



ΕΝΩΣΗ ΕΤΑΙΡΙΩΝ  
ΔΙΑΦΗΜΙΣΗΣ & ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΕΛΛΑΔΟΣ

Υπερείδου 7  
105 58 Αθήνα  
Τ 210 324 6215  
F 210 324 6880  
E [edee@edee.gr](mailto:edee@edee.gr)

[www.edee.gr](http://www.edee.gr)

## Ενημερωτικό Σημείωμα

### Τηλεργασία

Ως προς τη δυνατότητα ενός εργαζόμενου να παρέχει την εργασία του εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη (τηλεργασία), επισημαίνουμε τα εξής.

1. Με βάση το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο (άρθρο 5 ν. 3846/2010 “συμφωνία-πλαίσιο για την τηλεργασία”, η οποία προσαρτήθηκε στην ΕΓΣΣΕ 2006-2007), προκειμένου να είναι νόμιμη η τηλεργασία απαιτείται:

(α) Σχετική έγγραφη συμφωνία μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη. Η συμφωνία αυτή μπορεί να αποτυπώνεται είτε εξαρχής σε σύμβαση τηλεργασίας, είτε σε πρόσθετη συμφωνία, τροποποιητική της σύμβασης εργασίας.

(β) Γνωστοποίηση ορισμένων όρων στον εργαζόμενο. Μεταξύ των όρων, που απαιτεί ο νόμος, είναι οι εξής: πρόβλεψη ότι το πρώτο 3μηνο από την υπογραφή της αποτελεί περίοδο προσαρμογής, κατά την οποία οποιοδήποτε από τα μέρη μετά από τήρηση προθεσμίας 15 ημερών μπορεί να θέσει τέλος στην τηλεργασία και ο εργαζόμενος να επιστρέψει στην εργασία του (στις εγκαταστάσεις του εργοδότη) και σε αντίστοιχη θέση με αυτή που κατείχε πριν την τηλεργασία, πρόβλεψη του τμήματος της επιχείρησης στο οποίο εντάσσεται ο τηλεργαζόμενος, τον/την προϊστάμενο/η ή άλλα άτομα στα οποία ο τηλεργαζόμενος μπορεί να απευθύνει ερωτήματα, τους τρόπους αναφοράς, τα λεπτομερή καθήκοντα του, τον τρόπο υπολογισμού της αμοιβής του, το τρόπο μέτρησης του χρόνου εργασίας του κλπ. Επίσης ο εργοδότης, το αργότερο μέσα σε δύο (2) μήνες από την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας, πληροφορεί γραπτώς τον τηλεργαζόμενο για το πρόσωπο και για τα στοιχεία επικοινωνίας των εκπροσώπων του προσωπικού στην επιχείρηση.

Βεβαίως η τηλεργασία μπορεί να συμφωνηθεί και για ορισμένες ημέρες/ ώρες εβδομάδας, στα πλαίσια μιας κανονικής σύμβασης εργασίας, ώστε να προβλέπεται ένα μεικτό πλαίσιο.

2. Δεδομένου ότι, λόγω της ιδιομορφίας της τηλεργασίας, ο πραγματικός χρόνος εργασίας του τηλεργαζόμενου δε δύναται να αποδειχθεί ευχερώς (διότι π.χ. δε χτυπάει κάρτα ωρομέτρησης, ώστε να καταγράφεται η ακριβής ώρα έναρξης και λήξης της εργασίας του), προς διασφάλιση του εργοδότη, συνιστάται να προβλεφθεί στη σύμβαση ο τρόπος μέτρησης του χρόνου εργασίας.

Ενδεικτικά αναφέρουμε, ότι θα μπορούσε να συμφωνηθεί με τον τηλεργαζόμενο, ότι θα πρέπει να ενημερώνει με email το HR ή/και τον προϊστάμενό του (ή όποιο άλλο αρμόδιο τμήμα της εταιρίας, π.χ. το τμήμα που «τρέχει» τη μισθοδοσία του) για το χρόνο έναρξης και λήξης της εργασίας του. Επίσης, μπορεί να προβλεφθεί, ότι προκειμένου οποιαδήποτε εργασία πέραν του συμβατικού του ωραρίου να επιτρέπεται, να αναγνωρίζεται και να αμείβεται ως τέτοια, απαιτείται προηγούμενη γραπτή και υπογεγραμμένη άδεια του εκάστοτε προϊσταμένου του τμήματος, που υπάγεται ο εργαζόμενος.



