

## COVID 19 in delo na domu

KORPIČ-HORVAT ETELKA

### **Povzetek**

Delovnopravna zakonodaja pogodbo o zaposlitvi z delom na domu določa že več kot 50let, vendar se je ta oblika dela uveljavila *čez noč* šele v času epidemije COVIDA 19. Gre za obliko dela, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih, ki si jih sam izbere. Gre za atipično pogodbo delovnega prava, ki omogoča večjo notranjo prožnost zaposlovanja in avtorica predstavi njene prednosti za delavca, delodajalca in državo. Ta oblika dela se v Sloveniji v preteklosti ni posebej uveljavila, čeprav ima Slovenija dokaj razvito informacijsko in komunikacijsko tehnologijo, ki omogoča predvsem novejšje oblike dela na domu imenovane *teleworking ali delo na daljavo*. Iz veljavnih pravnih podlag avtorica navede pogoje takega zaposlovanja in opozori na pomembne sestavine te pogodbe in v zvezi s tem zaposlovanjem tudi na določena odprta vprašanja, na katera avtorica odgovarja s svojimi stališči (načelo enakega obravnavanja, plačila za delo, pravice do varnosti in zdravja pri delu, pravice do socialne varnosti in druga).

**Ključne besede:** delo na domu, delo na daljavo, delavec, delodajalec, država, pogodba o zaposlitvi

## COVID-19 and Work-from-home

KORPIČ-HORVAT ETELKA

### Abstract

An employment contract for home working has existed in Slovenian labour legislation for over 50 years, but such contracts had hitherto only rarely been concluded. This shifted *overnight* with the COVID-19 pandemic. Home working entails that an employee works from home or at some other premises of their own choosing. An employment contract for home working is an atypical labour law contract that allows greater flexibility as regards employment. The author outlines its advantages for employees, employers, and the state. Before the outbreak of the COVID-19 pandemic this type of work was not common, regardless of the fact that in Slovenia information and telecommunications technology enabling teleworking has been widely accessible for many years. Based on the legislation in force, the author presents conditions for such employment and underlines important elements of an employment contract for teleworking. In addition, the author draws attention to certain open questions regarding the principle of equal treatment, payment for work, the right to health and safety at work, the right to social security, etc.

**Keywords:** work-from-home, teleworking, employee, employer, the state, employment contract

## 1. Uvod

V današnjem času zdravstvene krize COVID 19 (v nadaljevanju COVID 19) se je **delo na domu, kot redna oblika zaposlovanja po pogodbi o zaposlitvi**, zelo povečalo, tako v EU, kot pri nas.<sup>2</sup> Slovenija sodi med države, ki je v preteklosti počasi uvajala delo na domu,<sup>3</sup> pa čeprav je že leta 1961 imela formalnopravno urejeno delo na domu s posebnim zakonom.<sup>4</sup> Razloga za povečanje zaposlovanja na domu sta predvsem dva: prvi, da se z delom na domu lahko uresničuje ukrep preprečevanja širjenja virusa zaradi manjšega druženja med ljudmi in istočasno omogoča opravljanje proizvodnje in storitev brez zaustavljanja, in drugi razlog povečevanja dela na domu, je v razvoju informacijske in komunikacijske tehnologije (v nadaljevanju IKT- računalniki, elektronska pošta, širokopasovna povezava, storitve v oblaku, telefoni idr.), ki se je močno razvila v zadnjem desetletju. Sedanje izkušnje o prednostih in slabostih zaposlovanja na domu nam pomagajo pri njegovem nadaljnjem razvoju v prihodnosti, hkrati pa nas soočajo z novimi vprašanji in pastmi organiziranja in opravljanja te oblike dela.

## 2. Pravne podlage

Na univerzalni, svetovni ravni ureja delo na domu **Konvencija MOD št. 177 o delu na domu in istoimensko Priporočilo št. 184**, ki operacionalizira konvencijske norme. Slovenija je navedeno Konvencijo ratificirala 12.2.2021.<sup>5</sup>

V EU je za opravljanje dela na domu pomembna predvsem **Direktiva Sveta 91/533/EGS o obveznosti delodajalca, da zaposlene obvesti o pogojih, ki se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi in delovno razmerje**, ki bo razveljavljena 1. avgusta 2022. leta in jo bo nadomestila **Direktiva evropskega parlamenta in sveta 2019/1152 o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v EU**.<sup>6</sup>

### **Direktiva 89/391- Okvirna direktiva o varnosti in zdravju pri delu z dne 12. junija 1989,**<sup>7</sup>

<sup>2</sup> Pred zdravstveno krizo COVID 19 se je delo na domu v EU po podatkih EUROSTATATA povečalo iz 16,8 odstotkov na 36,8 odstotkov zaposlenih. Največ delavcev dela na domu na Nizozemskem in Finskem, najmanj v Bolgariji in Romuniji. V Sloveniji se danes podatki o številu zaposlenih delavcev na domu ne vodijo; vodijo se podatki o številu delodajalcev, ki prijavijo delo na domu inšpekciji za delo.

Ocenjuje pa se, da se je ta oblika zaposlovanja povečala iz 11,6 odstotkov na 30 odstotkov zaposlenih. Vir: <https://www.delo.si/novice/slovenija/delo-na-domu-slab-nadzor-in-veliko-neznank>

<sup>3</sup> Po podatkih Inšpektorata za delo je bilo leta 2007 prijavljenih le 14 zaposlitev z delom na domu.

<sup>4</sup> Zakon o delu na domu, Uradni list RS, št. 30/61.

<sup>5</sup> Zakon o ratifikaciji Konvencije o delu na domu, 1996, Uradni list RS – Mednarodne pogodbe, št. 3/21.

<sup>6</sup> Direktiva evropskega parlamenta in sveta o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v EU, Uradni list EU L 186/116 z dne 11.7.2019.

