

OGB

AK

ÖSTERREICH

# العدالة في أزمة كورونا!

5.11.2020

يُعتبر موقع [jobundcorona.at](http://jobundcorona.at) خدمة تقدمها نقابة العمال واتحاد النقابات النمساوية ÖGB والتي تم الدخول على موقعها الإلكتروني مليون مرة خلال فترة الإغلاق الأول. هذا هو المكان الذي يمكن للعمال العثور فيه على المعلومات والدعم أثناء الأزمة. إذا لم تتمكن من أن تجد الإجابة على سؤالك، فيمكنك أيضاً طرح أسئلة على الموقع الإلكتروني [www.jobundcorona.at](http://www.jobundcorona.at).

## 1. الحجر الصحي وما يتعلّق به.

الرقم الخاص بالأزمة 1450 أو الطبيب يوصياني بالبقاء في المنزل . هل ما زلت مضطراً للذهاب إلى العمل؟ في القاعدة العامة، فإن التوصية ليست كافية لتبرير عدم القدرة على العمل. وإذا كان رأي طبيبك أن وضعك الصحي الحالي لا يمكنك من العمل، فيجب أن تقوم بتسجيل نفسك بإجازة مرضية.

إن الرقم الخاص بالأزمة 1450 كون صلاحياته غير كاملة، فلا يمكن له تقديم أي توصيات فعّالة من الناحية القانونية. وإذا كان هناك اشتباه بالإصابة بفيروس كورونا، فسيقوم مركز الرقم الخاص بالأزمة 1450 بتحويلك إلى السلطات الصحية، فهي المُخوّل لها أن تُصدر قراراً بالحجر الصحي.

إذا لم يتمّ تقديم إجازة مرضية، ولم يصدر قراراً يوصي بوضعك في الحجر الصحي من قبل السلطات الصحية، فلا يوجد في هذه الحالة ذريعة لعدم الالتحاق بالعمل.

ومع ذلك، ننصحك بالقيام بإبلاغ صاحب العمل بهذه "التوصيات". وفي حال قرّر، بدافع واجب رعاية مصالح العمال، منحك إجازة قصيرة الأجل، فسيكون بإمكانك البقاء في المنزل مع الاحتفاظ بأجرك الكامل عن هذه الفترة.

### كيف يمكنني الإبلاغ عن مرضي إذا لم يُسمح لي بالحضور إلى عيادة الطبيب؟

بالنسبة للموظفين المؤمن عليهم لدى اتحاد النقابات النمساوية ÖGK (العمال، والموظفون) ومن قبل BVAEB (عمال السكك الحديدية، وموظفو الخدمة المدنية)، فسيكون من الممكن لهم، طوال فترة أزمة كورونا، الحصول على الإجازة المرضية عبر الهاتف من الأطباء المتعاقدين مع شركة التأمين.

### إن روضة أطفالي أُغلقت بسبب الاشتباه بإصابة كورونا. هل يحق لي أن أبقى في المنزل؟

نوصيك بالتحدث إلى صاحب العمل بشأن إمكانية الاتفاق على الحصول على فترة رعاية خاصة. وهذا ما سيتيح لك التغيب عن العمل لفترة تتراوح من أسبوع إلى أربعة أسابيع بهدف رعاية طفلك.

وحتى في حال لم يكن لديك الحق في الحصول على فترة رعاية خاصة، يمكننا طمأنتك أنه: إذا فقدت فجأة إمكانية الرعاية لطفلك لأن روضة الأطفال ستغلق في وقت قصير، فيمكنك البقاء في المنزل ورعاية طفلك إذا لم يكن هناك شخص آخر يمكنه أن يقوم برعايته. حيث سيُعتبر أن

عدم التحاقك بالعمل ليس ذنبك: يستمر صاحب العمل في دفع راتبك إذا كانت فترة غيابك قصيرة نسبيًا. وبالمناسبة، هذا الاستحقاق يُطبَّق على أساس كل حالة على حدة وليس مرة واحدة في السنة: فإذا كان على روضة الأطفال أن تغلق مرة أخرى خلال أشهر الشتاء، فسيكون من حَقك الحصول على هذا الاستحقاق بدفع الأجر المتواصل مرة أخرى.

