



## Pozor! Delodajalci ne upoštevajo določb ZDR, ki urejajo letni dopust

Objavljeno dne: 18.11.2011

**Služba pravne pomoči KSS PERGAM podaja pravno mnenje v zvezi z izrabo letnega dopusta, ki jo nekateri delodajalci interpretirajo po svoje.**



*Aljoša Čeč, univ. dipl. pravnik, pravni svetovalec KSS PERGAM*

**V zvezi z omejevanjem prenosa neizkoriščenega letnega dopusta v naslednje koledarsko leto podajamo naslednje pravno mnenje:**

Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02, s spremembami in dopolnitvami; v nadaljevanju: ZDR) ureja v poglavju o letnem dopustu poglavitna vidika letnega dopusta: samo pravico do letnega dopusta in njeno minimalno trajanje (159. - 162. člen ZDR) ter način izrabe letnega dopusta oz. uresničevanje pravice do letnega dopusta (163. - 166. člen ZDR). Določbe ZDR sledijo mednarodnim pravnim standardom, ki urejajo letni dopust, med njimi predvsem Konvenciji MOD št. 132 ter Direktivi 2003/88/ES.

Za odgovor na vprašanje prenosa dela dopusta je bistven 163. člen ZDR, ki pa ga ni mogoče razlagati brez hkratnega upoštevanja 159. in 165. člena ZDR, namena instituta letnega dopusta in prava EU. 159. člen ZDR vzpostavlja pravico delavca do letnega dopusta v posameznem koledarskem letu, ki ne more biti krajši kot štiri tedne, ne glede na to, ali delavec dela polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega. S tem je v slovenski nacionalni pravni red prenesena določba 7. člena Direktive 2003/88/ES, ki določa, da države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi vsakemu delavcu zagotovijo pravico do plačanega letnega dopusta najmanj štirih tednov, v skladu s pogoji za upravičenost in dodelitev letnega dopusta, ki jih določa nacionalna zakonodaja in/ali praksa. Pravica do dopusta je ena od temeljnih pravic delovnega prava, ki naj delavcu zagotovi psihofizično rehabilitacijo ter je del ukrepov na področju organizacije delovnega časa, ki naj zagotovijo minimalne varnostne in zdravstvene zahteve v organiziranem delovnem procesu. Skladno s 165. členom ZDR se tako pravica do letnega dopusta izrablja upoštevaje potrebe delovnega procesa ter možnosti za počitek in rekreacijo delavca ter upoštevaje njegove družinske obveznosti, t.j. dogovorno. Dopusta ni mogoče nastopiti ali ga odrediti enostransko, temveč se je potrebno o konkretnih terminih izrabe pravice do plačane odsotnosti dogovoriti.

163. člen ZDR pa vsebuje bistveni določbi glede časovnih okvirov koriščenja letnega dopusta in obveznostih obeh pogodbenih strank. Drugi odstavek se glasi:

»(2) Delodajalec je dolžan delavcu zagotoviti izrabo letnega dopusta do konca tekočega koledarskega leta, delavec pa je dolžan do konca tekočega koledarskega leta izrabiti najmanj dva tedna, preostanek letnega dopusta pa v dogovoru z delodajalcem do 30. junija naslednjega leta.«

Iz te določbe 163. člena ZDR izhajata sledeči obveznosti: delodajalec je dolžan delavcu zagotoviti izrabo letnega dopusta do konca koledarskega leta, delavec pa je dolžan do konca koledarskega leta izrabiti dva tedna. Preostanek nad dvema tednoma pa je mogoče izrabiti najkasneje do 30. 6. naslednjega koledarskega leta, v dogovoru z delodajalcem, enako kakor po splošnem pravilu, ki izhaja iz 165. člena.

