

# Nuotolinio darbo reglamentavimas Europoje po COVID-19

Autoriai Pablo Sanz de Miguel, Maria Caprile ir Juan Arasanz (NOTUS).

Šią ataskaitą užsakė Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra (EU-OSHA). Ataskaitos turinys, įskaitant visas pateiktas nuomones ir (arba) išvadas, yra tik autorių ir nebūtinai atspindi EU-OSHA nuomonę.

Projektą administruavo Maurizio Curtarelli ir Lorenzo Munar (EU-OSHA).

**„Europe Direct“ – tarnyba, padėsianti jums rasti atsakymus į klausimus apie Europos Sąjungą.**

**Nemokamas telefono numeris (\*):**

**00 800 6 7 8 9 10 11**

(\*) Kai kurie mobiliojo ryšio operatoriai neteikia paslaugos skambinti 00 800 numeriu arba šie skambučiai yra mokami.

Daugiau informacijos apie Europos Sąjungą pateikiama internete (<http://europa.eu>). Katalogo duomenis galima rasti ant šio leidinio viršelio.

Liuksemburgas: Europos Sąjungos leidinių biuras, 2021

ISBN: 978-92-9479-541-0

doi:10.2802/125499

© Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra, 2021

Leidžiama atgaminti nurodžius šaltinį.

## Turinys

1	Ižanga .....	4
2	Nuotolinio darbo reglamentavimas ES iki COVID-19 pandemijos .....	4
3	Nuotolinio darbo reglamentavimas nacionaliniu lygiu iki COVID-19 pandemijos.....	6
	3.1 Valstybės, kuriose yra teisės aktais nustatytos nuotolinio darbo apibrėžtys ir konkretūs nuotolinio darbo teisės aktai .....	7
	3.1.1 Teisės aktais nustatyta apibrėžtis.....	7
	3.1.2 Pagrindiniai teisės aktuose nagrinėjami klausimai .....	8
	3.1.3 Reguliavimas pasitelkiant kolektyvines derybas.....	13
	3.2 Valstybės, kuriose nėra teisės aktais nustatytų nuotolinio darbo apibrėžčių ir konkrečių teisės aktų dėl nuotolinio darbo .....	15
	3.2.1 Teisės aktų nuostatos, kuriomis sprendžiami su nuotoliniu darbu susiję klausimai.....	15
	3.2.2 Reglamentavimas kolektyvinėmis derybomis.....	15
4	Nacionalinio reglamentavimo pakeitimai ir diskusijos po COVID-19 pandemijos .....	16
	4.1 Laikinosios priemonės ir iniciatyvos .....	16
	4.2 Teisiniai pokyčiai, iniciatyvos ir diskusijos .....	18
5	Baigiamosios išvados .....	25
6	Nuorodos .....	27

## 1 Įžanga

Dėl COVID-19 pandemijos kaip niekad anksčiau išplitus nuotoliniam darbui kyla klausimų dėl šios darbo organizavimo formos ilgalaikio poveikio, visų pirma todėl, kad yra daug priežasčių manyti, jog tai paspartins ankstesnes tendencijas, susijusias su darbo skaitmenizavimu ir darbo organizavimo lankstumo didinimu. Daug darbdavių nuo 2020 m. kovo mėn. didelei daliai darbuotojų leido dirbti iš namų. Tiek darbdaviai, tiek darbuotojai, neturintys ankstesnės nuotolinio darbo patirties, susidūrė su šios darbo tvarkos pranašumais ir trūkumais. Tikėtina, kad laikui bėgant nuotolinis darbas ir lankstesnė darbo organizavimo tvarka darbdaviams ir darbuotojams taps ryškesne ir nuolatine ypatybe.

Nors literatūroje apžvelgiama galima nuotolinio darbo nauda tiek organizacijoms, tiek asmenims, susijusi su lankstumu, savarankiškumu, veiklos rezultatais bei profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra, tyrimuose taip pat nurodomi galimi trūkumai. Nuotolinis darbas tradiciškai siejamas su psichosocialine rizika, daugiausia susijusia su informacinių ir ryšių technologijų (IRT) paplitimu (platesnis pasiekiamumas ir didesnis darbo krūvis), neaiškiais ribomis tarp profesinio ir asmeninio gyvenimo (profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros nebuvimas) ir izoliacija. Nuotolinis darbas taip pat susijęs su didesne ergonomine rizika, nes dirbant ne darbdavio patalpose įmonei arba darbuotojų atstovams sudėtingiau vertinti riziką ir užtikrinti darbuotojų saugos ir sveikatos (DSS) standartų laikymąsi.

Didesnis nuotolinio darbo paplitimas dėl COVID-19 pandemijos lėmė didėjančią susidomėjimą šia darbo organizavimo forma ir jos poveikiu darbuotojų gerovei ir sveikatai. Dėl šios priežasties 2020 m. rudenį Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra (EU-OSHA) konsultavosi su [savo nacionalinių ryšių punktu tinklu](#), atlikdama internetinę apklausą apie esamus teisės aktus, taikomus nuotoliniam darbui nacionaliniu lygmeniu, ir apie visus COVID-19 pandemijos paskatintus pokyčius teisės srityje, iniciatyvas ir diskusijas.

Šioje ataskaitoje, atsižvelgiant į šias konsultacijas ir papildomai apžvelgus literatūrą, įskaitant Tarptautinės darbo organizacijos ([TDO nacionalinės teisės aktų duomenų bazės](#) peržiūrą, pateikiama analizė, kaip Europoje reglamentuojamas nuotolinis darbas. Ataskaitos pradžioje pateikiama įvadinė ES teisės aktų iki COVID-19 pandemijos apžvalga, po jos pateikiama nacionalinės teisės aktų iki COVID-19 pandemijos analizė. Kitame skyriuje apžvelgiami teisės aktų pokyčiai, kitos iniciatyvos ir politinės diskusijos po COVID-19. Ataskaita baigiama keliomis baigiamosiomis pastabomis.

## 2 Nuotolinio darbo reglamentavimas ES iki COVID-19 pandemijos

Nuotolinis darbas ES lygmeniu nėra reglamentuojamas įpareigojančios teisės priemonėmis. Jokiose konkrečiose direktyvose nėra skiriama dėmesio nuotoliniam darbui, nors keliose direktyvose ir reglamentuose nagrinėjami klausimai, svarbūs siekiant užtikrinti geras nuotolinių darbuotojų darbo sąlygas. Pavyzdžiui, į ES darbo laiko direktyvą ([Direktyva 2003/88](#))<sup>1</sup> įtrauktos nuostatos, kuriomis siekiama užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą (ne daugiau kaip 48 darbo valandos per savaitę ir kt.), įskaitant dirbančiuosius nuotoliniu būdu. Be to, Pagrindų direktyvoje dėl darbuotojų saugos ir sveikatos ([Tarybos direktyva 89/391/EEB](#))<sup>2</sup>, kuria siekiama skatinti gerinti darbuotojų saugą ir sveikatą darbe, nenurodyta, kurioje vietoje turi būti dirbama, kad būtų taikomos direktyvos nuostatos, todėl direktyva taikoma ir nuotoliniams darbuotojams. Neseniai Skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų direktyva ([Direktyva](#)

<sup>1</sup> 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Europos Sąjungos Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 299, 2003 11 18).

<sup>2</sup> 1989 m. birželio 12 d. Tarybos direktyva 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo (OL L 183, 1989 6 29).

[\(ES\) 2019/1152](#)<sup>3</sup> imtasi netiesiogiai spręsti tam tikras problemas, susijusias su nuotolinių darbuotojų apsauga. Šioje direktyvoje reikalaujama, kad būtų patvirtintos nuostatos dėl darbo vietos ir kad darbo sutartyje būtų paaiškinti darbo modeliai. Taigi, darbuotojams užtikrinamas darbo laiko modelių nuspėjamumas, ir tai gali turėti teigiamą poveikį profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrai. Be to, verta paminėti Profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros direktyvą ([Direktyva \(ES\) 2019/1158](#))<sup>4</sup>, apimančią nuotolinį darbą kaip vieną iš galimybių taikyti lanksčias darbo sąlygas, į kurias turi teisę dirbantys tėvai ir prižiūrintieji asmenys. Tačiau šioje direktyvoje nenagrinėjamas galimas neigiamas nuotolinio darbo poveikis (EUROFOUND, 2020a). Taip pat reikėtų atkreipti dėmesį į Bendrąjį duomenų apsaugos reglamentą ([Reglamentas \(ES\) 2016/679](#))<sup>5</sup>, kuriuo pakeičiama Direktyva 95/46/EB ir reglamentuojamas asmens duomenų rinkimas, naudojimas ir perdavimas, taip pat nustatomos nuostatos, susijusios su duomenų tvarkymo operacijomis, įskaitant darbuotojų stebėseną. Šiuo požiūriu šiame reglamente reikalaujama, kad prieš įdiegiant bet kokią darbuotojų stebėsenos sistemą būtų gautas darbuotojų sutikimas (EUROFOUND, 2020b). Galiausiai, verta paminėti naują Europos Parlamento ([2021 m. sausio mėn.](#)) teisėkūros iniciatyvą<sup>6</sup>, kuria Komisija raginama pasiūlyti teisės aktą, kuriuo būtų pripažinta teisė atsijungti. Šiame teisės akte taip pat turėtų būti nustatyti būtiniausi darbo per atstumą reikalavimai ir paaiškintos darbo sąlygos, darbo laikas ir poilsio laikas. Ši teisėkūros iniciatyva patvirtinta 472 nariams balsavus už, 126 – prieš ir 83 susilaikius.

Nuotolinio darbo pagrindinio reglamentavimo ES imtasi [ES bendruoju susitarimu dėl nuotolinio darbo](#) (2002 m.)<sup>7</sup>. Tai autonominis Europos socialinių partnerių (Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos verslo konfederacijos (UNICE), Europos amatų, mažų ir vidutinių įmonių asociacijos (UEAPME) ir Europos viešąsias ir visuotinės svarbos paslaugas teikiančių darbdavių ir įmonių centro (CEEP)) susitarimas, kuriuo asocijuotosios nacionalinės organizacijos įpareigojamos įgyvendinti susitarimą pagal kiekvienai valstybei narei būdingas procedūras ir praktiką. Šis įgyvendinimo metodas yra viena iš dviejų Sutartyse nustatytų ES susitarimų, dėl kurių susitaria Europos socialiniai partneriai, įgyvendinimo galimybių. Kita galimybė – susitarimai, dėl kurių susitariama, įtraukiami į ES direktyvas, o šios turi būti perkeltos į nacionalinę teisę. Priešingai nei antroji galimybė, pirmasis metodas (kai susitarimai įgyvendinami pagal kiekvienai valstybei narei būdingas procedūras ir praktiką) nėra teisiškai privalomas, todėl atsižvelgiant į nacionalinių darbo santykių aplinkybių įvairovę tikimasi didesnės jo įgyvendinimo ir veiksmingumo įvairovės.

Šiame 2002 m. ES bendrajame susitarime dėl nuotolinio darbo nuotolinis darbas apibrėžtas kaip „darbo organizavimo ir (arba) atlikimo naudojant informacines technologijas forma pagal darbo sutartį ir (arba) santykius, kai darbas, kuris taip pat galėtų būti atliekamas darbdavio patalpose, nuolat atliekamas ne tose patalpose“ (2 straipsnis).

Svarbiausi šios apibrėžties, tuo metu laikytos labai plačia (ETUC ir kiti, 2006), elementai yra šie:

- Nuotolinis darbas suprantamas kaip darbo tvarka, o ne darbo sutartis.
- Taikoma tik pagal darbo sutartį dirbantiems darbuotojams.
- Taikoma tik nuolatiniam nuotoliniam darbui (1 dieną per savaitę arba 5 dienas per savaitę).
- Nuotolinis darbas suprantamas tik kaip IRT grindžiama su mobilumu susijusi tvarka, taikoma tik tiems stacionariems darbams, kurie galėtų būti atliekami ir darbdavių patalpose.
- Nuotolinis darbas gali apimti kelias darbo vietas, kaip alternatyvą darbdavių patalpoms.

<sup>3</sup> 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje (OL L 186, 2019 7 11, p. 105).

<sup>4</sup> 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrinčiųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES (OL L 188, 2019 7 12).

<sup>5</sup> 2016 m. balandžio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB (OL L 119, 2016 5 4).

<sup>6</sup> 2021 m. sausio 21 d. Europos Parlamento rezoliucija su rekomendacijomis Komisijai dėl teisės atsijungti (2019/2181(INL)).

<sup>7</sup> 2002 m. liepos 16 d. Europos socialinių partnerių ETUC, UNICE, UEAPME ir CEEP susitarimas dėl nuotolinio darbo.

Kalbant apie turinį, ES bendruoju susitarimu dėl nuotolinio darbo reglamentuojami šie dalykai:

- Savanoriškumo principas. Nuotolinis darbas yra savanoriškas tiek darbuotojams, tiek darbdaviams, išskyrus atvejus, kai to reikalaujama pagal pradinį pareigybės aprašymą.
- Ankstesnio darbo modelio grįžtamumas. Kai nuotolinis darbas nėra įtrauktas į pradinį pareigybės aprašymą, sprendimo pereiti prie nuotolinio darbo gali būti atsisakyta individualia ir (arba) kolektyvine sutartimi. Tokio grįžtamumo sąlygos nustatomos individualioje ir (arba) kolektyvinėje sutartyje.
- Darbo sąlygos, mokymas ir kolektyvinės teisės. Nuotoliniu būdu dirbantys asmenys turi teisę naudotis tomis pačiomis teisėmis ir galimybėmis, suteikiamomis teisės aktais, kolektyvinėmis derybomis ir įmonės taisyklėmis arba politika, kaip ir panašūs darbuotojai darbdavių patalpose.
- Duomenų apsauga. Darbdavys yra atsakingas už nuotolinio darbuotojo naudojamų ir tvarkomų duomenų apsaugos užtikrinimą.
- Privatumas. Darbdaviai gerbia darbuotojų privatumą, o stebėsenos sistemos turi būti proporcingos tikslams.
- Įranga. Dėl klausimų, susijusių su įranga, turi būti susitarta prieš pradėdant taikyti nuotolinio darbo tvarką. Paprastai darbdavys yra atsakingas už įrangos suteikimą, įrengimą ir priežiūrą, išskyrus atvejus, kai nuotolinis darbuotojas naudojasi savo įranga.
- Sauga ir sveikata. Darbdavys yra atsakingas už nuotolinio darbuotojo saugą ir sveikatą. Be kitų aspektų, tam reikia, kad darbdaviai atliktų rizikos vertinimą ir informuotų nuotolinius darbuotojus apie galimą riziką.
- Darbo organizavimas. Nuotolinis darbuotojas tvarko savo darbo laiko organizavimą laikydamasis nacionalinės teisės aktais ir kolektyvinėmis derybomis nustatytą apribojimų.

### 3 Nuotolinio darbo reglamentavimas nacionaliniu lygiu iki COVID-19 pandemijos

ES valstybėse narėse nuotolinis darbas reglamentuojamas teisės aktais arba socialiniu dialogu ir kolektyvinėmis derybomis. Be to, daugumoje ES valstybių narių galioja ir vienas kitą papildomo abiejų rūšių reglamentavimas (nors aprėptis skiriasi).

