιθύμητες συνέπειες για την επιχείρηση, καθώς θα μπορούσε να καταλήξει σε αυστηρά αποτελέσματα».

Ο προβληματισμός αυτός τίθεται υπό αμφισβήτηση, διότι η διάταξη αφορά σε δικαίωμα και όχι σε ρητή απαγόρευση<sup>33</sup>. Είναι αυτονόητο ότι, εφόσον προκύπτουν έκτακτες ανάγκες, ο εργαζόμενος έχει τη δυνατότητα άρσης της αποσύνδεσης και εκ νέου χρήσης των μέσων πληροφορικής και επικοινωνίας για να εκτελέσει την απαιτούμενη εργασία, επομένως το εν λόγω δικαίωμα δεν υπονομεύει την εργασιακή αποτελεσματικότητα και την αποδοτικότητα της επιχείρησης. Τουναντίον, το δικαίωμα αποσύνδεσης είναι απαραίτητο για τη διατήρηση της κατάλληλης ισορροπίας μεταξύ της εργασιακής και της ιδιωτικής ζωής του εργαζόμενου, που θα μπορούσε να έχει ευεργετική επίδραση στην προσωπική του αποδοτικότητα, αν και μία τέτοια σχέση δεν έχει τεκμηριωθεί επαρκώς στην ερευνητική βιβλιογραφία<sup>34</sup>.

Η νομικός κα Γιακουμάκη<sup>34</sup>, σε άρθρο της, επισημαίνει ότι στην εποχή της πανδημίας, η τηλεργασία δημιουργεί ασάφεια σχετικά με τα όρια μεταξύ του εργασιακού χρόνου και του ελεύθερου χρόνου. Οι εργαζόμενοι που τηλεργάζονται καλούνται να είναι διαθέσιμοι για κλήσεις, μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και τηλεδιασκέψεις ακόμη και εκτός των κανονικών ωρών εργασίας. Επιπλέον, υπογραμμίζει ότι η συνεχής παρακολούθηση της εργασίας μπορεί να προκαλέσει άγχος και επαγγελματική εξουθένωση, σε συμφωνία με τη βιβλιογραφία. Ουσιαστικά,

---

<sup>33</sup> Σκυλάκου, Α. (2021). Η τηλεργασία στον Δημόσιο Τομέα–Σύγχρονες εξελίξεις και μελλοντικές προοπτικές, σσ. 52-67.

<sup>34</sup> Γιακουμάκη, Σ. (2021). Διερεύνηση της εμπειρίας και των απόψεων των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας αναφορικά με τη χρήση της τηλεκπαίδευσης ως αποκλειστικό μέσο μάθησης, σσ. 29-40.

<sup>35</sup> Pickering, D. I. (2006). The relationship between work-life conflict/work-life balance and operational effectiveness in the Canadian Forces, p.20.

το δικαίωμα αποσύνδεσης προστατεύει τον εργαζόμενο από την υπερβολική εκμετάλλευση των τεχνολογικών δυνατοτήτων από τον εργοδότη, προστατεύοντας τον από την υπερβολική φόρτωση εργασίας εκτός του εργασιακού ωραρίου.

Επίσης, αναφέρει ότι η διάταξη του άρθρου 659 ΑΚ εξακολουθεί να ισχύει σε έκτακτες περιστάσεις, κατά τις οποίες ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει εργασία πέρα από το κανονικό ωράριο, εάν είναι εφικτό και η άρνησή του θα ήταν αντίθετη με την καλή πίστη. Αυτή η υποχρέωση ισχύει μόνο σε έκτακτες και επείγουσες καταστάσεις, ενώ το δικαίωμα αποσύνδεσης είναι ένα δικαίωμα που εφαρμόζεται και ασκείται καθημερινά.

Σε αρκετές χώρες της Ευρώπης, όπως η Γαλλία, η Ιταλία, η Ισπανία, η Πορτογαλία, το Βέλγιο και πια και η Ελλάδα, έχει επισημοποιηθεί το δικαίωμα της αποσύνδεσης. Το «δικαίωμα για ψηφιακή αποσύνδεση» εισήχθη για πρώτη φορά από τη Γαλλία μέσα από νομοθετική ρύθμιση στον Γαλλικό Κώδικα Εργασίας (Code du travail), εφαρμοστέα από την 1η Ιανουαρίου 2017. Η ρύθμιση αυτή στοχεύει στη διασφάλιση του αναγκαίου χρόνου ανάπαυσης, ο οποίος ανέρχεται σε συνολικά 11 ώρες, καθώς και στην προστασία της προσωπικής και οικογενειακής ζωής.

Παρόλα αυτά, η εφαρμογή του δικαιώματος αποσύνδεσης παραμένει δύσκολη, ακόμα και μετά τη θεσμοθέτησή του. Σύμφωνα με την κα Γιακουμάκη<sup>32</sup>, μόνο το 16% των μεγάλων επιχειρήσεων στη Γαλλία έχει εφαρμόσει κανόνες που συμμορφώνονται με το δικαίωμα αποσύνδεσης των εργαζομένων. Επιπλέον, το 67% των εργαζομένων δηλώνει ότι αντιμετωπίζει δυσκολίες στο να αποσυνδεθεί από την εργασία του κατά τη διάρκεια των θερινών διακοπών, ενώ το υψηλό ποσοστό του 93% καταλογίζει τη συνεχή εξάρτηση από την εργασία στο κινητό τηλέφωνο.

