

**Samkomulag Bandalags háskólamanna,
Bandalags starfsmanna ríkis og bæja
og Kennarasambands Íslands f.h. aðildarfélaga sinna
annars vegar
og
fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar
og Launanevndar sveitarfélaga hins vegar
um fjarvinnu**

1. Inngangur

Samkvæmt rammasamningi ETUC og EROCADRES/CEC annars vegar og UNICE/UEAPME og CEEP hins vegar um fjarvinnu frá 16. júlí 2002 skulu aðildarsamtökin innleiða hann í samræmi við reglur og venjur sem fylgt er í samskiptum vinnuveitanda og launafólks í viðkomandi aðildarríkjum ESB og EES. Bandalag háskólamanna, BSRB og Kennarasambands Íslands annars vegar og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborg og Launanevnd sveitarfélaga hins vegar hafa orðið sammála um að innleiða rammasamninginn með kjarasamningi þessum.

Til grundvallar rammasamningnum liggur að aðilar vinnumarkaðarins líta á fjarvinnu sem leið til að nútímavæða skipulag vinnunnar, samræma atvinnuþátttöku og einkalíf og veita starfsmönnum meira sjálfræði við framkvæmd verkefna sinna. Nýta beri á sem bestan hátt þau tækifæri sem upplýsingatæknin gefur og að saman fari sveigjanleiki í skipulagi vinnunnar og öryggi launafólks samhliða aukinni hagkvæmni í rekstri.

Ofangreindir aðilar eru sammála um að samningur þessi skuli vera leiðsögn þegar samið er um fjarvinnu á íslenskum vinnumarkaði og við framkvæmd hennar, þó þannig að tekið sé tillit til ólíkra aðstæðna í mismunandi atvinnugreinum, starfsgreinum og fyrirtækjum.

2. Skilgreining og gildissvið

Fjarvinna er form hvað varðar skipulag og/eða framkvæmd vinnu með notkun upplýsingatækni innan ramma ráðningarsamnings eða í ráðningarsambandi þar sem vinna sem einnig væri hægt að inna af hendi í starfsstöð vinnuveitanda er unnin reglulega utan þeirrar starfsstöðvar.

Samningur þessi tekur til fjarvinnustarfsmanna.

Fjarvinnustarfsmaður er hver sá sem vinnur fjarvinnu eins og hún er skilgreind hér að ofan.

3. Frjálst val

Fjarvinna byggir á frjálsum vali viðkomandi starfsmanns og vinnuveitanda. Fjarvinna getur verið hluti af upphaflegri starfslýsingu/ráðningarforsendum eða hafa komist á sem óþvingað val aðila síðar.

Vinnuveitanda ber að gefa fjarvinnustarfsmanni skriflega viðeigandi upplýsingar, sbr. reglur og samkomulög um form ráðningarsamninga og skyldu til að upplýsa starfsmenn um ráðningarkjör, þar á meðal um viðeigandi kjarasamninga, lýsingu á þeirri vinnu sem inna skal af hendi o.s.frv. Sérstaða fjarvinnu krefst að jafnaði skriflegra viðbótarupplýsinga um atriði

eins og hvaða deild fyrirtækisins fjarvinnustarfsmaður er tengdur, hver sé næsti yfirmaður starfsmannsins eða aðrir sem hann getur snúið sér til með spurningar er varða starfið eða persónuleg mál, fyrirkomulag við skýrslugjöf o.fl.

Sé fjarvinna ekki hluti af upphaflegri starfslýsingu/ráðningarforsendum og vinnuveitandi býður fjarvinnu, getur starfsmaður tekið því tilboði eða hafnað því. Láti starfsmaður í ljós ósk til þess að taka upp fjarvinnu getur vinnuveitandi orðið við eða hafnað þeirri ósk.

Uptaka fjarvinnu hefur engin áhrif á stöðu fjarvinnustarfsmannsins sem starfsmanns. Höfnun starfsmanns á tilboði um fjarvinnu, er sem slík ekki gild ástæða fyrir uppsögn eða breytingum á ráðningarkjörum.

