

PRIROČNIK DELO OD DOMA



PRIROČNIK DELO OD DOMA



Kazalo

1.	PРАВNA UREDITEV DELA NA DOMU / DELA NA DALJAVO	7
1.1.	Uvod – delo na domu, delo na daljavo, teleworking	8
1.2.	Ureditev v evropski zakonodaji, zakonu in KP	9
1.3.	Na kaj mora biti pozoren delodajalec pri sklepanju pogodbe in priglasitvi dela na domu	11
1.4.	Prepoved dela na domu	14
1.5.	Posebnosti: pravica do odklopa, do nadomestila za uporabo delovnih sredstev, varstva osebnih podatkov in poslovne skrivnosti	15
	1.5.1. Zagotavljanje delovnih sredstev in nadomestilo	15
	1.5.2. Pravica do odklopa od elektronskih in tehnoloških sredstev	16
	1.5.3. Varstvo poslovnih skrivnosti	17
1.6.	Pogodba o zaposlitvi o delu na domu – kaj naj vsebuje	18
	1.6.1. Vsakič nova pogodba ali aneks k pogodbi?	18
	1.6.2. Predhodna obvestitev Inšpektorata	19
	1.6.3. Obveznosti delodajalca v zvezi z varstvom in zdravjem pri delu	20
	1.6.4. Evidentiranje delovnega časa v času opravljanja dela na domu	21
	1.6.5. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi za delo na domu	22
1.7.	Odreditev delodajalca za delo na domu v izrednih razmerah	23
1.8.	Dobre in slabe strani dela na domu/na daljavo	24
1.9.	Priporočilo Strateškega sveta za kolektivno dogovarjanje glede ureditve dela na domu	25

2.	VARSTVO IN ZDRAVJE PRI DELU	27
2.1.	Predstavitev zakonodaje na področju varstva in zdravja pri delu.....	28
2.2.	Interna regulacija delodajalca.....	29
2.3.	Ocena tveganja.....	29
2.4.	Priprava navodila za delo od doma – zakaj in kako jih pripraviti?.....	30
2.5.	Ukrepi delodajalcev za zagotavljanje varstva in zdravja pri delu na domu.....	30
2.6.	Nadzor delodajalcev nad izvajanjem ukrepov.....	31
2.7.	Delovni čas pri delu na domu.....	31
2.8.	Zaključek.....	32
3.	VARSTVO OSEBNIH PODATKOV.....	33
3.1.	Predstavitev zakonodaje.....	34
3.2.	Interna regulacija.....	34
	3.2.1. Politika zasebnosti v kadrovske namene	35
	3.2.2. Pravilnik o varstvu osebnih podatkov.....	35
3.3.	Pravilnik o delu na domu.....	35
3.4.	Tveganja za delodajalca in možnosti za urejanje	36
	3.4.1. Opredelitev tveganj.....	36
	3.4.2. Ocena učinkov tveganja.....	36
	3.4.3. Tipični ukrepi, ki so na voljo delodajalcem.....	37
	3.4.4. Postopek ureditve varstva osebnih podatkov pri opravljanju dela na domu.....	37
4.	ERGONOMSKO UREJENO DELOVNO MESTO Z RAČUNALNIKOM.....	39
	Priloge:.....	45
	Priloga 1: ZDR-1 o delu na domu	46
	Priloga 2: Izjava GZS o podpori ureditve pravice do odklopa od tehnoloških in elektronskih sredstev	48
	Priloga 3: Konvencija 177 o delu na domu	50
	Priloga 4: Seznam KPd, ki urejajo delo na domu	56



Metka Penko Natlačen

1. PRAVNA UREDITEV DELA NA DOMU / DELA NA DALJAVO



1.1. Uvod – delo na domu, delo na daljavo, teleworking

Delo na domu je obravnavano kot posebna oblika pogodbe o zaposlitvi. Delodajalci in delavci se zavedamo prednosti te oblike dela. S tem, da imajo zaposleni možnost, da v dogovoru z delodajalcem svoje delo prilagodijo svojim potrebam, se povečuje njihovo osebno zadovoljstvo, produktivnost in prihodki podjetja, znižujejo pa se obremenjenost, stres, (neplanirane) odsotnosti in stroški zaposlovanja. Seveda je ta prilagodljivost odvisna od narave dejavnosti delodajalca in vrste posameznega delovnega mesta, ki ga opravlja zaposleni.

Pri opravljanju dela na domu je v primerjavi z najpogostejšim načinom opravljanjem dela, ki se opravlja v poslovnih prostorih delodajalca, bistvena razlika **kraj opravljanja dela**. Kraj opravljanja dela je po 31. členu ZDR-1 ena od bistvenih sestavin pogodbe o zaposlitvi. Zato je pomembno, kako je kraj dela opredeljen: če v pogodbi o zaposlitvi ni širše določen, se šteje, da je kraj opravljanja dela samo sedež delodajalca.

Da bo omogočeno delo na domu v smislu začasnega in občasnega dela, je potrebno v pogodbi o zaposlitvi določiti tudi to možnost in opredeliti način opredelitve te začasnosti/občasnosti. Posebno pomembno pa je, da je delavec opozorjen, kakšne so varne delovne razmere na domu, saj delodajalec zanje odgovarja tudi v času dela na domu. Izjava o tem, da so take razmere zagotovljene, sicer ne razreši delodajalca odgovornosti, vsekakor pa v primeru, če delovne razmere doma niso ustrezno zagotovljene, na delo doma delodajalec ne bo mogel pristati. Primerno je, da ima delodajalec pravilnik, v katerem je to vse določeno.

Pred odločitvijo o soglasju za uvedbo dela na domu za posamezno delovno mesto bo moral delodajalec odgovoriti predvsem na naslednja vprašanja:

- Katera so tista delovna mesta, na katerih je mogoče opravljati delo na domu?
- Kako je z zagotavljanjem delovnih sredstev? Ali jih mora zagotoviti delodajalec ali delavec?
- Kateri vidiki so pomembni v zvezi z delovnim časom?
- Kako izpolnjevati obveznosti glede varnosti in zdravja pri delu?
- Kako upoštevati skrb za delavčevo zasebnost?
- Kako zagotoviti skrb za varovanje poslovne tajnosti delodajalca?

1.2. Ureditev v evropski zakonodaji, zakonu in KP

• Zakonski okvir opravljanja dela na domu v ZDR-1

ZDR-1 med fleksibilnimi oblikami zaposlovanja ureja tudi **pogodbo o zaposlitvi za opravljanja dela na domu**. Ta oblika pogodbe o zaposlitvi je urejena v določbah od 68. do 72. člena.

Za delo na domu se šteje:

delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu, ali
v prostorih po svoji izbiri, ki so zunaj delovnih prostorov delodajalca, ter
delo na daljavo, ki ga delavec opravlja z uporabo informacijske tehnologije.

V nadaljevanju povzemamo preglednico – prikaz ureditve dela na domu iz gradiva MDDSZ za delo Strokovnega odbora ESS za delo na domu, marec 2021. V primerjavi z delom na sedežu delodajalca se obveznosti v primeru dela na domu razlikujejo samo pri institutih, **ki so označene z oranžnim tiskom**.

Pogodba o zaposlitvi

	Delo na domu	Delo na sedežu delodajalca	Opomba
Kraj opravljanja dela	obvezna sestavina pogodbe o zaposlitvi	obvezna sestavina pogodbe o zaposlitvi	31. člen ZDR-1
Nova določitev kraja opravljanja dela	nova pogodba o zaposlitvi	nova pogodba o zaposlitvi	navedeno urejata 49. (splošna ureditev) in 68. člen (posebej določeno za delo na domu) ZDR-1
Sprememba kraja opravljanja dela	nova pogodba o zaposlitvi	nova pogodba o zaposlitvi	49. ali 68. člen ZDR-1
Obveščanje inšpektorata	pred začetkom opravljanja dela na domu	ni predvideno	na podlagi 71. člena ZDR-1 lahko IRSD prepove opravljanje dela na domu, zato mora biti s tem seznanjen

Varnost in zdravje pri delu	v polnem obsegu brez posebnosti	v polnem obsegu brez posebnosti	ZVZD-1
Delovna sredstva	delavec ima pravico do nadomestila za uporabo svojih sredstev pri delu na domu	če ni drugače dogovorjeno, mora delodajalec delavcu zagotoviti vsa potrebna sredstva in delovni material, da lahko nemoteno izpolnjuje svoje obveznosti, in mu omogočiti prost dostop do poslovnih prostorov	43. člen in 70. člen ZDR-1
Delovni čas	lahko drugače, ne glede na določbe ZDR-1 v pogodbi o zaposlitvi uredita delovni čas, nočno delo, odmor, dnevni in tedenski počitek, če si delavec lahko razporeja delovni čas samostojno in če sta mu zagotovljena varnost in zdravje pri delu	splošne določbe ZDR-1	posebnosti pri delu na domu ureja 157. člen ZDR-1

Pri organiziranju dela na domu predpisuje **Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)**¹ štiri obveznosti, ki se neposredno vežejo na delo na domu:

- sklenitev pogodbe o zaposlitvi z določilom oziroma dogovorom, 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;
- 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.

Opravljanje dela na domu kot posebne oblike opravljanja dela po pogodbi o zaposlitvi torej opredeljujejo naslednji pravni viri:

- **Zakon o delovnih razmerjih** (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPDVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22 in 54/22 – ZUPŠ-1.) v 68. do 72. členu;
- **Konvencija MOD 177 o delu na domu, 1996, ratificirana 2021**, (Uradni list RS – Mednarodne pogodbe, št. 3/21);
- **Priporočilo št. 184 o delu na domu, 1996**;
- **Kolektivna pogodba posamezne dejavnosti, ki zavezuje delodajalca**;
- Akt delodajalci – pravilnik, Akt o sistemizaciji;
- Pogodba o zaposlitvi o delu na domu/delu na daljavo.

Pomembni viri glede vsebin dela na domu so še:

- **Okvirni sporazum o delu na daljavo**, podpisniki socialni partnerji ETUC, UNICE/UEAPME, CEEP; 21. julij 2002.
- Letne raziskave **Eurofound – Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev**, Dublin, Irska, 1975 in kasneje.

1.3. Na kaj mora biti pozoren delodajalec pri sklepanju pogodbe in priglasitvi dela na domu

Glede na pogodbeno naravo delovnega razmerja mora biti za delo na domu podano ustrezno soglasje volj delodajalca in delavca, ki se izrazi v **sklenitvi pogodbe o zaposlitvi za delo na domu** (ne glede na to, ali gre za novo zaposlitev ali dogovor o opravljanju dela na domu z delavcem, ki je že zaposlen). Zakon o delovnih razmerjih (v nadalevanju ZDR-1) v drugem odstavku 69. člena izrecno določa, da se s pogodbo o zaposlitvi med delodajalcem in delavcem uredijo pravice, obveznosti in pogoji, ki so odvisni od narave dela na domu.

ZDR-1 v 68. do 70. členu kot **delo na domu** definira delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so zunaj delovnih prostorov delodajalca.

Za delo na domu se po ZDR-1 šteje tudi **delo na daljavo**, ki ga delavec opravlja z uporabo informacijske tehnologije, kar je pravzaprav v praksi najpogostejša oblika opravljanja dela na domu.

S pogodbo o zaposlitvi, na podlagi katere bo delavec lahko opravljal delo na domu, je treba dogovoriti obvezne sestavine (določene v 31. členu ZDR-1) ter posebnosti, ki se vežejo na opravljanje dela na domu:

- kraj opravljanja dela (ali doma ali v kraju, ki si ga delavec sam izbere),
- razporeditev delovnega časa (delovni čas, nočno delo, odmor, dnevni in tedenski počitek se lahko na podlagi 157. člena ZDR-1 dogovori drugače, kot velja za druge delavce),
- obseg opravljanja dela na domu (ali za celotno trajanje delovnega časa ali le del delovnega časa ali le določene delovne dni v tednu ali možnost kombiniranja teh načinov),
- višina nadomestila za uporabo delavčevih sredstev.

Poleg ključnih elementov, ki se vežejo na opravljanje dela na domu in jih je treba določiti v pogodbi o zaposlitvi, je **s splošnim aktom delodajalca (pravilnikom o delu na domu) možno dogovoriti** ostale elemente, ki so potrebni za izvajanje dela na domu:

- način sprotnega dogovora o opravljanju dela na domu, če obseg izvajanja ni natančno določen v pogodbi o zaposlitvi,
- poročanje delavca o evidenci o izrabi delovnega časa,
- opredelitev dela na domu, ki sodi v dejavnost delodajalca ali ki je potrebno za opravljanje dejavnosti delodajalca (opredelitev možna v aktu o sistemizaciji),
- način spremljanja dodeljenih delovnih nalog ter rezultatov delavca oziroma poročanje delavca o tem,
- delovna sredstva in material, ki ga zagotovi delavec oziroma delodajalec,
- dosegljivost delavca, ki dela na domu – kdaj, v katerih urah ter na kakšen način mora biti delavec dosegljiv za delodajalca ter delodajalec dosegljiv za delavca,
- omogočanje varne povezave v omrežje delodajalca,
- način sporočanja podatkov, ki so pomembni za izvajanje pogodbe o zaposlitvi (npr. bolezni),
- obveznosti glede varnega in zdravega dela od doma.

Delodajalec ima tako z vidika **fleksibilnosti urejanja delovnega razmerja** možnost, da v okviru zakonskih zahtev s pogodbo o zaposlitvi dogovori nujno potrebne sestavine in preostalo vsebino prepusti urejanju z vsakokratnim splošnim aktom, pravilnikom ali drugo vrsto ustreznega akta, kjer je možno natančneje dogovoriti obseg pravic in obveznosti, ki izhajajo iz opravljanja dela na domu.

Pravice in obveznosti delavca, ki opravlja delo na domu:

- so primerljive/enake ostalim delavcem, upoštevanje načela enakega obravnavanja delavcev,
- ZDR-1 posebej izpostavlja pravico do sodelovanja pri upravljanju in sindikalnem organiziranju takšnega delavca,
- tiste pravice, ki so odvisne od narave dela na domu, morajo biti dogovorjene v pogodbi o zaposlitvi, npr. pravica do nadomestila za uporabo lastnih sredstev.

Koncept izvajanja dela na domu/na daljavo lahko sistemiziramo tako:

a. **delo na domu po pogodbi o zaposlitvi**, ki je lahko

1. trajno – za polni delovni čas, za določen ali nedoločen čas,
2. začasno in občasno – po dogovoru z delodajalcem v primeru, ko je tako potrebno, in smiselno zaradi delovnega procesa in zastavljenih nalog;

b. **delo na daljavo** (delo preko elektronskih sredstev), ko narava dejavnosti in dela to dopuščata;

c. **enostranska odreditev delodajalca** dela na domu v izjemnih razmerah za čas, ko traja takšno stanje.

Vsaka od oblik ima svoje pomembne značilnosti. Delodajalec se mora opredeliti dela na domu v pogodbi o zaposlitvi posvetiti v sodelovanju s pooblaščen osebo za varstvo pri delu ter poznavalcem sistemizacije delovnih mest podjetja.

Izkušnje iz tujih držav priporočajo, da pogodba poleg ostalih sestavin vedno določa, na kakšen način se ohranja socialni stik z ostalimi sodelavci. Tak dogovor omogoča tudi lažji nadzor nad rezultati opravljenega dela; hkrati delavec ohranja stik s sodelavci; boljša je tudi izmenjava informacij.

Delodajalec je dolžan o **nameravanem organiziranju dela na domu, pred začetkom dela na domu, obvestiti Inšpektorat RS za delo**. Naša zakonodaja glede tega nima izjem. Gre pa za obvestilo in ne za pridobitev predhodnega soglasja.

Oпустitev te obveznosti pomeni prekršek, za katerega je zagrožena globa. Inšpektor lahko v primeru, ko je priglašeno delo na domu za dela, za katera velja prepoved opravljanja dela na domu, tako opravljanje **tudi prepove** zaradi razlogov zdravja in varstva pri delu.

ZDR-1 obravnava le delo na domu, ki se na podlagi pogodbe o zaposlitvi opravlja redno in trajno. Ne obravnava pa izrecno oblike opravljanja dela na domu, ki ga delavec na domu opravlja izjemoma in občasno. Redno in trajno delo opravlja v poslovnih prostorih delodajalca. Navedeno drugo obliko občasnega opravljanja dela na domu obravnava Konvencija MOD št. 177 o delu na domu, ki je Republika Slovenija sicer ratificirala leta 2021 in je s tem postala okvir našega prava. Konvencija določa, **da zaposlene osebe ne postanejo delavci na domu, če samo občasno opravljajo delo, ki ga imajo kot zaposleni, opravljajo doma namesto na svojem običajnem delovnem mestu.** Gre torej za delo na podlagi dogovarjanja ki se opravlja zunaj poslovnih prostorov delodajalca le dan ali dva in ne za stalno opravljanje dela v kraju, ki ga izbere delavec. V praksi se ravno takšna hibridna oblika dela na domu najbolj pogosto pojavlja.

Smiselno je, da v takem primeru ni potrebno skleniti nove pogodbe o zaposlitvi za opravljanje dela na domu, temveč aneks. **V pogodbi o zaposlitvi pa mora biti izrecno navedeno, da se delo na tem delovnem mestu lahko opravlja tudi na domu** (širša opredelitev kraja opravljanja dela).

1.4. Prepoved dela na domu

Delavec lahko na domu opravlja **le delo, ki sodi v dejavnost delodajalca** ali ki je potrebno za opravljanje dejavnosti delodajalca. Na domu se po izrecni določbi 71. člena ZDR-1 **ne more** opravljati takšno delo, ki:

- **je škodljivo ali 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 to prepoveduje poseben zakon ali drug predpis.**

Prepoved dela na domu kot ukrep inšpektorja za delo se lahko nanaša na organiziranje dela na domu in opravljanje dela na domu, če je delo na domu škodljivo ali obstaja nevarnost, da postane škodljivo za delavce ali za življenjsko in delovno okolje, ter če gre za dela, ki se ne smejo opravljati na domu (72. člen ZDR-1).

Delodajalec mora skrbno pretehtati, katera delovna mesta se lahko opravljajo na domu, ne le glede na tehnične možnosti, temveč tudi glede na druge specifičnosti na določenem delovnem mestu ter glede na kompetence, ki jih mora imeti delavec, da bo opravljanje dela na domu uspešno in bo imelo pozitivne učinke tako za delavca kot tudi za delodajalca.

