



Piše:
Mitja Gostiša

Sveti delavcev in problematika dela od doma

Če so si pred epidemijo mnogi zaposleni pogosto želeli, da bi jim delodajalec omogočil delo od doma, pa je danes marsikdo tudi drugačnega mnenja in delo raje opravlja na sedežu delodajalca. Po drugi strani pa namerava veliko organizacij, predvsem v zasebnem sektorju, delo na domu ohraniti – vsaj v določenem obsegu – tudi po koncu epidemije, zaradi česar v praksi pristopajo k sistemski ureditvi tega vprašanja. Problem pa je v tem, da predvsem pravna ureditev dela na domu v veliki meri ostaja nedorečena in da se v dobrih dveh letih od razmaha takega načina dela ni na tem področju spremenilo praktično nič. Zato je izjemnega pomena tudi (pro)aktivno vključevanje svetov delavcev v avtonomno urejanje te problematike znotraj podjetij.

Kaj o delu od doma pravi zakonodajca?

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) omogoča opravljanje dela na domu na dveh podlagah, in sicer na podlagi posebne pogodbe o zaposlitvi, to je pogodbe o zaposlitvi za opravljanje dela na domu (v primeru soglasja delodajalca in delavca) ter kot začasno (enostransko) odreditev opravljanja dela na drugem kraju, kot je določeno s pogodbo o zaposlitvi (na domu) na podlagi 169. člena ZDR-1.

Zakon dopušča, da delodajalec enostransko spremeni kraj opravljanja dela, kot je določen s pogodbo o zaposlitvi (odredi lahko tudi drugo delo) **v primerih, ko je ogroženo življenje in zdravje ljudi ali premoženje delodajalca**. Obveznost opravljanja dela na domu v tem primeru lahko traja le začasno, dokler trajajo takšne okoliščine in je sprememba kraja opravljanja dela nujna in potrebna.

V primeru enostranske odreditve dela na domu zaradi izjemnih okoliščin mora biti delodajalec pozoren na **opredelitev vsebin**, ki so ključne za izvrševanje delovnopравниh pravic in obveznosti, zlasti pa:

- navedba dela oziroma kraja dela, kjer se bo delo izvajalo,
- ali gre za celotno trajanje ali le del delovnega časa,
- obseg dela (določen naj bi bil tako, da delavec, ki dela na domu, opravi enak obseg dela, kot ga opravijo delavci, ki delajo v prostorih delodajalca),
- način spremljanja dodeljenih delovnih nalog ter rezultatov delavca oziroma poročanje delavca o tem,
- delovni čas in poročanje delavca o evidenci delovnega časa,
- delovna sredstva in material, ki ga zagotovi delavec oziroma delodajalec ter višina nadomestila za njihovo uporabo,
- plačilo za delo, 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,
- omogočanje varne povezave v omrežje delodajalca,
- napotki glede varnega in zdravega dela od doma.

ZDR-1 pa izrecno določa tudi, da mora delodajalec **zagotavljati varne pogoje dela na domu**. Podrobnejše obveznosti deloda-

jalca 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 obrobni 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 vstopom 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 treba 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.

Kakšne prednosti prinaša delo na daljavo?

Nižji stroški za delodajalca

Podjetja lahko pri zaposlenih, ki delajo od doma, prihranijo na stroških z delovnimi prostori, opremo, prigrizki, pijačo, različnimi dogodki itd. Predvsem v zahtevnem času po epidemiji, ko bo marsikje treba izkoristiti različne možnosti, se lahko trenutna optimizacija stroškov na tem področju izkaže za koristno.

Nižji stroški za zaposlene

Seveda pa tak način dela omogoča prihranke tudi za zaposlene, in sicer tako v finančnem kot časovnem smislu. Poleg neposrednega finančnega prihranka na gorivu, oblačilih, prehrani ... zaposleni namreč lahko, na primer, čas za pot na delo in domov izkoristijo za svoje lastne aktivnosti. Zato je za marsikoga prihranek na času še pomembnejši od neposrednih finančnih koristi.

