

## Organiziranje dela na domu

Nina Scortegagna Kavčnik\*

UDK: 349.245

**Povzetek:** Prispevek obravnava pravno ureditev organiziranja dela na domu in izpostavlja odprta praktična vprašanja. Delo na domu je predvsem zaradi razglašene epidemije v določenem obdobju doživelo razcvet. Tudi brez tega se delež delavcev, ki delajo na domu povečuje. Ob tem pa ne moremo spregledati zakonskih zahtev, ki jih morata izpolnjevati tako delavec kot delodajalec. Pomembna sta predvsem delovnopравни vidik in vidik varnosti in zdravja pri delu. Ostajajo pa številna odprta vprašanja, kot so kakšna mora biti vsebina obvestila inšpektoratu, kakšna višina nadomestila pripada delavcu za uporabo sredstev, ali lahko delodajalec delavcu enostransko odredi ali prekliče opravljanje dela na domu, kako delodajalec oceni ustreznost delovnega mesta in druga.

**Ključne besede:** delo na domu, pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu, varnost in zdravje pri delu, evidenca o izrabi delovnega časa, nadomestilo za uporabo sredstev, ustreznost delovnega mesta.

### Organising Home Work

**Abstract:** The paper deals with the legal regulation of organizing home work and highlights open practical issues. Home work flourished over a period of time, mainly due to the declared epidemic. Even without this, the share of workers working from home is increasing. At the same time, we cannot overlook the legal requirements that must be met by both the employee and the employer. The labor law aspect and the aspect of safety and health at work are especially important. However, many open questions remain, such as the content of the notification to the inspectorate, the amount of compensation due to the employee for the use of sources,

\* Nina Scortegagna Kavčnik, magistrica pravnih znanosti, vodja Službe za pravne, kadrovske in splošne zadeve ter vodja Svetovalnega in izobraževalnega centra v Obrtno – podjetniški zbornici Slovenije  
nina.scortegagna@ozs.si  
Nina Scortegagna Kavčnik, Master of Law, The Chamber of Craft and Small Business of Slovenia

*whether the employer can unilaterally order or cancel home work, how the employer assesses the suitability of the job and others.*

**Key words:** *home work, employment contract for work at home, safety and health at work, records on the use of working time, compensation for the use of sources, suitability of the workplace.*

## 1. UVOD

Delo na domu je vse pogostejša oblika dela. Nedavna situacija s korona virusom je povzročila njegov silovit razmah. Delodajalci in delavci morajo ob organiziranju dela na domu izpolnjevati delovno pravne zakonske zahteve in zahteve na področju varnosti in zdravja pri delu. Te pa zaostajajo za hitrim razvojem sodobnih oblik dela, tudi dela na domu.

Po podatkih EUROSTAT<sup>1</sup> iz leta 2020 je v Evropski uniji običajno pred epidemijo od doma delalo 16,8 % zaposlenih, od tega 9,7 % dnevno in 7,1 % nekajkrat na teden. V Sloveniji je pred epidemijo običajno od doma delalo 11,6 % zaposlenih, od tega 5,6 % dnevno in 6 % nekajkrat na teden. Najvišji delež zaposlenih, ki običajno delajo od doma, imata Nizozemska 30 % in Estonija 27,7 %, najnižjega pa Grčija in Italija 8,9 %. V času epidemije Covid-19 je kar 36,8 % vseh zaposlenih v EU delalo od doma, od tega je z delom od doma prvič pričela četrtnina zaposlenih, ki pred tem niso nikoli delali od doma. Največ na Finskem, 59 % in najmanj v Grčiji 26 %.

## 2. OPREDELITEV DELA NA DOMU

V Velikem angleško-slovenskem slovarju najdemo samostalnike *telecommuting*, *telework* in *teleworking* (teledelo, delo na daljavo, delo od doma), samostalnika *a telecommuter* in *a teleworker* (teledelavec/teledelavka; kdor dela na daljavo), glagola *to telecommute* in *to telework* (delati od doma) ter samostalnika *home-work* (delo na domu) in *a homemaker* (delavec/delavka na domu).<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Eurofond (2020), Living, working and Covid-19 data, Dublin, <http://eurofound.link/covid19data>.

<sup>2</sup> Skubic, N., Delo na domu, Pravna praksa, št. 12-13, 2016, str. 46.

Pojem *home work* je v Konvenciji MOD št. 177 o delu na domu (Konvencija MOD št. 177)<sup>3</sup> iz leta 1996 opredeljen kot delo, ki ga opravlja oseba (*a homemaker*) za plačilo doma ali v prostorih po svoji izbiri, ki niso delovni prostori delodajalca. Rezultat dela je izdelek ali storitev v okviru dejavnosti delodajalca, pri čemer ni pomembno, kdo zagotovi opremo, material in druge stvari, potrebne za delo. Zanimivo je, da Konvencija MOD št. 177 v b) odstavku 1. člena določa, da *homemaker* po definiciji iz konvencije ni delavec, ki sam raje občasno dela od doma. Enako definicijo vsebuje tudi Priporočilo MOD št. 184 k delu na domu iz leta 1996 (Priporočilo MOD št. 184)<sup>4</sup>.

Delo na daljavo ali teledelo je opredeljeno tudi v Slovarju novejšega besedja slovenskega jezika, in sicer je to delo doma namesto v službenih prostorih ob podpori informacijske tehnologije. V angleščini terminološka razmejitev med delom na domu z uporabo informacijske tehnologije in brez uporabe informacijske tehnologije ni tako jasna.<sup>5</sup>

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)<sup>6</sup> v 68. členu kot delo na domu opredeljuje delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so izven delovnih prostorov delodajalca. Za delo na domu šteje tudi delo na daljavo, ki ga delavec opravlja z uporabo informacijske tehnologije.

