

## **SLOVENSKI SOCIALNI PARTNERJI EVROPSKIM SOCIALNIM PARTNERJEM POSLALI PRVO SKUPNO POROČILO O IZVAJANJU EVROPSKEGA OKVIRNEGA SPORAZUMA O DELU NA DALJAVO IZ LETA 2002**

Evropski socialni partnerji EKS, UNICE, UEAPME in CEEP so leta 2002, ko Slovenija še ni bila članica Evropske unije, podpisali Okvirni sporazum o delu na daljavo. Čas za uveljavitev sporazuma za socialne partnerje na nacionalni ravni v državah članicah je bil določen na tri leta. Zato so evropski socialni partnerji od nacionalnih šele leta 2006 zahtevali prvo letno poročilo o uveljavitvi tega sporazuma. Medtem je tudi Slovenija postala članica EU in zato smo poziv k poročilu prejeli tudi slovenski socialni partnerji.

Kljub temu, da v letu 2002 nismo sodelovali pri sklepanju okvirnega evropskega sporazuma o delu na daljavo, smo slovenski socialni partnerji na sindikalni strani Zveza svobodnih sindikatov Slovenije in na delodajalski strani Združenje delodajalcev Slovenije, Obrtna zbornica Slovenije in Združenje delodajalcev obrtnih dejavnosti Slovenije sklenili, da bomo sporazum uveljavljali tudi v Sloveniji. ZSSS je edina članica Evropske sindikalne konfederacije v Sloveniji. Delodajalska stran pa k podpisu ni povabila tudi Gospodarske zbornice Slovenije, ker zaradi svojega obveznega članstva ne izpolnjuje kriterij za članstvo v evropskih organizacijah delodajalcev.

V svojem poročilu smo slovenski socialni partnerji evropskim napovedali, da bomo še letos predlagali, da se s temeljnimi določili iz evropskega okvirnega sporazuma dopolnijo določila Zakona o delovnih razmerjih o delu na domu, preostala določila pa naj bi uveljavili v sistemu kolektivnih pogodb.

Okvirni sporazum o delu na daljavo ureja pravice delavcev, ki s pomočjo informacijske tehnologije za delodajalca delajo izven prostora delodajalca – pogosto kar na domu delavca. Tudi v Sloveniji je takih delavcev že zelo veliko in jih bo vedno več. Med drugim je potrebno tudi tem delavcem omogočiti soupravljanje in povezovanje v sindikat. Prav to pa je ZSSS že predlagala v letošnjem pogajanju o dopolnjevanju Zakona o delovnih razmerjih.

V nadaljevanju je neuradni prevod evropskega Okvirnega sporazuma o delu na daljavo.

Zapisala: Lučka Böhm

### **OKVIRNI SPORAZUM O DELU NA DALJAVO**

**Delo na daljavo = angleško telework**

#### **1. SPLOŠNO**

V KONTEKSTU evropske strategije na področju zaposlovanja, je Svet Evrope povabil socialne partnerje k pogajanju in sklepanju sporazumov, na podlagi katerih bi se modernizirala organizacija dela, upoštevajoč tudi fleksibilne oblike dela z namenom, da bi podjetja postala bolj produktivna in tekmovalna ter da bi bilo s tem doseženo ravnotežje med fleksibilnostjo in varnostjo.

Evropska Komisija je v drugi stopnji svojih posvetovanj s socialnimi partnerji o posodobitvi in izboljšanju delovnih razmerij le-te povabila k pričetku pogajanj o delu na daljavo. ETUC (in odbor za povezavo s EUROCADRES/CEC), UNICE/UEAPME in CEEP so 20. septembra 2001 oznanile svoj namen za pričetek pogajanj, na podlagi katerih naj bi prišlo do sporazuma, ki naj bi se uveljavil pri tistih članicah podpisnic, ki so iz držav Evropskega gospodarskega prostora. S pogajanjmi so želele prispevati k prehodu v gospodarstvo in družbo, ki temeljita na znanju, kot je sklenil Evropski svet v Lisboni.