V zvezi s tem se lahko delodajalec odloči, da te dodatne pogoje in kompetence (na primer: *samostojnost, samodisciplina, samoiniciativnost, sposobnost organiziranja in podobno*) zapiše:

- v **pravilniku o delu na domu**,
- v **splošnem aktu o sistemizaciji delovnih mest**/vrste del, kjer pri posameznem delovnem mestu/vrsti del določi, da je to mogoče opravljati tudi kot delo na domu.

Delodajalec je prost pri izbiri, kje bo te vsebine urejal, in ni obvezan, da navedene vsebine vključi v akt o sistemizaciji. Z delom na domu so lahko povezane vsebine urejene tudi v **kolektivni pogodbi na ravni delodajalca**.

Če delodajalec omogoči **delo na domu**, mora biti to omogočeno **vsem delavcem pod enakimi objektivnimi pogoji** – torej v odvisnosti od narave določenega **delovnega mesta**.

1.5. Posebnosti: pravica do odklopa, do nadomestila za uporabo delovnih sredstev, varstva osebnih podatkov in poslovne skrivnosti

1.5.1. Zagotavljanje delovnih sredstev in nadomestilo

Delavec in delodajalec morata v pogodbi o zaposlitvi za opravljanje dela na domu poleg klasičnih obveznih vsebin dogovoriti tudi vse pravice, obveznosti in pogoje, ki so vezani na specifično naravo dela na domu (npr. delovni čas, nadzor varnega in zdravega delovnega okolja in druge).

Ena najpomembnejših vsebin je tudi dogovor glede tega, **kdo bo zagotavljal material in delovna sredstva za opravljanje dela na domu ter o višini nadomestila za uporabo delavčevih sredstev**.

- Delovna sredstva, kot so prostor, elektrika, komunikacijske povezave in podobno, bo glede na njihovo naravo večinoma zagotavljal delavec. Za ta del bo skoraj vedno (tako napotuje zakon) **dogovorjeno nadomestilo za uporabo teh sredstev**.

- Glede delovnih sredstev, kot so računalnik, mobilni telefon, tiskalnik, miza, stol in podobno, se delavec in delodajalec dogovorita, da jih bo zagotavljal delavec, za kar mu **bo delodajalec plačal nadomestilo**, ali da jih bo zagotovil delodajalec – v tem primeru se nadomestilo za ta delovna sredstva ne plača.
- Podobno velja tudi za material, ki ga delavec potrebuje pri svojem delu.

Na podlagi Zakona o dohodnini (Uradni list RS, št. 13/11 – uradno prečiščeno besedilo, 9/12 – odl. US, 24/12, 30/12, 40/12 – ZUJF, 75/12, 94/12, 52/13 – odl. US, 96/13, 29/14 – odl. US, 50/14, 23/15, 55/15, 63/16, 69/17, 21/19, 28/19, 66/19 in 39/22, v nadaljevanju Zdoh-2) se nadomestilo za uporabo lastnih sredstev pri delu na domu **ne všteva v davčno osnovo pod pogojem**, da

- je podlaga za plačilo nadomestila določena s posebnimi predpisi ali v **kolektivni pogodbi oziroma notranjem aktu delodajalca**,
- da gre za sredstva, ki so značilna, nujna in običajna za opravljanje določenega dela in
- je delodajalec določil navedeno nadomestilo na podlagi izračuna realnih stroškov in zato le-ta predstavlja utemeljen in razumen znesek – **do višine 5 % mesečne plače delojemalca, vendar ne več kot do višine 5 % povprečne mesečne plače zaposlenih v Sloveniji**.

Dejanske stroške pri delu na domu pa je mogoče uveljavljati na podlagi dokazil.

1.5.2. Pravica do odklopa od elektronskih in tehnoloških sredstev

Pravica do odklopa od elektronskih in tehnoloških sredstev po izteku delovnega časa za delavca, ki dela na domu, je pravica, ki je v nekaterih državah uveljavljena kot posebna zakonska pravica, da se delavec ne le pri delu na domu ampak tudi sicer odklopi od elektronskih in tehnoloških medijev in poskrbi za svoj počitek v času opravljanja dela. Gre za upoštevanje zahtev zdravja in varstva pri delu in za zagotavljanje produktivnosti delavca, saj je za to sposoben le v spočitem stanju.

Zavedanje o tem, da lahko delo na daljavo in neprekinjena povezanost z delodajalcem preko IK tehnologij vpliva na počutje in zdravje delavca in s tem tudi na izgorelost in na produktivnost, je premalo prisotna tako na strani delodajalca kot delavca.

Z delom od doma v času situacije covid-19 v letu 2020, se je pokazala tudi slaba plat dela na domu. Zato je bila potreba po ureditvi te pravice prav v izrednem stanju zaradi covid-19 prepoznana kot pomembna tako na delojemalski kot delodajalski stran.

V kolektivnih pogodbah gospodarskih dejavnosti pravica do odklopa do sedaj ni posebej urejena; urejajo pa jo novejšje spremembe teh kolektivnih pogodb, kot npr. v grafični dejavnosti, založniški in knjigotrški dejavnosti. Gotovo je konkretna obravnava te problematike v KP najboljši način zagotavljanja te pravice, saj gre za sporazumno določitev načina izvajanja.

Vodstvo GZS se je leta 2020 do ureditve **pravice do odklopa od elektronskih in tehnoloških sredstev po izteku delovnega časa** v kolektivnih pogodbah dejavnosti opredelilo, da gre za pomembno pravico, glede katere se kot delodajalska organizacija GZS strinja, da je primerna njena obravnava v KP dejavnosti in v KP pri delodajalcih. Še posebej v kriznem času, ko je možna odreditev dela od doma zaradi izrednih razmer, se predvideva pretežno tak način dela in s tem pravica do odklopa od elektronskih medijev in tehnoloških naprav postane pomemben element dnevnega in tedenskega počitka s posledicami na mentalnem zdravju in potrebi po jasni ločnici med delovnim in prostim časom. Gre tudi za pomemben element boljšega usklajevanja dela in zasebnega življenja. Mnenje s tako vsebino je sprejela GZS kot prva delodajalska organizacija v Sloveniji in podatek posredovala dne 22. 4. 2020 za poročilo organizacije EUROFOUND.

1.5.3. Varstvo poslovnih skrivnosti

Poleg pravice do varstva pri delu na delovnem mestu je skrb delodajalca tudi, kako naj zagotovi varstvo poslovnih in drugih občutljivih skrivnosti in podatkov zaupne narave.

ZDR-1 v 38. členu glede varovanja poslovne skrivnosti določa, da delavec ne sme izkoriščati za svojo osebno uporabo ali izdati tretjemu delodajalčevih poslovnih skrivnosti, ki jih kot take določi delodajalec in ki so bile delavcu zaupane ali s katerimi je bil seznanjen na drug način. Za poslovno skrivnost se po ZDR-1 štejejo tudi podatki, za katere je očitno, da bi nastala občutna škoda, če bi zanje izvedela nepooblaščen oseba. Delavec je odgovoren za kršitev, če je vedel ali bi moral vedeti za tako naravo podatkov.

Zaradi interesov delodajalca v zvezi z varovanjem poslovne skrivnosti in drugih občutljivih podatkov ter obveznosti delavca v zvezi s tem mora delodajalec tudi pri delu na domu **sprejeti vse ukrepe**, ki so potrebni za to, da bo delavec lahko ustrezno varoval poslovne skrivnosti in druge občutljive podatke.

Med te ukrepe sodijo lahko:

- omogočanje varne povezave v omrežje/do informacijskega sistema delodajalca,
- dostop v omrežje delodajalca le s službenim računalnikom ali posebno dostopno kodo;
- drugi ukrepi.

1.6. Pogodba o zaposlitvi o delu na domu – kaj naj vsebuje

1.6.1. Vsakič nova pogodba ali aneks k pogodbi?

Menimo, da je v primeru, ko je kraj opravljanje dela v obstoječi pogodbi o zaposlitvi **širše določen tako, da je citirano tudi opravljanje dela na domu/na daljavo**, mogoče zakonito in pravilno opredeliti konkretno opravljanje dela na domu **z aneksom k pogodbi o zaposlitvi**. V takem primeru bo imel aneks vsebine ki jih navajamo za pogodbo o zaposlitvi za delo na domu/na daljavo ali pa se bo v temeljnih vsebinah skliceval na morebiten Pravilnik delodajalca o delu na domu.

Priporočena vsebina pogodbe o zaposlitvi o delu na domu/delu na daljavo je naslednja:

- opredeliti, kateri prostor na delavčevem domu predstavlja kraj opravljanja dela,
- delovni čas – fleksibilen ali dogovorjeni časovni razponi “obvezne razpoložljivosti”,
- način spremljanja dodeljenih delovnih nalog ter rezultatov delavca oziroma periodično poročanje delavca o tem,
- plačilo za delo, ki mora ostati za isto delo enako,
- povračila stroškov v zvezi z delom – za prehrano, za prevoz pa samo v primerih prihoda na sedež delodajalca;
- pravica do odklopa delavca od elektronskih in tehnoloških medijev po preteku delovnega časa,

- poskusno delo in način njegovega spremljanja, če je pogodba sklenjena na novo,
- dogovor o periodičnem vstopu delodajalca v prostore, kjer delavec opravlja delo zaradi nadzora delovnega okolja in delovnih sredstev,
- obveznost delavca, da delodajalca takoj obvesti v primeru nezgode pri delu, zaradi katere je delavec nezmožen za delo več kot tri delovne dni, ali v primeru nevarnega pojava v prostorih, kjer opravlja delo,
- obveznost delodajalca zagotavljati varne delovne pogoje dela na domu – opredeliti način,
- katera delovna sredstva zagotovi delavec in katera zagotovi delodajalec ter višina nadomestila za njihovo uporabo,
- omogočanje varne povezave v omrežje delodajalca; dostop v omrežje je dovoljen le s službenim računalnikom in
- druge obveznosti.

Delavec **nima pravice do povračila stroškov prevoza na delo in z dela za dneve, ko delo v celoti opravlja na domu**, saj mu tu stroški sploh ne nastanejo. Ima pa pravico do povračila stroškov prehrane in drugih stroškov v zvezi z delom.

Sicer ima delavec, ki opravlja delo na domu **enake pravice kot delavec, ki dela v delovnih prostorih delodajalca, vključno s pravico do sodelovanja pri upravljanju in sindikalnega organiziranja**.

1.6.2. Predhodna obvestitev Inšpektorata

Delodajalec je dolžan o **nameravanem organiziranju** dela na domu **pred začetkom opravljanja dela delavca obvestiti Inšpektorat RS za delo**. Opustitev te obveznosti pomeni prekršek, za katerega je zagrožena globa. Prijava je lahko za več delavcev skupaj, ves oddelek ali vse delavce pri delodajalcu, ki jim je odrejeno delo na domu.

Pomembno je, da ima delodajalec izdelano ustrezno **dopolnitev Izjave o varnosti z oceno tveganja**, ki vsebuje zahteve za delo za delovna mesta, ki se bodo opravljala na domu/na daljavo. Pri priglasitvi naj navede tudi, da je delavec prejel **navodila za opravljanje dela na domu**.

Vse pravice, obveznosti in pogoji, ki so odvisni od narave dela na domu, se uredijo med delodajalcem in delavcem **s pogodbo o zaposlitvi o delu na domu/na daljavo**, nekatere pa lahko tudi s splošnim aktom delodajalca.

Sankcije za kršitve glede dela na domu s strani inšpektorata sledijo, ko:

- delodajalec ne obvesti inšpektorata za delo o nameravanem organiziranju dela na domu (globa po 217. b členu ZDR-1),
- delodajalec krši zagotavljanje varnih delovnih pogojev (globa po 217. a členu ZDR-1).

1.6.3. Obveznosti delodajalca v zvezi z varstvom in zdravjem pri delu

ZDR-1 izrecno določa, da mora **delodajalec zagotavljati varne pogoje dela na domu**. Podrobnejše obveznosti delodajalca v zvezi s tem so določene v Zakonu o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. [43/11](#)), v nadaljevanju ZVZD-1). Delodajalec mora tako ne glede na to, da se delo opravlja v prostorih delavčevega doma, izpolnjevati tudi vse ostale obveznosti v zvezi z varnostjo in varstvom pri delu, *enako kot v primeru, ko se delo opravlja v poslovnih prostorih delodajalca*. ZVZD-1 v zvezi z delom na domu namreč ne predvideva nobenih izjem ne glede na njegove specifikke.

Med **obveznostmi delodajalca po Zakonu o varstvu in zdravju pri delu** sodijo predvsem:

- poveritev opravljanja nalog varnosti pri delu strokovnemu delavcu, izvajanje zdravstvenih ukrepov po medicini dela;
- obveščanje delavcev o uvajanju novih tehnologij in sredstev za delo ter o nevarnostih za nezgode, poklicne bolezni in bolezni, povezane z delom ter izdajanje navodil za varno delo;
- usposabljanje delavcev za varno in zdravo delo,
- preverjanje ustreznosti delovnih razmer z obdobjimi preiskavami škodljivosti delovnega okolja,
- preverjanje skladnosti delovne opreme s predpisi o varnosti in zdravju pri delu in z obdobjimi pregledi in preizkusi,
- zagotavljanje varnega delovnega okolja.

Glede na navedeno bo moral za delodajalca prostore, kjer se bo opravljal delo na domu, pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi za opravljanje dela na domu pregledati pooblaščen oseba za varstvo pri delu, ki bo ugotovila, ali to delovno okolje izpolnjuje pogoje v smislu varnosti in zdravja pri delu. Tak ogled se opravi z delavčevim dovoljenjem.

V tem smislu je smotno, da se delodajalec in delavec dogovorita za možnost **periodičnega vstopa v domače prostore delavca** v pogodbi o zaposlitvi zaradi tekočega nadzora nad ustreznostjo delovnega okolja. Tudi v takih primerih je primerno, da delodajalec od delavca pridobi pisno soglasje za vstop, npr. enkrat na leto.

Prav tako je priporočljivo, da se v pogodbi o zaposlitvi določi tudi **obveznost delavca, da delodajalca takoj obvesti**

- o nezgodi pri delu, zaradi katere je delavec nezmožen za delo več kot tri delovne dni, in
- o nevarnem pojavu v prostorih, kjer opravlja delo.

Delodajalec mora namreč o tem takoj obvestiti Inšpektorat za delo.

Delodajalec, ki ne zagotavlja varnih delovnih pogojev pri delu na domu, se kaznuje z globo.

Za nadzor delovnega okolja bo inšpektor za vstop v prostore, kjer delavec opravlja delo na domu, zaradi ustavne pravice do varovanja zasebnosti ter nedotakljivosti stanovanja **potreboval sodno odločbo**.

1.6.4. Evidentiranje delovnega časa v času opravljanja dela na domu

Glede na naravo dela na domu, pri katerem poudarek ni na prisotnosti na delovnem mestu, temveč **predvsem na rezultatih dela**, ZDR-1 glede delovnega časa v primeru opravljanja dela na domu **ZDR-1 (157. člen)** določa nekatere izjeme. Tako se lahko delavec in delodajalec **glede delovnega časa, nočnega dela, odmora, dnevnega in tedenskega počitka dogovorita ne glede na minimalne standarde, ki jih v zvezi s tem določa ZDR-1, če**

- delovnega časa ni mogoče vnaprej razporediti oziroma,
- si delavec lahko razporeja delovni čas samostojno,

ter pod **pogojem, da sta delavcu zagotovljena varnost in zdravje pri delu**.

Sicer **Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti** (Uradni list RS, št. 40/06) glede vodenja evidence o izrabi delovnega časa *ne določa nikakršne izjeme glede dela na domu*. Tako mora delodajalec tudi za delavca, ki dela na domu, med drugim v evidenco **dnevno** vpisovati tudi naslednje podatke:

- podatke o številu ur,
- skupno število opravljenih delovnih ur s polnim delovnim časom in s krajšim delovnim časom od polnega z oznako vrste opravljenega delovnega časa,
- opravljene ure v času odrejenega nadurnega dela.

Delodajalec tako (vsaj delno) nadzoruje in dokumentira, da je obseg dela, ki ga delavec opravlja, primeren in izvedljiv v pogodbeno dogovorjenem delovnem času (oziroma da so podani pogoji za varno in zdravo delo).

V zvezi s primernostjo obsega dela je pomembno, da delodajalec poskrbi za to, da delavcu naloži **primeren obseg** delovnih nalog, da ne pride do izgorelosti ali do morebitnih očitkov v zvezi s tem. Zato je smiselno določiti tudi **način spremljanja** dodeljenih delovnih nalog ter rezultatov delavca oziroma periodično poročanje delavca o tem.

Delodajalec, ki ne vodi, ne hrani ali ne posodablja evidence delovnega časa, se kaznuje z globo.

1.6.5. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi za delo na domu

Delo na domu v ZDR-1 ni navedeno kot razlog, zaradi katerega se lahko sklene pogodba o zaposlitvi za določen čas (razen če bi bil tak razlog naveden v kolektivni pogodbi dejavnosti, ki zavezuje delodajalca). Zato je potrebno pogodbo o zaposlitvi v primeru, ko ni podan kateri izmed drugih razlogov, ki jih predvideva ZDR-1 ali kolektivna pogodba dejavnosti, **skleniti za nedoločen čas**.

Upošteva se 54. člen ZDR-1 je mogoče, da je tak razlog naveden v kolektivni pogodbi dejavnosti kot podlaga za sklenitev PoZ za določen čas. Sedaj, ko smo v korona času dobili izkušnje glede dela na domu, je gotovo čas za predlog za takšno določbo v KP dejavnosti, seveda v odvisnosti od narave posamezne dejavnosti.

Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu se v primeru, da ni posebnih določb v KP dejavnosti, spremeni oziroma preneha s splošnimi pravili po ZDR-1: **sporazumno ali z odpovedjo ene ali druge strani**. Menimo, da lahko nastopi tudi razlog poslovnega prenehanja, saj bi **zaradi organizacijskih razlogov lahko prenehala potreba po opravljanju dela na domu pri delodajalcu**. Seveda bi lahko sodna praksa izoblikovala tudi drugačno stališče.

