



# DELODAJALSKA PRAKSA

Številka 1, letnik VI, november 2020



# 6. DAN DELODAJALCEV

Gospodarska zbornica Slovenije

Ljubljana, 18. novembra 2020

## Delo na domu/na daljavo in pravica do odklopa

### PROGRAM

- 10.00 – 10.10 **Otvoritev posveta in kratka predstavitev projekta**  
**Krepitev kompetenc socialnih partnerjev v procesu kolektivnega dogovarjanja**  
*Metka Penko Natlačen, namestnica direktorja Pravne službe GZS in vodja projekta*
- 10.10 – 10.30 **Uvodna nagovora predstavnikov nosilca projekta in projektnega partnerja**  
*Mitja Gorenšček, izvršni direktor GZS in*  
*Jaka Počivavšek, predsednik KSS PERGAM*
- Posvet vodi:** *Metka Penko Natlačen, vodja projekta Krepitev kompetenc socialnih partnerjev v procesu kolektivnega dogovarjanja*
- 10.30 – 10.50 **Delo na domu v luči evropskega pravnega reda in primerjalno pravni vidik**  
*as. Sara Bagari, mag. prava, Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani*
- 10.50 – 11.10 **Obveznost delodajalca glede varnosti in zdravja pri delu in dela na domu**  
*mag. Nikolaj Petrišič, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti*
- 11.10 – 11.30 **Predstavitev ureditve pravice do odklopa v EU**  
*prof dr. Aleksandra Kanjuo Mrčela, Fakulteta za družbene vede in Center za proučevanje in organizacijo človeških virov.*
- 11.30 – 11.50 **Izhodišča gospodarstva za spremembe ureditve dela na domu/na daljavo**  
*Špela Ajdišek Robič, univ. dipl. prav., Siemens d.o.o., Ljubljana*
- 11.50 – 12.10 **Nadgradnja ureditve dela na domu/na daljavo v kolektivnih pogodbah gospodarskih dejavnosti**  
*Metka Penko Natlačen, univ. dipl. prav., Pravna služba GZS*
- 12.10 – 12.10 Odgovori na predhodno postavljena vprašanja
- 12.30 – 12.40 Predstavitev publikacij projekta:
- revije **Delodajalska praksa 2020** in
  - tretjega snopiča v zbirki projekta, **Prejemki iz delovnega razmerja kot pomembna vsebina kolektivne pogodbe**
- 12.45 – 13.00 *Zaključek posveta*

*Posvet bo potekal preko orodja TEAMS.*

Kotizacije ni, posvet bo potekal v okviru projekta Krepitev kompetenc na področju kolektivnega dogovarjanja.

Izdajatelj:  
GOSPODARSKA ZBORNICA SLOVENIJE  
Dimičeva 13, 1504 Ljubljana

Odgovorna in strokovna urednica: Metka Penko Natlačen

Oblikovanje in postavitve: Samo Grčman

Fotografije: Depositphotos

Tisk: Present d.o.o.

Naklada: 300 izvodov

Revija izhaja enkrat letno.

Naslov uredništva:  
Dimičeva 13, 1504 Ljubljana  
tel: 01 5898 184  
pravnaslužba@gzs.si  
www.gzs.si

Projekt »Krepitev kompetenc na področju kolektivnega dogovarjanja« v celoti financirata Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada in Republika Slovenija, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, v okviru 11 prednostne osi, 11.2.2 specifičnega cilja: Krepitev usposobljenosti socialnih partnerjev v procesih socialnega dialoga, zlasti na področju politik trga dela in vseživljenjskega učenja Operativnega programa za izvajanje Evropske kohezijske politike v obdobju 2014 – 2020.

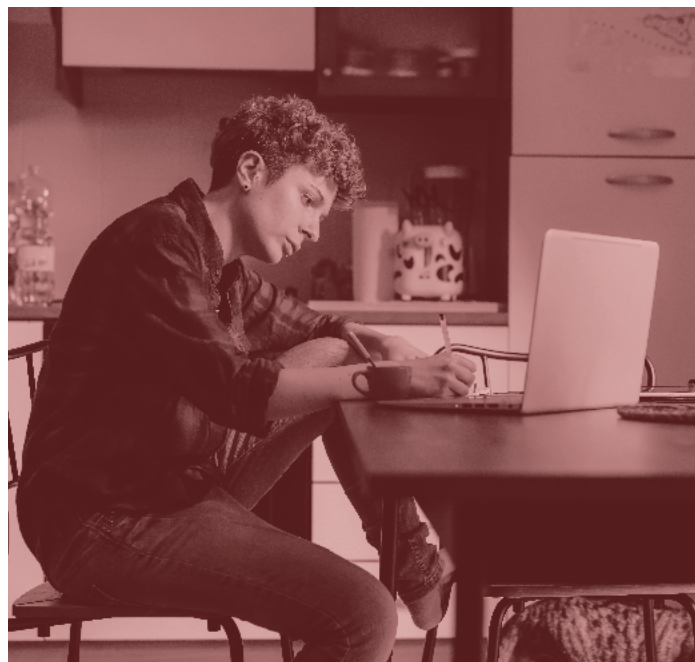
CIP – Kataložni zapis o publikaciji  
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana  
ISSN 2385-8095

© Gospodarska zbornica Slovenije 2020. To publikacijo je izdala GZS. Brez predhodnega pisnega dovoljenja GZS so prepovedani reproduciranje, distribuiranje, dajanje v najem, dajanje na voljo javnosti (internet) in druge oblike javne priobčitve, predelava ali vsaka druga uporaba tega avtorskega dela ali njegovih delov v kakršnemkoli obsegu ali postopku, vključno s fotokopiranjem, tiskanjem ali shranitvijo v elektronski obliki. Odstranitev tega podatka je kazniva. Gospodarska zbornica Slovenije, logotip GZS so registrirane blagovne znamke Gospodarske zbornice Slovenije, vpisane v register znamk, ki ga vodi Urad republike Slovenije za intelektualno lastnino.

# DELODAJALSKA PRAKSA

Revija za delodajalce

Številka 1, letnik VI, november 2020



## Delo na domu /na daljavo in pravica do odklopa

## Kazalo

Delo na domu naše vsakdanje..... <i>Metka Penko Natlačen</i>	5
Delo na domu v luči evropskega pravnega reda in primerjalno pravni vidik <i>Sara Bagari</i>	6
Obveznost delodajalca glede zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu in delu na domu <i>mag. Nikolaj Petrišič</i>	9
Pregled mednarodne prakse ureditve pravice do odklopa zaposlenega od tehnoloških in elektronskih medijev po izteku delovnega časa <i>prof.dr. Aleksandra Kanjuo Mrčela</i>	11
Izhodišča gospodarstva za spremembe ureditve dela na domu/na daljavo <i>Špela Ajdišek Robič</i>	13
Nadgradnja ureditve dela na domu/na daljavo v kolektivnih pogodbah gospodarskih dejavnosti <i>Metka Penko Natlačen</i>	17



