

jem odnosov med svetom delavcev in menedžmentom povečujeta stopnji energije produktivnosti in energije udobja. Če povzamemo, med vrsto odnosa sveta delavcev z menedžmentom ter elementi organizacijske energije obstajajo statistično značilne korelacije, in sicer slabši odnosi pomenijo slabšo energijo in boljši odnosi pomenijo boljšo energijo.

## Zaključek

Na osnovi izsledkov raziskave lahko torej trdimo, da **kooperativni odnosi sveta delavcev z menedžmentom prispevajo h**

**kakovosti organizacijske energije sveta delavcev.** To spoznanje lahko prispeva k proaktivnemu uresničevanju delavskega soupravljanja v slovenskih organizacijah. Pri tem pa imajo pomembno vlogo tudi osebnostne lastnosti posameznika, ki vplivajo na pristop k sodelovanju z menedžmentom pri upravljanju organizacije. Več o tem pa v naslednjem prispevku.

## ZA UČINKOVITO SOUPRAVLJANJE



Pišeta:  
dr. Elizabeta Zirnstein in Luka Andrijašič

**Delo na domu v času epidemije COVID-19 in po njej**

# Odprta vprašanja pravne ureditve dela na domu ter izzivi za svete delavcev

*Delo na domu smo v času pred epidemijo COVID-19 razumeli predvsem kot institut delovnega prava, s pomočjo katerega naj bi delavci lažje usklajevali zasebno in poklicno življenje. Čeprav je delo na domu obenem instrument, ki delodajalcem omogoča večjo fleksibilnost pri organizaciji dela, na ta vidik v preteklosti nismo bili tako osredotočeni. V praksi je ta oblika dela, vsaj v Sloveniji, predstavljala redkost. Po podatkih Statističnega Urada RS (2019) je na dan 31. 12. 2019 zgolj 6,9 odstotka delovno aktivnega prebivalstva delo običajno opravljalo od doma (SURS 2019). Izbruh epidemije COVID-19 pa je povzročil velike spremembe ne zgolj v obsegu (pojavnosti) te oblike dela, pač pa tudi v našem dožemanju tega instituta.*

Če smo si pred epidemijo delavci pogosto želeli, da bi nam delodajalec omogočil delo na domu, je **danes marsikdo drugačnega mnenja in delo raje opravlja na sedežu delodajalca.** Po drugi strani pa namerava veliko organizacij, predvsem v zasebnem sektorju, delo na domu ohraniti tudi po koncu epidemije (vsaj v nekem obsegu), zaradi česar v praksi pristopajo k **systemski ureditvi tega vprašanja.** Pri tem morajo upoštevati zakonodajo, ki ureja delo na domu. Problem pa je v tem, da je pravna ureditev dela na domu še nedorečena. V tem prispevku izpostavljam nekatera odprta vprašanja pravne ureditve dela na domu.

Pri sistemskem urejanju pravic in obveznosti delodajalca in delavcev pri delu na

domu na ravni podjetij imajo **pomembno vlogo tudi svete delavcev.** Namreč, delo na domu prinaša spremembe pri organizaciji delovnega časa, pri izvajanju ukrepov varnosti in zdravja pri delu, pri nadzoru delodajalca nad opravljenim delom, nenazadnje pa tudi pri uresničevanju soupravljalških pravic.

### Pravni izzivi ureditve dela na domu

**a) Delo na domu in epidemija COVID-19: enostransko odrejanje ali prostovoljna odločitev delavca?**

**Poudarek:** Za razliko do prvih mesecev epidemije, ko so delodajalci na podlagi 169. člena ZDR-1 lahko enostransko odre-

*jali delo na domu, menim, da epidemija COVID-19 ni več nekaj začasnega in nepričakovanega. Posledično je delo na domu treba dogovoriti s pogodbo o zaposlitvi, torej sporazumno med strankama pogodbe (in ne več z enostransko odredbo delodajalca).*

