

Til

udvalgets medlemmer og stedfortrædere

EU-aftale om telearbejde

Resumé

Arbejdsmarkedets parter på europæisk plan har indgået en rammeaftale om telearbejde (distancearbejde). Aftalen skal ikke omsættes til et EU-direktiv, men gennemføres via nationale overenskomster i medlemslandene. Aftalen kan således ses som et slags gennembrud for den danske model i reguleringen af arbejdsmarkedsforholdene i Europa.

Aftalen fastlægger nogle generelle pligter og rettigheder for arbejdstagere og arbejdsgivere i forbindelse med telearbejde. I notatet beskrives det nærmere indhold i aftalen. Forinden redegøres kort for reguleringen af telearbejde i Danmark.

Indledning

Arbejdsmarkedets parter på europæisk plan afsluttede den 23. maj 2002 forhandlingerne om en europæisk rammeaftale om telearbejde (distancearbejde). Aftalen er blevet formelt underskrevet den 16. juli 2002.

Da EU-oplysningen har modtaget mange spørgsmål vedrørende aftalen og dens indhold, har EU-konsulenten udarbejdet denne Info-note, som er offentlig.

Ifølge LO er 7 millioner europæere og 400.000 danskere i dag "telearbejdere".

Aftalen er indgået i henhold til EU-traktatens artikel 139 om overenskomster og aftaler på fællesskabsplan. I modsætning til de tidligere rammeaftaler, som arbejdsmarkedets parter på europæisk plan har indgået, skal denne aftale netop ikke omsættes til et EU-direktiv.

Aftalen skal i stedet gennemføres af arbejdsmarkedets parter på nationalt plan i overensstemmelse med de fremgangsmåder, som gælder i de respektive medlemslande. Aftalen kan således ses som et slags gennembrud for den danske model i reguleringen af arbejdsmarkedsforholdene i Europa.

Regulering af telearbejde i Danmark

I Danmark er der ikke lavet specifik lovgivning om telearbejde, men telearbejdere er selvfølgelig omfattet af den almindelige lovgivning på arbejdsmarkedet.

Arbejdsmarkedets parter har på en række områder lavet rammeaftaler om telearbejde (f.eks. på det kommunale/amtskommunale område, i Finanssektoren, mellem Dansk Industri og CO-industri, mellem Finansministeriet og CFU og mellem HK/Service, HK/Handel og Dansk Handel og Service). Alt i alt er omkring 1 million lønmodtagere omfattet af disse rammeaftaler.

Aftalens indhold

Definition af telearbejde

Aftalen definerer telearbejde som arbejde, der regelmæssigt udføres fra andre steder end arbejdsgiverens lokaliteter ved brug af informationsteknologi. Med andre ord omfatter aftalen alle lønmodtagere i EU, der via en internet-opkoblet computer arbejder andre steder end på deres arbejdsplads. Ofte vil det dreje sig om arbejde fra hjemmet.

Aftalens formål

Formålet med aftalen er at fastlægge nogle generelle pligter og rettigheder for arbejdstagere og arbejdsgivere i forbindelse med telearbejde.

Frivillighed

Aftalen fastsætter, at telearbejde skal være frivilligt for både arbejdstager og arbejdsgiver. Det betyder, at telearbejde enten kan være et led i ansættelsesaftalen eller blive aftalt frivilligt – fra begge sider - på et senere tidspunkt.

I begge tilfælde skal arbejdsgiveren give arbejdstagerne relevant skriftlig information om telearbejdet.

Overgang til telearbejde berører ikke den ansattes status (f.eks. som lønmodtager). Hvis en arbejdstager afviser at ville telearbejde, kan arbejdsgiveren ikke bruge dette som begrundelse for at afskedige medarbejderen eller at ændre ansættelsesvilkårene.

Hvis telearbejde ikke oprindeligt var led i ansættelsesaftalen, kan både den ansatte og arbejdsgiveren ændre beslutningen om at den ansatte telearbejder. De nærmere bestemmelser herom skal fastsætte individuelt og/eller ved kollektiv aftale.