Valstybės arba darbo santykių subjektų vaidmuo reguliuojant nuotolinį darbą iš dalies priklauso nuo istoriškai nusistovėjusios nacionalinių institucijų struktūros, ir esama tendencijos, kad ši tam tikru mastu yra stabili dėl nacionalinių darbo santykių institucijų priklausomybės nuo ankstesnių modelių, atsparumo ar papildomumo (Hall ir Soskice, 2001). Taigi, valstybės, kuriose esama tvirtų savanoriško reguliavimo tradicijų (daugiausia Šiaurės šalyse), nuotolinio darbo klausimą daugiausia sprendė kolektyvinėmis derybomis, o teisės aktai yra svarbesni ten, kur taikomi į valstybę orientuoti darbo santykių modeliai (Prancūzijoje, Portugalijoje ir kt.).

Tačiau abiejų rūšių reguliavimo pusiausvyra gali pasikeisti. Iš tikrųjų, pastaraisiais metais valstybės kišimasis į darbo santykius suintensyvėjo, dėl to mažiau taikomas reglamentavimas, priklausantis nuo socialinio dialogo ir kolektyvinių derybų. Tai visų pirma atsitiko tose valstybėse, kurios labai nukentėjo nuo 2008 m. ekonomikos krizės, ir kuriose darbo santykių institucijos ir subjektai buvo palyginti labiau pažeidžiami (Meardi, 2018; Sanz de Miguel ir kiti, 2020). Įdomu tai, kad kai kuriose iš šių valstybių ([Ispanijoje, Įstatymas Nr. 3/2012](#))<sup>8</sup> pastaraisiais metais buvo parengti teisės aktai dėl nuotolinio darbo, nes nebuvo socialinio dialogo procesų.

Vertinant **nuotolinio darbo teisės aktų** vaidmenį, galima bendrai atskirti dvi pagrindines grupes:

<sup>8</sup> 2012 m. liepos 6 d. Įstatymas Nr. 3/2012 dėl skubių darbo rinkos reformos priemonių (BOE-A-2012–910).

- valstybės, kuriose yra darbo kodekse arba susijusiuose teisės aktuose nustatytos nuotolinio darbo apibrėžtys ir konkretūs teisės aktai dėl nuotolinio darbo modelio taikymo (darbo organizavimas, darbo sąlygos ir kt.) (Belgija, Bulgarija, Čekija, Ispanija, Vokietija, Estija, Prancūzija, Graikija, Vengrija, Kroatija, Italija, Lietuva, Liuksemburgas, Malta, Nyderlandai, Lenkija, Portugalija, Rumunija, Slovėnija ir Slovakija);
- valstybės, kuriose nėra teisės aktais nustatytų nuotolinio darbo apibrėžčių ir konkrečių teisės aktų, susijusių su nuotoliniu darbu, arba kuriose nuotolinio darbo tvarka reglamentuojama įvairiais teisės aktais, susijusiais su duomenų apsauga, sauga ir sveikata arba darbo laiku (Austrija, Kipras, Danija, Suomija, Airija, Latvija ir Švedija).

### 3.1 Valstybės, kuriose yra teisės aktais nustatytos nuotolinio darbo apibrėžtys ir konkretūs nuotolinio darbo teisės aktai

#### 3.1.1 Teisės aktais nustatyta apibrėžtis

Belgijoje, Čekijoje, Ispanijoje, Prancūzijoje, Graikijoje, Vengrijoje, Kroatijoje, Italijoje, Lietuvoje, Liuksemburge, Maltoje, Nyderlanduose, Lenkijoje, Portugalijoje, Rumunijoje, Slovėnijoje ir Slovakijoje<sup>9</sup> yra teisės aktais nustatytos nuotolinio darbo arba atitinkamų nacionalinių kategorijų apibrėžtys, pavyzdžiui, „darbas per atstumą“ (angl. *remote work*) Bulgarijoje, „darbas per nuotolį“ (angl. *distance work*) Ispanijoje (vėliau pakeistas nuotoliniu darbu (angl. *telework*)), „alternatyvi darbo vieta“ (angl. *alternative workplace*) Kroatijoje ir „nuo vietos nepriklausantis“ (angl. *location-independent*) darbas Nyderlanduose.

Daugumoje šių valstybių nacionalinės teisės aktais nustatytos apibrėžtys yra panašios į apibrėžtis, vartojamas ES bendrajame susitarime, arba atitinka panašų požiūrį. Konkrečiau:

- Visose šiose valstybėse nuotolinis darbas suprantamas kaip *darbo tvarka*, o ne *darbo sutartis*, nors bent vienoje valstybėje (**Portugalijoje**) taip pat yra specialios terminuotos nuotolinio darbo sutartys. Vienose valstybėse (pvz., **Bulgarijoje, Vengrijoje, Liuksemburge, Slovėnijoje**) sąlygos ir procedūros turi būti nustatytos kolektyvinėje arba individualioje darbo sutartyje (arba kaip darbo sutarties pakeitimas), tačiau kitose (pvz., **Estijoje, Ispanijoje, Prancūzijoje, Graikijoje, Kroatijoje, Italijoje, Maltoje, Portugalijoje**) teisės aktais reikalaujama tik rašytinio susitarimo.
- Visose šiose valstybėse nuotolinis darbas apsiriboja priklausomais darbo santykiais.
- Daugelyje valstybių (**Belgijoje, Bulgarijoje, Čekijoje, Ispanijoje, Prancūzijoje, Maltoje**) apibrėžtimis nustatyta, kad nuotolinio darbo modelis taikomas tik toms darbo vietoms, kurioms būdingas IRT grindžiamas judumas ir darbas gali būti atliekamas taip pat darbdavių patalpose, taigi neapimamos darbo vietos, kurioms judumas būtinas dėl darbo proceso. Tačiau verta pažymėti, kad keliose nacionalinėse apibrėžtyse (**Čekijoje, Kroatijoje, Ispanijoje, Nyderlanduose**) nėra aiškiai nurodytas IRT naudojimas.
- Vienose iš šių valstybių (**Vokietijoje, Ispanijoje, Vengrijoje, Lietuvoje, Liuksemburge, Maltoje, Lenkijoje, Rumunijoje**) apibrėžtis taikoma tik darbo vietoms, kai nuotoliniu būdu dirbama nuolat arba nuotolinis darbas vyrauja. Kitose valstybėse (**Belgijoje, Italijoje, žr. 1 langelį toliau**) atskiriamas nuolatinis arba struktūrinis nuotolinis darbas ir nenuolatinis, neįprastas arba pagal pažangų modelį dirbamas nuotolinis darbas, ir kiekvienai kategorijai taikomos skirtingos teisinės sistemos. Kitose valstybėse nuotolinio darbo dažnumas nenustatytas arba jis yra pakankamai platus, kad apimtų įvairų dažnumą (pvz., **Prancūzijoje, Portugalijoje**).

<sup>9</sup> Belgijoje ir Liuksemburge teisės aktas buvo priimtas dėl to, kad anksčiau buvo sudarytas tarpsektorinis susitarimas, kuriuo siekta įgyvendinti ES bendrąjį susitarimą dėl nuotolinio darbo ir kuris vėliau buvo pradėtas taikyti visoms įmonėms ir darbuotojams ir pagal įstatymą paskelbtas privalomu (Visser ir Ramos Martin, 2008); EUROFOUND, 2010).

- Daugumoje valstybių nuotolinis darbas paprastai apima kelias darbo vietas, kaip alternatyvą darbdavių patalpoms. Vienose valstybėse atskiriamas darbas namuose ir nuotolinis darbas (**Slovėnijoje**), o kitose terminas „darbas namuose“ pakeistas naujomis kategorijomis, kuriomis aiškiai pripažįstama darbo vietų, nesančių darbdavių patalpose, įvairovė (**Čekijoje, Ispanijoje**).

#### 1 langelis. Valstybės, kuriose yra daugiau nei viena teisės aktais nustatyta apibrėžtis

Belgijoje yra padarytas skirtumas tarp „struktūrinio“ ir „atsitiktinio“ nuotolinio darbo. Skirtumas yra tas, kad kai nuotolinis darbas yra struktūrinis, tokia darbo forma taikoma nuolat (pagal tam tikrą modelį), o kai nuotolinis darbas yra atsitiktinis, tokia darbo forma taikoma ne nuolat arba kartkartėmis. Darbuotojas turi teisę atsitiktinį nuotolinį darbą dirbti *force majeure* atveju arba dėl asmeninių priežasčių.

Italijoje dėl lankstaus su vieta ir laiku susijusių veiksmų nustatymo pagal pažangų modelį dirbamas darbas skiriasi nuo nuotolinio darbo. Pagal pažangų modelį dirbamas darbas apibrėžiamas kaip lankstesnė tvarka, kai iš dalies dirbama įmonės patalpose ir iš dalies už jos ribų, be jokių apribojimų dėl darbo vietos ar darbo laiko, išskyrus teisės aktuose arba kolektyvinėse derybose nustatytą maksimalų darbo laiką. 2019 m. viduryje Italijoje buvo maždaug 480 000 darbuotojų, dirbančių pagal pažangų darbo modelį (EUROFOUND, 2020a).

Kitose valstybėse kolektyvinėmis derybomis nustatytos alternatyvios apibrėžtys. Pavyzdžiui, Vokietijoje kelių įmonių kolektyvinėse sutartyse nustatytos alternatyvios kategorijos, pavyzdžiui, „mobilus darbas“.

### 3.1.2 Pagrindiniai teisės aktuose nagrinėjami klausimai

Šiame skirsnyje aptariame pagrindinius klausimus, kurie nagrinėjami nacionalinės teisės aktuose. Šiuo tikslu daugiausia dėmesio skiriame svarbiausiems reglamentavimo aspektams, nurodytiems literatūroje ir ES bendrajame susitarime: įdarbinimas ir darbo sąlygos (įskaitant darbo organizavimą, susijusį su darbo laiku), privatumas ir darbdavių priežiūra, įranga, DSS; kolektyvinės teisės ir profesinio bei asmeninio gyvenimo pusiausvyrą.

Kalbant apie **užimtumą ir darbo sąlygas**, dažniausiai laikomasi principo užtikrinti vienodą požiūrį į nuotolinius darbuotojus ir darbuotojus, kurie visada dirba darbdavio patalpose. Šis principas grindžiamas tuo, kad nuotolinis darbas daro poveikį darbo organizavimui, bet nesukuria specialaus užimtumo statuso (Visser ir Ramos Martin, 2008). Tačiau keliose valstybėse nacionalinės teisės aktais peržengiamos šio bendro požiūrio ribos, nustatant įvairius klausimus, susijusius su tuo, kad nuotoliniam darbui taikomos taisyklės skiriasi nuo bendrųjų darbo teisės nuostatų. Tai visų pirma pasakytina apie darbo laiko reglamentavimą. Pavyzdžiui, **Belgijos, Bulgarijos, Čekijos, Lietuvos ir Slovakijos** teisės aktuose nustatyta, kad nuotoliniu būdu dirbantiems asmenims darbo laiko grafikai netaikomi. Tai reiškia, kad nuotoliniai darbuotojai gali patys organizuoti savo darbo laiką. Be to, **Belgijos, Čekijos ir Slovakijos** teisės aktuose nustatyta, kad nuotoliniai darbuotojai neturi teisės į kompensuojamąjį poilsį ar užmokestį už viršvalandžius. **Slovėnijos** teisės aktuose nustatyta, kad nuotolinių darbuotojų darbo sutartyje darbo laikas, naktinis darbas, pertraukos ir dienos bei savaitės poilsio laikotarpiai gali būti nustatomi kitaip, jeigu darbuotojas gali savarankiškai planuoti darbo valandas. **Vengrijos** teisės aktuose reikalaujama, kad, nesant priešingo susitarimo, darbuotojo darbo tvarka būtų lanksti. Be to, šioje valstybėje nuotoliniams darbuotojams taikomos taisyklės darbdavio teisės duoti nurodymus požiūriu taip pat skiriasi nuo taisyklių, taikomų darbuotojams, dirbantiems darbdavio patalpose (Visser ir Ramos Martin, 2008).

Keliose valstybėse vienodo požiūrio į darbo sąlygas principas sustiprinamas aiškiais nediskriminavimo sąlygomis. **Prancūzijos, Maltos ir Portugalijos** teisės aktuose aiškiai pripažįstama, kad nuotoliniai



darbuotojai turi tokias pat su paaukštinimu ir mokymu susijusias teises kaip ir darbdavių patalpose dirbantys darbuotojai (Portugalijoje – taip pat ir teises, susijusias su įprasto darbo laiko apribojimais). **Kroatija** yra nustačiusi, kad nuotolinio darbuotojo atlyginimas už tų pačių ar panašių užduočių atlikimą negali būti mažesnis nei darbuotojo, dirbančio darbdavio patalpose, atlyginimas. Panašiai, iki COVID-19 pandemijos galiojusiuose **Ispanijos** teisės aktuose pabrėžiama, kad būtina užtikrinti nediskriminavimą darbo užmokesčio srityje. Juose nurodyta, kad „nuotoliniai darbuotojai turi tokias pačias teises kaip ir dirbantieji darbdavio patalpose, išskyrus teises, siejamas su darbo atlikimu darbdavio patalpose. Visų pirma nuotolinis darbuotojas turi teisę gauti bent jau visą darbo užmokestį, nustatytą pagal jo profesinę grupę ir funkcijas ([Darbuotojų statuto](#) 13 straipsnio 3 dalis)<sup>10</sup>. **Rumunijoje** atkreipiamas dėmesys į alternatyvias išmokas darbuotojams, pvz., sveikatos priežiūros paslaugų paketus, sporto klubų narystę, vaisius ar pan. Šiuo atveju teisės aktuose nustatyta, kad darbdavys turėtų arba suteikti galimybę gauti šias išmokas, arba skirti panašias išmokas (Andersen, 2020). **Lenkijoje** į teisės aktus įtraukta išsami nuotolinių darbuotojų nediskriminavimo sąlyga, taikoma darbo sutarties sudarymui ir nutraukimui, įdarbinimo sąlygoms, paaukštinimui pareigose ir galimybių mokytis suteikimui. Panašiai, **Liuksemburge** nediskriminavimo sąlygose daroma nuoroda į darbo užmokesčio sąlygas, paaukštinimo pareigose galimybę, kolektyvinį ir individualų dalyvavimą tęstiniame profesiniame mokyme.

Ypatingas dėmesys turėtų būti atkreiptas į tas valstybes, kurios priėmė teisės aktus dėl nuotolinių darbuotojų naujų darbo teisių, visų pirma dėl teisės atsijungti, t. y. tai pasakytina apie **Belgiją, Prancūziją, Italiją ir Ispaniją** (žr. 2 langelį).

## 2 langelis. Teisės atsijungti reglamentavimas Belgijoje, Prancūzijoje, Italijoje ir Ispanijoje

Prancūzija buvo pirmoji Europos valstybė, 2016 m. į naująjį Darbo kodeksą įtraukusi teisę atsijungti. Italijoje teisė atsijungti buvo įtvirtinta 2017 m. gegužės 22 d. Įstatymu Nr. 81 – juo nustatyta nauja lankstaus (pažangaus arba paslankiojo modelio) darbo sistema. Ispanijoje ši teisė įtvirtinta 2018 m. gruodžio 5 d. Įstatymu Nr. 3/2018 dėl asmens duomenų apsaugos ir skaitmeninių teisių užtikrinimo. Belgijoje keletas nuostatų dėl teisės atsijungti buvo įtraukta į 2018 m. kovo 26 d. Aktą dėl ekonomikos augimo ir socialinės sanglaudos stiprinimo.

