

Rammeaftale om telearbejde (Vejledende oversættelse af DA og LO)

1. Generelle betragtninger

I forbindelse med den europæiske beskæftigelsesstrategi har Det Europæiske Råd opfordret arbejdsmarkedets parter til at forhandle aftaler, der skal modernisere arbejdstilrettelæggelsen, herunder fleksible arbejdsformer, med det formål at gøre virksomhederne produktive og konkurrencedygtige og opnå den nødvendige balance mellem fleksibilitet og sikkerhed.

I forbindelse med den anden fase af høringen om modernisering og forbedring af forholdene på arbejdsmarkedet, opfordrede Europa-Kommissionen arbejdsmarkedets parter til at indlede forhandlinger vedrørende telearbejde. Den 20. september 2001 bekendtgjorde EFS (og kontaktudvalget for EUROCADRES/CEC), UNI-CE/UEAPME og CEEP, at de havde til hensigt at indlede forhandlinger med henblik på at indgå en aftale, der skal gennemføres af medlemmerne af de kontraherende parter i medlemsstaterne samt landene i Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde. De ønskede hermed at bidrage til forberedelsen af overgangen til en vidensbaseret økonomi og et vidensbaseret samfund som vedtaget af Det Europæiske Råd i Lissabon.

Betegnelsen telearbejde dækker over et bredt spektrum af forskellige forhold og former for praksis og er et område i hastig udvikling. Derfor har arbejdsmarkedets parter valgt en definition af telearbejde, som tager højde for forskellige former for regelmæssigt telearbejde.

Arbejdsmarkedets parter ser telearbejde både som en måde, hvorpå virksomheder og offentlige organisationer kan modernisere arbejdstilrettelæggelsen og som en måde, hvorpå arbejdstagerne kan forene arbejdslivet og det sociale liv og opnå større frihed i forbindelse med udførelsen af deres arbejdsopgaver. Såfremt Europa vil udnytte informationssamfundets fulde potentiale, må man fremme denne nye form for arbejdstilrettelæggelse på en sådan måde, at fleksibilitet og sikkerhed går hånd i hånd og således, at man forbedrer kvaliteten af jobbene og fremmer mulighederne for handicappede på arbejdsmarkedet.

Denne frivillige aftale sigter på at fastlægge en generel ramme på europæisk plan, som skal gennemføres af medlemmerne af de underskrivende parter i overensstemmelse med de fremgangsmåder og den praksis, som arbejdsmarkedets parter i medlemsstaterne normalt anvender. De kontraherende parter opfordrer også deres medlemsorganisationer i ansøgerlandene til at gennemføre denne aftale.

Gennemførelsen af denne aftale medfører ikke en gyldig begrundelse for at sænke det generelle niveau for beskyttelse af arbejdstagere på det område, der omfattes af denne aftale. I forbindelse med gennemførelse af aftalen skal medlemmerne af de underskrivende parter undgå unødvendige byrder for små og mellemstore virksomheder.

Denne aftale er ikke til hinder for arbejdsmarkedets parter ret til, på passende niveau, herunder europæisk niveau, at indgå aftaler, som tilpasser og/eller supplerer denne aftale på en måde, som tager højde for de specifikke behov, som de berørte arbejdsmarkedsparter måtte have.

2. Definition og anvendelsesområde

Telearbejde er en form for tilrettelæggelse og/eller udførelse af arbejdet under anvendelse informationsteknologi inden for rammerne af en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold, hvor arbejde, som kunne være udført på det sted, hvor arbejdsgiveren driver sin virksomhed, regelmæssigt udføres et andet sted.

Denne aftale dækker telearbejdere. En telearbejder er en person, der udfører telearbejde som defineret ovenfor.

3. Frivillig karakter

Telearbejde er frivilligt for arbejdstageren såvel som for den pågældende arbejdsgiver. Telearbejde kan være fastsat som en del af arbejdstagerens oprindelige jobbeskrivelse eller arbejdstageren kan efterfølgende overgå til telearbejde på baggrund af en frivillig ordning.

I begge tilfælde har arbejdsgiveren pligt til at give telearbejderen relevante skriftlige oplysninger i overensstemmelse med direktiv 91/533 EØF, herunder oplysninger om gældende kollektive aftaler, beskrivelse af det arbejde, der skal udføres, etc. De særlige forhold i forbindelse med telearbejde kræver normalt yderligere skriftlige oplysninger om hvilken enhed, telearbejderen er tilknyttet, hans/hendes nærmeste foresatte eller andre personer, som han/hun kan rette spørgsmål til af faglig eller personlig karakter, afrapportering, etc.

