

Samkomulag

Samtaka atvinnulífsins og Alþýðusambands Íslands um fjarvinnu

1. Inngangur

Samtök atvinnulífsins (SA) sem aðildarsamtök UNICE og Alþýðusamband Íslands (ASÍ) sem aðildarsamtök ETUC eru aðilar að rammasamningi ETUC og EROCADRES/CEC annars vegar og UNICE/UEAPME og CEEP hins vegar um fjarvinnu frá 16. júlí 2002.

Samkvæmt rammasamningnum skulu aðildarsamtökin innleiða hann í samræmi við reglur og venjur sem fylgt er í samskiptum vinnuveitanda og launafólks í viðkomandi aðildarríkjum ESB og EES. SA og ASÍ hafa orðið sammála um að innleiða rammasamninginn með kjarasamningi þessum.

Til grundvallar rammasamningnum liggur að aðilar vinnumarkaðarins líta á fjarvinnu sem leið til að nútímavæða skipulag vinnunnar, samræma atvinnuþátttöku og einkalíf og veita starfsmönnum meira sjálfræði við framkvæmd verkefna sinna. Nýta beri á sem bestan hátt þau tækifæri sem upplýsingatæknin gefur og að saman fari sveigjanleiki í skipulagi vinnunnar og öryggi launafólks samhliða aukinni framleiðni og samkeppnishæfni fyrirtækja.

SA og ASÍ eru sammála um að samningur þessi skuli vera leiðsögn þegar samið er um fjarvinnu á íslenskum vinnumarkaði og við framkvæmd hennar, þó þannig að tekið sé tillit til ólíkra aðstæðna í mismunandi atvinnugreinum, starfsgreinum og fyrirtækjum.

2. Skilgreining og gildissvið

Fjarvinna er form hvað varðar skipulag og/eða framkvæmd vinnu með notkun upplýsingatækni innan ramma ráðningarsamnings eða í ráðningarsambandi þar sem vinna sem einnig væri hægt að inna af hendi í starfsstöð vinnuveitanda er unnin reglulega utan þeirrar starfsstöðvar.

Samningur þessi tekur til fjarvinnustarfsmanna.

Fjarvinnustarfsmaður er hver sá sem vinnur fjarvinnu eins og hún er skilgreind hér að ofan.

3. Frjálst val

Fjarvinna byggir á frjálsum vali viðkomandi starfsmanns og vinnuveitanda. Fjarvinna getur verið hluti upphaflegrar starfslýsingar eða hafa komist á sem óþvingað val aðila síðar.

Vinnuveitanda ber að gefa fjarvinnustarfsmanni skriflega viðeigandi upplýsingar, sbr. samkomulag SA og ASÍ frá 10. apríl 1996 um skyldu vinnuveitanda að ganga frá skriflegum ráðningarsamningum eða skriflegri staðfestingu ráðningar við starfsmenn, þar á meðal um viðeigandi kjarasamninga, lýsingu á þeirri vinnu sem inna skal af hendi o.s.frv. Sérstaða fjarvinnu krefst að jafnaði skriflegra viðbótarupplýsinga um atriði eins og hvaða deild fyrirtækisins fjarvinnustarfsmaður er tengdur, hver sé næsti yfirmaður hans/hennar eða aðrir sem hann eða hún getur snúið sér til með spurningar er varða starfið eða persónuleg mál, fyrirkomulag við skýrslugjöf o.fl.

Sé fjarvinna ekki hluti upphaflegrar starfslýsingar og vinnuveitandi býður fjarvinnu, getur launamaður tekið því tilboði eða hafnað því. Láti launamaður í ljós ósk til þess að taka upp fjarvinnu getur vinnuveitandi orðið við eða hafnað þeirri ósk.

Upptaka fjarvinnu hefur engin áhrif á stöðu fjarvinnustarfsmannsins sem launamanns. Höfnun starfsmanns á tilboði um fjarvinnu, er sem slík ekki gild ástæða fyrir uppsögn eða breytingum á ráðningarkjörum.

Sé fjarvinna ekki hluti upphaflegrar starfslýsingar er ákvörðun um að hefja fjarvinnu afturkallanleg samkvæmt ráðningarsamningi og/eða kjarasamningi. Afturköllun getur falið í sér að horfið sé til starfs í starfsstöð vinnuveitanda að ósk starfsmanns eða vinnuveitanda. Nánari útfærsla byggir á ráðningarsamningi og/eða kjarasamningi.

4. Ráðningarkjör

Fjarvinnustarfmenn skulu njóta sömu réttinda og sambærilegum starfsmönnum í starfsstöð vinnuveitanda eru tryggð samkvæmt lögum og kjarasamningum. Hins vegar kann, til að taka tillit til sérstöðu fjarvinnunnar, að vera nauðsynlegt að gera viðbótar kjara- og/eða einstaklingsbundna samninga.

5. Vernd gagna

Vinnuveitandi ber ábyrgð á því, einkanlega að því er varðar hugbúnað, að gerðar séu viðeigandi ráðstafanir, til þess að tryggja vernd þeirra gagna sem fjarvinnustarfsmaðurinn notar og vinnur með í starfi sínu.

Vinnuveitandi upplýsir fjarvinnustarfsmann bæði um lagareglur sem máli skipta og reglur fyrirtækisins varðandi verndun gagna.

Það er á ábyrgð fjarvinnustarfsmannsins að fara eftir þessum reglum.

Vinnuveitandi upplýsir fjarvinnustarfsmann sérstaklega um:

- allar takmarkanir á notkun upplýsingatæknibúnaðar eða verkfæra eins og internetsins,
- viðurlög ef ekki er eftir þeim farið.