Zaradi razmaha dela na domu, ki ga je povzročila epidemija koronavirusne bolezni, pogosto beremo, da je ta oblika dela naša »nova normalnost« (Brečko 2021, 4). Veliko podjetij namerava delo na domu ohraniti tudi po koncu epidemije. Zavedati pa se je treba, **da je v času epidemije delodajalec delo na domu lahko enostransko odredil.** To je izjema od pravila, da se o tej obliki dela delavec in delodajalec spo-

razumno dogovorita v pogodbi o zaposlitvi. Zakon o delovnih razmerjih namreč v 169. členu določa, da se v primeru izjemnih okoliščin, kamor spada tudi epidemija, kraj opravljanja dela, določen s pogodbo o zaposlitvi, **lahko začasno spremeni tudi brez soglasja delavca**. Določba se namreč glasi: »V primerih naravnih ali drugih nesreč, če se taka nesreča pričakuje ali v drugih izjemnih okoliščinah, ko je ogroženo življenje in zdravje ljudi ali premoženje deloda-

mu ni pravica delavca. Nekatera delovna mesta so **bolj, druga manj primerna ali pa sploh neprimerna** za delo od doma. Tudi z vidika organizacije dela, nadzora delodajalca nad delavcem, načina vodenja delavcev in podobno se delodajalci med seboj pomembno razlikujejo in so eni bolj, drugi manj »pripravljeni« na takšno spremembo v delovnem procesu. Določitev delovnih mest, na katerih se delo lahko opravlja (tudi) od doma, je torej prvi korak pri urejanju

### **c) Pogodba o zaposlitvi za določen čas za delo na domu**

**Poudarek:** s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko delo na domu določi kot »dodatni razlog« za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas, poleg tistih, ki jih predvideva že sam ZDR-1.

Nova (spremenjena) pogodba o zaposlitvi zaradi spremembe kraja opravljanja dela se lahko sklene tudi za določen čas, če je to določeno v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti. V tem primeru mirujejo pravice iz pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas (glej 4. odstavek 49. člena ZDR-1; to je podobno suspenzu po 53. členu ZDR-1). Torej: s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se **lahko delo na domu določi kot »dodatni razlog« za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas**, poleg tistih, ki jih predvideva že sam ZDR-1. Trenutno le dve kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti določata, da se pogodba o zaposlitvi za določen čas lahko sklene tudi v primeru dela na domu. To sta Kolektivna pogodba časopisno-informativne, založniške in knjigotrske dejavnosti (glej 17. člen) ter Kolektivna pogodba grafične dejavnosti (33. člen). Obe določata, da se pogodba o zaposlitvi za določen čas za delo na domu lahko sklene za obdobje največ enega leta in zgolj v primeru, da ima delavec že sklenjeno pogodbo o zaposlitvi. V času trajanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas zaradi opravljanja dela na domu **prvotna pogodba o zaposlitvi delavca miruje**. Obe kolektivni pogodbi določata tudi, da pravice delavca po pogodbi o zaposlitvi, sklenjeni za opravljanje dela na domu, ne smejo biti nižje od pravic, kot mu pripadajo na podlagi pogodbe o zaposlitvi, ki mu zaradi opravljanja dela na domu miruje. Po enem letu se pogodba o zaposlitvi za določen čas zaradi opravljanja dela na domu lahko podaljša.

**d) Delovni čas pri delu na domu in nadzor delodajalca nad opravljenim delom**

**Poudarek:** V podjetju naj se sprejmejo natančna pravila, ob katerih terminih mora biti delavec obvezno na voljo delodajalcu in sodelavcem (po telefonu, e-pošti ipd.). V preostalem delu dneva pa naj bo delavcu prepuščeno, kdaj bo opravil svoje delovne naloge. Izven dogovorjenih terminov se delavec delodajalcu ni dolžan oglašati, oziroma mu biti na razpolago (po telefonu, po e-pošti, na drug način).