Såfremt telearbejde ikke er en del af den oprindelige jobbeskrivelse og arbejdsgiveren tilbyder arbejdstageren telearbejde, kan arbejdstageren acceptere eller afvise dette tilbud. Hvis en arbejdstager udtrykker ønske om at udføre telearbejde, kan arbejdsgiveren acceptere eller afvise en sådan anmodning.

Overgang til telearbejde har som sådan ikke indflydelse på telearbejderens ansættelsesstatus, idet denne overgang alene ændrer den måde, hvorpå arbejdet udføres. Såfremt en arbejdstager afviser at overgå til telearbejde, er dette ikke i sig selv en grund til at bringe ansættelsesforholdet til ophør eller ændre vedkommendes arbejdsbetingelser og vilkår.

Såfremt telearbejde ikke er en del af den oprindelige jobbeskrivelse, kan beslutningen om at overgå til telearbejde ændres ved individuel og/eller kollektiv aftale. Denne ændring vil kunne medføre en tilbagevenden til at arbejde det sted, hvor arbejdsgiveren driver sin virksomhed efter anmodning fra arbejdsgiveren eller

arbejdstageren. De nærmere vilkår i forbindelse med en sådan tilbagevenden fastsættes ved individuel og/eller kollektiv aftale.

4. Ansættelsesvilkår

For så vidt angår ansættelsesvilkår nyder telearbejdere de samme rettigheder som sammenlignelige arbejdstagere i virksomheden, som fastlagt i gældende lovgivning eller ved kollektive aftaler. Med henblik på at tage højde for de særlige forhold i forbindelse med telearbejde kan det være nødvendigt at indgå særlige supplerende kollektive og/eller individuelle aftaler.

5. Databeskyttelse

Arbejdsgiveren er ansvarlig for at træffe passende foranstaltninger, særlig i forbindelse med software, med henblik på at sikre beskyttelse af de data, som telearbejderen anvender og behandler i forbindelse med arbejdet.

Arbejdsgiveren skal informere telearbejderen om al relevant lovgivning og om virksomhedens regler om databeskyttelse.

Det er telearbejderens ansvar at efterleve disse regler.

Arbejdsgiveren skal især informere telearbejderen om:

- enhver indskrænkning i forbindelse med anvendelsen af IT-udstyr eller redskaber som fx internet
- sanktioner i tilfælde af manglende overholdelse heraf.

6. Privatlivets fred

Arbejdsgiveren skal respektere telearbejderens ret til beskyttelse af privatlivets fred.

Såfremt der etableres et overvågningssystem, skal det stå i rimeligt forhold til formålet hermed og indføres i overensstemmelse med direktiv 90/270 om skærmterminaler.

7. Udstyr

Alle spørgsmål vedrørende arbejdsudstyr, erstatningsansvar og omkostninger skal være klart definerede, før telearbejdet påbegyndes.

Som hovedregel er arbejdsgiveren ansvarlig for at tilvejebringe, installere og vedligeholde det udstyr, som er nødvendigt for regelmæssigt at kunne udføre telearbejde, medmindre telearbejderen anvender sit eget udstyr.

Såfremt telearbejde udføres på regelmæssig basis, skal arbejdsgiveren kompensere for eller afholde omkostninger direkte afledt af arbejdet, særlig omkostninger i forbindelse med kommunikation.

Arbejdsgiveren skal stille passende teknisk brugerstøtte til rådighed for telearbejderen.

Arbejdsgiveren er erstatningsansvarlig i overensstemmelse med national lovgivning og kollektive aftaler for omkostninger i forbindelse med tab eller beskadigelse af det udstyr og de data, som anvendes af telearbejderen.

Telearbejderen skal udvise den fornødne omhu med det udstyr, som han/hun har fået stillet til rådighed og må ikke indhente eller udbrede ulovligt materiale via internet.

8. Sikkerhed og sundhed

Arbejdsgiveren er ansvarlig for beskyttelse af telearbejderens sikkerhed og sundhed i overensstemmelse med direktiv 89/391 og relevante afledte direktiver, national lovgivning og kollektive aftaler.

