

RAAMLEPING KAUGTÖÖ KOHTA

16. juuli 2002. a

1. ÜLDISED KAALUTLUSED

Euroopa tööhõivestrateegia kontekstis kutsus Euroopa Ülemkogu sotsiaalpartnereid üles läbi rääkima lepingute üle, mis moderniseeriksid töökorraldust, kaasa arvatud paindlikud töökorraldusmeetodid, eesmärgiga suurendada ettevõtete tootlikkust ja konkurentsivõimet ning saavutada vajalik tasakaal paindlikkuse ja turvalisuse osas.

Euroopa Komisjon kutsus oma teises konsultatsiooniringis töösuhete moderniseerimise ja parendamise üle sotsiaalpartnereid üles alustama läbirääkimisi kaugtöö alal. 20. septembril 2001. aastal teavitasid ETUC (ja kontaktkomitee EUROCADRES/CEC), UNICE/UEAPME ja CEEP oma kavast alustada läbirääkimisi lepingu üle, mida rakendaksid allakirjutanud osapoolte liikmesriikides ja Euroopa Majanduspiirkonnas asuvad liikmed. Läbi oma liikmete soovisid nad anda panuse üleminekuks teadmistepõhisele majandusele ja ühiskonnale, milles Euroopa Ülemkogu oli Lissabonis kokku leppinud.

Kaugtöö hõlmab ühte laia ja kiiresti arenevat asjaolude ja praktikate spektrumit. Seetõttu on sotsiaalpartnerid valinud kaugtöö definitsiooni, mis lubab selle all mõista regulaarse kaugtöö erinevaid vorme.

Sotsiaalpartnerid leiavad, et kaugtöö võimaldab ettevõtetel ja avaliku teenistuse organisatsioonidel moderniseerida oma töökorraldust ning annab samas töötajatele võimaluse paremini ühitada töö ja ühiskondlik elu ja suurendab nende iseseisvust ülesannete täitmisel. Kui Euroopa tahab infoühiskonna võimalusi maksimaalselt ära kasutada, peab ta edendama uusi töökorraldusvorme selliselt, et need tagaksid üheaegselt nii paindlikkuse kui ka turvalisuse, et töökohtade kvaliteet kasvaks ja et puudega inimeste võimalused tööturul laieneksid.

Käesoleva vabatahtliku lepingu eesmärk on seada Euroopa tasandil sisse üldine raamistik, mida hakkavad rakendama allakirjutanud osapoolte liikmed kooskõlas siseriiklike juhtimise ja töajälgede ettekirjutuste ja praktikatega. Allakirjutanud kutsuvad üles ka oma kandidaatriikidest pärit liikmesorganisatsioone lepingut rakendama.

Käesoleva lepingu rakendamine ei anna alust vähendada töötajatele käesoleva lepingu alal antud üldist kaitstust. Käesoleva lepingu rakendamisel hoiduvad allakirjutanud põhjendamatute kohustuste panemisest VKEdele.

Käesolev leping ei piira sotsiaalpartnerite õigust sõlmida vastaval tasemel, kaasa arvatud Euroopa tasemel, lepinguid, mis kohandavad ja/või täiendavad käesolevat lepingut viisil, mis võtab arvesse asjaosaliste sotsiaalpartnerite eriomaseid vajadusi.

2. DEFINITSIOON JA REGULEERIMISALA

Kaugtöö on töö korraldamise ja/või -teostamise vorm, kus infotehnoloogia abil ja töölepingu või töösuhte kontekstis viiakse tööd, mida on võimalik viia läbi ka tööandja ruumides, regulaarselt läbi väljaspool tööandja ruume.

Käesolev leping hõlmab samuti kaugtöötajaid. Kaugtöötaja on inimene, kes viib läbi kaugtööd ülaldefineeritud viisil.

3. VABATAHTLIK ISELOOM

Kaugtöö on asjaosalisele töötajale ja tööandjale vabatahtlik. Kaugtöötingimus võib olla kirjas töötaja esialgses töökirjelduses või selle võib viia hiljem sisse vabatahtliku kokkuleppe alusel.

