

Společná deklarace o práci na dálku vypracovaná evropskými sociálními partnery v pojišťovnictví

I. Úvod

Po více než deseti letech od 16.července 2002, kdy evropští sociální partneři uzavřeli Rámcovou dohodu o práci na dálku, se dnes o tomto způsobu práce v pojišťovacím sektoru uvažuje stále více. V dnešní době nabízí informační a komunikační technologie širokou škálu možností pružnější a mobilnější organizace práce. Práce na dálku přináší výhody jak zaměstnavatelům, tak i zaměstnancům.

Pro zaměstnavatele to znamená spokojenější a lépe motivované zaměstnance, zatímco pro samotné pracovníky představuje výhodu pružnější pracovní doba, úspora času a peněz, jakož i menší stres spojený s dojížděním.

Práce na dálku může přinést oběma stranám logistické výhody, může mít rovněž pozitivní dopad na životní prostředí i na místní komunitu: napomůže snížit znečištění díky tomu, že se sníží počet zaměstnanců dojíždějících denně z domova do práce a zpět a tudíž přinese užitek celé společnosti. Práce na dálku vyžaduje od zaměstnance skutečně velkou zodpovědnost.

Jak je uvedeno ve společné deklaraci o demografii, evropští sociální partneři v pojišťovacím sektoru si uvědomují, že je velmi důležité zajistit rovnováhu mezi prací a osobním životem. Z tohoto důvodu vybízejí zaměstnavatele i zaměstnance v pojišťovnictví, aby zvažovali práci na dálku jako nástroj, jenž může být prospěšný oběma stranám. Na jedné straně může posloužit zájmu zaměstnanců zajistit si rovnováhu mezi prací a osobním životem a na druhou stranu je v zájmu zaměstnavatelů mít motivované a flexibilní zaměstnance.

Evropští sociální partneři považují tento způsob práce za jeden z klíčových momentů přispívajících k lepší kvalitě života na pracovišti a ke zvýšení výkonnosti firem.

V této deklaraci by sociální partneři chtěli ukázat důležité faktory, které je třeba brát v úvahu při sestavování individuálních i kolektivních smluv pro práci na dálku jak na celostátní úrovni, tak i na úrovni firmy.

Tato společná deklarace patří do kategorie deklarací popsanych v Příloze 2: *Typologie výsledků evropského sociálního dialogu* v komuniké Evropské komise *Partnerství pro změnu v rozšířené Evropě - Zvyšování příspěvku evropského sociálního dialogu* z 12. srpna 2004 (COM /2004/ 557 final).

Podle rámcové dohody ze 16. července 2002 považují sociální partneři v pojišťovacím sektoru práci na dálku za způsob organizace, respektive výkonu práce, jenž využívá informační technologie v souladu s pracovní smlouvou, kde práce obvykle vykonávaná v prostorách zaměstnavatele, se pravidelně vykonává mimo tyto prostory. Jinými slovy, práce na dálku je flexibilní dohoda o práci, podle níž zaměstnanec vykonává své pracovní aktivity na dohodnutém pracovišti, jež je jiné nežli to, kde zaměstnanci obvykle pracují.

Tato deklarace se týká:

- Interních zaměstnanců, kteří pravidelně pracují na dálku.

- Mobilních prodejců a likvidátorů škod v jurisdikcích, kde pracovní podmínky dohodnuté sociálními partnery nerozlišují mezi pracovníky prodeje a likvidátory škod na jedné straně a mezi zaměstnanci na straně druhé.

V každém případě musí být respektovány platné národní předpisy.

Tato deklarace vychází z Rámcové dohody o práci na dálku podepsané evropskými sociálními partnery 16. července 2002 a je s ní v naprostém souladu.

Evropští sociální partneři v pojišťovnictví vyzývají své členy i zainteresované subjekty v tomto sektoru, aby na svou svou praxi začali pohlížet ve světle této deklarace.

