



## **EUROCOMMERCE och UNI-Europa**

### **Europeiska avtalet om riktlinjer för distansarbete inom handeln**

1. De europeiska arbetsmarknadsparterna inom handeln, *EUROCOMMERCE* och Uni-Europa Commerce, har förbundit sig att utveckla den europeiska ramen för arbetslivet och arbetsmarknadsförhållandena inom sin bransch, vilket huvudsakligen skall ske genom en frivillig social dialog och genom slutandet av europeiska ramavtal.
2. Detalj- och partihandeln är en dynamisk del av den europeiska ekonomin som ständigt utvecklas genom att reagera på den strukturella och tekniska utvecklingen, nya konsumentkrav och de anställdas behov och ambitioner. Detta påverkar också arbetsorganisationen och utformningen av de anställdas arbeten och uppgifter.
3. Ny teknik har gjort det möjligt att öka det antal uppgifter som kan skötas på fysiskt avstånd från den fasta arbetsplatsen. Även om detta innebär nya utmaningar för arbetsgivare och arbetstagare så kan det också innebära nya möjligheter. Det är viktigt att alla förändringar i arbetsorganisationen eller i utformningen av arbetet som innebär att distansarbete införs eller förändras genom att ny teknik används, organiseras och införs på ett omsorgsfullt sätt.
4. I detta avtal avses med distansarbete allt arbete som är likvärdigt med sådant som kan utföras av en anställd på arbetsplatsen, men som även kan göras på distans genom att använda datateknik som vanligtvis är inkopplad till företagets informationsnät. Dessa riktlinjer avser inte egenföretagare såsom de definieras i den nationella lagstiftningen och heller inte distansarbete som endast utförs då och då och de avser endast det huvudsakliga arbetsförhållandet.
5. Arbetsmarknadsparterna inom handeln i de olika medlemsstaterna i Europeiska unionen har valt eller kan välja att reglera distansarbetet på olika sätt, genom särskilda avtal på lämpliga nivåer eller genom att integrera distansarbetsfrågor i de befintliga kollektivavtalen eller rekommendationerna. Oavsett vilket tillvägagångssätt som väljs rekommenderas följande riktlinjer när distansarbete införs och tillämpas.

## Införande av distansarbete

6. Distansarbete kan vara en bra lösning för en arbetsgivare eller en arbetstagare under vissa perioder i livet eller då det inte är möjligt att fortsätta att arbeta i företagets lokaler. Detta gör det möjligt att fortsätta med anställningsförhållandet och att behålla arbetstagarens yrkeskvalifikationer. Åtgärder bör vidtas så att den viktiga sociala kontakten med arbetsplatsen och de andra arbetstagarna inte förloras. I särskilda situationer kan detta mål eventuellt uppnås genom att man kombinerar distansarbete med arbete i företagets lokaler. När en distansarbetare, som tidigare har arbetat med andra funktioner i företaget, önskar komma tillbaka för att arbeta i företagets lokaler bör ansträngningar göras för att göra detta möjligt. I andra situationer kan man skapa virtuella gemenskaper för de berörda arbetstagarna genom att använda den tillgängliga tekniken.
7. Beslut avseende införandet eller tillämpningen av distansarbete bör fattas på ett öppet sätt, samtidigt som de befintliga informations- och samrådsstrukturerna och procedurerna respekteras. Distansarbete bör utformas så att det är fördelaktigt både för företaget och den anställde.

## Anställningsvillkor

8. En anställd som distansarbetar är anställd i företaget på liknande basis som alla andra anställda och har jämförbara anställningsrättigheter, lönestrukturer och karriärmöjligheter. Med hänvisning till artiklarna 2 (anställning av en arbetstagare) och 5 (ändring i anställningsavtalet eller anställningsförhållandet) i direktiv 91/533/EEG<sup>1</sup>, bör de väsentliga dragen i anställningsvillkoren meddelas distansarbetaren. Dessa omfattar följande:
  - identifiering av parterna
  - platsen för det regelbundna arbetet (eller principen att arbetstagaren är anställd på olika platser) och företagets huvudkontor
  - användningen av lokaler för distansarbete
  - arbetsbeskrivningen
  - datumet när kontraktet eller anställningsförhållandet börjar
  - längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller -vecka
  - grundbeloppet och andra beståndsdelar av den lön som arbetstagaren är berättigad till

---

<sup>1</sup> Direktiv 91/533/EEG om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet – EGT L 288, 18.10.1991.

