

## Хоум-офис - с производственным советом

*Хоум-офис. С глаз долой — из сердца вон? Возможно, кто-то так и думает, когда речь заходит о хоум-офисе и правах производственного совета. Но производственный совет также должен высказаться по этому вопросу.*

ИЗАБЕЛЬ ЭДЕР



Что касается темы хоум-офиса, первым шагом для производственного совета является рассмотрение различных терминов, которые часто используются в этом контексте. В связи с этим, прежде всего, возникает вопрос о правовой классификации, на основе которой могут быть выведены возможности участия в принятии решений:

### **В чем разница между удаленной работой, работой из дома, работой в мобильном режиме и хоум-офисом?**

С одной стороны, термин "удаленная работа" встречается в § 5 абз. 1 Закона о правовом режиме предприятий. В соответствии с Законом о правовом режиме предприятий работниками также являются те, кто занят в удаленной работе. В соответствии с Законом о правовом режиме предприятий удаленная работа означает деятельность в рамках трудовых отношений, которая с определенной степенью регулярности осуществляется вне предприятия с помощью информационных и/или коммуникационных технологий.<sup>1</sup> В случае так называемой частичной удаленной работы работники также работают на предприятии.<sup>2</sup> В соответствии с Законом о правовом режиме предприятий удаленная работа очень широко определяется и, таким образом, включает в себя также работу из дома.

С другой стороны, в настоящее время удаленная работа четко регулируется Законом об охране труда в § 2 абз. 7 Постановления о рабочих местах. Это определение очень узкое. В соответствии с Постановлением о рабочих местах к удаленным рабочим местам предъявляются следующие требования:

- автоматизированные рабочие места, установленные работодателем;
- на частной территории работников;
- установление еженедельного рабочего времени, согласованного с работниками;
- установление продолжительности обустройства автоматизированных рабочих мест.

«Обустройство» означает: Работодатель и работники определили условия удаленной работы в трудовом договоре или в рамках соглашения (например, в производственном соглашении), и работодатель или назначенное лицо обеспечивает и устанавливает необходимое оборудование.

Также выделяют работу из дома. Положения в этом отношении можно найти, в частности, в Законе о работе из дома. Сотрудники, работающие из дома, экономически зависят от своего работодателя и также нуждаются в защите, но в отличие от других работников они могут быть более самостоятельными и лично определять вид выполнения работы и ее разделение.

### **РЕЧЬ ИДЕТ О**

1. Определения и различия важны для работы в мобильном режиме, поскольку от них зависят различные правовые последствия.

2. В качестве общего термина для работы из дома часто используют "хоум-офис". В этом отношении у производственного совета есть много прав на участие в принятии решений.

3. Производственный совет должен принимать участие в планировании рабочих мест и таким образом способствовать формированию условий для хоум-офиса.

<sup>1</sup> ДККВ, Закон о правовом режиме предприятий, изд. 15, § 5, номер на полях 41 и положения следующих статей; Фиттинг, Закон о правовом режиме предприятий, изд. 28, § 5, номер на полях 194 и положения следующих статей

<sup>2</sup> Фиттинг, Закон о правовом режиме предприятий, изд. 28, § 5, номер на полях 197.

**ОПРЕДЕЛЕНИЯ**

В трудовом законодательстве они, таким образом, являются так называемыми наемными работниками. Однако это не имеет никакого значения для классификации в качестве работника в соответствии с Законом о правовом режиме предприятий. Производственный совет также несет за них ответственность, если в основном они работают на компанию.

А что такое работа в мобильном режиме? Для классификации в рамках Закона о правовом режиме предприятий это удаленная работа в виде так называемой удаленной работы в мобильном режиме. Работа в мобильном режиме как общий термин обычно понимается как работа, выполняемая не на рабочем месте, и может также включать в себя работу из дома, которая не является удаленной работой в узком смысле Постановления о рабочих местах. Дополнительных положений, прямо касающихся работы в мобильном режиме, в правовых нормах не существует.

