

# PRAVICA DO PLAČANEGA LETNEGA DOPUSTA - SPREMEMBE V NOVI UREDITVI ZDR-1

Irena Bečan\*

UDK: 349.2:331.322.6

**Povzetek:** Pravica do plačanega letnega dopusta je bila kot ena temeljnih socialnih pravic delavcev deležna temeljite obravnave ob pripravi rešitev ZDR-1. V prispevku so poudarjene zakonske spremembe v zvezi z ureditvijo obsega pravice, zlasti uveljavitev načela sorazmernosti glede na trajanje zaposlitve pri delodajalcu v prvem in/ali zadnjem letu zaposlitve, ter spremembe v zvezi z možnostjo prenosa oziroma izrabe letnega dopusta v kasnejšem obdobju po izteku referenčnega obdobja. Opozorjeno je tudi na prakso Sodišča EU ter Vrhovnega sodišča RS, ki je bistveno vplivala na sprejete zakonske spremembe.

**Gljučne besede:** ZDR-1 - delovno pravo - delovno razmerje - letni dopust - minimalno trajanje letnega dopusta - sorazmerni del letnega dopusta - izraba letnega dopusta - Sodišče EU.

## **THE RIGHT TO PAID ANNUAL LEAVE - NEW REGULATIONS IN THE ERA-1**

**Abstract:** The right to paid annual leave was one of the fundamental social rights of the workers thoroughly discussed among the social partners in the process of preparing the ERA-1 solutions. The article highlights the legal changes in the view of the scope of the right, in particular the implementation of the principle of proportionality in relation to the duration of employment with an employer in the first and/or in the last year of employment and the legal changes in transferability of annual leave in later period after the end of the reference period. The authoress also points out on the

\* Irena Bečan, univ. dipl. prav., sekretarka, Direktorat za delovna razmerja in pravice iz dela, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, Slovenija. irena.becan@gov.si  
Irena Bečan, LL, Secretary, Department of Labour Relations and Labour Rights, Ministry of Labour, Family, Social Affairs and Equal Opportunities, Slovenia.

*cases of the Court of Justice of European Union and the National Supreme Court which significantly affected the adopted legal changes.*

**Key words:** ERA-1 - labour law - employment relationship - annual leave - the minimum duration of annual leave - proportionate part of annual leave - use of annual leave - Court of Justice of the European Union.

## UVOD

Novi Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 pop. - v nadaljevanju: ZDR-1) prinaša tudi spremembe ureditve pridobitve pravice do letnega dopusta, kot ene temeljnih pravic delavcev iz delovnega razmerja, trajanja, izrabe in možnosti prenosa letnega dopusta.

Plačan letni dopust je pravica delavcev, določena v številnih mednarodnih in evropskih dokumentih. Temeljni dokument Mednarodne organizacije dela je Konvencija MOD št. 132 o plačanem letnem dopustu, 1970 (v nadaljevanju: Konvencija MOD št. 132), v okviru Sveta Evrope je v revidirani Evropski socialni listini (v nadaljevanju: MESL) priznana tudi pravica do najmanj štiritedenskega plačanega letnega dopusta. V EU je v Listini Evropske unije o temeljnih socialnih pravicah (v nadaljevanju: Listina) med zagotavljanjem pravice delavcev do poštenih in pravičnih delovnih pogojev v 31. členu posebej izpostavljena pravica do omejenega delovnega časa, dnevnega in tedenskega počitka ter plačanega letnega dopusta, podrobneje pa pravico do letnega dopusta določa Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa - združena verzija (v nadaljevanju: Direktiva 2003/88/ES).

Na oblikovanje novosti in dograditev v zakonski ureditvi pravice do letnega dopusta v ZDR-1 so vplivale predvsem, ob obravnavah in usklajevanju zakonodajnega gradiva med socialnimi partnerji, izpostavljene zahteve, da se v zakonskih rešitvah dosledno izpelje načelo sorazmernosti pravice do letnega dopusta. Nova ureditev pomeni bistveni poseg v dosedanjo ureditev ZDR,<sup>1</sup> po kateri je bilo to načelo dosledno izpeljano le v primeru menjave delodajalca tekom koledarskega leta, sicer pa je zagotavljala pravico do celotnega letnega dopusta po preteku šestih mesecev nepretrganega delovnega razmerja kot tudi v primerih prenehanja delovnega razmerja v drugi polovici koledarskega leta.

<sup>1</sup> Zakon o delovnih razmerjih (UL RS, št. 42/2002 in 103/2007).

Na potrebne spremembe v zvezi z zagotavljanjem možnosti delavcu, da izrabi letni dopust, ki ga zaradi odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe ali zaradi porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka dejansko ni mogel izrabiti v tekočem koledarske letu, niti ne do 30. junija naslednjega koledarskega leta, je bilo opozarjano v strokovnih analizah doslej veljavne slovenske pravne ureditve. Na samo oblikovanje novih rešitev v ZDR-1 so vplivale odločitve Sodišča EU v zadevah Schultz-Hoff ter Stringer in drugi (C-350/06 in C-520/06 z dne 20.1.2009), KHS AG (C-214/10 z dne 7.7.2011), Neidel (C-337/10 z dne 3.5.2012), Dominguez (C-282/10 z dne 24.1.2012) kot tudi novejša sodna praksa Vrhovnega sodišča RS.

V nadaljevanju so predstavljene bistvene novosti ureditve ZDR-1, predvsem z vidika pravice do celotnega oziroma do sorazmernega dela letnega dopusta v odvisnosti od trajanje zaposlitve delavca pri delodajalcu v koledarskem letu, v katerem je sklenil delovno razmerje oziroma v koledarskem letu, v katerem mu je tekom leta prenehalo delovno razmerje ter izjemne možnosti izrabe oziroma prenosa letnega dopusta v daljšem obdobju po preteku referenčnega obdobja, za katerega je bila pravica pridobljena. Pri posameznih vprašanih je opozorjeno na pravna stališča, ki so objavljena na spletnih straneh MDDSZ<sup>2</sup> in ki jih je obravnavala Strokovna delovna skupina za spremljanje izvajanja ZDR-1 (v nadaljevanju: StrDS), ki jo je na podlagi predlogov članov, podanih s strani socialnih partnerjev, imenovala ministrica, pristojna za delo.

## 1. LETNI DOPUST - TEMELJNA PRAVICA IZ DELOVNEGA RAZMERJA IN NJENO TRAJANJE

ZDR-1 v *prvem odstavku 159. člena* izrecno poudarja, da delavec pridobi pravico do letnega dopusta s sklenitvijo delovnega razmerja. Pravica je vezana na obstoj zaposlitve delavca pri delodajalcu in mora biti glede na namen letnega dopusta zagotovljena vsakemu delavcu, tako zaposlenemu za nedoločen kot tudi zaposlenemu za določen čas.

Posebej ZDR-1 v peti alineji prvega odstavka 31. člena, tako kot je bilo uveljavljeno tudi v dosedanji ureditvi ZDR predvideva, da se delavec in delodajalec, ki

---

<sup>2</sup> Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.

sklepata pogodbo o zaposlitvi za določen čas, dogovorita o načinu izrabe letnega dopusta, že ob sami sklenitvi pogodbe o zaposlitvi.