## 4. Η τηλεργασία στον ιδιωτικό τομέα

Όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, στον Ν. 3846/2010<sup>35</sup> περί «Εγγυήσεων για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις», και συγκεκριμένα στο Άρθρο 5, ορίστηκαν αρχικά οι βασικές αρχές για τη σύναψη σύμβασης τηλεργασίας, σε εφαρμογή της σχετικής Ευρωπαϊκής συμφωνίας – πλαίσιο. Οι αρχές αυτές ουσιαστικά καθορίζουν τον τρόπο που θα υλοποιείται η συμβατική σχέση μεταξύ φορέα και τηλεργαζόμενου:

- Κατά τη διαμόρφωση μιας συμφωνίας εργασίας που περιλαμβάνει τηλεργασία, ο εργοδότης υποχρεούται να δώσει γραπτώς στον εργαζόμενο, μέσα σε διάστημα οκτώ (8) ημερών, μια εξαντλητική λίστα πληροφοριών σχετικά με την εκτέλεση του έργου. Αυτές οι πληροφορίες πρέπει να καλύπτουν την οργανωτική δομή και τη σχέση του εργαζόμενου με τους υπεύθυνους στην εταιρεία, τις αναλυτικές αρμοδιότητες και εργασιακές υποχρεώσεις, τη μέθοδο καθορισμού της αμοιβής, τη διαδικασία παρακολούθησης του εργάσιμου χρόνου, καθώς και την επιστροφή εξόδων που σχετίζονται με την τηλεργασία (όπως τηλεπικοινωνίες, εξοπλισμός, επισκευές κτλ.). Επιπλέον, εάν συμφωνηθεί η τηλετοιμότητα στο πλαίσιο της σύμβασης, θα πρέπει να καθορίζονται ξεκάθαρα τα χρονικά όρια και οι προθεσμίες για την ανταπόκριση Σε περίπτωση μετάβασης από κανονική εργασία (στους χώρους του φορέα) σε τηλεργασία, συμφωνείται μια περίοδος προσαρμογής τριών (3) μηνών, κατά την οποία οποιοδήποτε μέρος μπορεί να τερματίσει την τηλεργασία μετά από προθεσμία δεκαπέντε (15) ημερών, και ο εργαζόμενος επιστρέφει στην κανονική του θέση εργασίας<sup>36</sup>.
- Ο εργοδότης φέρει τα έξοδα της τηλεργασίας και παρέχει την απαραίτητη τεχνική υποστήριξη για την ομαλή πραγματοποίηση της εργασίας, ενώ αναλαμβάνει επίσης την ευθύνη για την επισκευή ή την αντικατάσταση του εξοπλισμού που χρησιμοποιείται.

---

<sup>35</sup> Ν. 3846/2010 (ΦΕΚ 66/11-05-2010). Διαθέσιμο από [https://www.kodiko.gr/nomologia/download\\_fek?f=fek/2010/a/fek\\_a\\_66\\_2010.pdf&t=37c553bb0bacfa492efc1d56da23a646](https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/2010/a/fek_a_66_2010.pdf&t=37c553bb0bacfa492efc1d56da23a646) (10/01/2023)

<sup>36</sup> Βολιώτη, Ε. (2023). Η τηλεργασία ως νέα μορφή απασχόλησης στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα. Ευκαιρίες, κίνδυνοι και προκλήσεις, σσ. 51-60.

- Ο εργοδότης οφείλει να παρέχει γραπτή ενημέρωση στον τηλεργαζόμενο σχετικά με τους εκπροσώπους του προσωπικού στον οργανισμό, εντός διαστήματος δύο (2) μηνών από τον χρόνο σύναψης της εργασιακής συμφωνίας.

Με την πρόσφατη έκδοση του Νόμου 4808/2021 (Άρθρο 67), πραγματοποιήθηκε η αντικατάσταση του άρθρου 5 του ν. 3846/2010, προσαρμόζοντας το νομοθετικό πλαίσιο στις νέες μορφές εργασιακής δραστηριότητας και δίνοντας έμφαση στην τηλεργασία ως "την προσφορά εργασίας από απόσταση μέσω τεχνολογικών μέσων, βάσει των όρων της εργασιακής σύμβασης, είτε αυτή είναι πλήρους, μερικής, εκ περιτροπής απασχόλησης ή άλλης μορφής". Επιπρόσθετα, υπό το φως των εκτάκτων περιστάσεων που δημιουργήθηκαν από την πανδημία, ο νόμος προβλέπει ότι η τηλεργασία μπορεί να εφαρμοστεί εάν η φύση της εργασίας το επιτρέπει. Συγκεκριμένα :

- Βάσει απόφασης του εργοδότη, προκειμένου να διαφυλαχθεί η δημόσια υγεία, η οποία λαμβάνει επιβεβαίωση μέσω απόφασης του Υπουργού Υγείας και του αρμόδιου Υπουργού, ισχύουσα για τη διάρκεια που υφίστανται οι συγκεκριμένοι λόγοι.
- Όταν ο εργαζόμενος καταθέτει αίτηση λόγω ύπαρξης επιβεβαιωμένου κινδύνου για την υγεία του, ο οποίος μπορεί να μειωθεί με την εργασία εξ αποστάσεως, αυτή η διάταξη παραμένει σε εφαρμογή για όσο χρονικό διάστημα υφίσταται ο κίνδυνος. Σε περίπτωση που ο εργοδότης διαφωνήσει με την αίτηση, ο εργαζόμενος έχει τη δυνατότητα να αναζητήσει την παρέμβαση της Επιθεώρησης Εργασίας για την επίλυση της διαφοράς, βάσει του άρθρου 3B του νόμου 3996/2011 (ΦΕΚ Α' 170).