<sup>7</sup> Direktiva Sveta 89/391/EGS z dne 12. junija 1989 o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu, UL L, št. 183 z dne 29. 6. 1989.

ki spodbuja izboljšave na področju varnosti in zdravja pri delu in na široko pojmuje delavca, tako, da vključuje tudi delavca na domu.

**Direktiva 2019/1158 o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovancev,**<sup>8</sup> ki med prožne oblike dela pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovancev šteje tudi delo na daljavo.

V EU je pomemben še **Okvirni sporazum o delu na daljavo**, (v nadaljevanju Okvirni sporazum),<sup>9</sup> ki so ga podpisali socialni partnerji ETUC, UNICE/ UEAPME, CEEP, ki celovito ureja institut dela na daljavo. Okvirni sporazum je tudi Slovenija, poleg drugih članic EU, implementirala v nacionalno zakonodajo s spremembami Zakona o delovnih razmerjih leta 2007.

Socialni partnerji EU so junija 2020 sprejeli tudi **Okvirni sporazum o digitalizaciji**<sup>10</sup> z namenom, da bi posamezne države članice EU uspešno integrirale digitalno tehnologijo na delovna mesta in v svojih nacionalnih zakonodajah uredile pravico do prekinitve povezave oz. pravico do odklopa na delovnem mestu (»right to disconnect«).

**Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)**,<sup>11</sup> je za delo na domu oziroma delo na daljavo določil posebne določbe v 68. do 72. členih in v 157. členu; menim pa, da je vprašanje, ali za delo na domu velja tudi 169. člen ZDR-1 na podlagi katerega delodajalec lahko začasno enostransko odredi delavcu delo v drugem kraju v primerih, ko je ogroženo življenje in zdravje ljudi ali premoženje delodajalca, kar je razloženo v nadaljevanju.

**Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1)**.<sup>12</sup> Zakon velja za vse osebe, ki pri delodajalcu opravljajo delo na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Zato velja in se uporablja tudi za delavca, ki dela od doma. ZVZD-1 določa pravice in dolžnosti delodajalcev in delavcev v zvezi z varnim in zdravim delom ter ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu. ZVZD-1 ne vsebuje posebnih določb, ki bi se nanašale na delo na domu.

Po **Zakonu o evidencah na področju dela in socialne varnosti** (v nadaljevanju ZEPDSV)<sup>13</sup> glede vodenja evidence o izrabi delovnega časa ne določa izjeme pri delu na domu. Tako mora delodajalec tudi za delavca, ki dela na domu, med drugim v evidenco

---

<sup>8</sup> 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.

<sup>9</sup> Framework Agreement on Telework, Brussels, 16 July 2002 [social/dsw/public/actRetrieveText.do?id=10418](https://social/dsw/public/actRetrieveText.do?id=10418). Glej tudi B. Kresal, Okvirni sporazum o delu na daljavo, Vodnik po sporazumih evropskih socialnih partnerjev z vidika vsebin za kolektivna pogajanja, Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani, Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Ljubljana, 2014, str. 15.

<sup>10</sup> [www.etuc.org/en/document/eu-social-partners-agreement-digitalisation](http://www.etuc.org/en/document/eu-social-partners-agreement-digitalisation)

<sup>11</sup> Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 21/13, 78/13, 52/16.

<sup>12</sup> Zakon o varnosti in zdravju pri delu, Uradni list RS, št. 43/11.

<sup>13</sup> Zakonu o evidencah na področju dela in socialne varnosti, Uradni list RS, št. 40/06.

dnevno vpisovati podatke: o številu ur dela, o skupnem številu opravljenih delovnih ur s polnim delovnim časom in s krajšim delovnim časom od polnega z oznako vrste opravljenega delovnega časa, podatke o nadurnem delu.

Delodajalec lahko sprejme tudi **Pravilnik o delu na domu**, v katerem operacionalizira določbe ZDR-1 o delu na domu, kot tudi določbe ZVZD-1 in drugih predpisov, ki so pomembni za delo na domu.

**Posamezne kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti** določajo delo na domu, vendar praviloma povzemajo določila ZDR-1, ki se nanašajo na to obliko dela.<sup>14</sup>

### 3. Pojmi, definicija in posebnosti opravljanja dela na domu

#### 3.1 Pojmi

Pojmi, ki se uporabljajo za delo na domu se razlikujejo zlasti po tem, ali gre predvsem za fizična (ročna) dela na domu, praviloma dela v industriji, kot na primer v tekstilni industriji, kmetijstvu in v drugih dejavnostih, ali pa za opravljanje storitev, predvsem umska dela (računovodska, administrativna, prevajalska, dela revizorjev, in druga), ki se opravljajo predvsem s pomočjo IKT tehnologije. Prva se imenujejo **dela na domu (home work)**,<sup>15</sup> druga pa **dela na daljavo (telework)**,<sup>16</sup> v ZDA imenovana tudi **telecommuting**<sup>17</sup>. S pomočjo IKT v svetu nastajajo nove in nove oblike dela na domu, ki tudi niso več vezana na prostor, saj se **dela lahko opravljajo od kjerkoli, (work from anywhere (WFA))** in se kraj dela lahko spreminja ter širi tudi čez meje države.<sup>18</sup>

ZDR-1 je v drugem odstavku 68. člena poenotil izraz s tem, ko je določil, da se za delo na domu šteje tudi delo na daljavo. Ker delavci ne opravljajo le dela na domu, temveč tudi v drugih prostorih, ki niso prostori delodajalca, menim, da bi bil pravilnejši poenoten izraz *delo na daljavo*. Vrsta dela glede na uporabo IKT v današnjem času ni dober razlikovalni znak, saj IKT daje podporo tudi delu v industriji in drugemu fizičnemu delu. Ker se je pri nas osvojil *pojmem delo na domu*, ki je, kot navedeno, skupni izraz po ZDR-1 za delo, ki ga opravlja delavec izven prostorov delodajalca, je v prispevku uporabljen izraz *delo na domu*.

