

Pravica delavcev do odklopa

30 september 2024

Pravica do odklopa je pravica delavca, da ni na razpolago delodajalcu med počitkom ali upravičeno odsotnostjo z dela.

V skladu s 142.a členom Zakona o delovnih razmerjih **morajo delodajalci sprejeti ukrepe za zagotovitev pravice delavcev do odklopa najkasneje do 16. novembra 2024.**

Zakon ne opredeljuje posameznih ukrepov; ti se določijo v kolektivnih pogodbah oz. internih aktih delodajalca ob upoštevanju sledeče hierarhije:

- (i) kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti,
- (ii) kolektivne pogodbe na ožji ravni, ki je sklenjena s sindikatom pri delodajalcu (tj. podjetniške kolektivne pogodbe), kadar ukrepi ne izhajajo že iz kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti,
- (iii) splošnega internega akta (pravilnika) delodajalca po pridobitvi mnenja sveta delavcev (delavskega zaupnika); oz. seznanitvi delavcev z vsebino ukrepov, kadar v družbi ni delavskega predstavništva.

1 Praktični primeri ukrepov

- (i) Delavci so jasno obveščeni, da niso dolžni sprejemati klicev ali odgovarjati na elektronsko pošto, prejeto zunaj delovnega časa;
- (ii) e-pošta, prejeta med delavniki po koncu delovnega časa, med vikendi in prazniki, se samodejno dostavi v poštni predal na začetku naslednjega delovnega dne;
- (iii) delodajalec vzpostavi tehnično omejen dostop do poštnega predala zaposlenega zunaj delovnega časa;
- (iv) v primeru daljše odsotnosti delavca, kot je letni dopust, se v okviru e-pošte aktivira samodejni odzivnik z napotilom na drugega sodelavca v nujnih primerih;
- (v) sestanki se ne sklicujejo izven primerne delovnega časa (npr. najbolj zgodaj pol ure pred rednim začetkom delovnega časa in najkasneje eno uro pred njegovim zaključkom), redni sestanki se sklicujejo npr. najmanj 48 ur vnaprej in se zaključujejo ob predvidenem času, itd.

Wolf Theiss

2 Izjeme

Izjeme od pravice delavcev do odklopa morajo biti utemeljene in se morajo nanašati na situacije, v katerih je lahko resno ogrožen delovni proces in je potreben takojšen odziv. Te okoliščine je priporočljivo predvideti vnaprej v ustreznem pravilniku (npr. čas dežurstva, primeri višje sile oz. izrednih okoliščin itd.), saj bo moral delodajalec dokazati nujnost okoliščin.

3 Dokazno breme

Delodajalec nosi dokazno breme, da je sprejel ustrezne ukrepe. Ti ukrepi morajo biti ustrezno implementirani, tako pravno, npr. s sprejetimi pravilniki, kot tudi s tehničnega in organizacijskega vidika, npr. s strani vodij sektorjev in projektnih vodij. Delodajalec je dolžan zagotavljati trajno upoštevanje in izvajanje tovrstnih ukrepov, s čimer se sooblikuje kultura v družbi.

4 Kdo ima pravico do odklopa?

Pravico do odklopa imajo vsi delavci, vključno z direktorji, prokuristi in vodilnimi delavci. Pri vodstvenih in vodilnih delavcih je njihova pravica do odklopa omejena z naravo njihovega dela in možnostjo dogovora o drugačnem delovnem času, odmoru in počitku v pogodbi o zaposlitvi.

5 Sankcije

- (i) Od 1.500 do 4.000 EUR za delodajalca in
- (ii) od 150 do 1.000 EUR za odgovorno osebo delodajalca.

V primeru delodajalčeve kršitve ima delavec pravico pisno zahtevati odpravo kršitve in le nato lahko uveljavlja sodno varstvo. Če delavec utрпи škodo, je delodajalec odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava.

Predvidevamo, da bi v prihodnosti kršitve pravice do odklopa lahko postala še posebej pomembna v primeru izgorelih delavcev. Lahko, da se bo Inšpektorat za delo tej problematiki vse bolj posvečal in da bo Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije od delodajalcev kršiteljev vse pogosteje zahteval povračilo stroškov bolniških odsotnosti delavcev.