## Delo na domu naše vsakdanje.....

Metka Penko Natlačen<sup>1</sup>

Delo na domu/na daljavo je v povezavi s situacijo, ki nam jo je v letu 2020 prinesel s COVID 19, postalo naša nova realnost. Postavilo se je pred nas kot prednost in kot izziv, kot odlično orodje in ponekod kot ovira. Naša zakonodaja je delo na domu predvidela že leta 1962 v posebnem zakonu, že pred Konvencijo Mednarodne organizacije dela št. 177 in priporočilom 186 iz leta 1996, ki se mu posvečata kot kompleksni delovnopравни problematiki. Urejajo ga nekatere kolektivne pogodbe dejavnosti gospodarstva kot v določenih dejavnostih uporabljiv način dela. Danes se kaže delo na domu/na daljavo kot nuja, potreba in realnost, ki po njej segajo delodajalci ne le v izrednih razmerah, ampak tudi v mirnodobnem času. Pogleдали bomo ta način dela skozi prizmo sedanje ureditve in skušali ugotoviti, kaj izboljšati, da bo delo na domu/na daljavo postalo čim bolj dostopno delodajalcem in delavcem najširšega spektra dejavnosti. Naš posvet o delu na domu/na daljavo se bo dotaknil tudi pravice delavcev do odklopa od tehnoloških in elektronskih sredstev kot aspekta zagotavljanja počitka zaposlenih in skrbi delodajalca za varstvo in zdravje pri delu, o čemer je GZS kot prva delodajalska organizacija podpisala izjavo 22. aprila letos; pa tudi obveze zagotovitve povračila stroškov za uporabo lastnih sredstev delavca pri tem delu.

Delo na domu/na daljavo velja pretresti ne le z delovnopravnega vidika, vidika varstva in zdravja pri delu, fleksibilnosti, ampak tudi organizacije osebnega življenja in pravice do odklopa po zaključku delovnega časa pri opravljanju dela na ta način.

Vsekakor je usklajevanje delovnih aktivnosti prek spleta in telefona tudi priložnost za rast in razvoj celotnega kolektiva, kar ima **prednosti in slabosti**.

Poglejmo prednosti:

- nižji stroški za delodajalca: podjetja prihranijo na stroških z delovnimi prostori, opremo, prigrizki, pijačo, različnimi dogodki itd., s spletno organizacijo sestankov odpadejo stroški službenih poti,
- prihranijo pa tudi zaposleni: časovno ni vožnje na delo in z dela,
- ni onesnaževanja okolja zaradi vožnje na delo,
- delo je v sproščnem domačem okolju,
- delodajalec lahko bolj fleksibilno vodi delovni proces,
- uslužbenci bolj fleksibilno organizirajo svoje delo,
- stiska s pisarniškim prostorom je rešena,
- možnost dela od doma nudi izkušnje za kasnejše iskalce zaposlitve.

Katere pa so lahko slabosti?

- delodajalec težje nadzira potek dela,
- delodajalec mora dati natančna navodila za delo,
- lahko se pojavi padec produktivnosti,
- otežena je komunikacija med sodelavci,
- večja je možnost diskomunikacije in napačnega upoštevanja navodil,
- za reševanje tehničnih težav je delavec sam,
- ni teamskega sodelovanja pri reševanju delovne naloge,
- pojavi se prilika za alkoholizem,
- pojavi se prilika za nezdravo prehranjevanje,
- pomanjkanje upoštevanja reda,
- delavnik, ki zahteva stalno pripravljenost,
- osamljenost, stres.

Delo na domu/na daljavo vsekakor prinaša kopico izzivov, pa tudi osebnih nadgradenj kompetenc. Komunikacijske veščine, poznavanje orodij za delo na daljavo, organizacija in poznavanje procesov usklajevanja, bodo vsem nam v korist tudi po tem, ko bo COVID-19 izginil in se bo življenje vrnilo v ustaljene tirnice.

<sup>1</sup> Metka Penko Natlačen, namestnica direktorja Pravne službe GZS, vodja projekta *Krepitev kompetenc socialnih partnerjev v procesu kolektivnega dogovarjanja 2017-2021*, urednica publikacije

# Delo na domu v luči evropskega pravnega reda in primerjalno pravni vidik

Sara Bagari<sup>1</sup>

## Uvod

Delo na domu v zadnjih letih predstavlja vedno bolj pomemben institut za naslavljanje raznovrstnih izzivov na trgu dela.<sup>2</sup> Delavcem omogoča lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, krajša čas, ki ga delavec porabi za pot od doma do dela, delodajalcu pa omogoča večjo prožnost pri organizaciji dela, nižja potne stroške delavcev in stroške zagotavljanja delovnih prostorov. Poleg navedenega ne gre zanemariti tudi vpliva na okolje.<sup>3</sup> Delo na domu hkrati prinaša nova in povečuje nekatera že obstoječa tveganja, zaradi katerih je bistveno, da je ustrezno urejeno, pa tudi, da delavec ter delodajalec o vseh pomembnih elementih dela na domu dosežeta soglasje. Do določene mere je delo na domu urejeno že v zakonu, katerega vsebino lahko pomembno nadgradijo kolektivne pogodbe. Ko specifičnost narave dela oziroma delovnega mesta terjajo posebno ureditev, pa je temeljnega pomena sporazum med delavcem in delodajalcem.

## Delo na domu v pravnem redu EU

Na ravni EU je delo na domu najbolj celovito urejeno v **Okvirnem sporazumu o delu na daljavo**, ki so ga leta 2002 sklenili evropski socialni partnerji.<sup>4</sup> Njegova vsebina je široka in ureja definicijo dela na daljavo, njegovo prostovoljno naravo, delovne pogoje (in glede njih načelo enake obravnave s primerljivimi delavci, ki delo opravljajo

jo v prostorih delodajalca), varstvo podatkov, zasebnost delavca, delovno opremo in povezane stroške, varnost in zdravje pri delu, organizacijo dela, usposabljanje ter kolektivne pravice.<sup>5</sup> Države so vsebino sporazuma postopoma in na različne načine, s spremembami nacionalne zakonodaje ali s kolektivno pogodbo, prenesle v svoj pravni red.<sup>6</sup> Strokovnjaki pri tem opozarjajo, da okvirni sporazum ne ureja (več) vseh vidikov dela na domu (denimo delo na domu, ki je le občasne narave), kar je posledica hitrega tehnološkega napredka, ki je omogočil večje ravni fleksibilnosti dela, kot so bile predvidene v času sklenitve sporazuma. To terja razmislek o spremembah določb okvirnega sporazuma oziroma potrebe po novem pravnem okviru.<sup>7</sup>

Čeravno institut dela na domu v primarnem in sekundarnem pravu EU ni neposredno urejen, so za njegovo uporabo v praksi pomembni nekatere (starejše in novejšje) direktive. Med novejšimi pravnimi akti EU velja omeniti **Direktivo (EU) 2019/1158 o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev**,<sup>8</sup> ki določa, da morajo države članice sprejeti potrebne ukrepe, s katerimi delavcem z otroki do določene starosti kar je vsaj osem let, in oskrbovalcem zagotovijo pravico, da zahtevajo prožne ureditve dela, med katere direktiva šteje tudi delo na daljavo. Na nekatere izzive dela na domu (vsaj delno) odgovarja **tudi Direktiva**

1 Sara Bagari, magistrica prava in doktorska kandidatka na Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani, asistentka na Katedri za delovno in socialno pravo Pravne fakultete Univerze v Ljubljani in raziskovalka na Inštitutu za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani.

2 To ne velja le v času t. i. korona-krize.

3 O učinkih dela na domu glej denimo OECD (2020).

4 Framework agreement on telework (2002), ETUC; UNICE/UEAPME, CEEP; dostopno na: <https://www.buinessurope.eu/sites/buseur/files/media/imported/2006-01428-EN.pdf> (dostop november 2020).