Delo na domu v izrednih razmerah preneha s preklicem odredbe s strani delodajalca. Odredba se lahko nanaša na vse zaposlene, skupino ali posameznega delavca.

1.7. Odreditev delodajalca za delo na domu v izrednih razmerah

- ***Izjema od pogodbene narave dela na domu – odreditev v izrednih razmerah***

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) v 169. členu ureja spremembo dela zaradi naravnih ali drugih nesreč. 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 in/ali kraj opravljanja dela, določenega s pogodbo o zaposlitvi, začasno spremenita tudi brez soglasja delavca, vendar le, dokler trajajo take okoliščine.

Glede na izpostavljeno ureditev lahko delodajalec

- v primeru naravnih in drugih nesreč oziroma izjemnih okoliščin in
- ko so ogroženi življenje in zdravje ljudi ali premoženje delodajalca,
- **enostransko, brez soglasja delavca, odredi drugo delo in/ali kraj opravljanja dela** (npr. delo na domu), dokler trajajo takšne okoliščine.

Tudi tako odrejeno delo na domu je potrebno prigrasiti pri Inšpektoratu za delo. Intervencijska zakonodaja v času covid-19 je uveljavila poenostavljeno avtomatizirano prigrasitev dela na domu na IRSD. S tem je omogočena tudi medsebojna primerljivost obsega tega načina dela ter nadzor nad pojavnostjo na posameznih delovnih mestih/vrstah del.

V zvezi s tem vprašanjem povzemamo del gradiva MDDSZ »***Uveljavljanje pravic in obveznosti iz delovnega razmerja v času posebnih okoliščin zaradi zmanjšanja širjenja koronavirusa SARS-CoV-2***«, ki se nanaša na odreditev dela v izrednih razmerah. Gradivo je v celoti objavljeno na spletni strani ministrstva na povezavi <https://www.gov.si/novice/2020-04-16-pravice-in-obveznosti-iz-delovnega-razmerja-v-posebnih-okoliscinah-posodobljena-informacija-16-4-2020/>.

1.8. Dobre in slabe strani dela na domu/na daljavo

Delo na domu/na daljavo, v praksi tudi teleworking, delavcem omogoča, da delo prilagodijo svojemu načinu življenja. Pripomore tudi pri reševanju težav z mobilnostjo (npr. zaradi zdravja ali oddaljenosti). Izkušnje in raziskave kažejo pozitivne učinke za zaposlene in delodajalce, in sicer dobro počutje zaposlenih, zadovoljstvo na delovnem mestu in produktivnost. Delodajalci imajo manjše operativne stroške, manjše stroške glede pisarniških prostorov ipd. Ni zanemarljiv podatek, da delo na domu/na daljavo tudi zmanjšuje promet in s tem onesnaževanje okolja.

Zavedati pa se moramo, da obstajajo možna tveganja pri delu na domu/na daljavo, kot npr. izolacija, pomanjkanje socialnih stikov, omejen dostop do neformalne izmenjave informacij. Lahko se pojavi nevarnost intenziviranja dela na škodo zasebnega življenja.

Vsekakor je pogoj za uspešno delo na domu/na daljavo zadostna stopnja zaupanja med delavcem in delodajalcem ter optimalna samoorganiziranost zaposlenih pri delu. Poglejmo delo na domu/na daljavo preko kratke SWOT analize (povzemamo po analizi Državnega zbora, avtorica dr. Katarina Žagar, 2020).

- **Prednosti:** - možnost zaposlovanja delavcev, ki so prostorsko omejeno mobilni (invalidi, mlade družine itd.), - zmanjšanje nekaterih stroškov tako pri delodajalcu kot tudi pri delavcu, - večja učinkovitost, - možna je zaposlitev kadra iz celotne Slovenije (in tudi tujine) ne glede na oddaljenost od sedeža delodajalca, - delavec si samostojno razporeja svoj delovni čas, - možnost ohranitve delovnega razmerja, četudi se delavec preseli na drug konec države in - fleksibilnost dela na domu .
- **Slabosti:** - pomanjkanje nadzora nad delom in nad pogoji opravljanja dela z vidika zdravja in varstva pri delu, - ni timskega dela, - delavci se ne držijo vedno navodil/pravil delodajalca s področja varstva pri delu.
- **Priložnosti:** - možnost zaposlitve trajno presežnih delavcev, mladih invalidov itd., - možnost zaposlovanja nekaterih kategorij delavcev (invalidov), - možnost širjenja poslovanja podjetja ob minimalni investiciji, - možnost zaposlitve strokovnega kadra iz oddaljenih krajev, - večja konkurenčnost pri nastopanju na trgu.
- **Nevarnosti:** - možnost izgube nadzora nad delom delavca in - možnost neupoštevanja navodil delodajalca s strani delavca, možnost slabega vzdrževanja ustrezne ureditve delovnega mesta skladno z zahtevami zdravja in varstva pri delu.

1.9. Priporočilo Strateškega sveta za kolektivno dogovarjanje glede ureditve dela na domu

Strateški svet za kolektivno dogovarjanje GZS, ki je posvetovalni organ Upravnega odbora GZS in pristojen za spremljanje stanja na področju kolektivnega dogovarjanja v gospodarskih dejavnostih, je ob pregledu stanja ureditve dela na domu/na daljavo na seji 2. 10. 2020 ugotovil, da je od 26 KP dejavnosti gospodarstva 10 takih, ki delo na domu urejajo bolj ali manj podrobno. Polovica teh kolektivnih pogodb ima bolj skopo ureditev, ostale pa širšo. Opredeljujejo vključno nadomestilo/povračilo za uporabo delavčevih sredstev pri delu na domu, obvezo delodajalca za skrb za zdrave delovne razmere. Štiri od njih imajo navedbo, da se delo na domu **opredeli s pogodbo ali aneksom k pogodbi o zaposlitvi**. Ne glede na zakonsko obvezo, da se sprememba kraja opravljanja dela opredeli s pogodbo o zaposlitvi, ne z aneksom, so te kolektivne pogodbe že opredelile tako fleksibilnost. Menimo, da sklenitev aneksa delavcu ne more biti v škodo, saj se delo na domu lahko dogovori po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi.

Strateški svet je soglasno sprejel naslednja **skupna izhodišča oz. priporočila** za ureditev te materije v kolektivnih pogodbah dejavnosti:

- delo na domu/na daljavo se opredeli kot možna dodatna oblike delovnega razmerja za določen čas v KP dejavnosti, po odkazilu ZDR-1;
- v KP se opredeli možnost opredelitev začasnega in občasnega dela na domu z aneksi, ki gre za „širšo opredelitev kraja opravljanja dela“ v sklenjeni pogodbi o zaposlitvi; kot kraj opravljanja dela je opredeljeno tudi delo na domu/na daljavo;
- delodajalec izdaja navodila za izvajanje dela na domu upošteva odgovornost za zdrave in varne delovne razmere na delovnem mestu oz. delavca seznani s skrbnostjo upoštevanja varstva in zdravja pri delu;
- delavec poda izjavo, da za opravljanje dela doma/na daljavo izpolnjuje pogoje, predpisane z (dopolnjeno) izjavo o varnosti z oceno tveganja za opravljanje dela iz njegove pogodbe o zaposlitvi;
- v KP dejavnosti se opredeli nadomestilo za uporabo delavčevih delovnih sredstev v znesku, ki ne presega limita obdavčitve;
- opredeli se pravica do „odklopa“ od elektronskih in tehničnih medijev po koncu delovnega časa;
- v KP dejavnosti se opredeli varstvo zasebnosti delavca in varstvo poslovne skrivnosti.

Po priporočilu Strateškega sveta se Upravni odbori samostojno odločajo o vsebini in obsegu ureditve dela na domu v KP dejavnosti glede na potrebe dejavnosti in interes delodajalcev.

Ta proces relativno hitre uskladitve glede na dejanske potrebe izpričuje, da je vsebina dela na domu/na daljavo relevantna aktualna vsebina, ki je v interesu obeh socialnih partnerjev. Odlično je, da imajo socialni partnerji v rokah zakonito orodje, s katerim lahko nadgrajujejo zakonsko ureditev. Da imajo interes za ureditev dela na domu, izpričuje pobuda socialnih partnerjev za ratifikacijo konvencije MOD 177 o delu na domu in prav tako pripravljenost do nadgraditve ureditve te tematike v KP dejavnosti.

GZS je temo dela na domu/na daljavo leta 2020 postavila pod drobnogled v okviru **Dneva delodajalcev** pod naslovom **Delo na domu/na daljavo in pravica do odklopa**. Prispevki strokovnjakov s posveta so objavljeni v reviji **DELODAJALSKA PRAKSA**, ki je objavljena na spletni strani GZS na povezavi <https://www.gzs.si/Portals/SN-Pravni-Portal/DELODAJALSKA%20PRAKSA%202020.pdf>.

Priloge:

- ZDR-1 o delu na domu,
- Primer ureditve dela na domu – KP za časopisno in založniško dejavnost,
- Konvencija 177 o delu na domu,
- Seznam KPd, ki urejajo delo na domu

Ana Antuničević, mag. prav

Ana Antuničević, mag. prav

2. VARSTVO IN ZDRAVJE PRI DELU



2.1. Predstavitev zakonodaje na področju varstva in zdravja pri delu

Zagotavljanje varstva in zdravja zaposlenih pri delu je ena temeljnih obveznosti delodajalca, ki izhaja iz Zakona o delovnih razmerjih (v nadaljevanju samo ZDR-1), in sicer je opredeljena v **45. členu ZDR-1**.

Podrobnejše obveznosti delodajalca glede ukrepov s področja varstva in zdravja pri delu določa Zakon o varnosti in zdravju pri delu (v nadaljevanju ZVZD-1). Ta zakon določa temeljna načela in ukrepe, ki so jih delodajalci dolžni izvajati v okviru zagotavljanja varstva in zdravja pri delu. ZVZD-1 v prvem odstavku 5. člena izrecno navaja, da je delodajalec dolžan zagotoviti *“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.”*

Ker se ta prispevek osredotoča izključno na varnost in zdravje pri delu na domu je potrebno izpostaviti še prvi odstavek **69. člena ZDR-1**, ki pravi, da ima delavec, ki dela na domu (oz. na daljavo) **enake pravice** kot delavec, ki delo opravlja v poslovnih prostorih delodajalca.

To pomeni, da je **odgovornost delodajalca**, da zagotovi varno in zdravo delovno okolje za delavca **nespremenjena** ne glede na to, ali delavec **delo opravlja v poslovnih prostorih delodajalca** ali pa opravlja **delo na domu oz. na daljavo**.

Za trenutek se ustavimo še pri definiciji **delodajalca**. Po ZVZD-1 je namreč delodajalec definiran širše in **poleg delovnega razmerja**, ki temelji na pogodbi zaposlitvi (za določen ali nedoločen čas), vključuje tudi osebe, ki na kakršnikoli drugi pravni podlagi opravljajo delo pri delodajalcu, kot npr. na podlagi avtorske ali podjemne pogodbe, študentskega dela ipd. Prav tako za delodajalca šteje oseba, ki opravlja pridobitno ali drugo dejavnost s člani svojih gospodarstev oz. z družinskimi člani ter uporabnik, h kateremu so delavci napoteni na delo.

V nadaljevanju si bomo pogledali ključno dokumentacijo, ki jo mora vzpostaviti delodajalec, da lahko izpolni svojo obveznost zagotavljanja varstva in zdravja pri delu na domu. Posvetili se bomo tudi specifičnim nevarnostim in ukrepom, ki jih je potrebno nasloviti ter se posvetili vprašanju varovanja delavčeve zasebnosti in nadurnega dela kot dvema tveganjema, ki bi lahko ogrozila varstvo in zdravje delavca pri opravljanju dela na domu.

2.2. Interna regulacija delodajalca

Osnova za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu je **izjava o varnosti z oceno tveganja**. Gre za dokument, ki je zakonsko predpisan in opredeljen z ZVZD-1 (17. člen ZVZD-1). Drugi, prav tako obvezen dokument je **pravilnik o promociji zdravja na delovnem mestu**.

Poleg obeh obveznih dokumentov se delodajalcu **priporoča** še vzpostavitev pravilnika o delovnem času in pravilnika o delu na domu. Pravilnik o delovnem času je namenjen celotnemu kolektivu; pri delu na domu je ključen za opredelitev delovnega časa, delavnika ter morebitnega nadurnega dela.

Na drugi strani je pravilnik o delu na domu posvečen zgolj delu na domu, kjer ima delodajalec priložnost, da podrobneje opredeli **ukrepe za varstvo in zdravje pri delu**, ki naj jih delavec spoštuje pri opravljanju dela na domu, kot tudi možnosti delodajalca za nadzor nad izvajanjem teh **ukrepov**. Sestavni del tega pravilnika so lahko tudi **navodila za izvajanje ukrepov**, ki delodajalcu pomagajo pri izvajanju svojih obveznosti po usposabljanju delavcev.

2.3. Ocena tveganja

Ocena tveganja je dokument, ki obsega predvsem:

- identifikacijo oziroma odkrivanje nevarnosti;
- ugotovitev, kdo od delavcev bi bil lahko izpostavljen identificiranim nevarnostim;
- oceno tveganja, v kateri sta upoštevana verjetnost nastanka nezgod pri delu, poklicnih bolezni oziroma bolezni v zvezi z delom in resnost njihovih posledic;
- odločitev o tem, ali je tveganje sprejemljivo;
- odločitev o uvedbi ukrepov za zmanjšanje nesprejemljivega tveganja.

Ocena tveganja je dokument, ki je potreben, da predvidimo tveganja, katerim so izpostavljeni delavci v delovnem procesu, in zagotovimo ustrezne ukrepe, da tveganja zmanjšamo oz. izničimo.

Izdelavo dokumenta delodajalci poverijo **izvajalcu medicine dela in strokovnemu delavcu za varnost in zdravje pri delu**.

Ko se delodajalec odloči za uvedbo dela na domu, je dolžan **poskrbeti za ustrezno posodobitev ocene tveganja**, ki naj vključuje tudi pregled delovnega mesta, kjer bo delavec opravljal delo na domu oz. na daljavo.

Posodobitev se izvaja s strokovnim delavcem na enak način, kot je bila izdelana ocena tveganja.

2.4. Priprava navodila za delo od doma – zakaj in kako jih pripraviti?

Najpomembnejši aspekt zagotavljanja varstva in zdravja pri delu na domu je **usposabljanje zaposlenih**. Delodajalec je dolžan poskrbeti za usposabljanje delavcev na podlagi ZVZD-1 (podrobneje v 38. členu). Dejstvo, da se delo opravlja zunaj poslovnih prostorov delodajalca, znatno vpliva na delodajalčevo zmožnost opravljanja **nadzora nad izvajanjem dela in z njim povezanimi ukrepi za varstvo in zdravje pri delu**.

Ker delodajalec nima neposrednega nadzora nad izvajanjem predpisanih ukrepov, je smiselno, da pripravi **jasna navodila za delo na domu**, ki predstavljajo obveznost delavca, kadar delo opravlja na domu. Navodila za varno opravljanje dela torej delodajalcu nedvomno koristijo kot osnova, na podlagi katere bo lahko zagotovil **učinkovito usposabljanje** zaposlenega in s tem tudi izpolnil svoje zakonske obveznosti.

2.5. Ukrepi delodajalcev za zagotavljanje varstva in zdravja pri delu na domu

Ukrepi, ki naj jih delodajalci predpišejo za zagotavljanje varstva in zdravja pri delu na domu, se razlikujejo glede na delo, ki ga bo delavec opravljal. Ker pa se na domu večinoma opravljajo pisarniška dela, na tej točki izpostavljam nekaj tveganj, ki naj se jim delodajalec posveti pri urejanju področja.

a) Delovno mesto.

Nedvomno so prvi ukrepi povezani s **krajem opravljanja dela**. Sem sodijo ukrepi, kot so ustrezna ergonomija delovnega mesta, ustrezno delovno okolje (primerna osvetlitev, skrb za omejitev pretiranega hrupa, morebitne nevarnost električnega udara, pravilno delo za računalnikom ipd.).

b) Stres na delovnem mestu.

Delo na domu lahko prinese **višjo raven stresa** za posameznika. Na tej točki izpostavljam dve ključni skupini tveganj:

- **previsoka obremenjenost delavca**. Pri delu na domu se pogosto izgubi občutek za delovni čas, saj ni tipičnega delavnika, zato je potreben jasen nadzor nad pričakovanim obsegom dela za delavca upoštevajoč predpisane počitke in odmore, ki jih predpisuje ZDR-1;

- **osamljenost, občutek nepovezanosti z ekipo in izguba motivacije** so prav tako pogosti dejavniki tveganja pri opravljanju dela na domu.

2.6. Nadzor delodajalcev nad izvajanjem ukrepov

Delodajalec je dolžan usposobljenost za varno delo zaposlenega **preverjati na delovnem mestu**. Pri delu na domu tako delodajalec neizogibno poseže v zasebnost delavca, saj le-ta opravlja delo v zasebnosti svojega doma (oz. na lokaciji po izboru delavca). Skladno s **46. členom** ZDR-1 ima delodajalec dolžnost, da varuje delavčevo zasebnost, kar v primeru nadzora delodajalca pomeni, da je **delodajalec dolžan izbrati najmilejši ukrep, ki bo hkrati dosegel cilj** (tj. uspešna preveritev ali je izvajanje ukrepov ustrezno) **in bo kar najmanj vplival na delavčevo zasebnost**.

Zakonodaja torej ne predpisuje specifičnih ukrepov za nadzor delodajalca, temveč od delodajalca zahteva, da **pretehta**, kateri ukrep bo v **konkretnih okoliščinah** najučinkovitejši.

Tipični ukrepi za nadzor so tako: izpolnitev vprašalnika s strani delavca, pregled fotografij delovnega mesta ali pa vnaprej dogovorjen sestanek z delavcem na njegovem domu.

2.7. Delovni čas pri delu na domu

Kot že zgoraj omenjeno, je delo na domu tesno povezano z izvajanjem rednih odmorov in počitkov, ki so predpisani z zakonodajo (154-159. člen ZDR-1).

“Merjenje” delovnega časa pri delu na domu je znatno oteženo, saj delavec ni fizično prisoten v poslovnih prostorih delodajalca. Ker pa je delodajalec dolžan spoštovati omejitve delovnega razmerja (npr. 40-urni delovnik), je nujno, da delodajalec **predvidi ustrezne ukrepe, ki bodo delavcu omogočili** ustrezne počitke in odmore. Na drugi strani je seveda predpisane ukrepe **dolžan spoštovati tudi delavec**.

