



REPUBLIKA SLOVENIJA
**MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI**

DIREKTORAT ZA DELOVNA RAZMERJA IN PRAVICE IZ DELA

Štukljeva 44, 1000 Ljubljana

T: 01 369 77 08

F: 01 369 78 32

URAD VLADE ZA KOMUNICIRANJE
gp.ukom@gov.si

E: gp.mddsz@gov.si

www.mddsz.gov.si

Številka: 1001-621/2019

Datum: 24.10.2019

Zadeva: Predlagam.vladi.si predlog 10325-212: Delo na domu naj se bolj uveljavi

V zvezi s predlogom 10325-212, posredovanim preko spletnega portala »predlagam. vladi. si«, ki se nanaša na delo na domu, z vidika pristojnosti Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti posredujemo naslednje stališče.

Bistvena značilnost pri tej obliki zaposlitve je ta, da delavec opravlja delo na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so izven prostora delodajalca. Za delo na domu še šteje tudi delo na daljavo, ki ga delavec opravlja z uporabo informacijske tehnologije. Za delo na domu mora biti podano ustrezno soglasje volj delodajalca in delavca, ki se izrazi v sklenitvi posebne pogodbe o zaposlitvi za delo na domu. Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 15/17 odl. US in 22/19 – ZPosS, v nadaljevanju ZDR-1) določa, da se s pogodbo o zaposlitvi med delodajalcem in delavcem uredijo pravice, obveznosti in pogoji, ki so odvisni od narave dela na domu. Izrecno je določeno, da ima delavec pravico do nadomestila za uporabo svojih sredstev pri delu na domu, pri čemer se višina nadomestila določi s pogodbo o zaposlitvi.

Delodajalec je dolžan zagotavljati varne pogoje dela na domu. O nameravanem organiziranju dela na domu je dolžan, pred začetkom dela delavca, obvestiti inšpekcijo za delo. 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 ne smejo opravljati kot delo na domu, kar tako določa zakon ali drug predpis.

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. Leta 2007 je bila opravljena analiza pravne ureditve fleksibilnih oblik zaposlovanja v luči evropskega socialnega modela prožne varnosti, ki je pokazala, da ni večjih težav v zvezi z veljavno pravno ureditvijo dela na domu, ki se opravlja na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi, da pa v okviru formalnega delovnega razmerja te oblike dela ni zelo veliko. Dana je bila pobuda, da bi bilo primerno predvideti bolj prožne možnosti za začasno opravljanje dela na domu ali za kombiniranje »klasičnega« opravljanja dela v prostorih delodajalca z delom na domu. Upošteva se navedeno se je ob sistemski spremembi zakona (ZDR-1) v smislu jasnejše ureditve in zaradi motiviranja širših možnosti uporabe kombinacij dela na domu z uporabo informacijske tehnologije, izrecno določila možnost, da se s pogodbo o zaposlitvi delodajalec in delavec

dogovorita, da bo delavec opravljal delo na domu le del delovnega časa delodajalca (za posamezen dan v tednu ali nekaj ur).

Upošteva je navedeno ugotavljamo, da so določbe ZDR-1, ki urejajo možnost opravljanja dela na domu primerne in skladne z mednarodnimi dokumenti. Delo na domu predstavlja fleksibilno obliko zaposlitve, o kateri se lahko dogovorita delavec in delodajalec v pogodbi o zaposlitvi, upošteva je tako interese delavca kot tudi interese delodajalca. V praksi se ta oblika dela zaradi razvoja informacijske tehnologije vse bolj uveljavlja (delo na daljavo - telework), k večji »popularizaciji« tovrstnih razmerij bi vsekakor pripomogle tudi morebitne subvencije, kar pa je seveda odvisno od finančnih možnosti.

S spoštovanjem,

Pripravila:
Tatjana Plešnik
sekretarka

Damjan Mašera
vodja Sektorja za delovna razmerja
in druge oblike dela