



## **Smart Working und Telearbeit – Worin liegt der Unterschied?**

Smart Working, ist keine eigenständige Vertragsart, sondern eine flexible Form der Arbeitsausübung. Im Gegensatz zur Telearbeit, bei der ein fester Arbeitsplatz außerhalb des Unternehmens vorgesehen ist, ermöglicht Smart Working eine Mischung aus Arbeit innerhalb und außerhalb des Unternehmens ohne festen Arbeitsplatz. Dabei kommen mobile Kommunikationstechnologien wie Tablets, Laptops und Smartphones zum Einsatz.

Ein zentraler Aspekt von Smart Working ist die schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die alle Modalitäten der Arbeitstätigkeit regelt. Diese Vereinbarung kann befristet oder unbefristet sein und muss unter anderem die Arbeitszeiten, die Nutzung von Arbeitsmitteln und das Recht auf Nichterreichbarkeit festlegen. Im Gegensatz dazu erfordert Telearbeit keine spezielle schriftliche Vereinbarung, obwohl Regelungen zu operativen Aspekten schriftlich festgehalten werden können.

Bezüglich des Arbeitsortes unterscheidet sich Telearbeit dadurch, dass sie dauerhaft an einem festen Ort außerhalb des Unternehmens stattfindet, oft in der Wohnung des Mitarbeiters. Smart Working hingegen sieht keinen festen Arbeitsplatz vor und ermöglicht eine flexible Wahl des Arbeitsortes.

Die Arbeitszeiten bei Telearbeit werden in Absprache mit dem Arbeitgeber und im Einklang mit den Unternehmensrichtlinien festgelegt. Es gelten dieselben Höchstgrenzen für die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit wie für Mitarbeiter im Unternehmen. Bei Smart Working gibt es keinen präzisen Stundenplan, jedoch können Verfügbarkeitsklauseln in die Vereinbarung aufgenommen werden.

Ein weiterer Unterschied liegt im Recht auf Nichterreichbarkeit, das bei Smart Working vorgesehen ist, um die Ruhezeiten und die Privatsphäre des Arbeitnehmers zu schützen. Dieses Recht ist bei Telearbeit nicht explizit geregelt.

In Bezug auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz ist der Arbeitgeber bei beiden Arbeitsformen verantwortlich, jedoch gibt es spezifische Anforderungen und Pflichten, die in der schriftlichen Vereinbarung für Smart Working festgehalten werden müssen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Smart Working eine flexiblere und modernere Form der Arbeitsorganisation darstellt, die auf Vertrauen und Eigenverantwortung basiert, während Telearbeit traditioneller und strukturierter ist.

*Freundliche Grüße*

*Ihr Elas-Team*

*Meran, am 13/09/2024*

*Die hier enthaltenen Informationen sind zum Zeitpunkt der Veröffentlichung der Newsletter gültig; die gesetzlichen Bestimmungen können sich in der Zwischenzeit jedoch geändert haben. Der Inhalt der Newsletter stellt kein Gutachten in Rechtsfragen dar und kann auch nicht als solches für eine spezifische Situation herangezogen werden. Elas übernimmt keine Haftung für unternommene oder unterlassene Handlungen, welche auf Basis dieser Newsletter durchgeführt werden.*



## Smart working e telelavoro – Quali è la differenza?

Lo smart working, noto anche come "lavoro agile", non è un tipo di contratto a sé stante, ma una modalità di lavoro flessibile. A differenza del telelavoro, che prevede una postazione fissa al di fuori dell'azienda, lo smart working consente una combinazione di lavoro all'interno e all'esterno dell'azienda senza una postazione fissa. Vengono utilizzate tecnologie di comunicazione mobile come tablet, laptop e smartphone.

Un aspetto centrale dello smart working è l'accordo scritto tra datore di lavoro e dipendente che regola tutte le modalità dell'attività lavorativa. Questo accordo può essere a tempo determinato o indeterminato e deve specificare, tra le altre cose, l'orario di lavoro, l'uso delle attrezzature di lavoro e il diritto alla non reperibilità. Il telelavoro, invece, non richiede uno specifico accordo scritto, anche se le regole sugli aspetti operativi possono essere stabilite per iscritto.

Per quanto riguarda il luogo di lavoro, il telelavoro si differenzia per il fatto che si svolge in modo permanente in un luogo fisso al di fuori dell'azienda, spesso a casa del dipendente. Lo smart working, invece, non prevede un luogo di lavoro fisso e consente una scelta flessibile del luogo di lavoro.

L'orario di lavoro per il telelavoro viene stabilito in consultazione con il datore di lavoro e in conformità alle linee guida aziendali. Si applicano gli stessi limiti massimi per le ore di lavoro giornaliere e settimanali previsti per i dipendenti dell'azienda. Non esiste un orario preciso per lo smart working, ma è possibile inserire nell'accordo delle clausole di disponibilità.

Un'altra differenza è il diritto alla non disponibilità, che nello smart working è previsto per tutelare i periodi di riposo e la privacy del dipendente. Questo diritto non è esplicitamente regolamentato per il telelavoro.

In termini di salute e sicurezza sul lavoro, il datore di lavoro è responsabile di entrambe le forme di lavoro, ma ci sono requisiti e obblighi specifici che devono essere definiti nell'accordo scritto per lo smart working.

In sintesi, lo smart working è una forma di organizzazione del lavoro più flessibile e moderna, basata sulla fiducia e sulla responsabilità personale, mentre il telelavoro è più tradizionale e strutturato.

*Cordiali saluti*

*Il vostro Team ELAS*

*Merano, lì 13/09/2024*

*Le informazioni qui contenute sono da considerarsi accurate sino alla data di pubblicazione della newsletter; le norme regolatrici la materia potrebbero essere nel frattempo state modificate. Il contenuto di questa newsletter non costituisce, né può essere usato come, sostituto di un parere legale per una specifica situazione. ELAS non è responsabile per qualsiasi azione intrapresa o meno sulla base di questa newsletter.*