

# PREUČEVANJE IMPLEMENTACIJE »PRAVICE DO ODKLOPA« V PRAKSI

NEJC BERNIK, POLONA ŠPRAJC, EVA JEREB

Univerza v Mariboru, Fakulteta za organizacijske vede, Kranj, Slovenija  
nejc.bernik1@um.si, polona.sprajc@um.si, eva.jereb@um.si

Prispevek obravnava implementacijo pravice do odklopa (PDO) v Sloveniji, uzakonjene novembra 2024. Izvedena je bila raziskava, katere cilj je bil ugotoviti njene prednosti, priložnosti, slabosti in grožnje na delovne procese, zaposlene v izbranih organizacijah javnega in zasebnega sektorja. S pomočjo strukturiranih intervjujev s kadrovske managerji smo identificirali različne prakse implementacije, kot so prilagoditev pravilnikov o delovnem času, uvedba samodejnih odzivnikov za e-pošto ter ločevanje službenih in zasebnih komunikacijskih sredstev. Rezultati so pokazali, da so izbrane zasebne organizacije večinoma hitreje in učinkoviteje implementirale PDO, medtem ko so izbrane organizacije javnega sektorja zaznamovali dodatni izzivi, kot je bila plačna reforma. SWOT analiza je razkrila prednosti PDO, kot so natančno definiran delovni čas in večja ozaveščenost zaposlenih, ter opozorila na slabosti, kot je delo na daljavo, ki zaradi celodnevne opraviljanja del in nalog, vodi v preobremenjenost zaposlenih. Zaključujemo, da je PDO pomemben korak k bolj trajnostnemu delovnemu okolju, vendar bo za njeno uspešno implementacijo potrebno nenehno prilagajanje pravilnikov, ozaveščanje zaposlenih in usklajevanje praks v organizacijah.

DOI  
[https://doi.org/  
10.18690/um.fov.2.2025.3](https://doi.org/10.18690/um.fov.2.2025.3)

ISBN  
978-961-286-963-2

**Ključne besede:**  
pravica do odklopa,  
kadrovske managerji,  
strukturirani intervjuji,  
SWOT,  
implementacija



Univerzitetna založba  
Univerze v Mariboru

DOI  
[https://doi.org/  
10.18690/um.fov.2.2025.3](https://doi.org/10.18690/um.fov.2.2025.3)

ISBN  
978-961-286-963-2

**Keywords:**  
right to disconnect,  
hr managers,  
structured interviews,  
SWOT,  
implementation

# EXAMINING THE IMPLEMENTATION OF THE "RIGHT TO DISCONNECT" IN PRACTICE

NEJC BERNIK, POLONA ŠPRAJC, EVA JEREB

University of Maribor, Faculty of Organizational Sciences, Kranj, Slovenia  
[nejc.bernik1@um.si](mailto:nejc.bernik1@um.si), [polona.sprajc@um.si](mailto:polona.sprajc@um.si), [eva.jereb@um.si](mailto:eva.jereb@um.si)

The research examined the implementation of the Right to Disconnect (RTD) in Slovenia, legislated in November 2024. The goal was to identify its advantages, opportunities, weaknesses, and impact on the work processes and employees in selected public and private sector organizations. Through structured interviews with HR managers, various implementation practices were identified, such as adjusting working time regulations, introducing automatic email responders, and separating work and personal communication tools. The results revealed that private sector organizations were generally better prepared for implementing RTD, whereas public sector organizations faced additional challenges, including administrative constraints and wage reform. The SWOT analysis highlighted the benefits of RTD, such as clearly defined working hours and increased employee awareness, while pointing out weaknesses like remote work, which, due to continuous accessibility, leads to employee overburdening. In conclusion, RTD represents an important step toward a more sustainable work environment. However, its successful implementation will require continuous adjustment of regulations, employee awareness-raising, and harmonization of practices within organizations.



