**LETNI DOPUST**

**za javne uslužbence v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti**

Vsebina

[1. PRAVNA PODLAGA 3](#_Toc4069634)

[SODNA PRAKSA 5](#_Toc4069635)

[2. SPLOŠNE DOLOČBE ZDR-1,  8](#_Toc4069636)

[2.1. PRIDOBITEV PRAVICE IN MINIMALNO TRAJANJE LETNEGA DOPUSTA – 159. ČLEN 8](#_Toc4069637)

[2.2. DOLOČANJE DALJŠEGA TRAJANJA LETNEGA DOPUSTA - 160. ČLEN 8](#_Toc4069638)

[2.3. SORAZMERNI DEL LETNEGA DOPUSTA - 161. ČLEN 9](#_Toc4069639)

[2.4. IZRABA LETNEGA DOPUSTA - 162. ČLEN 11](#_Toc4069640)

[2.5. NAČIN IZRABE LETNEGA DOPUSTA - 163. ČLEN 12](#_Toc4069641)

[2.6. NEVELJAVNOST ODPOVEDI PRAVICE DO LETNEGA DOPUSTA - 164. ČLEN 13](#_Toc4069642)

[SODNA PRAKSA SODIŠČA EVROPSKE UNIJE 16](#_Toc4069643)

[SODNA PRAKSA 23](#_Toc4069644)

[3. ODMERA ŠTEVILA DNI LETNEGA DOPUSTA PO ZDDO 29](#_Toc4069645)

[3.1. ODMERA LETNEGA DOPUSTA PO KRITERIJU IZ 35. ČLENA 29](#_Toc4069646)

[3.2. ODMERA LETNEGA DOPUSTA PO KRITERIJU IZ 36. ČLENA 29](#_Toc4069647)

[3.3. ODMERA LETNEGA DOPUSTA PO KRITERIJU IZ 37. ČLENA 31](#_Toc4069648)

[3.4. ODMERA LETNEGA DOPUSTA PO KRITERIJIH IZ 38. ČLENA 31](#_Toc4069649)

[3.4.1. DELO V HRUPU, VROČINI, PRAHU IN VLAGI OZIROMA POD VPLIVOM VREMENSKIH RAZMER 31](#_Toc4069650)

[3.4.2. VODENJE NOTRANJE ORGANIZACIJSKE ENOTE 32](#_Toc4069651)

[3.4.3. SOCIALNE IN ZDRAVSTVENE RAZMERE, KOT SO KRONIČNA IN DRUGA DALJŠA BOLEZEN, SKRB ZA OTROKE DO 10 LETA STAROSTI IN DRUGE RAZMERE, V KATERIH JAVNI USLUŽBENEC ŽIVI 32](#_Toc4069652)

[3.5. ODMERA LETNEGA DOPUSTA PO KRITERIJIH IZ 39. ČLENA 36](#_Toc4069653)

[3.5.1. POJEM "DELOVNI INVALID" 36](#_Toc4069654)

[3.5.2. KRITERIJI ZA "TEŽJE TELESNO ALI ZMERNO, TEŽJE ALI TEŽKO DUŠEVNO PRIZADETE OSEBE" 36](#_Toc4069655)

[Kriteriji za opredelitev otrok, ki potrebujejo posebno nego in varstvo po Pravilniku o kriterijih za uveljavljanje pravic za otroke, ki potrebujejo posebno nego in varstvo 39](#_Toc4069656)

[SODNA PRAKSA 42](#_Toc4069657)

[4. ODSOTNOST Z DELA S PRAVICO DO NADOMESTILA PLAČE 44](#_Toc4069658)

[SODNA PRAKSA 47](#_Toc4069659)

[MNENJE INFORMACIJSKEGA POOBLAŠČENCA 50](#_Toc4069660)

[PRAKSA KPDR 51](#_Toc4069661)

[5. ODSOTNOST Z DELA BREZ PRAVICE DO NADOMESTILA PLAČE 54](#_Toc4069662)

[PRAKSA KPDR 55](#_Toc4069663)

# PRAVNA PODLAGA

Zakon o javnih uslužbencih (ZJU; Uradni list RS, št. 63/07 – uradno prečiščeno besedilo, 65/8, 69/08 – ZTFI-A in 69/08 – Zzavar-E) v prvem odstavku 5. člena določa:

"Za delovna razmerja javnih uslužbencev ter za pravice in dolžnosti iz delovnega razmerja veljajo predpisi, ki urejajo delovna razmerja, in kolektivne pogodbe, kolikor ta ali drug poseben zakon ne določa drugače.".

V prehodni določbi ZJU, in sicer v 203. členu je določeno, da

*"Z dnem, ko se začne uporabljati ta zakon, prenehajo veljati:*

*1. naslednje določbe Zakona o delavcih v državnih organih (Uradni list RS, št. 15/90, 5/91, 18/91, 22/91, 2/91-I, 4/93, 18/94 - ZRPJZ, 70/97, 87/97 - ZPSDP in 38/99): I. poglavje, II. poglavje, (razen 34. do 42. člena, ki veljajo do nove ureditve s kolektivno pogodbo), drugi odstavek 65. člena, V. in VI. poglavje;".*

ZJU v prvem odstavku 16. člena določa:

"*Pravice in obveznosti javnih uslužbencev iz delovnih razmerij se urejajo s predpisi s področja delovnih razmerij, s kolektivnimi pogodbami, s tem in drugimi zakoni ter na njihovi podlagi izdanimi podzakonskimi predpisi.".*

Določba je skladna z 2. členom Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1; Uradni list RS, št. 21/13 in 78/13 - popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16 in 15/17 – odl. US), ki določa:

*"Če ni s posebnim zakonom drugače določeno, ureja ta zakon tudi delovna razmerja delavcev, zaposlenih v državnih organih, v lokalnih skupnostih in v zavodih, drugih organizacijah ter zasebnikih, ki opravljajo javno službo.".*

3. člen ZJU določa: *"Delodajalec je pravna oseba, s katero je javni uslužbenec v delovnem razmerju. Delodajalec v državnem organu je Republika Slovenija, v upravi lokalne skupnosti pa lokalna skupnost."*.

Upoštevaje navedene pravne podlage ugotavljamo, da je področje določanja letnih dopustov za zaposlene v državni upravi urejeno s posebnim zakonom, to je Zakonom o delavcih v državnih organih (Uradni list RS, št. 15/90, 5/91, 18/91, 22/91, 2/91-I, 4/93, 18/94 - ZRPJZ, 70/97, 87/97 - ZPSDP in 38/99; v nadaljevanju: ZDDO), ki določa dolžino rednega letnega dopusta v členih 35 – 40.

Opozarjamo, da ZDDO vsebuje določbe glede **določanja** letnega dopusta ter se v tem delu v celoti uporabljajo določbe ZDDO, drugih določb glede letnega dopusta ZDDO ne vsebuje, zato se **v ostalem** uporabljajo določbe ZDR-1.

Stališču, da je področje odmere dopustov za zaposlene v državni upravi v celoti urejeno s posebnim zakonom (ZDDO), je pritrdilo tudi Višje delovno in socialno sodišče v sodbi Pdp 766/2005 z dne 6. 7. 2006.

Ker nova kolektivna pogodba za delavce v državni upravi še ni bila sklenjena, se še vedno uporablja ZDDO.

V primeru, kjer je to področje urejeno še s področnimi predpisi (npr. MORS) ali kolektivnimi pogodbami (npr. Policija), je potrebno upoštevati še specialno ureditev, pri čemer se uporabljajo ureditve od specialnejše k splošnejši.

#### SODNA PRAKSA

**VDSS Pdp 766/2005**

*"Pritožbeno sodišče se ne strinja s stališčem sodišča prve stopnje glede vpliva Zakona o delovnih razmerjih (ZDR, Ur. l. RS št. 42/2002) na odmero dopusta delavcem v državnih organih. Sodišče prve stopnje namreč najprej ugotovi, da za odmero letnega dopusta veljajo določbe ZDDO, nato pa zaključi, da je treba upoštevati tudi 159. člen ZDR, kljub določbi 2. člena ZDR. Tak zaključek je nerazumljiv, saj je uporaba ZDR po 2. členu izključena v primeru, ko je posamezno področje drugače urejeno z drugim zakonom.*

*Tožena stranka je sporno odločbo o odmeri letnega dopusta izdala v letu 2004, torej v času, ko je že veljal Zakon o javnih uslužbencih (ZJU, Ur. l. RS št. 56/2002). Ta v 1. točki 1. odstavka 203. člena določa, da prenehajo veljati določbe II. poglavja ZDDO, razen od 34. do 42. člena - to pa je ravno v delu, ki se nanaša na odmero letnega dopusta. V času sporne odmere je torej na podlagi ZJU področje odmere dopustov za delavce v državnih organih urejal ZDDO, zato ni bilo nobene potrebe za uporabo ZDR. Popolnoma jasno namreč 2. člen ZDR določa, da njegove določbe urejajo tudi delovna razmerja delavcev, zaposlenih v državnih organih, lokalnih skupnostih in zavodih, drugih organizacijah ter pri zasebnikih, ki opravljajo javno službo, če ni s posebnim zakonom drugače določeno. Navedeno pomeni, da se pri odmeri dopustov delavcem v državnih organih ne uporabljajo določbe ZDR, saj je to področje v celoti urejeno z ZDDO. Na tem področju ni bilo nobene zakonske praznine, ki bi jo bilo potrebno zapolnjevati z razlago zakonodaje in smiselno uporabo ZDR, kot je to storilo sodišče prve stopnje, ko je določbo 38. člena ZDDO razlagalo skozi uporabo 159. člena ZDR. Tožena stranka je tudi sama pri odmeri dopusta očitno uporabila "kombinacijo" ZDD in ZDR, saj je tožnici po kriteriju otrok do 15 let starosti priznala dva dneva (kot to določa 3. odstavek 159. člena ZDR), kar je napačno. Ta napaka pa tožnici ni bila v škodo (kvečjemu v korist, saj ZDDO priznava pravico do dodatnega dopusta za otroke do 10 let starosti), končno število pripadajočih dni letnega dopusta pa je odmerjeno po določbah ZDDO."*

**VDSS sodba Pdp 1498/2014**

*"Glede vprašanj v zvezi z odmero letnega dopusta, ki jih ZObr ni uredil, je potrebno uporabiti določbe ZDDO, ki je specialni predpis tudi v odnosu do ZDR-1. Zaradi tega določb 2. odstavka 97.g člena ZObr o tem, da se zaradi socialnih ter zdravstvenih razmer in starosti lahko dopust poveča do 5 dni, ni mogoče razlagati tako, da se izraz starost enači z opredelitvijo starejšega delavca po ZDR-1. Ker 2. odstavek 97.g člena ZObr ni opredelil starosti, od katere je delavec upravičen do dodatnih dni letnega dopusta, tudi za delavce na obrambnem področju velja določba 2. odstavka 39. člena ZDDO in so ti delavci upravičeni do dodatnih dni letnega dopusta že po dopolnjenem 50 letu starosti. Zato določba 1. alineje 1. odstavka 8. člena Pravilnika o letnem dopustu ni v skladu z zakonom, v tistem delu, ki pravico do dodatnih 5 dni letnega dopusta veže na dopolnjenih 55 let starosti in ne na 50 let starosti, kot je to določeno v 2. odstavku 39. člena ZDDO. Tako je tožnik upravičen do dodatnih dni dopusta iz tega naslova."*

**VDSS sodba Pdp 1148/2015**

***"Jedro***

*ZDDO je glede na 88. člen ZObr in 1. točko prvega odstavka 203. člena ZJU specialni predpis tudi v odnosu do ZDR-1, zato je treba glede pravice do plačane odsotnosti z dela (vključno z dopusti), česar ZObr ne ureja, uporabiti določbe ZDDO. Zakonodajalec je s posebnim zakonom (ZObr) predpise, ki veljajo za javne uslužbence, določil kot tiste, ki se uporabljajo tudi za delavce z obrambnega področja, če ZObr ne določa drugače. Ker je torej ZJU kot poseben predpis, ki ureja položaj delavcev, zaposlenih v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti, celovito uredil sistem javnih uslužbencev (določil njihove pravice, obveznosti in odgovornosti) in ob tem celovito (in drugače od splošne ureditve v ZDR-1) uredil tudi področje pravic javnih uslužbencev glede letnih dopustov oziroma drugih odsotnosti z dela (z napotitvijo na 34. do 42. člen ZDDO), je treba te pravice javnih uslužbencev presojati le glede na to posebno ureditev v ZDDO. Zato javni uslužbenec ni upravičen do 5 dni plačane odsotnosti z dela zaradi hujše nesreče - poplave (osebnih okoliščin) na podlagi 165. člena ZDR-1.*

***Iz obrazložitve:***

*6. Pritožbeno sodišče ugotavlja, da je sodišče prve stopnje pravilno zaključilo, da za ugoditev tožnikovemu tožbenemu zahtevku ni ustrezne pravne podlage, zato ga je utemeljeno zavrnilo. Glede na to, da je bil tožnik pripadnik A., je zanj veljal Zakon o obrambi (ZObr; Ur. l. RS, št. 82/1994 in nadalj.), ki je v 88. členu določal, da za delavce na obrambnem področju veljajo predpisi o javnih uslužbencih, če ZObr ne določa drugače. ZObr posebnih določb, ki bi se nanašale na pravico delavcev na obrambnem področju glede plačane odsotnosti z dela zaradi osebnih okoliščin ne vsebuje. Glede na to je sodišče prve stopnje pravilno zaključilo, da je treba utemeljenost tožbenega zahtevka tožnika presojati upoštevaje določbe Zakona o javnih uslužbencih (ZJU; Ur. l. RS, št. 56/2002 in nadalj.), ki te pravice prav tako ne opredeljuje, vendar pa v 1. točki prvega odstavka 203. člena določa, da določbe 34. do 42. člena ZDDO (ki urejajo dopuste in odsotnosti z dela) veljajo do nove ureditve s kolektivno pogodbo. To pa pomeni, da je treba pravico tožnika do plačane odsotnosti z dela (največ 7 dni v posameznem koledarskem letu) presojati glede na 41. člen ZDDO. Citirana določba opredeljuje konkretne primere, v katerih je delavec lahko odsoten z dela s pravico do nadomestila plače do 7 dni (prva alineja 41. člena ZDDO), 3 dni (druga alineja 41. člena ZDDO) oziroma 1 dan (tretja alineja 41. člena ZDDO). Ker okoliščine, s katero je tožnik utemeljeval petdnevno plačano odsotnost z dela (naravna nesreča, ki ga je zadela) ni mogoče uvrstiti v nobenega od primerov, zaradi katerih je delavec odsoten z dela s pravico do nadomestila plače (razen za primer drugega neodložljivega opravka), je sodišče prve stopnje utemeljeno zaključilo, da je treba tudi pravico do plačane odsotnosti z dela zaradi naravne nesreče, ki prizadene delavca, presojati glede na tretjo alinejo 41. člena ZDDO (kot drug neodložljiv opravek). Za tovrstno odsotnost z dela pa pripada delavcu pravica do nadomestila plače v trajanju enega dne, kar jasno izhaja iz tretje alineje 41. člena ZDDO.*

*7. Neutemeljene so pritožbene navedbe tožnika, da bi moralo sodišče prve stopnje pri odločanju o utemeljenosti njegovega tožbenega zahtevka upoštevati 165. člen ZDR-1. Ta med drugim določa, da ima delavec v primeru hujše nesreče, ki ga zadane, pravico do plačane odsotnosti z dela najmanj en delovni dan (vendar skupaj največ 7 delovnih dni v koledarskem letu zaradi vseh osebnih okoliščin, ki jih našteva 165. člen ZDR-1. ZDDO je glede na 88. člen ZObr in 1. točko prvega odstavka 203. člena ZJU specialni predpis tudi v odnosu do ZDR-1, zato je treba glede pravice do plačane odsotnosti z dela (vključno z dopusti), česar ZObr ne ureja, uporabiti določbe ZDDO (tako npr. tudi odločba VDSS opr. št. X Pdp 1690/2014 z dne 19. 2. 2015, opr. št. Pdp 1498/2014 z dne 26. 2. 2015). Neutemeljene so nadalje pritožbene navedbe tožnika, da bi bilo treba določbo 165. člena ZDR-1 uporabiti zato, ker ZDDO ne ureja podrobneje vseh izrednih plačanih odsotnosti z dela. Zakonodajalec je s posebnim zakonom (ZObr) predpise, ki veljajo za javne uslužbence, določil kot tiste, ki se uporabljajo tudi za delavce z obrambnega področja, če ZObr ne določa drugače. Ker je torej ZJU kot poseben predpis, ki ureja položaj delavcev, zaposlenih v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti, celovito uredil sistem javnih uslužbencev (določil njihove pravice, obveznosti in odgovornosti) in ob tem celovito (in drugače od splošne ureditve v ZDR-1) uredil tudi področje pravic javnih uslužbencev glede letnih dopustov oziroma drugih odsotnosti z dela (z napotitvijo na 34. do 42. člen ZDDO), je treba te pravice javnih uslužbencev presojati le glede na to posebno ureditev v ZDDO."*

# SPLOŠNE DOLOČBE ZDR-1[[1]](#footnote-1), [[2]](#footnote-2)

## 2.1. PRIDOBITEV PRAVICE IN MINIMALNO TRAJANJE LETNEGA DOPUSTA – 159. ČLEN

Skladno z določbo prvega odstavka 159. člena ZDR-1 pridobi javni uslužbenec pravico do letnega dopusta s sklenitvijo delovnega razmerja. Takšna ureditev se razlikuje od ureditve, ki jo je poznal ZDR, in sicer da je bila pravica do (celotnega) letnega dopusta pogojena z določenim minimalnim prehodnim trajanjem (6 mesecev), pač pa nova ureditev dosledno izhaja iz sorazmernosti trajanja letnega dopusta v povezavi s trajanjem zaposlitve v koledarskem letu. Natančneje je sorazmernost opredeljena v 161. členu. Šesti odstavek 162. člena pa določa, da pridobi delavec, ki ima v prvem letu zaposlitve pravico do izrabe sorazmernega dela letnega dopusta, pravico do izrabe letnega dopusta za naslednje koledarsko leto ob začetku naslednjega koledarskega leta.

Drugi odstavek 159. člena določa minimalno trajanje letnega dopusta v posameznem koledarskem letu, ki ne sme biti krajši kot štiri tedne, ne glede na to, ali dela javni uslužbenec polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega. Minimalno število dni letnega dopusta javnega uslužbenca je odvisno od razporeditve delovnih dni v tednu.

## 2.2. DOLOČANJE DALJŠEGA TRAJANJA LETNEGA DOPUSTA - 160. ČLEN

160. člen določa obveznost delodajalca, da javnega uslužbenca najkasneje do 31. marca pisno obvesti o odmeri letnega dopusta za tekoče leto ter na novo določa možnost uporabe elektronskega načina obveščanja o odmeri letnega dopusta.

Člen določa tudi, da se letni dopust določa in izrablja v delovnih dneh. Kot dan letnega dopusta se šteje vsak delovni dan, ki je po razporeditvi delovnega časa pri delodajalcu za posameznega delavca določen kot delovni dan.

Vrhovno sodišče je v sodbi VIII Ips 173/2013 odločilo, da ni utemeljena tožnikova zahteva, da se mu se letni dopust, ki je bil odmerjen v trajanju 29 oziroma 30 dni, prizna brez posebnosti razporeditve delovnega časa oziroma s tem tudi delovnih dni v tednu.

V že omenjeni sodbi je Vrhovno sodišče zapisalo tudi:

"*Neutemeljene so revizijske navedbe, da naj bi tožena stranka odmerjala letni dopust po urah oziroma po preračunu v ure, saj je preračun tožene stranke pomenil le tehnično opravilo, ki je služilo določitvi pravilnega števila dni izrabe letnega dopusta tožniku, ki pa se ni določal in izrabljal po urah, temveč v delovnih dnevih. Pri tem se je kot dan letnega dopusta štel vsak delovni dan, ki je bil po razporeditvi delovnega časa pri delodajalcu določen kot tožnikov delovni dan - in kar je v skladu s četrtim in petim odstavkom 160. člena ZDR.*".

## 2.3. SORAZMERNI DEL LETNEGA DOPUSTA - 161. ČLEN

*"(1) Delavec, ki sklene delovno razmerje ali mu preneha delovno razmerje med koledarskim letom in ima v posameznem koledarskem letu obdobje zaposlitve krajše od enega leta, ima pravico do 1/12 letnega dopusta za vsak mesec zaposlitve (v nadaljnjem besedilu: sorazmerni del letnega dopusta).*

*(2) 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.*

*(3) Pri izračunavanju sorazmernega dela letnega dopusta se najmanj polovica dneva zaokroži na cel dan letnega dopusta."*

Pri pravici do sorazmernega dela letnega dopusta k pojasnilu, ki je že podano pri 159. členu, kaže dodatno opozoriti, da ima javni uslužbenec pravico do celotnega letnega dopusta le, če je zaposlen celotno koledarsko leto. Če javni uslužbenec ni zaposlen celotno koledarsko leto (vstopno ali izstopno leto), ima pravico do sorazmernega dela letnega dopusta, in sicer 1/12 dopusta za vsak mesec zaposlitve. Zakon veže odmero trajanja dopusta na trajanje zaposlitve, in ne dejanskega dela, torej ne glede ali je javni uslužbenec v tem času dejansko delal ali pa je bil opravičeno odsoten z dela.

