



The voice of 60 million
workers in Europe

UNICE
THE VOICE OF BUSINESS IN EUROPE



A TÁVMUNKÁRÓL SZÓLÓ EURÓPAI KERETMEGÁLLAPODÁS VÉGREHAJTÁSA

AZ EURÓPAI SZOCIÁLIS PARTNEREK JELENTÉSE

ELFOGADTA A TÁRSADALMI PÁRBESZÉD BIZOTTSÁGA 2006. JÚNIUS 28-ÁN

2006. SZEPTEMBER

ELŐSZÓ

2002. július 16-án az Európai szociális partnerek, az ETUC (Európai Szakszervezeti Szövetség) (és az Eurocadres-CEC összekötő bizottság), az UNICE (Európai Ipari és Munkaadói Szövetségek Uniója), az UEAPME (Európai Kis- és Középvállalkozások Szövetsége) és a CEEP (Állami Vállalatok Európai Központja) keretmegállapodást írt alá a távmunkáról. Ez a megállapodás számos tekintetben újító volt, és új perspektívákat nyitott meg az európai társadalmi párbeszéd elmúlt húsz évben követett gyakorlata előtt.

Az európai szociális partnerek első alkalommal döntöttek európai keretmegállapodásuk saját eszközökkel történő bevezetése mellett, a szociális partnerek és Tagállamok különleges eljárásai és gyakorlatai követésével, az EU-Szerződés 139. cikk, 2. bekezdése rendelkezéseinek megfelelően.

A megállapodás emlékeztet arra, hogy távmunkavállalók élvezik a munkavállalók számára biztosított általános védelmet. A szándék ezért az volt, hogy meghatározzák a távmunka alkalmazásának általános keretét úgy, hogy az megfeleljen a munkaadók és munkavállalók igényeinek. A megállapodás azonosítja a főbb területeket, ahol adaptációra vagy különleges figyelemre - például adatvédelem, titoktartás, munkaegészség és -biztonság, munkaszervezés, képzés, stb. - van szükség, amikor a dolgozók a munkaadó helyiségeitől távol dolgoznak.

Nemzeti szinten az aláíró felek tagjai megállapodtak a végrehajtás eszközeiben és eljárásaiban. Az európai megállapodás-szöveget 2002. és 2006. között terjesztették, magyarázták és ültették át saját nemzeti jogrendjükbe.

Jelen jelentés leírja azt a nagyszámú kezdeményezést, amelynek segítségével a megállapodás az európai Unió és az EFTA lényegében valamennyi országában bevezetésre kerülhetett. A csatlakozó országok szintén fontolóra vették a megállapodás bevezetését. Ez újító szakaszt jelent az európai társadalmi párbeszéd önállósága támogatásának folyamatában.

A megállapodás megnyitotta továbbá az utat hasonló típusú egyéb európai keretmegállapodások előtt. Ez utóbbiak bevezetése folyamatban van.

A távmunka és a munkahelyi stressz tárgyában a mai napig megkötött autonóm európai keretmegállapodások tartalmukban tükrözik az általuk érintett témák sokszínűségét. Az európai társadalmi párbeszédet ezek a különbözőségek – úgy, mint a szociális partnerek által az egyes tagállamokban választott számos végrehajtási eszköz - gazdagították. Közös 2006-2008. évi munkaprogramjuk részeként, az európai szociális partnerek úgy határoztak, hogy továbbfejlesztik az eszköz közös értelmezését, és azon tevékenykednek, hogy az pozitív hatással legyen a társadalmi párbeszéd különböző szintjeire.



ETUC

John Monks
Főtitkár



UNICE/UEAPME

Philippe de Buck
Főtitkár
UNICE



CEEP

Hans Werner Muller
Főtitkár
UEAPME

Rainer Plassmann
Főtitkár

TARTALOMJEGYZÉK

- BEVEZETÉS
- TERJESZTÉSI TEVÉKENYSÉG
- AZ ESZKÖZÖK KIVÁLASZTÁSA: OSZTÁLYOZÁS
A SZOCIÁLIS PARTNER
MEGÁLLAPODÁSOKTÓL A HÁROMOLDALÚ
TEVÉKENYSÉGEKIG
- A BEVEZETÉS KULCSKÉRDÉSEI
- VÉGKÖVETKEZTETÉS
- MELLÉKLET

BEVEZETÉS

Az ETUC, az UNICE/UEAPME és a CEEP 2002. július 16-án keretmegállapodást írt alá a távmunkáról. A tárgyalások megkezdése előtt az Európai Bizottság hivatalos konzultációra hívta az európai szociális partnereket a munkaviszony modernizációja tárgyában. A tárgyalások nyolc hónapig tartottak. Az ETUC, UNICE/UEAPME és a CEEP az első alkalommal célozták meg egy olyan EU keretmegállapodás megkötését, amelyet közvetlenül vezetnek be tagjaik körében, a szociális partnereknek és a Tagállamoknak a vezetésre és a munkavégzésre vonatkozóan az EU-Szerződés 139. cikke rendelkezéseiben meghatározott különleges eljárásainak és gyakorlatainak megfelelően.

A megállapodás emlékeztet arra, hogy a távmunkavállalók ugyanazt a jogi védelmet élvezik, mint a munkaadó helyiségeiben dolgozó munkavállalók, valamint meghatározza a távmunka munkahelyen történő alkalmazásának általános keretét, a munkaadók és a munkavállalók igényeinek megfelelően. A megállapodás azokra a szempontokra összpontosít, amelyek a munkaadó helyiségeitől távol végzett munkát jellemzik, és kiemeli azokat a főbb területeket, ahol adaptációra vagy különleges figyelemre van szükség, például foglalkoztatási feltételek, adatvédelem, titoktartás, munkaeszközök, munkaegészség és -biztonság, munkaszervezés, képzés és kollektív jogok.

A távmunka a munka szervezésének és/vagy végrehajtásának olyan formája, ahol az információs technológia használatával a munkát - melyet a munkaadó helyiségeiben is el lehet végezni - rendszeresen ezen helyiségeken kívül végzik. A megállapodás a munkaszerződéssel rendelkező távmunkavállalókra vonatkozik, és nem foglalkozik az önfoglalkoztató távmunkával. Nem vonatkozik továbbá a telefonos ügyfélszolgálaton dolgozó munkavállalókra, akik munkájukat az őket foglalkoztató telefonos ügyfélszolgálat helyiségeiben végzik. Az EU keretmegállapodás foglalkozik mindazokkal a munkavállalókkal, akiket közvetlenül távmunkavállalókként alkalmaznak, és azokkal, akik munkaviszonyuk során maguk szeretnék választani a munkaszervezés e formáját, és kiemeli, hogy amikor a távmunka nem szerepel az eredeti munkaköri leírásban, a távmunkára való átállás mind a munkaadó, mind a munkavállaló részéről önkéntes.

A végrehajtásnak a megállapodás aláírásától számított három éven belül, 2005. júliusában kell megtörténnie. Az aláíró felek által felállított, a társadalmi párbeszéd bizottsága felelőssége mellett tevékenykedő ad hoc csoport készít közös jelentést a végrehajtás érdekében foganatosított intézkedésekről. Jelen közös végrehajtási jelentést az európai társadalmi párbeszéd bizottsága 2006. június 28-án fogadta el és továbbította az EU Bizottságnak 2006. szeptemberben.

A távmunkáról szóló EU keretmegállapodás megkötése idejében az EU-nak csak 15 tagja volt. Ugyanakkor az Európai Unióhoz 2004. májusában csatlakozó tíz ország szociális partnereit, valamint Romániát és Bulgáriát felkérték a megállapodás bevezetésére.

2006. júniusában a 23 EU tagállam és az EGT-tagállamok közös nemzeti végrehajtási jelentést nyújtottak be. A záró közös jelentés még nem érkezett meg Ciprustól, Észtországtól, Litvániától és Szlovákiától. A közös végrehajtási folyamat még nem indult el Bulgáriában és Romániában, de ezen országok szociális partnerei mérlegelik annak lehetőségét, hogy csatlakozzanak a végrehajtási folyamathoz.

A megállapodással érintett távmunkavállalók számát 2002-ben 4,5 millió munkavállalóra becsülték (Dublin Alapítvány, 2002). Nincs határokon átnyúló, összehasonlítható adat, amellyel az állomány azóta bekövetkezett alakulását lehetne mérni. Általában úgy tekintik, hogy a távmunka alkalmazása szélesebb körű bizonyos tevékenységi ágazatokban, úgy, mint telekommunikáció, valamint a képzett munkavállalók körében. Ezen felül, a távmunka jelentősége egyik országról a másikra is nagyban változó. Egyes becslések szerint az aktív népesség közel 8%-a érintett Hollandiában vagy az Egyesült Királyságban, 5% körüli Spanyolországban, Németországban és Franciaországban, és alig 2% feletti a Cseh Köztársaságban vagy Magyarországon, míg a távmunka kevésbé bontakozott ki az új tagállamokban.

○ TERJESZTÉSI TEVÉKENYSÉG

A végrehajtási folyamat valamennyi országban az EU keretmegállapodás lefordításával kezdődött meg, melyet azután követett a terjesztési tevékenység.

✓ AZ EU KERETMEGÁLLAPODÁS LEFORDÍTÁSA

Az EU keretmegállapodást angol nyelven tárgyalták és szövegezték meg, amely az aláíró felek által elfogadott egyedüli eredeti változat. A végrehajtási folyamat első lépése több országban is az EU keretmegállapodás adott nemzeti nyelvre (nyelvekre) történt fordításról szóló megállapodást jelentette. Ezt a fontos első lépést néha egyszerű technikai gyakorlatként végezték el. Más esetekben ezt a lépést tárgyalások egészítették ki és komoly viták övezték, rámutatván a nemzeti végrehajtás érzékeny pontjaira.

Bizonyos országok, mint **Görögország**, **Hollandia** vagy **Spanyolország** szociális partnerei úgy határoztak, hogy megállapodásukhoz / ajánlásaikhoz csatolják a közösen elfogadott fordítást. A jelentés melléklete tartalmazza azon helyek listáját, ahol a fordítások elérhetők.

✓ NEMZETI TERJESZTÉSI TEVÉKENYSÉG

A fordítás elkészültével, a szociális partnerek által a legtöbb országban foganatosított második lépés a tájékoztatási és terjesztési tevékenység volt a tagjaikon keresztül, hogy megismertessék az EU keretmegállapodást országaik munkaadóival és munkavállalóival. Ezeket a tájékoztatási és terjesztési kampányokat a munkaadók és a szakszervezetek hol közösen, hol külön-külön végezték.

A szociális partnerek tagjaikat a belső hírlevelükön keresztül tájékoztatták például a **Cseh Köztársaságban** és **Görögországban**. Hasonló terjesztési tevékenység történt **Finnországban**, **az Egyesült Királyságban**, **Németországban**, illetve **Lettországban**. A tevékenység érintette az EU-s, valamint a nemzeti megállapodásokat, és hírujsági cikkek megjelentetését, különleges szemináriumok és konferenciák szervezését, internetes tájékoztatást, stb. foglalt magában. Emellett a **spanyol szociális partnerek** szemináriumokat szerveztek, és megállapodtak a távmunkáról készült különböző tanulmányok hazai kiadásáról. A **holland munkaadók** „Telework, something for you?” címen prospektust készítettek, hogy ösztönözzék a távmunka bevezetésével kapcsolatos jó gyakorlatokat a cégek körében. Elhatározták továbbá, hogy a legmagasabb döntéshozói szinten egy alapítványt, a Telework Forumot indítják útjára, melynek célja a távmunka ösztönzése Hollandiában. A **holland szakszervezetek** továbbá tevékenységsorozatot indítottak, hogy előmozdítsák a távmunka felvételét a kollektív alku témái közé. **Svédországban** terjesztési tevékenységek indultak nemzeti és ágazati szinten azzal a céllal, hogy tájékoztassák a munkaadókat a keretmegállapodás rendelkezéseiről, hogy az iránymutatóul szolgáljon a távmunka tárgyában kötendő egyéni megállapodáshoz. **Dániában** az LO szakszervezet „egyetértési nyilatkozatot” készített tagjai számára a kollektív alku tárgyában. **Lettországban** a jövőben szélesebb közösséget (a társadalom egésze, valamint hatóságok) célzó további tájékoztatási tevékenységet terveznek.

Bizonyos országokban a munkaadók és a szakszervezetek úgy határoztak, hogy a távmunka ösztönzését fontos prioritásként kezelik, és részt vesznek az országaikban nagy politikai értéket képviselő, valamint nagy láthatóságot élvező kezdeményezésekben. **Németországban** például a DGB szakszervezeti szövetség elnöke és a BDA, a német munkaadói szövetség elnöke 2002. július 16-án közös nyilatkozatot adott ki üdvözlendő az EU keretmegállapodást, mint a sikeres társadalmi párbeszéd jó példáját a munkaadók és a szakszervezetek között európai szinten. Nyilvánosan kérték és támogatták a szociális partnerek cégeknél indított kezdeményezéseit a távmunkáról szóló EU keretmegállapodás elveinek megvalósítása területén.

A távmunkát a szociális partnerek továbbá bizonyos hátrányos helyzetű csoportok - úgy, mint **Írországban** a fogyatékkal élők - munkaerő-piaci integrációja megkönnyítésének eszközeként tekintik. A távmunkát továbbá a mobilitási problémák leküzdésének, illetve a nehéz helyzetű régiók foglalkoztatása fenntartásának eszközeként is tekintették. Ezek az aktuális kérdések is hozzájárultak ahhoz, hogy a **cseh szociális partnerek** különböző minisztériumok segítségét keressék, hogy nagyobb koordinációt teremtsenek a távmunka ösztönzésében. Ezért is határoztak úgy a **spanyol szakszervezetek és munkaadók**, hogy a távmunkáról szóló EU és spanyol megállapodások bevezetését elsőbbségi kérdésként kezeljék 2003. óta a szociális partnerek tárgyalásain.

