

UNIVERZA V LJUBLJANI  
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

PRAVICA DO LETNEGA DOPUSTA V SLOVENIJI IN V  
MEDNARODNI UREDITVI

Ljubljana, oktober 2005

VIDA AVBELJ

## IZJAVA

Študentka Vida Avbelj izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom dr. Boruta Stražišarja in dovolim objavo diplomskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

**V Ljubljani, dne 6.10.2005**

**Podpis:** \_\_\_\_\_

## KAZALO

<b>1. UVOD</b> .....	<b>1</b>
<b>2. LETNI DOPUST</b> .....	<b>2</b>
<b>2.1. Pomen letnega dopusta</b> .....	<b>2</b>
<b>2.2. Opredelitev pravice do letnega dopusta</b> .....	<b>4</b>
<b>3. RAZVOJ PRAVICE DO LETNEGA DOPUSTA V SLOVENSKEM PRAVNEM PROSTORU</b> .....	<b>5</b>
<b>3.1. Uvodna pojasnila</b> .....	<b>5</b>
<b>3.2. Ustavno urejanje</b> .....	<b>6</b>
<b>3.3. Zakonsko urejanje letnega dopusta v prejšnji pravni ureditvi</b> .....	<b>6</b>
3.3.1. Ureditev po Zakonu o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (ZTPDR) .....	6
3.3.2. Ureditev po Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR) .....	7
<b>3.4. Veljavna zakonska ureditev letnega dopusta</b> .....	<b>12</b>
3.4.1. Trajanje letnega dopusta .....	13
3.4.3. Izraba letnega dopusta .....	16
3.4.4. Neveljavnost odpovedi pravici do letnega dopusta .....	19
<b>3.5. Podzakonsko urejanje</b> .....	<b>20</b>
<b>4. MEDNARODNA UREDITEV LETNEGA DOPUSTA</b> .....	<b>22</b>
<b>4.1. Mednarodna organizacija dela (MOD)</b> .....	<b>22</b>
4.1.1. Pravica do letnega dopusta po Konvenciji MOD, št. 132 s primerjalnim pregledom po naši zakonski ureditvi .....	23
4.1.2. Letni dopust po Konvenciji MOD, št. 140 .....	28
<b>4.2. Svet Evrope</b> .....	<b>29</b>
4.2.1. Evropska socialna listina .....	29
<b>4.3. Direktive Evropske unije</b> .....	<b>31</b>
<b>5. MATERIALNE PRAVICE</b> .....	<b>33</b>
<b>5.1. Nadomestilo osebnega dohodka</b> .....	<b>33</b>
<b>5.2. Regres za letni dopust</b> .....	<b>34</b>
5.2.1. Minimalni regres za leto 2005 .....	36
<b>6. IZRABA LETNEGA DOPUSTA V PODJETJU IBM SLOVENIJA</b> .....	<b>37</b>
<b>6.1. Število dni ter organizacija letnega dopusta v podjetju IBM Slovenija</b> .....	<b>37</b>
<b>6.2. Vpliv tehnologije na dopustovanje, počitniške kapacitete ter druge oblike sproščanja in rekreacije v podjetju IBM Slovenija</b> .....	<b>38</b>
<b>7. ZADOVOLJSTVO Z DOLŽINO LETNEGA DOPUSTA V SLOVENIJI</b> .....	<b>38</b>
<b>7.1. Vpliv letnega dopusta na produktivnost</b> .....	<b>40</b>
<b>8. SKLEP</b> .....	<b>41</b>
<b>LITERATURA</b> .....	<b>43</b>
<b>VIRI</b> .....	<b>44</b>



## 1. UVOD

Delo in prosti čas predstavljata temeljni vrednoti sodobnega delovnega človeka. Če je delo včasih štel za najpomembnejšo vrednoto in hkrati bistvo človeškega življenja, v današnjem času velja, da je prav želja po prostem času tista, ki vse bolj prevzema njegovo mesto. Družba, v kateri živimo, temelji na prizadevnem iskanju ravnovesja med delom ter z njim povezanim zaslužkom na eni strani in intenzivno izkoriščenim prostim časom na drugi strani, saj le slednje pripomore in vodi k zadovoljnemu in uspešnemu delavcu. Začasna ločitev od delovnega okolja in z njim povezanimi obveznostmi za delavca pomeni možnost, da si znova nabere fizične ter umske moči, ki so zelo potrebne za nadaljnje učinkovito opravljanje njegovega dela. Le spočit in energije poln delavec je namreč tisti, ki lahko pomembno pripomore k večji produktivnosti dela ter k boljšemu poslovnemu uspehu, kar je temeljni cilj vsakega podjetja.

Eno izmed najdaljših in hkrati najintenzivnejših oblik prostega časa, ko so delavci prosti vseh delovnih obveznosti, predstavlja letni dopust. Delavci ga lahko izkoriščajo na različne načine. Prav zaradi dejstva, da za vsakega posameznika s sklenjenim delovnim razmerjem prosti čas in posledično letni dopust pridobivata vse večjo vrednost, sem se odločila, da pričujočo diplomsko nalogo posvetim problematiki pravice do letnega dopusta, ki je v našem pravnem prostoru od leta 2003 urejena z novim Zakonom o delovnih razmerjih. Nadalje sem se za obravnavo te tematike odločila zaradi dejstva, da bom v prihodnosti tudi sama prisotna na trgu delovne sile kot iskalka prve zaposlitve. Poznavanje problematike, ki jo bom zajela z diplomsko nalogo, me bo prav gotovo usmerilo k pravilnejši odločitvi pri sklepanju delovnega razmerja ter pri uveljavljanju in uresničevanju materialnih pravic, ki mi bodo kot delavcu pripadale, iz naslova letnega dopusta.

Pravica do letnega dopusta predstavlja eno izmed temeljnih pravic in hkrati obveznosti, ki izhajajo iz delovnega razmerja. V svojem diplomskem delu bom med drugim skušala predstaviti razvoj pravice do letnega dopusta s pomočjo normativne ureditve v Sloveniji, ki jo bom primerjala z mednarodno ureditvijo, saj je zaradi pomembnosti le-te potrebno, da je splošno razširjena in normativno urejena tako na državni ravni kot tudi na mednarodni ravni. Institut pravice do letnega dopusta je torej tako pomemben, da je njegovo uveljavitev potrebno določiti z ustavo ter mednarodnimi pogodbami, ki imajo primarni pomen v zakonodaji posamezne države članice organizacije, ki se ukvarja z zaščito pravic delavcev. Poleg tega bom v nadaljevanju poskusila izpostaviti še druga, pomembnejša pravna vprašanja, ki se pojavljajo v zvezi s tovrstno problematiko, saj se novi Zakon o delovnih razmerjih med drugim ukvarja tudi s splošnimi rešitvami, ki zadevajo materialne pravice, te pa prav tako predstavljajo pomemben element delovnega razmerja.

Uvodu bo sledilo poglavje, v katerem bom predstavila pojem letnega dopusta v splošnem, in sicer njegov pomen, ki se kaže v delavčevi odsotnosti z dela, in posledično težnjo po obnovi njegovih za delo potrebnih sposobnosti. V istem poglavju bo sledila definicija oziroma

opredelitev pravice do letnega dopusta. Vsi njeni pomembnejši elementi bodo nato zajeti v naslednjem poglavju, kjer se bom osredotočila na razvoj pravice do letnega dopusta v slovenskem pravnem prostoru. Prikazala bom ustavno, zakonsko in podzakonsko urejanje pri nas. Zakonsko urejanje letnega dopusta bom razčlenila glede na ureditev letnega dopusta v prejšnji pravni ureditvi, kjer bom predstavila pomembnejše vsebine takrat veljavnih zakonov (Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja, republiški Zakon o delovnih razmerjih). Pri tem bo obširno prikazana za nas aktualna, torej veljavna zakonska ureditev letnega dopusta, kjer bo razvidna celotna ureditev problematike in vprašanj s področja letnega dopusta pri nas. Temu poglavju bo sledil pregled mednarodne ureditve letnega dopusta ter kratka predstavitev vseh pomembnih mednarodnih dokumentov, ki urejajo pravico do letnega dopusta. V okviru Mednarodne organizacije dela je pomembna predvsem Konvencija, št. 132, to je konvencija o plačanem letnem dopustu. Naredila bom kratko primerjavo mednarodne ter slovenske ureditve, pri čemer bodo izpostavljene bistvene razlike ali morebitna odstopanja med obema ureditvama. Pregledu mednarodne ureditve letnega dopusta bo sledila predstavitev materialnih pravic, vezanih na letni dopust, in sicer nadomestilo osebnega dohodka za čas izrabe letnega dopusta ter pravica do regresa za letni dopust. V tem sklopu bo razviden tudi minimalni znesek regresa za aktualno leto 2005. Proti koncu diplomskega dela bom delovanje instituta pravice do letnega dopusta prikazala v praksi. Izrabo letnega dopusta bom predstavila na primeru podjetja IBM Slovenija, iz česar bo razvidna uporaba zakonske ureditve v praksi. Na koncu bo sledila anketa, s katero sem želela ugotoviti, ali so delavci v Sloveniji zadovoljni z dolžino letnega dopusta, in kako izraba letnega dopusta oziroma odsotnost z dela vpliva na produktivnost v podjetju. S pomočjo podatkov iz ankete bom poskusila izluščiti tiste prvine oziroma razloge, zaradi katerih izkoriščen letni dopust pozitivno vpliva na delavca in hkrati na produktivnost podjetja. Vsem poglavjem bo na koncu sledil sklep, kjer bom povzela glavne ugotovitve, ki se bodo izoblikovale med pisanjem diplomske naloge.

## **2. LETNI DOPUST**

### **2.1. Pomen letnega dopusta**

Spreminjanje družbenih sistemov je v človeško življenje vse do danes prineslo vrsto sprememb. Skozi čas, ki so ga zaznamovale vedno večja svetovna konkurenca, hiter tehnološki razvoj in nenehne spremembe razmer na trgu, so se spremenile tako človeške vrednote kot tudi sam način življenja. Ta postaja čedalje bolj podrejen posameznikovemu delu in od njega odvisen. Pripadnost organizacijam, v katerih ljudje delajo, in predanost delovnim nalogam sta postala ključna dejavnika pri doseganju individualne uspešnosti. Pri vsem tem se ljudje odrekajo lastnim potrebam in se prilagajajo zahtevam drugih, kar za njih dolgoročno predstavlja vrsto negativnih posledic. Hitro se lahko zgodi, da ti ljudje ne obvladujejo več različnih delovnih nalog. V takšnem delovnem stanju lahko reakcije nadrejenih kmalu postanejo usodne za delavca in v najslabšem primeru, ko le-ta podleže prevelikim delovnim pritiskom, privedejo celo do izgube delovnega mesta. Da se organizacije izognejo tovrstnim

neugodnim situacijam, morajo delavcu omogočiti dela prosti čas, v katerem bo pridobil moči za nadaljnje uspešno opravljanje potrebnega dela.

Iz povedanega razberemo, da pretežni del življenja posameznika predstavlja prav njegova delovna storilnost. Tvorijo jo tako psihične kot fizične dejavnosti, ki so potrebne, da človek ustvari nek delovni rezultat, pa tudi čas, ko človek ne dela. Tako lahko ugotovimo, da življenje za delo sposobnega in zaposlenega človeka sestoji iz treh bistvenih sestavin (Novak, 1983, str. 9):

- dela oziroma delovnega časa,
- spanja (počitka, ki je potreben zaradi fizioloških razlogov),
- prostega časa, ko človek ne dela, in lahko bolj ali manj svobodno izbira in odloča, kako bo preživel ta čas.

Primerjava vseh treh bistvenih sestavin nas pripelje do ugotovitve, da je prav letni dopust najpomembnejša, najdaljša in načeloma tudi najbolj intenzivna oblika prostega časa. V pravni teoriji najdemo več opredelitev pojma letni dopust. Ena od teorij navaja, da je letni dopust ena izmed temeljnih pravic delavca iz delovnega razmerja. Ko delavec izrabí letni dopust, se psihično in fizično krepi in tako obnavlja svojo delovno sposobnost. To naj bi bil hkrati tudi poglavitni razlog, zakaj se delavec ne more odpovedati pravici do letnega dopusta, temeljna organizacija pa mu te pravice ne more omejiti (Novak, 1983, str. 21). Letne dopuste lahko opredelimo tudi tako; v vsakem koledarskem letu se dajo tistim osebam v delovnem razmerju, ki so v tem letu prebile na delu v isti organizaciji (pri istem delodajalcu) minimalno obdobje, ki je določeno v pravni ureditvi ... Ob tem se njegov glavni namen odraža v biopsihološkem varstvu delavcev ali tudi rekreaciji, širšem kulturnem življenju s pomočjo tako imenovanega aktivnega in dolgotrajnejšega odmora delavca (Novak, 1983, str. 21).

Pojem letnega dopusta lahko v skladu s sodobno zakonodajo opredelimo kot pravico do daljšega, nepretrganega počitka, ki pripada delavcu za delo v koledarskem letu (Belopavlovič, 2002, str. 60). Letni dopust torej predstavlja čas, ki ga delavec preživi v prijetnem in dostopnem okolju ter tako obnavlja svoje sposobnosti in moči, ki jih bo potreboval za nadaljnje kvalitetno in produktivno delo pri svojem delodajalcu. Bistvo letnega dopusta je, da delavec ni navzoč na svojem delovnem mestu in v delovnem okolju v širšem smislu, pri čemer je pomembna tudi sama dolžina letnega dopusta (Tičar, 2003, str. 15).

Pri vsem tem je treba še poudariti, da so meje med delovnim in prostim časom, katerega najintenzivnejši predstavnik je letni dopust, težje določljive, če delavec opravlja umsko delo (Novak, 1983, str. 14). Umsko dejaven človek težje postavi mejo med delovnimi obveznostmi in prostim časom, saj je obremenjenost z delom velikokrat prehuda in obseg dela prevelik. Tako je delavec primoran delo nositi domov, kar pa lahko izniči njegov prosti čas.

Če upoštevamo problematiko opredeljevanja razmerij med delovnimi obveznostmi in delavčevimi pravicami, med katerimi je pomembna tudi pravica do letnega dopusta, je treba izpostaviti, da delovni čas, spanje in dela prosti čas za delavca še niso bili tako ugodno razporejeni, kot so v modernih pravno-ekonomskih sistemih.

## 2.2. Opredelitev pravice do letnega dopusta

Pravica do letnega dopusta je zakonsko zagotovljena pravica, ki je vezana na nastanek in obstoj delovnega razmerja. Pridobi jo lahko samo oseba, ki ima status delavca. Gre za temeljno pravico delavca iz delovnega razmerja, ki se ji ne more odreči. Izjava o tem za delavca kot šibkejšo stranko v delovnem razmerju nima pravnih posledic (Šetinc Tekavc, 2003, str. 18).

Pravica do letnega dopusta je v resnici **dolžnostno upravičenje**, saj delavcu predstavlja eno od *osnovnih pravic*, ki izhajajo iz delovnega razmerja (tako jo določa tudi ZTPDR - Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja.) hkrati pa *ustrezno obveznost*, kar pomeni, da mora delavec obvezni letni dopust v polni meri izkoristiti. Pravica do letnega dopusta se mora zagotavljati tako, da se uresniči namen letnega dopusta. Plačan letni dopust naj bi delavcu zagotovil primerno dolg dela prosti čas, v katerem naj bi se psihično in fizično sprostil ter na ta način obnovil svoje delovne sposobnosti (Kresal, Kresal Šoltes, Senčur Peček, 2002, str. 549).

Delavec je torej letni dopust dolžan izkoristiti (ne more se mu odpovedati), pri čemer pa izraba dopusta ni le v njegovem interesu, ampak posredno koristi tudi organizaciji, v kateri je zaposlen, oziroma njegovemu delodajalcu. Izraba letnega dopusta namreč delno vpliva tudi na intenzivnost dela na njegovem delovnem mestu. Zagotavljanje letnega dopusta in njegova pravilna izraba pa sta tudi v javnem interesu, ker obnavljata delavčevo zdravje in njegove delovne zmožnosti. Tako zmanjšujeta možnosti za nesreče pri delu, poklicne bolezni ali celo invalidnost (Kresal, Kresal Šoltes, Senčur Peček, 2002, str. 594).

Če je delavec na dopustu, so njegove pravice enake, kot če bi bil na delovnem mestu. V primeru, da delavec ne more izkoristiti letnega dopusta po krivdi organizacije, v kateri dela, oziroma svojega delodajalca (organizacija oz. delodajalec mu te pravice ne moreta omejiti), je upravičen do ustrezne odškodnine, pri čemer morajo biti za to podani vsi elementi odškodninske odgovornosti (Šetinc Tekavc, 2003, str. 18). Nezakoniti so kakršni koli dogovori o plačilu delavcu za neizrabljen redni letni dopust, čeprav v soglasju z delavcem. Gre za tako imenovano dvojno plačilo, in sicer kot nadomestilo plače v času dopusta ter plačilo za opravljeno delo v tem istem obdobju (Vodovnik, Klampfer, 1996, str. 86).



