

ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΚΑΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΠΟΥ ΔΙΕΠΟΥΝ ΤΗΝ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ  
ΣΤΙΣ ΤΡΑΠΕΖΕΣ.

I. Σύμφωνα με το άρθρο 67 του Ν. 4808/2021 με τίτλο «*Τηλεργασία - Αντικατάσταση του [άρθρου 5](#) του ν. [3846/2010](#)», το [άρθρο 5](#) του ν. [3846/2010](#) ([Α` 66](#))*, το οποίο έως το 2021, ρύθμιζε κατά βάση το θεσμό της τηλεργασίας αντικαταστάθηκε ως εξής:

1. Τηλεργασία είναι η εξ αποστάσεως παροχή της εξαρτημένης εργασίας του εργαζομένου και με τη χρήση της τεχνολογίας, δυνάμει της σύμβασης εργασίας πλήρους, μερικής, εκ περιτροπής ή άλλης μορφής απασχόλησης, η οποία θα μπορούσε να παρασχεθεί και από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη.

2. Η τηλεργασία συμφωνείται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, κατά την πρόσληψη ή με τροποποίηση της σύμβασης εργασίας.

3. Κατ' εξαίρεση, εφόσον η εργασία μπορεί να παρασχεθεί εξ αποστάσεως, η τηλεργασία μπορεί να εφαρμόζεται: α) Μετά από απόφαση του εργοδότη, για λόγους προστασίας της δημόσιας υγείας, η συνδρομή των οποίων διαπιστώνεται με απόφαση του Υπουργού Υγείας και του κατά περίπτωση συναρμόδιου Υπουργού και για όσο χρόνο διαρκούν οι λόγοι αυτοί, β) Μετά από αίτηση του εργαζόμενου, σε περίπτωση τεκμηριωμένου κινδύνου της υγείας του, ο οποίος θα αποφευχθεί αν εργάζεται μέσω τηλεργασίας και όχι στις εγκαταστάσεις του εργοδότη και για όσο χρόνο διαρκεί ο κίνδυνος αυτός. Σε περίπτωση που ο εργοδότης διαφωνεί, ο εργαζόμενος μπορεί να αιτηθεί την επίλυση της διαφοράς από την Επιθεώρηση Εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 3B του ν. [3996/2011](#) ([Α` 170](#)). Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και

Υγείας<sup>1</sup>, καθορίζονται οι παθήσεις, τα νοσήματα ή οι αναπηρίες του εργαζόμενου, που μπορούν να τεκμηριώσουν τον κίνδυνο της υγείας του, καθώς και τα δικαιολογητικά, οι αρμόδιοι φορείς και η διαδικασία για την τεκμηρίωση του κινδύνου αυτού<sup>2</sup>.

4. Κατά την τηλεργασία, ο εργοδότης αναλαμβάνει το κόστος<sup>3</sup> που προκαλείται στον εργαζόμενο από τη μορφή αυτή εργασίας, ήτοι το κόστος του εξοπλισμού, εκτός εάν συμφωνηθεί να γίνεται χρήση εξοπλισμού του εργαζομένου, των τηλεπικοινωνιών, της συντήρησης του εξοπλισμού και της αποκατάστασης των βλαβών. Παρέχει στον εργαζόμενο τεχνική υποστήριξη για την παροχή της εργασίας του και αναλαμβάνει να αποκαταστήσει τις δαπάνες επισκευής των συσκευών που χρησιμοποιούνται για την εκτέλεσή της 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 ή στη σχέση εργασίας ορίζεται ο τρόπος χρηματικής αποκατάστασης εκ μέρους του εργοδότη του ως άνω κόστους, καθώς και του κόστους, σε μηνιαία βάση, της χρήσης του οικιακού χώρου εργασίας του εργαζομένου. Οι σχετικές δαπάνες δεν αποτελούν αποδοχές, αλλά εκπιπτέα δαπάνη για την εργοδοτική επιχείρηση, δεν υπόκεινται σε οποιοδήποτε φόρο ή τέλος ούτε οφείλονται επί αυτών ασφαλιστικές εισφορές εργοδότη ή εργαζομένου, υπολογίζονται αναλογικώς προς τη συχνότητα και τη διάρκεια της τηλεργασίας, την παροχή ή όχι εξοπλισμού και κάθε άλλο σχετικό στοιχείο.