5 Podrobneje glej v raziskavi IDPF, Kresal Šoltes in Bagari (2020).

6 Podrobneje o tem v Evropska komisija (2008).

7 Eurofound in MOD (2017), str. 45.

8 Direktiva (EU) 2019/1158 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev ter razveljavitvi Direktive Sveta 2010/18/EU, Ur. l. L 188.

(EU) 2019/1152 o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih.<sup>9</sup>

## Primerjalnopravni vidik ureditve dela na domu

Države članice EU delo na domu različno urejajo, pri tem pa praviloma sledijo vsebini omenjenega okvirnega sporazuma. Glede vprašanj, ki jih okvirni sporazum ne naslavlja, lahko relevantne rešitve iščemo predvsem v državah, ki so ureditev dela na domu spreminjale v zadnjih letih.

S primerjalno pravnega vidika velja omeniti primer **Francije**, ki je z namenom spodbujanja dela na domu leta 2017 odpravila nekatere omejitve, vsebovane v Delovnem zakoniku. Delavcu in delodajalcu tako dogovora o delu na domu ni treba skleniti v obliki pogodbe o zaposlitvi (ali aneksa k njej), temveč zadošča, da se glede sestavin dogovora (soglasje o delu na domu mora še vedno obstajati) opirata na kolektivno pogodbo oziroma splošni akt delodajalca. Zakon o fleksibilnih oblikah dela v **Belgiji** ureja delo na daljavo, ki je začasne narave, kot posledica višje sile ali osebnih razlogov, ki delavcu preprečujejo opravljanja dela v prostorih delodajalca (npr. skrb za otroka). Primerljive določbe vsebuje tudi nizozemski Zakon o fleksibilnem delu, ki dogovoru o delu na domu postavlja nekaj omejitev. Pravica predlagati delo na domu namreč pripada le delavcu, ki je vsaj 26 tednov zaposlen in sicer pri delodajalcu, ki ima 10 ali več zaposlenih. Pri tem se postavlja vprašanje, ali takšna ureditev ne omejuje pretirano (in po nepotrebnem) dogovora med delavcem in delodajalcem.<sup>10</sup> V **Italiji** je Zakon št. 81/2017 uredil koncept t. i. pametnega dela (it. *lavoro agile*)<sup>11</sup> kot načina dela, ki je z namenom povečanja konkurenčnosti in spodbujanja usklajevanja poklicnega ter zasebnega življenja vezan na cilje (tj. rezultat), in ne

na vnaprej določen delovni čas in prostor.<sup>12</sup> Z zanimanjem lahko pričakujemo tudi nov zakon o delu na domu v **Nemčiji** (*Mobile-Arbeit-Gesetz*), ki ga je že aprila 2020 napovedal nemški minister za delo.<sup>13</sup>

## Zaključne misli

V luči iskanja rešitev v trenutni krizi in okrevanja po njej Evropska komisija delo na domu izpostavlja kot enega izmed načinov prilagajanja podjetij, ki lahko pozitivno vpliva na produktivnost, ima pomembno vlogo pri ohranjanju delovnih mest in proizvodnje, hkrati pa je ključnega pomena za boljše usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja delavcev.<sup>14</sup>

Trenutne razmere so izpostavile nekatere pomanjkljivosti naše ureditve dela na domu, zaradi česar velja spodbujati razprave o morebitnih izboljšavah zakonske ureditve, hkrati pa je potrebna vključitev dela na domu tudi na agendo kolektivnega dogovarjanja. Pri spremembah je treba upoštevati mednarodni in evropski pravni okvir ter prisluhniti izkušnjam iz prakse. Prvega predstavljata **Konvencija Mednarodne organizacije dela (MOD) št. 177 o delu na domu in pripadajoče istoimensko priporočilo št. 184**. Čeravno Slovenija konvencije zaenkrat še ni ratificirala, lahko konvencijski minimalni standardi predstavljajo vodilo in navdih pri interpretaciji in razvoju nacionalne pravne ureditve. Na ravni EU je delo na domu urejeno v Okvirnem sporazumu o delu na daljavo, posamezna vprašanja pa tudi v različnih direktivah. Nekatere primere dobrih praks urejanja posameznih vprašanj dela na domu lahko najdemo tudi v drugih državah.

9 Direktiva (EU) 2019/1152 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v Evropski uniji, Ur. l. L 186.

10 Podrobneje o francoski, belgijski in nizozemski ureditvi glej v raziskavi IDPF (2020), Kresal Šoltes in Bagari.

11 Koncept je bil že pred tem predmet kolektivnega urejanja, predvsem na podjetniški ravni.

12 Calderara (2020).

13 Predlog zakona v času pisanja tega prispevka ni dostopen.

14 O tem v Sporočilu Komisije, ki je dostopno na <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1591720546579&uri=CELEX%3A52020DC0500> (dostop oktober 2020).

## Viri

- Eurofound in Mednarodna organizacija dela (Eurofound in MOD (2017), *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva.
- Evropska komisija (2008), *Report on the implementation of the European social partners' Framework Agreement on Telework*, Commission staff working paper, Bruselj.
- Calderara, Dario (2020), *Smart working as a modern form of work?*, v: Bellomo, Stefano in Ferraro, Fabrizio (ur.), *Modern Forms of Work, A European Comparative Study*, Sapienza Università Editrice: Rim, str. 153 do 165.
- OECD, 2020: *Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: How can public policies make it happen?* Dostopno na: [https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=135\\_135250=-15uliw4pjd&title=Productivity-gains-from-teleworking-in-the-post-COVID-19-era](https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=135_135250=-15uliw4pjd&title=Productivity-gains-from-teleworking-in-the-post-COVID-19-era) (dostop november 2020).
- Kresal Šoltes, Katarina, Bagari, Sara (2020), *Primerjalnopravna analiza dela na domu*, Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani, Gospodarska zbornica Slovenije, Ljubljana.



# Obveznost delodajalca glede zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu in delu na domu

mag. Nikolaj Petrišič<sup>1</sup>

## Uvod

Delo na domu je delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so zunaj prostora delodajalca. Za delo na domu se šteje tudi delo na daljavo, ki ga delavec opravlja z uporabo informacijsko komunikacijske tehnologije. Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1, Uradni list RS, št. 43/11) določa, da je delodajalec dolžan zagotavljati varne in zdrave razmere za delo ne glede na vrsto dela, delovno mesto ali kraj, kjer delavec opravlja delo. Za doseg tega namena je delodajalec dolžan izvajati ukrepe, potrebne za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev ter drugih oseb, ki so navzoče v delovnem procesu, vključno s preprečevanjem, odpravljanjem in obvladovanjem nevarnosti pri delu, obveščanjem in usposabljanjem delavcev, z ustrezno organiziranostjo in potrebnimi materialnimi sredstvi.

## Dolžnost delodajalca za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu

Delodajalec mora med drugim **pisno oceniti tveganja**, ki so jim delavci izpostavljeni oziroma bi lahko bili izpostavljeni pri delu. Delodajalec mora **popraviti in dopolniti oceno tveganja vsakokrat**, ko obstoječi preventivni ukrepi varovanja niso zadostni oziroma niso več ustrezni, ko se spremenijo podatki, na katerih je predhodno ocenjevanje temeljilo ali ko obstajajo možnosti in načini za izpopolnitev oziroma dopolnitev ocenjevanja. Pri tem je treba upoštevati hitre tehnološke spremembe in nova tveganja, kot je epidemija COVID-19, ki vse bolj radikalno spreminja delovno okolje. Digitalizacija in delo na

daljavo močno vplivata na organizacijo dela, delovni čas, večšine, potrebne za opravljanje dela in delovne razmere.

