

Pravica do odklopa

-

pravni okvir in usmeritev glede možnih načinov oblikovanja ukrepov

Vsebina:

I.	Pravica do odklopa – vidik varnosti in zdravja pri delu	1
II.	Pravica do odklopa - pravni okvir	2
III.	Sprejemanje splošnih aktov in sklepanje kolektivnih pogodb	5
1.	Sprejemanje splošnih aktov	5
2.	Sklepanje kolektivnih pogodb	5
IV.	Primeri dobrih praks v prostoru EU	7
V.	Smernice za možne načine oblikovanja ukrepov na nivoju delodajalca na podlagi ZDR-1	9
1.	Možni načini oblikovanja ukrepov	9
2.	Možni načini normiranja ukrepov	10
VI.	Pogosta vprašanja in odgovori	11

Uvodoma

Pravica do odklopa se je v zakonodaji RS uvedla z Zakonom o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih (novelo ZDR-1D), in sicer v okviru novega 142.a člena ZDR-1. Pravica do odklopa pomeni, da delavec v času izrabe pravice do počitka oziroma upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom ne bo na razpolago delodajalcu, hkrati pa tudi obveznost, da z namenom konkretizacije te pravice delodajalec sprejme ustrezne ukrepe.

Pravica do odklopa izhaja iz že uveljavljenih institutov delovnega prava, in sicer efektivnega delovnega časa in časa upravičenih odsotnosti z dela. Efektivni delovni čas je na podlagi zakona vsak čas, v katerem delavec dela, kar pomeni, da je na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi. V času izrabe pravice do počitka oziroma upravičenih odsotnosti delavec ni na razpolago delodajalcu in ne izpolnjuje svojih obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi, zato s pravico do odklopa ni vzpostavljen nov pravni položaj glede izrabe delovnega časa. Glede pogostega vprašanja, ali uzakonitev pravice do odklopa že a priori pomeni, da delavci zunaj delovnega časa ne bodo več zavezani odgovarjati na klice in emaile delodajalca, torej pojasnujemo, da delavci v smislu biti na razpolago delodajalcu že do sedaj v smislu delovnih obveznosti niso bili zavezani tega početi izven delovnega časa. Ker pa je to pravilo in s tem pravica do počitka v praksi pogosto kršeno, s pravico do odklopa zavezujemo delodajalce, da morajo za ta namen sprejeti posebne ukrepe.

Ureditev pravice do odklopa tako ne posega v pravico delodajalca, da organizira delovni proces v skladu z določili delovnega časa, odmora in počitkov ter odsotnostmi, kot jih določa zakon, kolektivna pogodba ali splošni akt.

I. Pravica do odklopa – vidik varnosti in zdravja pri delu¹

¹ MDDSZ je leta 2021 izvedlo raziskavo o varnosti in zdravju pri delu na domu, v kateri je preučevalo tudi udeležanje pravice do odklopa. Več informacij: Robnik, S. 2022. Delo na domu. Vidik varnosti in zdravja pri delu. Rezultati raziskave Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Dostopno: <https://www.zsss.si/wp-content/uploads/2022/07/Raziskava-VZD-pri-delu-na-domu.pdf>

Biti vedno dosegljiv (angl. *digitally yours*) je postala realnost mnogih delovnih mest, pri čemer pričakovanje po nenehni dostopnosti ustvarja pritisk na zaposlene in **predstavlja tveganje za varnost ter zdravje zaposlenih**.

Raziskave² sicer kažejo, da delavke in delavci verjamejo, da jim mobilna tehnologija omogoča več svobode pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja, vendar jih večina zaradi tega dela več, ne manj.. Med **najpogostejše posledice nenehne dosegljivosti** sodijo utrujenost, izgorelost, stres, nezmožnost regeneracije, nezadosten počitek, motnje spanja, zaskrbljenost, pa tudi glavoboli, težave z vidom in kostno-mišična obolenja. Obsesivno pregledovanje z delom povezane e-pošte lahko vodi v tvegana vedenja, vključno z zanemarjanjem pomembnih osebnih in poklicnih dolžnosti³. Raziskave^{4,5} kažejo, da to, kako delavke in delavci preživljajo in doživljajo prosti čas, vpliva na njihovo dobro počutje - npr. uporaba informacijsko-komunikacijskih tehnologij v domačem okolju negativno vpliva na kakovost, količino in doslednost spanja ter moti proces psihološkega odmika od dela pri tistih, ki v domačem okolju ne postavijo meje uporabe tehnologije za delo. Norma odzivnosti je povezana z dojemanjem zahtev, nerealnimi pričakovanji glede učinkovitosti in povečano duševno izčrpanostjo – raziskave so npr. ugotovile, da se delavke in delavci čutijo obvezani odgovoriti na e-pošto, pa čeprav to pomeni, da bodo delali v prostem času.⁶

II. Pravica do odklopa - pravni okvir

Pravica do odklopa se je v zakonodaji Republike Slovenije uvedla z Zakonom o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih⁷ - novelo ZDR-1D, in sicer v okviru novega 142.a člena ZDR-1:

142.a člen (pravica do odklopa)

(1) Delodajalec mora delavcem zagotoviti pravico do odklopa, s katero zagotovi, da delavec v času izrabe pravice do počitka oziroma v času upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom ne bo na razpolago delodajalcu. V ta namen mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe.

