

Európai távmunka megállapodás  
2002.10.10.

Az európai foglalkoztatási stratégia létrejöttét követően az Európai Tanács meghívta a szociális partnereket, hogy a tárgyalóasztal mellett alakítsanak ki olyan megállapodásokat, melyek segítségével korszerűbb munkaszervezési megoldások terjedhetnek el, ideértve a rugalmasabb foglalkoztatási konstrukciókat is, melyek célja részben az, hogy a vállalkozások termelékenyebbek és versenyképesebbek legyenek, és részben az, megteremtse a szükséges egyensúlyt rugalmasság és biztonság között.

### 1. Általános megfontolások

Az Európai Bizottság a szociális partnerekkel a munkaügyi kapcsolatokról folytatott konzultációk második szakaszában arra kérte a szociális partnereket, hogy kezdjenek megbeszéléseket a távmunkáról. 2001 szeptember 20-án az ETUC [1] (és az EUROCADRES/CEC [2] nevű kapcsolattartó bizottság), az UNICE [3]/UEAPME [4] és a CEEP [5] bejelentették azon szándékukat, hogy tárgyalásokat kezdjenek, melyek eredményeként olyan megállapodást hoznának létre, melyet a Tagállamok és az Európai Gazdasági Terület aláíró felei valósítanak meg. Tárgyalásaikkal a tudás-alapú gazdaságba és társadalomba való átmenet előkészítéséhez kívántak hozzájárulni, ahogy abban az Európai Tanács résztvevői Lisszabonban megállapodtak.

A távmunka körülmények és gyakorlati megoldások széles, és dinamikusan bővülő skáláját jelenti. Emiatt a szociális partnerek olyan meghatározást adtak a távmunkának, mely a rendszeres távmunka különféle fajtáira is vonatkozatható.

A szociális partnerek úgy tekintenek a távmunkára mint a munkaszervezés korszerűsítési lehetőségére, mely a vállalatok és az állami szolgáltató intézmények számára egyaránt fennáll, illetve mint a munkavállalók lehetőségére, melynek segítségével munkájukat és társadalmi kötelezettségeiket összhangba hozhatják, és amely nagyobb függetlenséget biztosít számukra feladataik elvégzéséhez. Ha Európa ki akarja teljesíteni az információs társadalmat, úgy bátorítania kell a munkaszervezésnek ezen új módját, még hozzá olyan módon, hogy a rugalmasság és a biztonság együtt járjanak, és a munkavégzés minősége is javuljon, és mindezek által a megváltozott munkaképességűek munkaerőpiaci esélyei is megnövekedjenek.

Ezen önkéntes megállapodás célja az, hogy általános keretet hozzon létre európai szinten, melyet az aláírók saját, a vállalatvezetés és a munkaerő-gazdálkodás területén alkalmazott nemzeti eljárásaik és gyakorlatuk szerint majd megvalósítanak. Az aláírók bátorítják a tagjelölt országokban működő tagszervezeteiket is, hogy szerezzenek érvényt ezen megállapodásnak.

A jelen megállapodás megvalósítása nem jelent valós alapot a jelen megállapodás hatálya alá tartozó munkavállalók általános védettségének csökkentésére. A jelen megállapodás megvalósításakor az aláíró felek tagjai kerülnek el a kis- és középvállalkozások terheinek szükségtelen mérvű növelését.

A jelen megállapodás nem csorbítja a szociális partnerek jogát arra, hogy a megfelelő szinten, így európai szinten is megállapodásokat hozzanak létre, melyekkel a jelen megállapodást helyzetükre alkalmazzák és/vagy azt kiegészítik, olyan módon, mely az adott szociális partner érdekeit legjobban tükrözi.

### 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/EEC sz. irányelv alapján, beleértve a hatályos kollektív szerződésekről szóló információt és az elvégzendő munka leírását, stb. is. 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.

