

Strokovna študija:

**DELO NA DOMU
IN
E-DELO**

Alenka Gačanovič
(v sodelovanju s:
Kristijan Anton Kontarščak
odvetnik v Mariboru)

Maribor, september 2006

KAZALO

| | | |
|-------|---|----|
| 1. | UVOD | 3 |
| 2. | SPLOŠNO O DELU NA DOMU | 3 |
| 3. | PREDNOSTI IN SLABOSTI DELA NA DOMU | 3 |
| 3.1 | Prednosti in slabosti za delodajalce | 4 |
| 3.2 | Prednosti in slabosti za delavce | 4 |
| 4. | MEDNARODNA UREDITEV DELA NA DOMU..... | 5 |
| 5. | UREDITEV DELA NA DOMU KOT OBLIKE DELOVNEGA RAZMERJA V SLOVENIJI | 6 |
| 5.1 | Zgodovina urejanja dela na domu v Republiki Sloveniji | 6 |
| 5.2 | Ureditev po Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR)..... | 6 |
| 5.2.1 | Splošno o delovnem razmerju in pogodbi o zaposlitvi | 6 |
| 5.2.2 | Ureditev dela na domu po ZDR | 7 |
| 5.3 | Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu | 8 |
| 5.3.1 | Splošno o pogodbi o zaposlitvi za opravljanje dela na domu..... | 8 |
| 5.3.2 | Posebnosti dela na domu in posebnosti pogodbe o zaposlitvi za opravljanje dela na domu..... | 8 |
| 5.4 | Davčni vidik opravljanja dela na domu kot oblike delovnega razmerja | 11 |
| 5.5 | Dolžnosti delodajalca glede zagotavljanja varnih delovnih pogojev | 12 |
| 5.6 | Pristojnosti Inšpektorata Republike Slovenije za delo ter o dolžnosti obvestitve o nameravanem opravljanju dela na domu | 13 |
| 5.7 | Postopek zaposlitve delavca za opravljanje dela na domu..... | 13 |
| 5.7.1 | Splošno | 13 |
| 5.7.2 | Postopek | 13 |
| 5.8 | Delo na domu kot oblika delovnega razmerja v Sloveniji | 15 |
| 6. | DELO NA DOMU NA PODLAGI PODJEMNE POGODBE..... | 16 |
| 6.1 | Splošno o pogodbah civilnega prava | 16 |
| 6.2 | Davčni vidik dela na domu po podjemni pogodbi..... | 16 |
| 7. | DELO NA DOMU KOT OBLIKA GOSPODARSKE DEJAVNOSTI..... | 18 |
| 7.1 | Samostojni podjetnik posameznik..... | 18 |
| 7.2 | Samostojni podjetnik posameznik kot dopolnilna dejavnost oziroma t.i. popoldanski s.p..... | 19 |
| 8. | E-DELO | 20 |
| 9. | ANALIZA PREDNOSTI, SLABOSTI, PRILOŽNOSTI IN NEVARNOSTI (SWOT ANALIZA) DELA NA DOMU | 22 |
| 10. | DODATNE INFORMACIJE O DELU NA DOMU | 23 |
| 11. | LITERATURA | 23 |
| 12. | VIRI..... | 24 |
| 13. | INTERNETNI VIRI | 24 |

1. UVOD

V zvezi z delom na domu se uporabljajo pojmi kot so delo na daljavo, teledelo in e-delo. Vsi ti pojmi so sinonimi za delo na domu oziroma je delo na domu najširši izraz, ki zajema vse prej naštete izraze.

S pojmom delo na domu se razume klasično obliko dela na domu, ki se je časovno tudi najprej pojavila. Za to obliko dela je značilno, da **delavec opravlja delo doma ali na kakšnem drugem kraju, ki se razlikuje od delovnega prostora delodajalca**. Delo na daljavo je oblika dela na domu, ki se je začela razvijati s pojavom modernih oblik telekomunikacij. Delavec opravlja delo doma ali na drugem mestu izven sedeža delodajalca s pomočjo ustrezne računalniške opreme in elektronske povezave z delodajalcem.

Prvi znani primer dela na domu izvira iz leta 1877, ko je direktor banke v Bostonu napeljal telefonsko linijo do svojega doma z namenom, da bi lahko delal tudi doma.

2. SPLOŠNO O DELU NA DOMU

Delo na domu se prišteva med atipične oblike dela, ki se dandanes vse bolj uveljavljajo tako v razvitem svetu kot tudi v državah v razvoju. Delež tovrstnega zaposlovanja se v Sloveniji in v svetu v strukturi zaposlenih iz leta v leto povečuje. Vzroki rasti so različni. Na rast v državah v razvoju vplivajo revščina, poceni delovna sila ter prenos industrije z nizko stopnjo dodane vrednosti iz razvitega dela sveta. V razvitem svetu pa na razmah takšnih oblik zaposlovanja vpliva predvsem razvoj sodobnih tehnologij (*predvsem telekomunikacij in informatike*), ki omogočajo razvoj dela na domu.

Delavci opravljajo različna dela na domu. Pri delu na domu prevladujejo predvsem takšne oblike, ko posameznik za plačilo doma (ali na drugem kraju, ki ni v lasti delodajalca) izdeluje določene predmete ali opravlja določene storitve, pri čemer uporablja svoja sredstva ali sredstva delodajalca. Zadnji trend opravljanja dela na domu so predvsem intelektualne storitve in informatika, medtem ko se delež »klasičnega«¹ dela na domu znižuje.

Delo na domu je za delodajalce zanimivo predvsem zaradi nižjih stroškov dela in nižjih naložb v stalno premoženje. Pomemben dejavnik rasti dela na domu je tudi humanizacija dela, večja gospodarnost in uspešnost poslovanja, saj so nekatere raziskave v ZDA pokazale, da so delavci, ki delajo na domu tudi do 30% bolj učinkoviti kot pa tisti, ki delajo na sedežu delodajalca oziroma v drugih njegovih prostorih.

3. PREDNOSTI IN SLABOSTI DELA NA DOMU

Učinkovit trg delovne sile se mora vsakodnevno prilagajati novim političnim, ekonomskim, socialnim in drugim okoliščinam, ki narekujejo ponudbo in povpraševanje po delovni sili. Fleksibilnost se zahteva tako od delavcev kot tudi delodajalcev. Prav delo na domu je ena od oblik dela z visoko

¹ Pod klasično delo na domu se štejejo industrijska dela (predvsem v tekstilni in čevljarški industriji) in dela v kmetijskem sektorju.

stopnjo fleksibilnosti, kar je ena glavnih prednosti te oblike dela tako za delodajalce, delavce kot tudi družbo na splošno.

3.1 Prednosti in slabosti za delodajalce

a) Prednosti

Delodajalcu je najpomembnejši dejavnik poslovanja dobiček. Z uvajanjem dela na domu lahko delodajalci povečujejo ekonomičnost proizvodnje s prihranki, ki jih prinaša delo na domu. Uvedbi dela na domu sledijo predvsem naslednji prihranki:

- zmanjšajo se potrebe delodajalcev po svojih poslovnih oziroma proizvodnih prostorih (*kar posledično pomeni zmanjšanje stroškov*), saj delavec opravlja delo doma in tako mu delodajalec ne rabi zagotavljati delovnega prostora,
- izrazito se zmanjšajo stroški nadomestila za prevoz na in iz dela,
- delno se zmanjšajo nekateri obratovalni in materialni stroški,
- študije, ki so jih izvedli ponekod v svetu so pokazale, da so delavci na domu tudi do 30% bolj učinkoviti kot pa tisti, ki delajo v prostorih delodajalca, ter
- omogočena je decentralizacija zaposlovanja ter omogočeno je zaposlovanje strokovnih kadrov, ki živijo daleč od delovnih prostorov delodajalca.

Delo na domu je primerna rešitev za delo invalidov, saj se delo na domu šteje kot primerno delovno mesto za invalide po 37. členu Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (Uradni list RS, št. 63/04 s spremembami in dopolnitvami, v nadaljevanju: ZZRZI). ZZRZI v osmem poglavju (62. člen in naslednji) zavezuje delodajalce, da v kolikor izpolnjujejo z zakonom določene kriterije, da morajo zaposlovati invalide (kvotni sistem zaposlovanja invalidov), pri čemer je **lahko delo na domu kot oblika delovnega razmerja primerna rešitev obveznosti zaposlovanja invalidov po ZZRZI.**

b) Slabosti

Uvajanje dela na domu ima tudi negativne strani. Te so predvsem:

- naraščanje nekaterih stroškov, na primer komunikacijski stroški v kolikor se ne uporabljajo sodobni cenovno ugodni načini komuniciranja (*internetna telefonija - VoIP, Skype, itd*),
- izguba nadzora nad delom (*delodajalci težje kontrolirajo delo*),
- napor pri vzpostavitvi in z vodenjem dela na domu, in
- razdor timskega dela.

3.2 Prednosti in slabosti za delavce

a) Prednosti

Glavne prednosti dela na domu so:

- avtonomno odločanje o razporeditvi delovnega časa, kar delavcem omogoča boljše izkoriščanje časa namenjenega družini, druženju in rekreaciji,
- prihranek časa in denarja, ker ni prevozov na delo,
- boljši delovni pogoji, ker se opravlja delo doma in posledično boljša koncentracija in večja učinkovitost (produktivnost) dela,
- možnost ohranitve dela, čeprav se delavec preseli,
- prihranek pri nekaterih materialnih stroških (*manjši stroški za garderobo, kozmetiko, itd*) in
- ena glavnih prednosti je tudi vključevanje v delo delavcev, ki so prostorsko omejeno mobilni (*predvsem invalidi, delavci iz odmaknjenih ruralnih predelov, mlade družine*).

b) Slabosti

Glavne slabosti oziroma pomanjkljivosti dela na domu so:

- osamljenost in pomanjkanje stikov, kar vpliva na slabši prenos znanj, mnenj, izkušenj ter delavci nimajo občutka pripadnosti kolektivu,
- v kolikor delavec nima samodiscipline se pojavijo težave pri doseganju norm oziroma izpolnjevanju zadanih nalog in
- delavci se velikokrat ne držijo pravil, ki urejajo varnost pri delu.

