

Tolmin, 30.11.2020

Nadomestilo pri uporabi sredstev pri delu na domu in zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu

Delavec ima na podlagi prvega odstavka **70. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1)** zaradi dela na domu pravico do nadomestila za uporabo svojih sredstev. Višino nadomestila določita delavec in delodajalec v **pogodbi o zaposlitvi**. Če bo delavec tekom delovnega razmerja pričel z opravljanjem dela od doma, morata delodajalec in delavec skleniti **ново pogodbo o zaposlitvi**. Če pa gre za novo zaposlitev, pa dejstvo, da bo delavec delo opravljal tudi od doma, vključita že v prvo pogodbo o zaposlitvi. Delodajalec je dolžan pred začetkom dela delavca na domu o tem obvestiti inšpektorat za delo (68/4 ZDR-1).

Delavec in delodajalec se morata v pogodbi o zaposlitvi dogovoriti, ali bo delavec delo na domu opravljal celotno trajanje ali le del delovnega časa delavca (68/3 ZDR-1). To lahko naredita na način, da zelo natančno napišeta dneve in ure dela od doma, lahko napišeta, da bo delavec delo na domu opravljal trikrat tedensko ali pa napišeta, da se bosta o obsegu dela na domu dogovarjala sproti. Možen je tudi dogovor, da se o času in dinamiki dela od doma delavec odloča sam.

Nadomestilo za uporabo svojih sredstev zajema nadomestilo za uporabo **osnovnih sredstev**, če so v lasti delavca (računalnik, tiskalnik, skener, telefon ipd.), in **drugih sredstev**, ki so potrebna za opravljanje dela (električna energija, voda, internet ipd.).

Nadomestilo za uporabo lastnih sredstev pri delu na domu se ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja pod pogojem, da je določeno s posebnimi predpisi, na podlagi kolektivne pogodbe ali internega akta delodajalca ali pogodbe o zaposlitvi in da gre za sredstva, ki so značilna, nujna in običajna za opravljanje določenega dela.

Poleg tega mora delodajalec nadomestilo določiti na podlagi izračuna realnih stroškov (nadomestilo predstavlja utemeljen in razumen znesek). Nadomestilo se ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja **do višine 5 % mesečne plače delavca oziroma do višine 5 % povprečne mesečne plače zaposlenih** v Sloveniji. Dejanske stroške je mogoče uveljavljati na podlagi dokazil (44/1/10 ZDoh-2). Prispevki za socialno varnost pa se plačujejo od zneska nadomestila za uporabo lastnih sredstev pri delu na domu in nadomestila za uporabo lastnega orodja, naprav in predmetov (razen osebnih vozil), potrebnih za opravljanje dela na delovnem mestu, od katerega se v skladu z zakonom, ki ureja dohodnino, plačuje dohodnina (144/1 ZPIZ-2).

Če se izplačajo večji zneski od teh (nad 5 %), se razlika všteje v davčno osnovo in akontacija dohodnine pri glavnem delodajalcu obračuna po davčni lestvici. Od presežnega zneska se obračunajo tudi prispevki za socialno varnost. V primeru obdavčenega nadomestila ali obdavčenega dela nadomestila se poroča v obrazcu REK-1 z oznako vrste dohodka 1111.

V praksi je največ težav z izračunavanjem in določanjem višine nadomestila. ZDoh-2 je davčni predpis, zato je na podlagi izračuna realnih stroškov treba najprej ugotoviti, koliko je dejansko utemeljena višina nadomestila, ki delavcu po 68. členu ZDR-1 pripada. ZDoh-2 namreč ne določa maksimalne višine

nadomestila, ampak le, do katerega zneska se le-to ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja.

Znesek zakonsko določenega zneska oziroma odstotka povprečne plače določenega neobdavčenega nadomestila je kriterij, ki se uporablja na mesečni ravni. Če delavec ne dela na domu celoten mesec, se znesek **sorazmerno** preračuna glede na **delovne dneve**.

V primeru, ko delavcu nastajajo stroški z delom na domu, mu delodajalec mora izplačati nadomestilo za uporabo sredstev. Gre za pravico iz delovnega razmerja, ki se ji delavec **ne more odpovedati** (podobno kot regres). Pri delu na domu pa težko rečemo, da delavcu stroški ne nastajajo. Ne sme se gledati tako ozkogledno, da bi rekli, da delavcu stroški ne nastajajo, ker vsak mesec plača enako paketno ceno za internet itd.

Delodajalec mora v skladu z zakonodajo s področja **varnosti in zdravja pri delu** zagotoviti varnost in zdravje delavcev pri delu. Tudi tistih, ki delajo na domu v rednih in izrednih okoliščinah.

Ukrepi, ki jih delodajalec zagotavlja na podlagi ocene tveganj delovnih mest, v izjemnih okoliščinah praviloma ne zadostujejo. Zato morajo delodajalci sprejeti in izvajati dodatne ukrepe, s katerimi v največji možni meri zagotavljajo varno in zdravo delo delavcem v danih okoliščinah.

V primeru izrednih razmer, ko se pričakuje, da bo delodajalec kar najhitreje odredil drugo delo ali delo na domu, je razumljivo, da mu pogosto ne bo uspelo izvesti vseh postopkov (oceniti novo nastala tveganja, preveriti ustreznost razmer na domu, sprejetje morebitnih ukrepov za delo na domu), s katerimi bi ugotovil ustreznost delovnega okolja na domu.

Zato je mnenje MDDSZ, da v izjemnih okoliščinah lahko delodajalec organizira in zagotovi izvajanje dela od doma, vendar mora takoj, ko je to možno, preveriti pogoje dela na domu in uvesti morebitne dodatne ukrepe za zagotavljanje varnega in zdravega dela. (<https://www.gov.si/novice/2020-03-18-delo-na-domu-in-zagotavljanje-varnega-in-zdravega-dela-v-izrednih-razmerah/>).

V praksi je predvsem nekaj dilem glede načina zagotavljanja ustreznosti varnega in zdravju neškodljivega delovnega okolja, saj ga zakonodaja s tega področja ne predpisuje. Do nedavnega je veljajo, da so pooblaščen varnostni inženirji tisti, ki ugotavljajo ustreznost delovnih pogojev. To je pomenilo, da si mora varnostni inženir ogledati domače delovno okolje in ga oceniti. Ker je to v času epidemije in ogromnemu porastu števila delavcev, ki so ali še vedno delajo od doma postalo neobvladljivo, je MDDSZ zavzelo stališče, da je odločitev o tem, kako bo delodajalec ugotavljal ustreznost delovnih pogojev dela na domu prepuščena delodajalcu samemu.

Najpogosteje delodajalec to preverja z **vprašalnikom, ki ga izpolni delavec, fotografijami delovnega mesta doma, ki jih predloži delavec, ogledom,**

Mora pa varnostni inženir narediti dodatek k izjavi o varnosti z oceno tveganja.

Pripravila: Polona Cimprič, Posoški razvojni center
SPOT svetovanje Goriška

Projekt je sofinanciran s pomočjo Evropskega sklada za regionalni razvoj, Ministrstva za gospodarski razvoj in tehnologijo ter SPIRIT Slovenija, javna agencija.