Kaip pažymėjo EUROFOUND (2020a), požiūris į teisės atsijungti įgyvendinimą ir jos aprėptį įvairiose valstybėse skiriasi. Kalbant apie požiūrį, pagal Ispanijos teisės aktus, teisės atsijungti įgyvendinimas paliekamas spręsti kolektyvinėmis derybomis, o Prancūzijoje įgyvendinimas yra grindžiamas darbdavių ir profesinių sąjungų susitarimais įmonių lygmeniu. Belgijoje dėl teisės atsijungti įmonių lygmeniu turėtų tapti sveikatos ir saugos komitetai. Priešingai, Italijoje teisė atsijungti turėtų būti įgyvendinama individualiais darbdavio ir darbuotojo susitarimais.

Kalbant apie aprėptį, Italijoje teisė atsijungti taikoma tik pagal pažangų darbo modelį dirbantiems darbuotojams (pagal pažangų darbo modelį dirbančio darbuotojo apibrėžtį žr. 1 langelyje). Prancūzijoje teisė atsijungti turi būti įgyvendinta visose įmonėse, kuriose dirba daugiau kaip 50 darbuotojų (mažiau nei 1 proc. darbdavių ir 45–50 proc. darbuotojų). Panašiai, Belgijoje teisė atsijungti taikoma tik toms įmonėms, kuriose dirba daugiau kaip 50 darbuotojų ir kuriose pagal įstatymą reikalaujama įsteigti sveikatos ir saugos komitetus (EUROFOUND, 2020a).

Valstybės, kurios nėra priėmusios teisės aktų dėl teisės atsijungti, turi teisinių nuostatų, kuriomis siekiama užtikrinti, kad būtų laikomasi teisės aktų dėl darbo laiko. Pavyzdžiui, **Vokietijos** teisės aktuose nustatyta, kad nuotolinio darbo susitarimu darbuotojai turėtų būti įpareigoti laikytis Darbo laiko įstatymo.

<sup>10</sup> Ispanijos darbo ir socialinės apsaugos ministerijos Karališkasis įstatyminis dekretas Nr. 2/2015, kuriuo patvirtinamas konsoliduotas Darbuotojų statuto teisių tekstas (BOE-A-2015–1143).

Be to, pagal nuotolinio darbo susitarimą darbuotojai turėtų būti įpareigoti pateikti dokumentus apie kasdien dirbtas darbo valandas.

Kelios valstybės (pvz., **Prancūzija ir Nyderlandai**) taip pat priėmė teisės aktus *dėl teisės teikti prašymą leisti dirbti nuotoliniu būdu*. Visi darbuotojai turi šią teisę, o atsisakymo leisti atveju darbdavys privalo tai pagrįsti raštu.

Kalbant apie **privatumą ir darbdavių vykdomą stebėjimą**, valstybių teisinėse nuostatose dėl nuotolinio darbo paprastai remiamasi bendraisiais proporcingumo, teisėtumo ir darbdavių vykdomos kontrolės bei teisių į privatumą pusiausvyros principais. Tam tikrais atvejais nuotolinio darbo teisės aktuose taip pat nurodyta, kad bet kokia stebėsenos sistema turi būti suderinama su saugos ir sveikatos reikalavimais dirbant su displėjaus ekrano įrenginiais (**Maltoje**), kad prieš įdiegiant bet kokią stebėsenos sistemą (**Graikijoje ir Maltoje**) būtinas rašytinis darbuotojų sutikimas arba, kad darbuotojų darbo rezultatams vertinti draudžiama naudoti nuotolinio stebėjimo sistemas (**Portugalija**).

Be nuostatų, įtrauktų į nuotolinio darbo teisės aktus, kelios į šią grupę įtrauktos valstybės darbuotojų stebėjimą skaitmeniniais prietaisais reglamentuoja duomenų apsaugos teisės aktais. Keliose valstybėse tokiais teisės aktais draudžiama stebėti e. paštą ir (arba) internetą (**Bulgarijoje, Portugalijoje**), vykdyti stebėjimą telefonu ir (arba) vaizdo kameromis (**Kroatijoje**) arba tiesiogiai stebėti naudojant prietaisuose įdiegtas programėles (**Italijoje**). Kitose valstybėse sekimas naudojant skaitmenines priemones duomenų apsaugos teisės aktais ribojamas tam tikromis aplinkybėmis, esant tam tikrai profesinei veiklai ar aplinkybėms (**Bulgarijoje, Prancūzijoje, Estijoje, Vokietijoje, Graikijoje, Latvijoje, Nyderlanduose, Rumunijoje, Slovėnijoje, Slovakijoje**). Pavyzdžiui, **Estijoje** skaitmeninę sekimo įrangą (kmeras, interneto ar e. pašto stebėjimo sistemas) leidžiama naudoti tik asmenų ir turto apsaugos tikslais, o **Vokietijoje** skaitmeninė sekimo įranga gali būti naudojama tik kilus konkrečiam įtarimui dėl nusikalstamos veiklos arba rimtos neteisėtos veiklos (EUROFOUND, 2020b).

Kalbant apie **įrangą**, kelios valstybės teisės aktais nustatė, kad darbdavys turėtų būti atsakingas už įrangos tiekimą ir priežiūrą (pvz., **Malta, Lenkija**) arba už ekonominę kompensaciją darbuotojui šioms išlaidoms padengti (pvz., **Graikija, Lietuva**). Kitos valstybės teisės aktais yra nustačiusios, kad klausimai, susiję su darbo vietoje naudojama operacine, technine ir kita įranga, turėtų būti tiksliai nustatyti individualiame susitarime dėl nuotolinio darbo (**Bulgarija, Slovėnija**). Įdomu tai, kad Prancūzijoje teisinis reikalavimas, kad darbdavys turėtų padengti su nuotolinio darbo įrenginiais susijusias išlaidas, 2017 m. buvo panaikintas teisės akto pakeitimu ([2017 m. rugsėjo 22 d. Potvarkiu Nr. 2017–1386](#))<sup>11</sup> dėl socialinio ir ekonominio dialogo naujo organizavimo įmonėse ir palankesnių sąlygų profesinių sąjungų pareigų vykdymui ir skatinimui. Tačiau kilo tam tikrų abejonių dėl faktinio šio teisės akto pakeitimo poveikio atsižvelgiant į darbdavio teisinę pareigą padengti profesines išlaidas ([2013 m. rugsėjo 19 d. Kasacinio teismo sprendimas Nr. 12–15.137](#))<sup>12</sup>. Kitose valstybėse ši tema teisės aktuose tiesiog nenagrinėjama, nors su ja susijusius klausimus vis tiek galima spręsti kolektyvinėmis derybomis. Pavyzdžiui, Ispanijoje tai, kad su įranga susiję klausimai nebuvo reglamentuoti, laikyta nuotolinio darbo teisės aktų teisiniu vakuumu laikotarpiu iki COVID-19 (Sierra Benítez, 2013, 2015).

Kalbant apie DSS, nuotolinio darbo teisės aktuose paprastai pripažįstamos lygios nuotolinių darbuotojų ir darbdavių patalpose dirbančių darbuotojų teisės. Taigi, nuotoliniams darbuotojams taikomos bendrosios DSS taisyklės. Tačiau praktinis DSS standartų įgyvendinimas ir įgyvendinimo užtikrinimas kelia daugiau problemų, kai darbuotojai dirba ne darbdavio patalpose. Taikant nuotolinio darbo tvarką, darbdavio atsakomybė už darbuotojų DSS apsaugą yra sudėtingesnė ir gali būti teisiškai ribojama dėl darbuotojų teisių į privatumą. Panašiai, darbo inspekcija ir darbuotojų atstovai taip pat gali patirti daugiau

<sup>11</sup> 2017 m. rugsėjo 22 d. Prancūzijos Respublikos Prezidento potvarkis Nr. 1386/2017 dėl socialinio ir ekonominio dialogo naujo organizavimo įmonėse ir palankesnių sąlygų profesinių sąjungų pareigų vykdymui ir skatinimui (OL 223, 2017 9 23).

<sup>12</sup> 2013 m. rugsėjo 19 d. Prancūzijos Respublikos Kasacinio teismo sprendimas Nr. 12–15.137, 12–15.138, 12–15.139/2013.

apribojimų ir sunkumų tikrindami, ar tinkamai taikomos atitinkamos saugos ir sveikatos nuostatos. Kalbant apie šiuos klausimus, kelios valstybės (**Belgija, Bulgarija, Estija, Prancūzija, Graikija, Vengrija, Nyderlandai, Lenkija, Rumunija, Slovėnija**) darbo inspekcijoms, darbdaviams (arba saugos ir sveikatos ekspertams) ir (arba) darbuotojų atstovams suteikia galimybę patekti į nuotolinių darbuotojų darbo vietas, kad būtų galima patikrinti, kaip darbuotojai laikosi DSS reikalavimų, tačiau apie tai turi būti iš anksto pranešta darbuotojui ir gautas jo leidimas arba sutikimas. **Bulgarija** šiuo klausimu yra nustačiusi itin išsamias nuostatas. Šioje valstybėje darbuotojų galimybės atsisakyti leisti darbdaviui atlikti patikrinimus yra labai apribotos, nes nuotoliniai darbuotojai neturi teisės nenurodydami priežasčių neleisti patekti į darbo vietą nustatytu darbo laiku ir (arba) neperžengiant ribų, nustatytų individualioje darbo sutartyje ir (arba) kolektyvinėje sutartyje. Nuotolinis darbuotojas savo ruožtu turi teisę prašyti, kad jo darbo vietoje būtų atliktas oficialus patikrinimas. Kita vertus, yra valstybių (**Kroatija, Vokietija, Italija, Ispanija, Portugalija**), kuriose teisės aktais draudžiamas arba labai ribojamas nuotolinių darbuotojų tikrinimas namuose<sup>13</sup>.

Problema, kaip užtikrinti, kad darbdaviai ir darbuotojai laikytųsi DSS standartų, taip pat galima spręsti kitomis priemonėmis. Pavyzdžiui, **Slovėnijoje** darbo inspekcija turi atlikti vertinimą prieš pradėdant nuotolinį darbą, nors tai grindžiama tik darbdavių pateiktais pranešimais. Nuotolinio darbo modelį gali diegti tik darbo inspekcijos įgaliotos įmonės. Taip pat verta paminėti **Estijos** atvejį – darbuotojų atitikties DSS standartams užtikrinimo problema buvo sprendžiama laikantis požiūrio, pagal kurį pabrėžiama darbuotojų atsakomybė. Šioje valstybėje 2018 m. gegužės mėn. patvirtintas Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo pakeitimas (įsigaliojęs 2019 m. sausio 1 d.), kuriuo nustatyta teisė sudaryti darbdavio ir nuotolinio darbuotojo susitarimą, ir tame susitarime turi būti nustatyta sutartinė nuobauda, jeigu darbuotojas nesilaiko DSS taisyklių. Taigi, ši nuostata turėtų būti atgrasomoji ir orientuota padedanti priemonė, kad darbuotojai laikytųsi DSS taisyklių. **Estija** tokiu būdu šią atsakomybę daugiausia nustatė darbuotojams, nors darbdaviai vis dar turi rengti darbuotojų instruktavimą ir mokymą.

Be vykdymo užtikrinimo problemos, antras galimas DSS standartų reglamentavimo sunkumas yra susijęs su darbdavio atsakomybe nuotolinio darbuotojo nelaimingų atsitikimų darbe atveju. Paprastai nuotolinių darbuotojų nelaimingi atsitikimai darbe reglamentuojami taip pat, kaip ir nelaimingi atsitikimai darbe, įvykstantys darbdavio patalpose. Taigi, darbdaviai atsako už nelaimingus atsitikimus, įvykstančius tuo metu, kai dirbama pagal nuotolinio darbo modelį, taip pat kaip ir už nelaimingus atsitikimus, įvykstančius įmonės patalpose; nuotoliniams darbuotojams suteikiama ribota teisė į draudimą nuo nelaimingų atsitikimų, nes ši teisė taikoma vietoje dirbantiems darbuotojams ir nelaimingiems atsitikimams, įvykstantiems vykdant profesinę ar darbo veiklą. Tačiau nelaimingo atsitikimo darbe sąvokos taikymas nuotoliniams darbuotojams gali kelti daugiau problemų. Apskritai nacionalinėse teisinėse sistemose nustatyta, kad nuotolinis darbuotojas privalo įrodyti, jog nelaimingas atsitikimas iš tikrųjų įvyko darbo vietoje ir darbo laiku, o kompetentingos institucijos yra atsakingos už nelaimingo atsitikimo tyrimą ir nustatymą, ar nelaimingas atsitikimas įvyko vykdant profesinę, ar privačią veiklą<sup>14</sup>. Šios bendrosios taisyklės išimtis taikoma **Prancūzijoje** – joje teisės aktais nustatyta kitokia prielaida nelaimingų atsitikimų, įvykusių vietoje, kurioje darbo laiku atliekamas nuotolinis darbas, atveju. Šia prielaida darbuotojas atleidžiamas nuo pareigos įrodyti priežastinį ryšį tarp nelaimingo atsitikimo ir profesinio konteksto.

Reikėtų atkreipti dėmesį į valstybes, patvirtinusias konkrečias nuostatas, kuriomis reikalaujama, kad darbdaviai nuotoliniams darbuotojams skirtų papildomų išteklių arba taikytų pagal poreikius parengtus planus, kad darbuotojams būtų lengviau laikytis DSS standartų. Bent vienoje valstybėje (**Lietuvoje**)

<sup>13</sup> Portugalijos teisės aktais nustatyta, kad apsilankymas darbo vietoje atliekamas tik darbo veiklai ir darbo priemonėms stebėti ir gali vykti tik 9.00–19.00 val. padedant darbuotojui arba jo paskirtam asmeniui. Tačiau tai netaikoma stebint, kaip laikomasi saugos ir sveikatos taisyklių.

<sup>14</sup> Vokietijoje valstybinė nelaimingų atsitikimų draudimo institucija atidžiai tikrina nuotoliniams darbuotojams įvykusius nelaimingus atsitikimus darbe, siekdama išsiaiškinti, ar nelaimingas atsitikimas įvyko profesinės, ar privačios veiklos metu (Andersen, 2020).

teisės aktais nustatyta, kad darbdavys privalo rengti mokymus darbuotojui, kaip saugiai naudotis darbdavio teikiama darbo įrenginiais. Keliose valstybėse teisės aktais aiškiai reikalaujama, kad darbdaviai atliktų nuotolinio darbo vietos rizikos vertinimą ir imtųsi šiuo vertinimu grindžiamų priemonių (**Kroatijoje, Vokietijoje, Vengrijoje, Slovėnijoje**) arba informuotų darbuotojus apie riziką, kylančią jų nuotolinio darbo vietoje (pvz., **Nyderlanduose**). Valstybėse, kuriose teisės aktais neleidžiama arba labai ribojama nuotolinių darbuotojų patikra namuose (**Kroatijoje, Vokietijoje, Italijoje, Ispanijoje**), bet koks rizikos vertinimas turėtų būti atliekamas remiantis iš nuotolinio darbuotojo surinkta informacija.

Taip pat verta paminėti atvejus, kai nacionalinės teisės aktai apima konkrečius rizikos veiksnius, susijusius su nuotoliniu darbu.