### 3. RAZVOJ PRAVICE DO LETNEGA DOPUSTA V SLOVENSLEM PRAVNEM PROSTORU

#### 3.1. Uvodna pojasnila

Individualna delovna razmerja in pravila kolektivnega dogovarjanja je do sprejema novega zakona urejal Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 14/90, 5/91 in 71/93 – v nadaljevanju ZDR), ki je bil v osnovnem besedilu sprejet še pred osamosvojitvijo Republike Slovenije, in je upošteval zvezni Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja<sup>1</sup> (Uradni list SFRJ, št. 60/89 in 42/90 – v nadaljevanju ZTPDR). ZDR ni ponavljal ali povzemal določb zveznega zakona, temveč je bolj jasno in podrobneje uredil tista vprašanja, pri katerih je zvezni zakon ostal nedorečen. Izkoristil je manevrski prostor za specifično urejanje posameznih vprašanj, ki ga je zvezna zakonodaja v skladu s tedanjo ustavno ureditvijo prepuščala republiškim predpisom. Republika Slovenija ob osamosvojitvi ni mogla opustiti zveznega zakona, saj so bile z njim določene nekatere temeljne pravice in obveznosti iz delovnega razmerja. V skladu s 4. členom Ustavnega zakona za izvedbo Temeljne ustavne listine o samostojnosti in neodvisnosti Republike Slovenije (1991) je tako država Slovenija v svoj pravni sistem prevzela tudi ZTPDR (Nahtigal, 2003, str. 33).

Takrat veljavna ZTPDR in ZDR so pravni strokovnjaki kmalu po osamosvojitvi Slovenije, v obdobju, ko so se najbolj kazale potrebe po spremembi delovnopravne zakonodaje, ocenili za neprimerna, k čemur je botrovalo več vrst razlogov. *Vsebinski razlogi* so temeljili zlasti na neurejenosti pogodbe o zaposlitvi ter neustrezni ureditvi posameznih delovnopравnih institutov. To je v praksi povzročalo veliko problemov, pri čemer pa je najpomembnejše, da se je na ta način zmanjševala pravna varnost delavcev (Končar, 2002, str. 3). Poleg tega so bili razlogi za pripravo nove zakonodaje tudi povsem *formalnopravne narave*, saj je Ustavni zakon za izvedbo Ustave Republike Slovenije določil rok za uskladitev predpisov. Spremenili so se lastninski odnosi, skladno s tem pa je bila sprejeta tudi nova statusna zakonodaja. Poleg tega se je Slovenija kot samostojna država vključila v Mednarodno organizacijo za delo<sup>2</sup> in Svet Evrope<sup>3</sup>, začela pa so se tudi prizadevanja za vključitev naše države v Evropsko unijo, ki je kot institucija zavzeto stremela k visoki stopnji demokratizacije ter k učinkovitemu varstvu pravic posameznika (Končar, 2002, str. 4).

Omenjeni razlogi so z osamosvojitvijo Republike Slovenije kmalu sprožili pripravo in sprejem novega Zakona o delovnih razmerjih, s čimer je Slovenija dobila možnost, da novo zakonodajo uskladi s pravom Evropske skupnosti (Končar, 2002, str. 4). Ob tem je bila

---

<sup>1</sup> Zakon se je prenehal uporabljati 1. januarja 2003, razen določb 86. in 87. člena, ki se uporabljata do uveljavitve zakona, ki bo urejal kolektivne pogodbe (prvi odstavek 246. člena ZDR, Uradni list RS, št. 42-2006/2002) (Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja, 1990).

<sup>2</sup> Za sprejetje novega zakona sta bili pomembni predvsem Konvencija MOD, št. 132 - konvencija o plačanem letnem dopustu in Konvencija MOD, št. 140 - konvencija o plačanem dopustu za izobraževanje.

<sup>3</sup> Za sprejetje novega zakona sta bili pomembni Evropska konvencija o človekovih pravicah in spremenjena Evropska socialna listina.

sprejeta odločitev, da se področji individualnih delovnih razmerij in kolektivnega dogovarjanja oziroma kolektivnih pogodb uredita ločeno. To pomeni, da je v primerjavi z ZDR, ki je urejal tako individualna kot kolektivna delovna razmerja, novi zakon uredil le individualna razmerja, torej razmerja, ki nastajajo med delavcem in delodajalcem na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Kolektivna razmerja, ki izhajajo iz kolektivnih pogodb, pa bodo urejena s posebnim Zakonom o kolektivnih pogodbah (Belopavlovič, 2002, str. 26).

Novi ZDR je institut pravice do letnega dopusta uredil celovito, pri čemer je zadostil tudi zahtevam naslednjih ratificiranih mednarodnih dokumentov:

- Konvenciji, št. 132, o plačanem letnem dopustu v okviru Mednarodne organizacije dela,
- spremenjeni Evropski socialni listini v okviru Sveta Evrope (ta v okviru pravičnih pogojev dela določa najmanj štiritedenski plačan letni dopust),
- navodilom, izdanim s strani Evropske unije (nanašajo se na pogoje dela, hkrati pa zavezujejo države članice, da bodo uresničile cilje in smernice, ki so v navodilih določene).

### **3.2. Ustavno urejanje**

Ustava je temeljni pravni akt, na podlagi katerega se določajo človekove pravice in temeljne svoboščine v določeni državi. V Ustavi Republike Slovenije je spoštovanje in varstvo človekovih pravic in temeljnih svoboščin zagotovljeno s sodno, pravno in posebno institucijo neformalnega varstva pravic državljanov in državljanek – varuhom(-in jo) človekovih pravic in temeljnih svoboščin (Nahtigal, 2003, str. 31).

V času sprejetja prejšnje delovnopravne zakonodaje za področje pravice do letnega dopusta (ZTPDR in ZDR) sta za območje Republike Slovenije veljali še ustava SFRJ in ustrezna republiška ustava, ki sta določali pravico do letnega dopusta kot ustavno pravico<sup>4</sup>. Nova slovenska ustava, ustava samostojne države, ki je veljavna od 28. 12. 1991, pa te pravice ne uvršča med ustavne pravice. Kljub temu pa ustavne ureditve SFRJ ni popolnoma zavrгла, saj se nekateri njeni predpisi še vedno uporabljajo.

### **3.3. Zakonsko urejanje letnega dopusta v prejšnji pravni ureditvi**

#### *3.3.1. Ureditev po Zakonu o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (ZTPDR)*

ZTPDR je bil sprejet kot zvezni zakon na področju delovnega prava in je urejal le temeljne pravice in obveznosti delavca in delodajalca v delovnem razmerju, podrobnejša ureditev pa je bila prepuščena ustreznim republiškim zakonom – v Republiki Sloveniji je bil to ZDR. Na

---

<sup>4</sup> 152. člen Ustave SFRJ in 204. člen tedanje Ustave Republike Slovenije.

letni dopust, ki ga podrobneje obravnava diplomsko delo, se nanašata le dve določbi ZTPDR, in sicer, 31. člen in drugi odstavek 32. člena tega zakona.

**31. člen ZTPDR** določa, *kdaj* delavec pridobi pravico do letnega dopusta, *glede na kaj* se odmerja dolžina letnega dopusta ter *do kdaj* oz. *kako* je mogoče letni dopust izkoristiti (v dveh delih, do 30. junija naslednjega leta, ...). Te določbe bodo podrobneje obravnavane v nadaljevanju, v povezavi z ustreznim podrobnejšim urejanjem enake vsebine z ZDR.

V drugem odstavku **32. člena ZTPDR** določa, da se delavec ne more odreči pravici do letnega dopusta, niti se mu ne more ta pravica kratiti (Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja, 1990).

### 3.3.2. Ureditev po Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR)

ZDR ureja letni dopust v členih od 56. do 60., pri čemer na nekaterih mestih razčlenjuje oz. dopolnjuje določbe ZTPDR, na drugih mestih pa samostojno postavlja še nova pravila. ZDR tako med drugim vsebuje tudi splošne rešitve, ki se nanašajo na vprašanja letnega dopusta in odsotnosti z dela in na ta način predstavlja sistemsko pravno podlago za urejanje te problematike. ZDR dopušča, da se na tem področju upoštevajo tudi posebnosti v javnem sektorju in v dejavnostih izven sektorja, če je tako določeno z zakoni ali kolektivnimi pogodbami na ravni dejavnosti (Capuder, 2002, str. 1).

V prvem odstavku 31. člena ZTPDR navaja, da ima delavec pravico do letnega dopusta, ki traja najmanj 18 delovnih dni. V primeru, da delavec v koledarskem letu, v katerem je sklenil delovno razmerje, ni delal vse leto, zakon v nadaljevanju določa, da ima delavec pravico do letnega dopusta, ki je v sorazmerju s časom njegovega dela (Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja, 1990). ZDR to določbo razčleni in precej bolj določno opredeli, saj v **56. členu** izrecno pove, da ima delavec pravico do letnega dopusta, najmanj 18 delovnih dni, in sicer *ne glede na to*, ali dela polni delovni čas ali krajši delovni čas (Zakon o delovnih razmerjih, 1993).

Letni dopust je kot delovnopравни institut vezan na *trajanje* delovnega razmerja, pri čemer pa ni pomembno, kakšen značaj ima to delovno razmerje (ali je sklenjeno za določen ali nedoločen čas, ali delavec dela krajši ali polni delovni čas, ...). Iz tega sledi, da imajo tudi delavci, ki delajo krajši delovni čas, letni dopust odmerjen po enakih merilih kot delavci, ki delajo polni delovni čas. Seveda imajo slednji sorazmerno nižje nadomestilo plače v času letnega dopusta. Ne glede na vse pa tudi v ZDR ne najdemo opredelitve delovnega dne v povezavi z uresničevanjem pravice do letnega dopusta – to je prepuščeno ureditvi v kolektivnih pogodbah (Žužek, Mežnar, 1998, str. 82).

ZDR glede najmanjšega števila dni letnega dopusta še določa, da ima delavec, ki dela v posebno težko razmerah, pravico do *povečanega letnega dopusta*. V nadaljevanju tudi opredeli, katero delo se šteje za delo v posebno težkih razmerah, saj v tretjem odstavku istega

člena določujoče našteje vsa tovrstna dela<sup>5</sup>. Pri posebno težkih razmerah ne gre le za zelo težka fizična dela, pač pa tudi dela, ki ogrožajo zdravje delavca, ali pa dela, ki so zanj psihično še posebej naporna. Zakon ta dela opredeljuje kot tista, ki se opravljajo v skrajšanem delovnem času. Iz tega sledi, da ima delavec, katerega zdravstveno in psihično stanje zaradi omenjenih del posebej trpi, po ZDR pravico do ustrezno daljšega letnega dopusta (Žužek, Mežnar 1998, str. 82). Drugim delavcem, ki delajo v posebno težkih razmerah, se daljši letni dopust prizna tudi v primeru, ko to narekujejo določene osebne okoliščine, ki so naštete v zakonu. Te so starost nad 50 let, 60-odstotna telesna okvara, delovna invalidnost ali dejstvo, da delavec oskrbuje zmerno ali težje telesno prizadeto osebo ali težko duševno prizadeto osebo (Zakon o delovnih razmerjih, 1993). ZDR pri tem ne opredeli natanko, koliko daljši naj bo dopust, oziroma ne določi ustreznega minimuma, kot je npr. osemnajst dni za delavca, ki opravlja normalno delo. Merila za podaljšanje so določena s kolektivno pogodbo ali splošnim aktom med delavcem in delodajalcem (Žužek, Mežnar, 1998, str. 82).

Določbo, kdaj delavec dobi pravico koristiti delovni dopust, ki se nahaja v drugem delu prvega odstavka 31. člena ZTPDR, izpelje ZDR v **57. členu**. V njem je opredeljeno, da ima delavec pravico izkoristiti letni dopust, če nepretrgoma dela šestih mesecev, ne glede na to, ali delavec dela polni delovni čas ali krajši delovni čas. Poleg tega 57. člen še navaja, da ima v primeru, če delavec v koledarskem letu ne izpolni tega pogoja, pravico do letnega dopusta, ki je *sorazmeren* času, ki ga je preživel na delovnem mestu<sup>6</sup> (Zakon o delovnih razmerjih, 1993).

Določba, ki izhaja iz ZDR, je za delavca ugodnejša od tiste iz ZTPDR, saj slednja ne določa natančno, kdaj dobi delavec pravico do letnega dopusta. Bistveni pogoj, ki je potreben, da delavec pridobi pravico do izrabe letnega dopusta in s tem možnost njegove izrabe, je torej določena doba nepretrganega dela v organizaciji, pri čemer pa je dejanska izraba odvisna od načrta izrabe letnega dopusta v organizaciji oziroma pri delodajalcu (kolektivna pogodba lahko določi tudi krajši čas od šestih mesecev). Delovna doba je nepretrgana, če delavcu pravice in obveznosti iz delovnega razmerja mirujejo, ali če delavec preneha delo v eni delovni organizaciji oziroma pri enem delodajalcu in se takoj nato (to pomeni brez presledka enega ali več dni) zaposli v drugi organizaciji oziroma pri drugem delodajalcu. V omenjenih primerih ima delavec pravico do izrabe *polnega letnega dopusta*<sup>7</sup> (Žužek, Mežnar, 1998, str. 83).

To določbo v praksi razumemo tako, da ima delavec, ki je bil šest mesecev nepretrgano zaposlen, pravico v vsakem nadaljnjem koledarskem letu izkoristiti polni letni dopust, ne le letnega, ki je sorazmeren času, preživetem na delovnem mestu, v določenem koledarskem

---

<sup>5</sup> Delo pri virih ionizirajočih sevanj, delo posadke letala, delo posadke trgovskih ladij, delo pod zemljo, delo pod vodo, delo v bolnicah za duševne bolezni in v prosekurah, delo v tujih deželah s hudimi podnebnimi razmerami za življenje ter delo delavcev, ki opravljajo posebno težka, naporna zdravju škodljiva dela, in imajo zaradi tega polni delovni čas krajši - od 42 ur na teden (Zakon o delovnih razmerjih, 1993).

<sup>6</sup> Pravica do sorazmernega letnega dopusta pomeni subsidiarno možnost za primere, kadar delavec do konca leta ne izpolni pogoja za pridobitev pravice do izrabe letnega dopusta.

<sup>7</sup> Novi ZDR namesto pojma "polni letni dopust" uvaja pojem "celotni letni dopust" (Novak, 2004, str. 158).

letu. Ni potrebno, da od dopusta v tekočem do dopusta v naslednjem letu preteče šest mesecev. Če pa delavec v koledarskem letu ne dela šest mesecev nepretrgoma, ima pravico le do dopusta, ki je sorazmeren času, preživetem na delovnem mestu – to pa lahko pomeni tudi manj kot osemnajst dni dopusta (Zakon o delovnih razmerjih, 1993). Pri sorazmernem letnem dopustu delavec ne pridobi pravice do polnega letnega dopusta. Zakonske norme in konvencije pa ne vsebujejo meril, ki bi določila dolžino sorazmernega letnega dopusta. Dolžina se tako izračuna na podlagi določil posameznih kolektivnih pogodb ali splošnih aktov organizacij oz. delodajalcev. S kolektivno pogodbo oziroma s splošnim aktom pa je mogoče določiti, da delavcu pripada sorazmerni del dopusta (Kucler Dolinar, 1997, str. 11). Ta se določi tako, da se ugotovi dolžina letnega dopusta po merilih, ki veljajo za njegovo odmero, nato pa se ugotovi sorazmerje glede na to, koliko mesecev v koledarskem letu je delavec zaposlen. Dopust se odmerja v enem koledarskem letu (Žužek, Mežnar, 1998, str. 83).

ZDR podrobneje ne govori o načinu določanja dolžine letnega dopusta, pač pa ZTPDR v drugem odstavku 31. člena pravi, da dolžino letnega dopusta določi pristojni organ oziroma delodajalec na podlagi meril, ki so določena s splošnim aktom oziroma kolektivno pogodbo, in sicer na podlagi (Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja, 1990):

- delovnih pogojev,
- prispevka delavca k delu,
- zahtevnosti del delovnega mesta,
- dolžine delovnih izkušenj,
- zdravstvenega stanja delavca,
- drugih razmer, v katerih delavec dela in živi.

V praksi velja, da v času trajanja pogodbe o zaposlitvi na odmero dopusta vplivajo predvsem razmere, v katerih delavec dela in živi, pa tudi njegova starost. Te okoliščine pa za pogodbeni stranki (delavca in delodajalca) praviloma niso nepredvidljive, zato je primerno, da se v pogodbi o zaposlitvi navede skupna dolžina letnega dopusta kot vsota minimalnega dopusta in povečanega dopusta, na katerega vplivajo zakonsko določeni pogoji (osebne okoliščine delavca in narava dela). Prav zato je smiselno, da se stranki o zaposlitvi že vnaprej dogovorita oziroma predvidita možnost avtomatičnega spreminjanja dolžine letnega dopusta glede na spremenjene okoliščine. Dopust je treba določiti vsako leto posebej – če to enostransko stori delodajalec oziroma delovna organizacija, se mora držati zakonskih in posebej dogovorjenih meril (Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja, 1990).

