

# Хоум-офис - благо или проклятие?

**СОЧЕТАЕМОСТЬ.** Более трети сотрудников в Германии хотели бы работать из дома. Однако то, что звучит как большая свобода для сотрудников, также может быть злым роком. Производственные советы должны принять необходимые меры.

ПЕТЕР ФОЙГТ

## РЕЧЬ ИДЕТ О

1. Хоум-офис имеет двойственный характер: легче совмещать профессию и работу, но есть риск профессиональных недостатков.

2. По данным исследования Федерального министерства труда, пока только около трети сотрудников работают в режиме хоум-офис.

3. Такие важные вопросы, как право доступа работодателя, защита данных и ответственность работника, должны регулироваться производственным советом.

Мобильное рабочее оборудование само по себе не делает дом сотрудников хоум-офисом.

**М**обильное рабочее оборудование, такое как смартфоны, планшеты и ноутбуки, позволяет многим сотрудникам выполнять свою работу в любое время и в любом месте. Опасности, связанные с работой в мобильном режиме, часто (по праву) обсуждались в этом журнале<sup>1</sup>. Однако, хоум-офис следует отличать от работы в мобильном режиме. Кухонный стол или домашний диван не превращаются в хоум-офис при проверке электронной почты на мобильном телефоне или использовании служебного ноутбука. Хоум-офис должен регулироваться договором. Мобильное рабочее оборудование само по себе не делает дом сотрудников хоум-офисом. В отличие от Нидерландов<sup>2</sup>, в Германии не существует законного права на работу в режиме хоум-офис. Что же следует учитывать, если работодатель действительно приветствует работу в режиме хоум-офис или настоятельно призывает работников к этому?

## За и против

Работа из дома может принести пользу сотрудникам, например:

- сочетаемость семьи и работы; среди прочего, о родственниках и/или детях, нуждающихся в уходе, можно лучше заботиться и/или ухаживать за ними.
- Можно впускать в квартиру для ремонта мастеров ручного труда.
- В некоторых случаях длительные поездки на работу сохраняются.
- Возможность сконцентрированной работы за счет меньшего количества прерываний.



<sup>1</sup> АиБ 7-8/2016, заглавная тема: «Не бойтесь работу 4.0.»  
<sup>2</sup> с августа 2015.

Однако исследование Федерального министерства труда и социальных вопросов<sup>3</sup> также показывает, что некоторые сотрудники опасаются, что работа в режиме хоум-офис приведет к ухудшению контакта с коллегами. Меньшинство опасается худшего восприятия начальством. Понятно, что не каждый работник имеет возможность работать из дома в силу характера своей работы. Сотрудникам, занятым в производстве, лаборатории, техническом обслуживании или мониторинге оборудования, будет очень сложно создать рабочее место в режиме хоум-офис. И все же потребность и интерес сотрудников велики. Более трети сотрудников, которые до сих пор не работали из дома, хотели бы делать это время от времени или регулярно, как показывает исследование БМАС.

### Дома работают лишь немногие

По-прежнему меньшинство работодателей предоставляют работникам возможность работать из дома. Согласно исследованию БМАС<sup>4</sup>, 30 процентов сотрудников могут работать из дома. При этом компании с численностью сотрудников более 500 человек предлагают возможность хоум-офиса гораздо чаще, чем компании с численностью сотрудников менее 500 человек.

В организационном секторе ИГ БЦЕ в настоящее время заключен ряд соглашений о проведении работ, связанных с мобильным рабочим оборудованием и работой в режиме хоум-офис. При отсутствии законного права на работу в режиме хоум-офис производственные соглашения могут давать работникам право работать часть рабочего времени из дома (например, два дня в неделю или 20 процентов рабочего времени в месяц).

### Кто платит за хоум-офис?

В принципе, расходы по оборудованию рабочих мест должен нести работодатель. Здесь нужно еще раз уточнить, что работа в мобильном режиме с дивана не является хоум-офисом. Если работодатель хочет, чтобы работники работали из дома, он должен обустроить им рабочее место за свой счет. И это должно быть оговорено в договоре в каждом отдельном случае.

Желательно, чтобы в производственном соглашении было предусмотрено всестороннее регулирование, адаптированное к потребностям компании. Это позволяет работникам быстрее и точнее определить свои права заранее и до принятия решения обратиться за советом к производственному совету и своему профсоюзу.