4. MEDNARODNA UREDITEV DELA NA DOMU

Glavni mednarodni akt, ki ureja delo na domu je Konvencija Mednarodne organizacije dela (MOD) št. 177 o delu na domu, ki pa Sloveniji ni ratificirala. Konvencija definira dela na domu in ostale elemente, ki opredeljujejo delo na domu. **Po definiciji konvencije se štejejo kot delo na domu vsa tista dela, ki jih opravlja delavec na svojem domu ali pa v prostorih po lastni izbiri, ki se razlikujejo od delovnega prostora delodajalca.** Delo se opravlja za plačilo pri čemer je rezultat dela proizvod ali storitev, ki ga je določil delodajalec, ne glede na to, kdo zagotavlja orodje, surovine in druge uporabljene vložke. Po definiciji MOD se za delo na domu šteje tudi delo, ki se opravlja v dislociranih delovnih prostorih, kjer dela več delavcev, pri čemer ti prostori niso v lasti delodajalca. Za delavce na domu se ne štejejo samozaposlene osebe ali osebe, ki samo začasno opravljajo delo na domu.

Tako prej omenjena konvencija MOD in Priporočilo MOD št. 184 o delu na domu določata, da se morajo matični delavci in delavci na domu obravnavati enakopravno. Delodajalec mora spoštovati predvsem:

- pravico do organiziranja in kolektivnega dogovarjanja,
- pravico do varnosti in zdravja pri delu,
- pravico do plačila,
- pravico do socialne varnosti in zaščito materinstva,
- minimalno starost za sklenitev delovnega razmerja,
- delovni čas,
- zaščito za primer prenehanja delovnega razmerja, in
- pravico do usposabljanja.

5. UREDITEV DELA NA DOMU KOT OBLIKE DELOVNEGA RAZMERJA V SLOVENIJI

5.1 Zgodovina urejanja dela na domu v Republiki Sloveniji

Delo na domu kot obliko (vrsto) delovnega razmerja ureja trenutno veljavni Zakon o delovnih razmerjih (*Uradni list RS, št. 42/2002, v nadaljevanju: ZDR*), ki je začel veljati 1.1. 2003.

Leta 1961 je bil v Sloveniji sprejeti Zakon o delu na domu (*Uradni list SRS, št. 30/61 s spremembami in dopolnitvami*), ki je ločil med delom na domu v delovnem razmerju in med delom na domu po naročilu.

Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (*Uradni list SRS, št. 60/89 s spremembami in dopolnitvami*) dela na domu posebej ni urejal.

Stari Zakon o delovnih razmerjih (*Uradni list RS, 14/90 s spremembami in dopolnitvami, v nadaljevanju: stari ZDR*) je delo na domu urejal v posebnem poglavju - v 26. do 28. členu. V 26. členu starega ZDR je bilo določeno, da lahko delodajalec organizira delo na domu, če narava dela to dopušča, pri čemer je delodajalec omejen s tem, da se lahko kot delo na domu opravljajo samo tista dela, ki sodijo v dejavnost delodajalca ali so z njo v neposredni zvezi – torej tiste dejavnosti, ki so kot dejavnosti organizacije vpisane v register. 27. člen starega ZDR pa je določal, da so se s kolektivno pogodbo oziroma s splošnim aktom določili pogoji in način opravljanja dela na domu ter tudi obveznosti in uveljavljanje pravic delavcev na domu. 28. člen starega ZDR je določal dolžnost delodajalca, da vodi evidenco o delu na domu in da o tem obvešča pristojni organ inšpekcije dela.

5.2 Ureditev po Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR)

5.2.1 Splošno o delovnem razmerju in pogodbi o zaposlitvi

ZDR je temeljni zakon, ki ureja delovna razmerja, ki se sklepajo s pogodbo o zaposlitvi med delodajalcem in delavcem. Samo definicijo delovnega razmerja vsebuje ZDR v 4. členu, ki določa, da je delovno razmerje razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem **se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca.**

Glede na navedeno so elementi delovnega razmerja podani vedno v kolikor gre za razmerje:

- med delavcem in delodajalcem,
- ki je prostovoljno,
- v katerem se delavec vključi v organiziran delovni proces delodajalca, in
- katerega predmet je opravljanje dela, ki se opravlja:
 - a) za plačilo,
 - b) osebno,
 - c) nepretrgano, in
 - d) po navodilih in pod nadzorom delodajalca.

Navedeni elementi delovnega razmerja so zelo pomembni, saj se v primeru, da obstajajo, **delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava, razen v primerih, ki jih določa zakon** (2. odstavek 11. člena ZDR). V kolikor so podani elementi delovnega razmerja se ne glede na morebitno drugačno poimenovanje oziroma sklenitev civilno pravne pogodbe (npr. podjemne pogodbe) šteje, da delavec opravlja delo na osnovi rednega delovnega razmerja (domneva obstoja delovnega razmerja).

Pogodba o zaposlitvi je temeljni akt s katerim delodajalec in delavec uredita medsebojna razmerja. S pogodbo o zaposlitvi se delavec zaveže delodajalcu, da bo zanj opravljal določeno delo, delodajalec pa mu bo za to plačal.

Pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi morata delodajalec in delavec spoštovati ustavo, določila ZDR in drugih zakonov, izvršilnih predpisov, določila kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca. Pri urejanju medsebojnih razmerij sta delavec in delodajalec omejena s kogentnimi predpisi (s predpisi, ki jih ni mogoče zaobiti oz. jih drugače urediti, npr. pravica do letnega dopusta) delovnega prava.

Pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi morata delodajalec in delavec obvezno urediti določene sestavine pogodbe o zaposlitvi, ki so navedene v 1. odstavku 29. člena ZDR, pri čemer se v skladu z 2. odstavkom 29. člena ZDR lahko pri urejanju določenih sestavin sklicujeta na veljavne zakone, kolektivne pogodbe oziroma splošne akte delodajalca (torej ni potrebno, da izrecno napišeta, da delavcu pripada npr. 24 dni dopusta, ampak napišeta, da se za določitev letnega dopusta uporabljajo določila določene kolektivne pogodbe ali kakšnega drugega akta).

5.2.2 Ureditev dela na domu po ZDR

ZDR ureja delo na domu v 67. do 71. členu. Po določilih ZDR gre za redno delovno razmerje, ki se sklene na podlagi pogodbe o zaposlitvi za opravljanje dela na domu. Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu se **lahko sklene s polnim ali krajšim delovnim časom, za nedoločen ali določen čas, poln delovni čas pri več delodajalcih ali kot dopolnilno delo**.

Po določilih ZDR gre za eno od nestandardnih (atipičnih) oblik opravljanja dela po pogodbi o zaposlitvi, katere bistven element je kraj opravljanja dela.

Od klasične oblike delovnega razmerja se razlikuje po tem, **da delavec opravlja delo doma ali na kakšnem drugem kraju, ki ga določita pogodbeni stranki in ki je izven prostorov delodajalca**. Za dela na domu se v smislu določil ZDR tudi ne štejejo dela izdelovanja izdelkov domače in umetne obrti ter druga dela, ki jih določa Pravilnik o delih, ki se štejejo za osebno dopolnilno delo ter o postopku priglasitve teh del (Uradni list RS, št. 30/2002).²

V skladu s 67. členom ZDR delavec opravlja delo na domu ali v prostorih po lastni izbiri. Možno je tudi, da delavcu kraj opravljanja dela predlaga delodajalec (*ta kraj dela se mora razlikovati od delovnega prostora delodajalca*), delavec pa se s predlaganim krajem opravljanja dela strinja.

² Tako dr. Etelka Korpič-Horvat v knjigi Pogodba o zaposlitvi in podjetniška kolektiva pogodba, GV založba, Ljubljana 2004, str. 131.

Delavec lahko opravlja delo na domu, če le-ta dela sodijo v dejavnost delodajalca ali so ta dela potrebna za opravljanje dejavnosti delodajalca (npr. delodajalec se ukvarja z izdelavo usnjenih oblačil, v dejavnost delodajalca sodi šivanje usnjenih oblačil na domu; kot podporna dela na domu pa se lahko opravljajo komercialna, računovodska, administrativna in nekatera druga dela).

Delodajalec mora o **nameravanem delu na domu obvezno obvestiti Inšpektorat Republike Slovenije za delo**.

5.3 Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu

5.3.1 Splošno o pogodbi o zaposlitvi za opravljanje dela na domu

V skladu z 68. členom ZDR morata delodajalec in delavec urediti pravice, obveznosti in pogoje, ki se nanašajo na naravo dela na domu s pogodbo o zaposlitvi (npr. morebitna dolžnost delavca, da zagotovi material in delovna sredstva za opravljanje dela na domu, metode nadzora nad delavčevim delom, itd). Ker ima ureditev medsebojnih razmerij tudi druge pravne in dejanske posledice tako za delodajalca kot tudi za delavca **je priporočljivo, da pogodbo o zaposlitvi na domu pripravi strokovnjak**, ki prouči vse dejanske in pravne vidike dela na domu.

Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu mora vsebovati vse obvezne sestavine kot jih določa 29. člen ZDR pri čemer ima podrobneje urejene tudi nekatere druge elemente delovnega razmerja, ki so povezani s samo naravo dela na domu.

