

Varnost in zdravje pri delu na domu

Avtor:
mag. Boštjan J. Turk

Epidemija covid-19 je povzročila tudi pravo malo revolucijo na področju dela na domu. V določenem obdobju epidemije je namreč delo na domu opravljala celo več kot polovica vseh zaposlenih.

Zanimivo in v nekaterih primerih tudi pravno problematično pa je dejstvo, da se je trend opravljanja dela na domu nadaljeval tudi v obdobju po epidemiji. Tako delo sicer ni sporno v primerih, ko sta delodajalec in delavec glede »nadaljevanja« opravljanja dela na domu soglasna, drugače pa je, če delodajalec z delavcem soglasja za delo na domu ne pridobi. V takih primerih gre najpogosteje za protipravno prakso.

Delo na domu pa vključuje tudi nekatere specifične na področju zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu. Delodajalec je namreč pred začetkom dela dolžan o nameri organizacije dela na domu obvestiti Inšpektorat za delo, med drugim zaradi nadzora zagotavljanja varnosti in zdravja delavca, ki delo opravlja na domu.

Delavec, ki opravlja delo na domu ali v prostorih po svoji izbiri in v dogovoru z delodajalcem, ima sicer enake pravice kot delavec, ki dela v delovnih prostorih delodajalca. Izrecno je določeno tudi, da je delodajalec dolžan zagotavljati varne pogoje dela na domu.

Inšpektor za delo lahko delodajalcu prepove organiziranje ali opravljanje dela na domu, če je delo na domu za delavca škodljivo oziroma če obstaja nevarnost, da postane škodljivo, ali če je škodljivo za življenjsko in delovno okolje, kjer se delo opravlja, ter v primerih, ko gre za dela, ki se ne smejo opravljati kot delo na domu.¹

PREPOVED OPRAVLJANJA DELA NA DOMU

Kaj pomeni zgoraj omenjeno pooblastilo inšpektorja? To, da ima ta diskrezijsko pravico, da presodi, ali delavec na domu opravlja delo, ki je zanj (že zdaj) škodljivo, oziroma predvidi, da obstaja nevarnost, da bo v nekem prihodnjem obdobju postalo škodljivo. To so lahko dela, ki se običajno opravljajo le v posebej opremljenih prostorih, kot so delavnice, skladišča, poslovni prostori, ki so primerni za delo s strankami, in podobno.

To so lahko tudi dela, ki postanejo škodljiva za življenjsko in delovno okolje, v katerem se opravljajo. Med tovrstna lahko sodijo tudi različna dela v manjših stanovanjih (tudi na računalniku), ki utegnejo vplivati na počutje družinskih članov zaposlenega, ker jim denimo zaradi takega dela ni

zagotovljena osnovna stanovanjska funkcija (pravica do družinskega življenja, pravica do mirnega okolja, pravica do počitka).

Zakon o delovnih razmerjih sicer ne vsebuje natančnega opisa del, ki se ne smejo opravljati na domu, pač pa glede tovrstnih del napotuje na druge zakone ali predpise – z njimi je mogoče določiti, katera so tista dela, ki se ne smejo opravljati kot dela na domu.



¹Glej 71. člen Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1).



OBVEZNOSTI DELODAJALCA NA PODROČJU VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU

Zakon o delovnih razmerjih jasno določa, da mora delodajalec zagotavljati varne pogoje dela tudi na domu. Ta zaveza obstaja ne glede na dejstvo, da ima delodajalec določene omejitve glede vstopa v stanovanje delavca, kjer ta opravlja delo. Vse obveznosti, ki jih mora izpolnjevati v primerih, ko se delo opravlja v službenih prostorih, mora namreč izpolnjevati tudi v primerih opravljanja dela na domu.

Med take obveznosti sodijo zlasti:

1. obveščanje o sredstvih za delo in o nevarnostih za nezgode, poklicne bolezni in bolezni, povezane z delom, ter izdajanje navodil za varno delo;
2. usposabljanje delavcev za varno in zdravo delo;
3. preverjanje ustreznosti delovnih razmer z obdobjimi preiskavami škodljivosti delovnega okolja;
4. preverjanje skladnosti delovne opreme s predpisi o varnosti in zdravju pri delu in
5. zagotavljanje varnega delovnega okolja.

To pomeni, da mora prostore, kjer se bo opravljal delo na domu, pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi za opravljanje dela na domu pregledati varnostni inženir, ki ugotavlja, ali delovno okolje izpolnjuje pogoje, ki jih določajo predpisi s področja varnosti in zdravja pri delu.

Način opravljanja dela na domu še natančneje določa *Pravilnik o delu na domu*, ki je splošni akt delodajalca. Ta med drugim vsebuje določbe o načinu poročanja delavca o evidenci in izrabi delovnega časa, o načinu spremljanja dodeljenih delovnih nalog ter rezultatov, o delovnih sredstvih in materialu, ki ga zagotovi delavec oziroma delodajalec, o višini nadomestila za uporabo lastnih delovnih sredstev in podobno.

PROBLEM, POVEZAN Z NAČELOM NEDOTAKLJIVOSTI STANOVANJA

Glede na to, da obstaja kar nekaj dolžnosti delodajalca, ki so povezane z neizbežnim vstopom v zasebne prostore delavca, je treba te obveznosti uskladiti z ustavnim načelom nedotakljivosti stanovanja in z njim povezano pridobitvijo izrecnega delavčevega dovoljenja za vstop v stanovanje.

Kako to urediti? Najbolje tako, da delodajalec še pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi za opravljanje dela na domu pridobi dovoljenje za vstop v delavčeve zasebne prostore, poleg tega pa tudi dovoljenje za kasnejše periodične nadzore v teh prostorih.

SORAZMERNOST NADZORA

Priporočljivo je, da se delodajalec, ko ima namen opraviti nadzor pri delavcu, predhodno najavi, pri čemer mora biti nadzor sorazmeren z njegovim namenom. V pogodbo o zaposlitvi naj se zato vključi posebna klavzula o tem, da bo delavec z namenom izpolnjevanja obveznosti delodajalca oziroma svojih pravic, povezanih z varnostjo in zdravjem pri delu, delodajalcu v določenem časovnem intervalu (enkrat ali dvakrat na leto) dovolil vstop v prostore, kjer opravlja delo.

Prav tako je priporočljivo, da se v pogodbi o zaposlitvi določi obveznost delavca, da delodajalca takoj obvesti o nezgodi pri delu, zaradi katere je nezmožen za delo več kot tri delovne dni, ter o nevarnem pojavu v prostorih, kjer opravlja delo. Delodajalec ima namreč zakonsko dolžnost, da v tovrstnih primerih nemudoma obvesti Inšpektorat za delo.

Delodajalec, ki je pravna oseba, je v primeru, da ne zagotavlja varnih delovnih pogojev dela na domu, kaznovan z globo v višini od 1500 do 4000 evrov.