

# Коронавирус: Что необходимо учитывать при работе в мобильном режиме?

(По состоянию на: 25.03.2020)

## 1. В чем разница между работой в мобильном режиме, хоум-офисом и удаленной работой?

Термин "удаленная работа" встречается, с одной стороны, в § 5 абз. 1 Закона о правовом режиме предприятий; с другой стороны, в § 2 абз. 7 Постановления о рабочих местах. Удаленная работа в понимании Закона о правовом режиме предприятий означает деятельность в рамках трудовых отношений, которая осуществляется с определенной регулярностью вне компании и с помощью информационных и/или коммуникационных технологий. При так называемой частичной удаленной работе сотрудники дополнительно работают на предприятии. Удаленная работа в понимании Закона о правовом режиме предприятий, таким образом, имеет очень широкое определение и, следовательно, включает в себя также работу из дома. В Законе об охране труда удаленная работа регулируется по-другому. 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.

Для сравнения термин "хоум-офис" не упоминается ни в одном законодательном акте. Это английский термин, и его скорее следует понимать, как общий термин для работы из дома, независимо от того, как она организована с точки зрения предписаний охраны труда. Под хоум-офисом обычно понимается удаленная работа, которая осуществляется из дома, как правило, также с «зависимой занятостью». Формально, это "работа в мобильном режиме", на которую распространяются положения Закона об охране труда.

С учетом текущих событий, особенно принимая во внимание коронавирус, применяется следующее:

Говоря о работе в мобильном режиме в контексте коронавируса, обычно подразумевается, что сотрудники должны работать не где-то, а дома, так как основная рекомендация, соблюдать запрет на контакт. При этом как раз предписания Постановления о рабочих местах, которые, по нашему мнению, необходимы для защиты сотрудников, не могут соблюдаться. Одна из причин этого заключается в том, что существуют ограничения по времени, так как работа в мобильном режиме часто вводится в действие в течение нескольких дней.

## 2. Имеет ли производственный совет право участия в принятии решений при работе в мобильном режиме?

Да. Производственный совет имеет право участия в принятии решений при работе в мобильном режиме в соответствии с § 87 Закона о правовом режиме предприятий:

- Это относится к началу и окончанию ежедневного рабочего времени и распределению по дням недели, если это предусмотрено регламентом (№ 2).
- Временное сокращение или продление обычного рабочего времени (№ 3).
- Техническое оборудование, например, введение или изменение программного обеспечения для учета времени или совместной работы, если хотя бы представляется возможным мониторинг сотрудников (№ 6).

- Вопросы охраны труда в рамках законодательных актов или предписаний по предотвращению несчастных случаев (№ 7).

### **3. Как выглядит участие в принятии решений в Законе об охране труда при работе в мобильном режиме?**

Производственный совет имеет право участия в принятии решений при **оценке рисков** (§ 5 Закона об охране труда) и **инструктаже** (§ 12 Закона об охране труда) и здесь должны учитываться условия работы в мобильном режиме.

Если речь идет об удаленной работе в рамках § 2 абз. 7 Постановления о рабочих местах, то для автоматизированных рабочих мест на частной территории действуют правила, установленные в Постановлении о рабочих местах (например, регулярные периоды отдыха, размеры помещения/площади передвижения согласно АМР 1.2). Однако, как уже было сказано, это относится только к постоянно существующим местам удаленной работы (см. 1.).

В тех случаях, когда положения не применяются, т.е. только для эпизодической работы из дома (но во времена коронавируса это может случаться гораздо чаще...), без постоянно закрепленных работодателем рабочих мест, тем более важно предусмотреть в трудовых договорах положения в пользу работников, чтобы достичь аналогичного уровня защиты.

Однако в тех случаях, когда они применяются, производственные советы могут потребовать пересмотра оценки рисков и инструктажа в связи с данными положениями в Постановлении о рабочих местах.

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).

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. Это действует вне зависимости от того, речь идет о работе в мобильном режиме, работе на автоматизированных рабочих местах или на местах удаленной работы.

### **4. Кто предоставляет рабочее оборудование для работы в мобильном режиме?**

Ответственность за предоставление рабочего оборудования несет работодатель. Когда сотрудники приносят рабочее оборудование, это называется "Принесите свое собственное устройство".

Должен ли я приносить мое личное рабочее оборудование? Взятие частного оборудования не подпадает под действие директивного права работодателя. Что касается индивидуальных контрактов, то здесь можно предусмотреть соглашение о внесении изменений в трудовой договор. Что касается предписаний по защите данных, для этого требуется согласие сотрудников в соответствии с § 26 абз. 2 Федерального закона о защите данных. В соответствии с § 26 абз. 2 Федерального закона о защите данных добровольный характер может существовать тогда, когда для работников достигается юридическая или экономическая выгода.

Получаю ли я что-нибудь взамен от своего работодателя? В соответствии с § 670 Гражданского кодекса ФРГ у сотрудников есть право требования к работодателю о возмещении расходов на использование частного мобильного устройства в служебных целях. Это связано с тем, что в этом случае работники вносят свои личные активы за работодателя и в интересах работодателя, поэтому работодатель должен выплатить компенсацию за это.

Тогда и здесь имеется экономическая выгода, и добровольное согласие, при необходимости, по соображениям защиты данных.

#### **5. Что действует при работе в мобильном режиме, если нет производственного совета?**

Работа в мобильном режиме не может быть предписана работодателем в рамках директивного права. Скорее, это индивидуальное (с поправками) соглашение, которое работодатель может предоставить работнику.

Должны быть выполнены следующие условия:

- Указание конкретной причины для урегулирования краткосрочной работы в мобильном режиме (конкретная причина: коронавирус).
- Временный характер регламента, например, до конца июня 2020 г.
- Ответственность: Ограничение ответственности сотрудников до умысла.
- Дополнительное страхование от несчастных случаев, чтобы все виды деятельности, связанные с работой в мобильном режиме, были покрыты.
- Защита данных: Ответственность работодателя (в отношении, например, использования вай-фая из дома).

#### **6. Как может выглядеть производственное соглашение о работе в мобильном режиме во времена коронавируса?**

Если производственное соглашение в отношении кризисной ситуации в связи с коронавирусом должно быть составлено в кратчайшие сроки, то в любом случае желательно предусмотреть лимит времени и указать точную причину работы в мобильном режиме, в данном случае, коронавирус. Должна быть гарантия того, что производственный совет в долгосрочной перспективе не будет регулировать работу в мобильном режиме (хотя на самом деле речь идет об удаленной работе в понимании Постановления о рабочих местах) и тем самым подрывать предписания по охране труда в отношении удаленной работы в соответствии с Постановлением о рабочих местах, потому что на самом деле именно эта удаленная работа часто регулируется и именно на нее должны распространяться условия Постановления о рабочих местах. Однако в настоящее время невозможно так быстро выполнить требования Постановления о рабочих местах. Отсюда и предложение о регулировании этих случаев:

- Указание конкретной причины краткосрочной работы в мобильном режиме в производственном соглашении (конкретная причина: коронавирус).
- Ограничение срока действия производственного соглашения, например, до конца июня 2020 г.
- Исключение последующего действия производственного соглашения.
- Обязательство в отношении дальнейших переговоров по теме "работа в мобильном режиме" и "удаленная работа" в соответствии с Постановлением об организации рабочих мест к определенной дате, например, конец июня 2021 г.

- Если соглашение не было достигнуто к этой дате, стороны могут обратиться в примирительный орган.

Эти положения, по крайней мере, обеспечивают учет особой ситуации, а также предусматривают обязательное положение, которое впоследствии приводит стороны соглашения к заключению соглашений, соответствующих требованиям законодательства в области охраны труда.

Для этого мы также разработали типовое производственное соглашение, которое может быть использовано в качестве стимула для других компаний.

Следующие положения обычно рекомендуются в производственном соглашении:

- Определение терминов: термины «удаленная работа» и «работа в мобильном режиме» должны быть четко определены.
- Запрет на ущемление интересов: доступ к последующему образованию и профессиональной подготовке также в той форме, которая может быть использована для работы в мобильном режиме (электронное обучение, вебинары).
- Коммуникация: обеспечение обмена информацией внутри команды и с начальством, определение времени общения внутри команды.
- Подача заявлений и принятие решений: руководящие работники, паритетная комиссия, равное обращение, определение возможных рабочих мест для работы в мобильном режиме.
- Сфера применения: например, 2 из 5 дней; по случаю коронавируса и, возможно, за пределами данного случая.
- Добровольный и временный характер работы в мобильном режиме, возможности возврата к нормальной работе.
- Регулирование учета рабочего времени и доступности.
- Рабочее место: рабочее оборудование предоставляется работодателем, в том числе оборудование для домашнего рабочего места (мебель, такая как стол и стул, коммуникационное соединение, абонентский ящик, принтер...), расходы на техническое обслуживание и расходы на рабочее оборудование несет АГ, дальнейшие расходы.
- Защита данных: работодатель несет ответственность за соблюдение требований, а не за исполнение работы и проведение проверок.
- Обучение: содержание по эргономике, защите данных, управлению временем.
- Закон об охране труда: Оценка рисков, § 2 абз. 7 Постановления о рабочих местах.
- Ответственность: Ограничение ответственности сотрудников до умысла.
- Дополнительное страхование от несчастных случаев, чтобы все виды деятельности, связанные с работой в мобильном режиме, были покрыты.

## **7. Всегда ли работа в мобильном режиме должна быть добровольной?**

Обязательства работать в мобильном режиме не существует. Как правило, это является предметом производственного соглашения или регулирования в трудовом договоре.

Примечание для химической промышленности: В химической промышленности в тарифном договоре "Современные условия труда" закреплено положение о работе в мобильном режиме, которое предусматривает двустороннюю добровольность. Двусторонняя добровольность означает, что работодатель не может быть вынужден вводить работу в мобильном режиме в рамках тарифного договора, с другой стороны, работники не могут быть вынуждены работать в мобильном режиме. Положение в рамочном тарифном договоре предусматривает заключение добровольных производственных соглашений о работе в мобильном режиме. В связи с коронавирусом БАВС заключил соглашение с профсоюзом ИГ БЦЕ (не тарифный договор), в соответствии с которым на ограниченный период времени до 31.12.2020 без каких-либо последствий регулируется, что:

Во время пандемии в целях защиты работников от инфекций на рабочем месте работодатель может **распорядиться** о введении работы в мобильном режиме на основе **добровольного** производственного соглашения.

Другими словами, двусторонняя добровольность сменилась односторонней добровольностью. Это означает, что производственное соглашение в рамках тарифного договора "Современные условия труда" также может быть производственным соглашением, которое предписывает работу сотрудников в мобильном режиме.

Если у вас есть вопросы, пожалуйста, свяжитесь с вашим районом.