Čeprav zakon sicer govori o 1/12 dopusta za en mesec, se je v praksi zastavilo vprašanje, ali je en mesec (in na njega vezana 1/12) najmanjša enota ter kako ravnati v primeru, ko je delavec sicer zaposlen celo koledarsko leto, vendar pri različnih delodajalcih ter je pri posameznem delodajalcu v delovnem razmerju za obdobje, ki ni poln mesec (npr. do 15. 7.). V tem primeru bi se lahko zgodilo, da je delavec dejansko zaposlen celo koledarsko leto, vendar bi ostal brez pravice do letnega dopusta v minimalnem trajanju štirih tednov ter bi tako bil v neenakopravnem položaju. Zaradi navedenega je smiselno stališče, navedeno v komentarju k 161. členu[[3]](#footnote-3), da se tudi obdobja zaposlitve, krajša od enega meseca, upoštevajo pri določanju sorazmernega dela letnega dopusta.

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je na svoji spletni strani[[4]](#footnote-4) objavilo pojasnilo na vprašanje "Kako je z upravičenostjo do izrabe letnega dopusta, ko bo delavec pri delodajalcu zaposlen nekaj mesecev, s tem, da zadnji mesec ne bo zaposlen v celoti (ampak le del meseca)?".

*"Če delavec med koledarskim letom sklene pogodbo o zaposlitvi z drugim delodajalcem, mu je v skladu z drugim odstavkom 161. člena ZDR-1 vsak delodajalec dolžan zagotoviti izrabo sorazmernega dela letnega dopusta glede na trajanje zaposlitve delavca pri posameznem delodajalcu v tekočem koledarskem letu (lahko pa se delavec in delodajalec dogovorita o drugačni izrabi letnega dopusta). Pri določitvi sorazmernega dela letnega dopusta, ki ga mora zagotavljati posamezni delodajalec je treba upoštevati kriterije in merila za določitev trajanja letnega dopusta, kot veljajo pri posameznem delodajalcu.*

*Tako v primeru, ko se delavec zaposli pri drugem delodajalcu, kot v primeru, da po prenehanju delovnega razmerja ne bo sklenil nove pogodbe o zaposlitvi, se lahko izpostavi še vprašanje glede (sorazmernega dela) letnega dopusta za zadnji mesec, ko delavec ne bo zaposlen celotni mesec oziroma mesec, v katerem delavec menja zaposlitev, in sicer ali je kot najmanjšo enoto treba upoštevati celotni mesec zaposlitve ali lahko pravilo sorazmernosti uporabimo za izračun sorazmernega dela dopusta za mesec, v katerem delavec ne bo zaposlen celotni mesec.*

*Ob dejstvu, da spremenjena zakonska ureditev v zvezi z letnim dopustom sledi t.i. pravilu sorazmernosti pri izračunu deleža letnega dopusta, bi bilo primerno, da se to pravilo v praksi uveljavi v celoti, kar pomeni, da se izračuna tudi sorazmerni del letnega dopusta za mesec, v katerem delavec ne bo zaposlen v celoti oziroma bo menjal zaposlitev. V primeru menjave zaposlitve (oziroma delodajalca) med mesecem je potrebno izhajati iz osnovnega pravila, da je vsak delodajalec dolžan delavcu zagotoviti izrabo sorazmernega dela letnega dopusta glede na trajanje zaposlitve delavca pri posameznem delodajalcu. Ob tem pa velja dodati, da se v skladu s tretjim odstavkom 161. člena ZDR-1 pri izračunavanju sorazmernega dela letnega dopusta najmanj polovica dneva zaokroži na cel dan letnega dopusta."*

Prav tako je podobno stališče zavzela tudi sodna praksa, v sodbi VDSS Pdp 205/2004 je Višje delovno in socialno sodišče (sicer glede pravice do regresa, ki pa je akcesorna pravici do letnega dopusta) odločilo: *"Delavec ima pravico do sorazmernega dela dopusta in sicer do 1/12 za vsak posamezen mesec koledarskega leta v primeru, če mu delovno razmerje v koledarskem letu preneha pred 1. julijem. Tožnici je delovno razmerje prenehalo 17.4.2003, zato je upravičena le do sorazmernega dela regresa za tri mesece in pol."*.

Glede prenosa neizrabljenega dela letnega dopusta ob sistemsko spremenjeni ureditvi letnega dopusta v novem ZDR-1 je Računsko sodišče na zaprosilo Ministrstva za javno upravo v dopisu št. 330-7/2016/19 z dne 13. 9. 2016 posredovalo naslednje stališče:

"*Uvodoma poudarjamo, da lahko računsko sodišče na podlagi 21. člena Zakona o računskem sodišču[[5]](#footnote-5) svetuje uporabnikom javnih sredstev glede javnofinančnih vprašanj, mimo revizije pa se ne more opredeljevati o konkretnih vprašanjih, zlasti pa ni pristojno za razlago zakonov in drugih predpisov ter posamičnih upravnih aktov, ki jih izdajajo državni organi ali za ugotavljanje oziroma presojo konkretnih dejanj, ki naj jih pri izvrševanju svojih pristojnosti posamezni državni organ opravi. Mnenje o konkretnem vprašanju lahko računsko sodišče poda le, če pri uporabniku javnih sredstev opravi revizijo.*

*Čeprav je z novim ZDR-1 res prišlo do spremenjene ureditve pravice do letnega dopusta, menimo, da to ne vpliva na vprašanje morebitnega prenosa neizkoriščenega (dela) letnega dopusta pri prejšnjem delodajalcu. Menimo, da vprašanje lahko temelji le na dejstvu, da ima zaposleni ob prenehanju delovnega razmerja pri prejšnjem delodajalcu določeno število neizrabljenega letnega dopusta, ob predpostavki, da mu je bil le-ta določen v skladu s predpisi.*

*Tako ZDR kot ZDR-1 dopuščata možnost dogovora med zaposlenim in delodajalcem, da se dogovorita o prenosu neizkoriščenega letnega dopusta ali njegovega dela k novemu delodajalcu. Ob tem se odpira vprašanje, ali bi s takim dogovorom delodajalec zaposlenemu zagotovil več pravic, kot jih daje zakon, kar bi pomenilo ravnanje v nasprotju z določbo tretjega odstavka 16. člena ZJU.*

*Glede na prvotno stališče računskega sodišča (iz leta 2008), da je možnost dogovora o prenosu neizkoriščenega (dela) letnega dopusta pravica delavca in delodajalca, ki je urejena v zakonu in zato ne pomeni kršitve 16. člena ZJU (ker ne gre za več pravic kot jih daje zakon), se v potrditev (ali zanikanje) takega stališča postavlja vprašanje, ali gre res za pravico v pravem pomenu. Menimo, da o »pravi« pravici lahko govorimo le tedaj, kadar jo je mogoče tudi sodno uveljavljati. Glede na to, da tako ZDR kot ZDR-1 določata dolžnost vsakega delodajalca (bivšega in novega), da zaposlenemu zagotovita izrabo sorazmernega dela dopusta »razen če se delavec in delodajalec ne dogovorita drugače«, gre zgolj za možnost, ki jo novi delodajalec lahko odkloni, zaposleni pa sklenitve takega dogovora in dolžnosti, da novi delodajalec prevzame breme neizkoriščenega dopusta, ne more doseči niti s pomočjo sodišča.*

*Pravici do koriščenja letnega dopusta stoji nasproti dolžnost delodajalca, da omogoči uresničevanje te pravice. Tako ZDR kot tudi ZDR-1 določata pravila, na kakšen način je dopust mogoče koristiti. Oba urejata tudi neveljavnost odpovedi pravici do letnega dopusta in neveljavnost sporazuma o odškodnini za neizrabljeni dopust, razen ob prenehanju delovnega razmerja (166. člen ZDR oz. 164. člen ZDR-1). V skladu s tema določbama je zaposleni imel oz. ima možnost (tudi preko sodišča) od prejšnjega delodajalca izterjati odškodnino za neizrabljeni letni dopust v primeru, da mu pred prenehanjem delovnega razmerja ni omogočil koriščenja, zaposleni pa je za to zaprosil.*

*Bremena neizrabljenega dopusta je, kljub temu, da je prenos le-tega na drugega delodajalca po ZDR oz. ZDR-1 dopusten, ne pa nujen, naj bi zato po našem mnenju ne nosil delodajalec v javnem sektorju. Nenazadnje bi to pomenilo tudi neko obliko prevzema odgovornosti za neizpolnjevanje dolžnosti prejšnjega delodajalca.*

*Zato se po ponovni proučitvi istega vprašanja nagibamo k temu, da bi s sklenitvijo dogovora, na podlagi katerega bi javni uslužbenec pri novem delodajalcu v javnem sektorju, koristil dopust, ki mu je pripadal za obdobje in po pravilih pri prejšnjem delodajalcu, prišlo do kršitve 16. člena ZJU."*

Posebej opozarjamo na pojem "delodajalca". Kdo je delodajalec, določa ZJU v drugem odstavku 3. člena, in sicer je delodajalec v državnem organu Republika Slovenija, v upravi lokalne skupnosti pa lokalna skupnost. ZJU določa tudi, da o pravicah in obveznostih (torej tudi glede odmere letnega dopusta in plačila regresa) odloča predstojnik.

S stališča uslužbenskega sistema gre v primeru, ko je javni uslužbenec zaposlen v koledarskem letu pri sicer dveh državnih organih, za enega delodajalca – Republiko Slovenijo.

## 2.4. IZRABA LETNEGA DOPUSTA - 162. ČLEN

Pri izrabi letnega dopusta je treba zlasti opozoriti na četrti odstavek, ki določa:

*"(4) Delavec ima pravico izrabiti ves letni dopust, ki ni bil izrabljen v tekočem koledarskem letu oziroma do 30. junija naslednjega leta zaradi odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka, do 31. decembra naslednjega leta."*

Pri pojasnilu k 159. členu je že bila omenjena določba šestega odstavka 162. člena, da javni uslužbenec, ki ima v prvem letu zaposlitve pravico do izrabe sorazmernega dela letnega dopusta, pridobi pravico do izrabe letnega dopusta za naslednje koledarsko leto ob začetku naslednjega koledarskega leta.

V primeru, ko je javni uslužbenec že izrabil celotni oziroma večji del letnega dopusta za tekoče koledarsko leto (in je prejel celotni regres za letni dopust), delovno razmerje pa mu je tekom koledarskega leta prenehalo, ima delodajalec možnost uveljavljati zahtevke po civilnem pravu. Pobotanje plače z nasprotno terjatvijo s strani delodajalca ZDR-1 ureja v 136. členu. Drugi odstavek 136. člena določa, da delodajalec ne sme svoje terjatve do delavca brez njegovega pisnega soglasja pobotati s svojo obveznostjo plačila.

## 2.5. NAČIN IZRABE LETNEGA DOPUSTA - 163. ČLEN

163. člen ZDR-1 določa:

*"(1) Letni dopust se izrablja upoštevaje potrebe delovnega procesa ter možnosti za počitek in rekreacijo delavca ter upoštevaje njegove družinske obveznosti.*

*(2) Starši šoloobveznih otrok imajo pravico izrabiti najmanj teden dni letnega dopusta v času šolskih počitnic.*

*(3) Delavec ima pravico izrabiti en dan letnega dopusta na tisti dan, ki ga sam določi, o čemer mora obvestiti delodajalca najkasneje tri dni pred izrabo.*

*(4) Delodajalec lahko delavcu odreče izrabo letnega dopusta po drugem in tretjem odstavku tega člena, če bi odsotnost delavca resneje ogrozila delovni proces."*

Skladno z določbami mednarodnih dokumentov v zvezi z delovnim časom kakor tudi citiranih določb ZDR-1 je letni dopust primarno namenjen izrabi v koledarskem letu, v katerem je odmerjen, saj je namen letnega dopusta počitek, pridobitev distance ter obdobje za sprostitev in razvedrilo. V ta namen mora delodajalec v okviru svojih organizacijskih pristojnosti urediti delovni proces tako, da bo lahko izpolnil svoje obveznosti iz naslova zagotavljanja letnega dopusta zaposlenim do konca tekočega leta. Navedeno pomeni, da ne more odreči javnemu uslužbencu izrabe letnega dopusta iz razloga potreb delovnega procesa.

Obveznost delodajalca pomeni hkrati pravico javnega uslužbenca, da do konca leta izrabi letni dopust, dopušča pa se možnost prenosa nad dva tedna, če se javni uslužbenec o tem dogovori z delodajalcem. Če se javni uslužbenec in delodajalec dogovorita o prenosu izrabe preostanka letnega dopusta nad dva tedna, je delodajalec dolžan javnemu uslužbencu zagotoviti izrabo letnega dopusta do 30. junija naslednjega leta. Zakon torej prenos letnega dopusta v prihodnje leto veže na obojestransko voljo – delodajalec ne more enostransko odrediti javnemu uslužbencu prenosa v prihodnje leto, prav tako pa niti javni uslužbenec sam (brez soglasja delodajalca) ne more načrtovati prenosa letnega dopusta. Delodajalec je namreč tisti, ki organizira delovni proces, vključno z načrtovanjem in odločanjem o dejanski izrabi letnega dopusta. S tem namenom lahko od javnega uslužbenca tudi zahteva, da javni uslužbenec načrtuje izrabo najmanj dveh tednov letnega dopusta za tekoče koledarsko leto. Javni uslužbenec ima pravico do izrabe enega dne letnega dopusta na točno določen dan in enega tedna v času šolskih počitnic, če gre za starše šoloobveznih otrok, delodajalec pa lahko javnemu uslužbencu odreče izrabo tega dne oziroma tedna le v primeru, če bi odsotnost javnega uslužbenca resneje ogrozila delovni proces.

Delodajalec je odgovoren za organizacijo delovnega procesa, kamor sodi tudi načrtovanje in odločanje o izrabi letnega dopusta, prenos neizrabljenega letnega dopusta v prihodnje koledarsko leto pa ni avtomatska pravica javnega uslužbenca, pač pa je predmet dogovora z delodajalcem; edina izjema od navedenega so zakonsko določeni primeri, in sicer, ko dopust ni bil izrabljen zaradi odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka.

Pomembno je poudariti, da čeprav o načinu in času izrabe odloča delodajalec, pa mora le-ta upoštevati tudi možnosti za počitek in rekreacijo delavca ter njegove družinske obveznosti in ne samo potrebe delovnega procesa, torej mora omogočiti javnemu uslužbencu, da ga ta predhodno seznani s svojimi predlogi oziroma potrebami za izrabo letnega dopusta. Glede upoštevanja okoliščin, kot so navedene v prvem odstavku tega člena pri določanju časa izrabe letnega dopusta, je Višje delovno in socialno sodišče v sodbi VDSS Pdp 355/2017 zavzelo naslednje stališče:

*"Čeprav je toženka s sklepom z dne 29. 2. 2016 nezakonito tožniku odredila izrabo dopusta v spornem terminu, ostaja nesporno dejstvo, da je tožnik v tem terminu dopust dejansko nastopil in ga v trajanju 7 dni tudi izkoristil. Res pa je, da je bil ta dopust izkoriščen v nasprotju s 162. in 163. členom ZDR-1. O tem je pravilno in ustrezno obrazložila Komisija za pritožbe iz delovnega razmerja v svojem sklepu z dne 20. 4. 2016, ko je ugodila tožnikovi pritožbi in sklep prvostopnega organa z dne 29. 2. 2016 odpravila. Tako je komisija navedla, da se na podlagi prvega odstavka 163. člena ZDR-1 letni dopust izrablja upoštevaje potrebe delovnega procesa ter možnosti za počitek in rekreacijo delavca ter upoštevaje njegove družinske obveznosti. O načinu izrabe letnega dopusta sicer odloča delodajalec, vendar je pri tem omejen z okoliščinami iz prvega odstavka 163. člena ZDR-1. Brez upoštevanja delavčevih možnosti za počitek in rekreacijo ter njegovih družinskih obveznosti delodajalec ne more enostransko odrejati delavcu koriščenja dopusta. To bi bilo izjemoma možno le zaradi utemeljenih potreb delovnega procesa. Ker se toženka v konkretnem primeru teh pravil ni držala in je tožnik dopust moral izrabiti v nasprotju s temi pravili, je toženka kot delodajalec tožniku odškodninsko odgovorna za škodo, ki mu jo je povzročila s kršenjem pravic iz delovnega razmerja."*

## 2.6. NEVELJAVNOST ODPOVEDI PRAVICE DO LETNEGA DOPUSTA - 164. ČLEN

*"Izjava, s katero bi se delavec odpovedal pravici do letnega dopusta, je neveljavna. Neveljaven je tudi sporazum, s katerim bi se delavec in delodajalec dogovorila o denarnem nadomestilu za neizrabljeni letni dopust, razen ob prenehanju delovnega razmerja."*

Za razliko od dosedanje ureditve, ZDR-1 jasneje določa, da pri plačilu denarnega zneska v zameno za neizrabljeno pravico ne gre za klasično odškodnino v civilnopravnem smislu, pač pa za denarno nadomestilo namesto izgubljene pravice.

Sodišče Evropske unije je v Sodbi C-219/14 opozorilo, da da z nobeno določbo Direktive 2003/88 ni izrecno določeno, kako je treba izračunati denarno nadomestilo za minimalna obdobja plačanega letnega dopusta, če delovno razmerje preneha, vendar pa v skladu s sodno prakso Sodišča izraz „plačan letni dopust“ iz člena 7(1) Direktive 2003/88 pomeni, da se mora med letnim dopustom v smislu te direktive plačevanje ohraniti in da mora delavec za to obdobje počitka prejeti običajno plačo. V primeru, ko gre za delavca, ki iz razlogov, za katere ne odgovarja, ni mogel izvršiti pravice do plačanega letnega dopusta pred prenehanjem delovnega razmerja, mora biti denarno nadomestilo, do katerega ima pravico, izračunano tako, da je navedeni delavec postavljen v položaj, ki je primerljiv s tistim, v katerem bi bil, če bi izvršil navedeno pravico med trajanjem delovnega razmerja. Zato je treba denarno nadomestilo za neizrabljen plačani letni dopust izračunati v skladu s podrobnimi pravili, kakršna se uporabijo za izračun običajnih osebnih prejemkov.

Glede pravice do denarnega nadomestila ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi kaže opozoriti na naslednje:

Zgolj dejstvo, da je prišlo do prenehanja pogodbe o zaposlitvi, ne pomeni, da javnemu uslužbencu avtomatsko pripada nadomestilo za neizrabljen dopust. Vrhovno sodišče je ob upoštevanju sodne prakse Sodišča Evropske Unije (sodbi C-350/06 in C-520/06) zavzelo stališče, da za razlago, da je delavec ob prenehanju delovnega razmerja vedno upravičen do denarnega nadomestila za neizrabljen letni dopust, v naši zakonodaji ni podlage, take razlage pa ne zahtevajo niti cilji in namen Direktive o delovnem času. Če delavec izrabe letnega dopusta ne zahteva, obstoj nepredvidljivega vzroka za to pa ni ugotovljen, in če na delodajalčevi strani ni razlogov za neizrabo, pravico do letnega dopusta (ali nadomestila) izgubi.

Vendar pa je novembra 2018 Sodišče Evropske unije sprejelo odločitev v združenih zadevah C-596/16 in C-684/16, s katero je dopolnilo dosedanjo prakso. Sodišče je namreč odločilo, da delavec pridobljene pravice do plačanega letnega dopusta ne more samodejno izgubiti zato, ker ni podal prošnje za dopust. Ker je delavec šibkejša stranka ter bi lahko bi bil odvrnjen od izrecnega uveljavljanja svojih pravic proti delodajalcu, saj bi se z njim lahko zlasti izpostavil takim delodajalčevim ukrepom, ki bi škodljivo učinkovali na njegovo delovno razmerje, mora delodajalec delavca opozoriti na njegovo pravico kakor tudi izrecno na posledice neizrabe letnega dopusta (torej da v tem primeru ni upravičen do nadomestila ob prenehanje pogodbe o zaposlitvi). Delavec izgubi pravico do letnega dopusta (in posledično plačila nadomestila za neizrabljen letni dopust ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi) le če delodajalec lahko dokaže, da je delavca opozoril na izrabo letnega dopusta ter na posledice neizrabe ter mu izrabo tudi dejansko omogočil. Sodišče je pri tem poudarilo, da navedena načela veljajo ne glede na to, ali gre za delodajalca, ki je organ javne oblasti ali zasebni subjekt.

Iz navedenega sledi, da mora biti delodajalec proaktiven ter v primerih, ko ve, da bo javnemu uslužbencu delovno razmerje prenehalo (bodisi zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi ali poteka pogodbe o zaposlitvi, sklenjene za določen čas), javnega uslužbenca obvestiti o neizrabljenem dopustu ter o posledicah, če letnega dopusta do prenehanja delovnega razmerja ne bo izrabil.

