Številka: 1002-1392/2024-5

Datum: 17. 09. 2025

Zadeva: Prenos letnega dopusta

Na Ministrstvo za javno upravo ste naslovili dopis z vprašanji glede prenosa letnega dopusta v primeru prehoda javnega uslužbenca med dvema organoma znotraj istega delodajalca (Republike Slovenije).

Uvodoma pojasnjujemo, da Ministrstvo za javno upravo v okviru svojih pristojnosti lahko podaja neobvezujoča mnenja in pojasnila sistemske narave v zvezi s tistimi zakonskimi določbami oziroma določbami izvršilnih predpisov, ki sodijo v delovno področje ministrstva, ne more pa ugotavljati in ocenjevati konkretnih okoliščin v posameznih primerih, prav tako ne more sprejemati odločitev, ki so v pristojnosti predstojnika posameznega organa, saj je skladno z veljavno zakonodajo odločanje o pravicah in obveznostih javnega uslužbenca v izključni pristojnosti njegovega predstojnika.

Pravico do plačanega letnega dopusta na ravni prava EU določa Direktiva 2003/88/ES2 (v nadaljnjem besedilu: Direktiva 2003/88/ES), ki v členu 7(1) določa, da morajo države članice sprejeti 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. Kot je obrazložilo Sodišče EU v sodni praksi, člen 7(1) Direktive 2003/88/ES odraža in tako konkretizira temeljno pravico do plačanega letnega dopusta, določeno v členu 31(2) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah. Iz obsežne sodne prakse Sodišča EU izhaja, da ima pravica do plačanega letnega dopusta status temeljne socialne pravice in da je pravico do plačanega letnega dopusta treba šteti za posebej pomembno načelo socialnega prava Unije. Sodišče EU je prav tako presodilo tudi, da je za organizacijo delovnega procesa in izrabo letnega dopusta odgovoren delodajalec.

ZDR-1 ureja letni dopust in izrabo letnega dopusta. Delodajalec, ki ne zagotovi pravice do letnega dopusta v skladu z ZDR-1, je odgovoren za prekršek, ki se kaznuje z globo, kot je določena v 217.a členu tega zakona.

Zakon o delavcih v državnih organih ureja pravico javnega uslužbenca do letnega dopusta v celoti, od 1. 1. 2025 pa se pri odmeri letnega dopusta upoštevata tudi 4. in 8. člen Aneksa h Kolektivni pogodbi za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 99/24).

Ministrstvo je v okviru svojih pristojnosti že podalo mnenje glede prenosa neizrabljenega letnega dopusta znotraj istega delodajalca (Republika Slovenija). Izraba letnega dopusta oziroma odmere in izrabe sorazmernega dela letnega dopusta ni urejena v zakonodaji, ki bi bila v pristojnosti Ministrstva za javno upravo, pač pa v 161. členu Zakona o delovnih razmerjih[[1]](#footnote-1) (v nadaljnjem besedilu: ZDR-1), v katerem je v drugem odstavku določeno:

*»Če delavec med koledarskim letom sklene pogodbo o zaposlitvi z drugim delodajalcem, mu je vsak delodajalec dolžan zagotoviti izrabo sorazmernega dela letnega dopusta glede na trajanje zaposlitve delavca pri posameznem delodajalcu v tekočem koledarskem letu, razen če se delavec in delodajalec dogovorita drugače.«.*

Bistvo prenosa, kot ga določa ZDR-1, je dosledno uveljavljanje pravila sorazmernosti, zakon pa dovoljuje morebitni drugačni dogovor.

Izhajajoč iz osnovnega koncepta Zakona o javnih uslužbencih[[2]](#footnote-2) (v nadaljnjem besedilu: ZJU) - Republike Slovenije kot enotnega delodajalca[[3]](#footnote-3) – je treba v primerih, ko gre za prehod javnega uslužbenca znotraj istega delodajalca (Republika Slovenija), pri prenosu letnega dopusta upoštevati, da gre sicer res za enega delodajalca, da pa se pogoji dela in kriteriji za določeno delovno mesto v organih lahko razlikujejo.

Tretji odstavek 16. člena ZJU, ki se skladno s prehodno določbo - prvim odstavkom 189. člena ZJU-1 (Uradni list RS. št. 32/25) – uporablja do 31. 12. 2025, določa, da delodajalec javnemu uslužbencu ne sme zagotavljati pravic v večjem obsegu, kot je to določeno z zakonom, podzakonskim predpisom ali s kolektivno pogodbo, če bi s tem obremenil javna sredstva. Vsebinsko podobno določbo vsebuje tudi veljavni ZJU-1 (ki se sicer uporablja od 1. 1. 2026), ki v tretjem odstavku 16. člena določa: »(3) Delodajalec javnemu uslužbencu ne sme zagotavljati manj ali več pravic, kot je to določeno z zakonom ali s kolektivno pogodbo.«

