

PRAVICA DO ODKLOPA V DEJAVNOSTI KULTURE



142.a člen (pravica do odklopa) Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1)



(1) 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.

(2) **Ukrepi**, ki jih mora sprejeti delodajalec, se določijo **s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti**. O sprejetih ukrepih mora delodajalec pisno obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način (npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije).

...

(6) Če delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je delodajalec ravnal v nasprotju s prvim odstavkom tega člena, je dokazno breme na strani delodajalca.

2. člen (pravica do odklopa) Aneksa h Kolektivni pogodbi za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji (KPND)

(1) Z namenom zagotavljanja varnosti in zdravja javnega uslužbenca, spoštovanja časa počitka in upravičene odsotnosti ter zasebnega življenja, **mora delodajalec javnemu uslužbencu zagotoviti pravico do odklopa**, s katero zagotovi, da javni uslužbenec 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 oziroma v tem času ne bo opravljal z delom povezanih dejavnosti ali komunikacije** z digitalnimi orodji, neposredno ali posredno.

(2) Odklop pomeni neopravljanje z delom povezanih dejavnosti ali zahtevane komunikacije z mobilnimi napravami ali z drugimi digitalnimi orodji, neposredno ali posredno, izven delovnega časa javnega uslužbenca.

(3) Javni uslužbenec se ni dolžan odzvati po sredstvih iz prejšnjega odstavka izven delovnega časa javnega uslužbenca.

3. člen (ukrepi za zagotavljanje pravice do odklopa) Aneksa h KPND

(1) Za zagotavljanje pravice do odklopa in spodbujanje delovne kulture, ki zajema učinkovit, premišljen in uravnotežen pristop k digitalnim orodjem, **delodajalec izvaja naslednje ukrepe:**

1. zagotavljanje **ozaveščanja in izobraževanja** javnih uslužbencev o pomenu pravice do odklopa;
2. **usposabljanje** za pravilno uporabo digitalnih orodij;
3. usposabljanje vodij;
4. **dajanje navodil zaposlenim** o upoštevanju ukrepov, s katerimi delodajalec zagotavlja pravico do odklopa vključno s pojasnilom, da uresničevanje pravice do odklopa za javnega uslužbenca ne sme imeti negativnih posledic.

(2) Delodajalec za namen zagotavljanja pravice do odklopa **sprejme tudi ukrepe tehnične narave**, kot npr.:

- vklop nastavitve **samodejnih odgovorov** za čas odsotnosti;
- pošiljanje elektronske pošte z načrtovanim časom **dostave v delovnem času**;
- dodatni **pripis v sporočilu** prejemniku, ki vsebuje pouk glede pravice do odklopa, če poštni odjemalec ob določenem času ne omogoča dostave (npr. da se javni uslužbenec ni dolžan odzvati na prejeto sporočilo v času odklopa ter da zaradi tega ne more utrpeti sankcij);
- vzpostavitev opomnika (npr. obvestilna pasica), ki bo zaposlenega opozarjal, da pošilja elektronsko pošto izven delovnega časa organa.

(3) Javni uslužbenec lahko izven delovnega časa **izključi službeni telefon**, prenosni računalnik ali druge naprave, ki omogočajo službeno komunikacijo.

(4) Ukrepi iz tega člena se lahko **podrobneje določijo v kolektivni pogodbi dejavnosti** ali v kolektivni pogodbi na ravni delodajalca oziroma v splošnem aktu delodajalca pri delodajalcu, pri katerem ni organiziranega sindikata. Prav tako se lahko v aktih iz prejšnjega stavka določijo dodatni ukrepi za zagotavljanje pravice do odklopa.

217. a člen ZDR-1: Sankcija za delodajalca,

ki ne zagotavlja pravice do odklopa v skladu s 142.a členom ZDR-1:

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 tega zakona.

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.

PRAVICA DO ODKLOPA IN DELOVNI ČAS



- Pravica do odklopa in ukrepi za zagotavljanje le-te so odvisni od temeljne ureditve delovnega časa, ki pa lahko naslavlja določene posebnosti in določa meje pravice do odklopa v skladu z le-temi.
- Zaposleni nimajo pravice do odklopa v času dežurstev in pripravljenosti.

142. člen (definicija delovnega časa) Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1)

(1) Delovni čas je efektivni delovni čas in čas odmora po 154. členu tega zakona ter čas upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom.

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

Kolektivna pogodba za kulturne dejavnosti v RS (KPKD)

32. člen

Delovni čas delavcev v kulturnih dejavnostih traja 40 ur tedensko.

V delovni čas se šteje tudi čas, ko delavec sodeluje v strokovnih organih in organih upravljanja zavoda. Odmor med delom traja 30 minut in se šteje v delovni čas.

33. člen KPKD

O razporeditvi delovnega časa v kulturnem zavodu odloča direktor, pri čemer mora upoštevati potrebe delovnega procesa in zakonsko zagotovljene odmore in počitke delavcev.

V primerih prerazporeditve delovnega časa se fond ur uravnava vsakih 6 mesecev oziroma letno. Delovni čas, ki presega tako ugotovljeni obvezni fond se obravnava kot nadurno delo oziroma se kompenzira z odsotnostjo delavca pod enakimi pogoji kot nadurno delo.