Glede pravice do nadomestila zaradi neizrabljenega letnega dopusta kaže opozoriti, da je Sodišče Evropske unije že leta 2014 v sodbi C-118/13 razsodilo, da pravica delavca do plačanega letnega dopusta z njegovo smrtjo ne ugasne. Novembra 2018 pa je v sodbi C-569/16 in C570/16 potrdilo, da dediči pokojnega delavca lahko od nekdanjega delodajalca zahtevajo denarno nadomestilo za plačani letni dopust, ki ga ta delavec ni izrabil ter presodilo, da to velja tudi v primeru, če nacionalno pravo tako možnost izključuje.

#### SODNA PRAKSA SODIŠČA EVROPSKE UNIJE

**Sodbi v zadevah C-619/16 in C-684/16 – Stadt Wuppertal/Maria Elisabeth Bauer (C-569/16), Volker Willmeroth, kot lastnik družbe TWI Technische Wartung und Instandsetzung Volker Willmeroth eK/Martina Broßonn (C-570/16)**

***Izrek***

*Člen 7 Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa je treba razlagati tako, da nasprotuje nacionalni zakonodaji, kot je ta iz postopka v glavni stvari, v delu, v katerem ima za posledico to, da delavec, če za uveljavitev svoje pravice do plačanega letnega dopusta ni zaprosil pred prenehanjem delovnega razmerja, samodejno in brez predhodne preveritve, ali mu je delodajalec zlasti s tem, da ga je ustrezno poučil, dejansko omogočil uveljavitev te pravice, izgubi plačani letni dopust, do katerega je bil ob tem prenehanju delovnega razmerja upravičen na podlagi prava Unije, s tem pa tudi pravico do denarnega nadomestila za neizrabljen plačani letni dopust.*

***Iz obrazložitve***

*"42      Sodišče je v zvezi s tem med drugim razsodilo, da člen 7(1) Direktive 2003/88 načeloma ne nasprotuje nacionalni zakonodaji, ki določa podrobna pravila za izvrševanje pravice do plačanega letnega dopusta, ki je izrecno podeljena s to direktivo, vključno z izgubo navedene pravice ob koncu referenčnega obdobja ali obdobja za prenos, vendar le, če je imel delavec, čigar pravica do plačanega letnega dopusta je ugasnila, dejansko možnost izvršiti pravico, ki mu je zagotovljena z navedeno direktivo (sodba z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi, C‑350/06 in C‑520/06, EU:C:2009:18, točka 43).*

*43      Pri nacionalni zakonodaji, kot je člen 9 EUrlVO, pa gre za podrobna pravila za izrabo plačanega letnega dopusta v smislu člena 7(1) Direktive 2003/88 in sodne prakse Sodišča, navedene v prejšnji točki.*

*44      Tovrstna ureditev spada med predpise in postopke nacionalnega prava, ki se uporabljajo pri določitvi dopusta delavcem in s katerimi se želi zagotoviti upoštevanje različnih konkretnih interesov (glej v tem smislu sodbo z dne 10. septembra 2009, Vicente Pereda, C‑277/08, EU:C:2009:542, točka 22).*

*45      Vendar je treba, kot izhaja iz točke 42 te sodbe, zagotoviti, da uporaba takih nacionalnih predpisov ne more povzročiti, da bi delavcu ugasnila pridobljena pravica do plačanega letnega dopusta, čeprav te pravice dejansko ne bi imel možnosti uveljaviti.*

*46      V obravnavani zadevi je treba ugotoviti, da je iz predložitvene odločbe razvidno, da Verwaltungsgericht Berlin (upravno sodišče v Berlinu) člen 9 EUrlVO očitno razlaga tako, da delavec zato, ker za izrabo plačanega letnega dopusta ni zaprosil pred prenehanjem delovnega razmerja, ob prenehanju delovnega razmerja samodejno izgubi navedeno pravico do navedenega dopusta, s tem pa tudi pravico do denarnega nadomestila za neizrabljen dopust.*

*47      Vendar, kot je navedel generalni pravobranilec v točki 34 sklepnih predlogov, taka samodejna izguba pravice do plačanega letnega dopusta, za katero ni treba prej preveriti, ali je delavec dejansko imel možnost uveljaviti to pravico, ni v skladu z omejitvami, na katere je bilo opozorjeno v točki 42 te sodbe in ki jih morajo države članice pri določitvi podrobnih pravil za izvajanje te pravice obvezno upoštevati.*

*48      Delavca je namreč treba šteti za šibkejšo stranko v delovnem razmerju, zato je treba nujno preprečiti, da bi imel delodajalec možnost, da mu njegove pravice omeji. Ob upoštevanju te šibkosti* *bi bil lahko tak delavec namreč odvrnjen od izrecnega uveljavljanja svojih pravic proti delodajalcu, saj bi se z njim lahko zlasti izpostavil takim delodajalčevim ukrepom, ki bi škodljivo učinkovali na njegovo delovno razmerje (glej v tem smislu sodbo z dne 25. novembra 2010, Fuß, C‑429/09, EU:C:2010:717, točki 80 in 81 ter navedena sodna praksa).*

*49      Poleg tega spodbude k odpovedi dopusta za počitek ali k temu, da se mu delavci odrečejo, niso v skladu s cilji pravice do plačanega letnega dopusta, kot so navedeni v točkah 39 in 40 te sodbe ter se nanašajo zlasti na nujnost zagotovitve dejanskega počitka delavcu, da se zagotovi učinkovito varstvo njegove varnosti in njegovega zdravja (glej v tem smislu sodbo z dne 6. aprila 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C‑124/05, EU:C:2006:244, točka 32). Vsako dejanje ali opustitev delodajalca, ki lahko delavca odvrne od tega, da bi izrabil letni dopust, je torej v nasprotju s ciljem pravice do plačanega letnega dopusta (sodba z dne 29. novembra 2017, King, C‑214/16, EU:C:2017:914, točka 39 in navedena sodna praksa).*

*50      V teh okoliščinah se je treba izogibati položaju, v katerem bi breme zagotavljanja dejanske uveljavitve pravice do plačanega letnega dopusta v celoti nosil delavec, delodajalcu pa bi se s tem ponudila možnost, da se razbremeni svojih obveznosti pod pretvezo, da mu delavec ni predložil prošnje za plačani letni dopust.*

*51      Čeprav je treba v zvezi s tem pojasniti, da spoštovanje obveznosti, ki jo ima delodajalec na podlagi člena 7 Direktive 2003/88, ne sme seči tako daleč, da bi ta svojim delavcem moral naložiti, da dejansko uveljavijo svojo pravico do plačanega letnega dopusta (glej v tem smislu sodbo z dne 7. septembra 2006, Komisija/Združeno kraljestvo, C‑484/04, EU:C:2006:526, točka 43), pa vseeno velja, da mora navedeni delodajalec zagotoviti, da ima delavec tako pravico možnost uveljaviti (glej v tem smislu sodbo z dne 29. novembra 2017, King, C‑214/16, EU:C:2017:914, točka 63).*

*52      V zvezi s tem mora delodajalec, kot je ugotovil tudi generalni pravobranilec v točkah od 43 do 45 sklepnih predlogov, ob upoštevanju zavezujočega značaja pravice do letnega dopusta in zato, da členu 7 Direktive 2003/88 zagotovi polni učinek, konkretno in pregledno poskrbeti, da ima delavec dejansko možnost izrabiti plačani letni dopust, tako da ga spodbudi, po potrebi uradno, naj to stori, ter ga hkrati – podrobno in pravočasno, da si lahko zadevna oseba s tem dopustom še vedno zagotovi počitek in sprostitev, ki naj bi jima bil namenjen – pouči, da bo dopust, če ga ne izrabi, na koncu referenčnega obdobja ali dovoljenega obdobja za prenos ali pa ob koncu delovnega razmerja, če do tega pride med navedenim obdobjem, izgubljen.*

*53      Poleg tega nosi dokazno breme v zvezi s tem delodajalec (glej po analogiji sodbo z dne 16. marca 2006, Robinson-Steele in drugi, C‑131/04 in C‑257/04, EU:C:2006:177, točka 68). Če ta ne more dokazati, da je ravnal z vso potrebno skrbnostjo, da bi delavec dejansko imel možnost izrabiti plačani letni dopust, do katerega je bil upravičen, je treba šteti, da se z ugasnitvijo pravice do navedenega dopusta in posledičnim neplačilom denarnega nadomestila za neizrabljen letni dopust v primeru prenehanja delovnega razmerja, kršita člen 7(1) oziroma člen 7(2) Direktive 2003/88.*

*54      Če pa je navedeni delodajalec v zvezi s tem lahko predložil dokaz, ki ga je v zvezi s tem moral predložiti in iz katerega izhaja, da delavec po tem, ko je imel pravico do plačanega letnega dopusta dejansko možnost uveljaviti, tega ni storil namerno in ob popolnem poznavanju posledic tega neuveljavljanja, člen 7(1) in (2) Direktive 2003/88 ne nasprotuje temu, da ta delavec to pravico izgubi in da v primeru prenehanja delovnega razmerja s tem izgubi tudi denarno nadomestilo za neizrabljen plačani letni dopust.*

*55      Kot je navedel generalni pravobranilec v točkah 52 in 53 sklepnih predlogov, bi bila namreč razlaga člena 7 Direktive 2003/88, ki bi delavca spodbudila, da v referenčnem obdobju oziroma v dovoljenem obdobju za prenos namerno ne izrabi plačanega letnega dopusta, da bi si tako povišal svojo plačo ob prenehanju delovnega razmerja, kot izhaja iz točke 49 te sodbe, v nasprotju s cilji, ki se uresničujejo s pravico do plačanega letnega dopusta."*

***Sporočilo za medije št. 165/18 (Sodbi v zadevah C-619/16 in C-684/16)***

(Neuradni dokument za medije, ki Sodišča ne zavezuje)

*Sebastian W. Kreuziger je pri Land Berlin (Nemčija) opravljal pripravništvo v okviru usposabljanja za pravne službe. V zadnjih mesecih tega pripravništva se je odločil, da plačanega letnega dopusta ne bo izrabil. Ob zaključku pripravništva je zaprosil za denarno nadomestilo za neizrabljen dopust, kar pa mu je Land zavrnila g. Kreuziger je to zavrnitev zato izpodbijal pred nemškimi upravnimi sodišči.*

*Tetsuji Shimizu je bil zaposlen pri združenju Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (»Max-Planck-Gesellschaft«). Združenje Max-Planck-Gesellschaft je približno dva meseca pred prenehanjem delovnega razmerja g. Shimizuja pozvalo, naj izrabi preostanek dopusta (ne da bi mu naložilo, kdaj naj ta dopust izrabi). G. Shimizu je izrabil le dva dneva dopusta, za neizrabljene dni dopusta pa je zaprosil za plačilo denarnega nadomestila, kar je združenje Max-Planck-Gesellschaft zavrnilo. G. Shimizu se je zato obrnil na nemška delovna sodišča.*

*Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (višje upravno sodišče dežele Berlin-Brandenburg, Nemčija) in Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče, Nemčija) sprašujeta, ali pravo Unije nasprotuje nacionalni ureditvi, ki določa izgubo neizrabljenega plačanega letnega dopusta in denarnega nadomestila za ta dopust, če delavec prošnje za dopust ni podal pred prenehanjem delovnega razmerja.*

*Zato sta Sodišče zaprosili, naj v zvezi s tem poda razlago prava Unije,[[6]](#footnote-6) v skladu s katerim je mogoče pravico vsakega delavca do plačanega letnega dopusta najmanj štirih tednov z denarnim nadomestilom nadomestiti le v primeru prenehanja delovnega razmerja.*

*Sodišče je v sodbah z današnjega dne razsodilo, da pravo Unije nasprotuje temu, da delavec samodejno izgubi plačani letni dopust, do katerega je bil upravičen na podlagi prava Unije, s tem pa tudi pravico do denarnega nadomestila za neizrabljen dopust, le zato, ker za dopust ni zaprosil pred prenehanjem delovnega razmerja (ali v referenčnem obdobju).*

*Ti pravici lahko ugasneta le, če je delodajalec delavcu zlasti s tem, da ga je ustrezno poučil, dejansko omogočil pravočasno izrabiti zadevni dopust, kar mora dokazati delodajalec.*

*Delavca je namreč treba šteti za šibkejšo stranko v delovnem razmerju. Zato bi se ga lahko odvrnilo od izrecnega uveljavljanja svojih pravic proti delodajalcu, saj bi se z njim lahko zlasti izpostavil takim delodajalčevim ukrepom, ki bi škodljivo učinkovali na njegovo delovno razmerje.*

*Če pa je navedeni delodajalec v zvezi s tem lahko predložil dokaz, ki ga je v zvezi s tem moral predložiti in iz katerega izhaja, da delavec po tem, ko je imel pravico do plačanega letnega dopusta dejansko možnost uveljaviti, tega ni storil namerno in ob popolnem poznavanju posledic tega neuveljavljanja, pravo Unije ne nasprotuje temu, da ta delavec to pravico izgubi in da v primeru prenehanja delovnega razmerja s tem izgubi tudi denarno nadomestilo za neizrabljen plačani letni dopust.*

*Vsakršna razlaga določb prava Unije, ki bi delavca spodbudila, da v referenčnem obdobju oziroma v dovoljenem obdobju za prenos namerno ne izrabi plačanega letnega dopusta, da bi si tako povišal svojo plačo ob prenehanju delovnega razmerja, bi bila v nasprotju s cilji, ki se uresničujejo s pravico do plačanega letnega dopusta. Ti cilji se nanašajo zlasti na nujnost zagotovitve dejanskega počitka delavcu, da se zagotovi učinkovito varstvo njegove varnosti in njegovega zdravja.*

*Sodišče pojasnjuje tudi, da zgoraj navedena načela veljajo ne glede na to, ali gre za delodajalca, ki je organ javne oblasti (kot je Land Berlin) ali zasebni subjekt (kot je združenje Max-PlanckGesellschaft)[[7]](#footnote-7).*

**Združeni zadevi C-569/16 in C-570/16 - Stadt Wuppertal/Maria Elisabeth Bauer (C-569/16), Volker Willmeroth, kot lastnik družbe TWI Technische Wartung und Instandsetzung Volker Willmeroth eK/Martina Broßonn (C-570/16)**

***Izrek:***

*1. Člen 7 Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa in člen 31(2) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah je treba razlagati tako, da nasprotujeta nacionalni zakonodaji, kot je ta iz postopkov v glavni stvari, v skladu s katero pravica do plačanega letnega dopusta, ki je bil pridobljen na podlagi navedenih določb in ki ga ta delavec pred svojo smrtjo ni izrabil, ugasne, če delovno razmerje preneha zaradi smrti delavca, ne da bi iz nje nastala pravica do denarnega nadomestila za navedeni dopust, ki bi se z dedovanjem lahko prenesla na pravne naslednike navedenega delavca.*

*2. Če nacionalne zakonodaje, kot je ta iz postopkov v glavni stvari, ni mogoče razlagati tako, da bi bila v skladu s členom 7 Direktive 2003/88 in členom 31(2) Listine, nacionalno sodišče, ki odloča o sporu med pravnim naslednikom pokojnega delavca in nekdanjim delodajalcem tega delavca, ne sme uporabiti navedene nacionalne zakonodaje in mora zagotoviti, da se navedenemu pravnemu nasledniku v breme tega delodajalca prizna denarno nadomestilo za plačani letni dopust, ki ga je delavec pridobil na podlagi navedenih določb in ga pred smrtjo ni izrabil. Če gre za spor med pravnim naslednikom in delodajalcem, ki ima status organa javne oblasti, ima nacionalno sodišče to obveznost na podlagi člena 7 Direktive 2003/88 in člena 31(2) Listine, če pa gre za spor med pravnim naslednikom in delodajalcem, ki je zasebni subjekt, pa na podlagi zadnje od teh določb.*

**Sporočilo za medije št. 164/18**

*"Pokojna zakonca Marie Elisabeth Bauer in Martine Broßonn sta bila zaposlena, prvi pri mestu Wuppertal (Nemčija), drugi pa pri Volker Willmerothu. Ker pokojna pred smrtjo nista izrabila vseh dni plačanega letnega dopusta, sta ga. Bauer in ga. Broßonn kot edini pravni naslednici svojih zakoncev pri njunih nekdanjih delodajalcih zahtevali plačilo denarnega nadomestila za te neizrabljene dni. Mesto Wuppertal in g. Willmeroth sta zavrnila izplačilo tega nadomestila, zato sta sega. Bauer in ga. Broßonn obrnili na nemška delovna sodišča.*

*Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče, Nemčija), ki odloča o teh sporih, je Sodišče zaprosilo, naj ob upoštevanju teh okoliščin poda razlago prava Unije,[[8]](#footnote-8) v skladu s katerim ima vsak delavec pravico do plačanega letnega dopusta najmanj štirih tednov, pri čemer te pravice ni mogoče nadomestiti z denarnim nadomestilom, razen v primeru prenehanja delovnega razmerja.*

*Bundesarbeitsgericht opozarja, da je Sodišče leta 2014 že razsodilo, da pravica delavca do plačanega letnega dopusta z njegovo smrtjo ne ugasne.[[9]](#footnote-9)*

*Vendar se sprašuje, ali enako velja tudi takrat, kadar je z nacionalnim pravom – tako kot z nemškim pravom – izključena možnost, da bi bilo tako denarno nadomestilo del zapuščinske mase. Poleg tega meni, da namena pravice do plačanega letnega dopusta, ki je ta, da se delavcu omogoči, da se spočije in da ima na voljo obdobje za sprostitev in prosti čas, po smrti zadevne osebe ni več mogoče uresničiti.*

*Sodišče v sodbi z današnjega dne potrjuje, da v skladu s pravom Unije pravica delavca do plačanega letnega dopusta z njegovo smrtjo ne ugasne. Poleg tega pojasnjuje, da lahko dediči pokojnega delavca zahtevajo denarno nadomestilo za plačani letni dopust, ki ga ta delavec ni izrabil.*

*Če nacionalno pravo tako možnost izključuje in torej očitno ni v skladu s pravom Unije, se lahko dediči neposredno sklicujejo na pravo Unije, in sicer tako v razmerju do delodajalca, ki je organ javne oblasti, kot tudi v razmerju do delodajalca, ki je zasebni subjekt.*

*Sodišče sicer priznava, da je neizogibna posledica smrti delavca ta, da ta delavec nima več nikakršne dejanske možnosti koriščenja obdobja za počitek in sprostitev, ki sta povezana s pravico do plačanega letnega dopusta, do katerega je bil upravičen. Vendar je časovni vidik le eden od dveh delov pravice do plačanega letnega dopusta, ki je temeljno načelo socialnega prava Unije in je kot temeljna pravica izrecno določena v Listini Evropske unije o temeljnih pravicah (» Listina «)."*

**Sodba C-118/13**

*"Člen 7 Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa je treba razlagati tako, da nasprotuje nacionalni zakonodaji ali praksi, kot je ta iz postopka v glavni stvari, v skladu s katero pravica do plačanega letnega dopusta ugasne, pri čemer ne nastane pravica do denarnega nadomestila na podlagi neizrabljenega dopusta, kadar delovno razmerje preneha zaradi smrti delavca. Prejetje takega nadomestila ne more biti odvisno od predhodne prošnje zainteresirane osebe."*

**Sodba C‑219/14**

*"45. Predložitveno sodišče s četrtim in petim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba določbo 4, točka 2, okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom in člen 7 Direktive 2003/88 razlagati tako, da se izračun pravice do plačanega letnega dopusta opravi po drugačnih načelih glede na to, ali gre za določitev nadomestila za neizrabljen plačani letni dopust v primeru prenehanja delovnega razmerja ali za določitev preostanka pravice do plačanega letnega dopusta v primeru ohranitve delovnega razmerja.*

*46      Za odgovor na to vprašanje je treba najprej ugotoviti, da kot izhaja iz odgovora na prvo, drugo in tretje vprašanje in drugače od tega, kar se zdi, da predlaga predložitveno sodišče, okoliščina, da je treba pravico do plačanega letnega dopusta izračunati med delovnim razmerjem ali po njegovem prenehanju, nikakor ne vpliva na podrobna pravila za ta izračun.*

*47      Nato je treba pojasniti, da je izračun pravice do plačanega letnega dopusta samostojen v primerjavi z izračunom denarnega nadomestila delavcu za neizrabljen plačani letni dopust, saj je treba, da bi se lahko to določilo, najprej izračunati obseg te pravice.*

*48      Nazadnje je treba opozoriti, da z nobeno določbo Direktive 2003/88 ni izrecno določeno, kako je treba izračunati denarno nadomestilo za minimalna obdobja plačanega letnega dopusta, če delovno razmerje preneha (sodba Schultz-Hoff in drugi, C‑350/06 in C‑520/06, EU:C:2009:18, točka 57).*

*49      Glede tega je treba ugotoviti, da v okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom ni navedeno nič o pravilih za izračun tega nadomestila.*