## **Delo na domu prinaša spremembe pri organizaciji delovnega časa, pri izvajanju ukrepov varnosti in zdravja pri delu, pri nadzoru delodajalca nad opravljenim delom, ne nazadnje pa tudi pri uresničevanju soupravljaljskih pravic.**

jalca, se lahko vrsta ali kraj opravljanja dela, določenega s pogodbo o zaposlitvi, začasno spremenita tudi brez soglasja delavca, vendar le, dokler trajajo take okoliščine.« Vendar pa je enostransko odrejanje dela na domu možno le, dokler trajajo take izjemne okoliščine. Glede na to, da epidemija COVID-19 ni več nekaj začasnega oziroma nepričakovanega, je nesporno, da enostransko odrejanje dela na domu ni več primerno in da ga mora zamenjati **dogovorna (sporazumna) sprememba pogodbe o zaposlitvi**, v kateri se delavec prostovoljno odloči, da bo delo opravljal (tudi) doma. S pravnega vidika gre za to, da že ZDR-1 določa, da je delo na domu treba urediti s pogodbo o zaposlitvi, torej s sporazumom med strankama pogodbe.

Če zanemarimo pravni vidik, pa je svobodna odločitev delavca (namesto enostranske odredbe delodajalca) primerna tudi z moralno-etičnega vidika, saj delo na domu prinese takšne spremembe v življenje delavca, da slednji mora imeti zbirno glede tega. Raziskave namreč kažejo, da so delavci pri delu na domu izpostavljeni **večjim psihosocialnim tveganjem, kot so stres, izgorelost, prezentizem**. Do tega prihaja zaradi neustrezno določenega obsega dela, določanja ad-hoc nalog, konstantne dosegljivosti delavca, preobilja informacij in podobno. Večja avtonomija delavcev pri delu na daljavo sicer omogoča časovno razporeditev posameznih opravil čez cel dan, prilagajanje hitrosti dela in podobno, vendar gre pogosto tudi za opravljanje dela po koncu uradnega delovnega časa, za porabo prostega časa za opravljanje dela, nezadostne počitke in odmore med delom. Po drugi strani pa delo na do-

tega vprašanja v praksi. Kadar se to ureja v aktu o sistemizaciji, vemo, da je to predmet posvetovanja s svetom delavcev.

### **b) Nova pogodba o zaposlitvi ali aneks k obstoječi pogodbi?**

**Poudarek:** za delo na domu je treba skleniti novo pogodbo o zaposlitvi, čeprav se iz praktičnih razlogov v praksi tolerira tudi urejanje tega z aneksom k obstoječi pogodbi.

ZDR-1 ureja delo na domu v 68. do 72. členu. Ker je bilo o zakonski ureditvi dela na domu že veliko napisanega, tukaj izpostavljamo zgolj to, da zakon predvideva, da se pravice, obveznosti in pogoji, ki so odvisni od narave dela na domu, uredijo s pogodbo o zaposlitvi. V praksi se delo od doma sicer ureja tudi z **aneksi k obstoječim pogodbam o zaposlitvi**, čeprav to ni pravilno. Namreč, v civilnem pravu se z aneksom urejajo spremembe pogodbe. Pri delu na domu pa ne gre zgolj za spremembo pogodbe, pač pa za njeno novacijo, saj je kraj opravljanja dela bistvena sestavina pogodbe o zaposlitvi. V praksi pa se sprememba kraja opravljanja dela z aneksom k pogodbi o zaposlitvi tolerira, saj lahko nova pogodba o zaposlitvi prinese, poleg spremenjenega kraja opravljanja dela, tudi **druge spremembe, ki niso vedno ugodne** za delavca. Naj na tem mestu omenimo še, da je pri sklepanju nove pogodbe o zaposlitvi treba biti pozoren tudi na to, kako ta sprememba vpliva na že obstoječo pogodbo (kar naj se uredi v prehodnih in končnih določbah nove pogodbe).

