Številka: 1001-619/2023/2

Datum: 11. 8. 2023

Zadeva: Vprašanje glede izrabe letnega dopusta v trajanju dveh tednov – odgovor

V odgovoru na vaše vprašanje glede izrabe letnega dopusta v trajanju najmanj dveh tednov, če je vmes praznik oziroma dela prosti dan, ki smo ga prejeli s strani Ministrstva za javno upravo odstopljenega v pristojno reševanje, uvodoma pojasnjujemo, da Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (v nadaljnjem besedilu: ministrstvo) ni pristojno dajati pravnih nasvetov strankam v konkretnih postopkih niti podajati obvezujočih pravnih mnenj. Kot upravni organ podaja pojasnila v zvezi z zakonsko ureditvijo delovnopravnih vprašanj ter oblikuje neobvezujoča pravna mnenja oziroma strokovna stališča z vidika splošne delovnopravne ureditve. Za odločanje v konkretnih spornih zadevah s področja delovnega prava je pristojno delovno sodišče v individualnih delovnih sporih. Za strokovno pomoč in inšpekcijski nadzor nad izvajanjem zakona, ki ureja delovna razmerja, je pristojen Inšpektorat Republike Slovenije za delo.

Glede na to, da je razvidno, da se vaše vprašanje nanaša na javne uslužbence, pripominjamo, da Zakon o delovnih razmerjih[[1]](#footnote-1) (v nadaljnjem besedilu: ZDR-1) na podlagi prvega odstavka 2. člena ZDR-1 ureja delovna razmerja delavcev, zaposlenih v državnih organih, v lokalnih skupnostih in v zavodih, drugih organizacijah ter zasebnikih, ki opravljajo javno službo, samo v primeru, če ni s posebnim zakonom drugače določeno.

Z vidika splošne delovnopravne ureditve v zvezi z izrabo letnega dopusta pojasnjujemo, da način izrabe letnega dopusta določa ZDR-1 v 162. in 163. členu. V zvezi s tem izpostavljamo določbo prvega odstavka 163. člena ZDR-1, v skladu s katero se letni dopust izrablja upoštevaje potrebe delovnega procesa in možnosti za počitek in rekreacijo delavca ter upoštevaje njegove družinske obveznosti.

Temeljno pravilo glede izrabe letnega dopusta je, da se ta praviloma izrabi v tekočem koledarskem letu. Delodajalčeva obveznost je, da delavcem omogoči izrabo celotnega letnega dopusta do konca tekočega koledarskega leta, kar pomeni, da mora v okviru svojih organizacijskih pristojnosti urediti delovni proces tako, da bo lahko izpolnil svoje obveznosti iz naslova zagotavljanja letnega dopusta svojim delavcem do izteka tekočega leta. Ob tem dodajamo, da lahko delodajalec v skladu z drugim odstavkom 162. člena ZDR-1 zahteva od delavca, da planira izrabo najmanj dveh tednov letnega dopusta za tekoče koledarsko leto. Možnost deljene izrabe, tj. da se v tekočem letu izrabita vsaj dva tedna dopusta, preostanek pa do 30. junija naslednjega leta, ZDR-1 veže na dogovor obeh pogodbenih strank, kar ima podlago v tretjem odstavku 162. člena ZDR-1.

Na tem mestu dodajamo, da je letni dopust v skladu s prvim odstavkom 160. člena ZDR-1 mogoče izrabiti v več delih, s tem, da mora en del trajati najmanj dva tedna. Iz prvega odstavka 162. člena ZDR-1 tako izhaja, da je dopust mogoče izrabiti bodisi neprekinjeno bodisi deljeno v več delih. Če se letni dopust izrablja v več delih, mora en del letnega dopusta trajati najmanj dva tedna. Drobljenje izrabe letnega dopusta na več manjših delov, od katerih nobeden ne bi trajal najmanj dva tedna, ne bi bilo v skladu z zakonom. Navedena zahteva je usklajena z zahtevami Konvencije MOD št. 132, ki določa, da mora en del dopusta trajati brez presledka najmanj dva delovna tedna in izhaja iz namena letnega dopusta (regeneracija delavčevih delovnih sposobnosti).