**Italijoje** daug dėmesio skiriama tam, kad būtų išvengta rizikos, kylančios dėl su technologijomis susijusio streso. Siekiant išvengti šios rizikos, darbuotojai privalo laikytis teisės aktuose ir kolektyvinėse sutartyse nustatytų taisyklių dėl poilsio laiko ir pertraukų. Per pertraukas ir poilsio metu darbuotojai turi išjungti įrangą, kurią jie naudoja savo darbui atlikti. **Nyderlandų** teisės aktai apima psichosocialinės rizikos vertinimą ir prevenciją. **Slovėnijos** teisės aktuose nustatyta, kad, kai taikoma nuotolinio darbo tvarka, darbdavys turėtų atsižvelgti į šiuos veiksnius: stresą ir psichinę gerovę, tai, kad darbuotojas dirba vienas, ir kitą riziką, pavyzdžiui, krovinių kėlimą rankiniu būdu, elektros šoką ir pan. **Portugalijoje** ir **Liuksemburge** atkreipiamas dėmesys į izoliacijos riziką. **Portugalijos** darbo teisėje reikalaujama, kad darbdavys skatintų nuolatinius nuotolinio darbuotojo, įmonės ir kitų darbuotojų ryšius, kad būtų išvengta izoliacijos. **Liuksemburgo** nacionaliniame susitarime dėl nuotolinio darbo (jis teisės aktais buvo paskelbtas privalomu) nustatyta, jog darbdaviai turėtų užtikrinti, kad būtų imtasi priemonių, kuriomis būtų užkirstas kelias nuotolinių darbuotojų izoliacijai nuo biure dirbančių kolegų (EUROFOUND, 2010).

Kalbant apie **kolektyvines teises**, daugiausia, kas šiuo klausimu nustatyta nacionalinės teisės aktuose, yra lygybės nuotolinio darbo srityje pripažinimo principai. Atrodo, kad daugelyje ES valstybių narių nėra konkrečių nuostatų, kuriomis būtų siekiama sustiprinti nuotolinių darbuotojų teises į tai, kad jiems atstovautų įmonės tarybos arba profesinės sąjungos atstovai. Kelios iš nustatytų konkrečių nuostatų yra susijusios su nuotolinių darbuotojų teise pasirinkti individualų atstovą, atsakingą už informavimą ir konsultavimąsi (**Bulgarijoje**), teisėmis į informavimą ir konsultavimą, susijusiomis su nuotolinio darbo tvarkos įdiegimu arba nuotolinių darbuotojų skaičiumi (**Kroatijoje, Graikijoje, Vengrijoje, Liuksemburge**), ir darbdavio pareiga susitarti su įmonės profesine sąjunga prieš pradėdant taikyti nuotolinio darbo tvarką (**Lenkijoje**)<sup>15</sup>. **Vokietijoje** nustatyta įdomi šio bendro požiūrio išimtis – įmonių taryboms suteikiama plati kompetencija keliais su nuotoliniu darbu tiesiogiai ir netiesiogiai susijusiais klausimais (žr. 3 langelį).

### 3 langelis. Kolektyvinės nuotolinių darbuotojų teisės Vokietijoje

Vokietijoje darbdavys, prieš įmonėje įdiegdamas nuotolinio darbo tvarką, turi reguliariai tai derinti su darbo taryba. Įmonės darbo tarybos bendro sprendimo teisė egzistuoja, jeigu įdarbintas asmuo yra perkeliamas į kitą darbo vietą (vok. *Versetzung*). Be to, darbo taryba turi daugiau bendro sprendimo teisių, kurios taikomos visiems darbuotojams, kiek tai susiję su DSS, darbo laiko paskirstymu ir stebėjimu skaitmeninėmis priemonėmis (t. y. tuo atveju, kai įdiegiamas nuotoliniams darbuotojams stebėti skirtas įrenginys ir (arba) programinė įranga). Be to, jei nuotolinio darbo tvarka įgyvendinama kaip įmonės priemonė, daranti poveikį keliems darbuotojams, reikia sudaryti darbo sutartis (Andersen, 2020).

<sup>15</sup> Verta paminėti, kad Lenkijos teisės aktais taip pat leidžiama įgyvendinti nuotolinio darbo tvarką sudarant individualius susitarimus (Andersen, 2020).

Galiausiai su nuotoliniu darbu susijusi **profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra** buvo konkrečiai nagrinėjama neseniai atliktame EUROFOUND tyrime (2020a). Šiame tyrime išskiriamos dvi pagrindinės grupės:

- valstybės, kuriose teisės aktais, nustatant teisę atsijungti, sustiprinta darbuotojų apsauga nuo neigiamų nuotolinio darbo padarinių ir nuolatinio darbuotojo pasiekiamumo (**Belgija, Prancūzija, Italija ir Ispanija**; žr. 2 langelį);
- valstybės, kuriose nuotolinis darbas buvo skatinamas, kaip būdas padėti suderinti darbą ir šeimos ar asmeninį gyvenimą, nesprenžiant jokių su tuo susijusių neigiamų padarinių (**Vokietija, Lietuva, Malta, Lenkija, Portugalija ir Rumunija**).

Antrosios grupės valstybėse nuotolinis darbas pripažįstamas kaip teisė, kurią turi tam tikri darbuotojai, kad galėtų vykdyti šeimos pareigas. Taigi teisės aktais nustatoma daugiau nei ES bendrajame susitarime pripažintas savanoriškumo principas. **Lietuvoje** ši teisė taikoma nėščioms darbuotojoms, vaikų neseniai susilaukusiems tėvams, mažų vaikų tėvams ir vienišiesiems tėvams. **Vokietijoje** ji apima priežiūros įsipareigojimus turinčius darbuotojus. **Lenkijoje** ši teisė daugiausia suteikiama neįgalų vaikų tėvams. **Maltos, Portugalijos ir Rumunijos** teisės aktuose nustatytos platesnės nuostatos; remiantis jomis, nuotolinis darbas gali būti naudojamas kaip viena iš profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros gerinimo priemonių.

### 3.1.3 Reguliavimas pasitelkiant kolektyvines derybas

Be teisės aktų, reikia atkreipti dėmesį į kolektyvinių derybų vaidmenį reguliuojant nuotolinį darbą. Kolektyvinės derybos gali papildyti teisės aktus, nes jomis galima nustatyti išsamesnes nuostatas. Be to, jomis nuotolinio darbo reguliavimas gali būti priderintas konkrečių sektorių poreikiams ir gali būti rasta labiau subalansuotų reguliavimo sprendimų nei individualūs susitarimai.

Kolektyvinių derybų vaidmuo reglamentuojant užimtumą ir darbo sąlygas labai skiriasi valstybių, turinčių teisės aktus dėl nuotolinio darbo, grupėje. Kolektyvinių derybų aprėptis svyruoja nuo daugiau kaip 70 proc. tokiose valstybėse kaip Belgija, Ispanija, Prancūzija ir Nyderlandai iki mažiau nei 20 proc. tokiose valstybėse kaip Bulgarija, Vengrija, Estija ar Slovakija (EUROFOUND, 2018).

Kolektyvinių derybų aprėptis teigiamai koreliuoja su kolektyvinių derybų centralizacijos laipsniu (EUROFOUND, 2018).

Valstybės, kuriose kolektyvinių derybų struktūros labiau decentralizuotos (pvz., Bulgarija, Čekija, Estija, Vengrija, Lietuva, Malta, Lenkija ir Slovakija), yra labiau linkusios nuotolinio darbo tvarką diegti individualiais susitarimais arba įmonių susitarimais.

Iš literatūros matyti, kad įmonių kolektyvinės sutartys, kuriomis reglamentuojamas nuotolinis darbas, paprastai buvo sudarytos žinioms imliuose sektoriuose ir didelėse įmonėse, turinčiose nusistovėjusias atstovavimo darbuotojams struktūras. Tačiau keliose valstybėse didelės įmonės žinioms imliuose sektoriuose nuotolinio darbo tvarką taiko sudarant individualius susitarimus, paremtus daugiausia tam tikrų formų individualiomis konsultacijomis, taikant tiesioginius su darbuotojų nuomone susijusius metodus. Pavyzdžiui, Estijoje 2017 m. socialiniai partneriai sudarė tarpsektorinį bendrąjį susitarimą dėl nuotolinio darbo. Tačiau Estijos bendrasis susitarimas dėl nuotolinio darbo įgyvendinamas menkai. Sektoriuose, kuriuose nuotolinis darbas yra labiau paplitęs (kompiuterių, programavimo ir susijusios veiklos (IT) arba finansinės veiklos), sektoriinių kolektyvinių sutarčių nėra. Įmonės lygmeniu kolektyvinės derybos buvo rengtos tik nedidelėje dalyje įmonių; dažniau darbdaviai nuotolinį darbą įgyvendina vienašališkai, taikydami žmogiškųjų išteklių valdymo praktiką. Tam tikrais atvejais IT ir finansų sektorių įmonės naudojosi informavimo ir konsultavimo procedūromis, taikydamos skirtingus metodus, pavyzdžiui, darbo grupių arba internetinių apklausų sudarymu. Taikydamos šiuos metodus įmonės

analizuoja darbuotojų nuomonę ir reikalavimus dėl lanksčių darbo sąlygų ir atitinkamai parengia planus (Sanz de Miguel, 2020).

Valstybėse, kuriose kolektyvinių derybų struktūros yra labiau centralizuotos (Belgijoje, Prancūzijoje, Vokietijoje, Italijoje, Nyderlanduose, Slovėnijoje ar Ispanijoje), valstybių viduje esama skirtumų, susijusių su tuo, kokia apimtimi sektorių ir įmonių kolektyvinėse sutartyse aptariamas nuotolinis darbas.

Tokiose valstybėse kaip **Ispanija** ir **Portugalija** labai nedaug kolektyvinių sutarčių reglamentuoja nuotolinį darbą. Remiantis 2016 m. Užimtumo ministerijos kolektyvinių derybų statistikos duomenimis, **Ispanijoje** nuostata dėl nuotolinio darbo yra įtraukta į mažiau nei 5 proc. įmonių ir 3 proc. sektorių susitarimų. Nuotolinis darbas reglamentuojamas chemijos pramonėje, dienraščių žiniasklaidos sektoriuje, o pastaruoju metu – ir finansų sektoriuje. Įmonių lygmeniu svarbiausi nuotolinio darbo susitarimai buvo sudaryti finansų ir draudimo, energetikos ir IT sektoriuose. Kolektyvinėse sutartyse su nuotolinio darbo išlygomis neatsižvelgiama į daugelį aspektų, kurie yra svarbūs sprendžiant kai kuriuos literatūroje nurodytus galimus neigiamus padarinius darbo sąlygoms ir DSS bei jų prevencijai. Paprastai tokie susitarimai neapima konkrečių nuotolinių darbuotojų saugos ir sveikatos problemų. Be to, trūksta nuotoliniams darbuotojams palaikyti skirtų naujoviškų organizacinių priemonių, teikiamų darbdavio (specialūs mokymai ir kt.) arba darbuotojų atstovų (nauji atstovavimo kanalai ir kt.). Naujoviškiausios sąlygos yra susijusios su teise atsijungti, ši teisė reglamentuojama finansų sektoriuje sektoriaus lygmeniu, ir įmonių lygmeniu keliuose bankuose (pvz., „Banco Santander“) bei draudimo bendrovėse (pvz., AXA). **Portugalijoje** po 2008 m. ekonomikos krizės nuotolinio darbo sąlygos kolektyvinėse sutartyse ir toliau buvo nustatomos gana vangiai. 2017 m. tik šešiose kolektyvinėse sutartyse buvo minimas nuotolinis darbas, iš jų dvi buvo jungtinės darbdavių sutartys (*Centro de Relações Laborais*, 2018).

Kolektyvinės derybos keliose valstybėse, pavyzdžiui, **Vokietijoje**, **Prancūzijoje** arba **Italijoje**, vaidino svarbesnį vaidmenį reglamentuojant nuotolinį darbą. **Vokietijoje** nuotolinio darbo reglamentavimas įmonių lygmeniu turi seną tradiciją, ir pirmųjų susitarimų galima rasti jau praėjusio amžiaus dešimtajame dešimtmetyje. 1999 m. „Telecom“ ir pašto profesinė sąjunga (vok. *Postgewerkschaft*) pasirašė pirmąją kolektyvinę sutartį. 2000 m. „Hans-Böckler-Stiftung“ ataskaitoje buvo nurodyti 68 įmonių susitarimai, kuriais reglamentuotas nuotolinis darbas. Neseniai buvo sudaryti keli aukšto lygio įmonių lygmens susitarimai, kuriais reglamentuojami įvairūs nuotolinio darbo aspektai, visų pirma – teisė atsijungti. 2011 m. bendrovė „Volkswagen“ pirmoji pradėjo taikyti metodą, kuriuo užkirstas kelias 18.00–7.00 val. siųsti elektroninius laiškus į darbuotojų mobiliuosius telefonus. 2014 m. automobilių bendrovė „Daimler“ pradėjo taikyti sistemą „paštas atostogauja“, šia schema darbuotojai gali naudotis, kad atostogaudami nematytų gaunamų pranešimų. Panašios politikos ėmėsi ir kitos bendrovės, kaip antai „Allianz“, „Bayer“, „Evonik“, „Henkel“, „IBM Germany“ ir „Telekom“. „Evonik“ naudoja „e. pašto stabdį“; ši priemonė nustatyta darbo sutartyje ir taikoma visiems bendrovės darbuotojams. Darbuotojai kartu su savo vadovais nustato laikotarpį, per kurį jie yra pasiekiami, ir neprivalo atsakyti į e. laiškus kitu laiku. Tačiau e. pašto serveriai neišjungiami ir e. laišakai neblokuojami. „IBM Germany“ blokuoja darbuotojų e. laiškus nuo 20.00 iki 6.00 val., o „Henkel“ darbuotojai neprivalo tikrinti savo e. laiškų ne oficialiu darbo laiku.

**Prancūzijoje** 2017 m. 25 proc. darbuotojų buvo taikoma įmonės lygmeniu sudaryta kolektyvinė nuotolinio darbo sutartis, į kurią įtraukta daugiau darbuotojų apsaugos nuostatų (DARES, 2019). Šios sutartys buvo labiau paplitusios didelėse įmonėse (turinčiose daugiau kaip 500 darbuotojų) nei mažosiose ir vidutinėse įmonėse (MVĮ). 2017 m. įmonės kolektyvinė nuotolinio darbo sutartis buvo taikoma 57 proc. darbuotojų, dirbančių didelėse įmonėse, palyginti su 4 proc. MVĮ dirbančių darbuotojų (DARES, 2019).

Italijoje apie 30 proc. nacionalinių kolektyvinių sutarčių yra nuostatos dėl nuotolinio darbo ir (arba) pažangiojo darbo modelio (*Cetrulo*, 2021).

## 3.2 Valstybės, kuriose nėra teisės aktais nustatytų nuotolinio darbo apibrėžčių ir konkrečių teisės aktų dėl nuotolinio darbo

### 3.2.1 Teisės aktų nuostatos, kuriomis sprendžiami su nuotoliniu darbu susiję klausimai

Valstybėse, kuriose iki COVID-19 pandemijos krizės nebuvo teisės aktais nustatytos nuotolinio darbo apibrėžties ir konkrečių teisės aktų dėl nuotolinio darbo (**Austrijoje, Kipre, Danijoje, Suomijoje, Airijoje, Latvijoje ir Švedijoje**), su nuotoliniu darbu susiję klausimai buvo sprendžiami įvairiais teisės aktais.