*50      Vendar v skladu s sodno prakso Sodišča izraz „plačan letni dopust“ iz člena 7(1) Direktive 2003/88 pomeni, da se mora med letnim dopustom v smislu te direktive plačevanje ohraniti in, drugače povedano, da mora delavec za to obdobje počitka prejeti običajno plačo (sodba Schultz-Hoff in drugi, C‑350/06 in C‑520/06, EU:C:2009:18, točka 58).*

*51      Sodišče je razsodilo tudi, da mora biti – kadar gre za delavca, ki iz razlogov, za katere ne odgovarja, ni mogel izvršiti pravice do plačanega letnega dopusta pred prenehanjem delovnega razmerja – denarno nadomestilo, do katerega ima pravico, izračunano tako, da je navedeni delavec postavljen v položaj, ki je primerljiv s tistim, v katerem bi bil, če bi izvršil navedeno pravico med trajanjem delovnega razmerja. Iz tega sledi, da so običajni osebni prejemki delavca, ki jih je treba ohraniti med obdobjem počitka, ki ustreza plačanemu letnemu dopustu, prav tako odločilni za izračun denarnega nadomestila za neizkoriščen letni dopust ob prenehanju delovnega razmerja (sodba Schultz-Hoff in drugi, C‑350/06 in C‑520/06, EU:C:2009:18, točka 61).*

*52      Zato je treba denarno nadomestilo za neizrabljen plačani letni dopust izračunati v skladu s podrobnimi pravili, kakršna se uporabijo za izračun običajnih osebnih prejemkov, čas tega izračuna pa načeloma ni upošteven.*

*53      Vendar ni izključeno, da lahko čas, v katerem je treba opraviti ta izračun, vpliva na podrobna pravila za ta izračun.*

*54      Kot je namreč razvidno iz sodne prakse Sodišča, je za določitev običajnih osebnih prejemkov, kadar so osebni prejemki sestavljeni iz več elementov, potrebna posebna analiza. V takem položaju mora nacionalno sodišče v skladu z načeli iz sodne prakse presoditi, ali se na podlagi povprečja iz referenčnega obdobja, ki se šteje za reprezentativno, z metodami za izračun običajnih osebnih prejemkov in denarnega nadomestila za neizrabljen plačani letni dopust uresničuje cilj iz člena 7 Direktive 2003/88 (glej v tem smislu sodbo Lock, C‑539/12, EU:C:2014:351, točka 34).*

*55      Čeprav iz spisa, predloženega Sodišču, ne izhaja, da bi bili osebni prejemki K. Greenfield sestavljeni iz več elementov, pa je razvidno, da je posebna analiza, podobna tisti, ki je opisana v prejšnji točki te sodbe, vseeno potrebna, zlasti če bi se višina dolgovanih osebnih prejemkov med letnim dopustom in višina nadomestila za neizrabljen dopust razlikovali zaradi sprememb – časovnih in povezanih z enoto delovnega časa – osebnih prejemkov K. Greenfield.*

*56      V zadevi v glavni stvari mora zato nacionalno sodišče preveriti, ali so bili osebni prejemki K. Greenfield sestavljeni iz več elementov oziroma ali so se v zadnjem delovnem letu zadevne osebe spreminjali glede na enoto delovnega časa, na katero so bili vezani, da bi ugotovilo, ali je metoda za izračun denarnega nadomestila za neizrabljen plačani letni dopust, določena z nacionalnim pravom, v skladu s pravili in merili, ki jih je določilo Sodišče s sodno prakso, in s ciljem iz člena 7 Direktive 2003/88.*

*57      Glede na zgoraj navedeno je treba na četrto in peto vprašanje odgovoriti, da je treba določbo 4, točka 2, okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom in člen 7 Direktive 2003/88 razlagati tako, da je treba pravico do plačanega letnega dopusta izračunati po enakih načelih, če gre za določitev nadomestila za neizrabljen plačani letni dopust v primeru prenehanja delovnega razmerja ali za določitev preostanka pravice do plačanega letnega dopusta v primeru ohranitve delovnega razmerja."*

#### SODNA PRAKSA

**VSRS Sklep VIII Ips 300/2010**

*"7. Vrhovno sodišče je v zadevah VIII Ips 191/2010 z dne 22. 11. 2011, VIII Ips 107/2011 z dne 20. 12. 2012 in VIII Ips 218/2010 z dne 7. 2. 2012 po predhodno dopuščenih revizijah že obravnavalo vprašanje upravičenosti do odškodnine za neizrabljen letni dopust po 166. členu ZDR oziroma do nadomestila za neizkoriščen letni dopust po drugem odstavku 7. člena Direktive o delovnem času. V skladu s prakso SEU (zadevi C-350/06 in C-520/06) in v duhu navedene direktive je z razlago napolnilo pravni standard odškodnine iz 166. člena ZDR oziroma nadomestila iz drugega odstavka 7. člena Direktive o delovnem času. Direktiva izraža v prvi vrsti zaščito delavčeve pravice do počitka, ki je nadalje oblikovana v pravici do letnega dopusta. Zato je koriščenje letnega dopusta z odsotnostjo z dela tisto, kar predstavlja prvenstveno obliko uživanja pravice do počitka. Denarna odmena namesto zakonsko zagotovljenega letnega dopusta med trajanjem delovnega razmerja po Direktivi sploh ni dovoljena, medtem ko je denarna odškodnina za neizkoriščen letni dopust dopustna le ob prenehanju delovnega razmerja, ko se lahko delavec in delodajalec o njej tudi dogovorita s sporazumom.*

*8. Takšna pravica do nadomestila/odškodnine za neizrabljen letni dopust, ki je torej mogoča le podredno glede na pravico do koriščenja letnega dopusta in še to samo ob prenehanju delovnega razmerja, zahteva zoženo razlago njenega obsega. To izhaja tudi iz že zgoraj omenjene zadeve C-350/06 in C-520/06, kjer je SEU navedlo, da 7. člen Direktive o delovnem času načeloma ne nasprotuje nacionalni ureditvi, ki določa podrobna pravila za izvrševanje pravice do plačanega letnega dopusta, vključno z izgubo te pravice ob koncu referenčnega obdobja ali obdobja za prenos, če je imel delavec, čigar pravica je izgubljena, dejansko možnost izvršiti pravico, ki mu je podeljena z direktivo (točka 43). Zato je treba pravico do odškodnine po 166. členu ZDR razlagati tako, da je delavec upravičen do nadomestila (termin Direktive o delovnem času) za neizrabljen letni dopust ob prenehanju delovnega razmerja, če ga do izteka pogodbe o zaposlitvi objektivno ni mogel izrabiti. Pri tem se zahteva, da delavec ni mogel predvideti vzroka, zaradi katerega ni mogel izrabiti letnega dopusta še pred prenehanjem delovnega razmerja. Za razlago, da je delavec ob prenehanju delovnega razmerja vedno upravičen do denarnega nadomestila za neizrabljen letni dopust, v naši zakonodaji ni podlage, take razlage pa ne zahtevajo niti cilji in namen Direktive o delovnem času. Če delavec izrabe letnega dopusta ne zahteva, obstoj nepredvidljivega vzroka za to pa ni ugotovljen, in če na delodajalčevi strani ni razlogov za neizrabo, pravico do letnega dopusta (ali nadomestila) izgubi. Bistveno je torej dejstvo, ali je imel delavec dejansko možnost izkoristiti svojo pravico do letnega dopusta, ali pa je to možnost izgubil zaradi nepredvidljivih dogodkov."*

**Sklep VIII Ips 107/2011**

*"Razlaga 7. člena Direktive o delovnem času s strani Sodišča ES*

*11. V združenih zadevah C-350/06 in C-520/06 (Gerhard Schultz-Hoff in Stringer) se je Sodišče ES ukvarjalo z vprašanjem, ali delavec, ki je na bolniškem dopustu del ali celotno referenčno obdobje in obdobje za prenos sploh pridobi pravico do letnega dopusta. Ko je na to vprašanje odgovorilo pritrdilno, se je ukvarjalo še z vprašanjem izplačila denarnega nadomestila v teh primerih ob prenehanju delovnega razmerja. Drugi odstavek 7. člena Direktive o delovnem času, ki se nanaša na denarno nadomestilo za neizrabljen letni dopust je interpretiralo tako, da "Direktiva nasprotuje tistim nacionalnim ureditvam, ki določajo, da se ob prenehanju delovnega razmerja ne plača nobeno denarno nadomestilo delavcu, ki je bil na bolniškem dopustu celotno referenčno obdobje in/ali obdobje za prenos ali del tega obdobja, zaradi česar ni mogel izvršiti pravice do plačanega letnega dopusta". Sodišče ES je tako prišlo do zaključka, da je delavec upravičen do plačila denarnega nadomestila, če ne more izvršiti pravice do letnega dopusta (v citirani zadevi zaradi bolniškega staleža).*

*12. V primeru, da je delavec celotno referenčno obdobje in obdobje za prenos v bolniškem staležu, zatem pa mu delovno razmerje preneha, je jasno, da objektivno ni mogel izvršiti pravice do letnega dopusta, saj za to ni imel priložnosti. To je nekoliko manj jasno v primeru, ko je delavec v bolniškem staležu samo del referenčnega obdobja in obdobja za prenos, saj bi teoretično svojo pravico do izrabe dopusta lahko izkoristil takrat, ko ni bil v bolniškem staležu. Vendar pa se je Sodišče ES tudi v tem primeru postavilo na stališče, da je delavec (ob prenehanju delovnega razmerja) upravičen do plačila denarnega nadomestila za neizrabljen letni dopust. Navedlo je, „da je delavec, ki je na bolniškem dopustu celotno referenčno obdobje in obdobje za prenos, prikrajšan za celotno obdobje, v katerem bi imel možnost izrabiti letni dopust (točka 44), v enakem položaju pa je tudi delavec, ki je dalj časa na bolniškem dopustu, ker je obstoj nezmožnosti zaradi bolezni nepredvidljiv (točka 51)“.*

*Razlaga 166. člena ZDR*

*13. Iz zgoraj navedenega izhaja, da moramo 166. člen ZDR razlagati tako, da je delavec upravičen do nadomestila za neizrabljen letni dopust ob prenehanju delovnega razmerja, če ga do izteka pogodbe o zaposlitvi objektivno ni mogel izrabiti. Pri tem se zahteva, da delavec ni mogel predvideti vzroka, zaradi katerega ni mogel izrabiti letnega dopusta še pred prenehanjem delovnega razmerja. Iz namena pravice do letnega dopusta izhaja, da je nadomestilo za neizrabljen letni dopust zgolj izjema, ki jo je treba razlagati restriktivno. Za razlago, da je delavec ob prenehanju delovnega razmerja vedno upravičen do denarnega nadomestila za neizrabljen letni dopust, v naši zakonodaji ni podlage (5), take razlage pa ne zahtevajo niti cilji in namen Direktive o delovnem času. To izhaja tudi iz že zgoraj omenjene zadeve Schultz-Hoff in Stringer in drugi, kjer je Sodišče ES navedlo, da 7. člen Direktive načeloma ne nasprotuje nacionalni ureditvi, ki določa podrobna pravila za izvrševanje pravice do plačanega letnega dopusta, vključno z izgubo te pravice ob koncu referenčnega obdobja ali obdobja za prenos, če je imel delavec, čigar pravica je izgubljena, dejansko možnost izvršiti pravico, ki mu je podeljena z direktivo (točka 43). Bistveno je torej dejstvo, ali je imel delavec dejansko možnost izkoristiti svojo pravico do letnega dopusta, ali pa je to možnost izgubil zaradi nepredvidljivih dogodkov."*

**VSRS Sodba VIII Ips 173/2013**

*"Ni utemeljena tožnikova zahteva, da se mu letni dopust, ki je bil odmerjen v trajanju 29 oziroma 30 dni, prizna brez posebnosti razporeditve delovnega časa oziroma s tem tudi delovnih dni v tednu. Ob sicer povprečnem štirideset urnem delovnem tednu bi v tožnikovem primeru to pomenilo privilegirano obravnavanje, ki nima ustrezne zakonske podlage ali podlage v kolektivnih pogodbah. Ker je bil obračun letnega dopusta tožniku narejen le za tiste dneve, v katerih je sicer obstajala njegova delovna obveznost, glede na delovne ure te obveznosti, bi zavzemanje tožnika za to, da se mu dopust prizna za vse dni njegove delovne obveznosti, ne glede na delovni čas in posledično razporeditev delovnih dni, pomenilo ne le pravice do dejansko daljše odsotnosti, temveč tudi pravico do večjih prejemkov iz naslova nadomestila plače."*

**VSRS Sodba VIII Ips 135/2017**

***"Jedro***

*Sodišče druge stopnje izhaja iz pravilnega stališča, da je delavec do nadomestila za neizrabljen letni dopust upravičen le, če mu delovno razmerje preneha. Zmotno pa meni, da v konkretnem primeru tožniku delovno razmerje ni prenehalo, ker mu je bilo s pravnomočno sodbo sodišča za nazaj vzpostavljeno z vsemi pravicami."*

***Iz obrazložitve***

*"10. Sodišče druge stopnje izhaja s pravilnega stališča, da je delavec do nadomestila za neizrabljen letni dopust upravičen le, če mu delovno razmerje preneha. Zmotno pa meni, da v konkretnem primeru tožniku delovno razmerje ni prenehalo, ker mu je bilo s pravnomočno sodbo sodišča za nazaj vzpostavljeno z vsemi pravicami. Tožniku je bila 28. 3. 2013 izredno odpovedana pogodba o zaposlitvi, zato (in ker je bil pred tem tudi odsoten z dela zaradi bolezni) letnega dopusta za leto 2013 ni mogel izrabiti. Do odškodnine za neizrabljen letni dopust je upravičen, čeprav je bilo naknadno ugotovljeno, da je bila izredna odpoved nezakonita in so mu bile za nazaj priznane vse pravice iz delovnega razmerja. Položaj delavca v delovnem razmerju ni enak položaju delavca, pri katerem je delovno razmerje naknadno (retroaktivno) vzpostavljeno s pravnomočno sodno odločbo. Ko ugotovi nezakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi, sodišče sanira nezakonito stanje in ugotovi oziroma vzpostavi obstoj delovnega razmerja za nazaj, kakor da le-to ni prenehalo. To pa ne spremeni dejstva, da je delavcu pred tem delovno razmerje dejansko prenehalo.*

*11. Revizijsko sodišče soglaša s stališčem sodišča prve stopnje, da brezposelne osebe ni mogoče enačiti z delavcem na letnem dopustu. Čeprav brezposelna oseba ne dela, ni na letnem dopustu, katerega namen je delavcu med obdobji dela omogočiti počitek in čas za sprostitev in razvedrilo. Čeprav je bilo tožniku naknadno s pravnomočno sodno odločbo za nazaj priznano nadomestilo plače, to ne pomeni, da v zvezi z neizkoriščenim letnim dopustom ni bil v ničemer prikrajšan. Namen nadomestila plače se namreč razlikuje od namena nadomestila za neizkoriščen letni dopust. Namen prvega je delavcu povrniti znesek plače, ki bi jo prejemal, če bi delal, namen drugega pa je preprečiti, da bi prenehanje delovnega razmerja, ko ni več mogoče vzeti plačanega letnega dopusta, delavcu onemogočilo izkoristiti to pravico, čeprav zgolj v denarni obliki.*

*12. Tožniku je na podlagi izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi delovno razmerje dejansko prenehalo. Sodišče prve stopnje je ugotovilo, da tožnik prav zaradi nepredvidljivih dogodkov, tj. zaradi bolezni in odpovedi brez odpovednega roka, pri toženi stranki ni mogel izkoristiti dopusta za leto 2013. Zato je sodišče druge stopnje odločitev sodišča prve stopnje, ki je tožniku prisodilo odškodnino zaradi neizrabljenega letnega dopusta za leto 2013, neutemeljeno spremenilo tako, da je tožbeni zahtevek zavrnilo. Odločitev sodišča prve stopnje, da je tožnik upravičen do nadomestila za neizkoriščen letni dopust, je bila pravilna. Zato je glede na navedeno revizijsko sodišče na podlagi prvega odstavka 380. člena ZPP reviziji ugodilo in izpodbijani del sodbe sodišča druge stopnje spremenilo tako, da je pritožbo tožene stranke zavrnilo in potrdilo sodbo sodišča prve stopnje v izpodbijanem delu."*

**VDSS sodba Pdp 199/2016**

*"Delavec je upravičen do nadomestila za neizrabljen letni dopust le ob prenehanju delovnega razmerja, če dopusta do izteka pogodbe o zaposlitvi objektivno ni mogel izrabiti in tudi ni mogel predvideti vzroka, zaradi katerega dopusta ni mogel izrabiti še pred prenehanjem delovnega razmerja. Če delavec izrabe letnega dopusta ne zahteva, obstoj nepredvidljivega vzroka za to pa ni ugotovljen in če na delodajalčevi strani ni razlogov za neizrabo, delavec izgubi pravico do letnega dopusta (ali nadomestila). Bistveno je, ali je imel delavec dejansko možnost izkoristiti svojo pravico do letnega dopusta, ali pa je to možnost izgubil zaradi nepredvidljivih dogodkov. Ker tožnica ni dokazala, da bi ustno ali pisno zahtevala izrabo dopusta, posledično ni moglo priti do situacije, da bi ji bila izraba prepovedana ali onemogočena. Zato je sodišče prve stopnje tožbeni zahtevek za priznanje nadomestila za neizrabljen letni dopust pravilno zavrnilo."*

**VDSS sodba Pdp 701/2016**

*"9. Toženec je v predmetni zadevi uveljavljal v pobot svojo terjatev do tožeče stranke iz naslova neizrabljenega letnega dopusta 5 dni pri tožeči stranki. V ponovljenem postopku je sodišče prve stopnje po tem, ko je ugotovilo obstoj terjatve tožeče stranke do tožene stranke, ponovno ugotovilo, da ne obstaja terjatev toženca za plačilo nadomestila zaradi neizkoriščenega misijskega dopusta v višini 859,25 EUR do tožeče stranke, zaradi česar je njegov pobotni ugovor zavrnilo. Toženec utemeljeno opozarja, da je v zvezi s tem sodišče prve stopnje zmotno uporabilo materialno pravo. Toženec je bil kot vojak rezervist pri tožeči stranki v delovnem razmerju v letu 2010 le v času misije na B. in še v času od 23. 2. 2010 do 28. 2. 2010, pred začetkom misije v letu 2009 in po 28. 2. 2010 pa je bil v delovnem razmerju za nedoločen čas pri drugem delodajalcu. Tako je bil v času od 24. 8. 2009 do 22. 2. 2010 na misiji na B., po vrnitvi v Slovenijo 22. 2. 2010 pa je šele v četrtek 25. 2. 2010 prejel sklep o letnem dopustu, iz katerega izhaja, da ima za leto 2010 pri tožeči stranki še pet dni neizrabljenega (rednega) letnega dopusta in ga ima pravico izrabiti po predhodnem dogovoru s svojim nadrejenim. Ker je toženec v ponedeljek 1. 3. 2010 že pričel z delom za svojega siceršnjega delodajalca, ni imel možnosti izkoristiti preostalih 5 dni letnega dopusta za leto 2010. Po prejemu sklepa o preostalem letnem dopustu dne 25. 2. 2010 bi lahko izrabil kvečjemu en dan preostalega letnega dopusta za leto 2010, in sicer v petek 26. 2. 2010, vendar pa je v zvezi s tem izpovedal, da je ta dan potekala razdolžitev. Tako toženec navedenih petih dni letnega dopusta ni mogel izkoristiti, tudi če bi še isti dan, ko je bil izdan sklep o letnem dopustu, zaprosil nadrejenega za izrabo preostanka letnega dopusta pred prenehanjem delovnega razmerja pri tožeči stranki. Glede na navedeno pritožbeno sodišče ugotavlja, da toženec v letu 2010 po prihodu z misije do izteka delovnega razmerja pri tožeči stranki ni mogel izkoristiti preostalih dni letnega dopusta, zaradi česar je upravičen do nadomestila za neizkoriščen letni dopust za teh pet dni. Pravno nepomembno je, ali gre za t. i. „misijski dopust“ ali za redni letni dopust, odločilno je, da toženec nedvomno teh dni letnega dopusta ni izrabil, razlogi za to pa niso bili na njegovi strani (dopusta ni izkoristil zaradi odsotnosti iz Slovenije zaradi misije na B. in zaradi drugih zadolžitev v času po vrnitvi z misije pred prenehanjem delovnega razmerja pri tožeči stranki). Ker tožeča stranka v pobot uveljavljane terjatve toženca 859,25 EUR po višini ni prerekala, vrsta toženčevega neizrabljenega letnega dopusta niti v zvezi s priznano višino odškodnine za neizrabljeni letni dopust ni bistvena."*

**VDSS Sodba Pdp 842/2016**

*"Tožnica je imela še 19 dni neizrabljenega pripadajočega dopusta, ki ga ni mogla izrabiti, ker je nepričakovano nastopila bolniški stalež, ki je trajal vse do prenehanja delovnega razmerja. Izrabe dopusta prav zaradi bolniškega staleža ni mogla zahtevati, kar pomeni, da je podan objektivni razlog, da dopusta ni mogla izkoristiti. Zato je sodišče prve stopnje pravilno zaključilo, da skladno s 7. čl. Direktive 2003/88/ES in 164. čl. ZDR-1 tožnici pripada nadomestilo za neizrabljeni dopust."*

