



Obveznost opravljanja drugega dela oziroma dela na drugem kraju (na domu) zaradi izvajanja ukrepov preprečitve širjenja koronavirusne bolezni COVID-19 na podlagi 169. člena Zakona o delovnih razmerjih

Verzija 1.1

1. Splošno

Sistem urejanja delovnih razmerij delodajalcem omogoča **poenostavljeno odrejanje opravljanja drugega dela oziroma dela na drugem kraju zaradi izjemnih okoliščin.**

Zakon o delovnih razmerjih¹ (ZDR-1) v 169. členu ureja spremembo dela zaradi naravnih ali drugih nesreč. 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 in/ali kraj opravljanja dela, določenega s pogodbo o zaposlitvi, začasno spremenita tudi brez soglasja delavca, vendar le, dokler trajajo take okoliščine.**

Glede na izpostavljeno ureditev je ne le v času, ko je razglašena epidemija, temveč **tudi v okoliščinah, ko je treba izvajati ukrepe zaradi preprečitve širjenja koronavirusne bolezni COVID-19** (npr. upoštevanje karantene, samoizolacije in drugih posebnih ukrepov, med katere sodijo tudi ukrepi, ki jih sprejme delodajalec zaradi omejitve tveganja za okužbo), **možno začasno odrediti opravljanje drugega dela ali dela na drugem kraju (npr. na domu)**, saj navedena določba 169. člena ZDR-1 dopušča tako ureditev drugega dela kot spremembo kraja opravljanja dela v primerih, ko je ogroženo življenje in zdravje ljudi ali premoženje delodajalca.

Obveznost lahko traja le **začasno**, dokler trajajo take okoliščine oziroma dokler so podani pogoji po 169. členu ZDR-1 in je sprememba vrste in/ali kraja opravljanja dela nujna in potrebna.

2. Pri odrejanju drugega dela ali dela na drugem kraju (na domu) morajo biti delodajalci pozorni na:

- **Primernost delovnega mesta**

Pred odločitvijo o opravljanju dela na domu mora delodajalec razrešiti vprašanje, katera so tista delovna mesta, ki jih je sploh mogoče opravljati na domu. Delavec namreč lahko na domu opravlja le delo, ki sodi v

¹ Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19 in 203/20 – ZIUPOP(DVE)

dejavnost delodajalca ali ki je potrebno za opravljanje dejavnosti delodajalca. Na domu se ne more opravljati delo:

- ki je škodljivo ali 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 to prepoveduje poseben zakon ali drug predpis.

- **Vidik delovnega časa**

ZDR-1 določa, da se delavec in delodajalec glede delovnega časa, nočnega dela, odmora, dnevnega in tedenskega počitka lahko dogovorita ne glede na minimalne standarde, ki jih v zvezi s tem določa ZDR-1, če:

- delovnega časa ni mogoče vnaprej razporediti oziroma
- si delavec lahko razporeja delovni čas samostojno

ter pod pogojem, da sta delavcu zagotovljena varnost in zdravje pri delu.

Pri samoorganizaciji delovnega časa ter s tem tudi odmorov in počitkov je torej delavec dolžan spoštovati pravila o varnosti in zdravju pri delu in si delovni čas organizirati tako, da si zagotovi ustrezne odmore in počitke.

Ne glede na navedeno izjemo v ZDR-1 pa Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti (Uradni list RS, št. 40/06) glede vodenja evidence o izrabi delovnega časa ne določa nikakršne izjeme glede dela na domu. Tako mora delodajalec tudi za delavca, ki dela na domu, med drugim v evidenco dnevno vpisovati naslednje podatke:

- podatke o številu ur,
- skupno število opravljenih delovnih ur s polnim delovnim časom in s krajšim delovnim časom od polnega z oznako vrste opravljenega delovnega časa,
- opravljene ure v času nadurnega dela.

Delavec, ki opravlja delo na domu, mora torej voditi dnevno evidenco delovnega časa ter jo posredovati delodajalcu, menimo pa, da je možen tudi poenostavljen dogovor, da delavec sporoča podatke o številu dejansko opravljenih ur dnevno le, če so te drugačne od 8 ur (polni delovni čas).

- **Zagotovitev delovnih sredstev**

Ena pomembnejših vsebin je tudi določitev, kdo bo zagotavljal material in delovna sredstva za opravljanje dela na domu ter višina nadomestila za uporabo delavčevih sredstev:

- delovna sredstva kot so prostor, elektrika, komunikacijske povezave in podobno bo glede na njihovo naravo večinoma zagotavljal delavec. Za ta del bo skoraj vedno dogovorjeno nadomestilo.
- glede delovnih sredstev kot so računalnik, mobilni telefon, tiskalnik, miza, stol in podobno pa je možno, da jih bo zagotavljal delavec, za kar mu bo delodajalec plačal nadomestilo; če jih bo zagotovil delodajalec, se v tem primeru nadomestilo za ta delovna sredstva ne plača.
- doreči je potrebno tudi vprašanje zagotavljanja materiala, ki ga delavec potrebuje pri svojem delu.

- **Varstvo poslovnih skrivnosti in drugih občutljivih podatkov**

Priporočljivo je, da se delodajalec opredeli tudi do teh vprašanj. Mednje sodi npr. omogočanje varne povezave v omrežje oz. do informacijskega sistema delodajalca.

- **Varnost in zdravje pri delu**

Na podlagi Zakona o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/11) je delodajalec dolžan zagotavljati varne in zdrave razmere za delo ne glede na vrsto dela, delovno mesto ali kraj, kjer delavec opravlja delo.