34. člen KPKD

V kulturnih zavodih, kjer je potrebno zaradi narave dela na posameznih delovnih mestih zagotavljati nepretrgano opravljanje storitev, se to zagotovi z:

- razporeditvijo letnega delovnega časa,
- delom po posebnem razporedu
- delom v izmenah.

b) Posebne določbe



35. člen KPKD

Delovni čas umetniških delavcev je sestavljen iz **dejanskega delovnega časa** in **časa za osebno pripravo**.

Dejanski delovni čas je sestavljen iz časa skupne priprave na vajah in časa prireditve. V delovni čas se šteje tudi čas, ko delavec sodeluje v strokovnih organih in organih upravljanja zavoda.

Čas osebne priprave obsega praviloma polovico delovnega časa.

36. člen KPKD

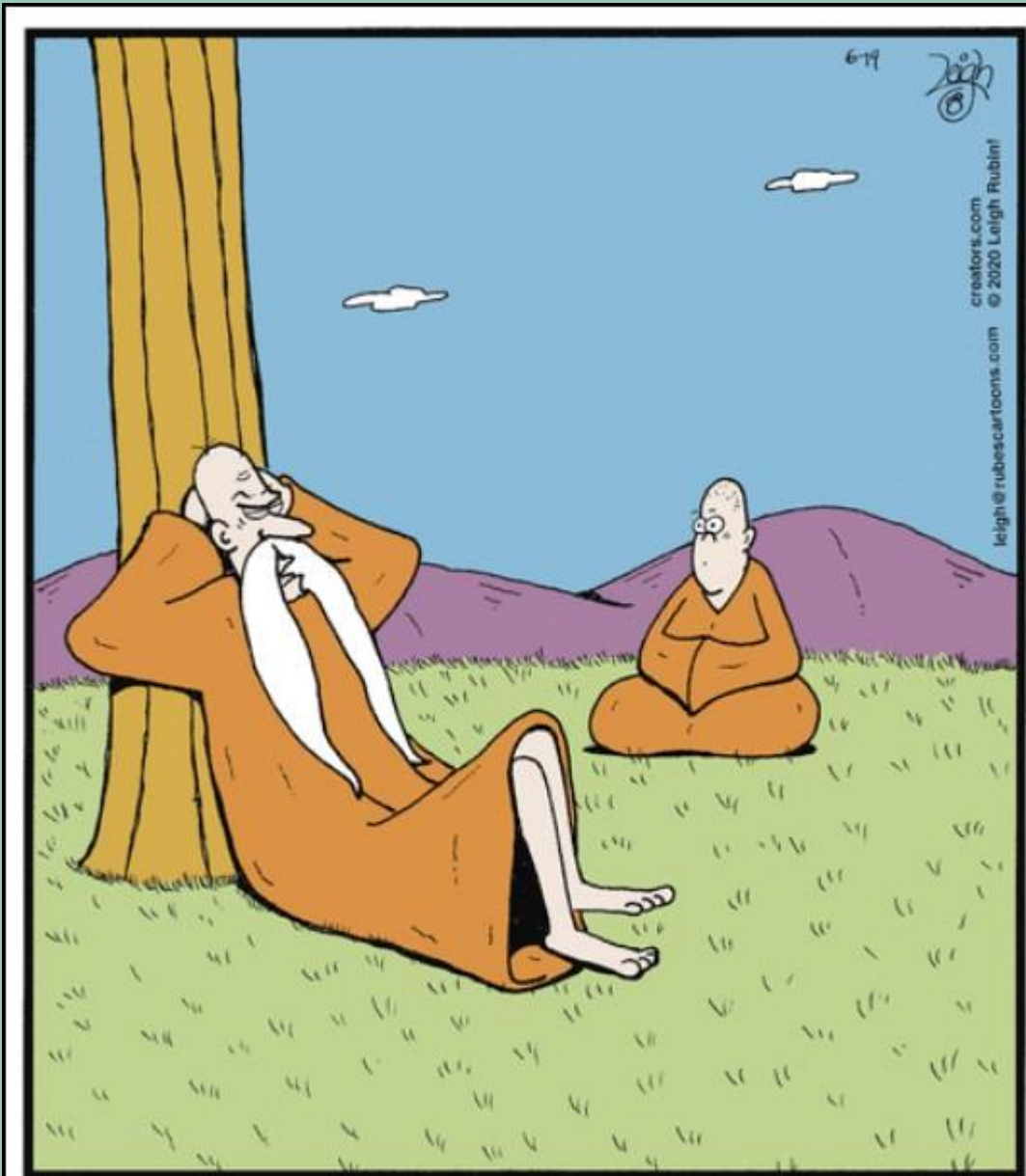
Delovni čas programskih in tehničnih delavcev zajema tudi pripravljenost na delo in dežurstva.

Pripravljenost na delo je čas, ko delavec na sedežu zavoda ali posamezni delovni enoti čaka na morebitno razporeditev na delovno nalogo.

Dežurstvo je čas, ko delavec na sedežu zavoda ali v posamezni delovni enoti opravlja vzdrževalna, servisna ali podobna dela v zvezi s svojo delovno nalogo.

- Podrobnejši ukrepi v KPND?

HVALA ZA POZORNOST! 😊



**“Yes, my son, time is an illusion, unlike
leisure time, which is very real,
very precious and never to be disturbed.”**