Delodajalcu priporočamo, da v okviru svoje **interne regulacije** pripravi ustrezne ukrepe, ki bodo varovali t. i. “work-life balance” njegovih delavcev.

2.8. Zaključek

V tem prispevku smo spoznali zakonodajo, ki delodajalca zavezuje k zagotavljanju varstva in zdravja pri delu na domu ter поближе spoznali tudi interno regulacijo, ki je temelj ureditve tega področja.

Prav tako so bili predstavljeni določeni tipični ukrepi za vzpostavitev, ohranjanje in nadzor nad varstvom in zdravjem pri delu na domu.

Za konec pa morda še poudarek: varstvo in zdravje delavca je obveznost delodajalca, ki je dolžan **oblikovati ustrezno politiko in poskrbeti za usposabljanje delavcev**, ki bodo to politiko izvajali. Na drugi strani pa ne pozabimo na **obveznost delavca**, da tako uveljavljeno politiko **v celoti spoštuje in tudi izvaja**.

Ana Antunićević, mag. prav

3. VARSTVO OSEBNIH PODATKOV



Varstvo osebnih podatkov je eno izmed ključnih področij poslovanja vsakega podjetja. Prav tako pomembno vpliva tudi na izvajanje dela na domu. Zaradi dela na domu namreč pogosto prihaja do iznosa osebnih podatkov delodajalca, kar predstavlja dodatna tveganja za varstvo osebnih podatkov, ki jih je delodajalec dolžan nasloviti.

V tem delu se bomo osredotočili na:

- zakonodajo, ki zavezuje delodajalce,
- interno regulacijo, ki delodajalcu pomaga pri izpolnjevanju zahtev zakonodaje, in
- ukrepe, ki jih je priporočljivo uvesti za lažji nadzor nad področjem.

3.1. Predstavitev zakonodaje

Področje varstva osebnih podatkov urejata dva temeljna predpisa: Splošna uredba o varstvu osebnih podatkov, bolj znana tudi kot GDPR, in Zakon o varstvu osebnih podatkov (v nadaljevanju ZVOP-1).

Izvajanje dela na domu je pogosto povezano z obdelavo osebnih podatkov, ki jo zaposleni izvaja pri opravljanju svojega dela (npr. delavec s področja IT lahko dostopa do podatkovnih baz, kjer so shranjeni podatki naročnikov oz. poslovnih partnerjev podjetja). Ob takšnem dostopu se zviša tveganje za varstvo osebnih podatkov, ki jih hrani (in obdeluje) delodajalec, saj delavec dostopa do podatkov **zunaj poslovnih prostorov delodajalca**, v okviru katerih so vzpostavljena ustrezna varnostna pravila.

Skladno z GDPR je podjetje, ki obdeluje osebne podatke (v funkciji upravljavca osebnih podatkov), v **celoti odgovorno za zakonitost obdelave osebnih podatkov** in je to **spodobno tudi izkazati**.

Pri urejanju varstva osebnih podatkov pri delu na domu mora biti delodajalec pozoren ne le na odgovornost za zakonitost obdelave, temveč tudi na lastno sposobnost, da zakonitost tudi izkaže.

3.2. Interna regulacija

Da bi delodajalec čim učinkoviteje izpolnil svojo obveznost, da je varstvo osebnih podatkov ustrezno in izpolnjuje zahteve zakonodaje, je priporočljiva vzpostavitev interne regulacije:

- politike zasebnosti v kadrovske namene,
- pravilnika o varstvu osebnih podatkov in
- pravilnika za delo na domu.

3.2.1. *Politika zasebnosti v kadrovske namene*

Gre za informativni dokument, v katerem delodajalec poda vse informacije o obdelavi osebnih podatkov, ki jo izvaja za svoje delavce. Skladno s **13. in 14. členom GDPR** je delodajalec kot upravljevec osebnih podatkov dolžan **podati določene informacije o obdelavi osebnih podatkov, ki jo izvaja nad posamezniki.**

Pri delu na domu prihaja do **novih obdelav osebnih podatkov** delavca, kamor sodijo npr. vodenje postopka opravljanja dela na domu pred inšpektoratom, izvajanje nadzora nad opravljanjem dela na domu delavca ipd. Vse takšne obdelave je potrebno ustrezno opredeliti v politiki zasebnosti v kadrovske namene.

3.2.2. *Pravilnik o varstvu osebnih podatkov*

Pravilnik o varstvu osebnih podatkov je **krovni tehnični dokument**, ki vzpostavlja režim varstva osebnih podatkov v podjetju.

Delodajalec, ki se odloči za uvedbo dela na domu, lahko ukrepe, ki bodo namenjeni izključno delu na domu, uredi v okviru tega pravilnika.

3.3. **Pravilnik o delu na domu**

Ta pravilnik ureja celoten aspekt dela na domu. Delodajalec tako ureja vprašanja, povezana z delovnim časom in obsegom dela na domu, omejitvami dela na domu, nadomestilom za delo na domu, delovnimi sredstvi, varstvom in zdravjem pri delu in varstvom osebnih podatkov.

Delodajalec je prost pri izbiri, ali bo varstvo osebnih podatkov uredil v okviru pravilnika o varstvu osebnih podatkov ali pravilnika o delu na domu; ključno je, da **ustrezen okvir vzpostavi, ga jasno opredeli in usposobi delavce za izvajanje ukrepov.**

3.4. Tveganja za delodajalca in možnosti za urejanje

3.4.1. Opredelitev tveganj

Varstvo osebnih podatkov pri delu na domu prinaša posebna tveganja, pri čemer sta temeljni tveganji **dostop nepooblaščenih oseb do osebnih podatkov delodajalca** in **izguba nadzora nad osebnimi podatki**.

Obe tveganji lahko vodita do hujših kršitev varstva osebnih podatkov in tudi možnosti za plačilo globe oz. izgubo dobrega imena in ugleda na trgu.

Tipična vedenja, ki zvišujejo zgoraj omenjeni tveganji, so predvsem:

- lokalizacija podatkov je eno temeljnih tveganj pri opravljanju dela na domu. Četudi delavec uporablja službeno napravo, lokalizacija predstavlja tveganje, da bodo do podatkov dostopale nepooblaščene osebe (npr. družinski člani, obiskovalci, ipd.);
- uporaba lastnih naprav še zviša zgoraj opredeljeno tveganje do nepooblaščenega vpogleda ali celo zlorabe s strani tretjih oseb, saj lahko pride tudi do mešanja zasebne (delavčeve) vsebine in službene vsebine.
- uporaba podatkov v fizični obliki in neustrezna zaščita elektronskih podatkov (npr. puščanje dokumentov v tiskalniku, do katerega dostopajo tudi tretje osebe, ali v prostorih, kjer je omogočen dostop tretjih oseb, opustitev nadzora nad računalnikom brez zaklepanja računalnika, ipd.).

3.4.2. Ocena učinkov tveganja

Da bi delodajalec lahko tveganja izničil oz. ublažil, je dolžan sprejeti določene ukrepe. Kateri ukrepi so ustrezni, pa je odvisno od konkretne situacije. Izbiro ukrepov je dolžan izvesti delodajalec, pri čemer mu je v pomoč **izdelava ocene učinkov tveganja v zvezi z varstvom osebnih podatkov**. Gre za institut, vzpostavljen z GDPR, v okviru katerega delodajalec **identificira morebitna tveganja, oceni resnost tveganja** in na podlagi ugotovljenega **pripravi blažilne ukrepe**, ki bodo ta tveganja izničili oz. ublažili do te mere, da bodo sprejemljiva.

Zakonodaja torej ne predpisuje specifičnih ukrepov, temveč poziva delodajalca, naj **tveganja oceni in predpiše ustrezne ukrepe**. S tem ima delodajalec višjo

odgovornost, saj mora pretehtati vsa morebitna tveganja; hkrati ima **več svobode**, saj lahko aplicira **katerikoli ukrep**, ki bo prinesel **zadostno varnost** osebnih podatkom v konkretnih okoliščinah.

3.4.3. Tipični ukrepi, ki so na voljo delodajalcem

V pomoč delodajalcem prilagamo seznam nekaterih tipičnih ukrepov, ki so vam lahko v pomoč pri urejanju področja:

- prepoved lokalizacije podatkov (tehnično onemogočiti),
- uporaba varne povezave,
- zagotovitev delovnih sredstev z ustrezno zaščitno opremo,
- prepoved uporabe lastnih elektronskih naprav,
- prepoved uporabe domačih tiskalnikov, nosilcev podatkov in drugih naprav,
- prepoved oz. omejitev iznosa podatkov v fizični obliki,
- priprava pisnih navodil o ravnanju z osebnimi podatki pri delu na domu,
- seznaitve delavcev s posledicami kršitev predpisanega varstva osebnih podatkov.

Ključen ukrep, brez katerega zagotovitev varstva osebnih podatkov **ni možna**, je **ustrezno izobraževanje in usposabljanje delavcev**. Če delavci niso seznanjeni s pravilnim roko vanjem z osebnimi podatki, bodo predpisani ukrepi **neuspešni**.

3.4.4. Postopek ureditve varstva osebnih podatkov pri opravljanju dela na domu

Postopek ureditve se prične s seznaitvijo s konkretnimi okoliščinami opravljanja dela na domu, saj bodo te namenjene identifikaciji tveganj. Delodajalec mora torej upoštevati dejavnike, kot so:

kakšno delo se bo opravljal o na domu,
kakšen je dostop do osebnih podatkov delavca,
ali delavec morda obdeluje posebne vrste osebnih podatkov (npr. podatki o zdravju, članstvo v sindikatu, verska prepričanja ipd.),
kje se bo delo opravljal o in kakšna tveganja izvirajo iz lokacije (npr. družinski člani, sositanovalci ipd.).

Na podlagi dejanskih okoliščin delodajalec identificira in oceni tveganja ter predpiše ustrezne blažilne ukrepe (podrobneje obrazloženo v točkah 2.2.1 – 2.2.3 zgoraj).

Ko je postopek vzpostavitve režima varstva osebnih podatkov pri delu na domu končan, je ključen naslednji korak, in sicer **vzdrževanje in revizija**. Delodajalec je dolžan spremljati morebitne spremembe tako v poslovnem procesu kot tudi na trgu (npr. pojav novih škodljivih računalniških programov, tehnik sleparjenja na spletu ipd.) in **ustrezno ukrepati**, da zagotovi **ustrezno varnost osebnih podatkov v podjetju**.

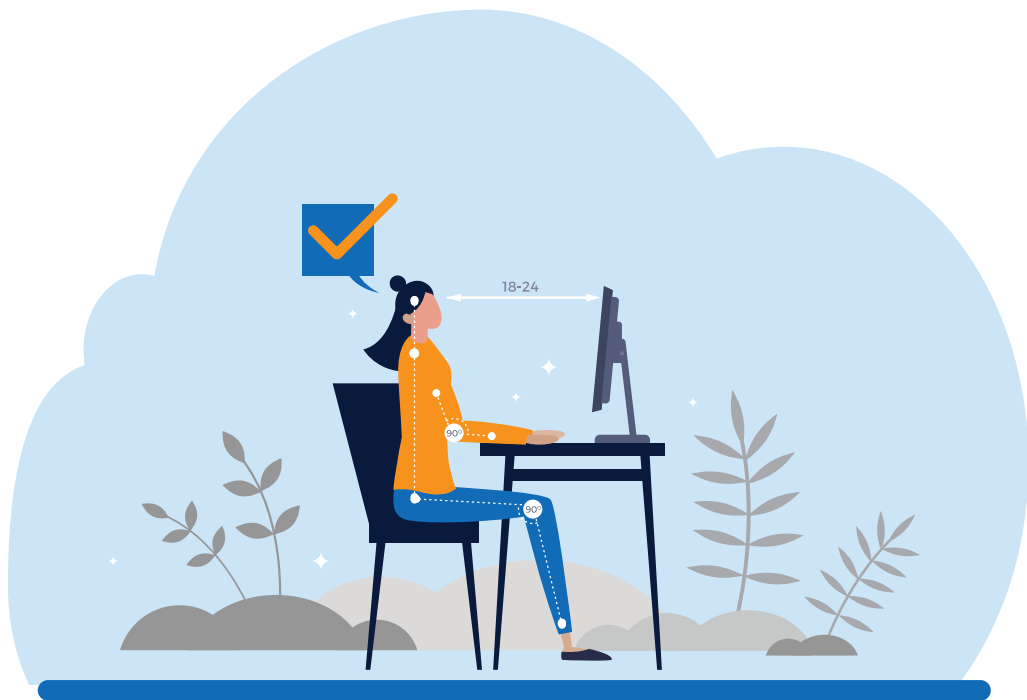
VIRI IN LITERATURA:

- Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPDVE, 119/21 – ZČmlS-A, 202/21 – odl. US, 15/22 in 54/22 – ZUPŠ-1);
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/11);
- Zakon o varstvu osebnih podatkov (Uradni list RS, št. 94/07 – uradno prečiščeno besedilo in 177/20);
- Uredba (EU) 2016/679 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 27. aprila 2016 o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov in o prostem pretoku takih podatkov ter o razveljavitvi Direktive 95/46/ES (Splošna uredba o varstvu podatkov);
- Dokument Opravljanje dela na domu z vidika delovnega prava in varnosti in zdravja pri delu, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, dostopno na: <https://www.gov.si/novice/2020-06-22-opravljanje-dela-na-domu-z-vidika-delovnega-prava-in-varnosti-in-zdravja-pri-delu/>
- Varstvo osebnih podatkov v delovnih razmerjih: Smernice Informacijskega pooblaščenca, Informacijski pooblaščenec, dostopno na: [https://www.iprs.si/fileadmin/user_upload/Pdf/smernice/Smernice - Varstvo OP v delovnih razmerjih verzija 1.1 koncna.pdf](https://www.iprs.si/fileadmin/user_upload/Pdf/smernice/Smernice_-_Varstvo_OP_v_delovnih_razmerjih_verzija_1.1_koncna.pdf)

Pripravila:
Ana Antuničević, mag. prav.
Consilium, pravno svetovanje, Ana Antuničević s. p.

Maja Rihar

4. ERGONOMSKO UREJENO DELOVNO MESTO Z RAČUNALNIKOM



Vsako delovno mesto je najprej oblikovano in ne nastane samo od sebe, ampak je plod ustvarjalnega in zavestnega načrtovanja. Z njegovim oblikovanjem delodajalec usodno posega tudi v zdravje delavca od prvega do zadnjega delovnega dne. Zato je v Sloveniji to področje urejeno z zakonodajo, ki zagotavlja varnost in zdravje pri vsakem delu. Bolj natančno delo z računalnikom odreja Pravilnik o varnosti in zdravju pri delu s slikovnim zaslonom, Ur. list RS, št. 30/00.

Ergonomija je znanost, s katero si pomagamo prilagoditi delo, sredstva, s katerimi delamo, ter delovno okolje. Ko upoštevamo ergonomska načela pri oblikovanju delovnega mesta in jih znamo uporabiti v praksi, lahko preprečimo morebitne kasnejše zdravstvene težave, povezane z delom.

Značilnosti nevtralne telesne drže z računalnikom



Zakaj bi morali ukrepati?

Delo z računalnikom se šteje za delo z nizkim tveganjem za zdravje. Kljub temu obstaja vrsta tveganj za zdravje in dobro počutje, ki so posledica nepravilne ureditve delovnega mesta in delovnega okolja, dolgotrajnega sedenja, ponavljajočih se gibov in stresa. Danes so glavna tveganja, s katerimi se delavci pri delu z računalnikom soočajo: bolečine v hrbtu, napetost v vratu, pritisk v zapestju in utrujenost oči.

Priporočila

1. Preverite vašo telesno držo (glej sliko 1).
2. Za razbremenitev telesa pri dolgotrajnem sedenju med delom delajte odmor.
3. Izpolnite Kontrolni list za delo z računalnikom (priložen spodaj).

- 1 Vrh monitorja je v višini vaših oči. Glava je ravno usmerjena naprej in uravnotežena.
- 2 Roke, podlahti in zapestja so ravne in vzporedno s tlemi. Komolci ostanejo blizu telesa in jih upognemo v kotu med 90-120 stopinj.
- 3 Stegna in boki so podprti ter na splošno vzporedno s tlemi. Kolena so v višini bokov in v položaju z nogami rahlo naprej in jih upognemo v kotu med 90-120 stopinj. Podprt ledveni del.
- 4 Stopala so povsem na tleh.

Kontrolni list za delo z računalnikom

Kontrolni list izpolnimo tako, da naredimo križec pod "da" ali "ne". Povsod, kjer bomo odgovorili z "ne", obstaja možnost za izboljšavo.

Slikovni zaslon	Da	Ne
Slika na zaslonu ne utripa.		
Znaki so dovolj veliki, ostri, nepopačeni in razločno oblikovani.		
Svetlost in kontrast na zaslonu sta enostavno nastavljiva.		
Zaslon je lahko gibljiv, da se lahko ergonomsko prilagodi.		
Zagotovljena je možnost prilagoditve zaslona višini vaših oči.		
Na zaslonu ni odsevov, ki bi zmanjševali in motili čitljivost znakov.		
Zaslon je vedno očiščen zaradi dobre čitljivosti.		
Tipkovnica, miška	Da	Ne
Tipkovnica je prosto gibljiva po delovni površini. Dolžina kabla ji ne omejuje premikanja in prilagajanja.		
Na delovni mizi je pred tipkami najmanj 10 cm proste površine za oporo rok.		
Tipkovnica je poravnana vzporedno s telesom tako, da je tipka B na tipkovnici pred vašim popkom.		
Razmestitev tipk na tipkovnici in značilnosti tipk ustrezajo ergonomskim zahtevam.		
Tipke in simboli na tipkah so jasno označeni in zagotavljajo lahko razpoznavnost in čitljivost.		
Kadar ne uporabljate miške, umaknete roke z nje.		
Držalo za dokumente	Da	Ne
Držalo za predloge je stabilno, nastavljivo, ima ravnilo za označevanje vrstic in postavljeno tako, da ne povzroča dodatnih obremenitev vaših oči, vratu in/ali glave.		
Delovni stol	Da	Ne
Delovni je stol stabilen.		
Delovni stol je udoben.		
Na njem se lahko in neovirano premikate.		