Skubičeva pravi, da če izhajamo iz opredelitve v ZDR-1, lahko delo na domu prevedemo v angleščino kot *work at/from home*, morda *work away from the office*. Oseba, ki dela na domu je v angleščini *a work-at-home employee* ali *a work-from-home employee*. Delo na daljavo pa lahko prevedemo kot *teleworking* oziroma *telework* ali *telecommuting*. Pojma *teleworking* in *telecommuting* se pogosto uporabljata kot sopomenki. Različni viri sicer navajajo razlike med njima, ki pa se ne ujemajo povsem. Pojem *telecommuting* naj bi se pogosteje uporabljal v ZDA in Kanadi, pojem *teleworking* pa naj bi se pogosteje uporabljal v Evropi in drugod. To razlikovanje pa ni dosledno. V ZDA je bil denimo leta 2010 sprejet *Telework Enhancement Act*, delo na domu zaposlenih v vladnih službah pa ureja *Guide to Telework in the Federal Government*. V omenjenem zakonu je pojem *telework* oziroma *teleworking* opredeljen kot prožna ureditev dela, po

---

<sup>3</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312322](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322).

<sup>4</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312522](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522).

<sup>5</sup> Skubic, str. 46.

<sup>6</sup> Ur. l. RS, št 21/13 in nasl.

kateri delavec (*employee*) opravlja delo na dogovorjeni lokaciji, ki ni lokacija, kjer delavec običajno dela. Na splošno velja, da lahko delavec dela na ta način polni delovni čas ali samo določeno število ur na teden. Pojma *teleworking* oziroma *telecommuting* ne zajemata mobilnega dela (*mobilework*), ki pomeni, da delavec (*a mobileworker*) redno opravlja delo zunaj delovnih prostorov delodajalca, vendar ne vedno na istem mestu. Primeri mobilnih delavcev so: inšpektorji, trgovski potniki, vozniki ipd. V zvezi z delom na domu oziroma na daljavo se uporablja tudi pojem *remotework*, ki pomeni vsako delo, ki se opravlja na daljavo, ne glede na to, ali je oseba, ki tako delo opravlja (*a remoteworker*), zaposlena, samozaposlena ali pa dela na podlagi kakšne druge pogodbe.<sup>7</sup>

V Okvirnem sporazumu o delu na daljavo<sup>8</sup>, ki so ga leta 2002 podpisali socialni partnerji ETUC, UNICE/UEAPME in CEEP so definirali delo na daljavo, saj po njihovem omogoča upoštevanje različnih oblik rednega dela na daljavo. Definirajo ga kot obliko organizacije in/ali izvajanja dela ob uporabi informacijske tehnologije v povezavi s pogodbo o zaposlitvi oziroma o delovnem razmerju, kjer se delo, ki bi sicer bilo izvajano v prostorih delodajalca, redno izvaja izven prostorov.

### 3. PРАВNA UREDITEV DELA NA DOMU

#### 3.1. Konvencija MOD št. 177 in Priporočilo MOD št. 184

MOD je na 70. zasedanju generalne konference leta 1984 v svoj program dela vključila skrb za večje varstvo delavcev na domu. Leta 1996 je sprejela Konvencijo MOD št. 177 in Priporočilo MOD št. 184. Komisija ES je s Priporočilom 98/370/ES<sup>9</sup> z dne 27. maja 1998 članicam EU priporočila, da to konvencijo ratificirajo. Ratificirale so jo Albanija, Argentina, Belgija, Bosna in Hercegovina, Bolgarija, Finska, Irska, Nizozemska, Tadžikistan in Makedonija. Slovenija konvencije ni ratificirala.

---

<sup>7</sup> Skubic, str. 46.

<sup>8</sup> Kresal Šoltes, K., Kresal, B., Temeljna izhodišča in Okvirni sporazum o delu na daljavo, Vodnik po sporazumih evropskih socialnih partnerjev z vidika vsebin za kolektivna pogajanja, 2014, str. 7-24.

<sup>9</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31998H0370>.

Konvencija MOD št. 177 in Priporočilo MOD št. 184 določata, da se morajo v zvezi z enakostjo obravnavanja spoštovati predvsem pravica do organiziranja in kolektivnega dogovarjanja, plačilo za delo, socialna varnost in varstvo materinstva, minimalna starost za sklenitev pogodbe o zaposlitvi, delovni čas, varstvo za primer prenehanja pogodbe o zaposlitvi in pravica do usposabljanja. Čeprav Slovenija ni podpisnica Konvencije MOD št. 177, v svojih predpisih zagotavlja enako obravnavo matičnih delavcev in tistih, ki delajo na domu.

Priporočilo MOD št. 184 vsebuje poglavje o nadzoru dela na domu. Določa, da mora biti zagotovljena registracija delavcev, ki delajo na domu. Za ta namen mora pristojni organ določiti, katere informacije morajo delodajalci sporočiti pred prvim opravljanjem dela na domu. Delodajalci morajo tudi sami voditi evidenco delavcev po spolu, ki delajo na domu. Nadalje določa, da mora delodajalec z delavcem za opravljanje dela na domu skleniti pogodbo, ki mora vsebovati čas za katerega je sklenjena pogodba za opravljanje dela na domu, plačo in datum izplačila, povračilo stroškov, ki so delavcu z opravljanjem dela na domu nastali in morebitne odbitke. Izvod pogodbe o zaposlitvi mora delodajalec izročiti delavcu.

Priporočilo MOD št. 184 tudi določa, da če je v skladu z nacionalno zakonodajo, mora biti inšpektorjem omogočeno, da lahko vstopijo v prostore doma ali druge prostore, v katerih se delo od doma opravlja. Določa, da mora delavec, ki dela na domu, prejeti nadomestilo za povračilo stroškov, ki so mu nastali (električna energija, voda, internet, oprema ipd.). Delavcu pa pripada tudi povračilo stroškov za čas, ki ga porabi za vzdrževanje opreme, menjavanje delov, razvrščanje, pakiranje in razpakiranje opreme ipd. Priporočilo MOD št. 184 tudi določa, da morajo pristojni zagotoviti in razdeliti smernice za zdravo in varno delovno okolje pri opravljanju dela od doma v jeziku, ki ga delavci razumejo.