Tretji odstavek 31. člena ZTPDR opredeljuje način koriščenja letnega dopusta. Zakon na tej podlagi določa, da je letni dopust mogoče izkoristiti v dveh delih, pri čemer mora delavec v prvem delu izkoristiti brez prekinitve najmanj 12 delovnih dni v koledarskem letu, drugi del pa najpozneje do 30. junija naslednjega leta (Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja, 1990). Namen letnega dopusta (delavec se psihično in fizično spočije) je namreč dosežen le, če se dopust ne deli preveč, zato naj bi ga delavec praviloma izrabil v

nepretrganem trajanju. V primeru, da delodajalec delavcu ne omogoči izrabe 'starega' letnega dopusta do 30. junija, delavcu ta dopust tako rekoč 'propade', kar pomeni, da ga ne more več izrabiti. Morebitni dogovor med delavcem in delodajalcem o odškodnini za neizrabljen dopust bi bil ničen oziroma brez pravne veljave. Delavec se namreč ne more odreči pravici do letnega dopusta oziroma mu te pravice ni mogoče kratiti, iz česar sledi, da ima tako tudi delavec obveznost, da izrabi letni dopust v skladu s predpisi (praviloma torej v tistem letu, za katerega je določen) (Žužek, Mežnar, 1998, str. 84).

Določba zveznega zakona ZTPDR je skoraj identična določbi Konvencije, št. 132<sup>8</sup>. Republiški zakon ZDR pa določa ugodnejšo rešitev za vse tiste delavce, ki niso mogli izkoristiti letnega dopusta zaradi bolezni, poroda ali nege in varstva otroka. ZDR določbo ZTPDR natančneje dopolnjuje v **58. členu**. V prvem odstavku namreč določa, da delavec, ki v tekočem koledarskem letu zaradi odsotnosti z dela zaradi bolezni ali porodniškega dopusta ter dopusta za nego in varstvo otrok ni mogel izrabiti letnega dopusta ali je bila izraba prekinjena, ga lahko v *celoti* izrabi do 30. junija naslednjega leta (Zakon o delovnih razmerjih, 1993). Vzroki, ki omogočajo izrabo celotnega letnega dopusta do 30. junija v naslednjem letu, morajo biti *objektivne narave* oziroma neodvisni od volje delavca. Ta rešitev pride v poštev le v primeru, če delavec zboli pred izrabo letnega dopusta in je zato odsoten z dela do konca koledarskega leta (izraba letnega dopusta je v tem letu objektivno nemogoča). V primeru porodniškega dopusta oziroma dopusta za nego in varstvo otroka pa takrat, ko traja odsotnost celo koledarsko leto, oziroma če nastopi delavka porodniški dopust pred predvidenim datumom in torej izraba letnega dopusta ni možna. Seveda pa velja, da delavka ne sme izrabljati zakonskih določb. Prav tako se ne more zavestno odločiti, da zaradi nastopa porodniškega dopusta ne bo izkoristila letnega dopusta, in bi ga namerno prenesla v naslednje leto (Žužek Mežnar, 1998, str. 84).

Drugi odstavek 58. člena v skladu s priporočilom, št. 98<sup>9</sup> določa, da v primeru, če delavec med letnim dopustom zboli, ta čas ni obravnavan kot letni dopust. Enaka določba velja tudi za druge, podobno opravičene odsotnosti z dela (Zakon o delovnih razmerjih 1993). Iz tega torej sledi, da vsaka opravičena odsotnost, za katero ima delavec pravico do nadomestila plače, pomeni prekinitev izrabe letnega dopusta, kar seveda velja tudi za odsotnost z dela zaradi bolezni ali poškodbe (Žužek, Mežnar, 1998, str. 84)

Prav posebna ureditev velja za člane posadke trgovskih ladij in delavce, ki delajo v tujini. Zanje velja, da lahko v celoti izrabijo letni dopust do konca naslednjega koledarskega leta,

---

<sup>8</sup> Konvencija MOD št. 132 dovoljuje tudi deljeni plačani letni dopust, vendar mora prvi del trajati brez presledka najmanj dva delovna tedna, če ni drugače določeno v sporazumu (in seveda pod pogojem, da je delavec glede na dolžino delovne dobe sploh že pridobil pravico do letnega dopusta). Nepretrgani del naj bi bil izrabljen v enem letu, ostanek pa najkasneje v osemnajstih mesecih od trenutka, ko je delavec pridobil pravico do letnega dopusta (Kyovsky, Radovan, 1975, str. 115).

<sup>9</sup> Priporočilo, št. 98 o plačanih odsotnostih z dela je MOD izdala leta 1954. Le ta v primeru odsotnosti z dela v zvezi z letnim dopustom priporoča, da prekinitve dela, v času katerih delavec prejema plačo oziroma nadomestilo plače, ne bi smele vplivati na delavčevo pravico do plačanega letnega dopusta, niti na njegovo trajanje (Plešnik, 2002, str. 10).

vendar ob upoštevanju pogojev, ki se določijo s kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom (Zakon o delovnih razmerjih, 1993). Ta poseben sistem, ki ga za nekatere poklice določa tretji odstavek 58. člena je pogojen s tem, da ti delavci opravljajo svoje delo v posebnih, predvsem pa drugačnih pogojih, ter da je zlasti njihov delovni čas oziroma njegova razporeditev drugačna kot pri ostalih delavcih. Prav to je razlog, da v takšnih primerih obstaja možnost izrabe dopusta v več delih, vendar tako, da se celoten dopust izrabi najkasneje do konca naslednjega koledarskega leta (Žužek, Mežnar, 1998, str. 84).

Pomembno vprašanje, ki je prav tako predmet zakonske obravnave, se nanaša na mesto, na katerem delavec koristi svoj letni dopust. V zvezi s tem **59. člen ZDR** natančneje določa, *kdo* je dolžan delavcu nuditi plačan letni dopust. V skladu z zakonom je to organizacija oziroma delodajalec, pri katerem je delavec pridobil pravico do njegove izrabe. Če pa je takoj za tem, ko se je prenehalo delovno razmerje pri eni organizaciji oziroma delodajalcu, sklenil delovno razmerje z drugo (drugim), mu je prva organizacija dolžna zagotoviti najmanj sorazmerni del letnega dopusta, preostalo pa organizacija oziroma delodajalec, kjer se je delavec na novo zaposlil (Zakon o delovnih razmerjih, 1993).

S to določbo je zakon uveljavil poseben sistem za primere, ko delavec do prenehanja delovnega razmerja ni izrabil letnega dopusta v organizaciji, kjer mu je prenehalo delovno razmerje, ob tem pa ni bil sklenjen sporazum obeh organizacij. V takšnih primerih zakon določa, da sta stari in novi delodajalec (oziroma organizacija, pri kateri je bil, in tista, pri kateri je zaposlen) dolžna zagotoviti delavcu vsak sorazmerni del dopusta glede na čas, ki ga je prebil v delovnem razmerju z njima. V nasprotnem primeru, ko delavec po prenehanju delovnega razmerja ne sklene novega delovnega razmerja pri novem delodajalcu, mu je prvotna organizacija dolžna zagotoviti izrabo letnega dopusta med odpovednim rokom, če pa se delavcu delovno razmerje prekine iz razloga, po katerem ni upravičen do odpovednega roka, potem mu organizacija seveda ne more zagotoviti izrabe dopusta (Žužek, Mežnar, 1998, str. 85).

Delavec mora letni dopust izrabiti takrat, ko ga organizacija oziroma njegov delodajalec načrtuje, en dan letnega dopusta pa si delavec izbere sam (Žužek, Mežnar, 1998, str. 85). **60. člen ZDR** namreč določa, da ima delavec pravico *en dan* letnega dopusta izrabiti po lastni izbiri, torej na tisti dan, ki ga delavec sam določi, pri čemer mora v roku, določenim s splošnim aktom oziroma s kolektivno pogodbo, obvestiti o tem organizacijo oziroma delodajalca, pri katerem je zaposlen (Zakon o delovnih razmerjih, 1993).

Na podlagi te določbe je vsakemu delavcu omogočen en dan plačanega dopusta, ki ga lahko uporabi po lastni presoji. Ponavadi gre pri tem za osebne interese delavca, za obeleževanje nekaterih praznikov, ki po zakonu niso določeni kot dela prosti dnevi, itd. Ta člen je primeren zlasti zaradi zagotavljanja enakopravnosti položaja delavcev drugih veroizpovedi (po našem koledarju so namreč kot dela prosti določeni predvsem katoliški prazniki). Delavec, ki želi to svojo pravico izkoristiti, pa mora o tem nujno obvestiti organizacijo oziroma delodajalca v

roku, ki je določen s splošnim aktom oziroma kolektivno pogodbo. Le na ta način se namreč lahko še dovolj zgodaj poišče zamenjava delavca za tisti dan ali se predvidi vse potrebne spremembe delovnega in proizvodnega procesa. Kolektivne pogodbe večinoma določajo, da mora delavec o tem obvestiti delodajalca najmanj tri dni pred izrabo (Žužek, Mežnar, 1985, str. 85).

### 3.4. Veljavna zakonska ureditev letnega dopusta

Novi Zakon o delovnih razmerjih ( v nadaljevanju ZDR<sup>10</sup>), ki je stopil v veljavo 1. januarja 2003 (sprejet je bil 24. aprila 2002), vsebuje 264 členov s področja urejanja delovnih razmerij. Pomemben element delovnega razmerja predstavlja tudi letni dopust, katerega problematika je zajeta od 159. do 160. člena ZDR.

Novi ZDR uvaja v poglavju o letnem dopustu nekatere pojme, ki so bili znani že dosednji notranji in mednarodni pravni ureditvi. Letni dopust je skupen (generičen) pojem, ki označuje vseh pet pravnih oblik dopustov. Novost predstavlja pojem »celotni dopust«, ki je zamenjal pojem »polni letni dopust«, ki sta ga dosledno uporabljala stari ZDR in ZTPDR. Veljavni ZDR na ta način ureja naslednje pravne oblike letnega dopusta (Novak, 2004, str. 158):

- **najmanjši (minimalni)** letni dopust (prvi odstavek 159. člena),
- **dodatni** letni dopust (drugi in tretji odstavek 159. člena),
- **celotni** letni dopust (161. člen),
- **sorazmerni** letni dopust (162. člen),
- **en dan** letnega dopusta, ki ga delavec določi sam (drugi odstavek 165. člena).

Po splošnih opredelitvah *minimalni letni dopust* označimo kot tisti dopust, do katerega ima pravico delavec, ki je izpolnil pogoj nepretrgane minimalne dobe dela, in sicer ne glede na posamezna merila, ki so določena v splošnem aktu. *Dodatni letni dopust* predstavlja dopust, ki ga ima delavec pravico izrabiti takrat, ko je poleg najmanjše nepretrgane dobe dela izpolnil še posebne, v zakonih in normah določene pogoje, ki veljajo pretežno zaradi posebne starosti delavca, njegovega zdravstvenega stanja, težkih pogojev dela itd. *Celotni letni dopust* opredelimo kot dopust, ki ga ima pravico izrabiti delavec, ki je izpolnil pogoj minimalne nepretrgane delovne dobe, torej dela, in do katerega ima pravico na podlagi splošnih aktov. Nenazadnje *sorazmerni letni dopust* predstavlja dopust, ki ga ima delavec pravico izrabiti v primeru, če do konca koledarskega leta ni izpolnil pogoja minimalne nepretrgane delovne dobe. Dolžina sorazmernega letnega dopusta mora biti določena v splošnem aktu (Novak, 1983, str. 27). Vse omenjene pojme najbolje spoznamo in razumemo s podrobnejšo obravnavo in analizo samih členov, ki se dotikajo vprašanj letnega dopusta.

---

<sup>10</sup> Od te točke dalje se kratica ZDR nanaša za novi Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02).



### 3.4.1. Trajanje letnega dopusta

**159. člen** zakona določa, da ima delavec ne glede na to, ali dela polni delovni čas ali krajši delovni čas, pravico do minimalnega dopusta, ki traja štiri tedne. Pri tem je minimalno število dni letnega dopusta odvisno od razporeditve delovnih dni v tednu za posameznega delavca (Zakon o delovnih razmerjih, 2002).

Trajanje letnega dopusta se je v primerjavi s prej veljavnim zakonom (18 dni) povečalo, kar je posledica upoštevanja mednarodnih dokumentov (Evropska socialna listina), ki zavezujejo države podpisnice, da s svojo zakonodajo zagotovijo delavcem najmanj štiritedenski plačani dopust (Belopavlovič, 2002, str. 60). Sprememba zakona ne zadeva le *trajanja*, ampak tudi dejstvo, da je ZDR minimalni letni dopust opredeljeval v *dnevih* (18 dni), medtem ko ga novi opredeljuje v *tednih* (štiri tedne). S tem je nov zakon sledil mednarodnim aktom, poleg tega pa se je skušal izogniti nekaterim problemom. Če je delovni čas razporejen enakomerno in v enakem obsegu, pri obračunu minimalnega letnega dopusta praviloma ne prihaja do težav. Problemi nastopijo, ko je delovni čas posameznih delavcev razporejen na različno število dni v posameznem tednu (npr. en teden šest delovnih dni in naslednji štiri ali pet). Zakonodajalec se je odločil za določitev minimuma letnega dopusta v tednih ter vezal število dni minimalnega dopusta na razporeditev delovnih dni v tednu za posameznega delavca predvsem zato, da bi zagotovil enakopravnost med delavci tudi ob različnih načinih razporejanja delovnega časa na število dni v posameznem tednu (Belopavlovič, 2002, str. 61). To pomeni, da ima delavec, katerega delovna obveznost je razporejena na pet delovnih dni v tednu, minimalen letni dopust v trajanju 20 delovnih dni, delavec, ki dela šest dni v tednu, pa minimalen štiritedenski dopust, kar pomeni 24 delovnih dni (Najpogostejša vprašanja pri izvajanju ZDR, 2004).

Poleg tega ZDR v drugem odstavku istega člena določa primere posebnih okoliščin, na podlagi katerih delavcu že po zakonu samem pripadajo dodatni dnevi letnega dopusta. Pravica do povečanega dopusta tako izhaja iz nekaterih osebnih okoliščin, kot so starost, invalidnost, 60-odstotna telesna okvara ter nega in varovanje otroka s telesno in duševno prizadetostjo ali pa v primerih, ko to pogojuje lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti. V prvem primeru ima delavec pravico do najmanj treh dodatnih dni dopusta, v drugem primeru pa ima pravico do enega dodatnega dneva za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti (Belopavlovič, 2002, str. 61). Pri slednjem primeru se pojavlja vprašanje, kako upoštevati izpolnitev pogoja starosti otroka. Obravnavana določba namreč predstavlja novost glede na prejšnjo delovnopravno zakonodajo. Gre za pravico, ki pripada tako materi kot očetu. Kot kriterij za pridobitev pravice do dodatnega dne letnega dopusta zakon določa le starost otroka (15 let). Pri tem je pomembno, da se pri uresničevanju te pravice primerno upošteva okoliščine, ki nastanejo do konca koledarskega leta, za katerega se letni dopust odmerja, pri čemer se tudi poudarja upoštevanje enotnega sistema meril za vse delavce. Sicer pa je to vprašanje primerno urejati v kolektivni pogodbi (Najpogostejša vprašanja pri izvajanju ZDR, 2004).

## Določanje trajanja letnega dopusta

Zakon poleg minimalnega trajanja letnega dopusta ureja tudi način, kako se določa in izrablja letni dopust. O določitvi trajanja letnega dopusta govori **160. člen**, ki ga je potrebno uporabljati skupaj s prejšnjim členom zakona. Daljše trajanje dopusta, torej nad zakonskim minimumom, se lahko vedno določi s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi. Določba še navaja, da se prazniki in dela prosti dnevi, odsotnost zaradi bolezni ali poškodbe ter drugi primeri opravičene odsotnosti z dela ne všteto v dneve letnega dopusta. (Zakon o delovnih razmerjih, 2002). Zaradi morebitnih nejasnosti, predvsem pri izrabi dopusta, zakon še določa, da se letni dopust določa in izrablja v delovnih dnevih (3. odstavek 160. člena). Za delovni dan šteje vsak delovni dan, ki je po razporeditvi delovnega časa pri delodajalcu za konkretnega delavca določen kot delovni dan (Belopavlovič, 2002, str. 61). Zakonsko določilo o izrabi letnega dopusta v delovnih dneh pomeni tudi to, da delavec ne more izrabiti letnega dopusta v manjših enotah (npr. v delovnih urah), saj je delovni dan najmanjša dopustna enota izrabe letnega dopusta (Kresal, Kresal Šoltes, Senčur Peček, 2002, str. 602).

ZDR ne določa gornje meje dolžine letnega dopusta, zato pa to mejo lahko postavlja kolektivna pogodba oziroma splošni akt. Pri tem velja pravilo, da kolektivna pogodba ne sme določati pravice slabše kot jo določa zakon; če je tako zapisano v kolektivni pogodbi, velja zakonska določba. Če določba kolektivne pogodbe ni v skladu z zakonom, jo lahko na predlog zainteresirane stranke v kolektivnem sporu odpravi sodišče (Capuder, 2002, str. 11).

### 3.4.2. Pridobitev pravice do letnega dopusta

O pridobitvi pravice do letnega dopusta govorimo takrat, ko delavec izpolni formalne pogoje, ki so navedeni v zakonu. Zato **161. člen** ZDR določa, da delavec pridobi pravico do celotnega letnega dopusta, ko mu preteče čas nepretrganega delovnega razmerja, ki ne sme biti daljši od šestih mesecev (Zakon o delovnih razmerjih, 2002). Pri tem je treba določbo razumeti v smislu; ko delavec enkrat izpolni pogoj šestmesečnega nepretrganega delovnega razmerja, pridobi na začetku vsakega koledarskega leta pravico do celotnega letnega dopusta pri istem delodajalcu in mu tega pogoja ni treba izpolniti vsako leto znova (Najpogostejša vprašanja pri izvajanju ZDR, 2004). V dejanski in sodni praksi aplikacija navedene določbe pomeni, da delavec pridobi pravico do letnega dopusta že z neprekinjeno zaposlitvijo, ne pa tudi s samim delom, kar pomeni, da je delavec, ki je v času šestih mesecev nekaj časa izrabil tudi za bolniško odsotnost (le-ta pomeni podlago za nadomestilo plače), prav tako upravičen do letnega dopusta (Capuder, 2002, str. 11).

