



REPUBLIKA SLOVENIJA
**MINISTRSTVO ZA DELO,
DRUŽINO IN SOCIALNE ZADEVE**

DIREKTORAT ZA DELOVNA RAZMERJA
IN PRAVICE IZ DELA

Kotnikova ulica 28, 1000 Ljubljana

T: 01 369 77 08

F: 01 369 78 30

E: gp.mddsz@gov.si

www.mddsz.gov.si

Urad Vlade RS za komuniciranje
Gregorčičeva 25
1000 Ljubljana

Številka: 1001-128/2013-2
Datum: 4.3.2013

Zadeva: Predlog 4216 – letni dopusti

Spoštovani,

v zvezi s predlogom št. 4216: letni dopusti, posredovanim preko spletnega orodja *predlagam.vladi.si*, vam v nadaljevanju v okviru pristojnosti Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve podajamo naslednje pravno mnenje.

Pravica do plačanega letnega dopusta je temeljna socialna pravica, ki je priznana v mednarodnih aktih, ki zavezujejo Republiko Slovenijo, v pravu ES in sodni praksi Sodišča ES. Glavni namen letnega dopusta je rekreacija delavca in regeneracija njegovih zmožnosti za delo. Tej temeljni pravici iz delovnega razmerja se delavec ne more odpovedati, niti mu je delodajalec ne sme kratiti.

Z vidika splošne delovne zakonodaje želimo pojasniti, da Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02, 79/06, 46/07, 103/07, 45/08 in 83/09; v nadaljevanju ZDR) z vidika varstva in zdravja delavcev pri delu zagotavlja **pravico do minimalnega letnega dopusta**, ki mora biti zagotovljen vsem delavcem, ki so v delovnem razmerju na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Štiri-tedenski dopust naj bi pomenil tisto spodnjo mejo dopusta, ki še zagotavlja obnovo delovnih sposobnosti delavca. Delavec ima v primeru petdnevnega delovnega tednika pravico do najmanj 20 dni letnega dopusta, v primeru šestdnevnega delovnega tednika pa pravico do najmanj 24 dni letnega dopusta.

Poleg tega delavcu že na podlagi samega zakona pripadajo dodatni dnevi letnega dopusta glede na njegove osebne okoliščine. ZDR v drugem in tretjem odstavku 159. člena določa primere, ko delavcu na podlagi zakona pripadajo **dodatni dnevi letnega dopusta glede na njegove osebne in socialne okoliščine**. Te okoliščine so: status starejšega delavca po 201. členu, invalidnost delavca, najmanj 60-odstotna telesna okvara delavca, nega in varstvo otroka s telesno in duševno prizadetostjo in otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti. Delavec ima pravico do najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta v primeru obstoja katere od navedenih okoliščin. **Daljšje trajanje letnega dopusta pa se v skladu z določbo 160. člena ZDR lahko določi s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi.**


Delodajalec je torej pri odmeri letnega dopusta za posameznega delavca dolžan upoštevati tudi kriterije po veljavnih kolektivnih pogodbah, ki določajo dodatne dneve letnega dopusta oziroma morebitno njihovo določitev v pogodbi o zaposlitvi. Tako dobljeni seštevek števila dni letnega dopusta za posameznega delavca se na koncu še preveri z vidika zakonsko zagotovljenega minimalnega letnega dopusta in ustrezno korigira, če dobljeni seštevek ne doseže zakonskega minimuma. **Poudariti velja, da ZDR določa le minimalne pravice, zato tudi ni določena zgornja meja števila dni letnega dopusta.**

Zaradi kršitev obveznosti v zvezi z zagotavljanjem pravice do letnega dopusta (159., tretji, četrti in peti odstavek 160. in 161. člen) ZDR predpisuje, da delodajalec odgovarja za prekršek, za katerega inšpektor za delo izreče globo na podlagi 230. člena ZDR.

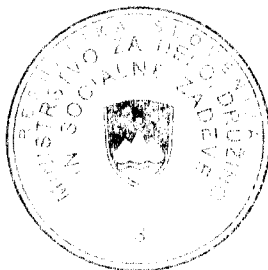
V zvezi z izpostavljenim predlogom velja, upoštevaje že navedeno, poudariti, da je pri zagotavljanju pravice do letnega dopusta treba izhajati iz minimalnega standarda, ki ga določa zakon, da pa se s pogodbo o zaposlitvi oziroma s kolektivno pogodbo pravica lahko nadgradi z ugodnejšo ureditvijo za delavca. Upoštevaje v drugem odstavku 7. člena ZDR določen pravni standard »v korist delavca«, se s pogodbo o zaposlitvi lahko pravice določijo za delavce ugodnejše, kot jih določa zakon in prav tako so lahko tudi kolektivne pogodbe za delavce ugodnejše od zakona.

Nenazadnje velja še poudariti, da je bil v fazi priprave novega Zakona o delovnih razmerjih pogosto izpostavljen predlog po določitvi zgornje meje letnega dopusta, ki pa prav iz že navedenega razloga, da ZDR določa le minimalni nivo pravic iz delovnega razmerja, s strani socialnih partnerjev ni bil podprt.

S spoštovanjem,

Pripravila: 
Darija Perše Zoretč
podsekretarka

Irena Bečan
sekretarka 




Peter Pogacar
generálni direktor