Sodišče EU je v zadevi BECTU (C-173/99 z dne 26. junija 2001) v zvezi s pravico delavca do letnega dopusta pri zaposlitvi za določen čas odločalo o predhodnem vprašanju v zvezi z obveznostjo izpolnitve pogoja minimalnega obdobja nepretrgane zaposlitve pri istem delodajalcu, da bi delavec pridobil pravico do plačanega letnega dopusta. Odločilo je, da 7/1 člen Direktive Sveta 93/104/ES z dne 23. novembra 1993 o določenih vidikih organizacije delovnega časa ne dopušča državam članicam, da bi z nacionalnimi določbami izključile nastanek pravice do plačanega letnega dopusta, če delavec ni izpolnil pogoja minimalnega obdobja (v konkretnem primeru trinajst tednov) nepretrgane zaposlitve pri istem delodajalcu.

### **1.1. Minimalno trajanje letnega dopusta**

ZDR-1 v drugem odstavku 159. člena skladno z MESL in Direktivo 2003/88/ES določa, da letni dopust v posameznem koledarskem letu ne sme biti krajši kot štiri tedne. Minimalni letni dopust v trajanju najmanj štirih tednov pripada delavcu ne glede na to ali dela s polnim ali krajšim delovnim časom in ne glede na to, kakšen je ta krajši delovni čas. Zahteva po enakem obravnavanju delavcev s krajšim delovnim časom izhaja iz 7. člena Konvencije MOD št. 175 o delu s krajšim delovnim časom, kot tudi iz 3. člena Konvencije MOD št. 132 o plačanem letnem dopustu ter tudi iz zahteve po prepovedi diskriminacije part-time delavcev iz Direktive Sveta 97/81/ES z dne 15. decembra 1997 o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC (v nadaljevanju: Direktiva 97/81/ES).

Minimalno število dni letnega dopusta je odvisno od razporeditve delovnih dni v tednu za posameznega delavca.

Za delavce, ki delajo krajši delovni čas, ZDR-1 v 65. členu načeloma predvidena sorazmernost pravic glede na čas, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi, vendar je za upravičenost delavca do letnega dopusta, tako kot po dosedanji ureditvi ZDR, v četrtem odstavku tega člena zagotovljen minimalni letni dopust, kot ga določa zakon za zaposlene delavce s polnim delovnim časom .

V zadevah, ki jih je obravnavalo Sodišče EU v zadnjem obdobju, so bila izpostavljena tudi vprašanja, ki se nanašajo na uresničevanja pravice do letnega do-

pusta delavcev, ki delajo krajši delovni čas.<sup>3</sup> Iz obrazložitve odločitev sodišča je povzeti, da je sodišče obravnavalo in upoštevalo določbo 4 Okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom, kot priloge k Direktivi 97/81/ES, ki je bila spremenjena z Direktivo 98/23/ES, v skladu s katero se izjemoma načelo *pro rata temporis*, kadar je to primerno, uporablja za pogoje zaposlitve delavcev s krajšim delovnim časom.

Vendar pa je sodišče presodilo, da navedenega načela ni mogoče uporabiti *ex post* za pravico do letnega dopusta, pridobljeno v obdobju zaposlitve s polnim delovnim časom. Tako iz upoštevnih določb Direktive 2003/88/ES ni mogoče izpeljati, da lahko nacionalni predpisi med pogoji za izvajanje pravice do letnega dopusta določajo delno izgubo pravice do letnega dopusta, pridobljene v prejšnjem referenčnem obdobju. Glede na navedeno, je treba pravo EU razlagati tako, da nasprotuje nacionalni ureditvi, v skladu s katero je treba pri spremembi zaposlitve delavca s polnim delovnim časom v zaposlitev s krajšim delovnim časom, obseg še neporabljenega letnega dopusta prilagoditi tako, da se bo delavcu, pravica do plačanega letnega dopusta, ki jo je pridobil – ne da bi jo imel možnost uveljavljati – v času zaposlitve s polnim delovnim časom zmanjšala oziroma, da lahko ta dopust koristi samo še z zmanjšanim nadomestilom za plačani dopust.

*ZDR-1 v tretjem in četrtem odstavku 159. člena* določa primere, ko delavcu že na podlagi zakona pripadajo dodatni dnevi letnega dopusta glede na njegove osebne in socialne okoliščine. Te okoliščine so status starejšega delavca, invalidnost, najmanj 60-odstotna telesna okvara, nega in varstvo otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke in otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti. V prvih štirih primerih ima delavec pravico do najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta, v zadnjem primeru pa najmanj do enega dodatnega dneva za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti. Dodatni dnevi zaradi določenih okoliščin se tako kot po dosedanji ureditvi v ZDR med seboj ne izključujejo, temveč se seštevajo, kar pomeni, da delavcu pripada določeno dodatno število dni dopusta za vsako posamezno okoliščino.

*Kot starejši delavec* je po ureditvi v 197. členu opredeljen delavec, ki je izpolnil starost 55 let, kar z uveljavitvijo tega zakona velja tako za moške kot tudi za ženske, v nasprotju z doslej veljavno prehodno ureditvijo v 236. členu ZDR, ki

<sup>3</sup> C-486/08, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, z dne 22. aprila 2010, tč. 33, 34. C-229/11 in C-230/11, Alexander Heimann, Konstantin Toltschin v Kaiser GmbH, z dne 8. novembra 2012, tč. 34, 35.

C- 415/12, Bianca Brandes v Land Niedersachsen, z dne 13. junija 2013.

je za ženske predvidevala postopno zviševanje starosti. Glede na novo ureditev se je za delavke, ki so sklenile pogodbo o zaposlitvi in jim je bil odmerjen letni dopust pred uveljavitvijo ZDR- 1, pri odmeri letnega dopusta za leto 2013, upoštevala starost, ki opredeljuje status starejše delavke, kot jo je določal ZDR, torej 54 let in štiri mesece.

Delavkam, ki so ali bodo sklenile pogodbo o zaposlitvi po uveljavitvi ZDR-1, pa je pri odmeri letnega dopusta že tudi za letošnje koledarsko leto potrebno upoštevati pravico do dodatnih treh dni letnega dopusta upošteva starost, ki jo kot pogoj za pridobitev statusa starejšega delavca določa ZDR-1, to je 55 let.<sup>4</sup>

Do dodatnega dopusta v trajanju najmanj treh dni je upravičen tudi *delavec, ki ne-guje in varuje otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke*. Zakon tako pravico do dodatnih treh dni letnega dopusta veže na upravičenost do dodatka za nego otroka na podlagi Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih - v nadaljevanju ZSDP).<sup>5</sup>

<sup>4</sup> Stališče StrSD 2013:

[http://www.mdds.gov.si/si/delovna\\_podrocja/delovna\\_razmerja\\_in\\_pravice\\_iz\\_dela/delovna\\_razmerja/zdr/sds\\_zdr\\_2013/](http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/zdr/sds_zdr_2013/)

»V letu 2013 je ZDR upoštevaajoč prehodno obdobje (236. člen) za delavke uveljavil pogoj starosti 54 let in 4 mesece, ki je opredeljeval status starejše delavke. ZDR-1 za delavke ni določil posebnega prehodnega obdobja za uveljavitev starosti 55 let, ki je po novi ureditvi določena kot pogoj za pridobitev statusa starejšega delavca.

Glede na navedeno ureditev se je za delavke, ki so sklenile pogodbo o zaposlitvi pred uveljavitvijo ZDR-1, pri odmeri letnega dopusta za leto 2013 upoštevala starost, ki opredeljuje status starejše delavke, kot jo je določal ZDR.

Delavkam, ki so ali bodo sklenile pogodbo o zaposlitvi po uveljavitvi ZDR-1, se pri odmeri letnega dopusta upošteva pravica do dodatnih treh dni letnega dopusta upošteva starost, ki jo kot pogoj za pridobitev statusa starejšega delavca določa ZDR-1, to je 55 let (197. člen).