Delovni stol je nastavljen po višini in ima premično podvozje.		
Delovni stol ima ledveno oporo, ki je nastavljiva.		
Če stopal ne morete povsem položiti na tla, uporabljate podstavek za noge, ki vam pri tem pomaga.		
Delovna miza/standardna	Da	Ne
Delovna miza je brez lesketajočega na dotik hladnega materiala.		
Delovna miza priporočljive velikosti 160 cm x 90 cm in ne manj kot 120 cm x 80 cm.		
Pod delovno mizo je prostega prostora 60 cm x 58 cm x 62 cm.		
Delovna miza je stabilna.		
Višina delovne mize je med 72 cm in 75 cm.		
Delovna miza je brez ostrih robov in nagnjenih površin.		
Dvižna delovna miza		
Ustrezna velikosti, teži in količini računalniške opreme.		
Je enostavna za dvigovanje in spuščanje.		
Za delo stoje nosite udobno in mehko obutev.		
Seznam osvetlitev	Da	Ne
Imate priporočljivo osvetlitev 300-500 luksov.		
Izogibate se dela v temni sobi in gledanja v zaslon ter preprečite bleščenje zaradi sončne svetlobe ali močne osvetljenosti zaslona.		
Sedite pravokotno na okno in po potrebi uporabite žaluzije.		
Zrak in temperature	Da	Ne
Redno prezračujte in odpirajte okna, vrata, pred in med odmori.		
Optimalna temperatura za delo z računalnikom je med 22 °C in 24,5 °C, odvisno od sezone.		
Oblačila prilagodite temperaturi, zato se oblecite slojno.		
Vedno imejte pri sebi dodatno oblačilo v primeru prepiha.		
Seznam hrup	Da	Ne
Pri delu od doma delate v ločeni sobi.		
S sodelavcem/sostanovalcem imate določen čas, ko potrebujete koncentracijo.		

Organizacija dela	Da	Ne
Imate dovolj prostora, da lahko spreminjate telesno držo in gibanje telesa.		
Delovna površina ima dovolj prostora za vso potrebno opremo, dokumente, dodatke.		
Vzpostavljen imate sistem organiziranja z novimi dokumenti/nalogami.		
Delo imate organizirano tako, da vas drugi ne motijo pri delu.		

PRILOGE



ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH, (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPDVE, 119/21 – ZČmlS-A, 202/21 – odl. US, 15/22 in 54/22 – ZUPŠ-1)

5. Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu

68. člen (splošno)

- (1) Kot delo na domu se šteje delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so izven delovnih prostorov delodajalca.
- (2) Za delo na domu se šteje tudi delo na daljavo, ki ga delavec opravlja z uporabo informacijske tehnologije.
- (3) 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.
- (4) Delodajalec je dolžan o nameravanem organiziranju dela na domu, pred začetkom dela delavca, obvestiti inšpektorat za delo.

69. člen (pravice, obveznosti in pogoji)

- (1) Delavec, ki opravlja delo na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri v dogovoru z delodajalcem, ima enake pravice kot delavec, ki dela v delovnih prostorih delodajalca, vključno s pravico do sodelovanja pri upravljanju in sindikalnega organiziranja.
- (2) Pravice, obveznosti in pogoji, ki so odvisni od narave dela na domu, se uredijo med delodajalcem in delavcem s pogodbo o zaposlitvi.

70. člen (obveznosti delodajalca)

- (1) Delavec ima pravico do nadomestila za uporabo svojih sredstev pri delu na domu. Višino nadomestila določi delavec in delodajalec s pogodbo o zaposlitvi.
- (2) Delodajalec je dolžan zagotavljati varne pogoje dela na domu.

71. člen (prepoved dela na domu)

Inšpektor ali inšpektorica za delo (v nadaljnjem besedilu: inšpektor za delo) 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 tega zakona ne smejo opravljati kot delo na domu.

72. člen
(dela, ki se ne morejo opravljati na domu)

Zakon ali drug predpis lahko določi dela, ki se ne smejo opravljati kot delo na domu.

Priloga 2: Izjava GZS o podpori ureditve pravice do odklopa od tehnoloških in elektronskih sredstev



Generalna direktorica

Dimičeva 13 ✓ 1504 Ljubljana ✓ T: (01) 58 98 413 ✓ kabinet@gzs.si ✓ www.gzs.si

Ljubljana, 22. 04. 2020

Fakulteta za družbene vede
dr. Aleksandra Kanjuro-Mrcela
Aleksandra.Kanjuro-Mrcela@fdv.uni-lj.si

Zadeva: Eurofound – odgovori na vprašanja

Spoštovani,

V zvezi s pripravo poročila glede na urejenost pravice do odklopa kot pravice zaposlenih, da se odklopijo od tehnoloških in elektronskih naprav izven delovnega časa, kot delodajalska organizacija dajemo svoje mnenje, saj gre za pomembno vprašanje upravljanja z delovnim časom.

GZS kot odgovorna delodajalska organizacija, ki sklepa 22 kolektivnih pogodb dejavnosti gospodarstva, ugotavlja, da doslej to področje ni bilo posebej predmet kolektivnega dogovarjanja v dejavnostih gospodarstva. Gotovo gre za novejšo tematiko, ki se nanaša na sodoben način dela z elektronskimi napravami.

Okvire delovnega časa predeljuje ZDR-1 skladno z ratificiranimi konvencijami MOD. Nesporno je, da obstaja delavčeva obveznost osemurnega delavnika pri polnem delovnem času 40 ur na teden, pravica do dnevnega najmanj 11 urnega počitka in najmanj enodnevne tedenskega počitka. Polni delovni čas je lahko podaljšan pri nadurnem delu po nalogu delodajalca in tudi v tem času je utemeljena uporaba elektronskih in tehnoloških naprav v imenu in za račun delodajalca, vse v mejah zakona.

GZS meni, da je nadzor nad delovnim časom in počitkom je pomemben tako v rednih razmerah, zlasti pri delu od doma, kot tudi v izrednih razmerah, ko je delo od doma odrejeno zaradi izrednih razmer.

Ugotavljamo, da je smiselno glede na aktualnost problematike, ki jo je prinesla nova tehnologija in v zadnjem času zlasti delo od doma v izrednih razmerah, pristopiti k podrobnejši ureditvi te problematike v kolektivnih pogodbah, zlasti v smislu operacionalizacije in fleksibilnosti za obe stranki pogodbe o zaposlitvi, saj temelje že ureja zakon. Zavedamo se, da so zdrave in varne delovne razmere dolžnost in strošek delodajalca in da je tudi s tega vidika primerno pristopiti k podrobnejši ureditvi izrabljanja te pravice, v izogib poklicnih bolezni in poškodb v zvezi z delom.

GZS meni, da je to področje legitimno področje za sodobno in podrobnejše urejanje izrabe delovnega časa v dogovoru med socialnimi partnerji v kolektivnih pogodbah dejavnosti in pri delodajalcih. Odprtost do podrobnejše stabilne ureditve v KP na tem področju v bodoče je dober znak percepcije pomembnosti tega problema za nacionalno varstvo in zdravje pri delu in produktivnost zaposlenih.

Lep pozdrav,



Mag. Sonja šmuc
Generalna direktorica GZS

ZAKON

O RATIFIKACIJI KONVENCIJE O DELU NA DOMU, 1996 (KONVENCIJA MOD ŠT. 177) (MKDD)

(Uradni list RS – Mednarodne pogodbe, št. 3/21)

1. člen

Ratificira se Konvencija o delu na domu, 1996 (Konvencija MOD št. 177), sprejeta v Ženevi 20. junija 1996.

2. člen

Konvencija se v izvirniku v prevodu v slovenskem jeziku glasi:

KONVENCIJA O DELU NA DOMU

Generalna konferenca Mednarodne organizacije dela,

ki jo je v Ženevi sklical Administrativni svet Mednarodnega urada za delo in se je 4. junija 1996 sestala na svojem triinosemdesetem zasedanju,

ob sklicevanju na to, da se za delavce na domu uporablja veliko mednarodnih konvencij in priporočil o delu, ki določajo standarde splošne uporabe v zvezi s pogoji dela, in

ob ugotovitvi, da je zaradi posebnih pogojev, ki so značilni za delo na domu, zaželeno, da se izboljša uporaba teh konvencij in priporočil za delavce na domu ter se te konvencije in priporočila dopolnijo s standardi, ki upoštevajo posebnosti dela na domu, in

po odločitvi za sprejetje nekaterih predlogov za delo na domu pod četrto točko dnevnega reda zasedanja in

po odločitvi, da se ti predlogi oblikujejo kot mednarodna konvencija,

sprejme dvajsetega junija leta tisoč devetsto šestindevetdeset to konvencijo, ki se imenuje Konvencija o delu na domu, 1996:

1. člen

V tej konvenciji:

- a) izraz »delo na domu« pomeni delo, ki ga opravlja oseba, ki se imenuje delavec na domu,
 - i) na svojem domu ali v drugih prostorih po svoji izbiri, ki niso prostori delodajalca;
 - ii) za plačilo;
 - iii) rezultat katerega je izdelek ali storitev, ki jo določi delodajalec, ne glede na to, kdo zagotovi opremo, material ali drug uporabljen vložek, razen če ima ta oseba tako stopnjo samostojnosti in ekonomske neodvisnosti, da se po notranjih zakonih in drugih predpisih ali odločitvah sodišč šteje za osebo, ki samostojno opravlja delo;
- b) zaposlene osebe ne postanejo delavci na domu v smislu te konvencije samo zato, ker kot zaposleni občasno opravljajo svoje delo na domu namesto na svojem običajnem delovnem mestu;
- c) izraz »delodajalec« pomeni fizično ali pravno osebo, ki neposredno ali po posredniku, ne glede na to, ali notranja zakonodaja predvideva posrednike, dodeli delo na domu pri opravljanju svoje poslovne dejavnosti.

2. člen

Ta konvencija se uporablja za vse osebe, ki opravljajo delo na domu v smislu 1. člena.

3. člen

Vsaka članica, ki ratificira to konvencijo, sprejme, izvaja in redno pregleduje notranjo politiko o delu na domu, katere cilj je izboljšati položaj delavcev na domu, ob posvetovanju z najbolj reprezentativnimi organizacijami delodajalcev in delavcev ter organizacijami, ki se ukvarjajo z delavci na domu, in organizacijami delodajalcev delavcev na domu, če te organizacije obstajajo.

4. člen

1. Notranja politika o delu na domu spodbuja, kolikor je to mogoče, enako obravnavo delavcev na domu in drugih delavcev, pri čemer upošteva posebnosti dela na domu ter po potrebi pogoje, ki veljajo za enako ali podobno delo, ki se opravlja v podjetju.

2. Enaka obravnava se spodbuja zlasti v zvezi:

- a) s pravico delavcev na domu, da ustanovijo ali se včlanijo v organizacije, ki jih sami izberejo, in sodelujejo v njihovih dejavnostih;
- b) z varstvom pred diskriminacijo pri zaposlovanju in poklicih;
- c) z varnostjo in zdravjem pri delu;
- d) s plačilom;
- e) z zakonsko določeno socialno varnostjo;
- f) z dostopom do usposabljanja;
- g) z minimalno starostjo za zaposlitev ali delo in
- h) z varstvom materinstva.

5. člen

Notranja politika o delu na domu se izvaja z zakoni in drugimi predpisi, kolektivnimi pogodbami, razsodbami ali na kateri koli drug ustrezen način, ki je v skladu z notranjo prakso.

6. člen

Sprejmejo se ustrezni ukrepi, da statistika dela, kolikor je to mogoče, vključuje tudi delo na domu.

7. člen

Za delo na domu se ob upoštevanju njegovih posebnosti uporabljajo notranji zakoni in drugi predpisi o varnosti in zdravju pri delu, ki določajo pogoje, pod katerimi se zaradi zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu na domu lahko prepovejo nekatere vrste dela ter uporaba nekaterih snovi.

8. člen

Če so pri delu na domu dovoljeni posredniki, obveznosti delodajalcev in posrednikov določajo zakoni in drugi predpisi ali odločitve sodišč v skladu z notranjo prakso.

9. člen

- 1. Sistem inšpekcijskega nadzora, ki je v skladu z notranjim pravom in prakso, zagotavlja skladnost z zakoni in drugimi predpisi, ki se uporabljajo za delo na domu.
- 2. Za kršitve teh zakonov in drugih predpisov se predpišejo in učinkovito uporabijo ustrezna pravna sredstva, vključno, če je to potrebno, kazni.

10. člen

Ta konvencija ne vpliva na ugodnejše določbe, ki veljajo za delavce na domu po drugih mednarodnih konvencijah o delu.

11. člen

Listine o ratifikaciji te konvencije se pošljejo generalnemu direktorju Mednarodnega urada za delo v registracijo.

12. člen

1. Ta konvencija zavezuje samo tiste članice Mednarodne organizacije dela, katerih ratifikacije so registrirane pri generalnem direktorju Mednarodnega urada za delo.
2. Veljati začne dvanajst mesecev po dnevu, ko sta pri generalnem direktorju registrirani ratifikaciji dveh članic.
3. Potem začne ta konvencija veljati za vsako članico dvanajst mesecev po dnevu registracije njene ratifikacije.

13. člen

1. Članica, ki je ratificirala to konvencijo, jo lahko odpove po poteku desetih let po dnevu, ko je prvič začela veljati, z aktom, ki ga pošlje v registracijo generalnemu direktorju Mednarodnega urada za delo. Odpoved začne veljati šele eno leto po dnevu registracije.
2. Vsaka članica, ki je ratificirala to konvencijo in v enem letu po poteku desetletnega obdobja iz prejšnjega odstavka ne uveljavi pravice do odpovedi po tem členu, ostane zavezana za nadaljnje desetletno obdobje, potem pa jo lahko pod pogoji iz tega člena odpove po poteku vsakokratnega desetletnega obdobja.

14. člen

1. Generalni direktor Mednarodnega urada za delo uradno obvesti vse članice Mednarodne organizacije dela o registraciji vseh ratifikacij in odpovedi, ki jih pošljejo članice organizacije.
2. Ko generalni direktor uradno obvesti članice organizacije o registraciji druge prejete ratifikacije, jih opozori tudi na dan začetka veljavnosti konvencije.

15. člen

Generalni direktor Mednarodnega urada za delo zaradi registracije v skladu s 102. členom Ustanovne listine Organizacije združenih narodov sporoči generalnemu sekretarju Organizacije združenih narodov vse podatke o vseh ratifikacijah in odpovedih, ki jih je registriral v skladu z določbami prejšnjih členov.

16. člen

Kadar meni, da je treba, Administrativni svet Mednarodnega urada za delo predloži generalni konferenci poročilo o izvajanju te konvencije in prouči, ali je primerno na dnevni red konference uvrstiti vprašanje o spremembi celotne konvencije ali njenega dela.

17. člen

1. Če konferenca sprejme novo konvencijo, ki to konvencijo v celoti ali delno spreminja, in če z novo konvencijo ni določeno drugače:
 - a) ratifikacija nove, spremenjene konvencije, ki jo ratificira posamezna članica, zanjo ipso iure povzroči takojšnjo odpoved te konvencije ne glede na določbe 13. člena, če in ko nova, spremenjena konvencija začne veljati;
 - b) od dneva začetka veljavnosti nove, spremenjene konvencije ta konvencija članicam ni več na voljo za ratifikacijo.
2. Ta konvencija vsekakor še naprej velja v sedanjí obliki in vsebini za tiste članice, ki so jo ratificirale, niso pa ratificirale spremenjene konvencije.

18. člen

Angleška in francoska različica besedila te konvencije sta enako verodostojni.

Zgornje besedilo je verodostojno besedilo konvencije, ki jo je pravilno sprejela Generalna konferenca Mednarodne organizacije dela na svojem triinosemdesetem zasedanju, ki je bilo v Ženevi in se je končalo dvajsetega junija 1996.

V potrditev tega sva to podpisala dvajsetega junija 1996.

Predsednik konference

SAIF ALI AL-JARWAN l.r.

Generalni direktor Mednarodnega urada za delo

MICHEL HANSENNE l.r.

3. člen

Za izvajanje konvencije skrbi ministrstvo, pristojno za delo in socialne zadeve.

4. člen

Ta zakon začne veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije – Mednarodne pogodbe.

Priloga 4: Seznam KPd, ki urejajo delo na domu

- ZDR-1 o delu na domu,
- Primer ureditve dela na domu – KP za časopisno in založniško dejavnost,
- Konvencija 177 o delu na domu,
- Seznam KPd, ki urejajo delo na domu

PREGLED UREDITVE DELA NA DOMU PO KOLEKTIVNIH POGODBAH GOSPODARSKIH DEJAVNOSTI

V dokumentu je prikazan pregled ureditve instituta dela na domu v kolektivnih pogodbah, ki so vpisane v evidenco² Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.

1. Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine

(Uradni list RS, št. 111/2006, 127/2006 - popr., 109/2007, 21/2008 - razširjena veljavnost, 94/2008, 34/2009, 68/2009 - razlaga, 26/2011 - razlaga, 30/2011, 104/2011 - razlaga, 51/2012, 47/2013, 105/2013, 24/2014 - nova, 38/2014 - razširjena veljavnost, 24/16 - aneks, 40/17, 69/17, 52/18 - nova, 67/18 - razširjena veljavnost)

Kolektivna pogodba ne vsebuje posebnih določil glede dela na domu.

2. Kolektivna pogodba za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije

(Uradni list RS, št. 45/2006, 74/2006 - popr., 75/2006 - popr., 49/2007, 42/2008, 71/2008, 43/2009, 52/2010, 36/2011 - nova, 107/2011, 109/2012, 67/16 - 8/18, 24/18 - naknadni pristop, 44/18, 24/19 - nova)

Kolektivna pogodba ne vsebuje posebnih določil glede dela na domu.

3. Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti

(Uradni list RS, št. 1/2005, 100/2005, 100/2005, 83/2006, 71/2007, 18/2008, 76/2008, 64/2009 - tarifna priloga, 62/2011 - tarifna priloga, 75/2013 - odpoved, 101/15, 15/17 - naknadni pristop, 80/17, 30/18 - razširjena veljavnost, 5/19, 81/19)

Kolektivna pogodba ne vsebuje posebnih določil glede dela na domu.