Μέσω συντονισμένης απόφασης από τους Υπουργούς Εργασίας, Κοινωνικών Υποθέσεων και Υγείας, ορίζονται συγκεκριμένες παθήσεις, νοσήματα ή αναπηρίες που θεωρούνται δικαιολογημένοι κίνδυνοι για την υγεία των εργαζομένων και καθορίζονται οι απαιτούμενες διαδικασίες για την υποβολή και την έγκριση των αιτήσεων από τον εργοδότη. Η πρόσφατη Κοινή Υπουργική Απόφαση εξειδικεύει τις σχετικές ρυθμίσεις του νόμου 4808/2021 για την

Προστασία της Εργασίας, ισχύοντας από αρχές του 2023 και συμπληρώνοντας τις προβλέψεις για τον δημόσιο τομέα, όπως περιγράφηκε στην παράγραφο 3.5<sup>37</sup>.

Στο πλαίσιο της τηλεργασίας, είναι ευθύνη του εργοδότη να καλύπτει τα έξοδα που συνδέονται με αυτήν τη μορφή εργασίας, όπως είναι το κόστος για τον απαραίτητο εξοπλισμό, τις τηλεπικοινωνίες, τη συντήρηση και τις επισκευές εξοπλισμού, εκτός και αν έχει συμφωνηθεί η χρήση προσωπικού εξοπλισμού από τον εργαζόμενο. Ο εργαζόμενος λαμβάνει επίσης τεχνική υποστήριξη και ο εργοδότης αναλαμβάνει τις δαπάνες για επισκευή ή αντικατάσταση του εξοπλισμού σε περίπτωση βλάβης. Αυτό ισχύει ακόμη και για τον εξοπλισμό που ανήκει στον εργαζόμενο, εκτός αν έχει συμφωνηθεί διαφορετικά. Η συμφωνία εργασίας προβλέπει τη διαδικασία επιστροφής του κόστους από τον εργοδότη, καθώς και την αποζημίωση για τη χρήση του οικιακού χώρου από τον εργαζόμενο ως εργασιακό περιβάλλον. Οι εν λόγω δαπάνες δεν θεωρούνται μισθολογικές αποδοχές αλλά αποτελούν εκπιπτόμενο κόστος για την εταιρεία, δεν επιβαρύνονται με φόρους ή άλλες εισφορές και υπολογίζονται ανάλογα με τη συχνότητα, τη διάρκεια της τηλεργασίας, την προμήθεια ή όχι εξοπλισμού και άλλα σχετικά κριτήρια.

Περαιτέρω, ο εργοδότης πρέπει, μέσα σε διάστημα οκτώ (8) ημερών από το ξεκίνημα της τηλεργασίας, να ενημερώσει τον εργαζόμενο μέσω κάθε κατάλληλου μέσου, συμπεριλαμβανομένου του email, για τις εργασιακές συνθήκες που μεταβάλλονται εξαιτίας της τηλεργασίας, περιλαμβάνοντας τουλάχιστον τα εξής στοιχεία:

- Οι τηλεεργαζόμενοι απολαμβάνουν το δικαίωμα να αποσυνδέονται, το οποίο δίνει τη δυνατότητα στον εργαζόμενο να μην συμμετέχει στην εργασία, ιδιαίτερα να μην πραγματοποιεί ψηφιακές επικοινωνίες ή να μην απαντά σε κλήσεις, email ή άλλες μορφές επικοινωνίας εκτός του κανονικού ωραρίου εργασίας και κατά την περίοδο των επίσημων αδειών του. Είναι απαράδεκτη κάθε αρνητική διακριτική μεταχείριση εναντίον εργαζομένου που κάνει χρήση του δικαιώματος αποσύνδεσης. Οι απαραίτητες τεχνικές και οργανωτικές διευθετήσεις για να διασφαλιστεί η αποσύνδεση του τηλεεργαζομένου από τα ψηφιακά μέσα εργασίας και επικοινωνίας πρέπει να ενσωματώνονται ως υποχρεωτικές προϋποθέσεις στη συμφωνία τηλεργασίας και να συζητώνται μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων. Σε περίπτωση

---

<sup>37</sup> Το πλαίσιο για παροχή τηλεργασίας μετά από αίτηση του εργαζομένου <https://ypergasias.gov.gr/to-plaisio-gia-parochi-tilergasias-meta-apo-aitisi-tou-ergazomenou-2/>

αδυναμίας επίτευξης συμφωνίας, ο εργοδότης καθορίζει αυτά τα μέσα και ενημερώνει τους εργαζόμενους αναλόγως.

- Η επιβάρυνση του εργαζόμενου από τα επιπλέον έξοδα της τηλεργασίας, όπως είναι τα έξοδα επικοινωνιών, η αγορά και συντήρηση εξοπλισμού, καθώς και οι τρόποι με τους οποίους τα καλύπτει ο εργοδότης.
- Ο εργοδότης παρέχει τον απαραίτητο εξοπλισμό για την τηλεργασία, είτε αυτός προέρχεται από τον εργαζόμενο είτε παρέχεται από τον εργοδότη. Επιπλέον, παρέχονται οι διαδικασίες για την τεχνική υποστήριξη, τη συντήρηση και την επισκευή ενδεχόμενων βλαβών.
- Οι περιορισμοί στη χρήση εξοπλισμού ή πληροφορικών εργαλείων όπως το διαδίκτυο και οι πιθανές κυρώσεις σε περιπτώσεις παράβασης των κανόνων.
- Η διευθέτηση συμφωνίας για την τηλετοιμότητα, περιλαμβάνοντας τις περιόδους που αυτή ισχύει και τις προθεσμίες αντίδρασης από τον εργαζόμενο.
- Οι κανόνες υγείας και ασφάλειας που αφορούν την τηλεργασία και οι διαδικασίες αναφοράς εργατικών ατυχημάτων από τον τηλεεργαζόμενο.

