



OKVIRNI SPORAZUM O RADU NA DALJINU

1. OPĆA RAZMATRANJA

U okviru Europske strategije zapošljavanja, Europsko vijeće pozvalo je socijalne partnere na pregovore o sporazumima kojima bi se modernizirala organizacija rada, uključujući fleksibilne radne odnose, s ciljem postizanja produktivnosti i konkurentnosti poduzeća i ostvarivanja potrebne uravnoteženosti između fleksibilnosti i sigurnosti.

U drugom krugu konzultacija sa socijalnim partnerima o modernizaciji i unaprjeđenju radnih odnosa, Europska komisija pozvala je socijalne partnere da započnu pregovore o radu na daljinu. 20. rujna 2001. ETUC (i odbor za vezu EUROCADRES/Komisija Europskih zajednica), UNICE/UEAPME CEEP¹ objavili su svoju namjeru da otpočnu pregovore usmjerene na postizanje sporazuma koji bi primjenjivali članovi strana potpisnica u državama članicama i u državama europske ekonomske zone. Preko njih su te tri strane željele doprinijeti priprema za prelazak u gospodarstvo i društvo znanja, koje je u Lisabonu zacrtalo Europsko vijeće.

Rad na daljinu pokriva široki spektar uvjeta i praksi koje se brzo razvijaju. Zbog toga su socijalni partneri odabrali definiciju rada na daljinu koja omogućava obuhvaćanje raznih oblika redovitoga rada na daljinu.

Socijalni partneri vide rad na daljinu i kao način na koji tvrtke i organizacije javne uprave mogu modernizirati organizaciju posla i kao način na koji radnici mogu uskladiti poslovni i društveni život, koji im daje veću autonomiju u ispunjavanju njihovih zadaća. Kako bi Europa dobila najviše koristi od informacijskog društva, mora poticati ovaj novi oblik organizacije rada tako da fleksibilnost i sigurnost idu zajedno, kvaliteta radnih mjesta bude poboljšana te da se poboljšaju mogućnosti za osobe s invaliditetom na tržištu rada.

Ovaj dobrovoljni sporazum teži uspostaviti opći okvir na europskoj razini koji bi provodili članovi strana potpisnica u skladu s nacionalnim postupcima i praksama poslodavaca i radnika. Strane potpisnice također pozivaju svoje organizacije članice u državama kandidatkinjama na primjenu ovog sporazuma.

Provedba odredbi ovog sporazuma ne predstavlja valjani temelj za smanjivanje općenite razine odobrene zaštite radnika u području obuhvaćenim ovim sporazumom. Pri provedbi ovoga sporazuma, članovi strana potpisnica izbjegavaju nametanje nepotrebnih opterećenja malim i srednjim poduzećima.

Ovaj sporazum ne utječe na pravo socijalnih partnera da na odgovarajućoj razini, uključujući europsku razinu, zaključuju sporazume koji prilagođavaju i/ili dopunjuju odredbe ovog sporazuma, a uzimaju u obzir posebne potrebe uključenih socijalnih partnera.

¹ Udruženje poslodavačkih i industrijskih konfederacija Europe (UNICE), Europska udruga obrta i MSP-a (UEAPME), Europski centar poduzeća u javnom vlasništvu ili od općeg gospodarskog interesa (CEEP) i Europska konfederacija sindikata (ETUC)

2. DEFINICIJA I OPSEG

Rad na daljinu oblik je organizacije i/ili izvođenja rada uz uporabu informacijske tehnologije, u okviru ugovora o radu/radnom odnosu, u kojemu se posao koji bi se mogao obavljati u prostorima poslodavca redovito obavlja izvan tih prostora.

Ovaj sporazum obuhvaća radnike na daljinu. Radnik na daljinu jest svaka osoba koja obavlja rad na daljinu definiran u prethodnom odjeljku.

3. DOBROVOLJNI KARAKTER

Rad na daljinu dobrovoljan je i za uključenog radnika i za uključenog poslodavca. Rad na daljinu može biti uključen u radnikov originalni opis poslova ili se može naknadno otpočeti na dobrovoljnoj osnovi.