### Pravica do sorazmernega dela letnega dopusta

V primerjavi s starim ZDR, zdajšnji zakon natančneje ureja pravico do sorazmernega dela letnega dopusta. Pri določitvi pravice do sorazmernega dela dopusta je zakonodajalec izhajal iz namena letnega dopusta, ki je v obnovitvi delavčevih psihičnih in fizičnih moči ter delovnih

sposobnosti. Praviloma velja, da delavec, za katerega se ve, da bo delal le krajši čas v letu, nima enake potrebe po obnovi delovnih sposobnosti kot delavec, ki dela skozi vse leto. Prav iz tega razloga je z novim ZDR pravica do izrabe letnega dopusta vezana na določeno obdobje dela v koledarskem letu (Belopavlovič, 2002, str. 61).

**162. člen** ZDR v skladu s tem navaja, da ima delavec pravico do izrabe 1/12 letnega dopusta za vsak mesec dela v posameznem koledarskem letu, in sicer (Zakon o delovnih razmerjih, 2002):

- če v koledarskem letu, v katerem je sklenil delovno razmerje, ni pridobil pravice do celotnega letnega dopusta<sup>11</sup>;
- če mu preneha delovno razmerje pred potekom roka, po preteku, katerega bi pridobil pravico do celotnega letnega dopusta<sup>12</sup>;
- če mu delovno razmerje v tekočem koledarskem letu preneha pred prvim julijem.

V drugem odstavku pa v nadaljevanju še navaja, da se pri izračunavanju sorazmernega dela letnega dopusta najmanj polovica dneva zaokroži na cel dan letnega dopusta (Zakon o delovnih razmerjih, 2002). Sorazmerni letni dopust se izračuna tako, da se celotni dopust, ki bi delavcu pripadal na podlagi kriterijev, deli z dvanajst in nato pomnoži s številom mesecev dela. Pri tem se preostanek zaokroži na dodaten dan, če je ta preostanek vsaj tako velik ali večji kot polovica dneva (Kresal, Kresal Šoltes, Senčur Peček, 2002, str 607).

Primer izračuna sorazmernega dela letnega dopusta

celotni letni dopust = 25 dni  
št. mesecev dela = 6 mesecev

$$25/12 * 6 = \mathbf{12.5 \text{ dni}}$$

Preostanek v tem primeru znaša ravno polovico dneva. Le ta se skladno z zakonom zaokroži na dodaten celotni dan (kadar je preostanek polovica ali več kot polovica dneva). Izračun *sorazmernega dela* letnega dopusta je v tem primeru **13 dni**.

Letni dopust pripravnikov

Po novem ZDR se pripravništvo praviloma, razen v primeru voluntarizma, opravlja v delovnem razmerju na podlagi pogodbe o zaposlitvi. To pomeni, da bodo za pripravnika, kar

---

<sup>11</sup> Rešitev za primere, ko delavec sklene pogodbo o zaposlitvi za nedoločen ali za določen čas v drugi polovici koledarskega leta in v tem letu do konca koledarskega leta ne pridobi pravice do celotnega dopusta (Capuder, 2002, str. 12).

<sup>12</sup> Rešitev za primere, ko delavec tekom koledarskega leta sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas, za šest mesecev ali manj, in mu delovno razmerje preneha še pred koncem koledarskega leta, preden pridobi pravico do celotnega letnega dopusta (Capuder, 2002, str. 12).

se tiče določitve trajanja letnega dopusta in pridobitve pravice do letnega dopusta oziroma pravice do izrabe sorazmernega dela letnega dopusta, veljala enaka pravila, kot veljajo za zaposlene na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen ali za določen čas (Capuder, 2002, str. 11). Mesto letnega dopusta v okviru pripravništva natančneje opredeljuje 121. člen ZDR, ki navaja, da se trajanje pripravništva podaljša za čas opravičene odsotnosti z dela, ki traja dlje kot 20 delovnih dni, razen za čas letnega dopusta (Zakon o delovnih razmerjih, 2002). Izraba letnega dopusta torej ne vpliva na podaljševanje dobe pripravništva.

### *3.4.3. Izraba letnega dopusta*

Novi ZDR ureja tudi možnost deljene izrabe letnega dopusta ter obenem določa časovne omejitve izrabe letnega dopusta. Izrabo letnega dopusta ureja **163. člen**, ki v prvem odstavku določa, da je letni dopust mogoče izrabiti v več delih tako, da mora en del trajati najmanj dva tedna (Zakon o delovnih razmerjih, 2002). To pomeni, da mora delavec v primeru, če koristi dopust v več delih, v prvem delu izrabiti dva tedna dopusta brez prekinitve, medtem ko je prenos ostalih dni dopusta v drugo koledarsko leto možen do 30. junija (Belopavlovič, 2002, str. 62). Delodajalec je delavcu torej dolžan zagotoviti izrabo letnega dopusta do konca tekočega koledarskega leta, na drugi strani pa je delavec dolžan do konca tekočega koledarskega leta izrabiti najmanj dva tedna, preostanek letnega dopusta pa izkoristi v dogovoru z delodajalcem do 30. junija naslednjega leta (2. odstavek 163. člena) (Zakon o delovnih razmerjih, 2002).

Če upoštevamo namen dopusta (obnova delavčevih sposobnosti) ter vidik varnosti in zdravja pri delu naj bi zaposleni praviloma izrabili dopust v tekočem koledarskem letu, zato novi zakon omejuje v preteklosti uveljavljeno pravico do prenosa celotnega letnega dopusta v naslednje koledarsko leto, če je bil delavec bodisi zaradi bolezni bodisi zaradi uveljavljanja porodniškega dopusta oziroma dopusta za nego in varstvo otroka celotno koledarsko leto odsoten z dela (Belopavlovič, 2002, str. 62). Z novim zakonom imajo omenjeni delavci pravico do prenosa in s tem do izrabe vsega letnega dopusta, ki ni bil izrabljen v tekočem koledarskem letu, le pod pogojem, da so v tekočem koledarskem letu, v katerem je bil tudi odmerjen letni dopust, delali vsaj šest mesecev. Če pa je delavec v koledarskem letu, v katerem mu je bil odmerjen dopust, delal manj kot šest mesecev, ima pravico izrabiti letni dopust na način, ki je določen z 2. odstavkom tega člena – v naslednje leto se prenese le preostanek dopusta, ki znaša več kot dva tedna. Z istim členom je v zakonu kot posebnost opredeljena tudi izraba letnega dopusta za delavce, ki delajo v tujini. Le ti lahko v celoti izrabijo letni dopust do konca naslednjega koledarskega leta, če je tako določeno v kolektivni pogodbi delodajalca (Zakon o delovnih razmerjih, 2002).

V skladu s tem členom se pogosto pojavlja vprašanje, ali lahko delavec in delodajalec sporazumno preložita izrabo letnega dopusta v čas po zakonskem roku. Glede na to, da je redna in pravočasna izraba letnega dopusta mednarodni standard, ki ga obe stranki v delovnem razmerju ne moreta preoblikovati z medsebojnim dogovorom, je odgovor na to

vprašanje seveda negativen (Capuder, 2002, str. 12). Ta ugotovitev izhaja oziroma temelji na 166. členu ZDR, ki pa ga diplomsko delo podrobneje obravnava v nadaljevanju.

Sklenitev pogodbe o zaposlitvi z drugim delodajalcem

V skladu z določbo **164. člena**, ki govori o sklenitvi *pogodbe o zaposlitvi z drugim delodajalcem*, delavec izrabi letni dopust pri delodajalcu, kjer si je pravico do izrabe tudi pridobil, razen če se z delodajalcem ne dogovorita drugače. Pri tem zakon še dodaja, da je ob prenehanju delovnega razmerja delodajalec dolžan dati delavcu potrdilo o izrabi letnega dopusta (Zakon o delovnih razmerjih, 2002).

V primeru, da delavec sklene novo pogodbo o zaposlitvi z novim delodajalcem v prvi polovici koledarskega leta in bo delavcu delovno razmerje pri prvem delodajalcu prenehalo pred 1. julijem, ima delavec (v skladu 162. členom ZDR) pri prvem delodajalcu pravico do izrabe le sorazmernega dela letnega dopusta<sup>13</sup>. Če upoštevamo 164. člen, pa je izraba sorazmernega dela letnega dopusta pri prvem delodajalcu odvisna tudi od morebitnega *dogovora* o prenosu letnega dopusta k drugemu delodajalcu (Najpogostejša vprašanja pri izvajanju ZDR, 2004). Koriščenje preostanka letnega dopusta mora v tem primeru omogočiti delodajalec, pri katerem delavec na novo sklepa delovno razmerje, pri čemer v to pravilo ne sodita prenehanje delovnega razmerja zaradi presežnega dela in upokojitve, če ima delavec pravico do celotnega letnega dopusta pri prejšnjem delodajalcu. (Capuder, 2002, str. 15).

Kadar delovno razmerje preneha iz krivdnih razlogov<sup>14</sup> in delavcu odpovedni rok ne pripada, delodajalec pri tem ni dolžan zagotoviti izrabe sorazmernega dela letnega dopusta, enak postopek pa velja tudi v primeru sporazumnega dogovora (delavca in delodajalca) o skrajšanju odpovednega roka (Capuder, 2002, str. 15).

V tem sklopu je potrebno omeniti tudi vprašanje kredita za dopust. Pod pojmom "**kredit za dopust**" razumemo prenos neizrabljenega dela dopusta k novemu delodajalcu. Bistveno vprašanje v povezavi s tem je, ali mora novi delodajalec na podlagi potrdila (da delavec ni izrabil letnega dopusta v celotnem trajanju) prejšnjega delodajalca delavcu omogočiti izrabo tega letnega dopusta vključno z neizrabljenim letnim dopustom za prejšnje leto, ki bi ga delavec pri prejšnjem delodajalcu lahko izrabil do 30. junija (Kresal Šoltes, 2000, str. 6).

V prejšnjem sistemu delovnih razmerij se je kot pogoj za prenos letnega dopusta upoštevalo potrdilo o neizrabljenem letnem dopustu prejšnjega delodajalca. V zdajšnjem sistemu pa se v zvezi s tem pojavlja vprašanje pravne podlage prenosa bremena prejšnjega delodajalca na novega delodajalca. Pri obravnavi te problematike je potrebno upoštevati določbo 59. člena ZDR, ki določa, da se letni dopust izrabi v tisti organizaciji, kjer se pridobi pravica do njegove izrabe. Dalje še določa; če delavec sklene delovno razmerje v drugi organizaciji oziroma

---

<sup>13</sup> S tem delavec pridobi – pri istem delodajalcu, tudi pravico do sorazmernega dela regresa za letni dopust (131. člen ZDR).

<sup>14</sup> Kadar delavec krši pogodbene obveznosti ali druge obveznosti iz delovnega razmerja (88. člen ZDR).

delodajalcu, mu je organizacija oziroma delodajalec, pri katerem mu je prenehalo delovno razmerje, dolžan zagotoviti najmanj sorazmerni del letnega dopusta, preostali del pa organizacija oziroma delodajalec, kjer je delavec na novo sklenil delovno razmerje (Zakon o delovnih razmerjih, 1993). Iz tega sledi, da je delodajalec delavcu dolžan zagotoviti takšno dolžino letnega dopusta, ki se sklada s časom trajanja delavčevega delovnega razmerja pri njem, iz česar sledi tudi, da novi delodajalec tako ni dolžan omogočiti delavcu neizrabljenega dopusta za prejšnje koledarsko leto, saj delavec pri njem sploh ni bil v delovnem razmerju. Izrabo letnega dopusta za preteklo koledarsko leto kakor tudi sorazmerni del letnega dopusta za tekoče leto do prenehanja delovnega razmerja mu mora torej omogočiti prejšnji delodajalec, zaradi česar se od tega delodajalca lahko zahteva, ali izrabo neizrabljenega dela letnega dopusta ali pa odškodnino zaradi njegove izrabe (Capuder, 2002, str. 16).

### Način izrabe letnega dopusta

Kako lahko delavec izrabi letni dopust določa **165. člen ZDR**. V skladu s to določbo se letni dopust izrablja, tako da upošteva potrebe delovnega procesa ter možnosti za počitek in rekreacijo delavca ter njegove družinske obveznosti. Po drugem odstavku tega člena ima delavec pravico izrabiti en dan letnega dopusta na tisti dan, ki ga sam določi, o čemer mora obvestiti delodajalca najkasneje tri dni pred izrabo. Delodajalec mu tega ne more odreči, če to resneje ne ogroža delovnega procesa (Zakon o delovnih razmerjih, 2002).

"Delodajalec v skladu z veljavno delovnopravno ureditvijo ne more določati časa izrabe letnega dopusta samovoljno, ne da bi pri tem upošteval naravo in vsebino pravice ter brez predhodnega posvetovanja o možnostih izrabe dopusta z delavcem. V nasprotnem primeru bi bila pravica do letnega dopusta izvotljena do te mere, da bi delavcu ostala le še gola pravica brez za njen obstoj nujne vsebine. Zato bi takšno delodajalčevo ravnanje pomenilo kršitev delavčeve pravice do letnega dopusta. Delavec bi imel pravico pred pristojnim organom delodajalca vložiti zahtevo za uveljavitev pravice do letnega dopusta oziroma ugovor zoper morebitni sklep delodajalca o takšni izrabi ter bi mu bilo zagotovljeno tudi nadaljnje sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem" (Kresal Šoltes, 2000, str. 4). Iz tega sledi, da tako kot o ostalih pravicah iz delovnega razmerja tudi o času izrabe letnega dopusta (razen enega dneva) odloča delodajalec, vendar pri teh odločitvah ni povsem neomejen, saj je pri določanju izrabe letnega dopusta poleg potreb delovnega procesa dolžan upoštevati tudi osebne potrebe delavca.

Na podlagi povedanega velja, da se mora delodajalec, da bi izpolnil svoje obveznosti v zvezi z zagotovitvijo letnega dopusta delavcu, predhodno posvetovati s posameznim delavcem o možnostih izrabe dopusta (Kresal Šoltes, 2000, str. 4). Pri načrtovanju letnega dopusta mora delodajalec torej sodelovati z zaposlenim in mu omogočiti, da le-ta izrazi željo, kdaj bi rad izrabil letni dopust, ter na tej podlagi poiskati najboljšo možnost izrabe dopusta tako zanj kot tudi za organizacijo, v kateri delavec dela.

Enako pravilo, da se delodajalec o izrabi dopusta predhodno posvetuje z delavcem, velja tudi v primerih, ko delodajalca pri določanju izrabe letnega dopusta vodijo drugi nagibi, npr.: zaradi manjšega obsega dela se zmanjša ali pa celo preneha potreba po delavčevem delu. Kadar pa delodajalec zaradi ekonomskih razlogov delavcem začasno ne more več nuditi dela (za kar se je delodajalec s pogodbo o zaposlitvi sicer zavezal), obstajajo druge rešitve, npr. čakanje na delo doma. Gre za t.i. institut začasnih presežkov (Capuder, 2002, str. 14).

#### 3.4.4. Neveljavnost odpovedi pravici do letnega dopusta

Posebej je treba opozoriti tudi na neveljavnost odpovedi pravici do letnega dopusta, ki jo opredeljuje **166. člen ZDR**. Le-ta določa, da je izjava, s katero bi se delavec odpovedal pravici do letnega dopusta, neveljavna<sup>15</sup>. Prav tako je neveljaven sporazum, s katerim bi se delavec in delodajalec dogovorila o odškodnini za neizrabljen letni dopust, razen ob prenehanju delovnega razmerja (Zakon o delovnih razmerjih, 2002). Razlog za neveljavnost takšnega sporazuma je nevarnost, da bi delodajalec delavca v tak sporazum prisilil (Šetinc Tekavec, 2003, str. 18).

Sporazum, s katerim se delavec in delodajalec dogovorita o odškodnini za neizrabljen letni dopust, je torej dopusten samo, če delavcu preneha delovno razmerje pri delodajalcu in mu pred iztekom delovnega razmerja ni več mogoče zagotoviti izrabe letnega dopusta, do katerega je upravičen (Najpogostejša vprašanja pri izvajanju ZDR, 2004). Ta določba je razumljiva in v skladu z načelom, da je letni dopust dovoljeno izrabiti le v času trajanja delovnega razmerja, ker obdobje izrabe letnega dopusta sodi v delovno razmerje (Novak, 2004, str. 159). Samo v omenjenem primeru se delodajalec in delavec lahko sporazumeta, da bo delavec namesto letnega dopusta dobil prejemek, pri čemer pa zakon ne določa višine prejema za neizrabljen letni dopust – po dosednji sodni praksi je bil ta enak višini nadomestila plače za obdobje, v katerem bi delavec svoj dopust izrabil (Kresal, Kresal Šoltes, Senčur Peček, 2002, str. 616).