Keliose iš šių valstybių nuotoliniam darbui taikomos nacionalinės **DSS reglamentavimo** nuostatos. Tai pasakytina apie Šiaurės šalis – jose darbo aplinkos teisės aktai vienodai taikomi nuotoliniams darbuotojams ir kitiems darbuotojams, ir juose pateikiama papildomų gairių dėl nuotolinio darbo. Pavyzdžiui, **Danijoje** pagal Darbo aplinkos įstatymą parengtos nuotolinio darbo arba darbo namuose gairės. Danijos teisės aktais taip pat reikalaujama, kad darbdaviai darbuotojams, dirbantiems iš namų daugiau kaip vieną dieną per savaitę, užtikrintų tinkamas saugos ir sveikatos sąlygas (pvz., suteikdami tinkamą stalą, kėdę ir kt.). Taip pat verta paminėti **Suomiją** – joje DSS teisės aktuose nustatyta skirtinga nuotoliniu būdu dirbančių asmenų draudimo apsauga. Svarbiausias to bruožas yra tai, kad nuotoliniai darbuotojai nėra apdrausti nuo nelaimingų atsitikimų darbe per darbo pertraukas. Kitose į šią grupę įtrauktose valstybėse nuotoliniams darbuotojams tiesiog taikomas bendrasis DSS reglamentavimas; taip yra **Austrijoje**, tačiau joje kelių bendrovių įmonės tarybos vis dėlto rengė derybas dėl konkrečių DSS standartų, taikytinų nuotoliniams darbuotojams.

Kelios iš šių valstybių su nuotoliniu darbu susijusius klausimus taip pat sprendė **duomenų apsaugos teisės aktais**. Taip yra visų pirma **Austrijoje**, kur jos [2018 m. Duomenų apsaugos įstatymas](#)<sup>16</sup> (konkrečiai – 96a skirsnis), įtrauktas į Darbo Konstitucijos Aktą (*ArbVG*), nustato atitinkamas nuostatas dėl nuotolinio darbo. Nurodoma, jog darbo taryba (ir taip pat darbdavys) turi teisę reikalauti, kad įmonė sudarytų kolektyvinę sutartį dėl tokių duomenų tvarkymo projektų nustatymo arba įgyvendinimo: projektų, susijusių su bet kokių technologinių įrenginių, kuriais (potencialiai) gali būti stebimi darbuotojai ir daromas neigiamas poveikis žmogaus orumui, įrengimu darbe (*ArbVG* 96 skirsnio 1 dalies 3 punktas); bet kurios kompiuterizuotos darbuotojų asmens duomenų rinkimo, tvarkymo ir apdorojimo sistemos, kuria renkama daugiau duomenų nei bendrieji duomenys apie asmenį ir jo kvalifikaciją (*ArbVG* 96a skirsnio 1 dalies 1 punktas); ir bet kurios darbuotojų vertinimo sistemos, jeigu renkami duomenys, kurių rinkimas nėra pagrįstas veiklos poreikiais (*ArbVG* 96a skirsnio 1 dalies 2 punktas).

Galiausiai, teisės aktuose, kuriais reglamentuojamas darbo laikas, taip pat reglamentuojama nuotolinio darbo tvarka. Šiuo atžvilgiu įdomus atvejis yra **Suomijoje**. 2019 m. atnaujintos redakcijos Darbo laiko įstatymo taikymo sritis buvo išplėsta. Darbo laiko sąvoka nebesiejama su darbo vieta – darbo laikas laikomas laiku, skirtu darbui, neatsižvelgiant į vietą. Tai reiškia, kad nuotolinis darbas (Suomijoje vadinamas darbu per atstumą (angl. *distance work*)) iš esmės reglamentuojamas Darbo laiko įstatymu. **Austrijoje** darbo laikas reglamentuojamas vykdytinomis įmonės kolektyvinėmis sutartimis.

### 3.2.2 Reglamentavimas kolektyvinėmis derybomis

Valstybėse, kuriose iki COVID-19 pandemijos nebuvo teisės aktais nustatytos nuotolinio darbo apibrėžties ir konkrečių teisės aktų dėl nuotolinio darbo, ypatingas dėmesys turėtų būti skiriamas kolektyvinėmis derybomis nustatomam reglamentavimui. Remiantis kolektyvinių derybų vaidmeniu reglamentuojant nuotolinį darbą, galima nustatyti dvi pagrindines valstybių grupes.

<sup>16</sup> Austrijos Parlamento federalinis aktas (23/2018) dėl asmens duomenų apsaugos (DSG).

Pirmosios grupės valstybėse (**Kipre, Latvijoje, Airijoje**) nuotolinio darbo klausimas kolektyvinėmis derybomis beveik nesprenžiamas, o nuotolinio darbo tvarka daugiausia nustatoma individualiomis derybomis. Airijoje ir Kipre ES bendrasis susitarimas nebuvo įgyvendintas trišaliu ar dvišaliu susitarimu<sup>17</sup>. **Latvijoje** buvo sudarytas trišalis susitarimas, nors šiame susitarime pateiktos tik neprivalomos nuotolinio darbo modelio diegimo gairės (EUROFOUND, 2010).

Antrosios grupės valstybėse (**Austrijoje, Danijoje, Suomijoje, Švedijoje**) nuotolinis darbas plačiai reglamentuojamas sektorių kolektyvinėmis derybomis. **Austrijoje**, nustačius išsamesnį reglamentavimą, ES bendrasis susitarimas įgyvendintas apie 90 proc. sektorių kolektyvinių sutarčių. Be to, įmonių kolektyvinėmis sutartimis įgyvendinamas išsamesnis reglamentavimas keliuose sektoriuose, pavyzdžiui, IT ir finansinės veiklos (Sanz de Miguel, 2020). Šiaurės šalyse (daugiausia **Danijoje** ir **Švedijoje**) kelių sektorių kolektyvinės sutartys nuotoliniam darbui reglamentuoti jau buvo naudojamos dar prieš įgyvendinant ES bendrąjį susitarimą (Prosser, 2012). Nuo 2002 m. ES bendrasis susitarimas **Danijoje, Suomijoje** ir **Švedijoje** įgyvendinamas pagal nacionalinius bendruosius susitarimus, kuriuose pateikiamos bendrosios gairės ir rekomendacijos. Šiais būdais Šiaurės šalyse ES bendrasis susitarimas buvo įgyvendintas daugeliu sektorių kolektyvinių sutarčių (Visser ir Ramos Martin, 2008; EUROFOUND, 2010). Vis dėlto svarbus nuotolinio darbo reglamentavimo Šiaurės šalyse aspektas yra tas, kad nenuolatinis nuotolinis darbas – jis sudaro didžiausią nuotolinio darbo dalį (Sostero et al., 2020 m.) – daugiausia įgyvendinamas individualiais ir neoficialiais susitarimais. Iš tikrųjų, ankstesni tyrimai parodė, kad nuotolinio darbo reglamentavimas Šiaurės šalyse iš esmės grindžiamas „atsakingos laisvės“ kultūra, o tai reiškia, kad nuotolinis darbas iš esmės yra savarankiškai reguliuojamas be jokių konkrečių vadovybės nustatytų apribojimų, remiantis darbdavių ir darbuotojų pasitikėjimu (Sanz de Miguel, 2020).

## 4 Nacionalinio reglamentavimo pakeitimai ir diskusijos po COVID-19 pandemijos

### 4.1 Laikinosios priemonės ir iniciatyvos

Vyriausybės patvirtino įvairių laikinųjų priemonių nuotoliniam darbui, kaip prevencinei priemonei stabdant COVID-19 plitimą, skatinti. Vienos valstybės paskelbė tik rekomendaciją dėl nuotolinio darbo, tačiau kitos ėmė reikalauti taikyti nuotolinio darbo modelį bent jau pandemijos piko metu. Tokiose valstybėse, kaip **Prancūzija** ir **Belgija**, galimybė užtikrinti nuotolinį darbą *force majeure* aplinkybėmis jau buvo nustatyta teisinėse sistemose, kad būtų užtikrintas įmonės veiklos tęstinumas ir darbuotojų apsauga. Kelios valstybės (pvz., **Suomija, Vokietija, Vengrija, Italija** (viešajame sektoriuje), **Lenkija, Portugalija, Slovakija, Slovėnija**) laikosi panašaus požiūrio, grindžiamo nepaprastą padėtimi. Šios privalomo vykdymo priemonės reiškia, kad laikinai sustabdytas nuotolinio darbo savanoriškumo principas, ir nuotolinio darbo modelis tampa standartiniu modeliu visose darbo vietose, kuriose nuotolinis darbas laikomas įmanomu. Vienose valstybėse (pvz., **Vengrijoje** ir **Lenkijoje**) sprendimą, ar taikyti nuotolinio darbo modelį, priima tik darbdavys, o kitose (pvz., **Italijoje, Nyderlanduose**) darbdavys arba darbuotojas gali prašyti pereiti prie nuotolinio darbo.

Nuo COVID-19 pandemijos pradžios daugelio valstybių socialiniai partneriai, įmonės ir darbuotojai turėjo susidoroti su ypatinga padėtimi, kai keičiantis su pandemija susijusiai padėčiai keičiasi ir priemonių, kuriomis reikalaujama arba rekomenduojama taikyti nuotolinio darbo modelį, tvirtinimas.

Šiomis aplinkybėmis **Belgija** išsiskiria kaip valstybė, kurioje socialiniai partneriai sudarė [tarpsektorinę kolektyvinę sutartį](#)<sup>18</sup>, pagal kurią darbdaviai ir darbuotojai gali tinkamai susitarti dėl rekomenduojamo

<sup>17</sup> Airijoje profesinės sąjungos paskelbė gaires, kuriomis siekiama įgyvendinti ES bendrąjį susitarimą (EUROFOUND, 2010).

<sup>18</sup> 2021 m. sausio 26 d. Belgijos nacionalinės darbo tarybos kolektyvinė darbo sutartis 2015/149 dėl rekomenduojamo arba privalomo nuotolinio darbo dėl koronaviruso krizės, pasirašyta Belgijos įmonių federacijos, organizacijų, kurioms atstovauja Aukščiausioji nepriklausomų ir mažųjų ir vidutinių įmonių taryba „De Boerenbond“, Valonijos žemės ūkio federacijos, Socialinių įmonių sąjungos, Belgijos krikščioniškųjų profesinių sąjungų konfederacijos, Belgijos darbo federacijos ir Belgijos liberaliųjų profesinių sąjungų konfederacijos.



arba privalomo nuotolinio darbo pandemijos metu. Susitarimas, sudarytas 2021 m. sausio mėn. su nuoroda, kad jis galioja iki 2021 m. pabaigos, taikomas privačiojo sektoriaus nuotolinio darbo tvarkai, kuri nepriskiriama prie iki pandemijos galiojusių teisės aktuose apibrėžtų „įprastinio“ ir „nenuolatinio“ nuotolinio darbo kategorijų. Kai kurie nagrinėjami aspektai yra - tvarkos taikymo lankstumas, kartu atsižvelgiant į socialinį dialogą ir aiškiai teikiant informaciją darbuotojui; klausimai, dėl kurių turi susitarti darbdavys ir darbuotojas (įranga ir išlaidos, darbo laikas ir pasiekiamumas); darbdavio pareiga informuoti darbuotoją apie nuotolinio darbo stebėjimo metodus ir gerbti darbuotojo privatumą; kolektyvinių teisių paaiskinimas ir gerovė darbe. Kalbant apie gerovę, susitarime teigiama, kad nuotoliniams darbuotojams turėtų būti pateiktos gairės dėl darbo vietų ergonomikos, tinkamo ekranų naudojimo ir psichosocialinės rizikos prevencijos. Šios gairės turėtų būti grindžiamos rizikos vertinimu. Darbuotojai turėtų turėti galimybę visais su sauga ir sveikata susijusiais klausimais kreiptis į savo vadovus arba kompetentingus patarėjus prevencijos klausimais. Be to, susitarime teigiama, kad darbdavys turėtų imtis tinkamų priemonių, kad būtų išlaikomas nuotolinių darbuotojų ir jų kolegų ryšys bei užkirstas kelias izoliacijai, be kita ko, sudarydamas palankesnes sąlygas susibūrimams bendrovės patalpose, laikantis sanitarinių priemonių.

Buvo ne tik tvirtinamos laikinosios priemonės, kuriomis siekta užtikrinti platesnį nuotolinio darbo modelio taikymą arba palengvinti nuotolinio darbo modelio taikymą, bet ir vykstant EU-OSHA konsultacijoms su nacionaliniais ryšių punktais buvo nustatyta, kad valdžios institucijos daugiau pastangų dėjo dviem pagrindiniais būdais.

Pirma, jos rinko ir analizavo nuotolinio darbo modelio įgyvendinimo įrodymus, taip pat informaciją apie darbdavių bei darbuotojų suvokimo lygį; tam buvo rengiamos naujos ir įprastinės apklausos ir specialieji tyrimai. Apskritai siekiama išnagrinėti šios darbo organizavimo formos pranašumus ir trūkumus, taip pat būsimus planus arba prioritetus. Tam tikrais atvejais DSS aspektai, pavyzdžiui, rizikos valdymo strategijos, psichosocialinė rizika ir bendra gerovė, analizuojami konkrečiau.

Antra, jos rengė konkretesnes DSS rekomendacijas ir naują rekomendacinę medžiagą įmonėms, tiesioginiams vadovams ir darbuotojams, kartais bendradarbiaudamos su socialiniais partneriais. Buvo pabrėžta, kad dėl pandemijos pradėta geriau suprasti darbuotojų saugos ir sveikatos klausimų aktualumą tiek darbdavių patalpose, tiek kitose vietose. Bendros COVID-19 plitimo darbe prevencijos gairės buvo derinamos su konkretesniais vadovais ir ištekliais, kad būtų lengviau pereiti prie saugaus nuotolinio darbo, turint omenyje tai, kad daugelis įmonių ir nuotolinių darbuotojų neturėjo ankstesnės su šia darbo tvarka susijusios patirties. Keletas aiškinamųjų pavyzdžių:

- **Belgijoje** socialiniai partneriai, padedami Darbo ministerijos, parengė [bendrą vadovą](#)<sup>19</sup>, skirtą padėti įmonėms įveikti COVID-19 krizę. Vėliau socialiniai partneriai šį vadovą pritaikė keliems sektoriams.
- **Airijoje** Sveikatos ir saugos tarnyba savo interneto svetainėje nuo pandemijos pradžios teikė naują [informaciją ir rekomendacijas dėl nuotolinio darbo](#)<sup>20</sup>. Įmonių, prekybos ir užimtumo departamentas paskelbė interneto svetainę „[Nuotolinio darbo COVID-19 laikotarpiu gairės](#)“<sup>21</sup>, joje išsamiai nurodyta, kur galima rasti informacijos, susijusios su nuotoliniu darbu. Pradėtos viešos konsultacijos siekiant įvertinti pateiktų rekomendacijų tinkamumą ir nurodyti darbdaviams arba darbuotojams kitas rekomenduotinas sritis.

<sup>19</sup> 2020 m. gruodžio 14 d. Belgijos darbo ministerijos bendrasis kovos su COVID-19 plitimu darbe vadovas.

<sup>20</sup> Airijos sveikatos ir saugos tarnybos informacija ir ištekliai, susiję su COVID-19.

<sup>21</sup> Airijos įmonių, prekybos ir užimtumo departamento nuotolinio darbo vadovas.

- **Nyderlandų** Sveikatos ir saugos portale ypatingas dėmesys skiriamas darbui iš namų pandemijos metu. Jame pateikiama [informacija ir rekomendacijos](#)<sup>22</sup> darbdaviams ir darbuotojams, daugiausia dėmesio skiriant fizinei sveikatai (pvz., sėdėjimo pozai) ir psichinei sveikatai (pvz., profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros nebuvimo prevencijai). Infografike „[Darbas iš namų per COVID-19 pandemiją](#)“<sup>23</sup> pateikiamos gairės dėl darbo vietos įrengimo namuose laikantis ergonomikos principų. Portale taip pat nurodoma darbdavių ir darbuotojų atsakomybė, susijusi su DSS.
- **Latvijoje** neseniai priimti nauji teisės aktai dėl nuotolinio darbo buvo papildyti naujomis gairėmis ir audiovizualine medžiaga apie [nuotolinį darbą apskritai](#)<sup>24</sup>, taip pat medžiaga, [kaip įrengti biurą namuose](#)<sup>25</sup> ir [kaip mankštintis namuose](#)<sup>26</sup>.