---

<sup>14</sup> Več o ureditvah dela na domu v kolektivnih pogodbah glej: M. Penko Natlačen, Nadgradnja ureditve dela na domu/na daljavo v kolektivnih pogodbah gospodarskih dejavnosti, GZS, Delodajalska praksa, november, 2020, str.17.

<sup>15</sup> Izraz delo na domu določa Konvencija MOD št. 177 v a tč. prvega odstavka 1. člena.

<sup>16</sup> Izraz delo na daljavo pa v povezavi z uporabo informacijske tehnologije določa Okvirni sporazum v tč.2.

<sup>17</sup> Več o različnih poimenovanjih dela na domu glej , E. Korpič-Horvat v I. Bečan in drugi: Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, 2. posodobljena in dopolnjena izdaja, Lexpera, GV Založba, Ljubljana, 2019, str. 410-412.

<sup>18</sup> Glej P.Choudhury: Best practices for all-remote organizations, Harvard Business Review, nov-dec. 2020, str. 60-61.

### 3.2 Definicija dela na domu oziroma dela na daljavo

**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).

Torej gre za dela, ki se ne opravljajo na sedežu delodajalca niti v njegovih organizacijskih enotah. Enako definicijo določata Konvencija MOD št. 177. Okvirni sporazum določa definicijo dela na daljavo v drugi točki: »Delo na daljavo je oblika organizacije in/ali izvajanja dela ob uporabi informacijske tehnologije v povezavi s pogodbo o zaposlitvi oziroma o delovnem razmerju, kjer se delo, ki bi sicer lahko bilo izvajano v prostorih delodajalca, redno izvaja izven teh prostorov.« Temeljna značilnost dela na domu je, da se delo izvaja izven prostorov delodajalca.

### 4. Posebnosti opravljanja dela na domu

Glede pravic in obveznosti delavcev, ki delajo na domu velja **načelo enakega obravnavanja** z delavci, ki delajo v prostorih delodajalca (v nadaljevanju matični delavci). Zanje velja enako plačilo za delo, imajo pravico do organiziranja in kolektivnega dogovarjanja (včlanjevanje in delovanje v sindikatih, delovanja v vseh organih soupravljanja delavcev), do varnega in zdravega dela, do izpopolnjevanja, usposabljanja in izobraževanja, do socialne varnosti (socialna zavarovanja) in varstva materinstva, minimalne starosti ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi in druge pravice. Pogodba o zaposlitvi z delom na domu ima enake sestavine kot klasična pogodba o zaposlitvi, katerih sestavine ZDR-1 določa v 31. členu. Kljub navedenemu pa je zaradi narave dela na domu **treba v pogodbo o zaposlitvi določiti posebnosti tega dela** ki so navedene v nadaljevanju.

#### 4.1 Kraj opravljanja dela na domu

**Kraj opravljanja dela izbere delavec.** Ta kraj je lahko na delavčevem domu kjer prebiva, ali pa drug kraj, **izven prostorov delodajalca.** Znane so satelitske pisarne, virtualne pisarne<sup>19</sup> in drugi prostori, ko več delavcev dela v najetih prostorih, ki jih sami izberejo. Delodajalec in delavec se lahko dogovorita, da delavec vseskozi, za celotno trajanje pogodbe o zaposlitvi, dela na domu, ali pa se dogovorita za **kombinirani način dela na domu**, ko delavec le del delovnega časa (en, ali dva, ali tri dni na teden) dela v prostorih delodajalca.

Kraj dela je pomembna sestavina pogodbe o zaposlitvi za opravljanje dela na domu, ker vpliva na pogoje in organizacijo dela. Za delavca predvsem pomeni delo od doma večjo samostojnost pri delu, za delodajalca pa onemogočanje neposrednega nadzora. V primeru spremembe kraja dela, morata delavec in delodajalec skleniti novo pogodbo o zaposlitvi

<sup>19</sup> <https://virtualnapisarna.si>

(49. člen ZDR-1). To pa pomeni, da se enostransko ne more določiti delo na domu, kar potrjuje pomembnost te sestavine pogodbe o zaposlitvi. Soglasje delavca in delodajalca, da delavec lahko opravlja dela od doma, določa tudi navedeni Okvirni sporazum.

#### 4.2 Delovni čas, nočno delo, odmor, dnevni in tedenski počitek.

ZDR-1 v 157. členu določa, da lahko delavec in delodajalec v **pogodbi o zaposlitvi z delom na domu drugače, kot velja za matične delavce** uredita delovni čas, nočno delo, odmor, dnevni in tedenski počitek, če so izpolnjeni naslednji pogoji: 1) če delovnega časa ni mogoče v naprej razporediti oziroma 2) če si delavec lahko razporeja delovni čas samostojno in 3) če sta delavcu zagotovljena varnost in zdravje pri delu.

Gre za izjemo, ki z upoštevanjem navedenih pogojev dovoljuje odstop od uporabe splošnih določb ZDR-1, ki urejajo delovni čas, nočno delo, odmor in počitek. Pri drugačni razporeditvi delovnega časa delavca, ki dela od doma je treba upoštevati standarde zdravega in varnega dela, da ne pride do stopnjevanja intenzitete dela in nekontroliranega podaljševanja delovnega časa in s tem do izgorelosti delavca. Okvirni sporazum posebej določa, da delovne obremenitve in pričakovani rezultati delavca, ki dela na domu, morajo biti primerljivi z matičnim delavcem (drugi odstavek 9. točke). Načelo enakosti obravnavanja delavcev na domu določa tudi Konvencija MOD št. 177 (prvi odstavek 4. člena). Po Priporočilu MOD o delu na domu št.184, naj bi delodajalec imel tudi spisek del, ki so bila dodeljena delavcu na domu z odkazanim časom v katerem lahko opravi delo. Vse navedene norme je pri razmejevanju delovnega in prostega časa delavca, ki dela od doma treba upoštevati v celoti, predvsem pa upoštevati zdravje delavca in navedeno izjemo po 157. členu ZDR-1 ozko razlagati v korist delavca. Samoorganizacija delovnega časa pa vključuje tudi delavčevo odgovornost upoštevanja navedenih norm.