Ειδικότερα, ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να ενημερώνει τον τηλεεργαζόμενο σχετικά με την πολιτική της επιχείρησης όσον αφορά την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία. Αυτή η ενημέρωση περιλαμβάνει ιδιαίτερα τις προδιαγραφές για τον χώρο της τηλεργασίας, τους κανόνες χρήσης οθονών οπτικής απεικόνισης, τα διαλείμματα, τα οργανωτικά και τεχνικά μέσα που διασφαλίζουν την αποσύνδεση του τηλεεργαζόμενου από τα ψηφιακά εργαλεία επικοινωνίας και εργασίας, καθώς και κάθε άλλο σημαντικό στοιχείο. Ο εργαζόμενος σε καθεστώς τηλεργασίας είναι υπεύθυνος να ακολουθεί τις διατάξεις που αφορούν την υγεία και την ασφάλεια στον εργασιακό χώρο, ενώ πρέπει επίσης να συμμορφώνεται με τα καθορισμένα ωράρια εργασίας. Προϋπόθεση είναι ότι ο χώρος από τον οποίο πραγματοποιείται η τηλεργασία συμμορφώνεται με τις εν λόγω απαιτήσεις υγείας και ασφάλειας και ότι ο τηλεεργαζόμενος προσηλώνεται στην τήρηση αυτών των κανονιστικών πλαισίων.

- Η ανάγκη για διαφύλαξη των επαγγελματικών και προσωπικών στοιχείων εργαζομένων που εργάζονται εξ αποστάσεως, μαζί με τις απαραίτητες δράσεις και διαδικασίες που χρειάζονται για την προστασία αυτών των δεδομένων. Οι

πληροφορίες που δεν αναφέρονται ειδικά σε έναν εργαζόμενο μπορούν να ανακοινώνονται επίσης μέσω δημοσίευσης στο εσωτερικό δικτυακό τόπο (intranet) της εταιρείας ή μέσω διανομής σχετικής με την επιχειρηματική πολιτική.

Πρέπει να επισημανθεί ότι η εφαρμογή της τηλεργασίας δεν αλλάζει τη νομική σχέση εργασίας ή τους όρους της εργασιακής σύμβασης του ατόμου, είτε αυτή είναι πλήρης, μερικής απασχόλησης, εκ περιτροπής ή άλλου είδους, αλλά μόνο τη μεθοδολογία με την οποία πραγματοποιείται η εργασία. Η εκτέλεση της εργασίας μέσω τηλεργασίας μπορεί να λαμβάνει χώρα είτε ως πλήρης, είτε ως μερική, είτε εκ περιτροπής απασχόληση, ενώ επιτρέπεται η συνδυαστική εκτέλεση από απόσταση και από το φυσικό χώρο εργασίας της εταιρείας. Παρά τις διαφορές που ενδέχεται να προκύπτουν από την ιδιαιτερότητα της τηλεργασίας, οι εργαζόμενοι από απόσταση διατηρούν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις με τους εργαζόμενους που βρίσκονται στο χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων του όγκου της εργασίας, των μεθόδων αξιολόγησης, των μισθολογικών συνθηκών, της πρόσβασης σε πληροφορίες της επιχείρησης, των ευκαιριών κατάρτισης και επαγγελματικής ανάπτυξης, της συμμετοχής σε συνδικαλιστικές οργανώσεις, των συνδικαλιστικών δράσεων και της ελεύθερης και εμπιστευτικής επικοινωνίας με τους εκπροσώπους τους. Η διαμόρφωση του ωραρίου τηλεργασίας και η κατανομή μεταξύ τηλεργασίας και εργασίας στον εργασιακό χώρο καθορίζονται μέσω του Πρωτοκόλλου Συμφωνίας "ΕΡΓΑΝΗ"<sup>38</sup>.

Ο εργοδότης έχει τη δυνατότητα να παρακολουθεί την εργασιακή αποδοτικότητα του εργαζομένου, εφαρμόζοντας μεθόδους που όμως τιμούν την προσωπική του ζωή και είναι ευθυγραμμισμένες με τους κανονισμούς περί προστασίας προσωπικών δεδομένων. Απαγορεύεται αυστηρά να χρησιμοποιείται κάμερα διαδικτύου με στόχο την αξιολόγηση της εργασιακής συμπεριφοράς του εργαζομένου.

Βάσει εντολής που εκδίδεται μετά από προτάσεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, και λαμβάνοντας υπόψη τις συστάσεις της Επιτροπής για την Προστασία του Απορρήτου των Επικοινωνιών και της Αρχής για την Προστασία Προσωπικών Δεδομένων, ορίζονται αναλυτικά τα πρότυπα υγείας και ασφάλειας για την εξ αποστάσεως εργασία, καθώς και τα απαιτούμενα τεχνολογικά και διοικητικά

---

<sup>38</sup> Λάβαρη, Ο. Κ. (2023). Ο Θεσμός της Τηλεργασίας: Οφέλη, Επιπτώσεις και η υγειονομική κρίση του Covid-19 ως επιταχυντής, σσ. 75-80.

