

Mednarodna, EU in primerjalnopravna raziskava dela na domu¹

Sara Bagari*
Katarina Kresal Šoltes**

UDK: 349.245:061.1EU
349.245:341.24

Povzetek: Prispevek obravnava ureditev dela na domu na mednarodni, EU in primerjalnopravni ravni. Čeprav Slovenija Konvencije MOD št. 177 o delu na domu zaenkrat še ni ratificirala, lahko njeni standardi predstavljajo vodilo in navdih pri interpretaciji in razvoju nacionalne pravne ureditve. V pravnem redu Evropske unije je delo na domu urejeno v Okvirnem sporazumu o delu na daljavo, prispevek pa poleg slednjega predstavlja tudi nekatere druge, predvsem novejšje direktive, ki so pomembne za spremembe zakonske ureditve dela na domu. V tretjem delu prispevek odgovarja na vprašanje, kako delo na domu urejajo nekatere druge države članice EU.

Ključne besede: delo na domu, delo na daljavo, Konvencija o delu na domu št. 177, Okvirni sporazum o delu na daljavo, pravna ureditev

-
- * Sara Bagari, magistrica prava, asistentka na Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani in raziskovalka na Inštitutu za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani
sara.bagari@pf.uni-lj.si
Sara Bagari, Master of Laws, Teaching and Research Assistant at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia, and Researcher at the Institute for Labour Law at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia
- ** Katarina Kresal Šoltes, doktorica pravnih znanosti, namestnica direktorja Inštituta za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani
katarina.kresal@pf.uni-lj.si
Katarina Kresal Šoltes, PhD, Deputy Director at the Institute for Labour Law at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia

¹ Članek predstavlja glavne izsledke raziskave »Primerjalnopravna analiza dela na domu«, ki sta jo avtorici izvedli v okviru Inštituta za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani za naročnika Gospodarsko zbornico Slovenije v okviru projekta »Krepitev kompetenc na področju socialnega dialoga« (C2611-18-712203), ki ga financirata Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada in Republika Slovenija MDDSZEM in je bila zaključena oktobra 2020.

International, EU and Comparative Legal Study on Home Work

Abstract: *The paper deals with the regulation of home work at international, EU and comparative legal level. Although Slovenia has not yet ratified the ILO Home Work Convention no. 177, its standards can serve as a guide and inspiration in the interpretation and development of national legislation. In the *acquis communautaire*, homework is regulated by Framework agreement on telework. In addition to the latter, the paper presents other recent directives which the legislator must take into account when changing national regulation on home work. In the third part, the article answers the question how homework is regulated in some other EU member states.*

Key words: *home work, telework, Home Work Convention No. 177, Framework Agreement on Telework, legal regulation*

1. UVOD

Delo na domu je v zadnjih letih vedno pomembnejši institut za naslavljanje raznovrstnih izzivov, s katerimi se srečujeta obe pogodbeni stranki delovnega razmerja, še posebej pa je aktualno v trenutnih razmerah. Pričakuje se, da bo obseg dela na domu v prihodnje tudi po korona krizi le še naraščal,² kar priča o relevantnosti obravnavane tematike. OECD v svoji nedavni študiji ocenjuje, da bi delo na domu lahko dolgoročno prispevalo k večji produktivnosti in večjemu zadovoljstvu delavcev,³ a hkrati tako kot MOD, Eurofound in stroka opozarja, da lahko predstavlja tako prednost kot tudi oviro za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, če ustrezno ne naslovimo problemov kot so pretirana uporaba in nadzor, diskriminacija, opustitev ukrepov varnosti in zdravja pri delu idr..⁴

² Eurofound (2020b, str. 31). Mednarodna organizacija dela (MOD 2020, str. 4) navaja, da je bil na globalni ravni obseg dela na domu leta 2019 okrog 7,9 % delovno aktivnih (med njimi dvakrat več žensk kot moških), da je med korona krizo občutno narasel in da bi se lahko po njeni oceni, čeprav niso vsi poklici primerni za to obliko dela, v razvitih državah tako izvajalo več kot četrtno dela.

³ OECD (2020), str. 11.

⁴ Cit. dela iz opombe 2 in 3. Glej tudi: Kresal Šoltes K., Kresal B. (2015), Kollonay Lehoczky, C., Kresal, B. (2019).

V različnih pravnih aktih in znanstvenih ter strokovnih razpravah se za delo na domu uporabljajo različna poimenovanja, kot so *home work*, *work at/from home*, *telework(ing)*, idr. Tudi opredelitve teh pojmov so primerljive. Okvirni sporazum o delu na daljavo (2002)⁵ opredeljuje delo na daljavo (*telework*) kot obliko organiziranja/opravljanja dela z uporabo informacijske tehnologije v okviru delovnega razmerja, pri čemer se delo, ki bi se sicer opravljalo v prostorih delodajalca, redno opravlja izven teh prostorov (2. točka sporazuma). Konvencija MOD o delu na domu št. 177,⁶ kot temeljni mednarodnopravni vir, delo na domu (*home work*) definira kot delo, ki ga delavec za plačilo opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri izven delodajalčevih delovnih prostorov, rezultat njegovega dela pa je izdelek ali storitev v okviru dejavnosti delodajalca, neodvisno od tega, kdo zagotovi opremo, material in druge stvari, potrebne za delo (1. člen konvencije). Eurofound in MOD npr. delo na daljavo (*telework*) in mobilno delo, ki temelji na informacijsko komunikacijskih tehnologijah (*ICT-based mobile work*), skupaj pod kratico *TICTM*, opredeljujeta kot vrsto delovnega dogovora, v okviru katerega delavec dela na daljavo, izven prostorov delodajalca ali stalne lokacije, z uporabo digitalnih tehnologij, kot so omrežja, prenosniki, mobilni telefoni in internet.

Prispevek z uporabo pojma *delo na domu* sledi slovenski zakonodaji in pri tem kot delo na domu šteje *delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so izven delovnih prostorov delodajalca, vključno z delom na daljavo*.⁷ Vsebinsko je prispevek razdeljen na tri dele. Najprej je institut dela na domu obravnavan na podlagi mednarodnega prava v okviru MOD, nato v luči pravnega reda Evropske unije (v nadaljevanju: EU), s poudarkom na Okvirnem sporazumu o delu na daljavo in novejših pravnih aktih EU, sledi poglavje o primerjalnopravnih ureditvah dela na domu v drugih državah članicah EU, sklepni del pa povzema zaključne ugotovitve.