#### 4.3 Pravica do povračila stroškov

Delavec, ki dela na domu ima pravico do **povračila stroškov**, ki mu nastanejo na delu ali v zvezi z delom. Gre za stroške službenega potovanja, dnevnice in drugih stroškov, s tem, da se njihova višina določa po kraju opravljanja dela, torej od doma, kjer delavec opravlja dela in ne od sedeža delodajalca. Delavec je upravičen tudi do regresa za prehrano v enaki višini kot matični delavci. Stroški dela se po 37. členu ZDoh-2 štejejo za dohodek iz delovnega razmerja, se pa pod pogoji in do višine, ki jih določi vlada ne všttevajo v davčno osnovo (44. člen ZDoh).

#### 4.4 Pravica do nadomestila sredstev

V skladu s 69. členom ima delavec pravico do **nadomestila za uporabo sredstev**, ki jih uporablja delavec pri delu od doma, če se delavec in delodajalec dogovorita, da bo delavec pri opravljanju dela uporabljal svoja sredstva. Menim, da je določbo treba razlagati, da je delavec upravičen do povračila vseh stroškov, ki delavcu nastanejo v zvezi z delom, ki ga opravlja za delodajalca. Gre za stroške amortizacije zaradi izrabe sredstev v določenem časovnem obdobju (računalnika, tiskalnika in druga sredstva), stroškov materiala (elektrike, kurjave idr.), stroškov storitev (telekomunikacijskih storitev, najemnin), in drugih stroškov.

Priporočilo MOD št. 184 določa, da bi delavec, ki dela od doma moral dobiti nadomestilo za stroške povzročene v zvezi z delom, kot so stroški povezani z rabo energije in vode, vzdrževanja strojev in opreme ter prometne stroške.

**Višino nadomestila** dogovorita delodajalec in delavec v **pogodbi o zaposlitvi** (prvi odstavek 69. člena ZDR-1). To je pomembno tudi iz davčnega vidika. V skladu z ZDoh-2<sup>20</sup> se med dohodke iz delovnega razmerja šteje tudi nadomestilo za uporabo lastnih sredstev, z oprostivami, ki jih določa 44. člen ZDoh-2.<sup>21</sup> Nadomestilo za uporabo lastnih sredstev se ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja do višine 5 odstotkov mesečne plače delavca, če ta delež ne presega 5 odstotkov mesečne plače zaposlenih v Sloveniji.<sup>22</sup> Pogoj za navedeno davčno oprostitev pa je, »da je določeno s posebnimi predpisi ali na podlagi kolektivne pogodbe oziroma **notranjega akta delodajalca**, da gre za sredstva, ki so značilna, nujna in običajna za opravljanje določenega dela«, in »da je delodajalec določil navedeno nadomestilo na podlagi izračuna realnih stroškov in zato le-ta predstavlja utemeljen in razumen znesek«. V praksi delavec in delodajalec praviloma določita pavšalni znesek nadomestila sredstev (povračila stroškov), z upoštevanjem navedenega limita za davčno oprostitev.

#### 4.5 Dela v okviru dovoljene dejavnosti

Delo na domu se lahko opravlja le za **dela, ki sodijo v dejavnost delodajalca** ali, ki so potrebna oziroma so v neposredni zvezi za opravljanje dejavnosti delodajalca. Delo na domu sodi v delovni proces delodajalca, in se lahko opravlja v okviru registrirane dejavnosti delodajalca za katera ima delodajalec potrebna dovoljenja.

#### 4.6 Varno in zdravo delo

Delodajalec mora delavcu, ki dela na domu **zagotoviti varno in zdravo delo** (drugi odstavek 70. člena ZDR-1). K temu ga zavezuje tudi temeljni ZVZD-1. Delavca, ki dela od doma, je po ZVZD-1 šteti kot osebo, ki pri delodajalcu opravlja delo na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Zato je po ZVZD-1 delodajalec dolžan zagotavljati varne in zdrave razmere za delo ne glede na kraj, kjer delavec opravlja delo.<sup>23</sup> Pri tej presoji mu lahko pomagata strokovni delavec za varnost pri delu in izvajalec medicine dela. Da je delo, ki ga delavec opravlja na domu varno, delodajalec potrdi z izjavo o varnosti z oceno tveganja (17. člen ZVZD-1). Delodajalec oziroma od njega pooblaščen oseba lahko opravi ogled delovnega

<sup>20</sup> Zakon o dohodnini, (ZDoh-2) Uradni list RS, št. 13/11 – uradno prečiščeno besedilo, 24/12, 30/12, 40/12 – ZUJF, 75/12, 94/12, 96/13, 50/14, 23/15 in 55/15.

<sup>21</sup> ZDoh-2 10. točka prvega odstavka 44. člena.

<sup>22</sup> Po podatkih Statističnega urada RS je povprečna mesečna bruto plača oseb, zaposlenih v Sloveniji (preračunana iz letne bruto plače), v letu 2019 po začetnih podatkih strukturne statistike plač znašala 1.851€ (evr. <https://www.stat.si/StatWeb/News/Index/9073>), kar pomeni, da znaša neobdavčeno mesečno nadomestilo za uporabo sredstev 92,55€. Če se delavec in delodajalec dogovorita za višje nadomestilo se to všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja.

