

Varnost in zdravje pri delu pri opravljanju dela na domu

Avtor:

Mag. Boštjan J. Turk

Zaradi preprečevanja okužb s koronavirusom so se številni delodajalci odločili, da bodo njihovi zaposleni odslej delo opravljali na svojem domu. V tem smislu je ponovno postala aktualna zakonodaja, ki določa pogoje tovrstnega opravljanja dela.

Pravno podlago za opravljanje dela na domu sicer vsebuje zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). Ta določa, da se kot delo na domu šteje delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so torej izven delovnih prostorov delodajalca. Enako se za delo na domu šteje tudi delo na daljavo, ki ga delavec opravlja z uporabo informacijske tehnologije.

O delu na domu se morata delodajalec in delavec posebej dogovoriti s pogodbo o zaposlitvi. Če torej pride do spremembe, v skladu s katero delodajalec želi, da delavec odslej svoje delo opravlja na domu, je treba skleniti *ново pogodbo o zaposlitvi* in ne zadošča, da delodajalec s tem v zvezi sprejme zgolj enostranski akt – denimo sklep, odredbo, ali kaj podobnega. Bistveno je, da za tako spremembo pridobi tudi soglasje delavca.

Delodajalec in delavec se lahko dogovorita, da bo delo na domu trajalo celoten delovni čas, ali pa, da bo delavec delo na domu opravljal le del delovnega časa. Delodajalec je dolžan o nameravanem organiziranju dela na domu pred začetkom dela delavca obvestiti tudi inšpektorat za delo. Delavec, ki opravlja delo na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri v dogovoru z delodajalcem, ima sicer enake pravice kot delavec, ki dela v delovnih prostorih delodajalca, vključno s pravico do sodelovanja pri upravljanju in sindikalnega organiziranja, pri čemer se pravice, obveznosti in pogoji, ki so odvisni od specifik dela na domu, uredijo z (na novo sklenjeno) pogodbo o zaposlitvi.

Delavec ima tudi *pravico do nadomestila za uporabo svojih sredstev pri delu na domu*, katere višino pogodbeni stranki sicer določita s pogodbo o zaposlitvi. V praksi delovna sredstva, kot so prostor, elektrika, komunikacijske povezave in podobno glede na njihovo naravo večinoma zagotovi delavec, kar pomeni, da bo za njih upravičen do nadomestila. Glede sredstev, kot so računalnik, mobilni telefon, tiskalnik, pisalna miza, stoli ipd. pa je možno, da jih bo prav tako

zagotovil delavec, za kar mu mora delodajalec prav tako plačati nadomestilo, možno pa je tudi to, da jih bo zagotovil delodajalec – v tem primeru delavcu nadomestila ne plača.

Zgoraj sem omenil, da je delodajalec dolžan o opravljanju dela na domu obvestiti inšpektorat za delo. Ta lahko delodajalcu tudi prepove organiziranje ali opravljanje dela na domu, in sicer, če se izkaže, da je delo na domu škodljivo oziroma če obstaja nevarnost, da postane škodljivo za delavce, ki delajo na domu, ali za življenjsko in delovno okolje, kjer se delo opravlja, ter v primerih, ko gre za dela, ki se sploh ne smejo opravljati kot delo na domu.

- **O delu na domu se morata delodajalec in delavec posebej dogovoriti**
- **Delavec, ki opravlja delo na domu ima enake pravice kot delavec, ki dela v delovnih prostorih delodajalca**
- **Delavec ima pravico do nadomestila za uporabo svojih sredstev pri delu na domu**
- **Delodajalec je tisti, ki je dolžan zagotoviti varne pogoje dela na domu**

Z vidika varnosti in zdravja pri delu je zelo pomembno, da je delodajalec tisti, ki je dolžan zagotoviti varne pogoje dela na domu. V tem smislu je delodajalec dolžan zagotoviti varne in zdrave razmere glede na delovno mesto ali kraj, kjer delavec delo opravlja. Dolžnost zagotavljanja varnih razmer je sicer določena v Zakonu o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1).

[PRAVNA PODLAGA ZA OPRAVLJANJE DRUGEGA DELA NA PODLAGI IZJEMNIH OKOLIŠČIN \(169. ČLEN ZDR-1\)](#)

V primerih naravnih ali drugih nesreč, če se taka nesreča pričakuje, ali v drugih izjemnih okoliščinah, ko so ogroženi življenje in zdravje ljudi ali premoženje delodajalca, pa se lahko vrsta ali kraj opravljanja dela, določenega s pogodbo



o zaposlitvi, *začasno spremenita tudi brez soglasja delavca, vendar le, dokler trajajo take okoliščine*. Pravniki ocenjujemo, da so zgoraj navedeni pogoji zaradi ogroženosti okužbe s koronavirusom ta hip načelno podani, vendar pa je treba situacijo redno spremljati in brž, ko se bo ocenilo, da okoliščine ne upravičujejo več tovrstnega ukrepa, vzpostaviti prejšnje stanje oziroma s strani delavca pridobiti soglasje za opravljanje dela na domu.

