**Πρότυπο εκπαιδευτικού δελτίου**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Τίτλος** | ***Κανονισμοί απομακρυσμένης εργασίας (συμπεριλαμβανομένων των προβλεπόμενων) και πρακτική χρήσης τους*** | |
| **Λέξεις-κλειδιά (μεταετικέτα)** | Απομακρυσμένη εργασία, εργοδότης, εργαζόμενος, τόπος εργασίας, διασυνοριακή απομακρυσμένη εργασία | |
| **Γλώσσα** | Ελληνικά | |
| **Στόχοι / Διδάγματα** | **Στο τέλος αυτής της ενότητας θα είστε σε θέση να:**   * Μάθετε τι είναι η απομακρυσμένη εργασία (τηλεργασία) και πώς θα μπορούσε να ωφελήσει την επιχείρησή σας ως μέσο ανθεκτικότητας κατά του COVID-19 * Γνωρίζουν ποια είναι τα ζητήματα που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη για τη διασφάλιση της ευημερίας των εργαζομένων και της συνεχούς παραγωγικότητας κατά την τηλεργασία * Μάθετε ποια είναι τα ζητήματα ΕΑΥ και WLB της εξ αποστάσεως εργασίας * Να γνωρίζουν ποια είναι τα ζητήματα που συνδέονται με τη διασυνοριακή παροχή εξ αποστάσεως εργασίας από εργαζομένους που εκτελούν εξ αποστάσεως εργασία εκτός του αποστέλλοντος κράτους μέλους (π.χ. κράτος εταίρος esmerald) * Να γνωρίζουν ποιο είναι το νομικό πλαίσιο στο πολωνικό δίκαιο (τόσο το υφιστάμενο όσο και αυτό που προβλέπεται να εισαχθεί στον πολωνικό εργατικό κώδικα) και ποιες είναι οι εγκαταστάσεις της εξ αποστάσεως εργασίας σε άλλα κράτη μέλη της Ένωσης (ιδίως στα κράτη εταίρους του έργου) * Αντιληφθείτε τις κύριες επιπτώσεις των υφιστάμενων καθώς και των νέων σχεδιαζόμενων πολωνικών κανονισμών στην εξ αποστάσεως εργασία , καθώς και τις υποχρεώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων που απορρέουν από αυτές * Μάθετε πώς να χρησιμοποιείτε την απομακρυσμένη εργασία ως λύση κατά της κρίσης * Μάθετε περισσότερα για τις λύσεις απομακρυσμένης εργασίας στο εργατικό δίκαιο | |
| **Περιοχή προπόνησης: (Επιλέξτε μία)** | | |
| **Online / Ψηφιακό Μάρκετινγκ / Ασφάλεια στον Κυβερνοχώρο** | | **x** |
| **Ηλεκτρονικό Εμπόριο / Χρηματοδότηση** | |  |
| **Ψηφιακή Ευεξία** | | **x** |
| **Έξυπνη εργασία / Ψηφιακοί Νομάδες** | | **x** |
| **Περιγραφή:** | Η πανδημία COVID-19 πυροδότησε το νομοθετικό έργο σχετικά με τον μη ρυθμιζόμενο τομέα της εξ αποστάσεως εργασίας στην Πολωνία.  Ένας υψηλός βαθμός αβεβαιότητας που συνδέεται με την επαναλειτουργία των επιχειρήσεων συνεπάγεται την υποχρέωση συμμόρφωσης με ορισμένους αυστηρούς κανονισμούς υγιεινής και ασφάλειας και οι συνεχιζόμενοι περιορισμοί καθώς και η φυσική απόσταση ενδέχεται να μην επιτρέψουν σε ολόκληρο το εργατικό δυναμικό να επιστρέψει με ασφάλεια στις εγκαταστάσεις του εργοδότη. Η εξ αποστάσεως εργασία (τηλεργασία) θα παραμείνει απαραίτητη για τουλάχιστον ένα μέρος του εργατικού δυναμικού κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου.  Οι ομάδες υψηλού κινδύνου και οι ευάλωτες ομάδες πρέπει να προστατεύονται, γι' αυτό και η κατ' οίκον εξ αποστάσεως εργασία (τηλεργασία) θα είναι μια πολύ ελκυστική εναλλακτική λύση τουλάχιστον για τη διάρκεια της πανδημίας  Η διευρυμένη χρήση της απομακρυσμένης εργασίας μπορεί να μην τελειώσει με την πανδημία, αλλά θα μπορούσε να γίνει μέρος της «νέας και καλύτερης κανονικότητας» για τα επόμενα χρόνια, υποστηριζόμενη από την ψηφιοποίηση, την προηγμένη επικοινωνία και τις τεχνολογίες cloud.  