<sup>23</sup> Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti je za čas COVIDA 19 izdalo Navodilo za varno in zdravo delo, <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/>



okolja pri delavcu na domu, ali v prostorih, ki si jih je sam izbral, le s privolitvijo delavca zaradi ustavnega varstva delavčeve ustavne pravice do prostorske zasebnosti.<sup>24</sup> Delodajalec pri nadzoru mora upoštevati ustavne določbe glede **varovanja delavčeve zasebnosti** in osebnostnih pravic (35. člen Ustave) na najširšem nivoju, kakor tudi posebne vidike zasebnosti: prostorske (36. člen Ustave, vstop v stanovanje), komunikacijske (37. člen Ustave, tajnost pisem in drugih občil) in informacijske (38. člen Ustave, varstvo osebnih podatkov). V splošnem, 46. člen ZDR-1 določa, da delodajalec mora varovati in spoštovati delavčevo osebnost ter upoštevati in ščititi delavčevo zasebnost; posebej pa ZDR-1 določa tudi varstvo delavčevih osebnih podatkov v 48. členu. V zvezi s posegi v prostorsko zasebnost pa ZDR-1 ne vsebuje določb. Zato je legitimna podlaga za vstop v delavčeve prostore le delavčeva privolitev.

#### 4.7 Obvestilo inšpekciji dela

Delodajalec je dolžan pred začetkom dela na domu **obvestiti inšpekcijo za delo** (četrti odstavek 68. člena ZDR-1). Ta lahko delodajalcu **prepove organiziranje ali opravljanje dela na domu**, če 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 ne smejo opravljati kot delo na domu, ker tako določa zakon ali drug predpis (71. člen ZDR-1). Inšpektor ima pravico opraviti inšpekcijski nadzor tudi poslovnih in drugih prostorov, ki ne pripadajo delodajalcu kot zavezancu (21. člen ZIN),<sup>25</sup> torej tudi prostorov, ki jih delavec najame za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi z delom na domu. Če delavec ne dovoli vstopa v stanovanje ali druge prostore, kjer opravlja dela, mora inšpektor zaradi varovanja delavčeve prostorske zasebnosti po 36. členu Ustave<sup>26</sup> pridobiti predhodno odločbo sodišča (prva alineja drugega odstavka 21. člena ZIN). Le v tem primeru, lahko ob pomoči policije, vstopi v prostor proti volji delavca.<sup>27</sup> Predhodna odločba sodišča je varovalka pred arbitrarnim poseganjem inšpektorja za delo v zasebnost delavca.

**Obvestilo inšpektorju** za delo mora vsebovati podatke na podlagi katerih inšpektor lahko oceni, ali gre za varno in zdravju neškodljivo delo. Predvsem inšpektor za delo mora ugotoviti, ali delodajalec opravlja dovoljeno dejavnost, ali vrsta dela in delovno okolje, kjer bo delavec opravljal dela, ustreza predpisom o varnem in zdravem delu.<sup>28</sup> Delodajalec mora izdelati in sprejeti izjavo o varnosti z oceno tveganja in zagotoviti, da delo ni zdravju škodljivo in, da ustreza standardom tehnične varnosti. Za varno in zdravo delo je dolžan skrbeti ves čas opravljanja dela delavca po pogodbi o zaposlitvi (17. člen ZVZD-1).

<sup>24</sup> Po mnenju Ministrstva za delo družino in socialne zadeve in enake možnosti se lahko ocena za varno delo napravi na podlagi vprašalnika in fotografij, <https://www.cnvos.si/e-pravnik/delo-v-casu>.

<sup>25</sup> Zakon o inšpekcijskem nadzoru, Uradni list RS, št. 43/07 - uradno prečiščeno besedilo in 40/14.

<sup>26</sup> Prostorski vidik zasebnosti zajema »stanovanje« in druge »tuje prostore«, kjer delavec upravičeno pričakuje, da se ga pusti pri miru. Glej odločbo Ustavnega sodišča št. Up-3381/07 z dne 4.3.2010, tč.5.

<sup>27</sup> Glej odločbo US št. U-I-40/12 z dne 11. 4. 2013, tč. 12 in 13.

Inšpektor za delo pa, prav tako ves čas trajanja pogodbe, v skladu z zakonskimi določili, nadzira, ali so izpolnjeni pogoji za varno in zdravo delo delavca.<sup>29</sup>

## 5. Prednosti in slabosti dela na domu

Tako prednosti, kot slabosti, dela na domu z vidika delavca, delodajalca in države, ki se običajno navajajo<sup>30</sup> so številne. V prispevku so navedene le nekatere.

### 5.1 Prednosti dela na domu

- **za delavca:** večja neodvisnost in samostojnost pri opravljanju dela; lažje usklajevanje družinskih (življenjskih) in delovnih obveznosti; več fizične prisotnosti doma, z družino; manj stresa zaradi odpravljenih prevozov na delo; večja geografska prilagodljivost, predvsem možnost življenja izven mest zaradi manjše onesnaženosti in nižjih življenjskih stroškov.

- **za delodajalca:** manjši stroški za poslovne prostore in prevozov na delo, praviloma večja produktivnost, manj bolniških odsotnosti, možnosti večje izbire kandidatov za zaposlitev, ne samo iz Sloveniji, ampak tudi iz drugih držav, manjša fluktuacija delavcev.

- **za državo:** manjša onesnaževanja okolja zaradi manjših prevozov na delo, manjša priseljevanja v mesta, večje možnosti zaposlovanja, tudi invalidov in drugih težje zaposljivih oseb (nosečnice, starejši delavci, delavci z določenimi kroničnimi boleznimi idr.), manjša brezposelnost in poraba sredstev za ta namen, manjši beg možganov.