5.3.2 Posebnosti dela na domu in posebnosti pogodbe o zaposlitvi za opravljanje dela na domu

68. člen ZDR določa, da je **potrebno v pogodbi o zaposlitvi urediti pravice, obveznosti in pogoje, ki so odvisne od narave dela na domu**. Delodajalec in delavec bosta s pogodbo o zaposlitvi za delu na domu morala določena vprašanja urediti drugače kot v »klasični pogodbi o zaposlitvi« oziroma bosta dodatna vprašanja morala urediti dodatno.

a) Kraj opravljanja dela

Delo na domu se opravlja na delavčevem domu ali v drugih prostorih, ki niso last delodajalca in ga pogodbeni stranki opredeliti v pogodbi o zaposlitvi. Pri izbiri kraja opravljanja dela oziroma delovnih prostorov morata delavec in delodajalec **upoštevati, da prostori ne smejo biti taki, da je delo na domu škodljivo oziroma obstaja nevarnost, da postane škodljivo za delavce, ki delajo na domu ali za življsko in delovno okolje, kjer se delo opravlja, saj sicer lahko tako delo inšpektor za delo prepove (70. člen ZDR)**. Glede na navedeno je pri izbiri prostorov potrebno upoštevati nevarnost oziroma škodljivost prostorov za delavce, ki opravljajo za delo, kakor tudi za njihovo življsko okolje, kar pomeni, da je potrebno izbiro prostorov potrebno presojati tudi iz vidika vplivov na družino delavca.

b) Delovni čas, odmor, dopust, počitki

Za delo na domu velja, da delodajalcu ni potrebno upoštevati sicer kongentnih zakonskih določb glede delovnega časa, nočnega dela, odmorov in počitkov (157. člen ZDR) in se navedena vprašanja v pogodbi o zaposlitvi lahko uredijo tudi drugače.

Delavec, ki opravlja delo na domu si tako lahko sam razporeja delovni čas. Delodajalec in delavec tako imata možnost, da s pogodbo o zaposlitvi določita, kdaj bo delavec delal, počival, koristil dopust in podobno, lahko pa v pogodbi to v celoti prepustita odločitvi delavca, vendar je v tem primeru smiselno določiti, da si bo delavec ob določenih urah mora biti dostopen za komunikacijo z delodajalcem.

Ker pa je delavca potrebno varovati pred prekomernim delom je ZDR naložil delodajalcu obveznost, da delavcu ne sme predpisati **takšnega obsega dela, ki delavcu ne zagotavlja minimalnih standardov odmora in počitka ter omejitev delovnega časa**. To pomeni, da delodajalec delavcu sme naložiti samo takšen obseg dela, ki ga je sposoben opraviti, ne da bi bili pri tem kršeni minimalni standardi iz ZDR.

c) Prihod na sedež delodajalca

Delavec in delodajalec lahko s pogodbo o zaposlitvi za opravljanje dela na domu določita, da mora delavec v določenem obdobju obiskati sedež delodajalca. Prihodi na sedež delodajalca so potrebni zaradi izmenjave informacij o delu, zaradi izobraževanja delavca in zaradi navezovanj stikov z matičnimi delavci in nadrejenimi. Ker ima prihod na sedež delodajalca za delavca tako finančne (potni stroški) in druge posledice (npr. izguba časa) je zelo pomembno, da delodajalec in delavec s pogodbo o zaposlitvi uredita priznavanje pravic zaradi prihoda na sedež delodajalca. Ena od možnosti je, da se v pogodbi o zaposlitvi določi, da se prihod na sedež delodajalca šteje kot službeno potovanje ali da sodi med delovne naloge, ki jih delavec opravlja na podlagi akta o sistemizaciji in organizaciji delovnih mest.

d) Plača, nadomestila plače in drugi prejemki

Delavec, ki opravlja delo na domu je načeloma **upravičen do enakega plačila, nadomestil in bonitet kot matični delavci**. Podlaga za določitev višine plače je sistemizacija delovnih mest, pri čemer mora delodajalec upoštevati zakonske določbe ter določbe in merila, ki so določena s kolektivnimi pogodbami.

Delavec, ki dela na domu, **ni upravičen do stroškov prevoza na delo in iz dela, ker ti ne nastajajo**. V kolikor se delavec in delodajalec s pogodbo o zaposlitvi dogovorita, da mora delavec v okvirju svojih delovnih nalog en krat ali več krat na teden priti na sedež delodajalca mu mora delodajalec povrniti stroške prevoza za prihod na sedež delodajalca.

V kolikor delavec dela v drugih prostorih (ki niso last delodajalca, delavec pa je privolil, da bo delal v teh prostorih) je delavec upravičen do stroškov prevoza med krajem prebivanja in krajem opravljanja dela. Pri obračunavanju dnevnic in kilometrine je posebnost ta, da se pri obračunavanju in izračunavanju teh stroškov kot izhodiščno mesto vzame kraj delavčevega dela in ne sedež delodajalca.

Delavec, ki dela na domu je upravičen tudi do drugih dohodkov oziroma nadomestil, ki izhajajo iz delovnega razmerja (npr. do povračila stroškov za prehrano, ki mora biti v enaki višini kot ga prejmejo matični delavci, prav tako mora delavec na domu prejeti regres za letni dopust).

e) Količina in kakovost dela

Ker ima delodajalec slabši nadzor nad delavcem, ki opravlja delo doma kot pa nad matičnim delavcem je zelo pomembno, da delodajalec in delavec s pogodbo o zaposlitvi določita količino in kakovost dela, ki se pričakuje od delavca. S pogodbo o zaposlitvi se dogovorita o normah, ki jih mora delavec dosegati v določenem časovnem obdobju. Norme morajo biti določena tako da delavec lahko opravi delo v delovnem času, ki ne sme trajati več kot polni delovni čas (40 ur tedensko) in v katerem lahko delavec dosega stodontotne delovne rezultate.

Glede na navedeno je smiselno del plače vezati na **delovno uspešnost. Plača delavca na domu je tako lahko sestavljena iz fiksnega in variabilnega dela.** Fiksni del plače predstavlja osnovno plačilo (osnovno plačo), do katere je delavec upravičen glede na zahtevnost dela za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, variabilni del pa iz dela plače iz naslova delovne uspešnosti.

Delovna uspešnost se določi upošteva je gospodarnost, kvaliteto in obseg opravljanja dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi. Ob upoštevanju navedenih kriterijev je smiselno v pogodbi o zaposlitvi podrobneje pod kakšnimi pogoji je delavec upravičen do dela plače iz naslova delovne uspešnosti.

f) Nadomestilo za uporabo lastnih sredstev

Delodajalec mora delavcu, ki opravlja delo na domu zagotoviti vsa potrebna sredstva in material, tako da lahko nemoteno izpolnjuje svoje delovne obveznosti, kot to določa drugi odstavek 41. člena ZDR, vendar imata delavec in delodajalec na podlagi določbe 69. člena ZDR možnost, da se s pogodbo o zaposlitvi za opravljanje dela na domu dogovorita, da bo material in delovna sredstva zagotovil delavec.

Delavec bo delo na domu dolžan opravljati s svojim lastnimi sredstvi in z materialom, ki ga bo sam priskrbel, samo v primeru, če bo takšna obveznost delavca zapisana v pogodbi o zaposlitvi za opravljanje dela na domu. V tem primeru pa se bo v skladu z ZDR v pogodbi o zaposlitvi tudi moralo dogovoriti nadomestilo za uporabo sredstev delavca.

Pri določitvi tega nadomestila delodajalec nima popolnoma prostih rok, saj je potrebno spoštovati določila kolektivnih pogodb. Posamezne kolektivne pogodbe (*npr. 16. člen Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti, 25. člen Kolektivne pogodbe med delavci in zasebnimi delodajalci*) tako določajo, da mora biti višina nadomestila za uporabo lastnih sredstev **najmanj v višini amortizacije sredstev** za delo. Amortizacijske stopnje niso zakonsko predpisane, ampak jih določi vsaki gospodarski subjekt posebej. Glede na navedeno si je navedene določbe kolektivnih pogodb potrebno razlagati tako, da mora delodajalec delavcu zagotoviti nadomestilo za uporabi lastnih sredstev najmanj v višini amortizacije, ki jo za enaka ali podobna sredstva obračunava delodajalec.

g) Nadzor nad delom na domu

Delodajalec mora imeti možnost nadzora nad delom delavca in to ne samo zaradi spremljanja rezultatov njegovega dela ampak tudi zaradi zagotavljanja spoštovanja predpisov s področja varstva in zdravja pri delu.

Pri opravljanju dela na domu se zastavlja vprašanje ali lahko in kako lahko delodajalec nadzoruje delo delavca na domu, saj je pravica do zasebnosti ena temeljnih pravic vsakega človeka, zato je tudi delodajalec omejen pri nadziranju delavcev na domu. Tako lahko delodajalec delavca računalniško nadzoruje samo z njegovo privolitvijo. Delodajalec mora spoštovati tudi nedotakljivost stanovanja delavca, ki dela na domu. Delavčevo stanovanje lahko obišče oziroma nadzira samo ob njegovi privolitvi.

Glede na navedeno je smiselno, da se delavec in delodajalec glede načina in pogostosti nadzora na domu dogovorita s pogodbo o zaposlitvi, kjer podrobneje uredita vsa vprašanja v zvezi z izvajanjem nadzora.

5.4 Davčni vidik opravljanja dela na domu kot oblike delovnega razmerja

Na splošno velja, da so delavci, ki delajo doma v enakem davčnem režimu kot ostali delavci, vendar v tej zvezi kljub temu obstajajo nekatere posebnosti, ki so posledica posebne narave dela na domu.

Delavčevi dohodki iz zaposlitve so obdavčeni z dohodnino na podlagi določb ZDoh-1. V skladu z določbami ZDoh-1 spada pod dohodek iz zaposlitve vsako izplačilo ali boniteta, ki je povezano z zaposlitvijo. 25. členu ZDoh-1 določa kaj se šteje za dohodke iz delovnega razmerja. Ti dohodki so zlasti: plača, nadomestilo plače in vsako drugo plačilo za opravljeno delo, regres za letni dopust, jubilejna nagrada, odpravnina, solidarnostna pomoč, povračilo stroškov v zvezi z delom, boniteta in drugi dohodki iz delovnega razmerja.

