



Piše:
dr. Elizabeta Zirnstein

Delo na domu – obstoječa pravna ureditev, prihajajoče spremembe in sveti delavcev (I. del)

Na letnem strokovnem posvetu Združenja svetov delavcev Slovenije v Ankaranu oktobra letos smo delu na domu posvetili precejšen del prvega dne. V praksi je namreč ta oblika dela vse bolj pogosta, pravna ureditev dela na domu pa mestoma pomanjkljiva in nedorečena. V svojem predavanju na to tematiko, ki sem ga imela prvi dan strokovnega posveta, sem poleg odprtih vprašanj pravne ureditve dela na domu izpostavila tudi svoj pogled o vlogi in nalogah svetov delavcev na tem področju in obljubila, da »bom o vsem tem napisala tudi kakšen članek«. Obljubo sedaj uresničujem. Ker je ta tematika obsežna in kompleksna, jo bom analizirala v več delih (člankih). Namen tega je uvod v problematiko, čemur bo sledila podrobnejša obravnava v naslednjih številkah te revije.

Uvod

S pomočjo sodobnih IKT tehnologij lahko delavci delo opravljajo na daljavo, torej kjerkoli in kadarkoli. To omogoča večjo prožnost pri organizaciji dela, tudi tako, da delavci namesto na sedežu delodajalca delajo

domu predstavlja zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu. Delo na domu **zahteva drugačno vodenje** in s tem tudi drugačne kompetence tistih, ki so neposredno nadrejeni delavcem, ki delajo od doma. Prav tako pa delo od doma zahteva **drugačne kompetence delavcev**, delo od doma pa ni ena-

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.

Ker delo na domu prinaša **številne 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, ga je treba na ravni podjetij sistemsko urediti. Pri tem imajo **pomembno vlogo tudi sveti delavcev**.

Delo na domu zahteva drugačno vodenje in s tem tudi drugačne kompetence tistih, ki so neposredno nadrejeni delavcem, ki delajo od doma.

od doma oziroma v prostorih po svoji izbiri, ki so izven delovnih prostorov delodajalca. V EU se je med letoma 2019 in 2020 delež zaposlenih, ki običajno delajo od doma, s 5,4 % povzpел na 12,3 % delovne populacije (Eurostat 2021). Še več – v nekaterih podjetjih je večji delež dela na domu **postal nov poslovni model organizacije dela**. Mnoge raziskave kažejo, da so delavci zaradi tega stalno dosegljivi za delodajalce in da pogosto delajo več kot polni delovni čas.

Raziskave kažejo tudi, da delodajalci v nekaterih primerih delavce oziroma opravljeno delo od doma **nadzirajo na nezakonit način**, ali pa delavce preveč obremenjujejo z administrativnimi zahtevami po beleženju opravljenega dela. Poseben izziv pri delu na

ko primerno za vse delavce. Po raziskavah sodeč ima delo od doma številne prednosti tako za delavce kot tudi za delodajalce, obenem pa tudi številne pomanjkljivosti za vse strani delovnega razmerja.

Delo na domu smo v času pred epidemijo COVID-19 razumeli kot 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. Izbruh epidemije COVID-19 je povzročil velike spremembe ne zgolj v obsegu (pojavnosti) te oblike dela, pač pa tudi v našem dojemanju tega

Opredelitev dela na domu

Prvi izziv v zvezi z delom na domu je **pravna opredelitev tega instituta**. Postavlja se vprašanje, ali je vsako opravljanje dela od doma – »delo na domu«. Kam spadajo tako imenovani digitalni nomadi, ki se selijo iz države v državo, pogosto menjujejo delodajalce, zanje opravljajo delo izključno na daljavo in si ne želijo tega dela opravljati kakorkoli drugače? Kam spadajo tisti delavci, ki delodajalca sami prosijo za občasno delo od doma? Kam spadajo tisti delavci, ki imajo z delodajalcem dogovorjeno opravljanje dela na domu, pa ga opravljajo na primer v svoji počitniški prikolic ob morju?

