



Проект виконується
Міжнародною організацією праці

Проект ЄС–МОП

«На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні»



Проект фінансується
Європейським Союзом

Дистанційна робота (TELEWORK)

Серія онлайн-тренінгів
з міжнародних і європейських стандартів з питань праці

Антоніу Сантуш

www.ilo.org.shd4Ukraine

<https://www.facebook.com/shd4Ukraine>

Четвер, 16 липня 2020

Зміст

- ▶ Поняття «дистанційна робота»
- ▶ Переваги дистанційної роботи
- ▶ Головні виклики щодо дистанційної роботи
- ▶ Основні міжнародні та європейські інструменти щодо дистанційної роботи
- ▶ Головні здобутки для посадовців, які приймають політичні рішення, та спеціалістів-розробників правових актів
- ▶ Практичний приклад для обговорення
- ▶ Відповіді на запитання

► Поняття «дистанційна робота»

Форма організації та (або) виконання роботи за допомогою інформаційних технологій у рамках трудового договору/трудових відносин, коли робота, яка могла б також виконуватися у приміщенні роботодавця, виконується на регулярній основі поза межами цього приміщення.

Рамкова угода соціальних партнерів ЄС щодо дистанційної роботи від 16 липня 2002 року (стаття 2)

Переваги режиму дистанційної роботи



БЗР
Уникнення
піддавання
працівників ризикам
для їхньої безпеки і
здоров'я у
приміщеннях
роботодавців

Головні виклики щодо дистанційної роботи



Основні міжнародні та європейські інструменти щодо дистанційної роботи

- ▶ Конвенція 1996 року про надомну працю (№ 177) – Україною ще не ратифікована
- ▶ Рекомендація 1996 року щодо надомної праці (№ 184)
- ▶ Рамкова угода соціальних партнерів ЄС щодо дистанційної роботи від 16 липня 2002 року

▶ **Головні здобутки для посадовців, які приймають політичні рішення, та спеціалістів-розробників правових актів**

Поняття:

▶ **Дистанційна робота:**

- Дистанційна робота – це виконання робіт у рамках трудових відносин, яке регулярно здійснюється поза межами приміщень роботодавця за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ)

▶ **Дистанційний працівник:**

- Дистанційний працівник – будь-яка особа, що виконує роботу у дистанційному режимі

Головні здобутки для посадовців, які приймають політичні рішення, та спеціалістів-розробників правових актів

Інформація про суттєві аспекти трудових відносин на умовах дистанційної роботи – трудовий договір про дистанційну роботу:

- 1.1. Ідентифікаційні дані, підписи та місце проживання або знаходження головного офісу сторін
- 1.2. Діяльність, яка має виконуватися, із чітким описом схеми виконання дистанційної роботи та винагороди (включно з початковою основною сумою, всіма іншими складовими, що вказуються окремо, а також періодичністю та способом виплати)
- 1.3. Дата початку трудових відносин при дистанційній роботі, а у випадку дистанційної роботи з визначеним терміном – її тривалість або дата закінчення

- 1.4. Якщо період, передбачений для виконання діяльності на умовах дистанційної роботи, є меншим, ніж очікувана тривалість трудового договору, діяльність має продовжуватися після закінчення такого періоду
- 1.5. Тривалість і умови випробувального періоду, якщо такі застосовуються
- 1.6. Право власності на засоби роботи, а також призначення особи, відповідальної за їхнє встановлення та підтримання в робочому стані, а також оплата витрат, пов'язаних із їхнім використанням та споживанням
- 1.7. Визначення організаційної одиниці чи відділу підприємства, яким працівник підпорядкований, а також особи, до якої він має звертатися в контексті виконання роботи

Головні здобутки для посадовців, які приймають політичні рішення, та спеціалістів-розробників правових актів

Інформація про суттєві аспекти трудових відносин на умовах дистанційної роботи – трудовий договір про дистанційну роботу:

1.8. Якщо схема роботи є передбачуваною: тижневий графік роботи, а також, якщо такі застосовуються, домовленості щодо понаднормового робочого часу та змінної роботи

1.9. Якщо схема роботи є переважно непередбачуваною:

- кількість гарантовано оплачуваних годин та винагорода за додаткову роботу
- орієнтовні години та дні, протягом яких може бути необхідна робота
- мінімальний час попередження до початку роботи та кінцевий термін для скасування

1.10. Право на професійну підготовку

1.11. Тривалість оплачуваної відпустки або спосіб її визначення

1.12. Процедура припинення трудових відносин або посилання на застосовні юридичні норми

1.13. Застосовні колективні договори, якщо такі є

1.14. Органи соціального забезпечення, що отримують внески

► Мінімальні вимоги до трудових відносин при дистанційній роботі

Добровільність і зворотність дистанційної роботи:

- Якщо працівник мав попередні відносини з роботодавцем, початкова тривалість договору на підпорядковане виконання дистанційної роботи не може перевищувати періоду, визначеного у колективному договорі/угоді
- Будь-яка зі сторін може розірвати договір, про який ідеться у попередньому пункті, протягом початкового періоду його дії у термін, тривалість якого визначена у колективному договорі/угоді
- При розірванні договору на підпорядковане виконання дистанційної роботи працівник відновлює виконання роботи відповідно до погоджених умов або умов, передбачених у колективному договорі
- Дистанційний працівник може розпочати роботу за схемою роботи інших працівників компанії, безстроково або на визначений період, шляхом укладення письмового договору з роботодавцем

