



EUROCOMMERCE og UNI-Europa

Europæisk aftale om retningslinjer for distancearbejde i handelssektoren

1. De europæiske arbejdsmarkedsparter i handelssektoren, *EUROCOMMERCE* og Uni-Europa Commerce, har en forpligtelse til at udarbejde europæiske rammer for arbejdslivet og for arbejdsmarkedsrelationerne inden for denne sektor, fortrinsvis gennem en frivillig social dialog og gennem indgåelse af europæiske rammeaftaler.
2. Detail- og engroshandelen er en dynamisk del af den europæiske økonomi, som hele tiden udvikler sine funktioner under hensyntagen til den strukturelle og teknologiske udvikling, ændrede og øgede forbrugerkrav, arbejdstagernes behov og ønsker samt efterspørgslen på nye kvalifikationer. Det har også indflydelse på arbejdets organisering og på indholdet af den enkeltes job og opgaver.
3. Ny teknologi har gjort det muligt at øge antallet af de opgaver, der kan udføres uden for det faste arbejdssted. Selv om dette indebærer nye udfordringer for arbejdsgivere og arbejdstagere, kan det også give dem nye muligheder. Det er vigtigt at ændringer i arbejdets organisering eller i jobindhold, som indebærer, at der under anvendelse af ny teknologi indføres distancearbejde eller foretages ændringer i distancearbejdet, først indføres eller tilrettelægges efter nøje overvejelser.
4. I denne aftale forstås ved distancearbejde, ethvert arbejde svarende til det, som kan udføres af ansatte, der arbejder på det faste arbejdssted, og som også kan udføres uden for det faste arbejdssted under anvendelse af edb-teknologi, der normalt er tilkøbt virksomhedens informationsnet. Disse retningslinjer omfatter ikke selvstændige erhvervsdrivende, som defineret i henhold til den nationale lovgivning. Retningslinjerne omfatter heller ikke distancearbejde, som kun udføres lejlighedsvis, men omfatter kun distancearbejderens hovedbeskæftigelse.
5. Inden for handelssektoren har arbejdsmarkedets parter i de forskellige EU-medlemsstater valgt eller de kan vælge at regulere distancearbejdet på forskellige måder, enten ved indgåelse af særlige aftaler på et relevant niveau eller ved at integrere spørgsmål om distancearbejde i de gældende kollektive aftaler eller i henstillinger. Uanset hvilken fremgangsmåde man vælger, anbefales det, at man

følger disse retningslinjer ved indførelsen og anvendelsen af distancearbejde.

Indførelse af distancearbejde

6. I visse perioder af en arbejdstagers liv, eller når det ikke længere er muligt at fortsætte med at arbejde i virksomhedens lokaler, kan distancearbejde være en god løsning for både arbejdsgiveren og arbejdstageren. Det muliggør en fortsættelse af ansættelsesforholdet og dermed en fortsat udnyttelse af de faglige kvalifikationer. Der skal træffes foranstaltninger til sikring af, at den pågældende ikke mister den vigtige sociale kontakt til arbejdspladsen og til de andre ansatte. Dette kan i visse situationer eventuelt ske ved at kombinere distancearbejde med arbejde i virksomhedens lokaler. Hvis en distancearbejder, der tidligere har varetaget andre opgaver i virksomheden, ønsker at vende tilbage til arbejde i virksomhedens lokaler, skal der udfoldes bestræbelser på at efterkomme dette ønske. I andre tilfælde kan der skabes virtuelle fællesskaber for de pågældende under anvendelse af den tilgængelige teknologi.
7. Beslutninger om indførelse eller anvendelse af distancearbejde træffes i åbenhed under overholdelse af de gældende informationsloven. Distancearbejdet tilrettelægges således, at det er til fordel for både virksomheden og den ansatte.

Ansættelsesvilkår

8. En ansat, der udfører distancearbejde, ansættes på samme vilkår, som gælder for virksomhedens øvrige ansatte, og skal bl.a. have tilsvarende rettigheder, aflønningsordninger og karrieremuligheder. En arbejdsgiver oplyser distancearbejderen om de væsentlige punkter i ansættelsesforholdet jf. artikel 2 (ansættelse af en arbejdstager) og artikel 5 (ændring af dele af ansættelsesforholdet) i direktiv 91/533/EØF¹. Disse oplysninger skal omfatte:
 - parternes identitet
 - sædvanligt arbejdssted (eller oplysning om, at arbejdstageren er beskæftiget på forskellige steder), samt hovedsæde
 - stedet, hvor distancearbejdet udføres
 - jobbeskrivelsen
 - arbejdskontraktens eller ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt
 - længden af arbejdstagerens normale arbejdsdag eller normale ugentlige arbejdstid
 - begyndelsesgrundløn og de andre komponenter i den løn, som arbejdstageren har ret til.