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 foglalkoztatás feltételeinek tekintetében a távmunkavállalók ugyanazon, a hatályos törvényben és kollektív szerződésben biztosított jogokat élvezik mint a hozzájuk hasonló munkaköröket betöltő, a munkaadó telephelyén foglalkoztatott munkavállalók. Mindazonáltal, a távmunka tényéből fakadó sajátságok figyelembe vétele érdekében egyes konkrét kiegészítő kollektív és/vagy egyéni megállapodások megkötése is szükségessé válhat.

#### 5. Adatvédelem

A munkaadó felelős a megfelelő, jelesül a szoftverrel kapcsolatos intézkedések megtételéért a távmunkavállaló által szakmai céllal használt és feldolgozott adatok védelmének biztosítására.

A munkaadó tájékoztatja adatvédelemmel kapcsolatos vállalati szabályzatról. A távmunkavállalót a hatályos jogszabályokról és távmunkavállaló köteles ezen szabályokat betartani.

A munkaadó mindenekelőtt az alábbiakról is tájékoztatja a távmunkavállalót:

- Bármely, a számítástechnikai eszközök használatával kapcsolatos megszorítások, így pl. az Internet használata,
- Az ezen megszorítások be nem tartásáért járó szankciók.

#### 6. Magánélet

A munkaadó tiszteletben tartja a távmunkavállaló magánéletét.

Ha bármely nyomonkövető rendszert állítanak be, annak a Vizuális megjelenítő egységekről szóló 90/270 sz. Irányelv céljaival összhangban kell állnia, és annak figyelembe vételével kell üzembe helyezni.

#### 7. Eszközök

Minden, munkaeszkővel, felelősséggel és költségekkel kapcsolatos kérdés a távmunka megkezdése előtt maradéktalanul tisztázandó.

Általános szabályként a munkaadó felelős a rendszeres távmunka végzéséhez szükséges eszközök biztosításáért, üzembe helyezéséért és karbantartásáért, hacsak a távmunkavállaló nem a saját eszközeit használja.

Ha a távmunkát rendszeresen végzik, a munkaadó ellentételezi vagy fedezi a munkavégzés, így különösen az adattovábbítás/kommunikáció okán közvetlenül felmerülő költségeket.

A munkaadó megfelelő színvonalú technikai háttérszolgáltatást biztosít a munkavállalónak.

A munkavállaló által használt eszközökben vagy adatokban keletkezett esetleges veszteség vagy kár költsége a nemzeti törvények és a kollektív szerződések szerint a munkaadót terhelik.

A távmunkavállaló megfelelően karbantartja a számára biztosított eszközöket, és segítségükkel az Internetről nem gyűjt, és azon nem terjeszt jogellenes anyagokat.

#### 8. Egészség és biztonság

A munkaadó a 89/391 sz. irányelv és a vonatkozó alsóbb szintű irányelvek, illetve a nemzeti törvények és a kollektív szerződések szerint felelős a távmunkavállaló munkavédelméért és foglalkoztatási biztonságáért.

A munkaadó tájékoztatja a távmunkavállalót a vállalat munkahelyi egészséggel és biztonsággal kapcsolatos politikájáról, és különösen a vizuális megjelenítő egységekkel kapcsolatos követelményekről. A távmunkavállaló köteles helyesen alkalmazni ezen biztonsági intézkedéseket.

Annak igazolására, hogy a hatályos egészségi és biztonsági rendelkezéseket megfelelően alkalmazzák, a munkaadónak, a munkavállalói képviselőnek és/vagy az illetékes hatóságoknak szabad bejutást kell lehetővé tenni a távmunkavégzés helyére olyan mértékben, amennyire azt a nemzeti törvények és a kollektív szerződések lehetővé teszik. Ha a távmunkavállaló otthon végzi a munkát, a bejutási szándékról a munkavállalót előzetesen értesíteni kell, és ahhoz hozzájárulását meg kell szerezni.

A távmunkavállaló jogosult ellenőrzést kérvényezni.

#### 9. Munkaszervezés

A hatályos jogszabályok, a kollektív szerződések és a vállalat szabályzatának keretei között a távmunkavállaló maga dönti el, hogyan szervezi munkaidejét.