U oba ta slučaja, poslodavac radniku na daljinu daje odgovarajuće pisane obavijesti u skladu s direktivom Vijeća 91/533/EEZ, što uključuje informacije o važećim kolektivnim ugovorima, opis posla koji će se obavljati itd. Posebnosti rada na daljinu uobičajeno zahtijevaju dodatne pisane informacije o pitanjima poput odjela poduzeća u kojemu radnik na daljinu radi, njegovog/njezinog izravnog nadređenog ili druge osobe kojima se može obratiti s pitanjima profesionalne ili osobne prirode, način izvještavanja i slično.

Ako rad na daljinu nije uključen u originalni opis poslova, a poslodavac ponudi rad na daljinu, radnik tu ponudu može prihvatiti ili odbiti. Ako radnik izrazi želju da radi na daljinu, poslodavac taj zahtjev može prihvatiti ili odbiti.

Budući da samo mijenja način izvođenja poslova, prelazak na rad na daljinu sam po sebi ne utječe na radni status radnika na daljinu. Radnikovo odbijanje da prijeđe na rad na daljinu samo po sebi ne predstavlja osnovu za prekidanje radnog odnosa ili mijenjanje uvjeta zaposlenja toga radnika.

Ako rad na daljinu nije sadržan u originalnom opisu poslova, odluka o prelasku na rad na daljinu može se promijeniti individualnim i/ili kolektivnim ugovorom. Promjena može značiti povratak na rad u poslodavčevim prostorima na zahtjev radnika ili poslodavca. Načine provedbe ove promjene utvrđuju se individualnim i/ili kolektivnim ugovorima.

4. UVJETI ZAPOSLENJA

U smislu uvjeta zaposlenja, radnici na daljinu uživaju ista prava koja im jamče važeći propisi i kolektivni ugovori, kao i usporedivi radnici koji rade u poslodavčevim prostorima. Međutim, da bi se u obzir uzele sve posebnosti rada na daljinu, mogu biti potrebni posebni dodatni kolektivni i/ili individualni ugovori.

5. ZAŠTITA PODATAKA

Poslodavac je odgovoran za poduzimanje odgovarajućih mjera, posebice vezano uz softver, za osiguranje zaštite podataka koje radnik na daljinu koristi i obrađuje u profesionalne svrhe.

Poslodavac obavještava radnika na daljinu o svim važećim zakonima i pravilima poduzeća o zaštiti podataka.

Obveza je radnika na daljinu pridržavati se tih pravila.

Poslodavac obavještava radnika na daljinu o slijedećem:

- svim ograničenjima uporabe informacijske opreme ili alata, poput interneta,
- kaznama u slučaju ne-pridržavanja ograničenja.

6. ZAŠTITA PRIVATNOSTI

Poslodavac poštuje privatnost radnika na daljinu.

Ako se primjenjuje neka vrsta sustava nadzora, ona mora odgovarati svrsi i mora biti uvedena u skladu s Direktivom 90/270 o opremi sa zaslonom.

7. OPREMA

Sva pitanja vezana uz opremu, odgovornost i troškove moraju biti jasno definirana prije početka rada na daljinu.

Općenito je pravilo da je poslodavac odgovoran za osiguravanje, instalaciju i održavanje opreme potrebne za redovit rad na daljinu, osim u slučaju da radnik na daljinu koristi svoju opremu.

Ako se rad na daljinu obavlja redovito, poslodavac plaća naknadu ili pokriva troškove izravno nastale zbog obavljanja posla, posebice one koji se odnose na komunikaciju.

Poslodavac radniku na daljinu mora osigurati odgovarajuću tehničku potporu.

U skladu s državnim zakonima i kolektivnim ugovorima, poslodavac je odgovoran za troškove gubitka i štete na opremi i podacima koje radnik na daljinu koristi.

Radnik na daljinu dobro se brine za opremu koja mu/joj je dana na raspolaganje i ne prikuplja niti raspačava ilegalne materijale internetom.

8. ZAŠTITA ZDRAVLJA I SIGURNOST NA RADU

Poslodavac je dužan primjenjivati pravila za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu radnika na daljinu u skladu s Direktivom 89/391 i važećim, iz nje proizašlim, direktivama, nacionalnim zakonodavstvom i kolektivnim ugovorima.

Poslodavac je dužan izvijestiti radnika na daljinu o politici poduzeća o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu, posebice o zahtjevima vezanim za opremu sa zaslonom. Radnik na daljinu dužan je ispravno provoditi politike sigurnosti na radu.