5. Επιπλέον των υποχρεώσεων κατά το π.δ. [156/1994 \(Α` 102\)](#), εντός οκτώ (8) ημερών από την έναρξη της τηλεργασίας ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιήσει στον εργαζόμενο με οποιονδήποτε πρόσφορο τρόπο,

---

<sup>1</sup> Αριθμ. 29517 (ΦΕΚ Β' 1536/31.03.2022) Συγκρότηση ομάδας εργασίας για την κατάρτιση σχεδίου κοινής υπουργικής απόφασης σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 5 του ν. 3846/2010 (Α' 66).

<sup>2</sup> Ήδη για την πανδημία covid 19 ίσχυε η ΥΑ ΔΙΔ//2020 (ΥΑ ΔΙΔΑΠ/Φ.64/420/16446 ΦΕΚ Β 4011 2020): Καθορισμός ομάδων αυξημένου κινδύνου για σοβαρή λοίμωξη COVID 19.

<sup>3</sup> ΥΑ οικ. 98490 (ΦΕΚ Β' 5646/03.12.2021): "Καθορισμός του ελάχιστου κόστους της παρ. 4 του αρθρ. 67 του ν. 4808/2021 (Α' 101) για την τηλεργασία".

περιλαμβανομένου και του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, τους όρους εργασίας που διαφοροποιούνται λόγω της τηλεργασίας, οι οποίοι περιλαμβάνουν τουλάχιστον τα ακόλουθα:

- α) Το δικαίωμα αποσύνδεσης της παρ. 10.
  - β) Την ανάλυση του πρόσθετου κόστους, με το οποίο επιβαρύνεται περιοδικώς ο τηλεργαζόμενος από την τηλεργασία, ιδίως, το κόστος τηλεπικοινωνιών, του εξοπλισμού και της συντήρησής του και τους τρόπους κάλυψής του από τον εργοδότη.
  - γ) Τον αναγκαίο για την παροχή τηλεργασίας εξοπλισμό, τον οποίο διαθέτει ο τηλεργαζόμενος ή του παρέχει ο εργοδότης και τις διαδικασίες τεχνικής υποστήριξης, συντήρησης και αποκατάστασης των βλαβών του εξοπλισμού αυτού.
  - δ) Οποιοσδήποτε περιορισμούς στη χρήση του εξοπλισμού ή εργαλείων πληροφορικής, όπως το διαδίκτυο και τις κυρώσεις σε περίπτωση παραβιάσής τους.
  - ε) Συμφωνία περί τηλετοιμότητας, τα χρονικά όρια αυτής και τις προθεσμίες ανταπόκρισης του εργαζομένου.
  - στ) Τους όρους υγιεινής και ασφάλειας της τηλεργασίας και τις διαδικασίες αναγγελίας εργατικού ατυχήματος, που ο τηλεργαζόμενος τηρεί, σύμφωνα με την παρ. 9.
  - ζ) Την υποχρέωση για προστασία των επαγγελματικών δεδομένων, καθώς και των προσωπικών δεδομένων του τηλεργαζομένου και τις ενέργειες και διαδικασίες που απαιτούνται για την εκπλήρωση της υποχρέωσης αυτής.
- Όσα από τα παραπάνω στοιχεία δεν αφορούν εξατομικευμένα στον εργαζόμενο μπορούν να γνωστοποιούνται και μέσω ανάρτησης στο εσωτερικό δίκτυο η/υ (intranet) της επιχείρησης ή κοινοποίησης σχετικής επιχειρησιακής πολιτικής.

6. Η συμφωνία περί τηλεργασίας δεν θίγει το καθεστώς απασχόλησης και τη σύμβαση εργασίας του τηλεργαζομένου ως πλήρους,

μερικής, εκ περιτροπής ή άλλης μορφής απασχόλησης, αλλά μεταβάλλει μόνο τον τρόπο, με τον οποίο εκτελείται η εργασία. Η τηλεργασία μπορεί να παρέχεται κατά πλήρη, μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση, αυτοτελώς ή σε συνδυασμό με απασχόληση στις εγκαταστάσεις του εργοδότη.