### **3.2. Zgodovinski pregled pravne ureditve dela na domu v Sloveniji**

V Sloveniji je bilo delo na domu prvič formalno urejeno z Zakonom o delu na domu<sup>10</sup> že leta 1961. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-77)<sup>11</sup> iz leta 1977 je v 191. členu določal, da temeljna organizacija organizira delo na domu le v dejavnostih, ki so predmet njenega poslovanja ali so z njimi v neposredni zvezi, ne sme pa dela na domu organizirati za opravljanje del, ki so nevarna za zdravje in življenje

---

<sup>10</sup> Ur. l. RS, št. 30/61.

<sup>11</sup> Ur. l. SRS, št. 24/77.

delavca in drugih oseb v njegovi okolici. Pristojni republiški upravni organ lahko določi, katera so taka dela, kjer je prepovedano organizirati delo na domu. Nadalje je v 192. členu določal, da lahko pristojni organ inšpekcije dela temeljni organizaciji prepove organiziranje dela na domu, če je nevarnost, da postane delo na domu škodljivo za delavce na domu in njihovo okolico. V 193. členu pa je bilo določeno, da lahko delavci v temeljni organizaciji določijo v samoupravnem splošnem aktu vrste dela na domu, pogoje in način njihovega opravljanja ter uveljavljanje pravic in obveznosti delavcev na domu, zlasti pa osnove in merila za ugotavljanje delovnih rezultatov ter osnove za delitev sredstev za osebne dohodke in skupno porabo, oblike in način sodelovanja delavcev na domu pri opravljanju ter primer in pogoje, ko sme delavec uporabiti tudi delovna sredstva v lasti občanov ter način obračunavanja nadomestila za uporabo teh sredstev.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)<sup>12</sup> iz leta 1990 je v 26. členu določal, da organizacija oziroma delodajalec lahko organizira delo na domu, če narava dela to dopušča. Kot delo na domu se lahko opravljajo le dela, ki sodijo v dejavnost organizacije oziroma delodajalca ali so z njo v neposredni zvezi. V 27. členu je nadalje določal, da se s kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom določijo pogoji in način opravljanja dela na domu ter uveljavljanja pravic in obveznosti delavcev na domu. Delovni čas pri opravljanju dela na domu se lahko določi na podlagi vnaprej opredeljene količine dela na časovno enoto. V 28. členu je bilo določeno, da je organizacija oziroma delodajalec dolžan voditi evidenco dela na domu ter o tem delu seznanjati pristojni organ inšpekcije dela. Le-ta lahko delodajalcu prepove organiziranje dela na domu, če obstaja nevarnost, da postane delo na domu škodljivo za delavce, ki delajo na domu, ali za njihovo okolico. Republiški upravni organ, pristojen za delo, lahko določi dela, za katera je prepovedano organizirati delo na domu.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)<sup>13</sup> iz leta 2002 je v 67. členu določal, da se kot delo na domu šteje delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so izven delovnih prostorov delodajalca. Za delo na domu se šteje tudi delo na daljavo, ki ga delavec opravlja z uporabo informacijske tehnologije. S pogodbo o zaposlitvi se delodajalec in delavec lahko dogovorita, da bo delavec na domu opravljal delo, ki sodi v dejavnost delodajalca ali ki je potrebno za opravljanje dejavnosti delodajalca. Delodajalec je dolžan o nameravanem organiziranju dela na domu, pred začetkom dela delavca, obvestiti inšpekcijo za

---

<sup>12</sup> Ur. l. RS, št. 14/90.

<sup>13</sup> Ur. l. RS, št. 42/02.

delo. V 68. členu je določal, da ima delavec, ki opravlja delo na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri v dogovoru z delodajalcem, enake pravice kot delavec, ki dela v delovnih prostorih delodajalca, vključno s pravico do sodelovanja pri upravljanju in sindikalnega organiziranja. Pravice, obveznosti in pogoji, ki so odvisni od narave dela na domu, se uredijo med delodajalcem in delavcem s pogodbo o zaposlitvi. V 69. členu je bilo določeno, da ima delavec pravico do nadomestila za uporabo svojih sredstev pri delu na domu. Višino nadomestila določita delavec in delodajalec s pogodbo o zaposlitvi. Delodajalec je dolžan zagotavljati varne pogoje dela na domu. V 70. členu je bila podana pristojnost inšpektorju za delo, da lahko delodajalcu prepove organiziranje ali opravljanje dela na domu, če je delo na domu škodljivo oziroma 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 gre za dela, ki se ne smejo opravljati kot delo na domu. Naslednji člen je pa določal, da lahko zakon ali drug predpis določi dela, ki se ne smejo opravljati kot delo na domu.

### 3.3. Ureditev v ZDR-1

ZDR-1 iz leta 2013 v 68. členu kot delo na domu šteje delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so izven delovnih prostorov delodajalca. Za delo na domu se šteje tudi delo na daljavo, ki ga delavec opravlja z uporabo informacijske tehnologije. S pogodbo o zaposlitvi se delodajalec in delavec 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. Delodajalec je dolžan o nameravanem organiziranju dela na domu, pred začetkom dela delavca, obvestiti inšpektorat za delo. V 69. členu je določeno, da ima delavec, ki opravlja delo na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri v dogovoru z delodajalcem, enake pravice kot delavec, ki dela v delovnih prostorih delodajalca, vključno s pravico do sodelovanja pri upravljanju in sindikalnega organiziranja. Pravice, obveznosti in pogoji, ki so odvisni od narave dela na domu, se uredijo med delodajalcem in delavcem s pogodbo o zaposlitvi. Člen 70 določa, da ima delavec pravico do nadomestila za uporabo svojih sredstev pri delu na domu. Višino nadomestila določita delavec in delodajalec s pogodbo o zaposlitvi. Delodajalec je dolžan zagotavljati varne pogoje dela na domu. Inšpektor ali inšpektorica za delo lahko v skladu z 71. členom ZDR-1 delodajalcu prepove organiziranje ali opravljanje

dela na domu, če je delo na domu škodljivo oziroma 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 gre za dela, ki se v skladu z 72. členom ZDR-1 ne smejo opravljati kot delo na domu. Člen 72 pa določa, da lahko zakon ali drug predpis določi dela, ki se ne smejo opravljati kot delo na domu.