### 5.2 Slabosti dela na domu

- **za delavca:** socialna izoliranost, slabša informiranost in slabša izmenjava znanj in izkušenj s sodelavci in delodajalcem, izgorelost zaradi prevelikega obsega dela in številnejša psihosocialna obolenja.

- **za delodajalca:** težji neposredni nadzor, večja tveganja pri varovanju zaupnih podatkov, težja dosegljivost delavca, manjša pripadnost delavca kolektivu.

- **za državo:** tveganja za vključevanja otrok v delo, tveganja večjih okvar zdravja in zato večji stroški zdravstvenega varstva.

<sup>28</sup> Zakon o dodatnih ukrepih za omilitev posledic COVID-19 (ZDUOP), Uradni list RS, št. 15/21 v 25. členu določa da delodajalec pred začetkom dela delavca na domu obvesti Inšpektorat Republike Slovenije za delo o: – podatkih o delodajalcu (naziv, naslov, matična številka in dejavnost, ki jo opravlja), – podatkih, ki se nanašajo na delavca, ki bo opravljal delo na domu (osebno ime, naziv delovnega mesta oziroma vrsta dela, s kratkim opisom dela, ki ga bo delavec opravljal, delovna sredstva in delovna oprema, ki jo bo delavec uporabljal, predvideno obdobje trajanja in predvideni delež delovnega časa opravljanja dela na domu), – morebitnem tveganju za varnost in zdravje delavca pri opravljanju dela na domu. Ukrep iz prvega odstavka tega člena velja od 1. aprila do 31. decembra 2021.

<sup>29</sup> Več o pristojnosti inšpektorata za delo glej N. Scortegagna. Kavčnik, Organiziranje dela na domu, Delavci in delodajalci, 2-3/2020, letnik XX, str.268-270.

<sup>30</sup> Več o pogodbi o zaposlitvi za opravljanje dela na domu, vključno o prednostih in slabostih organiziranja tega dela glej E. Korpič-Horvat v I. Bečan in drugi: Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, 2. posodobljena in dopolnjena izdaja, Lexpera, GV Založba, Ljubljana, 2019, str. 405-418.

Delo na domu lahko različno učinkuje na posamezne delavce, pa tudi na delodajalce. Za enega lahko pomeni ista značilnost prednost, za drugega slabost. Na primer, nekateri delavci izgorevajo na delovnih mestih pri delodajalcu, drugi, ko opravljajo dela na domu. Praviloma se bolniška odsotnost delavcev, ki delajo na domu zmanjša, ker za manj hude bolezni delavci kljub temu lahko delajo in je produktivnost delavcev večja; po drugi strani pa se zaradi manjšega neposrednega nadzora delodajalcev obseg opravljenega dela delavcev, predvsem pri delih, kjer se rezultati dela težko merijo, lahko zmanjša. Zato je pomemben, individualni pristop, ki se zagotavlja s **soglasjem obeh pogodbenih strank** pri sklepanju tovrstnih pogodb o zaposlitvi.

## 6. COVID 19 in odreditev dela na domu

### 6.1 Enostranska odredba delodajalca in zaposlitev na domu

Tako kot v drugih državah, so delodajalci tudi v Sloveniji v času zdravstvene krize COVID 19 začeli zaposlovati večje število delavcev s pogodbo o zaposlitvi z delom na domu.<sup>31</sup> Nekateri so sklepali nove pogodbe o zaposlitvi z delavci ali javnimi uslužbenci, drugi so uporabili 169. člen ZDR-1,<sup>32</sup> ki dopušča delodajalcu, da za primere, ko je ogroženo življenje in zdravje delavca, da lahko delavcu brez njegove privolitve začasno, enostransko **odredi delo na domu**. Pravno podlago so torej našli v 169. členu ZDR-1, ki dopušča **spremembo kraja dela, ko je ogroženo življenje in zdravje ljudi**.

Delavčev dom je po Ustavi varovan kot kraj kamor se brez njegovega dovoljenja ne sme vstopati zaradi kršitve prostorske zasebnosti. Človekova pravica do prostorske zasebnosti uživa posebno varstvo po prvem odstavku 36. člena Ustave, ki določa nedotakljivost stanovanja, ki zajema tudi pravico do spoštovanja doma. V svojem domu je človek varovan pred vdorom javnosti ali kogarkoli nezaželenega.<sup>33</sup> Le zakon lahko določa omejitve človekovih pravic.<sup>34</sup> Navedeni 169. člen ZDR-1 ne daje pooblastila delodajalcu, da lahko v primeru ogroženosti življenja in zdravja ljudi enostransko spremeni kraj dela, da odredi delo na domu. Zato menim, da če delavec ne soglaša z delom na domu in delodajalcu ne dovoli vstopa v prostore, mu delodajalec dejansko niti ne bi mogel zagotoviti sredstev za delo, niti ga vključiti v organiziran delovni proces, ga usposobiti za delo, ne izdati izjave o varnem delu, ki so obveznosti delodajalca po ZVZD-1 in drugih predpisih temeljne

<sup>31</sup> V letu 2020 je prijavilo delo na domu 10.566 delodajalcev <https://www.delo.si/novice/slovenija/delo-na-domu-slab-nadzor-in-veliko-neznank>

<sup>32</sup> ZDR-1 v 169. členu določa: »«V primerih naravnih ali drugih nesreč, če se taka nesreča pričakuje ali v drugih izjemnih okoliščinah, ko je ogroženo življenje in zdravje ljudi ali premoženje delodajalca, se lahko vrsta ali kraj opravljanja dela, določenega s pogodbo o zaposlitvi, začasno spremenita tudi brez soglasja delavca, vendar le, dokler trajajo take okoliščine«.

