

PAMATNOLĪGUMS PAR TELEDARBU

1. VISPĀRĪGI APSVĒRUMI

Eiropas Nodarbinātības stratēģijas ietvaros Eiropadome aicināja sociālos partnerus slēgt līgumus darba organizācijas modernizēšanai, tai skaitā par elastīgu darba organizēšanu, lai paaugstinātu uzņēmumu ražīgumu un konkurētspēju un panāktu vajadzīgo līdzsvaru starp elastību un drošību.

Eiropas Komisija otrajā konsultēšanās kārtā ar sociālajiem partneriem par darba attiecību modernizēšanu un uzlabošanu aicināja sociālos partnerus sākt sarunas par teledarbu. 2001.gada 20.septembrī Eiropas Arodbiedrību konfederācija (ETUC), Eiropas Profesionālo un darba devēju apvienību savienība (UNICE), Eiropas Amatnieku un mazo un vidējo uzņēmumu apvienība (UEAPME) un Eiropas Centrs uzņēmumiem ar valsts kapitāla daļu (CEEP) paziņoja par savu apņemšanos sākt sarunas par nolīguma noslēgšanu, kurš būs jāievieš līgumslēdzēju pušu dalīborganizācijām Eiropas Savienības dalībvalstīs un Eiropas Ekonomikas zonas valstīs. Tādējādi tās vēlējas dot savu ieguldījumu uz zināšanām balstītas ekonomiku un sabiedrības veidošanā, par ko Lisabonā bija vienojusies Eiropadome.

Teledarbu izmanto dažādos apstākļos un dažādos veidos, kas turklāt nemitīgi attīstās. Šī iemesla dēļ sociālie partneri ir izvēlējušies tādu teledarba definīciju, kas ietver dažādas regulāra teledarba formas.

Sociālie partneri teledarbu uzskata gan par veidu, kādā uzņēmumi un valsts iestādes var modernizēt darba organizāciju, gan par iespēju darbiniekiem savienot darbu un sabiedrisko dzīvi un patstāvīgāk veikt savus pienākumus. Ja Eiropa vēlas pilnībā izmantot informācijas sabiedrību, tai jāveicina šī jaunā darba organizācijas forma tā, lai elastība un drošība ietu roku rokā, paaugstinātos darba kvalitāte un palielinātos invalīdu iespējas darba tirgū.

Šī brīvprātīgā nolīguma mērķis ir Eiropas mērogā izveidot vispārēju sistēmu, ko līgumslēdzēju pušu dalīborganizācijām jāievieš atbilstoši to valstī pieņemtajām procedūrām un praksei darba devēju un darbinieku attiecībās. Līgumslēdzējas puses aicina šo nolīgumu īstenot arī dalīborganizācijas kandidātvalstīs.

Šā nolīguma ieviešana nevar būt par pamatu vispārējā darbinieku aizsardzības līmeņa pazemināšanai nolīguma darbības jomā. Ieviešot nolīgumu, līgumslēdzēju pušu dalīborganizācijas izvairās no nevajadzīga sloga radīšanas MVU.

Nolīgums neskar sociālo partneru tiesības atbilstošā līmenī, tai skaitā Eiropas līmenī noslēgt citus nolīgumus, kas pielāgo un/vai papildina šo nolīgumu tā, lai ņemtu vērā iesaistīto sociālo partneru specifiskās vajadzības.

2. DEFINĪCIJA UN DARBĪBAS JOMA

Teledarbs ir tāda darba organizācijas un/vai izpildes forma, kad darbinieks darbu, ko varētu veikt arī darba devēja telpās, regulāri veic ārpus šīm telpām, izmantojot informācijas tehnoloģijas.

Šis nolīgums attiecas uz teledarbiniekiem. Teledarbinieks ir jebkura persona, kas veic teledarbu atbilstoši iepriekš minētajai definīcijai.

3. BRĪVPRĀTĪBA

Teledarbs ir brīvprātīga darbinieka un darba devēja izvēle. Nosacījumu par teledarbu var iekļaut darbinieka sākotnējā amata aprakstā, vai arī par to var brīvprātīgi vienoties vēlāk.

Abos gadījumos saskaņā ar direktīvas 91/533/EEK prasībām darba devējs rakstiski sniedz teledarbiniekam informāciju, kas uz to attiecas, tai skaitā informāciju par piemērojamiem koplīgumiem, veicamā darba aprakstu u.c. Teledarba īpatnību dēļ parasti ir vajadzīga papildu rakstveida informācija par tādiem jautājumiem kā uzņēmuma struktūrvienība, kurai teledarbinieks ir piesaistīts, viņa tiešais priekšnieks vai citas personas, pie kā teledarbinieks var vērsties profesionālos vai personiskas dabas jautājumos, atskaitīšanās kārtība u.tml.