Dalje naj v zvezi z vprašanjem, ali se v skladu z določili 8. člena Konvencije MOD št. 132 upoštevajo delovni ali koledarski dnevi, poudarimo, da ta konvencija v drugem odstavku 8. člena dopušča deljeno izrabo letnega dopusta, če en del dopusta traja brez presledka najmanj dva delovna tedna. Ob tem lahko ugotovimo, da zahteva konvencije ne opredeljuje izrabe letnega dopusta v nepretrganem delu določenih delovnih ali koledarskih dni.

V zvezi z izpostavljenim vprašanjem velja poudariti, da je število delovnih dni v tednu odvisno od tega, ali ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s krajšim ali s polnim delovnim časom, predvsem pa od konkretne razporeditve delovnega časa pri delodajalcu za posameznega delavca. Letni dopust se izrablja v delovnih dnevih, kot dan letnega dopusta pa se šteje vsak delovni dan, ki je po razporeditvi delovnega časa za posameznega delavca določen kot delovni dan, kar ima podlago v četrtem in petem odstavku 160. člena ZDR-1. Upoštevaje navedeno je obveznost zagotavljanja letnega dopusta najmanj v enem strnjenem delu izpolnjena, v kolikor ta traja najmanj dva (delovna) tedna.

Glede odsotnosti delavca z dela zaradi praznika v nadaljevanju pojasnjujemo, da ZDR-1 v 166. členu določa, da ima delavec pravico do odsotnosti z dela ob praznikih Republike Slovenije, ki so določeni kot dela prosti dnevi, in ob drugih, z zakonom določenih dela prostih dnevih in mu je delodajalec v skladu s 137. členom dolžan izplačati nadomestilo plače, in sicer za tiste dneve in toliko ur, kolikor znaša delovna obveznost delavca na dan, ko zaradi opravičenih razlogov ne dela. Nadomestilo plače torej pripada tistim delavcem, ki so na dan praznika oziroma na dela prosti dan razporejeni na delo in bi morali na ta dan delati, pa zaradi praznika ne delajo.[[2]](#footnote-2) Pravica do odsotnosti delavca z dela zaradi praznovanja v skladu s 166. členom ZDR-1 ni absolutna, saj ZDR-1 v drugem odstavku 166. člena določa, da se lahko le-ta omeji, če delovni oziroma proizvodni proces poteka nepretrgano ali narava dela zahteva opravljanje dela tudi na prazničen dan.

Na tem mestu velja poudariti, da ZDR-1 v tretjem odstavku 160. člena izrecno določa, da se prazniki in dela prosti dnevi, odsotnost zaradi bolezni ali poškodbe ter drugi primeri opravičene odsotnosti z dela ne vštevajo v dneve letnega dopusta.

Glede vprašanja, ali je izpolnjena obveznost izrabe enega dela letnega dopusta v trajanju najmanj dveh tednov v skladu s prvim odstavkom 162. člena ZDR-1 (in 8. členom Konvencije MOD št. 132), če je v tem obdobju delavec zaradi praznika oz. dela prostega dneva odsoten z dela iz tega razloga v skladu s prvim odstavkom 166. člena ZDR-1, menimo, da je primerno slediti razlagi, da je glede na naravo odsotnosti delavca z dela zaradi praznovanja ob upoštevanju namena obveznosti izrabe letnega dopusta v trajanju najmanj dveh tednov tudi v takšnem primeru izpolnjena obveznost iz prvega odstavka 162. člena ZDR-1 in 8. člena Konvencije MOD št. 132.

S spoštovanjem,

Pripravil:

Marko Bučalič

svetovalec

 Damjan Mašera

 vodja Sektorja za delovna razmerja

 in druge oblike dela

Poslano v vednost:

- Ministrstvo za javno upravo, elektronsko na: gp.mju@gov.si (sklic na št. 1002-656/2023/2)

1. Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPDVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22 in 54/22 – ZUPŠ-1 [↑](#footnote-ref-1)
2. Sodba in sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 935/2018 z dne 21. 3. 2019 [↑](#footnote-ref-2)