

ДИСТАНЦІЙНА РОБОТА



► Поняття



Дистанційна робота

Виконання роботи в межах трудових відносин, регулярно поза приміщень роботодавця з використанням інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ)



Дистанційний працівник

Будь-яка особа, що виконує дистанційну роботу

► Основні аспекти режиму дистанційної роботи



Інформація про ключові аспекти трудових відносин

1. Працівник може виконувати дистанційну роботу після укладання договору про виконання дистанційної роботи
2. Договір укладається в письмовій формі й повинен включати:
 - Ідентифікаційні дані, підписи, місце проживання або знаходження головних офісів сторін
 - Виконувана діяльність, режим дистанційної роботи, винагорода, періодичність та спосіб виплати
 - Якщо режим роботи передбачуваний: тижневий графік роботи, домовленості щодо понад-нормової або змінної роботи
 - Якщо режим роботи повністю або переважно непередбачуваний:
 - кількість гарантованих оплачуваних годин і винагорода за додаткові години
 - базові години і дні, в які може потребуватися робота
 - мінімальний термін повідомлення перед початком роботи та дедлайн для її скасування



Обладнання, інструменти та витрати

1. Якщо це не зазначено у договорі, ІКТ у користуванні працівника належать роботодавцю, який має забезпечити їхнє встановлення, обслуговування та пов'язані з цим витрати
2. Працівник має дотримуватися правил при використанні робочих інструментів, наданих роботодавцем
3. Якщо не встановлено інше, працівник не може використовувати надані йому робочі інструменти поза роботою



Уразливі групи працівників

Наступні категорії працівників мають право на дистанційну роботу, якщо це сумісно з їхньою діяльністю і роботодавець має ресурси й засоби для цього:

1. Працівник із дитиною віком до 3 років
2. Жертва домашнього насильства, яка висунула кримінальні обвинувачення
3. Працівник з інвалідністю

- Дата початку дистанційної роботи та, якщо строкова, тривалість або дата закінчення
- Якщо період дистанційної роботи менше за тривалість трудового договору, діяльність має продовжуватися після закінчення такого періоду
- Тривалість і умови випробувального терміну, якщо передбачений
- Право власності на робочі інструменти і особа, відповідальна за їхнє встановлення, обслуговування та оплату витрат, пов'язаних з їхнім використанням
- Підрозділ підприємства, якому підпорядкований працівник, та контактна особа
- Забезпечення навчання
- Тривалість оплачуваної відпустки
- Порядок припинення трудових відносин або послання на відповідні юридичні норми
- Відповідні колективні договори
- Органи соціального забезпечення, які отримують внески



Захист від дискримінації

1. Дистанційний працівник має ті самі права та обов'язки, що й інші працівники, зокрема щодо:
 - професійної підготовки й кар'єрного зростання
 - нормальної тривалості робочого часу та інших умов праці
 - безпеки та здоров'я на роботі
 - недискримінації в галузі праці й занять
 - винагороди
 - встановленого законом соціального захисту
 - мінімального віку для працевлаштування
 - охорони материнства
 - відшкодування збитків внаслідок нещасних випадків на роботі і професійних захворювань
2. За потреби роботодавець має навчити дистанційних працівників, їхніх керівників і колег користуватися ІКТ
3. Роботодавець має сприяти регулярному спілкуванню дистанційних працівників з іншими працівниками



Добровільність і зворотність

1. Якщо працівник вже мав трудові відносини з роботодавцем, початкова тривалість договору про дистанційну роботу не може перевищувати періоду, визначеного колективним договором/угодою
2. Будь-яка сторона може розірвати договір протягом початкового періоду його дії, тривалість якого визначена у колективному договорі/угоді
3. При завершенні договору про дистанційну роботу працівник відновлює виконання роботи на погоджених умовах або умовах, визначених колективним договором/угодою
4. Дистанційний працівник може працювати за режимом інших працівників компанії, безстроково або визначений період, шляхом укладення письмової угоди з роботодавцем



Приватність дистанційних працівників

1. Роботодавець має поважати приватне життя працівника і час відпочинку, забезпечувати їй/йому належні умови праці, зокрема психологічні
2. Якщо працівник працює вдома, її/його можна відвідувати лише для контролю за роботою та робочими інструментами
3. Візити можливі лише протягом робочого часу, без шкоди для відпочинку членів сім'ї дистанційного працівника, за умови попередження і отримання його згоди



Колективні права

1. Дистанційні працівники входять до числа працівників, які враховуються для всіх цілей представницьких структур, і можуть звертатися до них
2. Дистанційні працівники можуть використовувати надані ІКТ для участі в зустрічах, які проводяться на робочому місці колективні представницькі органи
3. Будь-який колективний представницький орган працівників може використовувати ІКТ для спілкування з дистанційними працівниками

► Основні міжнародні та європейські інструменти

- [Конвенція № 177](#)
- [Рекомендація № 184](#)
- [Європейська рамкова угода про дистанційну роботу](#)
- [Директива 91/533/ЄЕС](#)
- [Директива \(ЄС\) 2019/1152](#)

► Додаткова інформація

- [Навчальний матеріал](#)
- [Презентація](#)