3. Κατά νόμο, καθ' όλη τη διάρκεια της τηλεργασίας, ο εργοδότης αναλαμβάνει την κάλυψη του κόστους που προκαλείται στον εργαζόμενο απ' αυτή τη μορφή εργασίας και ειδικότερα των τηλεπικοινωνιών. Επίσης, παρέχει στον εργαζόμενο τεχνική υποστήριξη για την παροχή της εργασίας του και αναλαμβάνει να αποκαταστήσει τις δαπάνες επισκευής των συσκευών που χρησιμοποιούνται για την εκτέλεση του ή να τις αντικαταστήσει σε περίπτωση βλάβης. Η υποχρέωση αυτή αφορά και στις συσκευές που ανήκουν στον εργαζόμενο, εκτός εάν στη σύμβαση ή στη σχέση εργασίας ορίζεται διαφορετικά. Στη σύμβαση εργασίας ορίζεται ο τρόπος χρηματικής αποκατάστασης εκ μέρους του εργοδότη της χρησιμοποίησης του οικιακού χώρου εργασίας του εργαζομένου.

Επομένως, μπορεί να συμφωνηθεί με τον εργαζόμενο, ότι θα χρησιμοποιεί τα δικά του τεχνικά μέσα, εφόσον ο ίδιος συγκατατίθεται και το κόστος αυτών δεν του δημιουργεί υπέρμετρα επαχθές βάρος, διότι διαφορετικά θα μπορούσε να προβληθεί ισχυρισμός περί καταχρηστικότητας του όρου.

4. Ιδιαίτερης προσοχής χρήζει το ζήτημα της ασφάλειας και υγείας του τηλεεργαζόμενου, λόγω του ότι η εργασία εκτελείται σε χώρο, ο οποίος δεν βρίσκεται υπό την εποπτεία του εργοδότη. Ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για την προστασία της υγείας και της επαγγελματικής ασφάλειας του τηλεεργαζόμενου (βλ. άρθρο 8 ευρωπαϊκής συμφωνίας για την τηλεργασία). Επίσης, οφείλει να πληροφορεί τον τηλεεργαζόμενο για την πολιτική της επιχείρησης όσον αφορά την υγεία και ασφάλεια στην εργασία και ιδιαίτερα τη σχετική με τις οθόνες οπτικής απεικόνισης. Ο δε τηλεεργαζόμενος οφείλει να εφαρμόζει τις ισχύουσες διατάξεις για την ασφάλεια στην εργασία.

Ως γνωστόν, εργατικό ατύχημα συνιστά κάθε βίαιο συμβάν που πλήττει τον εργαζόμενο κατά την εκτέλεση της εργασίας του ή εξ αφορμής αυτής και επιφέρει το θάνατο του ή τον καθιστά ανίκανο προς εργασία για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των 4 ημερών (άρθρο 1 του ν. 551/1915). Στη νομολογία, μάλιστα, υπάρχει η τάση διεύρυνσης της σχέσης αυτής. Έτσι για παράδειγμα, έχει κριθεί, ότι συνιστά εργατικό ατύχημα ο τραυματισμός ναυτικού εκτός της εργασίας του, κατά την επιστροφή του στο πλοίο μετά από διασκέδαση, με την αιτιολογία ότι, υπό τις συγκεκριμένες συνθήκες, η ψυχαγωγία του ήταν αναγκαία για την αποκατάσταση ή διατήρηση της ψυχικής του ισορροπίας (βλ. ΑΠ 1625/2006, ΑΠ 1207/1992). Επίσης, ως εργατικό θεωρήθηκε το ατύχημα που έλαβε χώρα κατά τη μετάβαση του εργαζόμενου από το σπίτι του στον τόπο εργασίας ή κατά την επιστροφή του από την εργασία του (βλ. ενδεικτικά ΑΠ 630/1976).

Σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος, ο εργοδότης έχει αντικειμενική ευθύνη (=ανεξάρτητη από το πταίσμα της), η οποία δεν μπορεί να περιοριστεί ή αποκλειστεί με οποιαδήποτε συμφωνία εργαζόμενου και εργοδότη. Συνεπώς, σε μια τέτοια περίπτωση, ο εργαζόμενος πρέπει να ενημερώσει τον εργοδότη το απολύτως ταχύτερο για το ατύχημα και ακολούθως ο εργοδότης οφείλει (εκ του νόμου) να αναγγείλει το εργατικό ατύχημα στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας (εντός 24 ωρών), στο πλησιέστερο Αστυνομικό Τμήμα και στον ΕΦΚΑ. Αν ο εργοδότης δεν το πράξει, απειλούνται εκ του νόμου διοικητικές κυρώσεις (πρόστιμο από 300 έως 50.000 ευρώ, προσωρινή έως και οριστική διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης) ή / και ποινικές κυρώσεις (ποινή φυλάκισης τουλάχιστον 6 μηνών ή χρηματική ποινή τουλάχιστον 900 ευρώ ή και οι δύο αυτές ποινές).

Ο εργαζόμενος που υπέστη εργατικό ατύχημα, εφόσον υπάγεται στην ασφάλιση του ΙΚΑ (ήδη ΕΦΚΑ), δικαιούται μόνο τις χορηγούμενες από τον ΕΦΚΑ παροχές (εφόσον το εργατικό ατύχημα έχει αναγγελθεί εμπροθέσμως στις ως άνω αρμόδιες αρχές). Σε περίπτωση όμως, που κριθεί ότι υπήρχε



δόλος του εργοδότη για το εργατικό ατύχημα, υφίσταται ευθύνη του για αποκατάσταση της περιουσιακής ζημίας του εργαζόμενου, ήτοι ευθύνη του να καταβάλει στον παθόντα τη διαφορά ανάμεσα στις παροχές του ΕΦΚΑ και της αποζημίωσης που προβλέπει το κοινό δίκαιο (η οποία ενδεικτικώς περιλαμβάνει τα νοσήλια, την οποία ζημία του παθόντος, τα διαφυγόντα κέρδη, τα επιπλέον έξοδα στα οποία θα υποβάλλεται κλπ), καθώς και στον ΕΦΚΑ τη δαπάνη των παροχών που χορήγησε στον παθόντα εργαζόμενο. Αν το ατύχημα δεν οφείλεται σε δόλο του εργοδότη, ο τελευταίος απαλλάσσεται από την ως άνω ευθύνη αποκατάστασης της περιουσιακής ζημίας του εργαζόμενου, η οποία στην περίπτωση αυτή θα καλυφθεί αποκλειστικά από τον ΕΦΚΑ.

Ανεξαρτήτως, πάντως, απαλλαγής ή μη του εργοδότη από την ως άνω υποχρέωση αποζημίωσης, ο παθών εργαζόμενος δικαιούται να αξιώσει χρηματική ικανοποίηση για ηθική βλάβη. Ο Άρειος Πάγος παγίως δέχεται, ότι χρηματική ικανοποίηση για ηθική βλάβη οφείλεται επί εργατικού ατυχήματος, όταν στην επέλευση του ατυχήματος συντέλεσε πταίσμα του εργοδότη ή του κυρίου του έργου ή των προστηθέντων από αυτούς (άρθρο 922 ΑΚ), δηλαδή, αρκεί να συντρέχει οποιαδήποτε αμέλεια αυτών. Η δε αμέλεια συνίσταται στη μη καταβολή της δέουσας προσοχής και επιμέλειας, που κάθε συνετός άνθρωπος, κατ' αντικειμενική κρίση, όφειλε και μπορούσε, κάτω από τις συγκεκριμένες περιστάσεις να καταβάλει (βλ. ενδεικτικώς ΟΛΑΠ 18/2008, ΑΠ 182/2015, ΑΠ 1076/2014).

Κατόπιν των ως άνω, στην περίπτωση της τηλεργασίας, δεδομένου ότι η εργασία εκτελείται σε χώρο που δε βρίσκεται υπό την εποπτεία του εργοδότη, και υπό την περαιτέρω προϋπόθεση, ότι ο εργαζόμενος θα έχει αποδεχθεί, ότι οφείλει ο ίδιος να τηρεί τις διατάξεις για την υγιεινή και ασφάλεια στο σπίτι του, οι πιθανότητες να ευδοκιμήσει οποιαδήποτε από τις ως άνω αξιώσεις είναι σχετικά περιορισμένες, ωστόσο, δεν μπορούν να αποκλειστούν εντελώς.

