

Τηλεργασία & ευπαθείς ομάδες

Του Σταύρου Κουμεντάκη*

Τηλεργασία & ευπαθείς ομάδες

(:εννέα ερωτήματα και οι απαντήσεις τους για την ΠΝΠ/22.8.20)

Το δεύτερο κύμα της πανδημίας βρίσκεται, δυστυχώς, σε εξέλιξη. Οι αριθμοί των (εντοπισμένων) φορέων του κορωνοϊού βαίνουν ραγδαία, και σε καθημερινό επίπεδο, αυξανόμενοι. Αναγκαία παρίσταται για την Πολιτεία η συντονισμένη διαχείριση του όλου θέματος. Οι επιχειρήσεις και εργασιακές σχέσεις αποτελούν τομείς στους οποίους εστιάζει, εκ νέου, την προσοχή της. Η με φυσικό τρόπο παροχή της εργασίας δεν είναι δυνατό παρά να επιδεινώνει, περαιτέρω, την ήδη προβληματική κατάσταση. Η τηλεργασία αξιοποιήθηκε ως μέσο ανάσχεσης του πρώτου κύματος της Πανδημίας Covid-19. Αξιοποιείται ήδη και ως μέσο ανάσχεσης του δεύτερου κύματος. Περισσότερο ενισχυμένη όμως. Η [Π.Ν.Π της 22.8.2020 \(ΦΕΚ Α' 161/22.8.20\)](#) μας δίνει το σχετικό στίγμα, εστιάζοντας στην προστασία των ευπαθών ομάδων.

Ας επιχειρήσουμε να την προσεγγίσουμε μέσα από εννέα ερωτήματα και τις απαντήσεις τους.

Η τηλεργασία υπό το πρίσμα της Π.Ν.Π της 22.8.2020

Ερώτημα 1^ο: Ο εργοδότης συνεχίζει να δικαιούται να επιβάλλει την τηλεργασία;

Απάντηση:

Ο εργοδότης (συνεχίζει να) διατηρεί το δικαίωμα να επιβάλλει το σύστημα της εξ αποστάσεως εργασίας έως την 30.9.20. Την παροχή, με άλλα λόγια, της συμφωνημένης εργασίας με τηλεργασία (αντί με φυσική παρουσία του εργαζόμενου στον συμφωνημένο τόπο εργασίας (άρθρο 4 παρ. 2.α της από 11.3.2020 ΠΝΠ-όπως ήδη ισχύει μετά την τροποποίησή της από την ΠΝΠ της 22.8.20)).

Ερώτημα 2°: Οι εργαζόμενοι δικαιούνται να αξιώσουν/επιβάλλουν τηλεργασία;

Απάντηση:

Οι εργαζόμενοι (γενικά) δικαιούνται μεν να ζητήσουν όχι όμως και να επιβάλλουν την τηλεργασία.

Οι εργαζόμενοι, όμως, που ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες έχουν το δικαίωμα να υποβάλλουν αίτημα στον εργοδότη τους για τηλεργασία. Το συγκεκριμένο αίτημα είναι δυνατό να διατυπωθεί «με κάθε πρόσφορο μέσο, όπως μέσω τηλεφώνου, ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή γραπτού μηνύματος κινητού τηλεφώνου» (άρθρο 4 παρ. 2.β της από 11.3.2020 ΠΝΠ).

Ερώτημα 3°: Οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να αποδεχθούν την τηλεργασία που ζητούν εργαζόμενοι τους;

Απάντηση:

Προκειμένου να απαντήσουμε στο συγκεκριμένο ερώτημα, θα πρέπει να κάνουμε μια διαφοροποίηση-ανάλογα με την κατηγορία στην οποία ανήκει κάθε εργαζόμενος:

(α) Εργαζόμενοι που δεν ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες

Αίτημα για τηλεργασία που προέρχεται από εργαζόμενο της συγκεκριμένης κατηγορίας αξιολογείται ελεύθερα από τον εργοδότη του-κατά τα μέχρι σήμερα ισχύοντα. Γίνεται αποδεκτό, ενδεικτικά, εφόσον: (α) είναι δυνατή στη συγκεκριμένη περίπτωση η τηλεργασία, (β) το αίτημα αξιολογείται ως «εύλογο» και, εν τέλει, (γ) εφόσον ο εργοδότης δεν έχει (οποιαδήποτε) άλλη αντίρρηση.