(2) Ukrepi, ki jih mora sprejeti delodajalec, se določijo s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti. O sprejetih ukrepih mora delodajalec pisno obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način (npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije).

(3) Če ukrepi iz prvega odstavka tega člena niso določeni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti, se določijo s kolektivno pogodbo ožje ravni.

² Pauleen, David, John Campbell, Brian Harmer in Ali Intezari. 2015. Making sense of Mobile Technology: The integration of work and private life. SAGE Open. 1-10.

³ Von Bergen, C. W., Martin S. Bressler, Trevor L. Proctor. 2019. On the Grid 24/7/365 and the Right to disconnect. Employee Relations Law Journal, 45(2), 3–20.

⁴ Sonnentag, Sabine, Ute Stephan, Johannes Wendsche, Jessica de Bloom, Christine Syrek in Tim Vahle-Hinz. 2021. Recovery in occupational health psychology and human resource management research: An Interview with Prof. Sabine Sonnentag and Prof. Ute Stephan. German Journal of Human Resource Management. 00(0), 1-8.

⁵ Johnson, Anya, Shanta Dey, Helena Nguyen, Markus Groth, Sadhbh Joyce, Leona Tan, Nicolas Glozier in Samuel B. Harvey. 2020. A review and agenda for examining how technology-driven changes at work will impact workplace mental health and employee well-being. Australian Journal of Management. 45(3), 402-424.

⁶ Perlov, 2012, v: Johnson, Anya, Shanta Dey, Helena Nguyen, Markus Groth, Sadhbh Joyce, Leona Tan, Nicolas Glozier in Samuel B. Harvey. 2020. A review and agenda for examining how technology-driven changes at work will impact workplace mental health and employee well-being. Australian Journal of Management. 45(3), 402-424.

⁷ Uradni list RS, št. 114/23

(4) Če pri delodajalcu ni sindikata, mora delodajalec predlog ukrepov pred sprejetjem posredovati v mnenje svetu delavcev oziroma delavskemu zaupniku. Svet delavcev oziroma delavski zaupnik mora podati mnenje v roku osmih dni, delodajalec pa mora pred sprejetjem ukrepov posredovano mnenje obravnavati in se do njega opredeliti.

(5) Če pri posameznem delodajalcu ni organiziranega sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika, mora o vsebini ukrepov delodajalec pred njihovim sprejetjem obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način.

(6) Če delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je delodajalec ravnal v nasprotju s prvim odstavkom tega člena, je dokazno breme na strani delodajalca.

Upošteva prva odstavka 142.a člena Zakona o delovnih razmerjih⁸ (v nadaljnjem besedilu: ZDR-1) pravica do odklopa pomeni, da delavec v času izrabe pravice do počitka oziroma upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom ne bo na razpolago delodajalcu, hkrati pa tudi obveznost, da z namenom konkretizacije te pravice delodajalec sprejme ustrezne ukrepe.

ZDR-1 v 142.a členu določa, da se ukrepi, ki jih mora sprejeti delodajalec, določijo s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti. O sprejetih ukrepih mora delodajalec pisno obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način (npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije).

Če ti niso določeni na tak način (torej v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti), se določijo s kolektivno pogodbo ožje ravni.

Če pri delodajalcu ni sindikata, mora delodajalec predlog ukrepov pred sprejetjem posredovati v mnenje svetu delavcev oziroma delavskemu zaupniku - ta mora podati mnenje v roku osmih dni, pred sprejetjem ukrepov pa mora delodajalec posredovano (oziroma prejeto) mnenje obravnavati in se do njega opredeliti.

Če pri delodajalcu ni organiziranega sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika, mora o vsebini ukrepov delodajalec pred njihovim sprejetjem obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način.

Določitev konkretnih ukrepov za ustrezno zagotovitev pravice do odklopa je tako prepuščena ureditvi v avtonomnem aktu (kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti, kolektivni pogodbi ožje ravni oziroma splošnem aktu delodajalca), kjer se bodo ustrezni ukrepi določili upoštevaje posebnosti določene dejavnosti, organizacije delovnega procesa ipd.

ZDR-1 ob tem določa tudi domnevo, da je dokazno breme na strani delodajalca, če delavec v sporu navaja dejstva, da delodajalec ni zagotovil pravice do odklopa.

Sankcija za delodajalca, ki ne zagotavlja pravice do odklopa v skladu s 142.a členom ZDR-1, je določena v 217.a členu tega zakona:

Delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, se kaznuje z globo od 1.500 do 4.000 EUR, če ne zagotavlja pravice do odklopa v skladu s 142.a členom tega zakona.