✓ **TRANSZNACIONÁLIS TERJESZTÉSI TEVÉKENYSÉG**

Az európai keretmegállapodás több országban történő egyidejű bevezetése esetében hasznos az egymástól való tanulás. A **német szociális partnerek** ezért a **dán, az osztrák és a francia munkáltatói szövetségekkel** együttműködésben 2003-ban kezdeményezték nemzetközi konferencia megszervezését a távmunka és az európai keretmegállapodások gyakorlati alkalmazása témakörében.

Az ágazatközi európai szociális partnerek a bevezetés időszakában szintén közreműködtek a terjesztési tevékenységekben, nevezetesen konferenciákon, szemináriumokon való részvétel útján, ahol különböző hallgatóságoknak magyarázták el a távmunkáról szóló keretmegállapodás alapjait és tartalmát. Közösén és külön-külön is folytattak tagjaik felé promóciós tevékenységet a megállapodás végrehajtása érdekében; például az ETUC széles körben terjesztette saját értelmezési útmutatóját a megállapodásról.

További példa az európai szociális partnerek közös promóciós tevékenységére: közös szemináriumsorozat, melyek célja az új tagállamok szociális partnereinek az EU társadalmi párbeszédébe való teljes körű integrációjának megkönnyítése, melyre 2002-től 2006-ig került sor egy EU-s pénzügyi támogatásban részesülő projekt keretében. A távmunkáról szóló EU keretmegállapodás bevezetésének megtárgyalása részét képezte az EU társadalmi párbeszédben megtárgyalt közös törvényszövegeknek; a távmunkát olyan kérdésként azonosították, melynek tárgyában a nemzeti szociális partnereknek vitát kell indítaniuk. Ennek közvetlen hatása volt a tárgyalások megindulására több országban, például **Lettországban**.

A megállapodás kihatással volt továbbá az európai ágazati társadalmi párbeszéd tevékenységekre. Különböző ágazati szociális partnerek, nevezetesen a helyi és regionális önkormányzatok, valamint az elektromos áram társadalmi párbeszéd bizottsága tüzték zászlajukra az ágazatközi megállapodást. A jelentés melléklete listába szedi azon helyiségeket, ahonnan ilyen szintű tevékenységet jelentettek.

○ AZ ESZKÖZÖK KIVÁLASZTÁSA: OSZTÁLYOZÁS A SZOCIÁLIS PARTNER MEGÁLLAPODÁSOKTÓL A HÁROMOLDALÚ TEVÉKENYSÉGEKIG

Az EU keretmegállapodást 2006. júniusában az EU tagállamok és az EGT országok többsége bevezette. A bevezetés számos országban, ideértve Ausztriát, a Cseh Köztársaságot és Szlovéniát folyamatban van, de nem ért teljesen véget. A bolgár és a román szociális partnerek érdeklődésüket fejezték ki a távmunka követése iránt a közelgő EU-s csatlakozásukra való tekintettel, de munkájukat még nem kezdték meg.

A szociális partnerek által választott végrehajtási eszközök és eljárások az érintett nemzeti gyakorlatoknak megfelelően sokfélék. Tartalmazzák például a szociális partner-megállapodásokat Spanyolországban, avagy a kollektív szerződéseket Franciaországban, illetve a szociális partnerek által megtárgyalt egyéb közös szövegeket, mint például a Holland Munkaügyi Alapítvány által készített közös ajánlást. A végrehajtás bizonyos esetekben közigazgatási szerveket is bevont; ez történt az Egyesült Királyságban készített iránymutatások esetében. Más esetekben a megállapodás a nemzeti törvényhozásban eredményezett változást, például annak tisztázásában, hogy a munkajog milyen mértékben fedi le a távmunka helyzetét.

A végrehajtás eszközeinek és eljárásainak kiválasztását a munkaadók és a szakszervezetek közösen végezték, ami gyakran adott alkalmat mélyszélességi és néha nehéz vitákra közöttük. A feladat nehézsége időnként lényegi, eljárási kérdésekhez vagy a végrehajtási eszköz státuszához kötődött. Ez valószínűleg annak tudható be, hogy a nemzeti szociális partnereket első alkalommal kérték fel konszenzus keresésére egy EU keretmegállapodás saját eszközeikkel történő bevezetése tárgyában.

A nemzeti szociális partnerek előtt álló másik kihívás a közös értelmezés kialakítása volt abban a kérdésben, hogy mit jelent a távmunka közös megközelítése az egyes érintett országok munkaadói és munkavállalói számára, valamint, hogy konszenzusra jussanak a vitás kérdésekben az EU megállapodás fényében. A belgiumi Nemzeti Munkaügyi Tanácsban például a szociális partnerek kiterjedt előkészítő munkát folytattak - a leginkább érintett ágazatok szociális partnereivel készített interjúkra is kiterjedően -, hogy segítsenek a jelenség széleskörű megértésében, vagyis hogy miért és milyen célból került a távmunka bevezetésre. Finnországban és Norvégiában a szociális partnerek alapos elemzést készítettek saját nemzeti munkaügyi törvényi szabályozásukról és a meglévő kollektív szerződésekről, mielőtt arra a közös álláspontra jutottak volna, hogy nem szükséges a törvényhozás módosítása. Szlovéniában ezeket a vitákat még nem véglegesítették, és a szociális partnereknek még el kell dönteniük, hogy a keretmegállapodást a munka törvénykönyvének módosítása révén, vagy ágazati kollektív szerződéseken keresztül vezetik-e be.

Érdemes megjegyezni, hogy az EU keretmegállapodásnak a szociális partnerek saját eszközein keresztül történő bevezetése bizonyos országokban alkalmat teremtett a kétoldalú szociális partner-megbeszélések megerősítésére nemzeti, ágazati és vállalati szinten. A francia, lengyel, olasz és egyesült királyságbeli szociális partnerek például kifejezetten üdvözölték annak lehetőségét, hogy nemzeti szinten jelenítsék meg az EU szinten elért kétoldalú kötelezettségvállalást. Hasonló módon, az EU megállapodás promóciója prioritásként jelent meg a cseh szociális partnerek által 2004. novemberben megkötött általános kétoldalú megállapodásban.

Ahogy az alábbiakban látható, az EU keretmegállapodás bevezetésére Európa-szerte különbözőféleképpen került sor. Az eredményeket jelen jelentés céljából két fő kategóriába osztottuk:

kollektív szerződések, illetve egyéb kétoldalú szociális partner-megállapodások egyrészről, valamint törvényi szabályozás, illetve egyéb háromoldalú tevékenység-típus másrészről.

✓ SZOCIÁLIS PARTNER-MEGÁLLAPODÁSOK

A munkaügyi kapcsolatrendszerek tagállami szerveződésének függvényében, az EU keretmegállapodás bevezetését bizonyos esetekben általános szociális partner-megállapodáson keresztül biztosították, melynek nem ugyanaz a jogállása, mint a kollektív szerződésnek. Ugyanakkor bizonyos, az alábbiakban kiemelt esetekben, mint Spanyolországban vagy Svédországban, a nemzeti szinten elért szociális partner-megállapodás ösztönözte a kollektív szerződések ágazati vagy vállalati szinten történő aláírását. A különböző végrehajtási eszközök kombinációja a nemzeti munkaügyi kapcsolatrendszerektől függ.

Finnországban az állami és a magánszektorok képviselői szervezetei 2005. május 23-án helyi szintű szociális partner-megállapodást fogadtak el a tárgyaló felek számára szóló iránymutatásokkal együtt. A megállapodás ajánlja az EU megállapodás legfontosabb elveinek 2005. május 23-i hatállyal történő átvételét a munkaszerződésekbe, illetve a távmunka számításba vételét a kollektív alku során. A tárgyaló felek számára szóló iránymutatások tekintetbe veszik az EU megállapodást és a meglévő finn törvényi szabályozást is. Választ jelentenek a helyi szereplőknek a nemzeti szintű szociális partnerek által az előkészítő munka során beazonosított útmutatási igényére. Az EU keretmegállapodás alapján nem fogadtak el ágazati megállapodást a távmunkáról, mivel azok többsége 2007. szeptember végéig érvényes.

A kollektív alkuról szóló **spanyol** nemzeti megállapodások 2003. óta beépítik a távmunkáról szóló EU keretmegállapodást a spanyol munkaügyi kapcsolatok rendszerébe. Ezek a megállapodások iránymutatóul szolgálnak a kollektív szerződést tárgyaló felek számára az egész országban, prioritásokat határoznak meg a tárgyalások számára más szinteken és a nyomon követésért felelős kétoldalú bizottságot irányoznak elő. A távmunkáról szóló EU keretmegállapodást első ízben megemlítő, kollektív alkuról szóló spanyol nemzeti megállapodást 2003-ban kötötték meg, majd hosszabbították meg 2004-ben és újították meg azóta. Spanyolországban a mai napig tíz különböző távmunkáról szóló kollektív szerződés létezik ágazati, regionális és vállalati szinten. Ezek felét 2002. után kötötték meg, és az EU keretmegállapodást vagy hasonló kialakított rendelkezések, vagy az EU megállapodás eredeti szövegére történő közvetlen utalás révén veszik számításba. E szerződések érintik a vegyipart, a napilapokat, Valencia régiót, illetve a Telefonica de Espana, a Telefonica Moviles Espana és az Ibermatica társaságokat. Ezenfelül Katalónia régióban a szociális partnerek megállapodtak a távmunkáról szóló kollektív alku ágazati és vállalati szinten történő ösztönzésében, illetve szükség esetén a törvényi szabályozások előmozdításában. A hatóságok nem veszik figyelembe az EU keretszabályozás spanyolországi átvételét. A spanyol munkaügyi felügyelőség cselekvési útmutatója megemlíti az EU keretmegállapodást, és hivatkozik arra a távmunkás és munkáltatója közti munkaviszony különböző aspektusainak részletezésekor.

A **lett szociális partnerek** 2006. április 12-én szociális partner-megállapodást kötöttek, mely kötelezi a feleket a távmunkáról szóló EU keretmegállapodás bevezetésére.

A távmunkáról szóló EU keretmegállapodást a Munkaügyi Alapítvány ajánlására 2003. szeptemberben vezették be **Hollandiában**. Az ajánlás olyan eszköz, melyet a nemzeti szociális partnerek alkalmaznak a párbeszéd és a megállapodás ösztönzésére a munkakörülményeket érintő kérdésekben a kollektív alkuban vállalati vagy ágazati szinten és/vagy üzemi tanácsokkal és egyéni munkavállalókkal; az ajánlás a vállalatoknak, illetve az ágazati szociális partnereknek szól. Az ajánlás szövege hivatkozik az európai szociális partnerek megállapodására, leírja a távmunka minőségi és mennyiségi felfuttatását Hollandiában, valamint leírja a tekintetbe veendő főbb elemeket a távmunkára vonatkozó megállapodásokban a kollektív alku és/vagy üzemi tanácsokkal és egyéni munkavállalókkal folytatott párbeszédben. A kiemelt főbb elemek a távmunka meghatározása, annak önkéntes jellege, a

táv munkások és egyéb dolgozók közötti egyenlőség elve a munkafeltételek, valamint a képzési és karrier-építési lehetőségek tekintetében. A szociális partnerek megállapodtak, hogy ajánlásukhoz mellékelik az európai megállapodás teljes szövegét, a releváns holland jogszabályok leírása, tekintettel a távmunkára és a létező kollektív szerződésekre, amelyekben található, távmunkával kapcsolatos rendelkezésekre.

Németországban szintén született ajánlás a távmunkára vonatkozóan, amelyet a vegyipar szociális partnerei hoztak létre. Ez az ajánlás sorra veszi azokat a fő elemeket, amelyek az uniós keretmegállapodásban szerepelnek, és amelyeket a távmunka bevezetésekor figyelembe kell venni.

A **svéd szociális partnerek** is megállapodásra jutottak a távmunkáról szóló uniós keretmegállapodás (2003. május 28.) alkalmazására vonatkozó irányelveket illetően. A dokumentum hangsúlyozza, hogy az uniós szöveget iránymutatásként kell kezelni a Svédországban kötetlen távmunkával kapcsolatos egyezmények esetében, és az uniós keretmegállapodásban kiemelt fő elemeket gondos figyelembevételrel kell kezelni. Ennek eredményeként a különböző iparágakban született megállapodásokat több ponton kiegészítették. Egyéb esetekben az ügyet a szociális partnerek megvitatták, és a munkaadók vállalták, hogy tagjaikat tájékoztatják az uniós keretmegállapodás rendelkezéseiről, hogy azokat iránymutatásként használhassák, azokban az esetekben, amikor távmunkára vonatkozó egyéni megállapodást kötnek.

Norvégiában 2005. decemberében szintén elfogadtak „táv munkára vonatkozó” irányelveket. Ez a közös dokumentum konkrét ajánlásokat nyújt a szociális partnerek számára a távmunka bevezetésére. Rugalmasságának és széles hatáskörének köszönhetően ez az eszköz mindkét fél számára a legmegfelelőbb az uniós keretmegállapodás teljes körű végrehajtására.

Lengyelországban folyamatban vannak az uniós keretmegállapodásról szóló egyezmény végrehajtásáról a tárgyalások a szociális partnerek között. A szociális partnerek egyaránt kívánnak egy nemzeti megállapodást kötni (legelső alkalommal), és egy olyan dokumentumot elkészíteni, mely bővítéseket tartalmaz a távmunka Munka Törvénykönyvébe integrálását elősegítendő. Ezt a dokumentumot a közigazgatási szervek ellenőrzik, és 2006. őszére várhatóan véglegesíthetik. A szociális partnerek nemzeti egyezménytervezete az uniós keretmegállapodás minden rendelkezését végrehajtja, és a kollektív alku jogának minél szélesebb körű érvényesítését tűzi ki célul a távmunka vállalati szintű bevezetése során.

