

Etätyötä koskeva puitesopimus

1. Yleiset näkökohdat

Euroopan työllisyysstrategian yhteydessä Eurooppa-neuvosto kehotti työmarkkinaosapuolia neuvottelemaan sopimuksia työn nykyaikaistamisesta, mukaan lukien joustavat työjärjestelyt, jotta yrityksistä tulisi tuottavia ja kilpailukykyisiä ja saavutettaisiin joustavuuden ja turvallisuuden välillä tarvittava tasapaino.

Työsuhteiden nykyaikaistamista ja parantamista koskevan työmarkkinaosapuolten kuulemisen toisessa vaiheessa Euroopan komissio kehotti työmarkkinaosapuolia aloittamaan neuvottelut etätyöstä. Syyskuun 20. päivänä 2001 EAY (ja EUROCADRES/CEC -yhteyskomitea), UNICE/UEAPME ja CEEP ilmoittivat aikeistaan aloittaa neuvottelut sopimuksesta, jonka panevat täytäntöön allekirjoittajaosapuolten jäsenjärjestöt Euroopan unionin jäsenvaltioissa ja Euroopan talousalueella. Näiden sopimusten avulla osapuolet halusivat osaltaan valmistella siirtymistä tietopohjaiseen talouteen ja yhteiskuntaan, kuten Lissabonin Eurooppa-neuvostossa sovittiin.

Etätyö kattaa laajan ja nopeasti kehittyvän olosuhteiden ja käytäntöjen kirjon. Tästä syystä työmarkkinaosapuolet valitsivat etätyölle määritelmän, jolla on mahdollista kattaa erilaisia säännöllisen etätyön muotoja.

Työmarkkinaosapuolet näkevät etätyön sekä yritysten ja julkisen palvelun organisaatioiden keinona nykyaikaistaa työn organisointia että työntekijöiden keinona sovittaa yhteen työ ja vapaa-aika ja samalla antaa heille suurempi autonomia työtehtäviensä suorittamisessa. Jos Eurooppa haluaa saada mahdollisimman paljon etua tietoyhteiskunnasta, sen on kannustettava tätä uutta työn organisointitapaa siten, että joustavuus ja turvallisuus ovat mukana samanaikaisesti ja työpaikkojen laatua nostetaan ja että vajaakuntoisten mahdollisuudet työmarkkinoilla lisääntyvät.

Tällä vapaaehtoisella sopimuksella tähdätään siihen, että Euroopan tasolla luodaan yleiset puitteet, jotka allekirjoittajaosapuolten jäsenjärjestöt panevat täytäntöön työmarkkinaosapuolten omien menettelyjen ja käytäntöjen mukaisesti. Allekirjoittajaosapuolet kehottavat myös hakijamaissa olevia jäsenjärjestöjään panemaan tämän sopimuksen täytäntöön.

Tämän sopimuksen täytäntöönpano ei ole pätevä peruste alentaa työntekijöiden suojelun yleistä tasoa sopimuksen soveltamisalueella. Tätä sopimusta täytäntöön pannessaan allekirjoittajaosapuolten jäsenjärjestöt välttävät tarpeettomia rasitteita pienille ja keskisuurille yrityksille.

Tämä sopimus ei rajoita työmarkkinaosapuolten oikeutta tehdä tarkoituksenmukaisella tasolla, Euroopan taso mukaan lukien, sopimuksia, joilla sovelletaan ja/tai täydennetään tätä sopimusta tavalla, joka ottaa huomioon kyseessä olevien työmarkkinaosapuolten erityistarpeet.

2. Määritelmä ja soveltamisala

Etätyö on tapa organisoida ja/tai suorittaa työtä työsopimuksen perusteella/työsuhteessa käyttäen tietotekniikkaa tavalla, jossa työ, jota voitaisiin tehdä myös työnantajan tiloissa, tehdään säännöllisesti niiden tilojen ulkopuolella.

Tämä sopimus kattaa etätyöntekijät. Etätyöntekijä on jokainen henkilö, joka tekee edellä määriteltyä etätyötä.

3. Vapaaehtoinen luonne

Etätyö on vapaaehtoista työntekijälle ja työnantajalle. Etätyötä voidaan edellyttää osana työntekijän alkuperäistä toimenkuvaa tai siihen voidaan siirtyä myöhemmin vapaaehtoisen järjestelyn pohjalta.

Työnantaja antaa etätyöntekijälle molemmissa tapauksissa direktiivin 91/533/ETY mukaisesti asiaankuuluvat tiedot, mukaan lukien tiedon sovellettavista työehtosopimuksista, työn toimenkuvasta ja niin edelleen. Etätyön erityispiirteet edellyttävät yleensä kirjallista lisätietoa sellaisista asioista kuten tieto yrityksen osastosta, johon työntekijä kuuluu, lähimmästä esimiehestä tai muista henkilöistä, joiden puoleen hän voi kääntyä työhön liittyvissä tai henkilökohtaisissa asioissa, raportointijärjestelyistä jne.