Za manjšega delodajalca je predpisana globa od 300 do 2.000 EUR.

Za delodajalca posameznika je predpisana globa od 150 do 1.000 EUR.

⁸ Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPDVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22, 54/22 – ZUPŠ-1, 114/23 in 136/23 – ZIUZDS

Z globo od 150 do 1.000 EUR se kaznuje tudi odgovorna oseba delodajalca pravne osebe ter odgovorna oseba v državnem organu ali samoupravni lokalni skupnosti.

V zvezi s pravico do odklopa je bila v ZDR-1D vključena prehodna določba, da mora delodajalec ustrezne ukrepe iz novega 142.a člena sprejeti v roku enega leta od uveljavitve ZDR-1D (tj. do 16. 11. 2024).

III. Sprejemanje splošnih aktov in sklepanje kolektivnih pogodb

1. Sprejemanje splošnih aktov

ZDR-1 v 10. členu določa postopek za sprejem splošnih aktov, ki jih lahko oziroma mora sprejeti delodajalec. S splošnimi akti se ureja organizacija dela, kot tudi obveznosti, ki jih morajo delavci upoštevati pri opravljanju svojega dela. Zakon določa obveznost, da mora delodajalec, ki zaposluje več kot 10 delavcev, sprejeti akt, s katerim določi organizacijo in sistemizacijo delovnih mest oziroma pogoje za opravljanje dela. Poleg navedenega pa lahko delodajalec sprejme tudi druge akte, s katerimi določi pravice in obveznosti zaposlenih. Medtem ko delodajalec samostojno sprejme akt, s katerim določa organizacijo dela ali določa obveznosti, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti, pa akta, s katerim se določijo pravice in obveznosti oziroma druge pravice iz delovnega razmerja, ne more sprejeti enostransko, če je pri delodajalcu organiziran sindikat. Če je pri delodajalcu organiziran sindikat, lahko delodajalec uredi pravice in obveznosti iz dela le s (podjetniško) kolektivno pogodbo. Če pa pri delodajalcu ni organiziranega sindikata, pa delodajalec pravice in obveznosti uredi v splošnem aktu po predpisanem postopku.

Šteje se, da ima delodajalec organiziran sindikat, če ima člane zaposlene pri delodajalcu. Zaposleni lahko imenujejo ali izvolijo sindikalnega zaupnika, če ta ni določen, zastopa sindikat njegov predsednik. Sindikat mora obvestiti delodajalca o imenovanju oziroma izvolitvi sindikalnega zaupnika.

Delodajalec mora splošne akte, ki jih sprejme, pred samim sprejetjem poslati v mnenje sindikatu. Sindikat ima pravico, da na posredovani akt poda svoje mnenje v roku osmih dni, delodajalec pa se je dolžan opredeliti do morebitnega mnenja, ki mu ga sindikat posreduje. Prav tako je delodajalec dolžan vse akte dati na razpolago na dostopnem mestu, na katerem se lahko delavci brez nadzora seznanijo z njihovo vsebino.

V primeru, ko pri posameznem delodajalcu ni organiziranega sindikata, se s splošnim aktom delodajalca lahko določijo pravice, ki se v skladu s ZDR-1 lahko urejajo v kolektivnih pogodbah, če so za delavca ugodnejše, kot jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba, ki zavezuje delodajalca. Predlog takšnega splošnega akta mora delodajalec pred sprejemom posredovati v mnenje svetu delavcev oziroma delavskemu zaupniku. Svet delavcev oziroma delavski zaupnik mora podati mnenje v roku osmih dni, delodajalec pa mora pred sprejemom splošnega akta posredovano mnenje obravnavati in se do njega opredeliti. Če pri posameznem delodajalcu ni organiziranega sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika, mora o vsebini predloga splošnega akta delodajalec pred sprejemom akta obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način.

Delodajalec je dolžan omogočiti pri njem zaposlenim delavcem in delavcem, napotenim s strani delodajalca za zagotavljanje dela, da se seznanijo z vsemi veljavnimi splošnimi akti. Zaradi zagotavljanja seznanitve zaposlenih s splošnimi akti delodajalca morajo ti biti na razpolago na dostopnem mestu, na katerem se lahko delavci brez nadzora seznanijo z njihovo vsebino.

2. Sklepanje kolektivnih pogodb

Zakon o kolektivnih pogodbah⁹ (v nadaljnjem besedilu: ZKoIP), kot splošen zakon na tem področju, ureja sistem kolektivnega dogovarjanja v Republiki Sloveniji ob popolni uveljavitvi načela svobodnega in prostovoljnega sklepanja kolektivnih pogodb ter avtonomije pogodbenih strank.