⁵ Framework agreement on telework (2002), ETUC; UNICE/UEAPME, CEEP. Dostopno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131> Celotno besedilo dostopno na: <https://www.buinessurope.eu/sites/buseur/files/media/imported/2006-01428-EN.pdf> (dostop november 2020).

⁶ Home Work Convention No. 177 (1996). Dostopno na: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322 (dostop november 2020)

⁷ Glej 68. člen Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 21/13 in nasl.).

2. MEDNARODNA UREDITEV NA RAVNI MOD

Na ravni MOD urejata delo na domu Konvencija št. 177 o delu na domu in istoimensko Priporočilo št. 184.⁸ Konvencija, ki je bila sprejeta leta 1996 in je začela veljati leta 2000, pomeni za države, ki so jo ratificirale, pravno zavezujočo mednarodno pogodbo. Za razliko od konvencije, ki določa temeljna načela, ki jih morajo implementirati države podpisnice, sprejeto priporočilo h konvenciji nima obvezujoče narave, pač pa določa konkretnjše usmeritve in možne ukrepe, kako naj se konvencijska načela implementirajo. Slovenija konvencije še ni ratificirala⁹ in je formalno ne zavezuje, a lahko njeni standardi predstavljajo vodilo in navdih za interpretacijo in razvoj nacionalne pravne ureditve, v nobenem primeru (tudi če bi konvencijo Slovenija ratificirala), pa ne morejo vplivati na morebitno ugodnejšo nacionalno ureditev ali ugodnejšo ureditev iz drugih konvencij in zavezujočih mednarodnih pogodb.

V nadaljevanju predstavljamo veljavnost konvencije, njena temeljna načela in priporočila, kako naj se načela implementirajo v nacionalno pravno ureditev. Priporočila se nanašajo na splošno ureditev (sodelovanje socialnih partnerjev pri izvajanju nacionalne politike, pomen informiranja in obveščanja), nadzor (registracija, prijava, vodenje evidence, pristojnosti inšpekcije), minimalno starost za opravljanje dela na domu, pravico do združevanja in kolektivnega pogajanja, plačilo, varnost in zdravje pri delu, delovne ure, počitek in dopust, socialno varnost in materinstvo, varstvo v primeru odpovedi dela na domu, reševanje sporov, programe javnih oblasti in dostop do informiranja.

2.1. Osebna veljavnost konvencije

Konvencija velja za vse delavce, ki opravljajo delo na domu (*home work*) kot ga za namene konvencije definira njen 1. člen (glej zgoraj v uvodnem poglavju). Iz definicije je izključen le tisti delavec na domu, ki ima takšno avtonomijo in ekonomsko neodvisnost, da se po nacionalni ureditvi (zakonodaji, sodni praksi)

⁸ Home Work Recommendation No. 184 (1996). Dostopno na: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312522 (dostop november 2020).

⁹ Do decembra 2020 je konvencijo ratificiralo 10 držav: Albanija, Argentina, Belgija, Bosna in Hercegovina, Bolgarija, Finska, Irska, Nizozemska, Tadžikistan in Severna Makedonija. Stanje ratifikacij dostopno na spletni strani <https://www.ilo.org> (dostop november 2020).

šteje za neodvisnega izvajalca, prav tako pa tudi delavec, ki le občasno opravlja delo doma in ne v prostorih delodajalca. Ker se vedno več dela opravlja v različnih novih oblikah organizacije dela, se nam zdi pomembno poudariti, da se osebna veljavnost konvencije in s tem njeno varstvo razteza na vse *odvisne delavce na domu* in da v konvenciji ni nobenega pogoja, ki bi vezal njeno veljavnost le na delo na domu na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi, zato je treba glede njene uporabe izhajati iz široke vsebinske opredelitve pojma delavca. Za delodajalca se v smislu konvencije šteje fizična ali pravna oseba, ki direktno ali preko posrednika odda delo na domu v okviru svoje dejavnosti. Oddaja dela na domu preko posrednika torej ne vpliva na pojem dejanskega delodajalca in njegove obveznosti do delavca po konvenciji.

2.2. Načelo enake obravnave

Temeljno načelo konvencije je načelo enake obravnave delavcev na domu. V skladu s konvencijo mora nacionalna politika *spodbujati enako obravnavo* delavcev na domu z drugimi plačanimi delavci, upoštevajoč posebnosti dela na domu, in *pogoje, ki veljajo za isto ali primerljivo delo, ki se opravlja v prostorih delodajalca* (4. člen konvencije). Enaka obravnava se spodbuja zlasti glede: pravice do združevanja in delovanja v sindikatih, varstva pred diskriminacijo, varstva na področju varnosti in zdravja pri delu, plačila, socialne varnosti, dostopa do izobraževanja in usposabljanja, minimalne starosti za zaposlitev ali delo ter varstva materinstva.

a) Minimalna starost

Za delo na domu naj velja enaka minimalna starost kot sicer velja za sklenitev zaposlitve (IV. poglavje priporočila).

b) Pravica do združevanja in delovanja v sindikatih

Konvencija in priporočilo dajeta velik poudarek kolektivnim pravicam. Morebitno omejevanje pravice do sindikalnega združevanja in delovanja delavcev, ki delo opravljajo na domu, je treba identificirati in odpraviti, država pa naj sprejme tudi

ukrepe za *spodbujanje* kolektivnega pogajanja za določanje delovnih pogojev pri delu na domu (V. poglavje priporočila).

c) Plačilo

Obsežno VI. poglavje priporočila se nanaša na plačilo. Plačilo naj se določa zlasti s kolektivnimi pogodbami, če pa teh ni, pa na drug način s strani oblasti oziroma po določenem mehanizmu na nacionalni, panožni ali lokalni ravni. Plačilo naj torej ne bi bilo prepuščeno zgolj urejanju med pogodbenima strankama na individualni ravni. Višina plačila naj bo primerljiva plačilu delavcev pri delodajalcu, če pa teh ni, pa plačilu v drugih podjetjih v panogi oziroma na lokalni ravni. Povrnejo naj se stroški, ki so nastali pri delu na domu v zvezi z uporabo energije, vode, komunikacij, vzdrževanjem strojev in opreme, razen tega pa naj bi bil delavec upravičen tudi do nadomestila za čas, ki ga je porabil za vzdrževanje strojev in opreme, menjavo orodja in drugega takega dela, povezanega z delom na domu.