Na podlagi določila 5. odstavka 25. člena Zakona o dohodnini (ZDoh-1, Uradni list RS, št. 54/04 s spremembami in dopolnitvami) se med dohodke iz delovnega razmerja šteje tudi nadomestilo za uporabo lastnih sredstev, vendar ne v celotni višini, saj na podlagi določil ZDoh-1 obstajajo določene oprostitve glede obdavčitve z dohodnino.

9. odstavek 31. člena ZDoh-1 tako določa, da se nadomestilo za uporabo lastnih sredstev pri delu na domu **ne všteva v davčno osnovo od dohodka iz delovnega razmerja**, če je:

- to nadomestilo v skladu s predpisi, ki urejajo delovna razmerja ter
- pod pogojem, da je **določeno s posebnimi predpisi ali na podlagi kolektivne pogodbe oziroma notranjega akta delodajalca** (akt o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest),
- da gre za sredstva, ki so značilna, nujna in običajna za opravljanje določenega dela in
- pod pogojem, da je delodajalec **določil navedeno nadomestilo na podlagi izračuna realnih stroškov in zato to nadomestilo predstavlja utemeljen in razumen znesek.**

Nadomestilo za uporabo lastnih sredstev se ne všteva v davčno osnovo **le v višini do 5% mesečne plače delojemalca ob dodatnem pogoju, da ta znesek ne presega višine 5% povprečne mesečne plače zaposlenih v Sloveniji** (ta je bila za mesec april 2006 v višini 279.896 SIT bruto oziroma 178.716 SIT neto, vir: Statistični urad RS). Nadalje ta odstavek določa, da je dejanske **stroške mogoče uveljavljati na podlagi posebnih evidenc in dokazil.**

V kolikor bodo torej izpolnjeni vsi pogoji iz 9. odstavka 31. člena ZDoh-1 se nadomestilo za uporabo lastnih sredstev ne bo štelo v davčno osnovo iz dohodka iz delovnega razmerja.

Višina nadomestila za uporabo lastnih sredstev je odvisna od narave dela na domu (npr. prevajalec, ki opravlja delo na domu bo potreboval samo en prostor za prevajanje, računalnik in ustrezno opremo za komunikacijo z delodajalcem; nasprotno pa bo delavec, ki bo na domu izdeloval kovinske izdelke potreboval mnogo večje prostore, stroje za delo in še ostalo potrebno opremo), **vendar že hiter izračun pokaže, da primerno nadomestilo za uporabo lastnih sredstev hitro lahko preseže v zakonu določene meje, zato je potrebno proučiti ali je smiselno in smotrno, da v takšnih primerih delovna sredstva preskrbi delavec in ali ni smiselnejše, da mu sredstva zagotovi delodajalec.**

Pomembno je torej, da delavec in delodajalec nadomestilo za uporabo lastnih sredstev čimbolj realno ovrednotita ter sprejmeta vse ukrepe, ki bodo zagotavljali dokazljivost nadomestila za uporabo lastnih sredstev (npr. prostori za delo na domu so popolnoma ločeni od zasebnih prostorov delavca in imajo tudi lastna merilna mesta).

5.5. Dolžnosti delodajalca glede zagotavljanja varnih delovnih pogojev

Ena **temeljnih dolžnosti delodajalca** je dolžnost zagotovitve varnih in zdravih delovnih pogojev. Ta dolžnost delodajalca je zapisana tudi v 69. členu ZDR. Ta člen določa dolžnost **zagotavljanja varnih in zdravih delovnih pogojev** dela na domu. Delodajalec mora spoštovati tudi določbo 43. člena ZDR, ki določa, da mora delodajalec zagotavljati pogoje za varnost in zdravje delavcev v skladu s posebnimi predpisi o varnosti in zdravju pri delu. Na tej podlagi se določila Zakona o varnosti in zdravju pri delu (v nadaljevanju ZVZD, Uradni list RS, št. 56/99 s spremembami in dopolnitvami) v celoti uporabljajo tudi za delavce, ki delajo doma.

Obveznost zagotavljanja varnih delovnih pogojev je delodajalčeva obveznost, ki je **ni mogoče prelagati na delavca** niti z morebitno drugačno ureditvijo v pogodbi o zaposlitvi. Kršitev zagotavljanja varnih delovnih pogojev dela na domu pomeni prekršek po 230. členu ZDR. Za takšen prekršek se delodajalec pravna oseba kaznuje z globo (denarno kaznijo) od 500.000 tolarjev do 1.000.000 tolarjev, delodajalec fizična oseba (npr. samostojni podjetnik) se kaznuje z globo od 100.000 do 500.000 tolarjev. Z globo od 50.000 do 200.000 tolarjev se kaznuje tudi odgovorna oseba delodajalca pravne osebe ter odgovorna oseba v državnem organu, državni organizaciji ali lokalni skupnosti, ki stori prej omenjeni prekršek.

Delodajalec mora v namen zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu izvajati ukrepe, ki so potrebni za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev, vključno s preprečevanjem nevarnosti pri delu, obveščanjem in usposabljanjem delavcev, z ustrezno organiziranostjo ter potrebnimi materialnimi sredstvi. Temeljna obveznost delodajalca za zagotovitev varnega in zdravega dela je, da **izdela in sprejme izjavo o varnosti**, s katero oceni tveganja za poškodbe in zdravstvene okvare delovnega mesta delavca na domu v skladu s Pravilnikom o načinu izdelave izjave o varnosti z oceno tveganja (Uradni list RS, št. 30/2000).

Dolžnost delodajalca je tudi določitev strokovnega delavca in pooblaščenega zdravnika, v kolikor delodajalec sam nima zadostnih znanj za zagotovitev varnega in zdravega dela, sprejeti mora ukrepe za požarno varnost, izdelati mora navodila za varno delo in usposobiti delavca za varno delo, obveščati mora delavca o nevarnostih, zagotavljati zdravstvene preglede, nadzorovati delovno okolje in delovna sredstva, ipd.

Vse navedene zakonske dolžnosti je delodajalec dolžan zagotavljati tudi, če delavec dela doma.

5.6. Pristojnosti Inšpektorata Republike Slovenije za delo ter o dolžnosti obvestitve o nameravanem opravljanju dela na domu

Na podlagi določb ZDR Inšpektorat RS za delo izvaja inšpekcijsko nadzorstvo nad izvajanjem zakonov, drugih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov, ki urejajo delovna razmerja, plače in druge prejemke iz delovnega razmerja, zaposlovanje delavcev doma in v tujini, sodelovanje delavcev pri upravljanju, nadzoruje stavke ter skrbi za varnost delavcev pri delu. Delo Inšpektorata RS za delo se deli na 3 delovna področja, in sicer na inšpekcijo nadzora delovnih razmerij, inšpekcijo nadzora varnosti in zdravja pri delu in socialno inšpekcijo.

Na prej omenjeni podlagi Inšpektorat RS za delo vrši nadzor nad izvajanjem dela na domu.

V kolikor pride do inšpekcijskega nadzora dela na domu si prostore, kjer se izvaja delo na domu, praviloma ogledata inšpektor za nadzor delovnih razmerij in inšpektor za nadzor varnosti in zdravja pri delu. Delodajalec bo moral inšpektorjema predložiti vso dokumentacijo, s katero bo dokazal, da je izpolnil vse delovnopravne predpise (ZDR, ZVZD, ipd) v zvezi z opravljanjem dela na domu (akt o sistemizaciji delovnih mest, izjava o varnosti z oceno tveganja, ipd).

Inšpektor je pristojen, da prepove organiziranje ali opravljanje dela na domu v kolikor ugotovi, da :

- je delo na domu škodljivo, ali
- obstaja nevarnost, da postane škodljivo (bodisi za delavce na domu bodisi za življenjsko in delovno okolje, kjer se delo opravlja), ali
- če gre za dela, ki se na podlagi 71. člena ZDR ne smejo opravljati na domu (trenutno v Sloveniji ni zakona ali drugega predpisa, ki bi izrecno prepovedoval delo na domu).

5.7. Postopek zaposlitve delavca za opravljanje dela na domu

5.7.1 Splošno

Delo na domu lahko opravlja delavec že od samega začetka opravljanja dela pri določenem delodajalcu – torej, ko se zaposli kot delavec za opravljanje dela na domu ali pa je obstoječi delavec prerazporejen na opravljane dela na domu, pri čemer mora delavec soglašati s takšno obliko dela. Pri objavi prostega delovnega mesta v skladu s 23. členom ZDR mora delodajalec navesti tudi, da gre za delo, ki se opravlja na domu. Delodajalec mora predhodno prilagoditi oziroma spremeniti tudi svoje splošne akte, saj ZDR delodajalcu nalaga obveznost, da pogoje za opravljanje določenega dela vnaprej opredeli za vsako delovno mesto (tudi za opravljanje dela na domu). Na tej podlagi je delodajalec dolžan s splošnim aktom (z aktom o sistemizaciji in organizaciji delovnih mest) določiti pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu (tudi za delo na domu).