Glede opredelitve starejšega delavca kot tudi glede časovne opredelitve, kdaj mora biti izpolnjen pogoj starosti delavca, da se upošteva pri priznanju pravice do dodatnih dni letnega dopusta v posameznem koledarskem letu (npr. ob oziroma do odmere letnega dopusta za tekoče koledarsko leto ali kadarkoli v koledarskem letu, za katerega se odmerja letni dopust,...), je treba upoštevati tudi ureditev v kolektivni pogodbi, ki zavezuje delodajalca.«

<sup>5</sup> ZSDP v 80. do 83. členu ureja upravičenost do dodatka za nego *otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo* ter trajanje te pravice. Pravica do dodatka za nego otroka traja za obdobje, ko se otroku zagotavlja posebno varstvo zaradi zdravstvenih razlogov, oziroma do 18. leta, po tej starosti pa, če so izpolnjeni pogoji iz 70. člena ZSDP. Le-ta določa, da je otrok, ki je upravičen do otroškega dodatka, oseba do dopolnjenega 18. leta starosti, starejša oseba pa, če se šola, dokler ima status učenca, dijaka, vajenca ali študenta, vendar najdalj do dopolnjenega 26. leta starosti. Izjemoma se za otroka šteje tudi oseba po tej starosti, če traja njeno šolanje na visoki stopnji pet ali šest let, ali če oseba zaradi daljše bolezni ali poškodbe ali služenja vojaškega roka med šolanjem ni končala šolanja v predpisanem roku. Status otroka se podaljša za toliko časa, kolikor se je šolanje zaradi teh razlogov podaljšalo.

Delavec ima pravico do enega dodatnega dneva letnega dopusta za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti. Pravica do dodatnega dne letnega dopusta iz naslova starševstva pripada tako materi kot očetu, ne glede na to, ali sta zaposlena pri istem ali različnih delodajalcih. *Pravica do dodatnih dni dopusta za vsakega otroka do 15 leta starosti (četrti odstavek 159. člena) se z novim 189. členom razširja na dodatne upravičence, na delavce, ki negujejo in varujejo otroka na podlagi veljavnega izvršilnega naslova v skladu s predpisi, ki urejajo družinska razmerja in na delavca-skrbnika, ki dejansko neguje in varuje svojega varovanca.*<sup>6</sup>

## 1.2. Sorazmerni del letnega dopusta

Po dosedanji ureditvi ZDR je delavec po šestih mesecih nepretrganega delovnega razmerja pridobil pravico do celotnega letnega dopusta. Letni dopust v celotnem trajanju je imel delavec pravico izrabiti tako v prvem letu zaposlitve, če je izpolnil navedeni pogoj, kot tudi v letu, ko mu je v drugi polovici koledarskega leta, po 1. juliju, prenehalo delovno razmerje. Načelo sorazmernosti letnega dopusta, glede na trajanje zaposlitve tekom koledarskega leta, je bila po dosedanji ureditvi uveljavljena v primerih krajšega obdobja delovnega razmerja od šestih mesecev v prvem oziroma v zadnjem letu zaposlitve, dosledno pa le v primerih menjave delodajalca tekom koledarskega leta. ZDR-1 v *prvem odstavku 161. člena* vzpostavlja pravilo sorazmernosti letnega dopusta glede na trajanje zaposlitve delavca v koledarskem letu pri posameznem delodajalcu. Jasno je določeno, da ima *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, pravico do 1/12 letnega dopusta za vsak mesec zaposlitve*. Pri izračunavanju sorazmernega dela letnega dopusta najmanj polovica dneva zaokroži na cel dan letnega dopusta.

Navedena spremenjena ureditev oziroma črtanje določbe, da delavec po šestih mesecih nepretrganega delovnega razmerja pridobi pravico do celotnega letnega

<sup>6</sup> Predlog zakona o delovnih razmerjih, prva obravnava, EVA 2010-2611-0064, 17.10.2012.

»Gre za naslednje kategorije delavcev:

- delavce, ki so rejniki in imajo nameščenega otroka,
- delavce, ki jim je otrok (ki ni njihov biološki otrok) zaupan v vzgojo in varstvo z odločbo sodišča,
- delavce, ki jim je nameščen otrok z namenom posvojitve,
- delavce, ki so skrbniki in imajo otroka tudi dejansko pri sebi v vzgoji in varstvu.«

dopusta, pomeni bistveno spremembo pri upravičenosti delavcev do izrabe letnega dopusta. Ker se je novi ZDR-1 uveljavil aprila 2013, pravica do izrabe letnega dopusta pa je vezana na letni dopust za posamezno tekoče koledarsko leto, se je kot zelo aktualno izpostavilo vprašanje ali ima delavec, ki je do uveljavitve ZDR-1, na podlagi prej veljavnega 161. člena ZDR, pridobil pravico do celotnega letnega dopusta in mu je ali bo delovno razmerje prenehalo v drugi polovici leta 2013, pravico do izrabe celotnega (v skladu s starim ZDR) ali le sorazmernega dela (v skladu z ZDR-1) letnega dopusta za leto 2013. Primerno bi bilo, da bi zakon predvidel rešitev v ustrezni prehodni določbi, saj je namen spremenjene ureditve v ZDR-1 nedvomno jasen, v odsotnosti le-te pa je pri odgovoru na to vprašanje potrebno upoštevati:

- da vprašanje ni aktualno za primere, ko je delavec menjal zaposlitev, saj je v tem primeru že doslej bila vzpostavljena dolžnost vsakega delodajalca, da delavcu zagotovi izrabo letnega dopusta v sorazmernem delu glede na trajanje zaposlitve delavca pri posameznem delodajalcu,
- da vprašanje tudi ni aktualno za primere, ko je delavcu prenehala zaposlitev pred 1. julijem 2013,
- da obstajajo najrazličnejše situacije v praksi, kot npr. opredelitev pravice do celotnega letnega dopusta za leto 2013 v pogodbi o zaposlitvi sklenjeni za določen čas, ali da je delavec že izrabil celotni ali pretežni del letnega dopusta za leto 2013 pred uveljavitvijo ZDR-1, kar je bilo povsem skladno z dosedanjjo ureditvijo v 161. členu ZDR,
- da ni utemeljeno drugače od predhodno omenjenih, obravnavati delavcev, ki so pridobili pravico do celotnega letnega dopusta za leto 2013 po do uveljavitve ZDR-1 veljavni zakonski ureditvi, vendar so oziroma bodo pravico izrabili kasneje v koledarskem letu 2013.

Glede na navedeno obstajajo pravne podlage za upravičenost do izrabe celotnega letnega dopusta delavcem, ki so do uveljavitve ZDR-1 pridobili pravico do celotnega letnega dopusta za leto 2013 v skladu s 161. členom starega ZDR, tudi če jim je oziroma bo delovno razmerje prenehalo po uveljavitvi novega ZDR-1, v drugi polovici koledarskega leta 2013.<sup>7</sup>

<sup>7</sup> Iz stališča MDDSZ:

[http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/delovna\\_razmerja\\_in\\_pravice\\_iz\\_dela/delovna\\_razmerja/zdr/stalisce\\_mddsz\\_letni\\_dopust/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/zdr/stalisce_mddsz_letni_dopust/)

»Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/2013; ZDR-1) v prvem odstavku 159. člena določa, da delavec pridobi pravico do letnega dopusta s sklenitvijo delovnega razmerja. ZDR-1 dosledneje (v primerjavi s prej veljavnim ZDR) uveljavlja načelo sorazmernosti glede pravice do



Tako kot po do dosedanji ureditvi ZDR tudi ZDR-1 za primere, ko delavec med koledarskim letom sklene pogodbo o zaposlitvi z drugim delodajalcem ohranja pravilo, da mu je vsak delodajalec dolžan zagotoviti izrabo sorazmernega dela letnega dopusta glede na trajanje zaposlitve delavca pri posameznem delodajalcu v tekočem koledarskem letu. Delavec pa se z delodajalcem lahko dogovori tudi drugače.<sup>8</sup>

letnega dopusta. Tako ima delavec, ki sklene delovno razmerje ali mu delovno razmerje preneha med koledarskim letom in ima v posameznem koledarskem letu obdobje zaposlitve krajše od enega leta, pravico do sorazmernega dela letnega dopusta, in sicer 1/12 letnega dopusta za vsak mesec zaposlitve (prvi odstavek 161. člena ZDR-1).