**هناك حالة كورونا مؤكدة في مكان عملي. هل يجب أن أخضع للحجر الصحي الآن؟**

من حيث المبدأ، لا يستطيع صاحب العمل أن يفرض تدابير الحجر الصحي. فهذا من اختصاص السلطات الصحية حصراً. ولكن يمكن جداً لصاحب العمل أن يقوم بمنحك إجازة قصيرة الأمد بدافع واجبه في رعاية مصالح العمال. ويجب عليه أن يستمر في دفع أجرك الكامل الخاص بهذه الفترة.

**ماذا يحدث لراتبي أو أجري إذا كنت أنا نفسي بالحجر الصحي؟**

إذا تم وضعك في الحجر الصحي في المنزل بسبب الاشتباه بعدوى كورونا من قبل السلطات الصحية (وليس من قبل الرقم الخاص بالأزمة 1450!) وبالتالي لا يمكنك الالتحاق بالعمل، ففي هذه الحالة سيتعين على صاحب العمل أن يدفع لك الأجر الكامل والمتواصل طيلة وقت غيابك عن العمل. وفي المراحل التالية ستقوم الحكومة الفدرالية بتسديد هذا الدفع المستمر للأجور بالكامل إلى صاحب العمل.

**هل يجب علي العمل من المنزل إذا كنت في الحجر الصحي؟**

يجب التمييز هنا بين أمرين:

- إذا كنت في الحجر الصحي لأن لديك أعراض مرضية أكيدة، فمُ أو لاً بالاتصال بطبيبك لمعرفة ما إذا كنت قادراً على إنجاز العمل أصلاً. إذا كنت مريضاً وغير قادر على العمل، فلا يجب أن تقوم بالعمل وعليك أن ترتاح وتعتني بنفسك.
- إذا كنت في الحجر الصحي لأنه تم تحديده كشخص اتصال عدوى مُحتمل، ولكن لا تظهر عليك أعراض المرض، فأنت من حيث المبدأ (لا تزال) قادراً على العمل. وحتى في هذه الحالة، لا يحق لصاحب العمل أن يطلب منك القيام بالعمل المكتبي من المنزل بقرار أحادي منه. ومع ذلك، تبقى اتفاقيات العمل المكتبي من المنزل سارية المفعول ويمكن أيضاً إبرام اتفاقية جديدة للعمل المكتبي من المنزل مع صاحب العمل، على سبيل المثال طوال فترة الحجر الصحي الخاص بك.

**هل يحق لصاحب العمل أن يطلب مني مهاماً لم أقم بها من قبل؟**

تعتبر المهام التي تقوم بها جزءاً من عقد العمل الذي حصل شفهيًا أو كتابياً. وأي تغيير أساسي في مهام عملك سيغير هذا العقد. وهذا ما يجب أن يحظى بموافقة الطرفين: أنت وصاحب العمل.

يرجى ملاحظة ما يلي: يجب أن يكون لديك أيضاً واجب الوفاء لصاحب العمل. فإذا تعرّضت مؤسستك للتهديد بضرر غير متناسب، وكان بإمكانك منع ذلك، فأنت ملزم بدعم صاحب العمل في تقليل هذا الضرر قدر الإمكان.

## 2. العمل القصير

يرجى الانتباه: العمل القصير مرحلة 1، مرحلة 2 ومرحلة 3:

قد تكون الإجابات على العدد الكبير من الأسئلة المتعلقة بالعمل القصير مختلفة جداً، فهذا يعتمد على أي مرحلة من مراحل العمل القصير يتعلق به سؤالك.

منذ بداية الأزمة يقوم الشركاء الاجتماعيين باستمرار بمراجعة اللوائح والقوانين الخاصة بالعمل القصير وتكييفها مع تطورات الأوضاع ومع المشاكل الحالية لكل فترة. ولذلك وللتمكن من الإجابة على سؤالك فقد يكون من الأفضل أولاً توضيح ما إذا كانت مؤسستك حالياً في المرحلة 1 أو 2 أو 3.