7. Με την επιφύλαξη των διαφοροποιήσεων που οφείλονται στη φύση της τηλεργασίας, οι τηλεεργαζόμενοι έχουν τα ίδια δικαιώματα και τις ίδιες υποχρεώσεις με τους συγκρίσιμους εργαζομένους εντός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, ιδίως, σε σχέση με τον όγκο εργασίας, τα κριτήρια και τις διαδικασίες αξιολόγησης, τις επιβραβεύσεις, την πρόσβαση σε πληροφορίες που αφορούν στην επιχείρηση, την κατάρτιση και επαγγελματική τους εξέλιξη, τη συμμετοχή σε σωματεία, τη συνδικαλιστική τους δράση και την απρόσκοπτη και εμπιστευτική επικοινωνία τους με τους συνδικαλιστικούς τους εκπροσώπους.

8. Ο εργοδότης ελέγχει την απόδοση του εργαζομένου κατά τρόπο, που σέβεται την ιδιωτική του ζωή και είναι σύμφωνος με την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Απαγορεύεται η χρήση της κάμερας (web cam) για τον έλεγχο της απόδοσης του εργαζομένου.

9. Ο εργοδότης πληροφορεί τον τηλεεργαζόμενο για την πολιτική της επιχείρησης, όσον αφορά στην υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, η οποία περιλαμβάνει ιδίως τις προδιαγραφές του χώρου τηλεργασίας, τους κανόνες χρήσης οθονών οπτικής απεικόνισης, τα διαλείμματα, τα οργανωτικά και τεχνικά μέσα της παρ. 10 και κάθε άλλο αναγκαίο στοιχείο. Ο τηλεεργαζόμενος υποχρεούται να εφαρμόζει τη νομοθεσία για την υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία και να μην υπερβαίνει το ωράριο εργασίας του. Κατά την παροχή τηλεργασίας από τον τηλεεργαζόμενο τεκμαίρεται, ότι ο χώρος τηλεργασίας πληροί τις παραπάνω προδιαγραφές και ότι ο τηλεεργαζόμενος τηρεί τους κανόνες περί υγιεινής και ασφάλειας.

10. Ο τηλεργαζόμενος έχει δικαίωμα αποσύνδεσης, το οποίο συνίσταται στο δικαίωμά του να απέχει πλήρως από την παροχή της εργασίας του και ιδίως, να μην επικοινωνεί ψηφιακώς και να μην απαντά σε τηλεφωνήματα, μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή σε οποιασδήποτε μορφής επικοινωνία εκτός ωραρίου εργασίας και κατά τη διάρκεια των νόμιμων αδειών του. Απαγορεύεται κάθε δυσμενής διάκριση σε βάρος τηλεργαζομένου, επειδή άσκησε το δικαίωμα αποσύνδεσης. Τα τεχνικά και οργανωτικά μέσα, που απαιτούνται για να εξασφαλίσουν την αποσύνδεση του τηλεργαζομένου από τα ψηφιακά εργαλεία επικοινωνίας και εργασίας αποτελούν υποχρεωτικούς όρους της σύμβασης τηλεργασίας και συμφωνούνται μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση. Σε περίπτωση έλλειψης συμφωνίας, τα μέσα του προηγούμενου εδαφίου καθορίζονται από τον εργοδότη και γνωστοποιούνται από αυτόν σε όλους τους εργαζόμενους.

11. Το ωράριο τηλεργασίας, καθώς και η αναλογία τηλεργασίας και εργασίας στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, δηλώνονται στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ».

12. Με διάταγμα που εκδίδεται μετά από πρόταση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, μετά από γνώμη της Αρχής Διασφάλισης του Απορρήτου των Επικοινωνιών και της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, καθορίζονται οι ειδικότεροι κανόνες υγιεινής και ασφάλειας της τηλεργασίας, καθώς και τα ελάχιστα τεχνικά και οργανωτικά μέσα, που εξασφαλίζουν την άσκηση του δικαιώματος αποσύνδεσης, η δήλωση του ωραρίου τηλεργασίας στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ», η διαδικασία ελέγχου εκ μέρους της Επιθεώρησης Εργασίας και κάθε άλλη λεπτομέρεια σχετική με την εφαρμογή του παρόντος άρθρου. Ιδίως, ορίζεται η πρόσβαση της Επιθεώρησης Εργασίας και των λοιπών ελεγκτικών αρχών στα μεταδεδομένα και τα δεδομένα της επικοινωνίας της επιχείρησης και του εργαζομένου μέσω ιδιωτικών ή δημόσιων δικτύων τηλεφωνίας ή διαδικτύου και μετάδοσης ψηφιακών δεδομένων, η οποία είναι απαραίτητη

για να ελέγχεται η τήρηση του ωραρίου εργασίας και εν γένει της εργατικής νομοθεσίας κατά την τηλεργασία, με διασφάλιση του επιχειρηματικού απορρήτου και των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων.

