

Delo na domu

Marija Hladin

Odvetniška pisarna Hladin

Delovna mesta, na katerih lahko delavci opravljajo delo na domu, morajo biti opredeljena v aktu o sistemizaciji delovnih mest. Potem ko o aktu o sistemizaciji presodijo strokovnjaki za varstvo pri delu in medicino dela, se z delavci, ki želijo opravljati delo na domu, sklene pogodba o zaposlitvi. Z njo se določi kraj opravljanja dela (tudi) na domu. V pogodbi o zaposlitvi delodajalec in delavec opredelita tudi pogoje in način opravljanja dela na domu ter nadomestilo za uporabo delavčevih delovnih sredstev za to. Pred začetkom opravljanja dela na domu je delodajalec dolžan obvestiti inšpektorat za delo. Ne glede na dejstvo, da delo na domu poteka na podlagi dogovora med delodajalcem in delavcem, pa zakon 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, dopušča možnost, da delodajalec delo na domu odredi brez soglasja delavca, za čas, ko takšne okoliščine obstajajo.

Ključne besede: delo na domu, akt o sistemizaciji delovnih mest, pogodba o zaposlitvi, izjemne okoliščine

Uvod

Delo na domu urejata Konvencija Mednarodne organizacije dela (MOD) št. 177 o delu na domu¹ in Priporočilo št. 184 o delu na domu,² ki ju Republika Slovenija še ni ratificirala.

Kljub temu pa Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR-1)³ na podlagi Priporočila Komisije 98/270/ES z dne 27. maja 1998 o ratifikaciji Konvencije MOD št. 177⁴ njeno vsebino v celoti spoštuje. ZDR-1 tako določa, da se za delo na domu šteje delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostoru po svoji izbiri in je zunaj delovnih prostorov delodajalca. Delo na domu je tudi delo na daljavo, ki ga delavec opravlja z uporabo informacijske tehnologije.

¹ C 177 – Home Work Convention, 1996 (No. 177), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177.

² R 184 – Home Work Recommendation, 1996 (No. 184), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R184.

³ *Uradni list Republike Slovenije*, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPOSS in 81/19.

⁴ *Uradni list Evropske unije*, L 16, 10. junij 1998.

Formalna ureditev dela na domu

Če hočemo delo na domu v vzgojno-izobraževalnih ustanovah pravno pravilno urediti, moramo poleg mednarodnih aktov, ki predstavljajo temelj za tako ureditev, upoštevati določila ZDR-1 in Kolektivne pogodbe za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji (v nadaljevanju KP VIZ).⁵

ZDR-1 v 68. členu določa, da se delodajalec in delavec s pogodbo o zaposlitvi lahko dogovorita, da bo delavec na domu opravljal delo, ki sodi v dejavnost delodajalca ali ki je potrebno za opravljanje dejavnosti delodajalca za celotno trajanje ali le del delovnega časa delavca. Zakon še določa, da mora delodajalec, preden začne delavec delati na domu, obvestiti pristojni inšpektorat za delo.

Za pravilno delovnopravno ureditev dela na domu v vzgojno-izobraževalnih ustanovah je treba spoštovati tudi KP VIZ, ki določa, da se v aktu o sistemizaciji vzgojno-varstvenega zavoda določi, na katerih delovnih mestih je delo na domu dopustno uvesti; da se pogoji in način opravljanja dela na domu uredijo med vzgojno-izobraževalnim zavodom in delavcem s pogodbo o zaposlitvi ter da vzgojno-izobraževalni zavod in delavec s pogodbo opredelita predvsem pogoje in način opravljanja dela na domu ter nadomestilo za uporabo delavčevih delovnih sredstev za delo na domu, in sicer najmanj v višini predpisane amortizacije, ter povračilo drugih materialnih stroškov. KP VIZ, podobno kot ZDR-1, poudarja tudi enake pravice in obveznosti iz dela in delovnega razmerja za delavce, ki opravljajo delo na domu, in za delavce, ki opravljajo delo v zavodu.

Delavec lahko na domu opravlja le delo, ki sodi v dejavnost delodajalca ali ki je potrebno za opravljanje delodajalčeve dejavnosti. Nikakor pa dela na domu ne sme opravljati, če je to za delavce, ki delajo na domu, ali za življenjsko in delovno okolje, kjer delo poteka, škodljivo, ter v primerih, za katere zakon določa, da se določeno delo ne sme opravljati na domu.