Συνοψίζοντας τα παραπάνω:

(i) Εάν συμβεί κάποιο ατύχημα στον τηλεεργαζόμενο εντός του δηλωμένου ωραρίου εργασίας του, εντός ή εκτός του σπιτιού του, ακόμη και για λόγο, που δε σχετίζεται άμεσα με την εκτέλεση των εργασιακών καθηκόντων του (π.χ. τη στιγμή που πάει να ψωνίσει ή να πάρει το παιδί του από σχολείο), θεωρητικά δε μπορεί να αποκλειστεί εντελώς το ενδεχόμενο να θεωρηθεί εργατικό ατύχημα, καθώς θεωρητικά θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι αν δεν δούλευε από το σπίτι δεν θα είχε αυτή τη δυνατότητα.

(ii) Ωστόσο, ο αιτιώδης σύνδεσμος της υπαιτιότητας του εργοδότη θα είναι, κατά τη γνώμη μας, ιδιαίτερος ασθενής και, ως εκ τούτου, τυχόν αξιώσεις του για αποκατάσταση περιουσιακής ζημίας ή χρηματική ικανοποίηση ηθικής βλάβης θα έχουν σημαντικά περιορισμένες πιθανότητες ευδοκίμησης.

(iii) Εντελώς σχηματικά, αν π.χ. εκραγεί ο υπολογιστής που του έχει παράσχει ο εργοδότης, προκειμένου να τον χρησιμοποιεί στο σπίτι του, θα μπορούσε ενδεχομένως να θεωρηθεί, ότι υπάρχει ευθύνη του εργοδότη για το εργατικό ατύχημα του εργαζόμενου, καθώς ο εταιρικός υπολογιστής αποτελεί το μέσο που ο εργοδότης του έχει παράσχει για να εκτελεί την εργασία του, συνεπώς ενδεχομένως υπάρχει υπαιτιότητά του εργοδότη (π.χ. για την ορθή συντήρησή του).

Βεβαίως, σε μια τέτοια περίπτωση, αντίστοιχος κίνδυνος θα υπήρχε ακόμα κι αν συνέβαινε τέτοιο ατύχημα και σε περίπτωση που ο εργαζόμενος δούλευε από το σπίτι του, καθ' υπέρβαση του ωραρίου του. Μάλιστα, στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης θα είχε και το επιπλέον πρόβλημα, ότι ο εργαζόμενος θα δούλευε καθ' υπέρβαση του ωραρίου του, χωρίς να έχει δηλωθεί νομίμως η απασχόλησή του στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ (γεγονός που αποτελεί «πολύ υψηλή» παράβαση της εργατικής νομοθεσίας και για την οποία μπορεί να επιβληθεί υψηλό πρόστιμο ή σε περίπτωση



υποτροπής πάνω από τρεις φορές στην ίδια διετία ακόμα και προσωρινό κλείσιμο των γραφείων ή καταστημάτων ή λοιπών εγκαταστάσεων του εργοδότη).

5. Ως προς ορισμένα διαδικαστικά ζητήματα, επισημαίνουμε, ότι ο εργοδότης θα πρέπει να παραδώσει στον εργαζόμενο ένα αντίγραφο της σύμβασης τηλεργασίας εντός 8 ημερών από την κατάρτιση της. Κατά τα λοιπά, δεν απαιτείται γνωστοποίηση της ενώπιον κάποιας Αρχής.

Τέλος, στον πίνακα προσωπικού του εργοδότη, στο πεδίο «Παρατηρήσεις», συνιστάται να σημειώνεται για τον εν λόγω εργαζόμενο ότι «*παρέχει την εργασία του από απόσταση δυνάμει της από \_\_\_\_\_.2018 σύμβασης τηλεργασίας*». Για μεγαλύτερη διασφάλιση του εργοδότη, συνιστάται να έχει ένα αντίγραφο της σύμβασης τηλεργασίας άμεσα διαθέσιμο και να το θέτει στη διάθεση των ελεγκτικών οργάνων του ΣΕΠΕ, εφόσον του ζητηθεί.

Σε περιπτώσεις που η τηλεργασία παρέχεται κάποιες μόνο από τις εργάσιμες ημέρες/ ώρες της εβδομάδας θα μπορούσε και να μην υπάρχει καμία ειδικότερη διευκρίνιση στον πίνακα προσωπικού.

Αθήνα, 19.12.2018