Mõlemal juhul annab tööandja kaugtöötajale vajalikku kirjalikku informatsiooni kooskõlas direktiiviga 91/533/EMÜ, kaasa arvatud info kohalduvate kollektiivlepingute, teostatava töö kirjelduse jne kohta. Kaugtöö omapära tõttu antakse tavaliselt kirjalikku informatsiooni ka muude tööaspektide kohta, nagu näiteks ettevõtte osakond, mille juurde kaugtöötaja kuulub, tema otsene ülemus või muud inimesed, kelle poole ta võib tööalaste või isiklike küsimuste tekkides pöörduda, aruandluse korraldus jne.

Kui kaugtöö ei kuulu esialgsesse töökirjeldusesse ja tööandja teeb vastava ettepaneku, siis on töötajal õigus sellega nõustuda või mitte. Kui töötaja väljendab kaugtöö tegemise soovi, siis on tööandjale õigus sellega nõustuda või mitte.

Üleminek kaugtööle ei mõjuta kaugtöötaja tööalast staatust kuna see muutus puudutab ainult töö teostamise viisi. Töötaja keeldumine kaugtööst ei anna iseenesest alust töölepingu lõpetamiseks või sellise töötaja teenistustingimuste muutmiseks.

Kui kaugtöö ei kuulu esialgsesse töökirjeldusesse, võib kaugtööle suundumise otsuse ümber pöörata individuaal- ja/või kollektiivlepinguga. Otsuse ümberpööramine võib tähendada tööandja ruumidesse tööle naasmist kas töötaja või tööandja taotlusel. Otsuse ümberpööratavuse tingimused määratakse kindlaks individuaal- ja/või kollektiivlepinguga.

4. TEENISTUSTINGIMUSED

Teenistustingimuste osas kehtivad kaugtöötajatele samad õigused, mis samaväärsetele töötajatele tööandja ruumides, mis on tagatud vastavate õigusaktide ja kollektiivlepingutega. Võtmaks arvesse kõiki kaugtöö eripärasusi, võib osutada vajalikuks eraldi kollektiiv- või individuaallepingu sõlmimine.

5. ANDMEKAITSE

Tööandja on kohustatud rakendama meetmeid, mis tagavad kaugtöötaja poolt töö otstarbel kasutatavate ja töödeldud andmete, ning seda eriti tarkvara aspektist, kaitsmise.

Tööandja informeerib kaugtöötajat kõigist vajalikest andmekaitsealastest seadustest ja ettevõtte eeskirjadest. Kaugtöötaja kohustus on neid ettekirjutusi järgida.

Eelkõige teavitab tööandja kaugtöötajat:

- IT seadmete või vahendite, nagu näiteks internet, kasutamispirangutest,
- ettekirjutuste mittejärgimise korral rakenduvatest sanktsioonidest.

6. PRIVAATSUS

Tööandja respektseb kaugtöötaja privaatsust. Igasuguse järelvalvesüsteemi sisseseadmisel peab see oleme proportsioonis soovitud eesmärgiga ning märgitud kuvaritele vastavalt direktiivile 90/270.

7. SEADMED

Kõik tööseadmeid, vastutust ja maksumust puudutavad küsimused defineeritakse selgelt enne kaugtöö algust.

Üldreeglina vastutab tööandja regulaarseks kaugtööks vajalike seadmete muretsemise, installeerimise ja hoolduse eest, välja arvatud juhul, kui kaugtöötaja kasutab oma seadmeid.

Kui kaugtööd teostatakse regulaarselt, kompenseerib või katab tööandja kõik otseselt tööga seotud kulud ning eriti kommunikatsioonikulud.

Tööandja osutab kaugtöötajale vajalikku tehnilist abi.

Tööandja on kohustatud kooskõlas siseriikliku seadusandluse ja kollektiivlepingutega hüvitama kaugtöötaja poolt kasutatavatele seadmetele ja andmetele tekitatud kahju.

Kaugtöötaja kannab hoolt temale antud seadmete eest ega kogu või levita interneti kaudu ebaseaduslikke materjale.

8. TÖÖTERVISHOID JA -OHUTUS

Tööandja vastutab kaugtöötaja tervishoiu ja -ohutuse kaitsmise eest kooskõlas direktiiviga 89/391, vastavate tüardirektiividega ning siseriikliku seadusandluse ja kollektiivlepingutega.