ZKoIP izhaja iz temeljnega načela, da je sklepanje kolektivnih pogodb svobodno in prostovoljno, kar izhaja tudi iz mednarodnih dokumentov, in tako ne predpisuje ničesar, kar bi posegalo v voljo strank in

⁹ Uradni list RS, št. 43/06 – ZKoIP, 45/08 ZArbit

preprečevalo, da do sklenitve kolektivne pogodbe pride vedno in povsod, pa tudi le takrat, kadar je takšna volja in interes obeh strank, stranke na strani delavcev in stranke na strani delodajalcev. Zakon tako ne predpisuje obveznega sklepanja kolektivnih pogodb, ne predpisuje obvezne vsebine kolektivnih pogodb, niti ne določa vrst kolektivnih pogodb in ravni, na katerih naj bi se te sklepale. Vse to bi namreč posegalo v svobodno voljo strank. Avtonomija strank je eno osnovnih vodil pravne ureditve tega področja. Če ni volje ali interesa obeh strank za sklenitev neke kolektivne pogodbe, do njene sklenitve ne more priti. Rezultat pogajanj pa je vedno tudi odvisen le od pogodbenih strank. Upošteva določila ZKolP, ni možno prisiliti nobene stranke v sklenitev neke kolektivne pogodbe niti ni možno prisiliti nobene stranke v določeno vsebino kolektivne pogodbe. Stranke kolektivne pogodbe se svobodno odločajo, ali se bodo sploh pogajale, s kom se bodo pogajale in kakšna bo vsebina pogajanj. Odločitev o pristopu oziroma sodelovanju pri pogajanjih in odločitev o sklenitvi oziroma podpisu kolektivne pogodbe je na njihovi strani.

Glede postopka sklenitve kolektivne pogodbe ZKolP določa le, da se postopek za sklenitev kolektivne pogodbe začne na pisni predlog ene od strank, v katerem mora stranka opredeliti tudi vsebino predlagane kolektivne pogodbe. Druga stranka pa mora pisni odgovor poslati najpozneje v 30 dneh od dneva, ko je prejela predlog. Dodatno pa je treba pri vprašanjih sklepanja kolektivne pogodbe upoštevati še morebitno specialno zakonsko ureditev ter določila veljavne kolektivne pogodbe.

IV. Primeri dobrih praks v prostoru EU

Z vidika konkretizacije pravice do odklopa oziroma posameznih ukrepov v tem okviru v nadaljevanju predstavljamo konkretne primere dobrih praks v prostoru Evropske unije.

1. IKEA

Izvedba pravice do odklopa: IKEA je uvedla politiko, ki zaposlenim zagotavlja pravico, da se izven delovnega časa odklopijo od komunikacij, povezanih z delom. Politika se krepi z internim usposabljanjem in kampanjami za ozaveščanje zaposlenih.

Učinek: Ta politika je izboljšala zavzetost in zadovoljstvo zaposlenih, ki se počutijo bolj cenjene in manj prisiljene, da so stalno povezani z delom.

2. Daimler

Izvedba pravice do odklopa: Podjetje Daimler je uvedlo edinstveno funkcijo "Pošta na dopustu", ki zaposlenim omogoča, da med dopustom nastavijo samodejni odgovor na e-pošto, ki izbriše prejeto e-pošto in pošiljatelja obvesti o izbrisu. Če je zadeva nujna, se pošiljatelju posredujejo drugi kontakti.

Učinek: Ta ukrep podpira zaposlene pri popolnem odklopu med dopustom, zmanjšuje stres in jim pomaga, da se na delo vrnejo osveženi in bolj produktivni.

3. AXA Francija

Izvedba pravice do odklopa: Družba AXA France je uvedla politiko, ki omejuje z delom povezano elektronsko pošto in klice zunaj rednega delovnega časa. Uporabljajo sistem za upravljanje elektronske pošte, ki zagotavlja, da zaposleni ne prejemajo službene elektronske pošte med 20. uro zvečer in 7. uro zjutraj ter ob koncih tedna.

Učinek: Ta ukrep je pripomogel k bolj uravnoteženemu ravnesju med delom in zasebnim življenjem, zmanjša izgorelost in izboljša splošno zadovoljstvo zaposlenih.

4. Orange Francija

Izvedba pravice do odklopa: Podjetje Orange France je razvilo celovito politiko pravice do odklopa, vključno s posebnimi ukrepi, kot so omejitev dostopa do službene e-pošte po delovnem času, omejitev pričakovanj, da so zaposleni na voljo za klice ali sestanke zunaj delovnega časa, in spodbujanje prožnih oblik dela.

Učinek: Ti ukrepi so privedli do znatnega zmanjšanja ravni stresa zaposlenih in povečali ugled podjetja kot podpornega delodajalca.

5. SAP

Izvedba pravice do odklopa: SAP je uvedel ukrep, ki zaposlenim odsvetuje pošiljanje elektronske pošte ali odgovarjanje nanjo po 19. uri. Podjetje to politiko spodbuja z notranjimi kampanjami in s spodbujanjem vodij, da dajejo zgled.