Naloga vsakega delodajalca je torej, da *najprej oceni, katera dela je mogoče opravljati na domu*, nato pa svojo ugotovitev ustrezno vnese v *akt o sistemizaciji delovnih mest*, in sicer tako, da v navedenem aktu ustrezno določi delovna mesta, na katerih je delo na domu dovoljeno. Pri tem delodajalec seveda ne sme pozabiti, da je treba akt o sistemizaciji delovnih mest pred sprejemom posredo-

⁵ Uradni list Republike Slovenije, št. 52/94, 49/95, 34/96, 45/96 – popr., 51/98, 28/99, 39/99 – ZMPUPR, 39/00, 56/01, 64/01, 78/01 – popr., 56/02, 43/06 – ZKOLP, 60/08, 79/11, 40/12, 46/13, 106/15, 8/16 – popr., 45/17, 46/17 in 80/18.

vati v predhodno mnenje sindikatu in ravnati v skladu z 19. členom KPVIZ.

Potem ko akt o sistemizaciji delovnih mest v zavodu sprejme pristojni organ, ga je delodajalec dolžan *posredovati izvajalcu medicine dela in strokovnemu sodelavcu za varstvo pri delu*. Strokovni sodelavec za varstvo in zdravje pri delu bo na podlagi sistemizacije (in pripadajočega opisa) delovnih mest najprej preveril, ali se delo lahko opravlja na domu, tj. ali je delo morda škodljivo oziroma ali ne gre morda za dela, ki jih na domu ni dovoljeno opravljati (71. člen ZDR-1). Če strokovni sodelavec za varstvo in zdravje pri delu ugotovi, da opravljanje izbranega dela na domu ter življenjsko in delovno okolje za delavca ni škodljivo niti prepovedano, je delodajalec dolžan pripraviti izjavo o varnosti v pisni obliki in jo sprejeti.

Delovni prostor, kjer bo delavec opravljal delo na domu, mora biti prilagojen vsem zahtevam varnega in zdravega delovnega okolja. Naloga strokovnega sodelavca za varstvo in zdravje pri delu pa je, da pregleda delovno okolje in občasno opravi nadzor ter preveri, ali so zagotovljeni ustrezni pogoji za delo. Pri tem vsekakor ne gre pozabiti, da gre za vstop v zasebne prostore delavcev, zaradi česar je treba vstop vanje napovedati in pred tem pridobiti soglasje delavcev.

Po sprejemu temeljnih aktov za delo na domu je treba z delavci skleniti ustrezne *pogodbe o zaposlitvi*, ki vsebujejo tudi možnost za delo od doma in določilo glede nadomestila za uporabo lastnih sredstev. Višino nadomestila za uporabo lastnih sredstev je v mesecih od marca do maja 2020 določilo pristojno ministrstvo in je upoštevala določila KPVIZ (»najmanj v višini predpisane amortizacije ter povračilo ostalih materialnih stroškov«).

V pogodbi o zaposlitvi je v skladu z zahtevami KPVIZ treba določiti tudi pogoje in način opravljanja dela na domu. Ker morajo biti pogoji in način opravljanja dela na domu za vse delavce enaki, jih delodajalci praviloma določijo *v pravilniku o delu na domu*, pogodbe o zaposlitvi pa se nanj le sklicujejo. Pri tem seveda ne gre pozabiti, da mora tudi o navedenem aktu mnenje predhodno dati sindikat.

Pred začetkom opravljanja dela na domu je delodajalec o tem dolžan *obvestiti inšpektorat za delo*. Obvestilo mora obsegati naslednje:

- poimenski seznam delavcev, ki bodo opravljali delo na domu;
- skupno število delavcev, ki bodo delo opravljali na domu;

- opis vrste dela, ki ga bodo delavci opravljali na domu;
- kraj, kjer bodo delavci opravljali delo;
- predvideno trajanje dela na domu.

Inšpektorat za delo preveri, ali gre za dela, ki jih je mogoče opravljati na domu. Če gre za škodljivo delo ali delo, ki se ga na podlagi zakona na domu ne sme opravljati, inšpektorat delo na domu prepove.

Pravice in obveznosti delavcev, ki opravljajo delo na domu

Delavec, ki v dogovoru z delodajalcem opravlja delo na domu ali v prostorih po svoji izbiri, ima enake pravice kot delavec, ki dela v delovnih prostorih delodajalca, vključno s pravico do sodelovanja pri upravljanju in sindikalnega organiziranja (69. člen ZDR-1).