Tööandja teavitab kaugtöötajat ettevõtte töötervishoiu ja -ohutuse eeskirjadest ning eriti kuvaritega seotud ettekirjutustest. Kaugtöötaja rakendab neid ohutuseeskirju õigesti. Selleks, et teha kindlaks, kas vastavaid töötervishoiu ja -ohutuse eeskirju rakendatakse õigesti, on tööandjal, töötajate esindajal ja/või vastavatel võimudel juurdepääs kaugtöö asukohta siseriiklikus seadusandluses ja kollektiivlepingutes kindlaks määratud ulatuses. Kui kaugtöötaja töötab kodus, siis on juurdepääs võimalik etteteatamisega ja töötaja nõusolekul.

Kaugtöötajal on õigus taodelda inspeksioonide läbiviimist.

9. TÖÖKORRALDUS

Vastava seadusandluse, kollektiivlepingute ja ettevõtte eeskirjade raames korraldab kaugtöötaja ise oma tööaega.

Kaugtöötaja töökoormus ja tulemuslikkuse standardid on samad, mis võrdväärsetel töötajatel tööandja ruumides.

Tööandja rakendab meetmeid selleks, et kaugtöötaja ei satuks isolatsiooni muust ettevõtte töötajaskonnast, nagu näiteks võimalus regulaarselt kohtuda kolleegidega ja juurdepääs ettevõtet puudutavale informatsioonile.

10. KOOLITUS

Kaugtöötajatel on samasugune juurdepääs koolitus- ja karjääriarendusvõimalustele kui võrdväärsetel töötajatel tööandja ruumides ning nad alluvad samadele hindamispõhimõtetele kui teised töötajad.

Kaugtöötajaid koolitakse nende käsutusse antavate tehniliste seadmete ning antud töökorraldusvormi omapärade alal. Kaugtöötaja järelvaataja ja tema otsesed kolleegid võivad samuti vajada koolitust antud töövormi ja selle juhtimise osas.

11. KOLLEKTIIVSED ÕIGUSED

Kaugtöötajatele kehtivad samad kollektiivsed õigused kui töötajatele, kes töötavad tööandja ruumides. Töötajate esindajaga suhtlemisele ei seata mingeid piiranguid.

Neile kehtivad samad töötajate esindusorganisse kuulumise ja valimistel kandideerimise ning töötajate esindamise tingimused. Kaugtöötajad kaasatakse töötajate esindusorgani miinimumläve arvestamisse vastavalt Euroopa ja siseriiklikule seadusandlusele, kollektiivlepingutele või levinud praktikatele. Kaugtöö alguses määratakse kindlaks, millise institutsiooni juurde hakkab kaugtöötaja kuuluma kollektiivõiguste rakendumise poolest.

Töötajate esindajaid teavitatakse kaugtöö alustamisest ja nendega konsulteeritakse vastavalt Euroopa ja siseriiklikule seadusandlusele, kollektiivlepingutele ja levinud praktikatele.

12. RAKENDAMINE JA JÄRELMEETMED

Vastavalt EÜ asutamislepingu artikkel 139 kontekstile rakendavad käesolevat Euroopa raamlepingut järgmiste organisatsioonide liikmeid: UNICE/UEAPME, CEEP ja ETUC (ja kontaktkomitee EUROCADRES/CEC) kooskõlas liikmesriikides kehtivate juhtimise ja tööjõualaste ettekirjutuste ja praktikatega.

Käesoleva lepingu rakendamine viiakse läbi kolme aasta jooksul alates lepingule allakirjutamise kuupäevast.

Liikmesorganisatsioonid annavad käesoleva lepingu rakendamisest aru allakirjutanute poolt kokku kutsutud sotsiaaldialoogi komisjoni alluvusse kuuluvale sihtotstarbelisele töörühmale. Sihtotstarbeline töörühm koostab ühisraporti läbiviidud rakendustegevuste kohta. Ühisraport koostatakse nelja aasta jooksul peale lepingule allakirjutamise kuupäeva.

Kui lepingu sisu kohta tekib küsimusi, siis võivad asjaosalised liikmesorganisatsioonid kas eraldi või ühiselt pöörduda allakirjutanute poole.

Allakirjutanud vaatavad lepingu läbi ükskõik millal peale viie aasta möödumist allakirjutamise kuupäevast, kui üks neist selleks soovi avaldab.

Emilio Gabaglio

ETUC peasekretär

(ametiühingute delegatsiooni nimel)

Georges Jacobs

UNICE president

Andrea Bonetti

UEAPME president

Rainer Plassmann

CEEP peasekretär