



Державна служба з питань праці

Сьогодні робота поза межами приміщення роботодавця стала нормою, але законодавство чітко розділяє її на два різні види: надомну та дистанційну. Хоча на перший погляд вони схожі, правила для працівника та роботодавця у цих випадках суттєво відрізняються.

Надомна робота передбачає виконання завдань за місцем проживання працівника або в іншому обраному ним приміщенні, яке має чітку адресу.

Робоче місце працівника є постійним. Змінювати його за власним бажанням без згоди керівництва не можна. Відмова у зміні локації з боку роботодавця має бути обґрунтованою.

На працівника поширюється загальний графік роботи підприємства, установи чи організації. Це означає, що тривалість робочого дня та перерви відповідають правилам внутрішнього розпорядку компанії, якщо інше не прописано в договорі.

Роботодавець зобов'язаний надати необхідні інструменти, матеріали та техніку. Якщо працівник використовує власні засоби виробництва, він має право на отримання компенсації. Такий формат запроваджується для фахівців, які вже мають практичні навички для виконання роботи або пройшли відповідне навчання.

Дистанційна робота — це форма організації праці, за якої завдання виконуються у будь-якому місці на вибір працівника за допомогою інтернету та сучасних засобів зв'язку.

Працівник самостійно визначає, де йому працювати, та несе особисту відповідальність за безпеку та умови праці на цьому місці.

Людина сама розподіляє свій робочий час. Загальні правила внутрішнього розпорядку компанії на дистанційну роботу не поширюються, проте загальна кількість робочих годин не повинна перевищувати встановлені законом норми.

Важливою гарантією є період відпочинку, під час якого працівник може не відповідати на дзвінки чи повідомлення керівництва. Це не вважається порушенням дисципліни.

За домовленістю дистанційну роботу можна поєднувати з періодичними візитами до офісу чи на територію роботодавця.

Законодавство передбачає можливість тимчасового переходу на дистанційну роботу (терміном до двох місяців), якщо на основному робочому місці працівник зазнав дій, що мають ознаки дискримінації.

Незалежно від обраної форми, тривалість робочого часу має відповідати державним нормам, а всі умови роботи повинні бути чітко зафіксовані у трудовому договорі.