Delavcu tako pripada *pravica do plače, dodatkov v skladu z veljavnimi kolektivnimi pogodbami, povračilo stroškov za prehrano* ter omenjena *pravica do nadomestila za uporabo lastnih sredstev* zaradi dela na domu. *Pravice do povračila potnih stroškov* delavci, ki opravljajo delo na domu, nimajo, razen kadar zaradi delovnih potreb pridejo na sedež delodajalca. V teh primerih se delavcem povrnejo stroški zaradi prihoda in odhoda na sedež delodajalca.

Delo na domu omogoča, da si delavci *delovni čas* organizirajo fleksibilno, seveda ob upoštevanju delovnega procesa, na katerega so pri delu na domu vezani. Menim, da je prav, da se za delo na domu s pravilnikom določi čas, ko je delavec za delodajalca dosegljiv zaradi informacij, ki jih delodajalec potrebuje za organizacijo delovnega procesa in zaradi nadzora nad opravljenim delom. Prav tako menim, da je treba zaposlene s pravilnikom opozoriti, naj svoje delo na domu opravljajo v času, kot je določen v pogodbi o zaposlitvi (praviloma od ponedeljka do petka), in da tudi za delo na domu velja, da praviloma poteka osem ur dnevno. Za opravljanje morebitnega nadurnega dela v času, ko delavec dela na domu, veljajo enaka pravila kot takrat, kadar delavec opravlja delo na sedežu delodajalca.

Predlagam, da delodajalec zaposlene opozori, da so tudi pri delu na domu dolžni spoštovati določila o počitkih med delovnim časom in med dvema zaporednima delovnima dnevnoma ter o tedenskem počitku in si delo na domu organizirajo, tako da upoštevajo navedeno. S temi opozorili se delodajalec lahko izogne neprijetnim situacijam, ko ob predložitvi evidence delovnega časa ugotovi, da je delavec evidentiral svoj delovni čas preko osem ur

dnevno, včasih celo tako, da je prišlo do kršitve zakonsko določenega počitka zaposlenega.

V zvezi z delovnim časom in delom na domu bi rada opozorila še na to, da je po dogovoru med delodajalcem in delavcem delo na domu mogoče opravljati za celoten delovni čas zaposlenega ali pa le za del delovnega časa (lahko le določene dni v tednu, lahko zgolj določene ure v enem dnevu).

Delavec, ki dela na domu, mora voditi dnevno evidenco delovnega časa in jo posredovati delodajalcu, saj je le tako mogoče izpolniti obveznosti, ki jo delodajalcu nalaga Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti (ZEPDSV).⁶ Delodajalec je namreč tudi za delavca, ki dela na domu, dolžan voditi evidenco o izrabi delovnega časa, ki vsebuje:

- podatke o številu ur;
- podatke o skupnem številu opravljenih delovnih ur s polnim delovnim časom in z delovnim časom, krajšim od polnega, ter z oznako vrste opravljenega delovnega časa;
- podatke o urah, opravljenih v času nadurnega dela.

Svojo obveznost bo delodajalec lahko izpolnil le, kadar bo od delavcev, ki delajo na domu, dobil podatke o njihovi dnevni evidenci delovnega časa.

Prav tako je delodajalec dolžan vse zaposlene, ki opravljajo delo na domu, opozoriti na *varstvo poslovnih skrivnosti in osebnih podatkov*. Pri tem je izredno pomembno, da skupaj z delavci določijo, katero dokumentacijo lahko za potrebe opravljanja dela odnesejo domov in kako so jo dolžni hraniti. Poleg tega je pomembno, da delavcem, ki delo opravljajo na domu, omogoči varno povezavo s svojim informacijskim sistemom.

Delo na domu brez soglasja zaposlenega

Čeprav se delo na domu praviloma vedno opravlja na podlagi dogovora med delavcem in delodajalcem, lahko delodajalec 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, delavcu odredi delo na domu brez njegovega soglasja, vendar le za čas, dokler trajajo take okoliščine.

⁶ Uradni list Republike Slovenije, št. 40/06.