V izpostavljenem primeru je delavec v skladu s prej veljavnim 161. členom ZDR do 12. 4. 2013 pridobil pravico do celotnega letnega dopusta, saj je izpolnil pogoj šestmesečnega nepretrganega delovnega razmerja. Pri oblikovanju stališča je treba upoštevati, da ni mogoče posegati v pravico v primeru, ko je delavec pridobil letni dopust za tekoče koledarsko leto v celotni izrabi do uveljavitve ZDR-1. Glede na navedeno menimo, da je v primeru delavca, ki mu bo delovno razmerje prenehalo 1. julija 2013 ali kasneje v tem koledarskem letu, primerno, da se za izrabo letnega dopusta za leto 2013 upošteva ureditev, na podlagi katere je bila pravica do letnega dopusta in njegove izrabe pridobljena (ZDR).

Glede upravičenosti oziroma izrabe letnega dopusta v naslednjih letih zaposlitve ter v primerih, ko je bila pogodba o zaposlitvi sklenjena po uveljavitvi ZDR-1, ZDR-1 v 161. členu jasno določa, da ima delavec, ki je v koledarskem letu sklenil delovno razmerje ali mu tekom koledarskega leta preneha delovno razmerje in ima v posameznem koledarskem letu obdobje zaposlitve krajše od enega leta, pravico le do sorazmernega dela letnega dopusta, in sicer 1/12 letnega dopusta za vsak mesec dela.«

<sup>8</sup> Stališče StrDS 2007:

[http://www.mdds.gov.si/si/delovna\\_podrocja/delovna\\_razmerja\\_in\\_pravice\\_iz\\_dela/delovna\\_razmerja/zdr/sds\\_zdr\\_2007/#c17349](http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/zdr/sds_zdr_2007/#c17349)

»V primeru menjave zaposlitve tekom koledarskega leta naj bi vsak delodajalec v skladu z drugim odstavkom 162. člena ZDR nosil breme zagotavljanja letnega dopusta v sorazmernem delu glede na trajanje zaposlitve delavca pri njem. 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.

V zvezi z ugotovitvijo okoliščine, v kateri se uporablja drugi odstavek 162. člena ZDR (menjava zaposlitve, nameravana sklenitev pogodbe o zaposlitvi z drugim delodajalcem) ugotavljamo, da iz določbe prvega odstavka 34. člena ZDR izhaja, da je delavec dolžan obvestiti delodajalca o vseh bistvenih okoliščinah in spremembah le-teh, ki vplivajo na izpolnjevanje pravic iz delovnega razmerja.

V skladu z dikcijo zakona pa se delavec tudi v primeru menjave zaposlitve lahko o načinu izrabe letnega dopusta drugače dogovori s prvim in/ali z drugim delodajalcem. Menimo, da je dogovor lahko veljaven, če vsebuje le način izrabe pravice do letnega dopusta (na primer v celoti pri prvem delodajalcu ali v celoti pri drugem delodajalcu ali pri obeh) kot temeljnem upravičenju delavca, določenem v obsegu zakonsko predpisanega minimalnega trajanja in dodatnega trajanja v skladu z ureditvijo v kolektivnih pogodbah ali splošnih aktih delodajalcev v posameznem koledarskem letu. Dogovor, ki bi pomenil izjavo, s katero bi se delavec odpovedal pravici do letnega dopusta (ali do dela letnega dopusta) v posameznem koledarskem letu, je v skladu s 166. členom ZDR neveljaven.

Zakon določa, da sorazmerni del letnega dopusta pomeni 1/12 letnega dopusta za vsak mesec zaposlitve, pri čemer je v konkretnih primerih menjave zaposlitve npr. tekom koledarskega meseca in je delavec zaposlen celotno koledarsko leto, potrebno zagotoviti pravico do celotnega letnega dopusta (12/12). To izhodišče je potrebno upoštevati tudi pri odgovoru na vprašanje, kako zagotoviti celotni letni dopust delavcu, ki je zaposlen celotno koledarsko leto, vendar pri dveh delodajalcih in je do spremembe zaposlitve prišlo *v prvi polovici, drugi polovici ali v sredini koledarskega meseca*. Za izvajanje v praksi je primerno, da se delavec sporazume z delodajalcem o upravičenosti do izrabe letnega dopusta za mesec, v katerem je menjal zaposlitev, glede na pretežnost trajanja zaposlitve v tem mesecu pri prvem ali pri drugem delodajalcu.

Zaradi opustitve dosedanje rešitve ZDR v 161. členu, ki je določal pravico do celotnega letnega dopusta delavcu po preteku šestih mesecev nepretrganega delovnega razmerja, je v izogib razlagam, da bi lahko delavec tudi v nadaljnjih koledarskih letih izrabljaj le pripadajoči sorazmerni del letnega dopusta glede na trajanje zaposlitve v tekočem koledarskem letu do nastopa letnega dopusta, v ZDR-1 vključena nova rešitev v *šestem odstavku 162. člena*. Namen določbe je, da se omogoči delavcu, ki je imel sicer v prvem letu zaposlitve pravico le do sorazmernega dela letnega dopusta, že v začetku naslednjega koledarskega leta pravico do izrabe pripadajočega letnega dopusta za to koledarsko leto.

## 2. DOLOČITEV, ODMERA IN IZRABA LETNEGA DOPUSTA

ZDR-1 glede na dosedanji ZDR ne prinaša bistvenih sprememb v urejanju:

- daljšega trajanja letnega dopusta, ki ga kot minimum določa zakon, daljše trajanje se lahko določi s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi (prvi odstavek 160. člena);
- obveznosti podrobnejše ureditve letnega dopusta oziroma načina določanja letnega dopusta v pogodbi o zaposlitvi, pri čemer je možno sklicevanje na veljavni zakon, kolektivno pogodbo ali interni akt, ki zavezuje delodajalca (31. člen);
- odmere letnega dopusta za posamezno koledarsko leto najkasneje do 31. mar-

---

V kolikor delavec zavestno neupravičeno, torej v nasprotju z določbami ZDR in brez dogovora z delodajalcem v skladu z drugim odstavkom 162. člena, izrabi pri prvem delodajalcu več letnega dopusta in regresa za letni dopust in s tem delodajalca oškoduje, lahko le-ta uveljavlja regresni oziroma odškodninski zahtevek, tudi s tožbo na sodišču.«

ca v tekočem letu, pri čemer ZDR-1 v cilju zmanjšanja administrativnih bremen delodajalcev izrecno poudarja *možnost pisnega obveščanja delavca tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, če ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec (drugi odstavek 160. člena).*

Prav tako ostajajo v veljavi dosedanja osnovna pravila v zvezi z izrabo letnega dopusta:

- letni dopust se določa in izrablja v delovnih dnevih in ne v delovnih urah (četrti odstavek 160. člena);
- prazniki in opravičene odsotnosti se ne vštevajo v dneve letnega dopusta (tretji odstavek 160. člena);
- letni dopust je sicer možno izrabljati v več delih, vendar mora en del letnega dopusta trajati najmanj dva tedna (prvi odstavek 162. člena). Namen določbe je zagotovitev daljšega neprekinjenega obdobje odsotnosti z dela delavcu in izraba letnega dopusta v strnjem nizu vsaj dveh tednov, pri čemer okoliščina ali delavec izrablja letni dopust, prenesen iz prejšnjega koledarskega leta ali letni dopust za tekoče koledarsko leto ali kombinacijo obeh ni bistvenega pomena;
- delodajalec mora delavcu omogočiti izrabo letnega dopusta v tekočem koledarskem letu, delavec pa je dolžan v tekočem koledarskem letu izrabiti najmanj dva tedna letnega dopusta, preostanek pa v dogovoru z delodajalcem do 30. junija (162. člen). Referenčno obdobje za izrabo najmanj dveh tednov letnega dopusta je torej tekoče koledarsko leto, za izrabo preostanka letnega dopusta nad dva tedna - pa še šest mesecev v naslednjem koledarskem letu;
- izjema je določena za delavca, ki dela v tujini, saj lahko v skladu s kolektivno pogodbo, ki zavezuje delodajalca v celoti izrabi letni dopust do konca naslednjega koledarskega leta (peti odstavek 162. člena);
- pri zagotavljanju letnega dopusta s strani delodajalca in uresničevanju te pravice s strani delavcev se upoštevajo potrebe delovnega procesa, kar omogoča delodajalcu tudi planiranje kolektivnega dopusta,<sup>9</sup> vendar ne v celotnem minimal-

<sup>9</sup> Vprašanje »vnaprej planiranega letnega dopusta s strani delodajalca« in nemožnostjo izrabe letnega dopusta v tem času zaradi bolezni delavca je obravnavalo Sodišče EU (C-194/12, MAESTRE GARCIA, z dne 21.februarja 2013).

Odločitev sodišča:

»7(1) člen Direktive 2003/88/ES je treba razlagati tako, da nasprotuje nacionalni zakonodaji, v skladu s katero delavec, ki je v obdobju letnega dopusta, ki ga je podjetje, v katerem je zaposlen, enostransko določilo v letnem načrtu izrabe dopusta, na bolniškem dopustu, nima pravice, da po koncu bolniškega dopusta izrabi letni dopust v obdobju, ki ni tisto, ki je bilo prvotno določeno, po

nem trajanju, saj je potrebno upoštevati tudi možnosti za počitek in rekreacijo delavcev ter njihove družinske obveznosti. Izrecno pa je zakonsko določena pravica delavcev, staršev šoloobveznega otroka, da izrabijo en teden v času šolskih počitnic in pravica vsakega delavca, da izrabi en dan letnega dopusta na dan, ki ga sam določi (163. člen).

*Kot novost pa zakon izrecno napotuje delodajalca, da lahko zahteva od delavcev vnaprejšnje planiranje izrabe najmanj dveh tednov letnega dopusta za tekoče koledarsko leto (drugi odstavek 162. člena).* Zahteve za planiranje letnega dopusta tudi dosedanja ureditev ZDR ni preprečevala, vendar z vključitvijo v ZDR-1 dobiva večji pomen, zlasti v primerih *iz tretjega odstavka 162. člena* (načrtovane odsotnosti z dela zaradi starševskih obveznosti), kot tudi v primerih načrtovane upokojitve delavca, menjave zaposlitve, pri zaposlitvah za določen čas ipd.

### **3. PRENOS OZIROMA IZRABA LETNEGA DOPUSTA DO KONCA NASLEDNJEGA KOLEDARSKEGA LETA**

Pomembna sprememba ZDR-1 v *četrtem odstavku 162. člena* ureja možnost *izjemnega prenosa oziroma izrabe letnega dopusta tudi po koncu referenčnega obdobja v kasnejšem obdobju za delavca, ki zaradi odsotnosti z dela iz zdravstvenih razlogov ali zaradi porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka ni mogel izrabiti letnega dopusta v tekočem koledarske letu niti ne do 30. junija naslednjega koledarskega leta. V teh primerih ima delavec pravico, da izrabi ves neizrabljeni LD do 31. decembra naslednjega koledarskega leta.*

Nova ureditev prinaša bistveno spremembo glede na dosedanje ureditev ZDR, saj:

- omogoča prenos oziroma izrabo celotnega letnega dopusta oziroma vsega neizrabljenega letnega dopusta do konca naslednjega koledarskega leta brez pogojevanja s trajanjem dejanskega opravljanja dela v tekočem koledarskem letu, kot je bilo urejeno v doslej veljavnem ZDR,

---

potrebi zunaj ustreznega referenčnega obdobja, iz razlogov v zvezi s proizvodnjo ali organizacijo podjetja.

7.člen Direktive 2003/88/ES je treba razlagati tako, da nasprotuje takšni razlagi nacionalne zakonodaje, ki dopušča, da se v času trajanja pogodbe o zaposlitvi obdobje letnega dopusta, ki ga delavec ni mogel izrabiti zaradi nezmožnosti za delo, nadomesti s finančnim nadomestilom.«

- podaljšuje obdobje za prenos oziroma izrabo neizrabljenega letnega dopusta do konca naslednjega koledarskega leta, ter
- izrecno pogojuje to upravičenost z dejansko nemožnostjo izrabe letnega dopusta v tekočem koledarskem letu kot tudi ne do 30. junija naslednjega koledarskega leta.

Namen zakonske spremembe je:

- zadržati dosedanja pravila glede izrabe letnega dopusta, praviloma v tekočem koledarskem letu z dopustitvijo izrabe dela letnega dopusta nad dva tedna v dogovoru z delodajalcem še do 30. junija naslednjega koledarskega leta, v skladu z zahtevami, ki jih uveljavlja Konvencija MOD št. 132;
- v izjemnih primerih, ko izraba letnega dopusta po sicer uveljavljenih pravilih iz objektivnih razlogov ni možna (odsotnost z dela zaradi zdravstvenih razlogov, odsotnost z dela zaradi starševskih obveznosti) zagotoviti daljše obdobje možnega prenosa in izrabe letnega dopusta, upoštevaje odločitve Sodišča EU o določitvi razumnega obdobja za prenos, ki še zagotavlja namen letnega dopusta; in
- upoštevanje sodne prakse Vrhovnega sodišča RS, sicer uveljavljene v odločitvah o upravičenosti do nadomestila za neizrabljeni letni dopust v primerih prenehanja delovnega razmerja, ki se nanaša na pogoj, da delavec v sicer praviloma veljavnem referenčnem obdobju letnega dopusta iz objektivnih razlogov ni mogel izrabiti - glej prakso Vrhovnega sodišča RS pod 4.1.