Delo na daljavo pokriva širok in hitro razvijajoč se razpon okoliščin in izvedb. Iz tega razloga so socialni partnerji izbrali definicijo za delo na daljavo, ki omogoča upoštevanje različnih oblik rednega delo na daljavo.

Za socialne partnerje delo na daljavo pomeni tako način posodobitve organizacije dela za podjetja in javne ustanove kot tudi možnost za delavce, da uskladijo delovno in družabno življenje ter več samostojnosti pri izpolnjevanju svojih nalog. Če hoče Evropa pridobiti iz informacijske družbe čim več, mora spodbujati to novo obliko organizacije dela tako, da gresta prožnost in varnost skupaj, da je izboljšana kakovost delovnih mest in da se povečajo možnosti invalidnih oseb na trgu delovne sile.

Cilj tega prostovoljnega sporazuma je vzpostavitev splošnega okvirja na evropskem nivoju, ki se naj ga izvajajo članice podpisnic v skladu z nacionalnimi postopki in prakso na področju upravljanja in dela. Podpisnice tudi vabijo svoje organizacije članice v državah kandidatkah, da izvajajo ta sporazum.

Izvajanje tega sporazuma ne predstavlja veljavne podlage za zmanjševanje splošne ravni zaščite delavcev na tem področju. Pri izvajanju tega sporazuma naj se članice podpisnic izogibajo nepotrebnim bremenom za mala in srednja podjetja.

Ta sporazum ne ovira pravice socialnih partnerjev, da sklenejo na primerni ravni, vključujoč evropsko raven, sporazume za spremembe in/ali dopolnitve tega sporazuma na način, ki bo upošteval posebne potrebe zadevnih socialnih partnerjev.

## **1. DEFINICIJA IN PODROČJE**

DELO NA DALJAVO je oblika organizacije in/ali izvajanja dela ob uporabi informacijske tehnologije v povezavi s pogodbo o zaposlitvi oziroma o delovnem razmerju, kjer se delo, ki bi sicer lahko bilo izvajano v prostorih delodajalca, redno izvaja izven teh prostorov.

Ta sporazum se nanaša na delavce, ki delajo na daljavo. Delavec, ki dela na daljavo, je katerakoli oseba, ki dela na daljavo, kot je bilo opredeljeno zgoraj.

## **2. ZNAČILNOST PROSTOVOLJNOSTI**

DELO NA DALJAVO je prostovoljno tako za zadevnega delavca kot za delodajalca. Delo na daljavo je lahko zahteva že pri začetnem opisu dela ali pa se naloži kot prostovoljna ureditev naknadno.

V obeh primerih mora delodajalec takšnega delavca oskrbovati s pomembnimi pisnimi informacijami v skladu z Direktivo 91/533/EEC vključno z informacijami o veljavnih kolektivnih pogodbah, opisih del, ki jih je treba opravljati itd. Posebnosti dela na daljavo po navadi zahteva tudi dodatne pisne informacije o zadevah, kot so, h kateremu oddelku podjetja pripada delavec, ki dela na daljavo, kdo je njegova / njena nadrejena oseba, na katero naj naslavlja vprašanja poklicne in osebne narave, načine poročanja itd.

Če delo na daljavo ni del začetnega opisa dela, pa delodajalec da ponudbo za delo na daljavo, sme delavec sprejeti ali zavrniti takšno ponudbo. Če delavec izrazi željo po delu na daljavo, sme delodajalec sprejeti ali zavrniti takšno zahtevo.

Prehod na delo na daljavo sam po sebi ne spremeni zaposlitvenega položaja delavca, saj zgolj spremeni način, na katerega se delo opravlja. Če se delavec ne odloči za delo na daljavo, to samo po sebi ne more biti razlog za prekinitev pogodbenega zaposlitvenega razmerja ali za spreminjanje podlag in pogojev za zaposlitev tega delavca.