Vse večja razpoložljivost in uporaba digitalnih orodij ter komunikacijskih sredstev za delovne namene ima številne prednosti, saj delavcem omogočajo, da delajo kjer koli in kadar koli. Izginjajo oziroma zmanjšujejo se nekatera fizikalna tveganja v zvezi z delom, vendar pa se še bolj izrazito in v večjem obsegu pojavljajo psihosocialna tveganja. Pred nami so novi izzivi, na primer daljši delovni čas zaradi spodbujanja delavcev k delu izven delovnega časa, povečuje se intenzivnost dela in vedno bolj je zabrisana meja med delovnim časom in prostim časom. Navedeno lahko privede do težav s fizičnim in duševnim zdravjem, stresa, izgorelosti in tesnobe, povezane z delom.

## Pristop k ocenjevanju tveganja, kadar se delo opravlja na domu

Delodajalci morajo tudi pri delu na domu pristopiti k ocenjevanju tveganja delovnega mesta na domu, saj je ta ocena podlaga za sprejem ustreznih ukrepov zagotavljanja varnega in zdravega dela delavcev. Način ocenjevanja tveganja je v pristojnosti delodajalca. Metodologija ali način ocenjevanja tveganja ni predpisan. Pri manj tveganih delovnih mestih in delovnih okoljih se lahko za ocenjevanje tveganja kot orodje pred ogledom delovnega mesta uporabi pripravljena navodila za ureditev delovnega mesta, vprašalnike, fotografije in podobno. V tem primeru je primerno, da se delodajalec na podlagi pridobljenih povratnih informacij posvetuje s strokovnim delavcem za varnost pri delu glede ustreznosti in zadostnosti pridobljenih podatkov za potrebe ocenitve tveganja in sprejetje morebitnih ukrepov oziroma o potrebi po neposrednem ogledu delovnega mesta na kraju opravljanja dela. V vsakem primeru **mora delodajalec narediti**

1 Mag. Nikolaj Petrišič, vodja sektorja za varnost in zdravje pri delu na Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, sodeluje pri oblikovanju strateških usmeritev in pripravi nacionalne zakonodaje na področju varnosti in zdravja pri delu in pri projektih s področja varnosti in zdravja pri delu.

vse, kar je v njegovi moči, da zagotovi varnost in zdravje delavca pri delu na domu.

Večinoma se od doma opravlja pisarniško delo z uporabo informacijsko komunikacijske tehnologije, vendar se v praksi lahko od doma opravljajo tudi druga dela, ki zahtevajo pristop k ocenjevanju tveganja z neposrednim ogledom delovnega mesta delavca na njegovem domu oziroma na kraju opravljanja dela.

Delodajalec ima **enako odgovornost** za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu tako za delavca, ki dela v njegovih prostorih, kot za delavca, ki dela na domu ali drugi lokaciji izven lokacije delodajalca. Pri tem mora biti pozoren predvsem na:

- delovno okolje (osvetljenost, hrup, toplotne razmere itd.),
- delovno opremo,
- stres in duševno počutje,
- dejstvo, da delavec dela sam in
- druga tveganja na delovnih mestih na domu.

## Za zaključek

Delodajalci se pri izbiri ukrepov povezujejo s svojimi **strokovnimi delavci za varnost pri delu in izbranimi izvajalci medicine dela**, ki pri svojem delu medsebojno sodelujejo in svetujejo glede najustreznejših ukrepov v posameznih delovnih okoljih. Le z medsebojnim sodelovanjem med delodajalci, strokovnimi delavci za varnost pri delu, izvajalci medicine dela in delavci se lahko zagotovi varna in zdrava delovna mesta ne glede na vrsto dela, delovno mesto ali kraj, kjer delavec opravlja delo.

Vsekakor pa ni pomembno le, da delodajalci pravilno in strokovno ocenijo tveganja v delovnem okolju in sprejmejo primerne ukrepe, ključnega pomena je predvsem **dosledno izvajanje** sprejetih ukrepov.

# Pregled mednarodne prakse ureditve pravice do odklopa zaposlenega od tehnoloških in elektronskih medijev po izteku delovnega časa

prof.dr. Aleksandra Kanjuo Mrčela<sup>1</sup>

## Uvod

Uvedbe novih tehnologij so vedno imele tako pozitivne kot negativne posledice za človeku prijazno, zdravo in varno delo ter življenje. Tako je tudi z najnovejšim razvojem informacijske in komunikacijske tehnologije (IKT). Človeku lahko delo olajša, zmanjša njegov obseg (posebej fizično napornega, rutinskega, monotonega in neustvarjalnega) in omogoči delavcem več ustvarjalnega in bolj avtonomnega dela ter lažje usklajevanje plačanega dela z drugimi deli življenja. Zelo pogosto pa je nova tehnologija (zlo)rabljena oz. ima predvsem negativne posledice, kot je npr. dodatno delo za zaposlene, izguba delovnih mest, večji nadzor nad zaposlenimi in njihova manjša avtonomija pri delu ter manj možnosti za usklajevanje plačanega dela in drugih delov življenja.

## Posledice krize COVID-19 za način dela

Digitalizacija je razširila možnosti prožne organizacije dela. Leta 2019 je med zaposlenimi v EU 5,4 % zaposlenih običajno delalo od doma. V Sloveniji običajno

dela od doma 6,8 % zaposlenih. Eurofound (2020) ocenjuje, da je med krizo COVID-19 spomladi 2020 delo na daljavo postalo običajna oblika dela za vsaj 30 % delovno aktivnega prebivalstva v Evropi.

Možnosti, da se dela povsod in nenehno, so se za marsikoga spremenile v pričakovanje ali celo imperativ, da se dela povsod in nenehno. Za veliko delavcev ni več jasne ločnice med delovnim in zasebnim časom. Nove informacijsko-komunikacijske tehnologije omogočajo 24-urno ekonomijo oz. nenehno dostopnost delavcev, kar povzroča intenzifikacijo dela, daljšanje delovnega časa, povečevanje stresa, zameglitev meje med službenim in zasebnim časom, prenos odgovornosti za varnost in zdravje pri delu od delodajalca na delavca. Delo, oprto na IKT, lahko povzroči fizične težave zaradi preveč sedenja in preveč strmenja v računalniški ali telefonski zaslon, psihosocialne težave (nenehna dostopnost in onemogočen »odklop« iz delovnega okolja ter nejasne meje med službo in zasebnostjo) ter kognitivne težave (vpliv novih tehnologij na načine razmišljanja in delovanja – več površnosti in pomanjkanje dolgotrajne poglobljene pozornosti; sindrom kognitivne preobremenjenosti, občutek nenehnega časovnega in drugega pritiska). Veliko intenzivne uporabe interneta v službene namene ruši meje med delom in zasebnim življenjem, zmanjšuje zavzetost in zagnanost pri delu ter spodbuja odvisnost od interneta.

## Odziv socialnih partnerjev v za omilitev učinkov negativnih tveganj dela od doma

Vlade in socialni partnerji v evropskih državah iščejo načine, kako se odzvati in obravnavati tveganja, ki jih prinaša digitalizacija dela in življenja. Trenutno na ravni EU ni enotno urejene pravice delavcev do odklopa, vendar pa obstaja obsežna pravna ureditev, ki je za to

1 Red. prof. dr. Aleksandra Kanjuo Mrčela kot sociologinja proučuje in raziskuje na FDV UL in je predstojnica Doktorske šole UL. Aktivno sodeluje pri delu in raziskavah Centra za proučevanje organizacij in človeških virov Inštituta za družbene vede FDV UL, Vodi in sodeluje na številnih domačih in mednarodnih znanstveno raziskovalnih projektih na področjih raziskovanja industrijskih odnosov, organizacije, zaposlovanja in dela žensk in moških, privatizacije in lastništva, ter ekonomske demokracije. Od leta 2004 koordinira delo nacionalnega centra za Evropsko Fundacijo za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev (Eurofound) na FDV UL. Od leta 2013 je bila podpredsednica in od leta 2016–2020 predsednica Slovenskega sociološkega društva. Od leta 2015 je urednica *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society* (<http://sp.oxfordjournals.org/>). Od leta 2016 je članica uredništva *Družboslovnih razprav* (Fakulteta za družbene vede UL). Od leta 2016 je članica usmerjevalnega odbora *European University Association Council Doctoral Education*, od leta 2017 članica Mednarodnega znanstvenega odbora Univerze na Reki in od leta 2018 članica zunanjega svetovalnega odbora doktorske akademije Univerze v Gradcu.

področje pomembna in ureja povezana vprašanja delovnega časa, delovnih razmer ter kakovosti dela in življenja delavcev. **Eurofoundova poročila (2019, 2020)** predstavljajo relevantne dokumente (dogovore in direktive na evropski ravni, kot tudi pomembne nove pravne iniciative na nacionalni ravni) ter spodbujajo socialne partnerje k dialogu o spremembah v sferi dela, ki bi prispevale k ustreznim ureditvi v zakonodajah in kolektivnih pogodbah držav.

Na evropski ravni so socialni partnerji leta 2002 podpisali **Okvirni sporazum o delu na daljavo**. K urejanju pravice do odklopa lahko pomagajo odredbe nekaterih pomembnih aktov EU, kot so **Pogodba o delovanju Evropske unije iz 2012** in **Listina Evropske unije o temeljnih pravicah iz 2012**. Posebej pa so pomembne **Evropska okvirna direktiva o varnosti in zdravju pri delu iz 1989**, **Evropska direktiva o delovnem času iz 2003**, **Direktiva o ravnovesju poklicnega in zasebnega življenja iz 2019** ter **Direktiva o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih iz 2019**. Za vse omenjene dokumente velja, da jih je v primeru časovno in prostorsko prožnega dela, utemeljenega na IKT, težje uporabljati in uresničevati njihove odredbe.

Zaposleni v različnih delih Evrope imajo različne možnosti prožne ureditve dela in tudi različne pravice do odklopa. Države pri tem uporabljajo štiri glavne pristope – uravnotežen spodbujevalno-zaščitni pristop, spodbujevalni pristop, uporabo splošne delovne zakonodaje ali odsotnost zakonodaje.

Samo štiri države (Belgija, Francija, Italija in Španija) imajo zakonodajo, ki eksplicitno omenja pravico do odklopa. Ureditev v teh štirih državah je zagotovo pripomogla k večji ozaveščenosti o negativnem vplivu, ki ga lahko ima na ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem ter na zdravje delavcev neprestana vključenost v delovno okolje.

## Za zaključek

Na ravni EU so socialni partnerji junija 2020 podpisali **Okvirni sporazum o digitalizaciji**, ki govori tudi o načinih reševanja vprašanj, povezanih s povezanostjo in odklopom v digitaliziranih delovnih okoljih. Sporazum se uresničuje skozi nacionalno zakonodajo in sporazume na sektorski ali podjetniški ravni. Verjetno je, da se bo izvedba (glede na razlike v nacionalnih praksah, moči in razširjenosti socialnega dialoga) od države do države razlikovala.

Gotovo pa je, da je pravica do odklopa od tehnoloških in elektronskih medijev v sodobnem načinu opravljanja dela, v vedno večjem deležu na daljavo, pomembna delavska pravica v smislu dnevnega in tedenskega počitka in obenem skrb delodajalcev za zaposlene z vidika zdravja in varstva pri delu.

# Izhodišča gospodarstva za spremembe ureditve dela na domu/na daljavo

Špela Ajdišek Robič<sup>1</sup>

## Uvod

Delodajalci po vsem svetu gradijo most med preteklo realnostjo, ko je bila večina zaposlenih v podjetjih fizično prisotna na delovnem mestu, in prihodnostjo, ko bo cepivo ali učinkovito zdravljenje odprlo možnost varne vrnitve na tradicionalno delovno mesto. Ne glede na takšno prihodnost, pa bo delo na daljavo predstavljalo eno izmed sodobnih načinov dela. Delo na domu postavlja delodajalce pred izzive – kako pravno urediti delo od doma ter upravljati ustrezne delovne pogoje v današnji negotovosti in kako pripraviti hibridne delovne modele prihodnosti. Prav zaradi teh izzivov so potrebne iniciative za prilagoditev zakonodajnega okvirja tej novi realnosti na državnih ravneh. Če ne bomo tega sedaj storili iz nuje, povezane s COVID-19, ne bomo pripravljeni na prihodnost, ki bo to gotovo zahtevala zaradi boljšega zaposlovanja talentov, ustvarjanja dodane vrednosti na vseh ravneh, inovacij in splošnega zadovoljstva na delovnem mestu.

## Nova realnost za delo na domu

Neodvisno od pandemije COVID-19 že dlje časa spremljamo trende, kako digitalizacija, industrijska revolucija in tehnološki razvoj spreminjajo prihodnost dela. V središču ni več samo zaščita delavca pred morebitnim »izkoriščevalskim« delodajalcem, temveč si mnogi delavci v današnjem času želijo dodatne prilagodljivosti delovnega prostora in kraja dela z uvedbo dela od doma. Delavci poleg fleksibilnosti vse bolj želijo tudi

personalizacijo in individualizacijo svojega delovnega okolja, ki izboljšujeta dobro počutje, prinašata navdih ter zvišujeta kreativnost delavca, kar vse pripomore k večji produktivnosti. Po drugi strani včasih sami delovni procesi zahtevajo več mobilnosti pri izvajanju dela, saj delavci, katerih del delovnega časa predstavljajo službena potovanja, svoje naloge opravljajo tudi na potovanju do namembnega kraja (npr. na letališčih). V vseh teh primerih dosledno izvajanje določil trenutne ureditve dela od doma v določenem delu sploh ni mogoče. Ni na primer mogoče izvesti pregleda delovnega okolja z vidika varnosti in zdravja pri delu na letališču ali priložnostni počitniški hišici ali v parku.