## 4.2 Teisiniai pokyčiai, iniciatyvos ir diskusijos

Nuo pandemijos pradžios įgyta patirtis, susijusi su plačiu ir užsitęsusiu nuotolinio darbo modelio taikymu, paskatino teisės aktų pakeitimus ir diskusijas, kurių tikslas – pritaikyti nuotolinio darbo reguliavimą aplinkybėmis po COVID-19 pandemijos. Plačiai sutariama, kad pandemija padarė didelį poveikį darbo organizavimo praktikai ir valdymo kultūrai. Tikėtina, kad laikui bėgant nuotolinis darbas ir lankstesnis požiūris į darbo organizavimą darbdaviams ir darbuotojams taps ryškesne ir nuolatine ypatybe.

Tuo metu, kai buvo rengiamas šis dokumentas (2021 m. kovo mėn.), teisės aktų pakeitimus buvo įgyvendinusios penkios valstybės: **Italija, Liuksemburgas, Latvija, Slovakija ir Ispanija** (žr. 4 langelį). Teisės aktų peržiūra vykdoma daugelyje kitų valstybių (**Austrijoje, Belgijoje, Kipre, Kroatijoje, Vengrijoje, Airijoje, Vokietijoje, Maltoje, Lenkijoje, Portugalijoje, Slovėnijoje**). Į šią grupę galima įtraukti ir **Nyderlandus**: dabar vertinamas įstatymas dėl lankstaus darbo, kuriuo reglamentuojamas nuotolinis darbas (ne kaip tiesioginis pandemijos padarinys, bet teisės aktais nustatytas reikalavimas). Šio vertinimo tikslas – iširti, ar nuo pandemijos pradžios keitėsi darbdavių ir darbuotojų nuomonė, taigi, ar reikalingi teisiniai pakeitimai. 1 lentelėje lyginama padėtis prieš COVID-19 pandemiją ir po jos, atsižvelgiant į nacionalinės teisės aktus ir konkrečias nuostatas dėl nuotolinio darbo.

1 lentelė. Nuotolinio darbo teisinis reglamentavimas iki COVID-19 pandemijos ir po jos

	Iki COVID-19	Po COVID-19
ES valstybė narė	Teisės aktais nustatyta nuotolinio darbo apibrėžtis ir konkretūs teisės aktai dėl nuotolinio darbo	Nauji konkretūs teisės aktai dėl nuotolinio darbo
BE Belgija	Taip	Vyksta peržiūra
BG Bulgarija	Taip	Ne
CZ Čekija	Taip	Ne
DE Vokietija	Taip	Vyksta peržiūra
EE Estija	Taip	Ne
ES Ispanija	Taip	Taip
FR Prancūzija	Taip	Ne
EL Graikija	Taip	Ne

<sup>22</sup> Nyderlandų socialinių paslaugų ir profesinių reikalų ministerijos informacinis puslapis apie COVID-19.

<sup>23</sup> Vadovas, susijęs su DSS priemonėmis, parengtas *arbo*, *Vakmedianet* ir TNO dėl darbo iš namų dėl COVID-19 Nyderlanduose.

<sup>24</sup> Latvijos Rygos Stradinio universiteto audiovizualinė medžiaga apie nuotolinį darbą.

<sup>25</sup> Latvijos Rygos Stradinio universiteto audiovizualinė medžiaga, kaip įrengti biurą namuose.

<sup>26</sup> Latvijos Rygos Stradinio universiteto audiovizualinė medžiaga, kaip mankštintis namuose.

		Iki COVID-19	Po COVID-19
HU	Vengrija	Taip	Vyksta peržiūra
HR	Kroatija	Taip	Vyksta peržiūra
IT	Italija	Taip	Taip
LT	Lietuva	Taip	Ne
LU	Liuksemburgas	Taip	Taip
MT	Malta	Taip	Vyksta peržiūra
NL	Nyderlandai	Taip	Vyksta peržiūra
PL	Lenkija	Taip	Vyksta peržiūra
PT	Portugalija	Taip	Vyksta peržiūra
RO	Rumunija	Taip	Ne
SI	Slovėnija	Taip	Vyksta peržiūra
SK	Slovakija	Taip	Taip
AT	Austrija	Ne	Vyksta peržiūra
CY	Kipras	Ne	Vyksta peržiūra
DK	Danija	Ne	Ne
FI	Suomija	Ne	Ne
IE	Airija	Ne	Vyksta peržiūra
LV	Latvija	Ne	Taip
SE	Švedija	Ne	Ne

#### 4 langelis. Teisiniai nuotolinio darbo reglamentavimo pokyčiai nuo pandemijos pradžios

Italija. Platesnis pažangaus (arba išmanaus) darbo modelio taikymas viešojo administravimo institucijose (2020 m. balandžio mėn.)

2020 m. balandžio 24 d. įstatymu Nr. 27/27 nustatomas platesnis pažangaus darbo modelio taikymas viešojo administravimo institucijose. Iki kiekvienų metų sausio 31 d. viešojo administravimo institucijos, pasikonsultavusios su profesinėmis sąjungomis, kaip veiklos plano dalį, turi parengti organizacinį pažangaus darbo modelio taikymo planą (POLA). POLA siekiama nustatyti veiklą, kuri gali būti vykdoma taikant pažangų modelį ir kurią gali vykdyti bent 60 proc. darbuotojų. Jei POLA nepatvirtinamas, pažangus darbo modelis taikomas bent 30 proc. darbuotojų, jeigu jie to pageidauja.

Latvija. Darbo apsaugos įstatymo pakeitimas (2020 m. liepos mėn.)

Darbo apsaugos įstatymo<sup>28</sup> pakeitimui dėl naujo nuotolinio darbo reglamentavimo rengtasi dar prieš prasidedant pandemijai. Pakeitimas įsigaliojo 2020 m. liepos mėn. Jame pateikta nuotolinio

<sup>27</sup> 2018 m. kovo 17 d. Italijos teisingumo ministerijos įstatyminio potvarkio Nr. 18/2020 „Priemonės, susijusios su Nacionalinės sveikatos tarnybos stiprinimu ir ekonomine parama šeimoms, darbuotojams ir įmonėms, susijusi su COVID-19 epidemiologine ekstremalioji situacija“ pakeitimas įstatymu su pakeitimais. Įstatyminių dekretų priėmimo terminų pratęsimas. (20G00045).

<sup>28</sup> 2001 m. birželio 20 d. Latvijos Respublikos Parlamento Darbo apsaugos įstatymas Nr. 1/2001.

darbo apibrėžtis (pagal ES bendrąjį susitarimą) ir plėtojamos DSS nuostatos. Darbdavys lieka atsakingas už darbą, saugą ir sveikatą darbe. Darbuotojas turi bendradarbiauti su darbdaviu atliekant rizikos vertinimą ir pateikti informaciją apie vietas, kurioje atliekamas nuotolinis darbas, sąlygas, jei tos sąlygos gali turėti įtakos jo saugai ir sveikatai. Darbdavys turi padėti atlikti rizikos vertinimą, neatsižvelgiant į vietas, kuriose darbuotojas dirba, skaičių. Atliekant rizikos vertinimą dalyvauja darbuotojų atstovas (arba įgaliotas asmuo).

Ispanija. Nuotolinio darbo įstatymas (2020 m. spalio mėn.)

Karališkasis dekretas Nr. 28/2020<sup>29</sup> buvo priimtas 2020 m., iš dalies reaguojant į COVID-19 ir remiantis susitarimu su socialiniais partneriais. Įstatymu taip pat reglamentuojama teisė atsijungti ir tam tikri DSS aspektai, ypatingą dėmesį skiriant ergonominiams, psichosocialiniams ir organizaciniais aspektams, visų pirma darbo laiko paskirstymui, pasiekiamumo apribojimui ir pertraukoms. Darbdavys privalo atlikti nuotolinės darbo vietos (pvz., gyvenamosios vietos ar kitos nuotolinio darbuotojo pasirinktos vietos) rizikos vertinimą ir informuoti darbuotoją apie nuotolinėje darbo vietoje kylančią riziką. Norėdama gauti informacijos apie profesinę riziką, įmonė (arba su DSS susijusios tarnybos) gali apsilankyti nuotolinio darbuotojo pasirinktoje darbo vietoje (tik nuotolinių darbuotojų leidimu, jeigu jie dirba iš namų). Rizikos vertinimas yra susijęs tik su nuotoliniam darbui naudojama vieta. Jeigu leidimas nesuteikiamas, rizikos vertinimas turėtų būti atliekamas remiantis iš nuotolinio darbuotojo gauta informacija ir pateikiant prevencines naudojimosi instrukcijas. Darbdavys taip pat turi imtis apsaugos priemonių, kad palaikytų ypač pažeidžiamus darbuotojus, pavyzdžiui, nėščias darbuotojas. Be to, juo nustatoma darbdavio pareiga kompensuoti darbuotojui nuotolinio darbo išlaidas.

Liuksemburgas. Naujos socialinių partnerių konvencijos įgyvendinimas (2021 m. vasario mėn.)

2021 m. sausio 22 d. Didžiosios Hercogystės reglamentu 30 įgyvendinamas 2020 m. spalio mėn. socialinių partnerių susitarimas dėl nuotolinio darbo. Nenuolatinis nuotolinis darbas apibrėžiamas kaip mažiau nei 10 proc. nuotolinio darbuotojo įprasto metinio darbo laiko, o visa kita nuotolinio darbo tvarka klasifikuojama kaip įprastinis nuotolinis darbas. Įprastinis nuotolinis darbas grindžiamas rašytiniu darbdavio ir darbuotojo susitarimu, o nenuolatiniam nuotoliniam darbui reikalingas tik rašytinis patvirtinimas (pavyzdžiui, e. paštu). Susitarime dėl įprastinio nuotolinio darbo, be kita ko, turi būti nurodyta nuotolinio darbo vieta; darbo grafikas; procedūra, pagal kurią susitariama dėl viršvalandžių; visi mokėjimai interneto ir ryšių išlaidoms padengti; grįžimo į darbdavio darbo vietą procesas. Darbdaviai turi mokėti už nuotoliniams darbuotojams reikalingą įrangą ir suteikti ją. Įprastiniam nuotoliniam darbui gali reikėti įmonės susitarimo arba kolektyvinių derybų. Tam tikrais atvejais darbdaviai turi konsultuotis su darbuotojų atstovais ir siekti susitarimo dėl nuotolinio darbo politikos. Visi darbuotojai turi vienodą teisę atsijungti nuo darbo, o nuotoliniai darbuotojai turi teisę į tokias pačias sąlygas kaip ir darbdavio darbo vietoje dirbantys darbuotojai. Nuotoliniai darbuotojai gali prašyti, kad įmonės profesinės sveikatos tarnybos patikrintų jų pasirinktą darbo vietą, tačiau darbdavys neturi teisės atlikti patikrinimą vietoje.

<sup>29</sup> 2020 m. rugsėjo 22 d. Karališkasis dekretas Nr. 28/2020 dėl nuotolinio darbo. (BOE-A-2020-11043).

<sup>30</sup> 2021 m. sausio 22 d. Liuksemburgo Didžiosios Hercogystės reglamentas Nr. 76/2021 dėl 2020 m. spalio 20 d. konvencijos, susijusios su nuotolinio darbo teisiniu režimu, paskelbimo bendruoju įsipareigojimu. (OL 76, 2021 1 29).

Slovakija. Darbo kodekso pakeitimas (2021 m. kovo mėn.)

Slovakiją reguluoti nuotolinį darbą iš dalies paskatino pandemija. Darbo kodekso<sup>31</sup> pakeitimu nustatomos naujos darbuotojo ir darbdavio teisės ir pareigos. Norint taikyti nuotolinio darbo tvarką, reikalingas abipusis susitarimas ir tam tikras įprastas arba specifinis modelis (užuot tai laikius modeliu, taikomu išimties tvarka). Naujosiomis nuostatomis darbdaviai įpareigojami kompensuoti darbuotojui padidėjusias išlaidas, susijusias su nuotoliniu darbu, pavyzdžiui, išlaidas medžiagoms ir įrankiams. Kodekse nustatyta teisė atsijungti darbo dienos pabaigoje ir savaitės poilsio dienomis, išskyrus atvejus, kai nurodyta arba susitarta dirbti viršvalandžius, taip pat per atostogas ir valstybines šventes.

Kitų svarbių iniciatyvų galima rasti **Airijoje** ir **Prancūzijoje**. 2021 m. sausio mėn. Airijos vyriausybė paskelbė [Nacionalinę nuotolinio darbo strategiją](#)<sup>32</sup>, joje nustatyti tam tikri teisės aktų pakeitimai, taip pat kitos nuotolinio darbo rėmimo priemonės (pvz., nuotolinio darbo infrastruktūros, pavyzdžiui, interneto ryšio ir šakotuvų, gerinimas) ir nacionalinių duomenų apie nuotolinio darbo paplitimą ir dažnumą plėtojimas; ir tai yra dalis platesnio masto pastangų gauti geresnių duomenų apie lanksčią darbo tvarką, siekiant suformuoti įrodymais grindžiamą būsimos politikos pagrindą. Strategijoje iš dalies atsižvelgiama į Airijos profesinių sąjungų kongreso raginimą atlikti išsamią užimtumo reglamentavimo peržiūrą nuotolinio darbo srityje. Be to, 2021 m. sausio mėn. **Prancūzijos** socialiniai partneriai paskelbė [naują tarpsektorinį susitarimą](#)<sup>33</sup>, kuriuo pakeistas 2006 m. susitarimas ir papildyti iki COVID-19 pandemijos priimti teisės aktai dėl nuotolinio darbo.

Teisiniai pakeitimai ir politinės diskusijos dėl nuotolinio darbo apima keturis pagrindinius aspektus: teisės aktais nustatytą nuotolinio darbo apibrėžtį, teisę atsijungti, teisę į nuotolinį darbą ir DSS nuostatas. Siauresniu mastu taip pat buvo sprendžiami su įranga ir išlaidomis susiję klausimai.

**Latvijoje** iš dalies pakeitus Darbo apsaugos kodeksą pirmą kartą turi būti patvirtinta **teisės aktais nustatyta nuotolinio darbo apibrėžtis**. Nors nuotolinis darbas apibrėžtas pagal ES bendrąjį susitarimą, pagrindinis pakeitimo tikslas – konkretus saugos ir sveikatos klausimų reglamentavimas, kaip paaiškinta toliau. Panaši reforma numatyta **Kipre**; jame nuotolinio darbo reglamentavimas bus įtrauktas į 2021 m. Saugos ir sveikatos tarybos darbotvarkę, pagrindu laikant ES bendrąjį susitarimą.

**Liuksemburgas** įgyvendino nuotolinio darbo teisinio reglamentavimo pakeitimą, juo atskirtas nenuolatinis ir įprastinis nuotolinis darbas. Nenuolatinis nuotolinis darbas apibrėžiamas kaip mažiau nei 10 proc. nuotolinio darbuotojo įprasto metinio darbo laiko, o visa kita nuotolinio darbo tvarka klasifikuojama kaip įprastinis nuotolinis darbas. Susitarimui dėl įprastinio nuotolinio darbo reikia darbdavio ir darbuotojo rašytinio susitarimo, taip pat turi būti nurodyta nuotolinio darbo vieta; darbo grafikas; procedūra, pagal kurią susitariama dėl viršvalandžių; visi mokėjimai interneto ir ryšių išlaidoms padengti; grįžimo į darbdavio darbo vietą procesas. Nenuolatiniam nuotoliniam darbui reikalingas tik rašytinis patvirtinimas ir sudaromos sąlygos lanksčiau jį įgyvendinti.