(β) Εργαζόμενοι που ανήκουν σε ευπαθείς

ομάδες

Ο εργοδότης οφείλει, κατ' αρχήν, να αποδεχθεί το αίτημα για τηλεργασία εργαζόμενου που ανήκει σε ευπαθείς ομάδες. Υπό μια συγκεκριμένη προϋπόθεση: Να είναι δυνατή η εξ αποστάσεως παροχή της εργασίας (άρθρο 4 παρ. 2.γ της από 11.3.2020 ΠΝΠ).

Ερώτημα 4^ο: Σε ποιον ανήκει η αξιολόγηση σχετικά με τη δυνατότητα (ή μη) παροχής της εργασίας με τηλεργασία;

Απάντηση:

Η συγκεκριμένη αξιολόγηση δεν είναι δυνατό ούτε να επαφίεται ούτε να ανήκει στον εργαζόμενο. Ανήκει, αυτονοήτως, στον εργοδότη.

Ερώτημα 5^ο: Τι συμβαίνει όταν ο αιτών εργαζόμενος ανήκει σε ευπαθείς ομάδες και δεν είναι δυνατή η παροχή της εργασίας με τηλεργασία;

Απάντηση:

Στη συγκεκριμένη περίπτωση, «ο εργοδότης λαμβάνει μέτρα, ώστε ο αιτών εργαζόμενος που ανήκει σε ευπαθή ομάδα να μην παρέχει εργασία για την εκτέλεση της οποίας έρχεται σε επαφή με κοινό» (άρθρο 4 παρ. 2.δ της από 11.3.2020 ΠΝΠ).

Ποιες όμως είναι οι θέσεις εργασίας με τις οποίες ένας εργαζόμενος έρχεται σε επαφή με το κοινό; Θα ήταν απλό, λ.χ., να αποδεχθούμε πως υπάρχει «επαφή με το κοινό» για έναν ταμιά τράπεζας. Επίσης για μια πωλήτρια σε πολυκατάστημα. Συμβαίνει, όμως, το ίδιο με εργαζόμενο σε γραφείο στο οποίο θα παρουσιαστεί ένας πελάτης ή ένας συνεργάτης, το πολύ, σε ημερήσια βάση;

Κανόνας δεν θεσπίζεται. Κάθε μια περίπτωση αυτοτελώς θα πρέπει να ελέγχεται. Η αξιολόγηση ανήκει, και εδώ-φυσικά, στον εργοδότη.

Ερώτημα 6^ο: Τι συμβαίνει όταν ο αιτών εργαζόμενος ανήκει σε ευπαθείς ομάδες και δεν είναι δυνατή η παροχή της εργασίας του με τηλεργασία ούτε και όμως και η (φυσική) εργασία χωρίς επαφή με το κοινό;

Απάντηση:

Όταν (σωρευτικά) συντρέχουν οι προϋποθέσεις του συγκεκριμένου ερωτήματος, ο εργοδότης δικαιούται να θέσει, μονομερώς, σε αναστολή τη σύμβαση εργασίας του (ανήκοντος σε ευπαθή ομάδα) εργαζόμενου. Η αναστολή αυτή, με βάση τη συγκεκριμένη ΠΝΠ, μπορεί να εκτείνεται μέχρι 30.9.20 (άρθρο 4 παρ. 2.ε της από 11.3.2020 ΠΝΠ). Να θεωρήσουμε ως αυτονόητο πως καθώς εργασία δεν θα παρέχεται ούτε και μισθός θα οφείλεται (τουλάχιστον με βάση όσα η εν λόγω ΠΝΠ ορίζει).

Ερώτημα 7^ο: Ποιες είναι οι «ευπαθείς ομάδες» και ποια ιατρικά πιστοποιητικά αποδεικνύουν ότι ο αιτών εργαζόμενος υπάγεται σ' αυτές;

Απάντηση:

Η συγκεκριμένη ΠΝΠ δεν αντιμετωπίζει το συγκεκριμένο θέμα. Παραπέμπει σε (μέλλουσα να εκδοθεί) ΚΥΑ των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Υγείας (άρθρο 4 παρ. 2.στ της από 11.3.2020 ΠΝΠ).

Εν αναμονή...

Ερώτημα 8^ο: Τι συμβαίνει με τις μη ρυθμιζόμενες λεπτομέρειες εφαρμογής της εν λόγω ΠΝΠ;

Απάντηση:

Αναμένουμε, και εν προκειμένω, (μέλλουσα να εκδοθεί) ΚΥΑ των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Υγείας. Η συγκεκριμένη ΚΥΑ θα αφορά τις λεπτομέρειες εφαρμογής της εν λόγω ΠΝΠ.

Αντίστοιχη ΚΥΑ θα μπορεί να παρατείνει τον χρόνο της εφαρμογής

της και πέραν της 30.9.20. Ανάλογα, αυτονοήτως, με την εξέλιξη της πανδημίας στη χώρα μας (άρθρο 4 παρ. 2.στ της από 11.3.2020 ΠΝΠ.)

Ερώτημα 9^ο: Κι αν, παρ' όλα αυτά, ο εργοδότης δεν συμμορφωθεί με τις υποχρεώσεις του;

Απάντηση:

Η συγκεκριμένη ΠΝΠ επιβάλλει πολύ συγκεκριμένες υποχρεώσεις στον εργοδότη στην περίπτωση που εργαζόμενός του έχει γνωστοποιήσει πως ανήκει, αποδεδειγμένα, σε ευπαθείς ομάδες.

Αν ο εργοδότης αδιαφορήσει για τη (σύμφωνα με τη συγκεκριμένη ΠΝΠ) διαχείριση του όλου θέματος, προβλέπεται σημαντική διοικητική κύρωση. Συγκεκριμένα: «πρόστιμο ύψους πέντε χιλιάδων ευρώ (5.000 €) για κάθε παράβαση». (άρθρο 4 παρ. 2.ζ της από 11.3.2020 ΠΝΠ). Να σημειωθεί εδώ πως η συγκεκριμένη διοικητική κύρωση δεν εξαντλεί τις όποιες σχετικές υποχρεώσεις του παρανομήσαντος εργοδότη.

Ο χρόνος κυλά (μάλλον) βασανιστικά σε σχέση με την πανδημία.

Ο αριθμός των (γνωστοποιούμενων) φορέων του κορωνοϊού δημιουργεί ημερήσια ρεκόρ.

Οι διασωληνωμένοι στις ΜΕΘ συμπολίτες μας δεν μειώνονται.

Μέσο διαχείρισης της πολυεπίπεδης (και όχι μόνον υγειονομικής) κρίσης έχει αποδειχθεί η τηλεργασία.

Η Πολιτεία έχει θεσπίσει (με την ΠΝΠ της 22.8.20) μια ακόμα σειρά σχετικών μέτρων. Γνώμονας της η διευκόλυνση, υγεία και ζωή των ευπαθών ομάδων. Βεβαίως και η λειτουργία των επιχειρήσεων και της οικονομίας.

Αυστηρές κυρώσεις συνοδεύουν την εφαρμογή της.

Ας μην είναι όμως ο φόβος των κυρώσεων η αιτία της πιστής τήρησής της.

Αξίζει, αλήθεια, να πρωτανεύσει η ατομική, κοινωνική και επιχειρηματική ευθύνη...

*Ο κ. Σταύρος Κουμεντάκης είναι Senior Partner της [Koumentakis and Associates Law Firm](http://www.koumentakislaw.gr) (www.koumentakislaw.gr) & Στρατηγικός Συνεργάτης της Artion A.E.

Το ανωτέρω κείμενο έχει ενημερωτικό χαρακτήρα και σε καμία περίπτωση δεν υποκαθιστά τις εξειδικευμένες συμβουλευτικές υπηρεσίες.

Για περισσότερες πληροφορίες μπορείτε να απευθυνθείτε στην ARTION A.E. (Πουρνάρα 9 Μαρούσι | +30 210 6009062 | www.artion.gr)

Δείτε το άρθρο και στη [Ναυτεμπορική](#).