Trenutna zakonska ureditev je jasna in izvedljiva v dveh skrajnih tradicionalnih pojavnih oblikah – dela v prostorih delodajalca in dela od doma kot stalno obliko izvajanja dela za celotni delovni čas delavca. Ne ponuja pa te jasnosti in izvedljivosti v primeru tim. »hibridnih« oblik dela, ki združujejo opravljanje delovnih nalog v prostorih delodajalca in delo na daljavo v različnem razmerju med obsegom ene in druge oblike (na primer 20%:80%, 30%:70%, 40%:60% ali 50%:50% delovnega časa). Slovenski delodajalci, ki svojim delavcem želijo ponuditi tako hibridno delo, hkrati vstopajo v zakonski okvir dela od doma po **Zakonu o delovnih razmerjih** (Uradni list RS, št. 21/13 s spremembami, v nadaljevanju: ZDR-1), in **Zakonu o varnosti in zdravju pri delu** (Uradni list RS, št. 43/11, v nadaljevanju: ZVZD-1) in drugih pravnih predpisov in se pri tem soočajo z določenimi izzivi. Prvi izmed njih je gotovo določitev kvantitativne meje obsega dela od doma, ki bi razmejila delo od doma po 68. členu ZDR-1 od tim. dela, ki se opravlja doma izjemoma in občasno po 1. členu **Konvencije Mednarodne organizacije dela št. 177**. Odsotnost mejnika med delom od doma (oz. na daljavo),

<sup>1</sup> Špela Ajdišek Robič, univ. dipl. pravnica, vodja pravne službe pri Siemens d.o.o., Ljubljana, s specializacijo na področju gospodarskega statusnega prava, varstva intelektualne lastnine, področju prava IT ter elektronskih komunikacij; prava naprednih tehnologij, s specializacijo na področju javnih naročil. Je sodnica porotnica na Delovnem in socialnem sodišču v Ljubljani.

ki je trajno in stalno ter tistim, ki je občasne in izjemne narave, povzroča nejasnosti o tem, kdaj so zahteve po ZDR-1 in ZVZD-1 pravzaprav obvezne. Če namreč za občasno in izjemno delo od doma ni potrebno skleniti nove pogodbe o zaposlitvi ter izvesti pregleda delovnega mesta zaradi zagotovitve varnosti in zdravja pri delu, ali to velja, če je takega dela od doma na primer 20% delovnega časa v neenakomerni razporeditvi (kar pomeni kakšen mesec več in kakšen manj, odvisno od potreb delovnega procesa). Drug izziv je določitev kraja opravljanja dela v pogodbi o zaposlitvi, ki ga zahteva ZDR-1, v primeru novih poslovnih modelov naprednih podjetij, imenovanih »delo od kjerkoli«, ki ni vnaprej določljivo ter se spreminja, saj je delavcu omogočeno, da sam določa trenutni kraj dela, kjer bo v danem času najbolj kreativen, skrajno učinkovit in bo ustrezal njegovemu stanju duha ali v primeru izrednih razmer – njegovi osebni situaciji.

### **Pogodba o zaposlitvi ali aneks k pogodbi o zaposlitvi?**

Tretji izziv je toga zahteva zakona po sklenitvi nove pogodbe o zaposlitvi namesto spremembe pogodbe o zaposlitvi v obliki aneksa prav za te aktualne primere, ko se po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi **delno** spremeni kraj opravljanja dela. V tem primeru je primerno, da se kot dodaten kraj opravljanja dela pogodbeno uredi tudi dom oz. prostor po izbiri delavca, ki je izven prostorov delodajalca. Pravno gledano je sklenitev aneksa k pogodbi o zaposlitvi dvostranski pravni akt, ki vsebuje soglasje delavca in delodajalca, zaradi česar se zdi v tem konkretnem primeru delne spremembe kraja opravljanja dela taka zahteva zakona presežena.

### **Delodajalčeva obveznost zagotavljanja zdravih in varnih delovnih razmer**

S standardom varnih in zdravih delovnih razmer je povezanih kar več izzivov. Glede na osnovno izhodišče trenutne zakonodaje, da je zagotavljanje varnih in zdravih delovnih razmer v celoti odgovornost delodajalca tudi v primeru dela od doma, se delodajalci soočamo z izzivom, kako v prvi vrsti sploh doseči ta standard v praksi, nadalje kako preverjati delovne razmere v delavčevih prostorih in kako varne in zdrave razmere urejati v primeru mode-

la »dela od kjerkoli«, saj delodajalec pri delu iz npr. parka ali restavracije ne more zagotoviti togih pogojev za delo, skladno z ZVZD-1. Izziv predstavlja tudi sam pravni koncept izključne odgovornosti delodajalca v primeru nevarnih oz. škodljivih delovnih razmer v delavčevih prostorih v primerih, o katerih pišem v tem članku – to je v primeru, ko je delo na domu pobuda in želja delavca, ki mu delodajalec na ta način nudi večjo fleksibilnost, njegovo opolnomočenje in personalizacijo.

### **Nadomestilo za uporabo delavčevih sredstev za delo na domu**

Manjši izziv je povezan tudi s pravico do nadomestila za uporabo lastnih sredstev delavca v teh primerih, saj delodajalec na podlagi pobude delavca investira v proces prilagoditve njegovega delovnega okolja (pravno ureditev takega dela, pregled delovnih razmer, zagotovitev tehnične opreme, morebiti celo zagotovitev dodatne opreme, reorganizacija poslovnih prostorov), hkrati pa v primeru hibridnega modela – po katerem tak delavec del svojih delovnih nalog še vedno opravlja v delodajalčevih prostorih – ne more zmanjševati obsega poslovnih prostorov, da bi si tako investicijo vsaj delno povrnili. Na teh primerih postane jasno, da trenutna zakonodaja pravzaprav preprečuje prizadevanja delodajalca, da svojih delavcem, ki to želijo, omogoči ugodnost dela od doma in da je potreba po »zaščiti« tradicionalnih delovnih mest presežena z duhom časa.

### **Pobude nekaterih gospodarskih družb za ustrezno ureditev dela na domu**

Iz teh potreb je izšla pobuda nekaterih gospodarskih družb (med drugim Microsoft Slovenija in Siemens), da v okviru skupine, oblikovane na GZS, oblikujemo predlog spremembe pravne ureditve dela na daljavo oz. od doma, ki bo odgovoril na zgoraj opisane izzive in tudi Sloveniji tlakoval pot do modernih oblik dela. Omenjeni predlog GZS v prvi vrsti **pokuša nagovoriti k splošni sprostitev zahtev omenjenih zakonov za delo od doma**. Po drugi strani pa se predlog nanaša na aktualno hibridno obliko izvajanja pogodbe o zaposlitvi delno v prostorih delodajalca, delno na v prostorih po izbiri delavca. V središču je torej ureditev začasnega in občasnega dela na domu ali na daljavo za del delovnega časa, ko ta način

ni stalna oblika izvajanja dela za polni delovni čas po pogodbi o zaposlitvi.

V prvem delu predlog vsebuje širšo opredelitev dela na domu, ki se nanaša na kraj po delavčevi izbiri, ki je izven delovnih prostorov delodajalca in vključuje delo na domu, v naravi, drugem kraju itd. Morda bi bilo glede na to širšo opredelitev dela na domu smiselno razmisliti tudi o preimenovanju v delo na daljavo ali kakšni drugi ustreznici.

Naš predlog spremembe zakonodaje tudi odpravlja nesmiselno zahtevo po skleniti nove pogodbe o zaposlitvi za tako hibridno obliko dela, ko pride do delne spremembe kraja opravljanja dela po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi in se prostor po delavčevi izbiri zgolj doda kot alternativen kraj opravljanja dela po obstoječi pogodbi o zaposlitvi. Naš predlog za tak primer **predvideva sklenitev aneksa k pogodbi o zaposlitvi.**

Osrednji del predloga sprememb predstavlja kvantitativna razmejitev dela na domu glede na obseg takega dela. Po mojem mnenju pretežno delo od doma zahteva strožje pogoje od zgolj občasnega dela od doma. Prag, kdaj gre za pretežno delo od doma in kdaj za občasno, je lahko določen nekje na sredini, torej 50% delovnega časa. Obstoječa zakonska ureditev je ustrezna bolj za pretežno ali stalno delo od doma, z osnovnim izhodiščem, da je to mogoče le, če narava dela omogoča delo izven prostorov delodajalca. V tem primeru je smiselna tudi prilagoditev delovnih razmer doma skladno z obstoječimi predpisi o zdravju in varnosti pri delu, vendar s poudarkom, da je odgovornost delodajalca na tem področju zgolj **prilagoditi izjavo o varnosti delovnega mesta na delno delo od doma**, vendar pa zagotovilo, da delovno okolje izpolnjuje pogoje poda delavec s podpisom aneksa oz. pogodbe o zaposlitvi. Prav tako bi moralo biti dosledno upoštevanje delodajalčevih navodil v zvezi z izvajanjem ukrepov varnosti in zdravja pri delu odgovornost delavca, morebitno neupoštevanje pa šteti kot kršitev pogodbenih obveznosti s strani delavca. Za pregled varnih in zdravih razmer bi moralo po mojem mnenju zadoščati, da le-tega izvede strokovni sodelavec s področja varnosti in zdravja pri delu bodisi fizično bodisi na daljavo ob ustrezni dokumentaciji takega pregleda.

