

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije  
Dalmatinova ulica 4  
1000 Ljubljana  
T.: +386 1 434 12 00  
W.: [www.zsss.si](http://www.zsss.si)  
E.: [zsss@sindikat-zsss.si](mailto:zsss@sindikat-zsss.si)



Ljubljana, 2. 9. 2024

## **ZADEVA: Pravica do odklopa**

Novela Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1D) je med drugim v urejanje delovnih razmerjih vpeljala pravico delavca do odklopa. Podrobneje je ta pravica sicer urejena v določbi 142. a člena zakona, pomeni pa, da delavec oziroma delavka v času izrabe pravice do počitka oziroma v času katerekoli upravičene odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom (dnevni ali tedenski počitek, letni dopust, bolniška ali druga opravičena odsotnost z dela) ni na razpolago delodajalcu oziroma se ni dolžan delodajalcu odzivati na njegova elektronska sporočila, telefonske klice, sms-e, opravljati delovnih nalog ipd. Pomembno je vedeti, da morajo delodajalci najkasneje do 16. 11. 2024 sprejeti ustrezne ukrepe, ki bodo omogočili uresničevanje pravice do odklopa v praksi (172. člen ZDR-1).

Zakon v okviru svojih določb sicer posebej poudarja, da je potrebno pravico do odklopa primarno uredit v kolektivnih pogodbah dejavnosti, vendar pa hkrati daje tudi jasno in nedvoumno napotilo, da se pravica do odklopa lahko podrobneje uredi v kolektivni pogodbi ožje ravni (t.j. podjetniški kolektivni pogodbi). V primeru, da pri delodajalcu ni organiziranega sindikata, pa je potrebno predlog ukrepov pred sprejetjem (v tem primeru gre za splošni akt delodajalca) posredovati v mnenje svetu delavcev oziroma delavskemu zaupniku in še pred sprejetjem ukrepov posredovano mnenje obravnavati in se do njega opredeliti. Če pri delodajalcu ni nobene oblike delavskega predstavništva, pa mora o vsebini ukrepov delodajalec pred njihovim sprejetjem obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način.

Zakon torej izpostavlja jasno hierarhijo določanja pravic in obveznosti delavcev, ki se s splošnim aktom lahko določijo šele, če pri delodajalcu ni organiziranega sindikata. Pomembno je tudi, da delodajalec svoje obveznosti določitve ukrepov za zagotovitev pravice do odklopa ni oproščen v primeru, če v kolektivni pogodbi dejavnosti ukrepi niso določeni ali če delodajalca ne zavezuje nobena kolektivna pogodba dejavnosti. Pri sprejetju ukrepov bi se naj upoštevala specifika dejavnosti, delovnih mest, organizacije dela ipd.

V primeru spora, ko delavec zatrjuje, da mu je bila kršena pravica do odklopa, in dejstev, ki upravičujejo domnevo, da delodajalec delavcu ni zagotavljal pravice od odklopa, je dokazno breme na strani delodajalca. Novela zakona določa sankcije za nezagotavljanje pravice do odklopa za delodajalca in odgovorne osebe delodajalca v višini do 4.000 evrov.

Ukrepi oziroma dobre prakse, ki so jih socialni partnerji ali delodajalci sami že sprejeli po Evropi med drugimi vključujejo:

- podrobnejšo opredelitev delovnega časa in časa, ko velja pravica do odklopa in delavec ni dolžan odgovarjati na elektronsko pošto ali se javljati telefonskim klicem delodajalca;
- »mehke« tehnične ukrepe za omejitev komunikacije izven delovnega časa (pošiljanje elektronske pošte izven delovnega časa z zamikom; sporočila poslana izven delovnega časa so opremljena z opozorilom, da sporočilo ne terja takojšnjega odgovora; preusmerjanje telefonskih klicev z avtomatskim odzivnikom ipd.);
- »trde« tehnične ukrepe za omejitev komunikacije izven delovnega časa (podjetja omejijo komunikacijo na način, da ugasnejo strežnike, tako da delavci izven delovnega časa ne prejmejo službene elektronske pošte; podjetja vzpostavijo sistem na način, da se delavci izven delovnih prostorov delodajalca ne morejo prijaviti v elektronske sisteme delodajalca kot je elektronska pošta, intranet ipd.);
- ozaveščanje in usposabljanje delavcev ter vodstvenega in vodilnega kadra o nevarnostih stalne povezanosti preko informacijsko-komunikacijskih tehnologij (IKT), organizaciji dela, spremljanju delovnih obremenitev zaposlenih ipd.;
- opredelitev tveganj stalne povezanosti preko IKT v oceni tveganja delovnih mest;
- zaščito delavca pred povračilnimi ukrepi ali neenako obravnavo, če se v času počitka ne odzove delodajalcu na elektronsko pošto, telefonski klic ipd.

Upoštevajoč dosedanje izkušnje in prakso večine delodajalcev, ki se tovrstnih obveznosti običajno lotevajo v zadnjem trenutku, predvidevamo, da pravica do odklopa pri večini delodajalcev še ni urejena. Enako velja tudi za kolektivne pogodbe dejavnosti.

Glede na vse navedeno vas tako zaprošamo, da delodajalsko stran, podpisnico kolektivne pogodbe dejavnosti, pozovete k takojšnji ureditvi pravice do odklopa v kolektivni pogodbi dejavnosti. V kolikor trenutno kolektivna pogodba dejavnosti ni v veljavi ali pa se delodajalska združenja ne bi odzvala pozivu, pa predlagamo, da tovrstno pobudo podajo sindikati pri delodajalcu.

Za dodatna pojasnila ali pomoč smo vam seveda na voljo.

Z lepimi pozdravi,

Andrej Zorko,  
izvršni sekretar ZSSS