Arbejdsgiveren skal informere telearbejderen om virksomhedens politik angående sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen, og særligt om krav til skærmterminaler. Telearbejderen har pligt til at følge denne sikkerhedspolitik på korrekt vis.

Med henblik på at sikre, at bestemmelser om sikkerhed og sundhed efterleves, skal arbejdsgiveren, arbejdstageres repræsentanter og/eller de relevante myndigheder have adgang til telearbejderens arbejdssted inden for rammerne af national lovgivning og kollektive aftaler. Hvis telearbejderen arbejder i sit eget hjem, er en sådan adgang betinget af forudgående varsel samt hans/hendes accept. Telearbejderen har ret til at anmode om kontrolbesøg.

9. Organisering af arbejdet

Inden for rammerne af gældende lovgivning, kollektive aftaler og virksomhedens forskrifter, tilrettelægger telearbejderen selv sin arbejdstid.

Telearbejderens arbejdsbyrde og præstationsnormer skal svare til den arbejdsbyrde og de præstationsnormer, der gælder for en sammenlignelig arbejdstager, der arbejder på det sted, hvor arbejdsgiverens driver sin virksomhed.

Arbejdsgiveren sikrer, at der træffes foranstaltninger med henblik på at forhindre at telearbejderen bliver isoleret fra arbejdsfællesskabet i virksomheden, fx ved at give ham/hende mulighed for at mødes regelmæssigt med kolleger samt adgang til information om virksomheden.

10. Uddannelse

Telearbejdere skal have den samme adgang til uddannelse og de samme muligheder for karriereudvikling som sammenlignelige arbejdstagere i arbejdsgiverens virksomhed, og er underlagt de samme evalueringspolitikker som disse andre arbejdstagere.

11. Kollektive rettigheder

Telearbejdere skal have passende uddannelse i anvendelsen af det udstyr, der stilles til rådighed, og i de særlige forhold, der kendetegner denne form for organisering af arbejdet. Telearbejderens arbejdsleder samt hans/hendes nærmeste kolleger kan også have brug for undervisning i denne form for arbejde og dets tilrettelæggelse.

Telearbejdere har de samme kollektive rettigheder som arbejdstagere, der arbejder på det sted, hvor arbejdsgiveren driver sin virksomhed. Der må ikke opstilles nogen hindringer for telearbejderens kommunikation med arbejdstagerrepræsentanter.

De betingelser, der gælder for at deltage i samt for at lade sig opstille til valg til organer, der repræsenterer arbejdstagere eller som sikrer arbejdstagerrepræsentation, gælder også for telearbejdere. Telearbejdere skal medtages i beregninger med henblik på at fastsætte tærskler for organer med arbejdstagerrepræsentation i overensstemmelse med europæisk og national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis. Det skal fra begyndelsen fastlægges, hvilket foretagende telearbejderen er tilknyttet med henblik på udøvelse af hans/hendes kollektive rettigheder.

Arbejdstagernes repræsentanter skal informeres og høres i forbindelse med indførelse af telearbejde i overensstemmelse med europæisk og national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis.

12. Gennemførelse og opfølgning

I henhold til artikel 139 skal denne europæiske rammeaftale gennemføres af medlemmerne af UNICE/UEAPME, CEEP og EFS (og kontaktudvalget for EUROCADRES/CEC) i overensstemmelse med de procedurer og den praksis, arbejdsmarkedets parter i medlemsstaterne normalt anvender.

Denne gennemførelse skal ske inden tre år efter underskrivelsen af denne aftale.

Medlemsorganisationerne skal rapportere om gennemførelsen af denne aftale til en ad hoc gruppe, der nedsættes af de kontraherende parter, og som er ansvarlig over for udvalget for den sociale dialog. Denne ad hoc gruppe skal udarbejde en fælles rapport om de foranstaltninger, der træffes med henblik på gennemførelse. Rapporten skal udarbejdes inden fire år efter underskrivelsen af denne aftale.

Såfremt der skulle opstå spørgsmål vedrørende indholdet af denne aftale, kan de involverede medlemsorganisationer henvende sig til de underskrivende parter, enten enkeltvis eller i fællesskab.

De kontraherende parter skal tage denne aftale op til revision fem år efter underskrivelsen, såfremt en af de underskrivende parter anmoder herom.