Για τους προαναφερθέντες λόγους, είναι πολύ σημαντικό να συζητηθούν αυτά τα επίκαιρα θέματα σε ξεχωριστή εκπαίδευση.  Επί του παρόντος, η εξ αποστάσεως εργασία στην Πολωνία διέπεται από το άρθρο 3 του *νόμου της 2ας Μαρτίου 2020 σχετικά με ειδικές ρυθμίσεις για την πρόληψη, την αντιμετώπιση και* την *καταπολέμηση* της  *νόσου COVID-19, άλλων μολυσματικών ασθενειών και καταστάσεων έκτακτης ανάγκης που προκαλούνται από αυτές* (Επίσημη Εφημερίδα της Νομοθεσίας του 2020, καταχώριση 374, όπως τροποποιήθηκε – «νόμος COVID-19»). Η διάταξη αυτή εισήχθη σε σχέση με το ξέσπασμα της πανδημίας και μπορεί να εφαρμοστεί μόνο για τη διάρκεια είτε της λεγόμενης κατάστασης έκτακτης ανάγκης επιδημίας είτε της κατάστασης ηλεκτρονικής κήρυξης λόγω COVID-19, καθώς και για περίοδο 3 μηνών μετά την ανάκλησή τους. Αυτό σημαίνει ότι από τώρα - είναι μια προσωρινή διάταξη.  Ωστόσο, ο Πολωνός νομοθέτης σχεδιάζει εδώ και καιρό να δημιουργήσει ένα νέο νομικό πλαίσιο για την εξ αποστάσεως εργασία. Οι διατάξεις της πρέπει να ενσωματωθούν στον πολωνικό εργατικό κώδικα. Τέτοιοι κανονισμοί είναι να συνδυάζουν τρία είδη απομακρυσμένης εργασίας: συνολική ή εν μέρει απομακρυσμένη εργασία κατά κανόνα, απομακρυσμένη εργασία σε περιόδους επιδημίας ή η λεγόμενη «περιστασιακή απομακρυσμένη εργασία» (θα είναι διαθέσιμη για 24 ημέρες το χρόνο).  Οι προβλεπόμενες διατάξεις προβλέπουν ότι η εξ αποστάσεως εργασία εισάγεται με συμφωνία του εργοδότη και του εργαζομένου· καθώς και ότι ο εργοδότης επιβαρύνεται με το κόστος της εργασίας αυτής. Το τελευταίο θα είναι η κάλυψη των δαπανών ενέργειας, διαδικτύου και τηλεφώνου ή η καταβολή κατ' αποκοπήν ποσού στο πλαίσιο αυτό.  Ο κύριος στόχος της παρούσας κατάρτισης είναι να μάθει τις ισχύουσες και προβλεπόμενες διατάξεις και πώς να τις χρησιμοποιήσει στην πράξη (συμπεριλαμβανομένων πρακτικών ζητημάτων που ενδέχεται να προκύψουν στο μέλλον). | |
| **Περιεχόμενα διατεταγμένα σε 3 επίπεδα** | * Ορισμός της εξ αποστάσεως εργασίας και το νομικό της πλαίσιο * Πρέπει να λαμβάνονται υπόψη για τη διασφάλιση της ευημερίας των εργαζομένων και της συνεχούς παραγωγικότητας κατά την εξ αποστάσεως εργασία (τηλεργασία) * Ζητήματα Εργασιακής ασφάλειας και υγείας (ΕΑΥ) και την ισορροπία οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής (WLB) της εξ αποστάσεως εργασίας * Τα ζητήματα που συνδέονται με τη διασυνοριακή παροχή εξ αποστάσεως εργασίας από εργαζομένους που εκτελούν εξ αποστάσεως εργασία εκτός αποστέλλοντος κράτους μέλους (π.χ. κράτος εταίρος ESMERALD) * Το νομικό πλαίσιο στο πολωνικό δίκαιο και ποιες είναι οι εγκαταστάσεις της εξ αποστάσεως εργασίας σε άλλα κράτη μέλη της Ένωσης (ιδίως στα κράτη εταίρους του έργου) | |