Ker se je zakon uveljavil v aprilu 2013 in za upravičenost delavcev do prenosa in izrabe letnega dopusta iz leta 2012 ni predvidel posebnega prehodnega režima, so bile izpostavljene zahteve po opredelitvi, kako ravnati v praksi. Vprašanje, kako se izrablja letni dopust iz leta 2012, v primerih, ko delavec letnega dopusta v koledarskem letu 2012 zaradi odsotnosti z dela zaradi bolezni ali izrabe starševskega dopusta ni mogel izrabiti, je obravnavala tudi StrDS.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Stališče StrSD 2013:

[http://www.mdds.gov.si/si/delovna\\_podrocja/delovna\\_razmerja\\_in\\_pravice\\_iz\\_dela/delovna\\_razmerja/zdr/sds\\_zdr\\_2013/](http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/zdr/sds_zdr_2013/)

"V primeru, ko delavec ni izpolnil pogoja vsaj šestmesečnega dela v preteklem koledarskem letu je, upoštevaje splošno pravilo drugega odstavka 163. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02, 79/06, 46/07, 103/07, 45/08 in 83/09; v nadaljevanju ZDR), v letošnje koledarsko leto iz preteklega koledarskega leta prenesel preostanek letnega dopusta nad dva tedna. V zvezi s presojo tega vprašanja v primeru spora, je glede na okoliščine konkretnega primera potrebno upoštevati tudi sodno prakso Sodišča ES. Upoštevanje četrtega odstavka 162. člena ZDR-1, ki določa daljše časovno obdobje, v katerem lahko delavec izrabiti letni dopust, če ga zaradi določenih primerov odsotnosti z dela ni mogel izrabiti v tekočem koledarskem letu oziroma do 30. junija naslednjega koledarskega leta, lahko delavec preneseni del letnega dopusta izrabiti do 31. decembra 2013."

### 3.1. SODNA PRAKSA SODIŠČA EU

Zadevam Schultz-Hoff ter Stringer in drugi<sup>11</sup> iz leta 2009, so sledili primeri, v katerih se je Sodišče EU opredeljevalo do vprašanja »neomejenega kopičenja pravice do plačanega letnega dopusta«.

V zadevi *KHS AG (C-214/10 z dne 7.7.2011)* je Sodišče EU odločalo o predlogu za sprejetje predhodne odločbe, ki je bil vložen v okviru spora med družbo KHS AG in njenim nekdanjim zaposlenim W. Schultejem, zaradi njegove zahteve za plačilo denarnega nadomestila za neizrabljen plačani letni dopust za leta od 2006 do 2008 zaradi posledic infarkta.

Sodišče je odločalo o dveh vprašanjih:

1. Ali je treba 7/1 člen Direktive 2003/88/ES razlagati tako, da nasprotuje nacionalni zakonodaji in/ali praksi, v skladu s katero pravica do plačanega minimalnega letnega dopusta ugasne po poteku referenčnega obdobja in/ali obdobja prenosa, tudi če je delavec dalj časa nezmožen za delo, pri tem pa bi zaradi dolgotrajne nezmožnosti za delo lahko kopičil pravice do minimalnega dopusta za več let, če možnost njihovega prenosa ne bi bila časovno omejena?
2. Če je odgovor na to vprašanje nikalen, ali mora možnost prenosa obstajati najmanj 18 mesecev?

Sodišče je v svoji odločitvi dodatno ob prejšnjih odločitvah, poudarilo dvojni namen pravice do plačanega letnega dopusta, ki izhaja iz 31. člena Listine in iz 7. člena Direktive 2003/88/ES in sicer, omogočiti delavcu, na eni strani, da se spočije od izvajanja nalog, ki jih ima v skladu s svojo pogodbo o zaposlitvi in na drugi strani, da ima na voljo obdobje za sprostitev in razvedrilo. Vendar je sodišče ugotovilo, da lahko pravica do plačanega letnega dopusta, ki jo pridobi delavec, ki je več zaporednih referenčnih obdobjih nezmožen za delo, ustreza obema platema svojega namena le, če prenos ne preseže neke časovne meje. Ko je ta meja presežena, letni dopust nima več pozitivnega učinka za delavca kot čas za počitek, ampak ohrani le vidik obdobja za sprostitev in razvedrilo. Pravica do neomejenega kopičenja pravic do plačanega letnega dopusta, kot je bil primer v konkretni zadevi, pridobljenih med takim obdobjem nezmožnosti za delo, ne bi več ustrezala samemu namenu pravice do plačanega letnega dopusta. Sodišče je odločilo, da glede na sam namen pravice do plačanega letnega dopusta, ki jo vsakemu delavcu neposredno daje pravo EU, delavec, ki je več zaporednih let nezmožen za delo

<sup>11</sup> (C-350/06 in C-520/06 z dne 20.1.2009)

in ki mu nacionalno pravo preprečuje, da bi med navedenim obdobjem izrabil svoj plačani letni dopust, ne more imeti pravice do neomejenega kopičenja pravic do plačanega letnega dopusta, pridobljenih med tem obdobjem.

Iz tega izhaja, da je treba pri vsakem presojanju ustreznosti obdobju prenosa upoštevati specifične okoliščine, v katerih je delavec, ki je več zaporednih referenčnih obdobji nezmožen za delo, da bi bila z njim spoštovana ta pravica, katere cilj je varstvo delavca. To obdobje mora delavcu zlasti zagotavljati možnost, da ima po potrebi obdobja počitka, ki jih je mogoče razporediti in načrtovati ter ki so na voljo v daljšem časovnem obdobju. Vsako obdobje prenosa mora bistveno presegati čas trajanja referenčnega obdobja, za katerega je določeno.

To isto obdobje pa mora varovati tudi delodajalca pred tveganjem prevelikega kopičenja obdobji odsotnosti delavca in težavami, ki bi jih te odsotnosti lahko pomenile za organizacijo dela.

Posledično je sodišče presodilo, da je možno razumno meniti, da petnajstmesečno obdobje prenosa pravice do plačanega letnega dopusta ustreza namenu navedene pravice, saj je na podlagi tega obdobja zagotovljeno, da ohrani pozitivni učinek za delavca kot čas počitka. *Sodba se glasi: »7/1 člen Direktive 2003/88/ES je treba razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalnim določbam ali praksi, kot so kolektivne pogodbe, s katerimi je kopičenje pravic delavca, ki je več zaporednih referenčnih obdobji nezmožen za delo, do plačanega letnega dopusta omejeno s petnajstmesečnim obdobjem prenosa, po poteku katerega pravica do takega dopusta ugasne.«*

V zadevi *Neidel (C-337/10 z dne 3.5.2012)* je Sodišče EU odločalo o predlogu za sprejetje predhodne odločbe, ki je bil vložen v okviru spora med G. Neidelom in njegovim nekdanjim delodajalcem, Stadt Frankfurt am Main, zaradi pravice prvega do denarnega nadomestila za neizrabljen plačani letni dopust ob upokojitvi. Sodišču EU je bilo v predhodno odločanje predloženih več vprašanj, ki jih je sodišče vsebinsko povzelo:

1. Ali se 7. člen Direktive 2003/88 uporablja za uradnika, ki opravlja poklic gasilca v običajnih razmerah?
2. Ali je treba 7/2 člen Direktive 2003/88 razlagati tako, da ima uradnik ob upokojitvi pravico do denarnega nadomestila za plačan letni dopust, ki ga ni izrabil, ker zaradi bolezni ni opravljal dela?
3. Ali je treba 7. člen Direktive 2003/88 razlagati tako, da nasprotuje določbam nacionalnega prava, ki uradniku poleg pravice do plačanega letnega dopusta v minimalnem trajanju štirih tednov dajejo dodatne pravice do plačanega do-

pusta ne da bi bilo predvideno plačilo denarnega nadomestila, kadar uradnik, ki se upokojuje, teh dodatnih pravic ni mogel izkoristiti, ker zaradi bolezni ni opravljal dela?

