

Vse kar morate vedeti o delu od doma

Kot delo od doma se šteje delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so izven delovnih prostorov delodajalca.

Za delo od doma se šteje tudi delo na daljavo, ki ga delavec opravlja z uporabo informacijske tehnologije.

Opravljanje dela na domu, ko delo sodi v dejavnost delodajalca ali ki je potrebno za opravljanje dejavnosti delodajalca se opredeli v pogodbi o zaposlitvi. Določi se lahko za celotno trajanje ali le del delovnega časa delavca. V kolikor delo od doma ni opredeljeno v pogodbi, se lahko na novo dogovori s sklenitvijo nove pogodbe o zaposlitvi. Delodajalec tako delavcu ne more enostransko odrediti dela na domu, lahko pa se to sporazumno dogovorita, s sklenitvijo nove pogodbe o zaposlitvi.

Omejitev enostranske odreditve pa ne velja, 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. V izrednih okoliščinah, se lahko vrsta ali kraj opravljanja dela, določenega s pogodbo o zaposlitvi, začasno spremenita tudi brez soglasja delavca, vendar le, dokler trajajo take okoliščine. Glede epidemije COVID-19 je potrebno omeniti, da odreditev dela na domu ne velja le na čas, ko je bila razglašena epidemija, temveč tudi za okoliščine, ko je treba izvajati ukrepe zaradi preprečitve širjenja koronavirusne bolezni COVID-19, a le za čas trajanja okoliščin.

Delodajalec je dolžan o nameravanem organiziranju dela na domu, pred začetkom dela delavca, obvestiti inšpektorat za delo. Obvestilo se vloži elektronsko, preko informacijskega sistema za podporo poslovnim subjektom, ki ga upravlja ministrstvo, pristojno za javno upravo - SPOT.

Delavec, ki opravlja delo na svojem domu, ima enake pravice kot delavec, ki dela v delovnih prostorih delodajalca. V to sodi tudi sodelovanje pri upravljanju in sindikalnem organiziranju. Pravice, obveznosti in pogoji, ki so odvisni od narave dela na domu, se uredijo med delodajalcem in delavcem s pogodbo o zaposlitvi. Dodatno lahko delodajalec opredeli pogoje in pravice dela svojih zaposlenih v internem pravilniku.

Delavec ima pravico do nadomestila za uporabo svojih sredstev pri delu od doma. Višino nadomestila določita delavec in delodajalec s pogodbo o zaposlitvi. Pri tem se (44. člen ZDoh-2) prispevki za socialno varnost ne plačujejo od nadomestila, ki ne presega 5 % mesečne plače delavca in največ do 5 % povprečne plače zaposlenih v Sloveniji. Če je znesek nadomestila višji od zgoraj navedenih, se obračuna dohodnina in prispevki za socialno varnost. Delodajalec je dolžan delavcu zagotoviti varne pogoje dela na domu, kot to določata Zakon o delovnih razmerjih in Zakon o varnosti in zdravju pri delu. Prav tako mora delodajalec tudi za delavca, ki dela na domu, voditi dnevno evidenco delovnega časa, kot določa Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti.

Vir: Informiran.si



Info SKEI št. 10/2021

15.11.2021 - Oktobrske novice.

DELAVSKA ENOTNOST



Delavska enotnost št. 20, 18.11.2021

23.11.2021 - Novo, zanimivo branje.