Delodajalec lahko bolj fleksibilno vodi delovni proces ...

Razvoj procesov in obvladovanje orodij, ki omogočajo delo od doma, v primeru

izrednih razmer, kakršnim smo (bili) priča v času epidemije, zagotavljajo nemoten potek dela v podjetju. Če so zaposleni vajeni dela na daljavo, pa lahko tovrstne večšine s pridom unovčijo tudi v primerih, ko so v tako obliko dela primorani iz drugih razlogov – denimo, ko mora pomemben člen ekipe na nujno pot, med prenovo poslovnih prostorov itd.

... zaposleni pa si lahko bolj fleksibilno organizirajo svoje delo

Predvsem tisti zaposleni, ki pri svojem delu potrebujejo mir in tišino, se bodo novim načinom dela hitro prilagodili, če imajo možnost, da se doma umaknejo, saj bodo svoje obveznosti lahko opravljali brez motečih dejavnikov, ki pogosto spadajo v hektično delovno okolje. Mnogi v službi namreč nimajo svoje pisarne, doma pa se lahko umaknejo v svoj prostor. Poleg tega delo od doma pogosto pomeni več svobode pri organizaciji.

Možnost dela od doma je mamljiva za kasnejše iskalce zaposlitve

Trenutna situacija predvsem za podjetja, ki nimajo vzpostavljene infrastrukture za delo od doma, zagotovo predstavlja velik izziv. A ta izkušnja hkrati predstavlja izjemno priložnost, da kolektivi razvijejo funkcionalen sistem takšnega dela, s tem pa v prihodnje odprejo več vrat na področju zaposlovanja. Mnogi iskalci zaposlitve namreč iščejo delodajalce, ki omogočajo delo od doma vsaj nekajkrat tedensko.

Kakšne pa so slabosti dela od doma?

Težja organizacija delovnih procesov ter spremljanje opravljenega dela

Večina delodajalcev ima pri omembi dela na daljavo **pomislike glede kakovosti opravljenega dela in nadzora nad zaposlenimi**, kar je v določeni meri povsem upravičeno. Ekipo, ki je lahko razpršena po celotni državi ali še širše, je namreč težko nadzirati. V tem primeru je zato najbolje, da v organizaciji že vnaprej postavijo jasna pravila in omejitve. Znano mora biti, kdaj naj bo zaposleni dosegljiv, kaj vse mora postoriti, kako in komu naj poroča o svojem delu itd. To so zahtevne okoliščine tudi za vodje, ki se sprašujejo, kako naj vedo, da zaposleni doma res delajo osem ur? Iskreno rečeno, tega ne morejo zagotovo vedeti tudi, ko spremljajo zaposlene pri delu v podjetju. Pri vodenju na daljavo je torej potre-

ben **fokus na rezultate** in ne na količino preživetega časa na delovnem mestu. To pa je možno le ob predhodno **jasno postavljenih ciljih**.

Vključenost v dogajanje v podjetju

Zaposleni, ki delajo od doma, se pogosto pritožujejo, da **sploh ne vedo, kaj se v podjetju dogaja, da niso vključeni v odločanje in da sploh ne vedo, ali še delajo prave stvari ...**, kar zagotovo negativno vpliva na njihovo motivacijo in učinkovitost. Ena večjih bolečin zaposlenih, ki delajo na daljavo, je tudi ta, da se **ne počutijo enakovredni člani tima** v primerjavi z zaposlenimi, ki delajo v pisarni. Pogrešajo načine, da bi se počutili bolj vključeni in povezani s člani tima. Pogrešajo komunikacijo z ostalimi člani kot tudi z vodjo. Želijo si več osebnih stikov s kolegi, tudi tistimi, ki delajo na sedežu podjetja.