Zakon določene pravice javnega uslužbenca veže na delovno mesto (npr. dodatki za delo v posebnih pogojih, letni dopust za delo v posebnih pogojih). ZDDO tako v drugem odstavku 39. člena določa, da se pravica do posameznih dni letnega dopusta po kriterijih iz 35., 38. in 39. člena tega zakona prizna javnemu uslužbencu v koledarskem letu, ko izpolni pogoje za njihovo pridobitev. Intenca zakonodajalca je bila ureditev tistih primerov, ko se posamezni kriteriji oziroma njihova izpolnitev zgodijo tekom koledarskega leta (saj se letni dopust sicer odmerja na stanje 1. januarja tekočega leta), in sicer je v zakonu izrecno opredeljeno, spremembo katerih kriterijev je treba upoštevati (že) v tekočem letu. Gre za kriterije delovne dobe (izpolnitev tega kriterija v tekočem letu je znana že 1. januarja in se tako upošteva takoj pri odmeri) medtem, ko se kriteriji iz 38. in 39. člena upoštevajo, ko so izpolnjeni pogoji. Pri tem ne gre spregledati, da je bil ZDDO zasnovan v drugačnih okoliščinah, saj je koncept Republike Slovenije kot enega delodajalca uzakonil šele ZJU v letu 2002.

Menjava delovnega mesta (premestitev, javni natečaj) ima za posledico sklenitev novega aneksa k pogodbi o zaposlitvi ali nove pogodbe o zaposlitvi. V tem aktu se (na novo) določijo pravice in obveznosti, ki izhajajo iz novega delovnega mesta. Na enak način je, po mnenju Ministrstva za javno upravo, treba ravnati tudi pri odmeri letnega dopusta.

Z vidika racionalne rabe javnih sredstev in upoštevaje določbo 16. člena ZJU tako delodajalec v primeru prehoda javnega uslužbenca med različnimi organi znotraj istega delodajalca upošteva oboje:

1. da gre za enega delodajalca, kar omogoča prenos neizrabljenega letnega dopusta brez posebnega dogovora/soglasja, kakor tudi,
2. da čeprav gre za istega delodajalca, se v vsakem organu odmeri letni dopust na podlagi kriterijev, ki veljajo za določeno delovno mesto v tem organu, in določi izraba letnega dopusta v sorazmernem delu.

Glede samega izračuna sorazmernega dela in zaokroževanja se uporablja tretji odstavek 161. člena ZDR-1, ki v tretjem odstavku določa, da se najmanj polovica dneva zaokroži na cel dan letnega dopusta.

Če bi tako primeroma javni uslužbenec bil:

primer 1

* pri organu 1 v delovnem razmerju 8 mesecev in bil upravičen do letnega dopusta za celo leto v višini 36 dni,
* pri organu 2 pa v delovnem razmerju 4 mesece in bil upravičen do 33 dni za celotno leto,

bi to pomenilo, da je upravičen pri 1. organu do 24 dni (sorazmerni delež za 8 mesecev od 36 dni), pri 2. organu pa 11 dni (sorazmerni delež za 4 mesece od 33 dni). Skupna izraba je torej v tistem letu možna le v višini 35 dni, ne glede na to ali je javni uslužbenec izrabil letni dopust pri vsakem organu posebej ali je prišlo do prenosa. 24 dni (sorazmerni delež letnega dopusta pri prvem organu) lahko tako javni uslužbenec izrabi: v celoti pri prvem organu, delno pri prvem in delno (preostanek do 24 dni) pri drugem ali v celoti pri drugem organu.

primer 2

* pri organu 1 v delovnem razmerju 7 mesecev in bil upravičen do letnega dopusta za celo leto v višini 35 dni,
* pri organu 2 pa v delovnem razmerju 5 mesecev in bil upravičen do 38 dni za celotno leto,

bi to pomenilo, da je upravičen pri 1. organu do 20 dni (sorazmerni delež za 7 mesecev od 35 dni je 20,416), pri 2. organu pa 16 dni (sorazmerni delež za 5 mesecev od 38 dni je 15,833). Skupna izraba je torej v tistem letu možna le v višini 36 dni, ne glede na to ali je javni uslužbenec izrabil letni dopust pri vsakem organu posebej ali je prišlo do prenosa. 20 dni (sorazmerni delež letnega dopusta pri prvem organu) lahko tako javni uslužbenec izrabi: v celoti pri prvem organu, delno pri prvem in delno (preostanek do 24 dni) pri drugem ali v celoti pri drugem organu.

Skladno z določbo 31. člena ZJU pravice in dolžnosti delodajalca v organu državne uprave in v upravi lokalne skupnosti izvršuje predstojnik. Predstojnik lahko za izvrševanje pravic in dolžnosti delodajalca pooblasti vodjo kadrovskega poslovanja. Po mnenju Ministrstva za javno upravo je zakonska dolžnost vsakega od predstojnikov v okviru svojih pristojnosti odločiti o pravici javnega uslužbenca do letnega dopusta, pri čemer odloča upoštevaje vse kriterije (npr. pogoje dela ipd) v organu.

S spoštovanjem,

:

|  |  |
| --- | --- |
|  | Mojca Ramšak-Pešec |
|  | državna sekretarka |

1. Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19 in 203/20 – ZIUPOPDVE [↑](#footnote-ref-1)
2. Uradni list RS, št. 63/07 – uradno prečiščeno besedilo, 65/08, 69/08 – ZTFI-A, 69/08 – ZZavar-E, 40/12 – ZUJF, 158/20 – ZIntPK-C, 203/20 – ZIUPOPDVE, 202/21 – odl. US in 3/22 – ZDeb [↑](#footnote-ref-2)
3. Drugi odstavek 3. člena ZJU [↑](#footnote-ref-3)