A megvalósítási folyamatot még **Ausztriában** sem véglegesítették. A szociális partnerek most egy közös szociális partneri ajánlason próbálnak egyezségekre jutni, amelyet vállalati szinten kívánnak megvalósítani, vélhetően 2006. végéig. Eközben, 2005. júliusában az uniós megállapodás megvalósítására vonatkozó irányelveket az osztrák munkaadók is elfogadták, és erről az interneten tájékoztatást adtak. Ezen irányelvek címzettjei mind a munkaadók, mind a munkavállalók. Tartalmazzák a megállapodás szövegét, valamint megjegyzésekkel egészítik ki azok rendelkezéseit a hatályos ausztriai szabályozások fényében, és konkrét iránymutatást adnak a távmunkát bevezetni kívánó vállalkozások számára.

✓ **NEMZETI, ÁGAZATI ÉS VÁLLALATI SZINTŰ KOLLEKTÍV MEGÁLLAPODÁSOK**

Belgiumban, Franciaországban, Olaszországban, Luxemburgban, Görögországban, Izlandon, Dániában és Svédországban a szociális partnerek úgy döntöttek, hogy az uniós keretmegállapodást nemzeti vagy ágazati kollektív egyezmények révén valósítják meg, az adott nemzeti ipari viszonyokat tükröző nemzeti vagy ágazati kollektív egyezmények közötti választás lehetőségével.

Meg kell említeni, hogy az esetben, ha a távmunkára vonatkozó uniós keretmegállapodás rendelkezéseit az adott ország vagy ágazat általános alkutárgyalásaiban jelenítik meg, akkor az alkutárgyalások időtartamát az előzetesen meghozott megállapodások érvényességének vége szabja meg. Ha ezek az

uniós megállapodások megvalósítására előirányzott időkeretből kifutnak, akkor az uniós megállapodás teljes körű megvalósítása érdekében elfogadható a késedelem.

Belgiumban egy kollektív nemzeti megállapodást (CNT n°85) fogadtak el 2005. november 9-én. A CNT n°85 kifejti, hogy milyen módon viszonyul az új kollektív megállapodás a Belgiumban meglévő munkakörülményekhez, illetve munkaszerződésekhez. Az uniós keretmegállapodáshoz képest bővebben taglalja a távmunkavállaló és a megbízó közötti írásos megállapodás részleteit, az ilyen megállapodás hiányának következményeit, a szükséges eszközökhöz kapcsolódó költségek számításának módját, illetve az eszközök meghibásodásának következményeit. Az uniós szöveg preambulumban foglaltakkal összhangban - amely előirányozza, hogy az uniós megállapodást ki lehet egészíteni, illetve igazítani az adott ország speciális igényeinek megfelelően - a belga egyezmény szintén előirányozza, hogy a megvalósítás módozatait különböző ágazati, vállalati, illetve egyéni megállapodások fejtsék ki.

Franciaország hasonló megközelítést választott a 2005. július 19-én elfogadott ágazatközi kollektív nemzeti megállapodás. Az ágazatközi nemzeti megállapodás rendelkezéseit különböző ágazati illetve vállalati szinten elfogadott egyezmények révén lehet kiegészíteni, illetve kiigazítani. Ilyen decentralizált megállapodások hiányában a nemzeti egyezmény alkalmazandó - a szociális partnerek kezdeményezésére beiktattak egy erga omnes (mindenkivel szemben hatályos) kiterjesztést. A kiterjesztett rendeletet az Európai Unió Hivatalos Lapjában hirdették ki 2006. június 9-én. A francia egyezmény mellett, hogy francia kontextusba ülteti át az uniós megállapodás rendelkezéseit, további aspektusokat is részletez, úgymint a távmunkavállaló meghatározásának hatálya, a távmunkavállalók esélyei a foglalkoztató székhelyén megüresedett pozíciók betöltésére, valamint a távmunkavállalók és a foglalkoztató székhelyén dolgozó munkavállalókkal kapcsolatos egyenlő bánásmód biztosítása.

Olaszországban ugyanezt a fajta kiigazítást irányozták elő. 2004. június 9-én az olaszországi szociális partnerek megállapodtak egy nemzeti szintű inter-konföderális egyezményről, mely a távmunkáról szóló uniós keretmegállapodást ülteti át. Ez a megállapodás kötelező érvényű a magánszektor közel teljes egészére, és a helyi közszolgáltatókra Olaszországban. Az ágazatközi nemzeti egyezmény rendelkezéseit különböző ágazati illetve vállalati szinten elfogadott egyezmények révén lehet kiegészíteni, illetve kiigazítani. Ebből fakadóan a kollektív nemzeti megállapodás más szintű megállapodásokat is sugalmaz, ugyanakkor figyelembe veszi a távmunkára vonatkozó, korábban kötött megállapodásokat is, különösen az ágazati szintűeket, mint például a textiliparban (2004. május 28.), a telekommunikációs ágazatban, villamosenergia-iparban, vegyiparban, papír és grafikai szektorban, kerámiáiparban és a KKV-k-kal kötötteket. A szolgáltatási szektorban szintén már létezett megállapodás (2001-ben kötötték), melyet 2004. júliusában megújítottak, a távmunkáról szóló nemzeti ágazatközi megállapodás rendelkezéseit is figyelembe vette.

Luxemburgban kollektív nemzeti megállapodást fogadtak el 2006. február 21-én. Ez a megállapodás, melyet három évre kötöttek, módosítja Luxemburg munkaszerződésekre, valamint biztonság- és egészségvédelemre vonatkozó jogszabályait. Ez a megállapodás tükrözi az uniós keretmegállapodást, és néhány aspektusában további részleteket határoz meg, úgymint a távmunkavállalók részére munkakezdés előtt nyújtandó írásos tájékoztatást, annak módját, ahogy egy munkavállaló jelentkezhet távmunkára, illetve egy úgynevezett „adaptációs időszak” - bizonyos kereteken belül történő bevezetésével - mikor a távmunkavállalónak jogában áll a munkáltató telephelyére visszatérni - miként térhet vissza az előző munkaformához.

Az uniós keretmegállapodást végrehajtó **görögországi** kollektív nemzeti megállapodást 2006. április 12-én írták alá, függetlenül csatolva az uniós megállapodás görög fordítását.

Az **izlandi** keretmegállapodást 2006. május 5-én írták alá. Kötelező érvényű irányelveket ad a távmunkára vonatkozó rendelkezésekkel kapcsolatban az egyéni munkaszerződések esetében, előirányozza egy közös bizottság létrehozását, hogy az értelmezésben várhatóan jelentkező problémákat kezelje.

Dánia és Svédország állami szektorában az általános kollektív alku tárgyalásai során valósították meg a távmunkára vonatkozó uniós keretmegállapodást az állami szektorban foglalkoztatottak vonatkozásában 2005-ben. Az új kollektív megállapodások mindkét országban állami szektorában már létező, távmunkáról szóló megállapodásokra, vagy irányelvekre épülnek. A **dán** helyi és regionális közsférában 1997 óta létezett egy kollektív megállapodás, amely megfelelt az EU keretmegállapodás követelményeinek. Svédországban a központi állami szektorban 2005. december 15-én jött létre egy kollektív megállapodás, amely felismeri az irányelvek szerepét az EU keretmegállapodásban.

A **dán** magánszektorban az ipari tevékenységeknél a szociális partnerek az EU keretmegállapodás bevezetése érdekében egy már korábban létező kollektív megállapodást módosítottak 2005 őszen. Az EU megállapodást követve a kis- és nagykereskedelmi szektorban is új ágazati kollektív megállapodásokat kötöttek a távmunkára vonatkozóan. A magánszektor teljes lefedése érdekében a dán munkáltatók szövetsége, a DA, és a szakszervezetek jelenleg tárgyalásokat folytatnak egy megállapodásról, amely az európai keretmegállapodást alkalmazza az eddig még nem lefedett ágazatokban és munkahelyeken.

Németországban a távközlési szektor egyik vállalatánál a szociális partnerek olyan kollektív rendszerben állapodtak meg, amely figyelembe veszi a szektorban létező különféle távmunka formákat is, pl. a távmunka és a mobil távmunka váltogatását.

✓ **STANDARD VÁLLALATI ÉS ÁGAZATI SZERZŐDÉSMINTÁK**

Németországban a szociális partnerek együtt vagy külön-külön kínálnak kollektív szerződés mintákat az ágazati, vállalati vagy intézményi szintű további egyeztetésekhez.

Az intézményi vagy vállalati szintű távmunka rendjét általában munkaszerződések, illetve csoportos vagy vállalati megállapodások rögzítik. Ezek általában specifikusabbak, mint az európai keretmegállapodás, és túlmutatnak annak rendelkezéseire. Sokféle megállapodás létezik számos más ágazatban is, így a bankszektorban, a vegyiparban, a kohászati iparban, a távközlésben, a kézműiparban és a közsférában. E megállapodások egy részét még az európai keretmegállapodás előtt dolgozták ki, de megfelelnek az utóbbi kritériumainak. Más megállapodások pedig az európai keretmegállapodás nyomán születtek.

Németországban munkatanácsos megállapodások is léteznek, például a fémiparban. A fémipari megállapodás az európai keretmegállapodással összhangban lévő rendelkezéseket tartalmaz, és kiemelt hangsúlyt fektet a távmunka meghatározására, a távmunka önkéntességére, az adat- és információvédelem biztosításának módjára, a munkáltató felelősségére a berendezések és távközlési eszközök beszerelésével, karbantartásával és rendelkezésre állásával kapcsolatban, a munkavédelemre, a munkaidőre, a karrierfejlődési és képzési intézkedésekre, az intézmény vagy szervezet megbeszélésein, illetve a munkatanácsos munkájában való részvételre. Ehhez hasonlóan, a távmunkával kapcsolatos, vállalati szintű kollektív szerződések létrejöttének megkönnyítése érdekében a helyi közigazgatási szervek és állami vállalatok szövetsége szolgáltatási, illetve vállalati szerződés mintát adott ki tagjai számára azzal a céllal, hogy a közigazgatási szerveknél és állami vállalatoknál működő szociális partnerek megfelelő konstrukciókat dolgozzanak ki a távmunka bevezetésére és menedzselésére. A javasolt szabványszövegben az európai keretmegállapodás valamennyi főbb eleme megtalálható, némi kiegészítéssel. A modell többek között javasolja, hogy a munkaadó telephelyén és az otthon végzett munka időbeosztását az egyéni igények figyelembevételével határozzák meg. Az egyéni megállapodásban meg kell határozni azokat a megfelelő időszakokat, amelyekben a munkavállaló személyesen elérhető. A felmérések azt mutatják, hogy a helyi közigazgatási szervek és vállalatok túlnyomórészt szolgáltatási vagy vállalati megállapodás keretében rögzítik a távmunkavállalás konstrukcióit. Egyéni szerződéskötésre csak a kevesebb távmunkát igénylő kisebb szervezeteknél kerül sor.

✓ ÚTMUTATÓK ÉS A HELYES GYAKORLATOT ISMERTETŐ SZABÁLYZATOK

Az **Egyesült Királyságban** a szociális partnerek közös útmutatót készítettek a távmunkáról 2003 augusztusában. Az útmutató a szociális partnerek országos szintű tárgyalásai nyomán született, amelyek célja az európai keretmegállapodás megvalósításának és elősegítésének legjobb módjának a megtalálása volt. Az Egyesült Királyságban az ágazatokon átívelő, nemzeti szintű kollektív tárgyalásoknak nincs formális rendszere. Az útmutató létrehozásának a célja az volt, hogy információval, tanácsokkal és útmutatásokkal lássa el a munkaadókat, a munkavállalókat és más feleket a távmunkáról, erről a rugalmas munkavégzési formáról, amelynek jelentőségét mind a munkaadók, mind a szakszervezetek elismerik és értékelik.

A brit útmutató kifejezett célja, hogy „hasznos ellenőrzőlistát adjon a távmunka megvalósításához, továbbá elmagyarázza, hogy az európai megállapodás szövege miként működhet a leghatékonyabban a brit munkaerőpiac összefüggéseiben”. E célból az útmutató az európai keretmegállapodásból indul ki, sokat idéz az eredeti megállapodásból, hasznos gyakorlati tanácsokat ad a megvalósításról, illetve információt nyújt az Egyesült Királyság vonatkozó jogszabályairól, mint például a rugalmas munkaidő kérelmezéséhez való jogról. Az útmutató felépítése és tartalma megegyezik a keretmegállapodásával. A brit szociális partnerek szerint útmutatójuk hasznos ellenőrzőlista, mely segít tisztázni az Egyesült Királyságban egyre nagyobb teret hódító távmunkával kapcsolatos kérdéseket. A szociális partnerek visszajelzést is kaptak, ami azt sugallja, hogy sok munkaadó és munkavállaló hasznosnak találta az útmutatót.

Az útmutató kidolgozása a közigazgatási szervek teljes támogatásával folyt. A brit útmutató előállítási költségeit a brit kereskedelmi és ipari minisztérium állta, a brit kormány pedig a dokumentum terjesztésében segédkezett.

Írországban a magánszektor képviselő szociális partnerek részt vettek az e-munka (a távmunka szinonimája) korábbi gyakorlati kódexének a felülvizsgálatában. A „távmunka új gyakorlati kódexe”, amely 2004. december 15-én készült el, figyelembe veszi és megvalósítja az európai keretmegállapodást. A gyakorlati kódex kiemeli azokat a kulcsfontosságú elemeket, amelyekre oda kell figyelni a távmunka bevezetésekor, továbbá azt tanácsolja a munkaadóknak, hogy készítsenek írásos szabályzatot a vállalaton belüli távmunka rendjéről. E szabályzatok elkészítéséhez a kódex konkrét útmutatót ad gyakorlati példákkal, tartalmaz egy távmunkavállalási szerződésmintát, valamint áttekinti az ír munkavállalókat megillető minimális jogokat.

