



Vse pravice pridržane. Gradiva ni dovoljeno razmnoževati ali razpošiljati v kakršnikoli obliki brez predhodnega pisnega dovoljenja avtorja ter Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Prav tako gradiva ni dovoljeno predelati.

Pravica do odklopa v Sloveniji

*Damjan MAŠERA, vodja Sektorja za delovna razmerja in druge oblike dela
Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti*

Pravica do odklopa

- **Zakon o delovnih razmerjih – 142.a člen**

- 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.

- **Elementi pravice?**

1. 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,
2. hkrati pa je to obveznost, da z namenom konkretizacije te pravice delodajalec sprejme ustrezne ukrepe

Razlogi za sprejetje ureditve

- Ureditev delovnega delovnega časa v temeljih izhaja iz zahtev varnosti in zdravja pri delu (Konvencije Mednarodne organizacije dela, Evropska socialna listina in pravni akti EU) - Izboljšanje varnosti, higiene in zdravja delavcev pri delu je cilj, ki ga ni mogoče obravnavati zgolj z ekonomskega vidika (Direktiva 2003/88/ES)
- 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

Razlogi za sprejetje ureditve

- Raziskave sicer kažejo, da delavke in delavci verjamejo, da jim mobilna tehnologija omogoča več svobode pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja, ampak večina jih zaradi tega več dela. 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 (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)
- Delno povezani tudi z institutom dela na domu, saj se je z razvojem digitalizacije pospešila pojavnost dela na domu. Ker pa nove informacijske in komunikacijske tehnologije omogočajo nenehno dostopnost delavca, kar povzroča intenzifikacijo dela, daljšanje delovnega časa in zameglitev meje med službenim in zasebnim časom, ima uvedba tega instituta širši pomen z vidika zagotavljanja pravice do počitka vseh delavcev

Sprejetje ukrepov

- Ukrepi, ki jih mora sprejeti delodajalec določijo s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti
- Če ti niso določeni na tak način, 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 (8 dni), pred sprejetjem ukrepov pa mora delodajalec posredovano mnenje obravnavati in se do njega opredeliti
- V ostalih primerih o vsebini ukrepov delodajalec pred njihovim sprejetjem obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način

Sprejetje ukrepov

- 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

Sankcije za kršitve

- 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 ZDR-1.
- Za manjšega delodajalca je predpisana globa od 300 do 2.000 EUR.
- Za delodajalca posameznika je predpisana globa od 150 do 1.000 EUR.
- 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

Razumevanje pravice in odprte dileme

- Ali zakonitev 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**? Se lahko v kolektivno pogodbo na ravni podjetja/dejavnosti oz. skozi nek drug dogovor denimo **pravico do odklopa zelo omeji**? Recimo **zgolj na čas dopusta**?
- 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?

Efektivni delovni čas

Efektivni delovni čas - vsak čas, v katerem **delavec dela**, kar pomeni, da je **na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi**

Čas počitka oz. čas upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oz. splošnim aktom

Počitek – dnevni in tedenski

Upravičene odsotnosti – letni dopust, plačana odsotnost zaradi osebnih okoliščin, odsotnost z dela zaradi praznovanja, odsotnost zaradi zdravstvenih razlogov

Tudi zaradi **opravljanja funkcije, izobraževanja, dopusta** na podlagi posebnih predpisov, **iskanja nove zaposlitve** v času odpovednega roka, **odmora za dojenje**

In tudi zaradi **odsotnosti iz razlogov na strani delodajalca, višje sile...**

Fleksibilnost organizacije delovnega časa

- **Temelji organizacije delovnega časa:**
 - polni delovni čas
 - najdaljši delovni dan
 - dnevni in tedenski počitek
 - razporejanje delovnega časa
 - najdaljši delovni teden
- Nadurno delo
- Posebnosti na podlagi zakona, kolektivnih pogodb
- **Pravica do odklopa ne posega v ureditev organizacije delovnega časa!**

Ustrezni ukrepi

- Obveznost sprejetja „ustreznih“ ukrepov – zakon jih ne določa podrobneje
- Z ukrepi se 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
- **Primeri dobre prakse**
- **Primeri ukrepov:**
 - zagotavljanje ozaveščanja in izobraževanja delavcev o pomenu pravice do odklopa,
 - usposabljanje za pravilno uporabo digitalnih orodij,
 - usposabljanje vodij,
 - ukrepi tehnične narave,
 - dajanje zavezujočih navodil zaposlenim o upoštevanju ukrepov,
 - ...

Hvala za pozornost!