## Posebna obravnava začasnega/občasnega dela od doma/na daljavo

Občasno delo od doma po tem predlogu predstavlja takšno izvajanje pogodbe o zaposlitvi, pri katerem je obseg dela od doma manjši - na primer 30 ali 40% delovnega časa delavca in tudi manj. Tako delo na domu je zgolj občasne narave in ne presega kvantitativne meje (v tem predlogu določene na 50% delovnega časa). Pri tej obliki dela od doma je skupni imenovalac predlagane spremembe pravne ureditve **zmanjšanje zakonskih zahtev**, ker tako delo pomeni zgolj dodatno fleksibilnost delovnega procesa z namenom povečanega zadovoljstva delavca. V tem primeru bi se po našem mnenju odgovornost delodajalca na področju varstva in zdravja pri delu izčrpala s **sprejetjem ukrepov za prilagoditev občasnega delovnega mesta in seznanitvijo delavca na način, da ta prejme dovolj jasne napotke/navodila.** Delavčeva odgovornost bi bila spoštovanje predpisov države in delodajalca o varnosti in zdravju pri delu, zato preverjanje delovnih razmer doma s strani delodajalca ne bi bilo potrebno. K spoštovanju teh predpisov **bi se delavec zavezal s podpisom aneksa k pogodbi o zaposlitvi oz. v primeru novega delavca – s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi.** Posledično bi pri taki pravni ureditvi lahko **odpadla obveznost priglasitve nameravanega dela na domu kot novega kraja opravljanja dela inšpektoratu za delo.** To pa zato, ker izvajanje nadzora nad hibridnim konceptom dela ni več v funkciji zaščite delavca niti zakonitosti izvajanja ukrepov varstva in zdravja pri delu, temveč postane odveč.

## Pogled v prihodnost – možne spremembe zakonodaje

Ureditev dela od doma vpliva tudi na druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja, zato predstavljeni predlog spremembe delno vključuje tudi spremembo, ki se tiče evidentiranja delovnega časa, preverjanja izpolnjevanja delovnih nalog s strani delodajalca ter izrednih razmer ali posebnih okoliščin po ZDR-1. Če delodajalec v splošnih pravnih aktih delodajalca določi evidentiranje delovnega časa skladno z obstoječo ureditvijo ZDR-1, **naj ta pravila evidentiranja delovnega časa veljajo tudi za delo od doma.** V primeru, da je tako delo trajalo dlje kot polni delovni čas pri delodajalcu, se presežni delovni

čas presoja po pravilih ZDR-1, ki veljajo za nadurno delo (144. člen). Nadalje ima po našem predlogu delodajalec **pravico preverjati opravljanje dela v času dela od doma, katerega način lahko določi v splošnih pravnih aktih delodajalca**, upošteva določila ZDR-1 in predpiše s področja varstva osebnih podatkov.

Naš predlog predvideva tudi spremembo člena 169. člena ZDR-1, ki se nanaša na izredne razmere, in sicer najprej spremembo terminologije iz naravnih nesreč v širši pojem **izrednih razmer ali posebnih okoliščin** ter nato še nov odstavek, po katerem lahko delodajalec v primeru izrednih razmer kraj opravljanja dela omeji na izključno naslov stalnega ali začasnega prebivališča oz. drug naslov, določen v pogodbi o zaposlitvi. Če smo namreč s predstavljenim predlogom za spremembo zakonodaje želeli kraj opravljanja dela od doma razširiti tudi na naravo, druge kraje izven bivališča, parke, pa je to v primeru izrednih razmer drugače. V tem primeru smo mnenja, da **lahko delodajalec v utemeljenih okoliščinah delo od doma omeji na kraj opravljanja dela izključno doma** (v smislu stalnega ali začasnega prebivališča), če je to potrebno zaradi varovanja življenj in zdravja ljudi ali premoženja delodajalca ali zagotavljanja varstva in zdravja pri delu, vendar le dokler trajajo take razmere ali

okoliščine. Predlagamo tudi, da bi inšpektorat za delo po obvestilu delodajalca o začasnem delu od doma, **izdal minimalni obseg zahtev s področja varstva in zdravja pri delu, ki ga mora delavec pri svojem delu upoštevati** in s tem preprečil trenutno arbitrarnost na tem področju.

### **Za zaključek in pogled v prihodnost**

Zgodovinsko gledano so krize katalizator družbenih sprememb in tudi ta ni nič drugačna. Naučila nas je ogromno in potisnila naprej v mnogih pogledih, ki so se nam pred izbruhom epidemije zdeli nedosegljivi. Mnoge gospodarske družbe smo dokazale, da zmoremo v kriznih razmerah prilagoditi naše delovne procese v zelo kratkem času. Sedaj moramo z enako vzdržljivostjo in fleksibilnostjo, ki jo je pokazalo gospodarstvo v tej krizi, nadaljevati tudi kot celovita družba - pri oblikovanju širših sistemskih, zakonodajnih konceptov in razvojnih strategij, ki bodo pomenili spremembo na bolje za vse. Največji del teh sprememb predstavlja prav človeški faktor – sprememba načina razmišljanja. Zato menimo, da so take iniciative kot je predstavljena, zelo pomembne, **saj se namesto na problem, osredotočajo na rešitve**, ki bi delodajalcem v Sloveniji v tem trenutku izjemno olajšale delovnopravne izzive dela na daljavo.



# Nadgradnja ureditve dela na domu/na daljavo v kolektivnih pogodbah gospodarskih dejavnosti

Metka Penko Natlačen<sup>1</sup>

## Uvod

Danes je delo na domu izziv za skoraj vsakega delodajalca, obenem priložnost za skoraj vsakega delavca. Delodajalec si mora pred uvedbo dela na domu/na daljavo odgovoriti na veliko vprašanj: vprašanja, kakšna je bistvena razlika dela na domu od običajnega dela po pogodbi o zaposlitvi, za katera dela ga lahko uvede, ali je delo na domu mogoče dogovoriti le za celoten delovni čas, kako izpolnjevati obveznosti glede varnosti in zdravja pri delu; ali je treba pri delu domu evidentirati tudi delovni čas enako natančno, kot zakon določa za delo pri delodajalcu; kako je z dajanjem navodil; kako je z zagotavljanjem delovnih sredstev, kdo jih zagotavlja, delodajalec ali delavec; kako zagotoviti skrb za čuvanje poslovne tajnosti delodajalca; katere so priporočene vsebine pogodbe o zaposlitvi za delo na domu; je potrebna sklenitev pogodbe ali lahko sklenemo aneks; ali je enostranska odreditev dela na domu v izrednih razmerah po 169.členu ZDR-1 edina enostranska možnost posega v pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem; ali je prijava inšpektoratu vedno obvezna in nazadnje, kako preneha pogodba o zaposlitvi za delo na domu?