Člen 157 ZDR-1 tudi določa, da lahko delavec in delodajalec v pogodbi o zaposlitvi za opravljanje dela na domu drugače, ne glede na določbe ZDR-1, uredita delovni čas, nočno delo, odmor, dnevni in tedenski počitek, če delovnega časa ni mogoče vnaprej razporediti oziroma če si delavec lahko razporeja delovni čas samostojno in če sta mu zagotovljena varnost in zdravje pri delu.

Z globo od 1.500 do 4.000 eurov se kaznuje delodajalec - pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če ne zagotavlja varnih delovnih pogojev pri delu na domu (217a. člen ZDR-1), z globo od 750 do 2.000 eurov pa če o nameravanem organiziranju dela na domu ne obvesti inšpekcije za delo pred začetkom dela delavca (217b. člen ZDR-1). Za manjšega delodajalca - pravno osebo, samostojnega podjetnika posameznika, posameznika, ki samostojno opravlja dejavnost, delodajalca posameznika in odgovorno osebo so predpisane nižje globe.

Če gre v primeru opravljanja dela na domu po 68. členu ZDR-1 za pogodbeni dogovor med delavcem in delodajalcem, pa lahko delodajalec izjemoma, v skladu s 169. členom ZDR-1, kraj opravljanja dela enostransko spremeni. To lahko naredi 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 ali kraj opravljanja dela, določenega s pogodbo o zaposlitvi, začasno spremenita tudi brez soglasja delavca, vendar le, dokler trajajo take okoliščine. V tem primeru je treba sicer glede opredelitve pojmov, kot so naravne in druge nesreče, upoštevati predpise s področja varstva pred naravnimi in drugimi nesrečami. Tovrstni način odreditve opravljanja dela od doma ni predmet tega prispevka.

### **3.4. Ureditev v kolektivnih pogodbah**

Materijo organiziranja dela na domu urejajo le nekatere kolektivne pogodbe dejavnosti pa še te povzemajo določbe ZDR-1. Kolektivna pogodba grafične de-



javnosti<sup>14</sup> v 33. členu, Kolektivna pogodba med delavci in družbami drobnega gospodarstva<sup>15</sup> pa v 35. členu določa, da se v času trajanja delovnega razmerja lahko delodajalec in delavec dogovorita o delu na domu. Delo na domu se lahko organizira pod pogoji, če gre za takšna dela in naloge, ki jih ni potrebno opravljati v prostorih delodajalca, če delavec razpolaga s primernimi poslovnimi ali drugimi prostori, če je zagotovljena varnost pri delu in če je zagotovljeno sprotno obveščanje delavcev, ki delo opravljajo na domu. V primeru dela delavca na domu je delodajalec dolžan zagotavljati varne in zdrave razmere za delo in varno delovno okolje ter občasno nadzorovati varnost in zdravje pri delu. Pravice, obveznosti in pogoji opravljanja dela na domu med delavcem in delodajalcem se uredijo z novo pogodbo o zaposlitvi, upošteva je ZDR-1. Delodajalec in delavec v pogodbi o zaposlitvi določita nadomestilo za uporabo delavčevih sredstev najmanj v višini amortizacije.

Kolektivna pogodba za zavarovalstvo Slovenije<sup>16</sup> v 11. členu določa, da se pravice, obveznosti in pogoji opravljanja dela na domu med delavcem in delodajalcem uredijo s pogodbo o zaposlitvi. Delodajalec je dolžan o nameravanim organiziranju dela na domu, pred začetkom dela delavca, obvestiti inšpekcijo za delo. Pravice, obveznosti in pogoji, ki so odvisni od narave dela na domu, se uredijo med delodajalcem in delavcem s pogodbo o zaposlitvi. Delavec ima pravico do nadomestila za uporabo svojih sredstev pri delu na domu. Višino nadomestila določita delavec in delodajalec s pogodbo o zaposlitvi. Delodajalec je dolžan zagotavljati varne pogoje dela na domu ter lahko občasno nadzoruje varnost in zdravje pri delu. V času trajanja delovnega razmerja delavca brez njegove privolitve ni mogoče razporediti na delo na domu.

Kolektivna pogodba za dejavnost elektroindustrije Slovenije<sup>17</sup> v 8a. členu določa, da se za delo na domu, kot ga ureja ZDR-1, ne šteje delo, ki ga delavec občasno opravlja na domu ali v drugih prostorih, ki niso delovni prostori delodajalca. Delavec, ki opravlja delo na domu, ima enake pravice kot delavec, ki dela v delovnih prostorih delodajalca, vključno s pravico do sodelovanja pri upravljanju in sindikalnega organiziranja ter pravico do izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja ter enake možnosti za napredovanje kot ostali delavci.

---

<sup>14</sup> Ur. l. RS, št. 77/17 in nasl.

<sup>15</sup> Ur. l. RS, št. 94/10 in nasl.

<sup>16</sup> Ur. l. RS, št. 24/11.

<sup>17</sup> Ur. l. RS, št. 108/05 in nasl.

