



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA JAVNO UPRAVO

KABINET MINISTRA

Tržaška cesta 21, 1000 Ljubljana

T: 01 478 83 99

F: 01 478 83 31

E: gp.mju@gov.si

www.mju.gov.si

URAD PREDSEDNICE REPUBLIKE SLOVENIJE
DRŽAVNI ZBOR REPUBLIKE SLOVENIJE
DRŽAVNI SVET REPUBLIKE SLOVENIJE
USTAVNO SODIŠČE REPUBLIKE SLOVENIJE
RAČUNSKO SODIŠČE REPUBLIKE SLOVENIJE
VARUH ČLOVEKOVIH PRAVIC REPUBLIKE SLOVENIJE
DRŽAVNA REVIZIJSKA KOMISIJA ZA REVIZIJO POSTOPKOV ODDAJE
JAVNIH NAROČIL
INFORMACIJSKI POOBLAŠČENEC
KOMISIJA ZA PREPREČEVANJE KORUPCIJE
DRŽAVNA VOLILNA KOMISIJA
FISKALNI SVET
SODNI SVET REPUBLIKE SLOVENIJE
ZAGOVORNIK NAČELA ENAKOSTI

VRHOVNO SODIŠČE REPUBLIKE SLOVENIJE
VRHOVNO DRŽAVNO TOŽILSTVO REPUBLIKE SLOVENIJE
DRŽAVNO ODVETNIŠTVO REPUBLIKE SLOVENIJE

OBČINE
ZDRUŽENJE OBČIN SLOVENIJE
SKUPNOST OBČIN SLOVENIJE
ZDRUŽENJE MESTNIH OBČIN SLOVENIJE

MINISTRSTVA
ORGANI V SESTAVI MINISTRSTEV
VLADNE SLUŽBE
UPRAVNE ENOTE

Številka: 007-1104/2023-3130-42

Datum: 18. 11. 2024

Zadeva: Aneks h Kolektivni pogodbi za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji

V petek, 15. 11. 2024, je bil podpisan Aneks h Kolektivni pogodbi za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji (v nadaljnjem besedilu: Aneks). Aneks bo v Uradnem listu objavljen predvidoma v tem tednu in bo stopil v veljavo prihodnji dan po objavi v Uradnem listu.

V Aneksu so socialni partnerji dogovorili naslednje vsebine:

- Ukrepi glede izvajanja pravice do odklopa
- Odmera letnega dopusta na podlagi kriterija starosti javnega uslužbenca
- Pripravljenost na domu
- Regres za letni dopust za leti 2025 in 2026.

I. Ukrepi glede izvajanja pravice do odklopa

Pravica do odklopa je v Republiki Sloveniji uzakonjena z Zakonom o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1D; Uradni list RS, št. 114/23), in sicer v okviru novega 142.a člena ZDR-1. Skladno s prvim odstavkom citiranega člena pravica do odklopa pomeni, da 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, hkrati pa določba zavezuje delodajalce, da z namenom konkretizacije te pravice sprejmejo ustrezne ukrepe. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti je v okviru svojih pristojnosti pripravilo smernice glede izvajanja določbe tega člena, smernice pripenjamo v prilogi, dostopne pa so tudi na spletnem naslovu: <https://www.gov.si/novice/2024-10-24-pravica-do-odklopa-podrobnejsa-pojasnila-in-smernice/>.

Iz navedenih smernic bi radi opozorili na drugi in tretji odstavek na prvi strani, in sicer:

"Pravica do odklopa izhaja iz že uveljavljenih institutov delovnega prava, in sicer efektivnega delovnega časa in časa upravičenih odsotnosti z dela. Efektivni delovni čas je na podlagi zakona vsak čas, v katerem delavec dela, kar pomeni, da je na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi. V času izrabe pravice do počitka oziroma upravičenih odsotnosti delavec ni na razpolago delodajalcu in ne izpolnjuje svojih obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi, zato s pravico do odklopa ni vzpostavljen nov pravni položaj glede izrabe delovnega časa. Glede pogostega vprašanja, ali uzakonitev pravice do odklopa že a priori pomeni, da delavci zunaj delovnega časa ne bodo več zavezani odgovarjati na klice in emaile delodajalca, torej pojasnjujemo, da delavci v smislu biti na razpolago delodajalcu že do sedaj v smislu delovnih obveznosti niso bili zavezani tega početi izven delovnega časa. Ker pa je to pravilo in s tem pravica do počitka v praksi pogosto kršeno, s pravico do odklopa zavezujemo delodajalce, da morajo za ta namen sprejeti posebne ukrepe.