Priporočilo v 17. točki izrecno predvideva, da naj tudi za delo na domu veljajo zakonodaja in predpisi v zvezi z *varstvom plače*. Namen teh predpisov je zagotoviti, da delavec tudi dejansko dobi plačilo, za katerega se je dogovoril. Odtegljaji od dogovorjenega plačila naj bi bili dovoljeni le, če so *vnaprej določeni kriteriji*, prav tako je treba zagotoviti varstvo delavcev pred neutemeljenimi odtegljaji plačila za pokvarjen material ali delo, ki odstopa od dogovorjenega (*defective work*). Plačilo naj se izplača za vsako izvršeno naročilo dela ali v rednih intervalih, vendar ne daljših od enega meseca. Če je pri oddaji dela na domu sodeloval *tudi posrednik, sta oba z delodajalcem skupaj odgovorna* delavcu za izplačilo plače.

d) Varnost in zdravje pri delu

Glede varnosti in zdravja konvencija določa, da naj tudi za delo na domu veljajo nacionalna zakonodaja in predpisi s tega področja, upoštevajoč posebnosti dela na domu, poleg tega pa naj se določijo pogoji, pod katerimi sta določeno delo ali uporaba substanc prepovedana v okviru dela na domu zaradi varnosti in zdravja (7. člen). Če je uporaba posrednikov pri delu na domu dovoljena, je treba z zakonodajo in drugimi predpisi ali s sodno prakso v skladu z nacionalno

prakso *opredeliti odgovornost delodajalcev in posrednikov*. Priporočilo ureja to področje v VII. poglavju, tako da navaja obveznosti delodajalca (informiranje delavcev o pogojih in nevarnostih v zvezi z delom, zagotoviti varno delovanje strojev in opreme, brezplačno zagotoviti delavcu vso potrebno zaščitno opremo) in obveznosti delavca (spoštovanje predpisanih ukrepov varnosti in zdravja pri delu, skrbeti za svojo varnost in varnost drugih). Prav tako naj bi bil delavec varovan pred posledicami v primeru *odklonitve dela*, če utemeljeno meni, da sta v nevarnosti njegova varnost in zdravje, o taki situaciji pa mora brez odlašanja obvestiti delodajalca. V določenih takih primerih lahko inšpekcija tudi prepove delo na domu, dokler se ne sprejmejo ustrezni ukrepi za preprečitev nevarnosti.

e) Delovni čas, počitek in letni dopust

Glede delovnega časa priporočilo določa, da končni roki za izvršitev dela ne bi smeli prikrajšati delavca na domu za dnevni in tedenski počitek, primerljiv tistemu, ki ga uživajo drugi delavci. Prav tako naj bi nacionalna zakonodaja zagotovila, da bi delavci na domu bili deženi ugodnosti iz naslova plačanih državnih praznikov, plačanega letnega dopusta in plačane bolniške v primeru bolezni (VIII. poglavje priporočila).

f) Socialna varnost

V poglavju IX. o socialni varnosti in materinstvu priporočilo določa, da naj imajo delavci na domu ugodnosti iz sistema socialne varnosti, kar se lahko zagotovi z razširitvijo obstoječega sistema tudi na delavce na domu, sprejetjem shem za pokritje delavcev na domu ali razvojem posebnih shem ali fondov za to kategorijo delavcev. Nacionalna ureditev varstva materinstva pa naj se uporablja tudi za delavce na domu.

g) Varstvo pred odpovedjo in reševanje sporov

Delavci na domu naj uživajo enako varstvo v primeru odpovedi kot velja za ostale delavce (X. poglavje priporočila), urediti je treba tudi mehanizme za reševanje sporov med delodajalcem in delavcem na domu (XI. poglavje).

2.3. Nacionalna politika dela na domu in vloga socialnih partnerjev

Konvencija določa, da naj se nacionalna politika na področju dela na domu uveljavi z zakonodajo in drugimi predpisi, kolektivnimi pogodbami, arbitražno in sodno prakso ali na drug ustrezen način v skladu z nacionalno prakso (5. člen). Delo na domu naj bo ustrezno vključeno tudi v *statistiko* na področju dela (6. člen). Priporočilo ta načela podrobneje konkretizira. Tako iz konvencije kot priporočila izhaja velik pomen socialnih partnerjev tako glede oblikovanja nacionalne politike, spremljanja in analiziranja stanja kot glede določanja pogojev dela na domu. Za spremljanje implementacije in napredka na področju dela na domu, naj bi država podpisnica ustanovila oziroma pooblastila posebno telo ali organ, sestavljen *tripartitno* iz socialnih partnerjev. Priporočilo daje velik pomen tudi sprotnemu, natančnemu zbiranju in analiziranju podatkov, zlasti o obsegu, spolu ipd., ti podatki pa naj bi bili objavljeni in *dostopni javnosti* ter podlaga za vodenje nacionalne politike glede dela na domu.

2.4. Nadzor

Konvencija zahteva nadzor inšpekcije in ustrezno sankcioniranje kršitev, ki se mora izvajati *učinkovito*. Priporočilo vsebuje v III. poglavju številne usmeritve glede nadzora. Tako naj bi pristojna javna oblast vodila registracijo delodajalcev ali posrednikov, ki oddajajo delo na domu ter določila, katere podatke ji morajo posredovati oziroma predložiti na zahtevo. Delodajalec naj bi prijavil vsako delo na domu, ko ga prvič odda, voditi pa bi moral tudi register vseh delavcev na domu, razvrščenih po spolu ter voditi evidenco o vsakem konkretnem oddanem delu na domu, iz katere so razvidne naslednje informacije: obdobje dela, višina plačila, stroški, ki so nastali delavcu pri delu na domu in višina njihovega povračila, kakršnikoli odtegljaji v skladu z zakonodajo in predpisi, bruto in neto izplačilo ter datum izplačila. Pomembno je, da delodajalec kopijo evidence posameznega oddanega dela na domu izroči tudi samemu delavcu na domu. Priporočilo omenja tudi možnost vstopa delovnih inšpektorjev v prostore, kjer se opravlja delo na domu, kolikor je to združljivo z nacionalno zakonodajo in prakso ter izrekanje ukrepov v primeru kršitev, vključno s prepovedjo dela na domu.

2.5. Druge splošne določbe

Države članice naj bi z različnimi programi javnih oblasti izboljševale ekonomsko socialni položaj delavcev na domu na najrazličnejših področjih dela in življenja, povečevale ozaveščenost (XII. poglavje) in zagotovile, da bodo vse potrebne informacije delavcem na domu dostopne v jeziku, ki ga razumejo (XIII. poglavje). Konvencijski standardi predstavljajo minimum delovnopravnega varstva in nimajo vpliva na ugodnejšo ureditev iz drugih konvencij MOD.

