

Delodajalci z namenom učinkovitega uresničevanja pravice delavcev do ločenosti poklicnega in zasebnega življenja, priznavajo pravico delavcem, da jim v času izrabe počitka in v času upravičenih odsotnosti z dela, ni treba biti na razpolago in se odzvati ter zaradi tega ne smejo biti sankcionirani.

Delodajalec ne krši pravice do odklopa, če v času odklopa kontaktira delavca v primeru, ko je ali bi lahko bil resneje ogrožen delovni proces.

Delodajalec v zvezi s pravico do odklopa zagotavlja naslednje ukrepe, na primer:

- ureditev nadomeščanja oz. zamenjave za posameznega delavca v primeru odsotnosti;
- izobraževanje zaposlenih za nastavitve pisnega obvestila na službeni e-pošti o odsotnosti delavca v času načrtovane odsotnosti oz. aktivaciji samodejnega odgovora, ki mora vsebovati obvestilo pošiljatelju, da je prejemnik odsoten in da se bo na prejeto e-pošto odzval ob vrnitvi, obvestilo lahko vsebuje tudi alternativne kontakte;
- zagotovitev vključenosti obvestila v službeno e-pošto, da naslovniku ni potrebno odgovarjati na sporočila v času odklopa;
- seznaitvev zaposlenih, da se izven delovnega časa niso dolžni odzvati na telefonske klice ali SMS sporočila;
- spodbujanje kulture, ki ceni in spoštuje ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem.

S podjetniško kolektivno pogodbo ali splošnim aktom pri delodajalcu se lahko opredeli drugačen ali dodaten nabor ukrepov za uresničevanje pravice do odklopa.