Pojavlja se še vprašanje, ali gre pri tem prejemku za prejemek s pravno naravo *odškodnine* ali *denarnega nadomestila*. Gre za pomembno vprašanje z davčnega vidika, saj so za to pristojni organi ta prejemek po sedANJI praksi obravnavali z enakim davčnim sistemom kot druge prejeme iz delovnega razmerja (Šetinc Tekavec, 2003, str. 18). Bistvena razlika med nadomestilom in odškodnino je, da se odškodnina prizna samo, če so podane predpostavke za odškodninsko odgovornost delodajalca (Kresal, Kresal Šoltes, Senčur Peček, 2002, str. 617).

Odškodninska odgovornost delodajalca se v primeru, ko delavec letnega dopusta zaradi okoliščin na strani delodajalca ne more izrabiti, lahko uveljavlja po splošnih načelih civilnega prava, vendar morajo biti za to podani vsi elementi odškodninske odgovornosti. Delodajalec

---

<sup>15</sup> Če upoštevamo določbe Obligacijskega zakona, ki urejajo neveljavnost (to je ničnost in izpodbojnost), lahko ugotovimo, da je odpoved nična, če se je delavec odpovedal pravici do letnega dopusta na splošno in tudi vnaprej (Novak, 2004, str. 159).

pa je delavcu odškodninsko odgovoren tudi za kršitve pravic iz delovnega razmerja<sup>16</sup> (Zakon o delovnih razmerjih, 2002). Iz sodne prakse še sledi; če je razlog za nezmožnost izrabe letnega dopusta na strani delavca (za kar sodna praksa šteje tudi delavčevo bolniško odsotnost ali invalidsko upokojitev), ta ni upravičen do odškodnine za neizrabljen letni dopust (Najpogostejša vprašanja pri izvajanju ZDR, 2004).

V skladu z zakonom mora biti pravica do letnega dopusta zagotovljena, če ni, gre za prekršek, ki se kaznuje z denarno kaznijo. Po 230. členu ZDR se delodajalec, ki delavcu ne zagotovi pravice do letnega dopusta v skladu z zakonom, kaznuje, in sicer (Šetinc Tekavc, 2003, str. 18):

- delodajalec – pravna oseba se kaznuje za prekršek z denarno kaznijo od 500.000 do 1.000.000 tolarjev;
- delodajalec – fizična oseba se kaznuje za prekršek z denarno kaznijo od 100.000 do 500.000 tolarjev;
- odgovorna oseba delodajalca (v državnem organu, državni organizaciji ali lokalni skupnosti) se kaznuje za prekršek z denarno kaznijo od 50.000 do 200.000 tolarjev.

### 3.5. Podzakonsko urejanje

Zakon o delovnih razmerjih določa, da se s kolektivno pogodbo, ki je avtonomen vir delovnega prava, podrobneje urejajo pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev, zaposlenih v organizacijah in pri delodajalcih na eni ter pravice in obveznosti teh organizacij in delodajalcev na drugi strani (Penko Natlačen, 2005).

Kolektivna pogodba med delavcem in delodajalcem je v pisni obliki sklenjen sporazum o splošnih pogojih dela, pravicah in dolžnostih obeh strank v delovnem razmerju ter tudi o medsebojnih dolžnostih samih pogodbenih strank. S kolektivnimi pogodbami se torej podrobneje urejajo tiste pravice in dolžnosti, ki so v delovnem zakonu urejene zgolj v splošnem.

Generalna sistemska ureditev deli kolektivne pogodbe na **gospodarske** (SKP za gospodarske dejavnosti<sup>17</sup>) in **negospodarske** (KP za negospodarske dejavnosti<sup>18</sup>). Sicer pa se z zakonom ureditev kolektivnih pogodb definira takole (Penko Natlačen, 2005):

- kolektivne pogodbe **dejavnosti**, ki jih sklepajo sindikati in splošne asociacije organizacij in delodajalcev, z veljavnostjo za celotno Republiko Slovenijo;
- **podjetniške** kolektivne pogodbe (kolektivne pogodbe delodajalca), ki jih sklepa organ upravljanja in sindikat, z veljavnostjo samo za zaposlene v družbi;

---

<sup>16</sup> Drugi odstavek 184. člena ZDR.

<sup>17</sup> Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti.

<sup>18</sup> Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti.



- kolektivne pogodbe **za določeno območje** ene ali več občin, ki ga sklepata pristojna asociacija oz. pristojni organ občine in pristojni sindikat<sup>19</sup>

Novi ZDR ni razveljavil kolektivnih pogodb, sprejetih na podlagi prejšnje ureditve (v kolikor le-te niso bile v nasprotju s samim zakonom). To pomeni, da je bila z novim zakonom podaljšana veljavnost sistema kolektivnih pogodb ter statusa strank, ki te pogodbe sklepajo, ter način njihovega spremljanja. Za primere spornih določb kolektivnih pogodb, ki so nastale ob sprejemu nove delovne zakonodaje, so bile ustanovljene komisije, katerih namen je bila pravna prenova kolektivnih pogodb. Iz tega razloga so komisije tiste določbe kolektivnih pogodb, ki so bile v nasprotju z normami ZDR, tudi razveljavile (Penko Natlačen, Kokalj, 2003).

Drugi odstavek 7. člena ZDR določa, da se s pogodbo o zaposlitvi oziroma kolektivno pogodbo lahko določijo pravice, ki so za delavca ugodnejše, kot jih določa zakon. Pri tem še velja, da se s pogodbo o zaposlitvi in v kolektivno pogodbo ne prepisuje pravic, obveznosti in odgovornosti, ki jih ureja zakon (Zakon o delovnih razmerjih, 2002). Iz tega torej sledi, da delovna zakonodaja določa le minimalne delovnopravne standarde, ki pa se lahko nadgradijo s kolektivnimi pogodbami.

Enako pravilo velja tudi za institut pravice do letnega dopusta. Kolektivne pogodbe lahko določena vprašanja pravice do letnega dopusta torej urejajo drugače, kot to določa zakon, vendar le na način, ki bo za delavca ugodnejši. Iz tega izhaja, da je delodajalec pri odmeri letnega dopusta za posameznega delavca vezan tako na zakon o delovnih razmerjih (ZDR) kot tudi na določbe obstoječe kolektivne pogodbe. Če kolektivna pogodba določa enake kriterije, kot jih določa zakon, le da je določeno drugačno število dni dopusta velja, da se za delavca uporabi ugodnejša določba (Plešnik, 2003, str. 14). Enako velja tudi za primere, ko se zakonska določba in določba v kolektivni pogodbi le deloma pokrivata. Če kolektivna pogodba določa dva dodatna dneva dopusta za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 7 let starosti, zakon pa določa en dan za vsakega otroka do 15. leta starosti, upoštevamo ugodnejšo določbo za delavca. To pomeni, da mu pripadata dva dneva po kolektivni pogodbi, ko pa otrok dopolni 7 let, delavcu pripada samo še en dan dodatnega dopusta v skladu s 159. členom ZDR (Lavrin Marenče, 2003, str. 17).

Izjemo pri tem predstavlja 131. člen ZDR, ki glede izplačila regresa določa, da se vprašanja glede rokov izplačila regresa uredijo s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti. Zakon v takšnem primeru celo dopušča, da je ureditev izplačila regresa v kolektivnih pogodbah za delavca manj ugodna od zakonske določbe.

---

<sup>19</sup>V praksi regionalnih kolektivnih pogodb ni – kljub temu pa beležimo nekatere poskuse sklepanja takšnih kolektivnih pogodb (Penko Natlačen, 2005).

## 4. MEDNARODNA UREDITEV LETNEGA DOPUSTA

### 4.1. Mednarodna organizacija dela (MOD)

Začetki internacionalizacije delovnega prava so se pojavili že v začetnem obdobju industrijske revolucije, predvsem zaradi omejitve težkih delovnih razmer otrok. V ospredju ni bila le želja po izboljšanju položaja delavcev, pomembnejša je bila misel, da bi strožja pravila delovnega prava v eni državi lahko pripeljala do neenakosti te države na mednarodnem trgu, predvsem zaradi dražje delovne sile. V skladu s tem je bilo ob koncu 19. stoletja sklicanih nekaj konferenc z mednarodno udeležbo, na katerih so predlagali, da bi se delovno pravo uredilo enotno. Kot posledica teh konferenc je bilo v Parizu ustanovljeno Mednarodno združenje za pravno varstvo delavcev, ki pa je imelo bolj simboličen pomen. Pomembno prelomnico za področje delovnega prava predstavlja leto 1919, ko je bila z Versajsko pogodbo v Washingtonu ustanovljena **Mednarodna organizacija dela (MOD)**, specializirana agencija Organizacije združenih narodov (OZN), ki je kot svoj osnovni akt sprejela ustavo, v kateri je uokvirila program svojega dela, temelječega na uveljavljanju socialne pravičnosti in mednarodno priznanih človekovih in delovnih pravic. Med svoje bistvene probleme, s katerimi naj bi se organizacija ukvarjala, in ki še danes predstavljajo jedro dela MOD, je med drugim zajela delovni čas, maksimalno trajanje dnevnega in tedenskega delovnega časa, rekrutiranje delovne sile, boj zoper brezposelnost, boj za plačo, ki zagotavlja eksistenčne razmere, varstvo delavcev pred poklicnimi boleznimi ter nesrečami pri delu, varstvo žensk ter mladine, starostne in invalidske pokojnine, varstvo delavcev, zaposlenih v tujini, uresničevanje načel »enako delo enaka plača« ter socialno svobodo in organiziranje izobraževanja. V problematiki, s katero naj bi se MOD ukvarjala, je bila tako posredno zajeta tudi pravica delavca do letnega dopusta (Cvetko, 1999, str. 67).

Republika Slovenija je bila v MOD sprejeta 29. maja 1992. Od tedaj dalje se slovenska delegacija, ki jo sestavljajo predstavniki vlade, delodajalcev in sindikatov, udeležuje rednih letnih zasedanj MOD. Pri tem Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve sodeluje v različnih projektih, ki se odvijajo pod okriljem te organizacije (Mednarodna organizacija dela, 2004).

Pravica do letnega dopusta je v našem pravnem prostoru tako, poleg z Zakonom o delovnih razmerjih, urejena tudi s konvencijami ter priporočili Mednarodne delovne organizacije dela (MOD) – le-te predstavljajo glavne oblike univerzalnega normativnega urejanja delovnih razmerij v okviru MOD. Na področju splošnih delovnih razmer, pod katerimi v skladu z MOD, poleg trajanja dnevnega in tedenskega delovnega časa, nočnega dela in tedenskega počitka, razumemo tudi plačani letni dopust oziroma dopust za druge namene, je bila sprejeta Konvencija, št. 132, to je **konvencija o plačanem letnem dopustu**. Poleg te pa je, glede dopustov za druge namene, potrebno upoštevati tudi nekaj let kasneje sprejeto Konvencijo, št. 140 - **konvencijo o plačanem dopustu za izobraževanje** (Končar, 1993, str. 105).

Zaradi lažjega razumevanja samega obstoja in delovanja MOD ter tudi pomembnega vpliva posameznih ratificiranih in neratificiranih konvencij MOD v nadaljevanju sledi prikaz nekaterih oblik teh vplivov (Končar, 1993, str. 84):

- norme MOD se upoštevajo pri sprejemanju novih zakonov oziroma ob spremembah obstoječe zakonodaje;
- s sprejetimi normami se usklajuje pozitivno pravna ureditev;
- v nekaterih državah kodeksi dela predvidevajo, da je treba vse primere, ki niso zakonsko urejeni, presojati po konvencijah MOD – ne glede na to, ali jih je država ratificirala ali ne (npr. Kolumbija);
- norme MOD so lahko tudi sredstvo za harmonizacijo ukrepov, sprejetih na nacionalni ravni – in ne le priporočilo oziroma pripomoček pri oblikovanju interne zakonodaje;
- norme MOD imajo velik vpliv na delovanje delodajalcev in delavcev, zlasti v postopkih sprejemanja kolektivnih pogodb v tistih državah, v katerih delovne razmere urejajo predvsem s kolektivnimi pogodbami;
- norme MOD imajo vpliv ne le zunaj te organizacije, temveč tudi znotraj nje same – konvencije in priporočila pomenijo namreč glavno usmeritev njenih organov;
- pomemben je tudi vpliv, ki ga ima ta organizacija v okviru svojega sodelovanja z drugimi organizacijami; predvsem je nujno sodelovanje med različnimi organizacijami, da bi preprečili eventualno podvajanje norm ali pa pojav kolizije med normami različnih organizacij itd.

V nadaljevanju sledi razlaga vsebine obeh že omenjenih konvencij, pri čemer bo poudarek na njunem cilju ter tudi na tistih določbah, ki so pomembne zlasti z vidika na novo sprejetega Zakona o delovnih razmerjih pri nas. Pri obravnavi posameznih norm obeh konvencij, še posebej prve, bo upoštevana podobna sistematika, kateri sledi tudi naš Zakon o delovnih razmerjih.

#### *4.1.1. Pravica do letnega dopusta po Konvenciji MOD, št. 132 s primerjalnim pregledom po naši zakonski ureditvi*

Administrativni urad mednarodnega urada za delo je 3. junija 1970 v Ženevi sklical Splošno konferenco Mednarodnega urada za delo. O sprejetju nekaterih predlogov v zvezi z letnim dopustom so odločali o 4. točki dnevnega reda. Na konferenci so sklenili, naj imajo predlogi obliko mednarodne konvencije, ki je bila sprejeta 23. junija 1970 in se imenuje **Konvencija, št. 132, o plačanem letnem dopustu**<sup>20</sup> (Uradni list SFRJ, št. 52/37). Socialistična federativna

---

<sup>20</sup> Število držav, ki so ratificirale konvencijo, je dokaj nizko (30 držav do leta 2000). Zadržki ratifikacije so: nefleksibilnost konvencije, neprilagojenost konvencije državnim zahtevam, neupoštevanje neenotnega razvoja držav ipd. Po mnenju pravnih strokovnjakov bi bil večji značaj konvencije, št. 132, dosežen z njeno revizijo. Ti glede trajanja letnega dopusta predlagajo, naj se državam v razvoju dopusti uveljavitev določb o dvotedenskem letnem dopustu, katerega dolžina bi se povečevala skozi predhodna obdobja, način izrabe letnega dopusta naj bi bil prepuščen nacionalnim zakonodajam ter kolektivnim pogodbam, poleg tega priporočajo ukinitve sankcij v primeru neizkoriščenega letnega dopusta, skladno z namenom (Blanpain, Engels, 1995, str. 259-389).

republika Jugoslavija je konvencijo ratificirala 4. oktobra 1973, v Republiki Sloveniji je pa bila uveljavljena 21. oktobra 1992 (Kyovsky, Radovan, 1975, str. 114).

Temeljni *cilj* konvencije, ki sicer vsebuje 24 členov, je *tritedenski ali daljši* plačani letni dopust. Bistvene določbe te konvencije, ki se z vsebinskega vidika pomembno dopolnjujejo z našo pravno ureditvijo, predvsem pa določajo okvire, znotraj katerih se je oblikovala tudi naša delovnopravna zakonodaja, so zajete v naslednjih omenjenih členih<sup>21</sup> – v oklepajih so navedeni členi ZDR, ki so povezani s posameznimi določbami te konvencije in so bili v diplomski nalogi že podrobneje obravnavani.

*Trajanje letnega dopusta* ( 159. člen ZDR) je zajeto v **tretjem členu** konvencije, po katerem ima vsakdo, za katerega velja ta konvencija, pravico do plačanega letnega dopusta v minimalnem trajanju. Dolžino dopusta mora vsaka članica natančno določiti v izjavi, ki jo priključi ratifikaciji, pri tem pa po tretji točki tega člena v nobenem primeru ne sme biti dopust krajši od *treh tednov* v enem delovnem letu. Po četrti točki pa lahko članica o morebitnem podaljšanju dopusta po ratifikaciji obvesti generalnega direktorja mednarodnega urada za delo v kakšni drugi izjavi (Kyovsky, Radovan, 1975, str. 115). **ZDR** je minimalno dobo trajanja dvignil na *štiri delovne tedne*. Štiritedenski letni dopust namreč pomeni tisto spodnjo mejo dopusta, ki še zagotavlja namen dopusta v smislu psihične in fizične sprostitve in pridobitve novih moči za delo.

Tabela 1: Trajanje letnega dopusta

Konvencija, št. 132	ZDR
- najmanj 3 tedne	- najmanj 4 tedne

Vir: Kyovsky, Radovan, 1975, str. 115; Zakon o delovnih razmerjih, 2002.

Sodeč po **četrtem členu** konvencije, ki ureja *pravico do sorazmernega dela letnega dopusta* (162. člen ZDR), se za krajšo delovno dobo, kot je potrebna za pridobitev pravice do celotnega letnega dopusta (služba krajša od 12 mesecev, vendar daljša od najmanj 6 mesecev), lahko odobri sorazmerni plačani letni dopust (Kyovsky, Radovan, 1975, str. 115). **ZDR** skladno z določbami Konvencije, št. 132 o plačanem letnem dopustu določa, da ima delavec pravico do izrabe ene dvanajstine letnega dopusta, ki bi mu bil sicer glede na kriterije odmerjen, za vsak mesec dela v koledarskem letu.

<sup>21</sup> 8. člen Ustave Republike Slovenije določa, da morajo biti zakoni in drugi predpisi v skladu z mednarodnimi pogodbami, ki obvezujejo Slovenijo. Ratificirane in objavljene mednarodne pogodbe pa se uporabljajo neposredno (Uradni list RS, št. 33-1409/1991).