3. DELO NA DOMU V PRAVNEM REDU EU

3.1. Okvirni sporazum o delu na daljavo

Na ravni EU je delo na domu najbolj celovito urejeno v Okvirnem sporazumu o delu na daljavo, ki so ga na podlagi 139. člena PES (zdaj 155. člen PDEU) leta 2002 sklenili evropski socialni partnerji.¹⁰ Ti so delo na domu prepoznali kot učinkovito sredstvo za posodobitev organizacije dela, ki omogoča prožno ureditev dela, večjo avtonomijo pri razporejanju delovnega časa in boljše usklajevanje poklicnega, zasebnega in družinskega življenja.¹¹

Sporazum pokriva delavce na daljavo (*teleworkers*) kot jih opredeljuje za namene sporazuma njegova 2. točka (glej zgoraj v uvodnem poglavju) in pri tem ureja naslednja področja:

- prostovoljno naravo dela na daljavo,
- pravilo enake obravnave delavcev na daljavo,
- varstvo podatkov,
- varstvo zasebnosti delavca,
- sredstva za delo,
- varnost in zdravje pri delu,
- organizacijo dela,
- usposabljanje in
- kolektivne pravice delavca.

¹⁰ O implementaciji sporazuma v kolektivnih pogodbah dejavnosti glej v: Kresal Barbara (2014), str. 15 – 24. Glej tudi: Scortegagna Kavčnik (2020), str. 264 – 266.

¹¹ Evropska komisija (2008), str. 4.

V nadaljevanju so predstavljene določbe sporazuma, ki urejajo navedena področja.

Delo na daljavo se opravlja na *prostovoljni podlagi*. O delu na daljavo se lahko pogodbeni strani dogovorita že ob sklenitvi pogodbe kot opis delavčevega dela ali kasneje tekom trajanja delovnega razmerja. V slednjem primeru lahko tako delavec kot delodajalec predlagata drugi stranki prehod na delo na daljavo, ki pa ga lahko druga stranka sprejme ali zavrne. Pomembno je, da zavrnitev predloga ne more imeti za pogodbeno stranko negativnih posledic v smislu razloga za prenehanje pogodbe o zaposlitvi ali spremembo pogojev zaposlitve. To velja tako za delavca kot delodajalca.

Tako kot pri drugih nestandardnih oblikah dela, je tudi pri delu na daljavo vodilo za urejanje pravic in obveznosti ter zagotavljanje delovnih pogojev *načelo enake obravnave*. Delavci na daljavo uživajo enake pravice kot jih določajo zakonodaja in kolektivne pogodbe za *primerljive delavce, ki opravljajo delo v delodajalčevih prostorih*. Sporazum ob tem dodaja, da so lahko zaradi posebnosti dela na daljavo potrebni tudi dodatni dogovori bodisi na kolektivni ali individualni ravni. Poleg splošne določbe o uporabi načela enake obravnave, sporazum to načelo še izrecno poudarja na posameznih področjih kot so *usposabljanje in razvoj kariere, kolektivne pravice, obseg in kakovost dela*. Delodajalec mora zagotoviti delavcu na daljavo enako obravnavo glede usposabljanja in razvoja kariere, pri čemer je posebnega pomena usposabljanje glede IKT. Sporazum prepozna pomen ustrezne usposobljenosti o tem načinu dela ne samo za delavca, temveč tudi za nadrejene in neposredno povezane sodelavce, ki jim mora delodajalec prav tako zagotoviti ustrezno usposabljanje o tem načinu organizacije dela. Prav tako sporazum izrecno določa, da imajo delavci na daljavo enake kolektivne pravice kot ostali, tako glede sindikalnega združevanja in delovanja kot glede voljenih delavskih predstavništev (vštevanje v kvoto za izvolitev delavskega sveta ipd.).

Zaradi posebnosti dela na daljavo je posebnega pomena ureditev področja *varstva podatkov in zasebnosti delavca*. Sporazum določa, da je delodajalec odgovoren za varstvo podatkov, ki jih delavec obdeluje za poslovne namene. Delavcu mora delodajalec zagotoviti vse informacije glede varstva podatkov kot tudi morebitne omejitve glede uporabe IKT (na primer zlasti prepoved uporabe interneta in sankcije v primeru kršitve prepovedi). Prav tako mora delodajalec spoštovati zasebnost delavca in ga v primeru, če uporablja kakšen sistem nadzora nad delavcem na daljavo, o tem obvestiti v skladu z Direktivo 90/270.

Vprašanja v zvezi z *delovno opremo, odgovornostjo za stroške*, je treba vnaprej dogovoriti. Kot splošno pravilo velja, da je delodajalec odgovoren za zagotovitev, namestitve in vzdrževanje potrebne opreme, razen če se uporablja delavčeva oprema. Prav tako delodajalec zagotavlja ustrezno tehnično podporo in pokriva stroške, neposredno povezane z delom, zlasti stroške komunikacije ter je odgovoren za stroške zaradi poškodbe opreme ali podatkov, ki jih uporablja delavec na daljavo.

Glede *varnosti in zdravja pri delu* velja splošna ureditev. Delodajalec je odgovoren za varnost in zdravje pri delu v skladu z Direktivo 89/391 in relevantnimi sorodnimi direktivami, nacionalno zakonodajo in kolektivnimi pogodbami. Posebej je izpostavljena obveznost informiranja glede varnega dela s *slikovnimi zasloni*. Z namenom pregleda pravilne uporabe varnostnih ukrepov je mogoč dostop do prostora, kjer se opravlja delo, v okviru omejitev po nacionalni zakonodaji in kolektivnih pogodbah in če se opravlja na delavčevem domu, je tak dostop predmet predhodne najave in delavčevega soglasja.

Posebnost organizacije dela na daljavo sta tudi *samoorganizacija in nevarnost izoliranosti delavca*. Sporazum glede tega določa, da v skladu z zakonodajo in kolektivnimi pogodbami delavec sam organizira delo, vendar pa morajo biti obseg in standardi kakovosti dela enaki kot so določeni za primerljivega delavca, ki dela v delodajalčevih prostorih. To je še posebej pomembno izpostaviti, saj se tako v teoriji kot dokumentih mednarodnih in evropskih institucij kot eno od največjih tveganj prepoznava prav prikrito prekomerno delo (*hidden overtime*)¹² in nezagotavljanje delavcu *pravice do odklopa* od elektronskih naprav. Delodajalec naj tudi zagotovi delavcu dostop do informacij podjetja, redne stike z ostalimi delavci in podobno, da se prepreči izoliranost delavca iz delovne skupnosti.

