

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.¹ В случае так называемой частичной удаленной работы работники также работают на предприятии.² 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.

¹ 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

² 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).

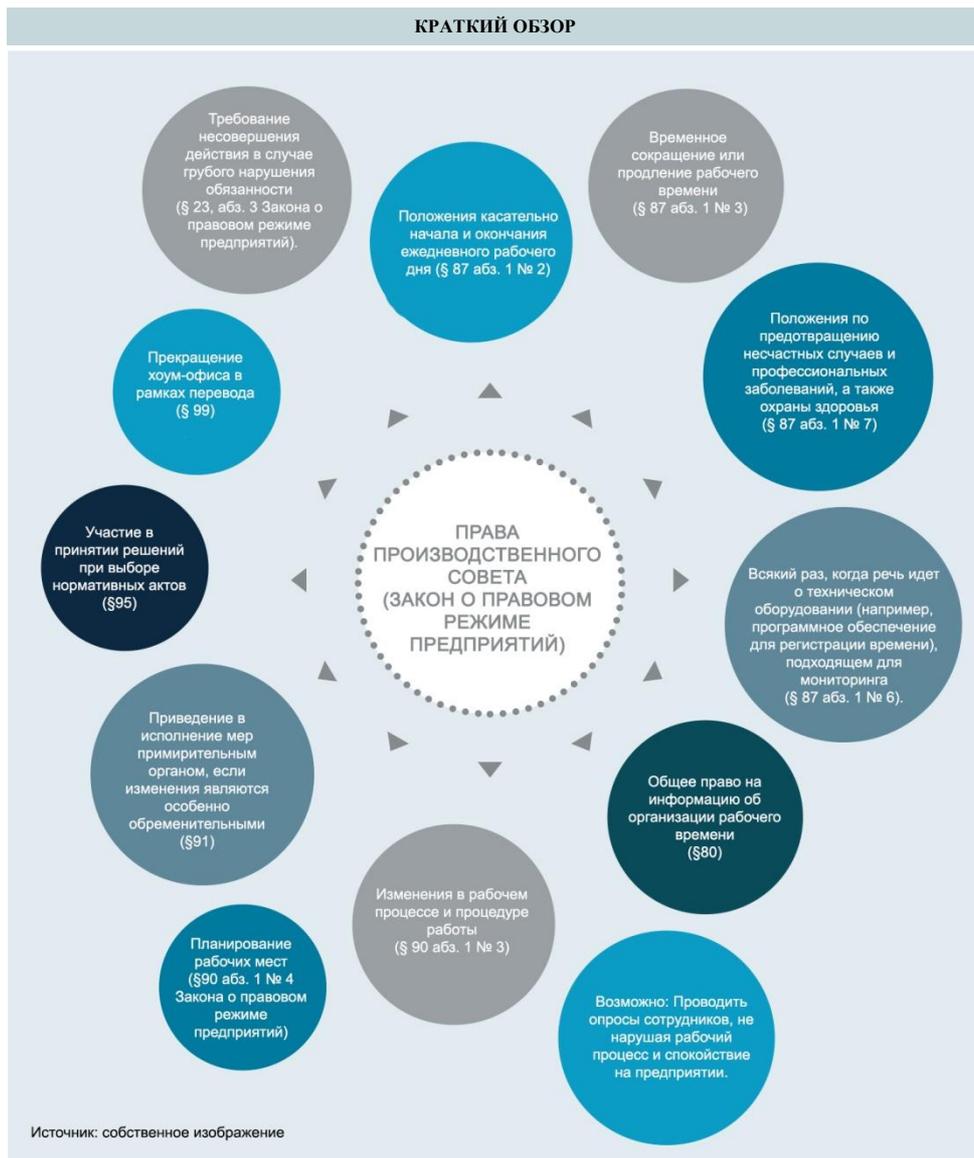
Какую информацию может запросить производственный совет?

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 работников³ (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).

³ БАГ 8.2.1977 -1 АБР 82/74.



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 несовершения 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)



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



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



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)⁴, 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.⁵ Однако в тех случаях, когда они применяются, производственные советы могут потребовать пересмотра оценки риска и инструктажа с учетом новых правил Постановления о рабочих местах.⁶

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")⁷, 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.⁸

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 профзаболеваний⁹. 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.

⁴ 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.

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

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

⁷ БТ-Дс. 400/14, с. 83.

⁸ Коте, Охрана труда в цифровом мире, НЦА 2015, с. 1421.

⁹ § 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.¹⁰ ◀



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

¹⁰ 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