Številka: 1001-2396/2020/2

Datum: 23. 9. 2020

Zadeva: Vprašanje glede opravljanja dela na domu – odgovor

V odgovoru na vaše vprašanje glede opravljanja dela na domu v izjemnih okoliščinah, ki smo ga prejeli s strani Ministrstva za javno upravo odstopljenega v pristojno reševanje, uvodoma pojasnjujemo, da Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (v nadaljnjem besedilu: ministrstvo) ni pristojno dajati pravnih nasvetov strankam v konkretnih postopkih niti podajati obvezujočih pravnih mnenj. Kot upravni organ podaja pojasnila v zvezi z zakonsko ureditvijo delovnopravnih vprašanj ter oblikuje neobvezujoča pravna mnenja oziroma strokovna stališča z vidika splošne delovnopravne ureditve. Za odločanje v konkretnih spornih zadevah s področja delovnega prava je pristojno delovno sodišče v individualnih delovnih sporih. Za strokovno pomoč in inšpekcijski nadzor nad izvajanjem zakona, ki ureja delovna razmerja, je pristojen Inšpektorat Republike Slovenije za delo.

Glede na to, da se vaše konkretno vprašanje nanaša na javne uslužbence, je uvodoma potrebno opozoriti, da **Zakon o delovnih razmerjih[[1]](#footnote-1) (v nadaljnjem besedilu: ZDR-1) na podlagi prvega odstavka 2. člena ureja delovna razmerja delavcev, zaposlenih v državnih organih, v lokalnih skupnostih in v zavodih, drugih organizacijah ter zasebnikih, ki opravljajo javno službo, samo v primeru, če ni s posebnim zakonom drugače določeno.** V okviru uvodoma navedenih pristojnosti v nadaljevanju podajamo pojasnila glede opravljanja dela na domu, kot izhaja iz splošne delovnopravne ureditve.

V skladu z ZDR-1 je temeljna obveznost delavca, da vestno opravlja delo na delovnem mestu oziroma v okviru vrste dela, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, v času in na kraju, ki sta določena za izvajanje dela, upoštevaje organizacijo dela in poslovanja pri delodajalcu (prvi odstavek 33. člena ZDR-1). **Kraj opravljanja dela je bistvena sestavina pogodbe o zaposlitvi, v kolikor v pogodbi o zaposlitvi ni naveden točni kraj, velja, da delavec opravlja delo na sedežu delodajalca (četrta alineja prvega odstavka 31. člena ZDR-1).** V kolikor se kraj opravljanja dela, ki je določen v pogodbi o zaposlitvi, spremeni, je potrebno skleniti novo pogodbo o zaposlitvi (drugi odstavek 49. člena ZDR-1). **S pogodbo o zaposlitvi se delavec in delodajalec 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 del delovnega časa delavca (tretji odstavek 68. člena ZDR-1).** Bistvena značilnost pri delu na domu je ta, da delavec opravlja delo na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so izven prostora delodajalca.

V skladu z ZDR-1 je sicer delodajalec tisti, ki mora delavcu zagotoviti vsa potrebna sredstva in delovni material, da lahko nemoteno izpolnjuje svoje obveznosti, možen pa je tudi drugačen dogovor, kar je pri opravljanju dela na domu urejeno v **70. členu ZDR-1, ki določa, da ima delavec pravico do nadomestila za uporabo svojih sredstev pri delu na domu**. Delavec in delodajalec tako višino nadomestila določita s pogodbo o zaposlitvi, pri tem morata upoštevati kolektivne pogodbe, ki zavezujejo delodajalca.

Ob tem še dodajamo, da ima delodajalec z vidika fleksibilnosti urejanja delovnega razmerja možnost, da v okviru zakonskih zahtev s pogodbo o zaposlitvi dogovori nujno potrebne sestavine, preostalo vsebino pa 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.

V zvezi z opravljanjem dela na domu nadalje pojasnjujemo, da **ZDR-1 v 169. členu določa, da se lahko vrsta ali kraj opravljanja dela izjemoma enostransko začasno spremenita tudi brez soglasja delavca zaradi izjemnih okoliščin, tj. 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 (169. člen ZDR-1).** Obveznost lahko traja le začasno, dokler trajajo take okoliščine oziroma dokler so podani pogoji po 169. členu ZDR-1 in je sprememba vrste in/ali kraja opravljanja dela nujna in potrebna. Glede na izpostavljeno ureditev je, ne le v času, ko je bila razglašena epidemija, temveč tudi v okoliščinah, ko je treba izvajati ukrepe zaradi preprečitve širjenja koronavirusne bolezni COVID-19 (npr. upoštevanje karantene, samoizolacije in drugih posebnih ukrepov, med katere sodijo tudi ukrepi, ki jih sprejme delodajalec zaradi omejitve tveganja za okužbo), **možno začasno odrediti opravljanje drugega dela ali dela na drugem kraju (npr. na domu)**, saj navedena določba 169. člena ZDR-1 dopušča tako odreditev drugega dela kot spremembo kraja opravljanja dela v primerih, ko je ogroženo življenje in zdravje ljudi ali premoženje delodajalca. **Stališče ministrstva glede obveznosti opravljanja drugega dela oziroma dela na drugem kraju (na domu) zaradi izvajanja ukrepov preprečitve širjenja koronavirusne bolezni COVID-19 je dostopno na spletnem naslovu:** <https://www.gov.si/novice/2020-09-22-odrejanje-drugega-dela-ali-na-drugem-kraju-zaradi-izjemnih-okoliscin/>.

Na koncu naj povzamemo, da ZDR-1 določa obveznost delodajalca, da zagotavlja delavcu sredstva za opravljanje dela. V kolikor se delo opravlja na domu, se lahko delavec in delodajalec dogovorita o uporabi delavčevih sredstev, delavec pa ima pravico do nadomestila za uporabo lastnih sredstev. Višino nadomestila za uporabo sredstev pogodbeni stranki dogovorita s pogodbo o zaposlitvi. Glede na to, da mora biti za opravljanje dela na domu (sprememba kraja opravljanja dela) podano soglasje obeh pogodbenih strank in morata stranki v tem primeru skleniti tudi novo pogodbo o zaposlitvi za opravljanje dela na domu, je primerno, da določitev višine ZDR-1 prepušča dogovoru obeh strank, upoštevajoč različne okoliščine opravljanja dela (vrsta dela, pogostost, obseg itn.). V skladu z drugim odstavkom 9. člena ZDR-1 sta pogodbeni stranki pri tem omejeni z ureditvijo v kolektivnih pogodbah, ki zavezujejo delodajalca. **V primeru izjemnih okoliščin (169. člen ZDR-1) pa se opravljanje dela na domu lahko tudi enostransko odredi, vendar je tudi takrat primerno, da ima delavec pravico do nadomestila za uporabo lastnih sredstev, kot jo ima v primeru dogovorjenega opravljanja dela na domu.** Načina določitve višine nadomestila za uporabo lastnih sredstev v primeru enostranske odreditve dela na domu ZDR-1 ne ureja, je pa pri določanju (oz. dogovarjanju) pomembno, da se ne negira delavčeva pravica do nadomestila.

S spoštovanjem,

Pripravil:

Marko Bučalič

svetovalec

Damjan Mašera

vodja Sektorja za delovna razmerja

in druge oblike dela

Poslano v vednost:

* Ministrstvo za javno upravo, elektronsko na: [gp.mju@gov.si](mailto:gp.mju@gov.si)

1. 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 in 22/19 – ZPosS) [↑](#footnote-ref-1)