

Pravica do odklopa

Zadnja novela Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1D; UL RS, št. 114/2023 z dne 15.11.2023) med drugim na novo opredeljuje pravico do odklopa. Gre za novo pravico delavca, ki mu omogoča, da delodajalec ne posega v njegov prosti čas. Ukrepe za uresničevanje pravice do odklopa morajo delodajalci sprejeti **najkasneje do 16. novembra 2024**.

Pravica do odklopa

Pravica do odklopa pomeni, da **delavec v času** izrabe pravice do **počitka** oziroma v času upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oziroma aktom delodajalca **ne bo na razpolago delodajalcu**.

Uzakonitev tovrstne pravice je posledica sodobnega opravljanja dela, kjer je meja med službenim in zasebnim časom pogosto zabrisana. Delo s pomočjo **digitalne tehnologije** se namreč lahko opravlja kjerkoli in kadarkoli, torej tudi med prostim časom ali letnim dopustom in celo med bolniško odsotnostjo.

Namen pravice do odklopa

Namen pravice do odklopa je pravica delavca, da se lahko **odklopi od digitalnih naprav in orodij** za namene dela in v tem času ni na razpolago delodajalcu. To predvsem velja za čas, ko je delavec upravičeno odsoten z dela v skladu z zakonom (kot npr. odmor med delom, počitek, uradni prazniki in dela prosti dnevi, letni dopust, materinski, očetovski in starševski dopust ter druge vrste odsotnosti z dela).

Delodajalec mora sprejeti ukrepe

Delodajalec je tako dolžan delavcu zagotoviti, da slednji pri koriščenju svojega prostega časa ne bo na razpolago delodajalcu.

Delodajalec **mora** v zvezi z uresničevanjem pravice do odklopa **sprejeti ukrepe**, ki se določijo s **kolektivno pogodbo** na ravni dejavnosti. V primeru, da ukrepi niso določeni s kolektivno pogodbo, se ukrepi določijo **v internih aktih delodajalca**.

Delodajalec bo sprejel **Pravilnik o pravici do odklopa** in ga izobesil na oglasnem mestu v svojih poslovnih prostorih ali z uporabo informacijske tehnologije (e-pošta) informiral zaposlene.

V primeru spora med delavcem in delodajalcem, da le ta ni zagotavljal pravice do odklopa, **dokazno breme nosi delodajalec**. Delodajalec je torej tisti, ki mora poskrbeti za dokazila, ki kažejo na ukrepe ki jih uvedel za izpolnitev pravice do odklopa.

Delodajalci morajo ukrepe za uresničevanje pravice do odklopa sprejeti **najkasneje do 16. novembra 2024**.

Pravica do odklopa ter ukrepi za njeno uresničitev bodo urejeni bodisi v **kolektivnih pogodbah na ravni panoge** ali podjetja bodisi v **internih aktih delodajalca**.

Delodajalec sprejme **Pravilnik o pravici do odklopa**, ki ga morata izvajati oba, delodajalec in delojemalec.

Primeri dobrih praks

Zakonodajalec ne opredeljuje vsebinskih ukrepov za uresničevanje pravice do odklopa. V praksi bo tako **delodajalec lahko individualno uvedel ukrepe** za uresničevanje pravice do odklopa glede na njegove posebnosti pri poslovanju.

Zaradi **narave dela** bo delodajalec lahko v določenih primerih (in za določena delovna mesta) tudi **omejil pravico do odklopa**.

Takšni primeri so lahko

- dežurstva,
- hitra nadomestitev odsotnega sodelavca,
- nepredvidljive okoliščine,
- v primeru nujnosti ali izrednih razmer, kadar poslovni in operativni razlogi zahtevajo stik izven običajnega delovnega časa.