² <https://www.gov.si/teme/delovna-razmerja/#e58388>

4. Kolektivna pogodba komunalnih dejavnosti

(Uradni list RS, št. 94/2004, 8/2005, 71/2005, 14/2006, 82/2006, 66/2007, 18/2008, 5/2009, 10/2010, 10/2010 - tarifna priloga, 95/2010, 14/2011 - tarifna priloga, 62/2011 - aneks k tarifni prilogi, 74/2011 - aneks k tarifni prilogi, 19/2012, 43/2012, 4/2013, 111/2013, 43/15, 12/17, 80/17, 3/19, 81/19)

Kolektivna pogodba ne vsebuje posebnih določil glede dela na domu.

5. Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije

(Uradni list RS, št. 83/1997, 84/2001, 87/2004, 139/2004, 71/2005, 100/2005, 83/2006, 83/2007, 124/2007, 42/2008, 55/2009, 52/2010, 82/2010, 37/2011, 109/2011, 90/2012 - razširjena veljavnost za določene dejavnosti, 99/2012, 111/2013, 43/2014 - razširjena veljavnost, 17/16 - nova, 36/16 - razširjena veljavnost, 49/16, 35/17, 71/17, 56/2018 - nova, 13/19 - razširjena veljavnost, 16/19, 12/20, 93/20)

Kolektivna pogodba ne vsebuje posebnih določil glede dela na domu.

6. Kolektivna pogodba za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije

(Uradni list RS, št. 14/2006, 87/2006, 76/2007, 46/2008, 70/2008, 53/2009 - razširjena veljavnost, 10/2010, 70/2011, 84/2011, 70/2012, 59/2013, 78/14 - nova KP, 39/15 - razširjena veljavnost, 22/17, 84/18, 82/19)

Kolektivna pogodba ne vsebuje posebnih določil glede dela na domu.

7. Kolektivna pogodba za papirno in papirno-predelovalno dejavnost

(Uradni list RS, št. 7/1998, 78/2000, 37/2002, 101/2004, 79/2005, 91/2006, 10/2007, 86/2007, 16/2008, 85/2008, 97/2008, 14/2009, 65/2009, 91/2010, 25/2011, 48/2011, 111/2013, 35/2014 - razširjena veljavnost, 52/16, 4/18, 2/19)

Kolektivna pogodba ne vsebuje posebnih določil glede dela na domu.

8. Kolektivna pogodba grafične dejavnosti

(Uradni list RS, št. 51/1998, 64/2001, 103/2004, 79/2005, 95/2006, 10/2007, 93/2007, 35/2008, 97/2008, 77/17, 84/18, 52/19 in 175/20)

33. člen

(delo na domu)

(1) V času trajanja delovnega razmerja se lahko delodajalec in delavec dogovorita o delu na domu in v ta namen skleneta novo pogodbo o zaposlitvi, s katero dogovorita medsebojne pravice, obveznosti in pogoje opravljanja dela na domu, vključno z obsegom delovnega časa, ki ga delavec opravi na domu, upošteva določbe zakona, ki ureja delovna razmerja.

(2) Poleg zakonsko določenih razlogov za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas in razlogov za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas, določenih v drugem odstavku 26. člena te kolektivne pogodbe, se pogodba o zaposlitvi lahko sklene za določen čas tudi v primeru sklenitve pogodbe o zaposlitvi za opravljanje dela na domu.

(3) Pogodba iz prejšnjega odstavka se lahko sklene za obdobje največ enega leta in zgolj v primeru, da ima delavec že sklenjeno pogodbo o zaposlitvi. Po izteku tega obdobja se pogodba o zaposlitvi za določen čas zaradi opravljanja dela na domu lahko ponovno podaljša. V času trajanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas zaradi opravljanja dela na domu prvotna pogodba o zaposlitvi delavca miruje.

(4) Pravice delavca po pogodbi o zaposlitvi sklenjeni za opravljanje dela na domu ne smejo biti nižje od pravic, kot mu pripadajo na podlagi pogodbe o zaposlitvi, ki mu v času sklenjene pogodbe o zaposlitvi zaradi opravljanja dela na domu miruje.

(5) Delo na domu se lahko organizira pod naslednjimi 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 delavec razpolaga z ustreznimi delovnimi sredstvi, potrebnimi za opravljanje dela ali pa mu le-ta zagotovi delodajalec,*
- če je delavcu zagotovljena varnost pri delu,*
- če je zagotovljeno sprotno obveščanje delavcev, ki delo opravljajo na domu.*

(6) Če niso izpolnjeni pogoji iz prejšnjega odstavka tega člena, se dela na domu ne sme organizirati.

(7) 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. O načinu nadzora se delavec in delodajalec predhodno dogovorita, delavec pa nadzora ne more odkloniti, pri čemer delavec lahko dokazuje pogoje za varno in zdravo delo s slikovnim materialom, kadar okoliščine to dopuščajo. Če nadzora varnosti in zdravja pri delu ni mogoče zagotoviti drugače in če za to obstaja zakonska podlaga, se lahko nazor izvede tudi na kraju opravljanja dela ob predhodni najavi najmanj 3 dni pred izvedbo nadzora. Kadar se delo na domu opravlja začasno ali občasno oziroma v določenem krajšem obdobju, se lahko dolžnost zagotavljanja varnih in zdravih delovnih razmer zagotovi s tem, da delodajalec delavcu poda ustrezna navodila za varno in zdravo delo, delavec pa pisno izjavi, da te pogoje izpolnjuje in jih bo zagotavljal. Strošek zagotavljanja varnih in zdravih delovnih razmer bremeni delodajalec.

(8) Delavec zaradi opravljanja dela na domu ne sme biti kakorkoli postavljen v slabši položaj v primerjavi z delavci, ki dela ne opravljajo na domu, in ima enake pravice kot delavci, ki delajo v delovnih prostorih delodajalca, vključno s pravico do izobraževanja, sodelovanja pri upravljanju in sindikalnega organiziranja.

(9) S kolektivno pogodbo pri delodajalcu oziroma s splošnim aktom delodajalca se določi višina nadomestila za stroške za uporabo sredstev delavca ali način določanja višine nadomestila, pri čemer le-ta ne more znašati manj kot amortizacija teh sredstev.

(10) Delavec ima obveznost evidentirati svoj delovni čas v času opravljanja dela na domu skladno z navodili delodajalca. Delodajalec sme v času opravljanja dela na domu od delavca zahtevati poročanje o opravljenem delu. Delodajalec in delavec se lahko tudi dogovorita, da delavec sporoča podatke o številu dejansko opravljenih ur dnevno le, če so te drugačne od v pogodbi o zaposlitvi dogovorjene oziroma v internih aktih delodajalca določene dnevne delovne obveznosti delavca.

(11) Delavec ima pravico do odmorov in počitkov skladno z zakonom in kolektivno pogodbo.

(12) V pogodbi o zaposlitvi mora biti natančno določen čas, v katerem mora biti delavec na razpolago delodajalcu po telefonu ali elektronski pošti. Izven tega časa se delavec ni dolžan javljati ali odgovarjati delodajalcu (pravica do odklopa).

9. Kolektivna pogodba za dejavnost elektroindustrije Slovenije

(Uradni list RS, št. 108/2005, 95/2006, 71/2007, 82/2007, 32/2008, 70/2008, 47/2009 - razširjena veljavnost, 75/2009, 10/2010, 84/2011, 104/2011, 32/2013, 26/15, 58/17, 84/18, 24/19 - naknadni pristop, 58/20)

8.a člen

(1) Za delo na domu, kot ga ureja zakon, ki ureja delovna razmerja, se ne šteje delo, ki ga delavec občasno opravlja na domu ali v drugih prostorih, ki niso delovni prostori delodajalca.

(2) 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.

10. Kolektivna pogodba časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti

(Uradni list RS, št. 43/2000, 77/2000 - popr., 24/2001, 46/2001, 78/2001, 33/2004, 117/2004, 79/2005, 95/2006, 118/2006, 10/2007, 93/2007, 35/2008, 97/2008, 8/2010, 55/2011, 17/2012, 17/2012, 63/2013, 83/16, 57/18 in 173/20)

(1) V času trajanja delovnega razmerja se lahko delodajalec in delavec dogovorita o delu na domu in v ta namen skleneta novo pogodbo o zaposlitvi, s katero dogovorita medsebojne pravice, obveznosti in pogoje opravljanja dela na domu, vključno z obsegom delovnega časa, ki ga delavec opravi na domu, upošteva določbe zakona, ki ureja delovna razmerja.

(2) Če delodajalec in delavec, med katerima je že sklenjena pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas, skleneta novo pogodbo o zaposlitvi za delo na domu za nedoločen čas, se lahko dogovorita, da prvotna pogodba o zaposlitvi delavca v času veljavnosti pogodbe o zaposlitvi za delo na domu miruje.

(3) Poleg zakonsko določenih razlogov za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas, se pogodba o zaposlitvi lahko sklene za določen čas tudi iz razloga opravljanja dela na domu.

(4) Pogodba iz prejšnjega odstavka se lahko sklene za obdobje največ enega leta in zgolj v primeru, da ima delavec že sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Po izteku tega obdobja se pogodba o zaposlitvi za določen čas zaradi opravljanja dela na domu lahko ponovno podaljša. V času trajanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas zaradi opravljanja dela na domu prvotna pogodba o zaposlitvi delavca miruje.

(5) Pravice delavca po pogodbi o zaposlitvi, sklenjeni za opravljanje dela na domu, ne smejo biti nižje od pravic, kot mu pripadajo na podlagi pogodbe o zaposlitvi, ki mu v času sklenjene pogodbe o zaposlitvi zaradi opravljanja dela na domu miruje.

(6) Delo na domu se lahko organizira pod naslednjimi 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 delavec razpolaga z ustreznimi delovnimi sredstvi, potrebnimi za opravljanje dela ali pa mu le-ta zagotovi delodajalec,
- če je delavcu zagotovljena varnost pri delu,
- če je zagotovljeno sprotno obveščanje delavcev, ki delo opravljajo na domu.

(7) Če niso izpolnjeni pogoji iz prejšnjega odstavka tega člena, se dela na domu ne sme organizirati.

(8) 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. O načinu nadzora se delavec in delodajalec predhodno dogovorita, delavec pa nadzora ne more odkloniti, pri čemer delavec lahko dokazuje pogoje za varno in zdravo delo s slikovnim materialom, kadar okoliščine to dopuščajo. Če nadzora varnosti in zdravja pri delu ni mogoče zagotoviti drugače in če za to obstaja zakonska podlaga, se lahko nazor izvede tudi na kraju opravljanja dela ob predhodni najavi najmanj 3 dni pred izvedbo nadzora. Kadar se delo na domu opravlja začasno ali občasno oziroma v določenem krajšem obdobju, se lahko dolžnost zagotavljanja varnih in zdravih delovnih

razmer zagotovi s tem, da delodajalec delavcu poda ustrezna navodila za varno in zdravo delo, delavec pa pisno izjavi, da te pogoje izpolnjuje in jih bo zagotavljal. Strošek zagotavljanja varnih in zdravih delovnih razmer bremeni delodajalec.

(9) Delavec zaradi opravljanja dela na domu ne sme biti kakorkoli postavljen v slabši položaj v primerjavi z delavci, ki dela ne opravljajo na domu, in ima enake pravice kot delavci, ki delajo v delovnih prostorih delodajalca, vključno s pravico do izobraževanja, sodelovanja pri upravljanju in sindikalnega organiziranja.

(10) Delodajalec in delavec v pogodbi o zaposlitvi določita nadomestilo za stroške za uporabo sredstev delavca (elektrika, voda, ogrevanje, ustrezna razsvetljava, sanitarije, internetni priključek, pohištvo ipd.) najmanj v višini amortizacije, v vsakem primeru pa ne manj kot 0,75 EUR na dan, če pa delavec pri delu uporablja lasten osebni računalnik, tiskalnik, mobilni ali stacionarni telefon ali druga tehnična sredstva, pa višina nadomestila v nobenem primeru ne more biti nižja kot 1,75 EUR na dan. Za uporabo morebitnih posebnih delovnih sredstev (npr. dražji licenčni software, posebna računalniška oprema ipd.), ki jih za delo na domu potrebuje delavec, pa jih ne zagotovi delodajalec, se delavec in delodajalec v pogodbi o zaposlitvi za delo na domu dogovorita za dodatno nadomestilo. Delodajalec od delavca ne more zahtevati uporabe delovnih sredstev, ki mu jih ni zagotovil ali se dogovoril za plačilo nadomestila za uporabo sredstev delavca.

(11) Delavec ima obveznost evidentirati svoj delovni čas v času opravljanja dela na domu skladno z navodili delodajalca, delodajalec pa sme v času opravljanja dela na domu od delavca zahtevati poročanje o opravljenem delu. Delodajalec in delavec se lahko tudi dogovorita, da delavec sporoča podatke o številu dejansko opravljenih ur dnevno le, če so te drugačne od v pogodbi o zaposlitvi dogovorjene oziroma v internih aktih delodajalca določene dnevne delovne obveznosti delavca.

(12) Delavec ima pravico do odmorov in počitkov skladno z zakonom in kolektivno pogodbo.

(13) V pogodbi o zaposlitvi mora biti natančno določen čas, v katerem mora biti delavec na razpolago delodajalcu po telefonu ali elektronski pošti, izven tega časa se delavec ni dolžan javljati ali odgovarjati delodajalcu (pravica do odklopa).

11. Kolektivna pogodba za kovinsko industrijo Slovenije

(Uradni list RS, št. 108/2005, 97/2006, 90/2007, 33/2008, 70/2008, 53/2009, 10/2010, 84/2011, 51/2013, 6/15- nova, 80/15 - razširjena veljavnost, 6/17, 69/17, 82/18, 24/19 - naknadni pristop)

Kolektivna pogodba ne vsebuje posebnih določil glede dela na domu.

12. Kolektivna pogodba za zavarovalstvo Slovenije

(Uradni list RS, št. 60/1998, 6/2005, 83/2005, 100/2006, 45/2008, 24/2011 - nova)

11. člen

Delo na domu

- (1) Pravice, obveznosti in pogoji opravljanja dela na domu med delavcem in delodajalcem se uredijo s pogodbo o zaposlitvi.*
- (2) Delodajalec je dolžan o nameravanem organiziranju dela na domu, pred začetkom dela delavca, obvestiti inšpekcijo za delo.*
- (3) Pravice, obveznosti in pogoji, ki so odvisni od narave dela na domu, se uredijo med delodajalcem in delavcem s pogodbo o zaposlitvi.*
- (4) Delavec ima pravico do nadomestila za uporabo svojih sredstev pri delu na domu. Višino nadomestila določita delavec in delodajalec s pogodbo o zaposlitvi.*
- (5) Delodajalec je dolžan zagotavljati varne pogoje dela na domu ter lahko občasno nadzoruje varnost in zdravje pri delu.*
- (6) V času trajanja delovnega razmerja delavca brez njegove privolitve ni mogoče razporediti na delo na domu.*

13. Kolektivna pogodba dejavnosti cestnega gospodarstva

(Uradni list RS, št. 135/2004, 50/2005, 87/2005, 89/2005, 97/2005, 91/2006, 111/2006, 19/2007, 7/2008, 22/2008, 103/2008, 98/15, 50/16 - odpoved KP)

Kolektivna pogodba ne vsebuje posebnih določil glede dela na domu.

14. Kolektivna pogodba za dejavnosti pridobivanja in predelave nekovinskih rudnin Slovenije

(Uradni list RS, št. 44/1998, 64/2004, 132/2004, 79/2005, 79/2005, 106/2006, 104/2007, 79/2008, 108/2008, 77/2010 - odpoved, 55/2013, 6/2014, 24/2014 - razširjena veljavnost, 16/15, 4/16, 15/17, 29/18)

Kolektivna pogodba ne vsebuje posebnih določil glede dela na domu.

15. Kolektivna pogodba za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko predelovalne dejavnosti

(5/1998, 6/2001, 108/2001, 35/2002, 5/2003, 114/2003, 106/2004, 46/2005, 94/2005, 10/2006, 121/2006, 127/2006, 138/2006 - popr., 67/2008, 55/2009, 28/2010 - razširjena veljavnost, 5/2014 - odpoved, 18/2014 - nova, 24/2014, 25/2014 - razširjena veljavnost, 45/17 - naknadni pristop)

Kolektivna pogodba ne vsebuje posebnih določil glede dela na domu.

16. Kolektivna pogodba za lesarstvo Slovenije

(Uradni list RS, št. 132/2006, 28/2007 - popr., 66/2007, 32/2008, 36/2009, 34/2010, 22/2011, 26/2012, 30/2013, 25/2014, 6/15 - odpoved KP, 43/15), 61/15, 67/16, 26/17, 58/17 - nova KP, 51/18, 45/19)

13. člen

Delo na domu

Glede sklenitve pogodbe o zaposlitvi za opravljanje dela na domu se neposredno uporabljajo določbe zakona o delovnih razmerjih

17. Kolektivna pogodba za cestni potniški promet Slovenije

(Uradni list RS, št. 6/2007, 99/2008, 35/2009, 49/2009, 95/2009 - razširjena veljavnost, 3/2011, 14/2012, 52/2012 - razširjena veljavnost, 7/2014, 3/15, 4/16, 5/17, 75/17)

Kolektivna pogodba ne vsebuje posebnih določil glede dela na domu.

18. Kolektivna pogodba za dejavnost železniškega prometa

(Uradni list RS, št. 95/2007, 48/18)

57. člen

Medsebojna razmerja, pravice, obveznosti in pogoji opravljanja dela na domu se, v skladu z zakonom in to pogodbo, uredijo s pogodbo o zaposlitvi.

Delodajalec in delavec določita s pogodbo o zaposlitvi nadomestilo za uporabo delavčevih sredstev najmanj v višini amortizacije.

Tako delavcu, ki dela na domu, kot delavcu, ki dela v družbi, delodajalec zagotavlja enake upravljaljske pravice, varne delovne razmere in varno delovno okolje. Delodajalec je dolžan nadzorovati varnost pri delu, delavec, ki dela na domu, pa mu je dolžan to omogočiti.