Ureditev pravice do odklopa tako ne posega v pravico delodajalca, da organizira delovni proces v skladu z določili delovnega časa, odmora in počitkov ter odsotnostmi, kot jih določa zakon, kolektivna pogodba ali splošni akt."

Aneks prinaša nabor ukrepov, s katerimi se v javnem sektorju zagotavlja pravica do odklopa. Pravica do odklopa se lahko zagotovi z mehkim ali trdim pristopom¹. »„Mehak“ pristop k izvajanju

¹ Iz raziskave Eurofound-a ([Right to disconnect: Exploring company practices | European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions \(europa.eu\)](https://www.eurofound.eu/en/publications/2024/01/right-to-disconnect-exploring-company-practices/)) izhaja delitev na navedena dva pristopa, pri čemer kot trdi pristop opredeli ukrepe:

- »- Obligation to disconnect
- Connectivity shutdown between servers and digital mobile devices at predefined hours
- Blocking of email delivery at specific times
- Automatic deletion of emails received during holidays/at other predefined times
- Exceptions for specific situations only«

kot mehak pristop pa:

- »- Disconnection remains the responsibility of employee
- Policies include the right not to respond to messages outside agreed working hours without suffering negative consequences
- Awareness raising of the importance of rest time/negative effects of constant connection on health and work–life balance
- Training for employees and managers, including on the responsible use of email and organisation of work processes
- Managers leading by example
- Messages accompanied by reminders that communications need not be answered
- Complaints procedure relating to breaches of the right to disconnect
- Agreement of hours of availability/non-availability and specification of time of disconnection (e.g. public holidays, annual holiday)
- Procedures for monitoring connection«

ima na splošno prednost pred „trdim“ pristopom. Trdi pristopi se zanašajo na ustavitev z delom povezane komunikacije v določenih obdobjih, pri čemer se delavci ne morejo sami odločiti, ali se bodo odklopili ali ne. Mehki pristopi pa temeljijo na tem, da delavci in vodstvo prevzamejo odgovornost za zagotavljanje, da možnost dela na daljavo ne vodi v prekomerno povezanost in s tem povezano podaljšanje delavnika.«²

Upošteva dejstvo, da KPND velja za celoten javni sektor, je bil nabor univerzalnih mehkih ukrepov dogovorjen po načelu "enak ukrep za vse"³, dodatno pa bodo lahko specifične ukrepe za zagotovitev pravice do odklopa, upošteva posebnosti določene dejavnosti, organizacije delovnega procesa ipd. definirale kolektivne pogodbe posameznih dejavnosti v javnem sektorju.

Za zagotavljanje pravice do odklopa in spodbujanje uravnotežene rabe digitalnih orodij delodajalci izvajajo naslednje ukrepe:

1. Ozaveščanje in izobraževanje javnih uslužbencev o pomenu pravice do odklopa

Ukrep ozaveščanja javnih uslužbencev delodajalec dosega na različne načine, kot primer navajamo: delavnice, usposabljanja o pomenu pravice do odklopa, v okviru katerih se javne uslužbenke seznanijo s pravnimi in praktičnimi vidiki uveljavljanja te pravice, letake, objavo povezav na ustrezno literaturo ipd.

2. Usposabljanje za pravilno uporabo digitalnih orodij

Usposabljanje o učinkovitih načinih uporabe digitalnih orodij bo pomagalo uslužbencem zmanjšati potrebo po komunikaciji izven delovnega časa in učinkoviteje uporabljati tehnologijo v delovnem času. Prav tako lahko javni uslužbenci v mobilnih napravah in računalnikih izklopijo obvestila za službene aplikacije, kot so e-pošta in klepetalni programi, izven delovnega časa.

3. Usposabljanje vodij

Vodje se posebej usposobijo za načine podpiranja in spodbujanja pravice do odklopa, zlasti v smislu omejevanja komunikacije z zaposlenimi izven delovnega časa ter vzpostavitve kulture, ki spoštuje zasebni čas. Vodje naj bi vodili z zgledom tudi glede pravice do odklopa.

4. Navodila o upoštevanju ukrepov pravice do odklopa

Delodajalci izdajo jasna navodila zaposlenim, ki določajo ukrepe za zagotovitev pravice do odklopa in pojasnjujejo, da izvajanje pravice do odklopa ne sme imeti negativnih posledic za javne uslužbenke.