University of Maribor Press

## 1 Uvod

Sodobni delovni procesi se vse bolj prepletajo z osebnim življenjem zaposlenih, kar pogosto povzroča izzive pri zagotavljanju ravnovesja med delom in prostim časom (Kurzynoga, 2024; Marica, 2022). Hiter razvoj informacijsko-komunikacijske tehnologije (IKT) je bistveno preoblikoval načine dela in poslovanja v različnih sektorjih, organizacijah in področjih (Palvalin et al., 2013). V odgovor na te spremembe se je oblikoval koncept Pravice do odklopa (PDO), ki predstavlja sodoben pristop k reševanju težav, povezanih z ločevanjem poklicnega in zasebnega življenja (Büchler et al., 2020). Kljub temu, da je PDO zakonsko urejena, ostaja njena implementacija v praksi ključna za razumevanje njenega vpliva na delovno okolje, zadovoljstvo zaposlenih in učinkovitost organizacij. Le z učinkovitim uresničevanjem te pravice je mogoče zmanjšati tveganje za preobremenjenost zaposlenih (Lerouge & Trujillo Pons, 2022; Urbane, 2023)

Z raziskavo smo želeli preučiti, kako izbrane organizacije, tako v javnem kot zasebnem sektorju, implementirajo PDO in s kakšnimi izzivi se pri tem soočajo. Osredotočili smo se na dve raziskovalni vprašanji: (1) Kako so organizacije implementirale pravico do odklopa? (2) S kakšnimi izzivi so se organizacije srečale pri uvedbi pravice do odklopa? Na podlagi teh vprašanj smo izvedli kvalitativno analizo, katere rezultati so predstavljeni v obliki tabel, ki ponazarjajo pravice in obveznosti zaposlenih ter glavne izzive v povezavi s PDO.

Za celovito razumevanje problematike smo oblikovali tudi SWOT matriko, ki razkriva prednosti, slabosti, priložnosti in grožnje PDO v praksi. Ugotovitve iz SWOT matrike so nam predstavljale hkrati tudi glavni cilj naše raziskave. Ta sistematičen pristop nam je omogočil vpogled v širšo sliko implementacije PDO v delovne procese ter identifikacijo področij, kjer so potrebne nadaljnje izboljšave. S tem prispevkom želimo prispevati k poglobljenemu razumevanju implementacije PDO in spodbuditi razpravo o dobrih praksah, izzivih in možnih rešitvah na področju PDO.

## 2 Pravica do odklopa

PDO je koncept, natančneje pravna ureditev, ki si prizadeva zaščititi zaposlene pred neprestano dosegljivostjo s starni delodajalca in sodelavcev. PDO zahteva odklop od službenih nalog izven delovnega časa (*Pravica do odklopa - podrobnejša pojasnila in*

*smernice* | GOV.SI, 2024). Ta pravica je vse bolj prepoznana kot pomemben ukrep za zagotavljanje ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem ter ohranjanje dobrega duševnega zdravja v sodobnem delovnem okolju (Marica, 2022; Varela-Castro et al., 2022).

PDO, uzakonjena v Sloveniji novembra 2024, predstavlja pomemben korak k zaščiti zaposlenih pred prekomerno obremenitvijo zaradi stalne dosegljivosti (*Pravica do odklopa - podrobnejša pojasnila in smernice* | GOV.SI, 2024). Podobne zakonodajne rešitve so že uveljavljene v nekaterih drugih državah članicah EU in ostalih državah po svetu, kjer so dosegle pozitiven vpliv na delovno okolje in dobrobit zaposlenih. Države, ki izvajajo PDO, so Francija, Španija, Portugalska, Irska, Belgija, Italija, Grčija, Avstralija, Kanada itd. (Kurzynoga, 2024; *The Right to Disconnect around the World - Ius Laboris*, n.d.).

PDO je tudi ključna za doseganje trajnosti. Pripomore k boljšim pogojem za delo, izboljšuje duševno zdravje in pripomore k varnemu in pravičnemu delovnemu okolju (Hopkins, 2024). Trajnost dosega s pomočjo zdravih in delovno željnih zaposlenih, kateri ne povzročajo večjih fluktuacij v organizacijah (Staniškiene & Stankevičiūtė, 2018). Zaposleni imajo svoje potrebe, želje (Helfat et al., 2009), ki jih poleg svojega poklica želijo izvajati v svojem prostem času. Z dobrim ravnovesjem med poklicnim in zasebnim življenjem se poveča tudi pripadnost, izboljša se organizacijska klima in kultura (Kwantes & Glazer, 2017; Tohidian & Rahimian, 2019).

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR), je zakon, ki ureja pravice in obveznosti zaposlenih in delodajalcev, organizacij v Sloveniji s področja delovnega prava (*Pravica do odklopa - podrobnejša pojasnila in smernice* | GOV.SI, 2024) Od novembra 2024 ureja tudi obveznosti iz naslova PDO.