Delo na domu **podaljša delovnik in zabriše meje med službenim in prostim časom**. Kako pri delu na domu uskladiti poklicno in osebno življenje? Problem v praksi je predvsem, kdaj, v katerih urah ter na kakšen način naj bo delavec dosegljiv za delodajalca. ZDR-1 v 157. členu določa, da lahko delavec in delodajalec v pogodbi o zaposlitvi **drugače, ne glede na določbe zakona, uredita delovni čas, nočno delo, odmore ter dnevni in tedenski počitek**. Gre za zelo odprto pravno normo, saj natančnejših določb o tem v ZDR-1 ni. Vprašanje za prakso je predvsem, ali se v primeru dela na domu sme s pogodbo o zaposlitvi derogirati meje po ZDR-1? S tega vidika je zanimiva Kolektivna pogodba za grafične dejavnosti, ki določa, da se delavec in delodajalec v (novi) pogodbi o zaposlitvi za delo na domu dogovorita tudi o obsegu delovnega časa, ki ga delavec opravi na domu, »upoštevaje določbe zakona, ki ureja delovna razmerja« (1. odstavek 17. člena). To določbo razumemo tako, da je treba **tudi pri delu na domu upoštevati zakonske minimume glede odmorov in počitkov**. Enako določbo vsebuje tudi Kolektivna pogodba časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti. V zvezi s tem opozarjamo še na priporočilo Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, po katerem naj delodajalci organizirajo delo na domu tako, da **zagotovi redne krajše in daljše odmore med delom**, ki naj bodo sestavni del delovnih nalog na delovnem mestu na domu.<sup>1</sup>

Naslednje vprašanje je vprašanje dosegljivosti delavca, kadar dela od doma. Tudi tukaj zakon ničesar natančnega ne določa. Vsekakor velja, da se izven dogovorjenih terminov **delavec delodajalcu ni dolžan oglašati, oziroma mu biti na razpolago** (po telefonu, po e-pošti, na drug način). Po drugi strani pa je treba dogovoriti termine, ko mora biti delavec dosegljiv za delodajalca. V praksi se k reševanju tega lahko pristopi na različne načine – to se lahko uredi v kolektivnih pogodbah, v splošnem aktu delodajalca, nenazadnje tudi v pogodbi o zaposlitvi.

Analiza veljavnih kolektivnih pogodb v RS (opravljena na dan 27. 7. 2021) je pokazala, da le tri kolektivne pogodbe pri urejanju dela na domu omenjajo tudi delovni čas. To so že omenjeni Kolektivna pogodba časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti (glej 17. člen), Ko-

lektivna pogodba grafične dejavnosti (glej 33. člen) ter Kolektivna pogodba za dejavnost poslovanja z nepremičninami. Najbolj zanimiva je prav slednja, saj v 5. odstavku 30. člena določa, da delavcu, ki opravlja delo doma oziroma na daljavo in zato sam organizira svoj delovni čas, **ne pripadajo dodatki iz naslova neugodnega delovnega časa, razen v primeru, ko narava dela zahteva ali delodajalec odredi**, da se mora delo opraviti v nočnem času ali na dela prosti dan ali dan državnega praznika. Prvi dve kolektivni pogodbi zgolj napotujeta, da je treba v pogodbi o zaposlitvi za delo na domu urediti tudi obseg delovnega časa.

Ker se v praksi delodajalci sistemskega urejanja delovnega časa pri delu od doma običajno lotijo **v pravilniku, ki ureja delovni čas**, poudarjamo, da bi ta pravilnik moral vsebovati vsaj:

- način sprotne dogovora o opravljanju dela na domu, če obseg izvajanja ni natančno določen v pogodbi o zaposlitvi;
- poročanje delavca o izrabi delovnega časa;
- način spremljanja dodeljenih delovnih nalog ter rezultatov delavca oziroma poročanje delavca o tem;

### *Raziskave kažejo, da so delavci pri delu na domu izpostavljeni večjim psihosocialnim tveganjem, kot so stres, izgorelost, prezentizem.*

- dosegljivost delavca, ki dela na domu – kdaj, v katerih urah ter na kakšen način mora biti delavec dosegljiv za delodajalca ter delodajalec dosegljiv za delavca;
- način sporočanja podatkov, ki so pomembni za izvajanje pogodbe o zaposlitvi (npr. bolezen);
- obveznosti glede varnega in zdravega dela od doma;
- katera delovna sredstva zagotovi delodajalec (to je pomembno tudi z davčnega vidika – glej 44. člen Zakona o dohodnini);
- druge posebnosti dela na domu, ki so vezane na posamezno konkretno organizacijo ali delovni proces.

Glede **evidentiranja delovnega časa** pri delu na domu se tudi veliko piše in razpravlja. Toda – ali se evidentiranje delovnega časa pri delu na domu RES razlikuje

od evidentiranja delovnega časa pri „običajnem“ delu? Pravno gledano, ne. Treba ga je evidentirati – takšnega, kakršen pač je. Določene spremembe na tem področju bo prinesla novela Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti (ZEPDSV), ki bo predpisovala bolj natančno vodenje delovnega časa (sprotno vpisovanje ure prihoda, odhoda, malice; sprotno vpisovanje dela v manj ugodnem delovnem času; vpisovanje ur, ki so oddelane kot nadure ali začasno prerazporejene ure). Morda bo novela prinesla **tudi nekatere rešitve glede evidentiranja delovnega časa pri delu na domu** (predvideva se elektronsko beleženje delovnega časa), čeprav ni ambicija te novele posegati v organizacijo delovnega časa.

Glede **nadzora delodajalca nad opravljenim delom** naj poudarimo, da gre na tem področju za konflikt med pravico delodajalca, da nadzira delavca, in pravico delavca do zasebnosti. Iskanje primerne ravnovesja je tukaj posebnega pomena, sploh v primerih, ko se delodajalec odloči za uporabo raznih računalniških aplikacij za spremljanje dela na domu. Seveda tukaj trčimo tudi v vprašanja varstva osebnih podatkov, ki so del pravice delavca do

zasebnosti. Delodajalec mora pri določitvi vrste in obsega osebnih podatkov zaposlenih, ki jih v namen spremljanja dela na domu obdeluje, paziti, da **prekomerno ne poseže v zasebnost zaposlenih**. Enako veja tudi za izbiro sredstev, s katerimi to izvaja. V zvezi s tem je informacijska pooblaščenka v mnenju št. 07121-1/2020/519 že povedala, kaj smatra kot nesorazmeren poseg v informacijsko zasebnost zaposlenih.

Spoštovanje delavčeve pravice do zasebnosti je povezano tudi z zagotavljanjem varnih delovnih razmer. Tudi tukaj obstaja nevarnost prevelikega posega v zasebnost delavca. Nedvomno morata delavec in delodajalec pri **zagotavljanju varnosti in zdravja na delovnem mestu pri delu na domu sodelovati**, kar je v praksi lahko izziv za oba.

#### **e) Varnost in zdravje pri delu na domu**

ZDR-1 določa, da mora delodajalec zagotavljati varne pogoje dela na domu, po-

<sup>1</sup><https://www.gov.si/novice/2020-06-22-opravljanje-dela-na-domu-z-vidika-delovnega-prava-in-varnosti-in-zdravja-pri-delu/>

drobnejše obveznosti delodajalca v zvezi s tem pa ureja Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1). V času epidemije praviloma ukrepi, ki jih delodajalec zagotavlja na podlagi ocene tveganj delovnih mest, ne zado- stujejo, zato mora sprejeti in izvajati **dodat- ne ukrepe, s katerimi v največji možni meri zagotavlja varno in zdravo delo**. Obstoječo oceno tveganja je treba prilago- diti – identificirati obstoječa tveganja za

ima delodajalec pravico in dolžnost občas- no nadzorovati varnost in zdravje pri delu. **O načinu nadzora se delavec in delodajalec predhodno dogovorita**, delavec pa nad- zora ne more odkloniti. Pri tem lahko dela- vec dokazuje pogoje za varno in zdravo delo s slikovnim materialom, kadar okoliščine to dopuščajo. Če nadzora varnosti in zdravja pri delu ni mogoče zagotoviti drugače in če za to obstaja zakonska podlaga, pa se lahko

nov svetov delavcev. Nadalje se postavlja vprašanje, kako zagotoviti zadostno infor- miranost svetov delavcev v pogojih, ko je komunikacija z vodstvom omejena le na najnujnejše? Nenzadnje se težave v praksi lahko pojavijo tudi pri izvedbi volitev v svete delavcev, ki jih je treba izvesti po pošti ali na daljavo. Vse te probleme sta v svojem pri- spevku v tretji številki te revije izpostavila tudi Franca in Jezernik (2021, 18-20). Mor- da so prav izzivi uresničevanja delavskega soupravljanja in **nujna ureditev odprtih vprašanj**, kot smo jih izpostavili zgoraj, priložnost za to, da sveti delavcev pozovejo delodajalce k prevetritvi obstoječih partici- pacijskih sporazumov?

*Vsekakor bo v bodoče treba najti odgovore na pravne izzive dela na domu v vsakodnevni praksi. Treba bo tudi razmisliti, kako ohranjati učinkovito delovanje svetov delavcev tudi v novih pogojih dela.*

## Zaključek

Vsekakor bo v bodoče treba najti od- govore na pravne izzive dela na domu v vsakodnevni praksi. Treba bo tudi razmis- liti, kako ohranjati **učinkovito delovanje svetov delavcev tudi v novih pogojih dela**. Uresničevanje kolektivnih pravic namreč temelji na združevanju. Kako ga uresniče- vati ob hkratnem »ohranjanju varne razdal- je« je izziv, ki ga bodo sveti delavcev morali skupaj nasloviti. Najbrž je jesenski posvet v okviru Združenja svetov delavcev prava priložnost za to.

## Literatura in pravni viri:

Brečko, Danijela (2021) Vodenje v novi normalnosti in delavska participacija. V: *Ekonomski demokracija* 3/21: 4.

Franca, Valentina in Jezernik, Tadej (2021) Omejevanja združevanja in uresničevanja delavskih pravic v času epidemije. V: *Ekonomski demokracija* 3/21: 18–20.

SURS. 2019. *Delovno aktivno prebivalstvo v izbranih poklicnih skupinah po občinah delovnega mesta, Slovenija*, 31. 12. 2019.

<https://www.stat.si/Statweb/News/Index/8781> (3. 8. 2021)

Zakon o delovnih razmerjih. Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19 in 203/20 – ZIUPOPĐVE).

Zakon o varnosti in zdravju pri delu. Uradni list RS, št. 43/11.

Zakon o evidencah na področju dela in socialne var- nosti. Uradni list RS, št. 40/2006.

Kolektivna pogodba časopisno-informativne, za- ložniške in knjigotrske dejavnosti. Uradni list RS, št. 173/2020.

Kolektivna pogodba grafične dejavnosti. Uradni list RS, št. 175/2020.

Kolektivna pogodba za dejavnost poslovanja z nepre- mičinami. Uradni list RS, št. 67/16 in 46/19.

Kolektivna pogodba komunalnih dejavnosti. Uradni list RS, št. 105/21.

Kolektivna pogodba za dejavnost železniškega pro- meta. Uradni list RS, št. 95/07 in 48/18.