Arbejdsmarkedets parter anbefaler endvidere, at der i tråd med gode

¹ Rådets direktiv 91/533/EØF af 14. oktober 1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet, EFT L 288 af 18.10.1991.

beskæftigelsesrelationer og god praksis gives distancearbejderen oplysning om:

- sociale sikringsforhold og forsikringsforhold
- tilsyns- og høringsordninger
- databeskyttelse og fortrolighedshensyn
- uddannelse.

9. Lovgivning, bestemmelser i kollektive aftaler - for så vidt sådanne eksisterer - og virksomhedens eventuelle regler om arbejdstid finder anvendelse på distancearbejdere, med de tilpasninger der er begrundet i distancearbejdets særlige beskaffenhed. Tilpasninger under hensyn til distancearbejdets særlige karakter, kan
- navnlig hvor der er aftalt fleksible arbejdsforhold - betyde, at der ved vurderingen af en distancearbejders arbejdsindsats også kan tages hensyn til andre faktorer end arbejdstiden.

Ferie og fravær

10. Ved fravær, der er begrundet i sygdom, ferie eller andre forhold, gives der besked til virksomheden i overensstemmelse med den praksis, der gælder i virksomheden. Virksomheden skal være opmærksom på, at der kan være behov for at træffe foranstaltninger til sikring af, at opgaverne overtages af andre, når distancearbejderen

Opgaver og fortrolighed

11. Ved tilsynet med eller overvågningen af det arbejde, der udføres af en distancearbejder, overholdes eventuelle lovbestemmelser eller regler for god praksis til sikring af arbejdstagerens privatliv og integritet fuldt ud. Man skal herved være særlig opmærksom på begrænsninger i retten til dataregistrering.
12. Distancearbejderen skal respektere de fortrolighedshensyn, som virksomheden har krav på, og skal træffe passende forholdsregler for at forhindre uautoriserede personer i at få adgang til fortrolige oplysninger.

Distancearbejdsstedet og dets udstyr

13. Det arbejdssted, hvorfra distancearbejdet udføres, skal så vidt muligt betragtes på lige fod med andre arbejdssteder i virksomheden. Arbejdsstedets udformning og det udstyr, der anvendes, skal så vidt muligt overholde de samme bestemmelser, som gælder for virksomhedens lokaler.

14. Arbejdsmiljørepræsentanter samt andre repræsentanter, der er udpeget af arbejdsgiveren, skal - efter først at have underrettet arbejdstageren om besøget - have adgang til og ret til at inspicere distancearbejdspladsen i henhold til den gældende lovgivning. Såfremt den nationale lovgivning ikke indeholder arbejdsmiljøforskrifter for distancearbejde, skal arbejdskontrakten eller virksomhedens interne regler indeholde bestemmelser om arbejdsmiljøinspektioner.
15. Der skal principielt fastsættes refusionsordninger for de udgifter, der er forbundet med distancearbejdet. De skal også omfatte forsikringer til dækning af skader på udstyret og eventuelle skader på tredjemænd eller på de lokaler, hvor distancearbejdet

Det er i princippet virksomheden, der er ansvarlig for anskaffelsen og installeringen af det nødvendige udstyr. Virksomheden skal endvidere forestå vedligeholdelsen og den nødvendige opdatering af udstyret og skal tilbyde en passende brugerundervisning. Distancearbejderen skal behandle udstyret under udvisning af almindelig agtpågivenhed.

16. Alle computersystemer må kun anvendes i arbejdsøjemed og distancearbejderen må ikke anvende computersystemet eller Internettet til videresendelse af ulovligt, stødende eller fortroligt materiale.

Deltagelse i fagforeningsarbejde

17. Uden at det berører virksomhedens ret til at udarbejde retningslinjer for den korrekte anvendelse af dens udstyr og kommunikationsmidler, er distancearbejderen på samme måde som andre ansatte i virksomheden berettiget til at kommunikere med sine kolleger under anvendelse af virksomhedens udstyr og kommunikationsmidler. Den ansattes ret omfatter retten til at kommunikere med den fagforening, som distancearbejderen tilhører eller med andre tillidsrepræsentanter om spørgsmål i relation til arbejdet og arbejdsforholdene. Kommunikation mellem en distancearbejder og hans/hendes personale- eller fagforeningsrepræsentanter er fortrolig og må ikke være tilgængelig for virksomheden.
18. Distancearbejderen skal have samme ret som de øvrige ansatte i virksomheden til at deltage i fagforenings- og andre personaleaktiviteter, der finder sted i virksomheden eller i dennes lokaler. Distancearbejderens deltagelse i fagforeningsaktiviteter og kommunikation med fagforeningsrepræsentanter må dog ikke påføre virksomheden urimelige omkostninger set i forhold til de omkostninger, der er forbundet med lignende aktiviteter for det personale, der arbejder i arbejdsgiverens lokaler.