19. Kolektivna pogodba premogovništva Slovenije

(Uradni list RS, št. 44/1996, 100/2004, 81/2005, 105/2007, 45/15, 88/15, 60/16 - razširjena dejavnost, 32/19 - nova)

Kolektivna pogodba ne vsebuje posebnih določil glede dela na domu.

20. Kolektivna pogodba elektrogospodarstva Slovenije

(Uradni list RS, št. 38/1996, 100/2004, 81/2005, 105/2007, 45/15, 41/17, 2/18 - razširjena veljavnost, 109/20)

Kolektivna pogodba ne vsebuje posebnih določil glede dela na domu.

21. Kolektivna pogodba za gozdarstvo Slovenije

(Uradni list RS, št. 16/2005, 37/2006, 19/2008, 99/2008, 30/2009, 46/2010, 12/2013, 25/2014- razširjena veljavnost, 44/15)

Kolektivna pogodba ne vsebuje posebnih določil glede dela na domu.

22. Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo

(Uradni list RS, št. 73/2008, 55/2010, 100/2011, 99/2012, 99/2012 - uradno prečiščeno besedilo, 92/2013 - nova, 16/2014 - naknadni pristop, 59/14 - razširjena veljavnost, 28/15, 82/16, 76/17), ne velja več.

Kolektivna pogodba ne vsebuje posebnih določil glede dela na domu.

23. Kolektivna pogodba za poštne in kurirske dejavnosti

(Uradni list RS, št. 50/2003, 94/2004, 61/2005, 84/2008, 91/2009, 74/14, 90/14, 6/15 - razširjena veljavnost, 74/16, 6/17 - razširjena veljavnost)

15. člen

Delo na domu

(1) Delodajalec in delavec določita s pogodbo nadomestilo za uporabo delavčevih sredstev najmanj v višini amortizacije.

(2) Delodajalec je dolžan zagotavljati varne in zdrave delovne razmere in varno delovno okolje, ter občasno nadzorovati varnost in zdravje pri delu.

(3) Delavec, ki dela na domu, ima enake pravice in obveznosti kot delavci, ki delajo v prostorih delodajalca.

24. Kolektivna pogodba dejavnosti bančništva Slovenije

(Uradni list RS, št. 5/2011, (81/2004 - stara pogodba, ki se deloma še uporablja), 14/2013, 4/2014, 95/2014, 24/18, 46/20)

30. člen

(1) Delavec in delodajalec se lahko s pogodbo o zaposlitvi dogovorita, da bo delavec opravljal delo, ki je predmet pogodbe o zaposlitvi, na domu.

(2) Delavec in delodajalec se lahko tudi dogovorita, da bo delo na domu trajalo določeno število ur ali dni v tednu, preostanek ur ali dni do polne tedenske delovne obveznosti pa bo delavec na svojem delovnem mestu.

(3) Pravice, obveznosti, odgovornosti delavca in delodajalca se določijo s pogodbo o zaposlitvi.

25. Kolektivna pogodba med delavci in družbami drobnega gospodarstva

(Uradni list RS, št. 6/2000, 18/2004, 103/2004, 94/2010 - nova, 58/2011, 4/18 - razširjena veljavnost za dejavnost voznških šol)

35. člen

(delo na domu)

(1) V času trajanja delovnega razmerja se lahko delodajalec in delavec z aneksom k pogodbi o zaposlitvi dogovorita o delu na domu.

(2) Delo na domu se lahko organizira pod naslednjimi 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,*
- če je zagotovljeno sprotno obveščanje delavcev, ki delo opravljajo na domu.*

(3) 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.

(4) Pravice, obveznosti in pogoji opravljanja dela na domu med delavcem in delodajalcem se uredijo z aneksom k Pogodbi o zaposlitvi, upoštevaje določbe zakona, ki ureja delovna razmerja.

(5) Delodajalec in delavec s pogodbo ali aneksom k pogodbi o zaposlitvi določita nadomestilo za uporabo delavčevih sredstev najmanj v višini amortizacije.

26. Kolektivna pogodba za dejavnost zasebnega varovanja

(Uradni list RS, št. 5/16, 9/16 - razširjena veljavnost, 33/16 - naknadni pristop, 26/17)

Kolektivna pogodba ne vsebuje posebnih določil glede dela na domu.

27. Kolektivna pogodba za dejavnost poslovanja z nepremičninami

(Uradni list RS, št. 9/98, 35/00, 117/04, 87/05, 67/16 - nova KP, 27/17- odpoved, 38/17 - razširjena veljavnost, 33/18 - naknadni pristop, 46/19)

30. člen

(delo na domu)

(1) Ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi ali v času trajanja delovnega razmerja se lahko delodajalec in delavec s pogodbo ali aneksom k pogodbi o zaposlitvi dogovorita o delu na domu oziroma o delu na daljavo.

(2) Delo na domu oziroma delo na daljavo se lahko organizira pod naslednjimi 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,
- če je zagotovljeno sprotno obveščanje delavcev, ki delo opravljajo na domu.

(3) V primeru dela delavca na domu oziroma na daljavo delodajalec lahko preveri, ali so zagotovljeni minimalni pogoji za varno delo in varno delovno okolje ter občasno nadzoruje izvajanje zakonskih obvez varnosti in zdravja pri delu. V primerih, ko delavec opravlja delo doma, se občasni nadzor opravlja na podlagi predhodne najave delodajalca.

(4) Pravice, obveznosti in dolžnosti, ki izhajajo iz posebnosti dela na domu oziroma dela na daljavo ter posebni pogoji za opravljanje tega dela in posebni načini medsebojnega informiranja se uredijo s pogodbo ali aneksom k pogodbi o zaposlitvi, upošteva določbe zakona, ki ureja delovna razmerja. Delodajalec lahko v pogodbi o zaposlitvi ali aneksu k pogodbi o zaposlitvi določi delavcu neposredno nadrejenega vodjo in obseg njegovih pooblastil, podrobnejši način poročanja o opravljenem delu in odrejanje tekočega dela ter omejitve glede uporabe informacijske tehnologije in opreme. V kolikor vprašanja iz prejšnjega stavka ne ureja pogodba ali aneks k pogodbi o zaposlitvi, mora delodajalec pred začetkom dela delavca izdati pisna navodila in jih vročiti delavcu neposredno ter ga obvestiti o sankcijah za primer kršitev.

(5) Delavec in delodajalec se v pogodbi o zaposlitvi ali v aneksu k pogodbi o zaposlitvi dogovorita o obsegu dela, ki mora biti opravljen v določenem času in morebitni pripadajoči nagradi v primeru doseganja boljših delovnih rezultatov. Delavec, ki opravlja delo doma oziroma na daljavo sam organizira dnevni delovni čas, zato mu ne pripadajo dodatki iz naslova neugodnega delovnega časa, razen v primeru, ko narava dela zahteva ali delodajalec odredi, da se mora delo opraviti v nočnem času ali na dela prosti dan ali dan državnega praznika. V teh primerih delavcu pripada poseben dodatek, kot ga določa kolektivna pogodba pri delodajalcu ali pogodba o zaposlitvi oziroma aneks k pogodbi o zaposlitvi.

(6) Delavec in delodajalec se dogovorita o načinu informiranja z namenom, da se delavcu omogoči redne stike s sodelavci in dostop do podatkov o dogajanju v podjetju, enak dostop do usposabljanja in s tem razvoja karierni poti.

(7) Delodajalec in delavec s pogodbo ali aneksom k pogodbi o zaposlitvi določita povračilo stroškov, ki so neposredno povezani z delom (npr. stroški komunikacije) in nadomestilom za uporabo delavčevih sredstev najmanj v višini amortizacije.

(8) V primeru, da delavec zavrne ponujeno delo na domu oziroma delo na daljavo, se njegov delovno pravni status ne sme spremeniti.

PREGLED UREDITVE DELA NA DOMU PO KOLEKTIVNIH POGODBAH GOSPODARSKIH DEJAVNOSTI

V dokumentu je prikazan pregled ureditve instituta dela na domu v kolektivnih pogodbah, ki so vpisane v evidenco³ Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.

28. Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine

(Uradni list RS, št. 111/2006, 127/2006 - popr., 109/2007, 21/2008 - razširjena veljavnost, 94/2008, 34/2009, 68/2009 - razlaga, 26/2011 - razlaga, 30/2011, 104/2011 - razlaga, 51/2012, 47/2013, 105/2013, 24/2014 - nova, 38/2014 - razširjena veljavnost, 24/16 - aneks, 40/17, 69/17, 52/18 - nova, 67/18 - razširjena veljavnost)

Kolektivna pogodba ne vsebuje posebnih določil glede dela na domu.

29. Kolektivna pogodba za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije

(Uradni list RS, št. 45/2006, 74/2006 - popr., 75/2006 - popr., 49/2007, 42/2008, 71/2008, 43/2009, 52/2010, 36/2011 - nova, 107/2011, 109/2012, 67/16 - 8/18, 24/18 - naknadni pristop, 44/18, 24/19 - nova)

Kolektivna pogodba ne vsebuje posebnih določil glede dela na domu.

30. Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti

(Uradni list RS, št. 1/2005, 100/2005, 100/2005, 83/2006, 71/2007, 18/2008, 76/2008, 64/2009 - tarifna priloga, 62/2011 - tarifna priloga, 75/2013 - odpoved, 101/15, 15/17 - naknadni pristop, 80/17, 30/18 - razširjena veljavnost, 5/19, 81/19)

Kolektivna pogodba ne vsebuje posebnih določil glede dela na domu.

31. Kolektivna pogodba komunalnih dejavnosti

(Uradni list RS, št. 94/2004, 8/2005, 71/2005, 14/2006, 82/2006, 66/2007, 18/2008, 5/2009, 10/2010, 10/2010 - tarifna priloga, 95/2010, 14/2011 - tarifna priloga, 62/2011 - aneks k tarifni prilogi, 74/2011 - aneks k tarifni prilogi, 19/2012, 43/2012, 4/2013, 111/2013, 43/15, 12/17, 80/17, 3/19, 81/19)

Kolektivna pogodba ne vsebuje posebnih določil glede dela na domu.

3 <https://www.gov.si/teme/delovna-razmerja/#e58388>

32. Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije

(Uradni list RS, št. 83/1997, 84/2001, 87/2004, 139/2004, 71/2005, 100/2005, 83/2006, 83/2007, 124/2007, 42/2008, 55/2009, 52/2010, 82/2010, 37/2011, 109/2011, 90/2012 - razširjena veljavnost za določene dejavnosti, 99/2012, 111/2013, 43/2014 - razširjena veljavnost, 17/16 - nova, 36/16 - razširjena veljavnost, 49/16, 35/17, 71/17, 56/2018 - nova, 13/19 - razširjena veljavnost, 16/19, 12/20, 93/20)

Kolektivna pogodba ne vsebuje posebnih določil glede dela na domu.

33. Kolektivna pogodba za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije

(Uradni list RS, št. 14/2006, 87/2006, 76/2007, 46/2008, 70/2008, 53/2009 - razširjena veljavnost, 10/2010, 70/2011, 84/2011, 70/2012, 59/2013, 78/14 - nova KP, 39/15 - razširjena veljavnost, 22/17, 84/18, 82/19)

Kolektivna pogodba ne vsebuje posebnih določil glede dela na domu.

34. Kolektivna pogodba za papirno in papirno-predelovalno dejavnost

(Uradni list RS, št. 7/1998, 78/2000, 37/2002, 101/2004, 79/2005, 91/2006, 10/2007, 86/2007, 16/2008, 85/2008, 97/2008, 14/2009, 65/2009, 91/2010, 25/2011, 48/2011, 111/2013, 35/2014 - razširjena veljavnost, 52/16, 4/18, 2/19)

Kolektivna pogodba ne vsebuje posebnih določil glede dela na domu.

35. Kolektivna pogodba grafične dejavnosti

(Uradni list RS, št. 51/1998, 64/2001, 103/2004, 79/2005, 95/2006, 10/2007, 93/2007, 35/2008, 97/2008, 77/17, 84/18, 52/19 in 175/20)

33. člen

(delo na domu)

(1) V času trajanja delovnega razmerja se lahko delodajalec in delavec dogovorita o delu na domu in v ta namen skleneta novo pogodbo o zaposlitvi, s katero dogovorita medsebojne pravice, obveznosti in pogoje opravljanja dela na domu, vključno z obsegom delovnega časa, ki ga delavec opravi na domu, upošteva določbe zakona, ki ureja delovna razmerja.

(2) Poleg zakonsko določenih razlogov za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas in razlogov za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas, določenih v drugem odstavku 26. člena te kolektivne pogodbe, se pogodba o zaposlitvi lahko sklene za določen čas tudi v primeru sklenitve pogodbe o zaposlitvi za opravljanje dela na domu.

(3) Pogodba iz prejšnjega odstavka se lahko sklene za obdobje največ enega leta in zgolj

v primeru, da ima delavec že sklenjeno pogodbo o zaposlitvi. Po izteku tega obdobja se pogodba o zaposlitvi za določen čas zaradi opravljanja dela na domu lahko ponovno podaljša. V času trajanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas zaradi opravljanja dela na domu prvotna pogodba o zaposlitvi delavca miruje.

(4) Pravice delavca po pogodbi o zaposlitvi sklenjeni za opravljanje dela na domu ne smejo biti nižje od pravic, kot mu pripadajo na podlagi pogodbe o zaposlitvi, ki mu v času sklenjene pogodbe o zaposlitvi zaradi opravljanja dela na domu miruje.

(5) Delo na domu se lahko organizira pod naslednjimi 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 delavec razpolaga z ustreznimi delovnimi sredstvi, potrebnimi za opravljanje dela ali pa mu le-ta zagotovi delodajalec,
- če je delavcu zagotovljena varnost pri delu,
- če je zagotovljeno sprotno obveščanje delavcev, ki delo opravljajo na domu.

(6) Če niso izpolnjeni pogoji iz prejšnjega odstavka tega člena, se dela na domu ne sme organizirati.

(7) 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. O načinu nadzora se delavec in delodajalec predhodno dogovorita, delavec pa nadzora ne more odkloniti, pri čemer delavec lahko dokazuje pogoje za varno in zdravo delo s slikovnim materialom, kadar okoliščine to dopuščajo. Če nadzora varnosti in zdravja pri delu ni mogoče zagotoviti drugače in če za to obstaja zakonska podlaga, se lahko nazor izvede tudi na kraju opravljanja dela ob predhodni najavi najmanj 3 dni pred izvedbo nadzora. Kadar se delo na domu opravlja začasno ali občasno oziroma v določenem krajšem obdobju, se lahko dolžnost zagotavljanja varnih in zdravih delovnih razmer zagotovi s tem, da delodajalec delavcu poda ustrezna navodila za varno in zdravo delo, delavec pa pisno izjavi, da te pogoje izpolnjuje in jih bo zagotavljal. Strošek zagotavljanja varnih in zdravih delovnih razmer bremeni delodajalec.

(8) Delavec zaradi opravljanja dela na domu ne sme biti kakorkoli postavljen v slabši položaj v primerjavi z delavci, ki dela ne opravljajo na domu, in ima enake pravice kot delavci, ki delajo v delovnih prostorih delodajalca, vključno s pravico do izobraževanja, sodelovanja pri upravljanju in sindikalnega organiziranja.

(9) S kolektivno pogodbo pri delodajalcu oziroma s splošnim aktom delodajalca se določi višina nadomestila za stroške za uporabo sredstev delavca ali način določanja višine nadomestila, pri čemer le-ta ne more znašati manj kot amortizacija teh sredstev.

(10) Delavec ima obveznost evidentirati svoj delovni čas v času opravljanja dela na domu skladno z navodili delodajalca. Delodajalec sme v času opravljanja dela na domu od delavca zahtevati poročanje o opravljenem delu. Delodajalec in delavec se lahko tudi dogovorita, da delavec sporoča podatke o številu dejansko opravljenih ur dnevno le, če so te drugačne od v pogodbi o zaposlitvi dogovorjene oziroma v internih aktih delodajalca določene dnevne delovne obveznosti delavca.

(11) Delavec ima pravico do odmorov in počitkov skladno z zakonom in kolektivno pogodbo.

(12) V pogodbi o zaposlitvi mora biti natančno določen čas, v katerem mora biti delavec na razpolago delodajalcu po telefonu ali elektronski pošti. Izven tega časa se delavec ni dolžan javljati ali odgovarjati delodajalcu (pravica do odklopa).

36. Kolektivna pogodba za dejavnost elektroindustrije Slovenije

(Uradni list RS, št. 108/2005, 95/2006, 71/2007, 82/2007, 32/2008, 70/2008, 47/2009 - razširjena veljavnost, 75/2009, 10/2010, 84/2011, 104/2011, 32/2013, 26/15, 58/17, 84/18, 24/19 - naknadni pristop, 58/20)

8.a člen

(1) Za delo na domu, kot ga ureja zakon, ki ureja delovna razmerja, se ne šteje delo, ki ga delavec občasno opravlja na domu ali v drugih prostorih, ki niso delovni prostori delodajalca.

(2) 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.

37. Kolektivna pogodba časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti

(Uradni list RS, št. 43/2000, 77/2000 - popr., 24/2001, 46/2001, 78/2001, 33/2004, 117/2004, 79/2005, 95/2006, 118/2006, 10/2007, 93/2007, 35/2008, 97/2008, 8/2010, 55/2011, 17/2012, 17/2012, 63/2013, 83/16, 57/18 in 173/20)

17. člen

Delo na domu

(1) V času trajanja delovnega razmerja se lahko delodajalec in delavec dogovorita o delu na domu in v ta namen skleneta novo pogodbo o zaposlitvi, s katero dogovorita medsebojne pravice, obveznosti in pogoje opravljanja dela na domu, vključno z obsegom delovnega časa, ki ga delavec opravi na domu, upošteva določbe zakona, ki ureja delovna razmerja.

(2) Če delodajalec in delavec, med katerima je že sklenjena pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas, skleneta novo pogodbo o zaposlitvi za delo na domu za nedoločen čas, se lahko dogovorita, da prvotna pogodba o zaposlitvi delavca v času veljavnosti pogodbe o zaposlitvi za delo na domu miruje.

(3) Poleg zakonsko določenih razlogov za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas, se pogodba o zaposlitvi lahko sklene za določen čas tudi iz razloga opravljanja dela na domu.