Tabela 2: Pravica do sorazmernega dela letnega dopusta

Konvencija, št. 132	ZDR
- Sorazmerni letni dopust se odobri za delovno dobo daljšo od 6 mesecev.	- Delavec ima pravico do izrabe 1/12 letnega dopusta za vsak mesec dela v posameznem koledarskem letu.

Vir: Kyovsky, Radovan, 1975, str. 115; Zakon o delovnih razmerjih, 2002.

Za pridobitev pravice do letnega dopusta (161. člen ZDR) se po **petem členu** konvencije lahko zahteva minimalna delovna doba. Le to določijo v posamezni državi pristojni organi, vendar ne sme presegati dobe šestih mesecev. Ti organi prav tako določijo način izračunavanja dolžine delovne dobe za pridobitev pravice do letnega plačanega dopusta. Poleg tega določijo tudi pogoje, ob katerih se računa odsotnost z dela, zaradi razlogov, ki niso odvisni od volje zaposlene osebe, kot so materinstvo, bolezen ali poškodba v del delovne dobe (Kyovsky, Radovan, 1975, str. 115). Nepretrgana doba dela, ki jo predpisuje novi **ZDR**, za pridobitev pravice do letnega dopusta, prav tako ne sme biti daljša od šestih mesecev, ne glede na to, ali delavec dela polni ali krajši delovni čas od polnega.

Tabela 3: Pridobitev pravice do letnega dopusta

Konvencija, št. 132	ZDR
- Minimalna delovna doba za pridobitev te pravice ne sme presegati 6 mesecev.	- Delavec pridobi pravico do letnega dopusta po preteku nepretrganega delovnega razmerja najmanj 6 mesecev.

Vir: Kyovsky, Radovan, 1975, str. 115; Zakon o delovnih razmerjih, 2002.

*Določitev trajanja letnega dopusta* (160. člen ZDR) temelji na **šestem členu** konvencije, ki pravi, da se javni in običajni prazniki ne štejejo kot del minimalnega plačanega letnega dopusta. Prav tako se pod pogoji, ki jih določijo pristojni organi v državi, čas nesposobnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe ne sme všteti v del minimalnega plačanega letnega dopusta (Kyovsky, Radovan, 1975, str. 115). Skladno s konvencijo tudi **ZDR** v 160. členu ureja kolizijo sočasnega nastopa različnih vrst opravičene odsotnosti z dela v času letnega dopusta.

Tabela 4: Določitev trajanja letnega dopusta

Konvencija, št. 132	ZDR
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Javni in običajni prazniki se ne štejejo v del minimalnega plačanega letnega dopusta;</li> <li>- nesposobnosti za delo zaradi bolezni ali poškodb se ne štejejo v del minimalnega plačanega letnega dopusta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prazniki, dela prosti dnevi, odsotnost zaradi bolezni ali poškodb ter drugi primeri opravičene odsotnosti z dela se ne všttevajo v dneve letnega dopusta.</li> </ul>

Vir: Kyovsky, Radovan, 1975, str. 115; Zakon o delovnih razmerjih, 2002.

**Osmi in deveti člen** konvencije opredeljujeta *izrabo letnega dopusta* (163. člen ZDR). Konvencija predvideva možnost delitve dopusta na dva dela, pri čemer en del običajno traja neprekinjeno dva tedna, če ni drugače določeno v sporazumu, ki zavezuje delodajalca in zaposlenega, ali s pogojem, da je dotična oseba upravičena do tolikšnega dopusta glede na dolžino delovne dobe. V devetem členu dodaja, da se ta del izrabi najpozneje v enem letu, ostanek pa najpozneje v 18 mesecih, računano od konca leta, v katerem delavec postane upravičen do letnega dopusta. Iz konvencije nadalje izhajajo, da se lahko s privolitvijo delavca preloži izraba preostanka letnega dopusta za omejen čas po obdobju, določenem zgoraj (Kyovsky, Radovan, 1975, str. 116). Tudi **ZDR** glede načina izrabe letnega dopusta dopušča možnost izrabe letnega dopusta v več delih saj določa, da mora en del trajati neprekinjeno najmanj dva tedna, medtem ko se preostanek lahko izrabi v enem ali več poljubno trajajočih delih. V primerjavi s konvencijo se zdijo časovne omejitve izrabe letnega dopusta po ZDR preveč toge, predvsem zato, ker nepravočasna izraba pomeni celo njegovo izgubo (Kresal Šoltes, 2002, str. 609).

Tabela 5: Izraba letnega dopusta

Konvencija, št. 132	ZDR
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Možnost izrabe dopusta v dveh delih, pri čemer en del traja neprekinjeno dva tedna;</li> <li>- dopust se izrabi najpozneje v enem letu, ostanek dopusta najpozneje v 18-ih mesecih.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Možnost izrabe dopusta v več delih, pri čemer en del traja neprekinjeno najmanj dva tedna;</li> <li>- delodajalec je dolžan delavcu zagotoviti izrabo dopusta do konca tekočega koledarskega leta.</li> <li>- Delavec je dolžan do konca koledarskega leta izrabiti najmanj dva tedna, preostanek pa v dogovoru z delodajalcem do 30. junija naslednjega leta.</li> </ul>

Vir: Kyovsky, Radovan, 1975, str. 116; Zakon o delovnih razmerjih, 2002.

**Deseti člen** konvencije določa, da čas dopusta določi delodajalec po posvetovanju z upravičeno zaposleno osebo ali njenimi predstavniki, če ta še ni določen s predpisi, kolektivno pogodbo, arbitražno odločbo ali kako drugače v sodni praksi države. Nadalje navaja, da se morajo pri določanju časa dopusta upoštevati potrebe dela ter možnosti za

počitek in razvedrilo, ki so na razpolago zaposleni osebi. S tem členom konvencija utemeljuje *način izrabe letnega dopusta* ( 165. člen ZDR) (Kyovsky, Radovan, 1975, str. 116). Ureditev **ZDR** je skladna s Konvencijo, št. 132, saj ta v svojih določbah ravno tako upošteva potrebe dela in možnosti za počitek in razvedrilo delavca.

Tabela 6: Način izrabe letnega dopusta

Konvencija, št. 132	ZDR
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Čas dopusta po posvetovanju z zaposleno osebo določi delodajalec;</li> <li>- pri določanju časa dopusta se upoštevajo potrebe dela ter možnosti za počitek in razvedrilo zaposlene osebe.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Letni dopust se izrablja, tako da upošteva potrebe delovnega procesa ter možnosti za počitek in rekreacijo delavca;</li> <li>- delavec ima pravico do izrabe enega dneva letnega dopusta po lastni izbiri.</li> </ul>

Vir: Kyovsky, Radovan, 1975, str. 116; Zakon o delovnih razmerjih, 2002.

Konvencija o *sklenitvi pogodbe o zaposlitvi z drugim delodajalcem natančneje* ( 164. člen ZDR) ne govori. Kljub vsemu pa v **enajstem členu** določa, da ima zaposlena oseba, ki dopolni minimalno delovno dobo, v primeru prenehanja delovnega razmerja pravico do plačanega dopusta sorazmerno z dolžino delovne dobe, za katero ni dobila takšnega dopusta, oziroma pravico do denarnega nadomestila ali protivrednosti v obliki kredita za dopust (Kyovsky, Radovan, 1975, str. 116)

Konvencija prav tako opredeljuje *neveljavnost odpovedi pravici do letnega dopusta* (166. člen ZDR), saj v **dvanajstem členu** navaja, da je vsak sporazum, ki pomeni odrekanje pravici do plačanega letnega dopusta, ali odstop od takšnega dopusta za denarno nadomestilo ali kaj drugega – v skladu s pogoji, ki v tej državi veljajo – ničen in neveljaven ali prepovedan (Kyovsky, Radovan, 1975, str. 116). Velja torej absolutna prepoved odpovedi pravici do letnega dopusta. Tudi **ZDR** določa, da je izjava, s katero bi se delavec odpovedal pravici do letnega dopusta, neveljavna.

Tabela 7: Neveljavnost odpovedi pravici do letnega dopusta

Konvencija, št. 132	ZDR
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sporazum o odrekanju ali odstopu do letnega dopusta za denarno nadomestilo je ničen in prepovedan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Izjava, s katero se delavec odpove pravici do letnega dopusta, je neveljavna;</li> <li>- sporazum o odškodnini za neizrabljen letni dopust je neveljaven.</li> </ul>

Vir: Kyovsky, Radovan, 1975, str. 116; Zakon o delovnih razmerjih, 2002.

Poleg omenjenih členov, ki so najpomembnejši z vidika Zakona o delovnih razmerjih, je konvencija za našo pravno ureditev pomembna tudi iz drugih razlogov. Med drugim določa,

da se določbe konvencije izvajajo z nacionalnimi zakoni in predpisi, če niso v uporabi preko kolektivnih pogodb, arbitražnih določb ali sodnih sklepov uradov za določanje zaslužka ali kako drugače ustrezajo posamezni državi. Poleg tega konvencija vsebuje tudi določbe o plačah za čas dopusta – ta naj bi bila v času odsotnosti z dela enaka običajni ali povprečni plači. Izredno pomembna je tudi določba, s katero konvencija pooblašča državne oblasti, da sprejmejo posebne predpise za primere, ko zaposlena oseba med dopustom opravlja plačano delo, ki je v nasprotju z namenom dopusta. V skladu s konvencijo je prav tako potrebno z ustrežno inšpekcijo ali kako drugače zagotoviti pravilno uporabo in uveljavljanje vseh določb o plačanem letnem dopustu (Končar, 1993, str. 106).

S pomočjo tabelne primerjave naše in mednarodne ureditve letnega dopusta po členih je mogoče videti, da Konvencija, št. 132, postavlja pomembne temelje delovnopравни ureditvi v vseh državah članicah Evropske unije. Znotraj okvirov konvencije ter ob upoštevanju njenih norm se je tako izoblikoval tudi nov slovenski Zakon o delovnih razmerjih in s tem tudi sama ureditev letnega dopusta v Sloveniji. Le-ta se v posameznih členih podreja konvenciji, obenem pa njene okvire smiselno dopolnjuje z lastnimi določbami in predpisi na nacionalni ravni.

#### *4.1.2. Letni dopust po Konvenciji MOD, št. 140*

Konvencija MOD, št. 140, to je konvencija o plačanem dopustu za izobraževanje, je bila sprejeta 24. maja, leta 1974. Istočasno je bilo v skladu s konvencijo sprejeto tudi priporočilo, št. 148. *Cilj* obeh naj bi bilo pospešeno izobraževanje in usposabljanje med delovnim časom ob ustreznih finančnih prejemkih.

Z ratifikacijo konvencije naj bi države oblikovale in izvajale politiko, ki spodbuja dajanje, lahko tudi postopno, plačanega dopusta za izobraževanje. Namen dopusta v izobraževanju naj bi se kazal v šolanju na vseh ravneh, tako družbenem in državljanskem kot tudi sindikalnem izobraževanju. Med glavne cilje politike plačanega dopusta za izobraževanje tako spadajo: pridobivanje, izboljševanje in prilagajanje poklicnih in funkcionalnih znanj, pospeševanje zaposlovanja in varstva zaposlitve v pogojih znanstvenega in tehnološkega razvoja, primerno in aktivno udeležnost delavcev in njihovih predstavnikov v življenju podjetja in skupnosti, človeški, družbeni in kulturni napredek v položaju delavcev, nepretrgano izobraževanje in usposabljanje (Končar, 1993, str. 106). Bistvo te konvencije je tudi v tem, da mora politika, ki se nanaša na plačani dopust za izobraževanje, upoštevati stopnjo razvoja in posebne zahteve posamezne države. Potrebna je tudi usklajenost te politike s splošnimi politikami, in sicer glede zaposlovanja, izobraževanja, vzgoje ter delovnega časa. Pomembna določba pravi, da se doba plačanega dopusta za izobraževanje izenači z dejansko dobo dela, saj naj bi to predstavljalo osnovo za priznane zahtevke v zvezi s socialnimi dajatvami in pravicami, ki izhajajo iz delovnega razmerja. S konvencijo je prepovedana tudi diskriminacija (Končar, 1993, str. 106).



Nova zakonska ureditev oziroma ZDR določa, da je delavčevo stalno izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje delavčeva pravica in dolžnost, pri čemer poudarja temeljni namen izobraževanja, ki je ohranitev zaposlitve delavca. Na tej podlagi zakon določa dolžnost delodajalca, da v skladu s potrebami delovnega procesa omogoči izobraževanje in tako prepreči nastajanje razmer, ki bi dopuščale odpoved pogodbe zaradi nesposobnosti ali poslovnega razloga (Plešnik, 2003, str. 12).

Na podlagi plana izobraževanja ima delodajalec v skladu s Konvencijo, št. 140, pravico do plačane odsotnosti z dela. S tem zakon določa minimalno pravico do odsotnosti z dela zaradi opravljanja izpitov, in sicer ne glede na to, ali se delavec izobražuje v lastnem interesu ali zaradi potreb dela. Bistvena razlika pri tem pa je, da je v primeru napotitve na izobraževanje s strani delodajalca ta odsotnost tudi plačana (Plešnik, 2003, str. 12)

## **4.2. Svet Evrope**

Svet Evrope je od Evropske unije neodvisna mednarodna organizacija za medvladno in parlamentarno sodelovanje. Ustanovljen je bil leta 1949 v Strasbourgu in trenutno šteje 45 demokratičnih držav članic. Nekateri ga opredeljujejo tudi kot prvo organizacijo tako imenovanega evropskega gibanja za politično združitev Evrope. Republika Slovenija je članica Sveta Evrope od 14. maja 1993 (Svet Evrope, 2004).

Med glavne cilje Sveta Evrope štejemo (Svet Evrope, 2004):

- varstvo človekovih pravic in parlamentarne demokracije;
- pripravo sporazumov o standardizaciji socialne in pravne prakse v državah članicah Sveta Evrope;
- spodbujanje zavedanja o evropski identiteti, ki temelji na skupnih vrednotah in kulturah.

Pri določanju temeljev, na katerih bi bilo mogoče graditi večjo socialno pravičnost in stalen gospodarski in socialni napredek, se v Svetu Evrope naslanjajo zlasti na metodo harmonizacije socialne zakonodaje, s čimer naj bi se postopoma dosegla usklajena evropska socialna politika. Dve bistveni dimenziji, ki opredeljujeta vlogo Sveta Evrope, sta politična dimenzija in dimenzija človekovih pravic (Končar, 1993, str. 114).

### *4.2.1. Evropska socialna listina*

Evropska socialna listina (Uradni list RS, št. 24/1999) je pomemben mednarodni pravni dokument Sveta Evrope, ki je bil sprejet leta 1961, in sicer z namenom, da bi izboljšal življenjski standard in socialno blaginjo državljanom držav podpisnic. Leta 1996 je bila Listina zaradi posodobitve ter razširitve z novimi vrstami pravic spremenjena in Republika Slovenija je leta 1999 zato ratificirala spremenjeno Evropsko socialno listino. Z zakonom o ratifikaciji le-te je Republika Slovenija prevzela obveznosti iz vseh enaintridesetih členov

Listine (z izjemo treh odstavkov, ki jih je izvzela) (Evropska socialna listina, 2004). V okviru tega dokumenta je vzpostavljen tudi mednarodni sistem za nadzor, ki ugotavlja, kako uresničujejo vsebino Listine tiste države, ki so jo ratificirale. Vlade morajo redno pošiljati poročila o uporabi določb, ki so jih sprejele. Te pregleduje Evropski odbor za socialne pravice, ki nato poda pravno oceno o skladnosti stanja z Listino (Človekove pravice: varstvo, uveljavljanje in preprečevanje, 2005).

Evropska socialna listina (spremenjena) opredeljuje socialno-ekonomske pravice posameznika. S svojo uveljavitvijo je dvignila raven pravic delavcev ter postavila temelje skupne delovnopravne zakonodaje držav podpisnic. Te morajo pod okriljem mednarodnega nadzora zagotoviti nujno socialno varnost vsem državljanom, poleg tega pa si morajo z vsemi razpoložljivimi sredstvi prizadevati doseči cilje, ki izhajajo iz Listine.

Med osnovne socialne pravice delavca, ki naj bi jih zagotovila država podpisnica, spadajo: pravica do dela, pravica do združevanja delodajalcev in delojemalcev, pravica do kolektivnih pogajanj, pravica do varstva otrok in mladine, pravica do socialne varnosti ter socialne in zdravstvene pomoči, pravica do pravnega ekonomskega varstva, pravica do varstva zdomskih delavcev, pravica do enakih zaposlitvenih in poklicnih možnosti ne glede na spol, pravica otrok in mladih do socialnega varstva, pravica do varstva ob kolektivnem odpustu, pravica do varstva pred revščino in socialno izključenostjo, pravica do dostojanstva pri delu ter pravica do primerne nastanitve (Evropska socialna listina, 2004).