I enlighet med bra anställningsförhållanden och arbetsmetoder rekommenderar arbetsmarknadsparterna även att följande områden förklaras för distansarbetaren:

- Social trygghet och försäkring
- Strukturer för övervakning och samråd
- Dataskydd och konfidentialitet
- Utbildning

9. Lagstiftning, eventuella kollektivavtalsbestämmelser och, därhelst det är möjligt, företagsbestämmelser avseende arbetstimmar, bör tillämpas för distansarbetare på ett sätt som är anpassat till de särskilda omständigheterna. Genom en anpassning till distansarbetets särskilda egenskaper kan mätningen av en distansarbetares arbetsinsats i de fall där man har kommit överens om flexibla arbetsförhållanden grundas på andra faktorer än arbetstiden.

### **Semester och frånvaro**

10. Frånvaro p.g.a. sjukdom, semester eller andra skäl bör meddelas i enlighet med företagets allmänna praxis. Företaget bör tänka på att det kan behövas en plan för att säkerställa att distansarbetarens arbetsuppgifter sköts under frånvaron.

### **Uppgifter och konfidentialitet**

11. Vid kontroll och övervakning av det arbete som utförs av distansarbetaren måste all lagstiftning och praxis för att säkerställa arbetstagarens privatliv och integritet respekteras till fullo. Samtidigt måste begränsningarna i rätten att registrera uppgifter särskilt uppmärksammas.
12. Distansarbetaren måste respektera företagets regler för konfidentialitet och vidta rimliga åtgärder så att obehöriga inte får tillgång till konfidentiella uppgifter.

### **Platsen och utrustningen för distansarbete**

13. Så långt det är möjligt bör den plats där distansarbetet utförs erkännas som likvärdig med företagets andra arbetslokaler. Utformningen av arbetsplatsen och den utrustning som används måste så långt det är möjligt vara förenlig med de bestämmelser som tillämpas i dessa lokaler.

14. Arbetarskyddsombud samt andra representanter som utses av arbetsgivaren skall, efter att ha informerat arbetstagen i förväg, få tillträde till och möjlighet att inspektera distansarbetsplatsen i enlighet med den tillämpliga lagstiftningen. Villkoren för hälso- och säkerhetskontroller bör inkluderas i kontraktet eller i företagets interna regler, om nationella bestämmelser avseende arbetarskydd för distansarbete saknas.
15. Som regel bör kompensationssystem definieras för kostnader som uppkommer genom distansarbete. Dessa bör också omfatta försäkringar för att täcka skador på utrustningen och skador som tredje part kan bli utsatt för eller skador på de lokaler där distansarbetet utförs.  
  
Företaget är som regel ansvarigt för all nödvändig utrustning och för installering av denna. Företaget skall också åta sig att sköta all service och nödvändig uppdatering av utrustningen och all lämplig användarutbildning. Distansarbetaren bör vara rimligt aktsam om utrustningen.
16. Alla datasystem bör endast användas för affärsverksamhet och distansarbetarna får inte distribuera olagligt, stötande eller konfidentiellt material via något system eller Internet.

### **Deltagande i fackföreningsarbete**

17. Samtidigt som företaget har rätt att utfärda riktlinjer om en tillbörlig användning av företagets utrustning och kommunikationsresurser har en distansarbetare samma rättighet som andra anställda i företaget att kommunicera med sina kolleger genom att använda denna utrustning och dessa resurser. Denna rättighet måste innebära att kommunicera med den fackförening som distansarbetaren tillhör eller med andra personalrepresentanter om frågor som har med arbetet och arbetsförhållanden att göra. Kommunikationerna mellan en distansarbetare och hans/hennes personal- eller fackföreningsrepresentanter måste hållas konfidentiella och får inte vara åtkomliga för företaget.
18. Distansarbetaren måste ha samma rättighet som andra anställda i företaget att delta i fackförenings- eller andra personalaktiviteter som äger rum i företaget eller i företagets lokaler. Deltagande i fackföreningsverksamhet och kommunikationerna mellan distansarbetarna och deras fackföreningsrepresentanter får inte leda till orimliga kostnader för företaget jämfört med de kostnader som uppstår från liknande verksamhet för den övriga personal som arbetar i arbetsgivarens lokaler.