Další kroky

Prosazování společné deklarace

Sociální partneři se zavazují, že budou všemi dostupnými prostředky o této deklaraci informovat odborové svazy, asociace a zaměstnavatele v pojišťovacím sektoru i mimo jeho rámec.

Budou působit na relevantní sociální partnery, aby se na národní úrovni touto deklarací zabývali a prosazovali ji společně. To by mohlo probíhat např. formou společných porad o jejím obsahu, společných prezentací pro národní vlády a jiné relevantní aktéry, provádění společných průzkumů nebo výzkumných aktivit.

V rámci možností bude společná deklarace rovněž přeložena do jiných oficiálních jazyků EU.

Monitorování společné deklarace

Monitorování společné deklarace by mohlo probíhat např. pomocí dotazníků, jež budou rozesílány členům evropských sociálních partnerů nebo aktérům v pojišťovacím sektoru.

Publikování příkladů dobré praxe

Sociální partneři chtějí pokračovat v přijímání společné deklarace tak, že budou v aktualizované verzi své brožury "Řešení demografických problémů v pojišťovacím sektoru" publikovat příklady dobré praxe v oblasti práce na dálku u různých subjektů pojišťovacího sektoru v členských státech EU.

II. Důležité faktory práce na dálku

1. Dobrovolnost

Práce na dálku je dobrovolná jak z hlediska zaměstnance, tak z hlediska zaměstnavatele. Práce na dálku může být požadována jako součást původní pracovní náplně zaměstnance, nebo může být zavedena dodatečně na základě dobrovolné dohody. Určité typy pracovních pozic práci na dálku neumožňují.

Jestliže práce na dálku není součástí původní pracovní smlouvy a zaměstnavatel nabídne zaměstnanci možnost pracovat na dálku, zaměstnanec ji může přijmout, ale může ji též odmítnout.

Avšak každý zaměstnanec, který vysloví přání pracovat na dálku, musí svou žádost odůvodnit. Zaměstnavatel pak může této žádosti vyhovět, či ji zamítnout, neboť je na jeho uvážení, zda v daném případě existuje potřeba práce na dálku a zda může být daná činnost vykonávána tímto způsobem.

Podmínky, za kterých může zaměstnanec pracovat na dálku, je dobré projednat předem.

2. Podmínky zaměstnávání

Zaměstnavatel musí osoby pracující na dálku monitorovat, aby je v tomto procesu mohl podporovat.

Aby však bylo možné vzít do úvahy všechna specifika práce na dálku, sociální partneři vyzývají své členy ještě před zahájením práce na dálku uzavřít specifickou doplňkovou kolektivní smlouvu, respektive individuální smlouvy, v nichž budou řešeny následující body (a/ až i/):

a) Frekvence

V rámci platné legislativy, kolektivních smluv, podnikových pravidel a individuálních smluv osoba pracující na dálku dokáže zorganizovat svou pracovní dobu v souladu s podmínkami stanovenými zaměstnavatelem. To od zaměstnance pracujícího na dálku vyžaduje nadprůměrnou odpovědnost.

Psaná (individuální) smlouva stanoví frekvenci práce na dálku a podle potřeby také dny, během kterých má být práce na dálku vykonávána, jakož i dny, respektive hodiny pro návštěvy u zaměstnavatele a rovněž doby nebo období, kdy musí být vzdálený pracovník k zastížení a jak.

Pro zaměstnance je důležité, aby nebyl izolován od svých spolupracovníků. To lze zajistit např. tak, že dostane možnost pravidelně se setkávat s kolegy a získávat přístup k podnikovým informacím.