A távmunkavállaló által elvégzendő munka, illetve a vele szemben támasztott teljesítménynormák azonosak a munkaadó telephelyén dolgozó, előbbihez hasonlítható munkavállalók munka-, illetve teljesítménynormáival.

A munkaadó biztosítja, hogy megfelelő intézkedések előzzék meg, hogy a távmunkavállaló elszigetelődjön a vállalat munkavállalói kollektívájának maradék részétől, például olyan módon, hogy lehetőséget biztosít neki kollégáival való rendszeres találkozásra és a vállalattal kapcsolatos információhoz való hozzájutásra.

#### 10. Képzés

A távmunkavállalóknak a munkaadó telephelyén hozzájuk hasonló munkavállalókkal azonos képzési és szakmai előmeneteli lehetőségeket kell biztosítani, és munkájukra ezen munkavállalókkal azonos értékelési rendszer vonatkozik.

A távmunkavállalóknak megfelelő képzést kell biztosítani, mely az általuk használt eszközök alkalmazására és a munkaszervezés ezen formájának sajátosságaira irányul. A távmunkavállaló eljárójának és közvetlen munkatársainak is lehet szüksége képzésre ezen munkaformával és annak irányításával kapcsolatban.

#### 11. Kollektív jogokkal kapcsolatos kérdések

A távmunkavállalóknak a munkavállaló telephelyén dolgozó munkavállalókkal azonos jogosultságaik vannak. Tilos bármely akadályt gördíteni a munkavállalói képviselővel való kommunikáció útjába.

Azonos feltételek vonatkoznak rájuk a munkavállalói érdekképviseleti szervek választásaiban való részvétel, és az e választásokon való megválaszthatóság, illetve érdekképviselet igénybevétele kapcsán.

A távmunkavállalók is beleszámolandók a munkavállalói érdekképviselettel rendelkező testületek céljaira történő küszöbértékek meghatározásába az európai és nemzeti törvények, kollektív szerződések, illetve a vonatkozó gyakorlat alapján. Az a szervezet, melyhez a távmunkavállaló kollektív jogainak érvényesítése céljából tartozik, a munkaviszony kezdetekor határozandó meg.

A munkavállalói képviselőket a távmunka rendszerének bevezetésekor tájékoztatni kell, és velük konzultálni kell az európai és nemzeti törvények, kollektív szerződések, illetve a vonatkozó gyakorlat alapján.

#### 12. Megvalósítás és nyomonkövetés

A szerződés 139. cikkének értelmében a jelen Európai Keretmegállapodást az UNICE/UEAPME, a CEEP és az ETUC tagjai (illetve az EUROCADRES/CEC kapcsolattartó bizottság) fogják megvalósítani a Tagállamok vezetőségi és munkaügyi eljárásai és gyakorlata szerint.

A megvalósítás a jelen megállapodás aláírását követő három év során fog megtörténni.

A tagszervezetek a jelen megállapodás megvalósításáról egy, az aláíró felek által felállított ad hoc csoportnak tartoznak beszámolóval, mely a Szociális párbeszéd bizottság égisze alatt tevékenykedik. Ezen ad hoc csoport közös jelentést készít majd a megvalósítással kapcsolatos intézkedésekről. Ezen jelentésnek a jelen megállapodás aláírását követő négy éven belül kell elkészülnie.

A jelen megállapodás tartalmával kapcsolatban felmerülő kérdések esetén a résztvevő szervezetek egyenként vagy közösen az aláíró felekhez fordulhatnak.

Az aláíró felek, ha akár az egyik aláíró fél is kéri, a jelen megállapodást annak aláírása után öt évvel felülvizsgálják.

Brüsszel, 2002. július 16.

-----  
[1] European Trade Union Confederation

[2] Council of European Professional and Managerial Staff

[3] Voice of Business in Europe

[4] European Association of Craft, Small and Medium-sized Enterprises

[5] European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest