

Priporočila ZSDS svetom delavcev glede uvajanja dela na domu

Ne samo zaradi trenutnih razmer v zvezi z epidemijo covid-19, ampak tudi iz nekaterih drugih poslovnih razlogov se pri številnih delodajalcih pojavlja čedalje močnejši interes po širšem uvajanju dela na domu kot posebne oblike opravljanja dela po pogodbi o zaposlitvi. Glede na to, da se pri tovrstni obliki dela ob prednostih skrivajo tudi nekatere slabosti in nevarnosti, ki lahko bistveno vplivajo na zdravje zaposlenih, pa Predsedstvo Zdrženja svetov delavcev Slovenije (ZSDS) vsem svetom delavcev priporoča, da so pri svojem vključevanju v tovrstno odločanje do predlogov svojih poslovođstev za morebitno nekritično in pretirano obsežno uvajanje te oblike dela primerno »skeptični« in zahtevajo pred dokončno odločitvijo temeljit in vsestranski premislek.

Pri uvajanju dela na domu je treba **biti pazljiv in upoštevati tudi nevarnosti**, ki jih lahko prinaša na področju skrbi za varnosti in zdravja pri delu (VZD) zaposlenih. To področje pa je vsekakor eno tistih, ki še kako sodi v pristojnosti dela svetov delavcev, zato je prav, da se v odločanje o tovrstnih spremembah **svet delavcev tudi aktivno vključuje** in pomaga pri oblikovanju smernic in pravil za takšno delo. V nadaljevanju

preden delodajalec uvede delo na domu v svoji družbi.

Pri delu na domu je seveda v primerjavi z najpogostejšim načinom izvajanja dela, ki se opravlja v poslovnih prostorih delodajalca, bistvena razlika kraj opravljanja dela. Čeprav se na prvi pogled zdi, da ta razlika v primerjavi z običajnim opravljanjem dela v poslovnih prostorih delodajalca nima pomembnejših pravnih posledic, temu ni po-

- Kako zagotoviti varstvo poslovnih skrivnosti in drugih občutljivih podatkov?
- Kako postopati v primeru, če se delodajalec odloči, da dela na domu v svoji družbi ne bo več omogočal, ali ga ne bo več omogočal za določena delovna mesta?

Katero delo se lahko opravlja na domu?

Delavec lahko na domu opravlja le delo, ki sodi v dejavnost delodajalca, ali ki je potrebno za opravljanje dejavnosti delodajalca. Na domu se ne more opravljati delo:

- ki je škodljivo, ali če obstaja nevarnost, da postane škodljivo za delavce, ki delajo na domu, ali za življenjsko in delovno okolje, kjer se delo opravlja,
- v primerih, ko to prepoveduje poseben zakon ali drug predpis.

Če delodajalec omogoči delo na domu, mora biti to omogočeno vsem delavcem pod enakimi objektivnimi pogoji – torej vezano na določeno delovno mesto in ne na osebo, ki trenutno na določenem delovnem mestu dela. Če bi delodajalec o tem odločal diskrecijsko, bi to lahko privedlo do očitkov o neenaki obravnavi delavcev oziroma očitkov o diskriminaciji delavca.

Določitev načina dela in delovnega časa

Delo na domu se lahko dogovori za celotno trajanje ali le del delovnega časa delavca, preostali del delovnega časa pa se opravlja v poslovnih prostorih delodajalca. V zvezi s tem so možne različne kombinacije, na primer:

- delavec 4 ure dela v poslovnih prostorih, 4 ure na domu,

Eden prvih korakov, ki jih je potrebno storiti pri uvajanju dela na domu je ta, da se pripravi in sprejme ustrezen splošni akt delodajalca (pravilnik), ki zajema tako najpomembnejše pravne kot tudi sociološke vidike in dileme.

povzemamo nekatere najbolj ključne smernice pri uvajanju dela na domu, ki jih je pripravilo **Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZ)**¹. Na njihovi spletni strani objavljajo tudi vzorec pravilnika o delu na domu.

Prvi korak – sprejem ustreznega splošnega akta

Zagotovo je torej eden prvih korakov, ki jih je potrebno storiti pri uvajanju dela na domu ta, da se pripravi in sprejme ustrezen splošni akt delodajalca oz. pravilnik, ki zajema tako najpomembnejše pravne kot tudi sociološke vidike in dileme. Pri tem ne smemo pozabiti, da je določitev vsebine pravilnika in njegov sprejem le eden izmed več korakov, ki jih je priporočljivo narediti,

vsem tako. Tako bo moral delodajalec pred odločitvijo o uvedbi opravljanja dela na domu **odgovoriti predvsem na naslednja vprašanja** (in jih, kot rečeno, v sodelovanju s svetom delavcev tudi ustrezno pravno regulirati s splošnim aktom):

- Katera so tista delovna mesta, ki jih je sploh mogoče opravljati na domu?
- Kateri vidiki so pomembni v zvezi z delovnim časom?
- Kako izpolnjevati obveznosti glede varnosti in zdravja pri delu ter hkrati spoštovati delavčevo pravico do zasebnosti?
- Kako je z zagotavljanjem delovnih sredstev? Ali jih mora zagotoviti delodajalec ali delavec?

¹ MDDSZ: Opravljanje dela na domu in odrejanje drugega dela (<https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/OPRAVLJANJE-DELA-NA-DOMU-in-DRUGEGA-DELA.pdf>, 22. 10. 2020)

- delavec 2 dni dela v poslovnih prostorih, 3 dni na domu, pri čemer si lahko dneve sam razporeja, ali pa so dnevi vnaprej fiksno dogovorjeni,
- delavec 1 teden dela na domu, 1 teden v poslovnih prostorih,
- možne so tudi kombinacije teh alternativ pa tudi druge.

Običajno se delavci in delodajalci, tudi zaradi ekonomičnosti, odločajo za dogovor, kjer se nekaj delovnih dni delo opravlja na domu, nekaj delovnih dni pa v prostorih delodajalca, saj takšen dogovor omogoča tudi lažji nadzor nad rezultati opravljenega dela, hkrati pa delavec ohranja stik s sodelavci, boljša je tudi izmenjava informacij.

Obveznosti glede varnosti in zdravja pri delu

ZDR-1 izrecno določa, da mora delodajalec zagotavljati varne pogoje dela na domu. Podrobnejše obveznosti delodajalca v zvezi s tem so določene v Zakonu o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1). Delodajalec mora tako, ne glede na to, da se delo opravlja v prostorih, v katerih sam ni »gospodar«, izpolnjevati tudi vse ostale obveznosti v zvezi z varnostjo in varstvom pri delu, in sicer enako kot v primeru, ko se delo opravlja v poslovnih prostorih delodajalca. ZVZD-1 v zvezi z delom na domu namreč ne predvideva nobenih izjem, ne glede na njegove specifičnosti. Med obveznosti delodajalca po ZVZD-1 sodijo predvsem:

- obveščanje delavcev o uvajanju novih tehnologij in sredstev za delo ter o nevarnostih za nezgode, poklicne bolezni in bolezni, povezane z delom ter izdajanje navodil za varno delo;
- usposabljanje delavcev za varno in zdravo delo doma,
- preverjanje ustreznosti delovnih razmer z obrobniimi preiskavami škodljivosti delovnega okolja,
- preverjanje skladnosti delovne opreme s predpisi o varnosti in zdravju pri delu in z občasnimi pregledi in preizkusi,
- zagotavljanje varnega delovnega okolja.

Glede na navedeno bi moral prostore, kjer se bo opravljal delo na domu pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi za opravljanje dela na domu, pregledati varnostni inženir, ki bo ugotovil, ali predvideno delovno okolje izpolnjuje pogoje, predpisane s predpisi s področja varnosti in zdravja pri delu.

Predvsem obveznosti iz zadnjih treh alinej so povezane tudi s periodičnim vsto-

pom v zasebne prostore delavca. Zaradi varovanja zasebnosti delavca oziroma ustavne pravice nedotakljivosti stanovanja bo zato poleg dovoljenja za vstop zaradi pregleda delovnega okolja pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi za opravljanje dela na domu, v pogodbi o zaposlitvi potrebno urediti tudi kasnejši periodični nadzor delodajalca nad delovnim okoljem.

Ob nadzoru je potrebna predhodna napoved, nadzor mora biti sorazmeren namenu. Zato je ob vsakokratnem vstopu v prostore, kjer delavec opravlja delo na domu, priporočljivo, da delodajalec od delavca pridobi pisno dovoljenje za vstop. V pogodbo o zaposlitvi pa naj se vključi splošna določba o tem, da bo delavec z namenom izpolnjevanja obveznosti delodajalca oziroma pravic delavca povezanih z varnostjo in zdravjem pri delu, delodajalcu v določenem časovnem intervalu (na primer enkrat na leto) dovolil vstop v prostore, kjer opravlja delo.

Zagotavljanje delovnih sredstev

Delavec in delodajalec morata v pogodbi o zaposlitvi za opravljanje dela na domu, poleg klasičnih obveznih vsebin dogovoriti tudi vse pravice, obveznosti in pogoje, ki so vezani na specifično naravo dela na domu. Nekatere so bile omenjene že zgoraj (npr. delovni čas, nadzor varnega in zdravega delovnega okolja in druge).

Ena najpomembnejših vsebin je tudi dogovor glede tega, kdo bo zagotavljal material in delovna sredstva za opravljanje dela na domu ter o višini nadomestila za uporabo delavčevih sredstev.

- Delovna sredstva kot so: prostor, elektrika, komunikacijske povezave in podobno bo glede na njihovo naravo večinoma zagotavljal delavec. Za ta del bo skoraj vedno dogovorjeno nadomestilo.
- Glede delovnih sredstev kot so računalnik, mobilni telefon, tiskalnik, miza, stol in podobno pa se delavec in delodajalec dogovorita bodisi, da jih bo zagotavljal delavec, za kar mu bo delodajalec plačal nadomestilo, bodisi da jih bo zagotovil delodajalec – v tem primeru se nadomestila za ta delovna sredstva ne plača.
- Podobno kot v predhodni točki velja tudi za material, ki ga delavec potrebuje pri svojem delu.

Zagotavljanje varstva občutljivih podatkov

Zaradi interesov delodajalca v zvezi z varovanjem poslovne skrivnosti in drugih občutljivih podatkov ter obveznosti delavca v zvezi s tem mora delodajalec tudi pri delu na domu sprejeti vse ukrepe, ki so potrebni za to, da bo delavec lahko ustrezno varoval poslovne skrivnosti in druge občutljive podatke.

Med te spadajo na primer:

- omogočanje varne povezave v omrežje / do informacijskega sistema delodajalca,
- dostop v omrežje delodajalca je dovoljen le s službenim računalnikom.

Druge obveznosti delodajalca in pravice delavca

Delodajalec je dolžan o nameravanem organiziranju dela na domu, pred začetkom dela delavca, obvestiti Inšpektorat RS za delo. Opustitev te obveznosti pomeni prekršek, za katerega je zagrožena globa.

Druge dodatne pravice, obveznosti in pogoji, ki so odvisni od narave dela na domu, se uredijo med delodajalcem in delavcem s pogodbo o zaposlitvi, nekatere pa lahko tudi s splošnim aktom delodajalca oz. pravilnikom. Pri tem naj se v pogodbi o zaposlitvi dogovori vse situacije, ki jih je mogoče vnaprej predvideti. Na primer:

- delovni čas,
- način spremljanja dodeljenih delovnih nalog ter rezultatov delavca oziroma periodično poročanje delavca o tem,
- zaradi opravljanja dela na domu so v mesečni bruto plači zajete vse opravljene ure, razen v primeru, če delodajalec delavcu s posebno pisno odredbo odredi nadurno delo,
- poskusno delo,
- dogovor o tem, ali je nenačrtovan prihod na delo prevoz na delo ali službeno potovanje,
- dogovor o periodičnem vstopu delodajalca v prostore, kjer delavec opravlja delo zaradi nadzora delovnega okolja in delovnih sredstev,
- obveznost delavca, da delodajalca takoj obvesti v primeru nezgode pri delu, zaradi katere je delavec nezmožen za delo več kot tri delovne dni, ali v primeru nevarnega pojava v prostorih, kjer opravlja delo,
- katera delovna sredstva zagotovi delavec in katera zagotovi delodajalec, ter višina nadomestila za njihovo uporabo,

- omogočanje varne povezave v omrežje delodajalca, dostop v omrežje je dovoljen le s službenim računalnikom
- ...

Sicer ima delavec, ki opravlja delo na domu enake pravice kot delavec, ki dela v delovnih prostorih delodajalca, vključno s **pravico do sodelovanja pri upravljanju in sindikalnega organiziranja**. Delavec pa nima pravice do povračila stroškov prevoza na delo in z dela za dneve, ko delo v celoti opravlja na domu, saj mu tu stroški sploh ne nastanejo. Ima pa pravico do povračila stroškov prehrane in drugih stroškov v zvezi z delom.

Vloga sveta delavcev pri uvajanju dela na domu

Kot smo omenili že v začetku, delo na domu nedvomno lahko prinaša veliko pozitivnih vplivov tako za zaposlene posameznike kot tudi za delodajalca, vendar pa le v primeru, če se uvajanja takšnega načina dela delodajalec loti zelo premišljeno in z zavedanjem tudi tveganj, ki imajo lahko v nasprotnem primeru hude negativne posledice. Zato je z vidika varstva interesov delavcev še toliko bolj pomembno, da se tudi svet delavcev aktivno vključuje v postopke uvajanja **že čim bolj na samem začetku**. Svet delavcev namreč nedvomno ima svoje pristojnosti glede sodelovanja pri sprejemanju odločitev delodajalca glede uvajanja dela na domu, ki izhajajo neposredno iz Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU).

Način vključevanja v odločanje po ZSDU

Pri uvajanju dela na domu gre namreč v vsakem primeru – najmanj – za organizacijske spremembe iz sedme alineje 89. člena ZSDU (»spremembe v organizaciji proizvodnje«) glede katerih je delodajalec dolžan po določbi 90. člena **obveščati svet delavcev, in sicer pred sprejemom dokončne odločitve**. Kar pomeni, da ima svet delavcev po zakonu možnost (obenem pa tudi dolžnost) v zvezi s to predlagano odločitvijo delodajalca pravočasno oblikovati in podati svoja mnenja, predloge, pobude, zahteve in morebitne druge sugestije, s katerimi lahko vpliva na njeno vsebino. Še več pristojnosti za vključevanje v postopke uvajanja dela na domu pa ima svet delavcev iz naslova zagotavljanja varnega in zdravega delovnega okolja zaposlenih, kar je sicer tudi po zakonu (glej 70. člen ZDR-1) eno ključnih vprašanj dopustnosti uvedbe dela

na domu), saj je delodajalec pri vprašanih iz tega naslova po določilih 91. in 92. člena ZSDU, **dolžan predhodno izpeljati skupno posvetovanje s svetom delavcev**. Odgovor na vprašanje, kateri izmed obeh omenjenih možnih »participacijskih načinov (obveščanje ali skupno posvetovanje) pride v poštev glede sprejemanja odločitve o uvajanju dela na domu je torej – skupno posvetovanje.

Za takšno posvetovanje mora delodajalec skladno z drugim odstavkom 91. člena ZSDU »potrebne informacije« posredovati svetu delavcev najmanj **30 dni** pred sprejemom odločitve, rok za predlagano skupno posvetovanje pa mora biti najmanj 15 dni pred sprejemom odločitve. Ali je treba te postopkovne roke dosledno spoštovati v vseh primerih uvajanja dela na domu? Načeloma da, vendar pa so glede tega seveda možne tudi nekatere – bolj ali manj logične – **izjeme**. Te pridejo v poštev, kadar ne gre za uvajanje te oblike dela kot sestavine »rednega« delovnega procesa pri delodajalcu, se pravi »za stalno« oziroma za daljši čas«, ampak za **začasno rešitev v primeru (in le za čas) »izrednih razmer«**, med katere brez dvoma sodijo tudi aktualne razmere zaradi Covid-19, ko je treba za

razen uvodoma navedenih priporočil MDDSZ – upoštevati še nekatera priporočila, ki posredno izhajajo iz predhodnega članka dr. Ajde Erzar in dr. Metode Dodič Fikfak z naslovom **»Delo na domu – prednosti in pasti uvajanja v prakso«**. Ta priporočila seveda veljajo le za primere »rednega« uvajanja te oblike dela pri delodajalcu, ne pa tudi za primera »izrednih razmer«. Gre pa zlasti za naslednje:

1.

Ena temeljnih ugotovitev raziskovalcev te problematike je, da vsa dela prav gotovo niso primerna za opravljanje na domu, prav tako pa tudi **vsak zaposleni ni primeren kandidat za delo na domu**.

To pomeni, da je odločanje o sklepanju pogodb za delo na domu – če naj to ne bo v škodo ne delavcu in ne poslovni uspešnosti delodajalca – treba, **nujno povsem individualizirati** in se o tem odločati »od primera do primera« (zlasti še, kadar naj bi se delo na domu uvedlo za delavce, ki so že v delovnem razmerju, a so svoje delo doslej opravljali v delovnih prostorih in znotraj kolektiva pri delodajalcu), pri čemer pa nikogar, ki po strokovnih merilih ni primeren za takšno delo, **v to ne bi smelo biti dopustno siliti oziroma prisiljevati** (zlasti ne

Svet delavcev ima brez dvoma pomembne pristojnosti pri uvajanju dela na domu, ki izhajajo neposredno iz ZSDU.

zagotovitev normalnega poteka delovnega procesa reagirati hitro, izbire med različnimi možnimi alternativami pa v bistvu niti ni. V teh primerih je seveda možno te roke ustrezno skrajšati. Bistveno je le, da delodajalec predhodno skupno posvetovanje s svetom delavcev vsekakor opravi, in sicer v »razumnem roku« **glede na konkretne okoliščine**, kajti v teh primerih je razumljivo, da se daje prednost hitremu ukrepanju z manj poudarka na »kakovosti« izvedbe. Nikakor pa seveda takšne izredne razmere načeloma ne opravičujejo morebitnega ignoriranja te dolžnosti s strani delodajalca.

Dodatna priporočila za angažiranje svetov delavcev

Tako pri pripravi uvodoma omenjenega splošnega akta/pravilnika kot tudi pri sprejemanju posamičnih konkretnih izvedbenih odločitev o uvajanju dela na domu za posamezne kategorije delavcev ali za posamezne delavce bi morali sveti delavcev –

pod grožnjo odpovedi pogodbe o zaposlitvi). To bi veljalo posebej zapisati tudi v pravilnik, sveti delavcev bi morali na tem kolikor mogoče dosledno vztrajati.

Primernost posameznika za delo na domu bi bilo treba presoditi z obeh ključnih vidikov, navedenih v omenjenem članku zgoraj na podlagi rezultatov raziskav, to je:

1. z vidika osebnostnih značilnosti **posameznika** (visoka stopnja samostojnosti, manj potrebe po socializaciji, visoka zmogljivost koncentracije, dobre komunikacijske spretnosti, znanje o organizaciji dela itd.);

2. z vidika **njegovih družinskih razmer** (rezultati kažejo, da so ključni dejavniki, ki vpliva na odločitve za delo na domu, zlasti otroci).

Presojo primernosti posameznika za delo na domu na podlagi teh dejavnikov pred sprejetjem odločitve o sklenitvi pogodbe za delo na domu bi bilo verjetno smotno prepustiti **posebni komisiji**, oblikovani v ta namen, v kateri bi poleg po-

oblaščenega izvajalca medicine dela in strokovnega delavca za varnost in zdravje pri delu vsekakor moral sodelovati tudi **predstavniki sveta delavcev**.

2.

Takšna ali podobna komisija bi morala v vsakem posamičnem primeru morebitne uvedbe dela na domu poleg zgoraj navedenih dejstev predhodno preveriti tudi za gotovljenost

- **ustreznega delovnega okolja**
- **ustrezne delovne opreme, z vidika veljavnih standardov »fizične« varnosti pri delu.** »Pozitivna« ocena komisije pa bi morala biti **eden od predpogojev za morebitno sklenitev pogodbe za delo na domu.**

3.

Stroka je posebej za primere dela na domu izoblikovala nekatera specifična priporočila za **(preventivno) varovanje duševnega in telesnega zdravja delavcev**, ki so posebej navedeni v zgoraj omenjenem članku dr. Erzarjeve. Svet delavcev bi moral vztrajati na tem, da delodajalec (s pomočjo omenjene komisije in v sodelovanju s konkretnimi delavci) skladno s temi priporočili predhodno pripravi **poseben načrt ukrepov za varovanja zdravja delavca(ev) na domu** ter konkretnim delavcem zagotovi po potrebi tudi ustrezno izobraževanje in usposabljanje za njihovo izvajanje.

Namesto zaključka

Najboljši način za začetek uvajanja dela na domu za daljši čas je torej, kot rečeno,

sodelovanje sveta delavcev že pri pripravi ustreznega pravilnika, ki mora upoštevati vse zgoraj navedene ključne dejavnike in morebitna tveganja. Prav tako se je potrebno zavedati, da tako kot vsako delo ni primerno, ni nujno tudi vsak posameznik primeren za opravljanje dela od doma. Zato je smotno uporabiti individualni pristop za presojo ustreznosti posameznika – z upoštevanjem njegovih osebnostnih in delovnih lastnosti, telesnega in duševnega zdravja, družinskega statusa, prostorskih zmožnosti itd. Za zagotavljanje zdravega in varnega načina dela od doma je potrebno tudi sprotno spremljanje posameznikov ter v primeru zaznave kakršnih koli težav ustrezno ukrepati.

Določbe ZDR-1 o opravljanju dela na domu

5. Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu

68. člen (splošno)

(1) Kot delo na domu se šteje delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so izven delovnih prostorov delodajalca.

(2) Za delo na domu se šteje tudi delo na daljavo, ki ga delavec opravlja z uporabo informacijske tehnologije.

(3) S pogodbo o zaposlitvi se delodajalec in delavec lahko dogovorita, da bo delavec na domu opravljal delo, ki sodi v dejavnost delodajalca, ali ki je potrebno za opravljanje dejavnosti delodajalca za celotno trajanje ali le del delovnega časa delavca.

(4) Delodajalec je dolžan o nameravanem organiziranju dela na domu, pred začetkom dela delavca, obvestiti inšpektorat za delo.

69. člen

(pravice, obveznosti in pogoji)

(1) Delavec, ki opravlja delo na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri v dogovoru z delodajalcem, ima enake pravice kot delavec, ki dela v delovnih prostorih delodajalca, vključno s pravico do sodelovanja pri upravljanju in sindikalnega organiziranja.

(2) Pravice, obveznosti in pogoji, ki so odvisni od narave dela na domu, se uredijo med delodajalcem in delavcem s pogodbo o zaposlitvi.

70. člen

(obveznosti delodajalca)

(1) Delavec ima pravico do nadomestila za uporabo svojih sredstev pri delu na domu. Višino nadomestila določita delavec in delodajalec s pogodbo o zaposlitvi.

(2) Delodajalec je dolžan zagotavljati varne pogoje dela na domu.

71. člen

(prepoved dela na domu)

Inšpektor ali inšpektorica za delo (v nadaljnjem besedilu: inšpektor za delo) delodajalcu prepove organiziranje ali opravljanje dela na domu, če je delo na domu škodljivo, oziroma če obstaja nevarnost, da postane škodljivo za delavce, ki delajo na domu, ali za življenjsko in delovno okolje, kjer se delo opravlja, ter v primerih, ko gre za dela, ki se v skladu z 72. členom tega zakona ne smejo opravljati kot delo na domu.

72. člen

(dela, ki se ne morejo opravljati na domu)

Zakon ali drug predpis lahko določi dela, ki se ne smejo opravljati kot delo na domu.