Ansættelsesvilkår

Telearbejdere skal have de samme ansættelsesvilkår som andre ansatte. Der kan dog aftales supplerende vilkår for at tage højde for telearbejdet.

Databeskyttelse

Arbejdsgiveren er ansvarlig for at beskytte de data, som telearbejderen bruger og producerer i forbindelse med arbejdet. Arbejdsgiveren skal oplyse telearbejderen om relevant lovgivning og virksomhedens regler vedrørende databeskyttelse, herunder specielt hvad IT udstyret ikke må anvendes til samt hvilke sanktioner overtrædelse af reglerne medfører.

Privatlivets fred

Arbejdsgiveren skal respektere telearbejderens privatliv.

Vedrørende arbejdsgiverens ret til at bese telearbejdspladsen – hvilket i mange tilfælde vil betyde adgang til telearbejderens hjem – henvises til punktet nedenfor om sundhed og sikkerhed.

Udstyr

Alle spørgsmål om udstyr, ansvar og betaling af omkostninger skal aftales før telearbejdet påbegyndes. Hovedreglen er, at arbejdsgiveren er ansvarlig for anskaffelse, installering og vedligeholdelse af udstyret ligesom arbejdsgiveren som udgangspunkt skal betale telearbejderen for de omkostninger, han måtte have og som direkte vedrører telearbejdet, herunder specielt kommunikationsudgifter.

Telearbejderen skal passe på udstyret og må ikke indsamle eller udsende illegalt materiale via Internettet.

Sundhed og sikkerhed

Arbejdsgiveren er ansvarlig for telearbejderens sundhed og sikkerhed i henhold til den almindelig EU-lovgivning, nationale love og kollektive aftaler. Arbejdsgiveren skal informere telearbejderen om virksomhedens arbejdsmiljøpolitik.

For at sikre, at arbejdsmiljøbestemmelserne bliver overholdt, har arbejdsgiveren, tillidsrepræsentanter og/eller relevante offentlige myndigheder adgang til telearbejdspladsen (inden for grænserne af national lovgivning og kollektive aftaler). Hvis telearbejdet sker fra hjemmet, skal telearbejderen have besked om besøg i forvejen og give tilladelse. Telearbejderen har ret til at forlange besøg.

Organisering af arbejdet

Inden for rammerne af den relevante lovgivning (om f.eks. arbejdstid) tilrettelægger telearbejderne selv sin arbejdstid. Telearbejderens arbejdsbyrde skal svare til det, der gælder sammenlignelige ansatte, der ikke telearbejder. Det samme gælder bedømmelsen af det arbejde, han udfører.

Arbejdsgiveren har pligt til at sørge for, at telearbejderen ikke bliver isoleret, bl.a. ved at give telearbejderen mulighed for at træffe kollegaer og adgang til virksomhedens information.

Træning og uddannelse

Telearbejderen skal have samme adgang til træning, uddannelse og karrieremuligheder som virksomhedens andre ansatte. Telearbejderens skal have specifik uddannelse i anvendelse af telearbejdsudstyret.

Kollektive rettigheder

Telearbejderen har samme kollektive rettigheder som andre ansatte og arbejdsgiveren må ikke forhindre telearbejderen i at kommunikere med tillidsrepræsentanter.

Telearbejderen er undergivet de samme betingelser for deltagelse i og opstilling til tillidshverv som andre ansatte og tæller med i beregningen af antallet af ansatte i virksomheden/afdelingen. Det er derfor nødvendigt at det på forhånd er aftalt til hvilken enhed telearbejderen er tilknyttet.

Tillidsrepræsentanter skal informeres og konsulteres ved indførelse af telearbejde.

Gennemførelse og opfølgning

Arbejdsmarkedets parter har tre år til at gennemføre aftalens regler i deres overenskomster i overensstemmelse med de procedurer, der gælder i de enkelte medlemslande.

De nationale parter skal rapportere om gennemførelse til en ad hoc gruppe, som inden fire år vil udarbejde en rapport om gennemførelsen. Senest fem år efter underskrivelse vil arbejdsmarkedets parter på europæisk plan revidere aftalen.

Med venlig hilsen

Vibeke Sylvest