Megjegyzendő, hogy néhány országban az európai keretmegállapodás közös megvalósítását egyoldalú cselekvések előzték meg. Például **Norvégiában** a munkaadók főbb szervezetei dolgoztak ki útmutatót, majd a dokumentum véglegesítése után kérték fel a szakszervezeteket annak elfogadására. Az útmutatót valamennyi szakszervezet jóváhagyta. Az útmutató elfogadására 2005 decemberében került sor. **Lettországban** is a munkaadók adták ki útmutatót tagjaik számára az európai keretmegállapodás megvalósítására. Ezt követően tárgyaltak a lett szociális partnerek a jóléti minisztériummal és a lett parlament tagjaival arról, hogy milyen közös útmutatót lehetne elfogadni a távmunka megvalósításáról.

✓ MEGVALÓSÍTÁS A NEMZETI TÖRVÉNYEKEN KERESZTÜL

Néhány esetben a szociális partnerek a közigazgatási szerveket kérték fel arra, hogy jogszabályokon keresztül valósítsák meg az európai keretmegállapodást. E szociális partnerek vagy azt kérték, hogy a keretmegállapodás szövegét teljes mértékben integrálják a nemzeti törvényekbe, vagy pedig olyan, pontosan meghatározott elemekkel kapcsolatban igényeltek cselekvést, amelyek szerintük túlmutatnak a szociális partnerek hatáskörén.

Az első megoldást választotta például a **Cseh Köztársaság**, ahol, több hónapos tárgyalássorozat után a szociális partnerek úgy döntöttek, hogy a távmunkáról szóló európai keretmegállapodás az új munka törvénykönyvön keresztül valósulna meg a legjobban. Az új munka törvénykönyvnek 2007. január elsején kell életbe lépnie. Az új 317. cikk a munkaszervezés új formájához, így a távmunkához való hozzájárulás lehetőségét is tartalmazza. A távmunkavállalók ugyanolyan jogokat és köteleességeket élveznek, mint a munkáltatójuk telephelyein dolgozó alkalmazottak.

A szociális partnerek **Lengyelországban** is szeretnék előnyt kovácsolni a munka törvénykönyv jelenleg folyó átalakításából. Céljuk olyan közösen elfogadott módosításokat beépíteni az új munka törvénykönyvbe, amelyek nyomán a szociális partnerek kétoldalú megállapodásaiban rögzített feltételek mellett kerül be a távmunka a jogszabályokba.

Magyarországon a távmunkáról szóló európai keretmegállapodás rendelkezései 2004 májusában kerültek be a Munka Törvénykönyvébe, és azóta alkalmazandók mind a köz-, mind pedig az állami szférában. A megvalósítás e módját a kormány javasolta, melyet a szociális partnerek is elfogadtak. A magyar munkajog e módosításakor az európai keretmegállapodás és a magyar szociális partnerek által javasolt módosítások is figyelembe lettek véve, ami következképpen garantálta az európai keretmegállapodás megvalósítását. A Munka Törvénykönyv tervezetének vitái az Országos Érdekegyeztető Tanácsban, azaz a magyar tripartit érdekegyeztető fórum keretében folytak. A szociális partnerek közötti vita főbb pontjai az alábbiak voltak: a távmunka meghatározása, a távmunkával kapcsolatos költségek viselése, a kártérítési kötelezettség, amennyiben a berendezésben kár keletkezik, valamint a munkaidő meghatározása. Megjegyzendő, hogy a távmunka elősegítése érdekében a kormány 2004-ben felállított egy különleges távmunka tanácsot.

Portugáliában a távmunkáról szóló európai keretmegállapodás átültetése törvényi szinten valósult meg (2003. évi 99. törvény /2003. augusztus 27., a munka törvénykönyv 233-243. cikkei/). A szociális partnerek nem értettek egyet abban, hogy az európai keretmegállapodást nemzeti szintű törvényekkel kell megvalósítani. Ennek ellenére a kormány úgy döntött, hogy a munka törvénykönyv 2003. évi módosításán keresztül integrálja a portugál törvényekbe az európai keretmegállapodás rendelkezéseit. A szakszervezetek két további témában is tárgyalni szeretnék a munkaadókkal, mégpedig a hívásközpontokban történő munkaszervezésről, illetve az önfoglalkoztató távmunkavállalók státuszáról. Ám a munkaadók vonakodnak ettől, mivel a távmunkának e két formája nem szerepel az európai keretmegállapodásban.

Belgiumban és **Luxemburgban** a saját nemzeti kollektív szerződéseik kialakításán túl a szociális partnerek cselekvésre szólították fel közigazgatási szerveiket olyan kérdésekkel kapcsolatban, amelyek szerintük túlmutatnak a szociális partnerek kizárólagos hatáskörén. A 2005. november 9-én elfogadott állásfoglalásukban (1.528 sz. állásfoglalás) a belga szociális partnerek arra kérték a kormányt, hogy javasoljon jogszabály-módosításokat annak érdekében, hogy a távmunkával kapcsolatos új kollektív szerződés harmonikusan illeszkedjék a korábbi jogszabályokba. E változtatásokhoz tartozik például az, hogy a távmunkát lehessen normál munkavállalói szerződés keretében végezni, a távmunka ne számítson külön jogi státusznak (Belgiumban külön státusszal rendelkeznek azok a munkavállalók, akik munkájukat otthonról végzik), illetve találják meg a módot a munkahelyi balesetek a magán jellegű balesetek megkülönböztetéséhez. Luxemburgban a szociális partnerek arra kérték a közigazgatási hatóságokat, hogy vizsgálják felül a határon átnyúló munkavállalásra vonatkozó, meglévő társadalombiztosítási és adózási szabályokat annak érdekében, hogy ne akadályozzák a távmunka fejlődését. Mivel e szabályok főleg európai szinten lettek meghatározva, a szociális partnerek arra kérték kormányaik, hogy győzzék meg európai partnereiket arról, hogy e vonatkozásokban módosítsák a meglévő európai jogszabályokat.

A távmunka fejlődésének gátat vető adószabályokat az Egyesült Királyságban is megvitatták. A távmunkával kapcsolatos brit útmutatóban szerepel az, hogy a brit költségvetés egyik 2003-as

intézkedése lehetővé teszi a munkaadók számára, hogy részben vagy egészben átvállalják az otthonról dolgozó munkavállaló közüzemi kiadásait (fűtés, áram, stb.) anélkül, hogy ezzel emelnék a munkavállalók adóalapját.

✓ EGYÉB HÁROMOLDALÚ TEVÉKENYSÉGEK

Végül pedig néhány országban a szociális partnerek arra szólították fel a közigazgatási szerveket, hogy segítsenek megértetni a távmunka okozta kihívásokat valamennyi érintett féllel. Ennek nyomán számos háromoldalú tevékenység indult el.

A **lett szociális partnerek** a népjóléti minisztérium és a lett parlament tagjaival tárgyaltak a távmunka megvalósításával kapcsolatos irányelvekről.

Az **Egyesült Királyságban** a kormány finanszírozta a szociális partnerek távmunkáról szóló közös útmutatójának a kiadását. **Máltán** a máltai szociális partnerek és a kormány úttörő munkát végeznek annak érdekében, hogy felülvizsgálják a távmunkavállalók jelenlegi státuszát a munka törvénykönyvében, illetve eltávolítsák a távmunka fejlődését gátló kulturális és szellemi akadályokat.

○ A MEGVALÓSÍTÁS FŐ KÉRDÉSEI

Tartalmi szempontból a távmunkáról szóló európai keretmegállapodásnak a 27 érintett európai országban történő utókövetésével és megvalósításával kapcsolatos fő jellemzők az alábbiak szerint foglalhatók össze. A jellemzőket az európai megállapodás szerkezetével összhangban mutatjuk be.

✓ MEGHATÁROZÁS ÉS HATÁLY

2. MEGHATÁROZÁS ÉS HATÁLY

A távmunka olyan munkaszervezési és/vagy munkavégzési forma, mely a számítástechnikát egy munkaviszony keretei között veszi igénybe, illetve ahol a munkát, mely a munkaadó telephelyén is végezhető lenne, rendszeresen attól távol végzik.

A jelen megállapodás a távmunkavállalókról szól. Távmunkavállaló minden olyan személy, aki a fenti meghatározás szerinti munkát végzi.

A távmunkáról szóló európai keretmegállapodás meghatározása szerint „a távmunka olyan munkaszervezési és/vagy munkavégzési forma, mely a számítástechnikát egy munkaviszony keretei között veszi igénybe, illetve ahol a munkát, mely a munkaadó telephelyén is végezhető lenne, rendszeresen attól távol végzik”. A legtöbb országban a szociális partnerek ezt, vagy nagyon hasonló meghatározást fogadtak el, mint például a német szociális partnerek a vegyiparban végzett távmunkával kapcsolatos ajánlásban, vagy a távmunka 2004. évi írországi gyakorlati kódexében. A napi sajtóra vonatkozó, 2005. július 22-én kelt spanyol kollektív szerződésben a szociális partnerek üdvözölték ezt a világos meghatározást, amely megszünteti a távmunkavállalók munkavállalói státuszával kapcsolatos korábbi bizonytalanságokat.

Néhány országban módosították a európai megállapodás meghatározását és hatályát. Például Magyarországon a jogszabályok szerint a távmunkavállaló olyan személy, aki munkája eredményét elektronikus úton továbbítja.

Bizonyos esetekben maguk a szociális partnerek változtatták meg a távmunkavállaló európai definícióját. Például Franciaországban a távmunkavállalók közé tartoznak az úgy nevezett „nomád munkások” is. Olaszországban a távmunkának két típusát különböztetik meg: az otthonról dolgozó távmunkavállalót és a távoli munkahelyről dolgozó munkavállalót. Az ír gyakorlati kódex világosan tartalmazza, hogy a távmunkavállaló fogalma megegyezik az e-munkavállaló fogalmával, illetve hogy a kódex egyaránt vonatkozik a távmunkavállalókra és a mobil e-munkavállalókra. Egy németországi távközlési cégnél a szociális partnerekkel egyeztetett kollektív szerződés figyelembe veszi a távmunkának az adott ágazatra jellemző különböző formáit, azaz az időszakos távmunkát és a mobil távmunkát.

3. ÖNKÉNTESÉG

A távmunka az adott munkavállaló és munkaadó számára egyaránt önkéntes jellegű. A távmunkát a munkavállaló eredeti munkaköri leírásában is meg lehet követelni, de önkéntes alapon később is választható konstrukció.

Mindkét esetben a munkaadó látja el a távmunkavállalót a szükséges írásos információval a 91/533/EGK irányelv alapján, beleértve a hatályos kollektív szerződésekről szóló információt és az elvégzendő munka leírását, stb. is. A távmunka részletei közé tartoznak általában olyan járulékos írott információk is, mint azon vállalati osztály megnevezése, melyhez a távmunkavállaló munkája által kapcsolódik, közvetlen felettesének megjelölése, illetve más olyan személyek meghatározása, akikhez a munkavállaló szakmai vagy személyes kérdésekkel fordulhat, jelentéstételi rendszer, stb.

Ha a távmunka nem része az eredeti munkaköri leírásnak, és a munkaadó ajánlatot tesz a távmunkára, azt a munkavállaló elfogadhatja vagy visszautasíthatja. Ha a munkavállaló fejezi ki abbeli szándékát, hogy távmunka keretei között dolgozzon, a munkaadó elfogadhatja vagy visszautasíthatja e szándékot.

A távmunkára való átállás önmagában, mivel csak a munkavégzés módját módosítja, a munkavállaló munkajogi státuszát nem változtatja meg. A távmunkának a munkavállaló általi visszautasítása önmagában nem lehet oka annak, hogy a munkaadó az adott munkavállaló munkaviszonyát megszüntesse, vagy annak feltételeit megváltoztassa.

Ha a távmunka nem része az eredeti munkaköri leírásnak, a távmunkára való átállásról szóló döntés egyéni és/vagy kollektív szerződéssel visszaváltoztatható. A visszaváltoztatás jelentheti azt, hogy a munkavállaló a munkaadó telephelyén folytatja a munkavégzést akár a munkaadó, akár a munkavállaló kérésére. Ezen visszaváltoztatás módoszatait egyéni vagy kollektív szerződés fekteti le.

A távmunka önkéntességét az európai keretmegállapodás világosan megfogalmazza, amikor kimondja, hogy „a távmunka az adott munkavállaló és munkaadó számára egyaránt önkéntes jellegű”. Ez az elv tükröződik valamennyi európai szociális partner átültetési intézkedéseiben is.

Az európai keretmegállapodás rendelkezését még a spanyol legfelsőbb bíróság is alkalmazta egy 2005. április 11-i ügyben, hogy rávilágítson arra, mennyire fontos a távmunkára való hajlandóság, ha a távmunka nem része az eredeti munkaköri leírásnak.

Két helyzet állhat elő: „távmunkát a munkavállaló eredeti munkaköri leírásában is meg lehet követelni, de önkéntes alapon később is választható konstrukció”. Valamennyi megvalósítási eszköz említi ezt a különbséget, mivel ez fontos következményekkel jár, illetve lehetőséget ad a munkavállalónak arra, hogy visszatérjen a munkaadó telephelyére, illetve ott munkát kapjon.

Az európai keretmegállapodás mindkét esetben előírja a munkáltató részére azt a kötelezettséget, hogy ellássa a távmunkavállalót a szükséges írásos információval a 91/533/EGK irányelv alapján, beleértve a hatályos kollektív szerződésekről szóló információt és az elvégzendő munka leírását, stb. is. Az európai keretmegállapodás azt is kimondja, hogy a távmunka részletei közé tartozik általában olyan járulékos írott információ is, mint azon vállalati osztály megnevezése, melyhez a távmunkavállaló munkája által

kapcsolódik, közvetlen felettesének megjelölése, illetve más olyan személyek meghatározása, akikhez a munkavállaló szakmai vagy személyes kérdésekkel fordulhat, jelentéstételi rendszer, stb.