**VDSS sodba Pdp 496/2016**

*"20. Tožnica je v tem sporu uveljavljala tudi nadomestilo za neizrabljen letni dopust. Delavcu, ki pred prenehanjem veljavnosti pogodbe o zaposlitvi ne izrabi letnega dopusta, v skladu s 164. členom ZDR-1 in 7. členom Direktive 2003/88 ES pripada nadomestilo, če iz objektivnih razlogov ni mogel izrabiti letnega dopusta do izteka pogodbe o zaposlitvi. To pa po stališču ustaljene sodne prakse[[10]](#footnote-10) pomeni, da delavec ni mogel predvideti vzroka, zaradi katerega ni mogel izrabiti letnega dopusta še pred prenehanjem delovnega razmerja. Delavec izgubi pravico do letnega dopusta (oziroma nadomestila), če ne zahteva njegove izrabe, obstoj nepredvidljivega vzroka za to pa ni izkazan, in če na delodajalčevi strani ni razlogov za neizrabo letnega dopusta. Za pravico do nadomestila za neizrabljeni letni dopust je tako bistveno, ali je delavec imel dejansko možnost, da izkoristi pravico do letnega dopusta, ali pa je to možnost izgubil zaradi nepredvidljivih dogodkov.*

*21. Sodišče prve stopnje je v zvezi z nadomestilom za neizrabljen letni dopust ugotovilo, da je imela tožnica v letu 2014 24 dni letnega dopusta, od katerih ji je neizrabljenih ostalo še 5 dni, v letu 2015 pa je imela 26 dni letnega dopusta, ki ga še ni izrabila. Ugotovilo je, da je bila odpoved pogodbe o zaposlitvi tožnici vročena 4. 5. 2015 in da je istega dne A.A., B.B. in N.N. poslala elektronsko sporočilo, v katerem je najavila izrabo preostalega letnega dopusta v času od 6. 5. 2015 do 26. 5. 2015, vendar odgovora ni prejela. Dne 27. 5. 2015 je tožnica nastopila bolniški stalež in bila v njem do izteka delovnega razmerja 31. 10. 2015. Glede na navedeno je neutemeljena pritožbena navedba, da tožnica po lastni volji ni izrabila preostalega letnega dopusta, prav tako ne drži, da tožena stranka tožničine prošnje za izrabo ni zavrnila. Sodišče prve stopnje je pravilno presodilo, da tožnica iz objektivnih razlogov ni izrabila preostalih 31 dni letnega dopusta in da ji zato pripada zahtevano nadomestilo. Pri tem pa je že iz prej navedenih razlogov v 18. točki obrazložitve te sodbe neutemeljena pritožbena navedba, da sodišče prve stopnje ne bi smelo upoštevati zadnjih šest mesecev tožničine zaposlitve pri toženi stranki, ko je bila sicer še v delovnem razmerju, a je bila v bolniškem staležu."*

**VDSS Sodba Pdp 555/2018**

**Jedro:**

*Tožnica osmih dni dopusta za sporni leti ni mogla izkoristiti iz razlogov na strani tožene stranke. Ker ji je pri toženi stranki delovno razmerje prenehalo zaradi prehoda k drugemu delodajalcu, je sodišče prve stopnje pravilno uporabilo 164. člen ZDR-1 in tožnici prisodilo nadomestilo v višini izračuna tožene stranke.*

**Iz obrazložitve:**

*"6. Tožnica je bila pri toženi stranki v delovnem razmerju do 30. 4. 2016. Tožena stranka je dne 11. 10. 2012 sprejela sklep, da morajo zaposleni odmerjeni letni dopust od leta 2013 dalje v tekočem letu koristiti 80 %. Tožnica dvakrat, in sicer v letu 2013 in v letu 2014, ni izkoristila po štiri dni dopusta, kolikor bi jih skladno s tem sklepom morala, zato ji je tožena stranka ta dopust črtala na začetku naslednjega leta. Tožnica v tem sporu zahteva plačilo nadomestila za neizkoriščene dni letnega dopusta za leti 2013 in 2014.*

*8. Pravilna je tudi ugotovitev sodišča prve stopnje, da je tožnica v letih 2013 in 2014 do konca leta izrabila po dva tedna letnega dopusta za tekoče koledarsko leto. Sklep, ki ga je o koriščenju letnega dopusta sprejela tožena stranka, je mogoče šteti le kot priporočilo, kako naj delavci koristijo letni dopust, vendar pa ni pravna podlaga, na podlagi katere bi lahko tožena stranka delavcu, ki v koledarskem letu ni izkoristil 80 % letnega dopusta, z začetkom naslednjega leta odvzela dneve dopusta, ki jih (do višine 80 %) ni izkoristil. Glede na to, da je tožena stranka tožnici v začetku naslednjega leta odvzela dneve dopusta, ki bi jih po sklepu tožene stranke morala izkoristiti do konca leta, v katerem ji je bil dopust odmerjen, tožnica tudi ni imela možnosti, da dopust izkoristi skladno z zakonsko določbo do konca junija naslednjega leta, zato so neutemeljene tudi pritožbene navedbe, da tožnica ni podala prošnje za koriščenje teh štirih dni dopusta v naslednjem letu. Poleg tega pa je direktorica, zaslišana kot stranka, izpovedala, da tožnica ni delala na takem delovnem mestu, da bi ji bilo dovoljeno ta del dopusta koristiti do konca junija naslednjega leta. Do tega se je sodišče prve stopnje izčrpno in pravilno opredelilo v 7., 8. in 9. točki obrazložitve sodbe.*

*9. Sodišče prve stopnje je tako pravilno ugotovilo, da tožnica osmih dni dopusta za leti 2013 in 2014 ni mogla izkoristiti iz razlogov na strani tožene stranke. Ker ji je pri toženi stranki delovno razmerje prenehalo zaradi prehoda k drugemu delodajalcu, je sodišče prve stopnje tudi pravilno uporabilo 164. člen ZDR-1 in tožnici prisodilo nadomestilo v višini izračuna tožene stranke."*

# ODMERA ŠTEVILA DNI LETNEGA DOPUSTA PO ZDDO

Pri določanju števila dni letnega dopusta javnemu uslužbencu je potrebno upoštevati (zgolj) določbe in kriterije ZDDO in ne (tudi) ZDR-1.

Na osnovo, ki je določena v 35. členu, se dodajajo posamezni dnevi po kriterijih iz 36., 37., 38. in 39. člena, pri čemer 2. odstavek 40. člena ZDDO določa: *"Pravica do posameznih dni letnega dopusta po kriterijih iz 35., 38. in 39. člena tega zakona se prizna delavcu v koledarskem letu, ko izpolni pogoje za njihovo pridobitev."*

Letni dopust po posameznih kriterijih se ugotavlja na 1. januar tekočega leta. ZDDO v 40. členu določa, da se pravica do posameznih dni letnega dopusta po kriterijih iz 35., 38. in 39. člena prizna delavcu v koledarskem letu, ko izpolni pogoje. Iz navedenega sledi:

* da se pravica do posameznih dni letnega dopusta določena po kriterijih iz 35. člena (delovna doba) upošteva že ob prvi odmeri letnega dopusta v tekočem letu, če bo javni uslužbenec pogoj iz tega člena izpolnil v tekočem letu,
* da se pravica do posameznih dni letnega dopusta določena po kriterijih iz 38. in 39. člena ponovno določi, če se spremenijo okoliščine tekom koledarskega leta,
* pravica do posameznih dni letnega dopusta določena po kriterijih iz 36. člena (zahtevnost dela) se ne spremeni, čeprav se spremenijo okoliščine tekom koledarskega leta.

## 3.1. ODMERA LETNEGA DOPUSTA PO KRITERIJU IZ 35. ČLENA

35. člen določa letni dopust (osnovo), glede na leta delovne dobe. Delovna doba se šteje v koledarskih letih in se pri krajšem delovnem času ne preračunava (npr. da bi dve leti delovne dobe s skrajšanim delovnim časom 4 ure šteli kot 1 leto).

## 3.2. ODMERA LETNEGA DOPUSTA PO KRITERIJU IZ 36. ČLENA

36. člen določa letni dopust na podlagi kriterija zahtevnosti dela, pri čemer se je v praksi zastavilo vprašanje odmere letnega dopusta strokovno-tehničnim delavcem, in sicer:

*"RS/I, št. 2/91, Uradni list RS, št. 4/93, 18/94, 41/94, 70/97, 87/97, 38/99 in 56/02; v nadaljnjem besedilu: ZDDO) v 36. členu med drugim določa, da za zahtevnost dela pripada višjim upravnim delavcem pet dni letnega dopusta, delavcem na drugih delovnih mestih, za katera se zahteva visoka izobrazba, pa štiri dni letnega dopusta.*

*Ugotovili smo, da po ministrstvih obstaja različna praksa v zvezi z določitvijo števila dni letnega dopusta iz naslova zahtevnosti dela po 36. členu ZDDO za javne uslužbence, ki zasedajo strokovno–tehnična delovna mesta v VII. tarifnem razredu z osnovnim plačnim razredom vsaj 33 (bivši količnik 4,40).*

*Strogo jezikovna razlaga 36. člena ZDDO nesporno pomeni za npr. javnega uslužbenca na delovnem mestu finančnik VII/2-II iz naslova zahtevnosti dela štiri dni letnega dopusta."*

Ministrstvo za javno upravo je v mnenju št. 100-60/2016/3 z dne 12. 2. 2016 glede navedenega zavzelo naslednje stališče:

*"Teorija pravne argumentacije navaja, da so klasični razlagalni (interpretacijski) argumenti zlasti jezikovna, logična, sistematična, zgodovinska in namenska metoda (sredstvo) razlage. V pravni teoriji sicer prevladuje stališče, da jezikovna metoda razlage predstavlja izhodišče in osnovni okvir vsebinske interpretacije zakona, katerega pa se mora preveriti in dopolniti z drugimi metodami razlage. Pri tem se posebno težo daje zlasti namenski (teleološki) metodi, ki razkriva (družbeni) namen predpisa in prek njega ugotavlja njegov neposredni pravni smisel, ki ga ima v celoti pravnega reda in dane družbene ureditve. V konkretnem primeru pa ima posebno težo tudi zgodovinska razlaga, kjer se upoštevajo okoliščine, ki so veljale v času sprejema posamezne norme, saj je 36. člen Zakona o delavcih v državnih organih (ZDDO; Uradni list RS, št. 15/90, 2/91-I, 5/91, 18/91, 22/91, 4/93, 18/94 – ZRPJZ, 70/97, 87/97 – ZPSDP, 38/99 in 56/02 – ZJU) le ena od določb v zakonu, ki je urejal pravice in položaj delavcev v državnih organih.*

*V tej luči gre ugotoviti, da je določba 36. člena opredelila zahtevnost dela kot enega od kriterijev za določitev letnega dopusta (namen določbe), pri čemer je upoštevala (takratno) veljavno ureditev uslužbenskega sistema. Višje upravne delavce, upravne delavce in strokovno-tehnične delavce je določal ZDDO v členih 15, 16 in 18, Zakon o razmerjih plač v javnih zavodih, državnih organih in v organih lokalnih skupnosti (Uradni list RS, št. 18/94, 36/96, 20/97 – ZDPra, 39/99 – ZMPUPR, 86/99 – odl. US, 98/99 – ZZdrS in 56/02 – ZSPJS) pa jih je uvrstil v posamezne tarifne skupine in znotraj tega v plačne razrede, ki so bili izenačeni s količnikom. 8. člen je določal: "Količniki za določitev osnovne plače delovnih mest višjih upravnih delavcev v republiški upravi, višjih strokovnih sodelavcev v pravosodnih organih, tajnikov pravosodnih organov in drugih delavcev, ki so po statusu izenačeni z višjimi upravnimi delavci v republiški upravi, so od 4,20 do 6,80, višjih upravnih delavcev v občinski upravi pa od 4,00 do 4,70." (zgodovinska razlaga).*

*Prevedbo v uslužbenski sistem je določil ZJU v prehodnih določbah, in istočasno v 196. členu izrecno določil: "(1) Glede pravic in obveznosti, ki jih predpisi določajo za višje upravne delavce, se za višje upravne delavce štejejo uradniki v nazivih prve do šeste stopnje. (2) Uradniki v drugih nazivih se štejejo za upravne delavce."*

*Z uveljavitvijo ZJU je prišlo do sprememb uslužbenskega sistema, saj je bila uvedena sistemska delitev javnih uslužbencev na uradnike in strokovno-tehnične delavce (23. člen), pri čemer so posamezna določila, ki veljajo le za uradnike (obveznost javnega natečaja, imenovanje v naziv, konflikt interesov…) sledila namenu oz. cilju zakona (npr. javni natečaj kot izpeljava ustavne določbe dostopa do "upravne službe", konflikt interesov – cilj preprečevanje korupcije in zlorabe položaja in podobno), "sicer pa je iz zakona razvidno, da zakonodajalec ni želel pretirano poudarjati razlikovanja med tema dvema kategorijama".*

*Ministrstvo za javno upravo je glede posameznih pravic strokovno-tehničnih delavcev, ki so vezane na zahtevnost dela, kot je ovrednotena z uvrstitvijo delovnega mesta v plačnem sistemu, že zavzelo stališče, da se v primeru, ko je kriterij za neko pravico le zahtevnost delovnega mesta (in ni razlogov za utemeljeno razlikovanje med uradniškim in strokovno-tehničnim delovnim mestom), odloča o tej pravici enako za uradnike in strokovno-tehnične delavce.*

*Zaradi navedenega je stališče Ministrstva za javno upravo, da se kriterij zahtevnosti delovnega mesta iz 36. člena ZDDO uporablja za vsa delovna mesta, kjer je izhodiščni plačni razred najmanj 33 in so uvrščeni najmanj v tarifni razred VII/1."*

Skladno s 3. členom Aneksa št. 4 h Kolektivni pogodbi za državno upravo, uprave pravosodnih organov in uprave samoupravnih lokalnih skupnosti – tarifni del, (Uradni list RS, štev. 80/18), ki velja od 8. 12. 2018, gre za delovna mesta, ki so uvrščena najmanj v tarifni razred VII/1 in je izhodiščni plačni razred najmanj 35.

## 3.3. ODMERA LETNEGA DOPUSTA PO KRITERIJU IZ 37. ČLENA

37. člen določa, da pripadajo javnemu uslužbencu glede na delovno uspešnost največ trije dnevi letnega dopusta.

Pri odmeri letnega dopusta v skladu s 37. členom ZDDO bi bilo smiselno upoštevati kriterije, ki se uporabljajo za določitev delovne uspešnosti, ki se ocenjuje glede na rezultate dela, samostojnost, ustvarjalnost in natančnost pri opravljanju dela, zanesljivost pri opravljanju dela, kvaliteto sodelovanja in organizacijo dela ter druge sposobnosti v zvezi z opravljanjem dela (17. člen ZSPJS).

## 3.4. ODMERA LETNEGA DOPUSTA PO KRITERIJIH IZ 38. ČLENA

38. člen ZDDO določa:

*"Delavcu se letni dopust poveča za največ tri dni:*

*- za delu v hrupu, vročini, prahu in vlagi oziroma pod vplivom vremenskih razmer,*

*- za vodenje notranje organizacijske enote,*

*- za njegove socialne in zdravstvene razmere, kot so kronična in druga daljša bolezen, skrb za otroke do 10 leta starosti in druge razmere, v katerih delavec živi.*

*Delavcu se letni dopust poveča do pet dni za delo pod vplivom ionizirajočih sevanj in za delo z razstrelivi."*

Kot izhaja iz sodbe sodbi Pdp 766/2005, je po kriterijih 38. člena ZDDO možno določiti največ tri dni letnega dopusta ne glede na dejstvo, da ima javni uslužbenec/javna uslužbenka več kot tri otroke do 10 let oz. da izpolnjuje pogoje po več kriterijih iz 38. člena. Oziroma povedano na drug način: v tem delu se torej ne uporablja kriterij starosti otroka iz ZDR: 15 let, pač pa kriterij iz ZDDO: 10 let in zgornja omejitev 3 dni (ne glede na dejstvo, da ZDR določa en dan dopusta za vsakega otroka do 15 let starosti). Javnemu uslužbencu pripada letni dopust tudi v koledarskem letu, ko otrok dopolni starost 10 let.

### 3.4.1. DELO V HRUPU, VROČINI, PRAHU IN VLAGI OZIROMA POD VPLIVOM VREMENSKIH RAZMER

38. člen ZDDO poleg vodenja notranje organizacijske enote in posebnih socialnih oz. zdravstvenih razmer določa, da se letni dopust za največ tri dni poveča javnim uslužbencem tudi na podlagi posebnih okoliščin, ki bi jih lahko opredelili kot »težje delovne pogoje.«

Predstojnik (praviloma z internim aktom) v okviru svoje diskrecijske pravice oceni in določi, na katerih delovnih mestih se dela v težjih delovnih pogojih opravljajo v takšni meri (obsegu), da to opravičuje dodelitev dodatnih dni letnega dopusta, pri čemer opozarjamo tudi na dejstvo, da zakon ne določa fiksno tri oziroma pet dni, pač pa "največ tri dni", kar pomeni, da se lahko določi (upoštevaje vse okoliščine) tudi en dan.

### 3.4.2. VODENJE NOTRANJE ORGANIZACIJSKE ENOTE

Javnemu uslužbencu, ki po pooblastilu vodi organizacijsko enoto, je možno določiti letni dopust po kriteriju vodenja organizacijske enote, pri čemer je treba upoštevati:

* da gre za kriterij, ki se določa v koledarskem letu, ko izpolni pogoje za njihovo pridobitev,
* v primeru, da vodi organizacijsko enoto po pooblastilu, mu je možno v okviru kriterija iz 38. člena ZDDO določiti dopust, kadar vodi organizacijsko enoto po pooblastilu več kot 30 dni, delovno mesto vodje pa je dejansko sistemizirano, ni pa zasedeno, oziroma da gre za odsotnost vodje, ki zaseda sistemizirano delovno mesto vodje, in ta odsotnost traja neprekinjeno nad 30 dni.

### 3.4.3. SOCIALNE IN ZDRAVSTVENE RAZMERE, KOT SO KRONIČNA IN DRUGA DALJŠA BOLEZEN, SKRB ZA OTROKE DO 10 LETA STAROSTI IN DRUGE RAZMERE, V KATERIH JAVNI USLUŽBENEC ŽIVI

V zvezi s kriterijem iz tretje alineje je bilo zastavljenih več raznovrstnih vprašanj, in sicer:

***V:*** *Ali osebi, ki sama nima kronične bolezni, je pa starš otroka, ki ima kronično bolezen, pripada dopust po tem kriteriju?*

**O:** Ne, kriterij kronične bolezni se nanaša na javnega uslužbenca.

***V:*** *Ali staršu otroka, ki ima kronično bolezen oz. ki ima večkrat na leto (ali celo vsak mesec) kontrole pri zdravniku oz. zdravljenje, pripada dopust po tem kriteriju (starš za te namene sedaj koristi letni dopust)?*

**O:** Ne, kriterij kronične bolezni se nanaša na javnega uslužbenca. Starš pa ima možnost po dogovoru z otrokovim zdravnikom dobiti bolniško zaradi spremstva otroka na zdravljenje oziroma specialistični pregled..

***V:*** *Ali obstaja kakšna natančnejša določba glede vrste, oblike oz. stopnje kronične bolezni?*

**O:** Ne, zakonska določba pravi "kronična in druga daljša bolezen". Presoja katere bolezni imajo naravo kroničnih bolezni oz. v katerih konkretnih primerih gre za kroničen potek bolezni, pa je v pristojnosti zdravnika, kar pomeni, da javni uslužbenec predloži ustrezno potrdilo.

Ker je v zakonu uporabljen termin "kronična in druga daljša bolezen", kar ni nujno enako "doživljenjski" bolezni, je treba imeti ustrezno potrdilo za vsako leto ob uveljavljanju pravice do letnega dopusta po tem kriteriju. Če je iz potrdila nedvoumno razvidno, da gre za doživljenjsko zdravljenje, potem tovrstno potrdilo zadostuje. V primeru, ko iz potrdila ni jasno razvidno časovno obdobje, pač pa je zgolj navedeno, da se oseba zdravi zaradi "kronične bolezni", ki bi pa lahko po določenem času tudi izzvenela, pa je treba ustrezno potrdilo priložiti vsako leto. Pri tem kaže opozoriti, da ne gre za neko "birokratsko zahtevo", pač pa za uveljavljanje pravic in ravnanje skladno s tretjim odstavkom 16. člena ZJU.

**V:** *"Ali delodajalec od mene sploh lahko zahteva zdravniško potrdilo o zdravstvenem stanju? Kaj pa varstvo osebnih podatkov?"*

**O:** Ker gre za uveljavljanje vaših pravic, hkrati pa tudi za porabo proračunskih sredstev, delodajalec lahko zahteva potrdilo, ki je podlaga za odločanje o vaši pravici. Za uveljavljanje te pravice zadostuje potrdilo, da javni uslužbenec ima oziroma se zdravi zaradi kronične in druge daljše bolezni, brez diagnoze.