Dodatno se izvajajo **tehnični ukrepi**, ki vključujejo:

- **Vklop samodejnih odgovorov** za čas odsotnosti javnih uslužbencev.
- **Pošiljanje elektronske pošte z načrtovanim časom dostave**, da prejemnik prejme sporočila samo v delovnem času.

² Eurofound: Pravica do odklopa: proučitev praks v podjetjih; povzetek. Dostop na <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2021/right-disconnect-exploring-company-practices>

³ Angl. »one-size-fits-all«

- **Pripis sporočilom** glede pravice do odklopa, ki javne uslužbence obvešča, da odzivnost v času odklopa ni obvezna in ne sme povzročiti negativnih posledic.
- **Opomniki o pošiljanju pošte izven delovnega časa** (npr. v obliki obvestilne pasice), ki bodo javne uslužbence opozorili na možnost kršenja pravice do odklopa.

Pri navedenih prvih treh tehničnih ukrepih se aktivnost delodajalca nanaša na obvestilo javnim uslužbencem in pojasnilo, kako se posamezni ukrep izvede (glede na programe, ki so v uporabi pri posameznem delodajalcu), kakor tudi morebitne občasne opomnike (npr. pred obdobjem letnih dopustov opomnik glede vklopa samodejnih odgovorov). Javni uslužbenci pa v nadaljevanju izvajajo posamezne aktivnosti. Aktivnost pod četrto točko (opomniki) je v celoti v domeni delodajalca.

Javnim uslužbencem se omogoča tudi **izklop službenih naprav izven delovnega časa**, da lahko izkoristijo pravico do odklopa brez motenj.

V 4. členu Aneksa je določena **prepoved negativnih ukrepov**. Javni uslužbenci, ki uveljavljajo pravico do odklopa, ne smejo biti kaznovani, diskriminirani ali deležni drugih negativnih ukrepov, vključno z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi.

S temi ukrepi se želi ustvariti zdravo in spodbudno delovno okolje za vse javne uslužbence.

II. Odmera letnega dopusta po starostnem kriteriju

5. člen Aneksa določa, da imajo javni uslužbenci, starejši od 55 let, pravico do dodatnih petih dni letnega dopusta, 8. člen pa ureja prehodno ureditev v letih 2025-2030. Navedena sprememba pomeni uskladitev glede statusa "starejšega javnega uslužbenca" s statusom "starejšega delavca", ki je vezan na starost 55 let. Ker pa gre za večjo razliko (5 let), so se socialni partnerji dogovorili za prehodno obdobje, kot določa 8. člen Aneksa.

III. Pripravljenost na domu

Urejanje različnih vidikov delovnega časa (kamor spada tudi pripravljenost na domu) pa sicer spada, poleg urejanja plač in drugih prejemkov, med najbolj tradicionalne vsebine normativne pristojnosti socialnih partnerjev⁴. Socialni partnerji so se v 6. členu dogovorili glede primerov, v katerih se lahko javnemu uslužbencu izven delovnega časa pisno odredi pripravljenost v kraju bivanja ali v kraju po njegovi izbiri (pripravljenost na domu). Ti primeri se podrobneje opredelijo s kolektivno pogodbo dejavnosti ali z zakonom ter časovne omejitve, pod katerimi se lahko odredi pripravljenost na domu. Javnemu uslužbencu mora biti zagotovljen najmanj en prost konec tedna na mesec, razen ob naravnih in drugih nesrečah.

IV. Regres za letni dopust za leti 2025 in 2026

Regres za letni dopust za leto 2025 bo javnim uslužbencem najpozneje ob izplačilu plače za mesec april 2025 izplačan v višini, ki za 5 % presega višino minimalne plače za leto 2025, za leto 2026 pa v višini, ki za 10 % presega višino minimalne plače za leto 2026, in sicer najpozneje ob izplačilu plače za mesec april 2026.

⁴ Kresal Šoltes K.: Vsebina kolektivne pogodbe. Ljubljana 2011: GV Založba. Str. 269.

Ministrstva prosimo, da s tem dopisom seznanite proračunske uporabnike iz vaše pristojnosti.

S spoštovanjem,

mag. Franc Props
minister

Priloga: - Pravica do odklopa - pravni okvir in usmeritev glede možnih načinov oblikovanja ukrepov, 16. 10. 2024