

Na podlagi 142 a. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13 in nasl., v nadaljevanju: **ZDR-1**), direktor družbe Triton-Optične komunikacije d.o.o., Nadgoriška cesta 37, 1231 Ljubljana-Črnuče (v nadaljevanju tudi **delodajalec**) sprejema

PRAVILNIK O PRAVICI DO ODKLOPA

SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

S tem pravilnikom delodajalec sprejema ukrepe, s katerimi delavcem zagotavlja pravico do odklopa njih samih in njegovih sodelavcev.

Ta pravilnik velja za vse delavce pri delodajalcu.

ODKLOP

2. člen

Odklop pomeni neopravljanje dela in z delom povezanih dejavnosti ter neopravljanje komunikacije z digitalnimi orodji, neposredno ali posredno, zunaj delavčevega delovnega časa. Čas zunaj delavčevega delovnega časa je čas, ki ni delavčev delovni čas, kot je čas dnevnega in tedenskega počitka delavca, prazniki, ki so dela prosti dnevi in drugi dela prosti dnevi, če delavec na te dni ne dela, letni dopust, materinski, očetovski in starševski dopust, bolniška odsotnost, neplačan dopust in druge opravičene odsotnosti z dela.

PRAVICA DO ODKLOPA

3. člen

Pravica do odklopa za delavca pomeni pravico odklopiti se od digitalnih orodij oz. naprav, vključno z informacijsko in komunikacijsko tehnologijo (IKT), za namene dela.

Delodajalec delavca izven delovnega časa ne bo kontaktiral in/ali mu nalagal dela razen, če je to nujno potrebno, ko gre za izjemo od pravice do odklopa.

IZJEME OD PRAVICE DO ODKLOPA

4. člen

Delodajalec lahko poseže v delavčevo pravico do odklopa v primeru izjem, kot so:

- višja sila, ki jo predstavlja nepričakovan zunanji vzrok, ki je zunaj nadzora in njegovega učinka in ni bilo mogoče pričakovati, da se mu da izogniti ali ga odvrniti,
- izredne okoliščine, kot so na primer vnaprej neplanirane odsotnosti delavcev zaradi potreb nadomeščanja in pd.,
- dogodki, zaradi katerih je nujno da se odvrne okvara na delovnih strojih, sredstvih ali objektih, ki bi povzročila še večjo škodo ali prekinitev dela,
- dogodki, ko je potrebno zagotoviti varnost ljudi in premoženja ter varnost družbe.

V primeru nastopa izjeme od pravice do odklopa mora delodajalec prizadetemu delavcu predložiti razloge v pisni obliki in utemeljiti potrebo po odstopanju za vsak primer, v katerem se uporabi odstopanje.

Delodajalec bo v primeru višje sile in izrednih okoliščin posegel v pravico do odklopa preko delavčevega službenega ali osebnega telefona s telefonskim klicem ali SMS sporočilom. V primeru neodzivnosti delavca, le-ta ne bo trpel škodljivih posledic razen, če gre za dežurstvo ali pripravljenost na domu.

Delodajalec lahko delavca v času njegovega dežurstva ali pripravljenosti na domu kontaktira, saj to ne predstavlja kršenje pravice do odklopa.

5. člen

V primeru nastopa izjeme od pravice do odklopa, bo delodajalec ta delavčev delovni čas ustrezno evidentiral v evidenci o izrabi delovnega časa.

Delavec bo v primeru izjeme od pravice do odklopa prejel plačilo za delo z ustreznimi dodatki v skladu s kolektivno pogodbo za gradbeništvo.

Po prenehanju dela, ki predstavlja izjemo od pravice do odklopa, ima delavec pravico do dnevnega počitka v skladu s 155. členom ZDR-1.

UKREPI

6. člen

Delodajalec bo delavcem zagotavljal pravico do odklopa z naslednjimi ukrepi:

- z ozaveščanjem delavcev o pravici do odklopa ter
- z podajanjem informacije o tem pravilniku.