(4) Pogodba iz prejšnjega odstavka se lahko sklene za obdobje največ enega leta in zgolj v primeru, da ima delavec že sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Po izteku tega obdobja se pogodba o zaposlitvi za določen čas zaradi opravljanja dela na domu lahko ponovno podaljša. V času trajanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas zaradi opravljanja dela na domu prvotna pogodba o zaposlitvi delavca miruje.

(5) Pravice delavca po pogodbi o zaposlitvi, sklenjeni za opravljanje dela na domu, ne smejo biti nižje od pravic, kot mu pripadajo na podlagi pogodbe o zaposlitvi, ki mu v času sklenjene pogodbe o zaposlitvi zaradi opravljanja dela na domu miruje.

(6) Delo na domu se lahko organizira pod naslednjimi 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 delavec razpolaga z ustreznimi delovnimi sredstvi, potrebnimi za opravljanje dela ali pa mu le-ta zagotovi delodajalec,
- če je delavcu zagotovljena varnost pri delu,
- če je zagotovljeno sprotno obveščanje delavcev, ki delo opravljajo na domu.

(7) Če niso izpolnjeni pogoji iz prejšnjega odstavka tega člena, se dela na domu ne sme organizirati.

(8) 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. O načinu nadzora se delavec in delodajalec predhodno dogovorita, delavec pa nadzora ne more odkloniti, pri čemer delavec lahko dokazuje pogoje za varno in zdravo delo s slikovnim materialom, kadar okoliščine to dopuščajo. Če nadzora varnosti in zdravja pri delu ni mogoče zagotoviti drugače in če za to obstaja zakonska podlaga, se lahko nazor izvede tudi na kraju opravljanja dela ob predhodni najavi najmanj 3 dni pred izvedbo nadzora. Kadar se delo na domu opravlja začasno ali občasno oziroma v določenem krajšem obdobju, se lahko dolžnost zagotavljanja varnih in zdravih delovnih razmer zagotovi s tem, da delodajalec delavcu poda ustrezna navodila za varno in zdravo delo, delavec pa pisno izjavi, da te pogoje izpolnjuje in jih bo zagotavljal. Strošek zagotavljanja varnih in zdravih delovnih razmer bremeni delodajalec.

(9) Delavec zaradi opravljanja dela na domu ne sme biti kakorkoli postavljen v slabši položaj v primerjavi z delavci, ki dela ne opravljajo na domu, in ima enake pravice kot delavci, ki delajo v delovnih prostorih delodajalca, vključno s pravico do izobraževanja, sodelovanja pri upravljanju in sindikalnega organiziranja.

(10) Delodajalec in delavec v pogodbi o zaposlitvi določita nadomestilo za stroške za uporabo sredstev delavca (elektrika, voda, ogrevanje, ustrezna razsvetljava, sanitarije, internetni priključek, pohištvo ipd.) najmanj v višini amortizacije, v vsakem primeru pa ne manj kot 0,75 EUR na dan, če pa delavec pri delu uporablja lasten osebni računalnik, tiskalnik, mobilni ali stacionarni telefon ali druga tehnična sredstva, pa višina nadomestila v nobenem primeru ne more biti nižja kot 1,75 EUR na dan. Za uporabo morebitnih posebnih delovnih sredstev (npr. dražji licenčni software, posebna računalniška oprema ipd.), ki jih za delo na domu potrebuje delavec, pa jih

ne zagotovi delodajalec, se delavec in delodajalec v pogodbi o zaposlitvi za delo na domu dogovorita za dodatno nadomestilo. Delodajalec od delavca ne more zahtevati uporabe delovnih sredstev, ki mu jih ni zagotovil ali se dogovoril za plačilo nadomestila za uporabo sredstev delavca.

(11) Delavec ima obveznost evidentirati svoj delovni čas v času opravljanja dela na domu skladno z navodili delodajalca, delodajalec pa sme v času opravljanja dela na domu od delavca zahtevati poročanje o opravljenem delu. Delodajalec in delavec se lahko tudi dogovorita, da delavec sporoča podatke o številu dejansko opravljenih ur dnevno le, če so te drugačne od v pogodbi o zaposlitvi dogovorjene oziroma v internih aktih delodajalca določene dnevne delovne obveznosti delavca.

(12) Delavec ima pravico do odmorov in počitkov skladno z zakonom in kolektivno pogodbo.

(13) V pogodbi o zaposlitvi mora biti natančno določen čas, v katerem mora biti delavec na razpolago delodajalcu po telefonu ali elektronski pošti, izven tega časa se delavec ni dolžan javljati ali odgovarjati delodajalcu (pravica do odklopa).

38. Kolektivna pogodba za kovinsko industrijo Slovenije

(Uradni list RS, št. 108/2005, 97/2006, 90/2007, 33/2008, 70/2008, 53/2009, 10/2010, 84/2011, 51/2013, 6/15- nova, 80/15 - razširjena veljavnost, 6/17, 69/17, 82/18, 24/19 - naknadni pristop)

Kolektivna pogodba ne vsebuje posebnih določil glede dela na domu.

39. Kolektivna pogodba za zavarovalstvo Slovenije

(Uradni list RS, št. 60/1998, 6/2005, 83/2005, 100/2006, 45/2008, 24/2011 - nova)

11. člen

Delo na domu

(1) Pravice, obveznosti in pogoji opravljanja dela na domu med delavcem in delodajalcem se uredijo s pogodbo o zaposlitvi.

(2) Delodajalec je dolžan o nameravanem organiziranju dela na domu, pred začetkom dela delavca, obvestiti inšpekcijo za delo.

(3) Pravice, obveznosti in pogoji, ki so odvisni od narave dela na domu, se uredijo med delodajalcem in delavcem s pogodbo o zaposlitvi.

(4) Delavec ima pravico do nadomestila za uporabo svojih sredstev pri delu na domu. Višino nadomestila določita delavec in delodajalec s pogodbo o zaposlitvi.

(5) Delodajalec je dolžan zagotavljati varne pogoje dela na domu ter lahko občasno nadzoruje varnost in zdravje pri delu.

(6) V času trajanja delovnega razmerja delavca brez njegove privolitve ni mogoče razporediti na delo na domu.

40. Kolektivna pogodba dejavnosti cestnega gospodarstva

(Uradni list RS, št. 135/2004, 50/2005, 87/2005, 89/2005, 97/2005, 91/2006, 111/2006, 19/2007, 7/2008, 22/2008, 103/2008, 98/15, 50/16 - odpoved KP)

Kolektivna pogodba ne vsebuje posebnih določil glede dela na domu.

41. Kolektivna pogodba za dejavnosti pridobivanja in predelave nekovinskih rudnin Slovenije

(Uradni list RS, št. 44/1998, 64/2004, 132/2004, 79/2005, 79/2005, 106/2006, 104/2007, 79/2008, 108/2008, 77/2010 - odpoved, 55/2013, 6/2014, 24/2014 - razširjena veljavnost, 16/15, 4/16, 15/17, 29/18)

Kolektivna pogodba ne vsebuje posebnih določil glede dela na domu.

42. Kolektivna pogodba za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko predelovalne dejavnosti

(5/1998, 6/2001, 108/2001, 35/2002, 5/2003, 114/2003, 106/2004, 46/2005, 94/2005, 10/2006, 121/2006, 127/2006, 138/2006 - popr., 67/2008, 55/2009, 28/2010 - razširjena veljavnost, 5/2014 - odpoved, 18/2014 - nova, 24/2014, 25/2014 - razširjena veljavnost, 45/17 - naknadni pristop)

Kolektivna pogodba ne vsebuje posebnih določil glede dela na domu.

43. Kolektivna pogodba za lesarstvo Slovenije

(Uradni list RS, št. 132/2006, 28/2007 - popr., 66/2007, 32/2008, 36/2009, 34/2010, 22/2011, 26/2012, 30/2013, 25/2014, 6/15 - odpoved KP, 43/15), 61/15, 67/16, 26/17, 58/17 - nova KP, 51/18, 45/19)

13. člen

Delo na domu

Glede sklenitve pogodbe o zaposlitvi za opravljanje dela na domu se neposredno uporabljajo določbe zakona o delovnih razmerjih

44. Kolektivna pogodba za cestni potniški promet Slovenije

(Uradni list RS, št. 6/2007, 99/2008, 35/2009, 49/2009, 95/2009 - razširjena veljavnost, 3/2011, 14/2012, 52/2012 - razširjena veljavnost, 7/2014, 3/15, 4/16, 5/17, 75/17)

Kolektivna pogodba ne vsebuje posebnih določil glede dela na domu.

Kolektivna pogodba ne vsebuje posebnih določil glede dela na domu.

45. Kolektivna pogodba za dejavnost železniškega prometa

(Uradni list RS, št. 95/2007, 48/18)

57. člen

Medsebojna razmerja, pravice, obveznosti in pogoji opravljanja dela na domu se, v skladu z zakonom in to pogodbo, uredijo s pogodbo o zaposlitvi.

Delodajalec in delavec določita s pogodbo o zaposlitvi nadomestilo za uporabo delavčevih sredstev najmanj v višini amortizacije.

Tako delavcu, ki dela na domu, kot delavcu, ki dela v družbi, delodajalec zagotavlja enake upravljaljske pravice, varne delovne razmere in varno delovno okolje. Delodajalec je dolžan nadzorovati varnost pri delu, delavec, ki dela na domu, pa mu je dolžan to omogočiti.

46. Kolektivna pogodba premogovništva Slovenije

(Uradni list RS, št. 44/1996, 100/2004, 81/2005, 105/2007, 45/15, 88/15, 60/16 - razširjena dejavnost, 32/19 - nova)

Kolektivna pogodba ne vsebuje posebnih določil glede dela na domu.

47. Kolektivna pogodba elektrogospodarstva Slovenije

(Uradni list RS, št. 38/1996, 100/2004, 81/2005, 105/2007, 45/15, 41/17, 2/18 - razširjena veljavnost, 109/20)

Kolektivna pogodba ne vsebuje posebnih določil glede dela na domu.

48. Kolektivna pogodba za gozdarstvo Slovenije

(Uradni list RS, št. 16/2005, 37/2006, 19/2008, 99/2008, 30/2009, 46/2010, 12/2013, 25/2014- razširjena veljavnost, 44/15)

Kolektivna pogodba ne vsebuje posebnih določil glede dela na domu.

49. Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo

(Uradni list RS, št. 73/2008, 55/2010, 100/2011, 99/2012, 99/2012 - uradno prečiščeno besedilo, 92/2013 - nova, 16/2014 - naknadni pristop, 59/14 - razširjena veljavnost, 28/15, 82/16, 76/17), ne velja več.

Kolektivna pogodba ne vsebuje posebnih določil glede dela na domu.

50. Kolektivna pogodba za poštno in kurirske dejavnosti

(Uradni list RS, št. 50/2003, 94/2004, 61/2005, 84/2008, 91/2009, 74/14, 90/14, 6/15 - razširjena veljavnost, 74/16, 6/17 - razširjena veljavnost)

15. člen

Delo na domu

(1) Delodajalec in delavec določita s pogodbo nadomestilo za uporabo delavčevih sredstev najmanj v višini amortizacije.

(2) Delodajalec je dolžan zagotavljati varne in zdrave delovne razmere in varno delovno okolje, ter občasno nadzorovati varnost in zdravje pri delu.

(3) Delavec, ki dela na domu, ima enake pravice in obveznosti kot delavci, ki delajo v prostorih delodajalca.

51. Kolektivna pogodba dejavnosti bančništva Slovenije

(Uradni list RS, št. 5/2011, (81/2004 - stara pogodba, ki se deloma še uporablja), 14/2013, 4/2014, 95/2014, 24/18, 46/20)

30. člen

(1) Delavec in delodajalec se lahko s pogodbo o zaposlitvi dogovorita, da bo delavec opravljal delo, ki je predmet pogodbe o zaposlitvi, na domu.

(2) Delavec in delodajalec se lahko tudi dogovorita, da bo delo na domu trajalo določeno število ur ali dni v tednu, preostanek ur ali dni do polne tedenske delovne obveznosti pa bo delavec na svojem delovnem mestu.

(3) Pravice, obveznosti, odgovornosti delavca in delodajalca se določijo s pogodbo o zaposlitvi.

52. Kolektivna pogodba med delavci in družbami drobnega gospodarstva

(Uradni list RS, št. 6/2000, 18/2004, 103/2004, 94/2010 - nova, 58/2011, 4/18 - razširjena veljavnost za dejavnost vozniških šol)

35. člen

(delo na domu)

(1) V času trajanja delovnega razmerja se lahko delodajalec in delavec z aneksom k pogodbi o zaposlitvi dogovorita o delu na domu.

(2) Delo na domu se lahko organizira pod naslednjimi 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,*

- če je zagotovljeno sprotno obveščanje delavcev, ki delo opravljajo na domu.

(3) 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.

(4) Pravice, obveznosti in pogoji opravljanja dela na domu med delavcem in delodajalcem se uredijo z aneksom k Pogodbi o zaposlitvi, upošteva določbe zakona, ki ureja delovna razmerja.

(5) Delodajalec in delavec s pogodbo ali aneksom k pogodbi o zaposlitvi določita nadomestilo za uporabo delavčevih sredstev najmanj v višini amortizacije.

53. Kolektivna pogodba za dejavnost zasebnega varovanja

(Uradni list RS, št. 5/16, 9/16 - razširjena veljavnost, 33/16 - naknadni pristop, 26/17)

Kolektivna pogodba ne vsebuje posebnih določil glede dela na domu.

54. Kolektivna pogodba za dejavnost poslovanja z nepremičninami

(Uradni list RS, št. 9/98, 35/00, 117/04, 87/05, 67/16 - nova KP, 27/17- odpoved, 38/17 - razširjena veljavnost, 33/18 – naknadni pristop, 46/19)

30. člen

(delo na domu)

(1) Ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi ali v času trajanja delovnega razmerja se lahko delodajalec in delavec s pogodbo ali aneksom k pogodbi o zaposlitvi dogovorita o delu na domu oziroma o delu na daljavo.

(2) Delo na domu oziroma delo na daljavo se lahko organizira pod naslednjimi 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,
- če je zagotovljeno sprotno obveščanje delavcev, ki delo opravljajo na domu.

(3) V primeru dela delavca na domu oziroma na daljavo delodajalec lahko preveri, ali so zagotovljeni minimalni pogoji za varno delo in varno delovno okolje ter občasno nadzoruje izvajanje zakonskih obvez varnosti in zdravja pri delu. V primerih, ko delavec opravlja delo doma, se občasni nadzor opravlja na podlagi predhodne najave delodajalca.

(4) Pravice, obveznosti in dolžnosti, ki izhajajo iz posebnosti dela na domu oziroma dela na daljavo ter posebni pogoji za opravljanje tega dela in posebni načini medsebojnega informiranja se uredijo s pogodbo ali aneksom k pogodbi o zaposlitvi, upošteva določbe zakona, ki ureja delovna razmerja. Delodajalec lahko v pogodbi o zaposlitvi ali aneksu k pogodbi o zaposlitvi določi delavcu neposredno nadrejenega vodjo in obseg njegovih pooblastil, podrobnejši način poročanja o opravljenem delu

in odrejanje tekočega dela ter omejitve glede uporabe informacijske tehnologije in opreme. V kolikor vprašanja iz prejšnjega stavka ne ureja pogodba ali aneks k pogodbi o zaposlitvi, mora delodajalec pred začetkom dela delavca izdati pisna navodila in jih vročiti delavcu neposredno ter ga obvestiti o sankcijah za primer kršitev.

(5) Delavec in delodajalec se v pogodbi o zaposlitvi ali v aneksu k pogodbi o zaposlitvi dogovorita o obsegu dela, ki mora biti opravljen v določenem času in morebitni pripadajoči nagradi v primeru doseganja boljših delovnih rezultatov. Delavec, ki opravlja delo doma oziroma na daljavo sam organizira dnevni delovni čas, zato mu ne pripadajo dodatki iz naslova neugodnega delovnega časa, razen v primeru, ko narava dela zahteva ali delodajalec odredi, da se mora delo opraviti v nočnem času ali na dela prosti dan ali dan državnega praznika. V teh primerih delavcu pripada poseben dodatek, kot ga določa kolektivna pogodba pri delodajalcu ali pogodba o zaposlitvi oziroma aneks k pogodbi o zaposlitvi.

(6) Delavec in delodajalec se dogovorita o načinu informiranja z namenom, da se delavcu omogoči redne stike s sodelavci in dostop do podatkov o dogajanju v podjetju, enak dostop do usposabljanja in s tem razvoja karijerne poti.

(7) Delodajalec in delavec s pogodbo ali aneksom k pogodbi o zaposlitvi določita povračilo stroškov, ki so neposredno povezani z delom (npr. stroški komunikacije) in nadomestilom za uporabo delavčevih sredstev najmanj v višini amortizacije.

(8) V primeru, da delavec zavrne ponujeno delo na domu oziroma delo na daljavo, se njegov delovno pravni status ne sme spremeniti.



Urednica: Ingrid Trobec

Besedila: Metka Penko Natlačen,
Ana Antuničević, mag. prav., Maja Rihar

Lektoriranje: mag. Tadej Ian

Design/Oblikovanje: Janja Dicandia s.p.

Naklada: 100 izvodov

Koper:
Julij 2022

Publikacija je dostopna na spletnem naslovu:
https://pgz-slo.si/wp-content/uploads/2022/09/prirocnik_delo-od-doma.pdf

Priročnik je nastal v okviru projekta Socialni partner za socialni dialog III - FLEKSIBILEN DI@LOG



Projekt sofinancirata Republika Slovenija in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada (www.eu-skladi.si). Projekt se financira iz Operativnega programa za izvajanje evropske kohezijske politike v obdobju 2014–2020, 11. prednostne osi »Pravna država, izboljšanje institucionalnih zmogljivosti, učinkovita javna uprava, podpora razvoju NVO ter krepitev zmogljivosti socialnih partnerjev«, 11.2 prednostne naložbe »Gradnja zmogljivosti za vse zainteresirane strani s področja izobraževanja, vseživljenjskega učenja, usposabljanja in zaposlovanja ter socialnih politik, tudi prek sektorskih in ozemeljskih paktov za spodbujanje reform na nacionalni, regionalni in lokalni ravni«, 11.2.2 specifičnega cilja »Krepitev usposobljenosti socialnih partnerjev v procesih socialnega dialoga, zlasti na področju politik trga dela in vseživljenjskega učenja«.