PDO pomeni, da morajo organizacije spoštovati prosti čas zaposlenih in se vzdržati poseganja v njih med dnevnim ali tedenskim počitkom, letnim dopustom, bolniško odsotnostjo ali drugo upravičeno odsotnostjo z dela. Pravica nalaga organizacijam tudi dolžnost, da sprejmejo ustrezne ukrepe, kot so določitev časovnih omejitev za službeno komunikacijo ter izobraževanje zaposlenih in vodstva o pomembnosti spoštovanja te pravice (*Pravica do odklopa - podrobnejša pojasnila in smernice* | GOV.SI, 2024).

Ustrezne ukrepe predstavljajo sprejete dopolnitve obstoječih pravilnikov, aneksov. O sprejetih ukrepih za namen PDO morajo zaposlene obvestiti preko oglasnih mest, na sestankih, zborih (*Bližja se uveljavitev pravice do odklopa. Te pomembne informacije morate poznati, da ne boste v prekršku.*, n.d.). Na lastnih informacijskih portalih in e-pošti kasneje obveščajo zaposlene o kakršnih koli spremembah in dopolnitvah teh pravilnikov, aneksov. Tisti, ki pravice do odklopa ne upoštevajo tvegajo denarno kazen (Rabuza, 2024).

### 3 Metodologija

Da bi ugotovili ali je nova dopolnitev ZDR na temo pravice do odklopa smiselna, smo izvedli skupno osem strukturiranih intervjujev v organizacijah javnega in zasebnega sektorja. Z njimi smo želeli ugotoviti, ali je implementacija tega dela zakona v praksi dosegla svoj namen ali ne. Intervjuje smo izvedli s kadrovske managerji v organizacijah na Gorenjskem v mesecu decembru 2024 in januarju 2025. Intervjuji so potekali preko telefonskih pogovorov ali v živo. Bili so sestavljeni iz sedmih vprašanj, od katerih so imela nekatera tudi dodatna podvprašanja. Vsebina intervjujev se je nanašala na mnenja intervjuvanih kadrovske managerjev glede na stanje pred uzakonitvijo, postopek implementacije, prednosti in priložnosti, slabosti in grožnje, odzive zaposlenih in mnenja o prihodnosti PDO.

Štirje intervjuji so bili izvedeni v zasebnem, štirje pa v organizacijah javnega sektorja. Primerjali smo, kako so v posameznem sektorju delodajalci implementirali PDO. Zaradi majhne številčnosti intervjuvanih kadrovske managerjev, izbranih organizacij in končnih rezultatov nismo posebej primerjali še z velikostjo in aktivnostjo, dejavnostjo v katerih organizacije delujejo.

V zasebnem sektorju smo za odgovore zaprosili kadrovske managerje iz treh proizvodnih in ene informacijsko-tehnološke (IT) organizacije. V javnem sektorju smo odgovore na vprašanja intervjuja dobili od dveh visokošolskih izobraževalnih ustanov - fakultet, enega od ministrstva ter enega od upravne enote (UE). Imen organizacij nismo posebej navajali, saj so nekatere organizacije želele ostati anonimne.

Oblikovali smo naslednji raziskovalni vprašanja (RV):

RV1: Kako so organizacije implementirale pravico do odklopa?

RV2: S kakšnimi izzivi so se organizacije srečale pri uvedbi pravice do odklopa?

Na RV1 in RV2 smo odgovorili s pomočjo transkriptov intervjujev ter izdelali SWOT matriko, ki je predstavljala cilj in hkrati rezultat raziskave, saj je razčlenila prednosti, slabosti, priložnosti in grožnje, ki jih PDO prinaša organizacijam in zaposlenim.

#### 4 Raziskava

Z namenom zagotovitve čim kakovostnejših rezultatov smo s pomočjo izvlečkov pridobljenih iz posameznih intervjujev v obliki tabel zapisali rezultate. V tabeli 1 in 2 je razvidno, v koliko organizacijah smo izvedli intervjuje s kadrovskimi managerji, v katerem sektorju delujejo ter s katerimi aktivnostmi in dejavnostmi se posamezna organizacija ukvarja. Zaradi velike različnosti med aktivnostmi in dejavnostmi organizacij nismo mogli neposredno primerjati. Predvsem smo se osredotočili na to, kako so posamezne izbrane organizacije implementirale PDO, katere so po sprejetju PDO pravice in obveznosti zaposlenih in kaj je organizacijam predstavljalo glavne izzive pri PDO. Vsi izvlečki, rezultati so prikazani v tabeli 1 in tabeli 2, ki hkrati predstavljata tudi posreden strukturiran odgovor na RV1 in RV2.