Kolektivna pogodba za dejavnost poslovanja z nepre- mičinami. Uradni list RS, št. 67/16 in 46/19.

prenos virusa COVID -19 ter dodati ukrepe, ki ta prenos (okužbo) preprečujejo. Kako pa je z zagotavljanjem varnega in zdravega delovnega okolja pri delu na domu?

Delodajalec mora tudi pri delu na domu izpolnjevati vse zakonske obveznosti v zve- zi z varnostjo in zdravjem pri delu, enako, kot če se delo opravlja v poslovnih prostorih delodajalca. ZVZD-1 namreč ne predvideva **nobnih izjem za delo na domu**, ne glede na njegove specifičnosti. V praksi se postavlja predvsem vprašanje pregleda prostorov, kjer se opravlja delo na domu: ali izpolnju- jejo pogoje v smislu varnosti in zdravja pri delu? Vstop v delavčev dom ali drug pro- stor je seveda možen le z delavčevim do- voljenjem. Kako ravnati, če delavec takega vstopa ne dovoli? V zvezi s tem je Minis- trstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti zavzelo stališče, da je odlo- čitev o tem, kako bo delodajalec preverjal ustreznost delovnih pogojev pri delu od doma, **prepuščena delodajalcu** (MDDSZ 2020).<sup>2</sup> V stališču so navedene različne možnosti, od anketnega vprašalnika o de- lovnih pogojih na domu, ki ga izpolni de- lavец, do fotografiranja delovnega mesta. Te rešitve se zdijo primerne za leto 2020 in v razmerah epidemije, na katere nihče ni bil pripravljen. V bodoče pa bo treba bolj sistemsko pristopiti k temu. Tega so se ne- kateri socialni parterji že lotili. Najbolj na- tančne določbe o načinu nadzora deloda- jalca nad varnimi in zdravimi delovnimi razmerami pri delu na domu vsebujeja Kolektivna pogodba časopisno-informativ- ne, založniške in knjigotrske dejavnosti (glej 17. člen) in Kolektivna pogodba grafične dejavnosti (glej 33. člen). Obe določata, da

nazor izvede tudi na kraju opravljanja dela ob predhodni najavi najmanj tri dni pred izvedbo nadzora. Kadar se delo na domu opravlja v določenem krajšem obdobju, omenjeni kolektivni pogodbi predvidevata, da se lahko dolžnost zagotavljanja varnih in zdravih delovnih razmer zagotovi s tem, da **delodajalec delavcu poda ustrezna navo- dila za varno in zdravo delo, delavec pa pisno izjavi**, da te pogoje izpolnjuje in jih bo zagotavljal. Strošek zagotavljanja varnih in zdravih delovnih razmer bremeni deloda- jalca. O dolžnosti delavca, da delodajalcu omogoči občasni nadzor varnosti in zdravja pri delu na domu pa govorijo tudi Kolektivna pogodba za dejavnost poslovanja z nepre- mičinami (30. člen), Kolektivna pogodba komunalnih dejavnosti (30. člen) ter Kole-ktivna pogodba za dejavnost železniškega prometa (57. člen).

## Delo na domu in uresničevanje soupravljaljskih pravic

**Poudarek:** Nekateri od izzivov, ki jih je za soupravljanje prinesla epidemija CO-VID-19, lahko sveti delavcev naslovijo v participacijskih sporazumih tako, da jih prenovijo.

Tudi delavsko soupravljanje se zaradi razmaha dela na domu srečuje z novimi iz- zivi. Postavlja se vprašanje, kako organi- zirati delo svetov delavcev pri delu na domu, ko »klasično« sestankovanje v podjetju več ne obstaja. »On-line« srečanja namreč **zahtevajo primerno tehnološko opremo, pa tudi nekaj znanja uporabe informa- cijsko-komunikacijskih tehnologij**. Delo od doma je tudi razrahljalo povezanost čla-

<sup>2</sup><https://www.gov.si/novice/2020-06-22-opravljanje-dela-na-domu-z-vidika-delovnega-prava-in-varnosti-in-zdravja-pri-delu>.