II. Επίσης στην ΣΣΕ ΤΡΑΠΕΖΩΝ – Ο.Τ.Ο.Ε. 2022 – 2024 και ειδικότερα στο άρθρο 3 αυτής αναφέρεται:

#### Τηλεργασία

1. Εφόσον το αντικείμενο της εργασίας το επιτρέπει, τα μέρη μπορούν να καταρτίσουν εγγράφως συμφωνία τηλεργασίας, η οποία θα διέπεται από τον νόμο, τους όρους της παρούσας και τυχόν ευνοϊκότερες διατάξεις Επιχειρησιακών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας. Πέραν των ρητώς προβλεπόμενων στη συμφωνία, που αφορούν ειδικά στον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας με τηλεργασία, δεν τροποποιούνται οι όροι της ατομικής σύμβασης εργασίας.

2. Στη συμφωνία τηλεργασίας, με εξαίρεση τις περιπτώσεις του άρθρου 5 παρ. 3 του ν. 3846/2010, απαιτείται η ρητή συναίνεση του εργαζόμενου.

3. Στις περιπτώσεις σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, η συμφωνία τηλεργασίας ομοίως είναι αορίστου χρόνου, με δυνατότητα ανάκλησης και από τα δύο μέρη, κατόπιν τήρησης ελάχιστης προθεσμίας 15 ημερών για τον εργαζόμενο και 30 ημερών για την Τράπεζα.

4. Η αιτιολογημένη μη αποδοχή από τον εργαζόμενο πρότασης του εργοδότη για μετάβαση σε τηλεργασία/ανανέωση συμφωνίας τηλεργασίας ή η αιτιολογημένη άσκηση από αυτόν του δικαιώματος ανάκλησης δεν επιτρέπεται να οδηγούν σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας, ή σε βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του εργαζομένου.

5. Η τηλεργασία παρέχεται κατά κανόνα από την κύρια κατοικία του εργαζόμενου, και δυνητικά από δευτερεύουσα ή άλλη κατοικία την οποία ο εργαζόμενος υποχρεούται να δηλώσει εφόσον τούτο προβλέπεται

από την πολιτική της τράπεζας και πληρούνται οι προϋποθέσεις ασφαλείας και εν γένει οι προδιαγραφές τηλεργασίας.

6. Επιπλέον των νόμιμα προβλεπόμενων, ο εργοδότης γνωστοποιεί στον εργαζόμενο, γραπτά ή με ηλεκτρονικό μήνυμα, μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτιση της συμφωνίας τηλεργασίας, πληροφορίες που αναφέρονται ειδικά στην εκτέλεση της τηλεργασίας και κυρίως πληροφορίες που αφορούν: α) στα πρόσωπα και στους τρόπους αναφοράς για τεχνικά ή άλλα ζητήματα που προκύπτουν ή ενδέχεται να προκύψουν από την εκτέλεση της τηλεργασίας, β) στις οδηγίες για την προστασία των επαγγελματικών δεδομένων, τις οποίες οφείλει να τηρεί ο εργαζόμενος, καθώς και τις δεσμεύσεις της επιχείρησης για την προστασία των προσωπικών του δεδομένων.

7. Η συμφωνία τηλεργασίας θα προβλέπει πάντοτε, πλην περιπτώσεων κινδύνου υγείας, όπως προβλέπονται στο άρθρο 5 παρ. 3 του ν.3846/2010, συνδυασμό ημερών τηλεργασίας και φυσικής παρουσίας. Προκειμένου το σχήμα εργασίας να είναι προβλέψιμο και ελέγξιμο, ο αριθμός ημερών τηλεργασίας καθορίζεται εξ αρχής στη συμφωνία τηλεργασίας και τυχόν μη ληφθείσες ημέρες δεν μεταφέρονται σε περίπτωση που αυτές συμπίπτουν με αργία ή με νόμιμη άδεια.