Kolektivna pogodba za lesarstvo<sup>18</sup> v 11. členu določa, da se glede sklenitve pogodbe o zaposlitvi za opravljanje dela na domu neposredno uporabljajo določbe ZDR-1. Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti<sup>19</sup> ne vsebuje določb o delu na domu.

### 3.5. Varnost in zdravje pri delu

Delodajalec mora v skladu z zakonodajo s področja varnosti in zdravja pri delu zagotoviti varnost in zdravje delavcev pri delu. Tudi tistih, ki delajo na domu. V praksi je predvsem nekaj dilem glede načina zagotavljanja ustreznosti varnega in zdravju neškodljivega delovnega okolja, saj ga zakonodaja s tega področja ne predpisuje. Do nedavnega je veljalo, da so pooblaščeni varnostni inženirji tisti, ki ugotavljajo ustreznost delovnih pogojev. To je pomenilo, da si mora varnostni inženir ogledati domače delovno okolje in ga oceniti. Ker je to v času epidemije in ogromnemu porastu števila delavcev, ki so ali še vedno delajo od doma postalo neobvladljivo, je Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti<sup>20</sup> zavzelo stališče, da je odločitev o tem, kako bo delodajalec ugotavljal ustreznost delovnih pogojev dela na domu prepuščena delodajalcu samemu. Delodajalec se bo odločal na podlagi vrste delovnih nalog, ki jih bo delavec izvajal na domu. Najpogosteje delodajalec to preverja z vprašalnikom, ki ga izpolni delavec in fotografijami delovnega mesta doma, ki jih predloži delavec. Mora pa varnostni inženir narediti dodatek k izjavi o varnosti z oceno tveganja. Kako in če sploh se ugotavlja ustreznost delovnih pogojev dela izven doma (na letališču, coworking prostorih, ipd), pa zakonodaja ne predvideva.

## 4. PRIMERJAVA DELA NA DOMU IN V PROSTORIH DELODAJALCA

Obvezna sestavina vsake pogodbe o zaposlitvi je po prvem odstavku 31. člena ZDR-1 tudi kraj opravljanja dela. Če ni naveden točen kraj velja, da delavec opravlja delo na sedežu delodajalca. To velja tako v primeru, ko delavec opravlja

---

<sup>18</sup> Ur. l. RS, št. 58/17 in nasl.

<sup>19</sup> Ur. l. RS, št. 18/91 in nasl.

<sup>20</sup> Opravljanje dela na domu z vidika delovnega prava in varnosti in zdravja pri delu, 2020, dostopno na: <https://www.gov.si/novice/2020-06-22-opravljanje-dela-na-domu-z-vidika-delovnega-prava-in-varnosti-in-zdravja-pri-delu/>.

delo na sedežu delodajalca oziroma v njegovih poslovnih prostorih (ki ni nujno, da so samo na sedežu), kot tudi, če delavec opravlja delo na domu ali drugje (izven prostorov delodajalca). Zato mora delodajalec v primeru, ko ima z delavcem sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za opravljanje dela na sedežu delodajalca, v kolikor želi, da prične opravljati delo (tudi) na domu, z njim skleniti novo pogodbo o zaposlitvi. Glede na 49. člen ZDR-1 aneks k pogodbi o zaposlitvi ne zadostuje. Drugi odstavek 49. člena ZDR-1 namreč določa, da mora delodajalec v primeru spremembe kraja opravljanja dela z delavcem skleniti novo pogodbo o zaposlitvi.

V kolikor pride do spremembe kraja opravljanja dela na sedežu delodajalca, ker se je le-ta preselil ali bo delavec pričel delati na drugi poslovni enoti, obveščanje inšpektorata za delo o tej spremembi ni potrebno. Če pa delodajalec z delavcem sklene novo pogodbo o zaposlitvi, kjer bo kot kraj opravljanja dela določeno (tudi) delo od doma ali drugje, pa mora delodajalec pred začetkom dela delavca o tem obvestiti inšpektorat za delo (68. člen ZDR-1).

Kadar delavec dela na domu ima pravico do nadomestila za uporabo svojih sredstev. Ta pravica delavcu, v kolikor dela na sedežu delodajalca in mu ta zagotavlja vsa sredstva za delo, ne pripada.

Ključna razlika med opravljanjem dela na domu ali pa na sedežu delodajalca pa je glede delovnega časa, odmorov in počitkov. Delavec in delodajalec lahko v pogodbi o zaposlitvi o opravljanju dela na domu, ne glede na določbe ZDR-1, uredita delovni čas, nočno delo, odmor, dnevni in tedenski počitek, ob pogoju, da delovnega časa ni mogoče vnaprej razporediti oziroma če si delavec lahko razporeja delovni čas samostojno in če sta mu zagotovljena varnost in zdravje pri delu (157. člen ZDR-1).

## **5. PRIPOROČENA VSEBINA POGODBE O ZAPOSLOTVI ALI PRAVILNIKA**

Delo na domu z vidika delovnopravne zakonodaje prinaša kar nekaj predvsem praktičnih izzivov. Ponavadi je največja skrb delodajalca, kako bo spremljal delavčevo delo in ali bo delavec dovolj učinkovit. Nekaj okoliščin se da predvideti in jih urediti v pogodbi o zaposlitvi za delo na domu ali pravilniku o delu na domu, ne pa vseh.

Priporočam, da v pogodbi o zaposlitvi delodajalec določi, v katerem časovnem okviru bo delavec dosegljiv za komunikacijo (telefon, elektronska pošta). Delodajalec se z delavcem lahko dogovori tudi za sprotno beleženje opravljanega dela. Treba pa je paziti, da s fleksibilnim opravljanjem dela ne povzročimo še več administracije in formalizma. Pomembna je tudi določba, da je obveznost delavca, da pride v podjetje (npr. na sestanek, ipd) in kako mu bo delodajalec to sporočil.<sup>21</sup> Najpomembnejši pa je tudi dogovor o tem, kako lahko delodajalec delavcu prekliče »dovoljenje« za opravljanje dela na domu.