Konvencija MOD 177 o delu na domu (ang.: *Home work Convention 177*)¹ določa, da delavec od doma ni, kdor SAM raje občasno dela od doma. Ta konvencija namreč ne velja za tiste delavce na domu, ki imajo takšno avtonomijo ter ekonomsko neodvisnost, da so po nacionalni zakonodaji šteti kot neodvisni izvajalci. V nasprotju z ZDR-1, ki ne ločuje med delavci, ki delo na domu opravljajo občasno ali redno, konvencija določa, da občasno oz. izjemno delo na domu sploh ne spada pod delo na domu.²

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) definira delo na domu, kot delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih, ki si jih sam izbere (prvi odstavek 68. člen ZDR-1). Za delo na domu se šteje tudi delo na daljavo, ki ga delavec opravlja z uporabo informacijske tehnologije (drugi odstavek 68. člena ZDR-1).

Opozoriti velja tudi na **različne izraze**, ki se uporabljajo za delo na domu in ki se razlikujejo predvsem na podlagi tega, ali gre za fizična (ročna) dela na domu ali pa za umska dela, ki se opravljajo predvsem s pomočjo IKT tehnologije. Prva se imenujejo dela na domu (ang. home work), druga pa delo na daljavo (ang. telework, telecommuting). V svetu pa nastajajo nove in nove oblike dela na domu, ki niso več vezane na prostor, saj se lahko opravljajo od kjerkoli in se kraj dela lahko spreminja in širi čez meje države zaposlitve oziroma sedeža delodajalca.³ V teoriji⁴ obstaja mnenje, da bi bil **najprimernejši poenoten izraz »delo na daljavo«**, saj v praksi delavci ne opravljajo le dela na domu, temveč tudi v drugih prostorih, ki niso prostori delodajalca. ZDR-1 kljub temu, da je v drugem odstavku 68. člena določil, da se za delo na domu šteje tudi delo na daljavo, uporablja izraz »delo na domu«. Menim, da se je izraz »delo na domu« pri nas že tako udomačil, da bi njegova zamenjava z vsebinsko ustrežnejšim »delo na daljavo« prinesla samo zmedo.

Obenem moramo upoštevati, da se delo na domu resda večinoma opravlja **v primerih umskega dela, ni pa to nujno**. Delavec lahko v okviru dela na domu opravlja tudi drugo, torej fizično delo – v teh primerih izraz »delo na daljavo« ne bi bil več ustrezen. Novela ZDR-1, ki je bila decembra 2022 obravnavana na Ekonomsko socialnem svetu,⁵ definicije dela na domu ne spreminja. Prinaša pa druge spremembe, ki jih bom podrobneje predstavila v naslednji številki te revije.

Predvsem gre za možnost, da se delo na domu dogovori **tudi s spremembo pogodbe o zaposlitvi (torej z aneksom)** in se zgolj z novo pogodbo; za novo pravico delavca, da zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja poda zahtevo za prožno ureditev dela (med katerimi je tudi delo na domu), delodajalec pa se mora na to zahtevo odzvati in podati razloge za morebitno zavrnitev. Spremenila se bo tudi ureditev delodajalčeve **obveznosti obveščanja Inšpektorata RS za delo** o nameravanem organiziranju dela na domu. Predlog določa tudi obveznost delodajalca, da delavcu zagotovi pravico do odklopa, in kot nezakonit odpovedni razlog določa opravljanje dela na domu zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja ali zaprosilo za tak način opravljanja dela.

Pravni izzivi ureditve dela na domu

Pravnim izzivom dela na domu se bomo posvetili v drugem delu tega članka, ki bo objavljen v naslednji številki te revije. Naj na tem mestu vendarle vsaj na kratko napovemo, za katere vsebine gre.

Prvo vprašanje, ki ima v zakonodaji sicer jasno ureditev, izvedba v praksi pa šepa, je **vprašanje razmejitve, kdaj je delo na domu enostranska odločitev delodajalca** in kdaj morata delodajalec in delavec o tem skleniti dogovor (torej gre za obojestransko prostovoljno odločitev). Naslednje

vprašanje predstavlja dilema, ali se mora zaradi dela na domu skleniti nova pogodba o zaposlitvi ali zadošča tudi aneks k obstoječi pogodbi? Prihajajoča novela ZDR-1 bo dovoljevala tudi **sklepanje aneksov za delo na domu**. Tretje vprašanje se nanaša na to, kdaj se lahko zaradi dela na domu sklene pogodba o zaposlitvi za **določen čas** (in s tem v povezavi uredi mirovanje dotedanje pogodbe).

Poseben sklop vprašanj pri delu na domu predstavlja **ureditev delovnega časa**. Izkušnje namreč kažejo, da delo na domu podaljša delovnik in zabriše meje med službenim in prostim časom. 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?