Če dela na daljavo ni v začetnem opisu delovnega mesta, je mogoče ali z individualno ali kolektivno pogodbo preklicati odločitev za delo na daljavo. Preklic lahko pomeni vrnitev na delo v delodajalčeve prostore na zahtevo ali delavca ali delodajalca. Način tega preklica se opredeli v individualni in/ali kolektivni pogodbi.

### **3. POGOJI ZAPOSLOTITVE**

KAR SE TIČE pogojev zaposlitve, imajo delavci, ki delajo na daljavo, enake pravice, zagotovljene z zadevno zakonodajo in kolektivnimi pogodbami, kot primerljivi delavci v prostorih delodajalca. Toda, da bi se upoštevalo posebnosti dela na daljavo, je možno, da bo potrebno skleniti posebne dopolnilne kolektivne ali individualne pogodbe.

### **4. VAROVANJE PODATKOV**

DELODAJALEC je dolžan sprejeti primerne ukrepe, zlasti v zvezi s programsko opremo, da se zagotovi varstvo podatkov, ki jih za poklicne namene uporablja ali obdeluje delavec, ki dela na daljavo.

Delodajalec delavca, ki dela na daljavo, seznanja z vso relevantno zakonodajo, ter pravili podjetja, ki se tičejo varovanja podatkov.

Delavec, ki dela na daljavo, je dolžan ta pravila upoštevati.

Delodajalec delavca predvsem seznanja z naslednjim:

- z vsako omejitvijo glede uporabe opreme ali orodij informacijske tehnologije, kot je npr. internet,
- kazni v primeru nespoštovanja teh pravil.

### **5. ZASEBNOST**

DELODAJALEC spoštuje zasebnost delavca, ki dela na daljavo.

Če obstaja kakršenkoli sistem nadzora, mora biti sorazmeren namenu in uveden v skladu z Direktivo 90/270 o slikovnih zaslonih.

### **6. OPREMA**

VSA VPRAŠANJA, ki se nanašajo na opremo, odgovornost in stroške, se jasno opredelijo pred pričetkom izvajanja dela na daljavo.

Splošno pravilo je, da je delodajalec odgovoren za oskrbo, vgraditev in vzdrževanje opreme, ki je potrebna za redno izvajanje dela na daljavo, razen če delavec, ki dela na daljavo, uporablja lastno opremo.

Če se na daljavo dela redno, delodajalec nadomesti ali krije stroške, ki so neposredno povzročeni z delom, zlasti tiste, ki se nanašajo na komunikacijo.

Delodajalec zagotavlja ustrezno tehnično podporo delavcu, ki dela na daljavo.

Delodajalec je v skladu z nacionalno zakonodajo in kolektivnimi pogodbami odgovoren za strošek izgube ali poškodbe opreme in podatkov, ki jih uporablja delavec, ki dela na daljavo.

Delavec, ki dela na daljavo, dobro skrbi za opremo, ki mu/ji je zaupana in ne zbira ali razpošilja nezakonitega materiala po internetu.

## **7. ZDRAVJE IN VARNOST**

DELODAJALEC je odgovoren za zdravje in varnost pri delu delavca, ki dela na daljavo, v skladu z Direktivo 89/391 in ostalimi zadevnimi hčerinskimi direktivami, nacionalno zakonodajo in kolektivnimi pogodbami.

Delodajalec obvešča delavca, ki dela na daljavo, o politiki podjetja s področja zdravja in varnosti pri delu, zlasti kar se tiče slikovnih zaslonov. Delavec, ki dela na daljavo, to varnostno politiko pravilno uporablja.

Da bi se preverilo, ali se zadevna določila o varnosti in zdravju pri delu pravilno uporabljajo, imajo v okviru omejitev, ki jih določa nacionalna zakonodaja in kolektivne pogodbe, delodajalec, delavski predstavniki in / ali zadevni državni organi dostop do delovnega mesta, na katerem se dela na daljavo. Če delavec, ki dela na daljavo, dela doma, je tak dostop predmet predhodne najave in soglasja s strani delavca.