Zakon o varstvu pred naravnimi in drugimi nesrečami⁷ pod 2. točko 8. člena kot naravno nesrečo opredeljuje potres, poplavo, zemeljski plaz, snežni plaz, visok sneg, močan veter, točo, žled, pozebo, sušo, požar v naravnem okolju, množični pojav nalezljive človeške, živalske ali rastlinske bolezni in druge nesreče, ki jih povzročijo naravne sile. Med naravne nesreče sodijo tudi neugodne vremenske razmere po predpisih o kmetijstvu in odpravi posledic naravnih nesreč, ki jih povzročijo žled, pozeba, suša, neurje, toča ali živalske in rastlinske bolezni ter rastlinski škodljivci. Glede na navedeno opredelitev naravne nesreče so z razglasitvijo epidemije nalezljive bolezni covid-19 marca in oktobra 2020 nastopile okoliščine, na podlagi katerih so delodajalci imeli pravico delavcem odrediti delo na domu, ne glede na njihovo soglasje.

Pri tem opozarjam, da zakon za odreditev dela na domu brez soglasja delavca določa dva pogoja, ki morata biti izpolnjena kumulativno:

- naravna ali druga nesreča, če se taka nesreča pričakuje, ali v drugih izjemnih okoliščinah in
- če je zaradi okoliščin iz prejšnje alineje ogroženo življenje in zdravje ljudi ali premoženje delodajalca,

pri čemer pa lahko takšno delo traja le toliko časa, dokler trajajo takšne okoliščine. Po prenehanju teh okoliščin delo na domu brez soglasja delavca ni dovoljeno.

Izpolnitev navedenih pogojev mora izhajati iz obrazložitve odredbe delodajalca. *Odredba delavcu* mora vsebovati razlago okoliščin, ki predstavljajo njen temelj, pole tega pa (najmanj) še:

- podatke o tem, koliko časa bo delavec predvidoma opravljal delo na domu;
- opredelitev dela na domu, ki sodi v dejavnost delodajalca ali ki je potrebno za opravljanje dejavnosti;
- obseg dela;
- način spremljanja, ali delavec izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja;
- delovni čas in način poročanja zaposlenega o evidenci delovnega časa;
- dosegljivost zaposlenega, ki dela na domu – kdaj, v katerih

⁷ Uradni list Republike Slovenije, št. 51/06 – uradno prečiščeno besedilo, 97/10 in 21/18 – ZNorg.

urah ter na kakšen način mora biti delavec dosegljiv za delodajalca in delodajalec za delavca;

- način sporočanja podatkov, ki so pomembni za izvrševanje pogodbe o zaposlitvi (npr. nastop bolezni, želja po koriščenju letnega dopusta);
- napotke glede varnega dela na domu.

Ne glede na dejstvo, da gre pri tem za izjemne okoliščine, v katerih praviloma ni mogoče izvesti vseh predpisanih postopkov za formalno pravilno organiziranje dela na domu, pa ne smemo pozabiti, da so *pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev enake kot pri »neizrednem«* opravljanju dela na domu. Zaposlene je treba ne glede na izjemne okoliščine opozoriti na pogoje in način opravljanja dela na domu, poleg tega pa izrecno še na spoštovanje varnosti in zdravja pri delu (tako, kot je bilo to pojasnjeno pri delu na domu na podlagi dogovora med delavcem in delodajalcem). Priporočamo, da delodajalec delavcu vroči tudi navodila za varno delo na domu, in sicer najmanj tista, ki so povezana z načinom opravljanja dela na domu.

Tudi pri odreditvah dela na domu zaradi izjemnih okoliščin je treba predhodno *obveščati inšpektorat za delo*, in sicer mora obvestilo vsebovati podatke, ki smo jih že predstavili.

Delo na domu in poškodbe pri delu

Delodajalec mora zagotoviti in zagotavljati varnost in zdravje delavcev pri delu. V ta namen mora izvajati ukrepe, potrebne za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev ter drugih oseb, ki so navzoče v delovnem procesu, vključno s preprečevanjem, odpravljanjem in obvladovanjem nevarnosti pri delu, obveščanjem in usposabljanjem delavcev, z ustrezno organiziranostjo in potrebnimi materialnimi sredstvi (5. člen Zakona o varnosti in zdravju pri delu⁸). Navedena obveznost delodajalca zavezuje tudi takrat, ko delavec opravlja delo na domu.

Upoštevajoč navedeno se je treba zavedati, da *v času opravljanja dela na domu lahko prav tako pride do poškodbe pri delu*. Prav zato mora delodajalec ob odreditvi dela na domu v izjemnih okoliščinah oziroma v primeru dela na domu po dogovoru med delodajalcem in delavcem posebno pozornost posvetiti varstvu in zdravju pri delu.

⁸ Uradni list Republike Slovenije, št. 43/11.