Ja nosacījums par teledarbu nav iekļauts sākotnējā amata aprakstā un darba devējs piedāvā teledarbu, darbinieks var šo piedāvājumu pieņemt vai noraidīt. Ja darbinieks izsaka vēlmi strādāt teledarbu, darba devējs var šādu lūgumu ņemt vērā vai noraidīt.

Pāreja uz teledarbu pati par sevi neietekmē teledarbinieka darba attiecību statusu, jo tā maina tikai veidu, kādā darbs tiek veikts. Darbinieka atteikums strādāt teledarbu vien nevar būt par iemeslu ne darba attiecību izbeigšanai, ne šā darbinieka darba apstākļu vai darba līguma nosacījumu maiņai.

Ja nosacījums par teledarbu nav iekļauts sākotnējā amata aprakstā, lēmumu pāriet uz teledarbu var grozīt ar individuālo darba līgumu un/vai koplīgumu. Iespēja to grozīt var nozīmēt atgriešanos darbā darba devēja telpās pēc darbinieka vai darba devēja pieprasījuma. Grozīšanas noteikumus nosaka individuālajā darba līgumā un/vai koplīgumā.

4. DARBA APSTĀKĻI

Attiecībā uz darba apstākļiem, teledarbiniekiem ir tādas pašas spēkā esošajos normatīvajos aktos un koplīgumos paredzētās tiesības kā līdzvērtīgiem darbiniekiem, kas strādā darba devēja telpās. Tomēr, lai ņemtu vērā teledarba īpatnības, var rasties vajadzība pēc papildu koplīgumiem un/vai individuāliem darba līgumiem.

5. DATU AIZSARDZĪBA

Darba devējs ir atbildīgs par pienācīgu pasākumu veikšanu, īpaši attiecībā uz programmatūru, lai nodrošinātu teledarbinieka darba vajadzībām izmantoto un apstrādāto datu aizsardzību.

Darba devējs informē teledarbinieku par visiem piemērojamiem normatīvajiem aktiem un uzņēmuma iekšējiem noteikumiem saistībā ar datu aizsardzību.

Teledarbinieka pienākums ir ievērot šos noteikumus.

Darba devējs īpaši informē teledarbinieku par

- jebkādiem ierobežojumiem IT iekārtu vai programmatūras, piemēram, interneta, lietošanai;
- sankcijām pārkāpumu gadījumā.

6. PRIVĀTUMS

Darba devējs respektē teledarbinieka privāto dzīvi.

Ja tiek uzstādīta jebkāda veida novērošanas sistēma, tai jābūt proporcionālai, un uzstādīšana jāveic atbilstoši direktīvas 90/270/EK par displeju ierīcēm prasībām.

7. APRĪKOJUMS

Visi jautājumi par darba aprīkojumu, atbildību un izmaksu segšanu skaidri jāatrunā pirms teledarba uzsākšanas.

Parasti darba devējs ir atbildīgs par regulāram teledarbam vajadzīgā aprīkojuma nodrošināšanu, uzstādīšanu un uzturēšanu, izņemot gadījumus, kad teledarbinieks izmanto savu aprīkojumu.

Ja teledarbu veic regulāri, darba devējs kompensē vai sedz ar darbu tieši saistītas izmaksas, īpaši sakaru izmaksas.

Darba devējs nodrošina teledarbiniekam atbilstošu tehnisko atbalstu.

Darba devējs saskaņā ar valsts normatīvajiem aktiem un koplīgumiem nes atbildību par izdevumiem, kas radušies teledarbinieka izmantotā aprīkojuma un datu zuduma vai bojājuma gadījumā.

Teledarbinieks rūpējas par viņam piešķirto aprīkojumu un nevāc vai neizplata pretlikumīgus materiālus ar interneta starpniecību.

8. DROŠĪBA UN VESELĪBA DARBĀ

Darba devējs ir atbildīgs par teledarbinieka drošību un veselību darbā atbilstoši direktīvai 89/391/EEK, no tās izrietošajām individuālajām direktīvām, attiecīgās valsts normatīvajiem aktiem un koplīgumiem.

Darba devējs informē teledarbinieku par uzņēmuma darba drošības un veselības aizsardzības noteikumiem, īpaši par prasībām darbam ar displejiem. Teledarbinieks pienācīgi ievēro šos noteikumus.