Naslednje vprašanje je vprašanje dosegljivosti delavca, kadar dela od doma. Predlog novele ZDR-1 na tem področju prinaša **uzakonitev pravice do odklopa**, kar bom podrobneje predstavila v naslednjem članku. Tudi glede evidentiranja delovnega časa pri delu na domu se veliko piše in razpravlja. 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.

Naslednji pomemben sklop vprašanj pri urejanju dela na domu se nanaša na **nadzor delodajalca nad delavcem oziroma 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 velja tudi za izbiro sredstev, s katerimi to izvaja. Spoštovanje delavčeve pravice do zaseb-

¹ Slovenija je navedeno konvencijo ratificirala 12. 2. 2021. Glej Zakon o ratifikaciji Konvencije o delu na domu, Uradni list RS – Mednarodne pogodbe, št. 3/21.

² Pri tem velja izpostaviti, da se osebna veljavnost Konvencije MOD 177 in njeno varstvo razteza na vse odvisne delavce na domu, saj v konvenciji ni pogoja, ki bi vezal njeno veljavnost le na delo na domu na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi. Podrobneje glej v Bagari in Kresal Šoltes. 2020. Mednarodna, EU in primerjalnopravna raziskava dela na domu. Delavci in delodajalci 20 (4), str. 464–466. Dostopno tudi na: <https://www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:DOC-XZIFVJU7/bf255ca0-a98c-4f6b-8e94-bf2b9bb71c0f/PDF>

³ Korpič Horvat, E. 2021. Covid 19 in delo na domu. Anali PAZU 7 (1-2), str. 35–49. Dostopno tudi na: http://hd.anali-pazu.si/sites/default/files/AnaliHD_7_Covid-19_.pdf

⁴ Korpič Horvat 2021, str. 39.

⁵ Delovno gradivo Vlade RS, datirano 30. 11. 2022.

nosti pa je povezano tudi z zagotavljanjem varnih delovnih razmer. Tudi tukaj obstaja nevarnost prevelikega posega v zasebnost delavca.

Zagotavljanje **varnosti in zdravja pri delu na domu** je naslednji sklop vprašanj, ki odpira določene pravne dileme. ZDR-1 določa, da mora delodajalec zagotavljati varne pogoje dela na domu, podrobnejše obveznosti delodajalca v zvezi s tem pa ureja Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1). Delodajalec mora tudi pri delu na domu izpolnjevati vse zakonske obveznosti v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu, enako, kot če se delo opravlja v poslovnih prostorih delodajalca. ZVZD-1 namreč ne predvideva nobenih izjem za delo na domu, ne glede na njegove specifičnosti. V bodoče pa bo treba bolj sistemsko pristopiti k temu.

Organizacijski in psiho-socialni vidiki dela na domu

Delo na domu ima številne prednosti, pa tudi pomanjkljivosti. To velja tako za delodajalca kakor tudi za delavce. Podrobnejšo analizo teh vidikov prepuščam strokovnjakom na tem področju, saj sama to nisem. Vseeno pa v nadaljevanju izpostavljam nekaj tistih organizacijskih in psiho-socialnih dejavnikov, na katere sem nalehala skozi študij številnih člankov in raziskav o delu na domu in ki so povezani tudi s pravno problematiko urejanja dela na domu.

Ena izmed glavnih pozitivnih značilnosti dela od doma, ki so jih avtorji številnih raziskav navajali v preteklih letih, je **fleksibilnost**. Namesto rigidnega, vnaprej strukturiranega urnika lahko delavec svoj delovnik prilagaja lastnim obveznostim. To pomeni tudi večjo možnost usklajevanja delovnih in drugih obveznosti delavca (npr. družinskih), pa tudi prostočasnih aktivnosti in počitka. Večja kontrola in avtonomija nad usklajevanjem delovnega in prostega časa

Večja kontrola in avtonomija nad usklajevanjem delovnega in prostega časa je zato najpogosteje navedena pozitivna plat dela od doma.

je zato najpogosteje navedena pozitivna plat dela od doma. Prav zaradi tega usklajevanja pa delo od doma pogosto traja tja do večernih ur. Tega se zavedajo tudi delodajalci, ki **pogosto pričakujejo, da so delavci odzivni ves dan** in ne zgolj v časovnem oknu 8 ur. Temu problemu se je od-

zvala tudi pravna ureditev, ki delovni in prosti časom delavca razmejuje s tako imenovano pravico do odklopa.

