

Delo od doma je treba ustrezno urediti

Novi koronavirus je poleg vseh drugih sprememb, ki vplivajo na zaposlenost in na način opravljanja dela, v središče razprave prinesel pojem dela na domu.

V času razglašene epidemije je v večini kolektivov, kjer je bilo to mogoče, delo na domu postalo nova realnost. Zelo hitro so bili vzpostavljeni pogoji informacijske tehnologije, ki so tako delo omogočili. Resorno ministrstvo pa je s svojimi stališči in mnenji olajšalo birokratske predpostavke za opravljanje dela na tak način. Zadostovala je zgolj prijava opravljanja dela na domu na inšpektorat za delo. Izredne razmere

V času razglašene epidemije je za delo na domu zadostovala diktija 169. člena ZDR-1, ki pravi, da se v času izrednih razmer lahko vrsta ali kraj opravljanja dela spremenita tudi brez soglasja delavca. Trenutne razmere so sicer daleč od normalnosti in bodo zelo verjetno trajale daljše obdobje, hkrati pa epidemija in s tem izredne razmere niso več razglašene. Naše prepričanje je tako, da pogoji za aktivacijo tega člena niso izpolnjeni. Po izteku epidemije, s ponovnim odpiranjem gospodarstva, ugotavljamo, da se zbijamo v neki novi realnosti. Ne gre zgolj za izredne okoliščine, ki jih delavci in delodajalci rešujemo s kar največjo mero razumevanja, temveč za institut, ki je pridobil pri veljavi in ki bo očitno ostal z nami tudi v prihodnosti. Zato je sedaj čas, da se odkrito pogovorimo o zakonski podlagi in o skritih pasteh dela na domu. Odrejanje ne sme biti enostransko

Delo na domu ZDR-1 opredeljuje v členih od 68. do 72.

Jasno nam pove, da je za delo na domu (ki se na tak način opravlja bodisi del delovne obveznosti ali v celoti) potrebna nova pogodba o zaposlitvi. Gre namreč za spremembo bistvene sestavine pogodbe o zaposlitvi, kraja opravljanja dela. Zakaj je to izredno pomembno? Ker pogodbo sklepata obe stranki – delo na domu nam tako ne sme biti odrejeno enostransko, če sami tega ne želimo!

Delavec ima pravico do nadomestila za uporabo svojih sredstev pri delu na domu, višina se opredeli s pogodbo (kriteriji pa se lahko določijo s pravilnikom ali kolektivno pogodbo). Nadomestilo je tako stvar dogovora, je pa pri tem potrebno opozoriti na zakon o dohodnini, ki iz davčne obravnave izvzame samo nadomestila do višine 5 odstotkov plače (vendar ne več kot 5 odstotkov povprečne plače v RS). Osnovna delovna sredstva, kot so računalnik in druga telekomunikacijska oprema, se prav tako ne štejejo kot boniteta zaposlenemu. Kaj pa, če delavec delovnih sredstev nima? Če ni drugače dogovorjeno, velja 43. člen ZDR-1, kjer je navedena obveznost delodajalca, da zagotovi delovna sredstva in delovni material.

Naslednja obveznost delodajalca, na katero moramo biti pozorni, ko se pogovarjamo o tem, da bomo delali od doma, je obveznost zagotavljanja varnih delovnih razmer. Kako naj delodajalec zagotovi varne in zdrave razmere pri nas doma? Še vedno gre namreč za njegovo obvezo. V praksi se vprašanje rešuje na različne načine: najbolj striktno je prepričanje, da mora delavca na domu obiskati predstavnik delodajalca za varnost in zdravje pri delu in v naravi pregledati delovni prostor. Drugi menijo, da zadostuje natančen vprašalnik (na katerega odgovori delavec) in fotografija delovnega prostora. Če prostor ne ustreza standardom, je tako potrebno bodisi izvesti prilagoditve (na strošek delodajalca) ali pa ugotoviti, da za delo na domu ni pogojev. Zgolj sprememba opisa delovnega mesta in ocene tveganja ne zadostuje.

Delovni čas je treba opredeliti

Nadaljnja dilema, ki smo jo pobilže izkusili v preteklih mesecih: Kako je z opredelitvijo delovnega časa, kaj lahko delodajalec zahteva glede dosegljivosti in kaj je z našo »pravico do izklopa«. Delovni čas je lahko (med strankama) dogovorjen bodisi fiksno (tu dilem ni), bodisi fleksibilno (si delo razporeja delavec sam). V tem primeru je nujen dogovor z delodajalcem, v katerem časovnem obdobju je delavec dolžan biti dosegljiv preko informacijskih tehnologij (npr. od 9. do 15. ure), v preostalem delu pa (četudi na primer opravlja delo) ni dolžan biti na voljo. Prerado se namreč zgodi, da se naše obveznosti (in tudi pričakovanja delodajalca) raztegnejo na 24 ur dnevno.

Nadalje: delavcu za čas opravljanja dela na domu ne pripada povračilo stroškov prihoda na delo (ker ne nastanejo), kljub temu pa je potrebno biti previden v primeru, ko se delavcu plača mesečna vozovnica (ki je ni mogoče kupiti zgolj delno). Pripada pa mu povračilo stroškov prehrane, prav tako vse preostale pravice iz delovnega razmerja (regres, poslovna in delovna uspešnost, tudi eventualno nadomestilo za odrejeno karanteno).

Še vedno smo kolektiv

Na koncu, a ne najmanj pomembno: delavec, ki dela doma, je še vedno del kolektiva, polno lahko sodeluje tako preko sveta delavcev, sindikata ali drugih oblik delavske participacije.

Vse navedeno so vprašanja, na katera morata delavec in delodajalec najti skupen odgovor, s podpisom pogodbe o zaposlitvi, ki omogoča delo na domu in določa pogoje zanje. Poleg tega se morajo skupna vprašanja glede objektivnih kriterijev za delo na domu (ki mora biti pod enakimi pogoji ponujeno vsem na primerljivem delovnem mestu) reševati s socialnim dogovorom (torej gre tudi za vsebino naših kolektivnih pogodb!), podredno z dogovorom ali ustreznim pravilnikom.

Če so vse te formalne predpostavke izpolnjene, pa mora vsak izmed nas pri sebi razmisliti, ali mu tak način dela ustreza, ali bo to vplivalo na naše socialno življenje, na našo delovno dinamiko, na naš dolgoročni odnos z delodajalcem.

Saška Kiara Kumer, generalna sekretarka SDPZ

NOVICE



Info SKEI št. 9/2020

07.10.2020 - Naše aktivnosti v prvem jesenskem mesecu.

DELAVSKA ENOTNOST



Delavska enotnost št. 16, 8.10.2020

12.10.2020 -

Tematska številka DE - 30 let ZSSS

02.10.2020 - Tudi ZSSS letos praznuje 30 obletnico.