

Delo od doma – splošno in v izjemnih okoliščinah

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) definira delo od doma kot delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so izven delovnih prostorov delodajalca. Za delo na domu se šteje tudi delo na daljavo, ki ga delavec opravlja z uporabo informacijske tehnologije. Bistveno pri tej vrsti dela je, da delodajalec delavcu ne more enostransko odrediti dela na domu, razen v primerih, ko je gre za naravno ali drugo nesrečo, ko je ogroženo življenje in zdravje ljudi ali premoženje delodajalca. V teh primerih lahko delodajalec odredi delo na domu, brez soglasja delavca za čas, dokler trajajo take okoliščine.

V kolikor ni izjemnih okoliščin se mora z novo zaposlitveno ureditvijo delavec strinjati. Priporoča se, da o pravicah, pogojih in obveznostih delodajalec sprejme interni akt s katerim se bodo sprejeli vsi pogoji, pravice in obveznosti dela na domu, vsi ti elementi pa so lahko zajeti tudi v pogodbi o zaposlitvi, ki jo morata skleniti delodajalec in delavec v primeru odredbe dela na domu.

V pogodbi o zaposlitvi se opredeli kakšno dejavnost bo opravljal delavec in v kakšnem časovnem obsegu.

Delavec lahko opravlja delo od doma polni delovni čas ali le del delovnega časa npr. nekaj dni v tednu, posamezen dan v tednu ali nekaj ur. Delodajalec mora za delavca voditi dnevno evidenco, ki mora vsebovati podatke o številu ur, skupno število opravljenih delovnih ur s polnim delovnim časom ali s krajšim delovnim časom od polnega in opravljene ure v času nadurnega dela. Tudi delavec mora voditi dnevno evidenco dela ter jo na zahtevo delodajalca tudi posredovati.

Delodajalec je obvezan, da o nameravanem organiziranju dela na domu obvesti inšpektorat za delo. Obvestilo mora vsebovati poimenski seznam delavcev, skupno število delavcev, katerim je odrejeno delo na domu, kakšno delo opravljajo, kje opravljajo delo in koliko časa je predvideno opravljanje dela na domu. Obvestilo delodajalec pošlje po elektronski pošti na naslov inšpektorata: prijave.irsd@gov.si pred pričetkom opravljanja dela na domu.

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.

Ker se delo od doma praviloma izvaja v prostorih, ki jih zagotavlja delavec, se za prostor, elektriko, vodo in podobno, v pogodbi o zaposlitvi določi višina nadomestila, ki jo plača delodajalec. Delovna sredstva, kot so računalnik, tiskalnik, miza, stol in drugo, lahko zagotovi delavec, za kar mu mora delodajalec plačati nadomestilo. V kolikor delovna sredstva zagotovi delodajalec, delavec za to ne dobi nadomestila.

Delavec je upravičen tudi do povračila stroškov za prehrano, ne pa tudi za stroške prevoza na delo.

Dolžnost delodajalca je, da zagotovi delavcu varne pogoje opravljanja dela na domu. ZDR-1 določa, da lahko inšpektor za delo prepove organiziranje ali opravljanje dela na domu, če je delo na domu škodljivo oziroma če obstaja nevarnost, da za delavce postane škodljivo. Zato se na domu ne more

opravljati delo, ki je škodljivo ali če obstaja nevarnost, da postane škodljivo, ali da je lahko škodljivo za življenjsko in delovno okolje, kjer se delo opravlja. V izrednih razmerah, ko delodajalec na hitro odredi delo na domu, ni možnosti izvesti vseh predpisanih ukrepov na področju zagotavljanja varnega in zdravega dela, kot je ogled delovnega mesta na domu, izdelava ocene tveganja in sprejetje potrebnih ukrepov za delo na domu. V kolikor gre za pisarniška dela oziroma dela z računalnikom, ni pričakovati, da bi lahko v kratkem času, kolikor traja takšen izredni ukrep, prišlo do škodljivih posledic za zdravje delavca. Lahko pa delodajalec izda delavcem ustrezna navodila, ki vključujejo tudi napotke glede varnega in zdravega dela od doma.

Če povzamemo, je v primeru dela na domu, v splošnih in izjemnih razmerah, v pogodbi o zaposlitvi, ki določa delo na domu, priporočljivo določiti naslednje vsebine:

- navedba okoliščin, ki utemnjujejo drugačno odreditev dela,
- opredelitev dela oziroma kraj dela oziroma prostorov, v katerih se bo delo izvajalo,
- opredelitev dela na domu, ki sodi v dejavnost delodajalca,
- obseg dela,
- 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,
- način sporočanja podatkov, ki so pomembni za izvajanje pogodbe o zaposlitvi (npr. bolezen),
- napotki glede varnega in zdravega dela od doma.

Črnomelj, 19. 3. 2020

dr. Marijeta Kobetič

SPOT Svetovanje JV Slovenija

IRI:

<https://www.gov.si/novice/2020-03-16-poziv-delodajalcem-delo-na-domu/>

<http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>

<https://data.si/blog/2020/02/14/delo-od-doma-kako-mora-bit-urejeno/>

<https://data.si/blog/2020/03/10/delo-na-domu-zascita-korona-virus/>

<https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/Koronavirus/Dokument2-pravice-in-obveznosti-iz-delovnega-razmerja.pdf>