E javaslatokat valamennyi ország követte. Bizonyos országokban az előírások kifejezetten tartalmazták, hogy ilyen célból függelékekkel kell kiegészíteni a munkaszerződést (Franciaország, Belgium, Lengyelország). A távmunkával kapcsolatos brit útmutató emlékezteti a munkaadókat arra, hogy kötelesek megadni a munkaviszony részletes feltételeit az eredetileg is távmunkára szerződött munkavállaló felvételét követő két hónapon belül, illetve egy hónapon belül, ha a távmunkavállaló azt követően módosítja a munkaszervezés formáját.

Egyes országokban, például Belgiumban, a szociális partnerek még specifikusabban fogalmaztak. A 2005. november 9-én elfogadott CCT n°85 belga nemzeti kollektív szerződés 6. cikke előírja, hogy a távmunka megkezdése előtt kötendő egyéni megállapodásban az alábbiakat kell írásban meghatározni:

- ✓ A távmunka gyakoriságát, esetleg a távmunkában töltött napokat, illetve szükség szerint a távmunkavállaló által a vállalat telephelyén töltött napokat és/vagy órákat.
- ✓ Azokat az időszakokat, amelyekben a távmunkavállaló elérhető, valamint az elérhetőség módját.
- ✓ Azt, hogy a távmunkavállaló mikor kérhet technikai segítséget.
- ✓ Azt, hogy a munkaadó hogyan fedezi a berendezéssel és annak meghibásodásával kapcsolatos kiadásokat.
- ✓ Azokat a feltételeket, amelyek alapján a távmunkavállaló ismét a munkaadó telephelyén végezheti a munkáját, az ezzel kapcsolatos értesítési határidőt, és/vagy a távmunkának az időtartamát, illetve a megújításának a körülményeit.

Az említett nemzeti kollektív szerződés azt is tartalmazza, hogy amennyiben a fenti pontokban nem születik írásos megállapodás, a távmunkavállalónak jogában áll a munkaadó telephelyén dolgozni.

Luxemburgban a szociális partnerek részletesen felsorolták azokat az információkat, amelyeket kötelező írásban megadni a távmunkavállalók részére. Az uniós szinten előírtakon kívül a nemzeti kollektív szerződés 4. cikke szerint az alábbi információkat kell írásban rögzíteni:

- ✓ A távmunkában történő munkavégzés helyét.
- ✓ Az elvégzendő feladatok oly módon történő részletes ismertetését, amely alapján a távmunkavállaló összehasonlíthatja magát a munkaadó telephelyén hasonló munkakörben dolgozó munkavállalókkal.
- ✓ A munkavállaló kollektív szerződés szerinti besorolását.
- ✓ Azokat a napokat és órákat, amikor a távmunkavállaló elérhető a munkaadó számára.
- ✓ A munkaadó által biztosított és telepített berendezések pontos leírását.
- ✓ A munkaadó által kötött, a berendezések tűz-, víz- és lopáskár, stb. elleni biztosításával kapcsolatos információkat.

Végül pedig a lengyel szociális partnerek szerződéstervezete szerint írásos dokumentumot kell készíteni a munka rendszeréről és ütemezéséről, a munkavégzéssel kapcsolatos jelentéstétel formájáról és módjáról, az elmaradt munkavégzés indoklásának formájáról és módjáról, a munkaszervezésről, ideértve a feladatok kiadásának formáját és módját, az elvégzett munka ellenőrzésének formáját és módját, valamint a távmunkavállaló kiküldetésére, illetve a kiküldetéssel kapcsolatos költségek megtérítésére vonatkozó szabályokat.

A távmunka önkéntes jellegének következményeit tovább taglalva az európai keretmegállapodás kimondja, hogy „Ha a távmunka nem része az eredeti munkaköri leírásnak, és a munkaadó ajánlatot tesz a távmunkára, azt a munkavállaló elfogadhatja vagy visszautasíthatja. Ha a munkavállaló fejezi ki abbéli szándékát, hogy távmunka keretei között dolgozzon, a munkaadó elfogadhatja vagy visszautasíthatja e szándékot. A távmunkára való átállás önmagában, mivel csak a munkavégzés módját módosítja, a munkavállaló munkajogi státuszát nem változtatja meg. A távmunkának a munkavállaló általi visszautasítása önmagában nem lehet oka annak, hogy a munkaadó az adott munkavállaló munkaviszonyát megszüntesse, vagy annak feltételeit megváltoztassa”.

Ezzel kapcsolatban az Egyesült Királyság közös távmunkára vonatkozó útmutatója az Egyesült Királyságban létező azon jogszabályokra támaszkodik, amelyek a fogyatékkal élő vagy hat év alatti gyermeket nevelő szülők rugalmas munkavégzés igényléséhez fűződő jogait és a munkáltatók ennek megfelelő kötelezettségét – mely szerint kötelesek az ilyen kéréseket komolyan figyelembe venni – határozzák meg (8. old.). Az olasz nemzeti kollektív megállapodás egy kivételt említ a fenti alapelvek alól, abban az esetben, amikor egy adott munka elvégzésének a távmunka az egyetlen módja (a nemzeti kollektív megállapodás 2. cikke). Ennek a kivételnek az a célja, hogy lehetőséget biztosítson a munkáltató számára, hogy egy átszervezési folyamat során a munkavállalót hasonló munkakörbe helyezze át a vállalaton belül, még ha annak végzéséhez távmunka szükséges is.

A következő, az uniós keretmegállapodásban említett kérdés a távmunka választásának az egyéni vagy kollektív megállapodásokban meghatározott visszafordíthatósága. Ez arra az esetre vonatkozik, amikor a távmunka az eredeti munkaköri leírásban nem szerepel: „a távmunkára történő átállásra vonatkozó döntés visszafordítható. A visszafordíthatóság magába foglalja az akár a dolgozó, akár a munkáltató kérésére a munkáltató telephelyén végzendő munkába való visszatérést. Ennek a visszafordíthatóságnak a módozatait az egyéni vagy kollektív megállapodás tartalmazza.”

Egyes országokban a távmunkát választó munkavállalók korábbi munkaszervezési formába történő visszatérési feltételeinek meghatározása túlmutat azon, amit az uniós keretmegállapodás meghatározott.

A francia nemzeti, ágazatok közötti megállapodás rendelkezései ágazati vagy vállalati szintű megállapodásokon keresztül kiegészíthetők illetve adaptálhatók. Bizonyos rendelkezések az adaptálás lehetősége nélkül közvetlenül vonatkoznak alacsonyabb szintű megállapodásokra, míg mások nagyobb rugalmasságot engednek a más szinteken lévő szociális partnerek számára. A távmunkáról a munkáltató telephelyén történő munkára való visszaváltás lehetőségének biztosítása például kötelező. A távmunkára való átállás esetében a francia kollektív megállapodás 2. cikkében azt írja elő, hogy biztosítani kell egy adaptációs időszakot, amelynek során akár a munkavállaló, akár a munkáltató egyoldalúan felbonthatja a távmunka-megállapodást. A felmondási időt előre meg kell határozni. A munkavállalónak a képzéseinek megfelelő és a munkáltató telephelyén végzett munkát kell felkínálni. Ennek az adaptációs időszaknak a letelte után a munkáltató telephelyén végzett munkába való visszatérés a távmunkavállaló és a munkáltató közötti megállapodás tárgya.

Lengyelországban a szociális partnerek közötti nemzeti szintű megállapodás tervezete három hónapos adaptációs időszakot irányoz elő, amelynek során a távmunka-megállapodás egyoldalúan felbontható.

A luxemburgi nemzeti szintű kollektív megállapodás hasonló, 3–12 hónapos adaptációs időszakot ír elő (a nemzeti kollektív megállapodás 5. cikke). Az időszak pontos hosszát a felek közötti megállapodásban kell meghatározni. Az első két hét során nem lehetséges a távmunka-megállapodásból való egyoldalú kilépés. Az adaptációs időszak megszakításának pontos módozatairól valamint a felmondási idejéről a nemzeti kollektív megállapodás teljes részletességgel rendelkezik. Az adaptációs időszakot követően a munkáltató telephelyére való visszatéréshez a munkáltató és a munkavállaló közötti megállapodás szükséges (a nemzeti kollektív megállapodás 17. cikke). A távmunkavállalót elsőbbségben kell részesíteni a vállalatonál jelentkező, a távmunkavállaló

képesítésének megfelelő munkalehetőségekről való tájékoztatásban. Ilyen visszatérés esetén a nemzeti kollektív megállapodás meghatároz egy listát, amely tartalmazza, hogy milyen információkat kell haladéktalanul a távmunkavállalónak átadni, elsősorban a munkavégzés helyére, a munkaidőre és a munkafeltételekre vonatkozóan.

A dán helyi és regionális közigazgatási szektor kollektív megállapodása azt írja elő, hogy a távmunkavállalókkal kötött egyéni megállapodások csak helyi kollektív megállapodás keretében köthetők meg. Ezen túlmenően, a megállapodás megszűnése esetén a munkavállalónak joga van visszatérni ugyanabba a munkakörbe, vagy, amennyiben ez nem lehetséges, más, azonos vagy hasonló képesítést igénylőbe.

Az ír szociális partnerek gyakorlati kódexükben olyan megállapodást kötöttek, mely szerint amikor a távmunkába történő belépés önkéntesen történik, a megállapodásnak tartalmaznia kell a távmunka felfüggesztésére vagy megszüntetésére és a korábbi helyen a korábbi munkakörbe történő visszatérésre vonatkozó rendelkezéseket is, akár a munkáltató, akár a munkavállaló kérésére. A távmunkából való visszatérés módjairól és eljárásáról, ideértve a megfelelő felmondási időt is, a feleknek, azaz a munkáltatónak és a távmunkavállalónak előre meg kell állapodniuk, vagy ezt kollektív megállapodásban kell szabályozni.

Az Egyesült Királyság távmunkára vonatkozó útmutatója emlékeztet arra, hogy a visszavonhatóság a munkáltató és a munkavállaló közötti megállapodás kérdése (9. cikk). Vagy a kollektív megállapodásban vagy az egyéni munkaszerződésben előre ki kell nyilvánítani, hogy melyek azok a körülmények, amelyek között a távmunkára történő átállás nem fordítható vissza (pl. nincs hely a munkáltató telephelyén, vagy túl magasak a visszatérés költségei).

Az EU szintjén konkrét rendelkezések nincsenek az olyan munkavállalók érdekében, akiknél a távmunka már az induló munkaköri leírásban is szerepelt, de később a munkáltató telephelyén kívánnak dolgozni, a tagállamokban viszont hoztak néhány végrehajtási intézkedést. A francia szociális partnerek például biztosítják a lehetőséget az olyan munkavállalók számára, akiknek a kezdeti munkaköri leírásában már szerepelt a távmunka, de a munkáltató telephelyén szeretnének dolgozni, hogy jelentkezzenek a munkáltatónál keletkező üres munkahelyekre, és az elbírálás során elsőbbséget élvezzenek (a nemzeti kollektív megállapodás 3. cikke).

A luxemburgi nemzeti kollektív megállapodásban egy külön cikk vonatkozik ennek a kérdésnek a szabályozására (a nemzeti kollektív megállapodás 16. cikke). Ez kimondja, hogy a távmunkáról a munkáltató telephelyén végzett munkára való átálláshoz a munkáltató és a munkavállaló közötti megállapodás szükséges. Az olyan munkavállalót, akinek munkájához az induló munkaköri leírása szerint a távmunka is hozzátartozik, de a munkáltató telephelyén szeretne dolgozni, elsőbbséget élvez a vállalatnál megüresedő, a munkavállaló képesítésének megfelelő állások betöltésekor.

✓ FOGLALKOZTATÁSI FELTÉTELEK

4. FOGLALKOZTATÁSI FELTÉTELEK

A foglalkoztatási feltételek vonatkozásában a távmunkavállalók a vonatkozó jogszabályok és kollektív megállapodások által garantált ugyanolyan jogokat élveznek, mint a munkáltató telephelyén dolgozó hasonló munkavállalók. A távmunka speciális jellegének figyelembe vétele érdekében azonban kiegészítő kollektív illetve egyéni megállapodások lehetnek szükségesek.

Ezt az alapelvet minden országban változatlanul beépítették a szabályozásba. Ez a helyzet például a Munkaügyi Alap (Labour Foundation) távmunkára vonatkozó ajánlásaival, amelyről 2003-ban állapodtak meg Hollandiában, vagy a svéd szociális partnerek szintén 2003-ban elfogadott, közös irányelvekről szóló megállapodásával is. Az ír gyakorlati kódex azt javasolja, hogy a normál munkagyakorlattól való minden eltérésről vagy a munkavállalóra vonatkozó feltételek alkalmazásában a távmunka miatt bekövetkező változásokról egyénileg vagy keretmegállapodásban előre meg kell állapodni.

Egyes országokban a szociális partnerek további részleteket is közölnek az alapelv követése során figyelembe veendő szempontokról. A francia nemzeti kollektív megállapodás például kimondja, hogy a távmunkavállalóra vonatkozóan meghatározott munkaterhelésnek, termelési normáknak és az eredményekre vonatkozó kritériumoknak egyenértékűeknek kell lenniük a munkáltató telephelyén dolgozó hasonló munkavállalókéval. Ezeket az elképzeléseket és alelveket Franciaországban ritkán alkalmazzák a kollektív megállapodásokban.

Az uniós keretmegállapodáson túllépve a luxemburgi nemzeti kollektív megállapodás előírja, hogy amikor a távmunkára való átállás miatt a munkavállaló elveszít valamilyen korábbi természetbeni juttatást, vagy a továbbiakban nem lesz képes azt a munkáltató telephelyén dolgozó hasonló munkavállalókkal megegyező módon igénybe venni, a munkáltató köteles valamilyen ezt kompenzáló kedvezményt nyújtani.

A jogalkotók ehhez hasonlóan néha kiegészítették az uniós szöveget azzal, hogy hogyan kell figyelembe venni a távmunka sajátosságait. A magyar munkaügyi törvény például konkrét szabályokat határoz meg arra vonatkozóan, hogy a munkáltatónak joga van belépni arra a helyre, ahol a munka folyik, valamint a munka, a pihenőidők, stb. ellenőrzésének módjáról.

