

Kako daleč gre lahko nadzor dela od doma?

Zdaj, ko nas je epidemija novega koronavirusa v določeni meri prisilila, da delamo več od doma, je aktualno vprašanje, kako daleč gre lahko delodajalec pri nadzoru zaposlenega glede opravljanja dela oziroma na kakšen način lahko delodajalčev nadzor sploh poteka.

V osnovi je pomembno, da se delodajalec in delavec dogovorita o času razpoložljivosti, to je času, ko je delavec delodajalcu dosegljiv preko telefona ali elektronske pošte oziroma drugih komunikacijskih sredstev. To pomeni, da lahko delodajalec v okviru časa razpoložljivosti kadarkoli vzpostavi stik z delavcem in ga tudi povpraša o njegovih delovnih obveznostih in njihovem izpolnjevanju. Pri tem je treba upoštevati delovni čas, ki je dogovorjen s pogodbo o zaposlitvi.

Ne glede na to, da je delovni čas delavca v okviru opravljanja dela na domu bolj fleksibilen in si v določeni meri delavec delovni čas lahko razporeja sam, pa delodajalec od delavca ne more pričakovati, da mu je na voljo cel dan. Delodajalec lahko delavcu naloži, da si beleži svoj dnevni delovni čas oziroma časovno opredeli, kdaj je delo opravljal, in ga o tem obvešča, saj je delodajalec tudi v primeru opravljanja dela na domu dolžan voditi evidenco delovnega časa za svoje zaposlene. Tako delodajalec že na tak način nadzoruje svoje zaposlene, ki opravljajo delo na domu. Običajno se delodajalci dodatno poslužujejo tudi obveznosti pisanja in oddaje poročil o opravljenem delu. Gre za sprejemljive in povsem zakonite oblike nadzora delodajalca v povezavi z opravljanjem dela na domu.

V večini primerov delodajalec delavcu za opravljanje dela na domu zagotovi tudi delovna sredstva, kot sta službeni telefon in službeni računalnik. Sodobna informacijska tehnologija pa omogoča nadzor navedenih delovnih sredstev tudi na daljavo in omogoča vpogled v praktično celotne aktivnosti zaposlenega. Delavec zagotovo lahko tako kot sicer tudi pri opravljanju dela na domu pričakuje določeno stopnjo zasebnosti. V povezavi s tem je zagotovo treba slediti mnenju Informacijskega pooblaščenca Republike Slovenije v zvezi z nadzorom nad delovnimi sredstvi, iz katerega izhaja, da delodajalec lahko npr. v elektronsko pošto zaposlenega vpogleda le v izjemnih primerih, ko se namen, zaradi katerega se pregled opravi, ne more doseči na drug milejši način. V povezavi s tovrstnim nadzorom nad delovnimi sredstvi je zagotovo glede samega namena nadzora povsem na mestu tudi primerjava z videonadzorom na delovnem mestu. Preko tega delodajalec ne more nadzirati opravljanja dela svojih zaposlenih, pač pa je videonadzor na delovnem mestu v skladu s prvim odstavkom 77. člena ZVOP-1 dopusten le v izjemnih primerih, kadar je to nujno potrebno za varnost ljudi ali premoženja ali za varovanje tajnih podatkov ter poslovne skrivnosti, tega namena pa ni možno doseči z milejšimi sredstvi. Namen nadzora nad opravljanjem dela na tovrstne načine tako ne pride v poštev, saj ima delodajalec zagotovo tudi druge, sprejemljivejše oziroma milejše možnosti, navedene zgoraj, preko katerih lahko nadzira delo zaposlenih, ki opravljajo delo na domu.

Za delodajalca je zagotovo najpomembnejše, da je delo, ki ga je naložil svojemu zaposlenemu in je po obsegu primerljivo delu, ki ga delavec opravlja v poslovnih prostorih delodajalca, v dogovorjenem roku opravljeno. Če je ta vidik izpolnjen, delodajalec, ki svojim zaposlenim zaupa, ne bo imel potrebe, da bi jih dodatno nadziral v času opravljanja dela na domu.

Maša Gregorčič, služba pravne pomoči ZSSS

Vir: www.zsss.si

Ostanite zdravi!



Info SKEI št. 10/2020

04.11.2020 - Aktivnosti v oktobru.



Brošura 30 let SKEI

29.10.2020 - Delovanje našega sindikata od ustanovitve do danes.