Ob odreditvi dela na domu morajo delodajalci pristopiti k ocenitvi tveganja delovnega mesta na domu, saj je le ta podlaga za sprejem ustreznih ukrepov zagotavljanja varnega in zdravega dela delavcev. Način ocenitve tveganja je v pristojnosti delodajalca, **metodologija ali način ocenjevanja tveganja ni predpisan.**

Pri **manj tveganih delovnih mestih in delovnih okoljih** se lahko za ocenitev tveganja namesto ali kot orodje pred ogledom delovnega mesta uporabi pripravljena navodila za ureditev delovnega mesta, vprašalnike, fotografije in podobno. V takšnem primeru je primerno, da se delodajalec na podlagi pridobljenih povratnih informacij posvetuje s strokovnim delavcem za varnost pri delu glede ustreznosti in zadostnosti pridobljenih podatkov za potrebe ocenitve tveganja in sprejetje morebitnih ukrepov oziroma o potrebi po neposrednem ogledu delovnega mesta na kraju opravljanja dela.

Delodajalec ima zaradi svoje temeljne odgovornosti za varno in zdravo delo delavca pravico, da dostopa do kraja opravljanja dela, kar mu zagotavlja, da lahko v kolikor ugotovi, da delovni pogoji ali delovna sredstva ne zagotavljajo varnega in zdravega dela, sprejme potrebne (dodatne) ukrepe.

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

Usmeritve in priporočila za ureditev in izvajanje dela na domu z vidika varnosti in zdravja pri delu so opredeljena v dokumentu »Opravljanje dela na domu z vidika delovnega prava in varnosti in zdravja pri delu« (4. poglavje), ki je dostopen na spletnem naslovu:

<https://www.gov.si/novice/2020-06-22-opravljanje-dela-na-domu-z-vidika-delovnega-prava-in-varnosti-in-zdravja-pri-delu/>

3. Vsebina, do katere naj se delodajalec z vidika varstva pravic in obveznosti obeh strank v delovnem razmerju opredeli pri odrejanju dela na domu

Vsebina delovnopravnih upravičenj, ki jih delodajalec in delavec sporazumno dogovorita v sklenjeni pogodbi o zaposlitvi za opravljanje dela na domu (ne glede na to ali gre za novo zaposlitev ali dogovor o opravljanju dela na domu z delavcem, ki je že zaposlen), je opredeljena v dokumentu »Opravljanje dela na domu z vidika delovnega prava in varnosti in zdravja pri delu«, ki je dostopen na spletnem naslovu:

<https://www.gov.si/novice/2020-06-22-opravljanje-dela-na-domu-z-vidika-delovnega-prava-in-varnosti-in-zdravja-pri-delu/>

Ko pa gre za enostransko odreditev dela na domu zaradi izjemnih okoliščin (169. člen ZDR-1), naj bo delodajalec pozoren na opredelitev:

- okoliščin, ki utemeljujejo drugačno odreditev dela,
- dela oziroma kraja dela oziroma prostorov, v katerih se bo delo izvajalo,
- dela na domu, ki sodi v dejavnost delodajalca ali ki je potrebno za opravljanje dejavnosti delodajalca za celotno trajanje ali le del delovnega časa,
- obseg dela (določen naj bi bil tako, da delavec, ki dela na domu, opravi enak obseg dela, kot ga opravijo delavci, ki delajo v prostorih delodajalca),
- način spremljanja dodeljenih delovnih nalog ter rezultatov delavca oziroma poročanje delavca o tem,
- delovni čas in poročanje delavca o evidenci delovnega časa,
- delovna sredstva in material, ki ga zagotovi delavec oziroma delodajalec ter višina nadomestila za njihovo uporabo,

- plačilo za delo (v mesečni bruto plači so zajete vse opravljene ure, razen v primeru, če delodajalec delavcu odredi nadurno delo),
- dosegljivost delavca, ki dela na domu – kdaj, v katerih urah ter na kakšen način mora biti delavec dosegljiv za delodajalca ter delodajalec dosegljiv za delavca,
- omogočanje varne povezave v omrežje delodajalca,
- način sporočanja podatkov, ki so pomembni za izvajanje pogodbe o zaposlitvi (npr. bolezen),
- napotki glede varnega in zdravega dela od doma.

Predhodno navedeni obseg vsebin je smiselno uporabiti tudi pri odrejanju drugega dela zaradi izjemnih okoliščin, seveda v ustreznem obsegu, ki izhaja iz odrejenega drugega dela.

4. Obveščanje Inšpektorata RS za delo o opravljanju dela na domu

Zakon o dodatnih ukrepih za omilitev posledic COVID-19² (ZDUOP) določa podatke, o katerih mora delodajalec obvestiti Inšpektorat RS za delo. V obvestilu o nameravanem organiziranju dela na domu mora navesti podatke o delodajalcu (naziv, naslov, matično številko in dejavnost, ki jo opravlja), podatke o delavcih, ki bodo opravljali delo na domu (osebno ime, naziv delovnega mesta oziroma vrsta dela, s kratkim opisom dela, ki ga bo opravljal delavec, delovna sredstva in delovna oprema, ki jo bo delavec uporabljal, predvideno obdobje trajanja in predvideni delež delovnega časa opravljanja dela na domu), opredeliti mora tudi morebitna tveganja za varnost in zdravje delavca pri opravljanju dela na domu.

V skladu z ureditvijo v ZDUOP morajo delodajalci, ki so vpisani v Poslovni register Slovenije obvestilo vložiti elektronsko, preko portala SPOT. Informacije za uporabo portala SPOT in oddajo vloge so dostopne na spletnem naslovu:

<http://evem.gov.si/info/poslujem/zaposlovanje/napotitev-delavca-na-delo-na-domu/>

² (Uradni list RS, št. 15/21)