Tudi delavec, ki dela na daljavo, sme zahtevati obisk inšpekcije.

## **8. ORGANIZACIJA DELA**

V OKVIRU zadevne zakonodaje, kolektivnih pogodb in pravil podjetja, delavec, ki dela na daljavo, sam upravlja svoj delovni čas.

Delovna obremenitev in pričakovani rezultati dela delavca, ki dela na daljavo, so primerljivi tistim, ki veljajo za delavce v prostorih delodajalca.

Delodajalec mora zagotoviti, da delavec, ki dela na daljavo, ni izoliran od preostale delovne skupnosti v podjetju, kot na primer, da mora imeti možnost rednih srečanj s kolegi ter dostop do informacij o podjetju.

## **9. USPOSABLJANJE**

DELAVCI, ki delajo na daljavo, imajo dostop do usposabljanja in enake možnosti za razvoj poklicne kariere, kot primerljivi delavci, ki delajo v prostorih delodajalca ter jih je potrebno ocenjevati na enak način kot ostale delavce.

Delavci, ki delajo na daljavo, se primerno usposabljujejo usmerjeno glede na opremo, ki jo uporabljajo, in glede na značilnosti te oblike organizacije dela. Nadzornik delavca, ki dela na daljavo, ter njegovi/njeni neposredni sodelavci morda prav tako potrebujejo usposabljanja za to obliko dela in za njegovo upravljanje.

## **10. KOLEKTIVNE PRAVICE**

Delavci, ki delajo na daljavo, imajo enake kolektivne pravice kot delavci, ki delajo v prostorih delodajalca. Pri komunikaciji s predstavniki delavcev ne sme biti nobenih ovir.

Za njih veljajo enaki pogoji za aktivno in pasivno volilno pravico pri volitvah organov, ki zastopajo delavce. Le-ti zastopajo tudi delavce, ki delajo na daljavo.

Delavce, ki delajo na daljavo, se upošteva tudi pri določanju pragov za volitve organov delavskega predstavništva v skladu z evropsko in nacionalno zakonodajo, kolektivnimi pogodbami ali prakso. Od vsega začetka bo določeno, kam se uvršča delavec, ki dela na daljavo, pri uresničevanju njegovih/njenih kolektivnih pravic.

Predstavnike delavcev se seznanj in se v zvezi s tem z njimi posvetuje ob uvedbi dela na daljavo v skladu z evropsko, nacionalno zakonodajo, kolektivnimi pogodbami in prakso.

## **11. UVELJAVLJANJE IN NADALJEVALNE DEJAVNOSTI**

SMISELNO v skladu s 139. členom Pogodbe o EU, ta evropski okvirni sporazum uveljavljajo organizacije, včlanjene v UNICE/UEAPME, CEEP in EKS (ter povezovalni odbor EUROCADRES/CEC) in to v skladu s posebnimi postopki in prakso, ki veljajo za upravljanje in trg dela v posameznih državah članicah.

Sporazum bo uveljavljen v treh letih po njegovem podpisu.

Organizacije - članice bodo poročale o uveljavitvi tega sporazuma priložnostni skupini, ki jo imenujejo podpisnice in ki bo podrejena odboru za evropski socialni dialog. Ta priložnostna skupina bo pripravila skupno poročilo o aktivnostih za uveljavitev sporazuma. To poročilo bo pripravljeno štiri leta po podpisu tega sporazuma.

V primeru vprašanj glede vsebine tega sporazuma, se smejo organizacije – članice, ki sodelujejo pri uveljavljanju, posamično ali skupno obračati na podpisnice.

Podpisnice bodo ta sporazum ponovno pregledale pet let po podpisu, če bo to zahtevala katerakoli podpisnica.

Bruselj, 16. julij 2002

Emilio GABAGLIO  
Generalni sekretar EKS

(v imenu delegacije sindikatov)

Georges JACOBS  
Predsednik UNICE

Andrea BONETTI  
Predsednik UEAPME

Rainer PLASSMANN  
Generalni sekretar CEEP