إذا تم اعتماد نموذج العمل القصير لأول مرة في مؤسستك اعتباراً من تاريخ 1 أكتوبر 2020 أو تم تجديده اعتباراً من هذا التاريخ، فأنت في المرحلة 3. جميع المؤسسات التي اعتمدت للمرة الأولى نموذج العمل القصير أو قامت بالتمديد الأولي، وفقاً للاتفاقية، اعتباراً من تاريخ 31 مايو 2020 وحتى 30 سبتمبر 2020 على أبعد تقدير، هي في المرحلة 2.

جميع الاعتمادات والتمديدات الأولى لنموذج العمل القصير التي بدأت حتى 31 مايو 2020 بما فيها 31 مايو تدخل لوائح المرحلة 1.

### ما هو العمل القصير في كورونا؟

سيتم تقليل ساعات عملك ومع ذلك ستحتفظ بعملك. ستستمر في تلقي ما بين 80 إلى 90 بالمائة من دخلك السابق من صاحب العمل كل شهر. في المقابل، يتلقى صاحب العمل تعويضاً عن ذلك من مكتب العمل AMS، والتي يستخدمها صاحب العمل للتعويض عن ساعات العمل الضائعة.

وكي لا يتم تسريحك من العمل وكي تتمكن المؤسسة التي تعمل لديها والاقتصاد ككل من مواجهة أزمة كورونا، تفاوض الشركاء الاجتماعيون المكونون من نقابة العمال والغرف العمالية وغرفة التجارة وتوصلوا إلى نموذج خاص: يمكن تقليل ساعات عملك إلى صفر ساعة.

وإضافة إلى ذلك قرروا ما يلي:

- الحماية من الفصل أثناء فترة العمل القصير وحتى شهر واحد بعد نهاية الفترة.
- إمكانية تطبيق العمل القصير في كورونا أيضاً في الشركات التي ليس لها مجلس عمال.
- ينطبق العمل القصير أيضاً في حالة إغلاق الشركة كلياً.

إذا عرّض عليك الإنهاء (المؤقت) لعقد العمل الخاص بك، فأبلغ صاحب العمل صراحةً بهذا الخيار البديل!

### كم سيكون راتبتي أو أجري خلال فترة العمل القصير؟

ينطبق ما يلي على جميع المراحل: يعتمد الدخل أثناء فترة العمل القصير الراتب الإجمالي للعامل الذي كان يتقاضاه قبل بدء فترة العمل القصير (بما في ذلك التعويضات والرسوم الإضافية والعمولات الجارية بالإضافة إلى تعويضات العمل الإضافي والساعات الإضافية، ولكن ليس تعويضات المصروفات / الوجبات الغذائية وأجور العمل الإضافي) ويضمن للموظفين الحد الأدنى من الدخل:

- الأجر الإجمالي حتى مبلغ -1.700 يورو قبل فترة العمل قصير، يكون الأجر في فترة العمل القصير 90% من الدخل السابق.
- الأجر الإجمالي حتى مبلغ -2.685 يورو قبل فترة العمل القصير، يكون الأجر في فترة العمل القصير 85% من الدخل السابق.

- الأجر الإجمالي الذي كان اعتباراً من مبلغ -2.688 يورو وما فوق قبل فترة العمل القصير، يكون الأجر في فترة العمل القصير 80% من الدخل السابق.

- وفي حال كان الأجر يتجاوز مبلغ -5.370 يورو، فلا يحق لصاحب العمل أن يحصل على أي تعويض.

- بالنسبة للمتدربين، فيتقاضون 100% من الدخل الذي كانوا يتقاضوه كأجر التدريب المهني قبل فترة العمل القصير.

يكون موعد الاستحقاق المضمون من الدخل الإجمالي (90/85/80%) دائماً في نهاية الشهر، وذلك بغض النظر عن عدد الساعات التي قمت بعملها بالفعل. ومع ذلك، فإن تأديتك لعملك لا تخلو من الأهمية: صاحب العمل ملزم أن يضمن لك أن تكون الساعات التي تعمل فيها بالفعل مدفوعة الأجر.

نصيحة: قم تسجيل مفصل للساعات التي عملت فيها بالفعل. فهذا سيسهل عليك التحقق مما إذا كان قد دُفع لك أجره جميع الساعات التي عملتها. تقوم نقابة العمال AK بتقديم تطبيقها الخاص App الذي يساعدك على جمع أوقات العمل بطريقة مفهومة وكاملة: <https://ak-zeitspeicher.at>

## هل يلزم وجود اتفاقية / موافقة جديدة لتمديد فترة العمل القصير (المرحلة 2 أو المرحلة 3)؟

نعم. لا يمكن تنفيذ فترة العمل القصير من جانب واحد: بالنسبة للمرحلة الثانية أو الثالثة من العمل القصير، ويتوجب على كل من صاحب العمل والموظف التوقيع على اتفاقية جديدة.

## هل يمكن اعتماد فترة عمل قصير بأثر رجعي في الشركة؟

**المرحلة 3:** يجب أن يتم اعتماد فترة العمل القصير وتقديم الطلبات الأولية قبل بدء فترة العمل القصير.

**انتباه:** بسبب الفرض المفاجئ لـ "الإغلاق" الثاني فإن الموعد الآن هو حتى 20 نوفمبر. وهنا يكون ممكناً تطبيق الأثر الرجعي للطلب لتاريخ 01.11.2007.

## هل يتوجب علي استخدام رصيد الإجازة والوقت الإضافي قبل بدء العمل القصير؟

تنص المبادئ التوجيهية الخاصة بالعمل القصير - في كورونا على أنه يجب "تخفيض الإجازات القديمة من السنوات السابقة ورصيد الساعات الإضافية أو الوقت المفتوح إن أمكن" قبل أو أثناء فترة العمل القصير. لذلك إذا طلب صاحب العمل استخدام فترات الإجازة أو الإجازة القديمة، فيجب عليك القيام بذلك.

## كيف ومتى يمكن تطبيق العمل القصير في كورونا في المؤسسة؟

إن العمل القصير في كورونا ممكن أن يُطبق في مؤسستك بغض النظر عن حجمها وعن نوع عملها. كما يمكن للجمعيات والشخصيات القانونية العاملة في مجالات الحق العام والتي تشارك في الحياة العملية (مثل المتاحف العامة) اعتماد العمل القصير. إذا كانت مؤسستك ترغب في اعتماد العمل القصير، فإن الخطوة الأولى هي الاتصال بمكتب العمل AMS. ويمكن القيام بذلك عن طريق البريد الإلكتروني أو الهاتف.

في الوقت نفسه، تجري المناقشات على مستوى المؤسسة بهدف إبرام اتفاقية مؤسسة جاهزة للتوقيع مع مجلس العمال.

## كيف يمكن لمجلس العمال المساهمة في العمل القصير؟

يمكن أن يكون مجلس العمال الخاص بك مهمًا أصلاً لضمان إجراء مفاوضات بشأن العمل القصير. على أي حال، يجب أن يشارك المجلس في المفاوضات حول اعتماد العمل القصير من البداية. وينطبق هذا على كل من المناقشات بين صاحب العمل ومكتب العمل (AMS)، وكذلك المفاوضات حول اتفاقية عمل الوقت القصير واتفاقيات المؤسسة الضرورية. إذا لم يكن هناك مجلس عمال فهنا تحل النقابة مكانه

## كيف يمكنني معرفة اللوائح الخاصة بالعمل القصير المطبقة في مؤسستي؟

من حيث المبدأ، يجب الحصول على موافقة صريحة من جميع الموظفين قبل تنفيذ العمل القصير. قبل إعطاء الموافقة، نوصيك بقراءة اتفاقية العمل المكتملة لوقت قصير (اتفاقية الشريك الاجتماعي) بالتفصيل، وإذا كان لديك أي أسئلة، فقم بالاتصال بمجلس العمال أو غرفة العمل أو النقابة ذات الصلة قبل التوقيع على أي شيء

اعتباراً من المرحلة الثانية، لديك أيضاً حق قانوني في هذه المستندات: يجب على صاحب العمل إما أن يمنحك نسخة من اتفاقية العمل القصير أو إنشاء قسيمة العمل القصير الخاصة بك. وإذا لم يفعل ذلك، يمكنك حتى مقاضاة هذه المستندات.