5.7.2. Postopek

V tem poglavju se bodo predstavili praktični koraki, ki jih mora upoštevati vsak delodajalec, ki želi zaposliti delavca za opravljanje dela na domu:

1. najprej je potrebno proučiti ali je smiselno in racionalno, da se določen del delovanja podjetja prenese iz matične enote na delavce, ki bodo opravljali delo na domu (sedanje ali prihodnje delovanje podjetja). Kot posebej primerne dejavnosti za opravljanje dela na domu se štejejo intelektualna (prevajanje, programiranje, lektoriranje, itd), administrativna, računovodska in nekatera druga dela
2. naslednji korak je prilagoditev splošnih aktov delodajalcev, v kolikor jih je treba spremeniti zaradi uvedbe dela na domu,
3. naslednja faza je javni razpis za zaposlitev delavcev za delu na domu, v katerem je potrebno navesti tudi, da se bo razpisano delovno mesto opravljalo doma oziroma na drugem mestu izven prostorov delodajalca
4. iskanje primerne kadra za opravljanje dela na domu. Ni vsako delo in ne vsak delavec primeren za opravljanje dela na domu. Za uspešno delo na domu so pomembne predvsem osebne lastnosti in karakteristike delavca, ki opravlja delo na domu in sicer predvsem naslednje lastnosti:
 - lastna motivacija,
 - samodisciplina,
 - sposobnost opravljanja dela ob minimalnem nadzoru,
 - sposobnost skrbeti za varnost,
 - sposobnost organiziranja,
 - sposobnost komuniciranja,
 - sposobnost shajati ob minimalnih socialnih stikih, ter
 - sposobnost usklajevanja dela z družinskimi obveznostmi.
5. ko je izbran (in še ni zaposlen oziroma še ni podpisal pogodbe o zaposlitvi) delavec za opravljanje dela na domu je potrebno preveriti ali njegovi delovni prostori ustrezajo standardom in merilom, ki so določeni s posameznimi področnimi zakoni (npr. ZVZD),
6. delodajalec ima na podlagi tretjega odstavka 67. člena ZDR dolžnost, da o nameravanem organiziranju dela na domu **pred pričetkom dela** delavca o tem **pisno** obvesti Inšpektorat RS za delo. Za **pisno obvestilo**, ni predpisana formalna oblika, prav tako pa se za samo obvestilo ne plača nobena taksa ali kakšno drugo nadomestilo. V kolikor delodajalec pred pričetkom opravljanja dela na domu ne obvesti Inšpektorata RS za delo je to tudi prekršek po 8. točki 1. odstavka 231. člena ZDR. Za takšen prekršek inšpektor za delo³ takoj na samem kraju prekrška izreče globo v višini 300.000 SIT za pravno osebo, delodajalec fizična oseba se za takšen prekršek kaznuje z globo 200.000 SIT. Z globo v višini 100.000 tolarjev se lahko kaznuje takoj na kraju prekrška tudi odgovorna oseba delodajalca pravne osebe ter odgovorna oseba v državnem organu, državni organizaciji ali lokalni skupnosti, ki stori prekršek.

³ S 1.1. 2005, ko je začel veljati novi Zakon o prekrških (ZP-1, Uradni list RS, št. 7/2003 s spremembami in dopolnitvami) je na novo uredil dotedanji sistem prekrškov, tako da sedaj o prekrških odločajo prekrškovni organi in sodišča. Na podlagi določb ZP-1 je Inšpektorat RS za delo s 1.1. 2005 postal prekrškovni organ za prekrške po delovnopравни zakonodaji. Skladno z določbami ZP-1 Inšpektorat RS za delo kot prekrškovni organ odloča v t.i. hitrem postopku, kar pomeni samostojno vodenje postopka o prekršku (ugotavljanje dejstev in zbiranje dokazov potrebnih za odločitve o prekršku) ter izdajanje odločb o prekršku. Inšpektorat RS za delo odloča tudi o zahtevah za sodno varstvo, skrbi za izvršitev izrečenih glob po pristojnem davčnem organu ter vodi predpisane vpisnike in pomožne knjige.

7. z delavcem, ki bo opravljal delo na domu je potrebno skleniti pogodbo o zaposlitvi za opravljanje dela na domu. S pogodbo o zaposlitvi je potrebno urediti pravice in obveznosti v zvezi z delovnim razmerjem in nekatera dodatna vprašanja, ki jih klasična pogodba o zaposlitvi ne ureja (npr. nadomestilo za uporabo lastnih sredstev delavca, nadzorovanje delavca, itd.). Iz teh razlogov je zelo pomembno, da se poučijo vsi vidiki dela na domu in se **temu primerno uredijo s pogodbo o zaposlitvi za opravljanje dela na domu.**

5.8. Delo na domu kot oblika delovnega razmerja v Sloveniji

Točnih podatkov o tem koliko delavcev na podlagi pogodbe o zaposlitvi dela na domu v Sloveniji ni. Podatke o številu delavcev, ki delajo na domu najdemo predvsem v letnih poročilih o delu Inšpektorata RS za delo (dejansko število delavcev, ki delajo na podlagi pogodbe o zaposlitvi za opravljanje dela na domu je zagotovo večje, kot pa je prijav na Inšpektoratu RS za delo).

Pri analizi poročil o delu Inšpektorata RS za delo med leti 2002 in 2005 se lahko ugotovi, da število delavcev, ki delajo na domu (na podlagi pogodbe o zaposlitvi) narašča, vendar pa je delo na domu še relativno redka oblika dela. Tako je leta 2002 Inšpektorat RS za delo prejel le nekaj prijav o opravljanju dela na domu (delavci na domu so bili predvsem prevajalci). Pri izvajanju nadzora inšpektorji niso ugotovili nobene kršitve določb delovnopравnih predpisov. V letu 2003 je Inšpektorat RS za delo prejel približno 20 obvestil o sklenitvi pogodbe o zaposlitvi za opravljanje dela na domu. Pri svojem delu so ugotovili, da v treh primerih delodajalec ni posredoval Inšpektoratu RS za delo obvestila o opravljanju dela na domu, v enem primeru je delodajalec kršil pravila glede zagotavljanja varnih pogojev za delo na domu ter v enem primeru je bila izdana prepoved dela na domu v skladu s 70. členom ZDR (delodajalec ni ugotovil vseh možnih vrst nevarnosti in škodljivosti na delovnem mestu in v delovnem okolju na predvideni lokaciji dela na domu ni ocenil tveganja za nastanek poškodb in zdravstvenih okvar).

Delavci so sklepali pogodbe o zaposlitvi za opravljanje dela na domu za prevajanje, izdelavo arhitekturnih rešitev, vodenje marketinga, vzdrževanje opreme, pripravo ponudb za končne uporabnike, za delo komercialista, prodajnega inženirja, za delo v kovinsko predelovalni industriji, šivanje izdelkov in za računalniško programiranje. En delodajalec je omogočil opravljanje dela na domu tudi invalidu II. kategorije, in sicer je pakiral sukanec na domu.

Leta 2004 je Inšpektorat RS za delo prejel 31 obvestil o sklenitvi pogodbe o zaposlitvi za opravljanje dela na domu. Delavci na domu so opravljali naslednja dela: računovodsko-pisarniška dela, pakiranje raznih živilski izdelkov, prevajanje, računalniško programiranje, ipd. V letu 2004 sta bili ugotovljeni 2 kršitvi določb, ki se nanašajo na delo na domu. Ena kršitev se je nanašala na dolžnost obvestitve Inšpektorata RS za delo o opravljanju dela na domu, druga kršitev pa se je nanašala na prepoved opravljanja dela na domu. Inšpektorji so v enem primeru prepovedali opravljanje dela na domu, ker je šlo za delo, ki je bilo škodljivo za delavca oz. za njegovo življenjsko in delovno okolje.

V zadnjem poročilu iz leta 2005 Inšpektorat RS za delo navaja, da so prejeli 53 obvestil o sklenitvi pogodbe o zaposlitvi za opravljanje dela na domu (območna enota Maribor je prejela 5 obvestil). Delavci na domu so bili zaposleni za opravljanje prevajalstva, za programiranje in podobna dela. Inšpektorji so opazili tudi, da je bilo sklenjenih več pogodb o zaposlitvi za delo na domu z delavci iz bolj oddaljenih krajev, saj so na takšen način delodajalci prihranili pri izplačevanju nadomestila za prevoz na in iz dela. V letu 2005 so inšpektorji ugotovili le 1 kršitev instituta dela na domu (kršitev se

je zgodila na območju območne enote Maribor). Šlo je za primer, ko delodajalec o opravljanju dela na domu ni obvestil Inšpektorata RS za delo.

6. DELO NA DOMU NA PODLAGI PODJEMNE POGODBE

6.1. Splošno o pogodbah civilnega prava

V kolikor ne obstajajo elementi delovnega razmerja, kot jih opredeljuje 4. člen ZDR je mogoče delo na domu opravljati tudi na podlagi pogodb civilnega prava in sicer npr. na podlagi podjemne pogodbe ali avtorske pogodbe.

Podjemna pogodba (pogodbo o delu) je pogodba civilnega prava, ki jo ureja Obligacijski zakonik z določbami od 619. do 648. člena. Za podjemno pogodbo je značilno, da se z njo podjemnik (izvajalec) zavezuje opraviti določen posel, kot je izdelava ali popravilo kakšne stvari, kakšno telesno ali umsko delo ipd, naročnik pa se zavezuje, da bo za to delo plačal določen znesek.

Podjemna pogodba se v večini primerov sklene za izdelavo določene stvari (npr. orodja) ali za izvedbo določene storitve (popravilo določene stvari) ali kakšno drugo delo. V določenih primerih se lahko delavec in delodajalec *(na tem mestu se bosta uporabljala izraza delavec in delodajalec, pri čemer je treba poudariti, da se razmerje med izvajalcem (delavcem) in naročnikom (delodajalcem) na podlagi podjemne pogodbe popolnoma razlikuje od delovnega razmerja po določbah ZDR)* dogovorita, da bo delavec za delodajalca opravil neko delo na domu na podlagi podjemne pogodbe, vendar sta pri tem omejena predvsem s predpisi ZDR – več v naslednjem poglavju.