**V:** "*Prosimo vas za pojasnila glede določb tretje alineje prvega odstavka 38. člena Zakona o delavcih v državnih organih, in sicer, kaj pomenijo »druge razmere, v katerih delavec živi« kot jih določa tretja alineja prvega odstavka 38. člena ZDDO. Omenjena določba je namreč nedefinirana in tako dopušča možnost različnih interpretacij, na vaši spletni strani ali sodne prakse pa ni moč najti oziroma razbrati, kaj je pod navedeno terminologijo mišljeno."*

**O:** Letni dopust je za javne uslužbence v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti urejen v Zakonu o delavcih v državnih organih (Uradni list RS, št. 15/90, 2/91-I, 5/91, 18/91, 22/91, 4/93, 18/94 – ZRPJZ, 70/97, 87/97 – ZPSDP, 38/99 in 56/02 – ZJU), glede izrabe letnega dopusta pa se uporabljajo določbe Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr. in 47/15 – ZZSDT).

Teorija pravne argumentacije[[11]](#footnote-11) navaja, da so klasični razlagalni (interpretacijski) argumenti zlasti jezikovna, logična, sistematična, zgodovinska in namenska metoda (sredstvo) razlage. V pravni teoriji sicer prevladuje stališče, da jezikovna metoda razlage predstavlja izhodišče in osnovni okvir vsebinske interpretacije zakona, ki se ga mora preveriti in dopolniti z drugimi metodami razlage. Pri tem se posebno težo daje zlasti namenski (teleološki) metodi, ki razkriva (družbeni) namen predpisa in prek njega ugotavlja njegov neposredni pravni smisel, ki ga ima v celoti pravnega reda in dane družbene ureditve. V konkretnem primeru pa ima posebno težo tudi zgodovinska razlaga, kjer se upoštevajo okoliščine, ki so veljale v času sprejema posamezne norme, saj je 38. člen Zakona o delavcih v državnih organih (ZDDO; Uradni list RS, št. 15/90, 2/91-I, 5/91, 18/91, 22/91, 4/93, 18/94 – ZRPJZ, 70/97, 87/97 – ZPSDP, 38/99 in 56/02 – ZJU) le ena od določb v zakonu, ki je urejal pravice in položaj delavcev v državnih organih.

Zgodovinsko primerjalno ugotavljamo:

**Zakon o delovnih razmerjih** (Uradni list SRS, št. 24/77) je v 92. členu določal:

*"Delavci določijo dolžino letnega dopusta po osnovah in merilih, določenih v samoupravnem splošnem aktu o delovnih razmerjih tako, da je dolžina tega dopusta odvisna predvsem:*

* *od delovnih pogojev, kot so teža dela, zahtevnost dela, vpliv dela in delovne okolice na delavca, telesna in duševna napetost pri delu, oziroma od drugih posebnih pogojev dela;*
* *od delovnih uspehov, ki jih delavec doseže pri delu;*
* *od delavčeve delovne dobe in drugih obdobij, ki se vštevajo v delovno dobo;*
* ***od posebnih socialnih in zdravstvenih razmer, v katerih delavec živi."***

V komentarju 92. člena Zakona o delovnih razmerjih[[12]](#footnote-12) je zapisano: *"Dolžina letnega dopusta je odvisna tudi od socialnih in zdravstvenih razmer delavca. Ko delavci upoštevajo to osnovo ob določanju dolžine letnega dopusta v samoupravnem splošnem aktu o delovnih razmerjih, upoštevajo delovne invalide, bolehne, stare delavce, matere z otroki, samohranilke, borce NOB in internirance."*

Med leti 1989 in 1990 je prišlo do spremembe delovne zakonodaje, ki je sledila spremembi družbeno-ekonomske ureditve in prehodu na tržno gospodarstvo. Zaradi navedenega so bila delovna razmerja na novo urejena, in sicer je bil leta 1989 sprejet zvezni Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (ZTPDR; Uradni list SFRJ št. 60/89, 42/90, Uradni list RS, št. 4/91, 97/01 – ZSDP, 42/02 – ZDR in 43/06 – ZKolP), leta 1990 pa sta bila sprejeta republiška zakona: ZDR in ZDDO. Oba zakona sta bila sprejeta na isti seji, in sicer 29. marca 1990.

V **ZTPDR** je bila dolžina letnega dopusta urejena v drugem odstavku 31. člena, in sicer je bilo določeno: *"Dolžino letnega dopusta določi pristojni organ oziroma delodajalec na podlagi meril, določenih s splošnim aktom oziroma kolektivno pogodbo, in sicer: delovnih pogojev, prispevka delavca k delu, zahtevnosti del delovnega mesta, dolžine delovnih izkušenj,* ***zdravstvenega stanja delavca in drugih razmer, v katerih delavec dela in živi****."*

V komentarju zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja[[13]](#footnote-13) je navedeno:

*"Zdravstveno stanje delavca in druge razmere, v katerih dela in živi, tudi vplivajo na dolžino letnega dopusta. Pri konkretizaciji v splošnem aktu oziroma v kolektivni pogodbi je potrebno upoštevati zlasti delovne invalide, bolehne, starejše delavce, matere z otroki, samohranilke oziroma samohranilce, borce in podobno."*

Kot je razvidno iz komentarja, pristavek "in druge razmere, v katerih delavec dela in živi" ni samostojen, pač pa se navezuje na kriterij "zdravstvenega stanja delavca".

**ZDR (1990)** je pravico do letnega dopusta uredil v 56. členu, in sicer je prvi odstavek določal minimalno trajanje letnega dopusta, drugi odstavek je določal pravico do povečanega letnega dopusta za delov posebno težkih delovnih razmerah, tretji odstavek je določal kaj se šteje za posebno težke delovne razmere, četrti odstavek pa je določal:

*"Pravico do povečanega letnega dopusta imajo tudi delavci, ki so dopolnili najmanj 50 let starosti, delavci z najmanj 60% telesno okvaro, delovni invalidi, delavci, ki negujejo in varujejo težje telesno ali zmerno, težje ali težko duševno prizadeto osebo."*

ZDR (1990) je bil "koncipiran tako, da ni ponavljal oziroma povzemal določb zveznega zakona, temveč je le jasneje in podrobneje uredil tista vprašanja, pri katerih je ZTPDR ostal nedorečen ter izrabil manevrski prostor za specifično urejanje posameznih vprašanj, ki ga je zvezna zakonodaja prepuščala republiškemu predpisu."[[14]](#footnote-14)

**ZDDO** je celostno določil letni dopust, in sicer je v 34. členu določil, da je dolžina letnega dopusta odvisna od delovne dobe, zahtevnosti delovnega mesta, delovne uspešnosti, delovnih pogojev, socialnih in zdravstvenih razmer in starosti.

V nadaljevanju je posamezne kriterije podrobneje razdelal, s tem, da je kriterij socialnih in zdravstvenih razmer in starosti podrobneje določen, in sicer:

* v tretji alineji 38. člena: *"za njegove socialne in zdravstvene razmere, kot so kronična in druga daljša bolezen, skrb za otroke do 10 leta starosti in druge razmere, v katerih delavec živi*", in
* v 39. členu: *"Delavcu, ki še ni dopolnil 18 let starosti, se letni dopust poveča za sedem dni. Delavcu, ki je dopolnil 50 let starosti, delavcu z najmanj 60% telesno okvaro ter delovnemu invalidu, delavcu, ki neguje in varuje težje telesno ali zmerno, težje ali težko duševno prizadete osebe, se letni dopust poveča za pet dni."*

V letu 2002 je bil sprejet nov **Zakon o delovnih razmerjih** (Uradni list RS, št. 42/02, 79/06 – ZZZPB-F, 103/07, 45/08 – ZArbit in 21/13 – ZDR-1), ki je v tem delu spremenjen, saj je za razliko od ZTPDR, ki je imel bistveno več taksativno naštetih primerov, kdaj se trajanje rednega letnega dopusta poveča, v drugem odstavku 159. člena določil, da se osnova (ki je bila povečana z 18 dni na 4 tedne) poveča za taksativno določene primere, in sicer da ima pravico do najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta starejši delavec, invalid, delavec z najmanj 60% telesno okvaro in delavec, ki neguje in varuje otroka s telesno ali duševno prizadetostjo ter v 160. členu določil, da se daljše trajanje, kot je določeno v 159. členu lahko (ni nujno) določi s kolektivno pogodbo ali s pogodbo o zaposlitvi.

Določbi sta ostali v novem **Zakonu o delovnih razmerjih** (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16 in 15/17 – odl. US) nespremenjeni, razen v delu, kjer je navedba otroka "s telesno in duševno prizadetostjo" nadomeščena z opredelitvijo "ki potrebuje posebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke".

Ob pregledu navedenih določb in primerjavi ureditve ter namena, s katerim je bil določen kriterij zdravstvenega stanja "in drugih razmer, v katerih delavec živi" menimo, da so vsebine, ki jih je pokrival ta pristavek, v ZDDO že ustrezno zajete v določbah 38. in 39. člena, in Ministrstvo za javno upravo ne more podati dodatnih kriterijev, ki bi bili zajeti v določbi "drugih razmer".

Ob morebitnem presojanju predstojnika, ali si določen kriterij lahko bil zajet v tej določbi, pa predlagamo, da predstojnik o njem presoja upoštevaje vse navedeno ter v luči tretjega odstavka 16. člena ZJU."

## 3.5. ODMERA LETNEGA DOPUSTA PO KRITERIJIH IZ 39. ČLENA

39. člen ZDDO določa:

*"Delavcu, ki še ni dopolnil 18 let starosti, se letni dopust poveča za sedem dni.*

*Delavcu, ki je dopolnil 50 let starosti, delavcu z najmanj 60% telesno okvaro ter delovnemu invalidu, delavcu, ki neguje in varuje težje telesno ali zmerno, težje ali težko duševno prizadete osebe, se letni dopust poveča za pet dni."*

Pri tem opozarjamo, da ZDDO (za razliko od ZDR-1, ki določa, da pripada dopust "invalidu in delavcu z najmanj 60-odstotno telesno okvaro") predvideva dodatne dneve delavcem, ki imajo najmanj 60% telesno okvaro ali so delovni invalidi.

Ravno tako namen zakona ni bil priznati dodatne dneve dopusta vsem staršem otrok z motnjami v telesnem in duševnem razvoju, pač pa le tistim staršem, katerih otroci so "težje telesno ali zmerno, težje ali težko duševno prizadeti".

Ker je v praksi precej vprašanj glede letnega dopusta po kriteriju dopolnjenih let starosti, opozarjamo na drugo alinejo 39. člena, po kateri se javnemu uslužbencu, ki je dopolnil 50 let starosti, letni dopust poveča za pet dni.

Vprašanja, vezana na konkretne primere, se največkrat nanašajo na pojem "delovni invalid" in na kriterije za "težje telesno ali zmerno, težje ali težko duševno prizadete osebe".

### 3.5.1. POJEM "DELOVNI INVALID"

ZDDO pojma "delovni invalid" ne opredeljuje, zato je treba definicijo poiskati v predpisih s področja socialnega varstva oziroma varstva invalidov. Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 96/12, 39/13, 99/13 – ZSVarPre-C, 101/13 – ZIPRS1415, 44/14 – ORZPIZ206, 85/14 – ZUJF-B, 95/14 – ZUJF-C, 90/15 – ZIUPTD, 102/15, 23/17, 40/17 in 65/17) v sedmi točki 7. člena opredeljuje pojem: "delovna invalidka ali delovni invalid (v nadaljnjem besedilu: delovni invalid): zavarovanec, pri katerem je v skladu s tem zakonom ugotovljena invalidnost in je pridobil katero od pravic iz invalidskega zavarovanja".

### 3.5.2. KRITERIJI ZA "TEŽJE TELESNO ALI ZMERNO, TEŽJE ALI TEŽKO DUŠEVNO PRIZADETE OSEBE"

Kot je že bilo omenjeno, se besedili 39. člena ZDDO in tretjega odstavka 159. člena ZDR-1 razlikujejo. Medtem ko ZDR-1 kot kriterij za letni dopust določa "delavec, ki neguje in varuje otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke" pa ZDDO določa, da gre za nego "težje telesno ali zmerno, težje ali težko duševno prizadete osebe".

Samo dejstvo, da ima otrok odločbo Zavoda RS za šolstvo ali da je upravičen do dodatka za nego otroka, za odločanje o pravici do dodatnega letnega dopusta ni relevantno, pač pa je pomembno, da otrok izpolnjuje enega od v zakonu naštetih kriterijev, torej da gre za:

* težje telesno ali
* zmerno, težje ali težko duševno prizadete osebe.

ZDDO je bil sprejet leta 1990. V času njegovega sprejema je veljal Zakon o izobraževanju in usposabljanju otrok in mladostnikov z motnjami v telesnem in duševnem razvoju (Uradni list SRS, št. 19/76) in na njegovi podlagi izdan Pravilnik o razvrščanju in razvidu otrok, mladostnikov in mlajših polnoletnih oseb z motnjami v telesnem in duševnem razvoju (Uradni list SRS, št. 18/1977). Pravilnik je vseboval naslednje določbe:

*"2. člen*

*Po določbah tega pravilnika se razvrščajo duševno prizadeti otroci, otroci s slušnimi in govornimi motnjami, slepi in slabovidni otroci, otroci z drugimi telesnimi motnjami, vedenjsko in osebnostno moteni otroci ter otroci z več vrst motnjami.*

*3. člen*

*Duševno prizadeti so tisti otroci, ki imajo tako nizko umsko sposobnost, da ne morejo napredovati v osnovni šoli. Ti otroci se na osnovi klinične preiskave razvrščajo v sledeče skupine:*

*a) lažje duševno prizadeti otroci, ki imajo tako zmanjšane sposobnosti za umsko delo, da ne morejo biti uspešni pri rednem vzgojno- izobraževalnem delu in potrebujejo zato posebne oblike uposabljanja (orientacijski inteligenčni kvocient - IQ 51-70)*

*b) zmerno duševno prizadeti otroci, ki imajo zmanjšane sposobnosti za samostojno delo, so pa sposobni vzdrževati kontakt z okolico, pridobiti navade in skrbeti za svoje osnovne potrebe ter se priučiti za preprosta opravila (orientacijski IQ 36-50)*

*c) težje duševno prizadeti otroci, ki imajo tako zmanjšane sposobnosti, da so omejeni v gibanju, govoru in v skrbi za svoje osnovne potrebe ter so nesposobni za samostojno delo, lahko pa se priučijo za najbolj enostavna opravila (orientacijski IQ 21-35)*

*č) težko duševno prizadeti otroci, ki imajo tako slabo razvite umske sposobnosti, da so tako omejeni v svoji sposobnosti gibanja, govora in skrbi za svoje osnovne potrebe, da potrebujejo stalno varstvo, posebno oskrbo in nego (orientacijski IQ pod 20).*

*Izjemoma se razvrščajo po določilih tega pravilnika tudi otroci, ki zaradi okrnjenih specifičnih duševnih sposobnosti ali naravnanosti ne morejo slediti delu v osnovni šoli (otroci na meji normalnih sposobnosti).*

*5. člen*

*Otroci z govornimi motnjami so otroci, ki imajo težje organske ali psihoorgansko pogojene govorne in glasovne motnje, ki jim onemogočajo normalno govorno sporazumevanje in potrebujejo korekcijski postopek."*

Pripominjamo še, da so se konkretni predpisi, ki so veljali v času sprejema ZDDO sicer spremenili, saj je bil leta 2000 sprejet Zakon o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami (Uradni list RS, št, 3/2007-UPB1), v letu 2011 Zakon o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami (ZUOPP-1; Uradni list RS, št. 58/11, 40/12 – ZUJF, 90/12 in 41/17 – ZOPOPP) in leta 2018, od 1. 1. 2019 pa se uporablja Zakon o socialnem vključevanju invalidov (Uradni list RS, št. 30/18), ki je razveljavil Zakon o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb (Uradni list SRS, št. 41/83, Uradni list RS, št. 114/06 – ZUTPG, 122/07 – odl. US, 61/10 – ZSVarPre in 30/18 – ZSVI).

Prav tako je bil sprejet Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Uradni list RS, št. 26/14, 90/15, 75/17 – ZUPJS-G in 14/18), ki v 6. členu določa: *"Minister imenuje najmanj tri zdravniške komisije prve stopnje in zdravniško komisijo druge stopnje, ki dajejo mnenja centrom za socialno delo (v nadaljnjem besedilu: center) oziroma ministrstvu, pristojnemu za družino (v nadaljnjem besedilu: ministrstvo) v postopkih za uveljavljanje pravic za otroke, ki potrebujejo posebno nego in varstvo. Minister določi sestavo, delo in plačilo zdravniških komisij."*

Na tej podlagi je sprejet Pravilnik o kriterijih za uveljavljanje pravic za otroke, ki potrebujejo posebno nego in varstvo (Uradni list RS, št. 89/14, 92/15, 18/17, 17/18 in 3/19), ki določa kriterije za opredelitev otrok, ki potrebujejo posebno nego in varstvo, ter seznam težkih bolezni in stanj, ki je kot priloga sestavni del tega pravilnika. Najnovejši Seznam težkih, kroničnih bolezni in stanj kot priloga pravilniku je objavljen v Uradnem listu RS, št. 3/19.

#### Kriteriji za opredelitev otrok, ki potrebujejo posebno nego in varstvo po Pravilniku o kriterijih za uveljavljanje pravic za otroke, ki potrebujejo posebno nego in varstvo

*1. Otroci z motnjami v duševnem razvoju*

***2. člen***

*(1) Otroci z motnjami v duševnem razvoju imajo znižano splošno raven inteligentnosti, nižje sposobnosti na kognitivnem, govornem, motoričnem in socialnem področju ter pomanjkanje veščin, kar se odraža v neskladju med njihovo mentalno in kronološko starostjo.*

*(2) Glede na motnje v duševnem razvoju se za potrebe uveljavljanja pravic po zakonu razlikuje:*

1. *otroke z zmerno motnjo v duševnem razvoju: otrok ima posamezne sposobnosti različno razvite; orientacijski rezultat na testu inteligentnosti je IQ 35–49, mentalna starost odraslih je od štiri do sedem let;*
2. *otroke s težjo motnjo v duševnem razvoju: otrok se lahko usposobi za najenostavnejša opravila; pri skrbi zase pogosto potrebuje pomoč drugih; orientacijski rezultat na testu inteligentnosti je IQ 20–34, mentalna starost odraslih je od dveh do treh izjemoma štiri leta;*
3. *otroke s težko motnjo v duševnem razvoju: otrok se lahko usposobi le za sodelovanje pri posameznih aktivnostih, otroci z avtizmom s pridruženo zmerno ali težjo motnjo v duševnem razvoju; otrok potrebuje stalno nego, varstvo, pomoč in vodenje, je omejen v gibanju, prisotne so težke dodatne motnje, bolezni in obolenja, razumevanje in upoštevanje navodil je hudo omejeno, orientacijski rezultat na testu inteligentnosti je IQ pod 20, mentalna starost do dveh let. Otroke s funkcionalno težko motnjo v duševnem razvoju: otroci z avtizmom z zmerno ali težjo motnjo v duševnem razvoju ali drugače hudo vedenjsko moteni otroci s pridruženo zmerno ali težjo motnjo v duševnem razvoju.*

*2. Gibalno ovirani otroci*

***3. člen***

*(1) Gibalno ovirani otroci imajo prirojene ali pridobljene okvare, poškodbe gibalnega aparata, centralnega ali perifernega živčevja, gibalna oviranost se odraža v obliki funkcionalnih in gibalnih motenj.*

*(2) Glede na gibalno oviranost se za potrebe uveljavljanja pravic po zakonu razlikuje:*

1. *zmerno gibalno ovirane otroke: otrok samostojno hodi na krajše razdalje oziroma hodi s pomočjo ortoz ali bergel, otrok s težko funkcionalno okvaro ene roke, na daljše razdalje lahko uporablja aktivni invalidski voziček ali ortopedski tricikel, fina motorika ni bistveno motena, občasno potrebuje delno pomoč pri dnevnih aktivnostih;*
2. *težje gibalno ovirane otroke: ne hodi samostojno na krajše razdalje oziroma hoja ni funkcionalna, za gibanje uporablja hoduljo ali aktivni invalidski voziček oziroma ortopedski tricikel, plazi ali drsi po ritki po prostoru, motena je tudi fina motorika;*
3. *težko gibalno ovirane otroke: otrok ima malo uporabnih gibov, ni se sposoben nasploh gibati po prostoru razen obračanja po vzdolžni osi in z vozičkom na elektromotorni pogon, oziroma ima težko funkcionalno motnjo obeh rok ali je brez rok, v celoti je odvisen od tuje pomoči, se pa samostojno hrani, funkcionalno težko gibalno ovirane otroke: slepi otroci trajno do 18. leta starosti, otroci s težko kardiorespiratorno insuficienco in otroci s trajno intenzivno terapijo na domu (totalna paranteralna prehrana, dializa, umetna ventilacija) ter otroci s kombinirano težjo gibalno motnjo ali težjo motnjo v duševnem razvoju.*