<sup>33</sup> Glej odločbe Ustavnega sodišča: št.3381/07 z dne 4.3.2010, tč. 15, št. Up-430/00 z dne 3.4.2003, tč. 12 in druge.

<sup>34</sup> Glej odločbo št. Up-1303/11 z dne 21.3.2014, tč.10.

obveznosti delodajalca. Zato menim, da na podlagi določbe 169 člena ZDR-1 enostranska odreditev dela na domu in posledično vstop delodajalca v delavčev dom, pomeni poseg v delavčevo pravico do prostorske zasebnosti iz prvega odstavka 36. člena Ustave.<sup>35</sup>

Enostranska odreditev delavcu, da dela na domu, če delavec s tem ne soglaša, bi bila tudi v nasprotju z mednarodnimi akti. Okvirni sporazum v prvem odstavku 3.tč. določa, da je delo na domu prostovoljno tako za delavca kot za delodajalca. Tudi ZDR-1 v tretjem odstavku 68. člena določa, da se delavec in delodajalec dogovorita, da bo delavec na domu opravljal delo.

Menim, da je določba 169. člena ZDR-1 uporabljiva za primere, ko ima delavec že sklenjeno pogodbo o zaposlitvi z delom na domu in mu delodajalec začasno odredi delo v prostorih delodajalca, predvsem pa za primere, ko delavec dela v prostorih delodajalca in delodajalec za čas dokler so zaradi naravnih in drugih nesreč ogrožena življenja in premoženje, odredi delo v drugih njegovih prostorih ( na primer odredi, da bo delavec opravljal dela na sedežu delodajalca in ne v prostorih organizacijske enote, kot doslej).<sup>36</sup>

Če delavec ne dovoli vstopa v njegov dom in ne soglaša z delom na domu, menim, da ne gre za razlog na podlagi katerega delodajalec delavcu lahko odpove pogodbo o zaposlitvi, saj delavec s tem ne krši delovne obveznosti. V času, ko zaradi zdravstvene krize delavcu ne more zagotoviti dela ima delodajalec pravico, da v skladu s 138. členom ZDR-1 pisno napoti delavca na čakanje na delo doma in mu plačuje nadomestilo plače v višini 80 odstotkov v višini delavčeve povprečne mesečne plače za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma od osnov določenih v sedmem odstavku 137. člena ZDR-1. Delodajalec pa lahko odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga, če prenehajo potrebe po opravljanju dela iz ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov, ki nastanejo kot posledica zdravstvene krize, bodisi zaradi ukrepov države ali stanja na trgu.

## 6.2 Izkustva pridobljena z zaposlovanjem od doma v času CIVID 19

Delavci, delodajalci in država pridobivajo pomembna izkustva o zaposlovanju na domu v času COVIDA 19. Na teh podlagah je mogoče opraviti oceno dela na domu.

Pomembna prednost organiziranja dela na domu, ki se je zaznala v času COVID 19 je, da se v pretežnem delu opravljanje dejavnosti v zasebnem sektorju in izvajanja nalog v javnem sektorju niso zaustavile. Zato se je delo na domu čez noč razmahnilo.

Druga pomembna prednost dela na domu v času COVID 19 je zmanjšanje izpustnih plinov zaradi pomembnih manjših prihodov na delo in z dela. Zmanjšanje prometa pa ima tudi

<sup>35</sup> Primerjaj N. Scortegagna, Kavčnik, Organiziranje dela na domu, Delavci in delodajalci, 2-3/2020, letnik XX, str.264.; K. Krapež, Posegi v zasebnost (pedagoških) delavcev med epidemijo Covid – 19 in po njej – kje so meje dovoljenega, Podjetje in delo, št.6-7/2020, Ljubljana, str.1172 in 1173.

<sup>36</sup> E. Korpič-Horvat, Pravna praksa, št. 3, Ljubljana, 2021, str.8 in 9.

velik vpliv na pretočnost v prometu. Delavci, ki delajo na sedežu delodajalca porabijo manj časa za pot; tisti pa, ki delajo na domu jim je življenje manj stresno zaradi odpravljenih prevozov na delo. To velja predvsem za prihod na delo v Ljubljano, ko je pred COVID 19 po podatkih Statističnega urada RS migriralo dnevno več kot 112.000 delavcev.

Največja slabost dela na domu, na katere opozarjajo psihologi, sociologi, psihiatri, strokovnjaki s področja medicine dela in drugi pa je zmanjšano sobivanje s sodelavci, ki ustvarja počutje socialne in profesionalne izoliranosti, kljub komunikacijam na daljavo s pomočjo aplikacij Zoom, Teams, Skype in drugimi.

Kot slabost je tudi zaznati preobremenjenost delavcev staršev zaradi usklajevanja družinskega in delovnega življenja, ker so delavci-starši, ki delajo na domu dodatno obremenjeni, saj opravljajo še vzgojo in učiteljevanje svojih otrok.

## 7. Sklepne ugotovitve

Ne samo zaradi zdravstvene krize, temveč tudi zaradi prednosti, ki jih ima delo na domu in ker je v Sloveniji dobro razvita IKT tehnologija je pričakovati, da bo delo na domu ostalo kot oblika dela po pogodbi o zaposlitvi v večjem obsegu, kot pred zdravstveno krizo COVID 19. Ocenjujem, da so razlogi predvsem naslednji:

- v Sloveniji se delež delovnih migrantov iz leta v leto povečuje. Po podatkih Statističnega urada RS je v letu 2019 skoraj 51 odstotkov delovno aktivnega prebivalstva odhajalo na delo v drugo občino. Za vse 11 mestnih občin velja, da imajo več delovnih mest, kot so v letu 2019 imele delovno aktivnih prebivalcev. To pomeni, da veliko delavcev dnevno migrira predvsem v mesta, ustvarja prometne konice in onesnažuje zrak.<sup>37</sup>

- v času COVIDA 19 se je nabavila in pomembno razširila uporaba digitalnih orodij ter pridobila ustrezna znanja, da se delo na domu lahko nadaljuje tudi po COVIDU 19

- k delu na domu vzpodbujajo tudi mednarodni akti in pričakovati je, da se bo delo na domu povečalo po implementaciji Direktive 2019/1158 o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev, ki je bila sprejeta 2019 leta in mora biti implementirana do avgusta 2022. Direktiva določa, da morajo države članice delavcem z otroki do določene starosti, ki je vsaj osem let in oskrbovalcem, zagotoviti pravico do prožne ureditve dela zaradi varstva. Delodajalec pa bo moral v primeru zavrnitve takšne zahteve navesti razloge (9. člen).

