



REPUBLIKA SLOVENIJA  
**MINISTRSTVO ZA NOTRANJE ZADEVE**  
**DIRREKTORAT ZA JAVNI SEKTOR**

Tržaška cesta 21, 1000 Ljubljana

T: 01 478 18 58  
F: 01 478 16 99  
E: gp.mnz@gov.si  
www.mnz.gov.si

Številka:

Datum: 10. 2. 2014

**Zadeva: mnenje glede opravljanja dela na praznik ali dela prost dan**

Na Ministrstvo za notranje zadeve ste posredovali vprašanje glede štetja ur v primerih, ko javni uslužbenci opravljajo delo na praznik ali dela prost dan.

Uvodoma pojasnjujemo, da je Ministrstvo za notranje zadeve pristojno za pojasnila in razlage zakonov in drugih predpisov, ki sodijo v njegovo delovno področje. Upošteva je navedeno ugotavljamo, da Zakon o javnih uslužbencih, ZJU, (Uradni list RS, št. 63/07-upb3, 65/08, 69/08 - ZTFI-A, 69/08 - ZZavar-E in 40/12 – ZUJF) ne vsebuje določb glede delovnega časa. Delovni čas v državni upravi ureja Uredba o delovnem času v organih državne uprave (Uradni list RS, št. 115/07, 122/07 - popr.), ki jo je sprejela Vlada RS na podlagi pooblastila iz petega odstavka 5. člena Zakona o Vladi Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 24/05 - upb, 109/08, 38/10 - ZUKN, 8/12, 21/13 in 47/13 - ZDU-1G).

Kot že sami pravilno ugotavljate, je delovni čas urejen v ZDR-1, ki tudi določa obveznosti delodajalca glede nadomestil plače za čas, ko zaposleni iz opravičenih razlogov ne dela in mu na podlagi zakona ali kolektivne pogodbe pripada nadomestilo, ki ga je dolžan izplačati delodajalec, in sicer za tiste dneve in za toliko ur, kot bi znašala delovna obveznost.

Za javne uslužbenke v državni upravi se glede nadomestil za praznik ali drugi dela prost dan, ki je na delovni dan, ko bi javni uslužbenec moral opraviti svojo delovno obveznost, prav tako uporablja ZDR-1, in sicer:

- najprej 166. člen, ki ureja odsotnost z dela zaradi praznovanja, ter 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. Ta pravica se delavcu lahko omeji, če delovni oziroma proizvodni proces poteka nepretrgano ali narava dela zahteva opravljanje dela tudi na praznični dan,
- nato 137. člen, ki v drugem odstavku določa, da je delodajalec dolžan izplačati nadomestilo plače tudi zaradi odsotnosti zaradi z zakonom določenih praznikov in dela prostih dni, pri čemer pa je višina nadomestila določena v 39. členu KPND.

Javni uslužbenec ima pravico do nadomestila plače za praznični dan in za dela prost dan v skladu z zakonom za toliko ur, kot bi ta dan znašala delovna obveznost.

Ministrstvo za notranje zadeve sicer ni pristojno za razlage in pojasnila ZDR-1 in v zvezi s tem ugotavljamo, da je Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve navedeno problematiko že obširno pojasnilo, in sicer:

»Glede **praznikov in dela prostih dni** 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. Ta pravica pa se delavcu izjemoma lahko omeji, če delovni oziroma proizvodni proces poteka nepretrgano ali narava dela zahteva opravljanje dela tudi na praznični dan. Glede na določbo drugega odstavka 137. člena ZDR-1, ima delavec pravico do nadomestila plače za praznične in druge dela proste dni, in sicer za tiste dni in za toliko ur, kolikor znaša delovna obveznost na dan, ko delavec zaradi praznika oziroma dela prostega dne ne dela. V primeru, da pa mora delavec glede na planirano delovno obveznost delati tudi na prazničen oziroma dela prost dan, mu za ta dan ne pripada nadomestilo plače, temveč je delavec upravičen do plačila za delo, ki mu gre po pogodbi o zaposlitvi, ter do dodatka za delo na praznik oziroma dela prost dan, katerega višina se določi s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti (128. člen). Pri izračunu skupnega fonda ur pa mora delodajalec upoštevati tudi praznike in dela proste dni in sicer na ta način, da se te ure vštevajo v letni fond ur, saj bi jih bil delavec dolžan opraviti, če ne bi bil zaradi praznika oziroma dela prostega dne upravičen do počitka. Delavcu, ki ima na takšen dan sicer planirano delovno obveznost, vendar zaradi praznika oziroma prostega dne ne dela, se te ure prav tako vštevajo v letni fond ur, kot bi dejansko delal, dobi pa le nadomestilo plače. Vsekakor pa ni dopustno izključevati vnaprej planirane delovne obveznosti na praznične dni izven potreb delovnega procesa, z namenom, da se delodajalec na ta način izogne višjim stroškom dela.

