

København, den 11. september 2001

Aftale mellem TDC A/S og Lederforeningen i Tele Danmark om distancearbejde Område

§ 1

Stk. 1 Aftalen gælder for medarbejdere omfattet af overenskomsten mellem TDC A/S og Lederforeningen i Tele Danmark.

Stk. 2 Sektorudvalget for Telekommunikation's vedtagne retningslinier for distancearbejde i Europa af 7. februar 2001 ligger til grund for denne aftale og indgår som bilag til denne aftale.

Definition

§ 2

Stk. 1 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.

Stk. 2 Følgende arbejdssituationer er ikke omfattet af begrebet distancearbejde i denne aftale: Fast hjemmearbejdsplads på bopælen, hvorfra alt arbejde udføres. Arbejde, der foregår andre steder end i selskabet - f.eks. i bilen, på hoteller, på tjenesterejser og hos samarbejdspartnere - ved anvendelse af kommunikationsteknologi. Ad hoc præget hjemmearbejde, hvor medarbejderen lejlighedsvis udfører arbejde hjemmefra via en pc mv. og arbejde i forbindelse med vagtordninger uden for den enkelte medarbejders normale arbejdstid.

Omfang

§ 3

Distancearbejde skal i gennemsnit udgøre mindst en dag pr. uge og kan normalt ikke overstige 60% af den aftalte arbejdstid.

Etablering af distancearbejde

§ 4

Stk. 1 Etablering af distancearbejde sker ved skriftlig aftale mellem medarbejder og leder. Denne aftale skal normalt indeholde oplysning om følgende:

Distancearbejdspladsens adresse

Arbejdsopgavernes art

Distancearbejdets omfang

Hvordan arbejdstiden fordeles mellem den faste arbejdsplads og distancearbejdet

I hvilke(t) tidsrum medarbejderen evt. skal være til rådighed for selskabet via mail og/eller telefon

Hvilket udstyr og inventar, der stilles til rådighed

Hvilke forhold, der gælder omkring fortrolighed og datasikkerhed

Stk. 2 Aftale om etablering af distancearbejde kan indgås både i forbindelse med ansættelsen og under ansættelsen i selskabet.

Løn - og ansættelsesvilkår mv.

§ 5

Stk. 1 Medarbejderen er under distancearbejde omfattet af gældende kollektive aftaler og gældende lovgivning.

Stk. 2 Hvis selskabet ikke fastlægger medarbejderens konkrete tilrettelæggelse af arbejdet og medarbejderen selv kan tilrettelægge, på hvilket tidspunkt af døgnet arbejdet skal udføres, kan arbejdsmiljølovens almindelige hviletidsbestemmelser fraviges, når der udføres distancearbejde.

Udstyr mv.

§ 6

Stk. 1 Selskabet kan ikke ensidigt pålægge medarbejderen udgifter ved etablering og drift af distancearbejdspladsen.

Stk. 2 Udgifter til husleje, el, varme e.l. refunderes ikke medarbejderen.

Stk. 3 Medarbejderen skal ikke særskilt forsikre distancearbejdspladsen.

Opsigelse af aftalen med medarbejderen

§ 7

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

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

Øvrige forhold

§ 8

Stk. 1 TDC har i forbindelse med aftaleindgåelsen oplyst, at man vil udarbejde et paradigma til brug for aftalen mellem leder og medarbejder.

Stk. 2 TD eller den lokale talsmand kan en gang om året blive orienteret om omfanget af indgåede aftaler om distancearbejde.

Ikrafttræden og opsigelse

§ 9

Aftalen har virkning fra 1. oktober 2001 og kan opsiges til bortfald med 3 måneders varsel til udgangen af en måned.

København, den 11. september 2001

For TDC A/S

For Lederforeningen i Tele Danmark

Sign. Peer Schaumburg-Müller

Sign. Bo Magnussen