

KOLLEKTIVAVTAL

mellan

Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet

Jordbruks- och Trädgårdssektionen

och

Sif

gällande distansarbete

Bakgrund

Den 16 juli 2002 slöts avtal om distansarbete mellan ETUC och enda sidan och UNICE/UEAPME och CEEP å andra sidan. Avtalet baserades på artikel 139 i fördraget om europeiska unionen. Föreningen Svenskt Näringsliv, Svenska Kommunförbundet, Landstingsförbundet, Arbetsgivarverket, Landsorganisationen i Sverige, Tjänstemännens Centralorganisation och Sveriges Akademikers Centralorganisation har därefter den 28 maj 2003 antagit vissa gemensamma riktlinjer för genomförande av den europeiska överenskommelsen om distansarbete.

Med utgångspunkt i dessa riktlinjer har Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet och Sif denna dag träffat följande avtal.

1. Definition och tillämpningsområde

Med distansarbete avses att en arbetstagare regelmässigt med användning av informationsteknik, utför arbete utanför arbetsgivarens lokaler, vilket annars kunde ha utförts i arbetsgivarens lokaler.

Detta avtal omfattar distansarbetare. En anställd är distansarbetare när arbete utförs enligt definitionen ovan.

2. Frivillighet

Allt distansarbete skall vara frivilligt och regleras i ett enskilt avtal.

I en överenskommelse om distansarbete skall alltid anges vilken organisatorisk tillhörighet hos arbetsgivaren som den distansarbetande har, såsom närmaste chef och andra personer som arbetstagaren kan vända sig till vad gäller rapporteringsrutiner och liknande.

En överenskommelse om distansarbete gäller tills vidare och en sådan överenskommelse kan alltid sägas upp av endera parten med iakttagande av en skälig uppsägningstid som inte får överstiga tre månader. När distansarbetet upphör har distansarbetaren rätt att återgå till den arbetsplats där den anställde tidigare arbetat eller till den arbetsplats som den anställde organisatoriskt är knuten till.

3. Anställningsvillkor

En distansarbetande är berättigad till samma anställningsvillkor och förmåner som jämförbara arbetstagare som utför arbete i arbetsgivarens lokaler. För att kunna beakta distansarbetets speciella karaktär kan det dock bli nödvändigt med särskilda kompletterande kollektivavtal och/eller individuella överenskommelser.

4. Dataskydd, integritet och utrustning

Det är arbetsgivarens ansvar att vidta de åtgärder och tillhandahålla den utrustning som krävs för att säkra de uppgifter som distansarbetaren använder i sitt arbete och som arbetsgivaren vill skydda.

Arbetsgivaren ska informera distansarbetaren om:

- alla begränsningar som rör användning av IT-utrustning eller annat verktyg som används i anslutning till nyttjandet av utrustningen
- eventuella påföljder vid överträdelse
- relevant lagstiftning och företagsbestämmelser beträffande dataskydd

Utgångspunkten för allt distansarbete är att arbetsgivaren skall respektera den distansarbetandes privatliv. Om arbetsgivaren vill införa någon form av övervakningsystem får detta inte innebära att respekten för privatlivet kränks och införandet måste stå i proportion till syftet med åtgärden. Det erinras om att ett sådant beslut alltid skall föregås av en förhandling med berörd fackförening.

Arbetsgivaren skall tillhandahålla och installera all utrustning, hjälp och stöd som krävs för distansarbetet och bekosta transport, försäkrings-, underhålls och andra kostnader som kan uppkomma i anledning av distansarbete, om inte distansarbetaren använder egen utrustning. Arbetsgivaren svarar för förlust eller skada på arbetsgivarens egendom som inte täcks av försäkring, samt även förlust eller skada på arbetstagarens egendom som uppkommer i anledning av distansarbetet och som inte täcks av någon försäkring.

Utrustningen skall vara likvärdig den arbetsgivaren tillhandahåller vid huvudarbetsplatsen.

Distansarbetaren tar väl hand om den utrustning som tillhandahållits och distribuerar inte olagligt material via Internet.

5. Arbetsmiljö

Arbetsgivaren ansvarar för att distansarbetsplatsen får en ur arbetsmiljösynpunkt lämplig utformning. För att fullgöra sitt arbetsmiljöansvar vid distansarbete i hemmet bör arbetsgivare beredas tillträde till arbetsplatsen. Skyddsombud har motsvarande möjlighet. Ett sådant tillträde förutsätter arbetstagarens medgivande. Arbetstagaren har alltid rätt att begära ett sådant besök. Arbetsgivaren och arbetstagaren skall i god tid innan besöket komma överens om en lämplig tidpunkt.

Arbetsgivaren skall beakta att tillhandahållen utrustning samt inredning på distansarbetsplatsen är lämplig ur arbetsmiljösynpunkt.

6. Organisation av arbetet

Inom ramen för tillämplig lagstiftning, kollektivavtal och företagsregler organiserar distansarbetaren själv sin arbetstid. Utgångspunkten är också att normerna för arbetsbelastning, arbetsprestation och arbetstidens längd är desamma som för jämförbara arbetstagare som arbetar i arbetsgivarens lokaler. Kräver arbetsgivaren att arbetstagaren skall vara tillgänglig på vissa tider skall detta ske inom ordinarie arbetstid på huvudarbetsplatsen, om inte annat överenskommit.

Arbetsgivaren skall tillhandahålla samma information till den distansarbetande som till andra arbetstagare och distansarbetande skall även ha möjlighet att delta i arbetsplatsgemenskapen genom att regelbundet kunna träffa arbetskamrater.

7. Utbildning

Arbetsgivaren skall tillhandahålla utbildning, som är erforderlig för distansarbetet. En distansarbetande skall även ha tillgång till samma utbildning, kompetensutveckling och möjlighet till utveckling i arbetet som jämförbara arbetstagare som arbetar på huvudarbetsplatsen.

8. Kollektiva rättigheter och organisatorisk tillhörighet

Distansarbetare har samma kollektiva rättigheter som arbetstagare som arbetar i arbetsgivarens lokaler. Inga hinder ställs upp för kommunikation med arbetstagarernas representanter.

De omfattas av samma villkor när det gäller att delta i och kandidera i val till organ som företräder arbetstagarerna eller innefattar arbetstagarrepresentation. Distansarbetare ingår i beräkningar vid fastställande av trösklar i organ med arbetstagarrepresentation i enlighet med europeisk och nationell lagstiftning, kollektivavtal eller praxis. Det bestäms från början till vilken driftsenhet inom företaget distansarbetaren kommer att anknytas till.

Information och samråd sker med arbetstagarernas representanter angående införandet av distansarbete i enlighet med europeisk och nationell lagstiftning, kollektivavtal eller praxis.

9. Lokalt kollektivavtal

Det är lämpligt att upprätta lokala kollektivavtal som närmare preciserar förutsättningarna för distansarbete på det enskilda företaget.

10. Giltighetstid

Detta avtal gäller tills vidare med tre månaders ömsesidig uppsägningstid.

Stockholm den 10 januari 2006

Ambjörn Wahlberg

Lis-Marie Fond

Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet

Sif