μέτρα που εγγυώνται το δικαίωμα στην αποσύνδεση, την καταχώρηση των ωρών εργασίας στο σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ»<sup>39</sup>, τις διαδικασίες επιθεώρησης από την Επιθεώρηση Εργασίας και άλλες σχετικές λεπτομέρειες για την ορθή εφαρμογή αυτής της διατάξεως. Συγκεκριμένα, ενισχύεται η εξουσία της Επιθεώρησης Εργασίας και άλλων εξουσιοδοτημένων ελεγκτικών φορέων να αποκτούν πρόσβαση σε μεταδεδομένα και δεδομένα επικοινωνίας μέσω ιδιωτικών ή κρατικών δικτύων. Αυτό είναι κρίσιμο για την επίβλεψη της συμμόρφωσης με τις εργατικές νομοθεσίες και τους κανονισμούς ωραρίου κατά την περίοδο τηλεργασίας, διασφαλίζοντας ταυτόχρονα την προστασία του επιχειρηματικού απορρήτου και των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων<sup>40</sup>. Μετά από εντολή του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, ορίζεται το ποσό που αντιπροσωπεύει το ελάχιστο κόστος που αντιμετωπίζει ένας τηλεεργαζόμενος σχετικά με την αγορά, συντήρηση και επισκευή του απαιτούμενου εξοπλισμού. Αυτή η αξιολόγηση θα γίνει λαμβάνοντας υπόψη παραμέτρους όπως η συχνότητα και η διάρκεια της εργασίας εξ αποστάσεως, εάν ο εξοπλισμός προσφέρεται από τον εργοδότη ή αν ο εργαζόμενος χρησιμοποιεί δικά του μέσα, καθώς και άλλες συναφείς πτυχές.

---

<sup>39</sup> Ανδρέου, Φ. Ζητήματα προσωπικών δεδομένων σχετικά με τις τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνιών στα πλαίσια της τηλεργασίας και τα μέτρα ασφαλείας που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη, σσ. 24-26.

<sup>40</sup> Διαμαντάκης, Μ. (2020). Η τηλεργασία στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, σσ. 10-13.



## 5. Συγκριτική ανάλυση - Συμπεράσματα

Η κυριότερη διαφορά μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα όσον αφορά στην τηλεργασία στην Ελλάδα, έχει να κάνει με την έλλειψη δυνατότητας για κατάρτιση σύμβασης πλήρους τηλεργασίας στο δημόσιο. Οι ιδιώτες εργοδότες μπορούν να καταρτίσουν εξ' αρχής συμβάσεις τηλεργασίας με απασχολούμενους ή να μετατρέψουν προϋπάρχουσα σύμβαση εργασίας (ανεξαρτήτως της συμβατικής διάρκειας απασχόλησης) σε σύμβαση τηλεργασίας, εφόσον το αντικείμενο δύναται να εκτελεστεί εξ αποστάσεως και εξυπηρετεί τις ανάγκες της επιχείρησης, χωρίς να επιβάλλονται συγκεκριμένοι περιορισμοί. Αντιθέτως, στον δημόσιο τομέα τίθεται προσδιορισμένο πεδίο εφαρμογής και αναγνωρίζονται συγκεκριμένες θέσεις εργασίας που αποκλείονται από το δικαίωμα τηλεργασίας (προϊστάμενοι και εκπαιδευτικοί λειτουργοί). Όσον αφορά στο δικαίωμα παροχής τηλεργασίας για λόγους υγείας, και στους δύο τομείς εφαρμόζονται αντίστοιχες ρυθμίσεις που σχετίζονται με τις παθήσεις που τεκμηριώνουν το δικαίωμα, τους χρονικούς περιορισμούς ανά έτος, τη διαδικασία υποβολής αιτήματος και έγκρισης/απόρριψης αυτού.

Αναφορικά με το ωράριο, στον δημόσιο τομέα απαιτείται η τηλεργασία να εκτελείται εκτός του ωραρίου λειτουργίας της συγκεκριμένης υπηρεσίας. Για παράδειγμα, εάν μία δημόσια υπηρεσία λειτουργεί στο διάστημα 07:30 έως 18:00 τις εργάσιμες ημέρες, ο υπάλληλος που αιτείται τηλεργασία μπορεί να ζητήσει το ωράριό του μέσα στο διάστημα αυτό, για παράδειγμα 07:30-15:00, 09:00-16:30, ή 10:30-18:00. Αντίστοιχος περιορισμός για τον ιδιωτικό τομέα δεν τίθεται από το θεσμικό πλαίσιο, θεωρητικά μπορεί να τεθεί από τον εργοδότη αναλόγως των αναγκών και των ιδιαιτεροτήτων της θέσης εργασίας ή του τομέα απασχόλησης. Αυτό σημαίνει ότι διαφορετικό ωράριο τηλεργασίας μπορεί να διατίθεται για τους εργαζόμενους σε μία εταιρεία παροχής ασφαλιστικών υπηρεσιών που λειτουργεί σε προκαθορισμένο πλαίσιο (π.χ. πενθήμερο και ώρες λειτουργίας καταστημάτων) και διαφορετικό σε ένα εργοστάσιο που λειτουργεί με βάρδιες και κάποιες ειδικότητες χρειάζεται να εργάζονται με κυλιόμενο ωράριο. Σε κάθε περίπτωση ορίζεται ότι τόπος της τηλεργασίας μπορεί να είναι το σπίτι του εργαζόμενου ή όποιος άλλος κατάλληλος χώρος που τηρεί τους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας.