Для сравнения термин "хоум-офис" не упоминается ни в одном законодательном акте. В конечном счете, это всего лишь англицизм и общий термин для работы из дома. Под хоум-офисом обычно понимается удаленная работа, которая осуществляется из дома, как правило, также с «зависимой занятостью». В этой статье хоум-офис, соответственно, обозначает "удаленную работу из дома", которая принимает форму частичной удаленной работы или работы в мобильном режиме из дома.

**Как производственный совет может помочь в организации хоум-офиса?**

Прежде всего, полезен тщательный анализ фактического состояния. Нередки случаи, когда отдельные работники имеют возможность работать из дома либо вынужденно, либо по индивидуальным контрактам.

Должны быть определены смысл и цель хоум-офиса: С точки зрения работника, хоум-офис может внести позитивный вклад в то, чтобы дать возможность работнику жить более независимой трудовой жизнью и лучше распределять время между семьей, профессией и досугом, что делает работодателя более привлекательным. В этой связи при производственном регулировании во главу угла должен быть поставлен добровольный характер, и внимание должно быть уделено хорошей связи с производственными буднями. С другой стороны, не следует проводить более интенсивный мониторинг поведения и производительности.

Производственный совет должен следить за одной опасностью: Для независимости в отношении рабочего времени необходимы определенные правила, чтобы сотрудники не работали слишком много и не нарушали рабочий график.

Цель заключается не в том, чтобы легализовать обычную практику, при которой сотрудники работают по шесть часов в офисе и по пять часов вечером из дома. Чтобы избежать этого, необходимо интенсивная содержательная дискуссия, а именно, касательно количества времени и условий, при которых должен быть возможен хоум-офис. Пример: 20 процентов рабочего времени или времени по желанию может быть установлено в качестве времени для хоум-офиса. Разумеется, должны соблюдаться положения Закона о рабочих часах, коллективных договоров о тарифных ставках и производственных соглашений.

**Какими правами обладает производственный совет?**

Производственный совет имеет широкий спектр прав, к которым он может обратиться (см. обзор во вставке на стр. 13).

**Какую информацию может запросить производственный совет?**

Основой хорошей работы производственного совета является хорошая осведомленность. Производственный совет может потребовать от работодателя разнообразную информацию по общему праву на информацию (§ 80 Закона о правовом режиме предприятий). Это включает в себя, например, ответы на следующие вопросы:

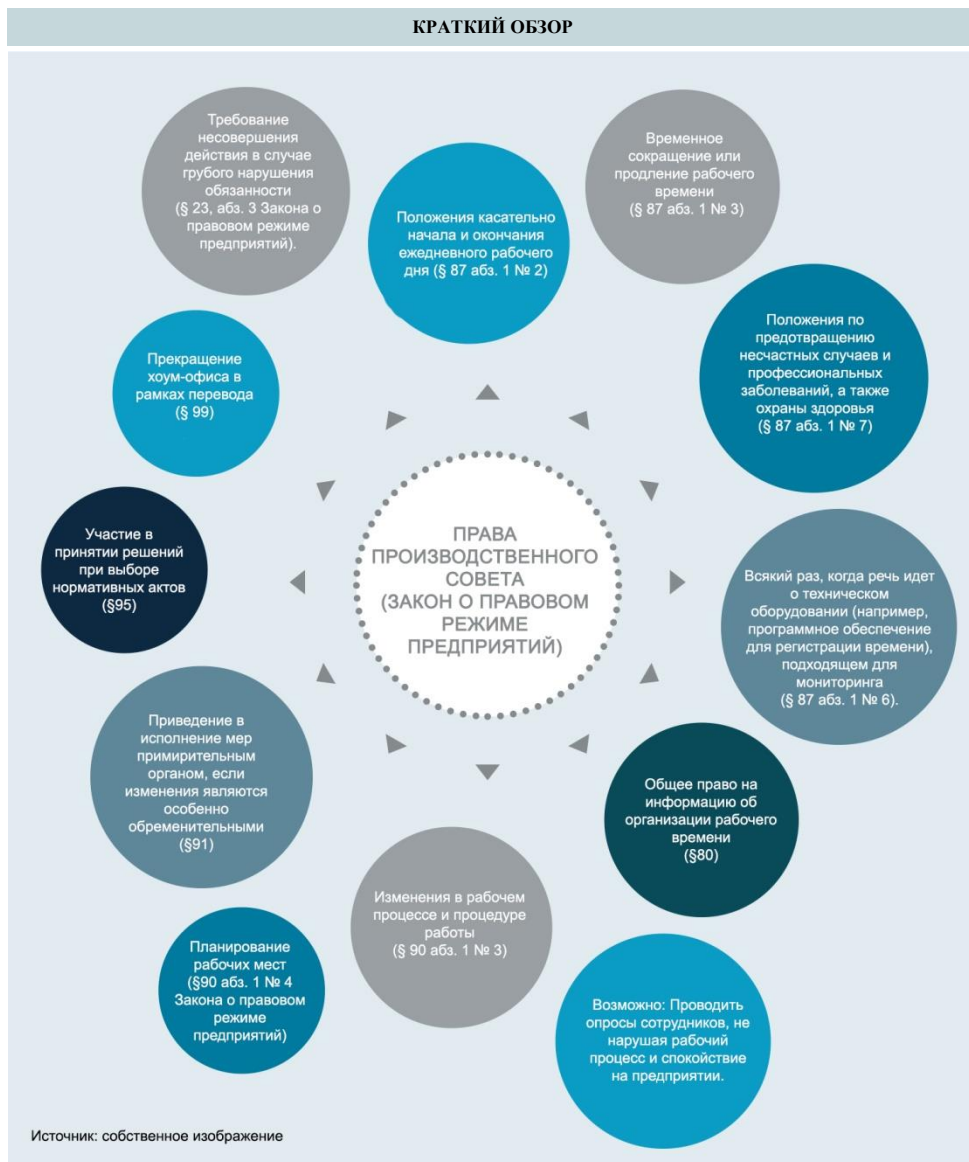
- Сколько сотрудников работают в каких моделях рабочего времени?
- Какие сотрудники имеют рабочее оборудование, позволяющее им работать в мобильном режиме?
- Какие сотрудники уже работают из дома, возможно, лишь вынужденно?
- Какова оценка рисков для этой деятельности?

Работодатель должен предоставить производственному совету документы, необходимые для работы производственного совета (§ 80, абз. 2 предл. 2 Закона о правовом режиме предприятий). Кроме того, производственный совет, разумеется, может опросить настроение работников в ходе личных бесед или через опрос работников<sup>3</sup> (например, об удовлетворенности организацией рабочего времени с точки зрения совместимости семьи, работы и досуга). При этом в соответствии с правовой практикой нельзя нарушать ход бизнеса и спокойствие в компании. В зависимости от формы опроса, возможно, имеет смысл проводить опрос в нерабочее время (например, во время перерывов или после работы).

<sup>3</sup> БАГ 8.2.1977 -1 АБР 82/74.







**Выбирать легальное и безошибочное**

**Берг / Хайльманн**  
**Выборы производственного совета 2018**  
**Нормальный и упрощенный способ**  
**проведения выборов**  
**Программное обеспечение с**  
**документами для голосования и**  
**инструкциями**  
**2017. Заполнено в одной карте, около**  
**49 евро, | ISBN 978-3-7663-6602-3**  
**Опубликовано в июне 2017 г.**

[www.bund-verlag.de/6602](http://www.bund-verlag.de/6602)



kontakt@bund-verlag.de  
 Телефон для сведений:  
 069/79 50 10-20.

**Какие права производственного совета имеют исковую силу?**

Имеющие законную силу права на участие в принятии решений в отношении социальных вопросов (§ 87 Закона о правовом режиме предприятий) предоставляют производственному совету самые широкие возможности для того, чтобы посредством примирительного органа ввести в действие положение. Работодатель также не может по собственной инициативе ввести положение без участия производственного совета (в переговорах или примирительном органе). В случае невыполнения требований производственный совет имеет право на требование не совершения действия.

Производственный совет имеет право голоса в следующих вопросах, касающихся хоум-офиса, в соответствии с § 87 Закона о правовом режиме предприятий:

- Начало и окончание ежедневного рабочего времени, и его распределение между днями недели (№ 2): Сюда также входят такие модели рабочего времени, как скользящий и гибкий графики работы, естественно, с учетом тарифных положений
- Временное сокращение или продление рабочего времени (№ 3)





Специальное программное обеспечение позволяет сотрудникам работать над проектами, распространяемыми по сети. В этом отношении производственный совет также имеет право на участие в принятии решений.