8. Οι τηλεεργαζόμενοι δεν υφίστανται καμιά απολύτως διάκριση σε σχέση με τους εργαζόμενους όμοιας απασχόλησης στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης ως προς τους όρους εργασίας τους, ατομικούς και συλλογικούς, συμπεριλαμβανομένων της αμοιβής, των αδειών και παροχών που προβλέπονται για τους λοιπούς εργαζόμενους στην επιχείρηση, της σταθερότητας στην απασχόληση, του χρόνου εργασίας, της κατάρτισης και της επαγγελματικής εξέλιξης, του όγκου της ανατιθέμενης εργασίας και των κριτηρίων αξιολόγησης απόδοσης.

9. Ο χρόνος εργασίας, η έναρξη και η λήξη του ωραρίου εργασίας, καθώς και το σύστημα αξιόπιστης και ακριβούς καταγραφής της, που

παραμένει στην ευθύνη του εργοδότη, ορίζονται σύμφωνα με το νόμο και τους όρους των κλαδικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας ΟΤΟΕ-ΤΡΑΠΕΖΩΝ.

10. Ο εργαζόμενος με τηλεργασία ή/και φυσική παρουσία, μετά το πέρας του χρόνου κατά τον οποίο έχει υποχρέωση παροχής εργασίας με βάση τον νόμο, τις ισχύουσες στον κλάδο και την επιχείρηση Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας και την τυχόν ευνοϊκότερη ατομική του σύμβαση, έχει δικαίωμα στην ψηφιακή αποσύνδεση και ο εργοδότης αντίστοιχη υποχρέωση να το διασφαλίσει. Η άσκηση του δικαιώματος αποσύνδεσης εκ μέρους του εργαζόμενου δεν έχει κανενός είδους επίπτωση στην υπηρεσιακή του κατάσταση και εξέλιξη.

11. Το δικαίωμα αποσύνδεσης συνίσταται στο δικαίωμα του τηλεεργαζομένου να απέχει πλήρως από την παροχή της εργασίας του με οποιονδήποτε τρόπο (ιδίως να μην επικοινωνεί ψηφιακώς και να μην απαντά σε τηλεφωνήματα, μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και σε οποιασδήποτε μορφής επικοινωνία) εκτός του ωραρίου εργασίας του και κατά τη διάρκεια των αδειών του.

Η δυνατότητα αποσύνδεσης θα εξασφαλίζεται με παροχή επιλογής στον εργαζόμενο για κάθε εργαλείο συνεργασίας (collaboration tool) και με συγκεκριμένες λύσεις που θα επιτυγχάνουν την τεχνική αποσύνδεση του τηλεεργαζόμενου από κάθε μορφής ψηφιακή επικοινωνία, όπως η δυνατότητα απενεργοποίησης αποστολής/λήψης email και η ενεργοποίηση σίγασης ειδοποιήσεων για κάθε εργαλείο συνεργασίας.

12. Για την προστασία της ιδιωτικής ζωής του τηλεεργαζόμενου ο εργοδότης συμμορφώνεται με το πλαίσιο προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και με τις συστάσεις του Υπευθύνου Προστασίας Δεδομένων (DPO) και ο εργαζόμενος υποχρεούται να συμμορφώνεται με τις σχετικές οδηγίες του εργοδότη.

Για την ομαλή εφαρμογή της τηλεργασίας στις επιχειρήσεις του κλάδου, γίνεται κατάλληλη αξιολόγηση κινδύνου με επίκεντρο τους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες, την ανάγκη τήρησης του χρόνου εργασίας και τη διασφάλιση της αποσύνδεσης του τηλεργαζόμενου.

13. Οι επιχειρήσεις του κλάδου διαμορφώνουν προγράμματα κατάρτισης με εξασφάλιση της ισότιμης και απρόσκοπτης συμμετοχής των τηλεργαζομένων.

14. Καθ' όλο το χρονικό διάστημα της απασχόλησης των εργαζομένων με τηλεργασία, εξασφαλίζονται όλοι οι όροι για την ελεύθερη και ανεμπόδιστη επικοινωνία με τις συνδικαλιστικές τους οργανώσεις και η άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, τόσο για τους ίδιους, όσο και για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις.

15. Ειδικότερα θέματα εφαρμογής, καθώς και τυχόν αποζημίωσης της τηλεργασίας πέραν των ελάχιστων νομίμων, μπορούν να ρυθμίζονται με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας.