

ΠΡΟΣΚΛΗΣΗ

Για έναρξη διαπραγμάτευσης με αντικείμενο την κατάρτιση και υπογραφή Ειδικής Συλλογικής Σύμβασης, παραρτήματος της Ε.Σ.Σ.Ε. 2019 - 2021 μεταξύ Συλλόγου και Διοίκησης για το διάστημα 01/08/2021 – 31/07/2024.

ΤΗΣ

Πρωτοβάθμιας Συνδικαλιστικής Οργάνωσης που εδρεύει στην Αθήνα (Λ. Συγγρού 103-105) με την επωνυμία ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ Α.Ε.Ε.Γ.Α. «Η ΕΘΝΙΚΗ», όπως εκπροσωπείται νόμιμα.

ΠΡΟΣ

Την ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΓΕΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ «Η ΕΘΝΙΚΗ» που εδρεύει στην Αθήνα (Λ. Συγγρού 103-105) και εκπροσωπείται νόμιμα σύμφωνα με το Καταστατικό της.

Κοινοποιείται προς:

- I. Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Ανατολικού Τομέα Αθηνών, Πατησίων 37, 104 32 Αθήνα, 2ος όρ. γρ. 209, τηλ: 210 5281212.
- II. Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Διεύθυνση Συλλογικών Ρυθμίσεων, Τμήμα Συλλογικών Συμβάσεων και Συλλογικής Οργάνωσης, Σταδίου 29, 10559 Αθήνα, 1^{ος} όροφος, γρ. 107, τηλ: 213 1516620.

Το Διοικητικό Συμβούλιο του Συλλόγου μετά την ψήφιση του Νόμου 4808/21 (ΦΕΚ Α 101/19.6.21) θέτει προς διαπραγμάτευση τις πιο κάτω προτάσεις, τις οποίες επιφυλάσσεται να αναπτύξει κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων.

Άρθρο 1ο

Οικειοθελής χαρακτήρας της τηλεργασίας

Έγγραφη ενημέρωση του εργαζόμενου

Προκαθορισμένος χρόνος για τη διάρκεια της τηλεργασίας

Απαραίτητος όρος νομιμότητας για τη θέση του εργαζόμενου σε τηλεργασία είναι η προηγούμενη αίτησή του ή η σύμφωνη γνώμη του σύμφωνα με τον οικειοθελή χαρακτήρα της τηλεργασίας και τον Ν. 4808/2021. Περαιτέρω, δε, απαραίτητος όρος νομιμότητας είναι η τήρηση του έγγραφου τύπου με την έκδοση του σχετικού εγγράφου και ο καθορισμός συγκεκριμένης χρονικής διάρκειας της τηλεργασίας με βάση το κριτήριο του προσωρινού χαρακτήρα του μέτρου, της αιτιότητάς του με τις οργανωτικές και επιχειρησιακές ανάγκες σύμφωνα με το καλώς εννοούμενο επιχειρηματικό συμφέρον της Εταιρίας. Οποιαδήποτε παράταση του χρόνου θέσης του εργαζόμενου σε τηλεργασία προϋποθέτει τη σύμφωνη γνώμη του, η οποία θα πρέπει να αποτυπώνεται σε κάθε περίπτωση ρητά μη νοούμενης ως νόμιμης της οποιασδήποτε σιωπηρής παράτασης του χρόνου αυτού, άλλως ο εργαζόμενος επιστρέφει αυτόματα στη θέση του στις εγκαταστάσεις του εργοδότη.

Για κάθε περίπτωση διαφωνίας εφαρμογής εξετάζεται από Επιτροπή που συγκροτείται ανά έτος και περιλαμβάνει τουλάχιστον έναν εκπρόσωπο του Συλλόγου Εργαζομένων.

2. Απαραίτητος όρος νομιμότητας της εφαρμογής συστήματος τηλεργασίας με τη σύμφωνη γνώμη του εργαζόμενου είναι η προηγούμενη γνωστοποίηση από την ΑΕΕΓΑ «Η ΕΘΝΙΚΗ» στον εργαζόμενο του συνόλου των πληροφοριών που αναφέρονται στην εκτέλεση της εργασίας και ειδικότερα ως προς την ιεραρχική σύνδεση με τους προϊσταμένους του στην επιχείρηση, τα λεπτομερή καθήκοντά του, τον τρόπο μέτρησης του χρόνου εργασίας, την αποκατάσταση του κόστους που προκαλείται από την παροχή της (τηλεπικοινωνίες, εξοπλισμός, βλάβες

συσκευών κλπ.). Αν από την εφαρμογή της Σύμβασης προκύπτει ανάγκη για τηλε - ετοιμότητα ορίζονται τα χρονικά της όρια και οι προθεσμίες ανταπόκρισης του μισθωτού.

Άρθρο 2ο

Απαγόρευση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας λόγω της προηγούμενης άρνησης του μισθωτού να αποδεχτεί την πρόταση της Εταιρίας για τηλεργασία

Καταγγελία της σύμβασης εργασίας λόγω μη αποδοχής από τον μισθωτό πρότασης της Εταιρίας για μετατροπή της κανονικής εργασίας του σε τηλεργασία απαγορεύεται και σε περίπτωση που η καταγγελία της σύμβασης εργασίας λάβει χώρα λόγω της προηγούμενης άρνησης του μισθωτού να αποδεχτεί την εργοδοτική πρόταση για τηλεργασία, είναι άκυρη.

Άρθρο 3ο

[Η τηλεργασία ως εναλλακτικό μέσο έναντι της μεταβολής του τόπου παροχής εργασίας & ως προσωρινό μέτρο]

Α) Η τηλεργασία ως εναλλακτικό μέσο έναντι της μεταβολής του τόπου παροχής εργασίας.

Σε περίπτωση κατάργησης της οργανικής μονάδας (υπηρεσία ή Υποκατάστημα) και μη ύπαρξης εναλλακτικού Υποκαταστήματος ή υπηρεσίας υποδοχής πλησίον του τόπου κατοικίας του εργαζόμενου, η τηλεργασία προκρίνεται ως εναλλακτικό μέτρο έναντι της μετάθεσης ή προσωρινής μετακίνησης και πάντα υπό τον όρο της έγγραφης συγκατάθεσης του εργαζόμενου.

B) Η τηλεργασία ως προσωρινό μέτρο.

Σε περίπτωση κατάργησης οργανικής μονάδας (υπηρεσία ή Υποκατάστημα) και μη ύπαρξης διαθέσιμης θέσης εργασίας σε άλλη υπηρεσία ή Υποκατάστημα πλησίον του τόπου κατοικίας του εργαζόμενου, η τηλεργασία προκρίνεται ως προσωρινό μέτρο μέχρι τη δημιουργία φυσικής θέσης εργασίας σε άλλη υπηρεσία ή Υποκατάστημα πλησίον του τόπου κατοικίας του εργαζόμενου. Εφόσον δημιουργηθεί σύμφωνα με τα ανωτέρω φυσική θέση εργασίας σε άλλη υπηρεσία ή κατάστημα πλησίον του τόπου κατοικίας του εργαζόμενου, η Εταιρία υποχρεούται να προβεί σε τοποθέτηση του εργαζόμενου που έχει τεθεί σε προσωρινή τηλεργασία κατά προτεραιότητα.

Γ) Ειδική προστασία από την καταγγελία της σύμβασης εργασίας κατά το χρονικό διάστημα της τηλεργασίας

Κάθε καταγγελία σύμβασης εργασίας εργαζόμενου ευρισκόμενου σε τηλεργασία κατά το χρονικό διάστημα της θέσης του σε τηλεργασία και για δύο έτη μετά τη λήξη αυτής είναι τυπικά άκυρη και δεν επιφέρει έννομες συνέπειες.

Άρθρο 4ο

Δικαίωμα υπαναχώρησης του εργαζομένου από την τηλεργασία

Αν η κανονική εργασία μετατρέπεται σε τηλεργασία, καθορίζεται στη συμφωνία αυτή μια περίοδος προσαρμογής τριών (3) μηνών, κατά την οποία οποιοδήποτε από τα μέρη, μετά από τήρηση προθεσμίας δεκαπέντε (15) ημερών, μπορεί να θέσει τέλος στην τηλεργασία και ο μισθωτός να επιστρέψει στην εργασία του σε ίδια θέση με αυτήν που κατείχε.

Άρθρο 5ο

Ανάληψη του κόστους της τηλεργασίας (εξοπλισμός κ.λπ.)

από την Εταιρία

1. Η Εταιρία αναλαμβάνει σε κάθε περίπτωση το κόστος που προκαλείται στο μισθωτό από τη μορφή αυτή εργασίας και ιδίως το κόστος των τηλεπικοινωνιών (τηλεφώνου και internet) και του ηλεκτρικού ρεύματος ακόμα και στην περίπτωση που η τηλεργασία επιβάλλεται ως εξαιρετικό μέτρο λόγω της πανδημίας. Η Εταιρία παρέχει στον μισθωτό 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 τις συσκευές που ανήκουν στο μισθωτό. Η χρηματική αποκατάσταση εκ μέρους της Εταιρίας διενεργείται με την προσκόμιση του νομίμου παραστατικού από τον μισθωτό και δεν αποτελεί μισθολογική παροχή.

2. Στο πλαίσιο της ανωτέρω υποχρέωσής της από το νόμο και την παρούσα ΣΣΕ για την εξ ολοκλήρου ανάληψη του κόστους τηλεργασίας η Εταιρία προβαίνει στις εξής παροχές στον εργαζόμενο:

A) Παρέχει για χρήση στο σπίτι του, τον αναγκαίο ηλεκτρονικό εξοπλισμό με την απαιτούμενη αναβάθμιση του τηλεπικοινωνιακού πακέτου (στον οποίο συμπεριλαμβάνεται και εκτυπωτής / fax εφόσον απαιτείται για την εκτέλεση της εργασίας) και συγκεκριμένα φορητός ηλεκτρονικός υπολογιστής μαζί με συμβατό περιφερειακό εξοπλισμό (Docking Station/port replicator, οθόνη, πληκτρολόγιο, mouse).

B) Καταβάλλει ένα εφάπαξ καθαρό ποσό για την αγορά του σχετικού εξοπλισμού στην οικεία του εργαζόμενου (π.χ. γραφείο, καρέκλα, ερμάριο, υποπόδιο κ.λπ.) ύψους διακοσίων ευρώ (200 €).

Γ) Καταβάλει μηνιαίως έκτακτη χρηματική παροχή ύψους εκατό ευρώ (100 €) προκειμένου να συνδράμει στις πρόσθετες δαπάνες ηλεκτρικού ρεύματος, ψύξης/θέρμανσης, καθαριότητας, συντήρησης του παραπάνω εξοπλισμού. Η οικειοθελής παροχή αυτή δεν έχει το χαρακτήρα μισθού, αφού δεν καταβάλλεται ως αντάλλαγμα της εταιρείας, αλλά καλύπτει λειτουργικές ανάγκες της.

Ο αναγκαίος ηλεκτρονικός εξοπλισμός για την εκτέλεση των καθηκόντων του τηλεργαζόμενου (φορητός Η/Υ, εκτυπωτής, απαιτούμενη αναβάθμιση τηλεπικοινωνιακού πακέτου κλπ.) αποτελούν περιουσιακά στοιχεία της εργοδότης εταιρείας και επιστρέφονται μόλις λήξει η σχέση τηλεργασίας και ο εργαζόμενος επανέλθει στο συμβατικό τρόπο παροχής των υπηρεσιών του, εντός της επιχείρησης.

Όποτε ο τηλεργαζόμενος προσέρχεται για υπηρεσιακούς λόγους στα γραφεία της εργοδότης εταιρείας, θα μπορεί να κάνει χρήση του γραφείου του, το οποίο θα είναι στη διάθεσή του.

Άρθρο 6ο

Διασφάλιση της αρχής της ίσης μεταχείρισης

Διασφάλιση των όρων εργασίας κατά το χρόνο τηλεργασίας και κατά την επάνοδο στην κανονική απασχόληση

1. Όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας, οι τηλεργαζόμενοι απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα (όπως π.χ. ως προς το ωράριο, τις άδειες κ.λπ.), που διασφαλίζονται από την ισχύουσα νομοθεσία και τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας για συγκρίσιμους εργαζομένους μέσα στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Η Εταιρία αναλαμβάνει την υποχρέωση να λάβει όλα τα αναγκαία μέτρα προς το σκοπό διασφάλισης της αρχής ίσης μεταχείρισης και της ισότιμης υπηρεσιακής εξέλιξης μεταξύ των τηλεργαζομένων και των κανονικώς απασχολούμενων στις εγκαταστάσεις της Εταιρίας.

2. Η θέση του εργαζομένου σε τηλεργασία είτε αυτή αποτελεί προϊόν συμφωνίας είτε αποτελεί εξαιρετικό μέτρο λόγω της πανδημίας δεν μπορεί να συνεπάγεται την οποιαδήποτε μεταβολή των υφισταμένων κατά τον χρόνο αυτό όρων αμοιβής και εργασίας του μισθωτού και απαγορεύεται απολύτως.

3. Η λήξη του χρονικού διαστήματος της τηλεργασίας και η επαναφορά του εργαζομένου στην κανονική εργασία δεν μπορεί επίσης να συνεπάγεται οποιαδήποτε μεταβολή επί των ουσιωδών όρων παροχής της εργασίας του.

Άρθρο 7ο

Χρόνος Εργασίας - Δικαίωμα αποσύνδεσης

1. Στον πίνακα προσωπικού που υποβάλλεται στο «ΕΡΓΑΝΗ» θα πρέπει να σημειώνεται από την Εταιρία για τον τηλεεργαζόμενο ότι «παρέχει την εργασία του από απόσταση δυνάμει της τηλεργασίας».

2. Η Εταιρία υποχρεούται να συμπεριλάβει στην τηλεργασία τον τρόπο μέτρησης του χρόνου εργασίας κατά τρόπο τέτοιο ώστε να μην δημιουργείται αμφισβήτηση ως προς τον πραγματικό χρόνο εργασίας του τηλεεργαζόμενου. Η αρχική εγγραφή ή απεγγραφή στο σύστημα (log in και log out) ή η αποστολή εκ μέρους του τηλεεργαζόμενου ηλεκτρονικού μηνύματος μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου για την έναρξη και αντίστοιχα για τη λήξη της εργασίας του θεωρείται προσήκων τρόπος μέτρησης του χρόνου εργασίας, αποκλεισμένου κάθε άλλου τρόπου υπολογισμού του ωραρίου (RDWeb logs, PIM logs, workstation, server και application logs).

3. Η Εταιρία υποχρεούται να λάβει όλα τα απαιτούμενα μέτρα για τη πλήρη διαφύλαξη και το σεβασμό του νόμιμου ημερήσιου και εβδομαδιαίου ωραρίου. Τυχόν υπερβάσεις του νόμιμου ωραρίου ή του πενθήμερου συστήματος απασχόλησης επιφέρουν όλες τις αστικές και διοικητικές κυρώσεις που ορίζει ο

Νόμος, η δε Εταιρία υποχρεούται να αποζημιώνει τον εργαζόμενο για τις πρόσθετες ώρες εργασίας του.

4. Η Εταιρία οφείλει σύμφωνα με τον νόμο να προβαίνει σε όλες τις νόμιμες διατυπώσεις ενώπιον των αρμόδιων αρχών συμπεριλαμβανομένης της προαναγγελίας της υπερεργασίας ή της υπερωρίας στο πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ, σε περίπτωση που ανακύψει ανάγκη απασχόλησης του μισθωτού καθ' υπέρβαση του νομίμου ωραρίου εργασίας του, άλλως μετά το πέρας του ωραρίου να διακόπτεται η οποιαδήποτε πρόσβαση στο σύστημα.

5. Σε περίπτωση υπέρβασης των νόμιμων χρονικών ορίων εργασίας εφαρμόζονται τα προβλεπόμενα από την εργατική νομοθεσία, την Επιχειρησιακή ΣΣΕ και τον νόμο.

6. Με την παρούσα καθιερώνεται η πλήρης προστασία του εργαζομένου και το δικαίωμα αποσύνδεσής του από τα Εταιρικά συστήματα κατά τη διάρκεια του ημερήσιου και εβδομαδιαίου χρόνου ανάπαυσης, των ημερών νόμιμης αργίας, καθώς και των περιόδων νόμιμης απουσίας του με κάθε είδους νόμιμη άδεια από την εξ αποστάσεως με ψηφιακά μέσα (λογισμικά, ψηφιακές πλατφόρμες, κοινωνικά δίκτυα, ασύρματες συνδέσεις, ηλεκτρονικά μηνύματα, internet/intranet, κλπ) επικοινωνία του με την υπηρεσία για επαγγελματικούς σκοπούς. Η εκτός χρόνου εργασίας χρήση των ψηφιακών μέσων σε όλες τις παραπάνω περιπτώσεις για την επικοινωνία μεταξύ Εταιρίας και εργαζομένων δεν μπορεί να επιβάλλεται μονομερώς στον εργαζόμενο. Η λήψη και η αποστολή μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, μηνυμάτων τηλεφώνου καθώς και τηλεφωνικών κλήσεων με εκπροσώπους της Εταιρίας μετά το πέρας του νόμιμου ωραρίου αποτελεί επαρκές αποδεικτικό στοιχείο υπέρβασης των χρονικών ορίων εργασίας και σε περίπτωση μη αναγγελίας ή μη καταβολής του προσαυξημένου ωρομισθίου, το γεγονός αυτό αποτελεί επαρκές στοιχείο καταγγελίας ενώπιον της Ανεξάρτητης Αρχής Επιθεώρησης Εργασίας. Συνοπτικά ο/η τηλεεργαζόμενος έχει δικαίωμα αποσύνδεσης, το οποίο συνίσταται στο δικαίωμά του να απέχει πλήρως από την

παροχή της εργασίας του και ιδίως, να μην επικοινωνεί ψηφιακά και να μην απαντά σε τηλεφωνήματα, μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή σε οποιασδήποτε μορφής επικοινωνία εκτός ωραρίου εργασίας και κατά την διάρκεια των νόμιμων αδειών του

7. Η συμμετοχή του τηλεργαζόμενου κατόπιν προσκλήσεως ή εντολής της Εταιρίας σε οποιαδήποτε εκπαιδευτικό σεμινάριο καθώς και σε οποιαδήποτε τηλεδιάσκεψη για θέματα της Υπηρεσίας αποτελεί χρόνο εργασίας που θα πρέπει να λαμβάνει χώρα εντός του νόμιμου ωραρίου.

Άρθρο 8ο

Όροι υγείας και ασφάλειας στην εργασία

Τηλεργασία και εργατικό ατύχημα

1. Δεδομένου ότι στην περίπτωση της τηλεργασίας ή εξ αποστάσεως εργασίας ο εργαζόμενος παρέχει τις υπηρεσίες του σε τόπο που δεν τελεί υπό την άμεση εποπτεία του εργοδότη, εν προκειμένω η Εταιρία αναλαμβάνει την υποχρέωση να μεριμνά και να λαμβάνει κάθε απαιτούμενο προληπτικό μέτρο για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας του εργαζομένου.

2. Προς το σκοπό ελέγχου της ορθής και προσηκουσας εφαρμογής των διατάξεων περί υγείας και ασφάλειας στην εργασία και μόνο για το σκοπό αυτό, ο εργοδότης, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων και/ ή οι αρμόδιες αρχές έχουν πρόσβαση στο χώρο τηλεργασίας, με προειδοποίηση, όπως προβλέπουν οι ισχύουσες διατάξεις.

3. Αν ο τηλεργαζόμενος εργάζεται στην οικία του, αυτή η πρόσβαση υπόκειται σε προειδοποίηση και στην εκ των προτέρων συμφωνία του εργαζομένου. Ο τηλεργαζόμενος έχει δικαίωμα να ζητήσει να γίνει έλεγχος από την Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρησης Εργασίας στον τόπο εργασίας.

4. Η Εταιρία είναι υπεύθυνη για την προστασία της υγείας και της επαγγελματικής ασφάλειας του τηλεργαζομένου σύμφωνα και με το άρθρο 8 της Ευρωπαϊκής συμφωνίας για την τηλεργασία. Επίσης, οφείλει να πληροφορεί τον τηλεργαζόμενο για την πολιτική της επιχείρησης όσον αφορά την υγεία και ασφάλεια στην εργασία.

5. Κάθε ατύχημα που συμβαίνει στον τηλεργαζόμενο κατά τη διάρκεια και εξ αφορμής της εργασίας του θεωρείται ως «εργατικό ατύχημα». Τα μέρη συμφωνούν ότι ως εργατικό ατύχημα χαρακτηρίζεται και αυτό που συμβαίνει εκτός του δηλωμένου χρόνου απασχόλησης από την Εταιρία και για τις ανάγκες της υπηρεσίας σύμφωνα με τη σχετική νομολογία των διοικητικών Δικαστηρίων.

Άρθρο 9ο

Προσωπικά δεδομένα και τηλεργασία

1. Η Εταιρία αναλαμβάνει σύμφωνα με τον νόμο να ορίσει και να υποστηρίξει συγκεκριμένες διαδικασίες σε περίπτωση εφαρμογής συστήματος εξ αποστάσεως εργασίας ή τηλεργασίας. Οι διαδικασίες αυτές θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη πρώτα και κύρια τους κινδύνους ως προς την προστασία των προσωπικών δεδομένων πελατών και εργαζομένων, οι οποίοι απορρέουν από την ίδια τη φύση της τηλεργασίας. Στο πλαίσιο αυτό, η Εταιρία αναλαμβάνει να εκτελέσει όλες εκείνες τις υποχρεώσεις ως προς την προστασία των προσωπικών δεδομένων, όπως αυτές απορρέουν από τις εκάστοτε κατευθυντήριες αρχές και τη νομολογία της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα. Ειδικότερα, δε, η Εταιρία οφείλει να ενεργεί και να παραλείπει οποιαδήποτε ενέργεια προς το σκοπό διαφύλαξης της νόμιμης προσδοκίας για προστασία της ιδιωτικής ζωής του εργαζομένου που ευρίσκεται σε τηλεργασία.

2. Η Εταιρία οφείλει να σέβεται την ιδιωτική ζωή του τηλεργαζόμενου, σύμφωνα με τη νομοθεσία και τις σχετικές αποφάσεις της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα.

3. Η Εταιρία οφείλει να ενημερώνει επαρκώς, να εκπαιδεύει και να συνδράμει τους εργαζομένους της στην εφαρμογή των διαδικασιών αυτών, λαμβάνοντας υπόψη ότι πολλοί εργαζόμενοι ενδεχομένως να μην είναι εξοικειωμένοι με τις τεχνολογίες που υποστηρίζουν την τηλεργασία και τους σχετικούς κινδύνους. Για το σκοπό αυτό, κρίσιμος είναι ο ρόλος του Υπεύθυνου Προστασίας Δεδομένων (DPO), που θα πρέπει να έχει οριστεί.

4. Στο πλαίσιο των ως άνω, η Εταιρία υποχρεούται να λάβει τα ακόλουθα μέτρα, όπως αυτά έχουν οριστεί σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα για τη λήψη μέτρων ασφαλείας στο πλαίσιο της τηλεργασίας:

4.1 Διασφάλιση ότι δεν υπάρχει δυνατότητα μη ασφαλούς απομακρυσμένης πρόσβασης σε πόρους των πληροφοριακών συστημάτων του φορέα, όπως υπολογιστές εσωτερικού δικτύου και εσωτερικά αρχεία. Η ασφαλής σύνδεση μπορεί, ενδεικτικώς, να επιτευχθεί μέσω εικονικού ιδιωτικού δικτύου στο οποίο πραγματοποιείται κρυπτογράφηση των δεδομένων και αυθεντικοποίηση των χρηστών (π.χ. IPSec VPN). i. Καθορισμός και περιορισμός των πόρων στους οποίους επιτρέπεται η απομακρυσμένη πρόσβαση στο απολύτως απαραίτητο, ανάλογα με τα καθήκοντα που επιτελεί ο τηλεργαζόμενος.

4.2 Σύνδεση σε υπολογιστικά συστήματα του φορέα μέσω υπηρεσίας «απομακρυσμένης επιφάνειας εργασίας» (“Remote Desktop Protocol – RDP”), μόνο εφόσον αυτή γίνεται μέσω ασφαλούς εικονικού ιδιωτικού δικτύου (VPN). 2 Χρήση ασφαλούς πρωτοκόλλου WPA2 με ισχυρό κωδικό, όταν η σύνδεση της συσκευής του τηλεργαζόμενου στο Διαδίκτυο γίνεται μέσω ασύρματου δικτύου (Wi – Fi). Τούτο ισχύει ακόμα και όταν μετά τη σύνδεση στο Διαδίκτυο, γίνεται ασφαλής σύνδεση στο δίκτυο του φορέα π.χ. με χρήση VPN. 3. Αποφυγή αποθήκευσης

αρχείων με προσωπικά δεδομένα σε υπηρεσίες διαδικτυακής αποθήκευσης (π.χ. Dropbox, One Drive, google drive), εκτός και αν υπάρχουν τα κατάλληλα εχέγγυα, όπως π.χ. να πρόκειται για υπηρεσία που παρέχεται, με κατάλληλα μέτρα ασφάλειας, από τον φορέα ή τα δεδομένα να αποθηκεύονται αποκλειστικά σε κατάλληλα κρυπτογραφημένη μορφή.

4.3 Χρήση εφαρμογών ηλεκτρονικού ταχυδρομείου/ανταλλαγής μηνυμάτων. Αποφυγή χρήσης προσωπικού ταχυδρομείου (π.χ. Gmail, Yahoo, Hotmail) για αποστολή ή λήψη μηνυμάτων για σκοπούς τηλεργασίας, τα οποία σχετίζονται με προσωπικά δεδομένα. Αντί αυτού, θα πρέπει να χρησιμοποιείται η επαγγελματική ηλεκτρονική διεύθυνση την οποία παρέχει ο φορέας. Εάν αυτό δεν είναι τεχνικά εφικτό (π.χ. μη δυνατότητα πρόσβασης στο εσωτερικό ηλεκτρονικό ταχυδρομείο από εξωτερικό του φορέα δίκτυο), τότε το περιεχόμενο των μηνυμάτων που αφορά προσωπικά δεδομένα πρέπει να κρυπτογραφείται κατάλληλα (π.χ. είτε ολόκληρο το μήνυμα είτε μόνο τα συνημμένα αρχεία).

4.4 Αποφυγή χρήσης εφαρμογών ανταλλαγών μηνυμάτων (κείμενο ή / και βίντεο) για τους σκοπούς της τηλεργασίας, όταν τα μηνύματα αυτά περιέχουν προσωπικά δεδομένα, των οποίων τυχόν διαρροή θα επέφερε κινδύνους. Αν είναι πραγματικά απαραίτητο, να προτιμώνται υπηρεσίες των οποίων τα χαρακτηριστικά ασφάλειας (κρυπτογράφηση, ρυθμίσεις προστασίας δεδομένων) αξιολογούνται ως ισχυρά. Χρήση τερματικής συσκευής/ αποθηκευτικών μέσων

4.5 Εγκατάσταση και τακτική ενημέρωση αντιϊικού προγράμματος και «αναχώματος ασφαλείας» (firewall) στη συσκευή (π.χ. υπολογιστής, laptop κλπ.) μέσω της οποίας πραγματοποιείται η τηλεργασία.

4.6 Εγκατάσταση των πλέον πρόσφατων ενημερώσεων του λογισμικού εφαρμογών και λειτουργικού συστήματος της συσκευής των εργαζομένων.

4.7 Χρήση προγραμμάτων πλοήγησης στο Διαδίκτυο (π.χ. Firefox, Internet Explorer, Chrome κτλ.) με τις πλέον πρόσφατες, κάθε φορά, εκδόσεις τους. Μη τήρηση ιστορικού (ανώνυμη περιήγηση) ή διαγραφή από το ιστορικό των

συνδέσμων εκείνων που σχετίζονται με την τηλεργασία, κατά το τέλος της εργασίας.

4.8 Διαχωρισμός των αρχείων που περιέχουν προσωπικά δεδομένα, τα οποία σχετίζονται με την εργασία από προσωπικά αρχεία τα οποία τηρεί ο εργαζόμενος στη συσκευή (π.χ. σε σαφώς διακριτούς φακέλους, με κατάλληλη προσδιοριστική ονομασία). Χρήση «εικονικού μηχανήματος» (virtual machine) αποκλειστικά για την παροχή τηλεργασίας, όταν αυτό είναι εφικτό.

4.9 Υποστήριξη από την Εταιρία διαδικασιών κατάλληλης κρυπτογράφησης αρχείων που περιέχουν προσωπικά δεδομένα, ιδίως όταν τηρούνται σε φορητό/αποσπώμενο μέσο αποθήκευσης (π.χ. usb stick). Ανά περίπτωση, θα πρέπει να εξετάζεται και το ενδεχόμενο κρυπτογράφησης των αρχείων και στην κυρίως συσκευή από την οποία πραγματοποιείται η τηλεργασία (Η/Υ, laptop κτλ), ιδίως για δεδομένα υψηλού κινδύνου.

4.10 Υποστήριξη, από τον φορέα, διαδικασιών λήψης αντιγράφων ασφαλείας για αρχεία με προσωπικά δεδομένα, τα οποία υφίστανται επεξεργασία στο πλαίσιο δραστηριοτήτων τηλεργασίας. Για τα αντίγραφα ασφαλείας πρέπει να τηρούνται μέτρα ανάλογα με όσα περιγράφονται παραπάνω στην παράγραφο 5.

4.11 «Κλείδωμα» της συσκευής από την οποία γίνεται η τηλεργασία (π.χ. προφύλαξη οθόνης, με κωδικό απενεργοποίησης) εφόσον μένει, για κάποιο λόγο, χωρίς επιτήρηση.

Άρθρο 10ο

Οργάνωση της εργασίας

Λήψη μέτρων πρόληψης της απομόνωσης του εργαζομένου:

1. Ο τηλεεργαζόμενος καθορίζει την οργάνωση του χρόνου εργασίας του μέσα στο πλαίσιο της ισχύουσας νομοθεσίας, των συλλογικών συμβάσεων και του Εσωτερικού Κανονισμού Εργασίας της επιχείρησης.

2. Ο όγκος εργασίας και τα κριτήρια απόδοσης για τον τηλεργαζόμενο είναι αντίστοιχα προς εκείνα των συγκρίσιμων εργαζομένων που εργάζονται μέσα στις εγκαταστάσεις του εργοδότη.

3. Ο εργοδότης διασφαλίζει τη λήψη μέτρων που προλαμβάνουν την απομόνωση του τηλεργαζομένου από το υπόλοιπο προσωπικό της επιχείρησης, δίνοντάς του τη δυνατότητα να συναντά τους συναδέλφους του σε τακτικά διαστήματα και να έχει πρόσβαση στις πληροφορίες που αφορούν την επιχείρηση.

Άρθρο 11ο

Κατάρτιση

1. Οι τηλεργαζόμενοι έχουν την ίδια πρόσβαση στην κατάρτιση και στις δυνατότητες επαγγελματικής τους εξέλιξης με τους συγκρίσιμους εργαζόμενους που απασχολούνται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη. Υπόκεινται στις ίδιες πολιτικές αξιολόγησης με τους άλλους εργαζόμενους.

2. Οι τηλεργαζόμενοι δέχονται κατάλληλη κατάρτιση επικεντρωμένη στον τεχνικό εξοπλισμό που τίθεται στη διάθεσή τους και στα χαρακτηριστικά αυτής της μορφής οργάνωσης της εργασίας. Ο προϊστάμενος του τηλεργαζόμενου και οι άμεσοι συνάδελφοί του ενδέχεται να έχουν επίσης ανάγκη κατάρτισης γι' αυτή τη μορφή εργασίας και τη διαχείρισή της.

Άρθρο 12ο

Συλλογικά και συνδικαλιστικά δικαιώματα

1. Οι τηλεργαζόμενοι έχουν τα ίδια συλλογικά δικαιώματα με τους εργαζομένους στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Η Εταιρία οφείλει να λάβει όλα τα απαιτούμενα μέτρα για τη διασφάλιση της ανεμπόδιστης επικοινωνίας των εργαζομένων με τους συνδικαλιστικούς τους εκπροσώπους.
2. Οι τηλεργαζόμενοι υπόκεινται στους ίδιους όρους άσκησης του δικαιώματος του εκλέγειν και του εκλέγεσθαι στα αντιπροσωπευτικά όργανα των εργαζόμενων εκεί όπου προβλέπονται. Οι τηλεργαζόμενοι προσμετρώνται για τον καθορισμό του συνολικού αριθμού των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση κάθε φορά που αυτός ο αριθμός λαμβάνεται υπόψη για οποιοδήποτε λόγο στην ισχύουσα νομοθεσία.
3. Οι εκπρόσωποι των εργαζόμενων πληροφορούνται και γνωμοδοτούν για την εισαγωγή της τηλεργασίας σύμφωνα με τις διατάξεις περί σωματείων και συνδικαλιστικών οργανώσεων του Ν. 1264/1982, του Ν. 1767/1988 και του Ν. 4808/21. Ειδικότερα, η εισαγωγή τηλεργασίας, όπως και ευρύτερα η εισαγωγή νέων τεχνολογιών, θα πρέπει να είναι προϊόν διαβούλευσης και Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας με τον Σύλλογο Εργαζομένων της Α.Ε.Ε.Γ.Α «Η ΕΘΝΙΚΗ».
4. Καθ' όλο το χρονικό διάστημα της απασχόλησης του μισθωτού με τηλεργασία εξασφαλίζονται όλοι οι όροι για την ελεύθερη και ανεμπόδιστη άσκηση συνδικαλιστικής δράσης τόσο για τον τηλεργαζόμενο όσο και για τον Σύλλογο της Εταιρίας. Στο πλαίσιο αυτό, η Εταιρία υποχρεούται όπως διασφαλίζει όλους τους αναγκαίους όρους και προϋποθέσεις για την ελεύθερη ηλεκτρονική αλληλογραφία και διαδικτυακή επικοινωνία μεταξύ εργαζομένων σε τηλεργασία και σωματείου – συνδικαλιστικών εκπροσώπων.
5. Με την παρούσα η Εταιρία αναλαμβάνει την υποχρέωση διασφάλισης της ανεμπόδιστης και ακώλυτης άσκησης των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων των

εργαζομένων σε τηλεργασία και ιδίως την ανεμπόδιστη και ακώλυτη άσκηση του κορυφαίου συνδικαλιστικού δικαιώματος και αγωνιστικού μέσου της απεργίας.

Άρθρο 13ο

Κατά τα λοιπά ισχύουν τα όσα προβλέπονται στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2006 - 2007 για την τηλεργασία, στην ευρωπαϊκή συλλογική σύμβαση για την τηλεργασία, και τον Ν. 3846/2010 και τον Ν. 4808/2021.

Άρθρο 14ο **Διάρκεια ισχύος**

Η παρούσα Ειδική Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση είναι τριετούς διάρκειας, άρχεται δε την 01/08/2021 και λήγει την 31/07/2024 .

Εξουσιοδοτημένοι εκπρόσωποι από πλευράς του Συλλόγου, σύμφωνα με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου ορίζονται οι:

Πετσαλάκης Γιάννης	Ανδρουτσόπουλος Παναγιώτης
Λευθεριώτης Τηλέμαχος	Σεφερλής Βασίλης
Αντωνίου Σπύρος	Καρατζαφέρης Γιάννης
Νασούφης Γιάννης	Τσελέκης Κωνσταντίνος
Σκανδάλης Βασίλης	
Αγγελινά Γεωργία	
Αναγνωστοπούλου Σίσσυ	

Καθώς και οι νομικοί σύμβουλοι του Συλλόγου.

Κατόπιν αυτών, σας καλούμε για την πρώτη συνάντηση των απευθείας διαπραγματεύσεων, (ορίζοντας ταυτόχρονα τους διαπραγματευτές από την πλευρά σας), που προτείνουμε να γίνει σύμφωνα με τις χρονικές προθεσμίες του Ν. 1876/90, την 12/07/2021 και ώρα 10:00 π.μ. στα γραφεία του Συλλόγου Υπαλλήλων (Λ. Συγγρού 103-105, γρ. 426, 4ος όροφος).

Αρμόδιος δικαστικός επιμελητής να επιδώσει την παρούσα σε αυτούς που απευθύνεται, προς γνώση τους για τις νόμιμες συνέπειες, αντιγράφοντάς την ολόκληρη στην έκθεση επίδοσής του.

Αθήνα, 30/06/2021

Για το Διοικητικό Συμβούλιο
του Συλλόγου Υπαλλήλων Α.Ε.Ε.Γ.Α. «Η ΕΘΝΙΚΗ»
Ο Πρόεδρος
Γιάννης Πετσαλάκης
Η Γεν. Γραμματέας
Γεωργία Αγγελινά