### Закон об охране труда и Постановление о рабочих местах

Закон об охране труда действует без ограничений. До сих пор Постановление о рабочих местах не имело прямого действия в отношении удаленной работы, но, тем не менее, было актуальным.<sup>5</sup> Постановление о рабочих местах конкретизирует Закон об охране труда и предоставляет более точную информацию о том, как должно быть организовано рабочее место. Однако новая версия Постановления о рабочих местах распространяется только на места удаленной работы в соответствии с § 2 абз. 7 Постановления о рабочих местах. Это автоматизированные рабочие места, постоянно устанавливаемые работодателем на частной территории работников, для использования которых было оговорено еженедельное рабочее время, предусмотренное трудовым договором, а также продолжительность установки. Кроме того, оборудование рабочего места должно быть предоставлено работодателем. Постановление о рабочих местах регулирует, например, какие критерии должны соответствовать монитору, клавиатуре, рабочему столу, рабочему стулу и рабочей среде. Если требования к рабочим местам для удаленной работы согласно Постановлению о рабочих местах не выполняются, производственные стороны должны урегулировать организацию рабочего места в режиме хоум-офис. Это возможно в рамках добровольного производственного соглашения. Работодателю следует напомнить, что § 3 абз. 1 Закона об охране труда распространяется и на работу в мобильном режиме. В соответствии с этим работодатель обязан "принимать необходимые меры по обеспечению охраны труда с учетом обстоятельств, влияющих на безопасность и здоровье работников на производстве".

Работа в мобильном режиме как таковая, т.е. работа не с рабочего места, или с дополнительного рабочего места, которое сотрудники организовали в своем личном жилом помещении для сверхурочной работы или дополнительной работы "вне рабочего времени" в своем "кабинете", исключается Постановлением о рабочих местах.

### АИБ-СОВЕТЫ С СЕМИНАРОВ

Редакция АиБ рекомендует проведение следующих семинаров в 2017 году в качестве основного направления АиБ 3/2017:

верди б+б  
Стирание границ между работой и досугом - когда самоопределение становится самоэксплуатацией  
1-3.3. Гладенбах  
23.-24.3. Штутгарт  
13.-15.11. Берлин  
► [www.verdi-bub.de/3535](http://www.verdi-bub.de/3535)

ИГ Металль  
Работа в мобильном режиме - Вызовы в организации рабочего времени в учебных центрах ИГ Металль:  
22.-25.10. Лор  
[www.igmetall.de/bildung](http://www.igmetall.de/bildung)

ДГБ Образовательное учреждение.  
Союз. Работа 4.0 - угроза или шанс? Концепция классическому рабочему месту? В образовательном центре ДГБ 5.-7.4. Хаттинген  
30.8.-1.9. Гамбург  
11.-13.12. Отель Альбрехтсхоф, Берлин  
► [www.betriebsratsqualifizierung.de/seminar/317533041](http://www.betriebsratsqualifizierung.de/seminar/317533041)

ИГ БЦЕ БВСГмбХ Рабочее время в будущем - Как будет организована работа и рабочее время в будущем  
11.-13.10. Бад Мюндер  
► [www.igbce-bws.de/Семинары/](http://www.igbce-bws.de/Семинары/)

<sup>3</sup> БМАС Мониторинг мобильной и безграничной работы 2015.  
<sup>4</sup> БМАС Мониторинг мобильной и безграничной работы 2015.

<sup>5</sup> Коте, Фабер, Фельдхофф, Полный закон об охране труда, Постановление о рабочих местах, № 17.

Постоянная работа на ноутбуке на частной территории или постоянное сидение на кухонном стуле не рекомендуется с эргономической точки зрения, и этого следует избегать даже без законодательных требований.

#### **Право работодателя на доступ - трудный вопрос**

Право работодателя на доступ к хоум-офису является весьма спорным вопросом. Право на частную жизнь и неприкосновенность жилища противоречит законной обязанности работодателя проверять, соблюдаются ли действующие предписания охраны труда. Передать эту обязанность сотрудникам невозможно, так как сотрудники (как правило) не являются экспертами в области охраны труда. Однако эффективная охрана труда должна быть гарантирована и в режиме хоум-офис. Ноутбук и кухонный стол, а также смартфон и диван не подходят на роль постоянных рабочих мест. Рекомендуется найти такой (производственный) регламент, который удовлетворял бы обе стороны и сохранял бы участие в принятии решений. Не следует организовывать осмотры квартиры, о которых не было объявлено заранее. Они также не создают доверия. Положение в производственном соглашении является более разумным решением. Можно предположить, что работодатель вместе с членом производственного совета, например, проверяет хоум-офис, только рабочее место и ни в коем случае не всю квартиру, на соответствие предписаниям охраны труда раз в год с уведомлением об этом за три недели до проверки.

Согласно § 80 Закона о правовом режиме предприятий производственный совет имеет право участвовать в осмотре. Это должно быть обязательно включено в регламент.

#### **Учет времени должен быть**

Работа из дома, как правило, регулируется теми же правилами рабочего времени, что и на предприятии. Таким образом, предписания Закона о рабочих часах применяются в дополнение к соответствующим тарифным положениям. Согласно этим предписаниям, в частности, максимальное ежедневное рабочее время составляет 8 часов, период отдыха - 11 часов, перерыв на отдых - 30 минут после не более чем 6 часов непрерывной работы и запрет на работу по воскресеньям и праздничным дням.

Работодатель обязан обеспечить соблюдение законодательных актов. Условием для этого является учет рабочего времени. На практике положения, при которых сотрудники в цифровом режиме вводят данные о количестве отработанных часов, доказали свою эффективность.

#### **Когда нужно работать?**

У сотрудников, работающих в режиме хоум-офис, также возникает вопрос о том, можно ли самим решать, в какое время они работают. Это, безусловно, должно быть урегулировано в производственном соглашении. Существует острая необходимость в регулировании, так как работник обязан выполнять свою работу по месту работы, что определено в трудовом договоре или иным образом, при необходимости, решающее значение имеет директивное право работодателя (§ 106 Положения о предпринимательской деятельности).

#### **Безопасность данных и защита данных - кто несет ответственность?**

Принципы ответственности сотрудников действуют при хоум-офисе так же, как и в других областях трудового права. Для того чтобы, насколько это возможно, ситуация была сопоставима с ситуацией на обычном рабочем месте, необходимо, насколько это возможно, предусмотреть официальное оборудование и правила техники безопасности. Доступ к Интернету и телефону в идеале также должен предоставляться работодателем. Это единственный способ обеспечить определенную степень сопоставимости с рабочими местами на предприятии. Тем не менее, с точки зрения сотрудника, ответственность должна ограничиваться грубой халатностью и умыслом. Это касается защиты от взлома, безопасности вай-фая и других пока непредвиденных рисков ответственности.

В этих случаях также рекомендуется заключить соответствующую страховку для сотрудников. Если все рабочее оборудование и другие ИТ-системы предоставляются работодателем, то также очевидно, что работодатель несет операционный риск, если работники не могут работать по причине отключения интернета или по аналогичным причинам (ключевое слово: просрочка приемки, § 615 Гражданского кодекса ФРГ). Поскольку внешние стороны, такие как родственники и соседи по квартире, также имеют доступ к рабочему оборудованию, секретам компании или персональным данным, необходимы правила по защите данных и безопасности данных.



Одиннадцать часов отдыха также относятся к работе в режиме хоум-офис.

## «Работа из дома, как правило, регулируется теми же правилами рабочего времени, что и на предприятии.»

ПЕТЕР ФОЙГТ

Здесь важно, чтобы в нормативных положениях было ясно, что работодатель по-прежнему несет ответственность за защиту и безопасность данных. Например, можно договориться о том, что сотрудники с хоум-офисом должны иметь в качестве рабочего места запирающуюся комнату.

### Защита посредством страхования от несчастных случаев

Согласно решению Федерального социального суда <sup>6</sup> деятельность при хоум-офисе, не связанная с работой, не покрывается страховым покрытием обязательного страхования от несчастных случаев.

В соответствии с установленной практикой Федерального суда по социальным вопросам, как правило, сотрудники, находящиеся на маршрутах, которые они используют в пределах или за пределами помещений предприятия для приема пищи, защищены от несчастных случаев установленным законом страхованием от несчастных случаев, также потому, что они должны быть интегрированы в (временные) процессы производственной организации. За это несет ответственность работодатель. Однако это не относится к несчастным случаям в вашей собственной квартире при работе в режиме хоум-офис.

*Пример:* Подбежать к (службному) телефону и получить травму - застраховано. Принести глоток воды или позаботиться о ребенке - не застраховано, потому что это относится к частной сфере.

### Хоум-офис - только добровольно

Помимо обоснованных опасностей, таких как стирание границ между работой и личной жизнью и состояние постоянной доступности с хоум-офисом, а также с мобильным рабочим оборудованием, могут быть связаны положительные аспекты. Речь идет о том, чтобы дать рабочим возможность быть доступными из дома в течение определенной части рабочего времени. Однако это должно происходить на добровольной основе, а не навязано работодателем. ◀



Петер Фойгт, юрисконсульт предприятия, департамент труда и социального права, главный офис ИГ БЦЕ, Ганновер.



### Эти рабочие часы разрешены

Рудольф Бушманн / Юрген Ульбер  
Закон о рабочих часах  
Базовый комментарий с  
дополнительным законодательством  
и европейским правом  
8, переработанное издание  
2015. 558 страниц, в картонном  
переплете, 39,90 евро  
ISBN: 978-3-7663-6307-7

[www.bund-verlag.de/6307](http://www.bund-verlag.de/6307)



[kontakt@bund-verlag.de](mailto:kontakt@bund-verlag.de)

Телефон для сведений: 069/7950 10-20.