V tabeli 1 so prikazani rezultati raziskave, ki so se nanašali na prvo raziskovalno vprašanje (RV1). Ker nas je zanimala implementacija PDO, smo tabelo 1 razdelili na pet stolpcev. V prvem stolpcu je zapisano število organizacij, v drugem stolpcu je zapisan sektor v katerem organizacije delujejo (javni, zasebni), v tretjem stolpcu je zapisana vrsta aktivnosti, dejavnosti v kateri organizacije delujejo, četrti stolpec zajema način implementacije PDO v posameznih organizacijah, peti stolpec pa prikazuje pravice in obveznosti zaposlenih po zakonitvi, implementaciji PDO.

**Tabela 1: Značilnosti izbranih organizacij, implementacija pravice do odklopa**

	Sektor	Aktivnost, dejavnost	Implementacija PDO	Pravice in obveznosti zaposlenih po zakonitvi, implementaciji PDO
1	Javni	Upravna enota	Dopolnjen pravilnik o delovnem času	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Definiran delovni čas.</li> <li>– Obvezna prisotnost v času uradnih ur delovanja UE za stranke, občane.</li> <li>– Delo na daljavo</li> <li>– Zaposlenim ni potrebno odgovarjati na e-pošto po koncu delovnega časa.</li> </ul>
2	Javni	Visokošolsko izobraževalna ustanova - Fakulteta	Dopolnjen Pravilnik o delovnem času + Aneks h Kolektivni pogodbi za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Telefonski klici in e-pošta v pon. – pet. med 6.00 in 16.30).</li> <li>– Pravica do odklopa se upošteva med prazniki, vikendi, med bolniško zaposlenih in dopustom.</li> <li>– E-poštni samodejni odzivniki v primeru odsotnosti.</li> <li>– Sestanki se sklicujejo vsak delovni dan med 8.00 in 16.00, vsaj 48 ur pred sestankom.</li> <li>– Zaposlene na sestankih opozarjajo na pomembnost PDO.</li> <li>– Zaposlenim ni potrebno odgovarjati na e-pošto po koncu delovnega časa.</li> </ul>
3	Javni	Visokošolsko izobraževalna ustanova - Fakulteta	Aneks h Kolektivni pogodbi za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Dostopnost zaposlenih v času uradnih ur. Te so določene za stik z javnostjo (npr. govornilne ure).</li> <li>– Neopravljanje dela izven delovnega časa zaposlenih, kamor spada tudi neobvezno komuniciranje preko telefona in e-pošte.</li> <li>– Zaposleni lahko izven delovnega časa izključijo službene telefone, prenosne računalnike ali druge naprave.</li> <li>– Zaposlenim ni potrebno odgovarjati na e-pošto po koncu delovnega časa.</li> </ul>
4	Javni	Ministrstvo	Dopolnjen pravilnik o delovnem času.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Avtomatski odzivniki za primere odsotnosti.</li> <li>– Dostopnost zaposlenih v času uradnih ur. Te so določene za stik z javnostjo (npr. govornilne ure).</li> </ul>
5	Zasebni	Informacijsko tehnološka (IT) organizacija	Dopolnjen pravilnik o delovnem času.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Zaposlenim ni potrebno odgovarjati na e-pošto po koncu delovnega časa.</li> <li>– Plačane vse nadure.</li> <li>– Poklicna in zasebna številka telefon.</li> </ul>

	Sektor	Aktivnost, dejavnost	Implementacija PDO	Pravice in obveznosti zaposlenih po zakonitvi, implementaciji PDO
6	Zasebni	Proizvodnja	Dopolnjen pravilnik o delovnem času.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Zaposlenim ni potrebno odgovarjati na e-pošto po koncu delovnega časa.</li> <li>– V času dežurstva ali stalne pripravljenosti zaposleni nimajo PDO, zaradi nujnih primerov (nezgode, okvare kritične infrastrukture, izredni dogodki).</li> <li>– E-poštni samodejni odzivniki v primeru odsotnosti</li> <li>– Zaposleni, ki delajo na daljavo, imajo enake pravice do odklopa kot tisti, ki delajo v pisarni.</li> <li>– E-izobraževanje</li> </ul>
7	Zasebni	Proizvodnja	Dopolnjen pravilnik o delovnem času.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Dežurno delo je izključeno iz PDO</li> <li>– Na e-pošto se ne odgovarja izven delovnega časa</li> <li>– E-izobraževanje</li> </ul>
8	Zasebni	Proizvodnja	Aneks h Kolektivne pogodbi na ravni dejavnosti v kateri organizacija deluje	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Na e-pošto se ne odgovarja izven delovnega časa.</li> <li>– Do 18.00 so režijski zaposleni dosegljivi na telefone.</li> </ul>