4. *Ali 7/2 člen Direktive 2003/88 nasprotuje določbi nacionalnega prava, ki pravico uradnika, ki se upokojuje, do kopičenja denarnih nadomestil za plačane letne dopuste, ki jih ni mogel izrabiti zaradi nezmožnosti za delo, omejuje z obdobjem prenosa devetih mesecev, po poteku katerega pravica do plačanega letnega dopusta ugasne?*

V svoji odločitvi je sodišče razsodilo:

1. 7. člen Direktive 2003/88/ES je treba razlagati tako, da se uporablja za uradnike, ki opravljajo poklic gasilca v običajnih razmerah.
2. 7/2 člen Direktive 2003/88/ES je treba razlagati tako, da ima uradnik ob upokojitvi pravico do denarnega nadomestila za plačan letni dopust, ki ga ni izrabil, ker zaradi bolezni ni opravljal dela.
3. 7. člen Direktive 2003/88/ES je treba razlagati tako, da ne nasprotuje določbam nacionalnega prava, ki uradniku poleg pravice do plačanega letnega dopusta v minimalnem trajanju štirih tednov dajejo dodatne pravice do plačanega dopusta, ne da bi bilo predvideno plačilo denarnega nadomestila, kadar uradnik, ki se upokojuje, teh dodatnih pravic ni mogel izkoristiti, ker zaradi bolezni ni opravljal dela.
4. *7/2 člen Direktive 2003/88/ES je treba razlagati tako, da nasprotuje določbi nacionalnega prava, ki pravico uradnika, ki se upokojuje, do kopičenja nadomestil za plačane letne dopuste, ki jih ni mogel izrabiti zaradi nezmožnosti za delo, omejuje z obdobjem prenosa devetih mesecev, po poteku katerega pravica do plačanega letnega dopusta ugasne.*

V zadevi *Dominguez (C-282/10 z dne 24.1.2012)* je Sodišče EU odločalo o predlogu za sprejetje predhodne odločbe, ki je bil vložen v okviru spora med M. Dominguez in njenim delodajalcem, Centre informatique du Centre Ouest Atlantique (v nadaljevanju: CICOA), zaradi zahteve M. Dominguez za neizrabljen plačani letni dopust za obdobje med novembrom 2005 in januarjem 2007 zaradi odsotnosti z dela zaradi nesreče in podredno, zaradi zahteve za plačilo nadomestila.

Sodišče je odločalo o naslednjih vprašanjih:

1. *Ali je treba 7/1 člen Direktive 2003/88/ES razlagati tako, da nasprotuje nacionalnim določbam ali praksi, v skladu s katero je pravica do plačanega letnega dopusta pogojena z najmanj desetimi dnevi ali enim mesecem dejanskega dela v referenčnem obdobju?*



2. Ali je treba 7. člen Direktive 2003/88/ES razlagati tako, da se v sporu med posamezniki nacionalna določba, ki v nasprotju z navedenim 7. členom določa, da je pravica do plačanega letnega dopusta pogojena z minimalnim dejanskim delom v referenčnem obdobju, ne sme uporabiti?
3. Ali je treba 7. člen Direktive 2003/88/ES razlagati tako, da nasprotuje nacionalni določbi, ki glede na vzrok odsotnosti delavca na bolniškem dopustu določa trajanje plačanega letnega dopusta najmanj štiri tedne, kar je zagotovljeno s to direktivo?

V svoji odločitvi je sodišče razsodilo:

1. *7/1 člen Direktive 2003/88/ES je treba razlagati tako, da nasprotuje določbam ali praksi, v skladu s katero je pravica do plačanega letnega dopusta pogojena z najmanj desetimi dnevi ali enim mesecem dejanskega dela v referenčnem obdobju.*
2. Predložitveno sodišče mora ob upoštevanju celotnega nacionalnega prava in ob uporabi načinov razlage, ki jih nacionalno pravo priznava, da bi zagotovilo polni učinek 7. člena Direktive 2003/88 in doseglo rešitev v skladu z njenim ciljem, preveriti, ali lahko to pravico razlaga tako, da je odsotnost z dela zaradi poškodbe na poti na delo izenačena z enim od primerov, ki so omenjeni v nacionalnem zakonu.  
Če taka razlaga ne bo mogoča, mora nacionalno sodišče preveriti, ali se je ob upoštevanju pravne oblike toženih strank v postopku v glavni stvari proti njima mogoče sklicevati na neposredni učinek 7/1 člena Direktive 2003/88/ES.  
Če nacionalno sodišče ne more doseči cilja, ki je določen s 7. členom Direktive 2003/88/ES, se lahko stranka, ki je oškodovana zaradi neskladnosti nacionalnega prava s pravom EU, za povrnitev morebitne škode kljub temu sklicuje na sodbo z dne 19. novembra 1991 v združenih zadevah Francovich in drugi (C-6/90 in C-9/90).
3. *7/1 člen Direktive 2003/88/ES je treba razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalni določbi, ki glede na vzrok odsotnosti delavca na bolniškem dopustu določa trajanje plačanega letnega dopusta najmanj štirih tednov, ki je zagotovljeno s to direktivo.*

#### **4. PRAVICA DO NADOMESTILA, ODŠKODNINE ZA NEIZRABLJENI LD**

*ZDR-1 v 164. členu v primerjavi z dosedanjo ureditvijo ZDR izraz »odškodnina« nadomešča z izrazom »denarno nadomestilo«. Z zakonsko ureditvijo prepove-*

di odpovedi pravici do letnega dopusta in neveljavnosti sporazuma o denarnem nadomestilu za neizrabljen letni dopust, razen ob prenehanju delovnega razmerja, se prenaša zahtevo Direktive 2003/88/ES iz drugega odstavka 7. člena, da »minimalnega letnega dopusta ni mogoče nadomestiti z denarnim nadomestilom, razen v primeru prenehanja delovnega razmerja.«

S spremembo uporabljene zakonske terminologije, se tudi zakonsko odpravlja dosedanja nejasnost glede upravičenosti delavca do prejemka v denarju namesto letnega dopusta, ki jo je sicer že preseгла sodna praksa Vrhovnega sodišča RS z razlago odškodnine iz dosedanjega 166. člena ZDR in denarnega nadomestila po 7. členu Direktive 2003/88/ES v konkretnih spornih primerih.

#### 4.1. Sodna praksa Vrhovnega sodišča RS

1. Iz 166. člena ZDR ne izhaja, da je plačilo nadomestila delavcu za neizrabljen letni dopust ob prenehanju delovnega razmerja možno samo, če se delavec in delodajalec o tem dogovorita (skleneta sporazum) in da delodajalec v drugih primerih te obveznosti nima. Delodajalec je namreč dolžan plačati delavcu nadomestilo za neizrabljen dopust tedaj, ko delavec svoje pravice do plačanega letnega dopusta ni mogel izvršiti.

Čeprav zakon uporablja izraz „odškodnina“, ga vsebinsko ni mogoče razlagati v civilnopravnem smislu. Plačilo denarnega zneska v zameno za neko (neizrabljeno) pravico pa je po svoji naravi nadomestilo in ne odškodnina.

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. 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 191/2010 z dne 22.11.2011

2. Zgolj razlog za odpoved na strani delodajalca ne zadostuje za pravni zaključek, da tožnik ni mogel izkoristiti (dela) letnega dopusta do prenehanja delovnega razmerja. Tako je tožnik predhodno opozoril revidentko, da bo izredno odpovedal pogodbo o zaposlitvi, kar nedvomno kaže na to, da je (vsaj) tedaj vedel, kdaj mu bo prenehalo delovno razmerje, zato bi lahko (vsaj) v tem obdobju koristil letni dopust, če seveda ni bilo drugih objektivnih okoliščin, ki bi mu to

preprečevale. Od tega, ali dopusta zaradi objektivnih razlogov ni mogel izrabiti, je odvisna njegova pravica do nadomestila za neizrabljen dopust.