6. Einkalíf

Vinnuveitandi virðir einkalíf fjarvinnustarfsmanns.

Sé komið fyrir einhverskonar eftirlitskerfi þá skal þess gætt að það sé í hlutfalli við markmiðið og tekið upp í samræmi við reglur Vinnueftirlits um skjávinnu.

7. Búnaður

Öll álitaefni er varða búnað, ábyrgð og kostnað skulu skilgreind á skýran hátt áður en fjarvinna hefst.

Meginreglan er sú, að vinnuveitanda ber að útvega, tengja og halda við þeim búnaði sem nauðsynlegur er við reglulega fjarvinnu nema fjarvinnustarfsmaður noti sinn eigin búnað.

Sé fjarvinna innt reglulega af hendi, bætir eða greiðir vinnuveitandi beinan kostnað sem stafar af vinnunni, sérstaklega hvað varðar kostnað við samskipti.

Vinnuveitandi sér fjarvinnustarfsmanni fyrir viðeigandi möguleika á tæknilegri aðstoð.

Vinnuveitandi ber í samræmi við landslög og kjarasamninga ábyrgð á kostnaði vegna taps og skemmda á búnaði og gögnum sem fjarvinnustarfsmaður notar.

Fjarvinnustarfsmaður fer vel með þann búnað sem honum er séð fyrir og safnar hvorki né dreifir ólöglegu efni um internetið.

8. Aðbúnaður og hollustuhættir

Vinnuveitandi ber ábyrgð á heilbrigði og öryggi fjarvinnustarfsmanns vegna vinnunnar í samræmi við löggjöf og kjarasamninga.

Vinnuveitandi upplýsir fjarvinnustarfsmann um stefnu fyrirtækisins í heilbrigðis- og öryggismálum vegna vinnunnar sérstaklega hvað varðar skjávinnu. Fjarvinnustarfsmaður fer með réttum hætti eftir þessari stefnu.

Til þess að staðfesta að viðeigandi reglum um heilbrigði og öryggi sé fylgt hafa vinnuveitandi, trúnaðarmenn og/eða viðeigandi yfirvöld aðgang að þeim stað þar sem fjarvinna fer fram, með þeim takmörkum sem lög og kjarasamningar geyma. Vinni fjarvinnustarfsmaður á heimili sínu er slíkur aðgangur háður fyrirfram tilkynningu og samþykki hans/hennar. Fjarvinnustarfsmaður getur og óskað eftir eftirlitsheimssókn.

9. Skipulag vinnunnar

Innan ramma laga, kjarasamninga og reglna fyrirtækisins skipuleggur fjarvinnustarfsmaður sjálfur vinnutíma sinn.

Viðmið varðandi vinnuálag og kröfur til fjarvinnustarfsmanns eru þau sömu og fyrir sambærilega starfsmenn í starfsstöð vinnuveitanda.

Vinnuveitandi tryggir að gerðar séu ráðstafanir til þess að koma í veg fyrir að fjarvinnustarfsmaður einangrist frá samfélagi við aðra starfsmenn í fyrirtækinu með því t.d. að gefa honum tækifæri til þess að hitta vinnufélaga með reglulegum hætti og eiga aðgang að þeim upplýsingum sem fyrirtækið veitir.

10. Þjálfun

Fjarvinnustarfsmenn eiga sama aðgang að þjálfun og möguleikum til starfsframa eins og sambærilegir starfsmenn í starfsstöð vinnuveitanda og skulu háðir sömu stefnu hvað varðar mat á árangri í starfi og þessir starfsmenn.

Fjarvinnustarfsmenn hljóta viðeigandi þjálfun með tilliti til þess búnaðar sem þeir hafa til ráðstöfunar og sérkenna þessa forms á vinnuskipulagi. Yfirmaður fjarvinnustarfsmanns og beinir starfsfélagar hans geta jafnframt þurft þjálfun vegna þessa vinnuforms og stjórnunar þess.

11. Kjarasamningsbundin réttindi

Fjarvinnustarfsmenn njóta sömu réttinda og starfsmenn í starfsstöð vinnuveitanda. Engar hömlur eru lagðar á samskipti þeirra við trúnaðarmenn.

Sömu skilyrði gilda um þátttöku þeirra og framboð í kosningu í þeim stofnunum sem koma fram fyrir hönd starfsmanna. Fjarvinnustarfsmenn eru taldir með við útreikning og ákvörðun viðmiðunarmarka stofnana (ráða) sem koma fram fyrir hönd starfsmanna í samræmi við lög, kjarasamninga eða venju. Tilgreina skal í upphafi hvaða einingu innan fyrirtækis launamaður tengist til að hann geti notið kjarasamningsbundinna réttinda sinna.

Trúnaðarmönnum skulu veittar upplýsingar og við þá haft samráð í samræmi við lög, kjarasamninga og venju þegar fjarvinna er tekin upp.

12. Samráðsnefnd

Samráðsnefnd skipuð tveimur fulltrúum frá hvorum samningsaðila skal fjalla um framkvæmd samningsins svo og útfærslu og túlkun einstakra ákvæða eftir því sem þurfa þykir.

Komi upp ágreiningur um túlkun samningsins er viðkomandi aðilum heimilt að vísa honum til nefndarinnar sem skal þá leitast við að ná sáttum.

Samning þennan skal eftir því sem við á túlka í samræmi við rammasamninginn.

Gildistími o.fl.

Samningur þessi tekur gildi 1. júní 2006.

Reykjavík, 5. maí 2006