Sé fjarvinna ekki hluti af upphaflegri starfslýsingu/ráðningarforsendum er ákvörðun um að hefja fjarvinnu afturkallanleg samkvæmt ráðningarsamningi og/eða kjarasamningi. Afturköllun getur falið í sér að horfið sé til starfs í starfsstöð vinnuveitanda að ósk starfsmanns eða vinnuveitanda. Heimilt er að útfæra þetta nánar í einstaklingsbundnum ráðningarsamningi og/eða kjarasamningi.

4. Ráðningarkjör

Fjarvinnustarfmenn skulu njóta sömu réttinda og sambærilegum starfsmönnum í starfsstöð vinnuveitanda eru tryggð samkvæmt lögum og kjarasamningum. Hins vegar kann, til að taka tillit til sérstöðu fjarvinnunnar, að vera nauðsynlegt að gera sérstakar viðbætur við ráðningarsamning og/eða kjarasamning.

5. Vernd gagna

Vinnuveitandi ber ábyrgð á því, einkanlega að því er varðar hugbúnað, að gerðar séu viðeigandi ráðstafanir, til þess að tryggja vernd þeirra gagna sem fjarvinnustarfsmaðurinn notar og vinnur með í starfi sínu.

Vinnuveitandi upplýsir fjarvinnustarfsmann bæði um lagareglur sem máli skipta og reglur fyrirtækisins varðandi verndun gagna.

Það er á ábyrgð fjarvinnustarfsmannsins að fara eftir þessum reglum.

Vinnuveitandi upplýsir fjarvinnustarfsmann sérstaklega um:

- Allar takmarkanir á notkun upplýsingatæknibúnaðar eða verkfæra eins og internetsins.
- Viðurlög ef ekki er eftir þeim farið.

6. Einkalíf

Vinnuveitandi virðir einkalíf fjarvinnustarfsmanns.

Sé komið fyrir einhverskonar eftirlitskerfi þá skal þess gætt að það sé í hlutfalli við markmiðið og tekið upp í samræmi við reglur Vinnueftirlits um skjávinnu.

7. Búnaður

Öll álitaefni er varða búnað, ábyrgð og kostnað skulu skilgreind á skýran hátt áður en fjarvinna hefst.

Meginreglan er sú, að vinnuveitanda ber að útvega, tengja og halda við þeim búnaði sem nauðsynlegur er við reglulega fjarvinnu nema fjarvinnustarfsmaður noti sinn eigin búnað.

Sé fjarvinna innt reglulega af hendi, bætir eða greiðir vinnuveitandi beinan kostnað sem stafar af vinnunni, sérstaklega hvað varðar kostnað við samskipti.

Vinnuveitandi sér fjarvinnustarfsmanni fyrir viðeigandi möguleika á tæknilegri aðstoð.

Vinnuveitandi ber í samræmi við landslög og kjarasamninga ábyrgð á kostnaði vegna taps og skemmda á búnaði og gögnum sem fjarvinnustarfsmaður notar.

Fjarvinnustarfsmanni ber að fara vel með þann búnað sem honum er séð fyrir og safnar hvorki né dreifir ólöglegu efni með rafrænum hætti.

8. Aðbúnaður og hollustuhættir

Vinnuveitandi ber ábyrgð á heilbrigði og öryggi fjarvinnustarfsmanns vegna vinnunnar í samræmi við löggjöf og kjarasamninga.

Vinnuveitandi upplýsir fjarvinnustarfsmann um stefnu vinnuveitanda í heilbrigðis og öryggismálum vegna vinnunnar sérstaklega hvað varðar skjávinna. Fjarvinnustarfsmanni ber að fylgja þessari stefnu.