Posebej na tem mestu velja omeniti tudi **problematiko dela sveta delavcev**, ki za svoje učinkovito delovanje nujno potrebuje vsakodnevno vključenost v delovne procese in utrip podjetja. Pri tem ne gre toliko za problem, kako tehnično izvajati sestanke in seje sveta delavcev, temveč je večja težava pri zaznavanju tekočih izzivov, saj je redna komunikacija z "bazo" ključnega pomena.

Oteženo delo in pomanjkljiva produktivnost

Predvsem v času, ko so mnogi delo od doma primorani združiti še z varovanjem otrok in gospodinjskimi obveznostmi, se služba kaj hitro zdi še napornejša kot sicer, sploh če se zaposleni doma ne morejo umakniti in izogniti pred motečimi dejavniki.

Otežena komunikacija s sodelavci

Marsikdo je v službi vaju predvsem komunikacije v živo, zato utegnejo biti spremembe, ki jih prinaša delo od doma, izjemno stresne. Kar naenkrat sodelavci ne sedijo le nekaj metrov proč ter so vedno na voljo za pogovor, temveč jih moramo poklicati, ali jim napisati sporočilo. Mnogi zaradi družinskih obveznosti morda niso nenehno dosegljivi ...

Delno je problem mogoče rešiti z vsakodnevnimi videokonferencami, s pomočjo katerih se lahko ekipe ob začetku vsakega dneva dogovorijo o pomembnih rečeh in uskladijo glede dela. Za drugo so tu sodelovalne platforme (kakršna je denimo Slack ali MS Teams). Četudi utegne biti dopisovanje sprva težko, je za zaposlene to tudi odlična priložnost, da izboljšajo svoje komunikacijske veščine, se naučijo kratko in

jednato poročati o svojem delu in morebitnih težavah, predvsem pa omejiti komunikacijo na bistvene trenutke.

Vloga sveta delavcev pri uvajanju dela na domu

Delo na domu torej 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 takoj na samem začetku**. Svet delavcev namreč nedvomno ima svoje pristojnosti glede sodelovanja pri sprejemanju odločitev delodajalca v zvezi z uvajanjem dela na domu, ki izhajajo neposredno iz Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU), pa tudi iz ZVZD-1.

Način vključevanja v odločanje po ZSDU

V zvezi s tem velja posebej opozoriti zlasti na potrebo po **čim bolj »proaktivnem« delovanju sveta delavcev** na podlagi določbe druge alineje 87. člena ZSDU, ki pravi, da svet delavcev »daje predloge, ki so v korist delavcev«. Svet delavcev mora torej na lastno iniciativo spremljati in analizirati problematiko dela na domu, upošteva pri tem ugotovitve in opozorila konkretnih delavcev, ki so ali naj bi bili napoteni na takšno delo, ter **predlagati delodajalcu ustrezno »sistemsko« ureditev** te problematike z avtonomnimi pravnimi in drugimi akti (npr. s posebnimi pravilniki, z izjavo o varnosti z oceno tveganja itd.). Poleg tega pa se mora v skladu z zakonom vključevati v sprejemanje vseh pomembnejših **odločitev, ki jih v zvezi s tem predlaga delodajalec**.

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**. Tudi ZVZD-1 v svojem 45. členu zahteva, da mora delodajalec svetu delavcev omogočiti, da sodeluje pri obravnavi o vseh vprašanih, ki zadevajo zagotavljanje varnega in zdravega okolja. 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«**, kakršne so bile nedavne razmere zaradi epidemije Covid-19, ko je bilo treba za zagotovitev normalnega poteka delovnega procesa reagirati hitro, izbire med različnimi možnimi alternativami pa v bistvu niti ni bilo. V teh primerih je seveda možno te roke ustrezno skrajšati. V takšnih situacijah je bistveno 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

Pri sprejemanju konkretnih izvedbenih odločitev o uvajanju dela na domu za posamezne kategorije delavcev ali za posa-

mezne delavce bi morali sveti delavcev upoštevati še nekatera priporočila, ki veljajo **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 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:

- **z vidika osebnostnih značilnosti posameznika** (visoka stopnja samostojnosti, manj potrebe po socializaciji, visoka zmogljivost koncentracije, dobre komunikacijske spretnosti, znanje o organizaciji dela itd.);
- **z vidika njegovih družinskih razmer** (rezultati kažejo, da so ključni dejavniki, ki vpliva na odločitev za delo na domu, zlasti otroci).

Presoja 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 pooblaščenega 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 nave-

denih dejstev predhodno preveriti tudi zagotovljenost

- **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.



Piše:
Nina Globočnik

Kako postopati, kadar se z odločitvijo delodajalca ne strinjamo?

Vsak od nas se je že znašel v položaju, ko se z odločitvijo delodajalca ni strinjal. Pri tem se vsak sooči z vprašanjem, ali naj svoje pravice uveljavi, in če ja, kako naj jih uveljavi, ali pa, ali naj si poišče novega delodajalca. Odgovor v nobenem primeru ni enoznačen, saj je za končno odločitev potrebno tehtati več dejavnikov. Namen članka je predstaviti možnosti delavca v tem pogledu, kajti le poznavanje slednjih lahko pripelje do modre odločitve. Članek je namenjen vsem, ki želite svoje pravice zaščititi v skladu z zakonom in na način, da s strani delodajalca ne bi bili sankcionirani. Namenjen pa je tudi delodajalcem, ki ne želijo, da bi do takšne situacije sploh prišlo. Vsekakor pa je dobro poznavanje te problematike pomembno tudi za svete delavcev in sindikate kot delavska predstavništva, na katera se delavci pogosto obrnejo za pomoč pri reševanju tovrstnih situacij, obenem pa tudi zaradi učinkovitega uresničevanja t. i. kolektivnih pravic delavcev.

Individualne in kolektivne pravice delavcev

Individualne pravice delavcev na najvišjem nivoju določa *Zakon o delovnih razmerjih* (v nadaljevanju ZDR-1). Slednjega dopolnjujejo panožne in podjetniške *kolektivne pogodbe* in tudi *splošni akti delodajalcev*. Na koncu pa tudi *pogodbe o zaposlitvi*. Temeljno pravilo je, da se praviloma s pogodbo o zaposlitvi oziroma s

kolektivno pogodbo lahko določijo le pravice, ki so za delavca ugodnejše, kot jih določa zakon¹.

Določene pravice pa delavec lahko uveljavlja tudi prek svetov delavcev in prek sindikalnih predstavništev. Takrat govorimo o **kolektivnih pravicah delavcev**. Slednje urejata *Zakon o reprezentativnosti sindikatov* in *Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju*. Včasih je namreč lahko uvel-

javitve kolektivne pravice pogoj za uveljavitev individualne pravice.

Zahteva delodajalcu za odpravo nezakonitosti

Če so pravice delavca kršene, ali če delavec meni, da delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja, ima delavec pravico, da na podlagi *200. člena ZDR-1* na delodajalca naslovi **zahtevo na odpravo pravic oziroma zahtevo, da delodajalec svojo obveznost izpolni**. Takšno zahtevo bo delavec običajno podal v primeru, ko mu npr. delodajalec ne bo izdal pravilne odločbe o letnem dopustu, ko ne bo upošteval odločbe invalidske komisije, bo izvedel nezakonito premestitev ipd.

¹ 7. člen ZDR-1 (omejitev avtonomije pogodbenih strank): »(1) Pri sklepanju in prenehanju pogodbe o zaposlitvi in v času trajanja delovnega razmerja sta delodajalec in delavec dolžna upoštevati določbe tega in drugih zakonov, ratificiranih in objavljenih mednarodnih pogodb, drugih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca. (2) S pogodbo o zaposlitvi oziroma s kolektivno pogodbo se lahko določijo pravice, ki so za delavca ugodnejše, kot jih določa ta zakon. (3) Ne glede na določbo prejšnjega odstavka se lahko v primerih iz 52., 53., 91., 120., 143., 158. in 175. člena tega zakona s kolektivno pogodbo določi tudi drugače.«