Učinek: SAP-ov pristop je privedel do opaznega izboljšanja počutja zaposlenih, ki poročajo o manjšem stresu in bolj uravnoteženem osebnem življenju.

6. L'Oréal

Izvedba pravice do odklopa: Družba L'Oréal je uvedla ukrep omejevanja prometa z elektronsko pošto zunaj delovnega časa in uvedla obvezna obdobja "digitalnega razstrupljanja", v katerih se zaposlene spodbuja, da se popolnoma odklopijo od komunikacij, povezanih z delom.

Učinek: Ta ukrep je izboljšal počutje zaposlenih in ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem, še posebej učinkovit pa je pri zmanjševanju z delom povezanega stresa in preprečevanju izgorelosti.

7. Schneider Electric

Izvedba pravice do odklopa: Družba Schneider Electric je sprejela politiko prožnega dela, ki vključuje močno komponento pravice do odklopa. Spodbuja uporabo digitalnih orodij za določanje meja delovne komunikacije in je uvedel obvezen čas odklopa med dopustom.

Učinek: Zaposleni v družbi Schneider Electric poročajo, da se počutijo bolj odgovorne za ravnovesje med delom in zasebnim življenjem, kar vodi k večjemu zadovoljstvu pri delu in produktivnosti.

8. BMW

Izvedba pravice do odklopa: BMW je uvedel smernice, ki zaposlene spodbujajo k spoštovanju lastne pravice do odklopa in pravice do odklopa sodelavcev. Podjetje uporablja tudi tehnične ukrepe za preprečevanje pošiljanja sporočil, povezanih z delom, zunaj delovnega časa.

Učinek: Ta pristop je privedel do bolj spoštljivega in uravnoveženega delovnega okolja, v katerem zaposleni čutijo podporo pri ohranjanju zdrave ločnice med poklicnim in zasebnim življenjem.

9. Vodafone Španija

Izvedba pravice do odklopa: Vodafone Španija je uvedel celovito politiko digitalnega odklopa, ki vključuje omejitve komunikacije na delovnem mestu zunaj rednega delovnega časa in spodbuja uporabo alternativnih metod za vzpostavljanje stikov z zaposlenimi le v nujnih primerih.

Učinek: Politika je omogočila boljše usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih ter prispevala k bolj zdravemu in produktivnemu delovnemu mestu.

Viri:

- <https://www.shrm.org/hr-today/news/hr-magazine/spring2020/pages/right-to-disconnect.aspx>
- <https://hbr.org/2019/10/research-when-right-to-disconnect-policies-help-prevent-burnout-and-when-they-backfire>
- <https://www.dw.com/en/german-automaker-daimler-deletes-employees-emails-during-holidays/a-40040156>
- <https://www.orange-business.com/en/press/right-disconnect-orange-first-company>
- <https://www.bbc.com/worklife/article/20200721-the-companies-banning-after-hours-email>
- <https://www.ft.com/content/7c8e9cf0-9d85-11e6-8f9b-70e3cabccfae>
- <https://www.autocarpro.in/news-national/bmw-introduces-right-to-disconnect-policy-79257>
- <https://www.forbes.com/sites/marybethsheryll/2022/10/03/the-right-to-disconnect-how-one-company-is-ensuring-employees-get-to-shut-off-their-work-phones/?sh=7a731f536c48>
- <https://www.reuters.com/article/us-spain-labor-telecoms-idUSKCN1S81RI>
- <https://www.schneider-electric.com/en/about-us/sustainability/people/right-to-isconnect.jsp>

V. Smernice za možne načine oblikovanja ukrepov na nivoju delodajalca na podlagi ZDR-1

1. Možni načini oblikovanja ukrepov

Glede na zakonsko ureditev pravice do odklopa mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe, s katerimi zagotovi, da delavec v času izrabe pravice do počitka oziroma v času upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom ne bo na razpolago delodajalcu. Pravica do odklopa se lahko zagotovi z mehkim ali trdim pristopom¹⁰, pri čemer je razlika predvsem v tem, da se pri slednjem načinu delavci ne morejo sami odločiti, ali se bodo odklopili ali ne.

Ukrepi, ki jih lahko izvaja delodajalec z namenom zagotavljanja pravice do odklopa, so primeroma lahko naslednji:

- tehnične narave:
 - o primeroma: lahko se izklopijo strežniki elektronske pošte; preprečuje se pošiljanje in prejemanje sporočil; dodaja se vsebina k sporočilu, ki vsebuje pouk glede pravice do odklopa (npr. da se delavec ni dolžan odzvati na prejeto sporočilo v času odklopa ter da zaradi tega ne more utrpeti sankcij); izbriše se e-sporočila, ki so poslana izven določenega časovnega okvira s povratnim sporočilom pošiljatelju, da je bilo sporočilo izbrisano itn;
 - o gre za ukrepe, katerih tehnična izvedba je na strani delodajalca ali za ukrepe, ki jih izvede zaposleni sam (vklop nastavitve samodejnih odgovorov na e-pošto); vzpostavitev sistema nadzora, ki prepozna, ali delavec spoštuje pravico do odklopa in druge obveznosti s katerimi se zagotavlja, da se delavci odklopijo od delovnega procesa itn;
- usposabljanje vodij, posredovanje navodil vodjem (naj izven delovnega časa ne vzpostavljajo stikov glede delovnih nalog z zaposlenimi, naj dajejo zgled odklopa od komunikacij, povezanih z delom);
- dajanje navodil zaposlenim o upoštevanju ukrepov, pri čemer je smiselno, da se delodajalec sklicuje na obveznost delavca, kot je določena v 34. členu ZDR-1 (upoštevanje delodajalčevih navodil), vključno s pojasnilom, da uresničevanje pravice do odklopa za delavca ne sme imeti negativnih posledic;
- izobraževanje in ozaveščanje zaposlenih o pomenu pravice do odklopa (vidik varnosti in zdravja pri delu, varovanje delavca pred psihosocialnimi tveganji...);
- izrecna prepoved opravljanja dela v času počitka, razen v izjemnih primerih.

¹⁰ Iz raziskave Eurofound-a (Right to disconnect: Exploring company practices | European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (europa.eu) izhaja delitev na navedena dva pristopa, pri čemer kot trdi pristop opredeli ukrepe:

»- Obligation to disconnect

- Connectivity shutdown between servers and digital mobile devices at predefined hours
- Blocking of email delivery at specific times
- Automatic deletion of emails received during holidays/at other predefined times
- Exceptions for specific situations only«

kot mehak pristop pa:

»- Disconnection remains the responsibility of employee

- Policies include the right not to respond to messages outside agreed working hours without suffering negative consequences
- Awareness raising of the importance of rest time/negative effects of constant connection on health and work-life balance
- Training for employees and managers, including on the responsible use of email and organisation of work processes
- Managers leading by example
- Messages accompanied by reminders that communications need not be answered
- Complaints procedure relating to breaches of the right to disconnect
- Agreement of hours of availability/non-availability and specification of time of disconnection (e.g. public holidays, annual holiday)
- Procedures for monitoring connection«

Z namenom rednega spremljanja ustreznosti in učinkovitosti sprejetih ukrepov se lahko ustanovi tudi posebno telo z nalogo spremljanja in analiziranja obstoječih ukrepov ter predlaganja ustrežnejših rešitev. Glede zagotavljanja pravice do odklopa je smiselno tudi preveriti in ugotoviti vzroke dosedanjih oz. obstoječih posegov v pravico do odklopa, kar vključuje tudi analizo organizacije delovnega časa oz. izvajanja delovnega procesa nasploh. Ob odsotnosti ugotovitve obstoječih posegov v pravico do odklopa ter ugotovitve vzrokov za takšna ravnanja je namreč težko pričakovati, da bodo sprejeti ukrepi zagotavljanja pravice do odklopa imeli pričakovane učinke.

Pri oblikovanju ustreznih ukrepov zagotavljanja pravice do odklopa ter predvsem pri njihovem izvajanju lahko delodajalcu pripomorejo čim bolj izpopolnjena pravila organizacije delovnega časa pri delodajalcu ter temu ustrezajoč način beleženja izrabe delovnega časa, pri čemer se morajo upoštevati tudi predpisi v zvezi z varstvom osebnih podatkov.

2. Možni načini normiranja ukrepov

V skladu s predhodno navedenim je predloge ukrepov iz prejšnjega odstavka primeroma možno normirati na naslednji način¹¹:

Ukrepi za zagotavljanje pravice do odklopa:

»Za zagotavljanje pravice do odklopa in spodbujanja delovnega okolja, ki zajema učinkovit, premišljen in uravnotežen pristop h komunikaciji z delavci in uporabi digitalnih orodij, delodajalec izvaja zlasti naslednje ukrepe:

- (1) zagotavljanje ozaveščenja in izobraževanja delavcev o pomenu pravice do odklopa;
- (2) usposabljanje za pravilno uporabo digitalnih orodij;
- (3) usposabljanje vodij in dajalcev navodil;
- (4) ukrepi tehnične narave:
 - če odjemalec omogoča, vklop nastavitve samodejnih odgovorov za čas odsotnosti,
 - če odjemalec omogoča, v primeru pošiljanja e-pošte izven delovnega časa uporaba pošiljanja z načrtovanim časom dostave v delovnem času delavca,
 - če poštni odjemalec dostave ob določenem času ne omogoča, dodatni pripis k sporočilu, ki vsebuje pouk glede pravice do odklopa (npr. da se delavec ni dolžan odzvati na prejeto sporočilo v času odklopa ter da zaradi tega ne more utrpeti sankcij),
 - če sistem omogoča, vzpostavitev opomnika (npr. obvestilna pasica), ki bo zaposlenega opozarjal, da pošilja e-pošto izven delovnega časa delodajalca.
- (5) dajanje navodil zaposlenim o upoštevanju ukrepov, pri čemer je smiselno, da se delodajalec sklicuje na obveznost delavca, kot je določena v 34. členu ZDR-1 (upoštevanje delodajalčevih navodil), vključno s pojasnilom, da uresničevanje pravice do odklopa za delavca ne sme imeti negativnih posledic.«

Prepoved negativnega ravnanja:

»Delavec, ki uveljavlja pravico do odklopa, ne sme biti deležen manj ugodne obravnave, diskriminacije in drugih negativnih ukrepov, vključno z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, ki bi bila posledica uveljavljanja te pravice.«

¹¹ Treba je opozoriti, da ne gre za zaključen krog ukrepov, ampak le za primeroma naštetih ukrepov. Delodajalci so v okviru zakonitih možnosti sprejemanja ustreznih ukrepov svobodni pri izbiri in oblikovanju le-teh.

VI. Pogosta vprašanja in odgovori

1. Ali ureditev pravice do odklopa posega v možnosti delodajalca glede organiziranja delovnega procesa, zlasti z vidika urejanja delovnega časa, počitkov in drugih odsotnosti delavca z dela?

Ureditev pravice do odklopa ne posega v pravico delodajalca, da organizira delovni proces v skladu z določili delovnega časa, odmora in počitkov ter odsotnostmi, kot jih določa zakon, kolektivna pogodba ali splošni akt.

2. Ali uzakonitev pravice do odklopa že a priori pomeni, da delavci zunaj delovnega časa ne bodo več zavezani odgovarjati na klice in emaile delodajalca? Ali je to stvar dogovora z delodajalcem?

Pravica do odklopa sicer izhaja iz že uveljavljenih institutov delovnega prava, in sicer efektivnega delovnega časa in časa upravičenih odsotnosti z dela. Efektivni delovni čas je na podlagi zakona namreč vsak čas, v katerem delavec dela, kar pomeni, da je na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi. V času izrabe pravice do počitka oziroma upravičenih odsotnosti delavec ni na razpolago delodajalcu in ne izpolnjuje svojih obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi, zato tukaj s pravico do odklopa ni vzpostavljen nov pravni položaj glede izrabe delovnega časa. Ko gre za odgovor na vprašanje, ali uzakonitev pravice do odklopa že a priori pomeni, da delavci zunaj delovnega časa ne bodo več zavezani odgovarjati na klice in emaile delodajalca, je glede na predhodno navedeno treba pojasniti, da v smislu biti na razpolago delodajalcu tega delavci v smislu delovnih obveznosti že sedaj niso bili zavezani početi, s pravico do odklopa pa je delodajalec za ta namen dolžan sprejeti ukrepe.

3. Predvideva ureditev pravice do odklopa izjeme od le-te?

Zakon pri pravici do odklopa ne predvideva izjem, saj temelji na definiciji (efektivnega) delovnega časa in obdobjih počitka ter upravičenih odsotnosti (ki pa so lahko različne ali drugačne glede na specifične poklice ali dejavnosti), glede katerih mora delodajalec z ukrepi zagotoviti, da delavec času izrabe le-teh ne bo na razpolago delodajalcu. Sama pravica do odklopa pa ne posega v temelje ureditve instituta delovnega časa!

4. Kako pravica do odklopa vpliva na zagotavljanje pravice do letnega dopusta?

V skladu z namenom pravice do letnega dopusta mora biti delavcu zagotovljeno, da ima na voljo obdobje za počitek, da se spočije od izvajanja nalog, ki jih ima na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi. Pravica do odklopa pa delodajalca dodatno zavezuje, da delavcu (z ustrezno sprejetimi ukrepi) zagotovi, da v dogovorjenem času izrabe letnega dopusta ne bo na razpolago delodajalcu.

5. Kako je z zagotavljanjem pravice do odklopa/kaj mora storiti delodajalec, če ukrepi v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti niso določeni?

Če ukrepi, ki jih mora sprejeti delodajalec za zagotavljanje pravice do odklopa, niso določeni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti, se določijo s kolektivno pogodbo ožje ravni (podjetniško kolektivno pogodbo). Delodajalec na podlagi ZKoliP v pisnem predlogu za sklenitev kolektivne pogodbe opredeli vsebino ukrepov za zagotovitev pravice do odklopa, sindikat pa mora pisno odgovoriti najpozneje v 30 dneh od prejema predloga. Postopek za sklenitev kolektivne pogodbe se namreč v skladu z ZKoliP začne na pisni predlog ene od strank.

6. Kako ravna delodajalec (s katerimi ukrepi zagotavlja pravico do odklopa), ki ga ne zavezuje nobena kolektivna pogodba na ravni dejavnosti?

Ukrepi, ki jih mora sprejeti delodajalec, se lahko določijo s kolektivno pogodbo ožje ravni (podjetniško kolektivno pogodbo). Delodajalec na podlagi ZKolP v pisnem predlogu za sklenitev kolektivne pogodbe opredeli vsebino ukrepov za zagotovitev pravice do odklopa, sindikat pa mora pisno odgovoriti najpozneje v 30 dneh od prejema predloga.

7. Kako ravna delodajalec, pri katerem sindikat ni organiziran?

V tem primeru mora delodajalec predlog ukrepov pred sprejetjem posredovati v mnenje svetu delavcev oziroma delavskemu zaupniku. Svet delavcev oziroma delavski zaupnik mora podati mnenje v roku osmih dni, delodajalec pa mora pred sprejetjem ukrepov posredovano mnenje obravnavati in se do njega opredeliti.

8. Ali se pravica do odklopa nanaša na vse delavce ali je mogoče določene kategorije delavcev izzeti iz ukrepov (npr. poslovodne osebe ali vodilne delavce)?

Pravica do odklopa velja za vse delavce, saj ZDR-1 ne predvideva izjem. Takšne izjeme tudi sicer ni mogoče utemeljiti z vidika obveznosti zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu. Se pa lahko glede na specifične delovnega mesta oz. vrste dela ukrepi drugače uredijo za posamezne vrste dela, saj široka uporaba pravice do odklopa ne pomeni, da so vsi delavci podvrženi enakim ukrepom za zagotavljanje te pravice.

9. Kakšna mora biti vsebina sprejetih ukrepov, s katerimi delodajalec delavcem zagotavlja pravico do odklopa?

V skladu z zakonsko ureditvijo pravice do odklopa mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe, s katerimi zagotovi, da delavec v času izrabe pravice do počitka oziroma v času upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom ne bo na razpolago delodajalcu. Na podoben način, kot to določa že 47. člen ZDR-1 za primere ustreznih ukrepov za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu, zakon določa le obveznost sprejetja ustreznih ukrepov, ki pa jih tudi v primeru pravice do odklopa (enako kot 47. člen ZDR-1) ne konkretizira. Če ukrepi ne bodo določeni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti, ki bo zavezovala delodajalca, bo izbira možnih ukrepov predmet dogovora s sindikatom pri delodajalcu. Če pri delodajalcu ni sindikata, bo izbira ukrepov prepuščena delodajalcu in jih bo sprejel v skladu s predpisanim postopkom, pri čemer bo delodajalec z ukrepi moral zasledovati cilj zagotavljanja pravice do odklopa (da delavec v času izrabe pravice do počitka oziroma v času upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom ne bo na razpolago delodajalcu).

10. Pravico do odklopa bo v nekaterih poklicih, ki terjajo več fleksibilnosti (zdravstvo, kultura, gasilci, mediji ...), težje zagotoviti, saj mora biti določen kader zaradi svojega dela ali specifičnih znanj na drugačen način vpet v delovni proces kot denimo delavec v proizvodnji. Kako urediti pravico do odklopa v teh primerih?

Pravica do odklopa je neposredno povezana z ureditvijo (efektivnega) delovnega časa, počitkov in odsotnosti delavcev, ki pa je lahko v svojih temeljih glede na posebnosti dejavnosti ali poklica urejena drugače od splošne ureditve v ZDR-1 oziroma v skladu s posebnimi zahtevami poklica ali dejavnosti. Pravica do odklopa in ukrepi za zagotavljanje le-te bodo tako odvisni od temeljne ureditve delovnega časa, ki pa lahko naslavlja določene posebnosti urejanja delovnega časa, počitka ter odsotnosti in določa meje pravice do odklopa v skladu z le-timi.

11. Ali pravico do odklopa določa evropska direktiva ali gre zgolj za priporočila? Katere države to pravico že imajo uzakonjeno v svoji zakonodaji?

Pravica do odklopa trenutno ni določena z evropsko direktivo. Evropski parlament je leta 2021 sprejel nezavezujočo resolucijo, v kateri poziva Evropsko komisijo, da pripravi zakonodajni predlog o pravici do odklopa, glede česar je bilo v letu 2024 izvedeno posvetovanje s socialnimi partnerji. Pravica do odklopa (v različnem obsegu) je ob Sloveniji urejena še v naslednjih EU državah: Belgiji, Franciji, Grčiji, Italiji, Portugalski, Slovaški, Španiji, Nizozemski in Hrvaški.

12. Kaj lahko storijo delavci, ki jim delodajalec to pravico krši? Se lahko obrnejo neposredno na Inšpektorat RS za delo?

Če delavec meni, da delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja ali krši katero od njegovih pravic iz delovnega razmerja, lahko uveljavlja individualno varstvo svojih pravic pri delodajalcu v skladu z 200. členom ZDR-1. Pooblastilo za inšpekcijski nadzor nad izvajanjem določb ZDR-1, podzakonskih aktov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca, ki urejajo delovna razmerja, ima v skladu s predpisi, ki urejajo inšpekcijsko nadzorstvo, Inšpektorat RS za delo, zato se lahko delavec s prijavo kršitve obrne tudi na njih.