Nekatere organizacije so implementacijo PDO izvedle z dopolnitvijo pravilnika o delovnem času, nekatere pa z aneksom h kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti v kateri delujejo. V dopolnitvah so definirale obvezno prisotnost, ko morajo biti zaposleni prisotni ali pa dosegljivi, definirale so tudi, kolikokrat mesečno imajo lahko zaposleni delo na daljavo. Eden izmed intervjuvanih kadrovskega managerjev je zatrdil, da si zavzemajo celo ukiniti delo na daljavo, saj ugotavljajo, da le ta predstavlja povod v celodnevno delo in nezmožnost izključitve opravljanja dela tudi po koncu delovnega časa.

V dopolnitvah so organizacije definirale, da se PDO upošteva med prostim časom, prazniki, vikendi in, ko so zaposleni na dopustu, bolniški odsotnosti. Vsi kadrovske managerji so zatrdili, da v skladu z internimi dogovori, le v nujnih primerih pokličejo svoje zaposlene. To storijo takrat, ko imajo primanjkljaj zaposlenih zaradi bolniških odsotnosti, dopustov ali, ko pride zaradi pomembnih rokov do večje količine dela. Vsi intervjuvani kadrovske managerji so pojasnili, da sodelavce, zaposlene kličejo le izjemoma.



Ena izmed javnih organizacij je vpeljala pravilo, da se sestanki sklicujejo vsaj 48 pred sestankom, med 8.00 in 16.00 v času delovnih dni. Vpeljali so tudi časovnico, kjer delovni dan poteka med 6.00 in 16.30, po tem času imajo v e-pošti vključene avtomatske odzivnike o nedosegljivosti. Tudi nekatere zasebne organizacije imajo avtomatske odzivnike, hkrati pa so ločili službene in zasebne telefonske številke zaposlenih. Če so zaposleni odsotni, se pošiljatelje ali klicatelje preusmeri k drugim odgovornim osebam, ki pokrivajo, nadomeščajo področje zaposlenih, kateri so odsotni.

Veliko organizacij je že pred uzakonitvijo PDO imelo urejeno ali pa dogovorjena interna pravila glede izven službene komunikacije, spoštovanja zaposlenih, ki so bili odsotni zaradi različnih razlogov, spoštovanja ne-pošiljanja poznih e-sporočil in poznih telefonskih klicev. Predvsem v zasebnem sektorju ima večina organizacij nenapisano pravilo, da je po 18.00 konec službenih obveznosti. Vseh osem organizacij pa je že pred PDO imelo urejen čas obvezne prisotnosti na delovnem mestu, ki dnevno traja približno med 4 do 5 ur.

Ker smo intervju izvedli med tremi proizvodnimi organizacijami, je PDO prišla manj do izraza na delovnih mestih, kjer imajo stalen 8 urni delovnik. Seveda imajo tudi ti zaposleni nadure, vendar so le te ustrezno nagrajene. V IT organizaciji vsem zaposlenim izplačajo nadure, saj se delovne obveznosti lahko zamaknejo v čas po koncu delovnega časa. Po mnenju kadrovskega managerja gre za velik bonus zaradi katerega zaposleni nimajo problema dvigniti klica ali odgovoriti na e-pošto v svojem prostem času.

Nekatere organizacije, ki imajo za kritične delovna mesta, so vpeljala pravila, kdaj za zaposlene na teh mestih ne velja PDO. Gre predvsem v primerih, ko potekajo dežurstva ali pa zaposleni morajo biti v stalni pripravljenost, zaradi nujnih primerov (nezgode, okvare kritične infrastrukture, izredni dogodki).

Glavni cilj izbranih organizacij je bil, ko so implementirale PDO, da imajo spočite, ne preobremenjene zaposlene. To dosegajo s stalnim ozaveščanjem, kot so sestanki in e-izobraževanja ter opozarjanjem zaposlenih, ki ne upoštevajo predpisov glede PDO.

S kakšnimi izzivi so se organizacije srečale pri uvedbi PDO, prikazuje tabela 2, ki se navezuje na drugo raziskovalno vprašanje (RV2). Iz omenjene tabele razberemo, da so imele organizacije iz javnega sektorja več izzivov v zvezi s PDO. Ugotovljeno, to izhaja iz naslova plačne reforme za javni sektor, ki je nastopila z začetkom leta 2025 in se, povedo po pravici, kadrovske managerji niso imeli časa poglobljeno ukvarjati s PDO. Dva kadrovska managerja sta namreč priznala, da pravilnikov v zvezi s PDO v organizaciji še nimajo dokončanih, dopoljenih.