✓ ADATVÉDELEM

5. ADATVÉDELEM

A munkavállaló által szakmai célokból használt és feldolgozott adatok védelmének biztosítása érdekében a munkáltató köteles a megfelelő intézkedéseket meghozni.

A munkáltató tájékoztatja a munkavállalót az adatvédelemmel kapcsolatos minden vonatkozó jogszabályról és vállalati előírásról.

A távmunkavállaló felelős e szabályok betartásáért.

A munkáltató különösen a következőkről köteles tájékoztatni:

--> az informatikai berendezése és eszközök, pl. az Internet használatára vonatkozó korlátozásokról,

--> a nem megfelelés esetén alkalmazott szankciókról.

A szociális partnerek a legtöbb országban az ott érvényes nemzeti adatvédelmi szabályok alkalmazását írják elő a távmunkavállalók számára is. Ez a helyzet pl. Franciaországban, ahol a CNIL (a francia adatvédelmi hatóság) munkáját említik. Olaszországban a nemzeti kollektív megállapodás a személyi adatok védelméről szóló törvényre és a titkosságról szóló törvényre hivatkozik. Németországban egy német fémipari vállalatnál az üzemi szerződésben mind a jogszabályokat, mind a vállalati szabályokat megemlítik. Az ír gyakorlati kódex és az Egyesült Királyság útmutatója is a vonatkozó nemzeti és uniós rendelkezéseket részletezi.

Néhány nemzeti végrehajtási intézkedés további rendelkezéseket is tartalmaz. A szociális partnerek közötti megállapodás tervezete Lengyelországban például kötelezi a munkáltatót, hogy adjon ki politikát a vállalati adatvédelemre, a munkavállalót pedig a szabályok betartására.

Egy német, a távközlési szektorban működő vállalatnál az elfogadott kollektív rendszer azt írja elő, hogy különös figyelmet kell fordítani az adatok és információk külső felekkel szembeni védelmére. A bizalmas adatokat és információkat oly módon kell védeni, hogy külső felek azokhoz ne férhessenek hozzá. A törvények által előírt adatvédelmi rendelkezések és a vállalat központi adatvédelmi és adatbiztonsági szabályai egyaránt érvényesek. A munkavállalót a jogszabályi és a belső szabályokról is megfelelő módon tájékoztatják.

Az ír gyakorlati kódex számos elemet felsorol, amelyekre figyelmet kell fordítani, pl. a bizalmas jellegű dokumentumok hulladékának kezelése, az irodai illetve otthoni számítógépek elzárása, a számítógépek vírusmentesítésének, jelszók módosításának, az adatok mentésének eljárásai, a titkosságra és az az adatok nyilvánosságra hozatalának tilalmára vonatkozó megállapodások. Az Egyesült Királyság távmunkára vonatkozó útmutatója hasonló rendelkezéseket tartalmaz, és a fent említett elemeken túlmenően felhívja a figyelmet a személyes adatokhoz való hozzáférés és jogtalan behatolás lehetséges veszélyére.

✓ **A MAGÁNÉLET TISZTELETBEN TARTÁSA**

6. A MAGÁNÉLET TISZTELETBEN TARTÁSA

A munkáltató köteles tiszteletben tartani a távmunkavállaló magánéletét.

Amennyiben bármilyen ellenőrző rendszert alkalmaznak, annak arányosnak kell lennie a céllal, és meg kell felelnie a vizuális kijelzőkre vonatkozó 90/270 irányelvnek.

Ezt a rendelkezést a legtöbb esetben a nemzeti végrehajtási intézkedések teljes terjedelmében tartalmazzák. Az ellenőrző rendszerekre vonatkozó információkhoz fűződő jogot például beágyazták az ír gyakorlati kódexbe. A magyar munkaügyi törvény viszont nem szabályozza külön az ellenőrző rendszer alkalmazását.

✓ **BERENDEZÉSEK**

7. BERENDEZÉSEK

Minden a munkavégzéshez szükséges berendezésekkel kapcsolatos kérdést, felelősséget és költséget a távmunka megkezdése előtt egyértelműen tisztázni kell.

Általános szabály, hogy a munkáltató felelős a távmunkához szükséges minden berendezés biztosításáért, telepítéséért és karbantartásáért, kivéve, ha a távmunkavállaló a saját berendezéseit használja.

Ha a távmunkavégzés rendszeresen történik, a munkáltató köteles a munka közvetlen költségeit kompenzálni vagy fedezni, különös tekintettel a kommunikációval kapcsolatos költségekre.

A munkáltató köteles a munkavállaló számára megfelelő technikai támogatási lehetőséget biztosítani.

A nemzeti törvényeknek és kollektív megállapodásoknak megfelelően a távmunkavállaló által használt berendezésekben és adatokban bekövetkező veszteségekért és károkért a munkáltató felelős.

A távmunkavállaló köteles a számára biztosított berendezéseknek megfelelő módon gondját viselni, és nem gyűjthet illetve nem terjeszthet illegális anyagokat az Interneten.

Az EU keretmegállapodása kiköti, hogy „minden a munkavégzéshez szükséges berendezésekkel kapcsolatos kérdést, felelősséget és költséget a távmunka megkezdése előtt egyértelműen tisztázni kell.” A szociális partnerek egyes országokban ezt a rendelkezést úgy ültették át, hogy felvették a távmunkavállalónak kötelezően átadandó írásbeli információk listájára.

„Általános szabály, hogy a munkáltató felelős a távmunkához szükséges minden berendezés biztosításáért, telepítéséért és karbantartásáért, kivéve, ha a távmunkavállaló a saját berendezéseit használja.” Ez fontos kérdésnek számít, mivel az erre vonatkozó szabályokat a legtöbb országban részletesen tárgyalják az adott ország dokumentumai.

A szociális partnerek több országban úgy döntöttek, hogy a munkáltatónak kell viselnie a berendezések biztosításának, felszerelésének és karbantartásának teljes felelősségét. Ez a helyzet például a belga nemzeti kollektív megállapodás vagy a német helyi közigazgatási szervek és a közszférához tartozó vállalatok számára kidolgozott szolgáltatási vagy vállalati megállapodási példa esetében. Nagyon gyakran konkrét szabályokat határoznak meg arra az esetre is, amikor a távmunkavállaló saját berendezéseit használja.

Árnyaltabb viszont a magyar munkaügyi törvény, amely figyelembe veszi a nemzeti szociális partnerek módosítását. A berendezések és kommunikációs eszközök biztosítását a munkáltató és a munkavállaló közötti megállapodás tárgyalja. A munkavállaló csak akkor köteles viselni ezt a felelősséget, ha nem sikerül megállapodni.

Egyes országokban mindkét fél felelősségeit pontosabban taglalják. A 2005. júliusi francia nemzeti kollektív megállapodás például előírja, hogy amennyiben a távmunkavállaló otthonról dolgozik, a munkáltató felelőssége a berendezések biztosításáért, telepítéséért és karbantartásáért attól függ, hogy a munkavállaló otthonában megfelelőek-e az elektromossággal és a munkahellyel kapcsolatos paraméterek (a nemzeti kollektív megállapodás 7. cikke). Egy német távközlési vállalat kollektív megállapodási rendszere azt írja elő, hogy a munkavállaló otthonából végzett távmunka esetén saját irodabútor – amely kielégíti az egészségügyi és biztonsági követelményeket – használható, a dolgozó kockázat- és költségvállalásával. Ugyanakkor a luxemburgi szociális partnerek esetében a munkáltató viseli a felelősséget a munkavállaló elektromos és munkahelyi megfelelésének ellenőrzéséért is (a nemzeti kollektív megállapodás 11. cikke). Hasonló rendelkezést tartalmaz az ír gyakorlati kódex, amely emlékeztet arra, hogy a törvény szerint a munkáltatók kötelesek egészségügyi és biztonsági kockázat-felmérést végezni, annak érdekében, hogy a távmunkavállaló munkaállomása minden jogszabálynak megfeleljen. Ez kapcsolódik az egészség és biztonság kérdéseihöz, és egyes esetekben az EU keretmegállapodás egészséget és biztonságot tárgyaló 8. részével összefüggésben foglalkoztak vele. A lengyel szociális partnerek szerződéstervezetében szigorúan szabályozzák, hogy milyen feltételekkel használhatja a távmunkavállaló saját berendezéseit. Rendelkeznek arról, hogy a munkáltató és a munkavállaló megállapodhatnak a munkavállaló saját berendezéseinek használatában. Ilyen esetben azonban egy átalányösszegre jogosult, amelynek összegéről és kifizetési eljárásáról a feleknek előre meg kell állapodniuk. Ezen túlmenően abban is megállapodhatnak, hogy a munkáltató fedezi a telepítés, javítások és karbantartás költségeit.

Egy másik fontos kérdés, hogy ki viseli a kommunikáció, pl. az Internetkapcsolat költségeit. A legtöbb tagállamban úgy döntöttek, hogy a munkáltatónak – az uniós keretmegállapodásnak megfelelően – vagy ellentételeznie kell vagy meg kell térítenie a közvetlenül a munka következtében, elsősorban a kommunikáció miatt felmerülő költségeket.

A 2005. november 9-i CCT 85 belga nemzeti kollektív megállapodás e tekintetben egészen részletes. Kilencedik cikkében kiköti, hogy a munkáltató által viselt költségeket a munka megkezdése előtt a végzett távmunka arányában vagy a szerződő felek által meghatározott felosztási szabály szerint ki kell számítani.

Annak a rendelkezésnek a végrehajtása, amely szerint „a munkáltató köteles a munkavállaló számára megfelelő technikai támogatási lehetőséget biztosítani,” nem okozott semmilyen vitát, és minden végrehajtási intézkedésbe belefoglalták.

Az uniók keretmegállapodás úgy rendelkezik, hogy „a nemzeti törvényeknek és kollektív megállapodásoknak megfelelően a távmunkavállaló által használt berendezésekben és adatokban bekövetkező veszteségekért és károkért a munkáltató felelős.” A legtöbb országban a szociális partnerek kifejezetten hivatkoznak a munkavállaló kötelezettségére, hogy haladéktalanul köteles a munkáltatót tájékoztatni, ha a berendezésekkel kapcsolatos problémát észlel. Ez összefügg az EU

keretmegállapodás ezen részének utolsó rendelkezésével is, amely kimondja, hogy „a távmunkavállaló köteles a számára biztosított berendezéseknek megfelelő módon gondját viselni, és nem gyűjthet illetve nem terjeszthet illegális anyagokat az Interneten.”

Belgiumban a 2005. novemberi nemzeti kollektív megállapodás is szabályozza a munkáltató és a távmunkavállaló vonatkozó felelősségeit a berendezések meghibásodása esetén. A 13. cikkben kimondja, hogy ilyen meghibásodás esetén a távmunkavállaló köteles haladéktalanul tájékoztatni a munkáltatót, és a távmunkavállalónak erre az időre is jár fizetés. Konkrét intézkedések is meghatározhatók, pl. a berendezés cseréje vagy a munkáltató telephelyén való ideiglenes foglalkoztatás.

✓ EGÉSZSÉG ÉS BIZTONSÁG

8. EGÉSZSÉG ÉS BIZTONSÁG

A távmunkavállaló munkahelyi egészségéért és biztonságáért a 89/391 irányelvnek és a megfelelő származékos irányelveknek, nemzeti jogszabályoknak és kollektív megállapodásoknak megfelelően a munkáltató a felelős.

A munkáltató tájékoztatja a távmunkavállalót a vállalat foglalkoztatás-egészségügyi és biztonsági politikájáról, különös tekintettel a vizuális kijelző-egységekkel kapcsolatos követelményekre. A távmunkavállaló köteles ezeket a biztonsági politikákat megfelelően végrehajtani.

A vonatkozó egészségügyi és biztonsági rendelkezések megfelelő alkalmazásának ellenőrzése érdekében a munkáltató, a munkavállalói képviselők illetve egyéb illetékes hatóságok a nemzeti jogszabályok és a kollektív megállapodások által meghatározott korlátokon belül hozzáféréssel rendelkeznek a távmunkahelyekhez. Amennyiben a távmunkavállaló otthonában dolgozik, az ilyen hozzáférés a távmunkavállaló előzetes értesítésével és hozzájárulásával lehetséges.

A távmunkavállaló jogosult ellenőrző látogatásokat kérni.

Az adatvédelmet illetően (5. rész) a nemzeti végrehajtási rendelkezések a legtöbb esetben emlékeztetnek arra, hogy a távmunkavállalókra az általános egészségügyi és biztonsági szabályok érvényesek. Az Egyesült Királyság útmutatója és az ír gyakorlati kódex például a vonatkozó nemzeti és európai jogszabályokra hivatkozik. Ebben a két országban a munkavállalókat törvény kötelezi arra, hogy egészségügyi és biztonsági kockázatértékelésben vegyenek részt, annak biztosítása érdekében, hogy a távmunkahely minden jogszabályt kielégítsen. A távmunkára vonatkozó egyesült királyságbeli útmutató további részleteket is tartalmaz az elektromos berendezésekkel és vizuális kijelzőkkel végzett munka veszélyeiről és a kismamák illetve terhes nők különleges védelméről (17. oldal).

Az egészségügyi és biztonsági szabályok alkalmazásának korlátairól is szó esik. Az Egyesült Királyság útmutatója tartalmazza, hogy a munkáltató felelős az általa szállított berendezések biztonságáért, de a távmunkavállaló otthonában működő elektromos rendszerért a távmunkavállaló maga felelős. A magyar munkaügyi törvény kimondja, hogy az általános egészségügyi és biztonsági szabályok akkor vonatkoznak a távmunkavállalóra, ha a berendezés tulajdonosa a munkáltató. A lengyel szociális partnerek szerződéstervezete szerint a távmunkavállalót a távmunka megkezdése előtt egészségügyi és biztonsági képzésben kell részesíteni, különösen a vizuális kijelzők használatát illetően. Az általános egészségügyi és biztonsági szabályok azonban nem vonatkoznak a távmunkavállaló munkahelyére, ha az otthon található.