Lai pārliecinātos par pareizu darba drošības un veselības aizsardzības noteikumu ievērošanu, darba devējam, darbinieku pārstāvjiem un/vai atbildīgajām valsts iestādēm valsts normatīvajos aktos un koplīgumos noteiktajos gadījumos ir nodrošināta piekļuve teledarba veikšanas vietai. Ja teledarbinieks strādā mājās, par apmeklējumu ir iepriekš jāpaziņo un jāsaņem teledarbinieka piekrišana. Teledarbiniekam ir tiesības pieprasīt pārbaudes vizītes.

9. DARBA ORGANIZĀCIJA

Teledarbinieks organizē savu darba laiku saskaņā ar spēkā esošo normatīvo aktu prasībām, koplīgumu un uzņēmuma iekšējās kārtības noteikumiem.

Teledarbinieka darba slodze un darba izpildes standarti ir tādi paši kā līdzvērtīgiem darbiniekiem, kas strādā darba devēja telpās.

Darba devējs rūpējas par to, lai novērstu teledarbinieka izolāciju no pārējā uzņēmuma darba kolektīva, piemēram, dodot iespēju regulāri tikties ar kolēģiem un nodrošinot pieeju uzņēmuma informācijai.

10. APMĀCĪBA

Teledarbiniekiem ir tādas pašas apmācības un karjeras attīstības iespējas kā citiem līdzvērtīgiem darbiniekiem, kas strādā darba devēja telpās, un uz viņiem attiecinā tādus pašus paaugstināšanas principus kā uz citiem darbiniekiem.

Teledarbinieki saņem pienācīgu apmācību par viņu rīcībā esošo tehnisko aprīkojumu un par šīs darba organizācijas formas īpatnībām. Apmācība par šo darba formu un tās vadību var būt vajadzīga arī teledarbinieka priekšniekam un tiešajiem kolēģiem.

11. KOLEKTĪVĀS TIESĪBAS

Teledarbiniekiem ir tādas pašas kolektīvās tiesības kā darbiniekiem, kas strādā darba devēja telpās. Nedrīkst būt nekādu šķēršļu saziņai ar darbinieku pārstāvjiem.

Uz viņiem attiecināmi tādi paši nosacījumi dalībai darbinieku pārstāvības institūciju vēlēšanās un kandidēšanai uz ievēlēšanu šajās institūcijās, kā arī darbinieku pārstāvības iespēju izmantošanai. Teledarbiniekus ņem vērā, aprēķinot darbinieku skaitu, kuru sasniedzot var izveidot darbinieku pārstāvības institūcijas saskaņā ar Eiropas un attiecīgās valsts normatīvajiem aktiem, koplīgumiem vai praksi. Iestādi, kurā teledarbinieks varēs īstenot savas kolektīvās tiesības, nosaka jau pašā sākumā.

Darbinieku pārstāvjus informē un ar viņiem konsultējas par teledarba ieviešanu saskaņā ar Eiropas un attiecīgās valsts normatīvajiem aktiem, koplīgumiem un praksi.

12. IEVIEŠANA UN UZRAUDZĪBA

Ņemot vērā Eiropas Kopienas dibināšanas līguma 139.pantu, šis Eiropas līmeņa pamatnolīgums jāievieš UNICE/UEAPME, CEEP un ETUC (kā arī EUROCADRES/CEC sadarbības komitejas) dalīborganizācijām atbilstoši tām procedūrām un praksei, kas dalībvalstīs noteiktas darba devējiem un arodbiedrībām.

Nolīgums jāievieš trīs gadu laikā pēc tā parakstīšanas.

Dalīborganizācijas ziņos par šā nolīguma ieviešanu līgumslēdzēju pušu Sociālā dialoga komitejas ietvaros izveidotai *ad hoc* grupai. Šī *ad hoc* grupa sagatavos kopīgu ziņojumu par veiktajiem ieviešanas pasākumiem. Ziņojumu sagatavos četru gadu laikā pēc šā nolīguma parakstīšanas.

Ja dalīborganizācijām rodas jautājumi par šā nolīguma saturu, tās var individuāli vai kopīgi vērsties pēc paskaidrojumiem pie līgumslēdzējām pusēm.

Līgumslēdzējas puses pārskatīs nolīgumu piecus gadus pēc tā parakstīšanas, ja to pieprasīs kāda no līgumslēdzējām pusēm.

Briselē, 2002.gada 16. jūlijā

Emilio GABADŽLIO (Emilio GABAGLIO)
ETUC ģenerālsekretārs (arodbiedrību delegācijas vārdā)

Džordžess DŽEIKOBSS (Georges JACOBS)
UNICE priekšsēdētājs

Andrea BONETI (Andrea BONETTI)
UEAPME priekšsēdētāja

Rainers PLASMANS (Rainer PLASSMANN)
CEEP ģenerālsekretārs