1 Metka Penko Natlačen, univ. dipl. prav., namestnica direktorja Pravne službe GZS, Sekretarka Strateškega sveta za kolektivno dogovarjanje, mediatorica, NLP Master coach, licencirana pooblaščenka za preprečevanje mobbinga, ekspertka Evropske komisije za področje nesodnega reševanja sporov (arbitraže in mediacije), arbitra na Listi za reševanje kolektivnih sporov po Zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju, imenovana na Listo pomirjevalcev in arbitrov za reševanje kolektivnih sporov po Zakonu o kolektivnih pogodbah, sodnica porotnica na Delovnem sodišču v Ljubljani. Predava in objavlja s področja kolektivnega in individualnega delovnega prava in pogajalskih procesov v kolektivnem dogovarjanju. Soavtorica Vodnika po ZDR-1, GZS, 2013 in urednica in soavtorica Privočnika o kolektivnem dogovarjanju, GZS, 2014. Je vodja projekta Krepitev kompetenc socialnih partnerjev v procesu kolektivnega dogovarjanja 2017–2021.

## Usmeritve Strateškega sveta za kolektivno dogovarjanje v gospodarskih dejavnostih

To problematiko je kot eno najbolj aktualnih poleg minimalne plače obravnaval Strateški svet za kolektivno dogovarjanje, ki združuje vodje pogajalskih skupin 25 kolektivnih pogodb dejavnosti, na svoji jesenski seji. Po obsežni razpravi je sprejel vsebinska priporočila Upravnim odborom/pogajalskim skupinam KP dejavnosti za sistemsko ureditev dela na domu/na daljavo.

GZS sistemizira concept izvajanja dela na domu/na daljavo tako:

- a. delo na domu po pogodbi o zaposlitvi, ki je lahko
  1. trajno – za polni delovni čas, za določen ali nedoločen čas
  2. začasno in občasno – po dogovoru z delodajalcem v primeru, ko je tako potrebno in smiselno zaradi delovnega procesa in zastavljenih nalog;
- b. delo na daljavo (delo preko elektronskih sredstev), ko narava dejavnosti in dela to dopuščata;
- c. enostranska odreditev delodajalca dela na domu v izjemnih razmerah za čas, ko traja takšno stanje.

Strateški svet je pregledal stanje ureditve dela na domu v KP gospodarskih dejavnosti. Delo na domu že v širšem ali ožjem obsegu obravnavajo naslednje KP dejavnosti:

1. Kolektivna pogodba bank in hranilnic
2. Kolektivna pogodba med delavci in družbami drobne gospodarstva
3. Kolektivna pogodba grafične dejavnosti
4. Kolektivna pogodba založniške in knjigotrške dejavnosti

5. Kolektivna pogodba **elektroindustrije**
6. Kolektivna pogodba **komunalnih dejavnosti**
7. Kolektivna pogodba za **lesarstvo**
8. Kolektivna pogodba za **dejavnost poslovanja z nepremičninami**
9. Kolektivna pogodba za **poštne in kurirske dejavnosti**
10. Kolektivna pogodba za **zavarovalstvo**.

Pet od teh kolektivnih pogodb že ureja, da se lahko delo na domu/na daljavo opredeli z **aneksom k pogodbi o zaposlitvi**. Ureditev v KP dejavnosti lahko ponudi veliko fleksibilnosti v ureditvi dela na domu/na daljavo že pred spremembo ZDR-1 ali ZVD. – Sicer je GZS svoja izhodišča za delo na domu predstavila MDDSZ že maja 2020 in jih tudi pisno posredovala v sklopu predlogov za PKP3. ESS je oblikoval tudi delovno skupino za pripravo sprememb zakona o delu v zvezi s to problematiko.

Strateški svet se je tudi seznanil z **Izjavo GZS o pravici do odklopa od tehnoloških in elektronskih medijev po koncu delovnega časa** z dne 22.4.2020. Gre za prvo tako izjavo na strani delodajalskih organizacij v R Sloveniji.

Strateški svet je na tej seji soglasno sprejel naslednja skupna izhodišča oz. priporočila za ureditev te materije v kolektivnih pogodbah dejavnosti:

- Delo na domu/na daljavo se opredeli kot možna dodatna oblika delovnega razmerja za določen čas v KP dejavnosti, po odkazilu ZDR-1;
- V KP se opredeli možnost opredelitev začasnega in občasnega dela na domu z **aneksi**, ko gre za „širšo opredelitev kraja opravljanja dela“ v sklenjeni pogodbi o zaposlitvi in je kot kraj opravljanja dela opredeljeno tudi delo na domu/na daljavo;
- **Delodajalec izdaja navodila** za izvajanje dela na domu upošteva odgovornost za zdrave in varne delovne razmere na delovnem mestu oz. delavca seznanj s skrbnostjo upoštevanja varstva in zdravja pri delu;
- **Delavec poda izjavo**, da za opravljanje dela doma / na daljavo izpolnjuje pogoje, predpisane z (dopolnjeno) izjavo o varnosti z oceno tveganja za opravljanje dela iz njegove pogodbe o zaposlitvi;

- V KP dejavnosti se opredeli **nadomestilo za uporabo delavčevih delovnih sredstev** v znesku, ki ne presega limita obdavčitve;
- **Opredeli se pravica do „odklopa“** od elektronskih in tehničnih medijev po koncu delovnega časa;
- V KP dejavnosti se opredeli **varstvo zasebnosti delavca in varstvo poslovne skrivnosti**.

Po priporočilu Strateškega sveta se Upravni odbori **samostojno odločajo o vsebini in obsegu ureditve dela na domu v KP dejavnosti glede na potrebe dejavnosti in interes delodajalcev**.

### **Za zaključek in pogled vnaprej**

V posameznih dejavnostih pogajanja glede ureditve dela na domu že potekajo ne glede na COVID-19 situacijo. V treh dejavnostih so sindikati podali predloge za kompleksno ureditev tega področja. V dveh dejavnostih, grafični dejavnosti in založniški in knjigotrški dejavnosti, so v času priprave na ta posvet že usklajena besedila aneksov h KP dejavnosti, ki celovito urejajo to problematiko skladno s priporočili Strateškega sveta za kolektivno dogovarjanje in čakajo na podpis socialnih partnerjev.

Ta proces relativno hitre uskladitve izpričuje, da je vsebina dela na domu/na daljavo **relevantna aktualna vsebina, ki je v interesu obeh socialnih partnerjev**. Odlično je, da imajo socialni partnerji v rokah zakonito orodje, s katerim lahko nadgrajujejo zakonsko ureditev dela na domu/na daljavo.



# Pogajalske veščine za uspešno kolektivno dogovarjanje zbirka



## Tretji snopič:

### Prejemki iz delovnega razmerja kot pomembna vsebina kolektivne pogodbe

- Pravni vidiki ureditve plačila za delo, *Metka Penko Natlačen*
- Prejemki iz delovnega razmerja in njihova davčna obravnava, *Cvetka Furlan*
- Odstop od minimalnih standardov s preglednico, *Urška Sojč*

*Urednica tretjega snopiča  
Metka Penko Natlačen*

Predvidene vsebine naslednjega snopiča:

- **Moč in pomen mediacije kot nesodnega načina reševanja sporov**