

Lokalaftale nr. 4.N

Redigeret 2007 Rammeaftale om distancearbejde

Lokalaftalens gyldighedsområde følger i enhver henseende Særaftale I i sin helhed. Lokalaftalen gælder dog ikke i TeleDanica A/S, Scansatel A/S og Tele Danmark Consult A/S.

Lokalaftalen supplerer Særaftale IV og Funktionæroverenskomstens bilag 10.

Aftaleparterne anerkender og respekterer nedenstående bestemmelser med en højere retskildeværdi i forhold til de bestemmelser i Funktionæroverenskomsten, som de vedrører.

1. Implementering af retningslinier for distancearbejde i Europa

Denne lokalaftale er indgået i tilknytning til Funktionæroverenskomstens protokollat 9 og implementerer de i Sektordialogudvalget for Telekommunikation den 7. februar 2001 vedtagne retningslinier for distancearbejde i Europa, som en del af aftalen. Retningslinierne er bilag til lokalaftalen.

2. Definition

Ved distancearbejde forstås i denne aftale arbejde af fast tilbagevendende karakter, der efter forudgående aftale mellem leder og medarbejder udføres på medarbejderens bopæl eller andet aftalt sted ved hjælp af en pc, en elektronisk kommunikationsforbindelse eller andet udstyr, som stilles til rådighed for medarbejderen af selskabet.

Følgende arbejdssituationer er ikke omfattet af begrebet distancearbejde i denne aftale:

- Fast hjemmearbejdsplads på bopælen, hvorfra alt arbejde udføres, fx i forbindelse med socialt kapital, kørende salgsarbejde, projekter o.lign.
- Arbejde, der foregår andre steder end i selskabet - fx i bilen, på hoteller og hos samarbejdspartnere - ved anvendelse af kommunikationsteknologi.
- Ad hoc præget hjemmearbejde, hvor medarbejderen lejlighedsvis udfører arbejde hjemmefra via en pc mv.
- Arbejde i forbindelse med vagtordninger uden for den normale arbejdstid, hvor fejlretning og support ydes hjemmefra.
- Arbejde i forbindelse med udførelsen af arbejdsopgaver i udlandet og arbejde på tjenesterejser.

3. Omfang

Distancearbejde skal i gennemsnit udgøre mindst en dag pr. uge.

Distancearbejde kan kun finde sted i en del af den aftalte arbejdstid, normalt ikke over 50% af medarbejderens samlede arbejdstid.

4. Etablering af distancearbejde

Etablering af distancearbejde er frivillig og sker ved skriftlig aftale mellem leder og medarbejder.

Aftalen mellem leder og medarbejder skal normalt indeholde oplysning om følgende:

- Distancearbejdspladsens adresse
- Arbejdsopgavernes art
- Distancearbejdets omfang

- Hvordan arbejdstiden fordeles mellem den faste arbejdsplads og distancearbejdspladsen
- I hvilket omfang medarbejderen selv kan tilrettelægge distancearbejdet på forskellige tidspunkter af døgnet, herunder om medarbejderen fx indgår i vagtskema
- I hvilke(t) tidsrum medarbejderen skal være til rådighed for selskabet via mail og/eller telefon
- Hvordan der skal kommunikeres med arbejdspladsen og hvor ofte
- Hvordan problemer, nedbrud, forsinkelser o.lign. håndteres og rapporteres
- Hvilket udstyr og inventar, der stilles til rådighed
- Hvilke forhold, der gælder omkring fortrolighed og datasikkerhed

Aftale om etablering af distancearbejde kan indgås både i forbindelse med ansættelsen og under ansættelsen i selskabet.

5. Løn - og ansættelsesvilkår mv.

Medarbejderen er under distancearbejde omfattet af gældende kollektive aftaler og gældende lovgivning.

Hvis selskabet ikke fastlægger medarbejderens konkrete tilrettelæggelse af arbejdet og medarbejderen selv kan tilrettelægge, på hvilket tidspunkt på døgnet arbejdet skal udføres, kan arbejdsmiljølovens almindelige hviletidsbestemmelser fraviges når der udføres distancearbejde.

6. Udstyr mv.

Selskabet kan ikke ensidigt pålægge medarbejderen udgifter ved etablering og drift af distancearbejdspladsen.

Udgifter til husleje, el og varme refunderes ikke medarbejderen.

Medarbejderen skal ikke særskilt forsikre distancearbejdspladsen.

7. Opsigelse af aftalen med medarbejderen

Den individuelle aftale om distancearbejde kan normalt opsiges af både medarbejder og leder med 1 måneds varsel. Ved misligholdelse kan aftalen dog opsiges straks.

Opsigelse af aftalen om distancearbejde medfører i sig selv ikke opsigelse af ansættelsesforholdet.

8. Øvrige forhold

Såfremt der inden for et organisatorisk område fra ledelsens side ønskes etableret et større antal distancearbejdspladser, drøftes etableringen af distancearbejdspladserne forinden med Telekommunikationsforbundets lokale afdeling/enhed eller den lokale tillidsrepræsentant. Aftale om evt. distancearbejde indgås herefter mellem leder og medarbejder i henhold til denne aftales pkt. 4.

TDC har i forbindelse med aftaleindgåelsen oplyst, at ville udarbejde et paradigma til brug for aftalen mellem leder og medarbejder, jf. lokalaftalens pkt. 4.

TDC har endvidere oplyst, at ville orientere om omfanget af indgåede aftaler om distancearbejde i samarbejdsregi på relevante niveauer. Parterne er samtidig opmærksomme på, at den lokale afdeling i henhold til særaftale VI, pkt. 1, sidste afsnit, kan få indsigt i indholdet af ansættelsesaftaler ved henvendelse til den lokale personalefunktion, hvoraf også aftaler om distancearbejde der er indgået med medarbejdere i forbindelse med ansættelsen kan fremgå.

9. Ikrafttræden, overgangsbestemmelser og opsigelse

Denne aftale træder i kraft straks.

De ordninger der er etableret om distancearbejde inden denne aftales ikrafttræden er omfattet af denne aftales rammer, såfremt de videreføres.

Aftalen kan opsiges efter Funktionæroverenskomstens § 23.

København, den 29. august 2001

For TDC A/S

For Telekommunikationsforbundet

sign. Peer Schaumburg-Müller

sign. Leif Hartmann