► Мінімальні вимоги до трудових відносин при дистанційній роботі

Засоби дистанційної роботи:

- За відсутності відповідного положення у договорі вважається, що засоби роботи, пов'язані з ІКТ, які використовує працівник, належать роботодавцеві, який забезпечує відповідне встановлення та технічне обслуговування, а також оплачує витрати, пов'язані з цим, крім випадків використання власного обладнання
- Працівник дотримується правил використання та застосування засобів роботи, що надані йому роботодавцем
- Якщо немає домовленостей щодо іншого, працівник не може застосовувати засоби роботи, надані йому роботодавцем, для використання інакше, ніж для виконання роботи

Мінімальні вимоги до трудових відносин при дистанційній роботі

Рівне ставлення до дистанційних працівників і відсутність дискримінації щодо них:

- ▶ Дистанційні працівники мають такі ж права та обов'язки, що й інші працівники, зокрема, стосовно: професійної підготовки та кар'єрного зростання; тривалості робочого часу, періодів відпочинку та інших умов праці; безпеки і здоров'я на роботі; захисту від дискримінації в сфері зайнятості та професійної діяльності; винагороди; обов'язкового соціального захисту; мінімального віку працевлаштування чи початку роботи; охорони материнства; відшкодування втрат, спричинених нещасними випадками на роботі або професійними захворюваннями
- ▶ Що стосується професійної підготовки, роботодавець у разі потреби забезпечує дистанційним працівникам, їхнім керівникам і колегам відповідне навчання з використання ІКТ, пов'язаних із виконанням даної роботи
- ▶ Роботодавець повинен запобігати ізоляції дистанційних працівників, зокрема, шляхом сприяння їхнім регулярним контактам із компанією та з іншими працівниками

► Мінімальні вимоги до трудових відносин при дистанційній роботі

Приватність дистанційних працівників:

- Роботодавець повинен поважати приватне життя працівника, час відпочинку його самого та його сім'ї, а також забезпечувати йому належні умови праці, як у фізичному, так і у психологічному сенсі
- Якщо дистанційна робота виконується вдома у працівника, відвідання робочого місця допускається лише з метою контролю за робочою діяльністю та засобами роботи
- Можливість, передбачена в попередньому пункті, однак, може бути реалізована лише протягом робочого часу, без шкоди для відпочинку членів сім'ї дистанційного працівника, за умови попередження і отримання його згоди

▶ Мінімальні вимоги до трудових відносин при дистанційній роботі

Уразливі групи працівників:

- ▶ Нижченаведені працівники, у разі подання ними заяви на ім'я роботодавця, мають право на виконання роботи у дистанційному режимі, у випадках, коли це сумісно з виконуваною роботою, а роботодавець має для цього ресурси та засоби:
 - працівник, який має дитину віком до 3 років
 - працівник, який постраждав від домашнього насильства та висунув кваліфіковані кримінальні звинувачення
 - працівник з інвалідністю

Мінімальні вимоги до трудових відносин при дистанційній роботі

Колективні права дистанційних працівників:

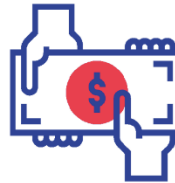
- ▶ Дистанційні працівники входять до загальної кількості працівників компанії для всіх цілей, пов'язаних із колективними представницькими структурами, а також можуть звертатися до цих структур
- ▶ Дистанційні працівники можуть використовувати ІКТ, що надаються для виконання роботи, з метою участі у нарадах, які проводяться на робочому місці колективним представницьким органом працівників
- ▶ Будь-яка колективна представницька структура працівників може застосовувати ІКТ для комунікації з дистанційними працівниками при здійсненні ними своєї діяльності (для розповсюдження профспілкової інформації, а саме звернень, повідомлень, інформування чи інших текстів, пов'язаних із профспілковим життям чи з соціальними та професійними інтересами працівників)

Quid juris?



Марко

уже 2 роки дистанційно
працює IT спеціалістом
на компанію "I Soft"



Дохід: 2000\$/місяць



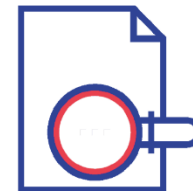
Графік роботи: Пн-Пт,
9:00–13:00 і 14:00–18:00



Його комп'ютер пола-
мався минулого тижня
і не підлягає ремонту



Попросив роботодавця купити
йому інший підходящий комп'ютер.
Роботодавець відповів, що це
проблема Марка



Коли Марко перечитав свій договір
про дистанційну роботу, він усвідомив,
що у договорі не сказано нічого про
робоче обладнання та інструменти...

Ресурси на веб-сайті Проєкту ЄС-МОП

ilo.org/shd4Ukraine

Навчальний матеріал



Інфографіка



А також...

- Презентація
- Конвенція No. 177
- Рекомендація No. 184
- Рамкова угода соціальних партнерів ЄС щодо дистанційної роботи
- Директива 91/533/ЄЕС
- Директива 2019/1152

Відповіді на запитання



Контакти

Дякую за увагу!

Thank you for your attention!





International
Labour
Organization

Проект виконується
Міжнародною організацією праці



Проект фінансується
Європейським Союзом

Проект ЄС–МОП

«На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні»

Дистанційна робота

Серія онлайн-тренінгів
з міжнародних і європейських стандартів з питань праці

www.ilo.org.shd4Ukraine

<https://www.facebook.com/shd4Ukraine>