Jos etätyö ei kuulu alkuperäiseen toimenkuvaan, ja työnantaja tarjoaa etätyötä, työntekijä voi hyväksyä tai hylätä tarjouksen. Jos työntekijä itse ilmaisee halukkuutensa etätyöhön, työnantaja voi hyväksyä tai hylätä pyynnön.

Siirtyminen etätyöhön ei sinänsä vaikuta työntekijäasemaan, koska se muuttaa vain työn suoritustapaa. Työntekijän kieltäytyminen etätyöstä ei sellaisenaan ole peruste työsuhteen päättämiseksi tai kyseisen työntekijän työsuhteen ehtojen muuttamiselle.

Jos etätyö ei kuulu alkuperäiseen toimenkuvaan, päätös siirtyä etätyöhön on peruutettavissa työ- ja/tai työehtosopimuksen mukaisesti. Peruutettavuus voisi merkitä mahdollisuutta palata tekemään työtä työnantajan tiloissa joko työntekijän tai työnantajan pyynnöstä. Peruutettavuuden toteutustavat määritellään työ- ja/tai työehtosopimuksessa.

4. Työsuhteen ehdot

Työsuhteen ehtojensa osalta etätyöntekijöillä on oikeus samoihin sovellettavan lainsäädännön ja työehtosopimusten takaamiin oikeuksiin kuin työnantajan tiloissa olevilla vastaavilla työntekijöillä. Etätyön erityispiirteiden huomioon ottamiseksi erityiset täydentävät työehtosopimukset ja/tai työsopimukset saattavat kuitenkin olla tarpeen.

5. Tietoturva

Työnantaja on velvollinen ryhtymään tarvittaviin toimenpiteisiin, etenkin ohjelmistojen suhteen, varmistaakseen etätyöntekijän ammatillisiin tarkoituksiin käyttämän ja käsittelemän tiedon suojauksen.

Työnantaja antaa etätyöntekijälle tiedot kaikesta tietosuojaa koskevasta asiaankuuluvasta lainsäädännöstä ja yrityssäännöistä.

Etätyöntekijä on velvollinen noudattamaan näitä sääntöjä.

Työnantaja tiedottaa etätyöntekijälle erityisesti:

- kaikista rajoituksista tietotekniikkalaitteiden tai -välineiden käytössä, kuten internet,
- sääntöjen laiminlyönnistä johtuvista seuraamuksista.

6. Yksityisyyden suoja

Työnantaja kunnioittaa etätyöntekijän yksityisyyttä.

Jos mikä tahansa tarkkailujärjestelmä otetaan käyttöön, sen on oltava asetettuun tavoitteeseen nähden oikeassa suhteessa ja se on otettava käyttöön näyttöpäätedirektiivin 90/270 mukaisesti.

7. Työvälineet

Kaikki työvälineitä, vastuita ja kustannuksia koskevat kysymykset on selvästi määriteltävä ennen etätyön aloittamista.

Pääsääntö on, että työnantaja vastaa säännölliseen etätyöhön tarvittavien laitteiden hankkimisesta, asentamisesta ja huollosta, ellei etätyöntekijä käytä omia laitteitaan.

Jos etätyötä tehdään säännöllisesti, työnantaja korvaa tai maksaa työstä aiheutuvat suorat kustannukset, etenkin tietoliikenteeseen liittyvät kustannukset.

Työnantaja järjestää etätyöntekijälle asianmukaisen teknisen tukipalvelun.

Työnantaja vastaa kansallisen lainsäädännön ja työehtosopimusten mukaisesti etätyöntekijän käyttämien työvälineiden ja sisällön (tiedostot) katoamisesta tai vahingoittumisesta aiheutuvista kustannuksista.

Etätyöntekijä pitää hyvää huolta hänen käyttöönsä annetuista työvälineistä eikä kerää tai välitä laitonta aineistoa internetin välityksellä.

8. Työsuojelu

Työnantaja on vastuussa etätyöntekijän työterveydestä ja työsuojelusta direktiivin 89/391 ja asiaan liittyvien tytärdirektiivien, kansallisen lainsäädännön ja työehtosopimusten mukaisesti.

Työnantajan tiedottaa etätyöntekijälle yhtiön menettelytavoista työterveys- ja työturvallisuusasioissa, etenkin näyttöpäätteille asetetuista vaatimuksista. Etätyöntekijän noudattaa näitä työsuojelukäytäntöjä asianmukaisesti.