## كم يمكن أن تدوم فترة العمل القصير في كورونا؟

في المرحلتين 1 و 2، تم تحديد فترة العمل القصير في كورونا بمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر. وإذا لزم الأمر، يمكن تمديد فترة العمل القصير لمدة ثلاثة أشهر أخرى. مع بداية المرحلة 3، فُرر أن يكون خيار التمديد حتى تاريخ 31 مارس 2021. يمكن لصاحب العمل القيام بتمديد فترة العمل القصير على مراحل أو تقديم طلب لمدة 6 أشهر على الفور.

## هل يمكن لصاحب العمل أن يقوم من جانب واحد بتغيير ساعات العمل في فترة العمل القصير؟

في المرحلتين 2 و 3، ينطبق ما يلي: من حيث المبدأ، تنطبق نفس ساعات العمل التي كانت مُعتمدة قبل البدء بالعمل القصير. لم يعد من الضروري إدراجه بشكل منفصل في اتفاقية العمل القصير. كما ينطبق في العمل القصير البنود الخاصة بوضع ساعات العمل، الناتجة عن الاتفاقية الجماعية أو اتفاقية العمل أو عقد العمل، أيضاً على العمل لوقت قصير. يسعدنا تزويدك بمزيد من التفاصيل حول ذلك.

## ماذا يحدث لمدفوعاتي الخاصة (راتب الإجازة ومكافأة عيد الميلاد) في فترة العمل القصير؟

يتم منح المدفوعات الخاصة (راتب الإجازة ومكافأة عيد الميلاد) بالكامل، بغض النظر عن معدل الاستبدال (80-90%). وعليه فستنال في عام 2020 راتب إجازتك ومكافأة عيد الميلاد (بقيمة راتبك الكامل) كالمعتاد عند استحقاقها (عادةً في نهاية شهر يونيو ونهاية شهر نوفمبر) من صاحب العمل.

لفترة طويلة، كان هناك عدم يقين فيما يتعلق بأن هذا يؤثر فقط على المبلغ الإجمالي أو ما إذا كان المبلغ الكامل للمبلغ الصافي الذي سيتم دفعه مستحقاً أيضاً. لقد استطاعت حقن نقابة العمال والغرف العمالية أن تضمن لك أن المبلغ الصافي لإجازتك أو مكافأة عيد الميلاد لن يتم تخفيضه في فترة العمل القصير.

## متابعة التدريب في فترة العمل القصير - ما الذي ينطبق علي؟

مع بداية المرحلة 3 ، هناك إمكانية لمتابعة التدريب في ساعات العمل الضائعة أثناء فترة العمل القصير.

60% من تكاليف التدريب يتحملها مكتب العمل AMS و 40% من قبل صاحب العمل. لا توجد تكاليف عليك.

في بداية المرحلة 3 ، يجب أن تكون مستعدًا لندوات تحصيل علمي أو متابعة تدريب أو تعليم إضافي يقدمه صاحب العمل. وبالطبع يمكنك أيضًا تقديم اقتراحات شخصية إلى صاحب العمل في حال وجدت إجراءات تدريب مناسب. ومع ذلك، فإن صاحب العمل ليس ملزمًا بشكل صريح بالمباشرة بأي تدريب أو تعليم إضافي أو تحصيل علمي!

## هل يمكنني أيضًا المشاركة في العمل القصير ولدي عقد عمل محدد المدة أو عمل مؤقت أو بدوام جزئي؟

نعم! إذا كنت تعمل بدوام جزئي ، فسيتم تخفيض ساعات عملك وفقًا لذلك.

إذا كنت في حالة تقاعد جزئي ، فإن ساعات العمل الخاصة بك والمخفضة سيتم تخفيضها بالفعل مرة أخرى. وستستمر بعد ذلك في تلقي تعويض الدخل للتقاعد الجزئي. ستدفع لك شركتك مقابل ساعات العمل التي تقوم بها، أما مكتب العمل AMS فسيتكفل بالباقي، حتى 90 بالمائة.

يمكن للعاملين المؤقتين أيضًا العمل بوقت قصير.