Αντίστοιχη απόκλιση μεταξύ ιδιωτικού και δημόσιου τομέα παρατηρείται και στους ποσοτικούς περιορισμούς της τηλεργασίας, εξαιρουμένων των περιπτώσεων έκτακτης

ανάγκης ή για λόγους διασφάλισης της δημόσιας υγείας. Ενώ στον δημόσιο τομέα έχουν τεθεί συγκεκριμένοι περιορισμοί πλήθους ημερών που μπορεί κάθε υπάλληλος να τηλεργαστεί, ακριβούς προσδιορισμού των ημερών που προβλέπονται μέσω σχετικής απόφασης από τα αρμόδια όργανα και μέγιστου πλήθους ταυτόχρονα τηλεεργαζόμενων ανά Διεύθυνση, δεν υφίστανται αντίστοιχοι περιορισμοί για τον ιδιωτικό τομέα. Ενδεικτικά, σε μία υπηρεσία του δημοσίου δύνανται να κριθούν 8 θέσεις επιλέξιμες για τηλεργασία οπότε 2 υπάλληλοι μπορούν να τηλεεργάζονται παράλληλα (το 25%)<sup>41</sup>. Από την άλλη, μία εταιρεία πληροφορικής για παράδειγμα, μπορεί να αποφασίσει ότι όλοι οι υπάλληλοί της ή ένα μεγάλο ποσοστό αυτών έχει δυνατότητα να τηλεεργάζεται και για μεγάλο χρονικό διάστημα, απόφαση που βασίζεται τόσο στη φύση του αντικειμένου εργασίας όσο και στις ιδιαίτερες ανάγκες του κλάδου και που μπορεί να μεταβληθεί εύκολα, χωρίς να χρειάζονται απαιτητικές διαδικασίες μεταβολής του πλαισίου τηλεεργασίας.

Ως προς τη διαδικασία έγκρισης της τηλεεργασίας, στον δημόσιο τομέα έχει προβλεφθεί από το νομικό πλαίσιο μία αρκετά γραφειοκρατική διαδικασία υποβολής αιτήματος εκ μέρους του εργαζόμενου και αξιολόγησης αυτού, αξιοποιώντας μία καθορισμένη ροή εγκρίσεων και ενημέρωσης από και προς τον εργαζόμενο. Στον ιδιωτικό τομέα η διαδικασία είναι πολύ πιο ευέλικτη, διότι αφενός δεν προσδιορίζεται θεσμικά με λεπτομέρεια και αφετέρου εναπόκειται σε απόφαση του εργοδότη. Τυχόν αίτημα από πλευράς του εργαζόμενου μπορεί να έχει πολύ πιο ανεπίσημη μορφή, μάλιστα θα μπορούσε να γίνει ακόμα και προφορικά. Παρόλα αυτά, η απόφαση του εργοδότη θα πρέπει να έχει επίσημο χαρακτήρα και να προσδιορίζει τους όρους της τηλεεργασίας. Οι όροι αυτοί θα πρέπει να γνωστοποιούνται ρητά και εγγράφως στον εργαζόμενο. Ιδιαίτερη μνεία γίνεται στο θεσμικό πλαίσιο σχετικά με τους απαιτούμενους όρους που θα πρέπει να αφορούν στο δικαίωμα αποσύνδεσης του εργαζόμενου, το κόστος που αναλαμβάνει ο εργοδότης για τυχόν διάθεση και συντήρηση εξοπλισμού και υποδομών, τα όρια και τις προθεσμίες όταν απαιτείται τηλεετοιμότητα, τις προδιαγραφές υγιεινής ασφάλειας του προσωπικού χώρου εργασίας, καθώς και προβλέψεις για την προστασία προσωπικών δεδομένων. Ειδικά η αναφορά στο δικαίωμα αποσύνδεσης είναι ιδιαίτερα σημαντική για τους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα, καθώς οι εργοδότες έχουν πολύ μεγαλύτερο

---

<sup>41</sup> Κούγια, Χ. (2021). Τηλεεργασία στο δημόσιο τομέα: Μελέτη περίπτωσης Συνηγόρου του Πολίτη, σσ. 52-55.

περιθώριο να εκμεταλλευτούν την εργασία από το σπίτι και να αναγκάζουν τους υπαλλήλους να καταναλώνουν τον ελεύθερο χρόνο τους για εργασιακές υποθέσεις, καταστρατηγώντας την αρχή σεβασμού της ιδιωτικής ζωής.

Από την άλλη, όλοι οι φορείς, ιδιωτικοί και δημόσιοι, έχουν την υποχρέωση να παρέχουν εξοπλισμό και τηλεπικοινωνιακές υποδομές για την πραγματοποίηση τηλεργασίας, ενώ μπορεί να γίνει χρήση και των οικείων συστημάτων του τηλεεργαζόμενου. Παρόλα αυτά, έχει καθοριστεί θεσμικά ότι οι ιδιωτικοί οργανισμοί έχουν την υποχρέωση να αποζημιώνουν τον εργαζόμενο για το κόστος απόκτησης, συντήρησης και υποστήριξης του εξοπλισμού, ενώ οι δημόσιοι φορείς αναλαμβάνουν οι ίδιοι το κόστος αυτό μέσω των υπηρεσιών που διαθέτουν. Για παράδειγμα, μία επιχείρηση αποζημιώνει χρηματικά τον εργαζόμενο για την αγορά νέου προσωπικού υπολογιστή, ενώ μία δημόσια υπηρεσία οφείλει να διαθέσει στον υπάλληλο εξοπλισμό που ήδη κατέχει με ευθύνη της αντίστοιχης υπηρεσίας διαχείρισης υποδομών.