Měla by být věnována pozornost takovým otázkám jako je dostupnost s ohledem na důležitost zajištění rovnováhy mezi prací a osobním životem a monitorování pracovní doby v rámci

práce na dálku. Podmínky pracovní doby musí být v souladu s firemními pravidly, kolektivními smlouvami a národní i evropskou legislativou.

b) Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

V souladu se směrnicí 89/391 a se všemi relevantními směrnicemi, s národní legislativou i s kolektivní smlouvou je zaměstnavatel odpovědný za bezpečnost a ochranu zdraví při práci zaměstnance pracujícího na dálku. Avšak vzhledem ke specifickým okolnostem práce na dálku požaduje zaměstnavatel od vzdáleného pracovníka nepřetržitou součinnost, aby mohl tyto povinnosti plnit.

Zaměstnavatel informuje zaměstnance pracujícího na dálku o firemní politice týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména o tom, jak správně používat vizuální technologie. Zaměstnavatel musí dát vzdálenému pracovníkovi potřebné prostředky a pokyny. Zaměstnanec pracující na dálku musí tato pravidla bezpečnosti striktně dodržovat.

Nehody a skoronehody, jež se přihodí vzdáleným pracovníkům při práci, je nutno hlásit stejně, jako v případě pracovníků v kancelářích.

Ocitne-li se vzdálený pracovník v nouzové situaci, je důležité, aby měl k dispozici prostředky pro přivolání pomoci.

c) Ochrana dat

Zaměstnavatel je zodpovědný za přijetí odpovídajících opatření týkajících se především softwaru, pomocí kterých zajistí ochranu dat, jež vzdálený pracovník využívá a zpracovává za účelem výkonu práce.

Zaměstnavatel informuje zaměstnance pracujícího na dálku o veškeré potřebné legislativě a firemních pravidlech týkajících se ochrany dat. Vzdálený pracovník nese zodpovědnost za dodržování těchto pravidel.

d) Právo na přístup na pracoviště

Má-li být ověřeno dodržování všech ustanovení týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví i ochrany dat, má zaměstnavatel, zástupce zaměstnanců, respektive relevantní zodpovědná osoba přístup na pracoviště vzdáleného pracovníka v souladu s národní legislativou a kolektivní smlouvou. Pokud zaměstnanec pracuje doma, je třeba takový krok předem oznámit a získat od zaměstnance souhlas.

e) Technické zařízení

Podle obecného pravidla je zaměstnavatel zodpovědný za poskytnutí, instalaci a údržbu zařízení potřebného k pravidelné práci na dálku, např. je-li práce na dálku povinná, pokud vzdálený pracovník nepoužívá zařízení vlastní. Ve druhém případě, pokud by zaměstnanec pracující na dálku používal vlastní zařízení, zaměstnavatel by za ně nenesl odpovědnost. Tam,

kde zařízení poskytuje zaměstnavatel, je vzdálený pracovník povinen je chránit. Zaměstnavatel pak pracovníkovi na dálku poskytuje odpovídající technickou podporu.

Pokud je práce na dálku vykonávána pravidelně, zaměstnavatel kompenzuje nebo hradí (např. formou paušální částky) náklady spojené s prací, především náklady na komunikaci. Toto však nemusí platit v případě, kdy je práce na dálku zavedena z iniciativy zaměstnance.

Proto je důležité, aby se zaměstnavatel se zaměstnancem na těchto aspektech vzájemně dohodli.

Zaměstnavatel poskytne vzdálenému pracovníkovi odpovídající technickou podporu.

V souladu s národní legislativou a kolektivními smlouvami má odpovědnost, pokud jde o náklady spojené se ztrátou nebo poškozením zařízení a dat, jež vzdálený pracovník používá.

Zaměstnanec pracující na dálku o poskytnuté zařízení řádně pečuje a neshromažďuje ani nešíří po internetu nezákonný materiál.

f) Porucha zařízení

V případě poruchy zařízení nebo v případě zásahu vyšší moci, v jehož důsledku zaměstnanec pracující na dálku nemůže vykonávat svou práci, měl by okamžitě informovat zaměstnavatele.