*3. Slepi in slabovidni otroci*

***4. člen***

*(1) Slepi ali slabovidni otroci so tisti, ki imajo okvaro vida, očesa ali okvaro vidnega polja. Pri otrocih, mlajših od enega leta, je nižja ostrina vida lahko še normalna, zato so do dodatka za nego upravičeni tisti, ki imajo prepoznano očesno bolezen. V tem primeru se odobri dodatek za nego za največ eno leto.*

*(2) Slaboviden otrok ima korigirano ostrino vida od 0,30 do 0,10 oziroma ostrino vida manj od 0,10 do 0,05 ali zožitev vidnega polja na 20 stopinj ali manj okrog fiksacijske točke ne glede na ostrino vida. Glede na slabovidnost se za potrebe uveljavljanja pravic po zakonu razlikuje:*

1. *zmerno slabovidne otroke: otrok ima 10 %–30 % korigiranega vida. Če ima otrok ugotovljeno slepoto le na enem očesu z ohranjenostjo vida na drugem očesu, je opredeljen kot zmerno slaboviden otrok;*
2. *težko slabovidne otroke: otrok ima 5 %–9,9 % korigiranega vida na boljšem očesu, uporablja preostali vid.*

*(3) Slep otrok ima ostrino vida manj od 0,05 do 0,02 ali zoženost vidnega polja okrog fiksacijske točke na 5 do 10 stopinj ne glede na ostrino vida oziroma ostrino vida manj od 0,02 do zaznavanja svetlobe ali zoženost vidnega polja okrog fiksacijske točke do 5 stopinj ne glede na ostrino vida oziroma ostrino vida 0 (amaurosis).*

*4. Gluhi in naglušni otroci*

***5. člen***

*(1) Gluhi in naglušni otroci imajo okvare, ki zajemajo uho, njegove strukture in funkcije, povezane z njim.*

*(2) Naglušen otrok ima povprečno izgubo sluha na frekvencah 500, 1000 in 2000 hertzev (Hz) manj kot 91 decibelov (dB) in ima resne težave pri poslušanju govora in pri govorni komunikaciji. Naglušnost pomeni zoženje slušnega polja in delno moti sporazumevanje s pomočjo govora. Glede na naglušnost se za potrebe uveljavljanja pravic po zakonu razlikuje:*

1. *otroke z zmerno izgubo sluha (41–55 dB): otrok ima obojestransko zmerno izgubo sluha;*

*otroke s težjo izgubo sluha (56–70 dB): otrok ima težjo obojestransko izgubo sluha ali težko izgubo sluha na enem ušesu in težjo izgubo sluha na drugem ušesu, pri otroku je prizadeto sporazumevanje, razumevanje govora in poslušanje govora;*

*otroke s težko izgubo sluha (71–90 dB): otrok ima popolno izgubo sluha na enem ušesu in težko izgubo sluha na drugem ušesu oziroma težko obojestransko izgubo sluha.*

*(3) Gluh otrok ima najtežjo izgubo sluha, pri kateri ojačanje zvoka ne koristi. Povprečna izguba sluha na frekvencah 500, 1000 in 2000 hertzov (Hz) je 91 decibelov (dB) in več.*

*5. Dolgotrajno hudo bolni otroci*

***6. člen***

*(1) Za dolgotrajno hudo bolne otroke se po tem pravilniku štejejo kronično bolni otroci, pri katerih je kljub zdravljenju pričakovati trajne posledice bolezni oziroma otroci s takimi boleznimi, ki zahtevajo zdravljenje, nego in rehabilitacijo, ki traja dalj kot šest mesecev.*

*(2) Komisije prve in druge stopnje enkrat letno preverijo ustreznost seznama bolezni in predlagajo njegove dopolnitve.*

*6. Otroci z več motnjami*

***7. člen***

*(1) Za otroke z več motnjami se po tem pravilniku štejejo otroci, ki imajo hkrati več kot tri motnje ali diagnosticirane bolezni, ki vsaka po sebi sicer ne predstavlja take stopnje motnje ali bolezni iz tega pravilnika, na podlagi katere otrok potrebuje posebno nego in varstvo po tem pravilniku, njihova kombinacija pa upravičenost do posamezne pravice utemeljuje.*

*(2) Otroci, ki imajo hkrati vsaj tri motnje ali diagnosticirane bolezni, ki vsaka po sebi daje pravico dodatka za nego otroka v nižjem znesku, so upravičeni do dodatka za nego otroka v višjem znesku.*

#### SODNA PRAKSA

**VDSS Sodba Pdp 897/2000**

*"Glede na citirano veljavno zakonsko ureditev, ki gornje meje dopusta ne določa, pritožbeno sodišče zaključuje, da je določbo 2. odstavka 39. člena ZDDO, potrebno tolmačiti v smislu, da delavcu pripade ob izpolnjevanju posameznega pogoja (dopolnitev 50 let starosti, 60 % telesna okvara, delovna invalidnost, negovanje težje telesno ali zmerno, težje ali težko prizadeto osebo) vsakič dodatnih pet dni dopusta. Poglavitni namen dopusta je v regeneraciji delovnih sposobnosti delavca, zato je povsem utemeljeno, da se letni dopust dodatno poveča, če delavec poleg dosežene starosti 50 let izpolnjuje tudi socialni kriterij - nega prizadete osebe. Dejstvo, da delavka izpolnjuje več kriterijev, ki so določeni v 2. odstavku 39. člena ZDDO pomeni, da je upravičena do dodatnega dopusta iz naslova izpolnjevanja vsakega dodatnega pogoja posebej. Dejstvo, da tožnica izpolnjuje več zakonsko predvidenih kriterijev, ki jih je zakonodajalec določil kot okoliščino, ki zahteva dodaten dopust z namenom regeneracije delovnih sposobnosti, namreč nujno pomeni, da potrebuje toliko daljši dopust za regeneracijo svojih delovnih sposobnosti."*

**VDSS Sodba Pdp 766/2005**

*"Glede na zgradbo določb ZDDO o odmeri letnega dopusta je potrebno pritrditi pritožbi, da 38. člen ZDDO delavcu ne daje pravice do največ treh dni dopusta za vsakega od v tej določbi naštetih pogojev, ampak daje pravico do največ treh dni dopusta za vse tri pogoje skupaj. Če naj bi držala razlaga sodišča prve stopnje in tožnici, potem ni bilo razloga, da je zakon v 37. členu delovno uspešnost (za katero lahko delavec pridobi tudi največ tri dni dopusta) uvrstil posebej, saj bi bilo logično, da jo ob taki razlagi uvrsti v 38. člen. Drugačna od 38. člena je tudi zgradba 2. odstavka 39. člena ZDDO, po katerem pa delavcu za vsakega od izpolnjenih pogojev pripada po 5 dni dopusta.*

*Razlaga sodišča prve stopnje, da "zakonska ureditev gornje meje dopusta ne dopušča", je nejasna. V kolikor je s tem mišljeno, da tožena stranka ne bi smela števila dni iz 38. člena ZDDO limitirati za vse kriterije skupaj na tri dni, ker ZDR ne določa največjega števila možnih dni letnega dopusta, pritožbeno sodišče temu razlogovanju nasprotuje. Za tako sklepanje ni podlage: limitiranje, za katerega sodišče prve stopnje meni, da je nedopustno (pa ni), bi bilo podano navsezadnje tudi v primeru, če se za vsakega od kriterijev po 38. členu ZDDO priznajo po največ trije dnevi. ZDDO je število pripadajočih dni letnega dopusta v 38. členu veljavno omejil na največ tri dni; do največ treh dni dodatnega letnega dopusta je upravičen delavec, ki izpolnjuje kateregakoli od pogojev (ali pa vse skupaj), naštetih v tej določbi."*

**VDSS sklep Psp 257/2014**

*"V Pravilniku o kriterijih za uveljavljanje pravic za otroke, ki potrebujejo posebno nego in varstvo ni določen numerus clausus bolezenskih stanj, za katera se šteje, da otrok potrebuje posebno nego in varstvo, temveč je pri ugotovitvi o tem, ali določen otrok potrebuje posebno nego in varstvo in so zaradi takšne nege in varstva povečani življenjski stroški družine, potrebno upoštevati vsak konkreten primer posebej, torej tudi primer, ki ni posebej naveden v Seznamu hudih bolezni."*

**VDSS sodba Pdp 1595/2014**

"Tožena stranka je ravnala zakonito, ko je tožnici dodaten dan letnega dopusta priznala le za otroka, ki je bil mlajši od 10 let. Takšna odločitev je v skladu z določbo 38. člena ZDDO, po katerem se delavcu letni dopust poveča za največ tri dni za njegove socialne in zdravstvene razmere, kot so kronična in druga daljša bolezen, skrb za otroke do 10 leta starosti in druge razmere, v katerih delavec živi. Zato je sodišče prve stopnje utemeljeno zavrnilo tožničin zahtevek, da se toženi stranki naloži, da tožnici za sporno leto prizna pravico do enega dodatnega dne letnega dopusta za drugega otroka, ki je že starejši od 10 let."

# ODSOTNOST Z DELA S PRAVICO DO NADOMESTILA PLAČE

Odsotnost z dela s pravico do nadomestila plače (tako imenovani "izredni plačani dopust") določa ZDDO v 41. členu:

*"Delavec je lahko odsoten z dela s pravico do nadomestila plače največ sedem dni v*

*posameznem koledarskem letu, in sicer:*

* *do sedem dni zaradi nege ožjega družinskega člana v primerih, ko nima pravice do nadomestila plače za odsotnost zaradi nege družinskega člana po predpisih o zdravstvenem zavarovanju, in sicer na podlagi zdravniškega potrdila, in zaradi aktivnega sodelovanja pri kulturnih, športnih in podobnih prireditvah;*
* *tri dni zaradi sklenitve zakonske zveze, rojstva otroka, smrti ožjega družinskega člana in selitve v drugo stanovanje;*
* *en dan zaradi smrti bližnjih sorodnikov, zaradi vpoklica k vojaškim vajam, ki trajajo nad šest dni, in drugih neodložljivih opravkov."*

Člen določa primere, v katerih javnemu uslužbencu pripada odsotnost z dela s pravico do nadomestila plače, pri čemer omejuje plačano odsotnost na 7 dni v posameznem koledarskem letu, kar pomeni, da javni uslužbenec ne more uveljaviti pravice iz 41. člena ZDDO, ne glede na nastop določenega dogodka, če je v koledarskem letu že izrabil skupno 7 dni odsotnosti na podlagi 41. člena.

Vsebinsko identična določba kot je v 41. členu ZDDO (pravica do odsotnosti z dela s pravico do nadomestila plače) se nahaja tudi v Kolektivni pogodbi za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 18/91-I, 53/92, 13/93 – ZNOIP, 34/93, 12/94, 18/94 – ZRPJZ, 27/94, 59/94, 80/94, 64/95, 19/97, 37/97, 87/97 – ZPSDP, 3/98, 3/98, 39/99 – ZMPUPR, 39/99, 40/99 – popr., 99/01, 73/03, 77/04, 115/05, 43/06 – ZKolP, 71/06, 138/06, 65/07, 67/07, 57/08 – KPJS, 67/08, 1/09, 2/10, 52/10, 2/11, 3/12, 40/12, 1/13, 46/13 in 95/14), in sicer v 29. členu, kjer je k posameznim alinejam tudi sprejeta razlaga:

* druge alinee 29. člena, ki določa pravico do odsotnosti treh dni zaradi smrti ožjega družinskega člana, za katerega se šteje: zakonec, izvenzakonski partner, otroci, tudi izvenzakonski ter posvojenci in starši delavca in
* tretje alinee 29. člena, ki določa pravico do odsotnosti enega dne zaradi smrti bližnjega sorodnika, za katerega se šteje: zakončevi starši, bratje, sestre, stari starši in vnuki.

Izraba odsotnosti je vezana neposredno na nek konkreten dogodek (smrt, rojstvo, poroka, selitev), zaradi katere javnemu uslužbencu pripada določeno število dni odsotnosti. Gre za namensko odsotnost, zato lahko to odsotnost javni uslužbenec uveljavlja (koristi) le neposredno ob dogodku, ki je podlaga za odsotnost (npr. poroka v soboto, odsotnost ponedeljek-sreda), in ne kadar koli pozneje. Če bi prišlo do primera, da se javni uslužbenec (istočasno) poroči in preseli, gre za dve podlagi za odsotnost in se odsotnosti seštevata.

Javni uslužbenec mora delodajalca o nameravani odsotnosti obvestiti, kar izhaja iz splošne obveznosti obveščanja, kot jo določa 36. člen ZDR-1, saj odsotnost vpliva na izpolnjevanje delovnih obveznosti. Zaradi tega o odsotnosti (in podlagi za to odsotnost) praviloma obvešča preden nastopi odsotnost.

Kot je iz besedila določbe razvidno, o tem, ali gre za nego družinskega člana, odloča lečeči zdravnik ožjega družinskega člana, saj o tem izda zdravniško potrdilo in šele na tej podlagi lahko javni uslužbenec uveljavlja pravico do odsotnosti z dela s pravico do nadomestila plače.

***Razlage Kolektivne pogodbe za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji***

**Razlaga kolektivne pogodbe za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 43/01)**

Dopusti in odsotnost z dela – 29. člen KPnd

*"Po tretji alinei 29. člena KPnd se štejejo za bližnjega sorodnika: zakončevi starši, bratje, sestre, stari starši in vnuki."*

**Razlaga kolektivne pogodbe za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 19/02)**

Ožji družinski član - druga alinea 29. člena KPnd.

*"Po drugi alinei 29. člena KPnd se šteje za ožjega družinskega člana: zakonec, izvenzakonski partner, otroci, tudi izvenzakonski ter posvojenci in starši delavca."*

#### SODNA PRAKSA

**VSRS Sodba VIII Ips 35/2018**

*"JEDRO:*

*Razlaga Odbora za kolektivno pogodbo bi morala biti objavljena na enak način kot kolektivna pogodba (ter njene dopolnitve in spremembe), to je v Uradnem listu RS. Ker ni bila, ni formalno zavezujoča za uporabnike kolektivne pogodbe.*

*Kolektivna pogodba za dejavnost zdravstva in socialnega varstva v zadnji alineji prvega odstavka 38. člena delavcu daje pravico do enega dne plačane odsotnosti z dela zaradi drugih neodložljivih opravkov. Neodložljiv opravek predstavlja dogodek, ki ga ni mogoče odložiti na kasnejši čas. Gre za izredne dogodke, ki po naravi stvari zahtevajo prisotnost posameznika in ki se jih ne da odložiti. Spremstvo prvošolca v šolo na prvi šolski dan je takšen opravek. Gre za enkraten, neodložljiv dogodek, pri katerem se od staršev družbeno pričakuje, da ta dan v šoli preživijo s svojim prvošolcem. Toženka je zato neutemeljeno zavrnila tožnikovo zahtevo po dodatnem dnevu plačane odsotnosti z dela za 1. 9. 2016, ko je spremljal svojega prvošolca v šolo na prvi šolski dan."*

**Objava "Vrhovno sodišče priznalo pravico do plačane odsotnosti z dela zaradi spremstva prvošolca" na spletni strani sodišča[[15]](#footnote-15) z dne 18. 10. 2018**

*"Omenjena odločitev Vrhovnega sodišča je bila sicer sprejeta v zvezi z določbo Kolektivne pogodbe za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije, vendar je ob tem potrebno izpostaviti, da podobno določbo vsebujejo tudi nekatere druge kolektivne pogodbe, med drugim Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti, ki v tem delu velja za vse javne uslužbence."*

**VDSS Sodba Pdp 183/2002**

**Jedro**

V skladu z določbo 41. čl. ZDDO je lahko delavec odsoten z dela s pravico do nadomestila plače največ 7 dni, če aktivno sodeluje, med ostalim tudi pri športnih prireditvah, kot organizator ali športnik. Tožnik je bil delavec državnega organa, zato je v svoji prošnji za odobritev odsotnosti pravilno izhajal iz navedene zakonske določbe. Po vložitvi prošnje za odobritev odsotnosti je bil pozvan, da predloži dokazila o aktivnem sodelovanju na športnih prireditvah, česar ni storil, zato njegov zahtevek ni utemeljen.

**Iz obrazložitve:**

"V skladu z določbo 41. čl. Zakona o delavcih v državnih organih (ZDDO, Ur. l. RS, št. 15/90 - 70/97) je lahko delavec odsoten z dela s pravico do nadomestila plače največ 7 dni, če aktivno sodeluje, med ostalim tudi pri športnih prireditvah, kot organizator ali športnik. Tožnik je bil delavec državnega organa, zato je v svoji prošnji za odobritev odsotnosti pravilno izhajal iz navedene zakonske določbe. Vendar je bil po vložitvi prošnje z dne 19.6.2000 v nadaljevanju z dopisom z dne 29.6.2000 pozvan, da predloži ustrezna dokazila o aktivnem sodelovanju na športnih prireditvah, zaradi česar ne vzdrži očitek v pritožbi, da mu v postopku smiselno ni bila dana možnost predložitve dokazov. Ker tudi iz naknadno, z dne 20.7.2000 predloženih listin, načelnik tožene stranke ni mogel ugotoviti, da je šlo pri tožniku za aktivno sodelovanje na športnih prireditvah, je njegov ugovor zavrnil. Tudi iz razloga, ker po načelnikovi izpovedbi v dnevih 23.6. in 26.6.2000 tožnik ni izrabil niti lastnega dopusta, čeprav je tudi za ta čas zaprosil za plačano odsotnost. Zato njegove zatrjevane zadolžitve v zvezi z organizacijo tekmovanj niso mogle opravičevati potrebno odsotnost z dela že v dopoldanskem času. Na podlagi navedenih dejstev je imelo sodišče prve stopnje vse razloge, da je v zvezi z zaslišanimi pričami kot odločilno za presojo upoštevalo izpovedbo načelnika tožene stranke."