Države članice¹³ so predmetni sporazum v skladu z njegovo 12. točko prenesle v svoj pravni red v okviru zakonske ureditve ali preko kolektivnega pogajanja. Evropska komisija v poročilu o implementaciji navedenega sporazuma ugotavlja, da je bil prenos sporazuma praviloma uspešen, saj so bile temeljne določbe sporazuma prenesene v pravni red v kar 21-ih državah članicah, še vedno pa obstajajo možnosti za izboljšave.¹⁴

¹² OECD (2020).

¹³ Teh je bilo v času sklenitve sporazuma sicer le 15, vendar so v pogajanjih sodelovale tudi države kandidatke, k prenosu sporazuma pa sta se zavezale tudi Norveška in Islandija.

¹⁴ Evropska komisija (2008).

3.2. Delo na domu v sekundarnem pravu EU

Čeravno institut dela na domu v primarnem in sekundarnem pravu EU ni neposredno urejen, so za njegovo uporabo v praksi pomembni nekateri starejši in novejši pravni akti EU. Denimo z vidika delovnega časa pravno podlago predstavlja Direktiva (ES) 2003/88 o določenih vidikih organizacije delovnega časa.¹⁵ V izostanku drugačne ureditve, omenjena direktiva velja tudi za delavce, ki delajo na domu. To je še toliko pomembneje, upoštevajoč, da prav ti poročajo o dolgih delovnikih in krajšem počitku.¹⁶ Direktiva (ES) 2003/88 določa omejitve glede delovnega časa in nočnega dela, dnevni in tedenski počitek, odmor in minimalno število dni letnega dopusta, hkrati pa ureja primere in pogoje, pod katerimi je mogoče od nekaterih teh (sicer zavezujočih) določb odstopiti.¹⁷ Odstop od določb, ki urejajo minimalni odmor, počitek, maksimalni delovni čas in referenčna obdobja je mogoče v vseh primerih, ko se zaradi posebnosti značilnosti dejavnosti delovni čas ne meri in/ali ni vnaprej določen ali ga lahko določijo delavci sami, vendar le, če se pri tem upoštevajo splošna načela varovanja zdravja in varnosti delavcev.¹⁸

Poleg navedenega tudi sam Okvirni sporazum o delu na daljavo (i) glede zahteve po ustreznem pisnem dokumentu napotuje na Direktivo (EGS) 91/533 o obveznosti delodajalca, da zaposlene obvesti o pogojih, ki se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje,¹⁹ (ii) glede nadzora nad delavcem napotuje na Direktivo (EGS) 90/270 o minimalnih varnostnih in zdravstvenih zahtevah za delo s slikovnimi zasloni²⁰ in (iii) glede varnosti in zdravja pri delu napotuje na Direktivo (EGS) 89/391 o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu.²¹

Med novejšimi pravnimi akti EU velja omeniti Direktivo (EU) 2019/1158 o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev,²² ki jo

¹⁵ Direktiva (ES) 2003/88 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa, Ur. l. L 381.

¹⁶ Eurofound (2019), Eurofound in MOD (2017).

¹⁷ Temu v večji meri v 157. členu sledi tudi naš ZDR-1.

¹⁸ Glej 17. člen Direktive (ES) 2003/88.

¹⁹ Ur. l. L 288

²⁰ Ur. l. L 156.

²¹ Ur. l. L 183.

²² 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.

morajo države članice EU v svoj pravni red prenesti do 2. avgusta 2022. Direktiva (EU) 2019/1158 v 9. členu določa, da morajo države članice sprejeti potrebne ukrepe, s katerimi delavcem z otroki do določene starosti, ki je vsaj osem let, in oskrbovalcem zagotovijo pravico, da zahtevajo prožne ureditve dela. Prožne ureditve dela pri tem pomenijo »*možnost za delavce, da prilagodijo svoje razporeditve delovnega časa, vključno z ureditvami glede dela na daljavo, gibljivim delovnim časom ali skrajšanjem delovnega časa.*«²³ Delodajalec mora zahtevo delavca po prožni ureditvi dela preučiti in se nanjo odzvati v razumnem času ter pri tem upoštevati potrebe tako delodajalca kot delavca. V primeru zavrnitve ali odloga zahteve mora delodajalec svojo odločitev utemeljiti.

Na nekatere izzive dela na domu (vsaj delno) odgovarja tudi Direktiva (EU) 2019/1152 o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih.²⁴ Ta določa, da mora delodajalec delavca obvestiti o bistvenih vidikih delovnega razmerja, med katerimi je tudi kraj opravljanja dela oziroma kadar ni stalnega ali glavnega kraja opravljanja dela, da je delavec zaposlen na različnih krajih ali pa lahko sam določi kraj opravljanja dela. Bistveno informacijo predstavlja tudi dolžina delavčevega običajnega delovnega dne, če je razporeditev dela v celoti ali večinoma predvidljiva, oziroma referenčne ure in dneve, v katerih se od delavca lahko zahteva opravljanje dela in minimalni rok vnaprejšnjega obvestila o obveznosti opravljanja dela, če je razporeditev dela v celoti ali večinoma nepredvidljiva.²⁵

4. UREDITEV DELA NA DOMU V DRUGIH DRŽAVAH ČLANICAH EU

Obseg dela na domu je v različnih državah različen. Največji delež delavcev, ki delo običajno (*usually*) opravljajo na domu, sta leta 2019 imeli Nizozemska in Finska (obe 14,1 %), sledi Luxembourg (11,6 %), medtem ko je bil ta delež najmanjši v Bolgariji (0,5 %), Romuniji (0,8 %) in na Madžarskem (1,2 %). Povprečje (takrat še) 28 držav članic EU je znašalo 5,3 %. Delo na domu občasno (*sometimes*) opravlja največji delež delavcev na Švedskem (31,3 %), v Švici (27,7 %) in na Islandiji (24,1 %), na drugi strani lestvice ostajata Bolgarija in Romunija (obe 0,6 %), ki jima sledi Italija (1,1 %). Povprečje EU je izrazito višje

²³ Točka (f) 3. člena Direktive (EU) 2019/1158.

²⁴ 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.