Obseg opravljanja dela na domu je lahko določen natančno (npr. vsak petek), ali pa le okvirno (npr. enkrat tedensko). Zato priporočam, da se v slednjem primeru delavec in delodajalec dogovorita za način sprotnega dogovora o opravljanju dela na domu. Obvezna je tudi naloga delavcu, da mora delovni čas voditi v skladu z Zakonom o evidencah na področju dela in socialne varnosti<sup>22</sup>. Zavezanec za vodenje dnevne evidence o izrabi delovnega časa je delodajalec, zato si mora zagotoviti, da bo delavec evidenco vodil dnevno in mu jo konec meseca predložil. Pomembno je tudi določilo o načinu sporočanja podatkov, ki so pomembni za izvajanje pogodbe (bolezen ipd.). Lahko pa se delavec in delodajalec dogovorita tudi o tem, katera delovna sredstva bo priskrbel delodajalec, o hranjenju občutljivih podatkov delodajalca, varni povezavi v omrežje delodajalca ipd. Glede delovnih sredstev je pomembno, da delodajalec v pogodbi o zaposlitvi ali pravilniku napiše, katera sredstva so značilna, nujna in običajna za opravljanje določenega dela. Le tako se izplačan znesek za uporabo sredstev ne bo všteval v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja.<sup>23</sup>

## 6. PRISTOJNOSTI INŠPEKTORATA ZA DELO

V skladu s četrtrim odstavkom 68. člena ZDR-1 inšpektorat za delo beleži prijave delodajalcev o delu na domu. Na Inšpektoratu za delo so zaradi navala prijavih dela na domu že marca spremenili sistem beleženja, tako da ne vodijo več evidence po številu delavcev, temveč le še po prijavljenih delodajalcih. Letos je do

---

<sup>21</sup> Tako tudi Weber, N., Delo na domu, PP, št. 18, 2014, str. 19.

<sup>22</sup> Ur. l. RS, št. 40/06.

<sup>23</sup> 44. člen ZDoh-2.

začetka avgusta tako organiziranost dela prijavilo že 10.566 delodajalcev, lani pa so delodajalci v celotnem letu prijavili, da na domu dela 2.062 zaposlenih.<sup>24</sup>

Inšpektor za delo lahko v skladu z 71. členom ZDR-1 delodajalcu prepove organiziranje ali opravljanje dela na domu, če je delo na domu škodljivo oziroma 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 gre za dela, ki se v skladu z 72. členom ZDR-1 ne smejo opravljati kot delo na domu. V ta namen je tudi potrebno predhodno obvestilo inšpektoratu za delo o dejstvu, da bo delavec pričel z opravljanjem dela na domu. Inšpektor lahko na podlagi 18. člena Zakona o inšpekciji dela (ZID)<sup>25</sup> z odločbo prepove delodajalcu opravljanje dela delavcev ali delovnega procesa oziroma uporabo sredstev za delo do odprave nepravilnosti, če pri inšpekcijskem nadzoru med drugim ugotovi, da delodajalec ni zagotovil brezhibnosti sredstev za delo in ustreznega delovnega okolja in delovnega procesa, kakor tudi njihove sprotne prilagoditve ob vsaki spremembi v delovnem procesu, da zaradi sredstev za delo, delovnega postopka, delovnega okolja ali nezavarovanega območja grozi nevarnost za nezgodo delavcev ali če delavcev ni usposobil za varno in zdravo delo.

Pri tem mora inšpektor upoštevati ne samo vrsto dela in prostor, kjer se bo oziroma kjer se delo opravlja, ampak tudi, kdo tako delo opravlja. Pozoren mora biti na varovane kategorije delavcev (nosečnice, mladino idr.), za katere je prepovedano opravljanje nekaterih zdravju škodljivih del. Inšpektor v vsakem primeru posebej presodi, ali so dela, ki jih delodajalec želi organizirati na domu, ali dela, ki se že opravljajo na domu, škodljiva ali bi lahko postala škodljiva za delavca in okolico glede na fizikalne, kemične in biološke vplive.

Na podlagi prve alineje prvega odstavka 19. člena Zakona o inšpekcijskem nadzoru (ZIN)<sup>26</sup> ima inšpektor pravico pri opravljanju nalog inšpekcijskega nadzora pri fizični ali pravni osebi pregledati prostore, objekte, postroje, naprave, delovna sredstva, napeljave, predmete, blago, snovi, poslovne knjige, pogodbe, listine in druge dokumente. Mu je pa prepovedano brez odločbe sodišča vstopiti v stanovanjske prostore in druge prostore, če delavec odkloni vstop. Po tretjem odstavku 20. člena ZIN ima inšpektor v primeru, da zavezanec brez upravičenih

---

<sup>24</sup> [https://www.iusinfo.si/medijsko-sredisce/v-srediscu/268500?utm\\_medium=email&utm\\_source=newsletter\\_239&utm\\_campaign=ius\\_tednikaplikacija-za-sledenje-stikov-z-okuzenimi-na-poti-do-sprejema](https://www.iusinfo.si/medijsko-sredisce/v-srediscu/268500?utm_medium=email&utm_source=newsletter_239&utm_campaign=ius_tednikaplikacija-za-sledenje-stikov-z-okuzenimi-na-poti-do-sprejema).

<sup>25</sup> Ur. l. RS, št. 19/14 in nasl.

<sup>26</sup> Ur. l. RS, št. 43/07 in nasl.

razlogov ne dovoli vstopa v prostore ali objekte, kjer se dejavnost opravlja, pravico vstopiti v prostor proti volji zavezanca ob pomoči policije. Tudi v tem primeru mora pridobiti odločbo sodišča o dopustnosti preiskave.<sup>27</sup>

Pravi nadzor inšpektorata za delo na področju dela na domu trenutno ni mogoč. Na domovih delavcev, ki delajo na domu ga ne opravljajo, saj za to nimajo pravih pristojnosti. Vsako leto pa prejmejo nekaj prijav delavcev, da delodajalec dela od doma ni ustrezno prijavil.