Obenem bi želeli opozoriti, da je Ustavno sodišče že s sklepom št. U-I-167/96 z dne 13.2.1997 (Odločba US VI, 17) odločalo o pobudi za oceno ustavnosti 63. člena takrat veljavnega zakona o delovnih razmerjih in z njim povezanih določb 68. člena ZDR, ki se vsebinsko bistveno ne razlikujejo od ureditve v sedaj veljavnem ZDR-1. Pobudnik je uveljavljal stališče, da ni v skladu s 14. členom Ustave, ker ni uzakonjeno, da ima tudi delavec, ki sicer dela v turnusu, pa na dan državnega praznika oziroma dela prostega dne ne bi delal, pravico do nadomestila plače oziroma do nadomestnega prostega dne z nadomestilom plače. Ustavno sodišče je v navedeni zadevi pobudo kot očitno neutemeljeno zavrnilo. Iz obrazložitve navedenega sklepa izhajajo, da ratio legis določbe prvega odstavka 63. in nanjo vezanega prvega odstavka 68. člena ni, da bi praznik zaposlenim kaj prinašal (konkretno: plačani počitek), temveč v namenu ustvariti državljanom možnost, da se bodo na ta dan posvetili praznovanju, ne da bi bil zaradi tega oškodovan njihov osebni ali družinski proračun. Nihče tudi nima pravice do nadomestila plače za dneve, ki niso določeni kot njegovi delovni dnevi, kolikor praznik pade na tak dan.

Prav tako je Ustavno sodišče leta 1999 zavrnilo tudi pobudo za oceno ustavnosti drugega odstavka 63. člena Zakona o delovnih razmerjih, v kateri sta pobudnika uveljavljala stališče, da ni v skladu s 14. členom Ustave, ker ni uzakonjeno, da ima tudi delavec, ki dela v turnusu, in mora po razporedu dela na dan državnega praznika oziroma dela prostega dne delati, pravico do nadomestnega prostega dne z nadomestilom plače. V obrazložitvi je sodišče navedlo, da je načelu enakosti zadoščeno s tem, da je vsakdo, ki bi moral po normalnem razporedu dela delati na dan praznika, upravičen do ene od bonitet, ki ju prinašata bodisi prvi (pravica do počitka) bodisi drugi odstavek (pravica do povečane plače) 63. člena zakona o delovnih razmerjih.«

Upošteva vse navedeno je torej treba v zvezi z vašim vprašanjem, ali bi zaposleni, ki dela na praznik, poleg nadomestila plače in predpisanih dodatkov, bil upravičen tudi do presežka ur nad redno delovno obveznostjo, pojasniti naslednje:

- zaposleni, ki bi moral opraviti svojo delovno obveznost na praznik ali drug z zakonom določen dela prost dan, in ne dela, prejme za ta dan nadomestilo plače za toliko ur, kot je ta dan znašala njegova delovna obveznost,
- zaposleni, ki na praznik ali na drug z zakonom določen dela prost dan, dela, prejme plačilo za delo in dodatke, ki mu v skladu s KPJS pripadajo za delo na praznik, ne more pa hkrati prejeti nadomestila plače in plačilo za delo.

Glede na veljavne predpise in navedena pojasnila ni podlage, da bi zaposlenemu, ki dela na dan praznika in prejme za opravljeno delo tudi plačilo ter dodatke v skladu s KPJS, lahko priznali še presežek ur.

S spoštovanjem,

Mojca Ramšak Pešec  
generalna direktorica

Poslano:

- naslovniku po e-pošti