Na drugi strani delavci morajo poskrbeti za naslednje ukrepe:

- delavec si mora v času odsotnosti (letni dopust, bolniška in podobno) ob zaključku zadnjega delovnega dneva pred odsotnostjo aktivirati samodejni odgovor na elektroni pošti in telefonu o svoji odsotnosti,
- delavec si mora v primeru letnega dopusta sam dogovoriti s sodelavci ustrezno zamenjavo ali planirati odsotnost tako, da se njegova odsotnost ne prekriva z odsotnostmi sodelavcev, v primeru bolniške odsotnosti pa to uredi delodajalec.

OBVEZNOSTI DELODAJALCA

7. člen

Delodajalec je delavcem jasno določil njihov delovni čas in jih je o tem obvestil ob sklenitvi delovnega razmerja. Natančna opredelitev delovnega časa izhaja predvsem iz pogodbe o zaposlitvi, ki zajema tudi razporeditev delovnega časa (enakomerna ali ne

enakomerna/začasna prerazporeditev), ali iz internega akta delodajalca in v primeru neenakomerne razporeditve iz dejanskega urnika.

Delodajalec ne pričakuje, da bodo delavci sodelovali pri delu ali komunikaciji v zvezi z delom izven svojega delovnega časa, razen v pravilniku navedenih izjem.

Delavec, ki ne bo sodeloval pri delu ali komunikaciji v zvezi z delom izven svojega delovnega časa in ne bo šlo za višjo silo ali izredne okoliščine, ki lahko pomenijo izjemo od pravice do odklopa, ne bo trpel škodljivih posledic.

Komunikacije, povezane z delom, se ne smejo pošiljati na ali iz osebnih mobilnih telefonov, osebnih e-poštnih naslovov, osebnih telefonskih številk ali drugih osebnih naprav delavcev, razen, če ima delodajalec za to ustrezno delavčevo pisno soglasje.

OBVEZNOSTI DELAVCA

8. člen

Obveznosti delavca so:

- udejanjati svojo pravico do odklopa,
- spoštovati delodajalčeve ukrepe in navodila tega pravilnika, v zvezi s pravico do odklopa,
- spoštovati pravico sodelavcev (podrejenih in nadrejenih) do pravice do odklopa,
- v primeru kršitev pravice do odklopa le-to sporočiti delodajalcu.

KRŠENJE PRAVICE DO ODKLOPA

9. člen

Delavec, ki meni, da mu je kršena pravica do odklopa, mora o tem pisno obvestiti svojega nadrejenega, pri čemer mora navesti, kdo jo je kršil, kdaj in zaradi česa.

Zoper delavca, ki mimo izjem, določenih v tem pravilniku, krši pravico do odklopa sodelavca, lahko delodajalec delovnoppravno ukrepa (na primer izda pisno opozorilo pred krivdno odpovedjo in podobno).

10. člen

Če delavec samovoljno, kljub delodajalčevim ukrepom, ki urejajo pravico do odklopa, le-teh ne upošteva in izven svojega delovnega časa vseeno komunicira s strankami, sodelavci in drugimi, to počne po lastni volji, zato tako delavčevo ravnanje ne predstavlja kršitve pravice do odklopa, za katero odgovarja delodajalec.

11. člen

Delavec ne bo kaznovan ali postavljen v slabši položaj zaradi ravnanja ali uveljavljanja pravice do odklopa.

Prepovedani so vsakršni diskriminatorni ukrepi in negativne posledice, vključno z odpustitvijo ali drugimi povračilnimi ukrepi.

KONČNA DOLOČBA

12. člen

Ta pravilnik prične veljati z dnem objave na oglasni deski na sedežu družbe in spletni strani delodajalca www.triton-ok.si.

V Ljubljani, 30.10.2024

Triton-Optične komunikacije d.o.o.
Direktor
Miran Mihačevič, l.r.