## 7. PRAKTIČNA VPRAŠANJA ORGANIZIRANJA DELA NA DOMU

V zvezi z organiziranjem dela na domu se v praksi zastavlja kar nekaj vprašanj, na katera pa ni jasnih odgovorov. Eno izmed njih je, ali je vsako opravljanje dela od doma delo od doma. Pogosti so primeri, ko delavci svoj celoten delovni čas oddelajo na sedežu delodajalca, vsake toliko časa pa še kaj oddelajo popoldne od doma. Konvencija MOD št. 177 v b) odstavku 1. člena določa, da *homeworker* po definiciji iz konvencije ni delavec, ki sam raje občasno dela od doma. Iz tega bi lahko sklepali, da delavec, ki popoldne še kaj naredi od doma ali delavec, ki občasno dela od doma, ker si tako želi, ni klasični *homeworker*.

Nadalje velja, da mora delodajalec z delavcem, če mu želi spremeniti kraj opravljanja dela, skleniti novo pogodbo o zaposlitvi. Aneks k pogodbi o zaposlitvi zaradi 49. člena ZDR-1 ne zadostuje. Lahko pa se zgodi, da delavec na sklenitev nove pogodbe za delo na domu ne bo pristal. V praksi se zastavlja vprašanje, ali ima delodajalec v tem primeru na voljo institut odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga s ponudbo nove pogodbe iz 91. člena ZDR-1. Ob pogoju, da sprememba kraja opravljanja dela predstavlja utemeljen poslovni razlog, po mojem mnenju da. Enako velja v primeru spremembe pogodbe oz. sklenitve nove, ko delodajalec želi, da delavec delo ponovno opravlja le na sedežu delodajalca. Tudi v tem primeru verjetno lahko delodajalec delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi za opravljanje dela na domu iz poslovnega razloga in mu hkrati ponudi v podpis novo, s krajem opravljanja dela na sedežu delodajalca.<sup>28</sup> Zanimivo je tudi vprašanje, kakšne so možnosti delodajalca v primeru, ko bi sicer delavec pristal

---

<sup>27</sup> Glej odločbo USRS U-I-40/12 z dne 11. aprila 2013.

<sup>28</sup> Glej sodbo Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 448/2019 z dne 28. novembra 2019 in Vrhovnega sodišča VIII Ips 228/2017 z dne 12. septembra 2018.

na opravljanje dela na domu, trdi pa, da nima zagotovljenih ustreznih prostorov za delo, ki bi ustrezali zahtevam varnosti in zdravja pri delu (ne dovoli pa vstopa v stanovanje varnostnemu inženirju).

Vprašanje je tudi, kako naj delodajalec izračuna višino nadomestila za uporabo delavčevih sredstev in kakšna naj bo ta višina. Zakon o dohodnini<sup>29</sup> (ZDoh-2) v 10. točki prvega odstavka 44. člena določa, da se nadomestilo za uporabo lastnih sredstev pri delu na domu ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja pod pogojem, da je določeno s posebnimi predpisi, na podlagi kolektivne pogodbe ali notranjega akta delodajalca in da gre za sredstva, ki so značilna, nujna in običajna za opravljanje določenega dela. Poleg tega mora delodajalec nadomestilo določiti na podlagi izračuna realnih stroškov (le-ta predstavlja utemeljen in razumen znesek). Ne všteva pa se v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja do višine 5 % mesečne plače delavca oziroma do višine 5 % povprečne mesečne plače zaposlenih v Sloveniji. Dejanske stroške je mogoče uveljavljati na podlagi dokazil. ZDoh-2 je davčni predpis, zato je na podlagi izračuna realnih stroškov treba najprej ugotoviti, koliko je dejansko utemeljena višina nadomestila, ki delavcu po 68. členu ZDR-1 pripada. ZDoh-2 namreč ne določa maksimalne višine nadomestila, ampak določa le, do katerega zneska se le-to ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja. Se pa prispevki za socialno varnost v skladu s prvim odstavkom 144. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2)<sup>30</sup> plačujejo od zneska nadomestila za uporabo lastnih sredstev pri delu na domu in nadomestila za uporabo lastnega orodja, naprav in predmetov (razen osebnih vozil), potrebnih za opravljanje dela na delovnem mestu, od katerega se v skladu z zakonom, ki ureja dohodnino, plačuje dohodnina.

Člen 72 ZDR-1 določa, da lahko zakon ali drug predpis določi dela, ki se ne smejo opravljati kot delo na domu. V praksi pa takega zakona ali predpisa ni.

Delodajalec mora pred opravljanjem dela na domu o tem dejstvu obvestiti inšpektorat za delo. Vsebina samega obvestila pa ni predpisana. V praksi to pomeni, da delodajalci sporočajo različne podatke, pogosto tudi pomanjkljive. Namen sporočanj je pooblastilo inšpektorja, da lahko delodajalcu prepove, da bi delavec pričel z opravljanjem dela na domu. Inšpektor lahko prepove tudi opravljanje že začetega dela.

---

<sup>29</sup> Ur. l. RS, št. 13/11 in nasl.

<sup>30</sup> Ur. l. RS, št. 96/12 in nasl.