Da bi potvrdili ispravnu provedbu važećih propisa zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, poslodavac, predstavnici radnika i/ili nadležne vlasti imaju pravo pristupa mjestu obavljanja rada na daljinu, u okviru državnoga zakonodavstva i kolektivnih ugovora. Ako radnik na daljinu radi u svome domu,

pravo pristupa uvjetovano je prethodnom obavijesti i suglasnosti radnika. Radnik na daljinu ima pravo zahtijevati inspeksijske posjete.

9. ORGANIZACIJA RADA

U okviru važećeg zakonodavstva, kolektivnih ugovora i pravila poduzeća, radnik na daljinu sam upravlja organizacijom svoga radnoga vremena.

Količina posla i norme kvalitete obavljanja posla radnika na daljinu jednake su onima postavljenima usporedivim radnicima koji posao obavljaju u prostorima poslodavca.

Poslodavac je dužan osigurati provedbu mjera kojima se sprječava izoliranje radnika na daljinu od ostatka radne zajednice u poduzeću, poput pružanja prilika za redovite susrete s kolegama ili osiguravanja pristupa informacijama u poduzeću.

10. EDUKACIJA

Radnici na daljinu imaju jednako pravo na edukaciju i mogućnosti napredovanja kao i usporedivi radnici koji rade u prostorima poslodavca i podložni su istim politikama ocjenjivanja kao i ti radnici.

Radnici na daljinu moraju proći prikladnu edukaciju o tehničkoj opremi koja im je na raspolaganju i o značajkama ovoga oblika organizacije rada. Nadređenima i/ili izravnim suradnicima radnika na daljinu također može trebati izobrazba o ovom obliku rada i načinu upravljanja njime.

11. PITANJA KOLEKTIVNIH PRAVA

Radnici na daljinu imaju ista kolektivna prava kao i radnici koji rad obavljaju u prostorima poslodavca. Ne smije biti zapreka komunikaciji s predstavnicima radnika.

Za radnike na daljinu vrijede isti uvjeti za sudjelovanje i kandidiranje na izborima za tijela koja predstavljaju radnike ili osiguravaju predstavljanje radnika. Radnici na daljinu uključeni su u izračune za određivanje pragova za tijela u kojima su prisutni predstavnici radnika u skladu s europskim i nacionalnim zakonodavstvom, kolektivnim ugovorima ili praksom. Organizacijski dio kojemu je radnik na daljinu pridružen s ciljem ostvarivanja kolektivnih prava određuje se na početku.

Predstavnike radnika obavještava se i konzultira o uvođenju rada na daljinu u skladu s europskim i nacionalnim zakonodavstvom, kolektivnim ugovorima i praksom.

12. PROVEDBA I KONTROLA

U smislu Članka 139. Ugovora, ovaj europski okvirni sporazum provode članovi UNICE/UEAPME-a, CEEP-a i ETUC-a (i odbor za vezu EUROCADRES/CEC) u skladu s postupcima i praksama koje primjenjuju socijalni partneri u državama članicama.

Sporazum mora biti proveden u roku od tri godine nakon datuma potpisivanja ovoga sporazuma.

Organizacije članice o provedbi sporazuma izvještavaju ad hoc skupinu koju će strane potpisnice osnovati, a koja će biti u nadležnosti odbora za socijalni dijalog. Ta ad hoc skupina priprema zajedničko izvješće o poduzetim aktivnostima provedbe. Izvješće mora biti pripremljeno u roku od četiri godine nakon datuma potpisivanja ovoga sporazuma.

U slučaju pitanja vezanih uz sadržaj ovoga sporazuma, organizacije članice u pitanju mogu ih zasebno ili zajednički uputiti stranama potpisnicama.

Strane potpisnice revidirat će ovaj sporazum pet godina nakon datuma potpisivanja ako to zahtjeva jedna od strana potpisnica.

U Bruxellesu, 16. srpnja 2002.

Emilio GABAGLIO,
Glavni tajnik ETUC-a

Georges JACOBS,
Predsjednik UNICE-a

Andrea BONETTI,
Predsjednik UEAPME-a

Rainer PLASSMANN,
Glavni tajnik CEEP-a