**Lenkijoje** svarstoma visapusiška teisės aktais nustatytos nuotolinio darbo apibrėžties reforma, grindžiama patirtimi, įgyta pandemijos metu reikalaujant taikyti nuotolinio darbo modelį. Prasidėjus COVID-19 pandemijai, nuotolinio darbo modelis buvo pradėtas taikyti kaip laikina priemonė reikalaujant dirbti ne darbdavio patalpose (įskaitant darbą, kuris nėra grindžiamas IRT įrangos naudojimu) ir jo taikymas pratęstas iki pandemijos pabaigos. Priešingai nei galiojantis teisinis nuotolinio darbo

<sup>31</sup> 2021 m. vasario 17 d. Slovakijos Respublikos Prezidento įstatymo Nr. 311/2001 dėl Darbo kodekso pakeitimas.

<sup>32</sup> Airijos įmonių, prekybos ir užimtumo departamento nuotolinio darbo strategija *Making Remote Work: National Remote Work Strategy*.

<sup>33</sup> 2020 m. lapkričio 26 d. Prancūzijos tarpsektorinis susitarimas dėl sėkmingo nuotolinio darbo įgyvendinimo Prancūzijoje, kurį pasirašė CFDT, CFE-CGC, FO, MEDEF, CPME ir U2P.

reglamentavimas, nuotolinis darbas darbdavio prašymu, ribotą laikotarpį nereikalauja keisti darbo sutarties ir leidžia naudoti darbuotojų nuosava įranga, kartu apsaugant konfidencialią informaciją. Darbdavys turi patvirtinti, kad darbuotojas turi įgūdžių ir techninių bei logistinių priemonių dirbti nuotoliniu būdu. Darbdavys ir toliau prisiima DSS pareigas ir atsakomybę už nelaimingus atsitikimus darbe. Teisės aktų reforma numatyta, kad nuotolinio darbo sąvoka išnyks iš Darbo kodekso ir bus pakeista darbo per atstumą sąvoka. Pagal įstatymo projektą darbas per atstumą gali būti iš dalies arba visiškai atliekamas ne darbdavio patalpose. Projektas grindžiamas savanoriško darbdavio ir darbuotojo susitarimo principu ir apima nuostatas, susijusias su kolektyvinėmis derybomis. Kartu stengiamasi rasti sprendimą, kaip leisti darbdaviui vienašališkai nurodyti darbuotojui išimtiniais atvejais, pavyzdžiui, epidemijų ar kitų krizinių situacijų metu, dirbti ne įmonės patalpose. Kita vertus, darbuotojai tam tikrais atvejais turėtų tvirtesnes teises šioje srityje (pvz., darbuotojai, turintys jaunesnių nei 3 metų vaikų, neįgalių vaikų arba vaikų, kuriems reikia specialios priežiūros). Darbdavys tik dėl objektyvių priežasčių gali atsisakyti patenkinti prašymą dirbti nuotoliniu būdu. Projekte pabrėžiama, kad darbuotojai yra atsakingi už saugos ir sveikatos taisyklių laikymąsi. Nelaimingų atsitikimų darbe atveju darbuotojas turės sutikti, kad būtų atliktas patikrinimas, reikalingas saugos ir sveikatos ataskaitai parengti. Jeigu darbuotojas atsisako bendradarbiauti šiuo klausimu, tai gali lemti, kad atvejis nebus laikomas nelaimingu atsitikimu. Su kontrole ir priežiūra susiję klausimai turi būti toliau plėtojami. Projekte teigiama, kad įmonė turi pateikti reikiamas medžiagas ir priemones ir padengti išlaidas, susijusias su šių priemonių įrengimu, priežiūra, naudojimu ir eksploatavimu. Dėl reformos dabar vyksta vyriausybės ir socialinių partnerių diskusijos. Profesinės sąjungos išreiškė abejonių dėl to, ar naujasis nuotolinio darbo reglamentavimas turėtų pakeisti esamą jo reglamentavimą. Jų nuomone, per pandemiją įgyta patirtis rodo, kad nuotolinis darbas turėtų būti susijęs su galimybe laikinai dirbti ne įmonėje. Ši darbo tvarka galėtų būti rotacinė, kad būtų išvengta darbuotojų izoliacijos. Jos taip pat nurodė, kad reikia nustatyti minimalią vienkartinę išmoką, skirtą, pavyzdžiui, elektros energijos, interneto prieigos arba kitų buitinių prietaisų naudojimo su darbu susijusiems tikslams išlaidoms padengti.

**Teisė atsijungti** pirmą kartą buvo nustatyta iš dalies pakeitus **Slovakijos** darbo kodeksą. Pakeitimu nustatyta teisė atsijungti ir teisė nenaudoti darbo įrenginių savaitės poilsio dienomis ir darbo dienos pabaigoje, išskyrus atvejus, kai nurodyta arba susitarta dirbti viršvalandžius, taip pat per atostogas ir valstybines šventes.

Naujais teisės aktais dėl nuotolinio darbo **Ispanijoje** sustiprintos iki pandemijos jau galiojusios nuostatos. Vykdamas rizikos prevenciją ypatingas dėmesys turėtų būti skiriamas ergonominiams, psichosocialiniams ir organizaciniais aspektams, visų pirma darbo laiko paskirstymui, pasiekiamumo ribojimui ir pertraukoms.

**Liuksemburgo** naujajame socialinių partnerių susitarime, kuris buvo perkeltas į teisės aktus, nustatyta, kad visi darbuotojai turi vienodą teisę atsijungti nuo darbo, o nuotoliniai darbuotojai turi teisę į tokias pačias sąlygas kaip ir darbdavio darbo vietoje dirbantys darbuotojai. Nuotolinio darbo susitarime turi būti nurodyta, kada nuotolinis darbuotojas bus pasiekiamas (darbo laikas ir darbo dienos) arba kaip bus nustatomas pasiekiamumas.

**Airijoje** Darbo santykių komisija (WRC) pradėjo konsultacijas dėl naujo praktikos kodekso, pagal kurį darbuotojams bus suteikta teisė atsijungti ne įprastomis darbo valandomis. Šiame praktikos kodekse bus pateiktos darbuotojams ir darbdaviams skirtos gairės dėl geriausios praktikos ir požiūrio į darbuotojų atsijungimą ne įprastu darbo laiku. Taip būtų užtikrinta, kad ir darbdaviai, ir darbuotojai žinotų jiems taikomus reikalavimus ir suteikiamas teises, susijusias su atsitraukimu nuo darbo, įskaitant supratimą, kaip šie reikalavimai ir teisės taikomi, ypač aplinkybėmis, kai dirbama per atstumą. Kodeksu bus galima remtis kilus ginčams dėl darbo teisių. Remdamasi 2021 m. sausio mėn. pasibaigusią konsultacijų

rezultatais vyriausybė paprašė WRC parengti praktikos kodeksą. Tai viena iš priemonių, įtrauktų į [Nacionalinę nuotolinio darbo strategiją](#)<sup>34</sup>.

**Portugalijoje** diskusijos dėl teisės atsijungti vyko dar iki pandemijos, tačiau pandemijai prasidėjus jos suintensyvėjo, nors teisėkūros reforma tebėra vilkinama. 2020 m. liepos mėn. naujam įstatymui dėl nuotolinio darbo aptarti buvo surengtos opozicinės grupės vadovaujamos parlamentinės diskusijos. Siūlomame įstatyme daugiausia dėmesio skirta teisei atsijungti, kitos psichosocialinės rizikos (profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros nebuvimo, izoliacijos) prevencijai, teisei į privatumą ir darbo užmokesčio aspektams. Nors įstatymas nebuvo priimtas, toliau vyksta politinių partijų, socialinių partnerių, nevyriausybinių organizacijų ir ekspertų politinės diskusijos. Didesnis informuotumas psichosocialinės rizikos, susijusios su nuolatiniu pasiekiamumu, klausimais taip pat yra daugelio kitų valstybių politinių diskusijų ir kolektyvinių derybų tema.

**Teisės į nuotolinį darbą** tema periodiškai diskutuota **Vokietijoje**, tačiau prasidėjus pandemijai ši tema tapo dar aktualesnė. 2020 m. pabaigoje Darbo ministerija pasiūlė [Mobiliojo darbo įstatymą](#)<sup>35</sup>, jame nustatyta teisė dirbti nuotoliniu būdu 24 darbo dienas per metus (esant 5 dienų savaitei). Dėl stipraus Krikščionių demokratų sąjungos (CDU) pasipriešinimo Socialdemokratų partijos (SPD) ir Krikščionių demokratų sąjungos (CDU) koalicinėje vyriausybėje nepavyko pasiekti sutarimo dėl šio teisės akto projekto. Jį taip pat plačiai kritikavo darbdavių organizacijos. Buvo parengtas antras projektas, jis tebesvarstomas. Šiame naujame projekte nustatyta, kad darbuotojai gali prašyti dirbti nuotoliniu būdu, tačiau projekte nenustatyta darbdavio juridinė teisė šiuo atžvilgiu. Darbdavys gali atmesti prašymą dėl su veikla susijusių priežasčių, tačiau turi paaiškinti, kodėl prašymas buvo atmestas. Kol vyksta diskusijos, verta pažymėti, kad šio įstatymo tikslas – visapusiškai reguliuoti mobiliojo darbo tvarką, panaikinant skirtumą tarp „nuotolinio darbo“, kaip apibrėžta teisės aktuose, ir „mobiliojo darbo“, reglamentuojamo kolektyvinėmis derybomis.

**Liuksemburge** teisė į nuotolinį darbą buvo aptarta trišalių konsultacijų metu prieš 2020 m. priimant naują susitarimą dėl nuotolinio darbo. Diskusijas paskatino [piliečių peticija](#)<sup>36</sup>, kuria raginama suteikti teisę į nuotolinį darbą, ją aptarė Parlamento nariai. Tačiau nuotolinio darbo pripažinimas teise nebuvo įtrauktas į susitarimą, todėl buvo išlaikytas savanoriškumo principas. Kitose valstybėse diskutuojama ne apie teisę į nuotolinį darbą, bet apie darbuotojų teisę prašyti leisti dirbti nuotoliniu būdu. Taip yra **Airijoje**; joje Profesinių sąjungų kongresas ragina vyriausybę nustatyti teisę prašyti sudaryti lanksčias darbo sąlygas, įskaitant nuotolinį darbą. Naujojoje [Nacionalinėje nuotolinio darbo strategijoje](#)<sup>37</sup> pritariama šiam raginimui ir įsipareigojama priimti teisės aktus, kuriais darbuotojams būtų suteikta teisė prašyti leisti dirbti nuotoliniu būdu.

**Slovėnijos** teisės aktų reforma numatoma įtraukti naują sąlygą, pagal kurią vaikų turintys darbuotojai ir globėjai galėtų prašyti lanksčių darbo formų, įskaitant nuotolinį darbą. Darbdavys turėtų įvertinti darbuotojo prašymą ir atsisakymo arba atidėjimo atveju paaiškinti tokio sprendimo priežastis.

**Italijos** viešojo administravimo institucijose laikomasi kitokio požiūrio – raginama plėsti pažangaus darbo modelio taikymą rengiant metinius darbo organizavimo planus. Naujajame įstatyme nustatyti konkretūs tikslai: nuo 30 proc. iki bent 60 proc. darbuotojų, jei jie to prašo, turėtų naudotis pažangiu darbo modeliu.

<sup>34</sup> Airijos įmonių, prekybos ir užimtumo departamento nuotolinio darbo strategija *Making Remote Work: National Remote Work Strategy*.

<sup>35</sup> Tschierse, K. (2020, October 10) *Do we need a right to work from home?* DW. Galima rasti adresu <https://www.dw.com/en/do-we-need-a-right-to-work-from-home/a-55254341>.

<sup>36</sup> Montaigu, G. (2020, October 10.) *Luxembourg: il n'y aura pas de droit au télétravail. Le Quotidien*. Galima rasti adresu <https://lequotidien.lu/a-la-une/luxembourg-il-n-y-aura-pas-de-droit-au-teletravail/>.

<sup>37</sup> Airijos įmonių, prekybos ir užimtumo departamento nuotolinio darbo strategija *Making Remote Work: National Remote Work Strategy*.

Į daugumą teisinių pakeitimų įtraukta naujų DSS **nuostatų**. Latvijos darbo apsaugos įstatymo pakeitimu nustatyta darbdavių ir darbuotojų atsakomybė ir pareigos. Nors darbdavys ir toliau yra atsakingas už darbą, saugą ir sveikatą darbe, atliekant rizikos vertinimą darbuotojas turi bendradarbiauti su darbdaviu. Atliekant rizikos vertinimą dalyvauja darbuotojo atstovas (arba patikėtinis).

Kaip paaiškinta 4 langelyje, naujuose **Ispanijos** teisės aktuose laikomasi visapusiško požiūrio į saugos ir sveikatos klausimus, įskaitant ergonominius, psichosocialinius ir organizacinius aspektus. Darbdavys privalo atlikti nuotolinės darbo vietos (pvz., gyvenamosios ar kitos vietos) rizikos vertinimą ir informuoti darbuotoją apie kylančią riziką. Norėdama gauti informacijos apie profesinę riziką, įmonė (arba su DSS susijusios tarnybos) gali apsilankyti nuotolinio darbuotojo pasirinktoje darbo vietoje (tačiau tik nuotolinio darbuotojo leidimu, jeigu tai jo namai). Jeigu leidimas nesuteikiamas, rizikos vertinimas turėtų būti atliekamas remiantis iš nuotolinio darbuotojo gauta informacija ir pateikiant prevencines naudojimosi instrukcijas. Darbdavys taip pat turi imtis apsaugos priemonių, kad palaikytų ypač pažeidžiamus darbuotojus, pavyzdžiui, nėsčias darbuotojas.

Naujajame **Liuksemburgo** teisės akte nustatyta, kad nuotoliniai darbuotojai gali prašyti, kad įmonės profesinės sveikatos tarnybos patikrintų jų pasirinktą darbo vietą, tačiau darbdavys neturi teisės atlikti patikrinimą vietoje. Saugos ir sveikatos nuostatos yra svarbus aspektas visose valstybėse, kuriose vykdoma teisės aktų peržiūra. Be to, reikėtų pažymėti, kad **Danija**, atrodo, yra vienintelė Šiaurės šalis, kurioje vyksta plataus masto diskusijos dėl nuotolinio darbo, įskaitant raginimus keisti saugos ir sveikatos apsaugos nuostatas, taikomas darbui su ekrano įrenginiais namuose. Vienas iš siekių yra tai, kad, prieš pradėdant taikyti specialius saugos ir sveikatos reikalavimus, būtų platesnių galimybių dirbti iš namų.

Galiausiai, **Ispanijoje** ir **Slovakijoje** vykdančios teisinės reformas taip pat atsižvelgta į darbdavio pareigą kompensuoti **su nuotoliniu darbu susijusias išlaidas** (internetu ryšio ir ryšių palaikymo, medžiagų ir kt.). Naujajame Liuksemburgo teisės akte nurodyta, kad į darbdavio ir darbuotojo susitarimą turi būti įtrauktos visos išmokos, susijusios su nuotolinio darbo išlaidų kompensavimu, ir kad darbdavys turi mokėti už nuotoliniams darbuotojams reikalingą būtiną **įrangą** ir ją suteikti.