VIDIKI VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU ZARADI IZJEMNIH OKOLIŠČIN

V primeru izrednih razmer, ko torej delodajalec delavcu brez predpisanega postopka odredi delo na domu, je nekoliko specifična tudi situacija v zvezi z zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu. Tu je namreč na dlani, da delodajalec ne bo sposoben izvesti vseh predpisanih ukrepov na področju zagotovitve varnega in zdravega dela, kot sta denimo ogled delovnega mesta na domu ali izdelava ocene tveganja s sprejetjem potrebnih ukrepov za delo na domu.

Glede na to, da gre pri delu domu praviloma za pisarniška dela oziroma za dela na računalniku, ni za pričakovati, da bi zaradi opustitve predpisanih zahtev (denimo izdelave ocene tveganja) lahko v kratkem času, kolikor traja izredni ukrep, prišlo do škodljivih posledic za zdravje delavca. Drugače bi bilo, če bi ti ukrepi trajali dlje časa; v tem primeru se od delodajalca pričakuje, da sprejme tovrstne ukrepe takoj, ko je to glede na okoliščine mogoče. Sicer pa zadošča, da delodajalec delavcem poda ustrezna navodila, ki vključujejo tudi napotke glede varnega in zdravega dela na domu.

NA KAJ NAJ BO DELODAJALEC POZOREN, KO ODREDI DELO NA DOMU ZARADI IZJEMNIH OKOLIŠČIN?

Ne glede na dejstvo, da pri izrednih razmerah delodajalec ni dolžan upoštevati vseh zahtev, ki mu jih nalaga zakon v »normalnih okoliščinah«, pa naj pred odločitvijo glede opravljanja dela na domu vendarle razreši nekatera pomembna vprašanja. Denimo vprašanje, katera so sploh tista delovna mesta, ki jih je mogoče opravljati na domu. Še

vedno namreč velja, da se nekaterih del navkljub izrednim razmeram ne da opravljati na domu – to so denimo dela, ki so škodljiva, ali če obstaja nevarnost, da postanejo škodljiva za delavce.

Pomemben je tudi vidik delovnega časa. ZDR-1 namreč določa, da se lahko delodajalec in delavec glede delovnega časa, nočnega dela, odmora, dnevnega in tedenskega počitka dogovorita glede na minimalne standarde, ki jih v zvezi s tem določa zakon. Če pa delovnega časa ni mogoče vnaprej razporediti oziroma si delavec lahko delovni čas razporedi samostojno, pa še vedno velja, da morata biti pri tem zagotovljena varnost in zdravje pri delu.

To pomeni, da je tudi v primeru samostojne organizacije dela s strani delavca delodajalec tisti, ki mora paziti na to, da delavec dela v varnih in zdravih pogojih – denimo tako, da delavcu zagotovi ustrezen odmor in počitke. Po zakonu mora sicer delavec voditi evidenco izrabe delovnega časa in jo sporočiti delodajalcu, kar velja tudi za delo na domu. Ker pa gre pri delu na domu zaradi izjemnih okoliščin za posebno situacijo, menim, da bi zadoščalo, da delavec delodajalcu sporoča le podatke o številu dejansko opravljenih ur, če so te drugačne od polnega delovnega časa (8 ur).

Ker se pri delu na domu spremenijo tudi nekatere druge okoliščine, je priporočljivo, da se delodajalec in delavec dogovorita tudi glede *vprašanj, povezanih z varovanjem poslovnih skrivnosti in drugih občutljivih podatkov*, denimo glede omogočanja varne povezave omrežja oziroma do informacijskega sistema delodajalca.

Tudi v primerih, ko se odredi delo na domu v primeru izrednih okoliščin, je treba smiselno uporabiti določilo ZDR-1 glede obveznega obveščanja Inšpektorata RS za delo, in sicer v tem smislu, da se inšpektorat obvesti takoj, ko je to mogoče. Obseg obveščanja v zakonu sicer ni predviden, zato naj obvestilo vsebuje vsaj osnovne podatke – kakšno je delo, ki se opravlja na domu, kje se opravlja in za koliko časa je tovrstno opravljanje dela predvideno.