²⁵ Glej 4. člen Direktive (EU) 2019/1152. O tem tudi Eurofound (2020a), str. 45–46.

kot v primeru običajnega dela na domu in je leta 2019 znašalo 10,8 %.²⁶ Delo na domu predstavlja tudi enega izmed pomembnejših institutov delovnega prava v času *korona-krize*. V juliju 2020 naj bi na domu vsaj deloma delo opravljalo kar 48 % zaposlenih, kar tretjina od teh pa je delalo v celoti na domu.²⁷ Obseg dela na domu se sicer razlikuje predvsem glede na doseženo izobrazbo in sektor, v katerem posameznik dela, največji porast pa je zaznati predvsem v državah, ki jih je korona-kriza najbolj prizadela in v državah, kjer je bilo delo na domu že prej dobro razvito. Delež dela na domu je tako največji med delavci s terciarno izobrazbo in tistimi, ki delajo v storitvenem sektorju,²⁸ med državami pa izstopajo Finska, kjer je kar 60 % delavcev delalo na domu, sledijo Luksemburg, Nizozemska, Belgija in Danska s 50 % deležem.²⁹

Do določene mere je različna tudi ureditev dela na domu, čeravno so države v zvezi s tem praviloma sledile vsebini Okvirnega sporazuma o delu na daljavo. Medtem ko nekatere evropske države delo na domu promovirajo kot način za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, druge institut urejajo z namenom zagotoviti delavcem varstvo pred negativnimi vidiki dela na domu. V državah, kjer je delo na domu zakonsko urejeno, podrobnejša pravila za njegovo izvajanje v praksi določajo kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti in podjetniški ravni. V državah, kjer delo na domu ni zakonsko urejeno, slednje nadomeščajo kolektivne pogodbe na nacionalni ravni, ravni dejavnosti in/ali podjetniški ravni ter drugi, t.i. mehkejši načini urejanja. Kolektivne pogodbe na različnih ravneh tako predstavljajo glavni pravni vir urejanja dela na domu,³⁰ vendar pa velja pri tem upoštevati razlike v obsegu kolektivnega pogajanja na različnih ravneh v različnih državah.

Primer kolektivne pogodbe, ki na nacionalni ravni ureja delo na domu, najdemo v Belgiji. Kolektivna pogodba št. 85 o delu na domu (*Convention collective de travail n. 85 du 9 novembre 2005 concernant le t´el´etravail*; v nadaljevanju: Kolektivna pogodba št. 85),³¹ ki je začela veljati 1. junija 2006 ureja delo na domu,

²⁶ Podatki pridobljeni iz https://ec.europa.eu/eurostat/data/database?node_code=ifsa_ehomp (dostop november 2020).

²⁷ Eurofound (2020b), str. 31.

²⁸ Prav tam, str. 31–34.

²⁹ MOD (2020), str 3. MOD v zvezi s tem izpostavlja, da skokovita rast obsega dela na domu kaže, da se lahko s pravo tehnologijo, opremo in organizacijo dela na daljavo opravlja več dela, kot je bilo prej predvideno.

³⁰ Podrobneje Eurofound in MOD (2017), str. 46–52.

³¹ Dostopna na: http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2005110932&table_name=loi (dostop november 2020).

ki je trajne narave. Delo na domu, ki je začasne narave, v Belgiji ureja Zakon o fleksibilnih oblikah dela (*Loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable*),³² ki je bil sprejet marca 2017. Ta predvideva možnost začasnega dela na domu v primeru višje sile, ko delavec zaradi nepredvidenih objektivnih okoliščin dela ne more opravljati na siceršnjem kraju opravljanja dela, in ko se delo začasno opravlja na domu iz osebnih razlogov na strani delavca. Delo na domu je v Belgiji praviloma najbolj podrobno urejeno v podjetniških kolektivnih pogodbah.³³ Kolektivna pogodba št. 85 v belgijski pravni red prenaša Okvirni sporazum o delu na daljavo, pri čemer določa obvezne sestavine sporazuma o delu na domu, ki ga morata delodajalec in delavec skleniti v pisni obliki.³⁴ S primerjalnopravnega vidika predstavljajo zanimivo rešitev določbe, ki urejajo določena vprašanja v primeru, da jih delavec in delodajalec nista uredila v sporazumu o delu na domu. Npr. če delovni čas v sporazumu o delu na domu ni določen, se kot delovni čas delavca šteje delovni čas, ki bi veljal za delavca, če bi delo opravljal v prostorih delodajalca. V tem času mora biti delavec tudi dosegljiv delodajalcu.³⁵

Primer urejanja dela na domu na zakonski ravni najdemo v Franciji, kjer Delovni zakonik (*Code du travail*)³⁶ ureja tako občasno kot trajno delo na domu. Določbe o delu na domu so bile v zadnjih letih poenostavljene z namenom odprave nekaterih ovir (kot je obveznost vključitve dogovora o delu na domu v pogodbo o zaposlitvi), podlaga sporazumu o delu na domu med delavcem in delodajalcem pa naj bi predstavljala kolektivna pogodba, ki velja pri delodajalcu, ki naj bi urejala tudi vsa relevantna vprašanja dela na domu, kot jih predvideva že Delovni zakonik.³⁷ Podobno kot naš 169. člen ZDR-1, tudi Delovni zakonik omogoča enostransko odreditev dela na domu v primeru izjemnih okoliščin.³⁸ Na Nizozemskem Zakon o fleksibilnem delu (*Wet flexibel werken*)³⁹ ureja pravico delavca predlagati

³² Dostopen na: https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2017030503&table_name=loi (dostop november 2020).

³³ Eurofound, 2020a, str. 47.

³⁴ Podrobneje o vsebini glej Kresal Šoltes in Bagari (2020).

³⁵ Prav tam.

³⁶ Dostopen na: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/ (dostop november 2020).

³⁷ Podrobneje o določbah francoskega Delovnega zakonika glede na domu glej Kresal Šoltes in Bagari (2020).

³⁸ Glej člen 1222-11 Delovnega zakonika. Kresal Šoltes in Bagari (2020).

³⁹ Dostopen na: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0011173/2016-01-01> (dostop november 2020).

fleksibilne oblike dela, ki vključujejo spremembo kraja opravljanja dela, obsega delovnega časa (delo s krajšim delovnim časom) in razporeditve delovnega časa. Pravica predlagati fleksibilno obliko dela pri tem pripada le delavcu, ki je vsaj 26 tednov zaposlen pri delodajalcu. Pravica ne pripada delavcem, ki so zaposleni pri manjših delodajalcih (tj. delodajalci, ki zaposlujejo manj kot deset delavcev).