Šis skirsnis užbaigiamas pabrėžiant tam tikrus pirmiau paminėto **Prancūzijos** naujojo tarpsektorinio susitarimo dėl nuotolinio darbo Prancūzijoje naujoviškus aspektus:

- Tinkamumas nuotoliniam darbui. Kad būtų lengviau nuotolinio darbo tvarką taikyti plačiau, darbdaviai turėtų apibrėžti kriterijus, taikytinus nustatant, kurios darbo vietos yra tinkamos nuotoliniam darbui. Nustatant šiuos kriterijus turėtų būti diskutuojama su darbuotojams atstovaujančiais organais, jeigu jie yra, arba tiesiogiai su darbuotojais, jeigu jiems atstovaujančių organų nėra.
- Nuotolinio darbo dažnumas. Dažnumas nustatomas darbdavio ir darbuotojo susitarimu, grindžiamu bet koku įgyvendinamu darbo susitarimu ar chartija. Tačiau darbdaviai turėtų užtikrinti tinkamą nuotolinio darbo ir vietoje dirbamo darbo pusiausvyrą, kad būtų išlaikyta socialinė darna ir išvengta organizacinių sutrikimų.
- Rizikos vertinimas. Nuotolinis darbas turi būti įtrauktas į įmonės privalomą rizikos vertinimą, ypatingą dėmesį skiriant rizikai, susijusiai su izoliacija ir skaitmeninių priemonių naudojimu.
- Mokymas. Susitarime pabrėžiamas pagrindinis vadovų ir valdymo grandinės vaidmuo įgyvendinant nuotolinį darbą, grindžiamą tiesioginio vadovo ir darbuotojo pasitikėjimu, aiškių tikslų nustatymu ir darbuotojo savarankiškumu. Taigi, susitarime rekomenduojama mokyti vadovus, nuotolinius darbuotojus ir vietoje dirbančius darbuotojus, kaip darbo veiklą pritaikyti nuotoliniam darbui; kaip plėtoti nuotolinių darbuotojų savarankiškumą; kaip suskirstyti darbo dieną į etapus; kaip laikytis darbo teisės aktų ir užtikrinti teisę atsijungti nuotolinio darbo sąlygomis; kaip reguliuoti skaitmeninių priemonių naudojimą; ir kaip nustatyti tikslus kolektyve, kuriame derinamas nuotolinis darbas ir darbas vietoje.



## 5 Baigiamosios išvados

ES 2002 m. bendrasis susitarimas dėl nuotolinio darbo yra pagrindinis daugumos ES valstybių narių nacionalinės teisės aktų ir kolektyvinių derybų dėl nuotolinio darbo pagrindas. Tai apima nuotolinio darbo apibrėžtį (darbo organizavimo formą, kai darbuotojas naudoja IRT įrangą darbui atlikti ne įmonės patalpose, kai tas darbas gali būti atliktas įmonės patalpose) ir pagrindinių jo aspektų reguliavimą; šie aspektai yra: darbuotojų ir darbdavių savanoriškumas; ankstesnio darbo modelio grįžtamumas; lygios užimtumo, mokymo ir kolektyvinės teisės; duomenų apsauga; privatumo paisymas; darbdavių atsakomybė už DSS.

ES valstybėse narėse nuotolinis darbas reguliuojamas teisės aktais arba socialiniu dialogu ir kolektyvinėmis derybomis. Daugumoje valstybių galioja ir vienas kitą papildo abiejų rūšių reguliavimas (nors jo aprėptis skiriasi). Valstybės ar darbo santykių subjektų vaidmuo reguliuojant nuotolinį darbą skiriasi ir iš dalies priklauso nuo valstybėje vyraujančių darbo santykių tradicijų.

Vertinant padėtį iki COVID-19 pandemijos, būtų galima apskritai atskirti dvi pagrindines grupes:

- valstybės, kuriose yra darbo kodekse arba susijusiuose teisės aktuose nustatytos apibrėžtys ir konkretūs teisės aktai dėl nuotolinio darbo modelio taikymo (darbo organizavimo, darbo sąlygų ir kt.) (Belgija, Bulgarija, Čekija, Ispanija, Vokietija, Estija, Prancūzija, Graikija, Vengrija, Kroatija, Italija, Lietuva, Liuksemburgas, Malta, Nyderlandai, Lenkija, Portugalija, Rumunija, Slovėnija ir Slovakija);
- valstybės, kuriose nėra teisės aktais nustatytų apibrėžčių ir konkrečių teisės aktų, susijusių su nuotoliniu darbu, arba kuriose nuotolinio darbo tvarka reguliuojama įvairiais teisės aktais, susijusiais su duomenų apsauga, sauga ir sveikata arba darbo laiku (Austrija, Kipras, Danija, Suomija, Airija, Latvija ir Švedija).

Remiantis ES bendroju susitarimu, pagrindinius reglamentuojamus naujoviškus aspektus galima apibendrinti taip:

- Nuolatinis ir nenuolatinis nuotolinis darbas. ES bendrasis susitarimas buvo taikomas tik nuolatiniam nuotoliniam darbui (bent 1 diena per savaitę). Tačiau nenuolatinis nuotolinis darbas tapo vyraujančia nuotolinio darbo forma (t. y. mažiau nei 20 proc. darbo laiko ir (arba) nesilaikant konkretaus modelio). Valstybių požiūris skiriasi.
- Vienos valstybės (pvz., Prancūzija) pakeitė teisės aktais nustatytą nuotolinio darbo apibrėžtį, kad ji apimtų bet kokią intensyvumą; kitos valstybės (pvz., Belgija) nustatė skirtingas reguliaraus ir atsitiktinio nuotolinio darbo apibrėžtis ir taisykles.
- Teisė atsijungti. ES bendrajame susitarime nustatyta, kad nuotoliniai darbuotojai turėtų valdyti savo darbo laiko organizavimą, laikydamiesi nacionalinės teisės aktais ir kolektyvinėmis derybomis nustatytų apribojimų. Įmonės ar klientų lūkesčiai, kad darbuotojas bus nuolat pasiekiamas, paskatino kai kurias valstybes reglamentuoti teisę atsijungti – tai apima susitarimą dėl darbo laiko paskirstymo, pasiekiamumo ribojimą ir pertraukas.
- Teisė į nuotolinį darbą. Net jei savanoriškumo principas būtų išlaikytas, kelios valstybės reglamentavo teisę prašyti leisti dirbti nuotoliniu būdu (pvz., Prancūzija arba Nyderlandai, jose darbuotojai turi teisę gauti rašytinį paaiškinamąjį atsakymą, jeigu įmonė atsisako leisti dirbti nuotoliniu būdu) arba tam tikroms grupėms nustatė specialią tvarką, siekdamas užtikrinti profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą (pvz., Vokietija).
- Konkrečios DSS teisės aktų nuostatos, kuriomis plėtojamas bendras ES bendrojo susitarimo požiūris. Šios srities reguliavimas skiriasi. Vienose valstybėse darbdavių pareiga atlikti rizikos vertinimą ir informuoti darbuotojus yra aiškiai nurodyta teisės aktuose, nors rizikos vertinimo procedūros skiriasi, o kitose valstybėse darbdaviai labai varžomi teisės į privatumą (tokiais atvejais rizikos vertinimas grindžiamas nuotolinio darbuotojo pateikta informacija). Taip pat

skiriasi ir DSS rizikos, į kurią atsižvelgiama, spektras. Kelios valstybės parengė taisykles, pagal kurias siekiama įvertinti konkrečią psichosocialinę riziką, t. y. susijusią su izoliacija, darbo konfliktais ir stresu, ir užkirsti jai kelią. Galiausiai, darbdavio atsakomybė už nelaimingus atsitikimus darbe yra subtili sritis, ir nacionalinės taisyklės šioje srityje labai skiriasi.

Nuo COVID-19 pandemijos pradžios vyriausybės patvirtino įvairių laikinųjų priemonių, skirtų skatinti arba reikalauti taikyti nuotolinio darbo modelį, kaip prevencinę priemonę stabdant COVID-19 plitimą. Kartu EU-OSHA nacionaliniai ryšių punktai pabrėžia, kad dėl pandemijos pradėta geriau suprasti darbuotojų saugos ir sveikatos klausimų aktualumą tiek darbdavių patalpose, tiek jiems dirbant kitose vietose. Bendrosios gairės, kaip užkirsti kelią pandemijos plitimui darbe, buvo derinamos su konkretesniais vadovais ir ištekliais, kad būtų lengviau pereiti prie saugaus nuotolinio darbo, turint omenyje tai, kad daugelis įmonių ir nuotolinių darbuotojų neturėjo ankstesnės su šia darbo tvarka susijusios patirties.

Be to, daugelyje valstybių patirtis, susijusi su plačiai ir ilgai taikomu nuotolinio darbo modeliu, paskatino keisti teisės aktus ir rengti diskusijas, siekiant geriau pritaikyti nuotolinio darbo reglamentavimą, atsižvelgiant į aplinkybes po COVID-19 pandemijos. Rengiant šį dokumentą (2021 m. kovo mėn.) penkios valstybės (Italija, Liuksemburgas, Latvija, Slovakija ir Ispanija) įgyvendino teisės aktų pakeitimus, taip pat teisės aktų peržiūra buvo vykdoma daugelyje kitų valstybių (Airijoje, Austrijoje, Belgijoje, Kipre, Kroatijoje, Vengrijoje, Airijoje, Vokietijoje, Nyderlanduose, Maltoje, Lenkijoje, Portugalijoje ir Slovėnijoje). Teisės aktų pakeitimai ir politinės diskusijos dėl nuotolinio darbo apima keturis pagrindinius aspektus: 1) teisės aktais nustatytą nuotolinio darbo apibrėžtį (įskaitant įprastinio ir nenuotolinio nuotolinio darbo atskyrimą), 2) teisę atsijungti, 3) teisę į nuotolinį darbą ir 4) DSS nuostatas. Tai atitinka tendencijas, kurios buvo dar iki pandemijos.

Kita vertus, nuotolinio darbo patirtis per pandemiją nepaskatino teisės aktų pakeičių ar politinių diskusijų Šiaurės šalyse. Nenuotolinio nuotolinio darbo modelio taikymas sudarant individualius ir neoficialius susitarimus tradiciškai buvo grindžiamas savireguliacija be jokių ypatingų valdymo apribojimų, veikiau pasikliaunant darbdavių ir darbuotojų tarpusavio pasitikėjimu (vadinamasis „atsakingos laisvės“ metodas). Panašu, kad per pandemiją šis metodas buvo veiksmingas. **Danija** yra vienintelė Šiaurės šalis, kurioje vyksta plataus masto diskusijos dėl nuotolinio darbo, įskaitant raginimus keisti DSS nuostatas, taikomas darbui su ekrano įrenginiais namuose. Tačiau atrodo, kad diskusijomis pritariama didesnei savireguliacijai: vienas iš siekių yra tai, kad, prieš pradėdant taikyti specialius saugos ir sveikatos reikalavimus, būtų platesnių galimybių dirbti iš namų.

## 6 Nuorodos

- Andersen (2020). 'European Guide to Support Employers: Teleworking in Europe'. Available at: <https://es.andersen.com/en/publications-and-news/european-guide-to-support-employers-teleworking-in-eu.html> (accessed March 2021).
- Centro de Relações Laborais (2018). *Relatório Anual Sobre a Evolução Da Negociação Coletiva Em 2017*, Lisbon.
- Cetrulo, A. (2021). *Early adoptions of remote work in Italian collective bargaining agreements: from flexible working time to the risk of surveillance and unpaid overtime. Lessons for the post-Covid agenda*. Available at: <https://wageindicator.org/documents/eng-powerpoint-cetrulo.pdf> (accessed May 2021).
- DARES (2019). 'Quels sont les salariés concernés par le télétravail?' DARES Analyses, November 2019. No 051. Available at: <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/quels-sont-les-salaries-concernes-par-le-teletravail#:~:text=Les%20%C3%A9%20travailleurs%20sont%20majoritairement%20de,s,mode%20d'organisation%20du%20travail> (accessed March 2021).
- ETUC, UNICE-UEAPME and CEEP (2006). *Implementation of the European Framework Agreement on Telework — Report by the European social partners: Adopted by the Social Dialogue Committee on 28 June 2006*, ETUC. Available at: <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2006-01429-EN.pdf> (accessed May 2021).
- Eurofound (2010). *Telework in the European Union*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2018). *Measuring varieties of industrial relations in Europe: A quantitative analysis*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2020a). *Regulations to address work-life balance in digital flexible working arrangements*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2020b). *Employee monitoring and surveillance: The challenges of digitalisation*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Hall, P. A. and Soskice, D. (2001). 'An introduction to varieties of capitalism'. In P. A. Hall and D. Soskice (eds), *Varieties of Capitalism*, Oxford University Press, Oxford, pp. 1-68.
- Meardi, G. (2018). 'Economic integration and state responses: change in European industrial relations since Maastricht', *British Journal of Industrial Relations*, 56(33), 631-655.
- Prosser, T. (2012), 'Europeanization through 'procedures and practices'? The implementation of the telework and work-related stress agreements in the UK and Denmark', *Transfer*, 18(4), 447-460. <https://doi.org/10.1177%2F1024258912458874>
- Sanz de Miguel, P. (2020) *Exploring the contribution of social dialogue and collective bargaining in the promotion of decent and productive virtual work*. Deep View Final Report, VP/2017/004/0050. Available at: [https://drive.google.com/file/d/1JrHgEDU9swF4KM5H74gOJO-u\\_hptKIXK/view](https://drive.google.com/file/d/1JrHgEDU9swF4KM5H74gOJO-u_hptKIXK/view) (accessed May 2021).
- Sanz de Miguel, P., Welz, C., Caprile, M. and Rodríguez Contreras, R. (2020). 'Industrial democracy in Europe: a quantitative approach'. *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work*, 30(2), 101-132. <https://doi.org/10.1080/10301763.2020.1774101>
- Sierra Benítez, E. M. (2013). 'La nueva regulación del trabajo a distancia', *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 1(1), 1-35.
- Sierra Benítez, E. M. (2015). 'The regulation of telework in Spain's autonomous communities: an overall evaluation'. In Mella, L. and Serrani, L. (eds), *Work-Life Balance and the Economic*

*Crisis: Some Insights from the Perspective of Comparative Law*, Cambridge Scholars Publishing, Newcastle, pp. 208-227.

Sostero M., Milasi S., Hurley J., Fernández-Macías E., Bisello M., Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?, Seville: European Commission, 2020, JRC121193.

Visser, J. and Ramos Martin, N. (2008). *Expert report on the implementation of the social partner's Framework Agreement on Telework*. Amsterdam Institute of Advanced Labour Studies, University of Amsterdam, Amsterdam

**Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra (EU-OSHA)**

padeda užtikrinti, kad Europos darbo vietos būtų saugesnės, sveikesnės ir našesnės. Agentūra atlieka tyrimus, kuria ir platina patikimą, apibendrintą ir objektyvią informaciją apie darbuotojų saugą ir sveikatą, rengia informuotumo didinimo kampanijas visoje Europoje. 1994 m. Europos Sąjungos įsteigta agentūra įsikūrusi Bilbao mieste, Ispanijoje. Čia kartu dirba Europos Komisijos, valstybių narių vyriausybių, darbdavių ir darbuotojų organizacijų atstovai ir geriausi visų 28 ES valstybių narių ir kitų šalių specialistai.

**Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra**

Santiago de Compostela 12, 5 aukštas

48003 Bilbao, Ispanija

Tel. Tel. +34 944794360

faks.: Tel. +34 944794383

El. paštas: [information@osha.europa.eu](mailto:information@osha.europa.eu)