**VDSS sodba Pdp 1148/2015**

*"Pritožbeno sodišče ugotavlja, da je sodišče prve stopnje pravilno zaključilo, da za ugoditev tožnikovemu tožbenemu zahtevku ni ustrezne pravne podlage, zato ga je utemeljeno zavrnilo. Glede na to, da je bil tožnik pripadnik A., je zanj veljal Zakon o obrambi (ZObr; Ur. l. RS, št. 82/1994 in nadalj.), ki je v 88. členu določal, da za delavce na obrambnem področju veljajo predpisi o javnih uslužbencih, če ZObr ne določa drugače. ZObr posebnih določb, ki bi se nanašale na pravico delavcev na obrambnem področju glede plačane odsotnosti z dela zaradi osebnih okoliščin ne vsebuje. Glede na to je sodišče prve stopnje pravilno zaključilo, da je treba utemeljenost tožbenega zahtevka tožnika presojati upoštevaje določbe Zakona o javnih uslužbencih (ZJU; Ur. l. RS, št. 56/2002 in nadalj.), ki te pravice prav tako ne opredeljuje, vendar pa v 1. točki prvega odstavka 203. člena določa, da določbe 34. do 42. člena ZDDO (ki urejajo dopuste in odsotnosti z dela) veljajo do nove ureditve s kolektivno pogodbo. To pa pomeni, da je treba pravico tožnika do plačane odsotnosti z dela (največ 7 dni v posameznem koledarskem letu) presojati glede na 41. člen ZDDO. Citirana določba opredeljuje konkretne primere, v katerih je delavec lahko odsoten z dela s pravico do nadomestila plače do 7 dni (prva alineja 41. člena ZDDO), 3 dni (druga alineja 41. člena ZDDO) oziroma 1 dan (tretja alineja 41. člena ZDDO). Ker okoliščine, s katero je tožnik utemeljeval petdnevno plačano odsotnost z dela (naravna nesreča, ki ga je zadela) ni mogoče uvrstiti v nobenega od primerov, zaradi katerih je delavec odsoten z dela s pravico do nadomestila plače (razen za primer drugega neodložljivega opravka), je sodišče prve stopnje utemeljeno zaključilo, da je treba tudi pravico do plačane odsotnosti z dela zaradi naravne nesreče, ki prizadene delavca, presojati glede na tretjo alinejo 41. člena ZDDO (kot drug neodložljiv opravek). Za tovrstno odsotnost z dela pa pripada delavcu pravica do nadomestila plače v trajanju enega dne, kar jasno izhaja iz tretje alineje 41. člena ZDDO."*

**VDSS Sodba Pdp 853/2016**

***Jedro:***

*Tožnikovo udeležbo na vseslovenskem taboru za otroke s cerebralno paralizo je mogoče šteti za podobno aktivnost (ZDDO opredeljuje športne, kulturne in druge dejavnosti), ko ima delavec pravico do odsotnosti z dela s pravico do nadomestila plače (tožnik je opravljal vlogo športnega inštruktorja na vseslovenskem taboru za otroke s cerebralno paralizo).*

***Iz obrazložitve*:**

*"8. Pritožbeno sodišče se strinja s stališčem pritožbe, da bi bilo pod pojmom športa treba šteti le športne naloge in miselne igre, ki jih določa Olimpijski komite Slovenije, Združenje športnih zvez. Tako je tožnikovo udeležbo na vseslovenskem taboru za otroke ... nedvomno mogoče šteti za podobno aktivnost (ZDDO opredeljuje športne, kulturne in druge dejavnosti), ko ima delavec pravico do odsotnosti z dela s pravico do nadomestila plače, pri čemer je kot že navedeno, tožnik opravljal vlogo športnega inštruktorja na vseslovenskem taboru za otroke s ...."*

#### MNENJE INFORMACIJSKEGA POOBLAŠČENCA

**Mnenje številka 0712-1/2017/292 z dne 17. 2. 2017[[16]](#footnote-16)**

*"Informacijski pooblaščenec (v nadaljevanju IP) je dne 14. 2. 2017 prejel vaše zaprosilo za mnenje, kjer sprašujete, če lahko vaš delodajalec zahteva potrdilo bolnišnice, da vam potrdi koriščenje dopusta. Pojasnjujete, da je bil vaš otrok obravnavan v bolnišnici in da mora po navodilih zdravnika ostati doma. Ker ne želite uveljavljati bolniške odsotnosti zaradi nege otroka, temveč namesto tega koristiti dopust, prosite za pojasnilo, ali sme delodajalec za odobritev dopusta zahtevati potrdilo bolnišnice.*

*Ker lahko avtentično razlago posameznih določb zakona daje le Državni zbor, neobvezno pa predlagatelj zakona, vam na podlagi informacij, ki ste nam jih posredovali, v nadaljevanju na podlagi 7. točke prvega odstavka 49. člena Zakona o varstvu osebnih podatkov (Uradni list RS, št. 94/07-UPB1, v nadaljevanju ZVOP-1) ter 2. člena Zakona o informacijskem pooblaščencu (Uradni list RS, št. 113/05, v nadaljevanju ZInfP) posredujemo naše neobvezno mnenje v zvezi z vašimi vprašanji.*

*IP pojasnjuje, da je delodajalec upravičen zahtevati, da mu izkažete razloge, ki jih navajate za koriščenje dopusta. Delavec namreč ni upravičen do koriščenja dopusta v poljubno izbranem času, brez dogovora z delodajalcem. Ob tem pa mora delodajalec upoštevati načelo sorazmernosti, kar v konkretnem primeru pomeni, da lahko zahteva le tista dokazila, ki izkazujejo potrebo za nego otroka na domu (npr. potrdilo bolnišnice ali pediatra, iz katerih izhaja čas potrebe po negi). Delodajalec na primer ne bi bil upravičen zahtevati zdravstvenih izvidov ali drugih dokumentov, ki izkazujejo zdravstveno stanje otroka."*

#### PRAKSA KPDR

**Sklep z dne 20. 12. 2013**

*"--------- je z izpodbijanim sklepom odločila o pritožnikovi prošnji za odobritev izredne plačane odsotnosti z dela, in sicer je za dne 21. 11. 2013 in 22. 11. 2013 odločila da je pritožnik zaradi aktivne udeležbe kot selektor DUO reprezentance Ju-jitsu zveze Slovenije na svetovnem mladinskem in kadetskem prvenstvu v Bukarešti v Romunij upravičen do odsotnosti z dela s pravico do nadomestila plače na podlagi 41. člena ZDDO. Za dne 15. 11. 2013, ko pa je pritožnik kot selektor DUO reprezentance Ju-jitsu zveze Slovenije vodil zgolj priprave na svetovno mladinsko in kadetsko prvenstvo olimpijskem centru v Planici, pa je odločila da pritožnik ni upravičen do odsotnosti z dela s pravico do nadomestila plače na podlagi 41. člena ZDDO, saj priprave niso javne narave in ne izpolnjujejo pogoja, da gre za športno prireditev.*

*Komisija za pritožbe ugotavlja, da je prvostopni organ ravnal pravilno, ko je pritožniku odobril odsotnost zaradi aktivne udeležbe na svetovnem mladinskem in kadetskem prvenstvu v Bukarešti dne 21. 11. 2013 in 22. 11. 2013, ter tudi da je ravnal pravilno, ko pritožniku ni odobril odsotnosti zaradi aktivne udeležbe na pripravah na svetovno mladinsko in kadetsko prvenstvo v Planici, ki je potekalo dne 15. 11. 2013, saj navedenih priprav ni mogoče šteti za aktivno sodelovanje na športni prireditvi v skladu s prvo alineo prvega odstavka 41. člena ZDDO. Komisija za pritožbe pojasnjuje, da priprave na tekmovanje ni mogoče šteti za aktivno sodelovanje na športni prireditvi, saj se za športno prireditev upoštevajo le športna tekmovanja, ker je le v tem primeru izpolnjen pogoj javnosti prireditve. Javnost prireditve pa je nujni pogoj, da lahko neko aktivnost sploh štejemo za prireditev, kot to izhaja iz Pravnega terminološkega slovarja, ZRC, SAZU, 1999, str. 357, ki je po mnenju in praksi Komisije za pritožbe relevanten vir opredelitve pojma prireditve v smislu 41. člena ZDDO. Zaradi navedenega pritožniku kljub njegovi aktivni udeležbi na pripravah na svetovno mladinsko in kadetsko prvenstvo letnega dopusta na podlagi 41. člena ZDDO ni mogoče odobriti."*

**Sklep z dne 12. 12. 2018**

*"Iz izpodbijanega sklepa izhaja, da je organ prve stopnje na podlagi 41. člena ZDDO pritožnici odobril odsotnost z dela zaradi aktivne udeležbe na športni prireditvi, in sicer za en dan tj. 25. 10. 2018 z obrazložitvijo, da je iz uradnega urnika na spletni strani tekmovanja razvidno, da bo oz. je pritožnica na športni prireditvi aktivno sodelovala le 25. 10. 2018.*

*Iz določbe 41. člena ZDDO izhaja, da je lahko delavec odsoten z dela s pravico do nadomestila plače največ sedem dni v posameznem koledarskem letu tudi v primeru aktivnega sodelovanja pri kulturnih, športnih in podobnih prireditvah. Iz priloženih potrdil \_\_\_\_ nesporno izhaja, da se bo oz. se je pritožnica kot članica slovenske reprezentance udeležila Svetovnega prvenstva \_\_\_, ki je potekalo od 23. do 27. oktobra 2018. Ker pritožnica sama navaja, da je sodelovala v kategoriji \_\_\_, iz dostopnih podatkov na spletni strani pa izhaja, da je tekmovanje navedene kategorije potekalo 25. 10. 2018 Komisija za pritožbe meni, da je odločitev organa prve stopnje pravilna. Zakonodajalec je namreč vezal pravico do plačane odsotnosti z dela zgolj na aktivno sodelovanje uslužbenca na kulturnih, športnih in podobnih prireditvah, v okvir katerega pa se ne šteje sama prisotnost na večdnevnih tekmovanjih in pot na in z tekmovanja. Za odločitev v konkretnem postopku navedbe pritožnice o odločitvah drugih delodajalcev niso relevantne."*

**Sklep z dne 12. 12. 2018**

*"Iz izpodbijanega sklepa izhaja, da organ prve stopnje pritožnici ni odobril odsotnosti z dela s pravico do nadomestila plače za dan, ko je bila vabljena na zapuščinsko razpravo po pokojnem očetu na Okrajno sodišče v \_\_\_\_.*

*Iz tretje alineje 41. člena ZDDO izhaja, da je lahko delavec odsoten z dela s pravico do nadomestila plače en dan zaradi smrti bližnjih sorodnikov, zaradi vpoklica k vojaškim vajam, ki trajajo nad šest dni, in drugih neodložljivih opravkov. Kateri so ti drugi neodložljivi opravki ne določata niti ZDDO niti Pravilnik o določitvi letnega dopusta, izobraževanju, strokovnem izpopolnjevanju in usposabljanju ter drugih odsotnostih z dela na \_\_\_\_\_. Je pa Vrhovno sodišče Republike Slovenije, sicer v zvezi z 38. členom Kolektivne pogodbe za dejavnosti zdravstva in socialnega varstva Slovenije, zavzelo stališče, da predstavlja neodložljiv opravek dogodek, ki ga ni mogoče odložiti na kasnejši čas. Gre za izredne dogodke, ki po naravi stvari zahtevajo prisotnost posameznika in ki se jih ne da odložiti.[[17]](#footnote-17) Po mnenju Komisije za pritožbe zapuščinska obravnava ni tak izreden dogodek. Gre za dogodek v osebni sferi pritožnice, ki se ga sicer ne da odložiti, razen v izjemnih primerih[[18]](#footnote-18), vendar po naravi stvari ne zahteva prisotnost pritožnice, saj lahko za varovanje osebnih interesov pooblasti pooblaščenca. "*

**Sklep z dne 9. 1. 2019**

***"\_\_\_\_\_\_*** *je vložil pritožbo zoper sklep (…), s katerim pritožniku ni bila odobrena tridnevna odsotnost z dela (za čas od 26. 10. 2018 do 31. 10. 2018) s pravico do nadomestila plače. Prvostopenjski organ je vlogo pritožnika z dne 27. 9. 2018 zavrnil, ker je pritožnik ni podal najkasneje ob selitvi v drugo stanovanje, kar je razvidno iz potrdila o stalnem prebivališču Upravne enote \_\_\_\_\_, od koder izhaja, da je pritožnik prijavil stalno prebivališče dne 5. 10. 2018. Pritožnik v pritožbi pojasnjuje, da je naslov prebivališča spremenil v začetku oktobra izrecno zaradi tega, da bi v čim krajšem času uredil vso potrebno dokumentacijo pri raznih dobaviteljih (električna energija, toplotna oskrba, pridobitev parkirne dovolilnice,…). Navaja še, da je ključe stanovanja prejel dne 1. 10. 2018 in je takrat začel z obnovitvenimi deli, v stanovanje pa se je dejansko selil v času od 26. 10. 2018 do 31. 10. 2018. Pritožnik meni, da mu je delodajalec dolžan omogočiti koriščenje dopusta takrat, ko se dejansko seli in ne takrat, ko spremeni prebivališče, saj je le na tak način dosežen namen dopusta, ki delavcu omogoča selitev.*

***Pritožba je utemeljena.***

*V obravnavanem primeru je relevantna druga alineja prvega odstavka 41. člena ZDDO, ki določa, da je delavec lahko odsoten z dela s pravico do nadomestila plače največ tri dni v posameznem koledarskem letu med drugim tudi zaradi selitve v drugo stanovanje. Pri tem je pridobitev te pravice vezana na dejansko aktivnost selitve. Komisija za pritožbe meni, da se selitev nekoliko razlikuje od ostalih dogodkov oz. primerov iz druge alineje prvega odstavka 41. člena ZDDO. Selitev v novo stanovanje je praviloma proces, ki se ne začne oz. konča zgolj in samo s prijavo prebivališča, kar mora upoštevati organ prve stopnje pri odločitvi o pravici iz 41. člena ZDDO oz. ugotavljanju dejstev v zvezi s tem, kdaj je v posameznem primeru dejansko prišlo do selitve.*

*Ker v pritožbenem primeru dejansko stanje ni popolno ugotovljeno, je Komisija za pritožbe v skladu s tretjim odstavkom 251. člena Zakona o splošnem upravnem postopku[[19]](#footnote-19) odpravila izpodbijani sklep in vrnila zadevo organu prve stopnje v ponovni postopek. Organ prve stopnje mora v ponovnem postopku na podlagi dokazil (dokazila o prenovi, o urejanju dokumentacije v zvezi z električno energijo, toplotno oskrbo, pridobitvijo parkirne dovolilnice, morebitna dokazila selitvenega servisa, izjave prič, ipd.) ugotoviti, kdaj je potekala dejanska selitev, saj je od tega odvisna pridobitev pravice iz druge alineje prvega odstavka 41. člena ZDDO."*

**Sklep z dne 9. 1. 2019**

*"Iz priložene dokumentacije izhaja, da pritožnica za spremstvo prvošolca v šolo na prvi šolski dan ni zaprosila za odsotnost z dela s pravico do nadomestila plače, pač pa je zaprosila za izrabo rednega letnega dopusta. Prvostopenjski organ ji je vlogo za redni letni dopust tudi odobril. Šele po izdaji sodbe Vrhovnega sodišča RS v zadevi VIII Ips 35/2018 dne 12. 9. 2018 je pritožnica vložila prošnjo za odobritev enega dne plačane odsotnosti z dela zaradi spremstva otroka v 1. razred osnovne šole. Ker se odobritev odsotnosti z dela za dan 3. 9. 2018 nanaša za nazaj, je po mnenju Komisije za pritožbe prvostopenjski organ ravnal pravilno, ko je vlogo zavrgel. Dejstvo, da je prišlo do oblikovanja nove sodne prakse Vrhovnega sodišča po samem dogodku namreč ne more predstavljati razloga za naknadno spremembo vrste odsotnosti z dela po že izrabljenem rednem letnem dopustu. Kasneje spremenjen predpis ali dejstva, ki so nastala kasneje kot npr. nova sodba praksa, so lahko podlaga le pri odločanju o novi zahtevi oz. vlogi neposredno ob nastopu samega dogodka."*

# ODSOTNOST Z DELA BREZ PRAVICE DO NADOMESTILA PLAČE

42. člen ZDDO določa, da je lahko javni uslužbenec odsoten z dela brez pravice do nadomestila plače največ 30 dni v posameznem koledarskem letu zaradi sodelovanja na seminarjih, kongresih in podobnih prireditvah, katerih vsebina ni povezana z delom v organu, zaradi zdravljenja v zdravilišču na lastne stroške in v primerih iz prejšnjega člena tega zakona, če posebne okoliščine zahtevajo daljšo odsotnost.

Tako pravica do plačanih kot tudi neplačanih odsotnosti z dela je določena po delovnih dnevih, saj gre za pravico do odsotnosti z dela, slednje pa je vezano na delovne dni, ne pa tudi dela proste dni.

Pravica do odsotnosti z dela je določena v maksimalnem trajanju, kar pomeni, da se odsotnost odobri v trajanju glede na konkreten primer, torej tudi v krajšem obsegu.

#### PRAKSA KPDR

**Sklep z dne 8. 8. 2019**

*"Pravica do dopusta in pravica do izobraževanja sta dve pravici delavca iz delovnega razmerja. Nobenega dvoma ni, da je pravica do dopusta javnih uslužbencev urejena v 36. – 42. členu ZDDO, saj na uporabo citiranih členov ZDDO izrecno napotuje že ZJU v 1. točki prvega odstavka 203. člena. Tako tudi sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 766/2005-2 z dne 6. 7. 2006 pravilno ugotavlja, da je celotno področje dopustov za zaposlene v državni upravi urejeno z ZDDO.*

*V konkretnem primeru pa ne gre za vprašanje dopusta, ampak za odsotnost z dela, povezano s povsem drugo pravico delavca iz delovnega razmerja, tj. s pravico do izobraževanja. Zakon o javnih uslužbencih v svojem XIII. poglavju v členih 101. - 105. ureja izobraževanje, usposabljanje in izpopolnjevanje javnih uslužbencev, zaposlenih v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti, vendar vselej po napotitvi delodajalca. Gre torej za izobraževanje, usposabljanje in izpopolnjevanje, ki je izključno v interesu delodajalca. Zakon o delovnih razmerjih v 170. členu ureja izobraževanje delavcev v interesu delodajalca, v 171. členu pa delavcem omogoča izobraževanje tudi v lastnem interesu. Ker ZJU izobraževanja delavcev v lastnem interesu ne ureja posebej, se za zaposlene v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti, ki se izobražujejo v lastnem interesu, uporablja 171. člen ZDR-1. V prvem odstavku 171. členu ZDR-1 je izrecno določeno, da ima tudi delavec, ki se izobražuje, izpopolnjuje ali usposablja v lastnem interesu, pravico do odsotnosti z dela zaradi priprave oziroma opravljanja izpitov, v drugem odstavku 171. člena ZDR-1 pa je posebej določeno, da ima delavec pravico do odsotnosti z dela ob dnevih, ko prvič opravlja izpite, če s kolektivno pogodbo, pogodbo o zaposlitvi ali posebno pogodbo o izobraževanju ni določeno drugače.*

*Komisija za pritožbe je na podlagi vsega navedenega ugotovila, da je delodajalec s sklicevanjem na 42. člena ZDDO napačno uporabil pravni predpis, s katerim je bilo odločeno o zadevi in da je izpodbijani sklep posledično nezakonit, zato je v skladu s prvim odstavkom 252. člena Zakona o splošnem upravnem pravdnem postopku (Uradni list RS, št. 24/06 – uradno prečiščeno besedilo in nasl.) v zvezi s prvim odstavkom 39. člena ZJU odločila tako, kot je razvidno iz izreka tega sklepa."*

1. **Ministrstvo, ki je pristojno za podajo mnenja glede izvajanja posamezni določb ZDR-1, je Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti,** Ministrstvo za javno upravo pa v okviru gradiva podaja le povzetek zakonskih določb, pravne literature in sodne prakse. [↑](#footnote-ref-1)
2. Na spletni strani Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti je dostopen priročnik: Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja <http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/vodnik_po_pravicah_iz_delovnega_razmerja/> [↑](#footnote-ref-2)
3. Bečan, I. et al. (2016) *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1): s komentarjem*. Ljubljana: GV založba. stran 921. [↑](#footnote-ref-3)
4. <http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/zdr/faq_zdr1/faq_dopust_regres/> dostop 19. 3. 2019 [↑](#footnote-ref-4)
5. Uradni list RS, št. 11/01, 109/12. [↑](#footnote-ref-5)
6. Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 381) in Listina Evropske unije o temeljnih pravicah (»Listina«). [↑](#footnote-ref-6)
7. Res je sicer, da direktiva še ne ustvarja obveznosti v razmerju do posameznika in se torej proti njemu ni mogoče sklicevati nanjo. Tako celo jasne, natančne in brezpogojne določbe direktive, katere cilj je posameznikom podeliti pravice ali naložiti obveznosti, ni mogoče uporabiti v okviru spora, ki poteka izključno med posamezniki (kot je spor med T. Shimizujem in združenjem Max-Planck-Gesellschaft). Vendar pravica vsakega delavca do plačanega letnega dopusta ni določena le v direktivi, ampak je kot temeljna pravica določena tudi v Listini . Ta temeljna pravica že po svoji naravi pomeni obveznost za delodajalca, in sicer obveznost, da dodeli tak dopust oziroma da ob prenehanju delovnega razmerja plača nadomestilo za neizrabljen plačani letni dopust. Nasprotujočih nacionalnih določb se po potrebi ne sme uporabiti. [↑](#footnote-ref-7)
8. Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 381) in Listina Evropske unije o temeljnih pravicah. [↑](#footnote-ref-8)
9. Sodba Sodišča z dne 12. junija 2014, Bollacke (C-118/13, glej tudi sporočilo za medije št 83/14). [↑](#footnote-ref-9)
10. Odločbe VS RS, opr. št. VIII Ips 107/2011 z dne 20. 12. 2011, VIII Ips 218/2010 z dne 7. 2. 2012, VIII Ips 191/2010 z dne 22. 11. 2011 in druge. [↑](#footnote-ref-10)
11. Pavčnik, M. (2004). *Argumentacija v pravu: (od življenjskega primera do pravne odločitve).* Ljubljana: Cankarjeva založba. str. 21 – 91. [↑](#footnote-ref-11)
12. Grahek, S. (1988). *Zakon o delovnih razmerjih: S komentarjem*. Ljubljana: ČGP Delo TOZD Gospodarski Vestnik. str. 230. [↑](#footnote-ref-12)
13. Bubnov-Škoberne, A., Dobrin, T., Novak, J., Deisinger, A., Vodovnik, Z., Toplišek, J., Jugoslavija., ... Jugoslavija. (1990). *Komentar zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja*. Ljubljana: Gospodarski vestnik. str. 93-94. [↑](#footnote-ref-13)
14. Belopavlovič, N., Mežnar, D., Bečan, I., Cvetko, A., Fras-Zorec, M., Kalčič, M., Klampfer, M., ... Slovenija. (2003). *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR): S komentarjem*. Ljubljana: GV založba. str. 850. [↑](#footnote-ref-14)
15. <http://www.sodisce.si/vsrs/objave/2018101810012787/> dostop 8. 8. 2019 [↑](#footnote-ref-15)
16. <https://www.ip-rs.si/vop/izkaz-nege-za-dopust-2868/> dostop 14. 2. 2019 [↑](#footnote-ref-16)
17. Sodba VIII Ips 35/2018 z dne 12. 9. 2018 [↑](#footnote-ref-17)
18. 115. člen Zakona o pravdnem postopku (Uradni list RS, št. 73/07-uradno prečiščeno besedilo in nasl.) [↑](#footnote-ref-18)
19. Uradni list RS, št. 24/06 – uradno prečiščeno besedilo, 105/06 – ZUS-1, 126/07, 65/08, 8/10 in 82/13. [↑](#footnote-ref-19)