6 Kako urediti pravico do odklopa?

- 1) Določite, kako je treba sprejeti splošni interni akt. Ali morate počakati na pogajanja med socialnimi partnerji (sindikati in organizacijami delodajalcev), začeti pogajanja s sindikatom pri delodajalcu ali se posvetovati s svetom delavcev?
- 2) Pripravite **predlog aneksa k podjetniški kolektivni pogodbi** oz. **predlog internega pravilnika**, ki določa ustrezne ukrepe za zagotovitev pravice do odklopa.
- 3) O predlaganih ukrepih se **posvetujte s sindikatom** z namenom sklenitve aneksa k podjetniški kolektivni pogodbi ali pa **seznanite svet delavcev oz. delavce**. Svet delavcev lahko poda mnenje, ki ga morate preučiti.
- 4) **Sklenite aneks oz. sprejmite pravilnik**, ki ga objavite na običajen način (na ogalsni deski, intranetu ipd.).
- 5) **Obvestite vse delavce** na običajen način. Zagotovite, da je pravilnik zaposlenim vedno na voljo na dostopnem mestu.

V primerih, ko bodo usmeritve oz. ukrepi za zagotovitev pravice do odklopa določeni že s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti, morate kot delodajalec o konkretnih ukrepih pisno obvestiti delavce, kar se bo v praksi najverjetneje odražalo s sprejetjem pravilnika.

7 Kako vam lahko Wolf Theiss pomaga?

Wolf Theiss ponuja celostne in hkrati po meri strank prilagojene rešitve za zagotavljanje skladnosti poslovanja, tako v luči delovnega prava kot drugih predpisov, in sicer:

- (i) pregled obstoječih pravilnikov oz. pripravo novih internih pravilnikov delodajalca,
- (ii) pregled obstoječih oz. pripravo novih pogodb o zaposlitvi,
- (iii) izkušeno ekipo odvetnikov, specializiranih za delovno pravo, če se pojavijo posamezna konkretna vprašanja oziroma ko je potrebno zastopanje delodajalcev pred inšpekcijskimi organi ali sodišči.

Našo prednost poleg samih strokovnjakov s področja delovnega prava predstavljajo **bogate mednarodne izkušnje ter učinkovito čezmejno sodelovanje**, kadar gre za korporacije s povezanimi družbami v regiji Srednje, Vzhodne in Jugovzhodne Evrope.

8 O Odvetniški pisarni Wolf Theiss

Wolf Theiss je ena vodilnih evropskih odvetniških pisarn v regiji Srednje, Vzhodne in Jugovzhodne Evrope, ki se osredotoča na mednarodno gospodarsko pravo. V pisarni deluje več kot 360 pravnikov v 13 državah in več kot 80 % dela predstavlja čezmejno zastopanje mednarodnih strank. Z združevanjem strokovnega znanja s področja prava in gospodarstva Wolf Theiss razvija inovativne rešitve, v katerih se prepletajo pravno, finančno in poslovno znanje ter izkušnje.

Za več informacij se obrnite na:



Markus Bruckmüller
Partner, Rechtsanwalt (Odvetniška
zbornica na Dunaju)

E markus.bruckmueller@wolftheiss.com
T +386 1 438 0010



Teja Balažic Jerovšek
Partnerka

E teja.balazic-jerovsek@wolftheiss.com
T +386 1 438 0024



Žiga Dolhar
Counsel | Odvetnik

E ziga.dolhar@wolftheiss.com
T +386 1 438 0013

To mnenje je bilo pripravljeno zgolj v splošno informacijo in ni nadomestilo za pravno svetovanje. Wolf Theiss zato ne prevzema odgovornosti, če boste na podlagi informacij v tem mnenju ravnali ali ne ravnali na določen način. Če bi želeli izvedeti več o obravnavani temi ali naših storitvah na splošno, se lahko obrnete na navedene kontaktne osebe ali na:

Odvetniška pisarna WOLF THEISS - Podružnica v Sloveniji, Gosposvetska cesta 11, 1000 Ljubljana, Slovenija,
www.wolftheiss.com



Sign up
to receive our
latest updates
and insights