Med države, ki so delo na domu zakonsko uredile v zadnjih letih, spadata tudi Italija in Romunija. V Italiji je Zakon št. 81/2017 uredil koncept t. i. pametnega dela (it. *lavoro agile*),⁴⁰ ki predstavlja način dela, ki je z namenom povečanja konkurenčnosti in spodbujanja usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja vezan na cilje (tj. rezultat), in ne na vnaprej določen delovni čas in prostor. Pametno delo je opredeljeno kot način dela, pri katerem delavec naloge, praviloma z uporabo informacijske tehnologije, delno opravlja zunaj prostorov podjetja (delno pa torej še vedno v delodajalčevih prostorih) in s prilagodljivim delovnim časom (njegovo razporejanje je v delavčevi avtonomiji), ki pa upošteva omejitve maksimalnega dnevnega in tedenskega delovnega časa. O pametnem delu morata delodajalec in delavec skleniti sporazum, ki določa izpolnitev delovnih obveznosti delavca, metode in način izvajanja nadzora s strani delodajalca, delovno opremo, ki jo delavec uporablja pri delu na domu, in ukrepe, ki delavcu zagotavljajo počitek ter pravico do odklopa. Sporazum mora biti sklenjen v pisni obliki, in je lahko sklenjen za nedoločen ali določen čas. Sporazum lahko odpove katerakoli izmed pogodbenih strank, če ima za to utemeljeni razlog. Če tega ni, mora stranka za odpoved upoštevati dogovorjeni odpovedni rok (ki ne sme biti krajši kot 30 dni). Pri tem odpoved sporazuma o pametnem delu še ne pomeni prenehanja delovnega razmerja.⁴¹ V Romuniji pa je bil marca 2018 sprejet Zakon št. 81/2018 o delu na daljavo. Slednji praviloma povzema vsebino Okvirnega sporazuma o delu na daljavo, vendar pa v primerjavi z ureditvami v drugih državah članicah EU določa bolj restriktivna pravila. Tako lahko denimo delavec, ki dela na daljavo, opravlja nadurno delo le v primeru pisnega soglasja, ki se ga pri delavcih, ki delajo v prostorih delodajalca, ne zahteva. Poseben poudarek je dan tudi ustreznosti delovnih pogojev, ki jih lahko preverja delodajalec, poleg njega pa tudi inšpektor za delo in predstavniki sindikata. Delodajalec mora delavcu zagotoviti tudi posebno usposabljanje za varnost in zdravje pri delu na daljavo, prilagojeno kraju opravljanja dela in opremi, ki jo bo delavec uporabljal.⁴²

⁴⁰ Koncept je bil že pred tem predmet kolektivnega urejanja, predvsem na podjetniški ravni.

⁴¹ Calderara (2020).

⁴² Evropska komisija (2018).

Poleg ustreznega urejanja velja kot primere dobrih praks v razmislek navesti tudi finančne in druge državne spodbude dela na domu. Primer prvih predstavlja Avstrija, ki je v času korona krize delodajalcem (v manjšem znesku pa tudi delavcem) omogočila nepovratna finančna sredstva za naložbe v informacijsko tehnologijo (za vzpostavitev strojne in programske opreme, licence, ipd.).⁴³ Primere drugih spodbud najdemo na Finskem, kjer je ministrstvo za delo že leta 2007 izdalo podrobna priporočila o delu na domu za delodajalce, od leta 2011 pa obeležujejo dan dela na daljavo v okviru katerega podeljujejo tudi nagrado za naj managerja dela na daljavo.⁴⁴

5. ZAKLJUČNE MISLI

Delo na domu poleg mnogih prednosti prinaša tudi mnoge izzive. OECD v nedavni študiji ocenjuje, da ima širša uporaba dela na daljavo dolgoročno *potencial* za izboljšanje produktivnosti, pa tudi drugih ekonomsko socialnih indikatorjev kot so zadovoljstvo delavcev, enakost spolov, regionalna enakost, zmanjšanje emisij, a hkrati s seboj prinaša tudi *tveganja*, zlasti na področju inovacij in zadovoljstva delavcev.⁴⁵ Ključno vodilo pri naslavljanju slednjih je dosledno spoštovanje *načela prostovoljnosti* in *načela enake obravnave*. Prav tako je pomembno urediti posebnosti, ki izhajajo iz posebne narave tega načina opravljanja dela in ki jih splošna delovnopravna ureditev ne naslavlja dovolj konkretno. Pri naslavljanju teh izzivov je ključen konstruktivni socialni dialog in aktivno sodelovanje predstavnikov delavcev in delodajalcev, vključno s posvetovanji, izmenjavo informacij ali pogajanjem.⁴⁶ Nekateri govorijo tudi o novi eri dela na daljavo.⁴⁷ Zaradi številnih pomembnih potencialov dela na domu je zato treba prisluhniti nekaterim pomislekom iz prakse o potrebni nadgraditvi slovenske pravne ureditve. Pozornost je treba nameniti pravnemu okvirju, ki naj ustrezno naslovi posebnosti dela na domu kot so zlasti prostovoljnost, obseg in nadzor dela, pravica do odklopa, večja samostojnost, lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, varnost in zdravje pri delu idr.. Vendar pa sama pravna

⁴³ Glej v: Eurofound, COVID-19 PolicyWatch, Measures in Austria, AT-2020-10/712 in AT-2020-10/790.

⁴⁴ Eurofound in MOD (2017), str. 46.

⁴⁵ OECD (2020), str. 2, 11, 15.

⁴⁶ MOD (2020), str. 4.

⁴⁷ Prav tam.

regulacija ni dovolj. Enako pomembno je tudi oblikovanje spodbudne politike na ravni podjetij, socialnih partnerjev in države, da se zagotovi boljša opremljenost in usposobljenost delavcev in podjetij na področju IKT, izboljša širokopasovna dostopnost po vsej državi, zlasti pa spodbudi socialne partnerje, da delo na domu postavijo visoko na agendo kolektivnega pogajanja.