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (v nadaljevanju ZPIZ-2)⁹ v 66. členu določa, da se za poškodbo pri delu šteje:

- poškodba, ki je posledica neposrednega in kratkotrajnega mehaničnega, fizikalnega ali kemičnega učinka, ter poškodba, ki je posledica hitre spremembe položaja telesa, nenadne obremenitve telesa ali drugih sprememb fiziološkega stanja organizma, če je takšna poškodba v vzročni zvezi z opravljanjem dela ali dejavnosti, na podlagi katere je poškodovanec zavarovan;
- poškodba, povzročena na način iz prejšnje alineje, ki jo utрпи zavarovanec na redni poti od stanovanja do delovnega mesta ali nazaj, če prevoz organizira delodajalec, ter poškodba, povzročena na način iz prejšnje alineje, ki jo utрпи zavarovanec na službeni poti;
- obolenje, ki je neposredna in izključna posledica nesrečnega naključja ali višje sile med opravljanjem dela oziroma dejavnosti, na podlagi katere je oboleli zavarovan.

Dejstvo je, da je pogosto težko opredeliti, ali določena poškodba dosega kriterije za poškodbo pri delu ali ne, zato je izredno pomembno, da si delodajalec vse informacije, ki jih v zvezi s poškodbo pridobi od delavca zapiše in shrani.

Če delavec, ki opravlja delo na domu, delodajalca obvesti, da naj bi prišlo do poškodbe pri opravljanju dela na domu oziroma v zvezi z njim, je treba pridobiti čim več informacij o tem, kdaj naj bi prišlo do poškodbe (datum in ura), kje, o morebitnih pričah dogodka, o tem, kakšne poškodbe naj bi nastale, kakšno delo je delavec opravljal v času, ko naj bi prišlo do poškodbe pri delu, ipd. Kadar delodajalec ugotovi, da je prišlo do poškodbe pri delu, mora o tem obvestiti tudi inšpektorat za delo.

To, da delodajalec zapiše vsa opozorila delavcem v zvezi z varstvom in zdravjem pri delu in jim jih posreduje, preden nastopijo delo na domu, in vse okoliščine, v katerih je prišlo do poškodbe delavca, je izredno pomembno. Zavedati se je namreč treba, da so vse pogostejši *zahtevki Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije (v nadaljevanju zzzs) zaradi povračila škode zaradi nezgode pri delu.*

Temelj zahtevkov zzzs za povračilo stroškov zdravljenja ter drugih nujnih stroškov delavca, ki se je poškodoval pri delu, je

⁹ Uradni list Republike Slovenije, št. 96/12 in 39/13.

Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju,¹⁰ in sicer 86. in 87. člen:

86. člen

Zavod ima pravico zahtevati povrnitev povzročene škode od zavarovalnice, pri kateri ima tisti, ki je s prometnim sredstvom povzročil okvaro zdravja ali smrt zavarovane osebe, sklenjeno obvezno avtomobilsko zavarovanje. V vseh drugih primerih pa ima Zavod pravico zahtevati povrnitev škode od tistega, ki je namenoma ali iz malomarnosti povzročil okvaro zdravja ali smrt zavarovane osebe.

Za škodo, ki jo povzroči v primerih iz prejšnjega odstavka delavec pri delu ali v zvezi z delom, je odgovoren delodajalec. Povrnitev povzročene škode iz prejšnjega odstavka ima Zavod pravico zahtevati tudi od delavca, če je povzročil bolezen, poškodbo ali smrt zavarovane osebe s kaznivim dejanjem.

87. člen

Zavod ima pravico zahtevati, da povzročeno škodo povrne delodajalec, če je bolezen, poškodba ali smrt zavarovane osebe posledica tega, ker niso bili izvedeni ustrezni higiensko-sanitarni ukrepi, ukrepi varstva pri delu ali drugi ukrepi, predpisani ali odrejeni za varnost ljudi.