Jestliže v důsledku takové události vzdálený pracovník nemůže pokračovat ve své práci, je dobré mít předem stanoveno, kdy bude povinen začít pracovat v prostorách zaměstnavatele.

g) Reversibilita

Jestliže práce na dálku není součástí původní náplně práce, je rozhodnutí změnit práci na dálku na základě individuální, respektive kolektivní smlouvy reversibilní. Reversibilita může znamenat návrat na pracoviště u zaměstnavatele na žádost zaměstnance nebo zaměstnavatele. Způsoby reversibility jsou stanoveny individuální nebo kolektivní smlouvou.

h) Trénink

Osoby pracující na dálku mají zajištěn stejný přístup k tréninku i možnostem kariérního postupu jako srovnatelní interní zaměstnanci a jsou hodnoceni na základě stejných postupů jako tyto jiní pracovníci.

Zaměstnanci pracující na dálku projdou odpovídajícím školením, jež je zaměřeno na technické zařízení, které mají k dispozici a na specifika této formy organizace práce. Supervizor vzdáleného pracovníka a jeho/její bezprostřední kolegové mohou také potřebovat zaškolení pro tuto formu práce a její řízení.

i) Podmínky a náležitosti

Pokud jde o podmínky zaměstnání, vzdálení pracovníci užívají stejná práva zaručená platnou legislativou a kolektivními smlouvami, jako srovnatelní zaměstnanci pracující v prostorách zaměstnavatele. Na druhou stranu mají zaměstnanci pracující na dálku stejné povinnosti jako srovnatelní pracovníci.

Pracovní zátěž a výkonnostní standardy vzdáleného pracovníka jsou stejné jako u srovnatelných zaměstnanců pracujících v prostorách zaměstnavatele.

Do tohoto procesu musí být zapojeno personální oddělení, neboť musí zaměstnance pracující na dálku monitorovat a poskytovat jim stejné možnosti kariérního postupu jako ostatním zaměstnancům.

3. Úrazové pojištění

Sociální partneři jsou si vědomi rizika, kdy zaměstnanec nemá úrazové pojištění pro případ vzniku úrazu na místě, odkud pracuje na dálku. Systémy sociálního zabezpečení v členských státech EU nabízejí různé stupně ochrany, ale někdy by mohlo být pro zaměstnance obtížné dokázat, že doma se stal pracovní úraz. Z tohoto důvodu sociální partneři pojišťovacího sektoru doporučují svým členům, aby v tomto ohledu učinili vhodné kroky, např. aby zvážili, zda připojištění pro případ úrazu na pracovišti, odkud se pracuje na dálku, musí nutně zohledňovat národní situaci.

4. Otázky kolektivních práv

Zaměstnanci pracující na dálku mají stejná kolektivní práva jako zaměstnanci pracující v prostorách zaměstnavatele. Nesmí být kladeny žádné překážky komunikaci pracovníka na dálku se zástupci zaměstnanců.

Vztahují se na ně stejné podmínky týkající se účasti a kandidatury ve volbách do orgánů zastupujících zaměstnance nebo zajišťujících zastupování pracovníků. Zaměstnanci pracující na dálku se započítávají při určování maximálního počtu členů zastupujících orgánů v souladu s národní a evropskou legislativou, kolektivními smlouvami nebo praxí. Organizace, k níž bude zaměstnanec pracující na dálku přičleněn za účelem uplatňování svých kolektivních práv, je specifikována hned na začátku.

Orgány zastupující zaměstnance jsou informovány a konzultuje se s nimi zavádění práce na dálku v případech, kdy to stanoví evropská a národní legislativa nebo kolektivní smlouvy.

Brusel, 10.února 2015

Sebastian Hopfner,
Chairman of the Social Dialogue Platform, Insurance Europe

Gregor Pozniak
Secretary General, AMICE

Didier Pissoort,

Chairman of the Social Affairs Committee, BIPAR

Edgardo Iozia,

President UNI Europa Finance

Elke Maes,

Social Dialogue Insurance Coordinator, UNI Europa Finance