Pri spremembah je treba upoštevati mednarodni in evropski pravni red, vključno z vsemi direktivami, ki urejajo različna vprašanja, relevantna tudi pri delu na domu. Spremembo zakonodaje bo navsezadnje terjal že prenos Direktive (EU) 2019/1158 v slovenski pravni red, saj niti ZDR-1, niti Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-1)⁴⁸ trenutno ne urejata pravice delavcev staršev in oskrbovalcev zahtevati prožne ureditve dela, vključno z delom na daljavo.⁴⁹

Iz drugih držav lahko razberemo nekatere primere dobrih praks urejanja (le) posameznih vprašanj glede dela na domu. Primere dobre prakse predstavljajo tudi (sicer redke) države, ki zakonsko urejajo pravico do odklopa (*right to disconnect*).⁵⁰ Za oceno možnosti njihovega (ustreznega) prenosa v naš pravni red moramo upoštevati tako pozitivne kot negativne vidike dela na domu, interese delavcev in delodajalcev, posebnosti naše ureditve in izkušnje iz prakse. To je brez dvoma težka naloga, ki zahteva mnoge razprave, katerim naj služi tudi ta prispevek.

LITERATURA IN VIRI

- 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.
- 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.
- Eurofound (2019), *Further exploring the working conditions of ICT-based mobile workers and home-based teleworkers*, Dublin.

⁴⁸ Ur. l. RS, št. 26/14 in nasl.

⁴⁹ Tretji odstavek 182. člena ZDR-1 določa le, da mora *delodajalec delavcem omogočiti lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti*.

⁵⁰ O tem denimo Evropski parlament (2020), *The right to disconnect*, EPRS Briefing; dostopno na: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS_BRI\(2020\)642847_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS_BRI(2020)642847_EN.pdf) (dostop november 2020).

- Eurofound (2020a), *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, New forms of employment series*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2020b), *Living, working and COVID-19, COVID-19 series*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Evropska komisija (2008), *Report on the implementation of the European social partners' Framework Agreement on Telework*, Commission staff working paper, Bruselj.
- Evropska komisija (2018), *Flash Reports on Labour Law, April 2018, Summary and country reports*.
- Evropska komisija (2019), *The changing nature of work and skills in the digital age*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Kollonay Lehoczy, Csila, Kresal, Barbara (2019), *Article 33 – Family and Professional Life, The Charter of Fundamental rights of the European Union and the Employment relation*. Dorssemont F. et. Al (ed.). Hart Publishing, 583 – 608.
- Kresal, Barbara (2014), *Okvirni sporazum o delu na daljavo*, v: Kresal Šoltes, K. et. al. *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.
- Kresal Šoltes, Katarina, Bagari, Sara (2020), *Primerjalnopravna analiza dela na domu*, Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani, *Gospodarska zbornica Slovenije: Ljubljana*.
- Kresal Šoltes, Katarina, Kresal, Barbara (2015), *Ukrepi za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivnih pogodbah v Sloveniji, Delavci in delodajalci*, št. 4/ 2015, str. 525 – 561.
- Mednarodna organizacija dela (MOD, 2020), *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond, A Practical Guide*, Ženeva: Mednarodni urad za delo.
- 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-u15liwp4jd&title=Productivity-gains-from-teleworking-in-the-post-COVID-19-era (dostop november 2020).
- Scortegagna Kavčnik, Nina (2020), *Organiziranje dela na domu*, v: *Delavci in delodajalci* št. 2-3/2020, str. 257 – 273.

International, EU and Comparative Legal Study on Home Work

Sara Bagari*
Katarina Kresal Šoltes**

Summary

In recent years, home work has become an increasingly important institute for addressing the various challenges faced by employees and employers. It goes without saying that it is particularly relevant in the current situation regarding the pandemic COVID-19.

At the ILO level, home work is regulated by Home Work Convention No. 177 and Home Work Recommendation No. 184. Unlike the Convention, which sets out the basic principles to be implemented by the State Parties, the Recommendation is not binding, but sets out more specific guidelines and possible measures on how the principles of the Convention should be implemented. The recommendations concern the general regulation (involvement of the social partners in the implementation, the importance of information and communication), supervision of home work, minimum age for admission to employment or work, the right to organise and to bargain collectively, remuneration, occupational safety and health, hours of work, rest periods and leave, social security and maternity protection, protection in case of termination of employment, resolution of disputes, programmes related to home work and access to information. Slovenia has not yet ratified the Convention and is therefore not formally bound by it. However, the minimum standards of the Convention can represent an important guidance and inspiration in the interpretation and development of national legislation.

* Sara Bagari, Master of Laws, Teaching and Research Assistant at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia, and Researcher at the Institute for Labour Law at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia
sara.bagari@pf.uni-lj.si

** Katarina Kresal Šoltes, PhD, Deputy Director at the Institute for Labour Law at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia
katarina.kresal@pf.uni-lj.si

At the EU level, the European Framework Agreement on Telework applies to teleworkers as defined in article 2 and covers the following areas: the voluntary character of telework, the rule of equal treatment of teleworkers, data protection, protection of the privacy of workers, equipment, health and safety, organisation of work, training and the collective rights of the worker. Although home work is not directly regulated in primary and secondary EU legislation, some older and newer directives are important in this respect. For example, Framework Agreement itself refers to certain directives regarding certain issues. Furthermore, the recent Directive (EU) 2019/1158 on work-life balance for parents and carers stipulates in Article 9 that Member States must take the necessary measures to ensure that workers with *children up to a specified age, which shall be at least eight years, and carers, have the right to request flexible working arrangements for caring purposes*, including telework. Some of the challenges of working from home are (at least partly) also addressed in Directive (EU) 2019/1152 on transparent and predictable working conditions.

Home work is regulated differently in different EU Member States, although countries have generally followed the content of the Framework Agreement on Telework. While some countries promote work at home as a way to improve work-life balance, others aim to protect workers from the negative aspects of this work arrangement. Collective agreements at different levels seem to be the main legal source for home, but differences in the scope of collective bargaining at different levels in different countries must be taken into account. An example of the national collective agreement on telework can be found in Belgium, and an example of a statutory regulation can be found in French Labour Code. Furthermore, in the Netherlands, the Flexible Work Act regulates the right of the employee to propose flexible forms of work, including the adjustment of working hours, place of work and work time, and in Italy, Law No. 81/2017 introduced the concept of *smart working*, which had previously been the subject of collective bargaining at company level.

In addition to many benefits, home work also brings many challenges. An important guideline in dealing with the latter is a strict adherence to the voluntary principle and the principle of equal treatment. It is also important to regulate the specifics that result from the special nature of this working arrangement and which are not adequately addressed in labour law. In this respect, constructive social dialogue and an active participation of workers' and employers' representatives, including consultation, exchange of information or negotiation, are essential.