- pričakovati je tudi, da bo delo na domu zaradi vse večjega uveljavljanja v prihodnosti predvsem predmet kolektivnega dogovarjanja

- socialna izoliranost je pomembna slabost, ki se lahko ublaži s kombiniranim opravljanjem dela na domu in na sedežu delodajalca. S tem se ohranja neposreden stik z delodajalcem in sodelavci. Zato je pričakovati, da se bo pomembno razvil kombinirani način dela na domu. Sklenem lahko, da je delo na domu moderna oblika dela, ki zaradi večje prožnosti omogoča delodajalcu, da se, predvsem v kriznih razmerjih, ohrani na trgu; delavcu pa predvsem, da lažje usklajuje svoje življenje z delom. Delo vse bolj postaja način življenja. Zato je toliko bolj pomembno, da se razvije ne samo legalna, temveč tudi humana oblika zaposlovanja

<sup>37</sup> Glej tudi <https://avto.finance.si/8821313>

na domu, s spoštljivim komuniciranjem, zaupanjem in lojalnostjo obeh pogodbenih strank, ne pa nova oblika prikritega prekarnege dela z negotovimi delovnimi pogoji ali celo zlorabami. Kakorkoli bodo določbe v zakonu ali v avtonomnih aktih podrobne, vseh razmerij, ki lahko nastanejo z delom na domu ni mogoče določiti, zato je medsebojno zaupanje med delavcem in delodajalcem toliko bolj pomembno, ne nazadnje tudi zato, ker s tovrstnim zaposlovanjem zunanji svet vstopa v domove delavcev.

### Literatura in viri

1. B. Kresal, Okvirni sporazum o delu na daljavo, Vodnik po sporazumih evropskih socialnih partnerjev z vidika vsebin za kolektivna pogajanja, Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani, Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Ljubljana, 2014.
2. Conference for the Thematic day on Teleworking, 42. Senior Labour Inspectors Committee, Segovia, 9. maj 2002.
3. D. Senčur Peček v I. Bečan in drugi, Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, 2. posodobljena in dopolnjena izdaja, Lexpera, GV Založba, Ljubljana, 2019.
4. Direktiva Parlamenta in Sveta o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih, Uradni list EU L 186/116 z dne 11.7.2019.
5. E. Korpič-Horvat v I. Bečan in drugi, Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, 2. posodobljena in dopolnjena izdaja, Lexpera, GV Založba, Ljubljana, 2019.
6. E. Korpič-Horvat, Pravna praksa, št. 3, Ljubljana, 2021.
7. Framework Agreement on Telework, Brussels, 16 July 2002 [social/dsw/public/actRetrieveText.do?id=10418](https://social/dsw/public/actRetrieveText.do?id=10418).
8. <https://www.delo.si/novice/slovenija/delo-na-domu-slab-nadzor-in-veliko-neznank>, (dostop 6.12.2020, podatki o zaposlenih na domu)
9. <https://www.rtv slo.si/evropska-unija/evropski>, (dostop 8.12.2020, pravica do prekinitve povezave)
10. K. Krapež, Posegi v zasebnost (pedagoških) delavcev med epidemijo Covid -19 in po njej - kje so meje dovoljenega, Podjetje in delo, št. 6-7, Ljubljana, 2020.
11. M. Penko Natlačen, Nadgradnja ureditve dela na domu/na daljavo v kolektivnih pogodbah gospodarskih dejavnosti, GZS, Delodajalska praksa, november, 2020.
12. N. Scortegagna Kavčnik, Organiziranje dela na domu, Delavci in delodajalci, 2-3/2020, letnik XX.
13. O. Vargas-Llave, T. Weber and M. Avogaro: Right to disconnect in the 27 EU Member States, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), 2020.
14. odločba Ustavnega sodišča št. U-I-40/12, z dne 11.aprila 1913.
15. odločba Ustavnega sodišča št. Up-32/94 z dne 13.4.1995.
16. odločbo Ustavnega sodišča št. Up-3381/07 z dne 4.3.2010.
17. P. Choudhury: Best practices for all-remote organizations, Harward Business Review, nov-dec. 2020.
18. Pravilnik o načinu izdelave izjave o varnosti z oceno tveganja, Uradni list RS, št. 30/2000.

19. Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 21/13, 78/13, 52/16.
20. Zakon o delu na domu, Uradni list RS, št. 30/61.
21. Zakon o dohodnini, Uradni list RS, št. 13/11 – uradno prečiščeno besedilo, 24/12, 30/12, 40/12 – ZUJF, 75/12, 94/12, 96/13, 50/14, 23/15 in 55/15.
22. Zakon o interventnih ukrepih za omilitev posledic drugega vala epidemije Covid-19, Uradni list RS, št. 49/20, 61/20 in 152/20 – ZZUOOP.
23. Zakon o varnosti in zdravju pri delu, Uradni list RS, št. 43/11.
24. Zakonu o evidencah na področju dela in socialne varnosti, Uradni list RS, št. 40/06.