## ماذا ينطبق على المتدربين؟

يمكن أيضًا أن ينطبق نموذج العمل القصير على المتدربين. وستستمر حتى في تلقي تعويض التدريب بشكل كامل. إذا ترقّع المتدربون خلال فترة العمل القصير إلى سنة تدريب مهني أعلى أو إذا نجحوا في اجتياز امتحان التدريب المهني النهائي ، فيجب زيادة أجر التدريب المهني أو الرواتب وفقًا لذلك خلال فترة العمل القصير.

اعتباراً من المرحلة 3 ، ينطبق ما يلي أيضًا: لا يمكن تطبيق العمل القصير على المتدربين إلا إذا كان تأهيلهم مضمونًا. يجب استخدام ما لا يقل عن 50% من وقت العمل الضائع خلال فترة العمل القصير بأكملها للتدريب أو التدابير المتعلقة بالوظيفة.

إذا تم تخفيض ساعات عمل المتدرب بمتوسط يزيد عن 20% ، فيتوجب على شركة التدريب في نهاية فترة العمل القصير، أن تقدم تقريراً حول الإنجاز التفصيلي والتدابير المحددة التي اتخذت لكل متدرب ولأي مدى تم تأمين التحصيل المهني.

## أنا أعمل بحد أدنى. هل ينطبق علي العمل لوقت قصير أيضًا؟

العمل القصير في كورونا متاح لكل من يدفع أقساط تأمين البطالة. لذلك لا يمكن لأي شخص كان يعمل بحد أدنى فقط التقدم بطلب للحصول على العمل القصير في كورونا. للأسف فإن الأشخاص الذين يعملون بحد أدنى لا يشملهم هنا التأمين. ومع ذلك، لا يمكن لصاحب العمل طردك ببساطة. وتسري عليك فترات الإشعار بالفصل وفقًا لعقد العمل المشترك. في مجال الإطعام تكون فترة الإشعار 14 يومًا. ويتوجب على المدير أن يستمر في دفع راتبك على الأقل طوال فترة الإشعار.



ماذا يحدث إذا مرضت أثناء العمل لوقت قصير؟

إذا مرضت ، فستتلقى مدفوعات راتبك المستمر - كالمعتاد - من صاحب العمل بمبلغ يتناسب مع أجور العمل القصير بالنسب التالية (90/85/80 بالمائة)

هل يمكنني الذهاب في إجازة أثناء فترة العمل القصير؟

نعم ، هذا ممكن. ولكن غير ممكن أن تستهلك أيام الإجازة فقط في الأيام التي يتم خلالها تنفيذ العمل وليس في الأيام التي يتم فيها إلغاء العمل. فمثلاً لا يمكن الحصول على ثلاثة أيام إجازة بحيث ينتج عنها فترة أسبوع كامل دون عمل.

ماذا يحدث إذا أعلن صاحب العمل إفلاسه خلال فترة العمل القصير؟

في هذه الحالة سينتهي العمل القصير. أعلن أنك لا تزال مستعداً للعمل وقم بالتسجيل فوراً في نقابة العمال.

### 3. حقوق العمل في العمل من المنزل

هل يحق لي العمل من المنزل؟

لا. العمل من المنزل هو مسألة اتفاق في النمسا. هذا يعني: لا يمكنك ببساطة أن تقرر بنفسك العمل من المنزل، وإنما يجب أن تأخذ موافقة صاحب العمل - حتى في أزمة كورونا. هناك استثناءات للأشخاص الذين ينتمون إلى فئة المعرّضين لخطر الإصابة بفيروس كوفيد 19.

هل أنا معرّض لخطر المرض؟ نعم او لا؟

يعود القرار بشأن ما إذا كنت تنتمي إلى فئة المعرّضين لخطر مرض كورونا إلى طبيبك المعالج. هناك يمكنك التقدم للحصول على "شهادة خطر" كوفيد 19، بغض النظر عن وثيقة المعلومات الصادرة عن اتحاد النقابات النمساوية ÖGK.

هل يمكن لصاحب العمل أن يأمرني ببساطة بالعمل من المنزل؟

لا. فالمعلومات التي تفيد بأنه خلال فترة كورونا فإنه يُطَبَّق "واجب- العمل من المنزل" غير صحيحة. وعلى الرغم من أن الحكومة الفيدرالية تدعو إلى اللجوء إلى العمل من المنزل في جميع الحالات الممكنة، إلا أن العمل من المنزل يبقى مسألة اتفاق قانوني. هذا يعني أنه: "يتوجب عليك" العمل من المنزل فقط في حال كان هناك اتفاقية في المؤسسة أو إذا كنت نفسك توافق على نقل مكان عملك. يمكن أن يكون الاتفاق خطياً أو شفويًا.