Za podjemno pogodbo je tudi značilno, da je ni potrebno skleniti v pisni obliki (dovolj je že ustni dogovor, kar je razlika od pogodbe o zaposlitvi, ki mora biti sklenjena v pisni obliki), pri čemer pa se morata pogodbeni stranki dogovoriti o predmetu dela (npr. izdelava določene stvari) ter o plačilu, ki ga bo za to prejel izvajalec dela, o kraju opravljanja dela ter o tem kdo bo priskrbel material za izdelavo določene stvari in o drugih stvareh v zvezi z delom na domu.

Avtorska pogodba je poseben tip podjemne pogodbe (druge podvrste podjemne pogodbe so gradbena pogodba, prevozna pogodba, ipd) za katero je značilno, da je sklenjena z namenom, da se ustvari določeno avtorsko delo (prevod določenega teksta, izdelava računalniškega programa, ipd). Za avtorsko pogodbo je tudi značilno, da je nekoliko davčno ugodnejša od podjemne pogodbe, pri čemer pa je potrebno povedati, da se ne mora vsaka podjemna pogodba skleniti kot avtorska pogodba, temeljni element razlikovanja je ta, da je predmet (vsebina) podjemnikovega dela po avtorski pogodbi stvaritev avtorskega dela.

6.2. Davčni vidik dela na domu po podjemni pogodbi

Delavcu, ki dela na podlagi podjemne pogodbe pripada plačilo za opravljeno delo, ki pa je obremenjeno z določenimi prispevki in davki.

Kadar je delodajalec oziroma izplačevalec osebnih prejemkov (tudi prejemkov na podlagi podjemne pogodbe) pravna oseba ali zasebnik, je v skladu z določili Zakona o davčnem postopku (Uradni list RS, št. 54/04 s spremembami in dopolnitvami) dolžan obračunati in plačati davek od osebnih

prejemkov in ostale obvezne dajatve, davčnemu organu pa dostaviti poseben obrazec (vsebina obrazca za obračun posebnega davka na določene prejemke po Zakonu o posebnem davku na določene prejemke je določena s Pravilnikom o obrazcu za obračun posebnega davka na določene prejemke (Uradni list RS, št. 140/2004), in plačati:

- akontacijo dohodnine po stopnji 25% (9. odstavek 121. člena ZDoh-1) od davčne osnove iz četrtega in petega odstavka 29. člena ZDoh-1,
- 6% pavšalni prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje od bruto zneska osebnega prejemka, saj so osebe, ki v okviru kakšnega drugega pravnega razmerja opravljajo delo za plačilo, pri opravljanju tega dela obvezno zavarovana za invalidnost, telesno okvaro ali smrt, ki je posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni na podlagi določil 2. odstavka 27. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju,
- pavšalni prispevek za poškodbe pri delu v znesku 672 SIT, in
- 25% posebni davek na določene prejemke, ki ga v skladu z Zakonom o posebnem davku na določene prejemke (Uradni list RS, št. 72/93 s spremembami in dopolnitvami) plačujejo pravne osebe in zasebniki, ki opravljajo dejavnost in izplačujejo s prej omenjenim zakonom določene prejemke fizičnim osebam. Osnova za obračun in plačilo davka je vsako posamezno bruto izplačilo fizični osebi za opravljeno storitev na podlagi podjemne pogodbe. 2. odstavek 3. člena Zakona o posebnem davku na določene prejemke tudi določa, da se v bruto izplačilo všttevajo vsa povračila stroškov, ki jih je fizična oseba prejela v zvezi z opravljanjem storitve.

V kolikor opravlja delavec kot podjemnik delo v neodvisnem razmerju in predstavlja prejemek, ki ga doseže iz tega naslova oddavčljiv promet po Zakonu o davku na dodano vrednost (ZDDV, Uradni list RS, št. 89/98 s spremembami in dopolnitvami), pa mora davčni zavezanec v skladu s 33. členom ZDDV izdati račun in obračunati davek na dodano vrednost.

Delodajalec mora pri izplačilu denarnega prejemka delavcu po podjemni pogodbi paziti tudi na nekatere druge davčne predpise. (Uredba o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne všttevajo v davčno osnovo se smiselno uporablja tudi za 3. člen Zakona o posebnem davku na določene prejemke.

Izplačilo, ki ga dobi delavec po avtorski pogodbi je **nekoliko ugodnejše za delodajalca - pojasni**. Po določbi četrtega odstavka 3. člena Zakona o davku na določene prejemke se od plačil za uporabo avtorskega dela na podlagi avtorskih pogodb po zakonu o avtorski pravici ne plača davek na določene prejemke (pri podjemni pogodbi pa obstaja ta dolžnost).

Dohodek na podlagi podjemne pogodbe (ter tudi avtorske pogodbe) je eden od virov dohodka, ki je obdavčen po Zakonu o dohodnini (26. člen ZDoh-1). Zavezanec za plačilo davka po Zakonu o dohodnini je fizična oseba, ki je prejela dohodek (v našem primeru torej delavec). V davčno osnovo po ZDoh-1 se delavcu všteva bruto znesek zmanjšan za 10% normiranih stroškov. Delavec ima pravico, da lahko namesto normiranih stroškov (10%) uveljavlja dejanske stroške, in sicer lahko uveljavlja dejanske stroške prevoza in nočitev v zvezi z opravljanjem dela in storitev, in sicer se priznajo na podlagi dokazil (računov) največ do višine, ki jo na podlagi 31. člena ZDoh-1 določi vlada z Uredbo o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne všttevajo v davčno osnovo .

Seveda je smiselno, da delavec uveljavlja dejanske stroške samo v kolikor so le ti večji od normiranih stroškov. Dolžnost delodajalca je tudi, da obračuna in odvede 25% akontacijo dohodnine od bruto zneska. Dokončna davčna obremenitev delavca je odvisna od ostalih dohodkov (in morebitnih olajšav) in tako posledično uvrstitve v davčno lestvico, ki je določena v 116. členu ZDoh-1.

7. DELO NA DOMU KOT OBLIKA GOSPODARSKE DEJAVNOSTI

Delo na domu kot oblika gospodarske dejavnosti je eden od svetovnih trendov (tako se je v zadnjem času razvilo veliko internetnih turističnih agencij, prevajalskih agencij, podjetij, ki se ukvarjajo z računalništvom in informatiko, itd). Na kratko se bodo predstavile najosnovnejše informacije, ki jih potrebuje vsak posameznik, ki želi opravljati gospodarsko dejavnost (se ukvarjati s podjetništvom) na domu. Več in bolj podrobne informacije o tem kako začeti s podjetništvom se najdejo na spletni strani Javne agencije RS za podjetništvo in tuje investicije (<http://www.pcmg.si>) in na portalu e-VEM (<http://evem.gov.si>).

Posamezniki, ki želijo opravljati gospodarsko dejavnost na domu se lahko odločijo, da bodo opravljali gospodarsko dejavnost v različnih pravno organizacijskih oblikah. Najpomembnejši obliki gospodarskih organizacij so gospodarske družbe (npr. družba z omejeno odgovornostjo) in podjetniki posamezniki (samostojni podjetniki). Na tem mestu se bo v nekaj korakih predstavil postopek ustanovitve samostojnega podjetnika posameznika.

7.1. Samostojni podjetnik posameznik

Leta 2005 je začel v Sloveniji delovati portal Vse na enem mestu - VEM (<http://evem.gov.si>), ki je olajšal začetek izvajanja dejavnosti samostojnega podjetnika posameznika. Osnovni namen portala e-VEM je zagotovitev ustrezne informacijske podpore bodočemu samostojnemu podjetniku posamezniku, katera mu omogoča, da se v najkrajšem možnem času izvedejo vsi postopki, ki so potrebni za začetek opravljanja dejavnosti samostojnega podjetnika. Storitve portala e-VEM ni vezana samo na fazo začetka opravljanja dejavnosti, ampak je samostojnemu podjetniku posamezniku omogočeno, da nekatere storitve opravlja tudi kasneje. Tako lahko kasneje s pomočjo portala sporoča spremembe podatkov svojega podjetja ali izbris samostojnega podjetnika ali njegovih delov (podružnic).

Bodoči samostojni podjetnik posameznik lahko vse postopke registracije samostojnega podjetnika opravi sam preko portala e-VEM. Pri tem se podatki prenašajo po varni povezavi, s čimer je poskrbljeno za varovanje zasebnosti in osebnih podatkov. Dodatni pogoj je, da morajo biti vloge, ki jih bodoči podjetnik odda preko spletnega portala digitalno podpisane, zato je uporaba kvalificiranega digitalnega potrdila obvezna. Več o digitalnem potrdilu v naslednjem poglavju.

Bodoči samostojni podjetnik posameznik, lahko vse postopke registracije samostojnega podjetnika opravi tudi z osebnim obiskom ene izmed vstopnih točk VEM, ki se nahajajo na izpostavah AJPEŠ (Agencija Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve), upravnih enotah in krajevnih uradih, JAPTI-ju (Javna agencija RS za podjetništvo in tuje investicije), obrtnih zbornicah, GZS-ju (Gospodarska zbornica Slovenije) in DURS-u (Davčna uprava Republike Slovenije) po Sloveniji. Svetovalci na vstopnih točkah bodo podjetnikom pomagali tako z nasveti glede postopka registracije,

prav tako pa bodo nudili tudi pomoč pri izvedbi vseh postopkov, ki so potrebni za začetek opravljanja dejavnosti samostojnega podjetnika. Podroben seznam vseh vstopnih točk se najde na spletnem naslovu <http://evem.gov.si/sp/infoVstopneTocke.evem>.