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti je objavilo nekaj dobrih praks v prostoru Evropske Unije s področja zagotavljanja pravice do odklopa, predstavljene v nadaljevanju:

- › **Izklop strežnika za elektronsko pošto** izven delovnega časa za preprečitev dostopa do službene elektronske pošte zunaj delovnega časa
- › **Uvedba funkcije »Pošta na dopustu«**, s katero zaposleni nastavi samodejni odgovor na e-pošto, ki izbriše prejeto e-pošto in pošiljatelja obvesti o izbrisu le-te.
- › **Upravljanje elektronske pošte** na način, da zaposleni ne prejemajo službene elektronske pošte med določenim časom (npr. ponoči, ob koncih tedna).
- › **Celovita politika pravice do odklopa** z uvedbo različnih ukrepov:
 - omejitev dostopa do službene e-pošte po delovnem času,
 - omejitev pričakovanj, da so zaposleni na voljo za klice ali sestanke zunaj delovnega časa,
 - spodbujanje prožnih oblik dela.
- › **Interna usposabljanja in kampanje** za ozaveščanje zaposlenih o pravici, da se izven delovnega časa odklopijo od komunikacij povezanih z delom.

Primeri dobrih praks ponujajo t.i. trde in mehke ukrepe. Z **mehkimi ukrepi** se osredotoča na ozaveščanje delavcev, da imajo pravico do odklopa izven delovnega časa, med tem ko se s **trdimi ukrepi** dejansko prekinja dostop do službene e-pošte zunaj delovnega časa.

Kazen za nespoštovanje pravice od odklopa

Za nespoštovanje pravice do odklopa je za delodajalca predpisana globa v višini od **1.500 do 4.000 evrov**, dodatno pa tudi globa od **150 do 1.000 evrov** za odgovorno osebo delodajalca.

Osnutek Pravilnika pri WTS

Za zainteresirane stranke smo pripravili osnutek *Internega pravilnika za uveljavljanje pravice do odklopa*, ki ga lahko prilagodimo vašemu poslovanju glede na realnost in potrebe vašega podjetja.

Avtorici



Mateja Babič

E Mateja.Babic@wts-tax.si
T +386 40 509 499



Jerneja Štremfelj

E Jerneja.Stremfelj@wts-tax.si
T +386 31 408 134

O WTS Global

Z zastopanostjo v več kot 100 državah je WTS Global že dosegel vodilni položaj kot globalna davčna praksa, ki ponuja celotno paleto davčnih storitev, in si prizadeva postati vodilna davčna praksa brez revizije na svetu. WTS Global se namerno vzdržuje izvajanja letnih revizij, da bi se izognil navzkrižju interesov in bil dolgoročno zaupanja vreden svetovalec za svoje mednarodne stranke.

Stranke WTS Global vključujejo multinacionalna podjetja, srenja mednarodna podjetja ter zasebne stranke in družinske pisarne.

Podjetja, ki so člani WTS Global, so skrbno izbrana s strogimi pregledi kakovosti. Gre za močne lokalne akterje na domačem trgu, ki jih združuje ambicija vzpostaviti resnično globalno prakso, ki razvija davčne voditelje prihodnosti in predvideva nov digitalni davčni svet.

WTS Global učinkovito združuje visoko strokovno znanje na področju davkov iz različnih kultur in okolij ter ponuja vrhunska znanja in spretnosti na področju svetovanja, notranjih, regulativnih in digitalnih storitev, skupaj s sposobnostjo razmišljati kot izkušeni poslovneži v nenehno spreminjajočem se svetu.

www.wts.com

Imprint

WTS TAX d.o.o.
Žanova ulica 3 | 4000 Kranj
Slovenija
T +386 59 071 705
<http://www.wts-tax.si/>
office@wts-tax.si

Izjava: Zgornje informacije so namenjene zagotavljanju splošnih smernic v zvezi s temo. Na te splošne smernice se ne smete zanašati kot na osnovo za kakršnokoli transakcijo ali poslovno odločitev, temveč je treba pridobiti nasvet kvalificiranega davčnega svetovalca glede na konkretne okoliščine zavezanca. Čeprav so naši članki skrbno pregledani, ne prevzemamo nobene odgovornosti v primeru kakršnekoli netočnosti ali opustitve. Za dodatne informacije se obrnite na avtorici.

Za odjavo od Davčnih novic nam pošljite e-sporočilo na office@wts-tax.si z naslovom ODJAVA.