| **Αυτοαξιολόγηση (ερωτήματα και απαντήσεις πολλαπλής επιλογής)** | **1.** Η «εξ αποστάσεως εργασία» («τηλεργασία») συνεπάγεται:  **α) εργασίες που πραγματοποιούνται με τη βοήθεια των ΤΠΕ και διεξάγονται εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη**  β) εργασίες που εκτελούνται με τη χρήση ΤΠΕ από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη  γ) εργασίες που εκτελούνται από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη  2. Οι χώρες με την υψηλότερη συχνότητα εξ αποστάσεως εργασίας περιλαμβάνουν:  α) Πολωνία, Πορτογαλία και Σουηδία  **β) Η Δανία, οι Κάτω Χώρες και η Σουηδία**  γ) Η Ιταλία, η Τσεχία και η Σουηδία  3. Μεταξύ των πιο πιεστικών ζητημάτων που πρέπει να ληφθούν υπόψη από τους επιχειρηματίες, των οποίων οι επιχειρήσεις ασχολούνται με την εξ αποστάσεως εργασία, υπάρχουν:  **α) χρόνος εργασίας και οργάνωση της εργασίας, θέματα ΕΑΥ και WLB**  β) μόνο νομικές και συμβατικές υποχρεώσεις  γ) θέματα συνταξιοδοτικών συστημάτων  4. Τα θέματα του χρόνου εργασίας αφορούν π.χ.:  **α) την προετοιμασία μεμονωμένων απομακρυσμένων σχεδίων εργασίας**  β) να φροντίζει μόνο για το ωράριο εργασίας  γ) καμία από τις δύο απαντήσεις δεν είναι σωστή  5. Οι μείζονες προκλήσεις όσον αφορά την ΕΑΥ περιλαμβάνουν:  **α) ψυχολογικοί κίνδυνοι**  β) στενή συνεργασία με τη διοίκηση / τους επόπτες  γ) καμία από τις δύο απαντήσεις δεν είναι σωστή  6. Οι ομάδες που εργάζονται εξ αποστάσεως αντιμετωπίζουν πιο σημαντικές προκλήσεις επικοινωνίας από τις ομάδες πρόσωπο με πρόσωπο:  α) Όχι  **β) Ναι**  γ) ίσως  7. Χρήσιμη συμβουλή για επιχειρηματίες σχετικά με το WLB θα μπορούσε να είναι:  **α) καθορισμός σαφών προσδοκιών σχετικά με τα αποτελέσματα της εργασίας**  β) καθορισμός τυχόν προσδοκιών σχετικά με τα αποτελέσματα της εργασίας  γ) καμία από τις δύο απαντήσεις δεν είναι σωστή  8. Εάν οι εργαζόμενοι εργάζονται εξ αποστάσεως από το εξωτερικό:  **α) η υποβολή αίτησης για PD A1 μπορεί να αποδειχθεί απαραίτητη**  β) δεν καθίστανται ποτέ αποσπασμένοι εργαζόμενοι  γ) καθίστανται πάντοτε αποσπασμένοι εργαζόμενοι  9. Κατά την περίοδο της επιδημικής κατάστασης και της κατάστασης έκτακτης ανάγκης της επιδημίας, η απομακρυσμένη εργασία μπορεί να είναι:  **α) διατάσσεται από εργοδότη σε εργαζόμενο,**  β) δεν μπορεί να διαταχθεί από εργοδότη σε εργαζόμενο,  γ) συνάπτεται μόνο με συμφωνία των μερών  10. Πόσες ημέρες κατά τη διάρκεια ενός ημερολογιακού έτους μπορεί να εργαστεί ο εργαζόμενος στο πλαίσιο της «περιστασιακής εξ αποστάσεως εργασίας»;  α) 12  **β) 24**  γ) 30  11. Μπορεί η εξ αποστάσεως εργασία να περιλαμβάνει επίσης την εκτέλεση της λεγόμενης «εργασίας με έκθεση σε κίνδυνο»;  **α) όχι·**  β) ναι·  γ) ναι, αλλά μόνο σε ορισμένεςσυγκεκριμένες περιπτώσεις  12. Θα πρέπει ο εργοδότης να παρέχει εταιρικό φορητό υπολογιστή / smartphone για έναν εργαζόμενο που εκτελεί απομακρυσμένη εργασία;  α) ποτέ·  β) πάντοτε, ανεξάρτητα από τυχόν αντίθετες διατάξεις·  **γ) θα πρέπει να προβλέπει υλικά και συσκευές που επιτρέπουν την εξ αποστάσεως εργασία, συμπεριλαμβανομένων των τεχνικών συσκευών**  13. Το επίδομα για τη χρήση των δικών του εργαλείων εργασίας κατά τη διάρκεια της εξ αποστάσεως εργασίας αποτελεί εισόδημα για τον εργαζόμενο;  **α) όχι**  β) ναι  γ) ναι, αλλά μόνο μέχρι το ήμισυ του συνολικού εισοδήματος από την πηγή.  14. Η διακοπή της εξ αποστάσεως εργασίας και η επαναφορά των προηγούμενων συνθηκών εργασίας μπορεί να ζητηθεί:  α) μόνο από τον εργαζόμενο εντός 30 ημερών από την έναρξη της περιόδου εξ αποστάσεως εργασίας ,  β) μόνο ο εργοδότης εντός 30 ημερών από την έναρξη της περιόδου εξ αποστάσεως εργασίας ,  **γ) οποιοδήποτε μέρος ανά πάσα στιγμή, εάν η εξ αποστάσεως εργασία συμφωνήθηκε κατά τη διάρκεια της περιόδου απασχόλησης του εργαζομένου**  15. **Υποχρεούται ο εργοδότης να εξετάσει την αίτηση εργαζομένου για εξ αποστάσεως εργασία;**  α) ποτέ – τόσο σύμφωνα με τις ισχύουσες όσο και με τις προβλεπόμενες διατάξεις·  **β) ναι – σε περίπτωση ορισμένων εργαζομένων δεδομένης της ειδικής κατάστασης που σχετίζεται με τη ζωή τους – π.χ. κατάσταση εγκυμοσύνης, ανατροφή παιδιού ηλικίας έως 4 ετών ή φροντίδα άλλου μέλους της άμεσης οικογένειας·**  γ) ναι, αλλά μόνο κατά την περίοδο της κατάστασης έκτακτης ανάγκης της επιδημίας. | |
| **Πηγές (βίντεο, σύνδεσμος αναφοράς)** | * *REMOTE WORKING & PRODUCTIVITY* – Poland In   https://www.youtube.com/watch?v=la5mBHbhpis   * *REMOTE WORK* – Poland In - <https://www.youtube.com/watch?v=ySQyeCnpxnI> * *News from Poland—Business & Law, episode 5: Proposed changes in labour law relating to remote work*   <https://codozasady.pl/en/p/news-from-poland-business-law-episode-5-proposed-changes-in-labour-law-relating-to-remote-work> | |
| **Σχετικό υλικό** | Υλικό που δημιουργήθηκε για τους σκοπούς του συγκεκριμένου εργαστηρίου | |
| **Σχετικά PPT** | Παρουσίαση PowerPoint με τίτλο *«ESMERALD\_remote solutions\_MK.pptx εργασίας»* | |
| **Βιβλιογραφία** | * *Praca zdalna w polskim sytemie prawnym [Remote work in Poland's legal system]*, M. Mędrala (ed.), Warszawa 2021; * *Outline of Polish Labour Law System* (edited by K. W. Baran), Warszawa 2016; * *Aspekty pracy zdalnej z perspektywy pracownika, pracodawcy i gospodarki [Aspects of Remote Work from the Perspective of the Employee, Employer and the Economy]*, PARP December 2021; * *Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce [Report on the state of the SME sector in Poland],* PARP, Warszawa 2020; * *The impact of the pandemic in the business, Annual report 2021*, Small Enterprises' Institute - IME GSEVEE, <https://imegsevee.gr/wp-content/uploads/2021/11/etisia_ekthesi_2021.pdf>. * Sz. Kubiak, *Proposed changes in labour law relating to remote work*, News from Poland, 23.12.2021; * Ł. Kobroń-Gąsiorowska, (2022). *The remote working model for Polish labour law.* Italian Labour Law E-Journal, 15(1), 171–186. <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/13841>; * *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond. A practical guide,* Geneva: International Labour Office, July 2020, ISBN 978-92-2-032405-9 (web PDF); * European Labour Authority (ELA), *Impact of teleworking during the COVID-19 pandemic on the applicable social security (July 2021) – overview of measures and/or actions taken in the EU Member States to facilitate a flexible approach to the applicable social security of teleworking cross-border workers*; * M. Grzegorczyk, L. Nurski, T. Schraepen, *Cross-border telework in the EU: fab or fad?*, <https://www.bruegel.org/blog-post/cross-border-telework-eu-fab-or-fad> | |
| **Παρέχεται από** | **Οικονομικό Πανεπιστήμιο της Κρακοβίας (CUE)** | |