Pred samim začetkom poslovanja je potrebno izvesti naslednje korake (tako rekoč vsi koraki se lahko izvedejo tudi preko portala e-VEM):

1. Izvesti je potrebno prijavo za vpis podjetnika v Poslovni register Slovenije (registracija s.p.). Fizična oseba pridobi pravico opravljanja gospodarske dejavnosti z vpisom v Poslovni register Slovenije (PRS) pri Agenciji RS za javnopravne evidence in storitve (AJPES), ki vodi postopek vpisa podjetnika, vpisa sprememb podatkov in vpisa prenehanja. Vpis podjetnika v poslovni register predstavlja hkrati tudi njegovo registracijo,
2. izvesti je potrebno vpis v davčni register. Vpis v davčni register se izvede, ko se območni enoti DURS-a zagotovijo ustrezni davčni podatki,
3. izvesti je potrebno prijavo zaposlenega (samostojnega podjetnika) v obvezno zdravstveno zavarovanje ter izvesti prijavo v sistem pokojninskega in invalidskega zavarovanja, zavarovanja za starševsko varstvo in zavarovanju za primer brezposelnosti,
4. pred začetkom opravljanja dejavnosti je potrebno pred ustreznimi organi pridobiti dovoljenja za opravljanje dejavnosti samostojnega podjetnika v kolikor so le-ta potrebna. Podrobne informacije glede pridobivanja potrebnih dovoljenj za opravljanje dejavnosti se najdejo na spletnem naslovu <http://www.japti.si/index.php?id=841>
5. pri izbrani poslovni banki je potrebno odpreti transakcijski račun.

Na tem mestu so bile predstavljene le najosnovnejše informacije, ki se navezujejo na začetek opravljanja dejavnosti samostojnega podjetnika posameznika. V nadaljevanju se bo predstavil še institut **t.i. popoldanskega s.p.-ja, ki je lahko zelo zanimiva in privlačna oblika dela na domu za zaposlene, študente, upokojenca in nekatere druge kategorije prebivalstva.**

7.2 Samostojni podjetnik posameznik kot dopolnilna dejavnost oziroma t.i. popoldanski s.p.

Zakonodaja omogoča tudi registracijo samostojnega podjetnika posameznika kot dopolnilno oziroma popoldansko dejavnost (praksa za to obliko uporablja izraz »popoldanski s.p.«). Popoldanski s.p. lahko registrirajo osebe, ki imajo sklenjeno zavarovanje iz drugega pravnega naslova (redno delovno razmerje s polnim delovnim časom, status študenta, status upokojenca, itd), kar pomeni, da ne opravljajo dejavnosti samostojnega podjetnika kot svoj edini in glavni poklic. **Registracija popoldanskega s.p.-ja poteka na popolnoma enak način kot registracija »klasičnega« samostojnega podjetnika – glej opis pod prejšnjo točko.**

Za popoldanski s.p. je značilno, da se plačujejo nižji prispevki kot pa jih plačuje samostojni podjetnik, ki mu je to glavna dejavnost. Redni mesečni stroški (podatki so iz meseca marca 20006), torej dajatve iz naslova opravljanja dejavnosti popoldanskega s.p.-ja so:

- mesečni pavšalni prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje v znesku 5.278 SIT, in
- pavšalni mesečni prispevek za zdravstveno zavarovanje v znesku 620 SIT.

Seveda je potrebno računati tudi na druge stroške povezane z opravljanjem dejavnosti samostojnega podjetnika posameznika, kot so recimo stroški računovodskega servisa, telekomunikacijski, potni in nekateri drugi stroški. Popoldanski s.p. kot oblika dela na domu je vsekakor zanima oblika dela za

vse, ki zraven redne zaposlitve opravljajo še kakšno drugo dejavnost, **tako da popoldanski s.p. predstavlja alternativo drugim pogodbenim oblikam dela na domu (podjemni, avtorski pogodbi).**

Ali je davčno učinkovitejše opravljati občasno delo na domu na podlagi pogodbe civilnega prava ali pa kot popoldanski s.p. je odvisno od vsakega konkretnega primera posebej. Načelno se ne izplača registrirati popoldanskega s.p. če je mesečni dohodek iz dopolnilnega dela na domu nekaj 10.000 SIT, vsekakor pa se je pred pričetkom dejanskega opravljanja občasne dejavnosti o **primerni pravno formalni obliki priporočljivo posvetovati s strokovnjakom.**

8. E-DELO

E-delo (v nadaljevanju tudi teledelo) je le eden od izrazov (drugi je še na primer teledelo oziroma angleški izraz teleworking, idr.), ki se uporablja za delo na daljavo s pomočjo modernih informacijskih tehnologij predvsem elektronskega poslovanja. Teledelo se od klasičnega dela na domu kot ga definira Mednarodna organizacija dela razlikuje (zato je tudi statistično gledano neprimerno višje število teledelavcev kot pa delavcev s pogodbo o zaposlitvi za opravljanje dela na domu). Temeljna razlika je, da se kot teledelo smatra vsakršna oblika dela na domu s pomočjo informacijskih tehnologij (ne samo delo na domu na podlagi pogodbe o zaposlitvi za opravljanje dela na domu), torej tudi začasno delo izven poslovnih prostorov, ki se opravlja s pomočjo modernih tehnologij, kot tudi poslovna dejavnost kot oblika dela na domu, itd. To trditev potrjuje predvsem definicija teledelavca iz strani Evropske komisije. Po tej definiciji teledelavce sestavljajo 4 kategorije:

1. Zaposleni teledelavci (zaposleni delavci, ki vsaj 8 ur tedensko opravljajo delo doma in pri tem uporabljajo informacijsko tehnologijo),
2. samozaposleni teledelavci (delavci, ki opravljajo delo doma in pri tem uporabljajo informacijsko tehnologijo),
3. mobilni teledelavci (delavci, ki vsaj 10 ur tedensko opravljajo delo zunaj svoje pisarne ali doma in pri tem uporabljajo informacijsko tehnologijo), in
4. ostali teledelavci (delavci, ki delajo doma manj kot 8 ur tedensko in pri svojem delu uporabljajo informacijsko tehnologijo).

Na podlagi raziskave RIS (raba interneta v Sloveniji) o teledelu v Sloveniji, ki je dostopna na spletni strani Ministrstva za informacijsko družbo se lahko ugotovi, da je bilo leta 2000 v Sloveniji 5,5% teledelavcev, v Evropski uniji pa po teh podatkih 5,6%. Današnja številka teledelavcev je tako v Sloveniji kot tudi v Evropski uniji višja – blizu 10% po najširši definiciji teledela. Cilj Evropske unije je, da bi do leta 2010 imela vsaj 10% teledelavcev med delovno aktivnim prebivalstvom.

Torej tipična značilnost e-dela oziroma teledela je poslovanje s pomočjo informacijskih tehnologij, predvsem elektronskega poslovanja. Po definiciji Electronic Commerce Association⁴ je elektronsko poslovanje kakršnakoli oblika poslovne ali administrativne transakcije oziroma izmenjave informacij z uporabo kakršne koli informacijsko-komunikacijske tehnologije ali s kratico ICT. Dandanes je elektronsko poslovanje pomembno predvsem na štirih področjih, in sicer pri:

1. povezovanju med potrošniki in organizacijami,
2. notranjem poslovanju organizacije (v ta segment se uvršča e-delo kot oblika delovnega razmerja),

⁴ <http://www.uncitral.org/english/texts/electcom/ml-ec.htm>

3. poslovanju med samimi organizacijami, in
4. poslovanju državne administracije med sabo in z občani.

Pri elektronskem poslovanju gre dejansko za izmenjavo podatkov. Ta način poslovanja ima kar nekaj prednosti pred klasičnim poslovanjem, pri čemer se kot glavna prednost smatra predvsem nadomestitev papirnatega poslovanja z elektronskim poslovanjem.

Za varno in zanesljivo e-delo kot obliko dela na domu morajo biti izpolnjeni določeni pogoji. E-delo poteka navadno v takšni obliki, da delodajalec delavcu s pomočjo elektronskih komunikacij dostavi določene podatke oziroma napotke za delo. Pri takšni obliki e-dela se pojavi predvsem vprašanje varstva intelektualnih pravic in pod kakšnimi pogoji imajo e-dokumenti (dokumenti, ki se izmenjujejo z elektronskim poslovanjem) enako veljavo z dokumenti v klasični papirnati obliki.

Ta vprašanja ureja Zakon o elektronskem poslovanju in elektronskem podpisu (ZEPEP, Uradni list RS, št. 57/2000 s spremembami in dopolnitvami) ter Uredba o pogojih za elektronsko poslovanje in elektronski podpis (Uradni list RS, št. 77/2000). Po pravilih teh dveh pravnih virov imajo e-dokumenti (dokumenti v elektronski obliki) enako (pravno) vrednost kot papirnati dokumenti v kolikor se pri izmenjavi podatkov upoštevajo določena pravila (to so predvsem pravila povezana z digitalnim potrdilom in elektronskim podpisom).

Elektronski podpis (e-podpis) je elektronski ekvivalent lastnoročnega podpisa (15. člen ZEPEP). Podobno kot »tradicionalni« podpis zagotavlja v povezavi z osebno izkaznico avtentikacijo (legitimacijo) podpisnika, torej predstavlja elektronski podpis skupaj z imetnikovim digitalnim potrdilom elektronsko avtentikacijo podpisnika. Dodatno zagotavlja elektronski podpis tudi celovitost (nespremenljivost) sporočila, kar onemogoča podpisniku, da bi zanikal podpis dokumenta (nezatajljivost).

Za e-podpis je torej potrebno digitalno potrdilo. Vloga digitalnega potrdila je podobna osebnemu dokumentu (služi avtentikaciji) v vsakdanjem življenju. Elektronski ekvivalent osebnemu dokumentu je digitalno potrdilo, saj zagotavlja avtentikacijo objektov, tj. fizičnih in pravnih oseb ali strežnikov, v elektronskem svetu. Digitalno potrdilo vsebuje med drugim tudi podatke o njegovem imetniku in overiteljski agenciji, njegov javni ključ in namen za katerega je bilo digitalno potrdilo izdano (npr. za izvedbo digitalnega podpisa).