✓ MUNKASZERVEZÉS

9. MUNKASZERVEZÉS

A távmunkavállaló a vonatkozó jogszabályok, a kollektív megállapodások és vállalati szabályok keretein belül saját munkaidejét maga szervezi és osztja be.

A távmunkavállalóra a munkáltató telephelyén dolgozó hasonló munkavállalóéval egyenértékű munkaterhelési és teljesítmény-standardok vonatkoznak.

A munkáltató köteles intézkedéseket végrehajtani annak érdekében, hogy a távmunkavállaló ne szigetelődjön el a vállalat dolgozó közösségének többi részétől azáltal, hogy lehetőséget biztosít a számára, hogy rendszeresen találkozzon kollégáival és hozzájusson a vállalati információkhoz.

Az uniós keretmegállapodás kimondja, hogy „a távmunkavállaló a vonatkozó jogszabályok, a kollektív megállapodások és vállalati szabályok keretein belül saját munkaidejét maga szervezi és osztja be.”

A munkaidő kérdésével minden ország kifejezetten foglalkozik. A legtöbb országban a dolgozókra vonatkozó, meglévő jogszabályok alkalmazását írják elő, mint pl. Olaszországban és Írországban. Egyes szociális partnerek bizonyos szempontokkal részletesen is foglalkoztak. Az ír gyakorlati kódex például megemlíti, hogy kötelező az otthon vagy az irodában maradvá dolgozók túlzott munkaterhelésének megakadályozására megfelelő mechanizmusokat alkalmazni. A luxemburgi nemzeti kollektív megállapodás kiköti, hogy a munkáltató és a munkavállaló kötelesek megállapodni a túlmunka elszámolásának módjáról.

Az EU keretmegállapodása hozzáteszi: „a távmunkavállalóra a munkáltató telephelyén dolgozó hasonló munkavállalóéval egyenértékű munkaterhelési és teljesítmény-standardok vonatkoznak.” Az Egyesült Királyság távmunkavállalókra vonatkozó útmutatója elmagyarázza, hogy a közvetlen termelékenységi összehasonlításoknak el kell ismerniük, hogy az irodában dolgozó munkavállalók nagyobb potenciállal rendelkeznek az adminisztratív követelmények kielégítése terén, pl. telefonokra adott válaszok, általános eljárási követelmények, stb. A távolban dolgozók számára nagyon fontos a teljesítmény-visszajelzés. A visszajelzés eljuttatásának mechanizmusait is egyértelműen meg kell határozni. Franciaországban a nemzeti kollektív megállapodás külön megemlíti, hogy a távmunkavállalóknak a vállalat telephelyén dolgozókéhoz hasonló értékelő értekezleteket kell tartani.

Sok végrehajtási intézkedés megemlíti, hogy figyelmet kell fordítani arra, hogy a távmunkavállaló ne szigetelődjön el a munkáltató telephelyén dolgozó munkatársaitól. Ezt az uniós keretmegállapodás rendelkezéseivel összhangban kell megoldani, vagyis „a munkáltató köteles intézkedéseket végrehajtani annak érdekében, hogy a távmunkavállaló ne szigetelődjön el a vállalat dolgozó közösségének többi részétől azáltal, hogy lehetőséget biztosít a számára, hogy rendszeresen találkozzon kollégáival és hozzájusson a vállalati információkhoz.” Egy a német fémiparban működő vállalatnál az üzemi megállapodás ezen túlmenően megemlíti, hogy biztosítani kell a létesítmény illetve részleg értekezletein való részvételt. Az egyesült királysági útmutató innovatív szervezeti gyakorlatra vonatkozó példákat közöl, mint pl. „társas klublétesítmények”, „kényelmes ülőterületek” kötetlen beszélgetéshez vagy a több dolgozó által felváltva használható munkaállomások („hot desking”).

✓ KÉPZÉS

10. KÉPZÉS

A távmunkavállalók ugyanúgy hozzáférhetnek a képzési és karrierfejlesztési lehetőségekhez, mint a munkáltató telephelyén dolgozó hasonló munkavállalók, és ugyanolyan értékelési politika vonatkozik rájuk, mint a többi dolgozóra.

A távmunkavállalók a rendelkezésükre álló technikai berendezéseknek és ennek a munkaszerezési formának megfelelő célzott képzésben részesülnek. A távmunkavállalók felettesének és közvetlen munkatársainak szintén képzésre lehet szükségük erre a munkaformára és annak kezelésére, irányítására vonatkozóan.

A legtöbb országban az uniós keretmegállapodás képzésre vonatkozó rendelkezéseit további részletek hozzáadása nélkül vették át. A végrehajtott rendelkezések azt irányozzák elő, hogy a távmunkavállalók ugyanúgy hozzáférnek a képzési és karrierfejlesztési lehetőségekhez, mint a munkáltató telephelyén dolgozó hasonló munkavállalók, és ugyanolyan értékelési politika vonatkozik rájuk, mint a többi dolgozóra. A rendelkezésükre álló technikai berendezéseknek és ennek a munkaszerezési formának megfelelő célzott képzésben részesülnek. Megemlítik ugyanakkor, hogy a távmunkavállalók felettesének és közvetlen munkatársainak szintén képzésre lehet szükségük erre a munkaformára és annak kezelésére, irányítására vonatkozóan.

A távmunkára vonatkozó egyesült királyságbeli útmutató a fentiekben túl felsorolja azokat a fő területeket, amelyeken a távmunkavállalónak képzésre lehet szükséges, pl. a munkakörrel kapcsolatos készségek, általános informatikai és kommunikációs módszerekkel kapcsolatos készségek valamint önmenedzselési képzés, ideértve az időbeosztás kezelését is. A német helyi közigazgatási szervek és a közszférához tartozó vállalatok számára kidolgozott szolgáltatási vagy vállalati megállapodási példa és a német távközlési vállalatnál elfogadott kollektív rendszer azt írja elő, hogy a távmunkavállaló nem kerülhet hátrányos helyzetbe a képzéseken való részvétel tekintetében a vállalat telephelyén dolgozó kollégáival szemben.

✓ KOLLEKTÍV JOGOKKAL KAPCSOLATOS KÉRDÉSEK

11. KOLLEKTÍV JOGOKKAL KAPCSOLATOS KÉRDÉSEK

A távmunkavállalók ugyanolyan kollektív jogokkal rendelkeznek, mint a munkáltató telephelyén dolgozó hasonló munkavállalók. Nincs akadálya, hogy a munkavállalói képviselőkkel kommunikáljanak.

A munkavállalói képviseleti vagy ilyen képviseletet biztosító szervezetben való részvételnek és az ezt célzó választásokban való jelöltetésüknek ugyanazok a feltételei. A munkavállalói képviseleti szervezetben való részvételi küszöbök európai és nemzeti törvények valamint kollektív megállapodások és gyakorlatok szerinti számításánál a távmunkavállalókat is figyelembe veszik. A távmunka megkezdése előtt tisztázni kell, hogy a távmunkavállaló kollektív jogainak gyakorlása szempontjából mely létesítményhez fog tartozni.

A munkavállalói képviselők az európai és nemzeti törvényeknek valamint a kollektív megállapodásoknak és gyakorlatoknak megfelelően tájékoztatást kapnak, és konzultációban vesznek részt a távmunka bevezetéséről.

Minden végrehajtási intézkedés elismeri, hogy a távmunkavállalók ugyanolyan kollektív jogokkal rendelkeznek, mint a munkáltató telephelyén dolgozó hasonló munkavállalók. Nincs akadálya, hogy a munkavállalói képviselőkkel kommunikáljanak. Azt is elismerik, hogy a munkavállalói képviseleti vagy ilyen képviseletet biztosító szervezetben való részvételnek és az ezt célzó választásokban való jelöltetésüknek ugyanazok a feltételei.

Az uniós keretmegállapodás egyéb rendelkezéseit, amelyek a munkavállalói képviseleti szervezetben való részvételi küszöbök európai és nemzeti törvények valamint kollektív megállapodások és gyakorlatok szerinti számításánál a távmunkavállalók figyelembe vételére, valamint arra vonatkoznak, hogy a távmunka megkezdése előtt tisztázni kell, hogy a távmunkavállaló kollektív jogainak gyakorlása szempontjából mely létesítményhez fog tartozni, szintén átvették.

Végül pedig általános egyetértés van abban, hogy a munkavállalói képviselők az európai és nemzeti törvényeknek valamint a kollektív megállapodásoknak és gyakorlatoknak megfelelően tájékoztatást kapjanak, és konzultációban vegyenek részt a távmunka bevezetéséről.

✓ VÉGREHAJTÁS ÉS KÖVETÉS

12. VÉGREHAJTÁS ÉS KÖVETÉS

Az EU-Szerződés 139. cikkével összefüggésben a jelen európai keretmegállapodást az UNICE/UEAPME, a CEEP és az ETUC (és az EUROCADRES/CEC összekötő bizottság) tagjai a tagállamok vezetési és munkaügyi eljárásaiknak és gyakorlataiknak megfelelően hajtják végre.

A végrehajtásra a jelen megállapodás aláírásának napjától számítva három év áll rendelkezésre.

A tagszervezetek a megállapodás végrehajtásáról a Szociális Párbeszéd Bizottságának felelőssége alatt jelentést készítenek egy az aláíró felek által felállított ad hoc csoport számára. Ez a csoport közös jelentést készít az elvégzett végrehajtási intézkedésekről. Ezt a jelentést a jelen megállapodás aláírásának napjától számított négy éven belül kell elkészíteni.

A jelen megállapodás tartalmát érintő kérdések esetén a tagszervezetek akár külön-külön, akár közösen fordulhatnak az aláíró felekhez.

Amennyiben azt az aláíró felek bármelyike kéri, az aláíró felek a megállapodást az aláírás napjától számított öt év után felülvizsgálják.

Ez a rész arra a tényre hivatkozik, hogy az európai szociális partnerek első alkalommal állapodtak meg abban, hogy az ETUC, UNICE/UEAPME és a CEEP által aláírt megállapodást a tagok az EU-Szerződés 139. cikkében meghatározott eljárásnak megfelelően közvetlenül hajtják végre. Három éves végrehajtási időszakot irányoznak elő, és meghatározzák a beszámolási eljárást, a megállapodással kapcsolatos tartalmi kérdések kezelésére irányuló eljárást és a keretmegállapodás felülvizsgálatának lehetőségét öt év után, amennyiben azt az aláíró felek valamelyike kéri.

Ez a rész, mint olyan, nem igényli a nemzeti szociális partnerek általi végrehajtást. Az olasz és a francia kollektív megállapodások azonban megemlítik elkötelezettségüket arra vonatkozóan, hogy az európai szociális partnerek számára megfelelő időben beszámolnak a távmunkára vonatkozó uniós keretmegállapodás végrehajtása érdekében tett intézkedéseikről.

Több ország is meghatározta az uniós szöveg értelmezése kapcsán felmerülő kérdések vagy egyet nem értés esetén követendő eljárást. Az olasz szociális partnerek megemlítik az uniós keretmegállapodás által biztosított, az értelmezéssel kapcsolatos közös vagy egyéni kérdésfelvetés lehetőségét az uniós szintű szociális partnerek felé. Izland közös bizottságot hozott létre a szerződés kapcsán esetlegesen felmerülő konfliktusok kezelésére, ideértve az értelmezés során felmerülő konfliktusokat is, amelyeket az EU keretmegállapodással összhangban kell megoldani. A távmunkára vonatkozó dán kollektív megállapodásokra – minden más kollektív megállapodáshoz hasonlóan – Dániában választott bírósági eljárás vonatkozik.

Végül pedig csaknem minden ország hivatkozik arra a tényre, hogy a távmunka fejlődőben lévő jelenség, amelynek pontos értékelése az uniós keretmegállapodás elfogadása óta eltelt ilyen rövid idő után még nehéz feladat.

VÉGKÖVETKEZTETÉS

Összességében az ETUC, az UNICE, az UEAPME és a CEEP úgy ítéli meg, hogy a jelen beszámoló egyértelműen demonstrálja a szociális partnerek kezdeményezéseit a távmunkára vonatkozó uniós keretmegállapodás nyomán követése tekintetében.

Szemlélteti a nemzeti szociális partnerek elkötelezettségét az európai szociális párbeszédben vállalt kötelezettségeik teljesítésére. Európaszerte számos szociális partner megmutatta, hogy autonóm tárgyalások során sikeresen meg tudnak birkózni egy jelentős problémával a jövő érdekében.

A beszámolási gyakorlat heterogenitást mutat mind a jelentések mind a végrehajtás terén. Ez részben annak köszönhető, hogy a tagállamok szervezeteinek most először kellett ezt tenniük, részben a kérdés újszerűségének, részben pedig az ipari kapcsolatok sokféleségének is a következménye. Ugyanakkor bizonyos kihívásokkal is meg kellett küzdeni, például az uniós keretmegállapodás átültetése vagy a közös megértés kialakítása az autonóm uniós keretmegállapodás jellegére vonatkozóan.

Ezek az elemek mind a bemenetét képezik majd az európai szociális partnerek 2006–2008-as munkaprogramjuknak megfelelően sorra kerülő megbeszéléseinek, amelyek célja a szóban forgó eszközökre és arra vonatkozó közös megértés továbbfejlesztése, hogy hogyan gyakorolhatnak ezek pozitív hatást a szociális párbeszéd különböző szintjein.

A jelentés azt is mutatja, hogy az EU-ban folyó szociális párbeszéd az innovatív szociális párbeszéd gyakorlatának továbbfejlesztését szolgáló forrását képezheti.

MELLÉKLET



A TÁVMUNKÁRÓL SZÓLÓ KERETMEGÁLLAPODÁS

1. ÁLTALÁNOS MEGFONTOLÁSOK

Az európai foglalkoztatási stratégia kontextusában az Európai Tanács felkérte a szociális partnereket, hogy hozzanak létre megállapodásokat a munkavégzés szervezésének korszerűsítése érdekében, beleértve a rugalmas munkavégzést célzó intézkedéseket is, azzal a céllal, hogy a vállalkozásokat termelékenyebbé és versenyképesebbé tegyék, és biztosítsák a rugalmasság és a biztonság közötti megfelelő egyensúlyt.