Zavod ima pravico zahtevati, da povzročeno škodo povrne delodajalec tudi, če nastane škoda zaradi tega, ker je bilo delovno razmerje sklenjeno brez predpisanega zdravstvenega pregleda z osebo, ki zdravstveno ni bila sposobna za opravljanje določenih del oziroma nalog, kar se je pozneje ugotovilo z zdravstvenim pregledom.

zzzs zahteva povrnitev škode od delodajalca s pisnim pozivom, v katerem predstavi škodni dogodek, pravne podlage, očitek, ki gre povzročitelju – delodajalcu, ter škodo oziroma izdatke, ki jih je zzzs imel zaradi tega, ker je zavarovana oseba uveljavljala pravice iz obveznega zdravstvenega zavarovanja, in določi rok za prostovoljno izpolnitev obveznosti. Škodo predstavlja strošek oziroma vsak izdatek, ki ga je zzzs imel zaradi uveljavljanja pravic zavarovane osebe (delavca). Gre za premoženjsko škodo v obliki plačila računov za zdravstvene storitve, nadomestila plače za čas bolniške

¹⁰ Uradni list Republike Slovenije, št. 72/06 – uradno prečiščeno besedilo, 114/06 – ZUTPG, 91/07, 76/08, 62/10 – ZUPJS, 87/11, 40/12 – ZUJF, 21/13 – ZUTD-A, 91/13, 99/13 – ZUPJS-C, 99/13 – ZsVarPre-C, 111/13 – ZMEPIZ-1, 95/14 – ZUJF-C, 47/15 – ZZSDT, 61/17 – ZUPŠ, 64/17 – ZZDej-K in 36/19.

odsočnosti ipd. Če delodajalec v navedenem roku škode ne poravnaja, zzzs svoj zahtevek uveljavlja pred pristojnim sodiščem.

Skorajda identično pravico ima tudi Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, ki predvsem pri hujših poškodbah pri delu zahteva povračilo vseh dajatev, ki so bile zavarovancem izplačane iz zavarovanja ZPIZ.

Zaključek

Delo na domu je oblika dela, ki je v zasebnem sektorju močno razširjena, v javnem pa so jo začeli pogosteje uvajati od razglasitve epidemije marca 2020. Gre za obliko, pri kateri delavci delo opravljajo doma oziroma v prostorih, ki si jih izberejo sami, in ne na sedežu delodajalca, pri čemer imajo vse pravice iz delovnega razmerja, kot da bi delo opravljali na sedežu delodajalca v skladu s pogodbo o zaposlitvi. Pri opravljanju dela na domu delavcem pripada pravica do nadomestila za uporabo lastnih sredstev, pravica do povračila potnih stroškov za čas, ko opravljajo delo na domu, pa jim ne pripada, saj ti ne nastajajo. Pomembno je, da delodajalec tudi v teh primerih nadzoruje količino in kakovost opravljenega dela.

Poseben poudarek je treba nameniti varstvu in zdravju pri delu na domu, saj je delodajalec tudi pri opravljanju dela na domu odgovoren za zagotavljanje varstva in zdravja pri delu, z vsemi posledicami, ki ga lahko doletijo, če to ni zagotovljeno oziroma če je v zvezi s tem kršil zakonske obveznosti.

■ **Marija Hladin**, Odvetniška pisarna Hladin.
marija.op.hladin@siol.net

Janja Zupančič **An Epidemic of Changes in Education**

The global pandemic has triggered numerous changes in education. The fact that changing is at the heart of learning gave hope that educational institutions will successfully face with new circumstances. The article presents different elements of transition from traditional to virtual education ranging from providing internet access and ICT equipment to developing e-teaching and learning. Boosted professional development accelerated the evolution of didactics, strategies and forms of distance learning as well as communication between teachers and learners. School buildings, though empty, presented an interconnection point of a widely spread network of learning from where leadership teams with the utmost responsibility supported the learning community. They fostered the exchange of information, offered professional and when needed emotional support. The article closes with a call for urgent revision of education on the system level.

Keywords: distance teaching and learning, change management, ICT, leadership during the pandemic

VODENJE 3|2020: 5–15

Marija Hladin **Remote Working**

Jobs which allow remote working, i.e. teleworking must be defined in a job classification act. Only after the job classification act is assessed by experts from the field of occupational safety and medicine, can employer conclude employment contracts with workers who want to work remotely. With such employment contract contracting parties determine the location where the work is carried out remotely (at home). Employment contract must also determine working conditions, way of performing work remotely (at home) and compensation for using personal means for work. Before allowing employees to start working remotely the employer is obligated to inform the labour inspectorate regarding the said fact. Regardless of the fact that remote work can only be performed on the basis of the agreement concluded between employer and employee, the law allows the employer to unilaterally impose an obligation on workers to work remotely, but only in case of natural and other disasters, if such disasters are anticipated, or other exceptional circumstances, when human life and health or employer's property are in danger.

Keywords: telework, remote working, job classification act, employment contract, exceptional circumstances

VODENJE 3|2020: 17–26