Torej za varno, zanesljivo, verodostojno e-delo je nujno potrebno pridobiti digitalno potrdilo. V Sloveniji so v register vpisani štirje overitelji digitalnih potrdil (cene za njihove storitve se razlikujejo, tako da je priporočljivo proučiti ponudbo in cene vseh ponudnikov), ki opravljajo storitev izdaje in upravljanja s kvalificiranimi digitalnimi potrdili za varno elektronsko podpisovanje, in sicer:

- a) **Overitelj na Ministrstvu za javno upravo** - Overitelj na Ministrstvu za javno upravo v okviru storitve SIGEN-CA izdaja kvalificirana digitalna potrdila za državljane ter za pravne in fizične osebe, registrirane za opravljanje dejavnosti.
- b) **Nova Ljubljanska banka d.d.** - Izdaja spletna digitalna potrdila za fizične osebe ter za pravne in fizične osebe, ki so registrirane za opravljanje dejavnosti.
- c) **Pošta Slovenije d.o.o.** - Izdaja spletna digitalna potrdila končnim uporabnikom, ki so lahko fizične osebe, pravne osebe ali strežniški sistemi.
- d) **Halcom Informatika d.o.o.** - Izdaja spletna digitalna potrdila končnim uporabnikom, ki so lahko fizične osebe, pravne osebe ali pooblaščenec oziroma zaposlene osebe pravnih in fizičnih oseb, registriranih za opravljanje dejavnosti.

Na tem mestu se bo predstavilo samo kako pridobiti digitalno potrdilo overitelja na Ministrstvu ta javno upravo (več informacij se najde na njihovi spletni strani (<http://www.sigen-ca.si>)).

Fizične osebe se morajo za pridobitev digitalnega potrdila najprej oglašiti na prijavnih službah, ki deluje na vseh upravnih enotah (UE) v RS. Bodoči imetnik (prosilec) digitalnega potrdila mora prinesiti na prijavno službo UE izpolnjen zahtevek skupaj z veljavnim uradnim dokumentom na katerem je njegova fotografija.

Prijavna služba za pridobitev digitalnih potrdil **za poslovne subjekte** deluje na davčnih uradih in izpostavah Davčne uprave Republike Slovenije.

9. ANALIZA PREDNOSTI, SLABOSTI, PRILOŽNOSTI IN NEVARNOSTI (SWOT ANALIZA) DELA NA DOMU

S SWOT analizo se bo analiziralo samo delo na domu kot oblika rednega delovnega razmerja, pri čemer pa se ta SWOT analiza lahko smiselno uporablja tudi za druge oblike dela na domu.

1. 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 dela na domu v primerjavi s klasično obliko dela,
- omogočeno je zaposlovanje kadrov iz celotne Slovenije (in tudi tujine) ne glede na oddaljenost od sedeža delodajalca,
- delavec si samostojno razporeja svoj delovni čas,
- možnost ohranitve delovnega razmerja, kljub temu da se delavec preseli na drugi konec države, in
- velika fleksibilnost dela na domu.

2. Slabosti:

- izguba nadzora nad delom,
- razdor timskega dela,
- potrebno je veliko dela in naporov pri vzpostavitvi dela na domu, in
- delavci se vedno ne držijo navodil delodajalca in pravil, ki urejajo varnost pri delu.

3. Priložnosti:

- možnost zaposlitve za trajno presežne delavce, za mlade, invalide, itd.,
- možnost zaposlovanja nekaterih kategorij delavcev (invalidi) za katere je možno uveljavljati bonitete ali je z zakonom določena dolžnost zaposlovanja teh kategorij delavcev,
- možnost širjenja poslovanja podjetja ob minimalnih investicijah,
- možnost delovanja podjetja v tržnih nišah, ki še niso pokrite,
- možnost zaposlitve strokovnega kadra iz oddaljenih krajev, in

- večja konkurenčnost pri nastopanju na trgu.
4. Nevarnosti:
- možnost izgube nadzora nad delom delavca, in
 - možnost neupoštevanja navodil delodajalca iz strani delavca.

10. DODATNE INFORMACIJE O DELU NA DOMU

V Sloveniji žal ne obstajajo spletna mesta, kjer bi se našlo več informacij o delu na domu. Pri iskanju dodatnih informacij, poslovnih idej, mreženja, itd smo vezani predvsem na spletne naslove in literaturo v tujem jeziku, predvsem v angleščini.

Predvsem v ZDA je delo na domu že dolgo časa vsakdanji način opravljanja dela. Na domu se opravljajo predvsem naslednja dela: informacijski inženiring, posredovanje marketinških in finančnih informacij, kemično čiščenje, posredovanje sporočil, razpošiljanje pošte za podjetja, prevajanje, catering, organizacija različnih prireditev (športnih, kulturnih, itd), varstvo otrok in malih živali, itd.

V angleškem jeziku se najde tudi, kar nekaj spletnih naslovov kjer so dostopne ideje in napotki za učinkovito delo na domu. Koristni spletni naslovi so predvsem:

- <http://www.homebusiness.com>,
- <http://www.usahomebusiness.com>,
- <http://www.homeworks.com>,
- <http://www.ahbbo.com>,
- http://www.jbsba.com/content/suites/hb_teleworking/index.shtml.

11. LITERATURA

1. Belopavlovič, N., et altri: Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, GV založba, Ljubljana 2003
2. Cvetko, A., et altri: Pogodba o zaposlitvi in podjetniška kolektivna pogodba, GV založba, Ljubljana 2004
3. Huws, U.: Teleworking – Guidelines for Good Practise, Chichester Wiley
4. Jerman – Blažič, B.: Elektronsko poslovanje na internetu, Podjetje in delo, št. 6/2001, Ljubljana 2001
5. Jerman – Blažič, B., et altri: Elektronsko poslovanje na internetu, Gospodarski vestnik, Ljubljana 2001
6. Korpič – Horvat, E.: Delo na domu kot oblika rednega delovnega razmerja, Podjetje in delo, št. 8/1995, Ljubljana 1995
7. Mohorič, D.: Kako delo na domu ureja zakon, Svetovalec, št. 24, Gospodarski vestnik, Ljubljana 2002
8. Mowat, B., et altri: Delo na domu, PCMG, Ljubljana 2001
9. Plavšak, N., et altri: Obligacijski zakonik s komentarjem, 3. knjiga, GV založba, Ljubljana 2004

12. VIRI

- Kolektivna pogodba za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 52/94 s spremembami in dopolnitvami),
- Kolektivna pogodba med delavci in zasebnimi delodajalci (Uradni list RS, št. 26/91 s spremembami in dopolnitvami),
- Obligacijski zakonik (Uradni list RS, št. 83/2001),
- Pravilnik o delih, ki se štejejo za osebno dopolnilno delo ter o postopku priglavitve teh del (Uradni list RS, št. 30/2002),
- Pravilnik o načinu izdelave izjave o varnosti z oceno tveganja (Uradni list RS, št. 30/2000),
- Pravilnik o obrazcu za obračun posebnega davka na določene prejemke (Uradni list RS, št. 140/2004 s spremembami in dopolnitvami),
- Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti (Uradni list RS, št. 42/97 s spremembami in dopolnitvami),
- Uredba o pogojih za elektronsko poslovanje in elektronski podpis (Uradni list RS, št. 77/2000),
- Zakon o davčnem postopku (Uradni list RS, št. 54/04 s spremembami in dopolnitvami),
- Zakon o davku na dodano vrednost (Uradni list RS, št. 89/98 s spremembami in dopolnitvami),
- Zakon o davku od dohodkov pravnih oseb (Uradni list RS, št. 40/2004 s spremembami in dopolnitvami),
- Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002 s spremembami in dopolnitvami),
- Zakon o delovnih razmerjih – stari (Uradni list RS, 14/90 s spremembami in dopolnitvami),
- Zakon o delu na domu (Uradni list SRS, št. 30/61 s spremembami in dopolnitvami),
- Zakon o dohodnini (Uradni list RS, št. 54/04 s spremembami in dopolnitvami)
- Zakon o elektronskem poslovanju in elektronskem podpisu (Uradni list RS, št. 57/2000 s spremembami in dopolnitvami),
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, 106/99 s spremembami in dopolnitvami),
- Zakon o posebnem davku na določene prejemke (Uradni list RS, št. 72/93 s spremembami in dopolnitvami),
- Zakon o prispevkih za socialno varnost (Uradni list RS, št. 5/96 s spremembami in dopolnitvami),
- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Uradni list, št. 97/01 s spremembami in dopolnitvami),
- Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (Uradni list SRS, št. 60/89 s spremembami in dopolnitvami),
- Zakona o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 56/99 s spremembami in dopolnitvami),
- Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (Uradni list RS, št. 63/04 s spremembami in dopolnitvami), in
- Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (Uradni list RS, št. 9/92 s spremembami in dopolnitvami).

13. INTERNETNI VIRI

- <http://durs.gov.si>,
- http://ec.europa.eu/employment_social/soc-dial/info_soc/esdis/,
- <http://evem.gov.si>,
- <http://e-uprava.gov.si>,
- <http://id.gov.si>,
- <http://mid.gov.si>,
- <http://mju.gov.si>,
- <http://evem.gov.si>,
- <http://www.sigov-ca.gov.si/>,
- <http://www.ahbbo.com>,
- <http://www.davkoplacevalci.com>,
- <http://www.dz-rs.si/>,
- <http://www.homebusiness.com>,
- <http://www.homeworks.com>,
- <http://www.japti.si>,
- http://www.jbsba.com/content/suites/hb_teleworking/index.shtml,
- <http://www.pcmg.si>,
- <http://www.ris.org>,
- <http://www.usahomebusiness.com>, in
- <http://www.zsss.si>.

Maribor, september 2006

Alenka Gačanovič
Kristijan Anton Kontarščak