Αξίζει να σημειωθεί ότι οι όροι τηλεργασίας στον ιδιωτικό τομέα δεν θίγουν με κανέναν τρόπο την ισχύουσα ατομική σύμβαση εργασίας, παρά λειτουργούν συμπληρωματικά. Επίσης, οι ιδιωτικές επιχειρήσεις υπόκεινται σε έλεγχο από την Επιθεώρηση Εργασίας και τις αρμόδιες ελεγκτικές αρχές, με στόχο τη διασφάλιση των τηρούμενων διαδικασιών.

Συμπερασματικά, η τηλεργασία παρόλο που εκτελείται περίπου με τον ίδιο τρόπο καθολικά, εφαρμόζεται με διαφορετικούς κανόνες στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα. Οι αποκλίσεις που εντοπίστηκαν ανωτέρω οφείλονται κυρίως στη διαφορετική φύση των δύο τομέων, με τον δημόσιο τομέα να λειτουργεί σε αυστηρώς καθορισμένα και νομικά κατοχυρωμένα πλαίσια, και τον ιδιωτικό τομέα να περιλαμβάνει πληθώρα διαφορετικών εργασιακών περιβαλλόντων που έχουν διακριτές ανάγκες και προκλήσεις. Ο δημόσιος τομέα λειτουργεί με σύστημα γραφειοκρατικό και σαφή ιεραρχία που προσδιορίζεται επίσημα. Ο ιδιωτικός τομέας, από την άλλη, λειτουργεί εκτός νομικού πλαισίου αλλά απολαμβάνει μεγαλύτερη ευελιξία που απορρέει από την ίδια του τη φύση και την ποικιλομορφία. Ενδεικτικά, δεν μπορεί να εφαρμοστεί με τον ίδιο τρόπο τηλεργασία σε ένα βιομηχανικό περιβάλλον σε σχέση με επιχειρήσεις που ασχολούνται με την παροχή υπηρεσιών. Η ποικιλομορφία αυτή και οι διαφορετικές ανάγκες κάθε τομέα έχουν οδηγήσει στις

διαφορές που παρατηρήθηκαν. Και για τους λόγους αυτούς φαίνεται ότι η τηλεργασία ήρθε για να μείνει, ιδίως για τον ιδιωτικό τομέα που η υλοποίηση είναι ευκολότερη και σίγουρα καθίσταται πιο ευέλικτη.

## 6. Βιβλιογραφία

<b>ΞΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ</b>
Ahrendt, D., Cabrita, J., Clerici, E., Hurley, J., Leončikas, T., Mascherini, M., ... & Sándor, E. (2020). Living, working and COVID-19.
Allen, T. D., Golden, T. D., and Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. <i>Psychol. Sci. Public Interest</i> 16, p. 41.
Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002). A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. <i>Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior</i> , 23(4), 383-400.
Barriga Medina, H. R., Campoverde Aguirre, R., Coello-Montecel, D., Ochoa Pacheco, P., & Paredes-Aguirre, M. I. (2021). The influence of work–family conflict on burnout during the COVID-19 pandemic: The effect of teleworking overload. <i>International journal of environmental research and public health</i> , 18(19), 10302, p.5-6.
Belzunegui-Eraso, A., & Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. <i>Sustainability</i> , 12(9), 3662, p. 1.
Bick, A., Blandin, A., & Mertens, K. (2020). Work from home after the COVID-19

Outbreak
Contreras, F., Baykal, E., & Abid, G. (2020). E-leadership and teleworking in times of COVID-19 and beyond: What we know and where do we go. <i>Frontiers in psychology</i> , 11, 590271, p.1-2.
Illegems, V., & Verbeke, A. (2004). Telework: what does it mean for management?. <i>Long Range Planning</i> , 37(4), 319-334.
Marin, R. (2021). Implementation of Telework in the European Union. <i>Journal of Human Resources Management Research</i> .
Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I., & Goštautaitė, B. (2019). Working from home: characteristics and outcomes of telework. <i>International Journal of Manpower</i> .
Okubo, T. (2022). Telework in the spread of COVID-19. <i>Information Economics and Policy</i> , 60, 100987.
Pickering, D. I. (2006). The relationship between work-life conflict/work-life balance and operational effectiveness in the Canadian Forces, p.20.
Pyöriä, P. (2011). Managing telework: risks, fears and rules. <i>Management Research Review</i> , 34(4), 386-399.
<b>ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ</b>
Ανδρέου, Φ. Ζητήματα προσωπικών δεδομένων σχετικά με τις τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνιών στα πλαίσια της τηλεργασίας και τα μέτρα ασφαλείας που πρέπει να

