

Slovaška

19. februarja 2021 je Državni svet Slovaške republike sprejel spremembo slovaškega delovnega zakonika (zakon št. 311/2001 Coll.), ki uvaja pravico do odklopa za zaposlene, ki delajo od doma ali delajo na daljavo. S spremembo, ki velja od 1. marca 2021, so opredeljene tri kategorije dela: delo na domu ("domácka práca"), delo na daljavo ("telepráca") in občasno ali v izjemnih okoliščinah delo od doma. V skladu z oddelkom 52 (10) spremenjenega delovnega zakonika imajo zaposleni, ki spadajo pod na novo opredeljene kategorije, pravico, da se vzdržijo uporabe delovne opreme v času njihovega počitka, vključno s počitnicami, prazniki in ovirami pri delu. Določba nadalje določa, da če delavec uveljavi svojo pravico do odklopa, delodajalec tega dejanja ne sme šteti za kršitev delovnih obveznosti.

Francija

Pravica do odklopa se je pojavila v Franciji s sklepom delovne zbornice francoskega vrhovnega sodišča. V odločbi z dne 2. oktobra 2001 je bilo določeno, da "zaposleni ni dolžan niti sprejeti dela doma niti prinesiti svojih spisov in delovnih orodij". Leta 2004 je vrhovno sodišče potrdilo to odločitev in presodilo, da "dejstva, da [zaposleni] ni bil dosegljiv na svojem mobilnem telefonu izven delovnega časa, ni mogoče šteti za kršitev."

Francoska vlada je sprejela zakon El Khomri za reformo delovnih pogojev. Člen 55 v poglavju II "Prilagajanje delovnega prava digitalni dobi" (Adaptation du droit du travail à l'ère du numérique) je vseboval določbo o spremembi francoskega delovnega zakonika, ki vključuje pravico do odklopa (le droit de la déconnexion), s predpisanimi postopki za popolno uveljavitev pravice do odklopa s strani zaposlenega in vzpostavitev mehanizmov za regulacijo uporabe digitalnih orodij s strani podjetja, da se zagotovi spoštovanje počitka in dopusta ter osebno in družinsko življenje, ter ureja način usposabljanja in ozaveščanja o smiselni uporabi digitalnih orodij. "

Pravica do odklopa velja za vsako podjetje. Zakon El Khomri podjetjem še vedno omogoča, da izberejo najbolj praktične načine za uresničitev pravice ob upoštevanju narave posla (na primer, ali deluje z državami v tujih časovnih pasovih ali če zaposleni delajo ponoči ali ob koncu tedna).

Delodajalci, ki ne vključijo pravice do odklopa, so odgovorni za kršitve zaradi oviranja uresničevanja sindikalnih pravic (predpisane so posebne denarne globe).

Nemčija

Nemška podjetja že dolgo izvajajo politike s pravico do odklopa z istim učinkom.

Volkswagen je leta 2011 uvedel politiko, ki navaja, da bo e-poštnim strežnikom ustavil pošiljanje e-pošte na mobilne telefone zaposlenih med 18. in 7. uro zjutraj. Tudi druga nemška podjetja, kot so Allianz, Telekom, Bayer in Henkel, imajo podobne politike za omejevanje količine digitalnih povezav, ki jih imajo zaposleni po delovnem času.

Nemška ministrica za zaposlovanje Andrea Nahles je leta 2014 skušala uvesti "protistresno zakonodajo" kot odgovor na naraščajoče stopnje stresa in duševnega zdravja v Nemčiji.

Takšna zakonodaja bi podjetjem prepovedovala stike z zaposlenimi izven delovnega časa. Nahles je Zveznemu inštitutu za varnost in zdravje pri delu naročil, da pripravi poročilo o raziskavah duševnega zdravja na delovnem mestu in uspešnosti zakonodaje, da bi ga lahko usmerili. Poročilo je bilo končano in objavljeno leta 2017. Nemški sistem omogoča številne ukrepe (protistresne terapije za preprečevanje izgorelosti itn.), ki prav tako na enostaven

način in brez neželjenih posledic za zaposlene (npr. strah pred izgubo zaposlitve) služijo kot preventivni mehanizem za pojav izčrpanosti/izgorelosti.

Italija

Pravica do odklopa je nedavno v zakonodajo Senata št. 2233-B. Člen 19 (1) zakona ureja izvajanje Sporazuma o skupnem delu in vključuje pravico do odklopa.

Sporazum med drugim določa tudi čas počitka delavca ter tehnične in organizacijske ukrepe, potrebne za zagotovitev, da je delavec odklopljen od tehnološke opreme.