- Технические установки, такие как внедрение или модификация программного обеспечения для записи времени или так называемого программного обеспечения для совместной работы (программное обеспечение, с помощью которого люди могут общаться в группах или сотрудничать по проекту через сеть), если представляется возможным контролировать сотрудников (№ 6).
- вопросы охраны труда в рамках законодательных актов или предписаний по предотвращению несчастных случаев (№ 7).

#### Как выглядит участие в принятии решений в Законе об охране труда?

Для хоум-офиса действует: Производственный совет имеет право участия в принятии решений при оценке рисков и инструктаже (см. статью на стр. 50)<sup>4</sup>, и здесь должны учитываться условия работы при хоум-офисе.

Необходимо соблюдать следующие положения техники безопасности и охраны труда: В узких рамках § 2 абз. 7 Постановления о рабочих местах на автоматизированные рабочие места на частной территории действуют правила, установленные в Постановлении о рабочих местах (например, регулярные периоды отдыха).

Однако эти положения распространяются только на исключительные случаи работы из дома, которые не являются правилом, а именно на постоянно установленные места удаленной работы: В тех случаях, когда положения не применяются, т.е. только для эпизодической работы из дома, без постоянно закрепленных работодателем рабочих мест, тем более важно предусмотреть в трудовых договорах положения в пользу работников, чтобы достичь аналогичного уровня защиты.<sup>5</sup> Однако в тех случаях, когда они применяются, производственные советы могут потребовать пересмотра оценки риска и инструктажа с учетом новых правил Постановления о рабочих местах.<sup>6</sup>

Также должны соблюдаться положения Распоряжения о безопасности на производстве: Работодатель может предоставлять и разрешать использование только того рабочего оборудования, которое безопасно для использования в соответствии с предполагаемыми условиями использования. Рабочее оборудование должно соответствовать выполняемым работам таким образом, чтобы опасность была как можно меньше (§ 5 абз. 1 Распоряжения о безопасности на производстве). Даже в случае рабочего оборудования, привезенного работниками (ключевое слово: "Принесите свое собственное устройство")<sup>7</sup>, работодатель должен обеспечить, чтобы работники использовали только то рабочее оборудование, которое было предоставлено работодателем или чье использование было прямо разрешено работодателем (§ 5 абз. 4 Распоряжения о безопасности на производстве). Работодатель также должен обеспечить соблюдение требований эргономики, даже если рабочее оборудование привезено с собой.<sup>8</sup>

При работе с дисплейным оборудованием работодатель должен также предлагать меры предосторожности, т.е. меры по профилактике профзаболеваний при определенных опасных видах деятельности в соответствии с Положением о профилактике профзаболеваний<sup>9</sup>. Это применимо вне зависимости от того, идет ли речь о работе в мобильном режиме, работе на автоматизированных рабочих местах или местах удаленной работы.

#### Как производственный совет может использовать стратегические права?

Всякий раз, когда речь идет о планировании рабочих процедур и процессов или рабочих мест, работодатель должен проинформировать производственный совет, представив необходимые документы (§ 90 абз. 1 Закона о правовом режиме предприятий). Так как это еще находится на ранних стадиях проектирования, производственный совет должен попытаться подготовить предложения и выразить обеспокоенность.

<sup>4</sup> БАГ 11.1.2011-1 АБР 104/09; Коте/Фабер/Фельдхофф, комментарий: полный закон об охране труда, Номос, § 87 Закона о правовом режиме предприятий № 39.

<sup>5</sup> Рундгагель, новое Распоряжение о рабочих местах, Хорошая работа, 12/2016, с. 26 и последующие положения

<sup>6</sup> Хофер/Вурцбергер, Применение новых правил, АиБ 1/2017, с. 52 - 53.

<sup>7</sup> БТ-Дс. 400/14, с. 83.

<sup>8</sup> Коте, Охрана труда в цифровом мире, НЦА 2015, с. 1421.