λαμβάνονται υπόψη, σσ. 24-26.
Βολιώτη, Ε. (2023). Η τηλεργασία ως νέα μορφή απασχόλησης στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα. Ευκαιρίες, κίνδυνοι και προκλήσεις, σσ. 51-60.
Γιακουμάκη, Σ. (2021). Διερεύνηση της εμπειρίας και των απόψεων των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας αναφορικά με τη χρήση της τηλεκπαίδευσης ως αποκλειστικό μέσο μάθησης ,σσ. 29-40.
Διαμαντάκης, Μ. (2020). Η τηλεργασία στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, σσ. 10-13.
Λάβαρη, Ο. Κ. (2023). Ο Θεσμός της Τηλεργασίας: Οφέλη, Επιπτώσεις και η υγειονομική κρίση του Covid-19 ως επιταχυντής, σσ. 75-80.
Λαμπρουσάκη Σ. 2008. Τηλεργασία στην Ελλάδα. Eurofund. Διαθέσιμο από <a href="https://www.eurofound.europa.eu/fr/publications/article/2008/telework-in-greece">https://www.eurofound.europa.eu/fr/publications/article/2008/telework-in-greece</a> . (10/01/2023)
Λιαράτσικα, Κ. (2021). Τηλεργασία και προστασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων. Επιθεώρηση Δικαίου Πληροφορικής, 2(2).
Κούγια, Χ. (2021). Τηλεργασία στο δημόσιο τομέα: Μελέτη περίπτωσης Συνηγόρου του Πολίτη, σσ. 52-55.
Σελίμης, Β. (2022). Αποκέντρωση, μια συνιστώσα προς την ολοκληρωμένη ανάπτυξη, σσ. 53-58.
Σκυλάκου, Α. (2021). Η τηλεργασία στον Δημόσιο Τομέα–Σύγχρονες εξελίξεις και μελλοντικές προοπτικές, σσ. 52-67.
Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΑΠΔΠΧ). (2020). ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΕΣ ΓΡΑΜΜΕΣ 2/2020 Λήψη μέτρων ασφάλειας στο πλαίσιο τηλεργασίας, σελ. 1-4, διαθέσιμο σε: <a href="https://www.dpa.gr/sites/default/files/2020-12/Katefthintiries_grammes_2_2020.pdf">https://www.dpa.gr/sites/default/files/2020-12/Katefthintiries_grammes_2_2020.pdf</a> (02/02/2023).

ΔΙΔΑΔ/Φ.69/222/οικ.1425/30-01-2023				Τηλεργασία	στο	Δημόσιο
<a href="https://www.taxheaven.gr/circulars/42380/didad-f-69-222-oik-1425-30-01-2023">https://www.taxheaven.gr/circulars/42380/didad-f-69-222-oik-1425-30-01-2023</a> .						
Εργαζόμενοι 'αιχμάλωτοι' σε μια οθόνη: Γιατί είναι απαραίτητο το δικαίωμα στην αποσύνδεση: <a href="https://www.e-forologia.gr/cms/viewContents.aspx?id=225846">https://www.e-forologia.gr/cms/viewContents.aspx?id=225846</a> .						
N.	3846/2010	(ΦΕΚ	66/11-05-2010).	Διαθέσιμο	από	
<a href="https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/2010/a/fek_a_66_2010.pdf&amp;t=37c553bb0bacfa492efc1d56da23a646">https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/2010/a/fek_a_66_2010.pdf&amp;t=37c553bb0bacfa492efc1d56da23a646</a> (10/01/2023)						
N.	4807/2021	(ΦΕΚ	Α' 96/11-06-2021).	Διαθέσιμο	από	
<a href="https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/2021/a/fek_a_96_2021.pdf&amp;f981459a1880813f085936b92a139646">https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/2021/a/fek_a_96_2021.pdf&amp;f981459a1880813f085936b92a139646</a> . (09/01/2021)						
Πράξη	Νομοθετικού	Περιεχομένου	(ΦΕΚ	Α'	55/11-03-2020)	
<a href="https://www.taxheaven.gr/law/%CE%A0%CE%9D%CE%A011.03.2020/2020">https://www.taxheaven.gr/law/%CE%A0%CE%9D%CE%A011.03.2020/2020</a> (11/01/2023)						
Τα πλεονεκτήματα της τηλεργασίας και οι απλήρωτες υπερωρίες (2022) <a href="https://fimoto.gr/ta-pleonektimata-tis-tilergasias-kai-oi-aplirotes-yperories/">https://fimoto.gr/ta-pleonektimata-tis-tilergasias-kai-oi-aplirotes-yperories/</a>						
Το πλαίσιο για παροχή τηλεργασίας μετά από αίτηση του εργαζομένου <a href="https://ypergasias.gov.gr/to-plaisio-gia-parochi-tilergasias-meta-apo-aitisi-tou-ergazomenou-2/">https://ypergasias.gov.gr/to-plaisio-gia-parochi-tilergasias-meta-apo-aitisi-tou-ergazomenou-2/</a>						

<p>Τηλεργασία &amp; Προσωπικά Δεδομένα (2020) :</p> <p><a href="https://koumentakislaw.gr/arthra/thlergasia-kai-prosopika-dedomena">https://koumentakislaw.gr/arthra/thlergasia-kai-prosopika-dedomena</a></p>
<p>Τηλεργασία: Η προστασία και το δικαίωμα αποσύνδεσης (2021)</p> <p><a href="https://www.euro2day.gr/specials/opinions/article/2108098/thlergasia-h-prostasia-kai-to-dikaioma-aposyndeshs.html">https://www.euro2day.gr/specials/opinions/article/2108098/thlergasia-h-prostasia-kai-to-dikaioma-aposyndeshs.html</a></p>
<p><b>ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ</b></p>
<p><a href="https://www.e-nomothesia.gr/kat-ergasia-koinonike-asphalise/nomos-4808-2021-phek-101a-19-6-2021.html">https://www.e-nomothesia.gr/kat-ergasia-koinonike-asphalise/nomos-4808-2021-phek-101a-19-6-2021.html</a></p>
<p><a href="https://www.dpa.gr/index.php/el/enimerwtiko/thematikes_enotites/eidikoiskopoi/ergasiakes_sxeseis/faq_ergasiakes/tilergasia">https://www.dpa.gr/index.php/el/enimerwtiko/thematikes_enotites/eidikoiskopoi/ergasiakes_sxeseis/faq_ergasiakes/tilergasia</a></p>
<p><a href="https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/f3c70a23-7696-49db-9148-f24dce6a27c8/SYNTAGMA1_1.pdf">https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/f3c70a23-7696-49db-9148-f24dce6a27c8/SYNTAGMA1_1.pdf</a></p>