Delo od doma v primeru umskega dela (torej delo na daljavo) je **zelo privlačno za generacijo Z**, kar lahko s pridom izkoristijo delodajalci pri pridobivanju novega kadra. Pozitivna stran dela na daljavo z vidika delodajalcev je tudi **vpliv na stroške**, ki so zaradi dela na daljavo praviloma nižji, saj ni treba imeti toliko poslovnih prostorov (nižji stroški najemnin oziroma odprodaja obstoječih prostorov v lasti podjetja in s tem povezani manjši stroški vzdrževanja in upravljanja lastnih objektov). Manjši so tudi stroški povračil delavcem za prevoz na delo in z dela. Po drugi strani pa je delavcem treba zagotoviti sredstva za delo in varno povezavo v informacijski sistem delodajalca. Ne pozabimo še na plačilo nadomestila za uporabo lastnih sredstev pri delu od doma.

Postavlja se vprašanje, kako organizirati delo svetov delavcev pri delu na domu, ko »klasično« sestankovanje v podjetju več ne obstaja.

Tudi tukaj se organizacijski vidiki dela od doma prepletajo s pravnimi.

Med negativne plati dela na domu z vidika delodajalca teorija izpostavlja predvsem **zmanjšano produktivnost**. Opozoriti pa velja tudi na drugačne zahtevane kompetence vodij, kar se v praksi pogosto zanemarija. Pri delu od doma je namreč zelo pomembno **ciljno vodenje**, saj se namesto nadzora nad delovnim časom nadzirajo rezultati dela, ki jih je treba najprej dobro postaviti (oblikovati) in nato primerno spremljati (izmeriti). Zaradi sprememb v načinu komuniciranja, ki poteka večinoma s pomočjo IKT tehnologij in brez osebne stika, mora biti vodja sposoben vplivati na zavzetost (motiviranost) za delo, kar je pri delu od doma bolj zahtevno kot pri »klasičnem« delu v prostorih delodajalca in

zahteva posebne prijeme (tehnike). Prav tako se morajo vodje zavedati, da delo na domu ni za vse delavce enako primerno.

Tisti, ki potrebujejo veliko navodil, se ne bodo dobro znašli, bodo delali manj, slabše in bolj počasi. Tisti, ki so nagnjeni k perfekcionizmu, bodo delali več, kot bi bilo treba.

Delo na doma tudi ni za tiste, ki niso dovolj samodisciplinirani. Poleg večje samodiscipline delo na domu od delavcev zahteva tudi drugačno organizacijo dela. Pri tem je najbolj pomembno dobro vsebinsko in časovno načrtovanje delovnega dneva. Načrtovati je treba začetek in konec dela. Pri tem je **pomembno postavljanje prioritete** – glede na čas, ki ga naloga zahteva, glede na zahtevnost naloge in glede na raven energije delavca (kdaj je ima običajno največ in kdaj najmanj). Načrtovati je treba tako tako službene kot domače naloge, velik kradljivec časa je pogosto in nenačrtovano preskakovanje med enimi in drugimi.

Delo na domu in uresničevanje soupravljalških pravic

Tudi delavsko soupravljanje se zaradi razmaha dela na domu srečuje z novimi

izzivi. Postavlja se vprašanje, **kako organizirati 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 informacijsko-komunikacijskih tehnologij. Delo od doma je tudi razrahljalo povezanost članov svetov delavcev. Nadalje se postavlja vprašanje, **kako zagotoviti zadostno informiranost svetov delavcev** v pogojih, ko je komunikacija z vodstvom omejena le na najnужnejše? Nenazadnje se težave v praksi lahko pojavijo tudi pri **izvedbi volitev v svete delavcev**, ki jih je treba izvesti po pošti ali na daljavo. Izzivi uresničevanja delavskega soupravljanja zaradi povečevanja obsega dela na domu pa je lahko tudi priložnost za prenovno obstoječih participacijskih sporazumov.

Zaključek

Vsekakor bo v bodoče, poleg pravnih izzivov dela na domu, treba primerno nasloviti tudi izzive, ki jih ta oblika dela postavlja pred svete delavcev. Vse v tem članku izpostavljene dileme in izzive (razen organizacijskih in psiho-socialnih) bom podrobno obravnavala v nadaljevanju tega članka, katerega drugi del bo objavljen v naslednji številki te revije.