Pravica do letnega dopusta je zajeta v tretjem odstavku 2. člena spremenjene Evropske socialne listine. Ta določa, da se z namenom zagotovitve učinkovitega uresničevanja pravice do pravičnih pogojev dela pogodbenice zavežejo, da (Uradni list RS, št. 24/1999):

1. določijo razumno trajanje delovnega in tedenskega delovnega časa, pri čemer naj bi se delovni teden skrajševal do ravni, ki dopušča povečanje storilnosti;
2. se določijo plačani državni prazniki;
- 3. določijo najmanj štiritedenski plačani dopust;**
4. odpravljajo tveganja, značilna za nevarne in tvegane poklice, kjer pa še ni bilo mogoče odpraviti ali dovolj zmanjšati takih tveganj, določijo skrajšanje delovnega časa ali dodatni plačani dopust delavcem, ki opravljajo take poklice;
5. zagotavljajo tedenski počitek, ki je, če je mogoče, na dan, ki je po tradiciji ali običajih v posamezni državi ali območju priznan kot dan počitka;
6. zagotavljajo, da se delavci obvestijo čim prej, nikakor pa ne kasneje kot v dveh mesecih po dnevu začetka zaposlitve, o bistvenih elementih pogodbe ali zaposlitvenega razmerja;
7. zagotavljajo, da delavci, ki opravljajo nočno delo, prejemajo ugodnosti zaradi posebne narave svojega dela.

Evropski odbor za socialne pravice je v primeru prejšnjega Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 14/90, 5/91 in 71/93) ugotovil neskladje določb zakona s tretjim

odstavkom 2. člena Evropske socialne listine. Ta določa trajanje letnega dopusta v minimalnem obsegu *štirih delovnih tednov*, medtem ko je prejšnji zakon trajanje letnega dopusta določal v minimalnem obsegu *osemnajstih dni*. V novem ZDR je Evropski odbor za socialne pravice ugotovil skladnost z zahtevami Evropske socialne listine glede trajanja minimalnega letnega dopusta v obsegu štirih tednov.

### 4.3. Direktive Evropske unije

Slovenija je 1. maja 2004 postala enakopravna članica Evropske unije, s čimer je v svoj pravni red sprejela tudi pravno ureditev Evropske skupnosti. Temeljna načela za razmejitev pristojnosti med pravom Evropske skupnosti in notranjim pravom držav članic EU so (Moja Evropa, str. 24, 2004):

- 1) načelo avtonomnosti,
- 2) načelo primarnosti,
- 3) načelo neposredne uporabnosti.

**Načelo avtonomnosti** določa pravni red Evropske skupnosti, ki je samostojen, in se razvija neodvisno od notranjih pravnih redov držav članic. Slednjim je nadrejen, zato so mu države članice in njihovi državljani podvrženi. Institucije EU samostojno predlagajo in sprejemajo pravne akte v okviru svojih pristojnosti in pri tem ne potrebujejo privolitve nacionalnih oblasti (Moja Evropa, str. 24, 2004). Iz načela prevlade prava Evropske skupnosti (**načelo primarnosti**) izhaja, da je to pravo enotno in v celoti veljavno v vsej Evropski skupnosti in ima prednost pred notranjim pravom držav članic. Iz tega sledi, da notranje pravo držav članic EU ne more spremeniti ali zavreči prava Evropske skupnosti (Moja Evropa, str. 24, 2004). **Načelo neposredne uporabnosti** prava Evropske skupnosti v državah članicah zagotavlja, da za njegovo nadaljevanje niso potrebni nadaljnji akti držav članic. Pravo Evropske skupnosti je namreč v celoti in enako uporabno v vseh državah članicah ter vključuje pravice in nalaga obveznosti tako državam članicam kot tudi njihovim državljanom. Prav tako omogoča sklicevanje državljanov na določbe pogodb in zakonodajo Evropske skupnosti pred nacionalnimi organi (Moja Evropa, str. 24, 2004).

Pravo Evropskih skupnosti izhaja iz več virov, in sicer iz primarne zakonodaje, h kateri spadajo vse ustanovitvene pogodbe, njihove kasnejše spremembe in dopolnitve ter pristopne pogodbe, sekundarne zakonodaje (splošni in individualni pravni akti), ki jo sprejemajo institucije Evropske unije za izpolnjevanje svojih pogodbeno določenih nalog ter nazadnje drugih virov, kamor uvrščamo mednarodne sporazume, običaje ter splošna pravna načela in tudi sodno prakso Sodišča Evropskih skupnosti. Na področju sekundarne zakonodaje Svet EU sam ali pa skupaj z Evropskim parlamentom in Evropska komisija izdajo uredbe in **direktive**, sprejemajo odločbe, pripravljajo priporočila ali dajejo mnenja. Pri tem so uredbe, direktive in odločbe pravno zavezujoči akti, priporočila in mnenja pa so neobvezujoče narave (Moja Evropa, str. 22, 2004).

Direktive, ki predstavljajo svojevrsten akt Evropske unije, države članice, na katere so naslovljene, zavezujejo le glede cilja, ki ga je potrebno doseči, medtem ko sta izbira metode in oblike prepuščena nacionalnim organom. Direktive niso na splošno veljavne in neposredno uporabne, vendar pa je kljub temu implementacija direktiv v notranji pravni red držav članic obvezna, saj se v nasprotnem primeru lahko zgodi, da je država članica denarno kaznovana s strani Sodišča Evropske skupnosti (Moja Evropa, str. 22, 2004).

Na oblikovanje slovenske delovne zakonodaje so pomembno vplivale zlasti naslednje direktive Evropske unije:

- 1) **Direktiva Sveta 93/104/ES** z dne, 23. novembra 1993, o določenih vidikih organizacije delovnega časa;
- 2) **Direktiva Sveta 91/533/EGS** z dne, 14. oktobra 1991, o obveznosti delodajalca, da zaposlene obvesti o pogojih, ki se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje;
- 3) **Direktiva Sveta 97/81/ES** z dne, 15. decembra 1997, o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom.

**Direktiva Sveta 93/104/ES** o določenih vidikih organizacije delovnega časa določa minimalne varnostne in zdravstvene zahteve pri organizaciji delovnega časa (1. člen). Direktiva se nanaša na minimalni čas dnevnega počitka, tedenskega počitka in letnega dopusta kot tudi na odmore in maksimalni tedenski delovni čas, določene vidike nočnega dela, izmenskega dela in ritmov dela (Register pravnih predpisov Republike Slovenije). Letni dopust je zajet v 7. členu Direktive 93/104/ES, ki v prvem odstavku državam članicam nalaga obveznost za sprejem potrebnih ukrepov, ki zagotovijo delavcu pravico do plačanega letnega dopusta, najmanj štirih tednov, skladno s pogoji za upravičenost in dodelitev takega dopusta, ki ga določa nacionalna zakonodaja oziroma praksa. V drugem členu še navaja, da minimalni letni dopust ne more biti nadomeščen z denarnim nadomestilom, razen v primeru prenehanja delovnega razmerja (Register pravnih predpisov Republike Slovenije). Omenjena Direktiva je bila 22. junija 2000 nadomeščena z **Direktivo Evropskega parlamenta in Sveta 2000/34/ES** o spremembah Direktive Sveta 94/104/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa, s katerimi so se v Direktivo vključili sektorji in dejavnosti, ki so bili iz nje do sedaj izključeni. Leta 2003 je to Direktivo zamenjala **Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta 2003/88/ES** o določenih vidikih organizacije delovnega časa, vendar ta sprememba ni zajela določb glede ureditve letnega dopusta, ki so tako ostale enake kot v Direktivi 93/104/ES (Register pravnih predpisov Republike Slovenije). S primerjavo določb Direktive Sveta 93/104/ES in določb novega Zakona o delovnih razmerjih lahko vidimo, da je naš zakonodajalec pri sestavi zakona upošteval tudi ta akt Evropske unije. 159. člen ZDR, ki pravi, da letni dopust v posameznem koledarskem letu ne more biti krajši od štirih tednov, se tako navezuje na prvi odstavek 7. člena Direktive, medtem ko se 166. člen ZDR, ki govori o neveljavnosti odpovedi pravici letnega dopusta, ujema z drugim odstavkom istega člena Direktive.

**Direktiva Sveta 91/533/EGS** o obveznosti delodajalca, da zaposlene obvesti o pogojih, ki se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, v 2. členu navaja, da mora obvestilo delodajalca delavcu poleg ostalih bistvenih sestavin pogodbe o zaposlitvi vsebovati tudi obvestilo o dolžini plačanega dopusta, do katerega je zaposleni upravičen ali, če tega ni mogoče določiti takrat, ko se informacija daje, navedbo postopkov za dodeljevanje in določanje plačanega dopusta (Register pravnih predpisov Republike Slovenije).

**Direktiva Sveta 97/81/ES** o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom oblikuje splošni okvir za odpravo diskriminacije delavcev, ki delajo krajši delovni čas od polnega. V skladu z Direktivo je drugačno obravnavanje takšnih delavcev dopustno le v primerih, ko ti temeljijo na objektivnih razlogih. Takšno pravilo pa velja tudi glede pravice do letnega dopusta (Register pravnih predpisov Republike Slovenije).

## **5. MATERIALNE PRAVICE**

Pravica do letnega dopusta predstavlja predvsem pravico *do izrabe* letnega dopusta, zato ima delavec, ki izrabi letni dopust, v povezavi s tem naslednje materialne pravice, ki pa so v nasprotju s pravico do letnega dopusta prenosljive in niso strogo vezane na posameznika (Novak, 1983, str. 139):

- nadomestilo osebnega dohodka oziroma nadomestilo plače;
- regres za letni dopust;
- druge pravice, ki so povezane z izrabo letnega dopusta, če je tako določeno v splošnem aktu (npr. materialne ugodnosti v domovih za oddih, ki jih ima organizacija; ugodnosti v zvezi z zmanjševanjem stroškov za potovanje, ...).

Če delavec torej pridobi pravico do izrabe letnega dopusta, s tem pridobi tudi pravico do nadomestila plače in pravico do izplačila regresa za letni dopust. V tej točki pa je med drugim potrebno tudi omeniti, da ima delavec, ki ni izrabil letnega dopusta brez svoje krivde, in če je za to kriva organizacija, pravico do odškodnine za neizrabljeni letni dopust. Odškodnina v zvezi z letnim dopustom je bila v nalogi že podrobneje obravnavana, in sicer v tretjem poglavju ob razlagi 166. člena ZDR.

### **5.1. Nadomestilo osebnega dohodka**

Pravica do izrabe letnega dopusta in z njo povezana pravica do nadomestila osebnega dohodka, to je plače, predstavljata najbolj običajni in pogosti obliki pravice, ki izvirata iz pravice do letnega dopusta. Delavec za svoje delo prejema osebni dohodek, njegovo nadomestilo pa prejema v primerih in pod pogoji, ki so določeni v zakonih in normah, in sicer takrat, ko ne dela (Novak, 1983, str. 139).

Delavec ima pravico do nadomestila osebnega dohodka za letni dopust le v primeru, da je letni dopust tudi izrabil. Če v času izrabe letnega dohodka delavec zboli, pride na do prekinitve izrabe, zato delavec v tem obdobju prejema nadomestilo osebnega dohodka za čas bolezni – le-to je v načelu nižje kot nadomestilo za čas izrabe letnega dopusta (Kresal, 2002, str. 287).

Določeno je, da ima delavec pravico do nadomestila plače za čas odsotnosti v primerih in v trajanju, določenem z zakonom, ter v primerih odsotnosti z dela, ko ne dela iz razlogov na strani delodajalca (1. odstavek 137. člena ZDR). Zakon v drugem odstavku istega člena tudi navaja, za katere primere se izplača nadomestilo plače. Delodajalec je dolžan izplačati nadomestilo plače v primerih odsotnosti z dela zaradi (Zakon o delovnih razmerjih, 2002):

- **izrabe letnega dopusta,**
- plačane odsotnosti zaradi osebnih okoliščin,
- izobraževanja,
- z zakonom določenih praznikov in dela prostih dni,
- razlogov na strani delodajalca<sup>22</sup>.

Izračun nadomestila se z upoštevanjem sedmega odstavka naredi tako, da se izračuna delavčevo povprečje plač iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih, razen v primerih, ko je z zakonom ali posebnim predpisom določeno drugače. Nadomestilo plače je lahko tudi v višini minimalne plače, v kolikor delavec v celotnem obdobju zadnjih treh mesecev ni prejel vsaj ene mesečne plače (Zakon o delovnih razmerjih, 2002). Pri določanju višine nadomestila se ne upoštevajo nagrade, ki nimajo značaja osebnega dohodka, regresi, odpravnine in podobni zneski, ki niso zajeti v plačni osnovi.

Osnovo za izračun nadomestila plače za čas odsotnosti zaradi letnega dopusta podaja tudi SKPgd (prvi odstavek 48. člena SKPgd). Ta znaša sto odstotkov osnovne plače delavca v preteklem mesecu za polni delovni čas, brez upoštevanja nadur in nagrad zaradi uspešnosti pri poslovanju (Splošna kolektivna pogodba za gospodarsko dejavnost s komentarjem, 1994).

## **5.2. Regres za letni dopust**

Regres za letni dopust, katerega namen je financiranje in kritje stroškov letnega dopusta, predstavlja novo zakonsko pravico, saj so doslej to pravico urejale le kolektivne pogodbe. V skladu s tem se s sistemskega vidika pojavlja vrsto vprašanj, saj je zakonodajalec na ta način posegel na področje svobodnega kolektivnega dogovarjanja.

Delavcu mora izplačati regres za letni dopust delodajalec, pri katerem je pridobil pravico do letnega dopusta<sup>23</sup>. Regres se mora delavcu praviloma izplačati v denarni obliki. Drugačna

---

<sup>22</sup> Gre za izraz temeljnega načela, da naj tveganje poslovanja nosi delodajalec (Kresal, 2002, str. 288).

<sup>23</sup> Če je dogovor glede letnega dopusta drugačen, mora vsebovati tudi ustrezen dogovor glede izplačila regresa.

oblika izplačila je mogoča, če se delavci s tem strinjajo in za to podajo posebno izjavo. Regres za letni dopust se praviloma izplača enkrat na leto, največ pa v dveh delih, pri čemer mora biti drugi del izplačan v rokih, ki jih določa 1. odstavek 51. člena SKPgd. V nasprotnem primeru velja, da od neizplačanega dela regresa od zapadlosti dalje tečejo zamudne obresti v breme delodajalca, pri čemer pravica izterjati znesek zastara v običajnem zastaralnem roku za dvostranske obveznosti (Penko Natlačen, 2005).

Po 131. členu ZDR je delodajalec dolžan delavcu, ki ima pravico do letnega dopusta, izplačati regres za letni dopust, in sicer najmanj v višini minimalne plače. Regres se mora izplačati najkasneje do 1. julija tekočega koledarskega leta. S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti pa se lahko v primeru nelikvidnosti delodajalca določi tudi kasnejši rok izplačila regresa, vendar najkasneje do 1. novembra tekočega leta (Zakon o delovnih razmerjih, 2002). Glede na to, da je v skladu z omenjenim členom delodajalec dolžan izplačati regres najmanj v višini minimalne plače, se pojavlja vprašanje višine regresa. Poudariti je treba, da zakon določa le minimum pravic, kar velja tudi za regres, zato je možno s kolektivnimi pogodbami dogovoriti in izplačevati višji regres (Belopavlovič, 2003, str. 168).

V primeru, da ima delavec pravico le do sorazmernega dela dopusta, ima prav tako pravico le do sorazmernega dela regresa. Iz te določbe je razvidno, da je pravica do regresa povezana s pravico do letnega dopusta. Če je delavec v koledarskem letu pridobil pravico do celotnega letnega dopusta mu pripada tudi regres v celotnem znesku, če pa delavec ni pridobil pravice do celotnega letnega dopusta, temveč v skladu s 162. členom ZDR le pravico do sorazmernega dela, mu skladno s tem pripada tudi sorazmerni del regresa. Tako delavcu v primerih, naštetih v 162. členu ZDR, pripada za vsak mesec dela v posameznem koledarskem letu 1/12 letnega dopusta in s tem tudi 1/12 celotne vsote letnega regresa (Belopavlovič, 2003, str. 168). V primeru, da delavcu preneha pogodba o zaposlitvi in sklene novo pogodbo o zaposlitvi pri drugem delodajalcu, in sicer (Regres za letni dopust, 2005):

- v prvi polovici koledarskega leta mu (če ni drugačnega dogovora) izplačata prvi in drugi delodajalec vsak sorazmeren del regresa;
- v drugi polovici koledarskega leta (pri prvem delodajalcu je pridobil pravico do celotnega letnega dopusta mu je (če ni drugačnega dogovora) prvi delodajalec dolžan izplačati celotni regres za letni dopust.

"Regres za letni dopust je torej pravica vsakega delavca, ki si pridobi pravico do letnega dopusta, ta pa izhaja iz delovnega razmerja in je vezana na trajanje oziroma nepretrganost delovnega razmerja, pri čemer so na podlagi mednarodnih konvencij izenačeni delavci, ki delajo s polnim delovnim časom in tisti, ki delajo z delovnim časom krajšim od polnega" (Šetinc Tekavc, 2003, str. 18). Iz povedanega sledi, da ima delavec s krajšim delovnim časom od polnega (part-time) po zakonu pravico do celotnega letnega dopusta, s tem pa ima po 131. členu ZDR tudi pravico do celotnega regresa za letni dopust, in sicer vsaj v znesku minimalne plače.

Po besedah Nataše Belopavlovič bi imel delodajalec, v primeru, da bi bil delavcu regres izplačan v celoti preden je pridobil pravico do njegovega celotnega izplačila (ker mu je pogodba o zaposlitvi prenehala pred 1. julijem v tekočem koledarskem letu), možnost po sodni poti zahtevati vrnitev preveč izplačanega regresa. V nadaljevanju dodaja, da takšni primeri ne bi smeli biti prepogosti, saj se regres navadno izplačuje v drugem trimesečju koledarskega leta in je glede na odpovedne roke v tem obdobju že jasno, ali bo delavec v konkretnem letu v organizaciji zaposlen več kot šest mesecev (Belopavlovič, 2003, str. 168).