Sklep VIII Ips 107/2011 z dne 20.12.2011

3. 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 izkazan, in če na delodajalčevi strani ni razlogov za neizrabo, pravico do letnega dopusta (ali nadomestila) izgubi.

Če tožnikova terjatev (toženčeva obveznost) ni utemeljena, pobotni procesni ugovor izgubi svojo vlogo.

Sodba VIII Ips 218/2010 z dne 07.02.2012

4. 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.

Delavec v obdobju, v katerem je upravičen do odsotnosti z dela v primeru začasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni, ni dolžan koristiti letnega dopusta.

Sklep VIII Ips 300/2010 z dne 19.03.2012

## ZAKLJUČEK

ZDR-1 prinaša bistvene novosti v dosedanjo prakso upravičenosti in izrabe letnega dopusta.

*Uveljavitev doslednega načela sorazmernosti* pravice do letnega dopusta glede na trajanje zaposlitve delavca pri posameznem delodajalcu v koledarskem letu, ko je delavec sklene delovno razmerje oziroma v letu, ko mu je delovno razmerje med koledarskim letom prenehalo, kot tudi *uveljavitev možnosti prenosa in izrabe celotnega letnega dopusta*, ki v letu 2012 ni bil izrabljen iz objektivnih razlogov (zdravstveni razlogi, starševske obveznosti) bi glede na dosedanjo zakonsko ureditev v ZDR terjala tudi istočasno zakonsko prehodno določbo, ki bi razrešila vprašanja v prehodnem obdobju. V nasprotju s pričakovanji je bil zakon uveljavljen šele v drugi četrtini koledarskega leta, kar je izpostavilo konkretna vprašanja glede

upravičenosti do izrabe letnega dopusta v letu 2013. V odsotnosti zakonske prehodne določbe so socialni partnerji poskušali, v cilju čim bolj poenotenega delovanja v praksi in do dokončnega odgovora, ki ga bo dala sodna praksa v spornih primerih, v okviru delovanja StrDS uskladiti stališča o razreševanju vprašanj v letu 2013, upošteva tudi, da je namen zakona za nadaljnja leta povsem jasen.

Pri presoji razumnosti zagotovljenega daljšega obdobja za prenos in izrabo letnega dopusta - do 31. decembra naslednjega koledarskega leta, delavcu, ki zaradi odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe ter zaradi porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka, dejansko ni mogel izrabiti letnega dopusta v tekočem koledarske letu, niti ne do 30. junija naslednjega koledarskega leta, je primerno in potrebno upoštevati zlasti izpostavljeni namen letnega dopusta - omogočiti delavcu, na eni strani počitek in na drugi strani sprostitev in razvedrilo, saj tudi po presoji Sodišča EU lahko pravica do plačanega letnega dopusta ustreza obema platema svojega namena le, če prenos ne preseže neke časovne meje.

Sicer pa bodo nove rešitve v konkretnih situacijah v praksi odpirale tudi nova vprašanja, pri razreševanju katerih lahko pomembno prispeva posebej izpostavljena določba o obveznosti planiranja letnega dopusta, predvsem v primerih načrtovane odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi menjave zaposlitve, upokojitve, načrtovane odsotnosti zaradi starševskih obveznosti ipd. kot tudi že doslej uveljavljena obveznost delavca (36. člen), da je dolžan delodajalca obveščati o vseh bistvenih okoliščinah oziroma spremembah podatkov, ki vplivajo na izpolnjevanje njegovih pogodbenih obveznosti oziroma pravic iz delovnega razmerja.

#### VIRI:

- Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 pop. - ZDR-1).
- Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02 in 103/07 - ZDR).
- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Ur. l. RS, št. 110/2006-UPB2, 114/2006-ZUTPG, 10/2008 Odl. US, 62/2010-ZUPJS, 40/2012-ZUJF, 63/2013-ZIUP TDSV).
- Konvencija MOD št. 132 o plačanem letnem dopustu (1970).
- Konvencije MOD št. 175 o delu s krajšim delovnim časom (1994).
- Evropska socialna listina (MESL).
- Listina Evropske unije o temeljnih socialnih pravicah (2010/C 83/02).
- Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa - združena verzija (UL L št. 216 z dne 20. 8. 1994).

- Direktive Sveta 97/81/ES z dne 15. decembra 1997 o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC (UL L št. 206 z dne 29. 7. 1991).
- Katarina Kresal Šoltes, Delavci in delodajalci 2-3/2009/IX, Čas in prenos izrabe letnega dopusta, Ljubljana, 2009.
- Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, več avtorjev, GV Založba, Ljubljana 2008.
- Evropsko delovno pravo, Direktive ES/EU z uvodnimi pojasnili, več avtorjev, GV Založba, Ljubljana, 2005.
- Konvencije Mednarodne organizacije dela s komentarjem, več avtorjev, GV Založba in Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani, Ljubljana, 2006.

# THE RIGHT TO PAID ANNUAL LEAVE - NEW REGULATIONS IN THE ERA-1

Irena Bečan\*

## SUMMARY

The right to paid annual leave was one of the fundamental social rights of the workers thoroughly discussed in the process of preparing the ERA-1 solution.

The representatives of the employers' associations put forward the requirements to regulate the principle of proportionality of the right to annual leave according to the duration of employment with an employer when the employee enters an employment relationship or employment relationship terminates during a calendar year and the period of employment in an individual calendar year is shorter than one year. With the new solutions, the former regulation, according to which the employee was entitled to a total annual leave after six months of continuous employment as well as a solution, according to which the employee was entitled to a total annual leave where the employment relationship is terminated after 30 of June, was replaced with the right to proportionate part of annual leave - 1/12 of annual leave for each month of employment.

On the other hand, there are important changes included in the new regulations of ERA-1, dealing with the right and/or the possibility for an employee, who by reason of absence from work due to illness or injury, maternity leave or childcare leave is not actually able to use annual leave during the current calendar year, not even up to 30 of June of the following calendar year. In such cases, the employee has the right to use all unused annual leave up to 31 of December of the following calendar year.

The new legislation brings a significant change compared with the former regulations, because it:

- allows the transfer of the total remainder of annual leave which has not been taken in the current calendar year or by 30 of June without any conditionality with the duration of the actual performance of work in the current calendar year,

---

\* Irena Bečan, LL, Secretary, Department of Labour Relations and Labour Rights, Ministry of Labour, Family, Social Affairs and Equal Opportunities, Slovenia. irena.becan@gov.si

- extends the period for transfer and use the annual leave up to the end of following calendar year and
- the condition of this eligibility is the actual inability to use the annual leave during the current calendar year or up to 30 of June of the following calendar year.

Preparing new regulations was influenced by the practice of the Court of Justice of European Union as well as the by jurisprudence of the Supreme Court of the Republic of Slovenia in disputes that have referred to in particular the entitlement to compensation for unused annual leave upon termination of the employment relationship, which is presented in this article.

The law was enforced in April 2013 and immediately after the entry into force the questions raised out relating the transitional period - the calendar year 2013, with regard to the right to the use of annual leave, which has been obtained up to the enforcement of ERA-1, taking into account former regulations.

The new law for open questions has not foreseen any transitional solutions. In the article, the positions of the Professional working group for monitoring the implementation of ERA -1 are presented, which operates within the Ministry of Labour, Family, Social Affairs and Equal Opportunities and which has been called for the creation of unified views of the social partners on open legal issues, taking into account the purpose of the new regulations.