Možnost izrabe preostanka letnega dopusta nad dvema tednoma, ki jih je delavec dolžan izrabiti tekom tekočega koledarskega leta (t.i. »referenčno obdobje«), v obdobju do 30. 6. v sledečem koledarskem letu (t.i. »obdobje za prenos«), ni v nasprotju z mednarodnopravnimi normami in namenom dopusta, kot je že večkrat presodilo Sodišče Evropskih Skupnosti, nazadnje v sodbi glede združenih zadev Schultz-Hoff C-350/06 in Stringer in drugi C-520-06 z dne 20. 1. 2009:

»Namreč, iz sodne prakse Sodišča sledi, da čeprav se pozitivni učinek plačanega letnega dopusta na varnost in zdravje delavca pokaže, če je izrabljen v letu, ki je za to določeno, torej v tekočem letu, to obdobje počitka ne izgubi pomena, če se izrabi v poznejšem obdobju...«

Iz navedenega po našem mnenju sledi, da za prenos pravice do dela letnega dopusta v naslednje koledarsko leto ni potrebno soglasje delodajalca oz. poseben dogovor delavca z delodajalcem, temveč se ves neizrabljen dopust (nad dvema tednoma, ki jih je delavec dolžan porabiti v tekočem koledarskem letu) avtomatično prenese. Za njegovo izrabo pa je do 30. 6. naslednjega leta enako kot sicer potreben dogovor o konkretnih terminih.

Drugačna razlaga, t.j. da je mogoče ves neizrabljen letni dopust prenesti le s posebnim dogovorom z delodajalcem, po našem mnenju ni mogoča.

Ker je delodajalec dolžan delavcu omogočiti izrabo vsega letnega dopusta do konca koledarskega leta, lahko pride do neizkoriščenega dopusta le iz razlogov na strani delavca. Zakonodajalec je delavcu omogočil prenos neizrabljenega dela dopusta, ne glede na to, da je razlog na delavčevi strani, zato te določbe ni mogoče interpretirati na način, da je tak prenos odvisen od posebnega dogovora z delodajalcem oz. delodajalčevega soglasja. Pravica do prenosa ni pogojna in ne more biti predmet pogajanja; zakon določa minimalne (kogentne!) standarde ter ne navaja pri vsakem institutu možnih boljših dogovorov med delavcem in delodajalcem. Da se lahko delavec z delodajalcem dogovori o večjih pravicah, kot jih garantira zakon, izhaja namreč že iz splošnih načel delovnega prava in je eksplicitno izraženo v drugem odstavku 7. člena ZDR:

»(2) S pogodbo o zaposlitvi oziroma s kolektivno pogodbo se lahko določijo pravice, ki so za delavca ugodnejše, kot jih določa ta zakon.«

Po našem mnenju zato ni dovoljeno pogojevanje delodajalca, da se v naslednje leto prenese največ 4 dni neizkoriščenega letnega dopusta ali sploh nič. Tako pravno naziranje delodajalca bi pomenilo, da mora delavec izrabiti ves letni dopust do konca koledarskega leta, česar mu delodajalec skladno s 163. členom ZDR ne sme preprečiti.

To bi v tem primeru tudi pomenilo, da morajo vsi delavci takoj vložiti zahteve po koriščenju preostalega letnega dopusta, delodajalec pa jim je to dolžan omogočiti, ne glede na možno zaustavitev delovnega procesa. Vsako drugačno ravnanje bi pomenilo tudi prekršek delodajalca, za katerega se skladno s 230. členom ZDR izreče globa za delodajalca in odgovorno osebo delodajalca. Glede na okoliščine posameznega primera pa ni izključena niti uporaba 196. člena Kazenskega zakonika (Uradni list RS, št. 55/08, s spremembami in dopolnitvami; KZ-1), ki določa kaznivo dejanje kršitve temeljnih pravic delavcev:

»(1) Kdor zavestno ne ravna po predpisih o sklenitvi pogodbe o zaposlitvi in o prenehanju delovnega razmerja, plači in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, delovnem času, odmoru, počitku, letnem dopustu ali odsotnosti z dela, varstvu žensk, mladine in invalidov, varstvu delavcev zaradi nosečnosti in starševstva, varstva starejših delavcev, prepovedi nadurnega ali nočnega dela ali plačilu predpisanih prispevkov in tako prikrajša delavca ali iskalca zaposlitve za pravico, ki mu pripada, ali mu jo omeji, se kaznuje z denarno kaznijo ali zaporom do enega leta.«

Aljoša Čeč, Služba pravne pomoči KSS PERGAM

Ljubljana, 18. 11. 2011