**Tabela 2: Izzivi organizacij v zvezi s pravico do odklopa**

	Sektor	Izzivi
1	Javni	– Dokončno urediti pravilnik.
2	Javni	– Zaposlene navaditi na dolžnosti, pravice in obveznosti z naslova PDO.
3	Javni	– Dopolniti pravilnik o delovnem času. – Določiti časovno obdobje v delovnih dneh za pošiljanje e-pošte in telefonske klice.
4	Javni	– Dokončno urediti pravilnik.
5	Zasebni	– Ni posebnih izzivov.
6	Zasebni	– Zmanjšati količino dela od doma. – Pravno pripravljenost v primeru zlorab PDO.
7	Zasebni	– Ni posebnih izzivov.
8	Zasebni	– Ni posebnih izzivov.

Manjši izziv je drugi javni organizaciji predstavljala peščica zaposlenih, ki se niso zmenili za časovno določene ure elektronskega ali mobilnega komuniciranja, saj so kljub uvedbi pravilnika za PDO, velikokrat komunicirali z ostalimi zaposlenimi tudi izven delovnega časa za nenujne naloge.

Organizacije iz zasebnega sektorja niso imele večjih izzivov, saj so že pred uzakonitvijo PDO sprejele, dopolnile pravilnike oziroma dodale anekse za spremembo kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti v kateri organizacija deluje.

Ena izmed organizacij se zavzema za zmanjšano količino dela na daljavo, saj veliko zaposlenih, ki delajo od doma ne znajo prekiniti dela in posledično delo opravljajo cel dan. Ista organizacija si prizadeva s pomočjo pravnika delovne procese prilagoditi in ovrednotiti, da bi v prihodnje prihajalo do čim manj zlorab, tožb na račun neupoštevanja PDO.

V tabeli 3 so prikazane glede na tabelo 1, tabelo 2 in ostale odgovore na vprašanja intervjujev, prednosti, priložnosti, slabosti in grožnje PDO v javnem in zasebnem sektorju. Tabela je zapisana v obliki SWOT matrike.

**Tabela 3: SWOT matrika na temo pravice do odklopa**

<p><b>Prednosti:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Definiran delovni čas.</li> <li>– Definirane ure dosegljivosti na e-pošto in telefon.</li> <li>– Nastavitev samodejnih odzivnikov za e-pošto.</li> </ul>	<p><b>Slabosti:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Delo na daljavo</li> <li>– Dosegljivost med prazniki, vikendi, bolniško odsotnostjo, dopustom.</li> <li>– Plačane nadure.</li> </ul>
<p><b>Priložnosti:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Ločitev službenih in zasebnih telefonskih števil.</li> <li>– Napoved sestankov.</li> <li>– E-izobraževanja</li> </ul>	<p><b>Grožnje</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Zlorabe</li> <li>– Tožbe</li> </ul>

Iz tabele 3 je možno razbrati, da glavne prednosti PDO predstavlja natančno definiran delovni čas, in definirane ure dosegljivosti na e-pošto in telefon, kar pomeni, da po določeni uri, razen v izrednih razmerah zaposleni, niso več dosegljivi in na razpolago organizaciji. Po koncu določene ure v delovnem dnevu, lahko pa tudi v času dopusta, bolniške odsotnosti ali med vikendi imajo zaposleni vklopljene samodejne odzivnike za e-pošto, ki pošiljateljem sporočijo odsotnost, nedosegljivost.

Priložnosti PDO predstavljajo predvsem izboljšave na področju ločevanja službenih in zasebnih telefonskih števil, napovedi sestankov (npr. vsaj 48 ur pred sestankom) in povečanje ozaveščenosti zaposlenih o PDO. Ozaveščenost se doseže z opozarjanjem in opominjanjem posameznih zaposlenih, ki se za pravice in obveznosti PDO do ostalih zaposlenih ne zmenijo in komunicirajo zaradi nenujnih del z njimi tudi po koncu delovnega časa. Nekatere izbrane organizacije ozaveščenost spodbujajo tudi z e-izobraževanji.