<sup>9</sup> § 5 абз. 1 Постановления о проведении медицинского профилактического осмотра работников, часть 4 (2).





## ХОРОШО ЗНАТЬ

**Эти пункты положений важны для производственного**

- Добровольный характер хоум-офиса.
- Объем рабочего времени с гибким распределением: около 20 процентов рабочего времени может быть занято хоум-офисом, в зависимости от случая (мастер ручной работы, большой ребенок, забастовка в детском саду) или, в идеале, по усмотрению работника.
- Сохранение офиса в производственном помещении.
- Право на возвращение в офис в производственном помещении.
- Возможно, первоначальный испытательный срок.
- Прерывание работы на дисплейном оборудовании из-за других видов деятельности или регулярных периодов отдыха.
- Оборудование рабочего места при хоум-офисе: в основном то же самое, что и в офисе (регулирование рабочего места теперь с интегрированным регулированием работы дисплея).
- Контроль за расходами: работодатель берет на себя расходы на хоум-офис.
- Адаптация оценки риска.
- Время коммуникации во время работы: в целях обеспечения участия персонала, работающего в режиме хоум-офиса, совещания или другие собрания должны быть ограничены определенными днями и временем или же должно быть предусмотрено частичное участие в них в мобильном режиме.
- Применимость постановления о рабочем месте, выходящего за рамки узкого определения удаленной работы, к другим областям удаленной работы и хоум-офиса.
- Право работодателя на осмотр после регистрации и достаточного уведомления, а также после утверждения, в том числе в присутствии производственного совета.
- Учет времени при хоум-офисе.
- Страховая защита: Ограничение ответственности работника грубой неосторожностью и умыслом.
- В случае, если работодатель имеет возможность уволить работника, должен быть предусмотрен срок уведомления.
- Перед началом исполнения обязанностей: специальный инструктаж по защите данных и безопасности данных дома или вне рабочего места.
- Предложения или желаемое предоставление и последующее обучение (например, рациональное использование времени, возможности для сотрудничества).
- При концепции "Принесите свое собственное устройство": положения по разделению служебных и личных данных.

Можно задать вопрос о том, какие рабочие места потенциально могут быть "мобильными" или "хоум-офисом" и в какой степени. Сюда также относится вопрос о том, должны ли оставаться постоянные рабочие места в офисе (это должно быть сделано для защиты сотрудников). Аналогичным образом, в целях защиты трудящихся им должна быть предоставлена возможность вернуться в обычный режим.

Если обременение становится очевидным только по прошествии времени, производственный совет может потребовать принятия соответствующих мер для предотвращения, смягчения или компенсации этого обременения (§91 предложение 1 Закона о правовом режиме предприятий) и, в случае необходимости, обеспечения его исполнения через примирительный орган. Однако сложность этого положения заключается в том, что эти изменения должны "явно противоречить обоснованным эргономическим выводам о гуманном дизайне работы".

Тем не менее, это положение может обладать большим потенциалом в отношении аргументации для производственных советов.

Как организация, так и отмена хоум-офиса в отдельных случаях должны быть рассмотрены производственным советом в рамках § 99 Закона о правовом режиме предприятий. Производственный совет может отказать в окончании хоум-офиса работодателем в рамках перевода в соответствии с § 99 абз. 2 № 3, № 4 Закона о правовом режиме предприятий, если это связано, например, с дополнительным временем на проезд или с более полной интеграцией в организацию работы.<sup>10</sup> ◀



Изабель Эдер, юрист и эксперт по участию в принятии решений на производстве и уполномоченный по защите данных ИГ БЦЕ

<sup>10</sup> ЛАГ Дюссельдорф 10.9.2014-12 Са 505/14; Хайнлайн, Прекращение частичной удаленной работы из дома, АиБ 4/2015, с. 61 - 62.

## Новинки приложений

С новым приложением «Трудовое право на производстве»

Все содержимое в макетах печатного издания с функцией закладки и рекомендации, включая поиск по изданиям

Теперь в магазинах

Бесплатно для подписчиков АиБ.



Ссылка для загрузки:

[aib-web.de/app](http://aib-web.de/app)