Voidakseen tarkastaa, sovelletaanko työhön sovellettavia työterveys- ja työturvallisuusmääräyksiä asianmukaisesti, työnantajalla, työntekijöiden edustajilla ja/tai asiaankuuluvilla viranomaisilla on pääsy etätyöpaikalle kansallisen lainsäädännön ja työehtosopimusten asettamissa rajoissa. Jos etätyöntekijä työskentelee kotonaan, tällaisen käynnin edellytyksenä on ennalta ilmoittaminen ja etätyöntekijän suostumus. Etätyöntekijällä on oikeus pyytää tarkastuskäyntiä.

9. Työjärjestelyt

Etätyöntekijä päättää työaikansa järjestämisestä sovellettavan lainsäädännön, työehtosopimusten ja yrityssääntöjen asettamissa puitteissa.

Etätyöntekijän työmäärä ja suoritustandardit ovat samat kuin vastaavien työntekijän tiloissa työskentelevien työntekijöiden.

Työnantaja varmistaa, että ryhdytään toimenpiteisiin, jotka estävät etätyöntekijän eristäytymisen yrityksen muusta työyhteisöstä, kuten antamalla hänelle mahdollisuuden tavata säännöllisesti työtovereitaan ja pääsyn yrityksen tiedottamisen piiriin.

10. Koulutus

Etätyöntekijöillä on sama pääsy koulutukseen ja samat mahdollisuudet urakehitykseen kuin vastaavilla työntekijöillä työnantajan tiloissa ja heihin noudatetaan samoja arviointiperusteita kuin muihinkin työntekijöihin.

Etätyöntekijät saavat asiaankuuluvaa koulutusta, joka kohdistuu heidän käytössään olevaan tekniseen välineistöön ja tällaisen työnorganisointitavan erityispiirteisiin. Myös etätyöntekijän esimies ja hänen välittömät työtoverinsa saattavat tarvita koulutusta tämän tyyppiseen työhön ja sen johtamiseen.

11. Kollektiivisia oikeuksia koskevat kysymykset

Etätyöntekijöillä on samat kollektiiviset oikeudet kuin työnantajan tiloissa työskentelevillä työntekijöillä. Yhteydenpitoon työntekijöiden edustajien kanssa ei aseteta mitään esteitä.

He voivat samoin ehdoin osallistua työntekijöitä edustavien tai työntekijöiden edustukseen perustuvien elinten vaaleihin tai asettua niissä ehdokkaaksi. Etätyöntekijät sisällytetään laskelmiin, joissa määritellään eurooppalaisen tai kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten tai yrityksen käytäntöjen mukaisia työntekijöiden edustusta koskevia kynnysrajoja. Työpaikka, johon etätyöntekijä kuuluu kollektiivisten oikeuksien käyttämistä varten, määritetään heti alussa.

Työntekijöiden edustajille ilmoitetaan ja heidän kanssaan neuvotellaan etätyön käyttöön ottamisesta Euroopan unionin ja kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten ja yrityksen käytäntöjen mukaisesti.

12. Täytäntöönpano ja seuranta

Perustamissopimuksen 139 artiklan puitteissa UNICE/UEAPME:n, CEEP:n ja EAY:n (ja EUROCADRES/CEC:n yhteyskomitean) jäsenjärjestöt panevat täytäntöön tämän eurooppalaisen puitesopimuksen jäsenvaltioissa työmarkkinaosapuolten omien menettelyjen ja käytäntöjen mukaisesti.

Tämä täytäntöönpano toteutetaan kolmen vuoden kuluessa sopimuksen allekirjoituksen päivämäärästä lukien.

Jäsenjärjestöt raportoivat tämän sopimuksen täytäntöönpanosta allekirjoittajaosapuolten asettamalle, sosiaalisen vuoropuhelun komitean alaiselle ad hoc -työryhmälle. Tämä ad hoc -työryhmä laatii yhteisen raportin täytäntöönpanotoimista. Tämä raportti tehdään neljän vuoden sisällä tämän sopimuksen allekirjoituksen päivämäärästä lukien .

Tämän sopimuksen sisältöä koskevissa kysymyksissä siinä mukana olevat jäsenjärjestöt voivat erikseen tai yhdessä kääntyä allekirjoittajaosapuolten puoleen.

Allekirjoittaneet osapuolet tarkastelevat uudelleen sopimusta viiden vuoden kuluttua allekirjoituksen päivämäärästä lukien, jos joku allekirjoittajaosapuolista sitä pyytää.

Brysselissä 16. heinäkuuta 2002

Emilio Gabaglio
EAY:n pääsihteeri
(Palkansaajien neuvottelukunnan puolesta)

Georges Jacobs
UNICE:n puheenjohtaja

Andrea Bonetti
UEAPME:n puheenjohtaja

Rainer Plassman
CEEPin pääsihteeri