Med slabosti PDO glede na SWOT matriko, ena izmed organizacij uvršča celo delo na daljavo, saj pri večini zaposlenih ugotavljajo, da je delo na daljavo glavni krivec za celodnevno delo, dosegljivost. Prizadevajo si ga celo ukiniti. Glede na intervju trdimo, da izbrana organizacija nima podrobneje definirane razlike med delom od doma in delom na daljavo. Prvi izraz pomeni, da zaposleni delajo od doma, v času

njihovega definiranega delovnega časa, v strogem okviru urnika dela in imajo strožji nadzor s strani organizacije (Yang et al., 2023). V tem primeru do celodnevne dela pride težje, saj se delovni pogoji za zaposlene v primerjavi z delom na lokaciji organizacije, razlikujejo samo v lokaciji dela in prevoza.

V primeru dela na daljavo, katere glavne značilnosti so prilagodljivost delovnega časa, urnika, povečane avtonomije zaposlenih itd. (Vartiainen, 2021), pa zaradi slabe samodiscipline ali deloholičnosti, prihaja do celodnevnega opravljanja dela zaposlenih, kar vodi v njihovo preobremenjenost in izogorelost (Palumbo, 2020).

Druga slabost je dosegljivost zaposlenih med prazniki, vikendi, bolniško odsotnostjo in dopustom. Medtem ko imajo nekatere organizacije to urejeno s samodejnimi odzivniki, pravilniki, druge organizacije tega ne upoštevajo. Velikokrat zaposlenim to ustreza, saj je dosegljivost v izbranih organizacijah, plačana. Dosegljivost nekatere organizacije vrednotijo kot nadure oziroma del plače za stalno pripravljenost, dežurstvo. Nadure na tak način vrednotijo tudi organizacije, katere nimajo delovnih mest namenjenih dežurstvom, stalni pripravljenosti. Organizacije tako lahko v zameno za plačilo prezirajo PDO in preobremenjujejo svoje zaposlene.

Kot so zatrdili nekateri intervjuvani kadrovske managerji bo zaradi preziranj organizacij ali pa zaradi iskanja »luknje v zakonu« vodilo do tožb posameznih zaposlenih. Ker se z njimi do sedaj izbrane organizacije na temo PDO še niso srečale, se na njih pripravljajo s pomočjo pravnikov in predvidevanjem situacij, ki so že v preteklosti iz naslova drugih kršitev vodile v tožbe.

## 5 Zaključek

Na podlagi izvedene raziskave in analize implementacije PDO v izbranih organizacijah je razvidno, da so organizacije, ne glede na sektor, prepoznale pomembnost spoštovanja poklicnega in zasebnega časa zaposlenih. Implementacija PDO se kaže kot kompleksna naloga, saj vključuje prilagoditev obstoječih pravilnikov, delovnih procesov ter uvajanje novih praks. Kljub temu so v številnih primerih izbrane organizacije že pred uzakonitvijo PDO imele določene interne dogovore, ki so zagotavljali omejevanje dosegljivosti zaposlenih izven delovnega časa.

Rezultati so pokazali, da organizacije uporabljajo različne pristope za uveljavljanje PDO, od aneksov h kolektivnim pogodbam do novih pravilnikov o delovnem času. Uvedene spremembe so vključevale definicije ur dosegljivosti, uporabo samodejnih odzivnikov za e-pošto ter ločevanje službenih in zasebnih komunikacijskih sredstev. Kljub pozitivnim spremembam pa izzivi, kot so delo na daljavo, dosegljivost v času odsotnosti in neupoštevanje pravil s strani nekaterih zaposlenih, ostajajo ključne točke za nadaljnje izboljšave.

Zasebni sektor je pokazal večjo prilagodljivost pri implementaciji PDO, medtem ko je javni sektor naletel na težave zaradi sistemskih sprememb, kot je plačna reforma. SWOT analiza je poudarila potrebo po ozaveščanju zaposlenih in doslednem spremljanju izvajanja PDO.

Zaključujemo, da je implementacija PDO, korak v pravo smer za zagotavljanje ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem zaposlenih. Vendar je za dolgoročno uspešnost ključno sprotno prilagajanje pravilnikov, usklajevanje praks ter vzpostavljanje ustreznih kontrolnih mehanizmov. Nadaljnje raziskave na to temo bi lahko prispevale k poglobljenemu razumevanju učinkov PDO na zadovoljstvo zaposlenih, organizacijsko učinkovitost ter širši družbeni kontekst.