Az Európai Bizottság a szociális partnerekkel folytatott, a foglalkoztatási kapcsolatok modernizálásáról és javításáról szóló konzultáció második szakaszában felkérte a szociális partnereket, hogy kezdjenek tárgyalásokba a távmunkára vonatkozóan. 2001. szeptember 20-án az ETUC (és az EUROCADRES/CEC összekötő bizottság), az UNICE/UEAPME és a CEEP bejelentették szándékukat, hogy tárgyalásokba kezdjenek egy olyan megállapodás létrehozására, amelyet az aláíró felek tagjai a tagállamokban és az Európai Gazdasági Térség országaiban vezetnének be. Ezen keresztül a tudásalapú gazdaságba és társadalomba való átmenet előkészítéséhez kívántak hozzájárulni az Európai Tanács lisszaboni megállapodásának megfelelően.

A távmunka a körülmények és gyakorlatok széles és gyorsan fejlődő spektrumát fedi le. Emiatt a szociális partnerek a távmunka olyan meghatározását választották, amely lehetővé teszi a rendszeres távmunka különféle formáinak lefedését.

A szociális partnerek a távmunkában egyrészt a vállalatok és közigazgatási szervezetek számára a munka szervezésének korszerűsítési lehetőségét látják, másrészt pedig a dolgozók számára a munka és a társadalmi élet összeegyeztetésének módját, amely nagyobb önállóságot biztosít számukra feladataik ellátásában. Amennyiben Európa a lehető legtöbbet kívánja kihozni az információs társadalom lehetőségeiből, ösztönöznie kell a munkaszervezésnek ezt az új formáját, oly módon, hogy a rugalmasság a biztonsággal is együtt járjon, a munkakörök minősége javuljon, és a fogyatékkal élők esélyei a munkaerőpiacon javuljanak.

Ez az önkéntes megállapodás egy általános, európai szintű keret létrehozására irányul, amelyet az aláíró felek tagjai hajtanának végre a vezetésre és munkavégzésre vonatkozó konkrét nemzeti eljárásrendnek és gyakorlatnak megfelelően. Az aláíró felek a tagjelölt államokban is felkérlik tagszervezeteiket, hogy hajtsák végre a megállapodást.

A jelen megállapodás végrehajtása semmiféle érvényes alapot nem képez a megállapodás keretei között a munkavállalókat megillető védelem általános szintjének csökkentésére. A megállapodás végrehajtása során az aláíró felek tagjai kerülnek a kkv-k szükségtelen megterhelését.

A jelen megállapodás nem csorbítja a szociális partnerek jogát a jelen megállapodást adaptáló, illetve kiegészítő, az európai szintet is magába foglaló megfelelő szintű megállapodások megkötésére olyan módon, amely figyelembe veszi az érintett szociális partnerek konkrét szükségleteit.

2. MEGHATÁROZÁS ÉS HATÁLY

A TÁVMUNKA olyan munkaszervezési és/vagy munkavégzési forma, mely a számítástechnikát egy munkaviszony keretei között veszi igénybe, illetve ahol a munkát, mely a munkaadó telephelyén is végezhető lenne, rendszeresen attól távol végzik.

A jelen megállapodás a távmunkavállalókról szól. Távmunkavállaló minden olyan személy, aki a fenti meghatározás szerinti munkát végzi.

3. ÖNKÉNTESSÉG

A TÁVMUNKA az adott munkavállaló és munkaadó számára egyaránt önkéntes jellegű. A távmunkát a munkavállaló eredeti munkaköri leírásában is meg lehet követelni, de önkéntes alapon később is választható konstrukció.

Mindkét esetben a munkaadó látja el a távmunkavállalót a szükséges írásos információval a 91/533/EGK irányelv alapján, beleértve a hatályos kollektív szerződésekről szóló információt és az elvégzendő munka leírását, stb. is. A távmunka részletei közé tartoznak általában olyan járulékos írott információk is, mint azon vállalati osztály megnevezése, melyhez a távmunkavállaló munkája által kapcsolódik, közvetlen felettesének megjelölése, illetve más olyan személyek meghatározása, akikhez a munkavállaló szakmai vagy személyes kérdésekkel fordulhat, jelentéstételi rendszer, stb.

Ha a távmunka nem része az eredeti munkaköri leírásnak, és a munkaadó ajánlatot tesz a távmunkára, azt a munkavállaló elfogadhatja vagy visszautasíthatja. Ha a munkavállaló fejezi ki abbéli szándékát, hogy távmunka keretei között dolgozzon, a munkaadó elfogadhatja vagy visszautasíthatja e szándékot.

A távmunkára való átállás önmagában, mivel csak a munkavégzés módját módosítja, a munkavállaló munkajogi státuszát nem változtatja meg. A távmunkának a munkavállaló általi visszautasítása önmagában nem lehet oka annak, hogy a munkaadó az adott munkavállaló munkaviszonyát megszüntesse, vagy annak feltételeit megváltoztassa.

Ha a távmunka nem része az eredeti munkaköri leírásnak, a távmunkára való átállásról szóló döntés egyéni és/vagy kollektív szerződéssel visszaváltoztatható. A visszaváltoztatás jelentheti azt, hogy a munkavállaló a munkaadó telephelyén folytatja a munkavégzést akár a munkaadó, akár a munkavállaló kérésére. Ezen visszaváltoztatás módozatait egyéni vagy kollektív szerződés fekteti le.

4. FOGLALKOZTATÁSI FELTÉTELEK

A FOGLALKOZTATÁSI feltételek vonatkozásában a távmunkavállalók a vonatkozó jogszabályok és kollektív megállapodások által garantált ugyanolyan jogokat élveznek, mint a munkáltató telephelyén dolgozó hasonló munkavállalók. A távmunka speciális jellegének figyelembe vétele érdekében azonban kiegészítő kollektív illetve egyéni megállapodások lehetnek szükségesek.

5. ADATVÉDELEM

A MUNKAVÁLLALÓ által szakmai célokból használt és feldolgozott adatok védelmének biztosítása érdekében a munkáltató köteles a megfelelő intézkedéseket meghozni.

A munkáltató tájékoztatja a munkavállalót az adatvédelemmel kapcsolatos minden vonatkozó jogszabályról és vállalati előírásról.

A távmunkavállaló felelős e szabályok betartásáért.

A munkáltató különösen a következőkről köteles tájékoztatni:

- > az informatikai berendezése és eszközök, pl. az Internet használatára vonatkozó korlátozásokról,
- > a nem megfelelés esetén alkalmazott szankciókról.

6. A MAGÁNÉLET TISZTELETBEN TARTÁSA

A MUNKÁLTATÓ köteles tiszteletben tartani a távmunkavállaló magánéletét.

Amennyiben bármilyen ellenőrző rendszert alkalmaznak, annak arányosnak kell lennie a

céllal, és meg kell felelnie a vizuális kijelzőkre vonatkozó 90/270 irányelvnek.

7. BERENDEZÉSEK

MINDEN a munkavégzéshez szükséges berendezésekkel kapcsolatos kérdést, felelősséget és költséget a távmunka megkezdése előtt egyértelműen tisztázni kell.

Általános szabály, hogy a munkáltató felelős a távmunkához szükséges minden berendezés biztosításáért, telepítéséért és karbantartásáért, kivéve, ha a távmunkavállaló a saját berendezéseit használja.

Ha a távmunkavégzés rendszeresen történik, a munkáltató köteles a munka közvetlen költségeit kompenzálni vagy fedezni, különös tekintettel a kommunikációval kapcsolatos költségekre.

A munkáltató köteles a munkavállaló számára megfelelő technikai támogatási lehetőséget biztosítani.

A nemzeti törvényeknek és kollektív megállapodásoknak megfelelően a távmunkavállaló által használt berendezésekben és adatokban bekövetkező veszteségekért és károkért a munkáltató felelős.

A távmunkavállaló köteles a számára biztosított berendezéseknek megfelelő módon gondját viselni, és nem gyűjthet, illetve nem terjeszthet illegális anyagokat az Interneten.

8. EGÉSZSÉG ÉS BIZTONSÁG

A TÁVMUNKAVÁLLALÓ munkahelyi egészségéért és biztonságáért a 89/391 irányelvnek és a megfelelő származékos irányelveknek, nemzeti jogszabályoknak és kollektív megállapodásoknak megfelelően a munkáltató a felelős.

A munkáltató tájékoztatja a távmunkavállalót a vállalat foglalkoztatás-egészségügyi és biztonsági politikájáról, különös tekintettel a vizuális kijelző-egységekkel kapcsolatos követelményekre. A távmunkavállaló köteles ezeket a biztonsági politikákat megfelelően végrehajtani.

A vonatkozó egészségügyi és biztonsági rendelkezések megfelelő alkalmazásának ellenőrzése érdekében a munkáltató, a munkavállalói képviselők illetve egyéb illetékes hatóságok a nemzeti jogszabályok és a kollektív megállapodások által meghatározott korlátokon belül hozzáféréssel rendelkeznek a távmunkahelyekhez. Amennyiben a távmunkavállaló otthonában dolgozik, az ilyen hozzáférés a távmunkavállaló előzetes értesítésével és hozzájárulásával lehetséges.

A távmunkavállaló jogosult ellenőrző látogatásokat kérni.

9. MUNKASZERVEZÉS

A TÁVMUNKAVÁLLALÓ a vonatkozó jogszabályok, a kollektív megállapodások és vállalati szabályok keretein belül saját munkaidejét maga szervezi és osztja be.

A távmunkavállalóra a munkáltató telephelyén dolgozó hasonló munkavállalóéval egyenértékű munkaterhelési és teljesítmény-standardok vonatkoznak.

A munkáltató köteles intézkedéseket végrehajtani annak érdekében, hogy a távmunkavállaló ne szigetelődjön el a vállalat dolgozó közösségének többi részétől azáltal, hogy lehetőséget biztosít a számára, hogy rendszeresen találkozzon kollégáival és hozzájusson a vállalati információkhoz.

10. KÉPZÉS

A TÁVMUNKAVÁLLALÓK ugyanúgy hozzáférhetnek a képzési és karrierfejlesztési lehetőségekhez, mint a munkáltató telephelyén dolgozó hasonló munkavállalók, és ugyanolyan értékelési politika vonatkozik rájuk, mint a többi dolgozóra.

A távmunkavállalók a rendelkezésükre álló technikai berendezéseknek és ennek a munkaszervezési formának megfelelő célzott képzésben részesülnek. A távmunkavállalók felettesének és közvetlen munkatársainak szintén képzésre lehet szükségük erre a munkaformára és annak kezelésére, irányítására vonatkozóan.

11. KOLLEKTÍV JOGOKKAL KAPCSOLATOS KÉRDÉSEK

A TÁVMUNKAVÁLLALÓK ugyanolyan kollektív jogokkal rendelkeznek, mint a munkáltató telephelyén dolgozó hasonló munkavállalók. Nincs akadálya, hogy a munkavállalói képviselőkkel kommunikáljanak.

A munkavállalói képviseleti vagy ilyen képviseletet biztosító szervezetben való részvételnek és az ezt célzó választásokban való jelöltetésüknek ugyanazok a feltételei. A munkavállalói képviseleti szervezetben való részvételi küszöbök európai és nemzeti törvények valamint kollektív megállapodások és gyakorlatok szerinti számításánál a távmunkavállalókat is figyelembe veszik. A távmunka megkezdése előtt tisztázni kell, hogy a távmunkavállaló kollektív jogainak gyakorlása szempontjából mely létesítményhez fog tartozni.

A munkavállalói képviselők az európai és nemzeti törvényeknek valamint a kollektív megállapodásoknak és gyakorlatoknak megfelelően tájékoztatást kapnak, és konzultációban vesznek részt a távmunka bevezetéséről.

12. VÉGREHAJTÁS ÉS KÖVETÉS

AZ EU-SZERZŐDÉS 139. cikkével összefüggésben a jelen európai keretmegállapodást az UNICE/UEAPME, a CEEP és az ETUC (és az EUROCADRES/CEC összekötő bizottság) tagjai a tagállamok vezetési és munkaügyi eljárásaiknak és gyakorlataiknak megfelelően hajtják végre.

2002. július 16.

A végrehajtásra a jelen megállapodás aláírásának napjától számítva három év áll rendelkezésre.

A tagszervezetek a megállapodás végrehajtásáról a Szociális Párbeszéd Bizottságának felelőssége alatt jelentést készítenek egy az aláíró felek által felállított ad hoc csoport számára. Ez a csoport közös jelentést készít az elvégzett végrehajtási intézkedésekről. Ezt a jelentést a jelen megállapodás aláírásának napjától számított négy éven belül kell elkészíteni.

A jelen megállapodás tartalmát érintő kérdések esetén a tagszervezetek akár külön-külön, akár közösen fordulhatnak az aláíró felekhez.

Amennyiben azt az aláíró felek bármelyike kéri, az aláíró felek a megállapodást az aláírás napjától számított öt év után felülvizsgálják.

A nemzeti és ágazati végrehajtási intézkedésekről további részletek az európai szociális partnerek honlapjain találhatóak.

Elsősorban a következő országok szociális partnereinek nemzeti szintű, közös végrehajtási jelentései tekinthetők meg:

- o Ausztria
- o Belgium
- o Csehország
- o Dánia
- o Finnország
- o Franciaország
- o Németország
- o Görögország
- o Magyarország
- o Izland
- o Írország
- o Olaszország
- o Lettország
- o Luxemburg
- o Málta
- o Hollandia
- o Norvégia
- o Lengyelország
- o Portugália
- o Szlovénia
- o Spanyolország
- o Svédország
- o Egyesült Királyság

Munkáltatói Erőforrásközpont: www.unice.org/erc

ETUC Európai Erőforrásközpont: www.resourceetuc.com