V praksi je problem tudi z nadzorom opravljanja dela na domu, ker gre za zasebne prostore. Delavcu, ki dela na domu, je po 35. členu Ustave RS<sup>31</sup> zagotovljena nedotakljivost človekove telesne in duševne celovitosti, njegove zasebnosti in osebnostnih pravic. Po prvem odstavku 36. člena Ustave so še posebej varovani njegova prostorska zasebnost (nedotakljivost stanovanja), tajnost pisem in drugih občil (komunikacijska zasebnost, prvi odstavek 37. člena Ustave) in osebni podatki (informacijska zasebnost, prvi odstavek 38. člena Ustave). Kljub zakonskemu pooblastilu prve alineje prvega odstavka 19. člena ZIN, da ima inšpektor pravico pri opravljanju nalog inšpekcijskega nadzora pri fizični ali pravni osebi pregledati prostore, objekte, postroje, naprave, delovna sredstva, napejljave, predmete, blago, snovi, poslovne knjige, pogodbe, listine in druge dokumente, mu je prepovedano brez odločbe sodišča vstopiti v stanovanjske prostore in druge prostore, če delavec odkloni vstop (prostorska zasebnost, drugi odstavek 36. člena Ustave). Po tretjem odstavku 20. člena ZIN ima inšpektor v primeru, da zavezanec brez upravičenih razlogov ne dovoli vstopa v prostore ali objekte, ker se dejavnost opravlja, pravico vstopiti v prostor proti volji zavezanca ob pomoči policije. Tudi v tem primeru mora pridobiti odločbo sodišča o dopustnosti preiskave.<sup>32</sup> Prostorski vidik zasebnosti zajema »stanovanje« in druge »tuje prostore«, kjer delavec upravičeno pričakuje, da se ga pusti pri miru. Vdor v zasebnost delavca, ki dela na svojem domu, je še toliko bolj intenziven, ker je pričakovana zasebnost na domu še bistveno večja.<sup>33</sup>

## 8. SKLEP

Razmah dela na domu je priložnost za začetek razprave o posodobitvi pravne podlage za organiziranje dela na domu. Nujno je potrebno razmisliti o poenostavitvi odrejanja dela na domu. Zakonodajo bi morali spremeniti v smeri, da bi za opravljanje dela na domu lahko delavec in delodajalec sklenila aneks k pogodbi o zaposlitvi in ne celotne nove pogodbe. Sklenitev pogodbe za opravljanje dela na domu bi morala biti tudi izjema za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen

---

<sup>31</sup> Ur. l. RS, št. 33/91-I in nasl.

<sup>32</sup> Glej odločbo USRS U-I-40/12 z dne 11. aprila 2013.

<sup>33</sup> Korpič Horvat, E., komentar k 68. – 72. členu, v: Belopavlovič, N., Kresal, B., Kresal Šoltes, K., Senčur Peček, D. (ur.), *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) s komentarjem – 2. posodobljena in dopolnjena izdaja*, GV Založba, Lexpera, Ljubljana 2019.



čas. Prijave za opravljanje dela na domu na inšpektorat za delo pa bi morale biti elektronske.

Analiza ureditve dela na domu v kolektivnih pogodbah dejavnosti je pokazala, da jih le par vsebuje določbe o delu na domu. Pa še te v večini povzemajo določbe iz ZDR-1 in ne določajo nič novega. Kolektivne pogodbe (dejavnosti in podjetniške) so tudi primerno mesto, kjer bi se lahko podrobneje in določneje urejalo delo na domu, ki bi bilo prilagojeno določeni branži ali podjetju.

Razrahljati bi bilo potrebno tudi pogoje delodajalcev, ki jih morajo izpolnjevati v zvezi z zagotavljanjem pogojev za delo na domu. Podrobneje je treba tudi opredeliti, kako se izračunava nadomestilo za uporabo sredstev. Glede na to, da pri delu na domu velikokrat ni »odklopa«, bi bilo nujno potrebno razmisliti tudi o načinu ureditve odklopa od telekomunikacijskih naprav.

## LITERATURA

- Korpič Horvat, E., v: Belopavlovič, N., Kresal, B., Kresal Šoltes, K., Senčur Peček, D. (ur.), Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) s komentarjem – 2. posodobljena in dopolnjena izdaja, GV Založba, Ljublana 2019.
- Kresal Šoltes, K., Kresal, B., Temeljna izhodišča in Okvirni sporazum o delu na daljavo, v: Vodnik po sporazumih evropskih socialnih partnerjev z vidika vsebin za kolektivna pogajanja, Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani, Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, 2014, str. 7-24.
- MDDSZ: Opravljanje dela na domu z vidika delovnega prava in varnosti in zdravja pri delu, 2020. Dostopen na: <https://www.gov.si/novice/2020-06-22-opravljanje-dela-na-domu-z-vidika-delovnega-prava-in-varnosti-in-zdravja-pri-delu/>.
- Skubic, N., Delo na domu, Pravna praksa, št. 12-13, 2016, str. 46.
- Weber, N., Delo na domu, Pravna praksa, št. 18, 2014, str. 19.

## Organising Home Work

Nina Scortegagna Kavčnik\*

### Summary

The expansion of home work is an opportunity to start a discussion on updating the legal basis for organising home work. There is an urgent need to consider simplifying home work. Legislation should be changed so that the employee and the employer could conclude an annex to the employment contract for the performance of home work and not the entire employment contract. However, the conclusion of a contract to perform home work should also be an exception to a fixed term employment contract. Applications for performing home work to the Labour Inspectorate should be made in electronic form.

An analysis of home work regulations in sectoral collective agreements has shown that only a couple of them contain provisions on home work; at that, most of them only summarise the provisions of the ZDR-1 and do not add anything new. Collective agreements at the sectoral and the entrepreneurial level are also an appropriate place where home work adapted to a particular sector or company could be regulated in more detail and more specifically.

It would also be necessary to loosen the conditions the employers have to comply with in relation to the provision of conditions for home work. It is further necessary to specify how the compensation for the use of the resources is calculated. Given that there is often no »disconnection« when working from home, it is also essential to consider how to regulate the disconnection from telecommunications devices.

---

\* Nina Scortegagna Kavčnik, Master of Law, The Chamber of Craft and Small Business of Slovenia  
nina.scortegagna@ozs.si