## Literatura

- Bliža se uveljavitev pravice do odklopa. Te pomembne informacije morate poznati, da ne boste v prekršku.* (n.d.). Klub slovenskih podjetnikov. Retrieved 9 January 2025, from <https://www.sbc.si/novice/2024/10/bliza-se-ujavitev-pravice-do-odklopa-te-pomembne-informacije-morate-poznati-da-ne-boste-v-prekrsku>
- Büchler, N., ter Hoeven, C. L., & van Zoonen, W. (2020). Understanding constant connectivity to work: How and for whom is constant connectivity related to employee well-being? *Information and Organization*, 30(3), 100302. <https://doi.org/10.1016/j.infoandorg.2020.100302>
- Helfat, C. E., Finkelstein, S., Mitchell, W., Peteraf, M., Singh, H., Teece, D., & Winter, S. G. (2009). *Dynamic Capabilities: Understanding Strategic Change in Organizations*. John Wiley & Sons.
- Hopkins, J. (2024). Managing the Right to Disconnect—A Scoping Review. *Sustainability*, 16(12), Article 12. <https://doi.org/10.3390/su16124970>
- Kurzynoga, M. (2024). THE RIGHT TO DISCONNECT: REST IN THE DIGITAL AGE OF WORK FROM THE INTERNATIONAL, EUROPEAN AND POLISH LAW PERSPECTIVES. *Acta Universitatis Lodzjensis. Folia Iuridica*, 107, 83–94. Scopus. <https://doi.org/10.18778/0208-6069.107.06>
- Kwantes, C. T., & Glazer, S. (2017). Organizations and Culture. In C. T. Kwantes & S. Glazer (Eds.), *Culture, Organizations, and Work: Clarifying Concepts* (pp. 45–66). Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-47662-9\\_4](https://doi.org/10.1007/978-3-319-47662-9_4)

- Lerouge, L., & Trujillo Pons, F. (2022). Contribution to the study on the 'right to disconnect' from work. Are France and Spain examples for other countries and EU law? *European Labour Law Journal*, 13(3), 450–465. <https://doi.org/10.1177/20319525221105102>
- Marica, M. (2022). Considerations on the protection of teleworkers, in light of the current European regulations. Elements of comparative law. *Juridical Tribune*, 12(4), 509–520. Scopus. <https://doi.org/10.24818/tbj/2022/12/4.05>
- Palumbo, R. (2020). Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance. *International Journal of Public Sector Management*, 33(6/7), 771–790. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-06-2020-0150>
- Palvalin, M., Lönnqvist, A., & Vuolle, M. (2013). Analysing the impacts of ICT on knowledge work productivity. *Journal of Knowledge Management*, 17(4), 545–557. Scopus. <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2013-0113>
- Pravica do odklopa—Podrobnejša pojasnila in smernice | GOV.SI. (2024, October 24). Portal GOV.SI. <https://www.gov.si/novice/2024-10-24-pravica-do-odklopa-podrobnejsa-pojasnila-in-smernice/>
- Rabuza, M. (2024, October 31). Pravica do odklopa: Odgovarjamo na najbolj pogosta vprašanja. *Forbes Slovenija*. <https://forbes.n1info.si/posel/pravica-do-odklopa-odgovarjamo-na-najbolj-pogosta-vprasanja/>
- Staniškieňė, E., & Stankevičiūtė, Ž. (2018). Social sustainability measurement framework: The case of employee perspective in a CSR-committed organisation. *Journal of Cleaner Production*, 188, 708–719. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.03.269>
- The right to disconnect around the world—Ius Laboris*. (n.d.). Retrieved 13 December 2024, from <https://iuslaboris.com/insights/laws-on-the-right-to-disconnect/>
- Tohidian, I., & Rahimian, H. (2019). Reflection on working culture in public organizations: The case of three Iranian Higher Education Institutions. *Cogent Social Sciences*, 5(1), 1630932. <https://doi.org/10.1080/23311886.2019.1630932>
- Urbane, M. (2023). The impact of digitalization on the working time in the EU: Legal considerations of the right to disconnect. *2023 IEEE International Conference on Technology and Entrepreneurship (ICTE)*, 14–19. <https://doi.org/10.1109/ICTE58739.2023.10488586>
- Varela-Castro, W. H., Briceño-Santacruz, M. A., & Castro-Solano, M. O. (2022). The Right to Disconnect: Influence on Competitiveness, Productivity and Creativity. *Mercados y Negocios*, 2022(46), 5–30. Scopus. <https://doi.org/10.32870/myn.vi46.7667>
- Vartiainen, M. (2021). Telework and Remote Work. In *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190236557.013.850>
- Yang, D., Kelly, E. L., Kubzansky, L. D., & Berkman, L. (2023). Working from Home and Worker Well-being: New Evidence from Germany. *ILR Review*, 76(3), 504–531. Scopus. <https://doi.org/10.1177/00197939221148716>