هل يمكنني تنظيم ساعات عملي في المكتب المنزلي بحرية؟

في الحقيقة لا. لا تختلف ساعات العمل إن كانت في المكتب أو في المنزل بشكل أساسي. لأن ساعات العمل يجب دائماً تنظيمها في مكان ما: على سبيل المثال في اتفاقية المؤسسة أو بشكل فردي، مثلاً في عقد العمل. ساعات العمل العادية المتفق عليها هذه، وكذلك ساعات العمل الإضافية، تنطبق أيضاً في المكتب المنزلي.

انتباه!

هل تريد القيام ببعض التسوق، أو الذهاب في نزهة على الأقدام أو الاعتناء بأطفالك خلال "ساعات العمل الفعلية"، وهل تفضل العمل في الساعات التي تسبقها أو بعدها؟ انتبه: ساعات العمل المعتادة التي تم الاتفاق عليها مسبقاً تنطبق أيضاً في المنزل!

لكن: إذا كانت ساعات العمل الأخرى الأكثر مرونة ستكون عملية بالنسبة لك في المكتب المنزلي، فتستطيع مناقشة ذلك المطلب مع صاحب العمل. وإذا تمكنت من الاتفاق معه على ساعات عمل أخرى من المنزل، فلا شيء يعارض ذلك!

لدي مسار مهني من المكتب المنزلي - هل هذا يعتبر ساعات عمل؟

نعم. إذا تم بالفعل اتفاق على العمل من المنزل، سواء كتابةً أو شفويًا، فهذا يعني أنه تم نقل مكان العمل إلى المنزل بشكل دائم. وبمجرد أن تضطر إلى مغادرة الشقة للعمل - سواء كان ذلك لموعد عمل أو لتسليم بضائع أو حتى لمسافة قصيرة إلى المكتب الفعلي - فإن وقت السفر يُعتبر أيضاً وقت عمل.

هل يجب علي استخدام أجهزتي الشخصية ومستلزماتي المكتبية في المكتب المنزلي؟

لا. صاحب العمل مسؤول عن التأكد من أن لديك معدات العمل الضرورية المتاحة "للعمل عن بُعد" بشكل منتظم وأن هذه المعدات يتم صيانتها أيضاً.

من الذي يتعين عليه دفع تكاليف المكتب المنزلي مقابل الإنترنت والهاتف الخليوي والكهرباء وما إلى ذلك؟

يجب على صاحب العمل بشكل عام أن يعوضك عن أي تكاليف إضافية تتكبدها بسبب المكتب المنزلي (مثل تكاليف الهاتف والإنترنت، ولكن ليس الأثاث). من الناحية المثالية، يجب أن تتوصل إلى اتفاق مسبق، على سبيل المثال من خلال الاتفاق على معدل ثابت لسداد النفقات.



أما إذا كان الأمر يتعلق فقط بعمليات شراء حاجيات صغيرة، مثل الورق أو الأقلام أو ستيك **USB**، فسيكون ذلك كافيًا إذا احتفظت بالفواتير وأرسلتها إلى صاحب العمل لاحقًا. إذا كنت تتعامل مع نفقات أكبر، فيجب عليك على أي حال التشاور مع صاحب العمل مسبقًا، لأنه في الحقيقة يجب على المؤسسة نفسها التأكد من أن لديك المعدات التقنية التي تحتاجها.

ليس لدي أثاث مكتبي مناسب في المنزل للعمل. هل يجب على صاحب العمل إتاحتها؟

لا. أنت مسؤول عن بيئة عملك في المكتب المنزلي. صاحب العمل غير ملزم بأن يدفع لك على سبيل المثال لتوفير طاولات أو مقاعد مناسبة. وعلى أي حال إن فعل ذلك، فعليه التأكد من أنها تلبى جميع المتطلبات المريحة اللازمة.