



**SREDNJIM ŠOLAM
DIJAŠKIM DOMOVOM
VIŠJIM STROKOVNIM ŠOLAM
ORGANIZACIJAM ZA IZOBRAŽEVANJE
ODRASLIH**

Številka: 6030-1/2024/34

Datum: 9. 9. 2024

Zadeva: Pravica do odklopa - pojasnilo

Pravica do odklopa je bila uzakonjena z zadnjo spremembo Zakona o delovnih razmerjih¹, o čemer ste bili obveščeni z okrožnico, št. 6030-2/2023/41 z dne 21. 11. 2023

Z novim 142.a členom ZDR-1² je uzakonjena pravica delavca, da delodajalec ne posega v njegov prosti čas (dnevni in tedenski počitek, letni dopust, bolniški dopust oziroma druge oblike upravičene odsotnosti z dela) z uporabo digitalnih orodij (telefonski klici, elektronska pošta, i). Delavci se izven dogovorjenega delovnega časa niso dolžni odzivati na telefonske klice, e-pošto ali druga sporočila delodajalca, povezana z delom.

Delodajalci morajo zaradi realizacije pravice do odklopa sprejeti ukrepe, ki bodo delavcem dejansko zagotovili pravico do odklopa. **ZDR-1 predvideva, da bodo ukrepi določeni v kolektivni pogodbi dejavnosti; sprejeti pa morajo biti v enem letu od uveljavitve zakona, torej do 16. 11. 2024.** Če do zakonsko določenega roka ti ukrepi ne bodo določeni v kolektivni pogodbi dejavnosti (torej v KPVIZ), jih bo moral s splošnim aktom določiti posamezen delodajalec. Pred sprejetjem internega akta, bo moral delodajalec, skladno z 19. členom KPVIZ, pridobiti predhodno mnenje reprezentativnega sindikata.

¹ Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 114/23

² (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.

(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.

Četudi je nabor ukrepov potrebno sprejeti do sredine novembra 2024, pa to seveda ne pomeni, da lahko v vmesnem času delodajalec posega v prosti čas zaposlenega s tem, da mu npr. izven delovnega časa pošilja elektronsko pošto, ga kliče po telefonu, ipd. oziroma pričakuje, da se bo delavec na takšne pozive odzval v svojem prostem času. To pravico je ZDR-1 določal že pred novelo iz 2023 (samo da se do spremembe ZDR-1 ni izrecno imenovala kot pravica do odklopa). V svojem bistvu je izpeljana iz pravice do dnevnega in tedenskega počitka, pravice do dopusta... in s tem povezane pravice delavca do »odklopa« od delovnih obveznosti in do svobodnega razpolaganja s prostim časom.

Pravica do odklopa pa ne pomeni absolutne prepovedi kontakta med delodajalcem in zaposlenim izven delovnega časa, če gre npr. za višjo silo ali izredne razmerje, bo pa moral delodajalec v tem primeru zagotoviti, da se bo čas, ko je bil zaposleni na razpolago delodajalcu izven delovnega časa, ustrezno evidentirati.

Dodatno naj izpostavimo, da zakonska ureditev pravice do odklopa velja v razmerju delodajalec – delavec in ne v razmerju delavec – stranka (npr. starši). Prejeli smo namreč informacijo, da določene šole pozivajo starše, da naj ne pošiljajo elektronske pošte izven delovnega časa učitelja. Prav je, da se tudi starše seznanijo s pravico do odklopa, bistveno pa je, da delodajalec ne zahteva ali pričakuje, da bi se moral delavec na elektronska sporočila ali klice povezane z delom, odzivati izven delovnega časa.

Če bo ministrstvo ugotovilo, da socialni partnerji (vlada, reprezentativni sindikati) do zakonsko določenega roka ne bodo uskladili ukrepov za spoštovanje pravice do odklopa, si bo ministrstvo (v sodelovanju z reprezentativnimi sindikati na področju vzgoje in izobraževanja), prizadevalo pripraviti usmeritve za pripravo internega akta glede ukrepov v zvezi s pravico do odklopa, ki bi jih lahko v zavodih in šolah uporabljali do določitve ustreznih ukrepov v KPVIZ.