Til þess að staðfesta að viðeigandi reglum um heilbrigði og öryggi sé fylgt hafa vinnuveitandi, trúnaðarmenn og/eða viðeigandi yfirvöld aðgang að þeim stað þar sem fjarvinna fer fram, með þeim takmörkum sem lög og kjarasamningar geyma. Vinni fjarvinnustarfsmaður á heimili sínu er slíkur aðgangur háður fyrirfram tilkynningu og samþykki starfsmanns. Fjarvinnustarfsmaður getur og óskað eftir eftirlitsheimssókn.

9. Skipulag vinnunnar

Innan ramma laga, kjarasamninga og reglna stofnunarinnar skipuleggur fjarvinnustarfsmaður sjálfur vinnutíma sinn.

Viðmið varðandi vinnuálag og kröfur til fjarvinnustarfsmanns eru þau sömu og fyrir sambærilega starfsmenn í starfsstöð vinnuveitanda.

Vinnuveitandi tryggir að gerðar séu ráðstafanir til þess að koma í veg fyrir að fjarvinnustarfsmaður einangrist frá samfélagi við aðra starfsmenn hjá stofnuninni með því t.d. að gefa honum tækifæri til þess að hitta vinnufélaga með reglulegum hætti og eiga aðgang að þeim upplýsingum sem stofnunin veitir.

10. Þjálfun

Fjarvinnustarfsmenn eiga sama aðgang að þjálfun og möguleikum til starfsframa eins og sambærilegir starfsmenn í starfsstöð vinnuveitanda og skulu háðir sömu stefnu hvað varðar mat á árangri í starfi og þessir starfsmenn.

Fjarvinnustarfsmenn hljóta viðeigandi þjálfun með tilliti til þess búnaðar sem þeir hafa til ráðstöfunar og sérkenna þessa forms á vinnuskipulagi. Yfirmaður fjarvinnustarfsmanns og beinir starfsfélagar hans geta jafnframt þurft þjálfun vegna þessa vinnuforms og stjórnunar þess.

11. Kjarasambundin réttindi

Fjarvinnustarfsmenn njóta sömu réttinda og starfsmenn í starfsstöð vinnuveitanda. Engar hömlur eru lagðar á samskipti þeirra við trúnaðarmenn.

Sömu skilyrði gilda um þátttöku þeirra og framboð í kosningu í þeim stofnunum sem koma fram fyrir hönd starfsmanna. Fjarvinnustarfmenn eru taldir með við útreikning og ákvörðun viðmiðunarmarka stofnana (ráða) sem koma fram fyrir hönd starfsmanna í samræmi við lög, kjarasamninga eða venju. Tilgreina skal í upphafi hvaða einingu innan stofnunar starfsmaður tengist til að hann geti notið kjarasamningsbundinna réttinda sinna.

Trúnaðarmönnum skulu veittar upplýsingar og við þá haft samráð í samræmi við lög, kjarasamninga og venju þegar fjarvinna er tekin upp.

12. Samráðsnefnd

Sama nefnd samningsaðila og fjallar um samráð um skipulag vinnutíma skal fjalla um framkvæmd samningsins svo og útfærslu og túlkun einstakra ákvæða eftir því sem þurfa þykir.

Komi upp ágreiningur um túlkun samningsins er viðkomandi aðilum heimilt að vísa honum til nefndarinnar sem skal þá leitast við að ná sáttum.

Samning þennan skal eftir því sem við á túlka í samræmi við rammasamninginn.

13. Gildistaka

Samningur þessi tekur gildi 1. nóvember 2006.

Reykjavík, 20. október 2006

F.h. Reykjavíkurborgar
Birgir Björn Sigurjónsson (sign.)

F.h. aðildarféлага BSRB
Ögmundur Jónasson (sign.)

F.h. fjármálaráðherra
Gunnar Björnsson (sign.)

F.h. aðildarféлага Bandalags háskólamanna
Halldóra Friðjónsdóttir (sign.)

F.h. Launanevndar sveitarfélaga
Guðrún Ósk Sigurjónsdóttir (sign.)

F.h. Kennarasambands Íslands
Elna Katrín Jónsdóttir (sign.)