### *5.2.1. Minimalni regres za leto 2005*

Višina regresa za letni dopust je določena v vsakokratni tarifni prilogi kolektivne pogodbe. V primeru, da kolektivna pogodba dejavnosti višine regresa ne opredeljuje, potem neposredno velja določba Splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti (SKPgd) o višini regresa. Višina regresa za letni dopust je lahko določena kot minimum za vse delavce, za posamezne kategorije delavcev, prav tako pa je lahko omejena navzgor. Navadno ne more biti višja kot 70 odstotkov povprečne mesečne plače na zaposlenega v Republiki Sloveniji (Penko Natlačen, 2005).

Minimalni znesek regresa za letni dopust se v primeru gospodarskih in negospodarskih dejavnosti oziroma javnega sektorja razlikuje, pri čemer navadno velja, da je v slednjem primeru nekoliko višji. V letu 2004 je bil v skladu z Aneksom, št. 3, k tarifnemu delu Splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti določen minimalni znesek regresa za letni dopust v znesku 137.853 SIT bruto. Za leto 2005 minimalni znesek regresa za letni dopust znaša 142.246 SIT bruto. Tega določimo tako, da se znesek regresa za letni dopust za preteklo leto ( 137. 853 SIT) poveča sorazmerno z rastjo cen življenjskih potrebščin brez cen alkohola in tobačnih izdelkov (Minimalni znesek regresa za letni dopust za leto 2005, 2005). V negospodarskih dejavnostih je regres za letni dopust določen z Aneksom, Uradni list RS, št. 99/01. V tem primeru je regres za letni dopust v letu 2004 znašal 138.800 SIT, v letu 2005 pa se je zvišal na 144.700 SIT. V obeh primerih se je izplačal pri plači za marec 2004 oziroma 2005 (Sindikat vzgoje, izobraževanja in znanosti, 2005).

V skladu z 18. členom zakona o dohodnini je določeno, da se prejemki, ki se všttevajo v osnovo za obračun davka in se izplačajo za več mesecev skupaj v celoti obdavčijo v mesecu, ko so prejeti, po povprečni stopnji davka od enomesečnega prejemka. Glede na to, da je regres za letni dopust prejemek delavca, ki se nanaša na celo leto, se le-ta v celoti obdavči v mesecu, ko je prejet, in sicer po povprečni stopnji davka od plače. Od izplačanega zneska regresa za letni dopust (ta je do višine 70 odstotkov povprečne plače zaposlenih v Sloveniji) se plača samo davek od osebnih prejemkov, delodajalcu pa se izplačani regres v celoti prizna kot odhodek (Združenje delodajalcev Slovenije, 2005).



## **6. IZRABA LETNEGA DOPUSTA V PODJETJU IBM SLOVENIJA**

Večina ljudi se na daljši letni dopust odpravi poleti, ko je obseg poslovanja v večini panog manjši. Kljub temu pa se pojavlja bojazen, da se podjetje, ki nepravilno načrtuje odsotnosti svojih zaposlenih, kaj hitro lahko znajde v težavah nezadostnih kapacitet. Pomen letnega dopusta za uspeh podjetja na eni ter za zadovoljstvo delavcev na drugi strani najbolje spoznamo s samim proučevanjem njegove ureditve v nekem konkretnem podjetju.

Na tematiko vpliva letnega dopusta na uspešno poslovanje podjetja in njegov obstoj je bil v okviru spletnega časopisa Edupool opravljen intervju z vodjo kadrovske službe podjetja IBM Slovenija<sup>24</sup>, ki velja za eno med vodilnimi podjetji na področju razvoja in proizvodnje najnaprednejših informacijskih tehnologij, vključno z računalniškimi sistemi, programsko opremo, omrežji, hranjenjem podatkov in mikroelektroniko.

IBM se kot zelo uspešno podjetje zaveda vpliva letnega dopusta ter z njim povezano odsotnostjo z dela na ustvarjeno produktivnost podjetja, ravno tako pa se zaveda pomena zadovoljstva delavcev in s tem pomembnosti uresničevanja njihovih osnovnih pravic iz delovnega razmerja. V skladu s povedanim, se v podjetju velik del pozornosti namenja tudi politiki letnih dopustov (Stanković, 2004).

### **6.1. Število dni ter organizacija letnega dopusta v podjetju IBM Slovenija**

Zaposleni podjetja IBM Slovenija imajo v skladu z zakonom zagotovljeno minimalno 20 dni letnega dopusta. K tem dnevom se dodajo tudi dodatni dnevi za delovno dobo, izobrazbo, službeni položaj, starost, starševstvo ipd. Tako na primer oseba z visoko izobrazbo dobi dodatne štiri dni dopusta, za delovno dobo od štiri do pet let en dodaten dan, za delovno dobo od enajst do petnajst let dodatne tri dni dopusta in tako dalje. V podjetju IBM Slovenija tako povprečno število dni dopusta znaša 30 dni. Regres se v podjetju vsako leto izplačuje v mesecu aprilu, pri čemer se za osnovo upošteva slovenski zakon oziroma uredba veljavna v tekočem letu.

Letni dopust se v podjetju IBM Slovenija organizira tako, da zaposleni do 30. marca oddajo okviren načrt njihovega časa dopustovanja, da bi lažje uskladili vse datume dopustov glede na potrebe podjetja. Dopust se potrdi tri dni pred samo izrabo oziroma službeno odsotnostjo zaposlenega. V podjetju se v času na njegovo delovno mesto razporedi ustreznega namestnika, osebo, ki pozna njegovo področje dela, in ga lahko po potrebi nadomešča. Kljub temu, da letni dopust pomeni opravičeno odsotnost z dela, pa nadomeščanje podjetju povzroča dodatne stroške dela. Vendar si le na ta način v podjetju zagotovijo nemoten delovni proces, saj bi v nasprotnem primeru lahko prišlo do nepredvidenega izpada dela, kar bi

---

<sup>24</sup> International Business Machines Slovenija.

posledično lahko negativno vplivalo na učinkovitost podjetja in s tem na njegove poslovne rezultate.

V korporaciji IBM Slovenija si prizadevajo, da zaposleni čim več dopusta porabijo v tekočem letu ter ga na tako čim manj prenesejo v naslednje leto (po zakonu ga lahko porabijo do 30. junija v naslednjem letu), saj si želijo, da zaposleni z dopusta zares pridejo spočiti. Zato v podjetju stremijo tudi k temu, da zaposleni koristijo vsaj deset dni dopusta v enem delu, kajti le tako naj bi bil izpolnjen osnovni namen letnega dopusta. V interesu menedžerjev podjetja IBM Slovenija je tudi, da se poraba dopustov redno spremlja in se zaposlene celo spodbuja k dopustu, zlasti v drugi polovici leta. V podjetju kot cilj še navajajo, da bi v prihodnosti zaposleni v naslednje leto prenesli največ 5 dni dopusta, medtem ko sedanje povprečje prenesenega dopusta znaša 8,8 dni.

## **6.2. Vpliv tehnologije na dopustovanje, počitniške kapacitete ter druge oblike sproščanja in rekreacije v podjetju IBM Slovenija**

V podjetju spoštujejo glavni namen dopusta, ki je v tem, da se posameznik posveti tudi drugim dejavnostim in preživljanju prostega časa, manj pa svojim obveznostim v službi, katere ga obremenjujejo in zasedajo skozi vse leto. V tem vidijo edini način, da se posameznik v službo vrne prerojen in poln svežih idej, kar poglobitveno prispeva k novim dosežkom na delovnem mestu. Prav v ta namen v podjetju določijo nadomestno osebo, ki ima na voljo vse potrebne informacije za nemoteno odvijanje projektov ali reševanje nujnih primerov na tem delovnem mestu. Obenem v podjetju tudi priznavajo, da je vsemu navkljub pripadnost zaposlenih njihovem podjetju danes tako velika, da se velikokrat celo zgodi, da dopustniki sami pokličejo, da se prepričajo o pozitivnem stanju v podjetju.

Počitniške kapacitete niso v skladu s politiko podjetja IBM Slovenija, si pa v podjetju prizadevajo, da je zaposlenim omogočena rekreacija, predvsem z namenom, da se zaposleni družijo in s tem pomembno pripomorejo k ustvarjanju timskega sodelovanja, ki ga v podjetju dojemajo kot izredno učinkovitega in koristnega. Večja paleta dejavnosti je zaenkrat bolj značilna za tujino, vendar pa se tudi v Sloveniji, in sicer že v bližnji prihodnosti, obeta oblikovanje dodatnih zanimivih programov na tem področju. Delavci bodo s tem pridobili tudi možnost za racionalnejše usklajevanje svojega prostega časa na eni ter delovnega časa na drugi strani. Nedvomno pa bodo delavci prispevali k večji produktivnosti dela, saj bodo dobili priložnost, da svoje delo opravljajo, kadar želijo, oziroma takrat, ko bodo za delo tudi najbolj razpoloženi.

## **7. ZADOVOLJSTVO Z DOLŽINO LETNEGA DOPUSTA V SLOVENIJI**

V obdobju vedno večje konkurence se morajo podjetja, ki hočejo preživeti, nenehno prilagajati zahtevam na različnih področjih, tudi na področjih, ki zadevajo delovno pravo. V to kategorijo spada tudi vprašanje urejanja delovnega časa zaposlenih, ki predstavljajo ključni

člen poslovanja vsake uspešno delujoče organizacije. Cilj vsakega podjetja je optimalno organizirati delovni proces, da pa je ta realiziran, mora delodajalec poznati tudi okvire, ki jih je pri tem postavilo delovno pravo, ki poleg interesov delodajalcev upošteva predvsem varstvo delavcev.

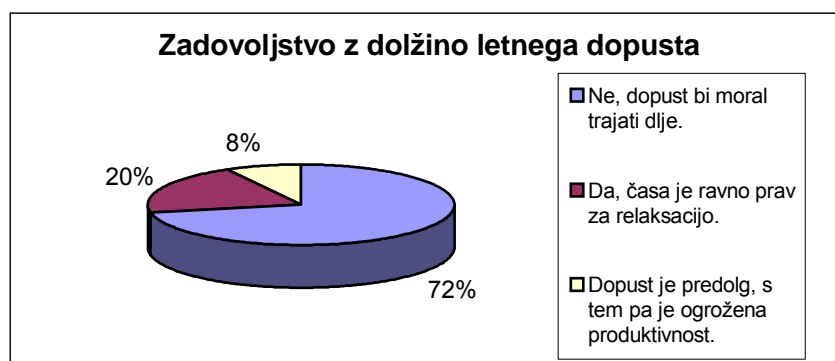
Vsakodnevne situacije v organizacijah in pri delodajalcih lahko zaposlene, če le ti nimajo pravih možnosti počitka, pripeljejo v položaj, ko niso več sposobni za uspešno izvrševanje svojih delovnih nalog. Da bi se delavcu zagotovila ustrezna doba počitka, v kateri bi obnovil svoje delovne sposobnosti, se je dolžina letnega dopusta dvignila na minimalno štiri delovne tedne. Na podlagi tega je bila na spletnem portalu za zaposlitev 'Mojedelo.com' izvedena anketa, pri kateri so naključne anketirance, obiskovalce spletne strani, spraševali po njihovem zadovoljstvu z dolžino letnega dopusta.

Na zastavljeno vprašanje »Ali ste zadovoljni z dolžino letnega dopusta?« je odgovarjalo 530 naključnih ljudi, ki so izbirali med naslednjimi možnimi odgovori (Mojedelo.com, 2005):

- 1) Ne, dopust bi moral trajati dlje.
- 2) Da, časa je ravno prav za relaksacijo.
- 3) Dopust je predolg, s tem pa je ogrožena produktivnost.

Rezultati ankete so bili dokaj pričakovani, saj se je kljub povečanju letnega dopusta kar dobrih 72 odstotkov anketirancev odločilo za prvi odgovor, ki pravi, da je dopust za njihove potrebe prekratek, 20 odstotkov anketirancev je menilo, da je časa ravno dovolj, da si ponovno naberejo moči za delo, le 8 odstotkov naključno vprašanih anketirancev pa jih je bilo mnenja, da je z dolžino letnega dopusta ogrožena produktivnost podjetja (Mojedelo.com, 2005).

Slika 1: Zadovoljstvo z dolžino letnega dopusta



Vir: Mojedelo.com, 2005.

Odgovori kažejo na to, da si večina zaposlenih želi več letnega dopusta, precej manj pa jih je takih, ki jim trajanje letnega dopusta ustreza. Kljub opravljeni anketi, rezultatov ne moremo posploševati na celotno populacijo, saj bi ta za popolnejši prikaz obravnavane problematike potrebovala še nekoliko temeljitejšo analizo. Za natančnejše rezultate bi bilo potrebno upoštevati še vrsto drugih dejavnikov, ki vplivajo na posameznikov odnos do letnega dopusta. Ti dejavniki so med drugim spol anketirancev, stopnja izobrazbe, delovna doba ter delovno mesto oziroma položaj, na katerem delavec dela. Pri tem bi bilo potrebno še upoštevati, da je zadovoljstvo z dolžino letnega dopusta velikokrat pogojeno tudi z interesi, ki jih ima posamezen delavec v nekem podjetju. Vodstvo podjetja si vsekakor prizadeva, da so delavci na delovnem mestu prisotni čim več časa, saj je v nasprotnem primeru lahko ogrožena produktivnost ter načrtovana uspešnost podjetja. Na drugi strani pa si podrejeni delavci, katerih delo je pod nenehnim drobnogledom njihovih nadrejenih, želijo več prostega časa, saj se le tako lažje pripravijo na ponovno kakovostno opravljanje svojega dela. V skladu s povedanim tako lahko sklepamo, da je na zastavljeno vprašanje odgovarjalo več tistih, ki imajo na delovnem mestu položaj podrejenega in manj nadrejenih delavcev.

### **7.1. Vpliv letnega dopusta na produktivnost**

Letni dopust, katerega posledica je začasna delavčeva odsotnost z dela, spada med organizacijske dejavnike produktivnosti dela. Organizacija delovnega mesta mora biti namreč takšna, da se na njem zagotovi kontinuirano odvijanje delovnega procesa. To pomeni, da morajo v podjetju poskrbeti za preskrbljenost delovnega mesta z ustrezno delovno silo, sicer se lahko zgodi, da delo zaostaja, izgubljeni čas pa se nato lahko izrazi prav na zmanjšani produktivnosti dela. Iz tega izhaja, da je najpomembnejši dejavnik produktivnosti dela delovni človek, ki s svojimi umskimi in fizičnimi sposobnostmi, seveda skupaj z drugimi produkcijskimi dejavniki, opravlja vsa potrebna, tudi najzahtevnejša dela. Posledica dolgotrajnega opravljanja takšnih del lahko privede do zmanjšanja delavčevih sposobnosti, zato prav letni dopust predstavlja rešitev; da delavec regenerira svoje zmogljivosti in nato ob vrnitvi na svoje delovno mesto znova pripomore k normalnemu poteku dela.

Ključno vprašanje, ki si ga ob pojmu letni dopust zastavlja zlasti vodstvo podjetja, se torej nanaša na skrb, kako bo z delavčevo odsotnostjo ogrožena produktivnost v podjetju. To je razlog, da se podjetja v takih primerih velikokrat odločijo za nadomestitev izgubljene delovne sile, kar pa na drugi strani vodi k povečanju stroškov dela, saj se sicer stalno zaposlenemu delavcu z letnim dopustom redni mesečni dohodek ne ukine in je v tem času upravičen do nadomestila plače. Kljub bojznim pred zmanjšanjem produktivnosti, bi se v podjetjih morali zavedati pomena dobrega počutja delavcev pri opravljanju njihovih delovnih nalog. Da je delavec kos izvrševanju postavljenih nalog, morajo v podjetjih veliko moči in pozornosti posvetiti prav razvoju delavčeve osebnosti, njegovim željam in zmožnostim, kar pa se pozitivno v delovnem procesu izrazi le v primeru, če ima delavec prave možnosti pri udeležanju lastnih interesov. Zato je letni dopust v vsakem primeru ugodna rešitev tako za samega zaposlenega kot tudi za samo podjetje oziroma delodajalca, saj si delavec s počitkom

običajno pridobi obilico nove energije, zaradi katere je v prvih tednih vrnitve na delovno mesto celo bolj produktiven kot običajno. Prav to pa je razlog, da se pred tem izgubljeno delo lahko hitro nadoknadi, in da podjetje pri tem ne občuti dolgoročnih negativnih vplivov na svoji uspešnosti.

Iz povedanega lahko na kratko strnemo ugotovitev, da letni dopust bistveno ne vpliva na produktivnost v podjetju, vsaj neposredno ne. V trenutku delavčeve odsotnosti se na njegovem delovnem mestu sicer zmanjša delovna storilnost, ki pa se po zaslugi daljšega počitka hitro vzpostavi na višji ravni, kakršna je ta bila pred samim odhodom delavca na dopust. Letni dopust za delavca predstavlja nekakšen *nematerialni motivacijski dejavnik*, zato je še kako pomembno, da je delodajalec v samem odnosu z delavcem ter pri samem odrejanju letnega dopusta korekten, da spoštuje njegove potrebe. Prav medsebojni odnosi so namreč tisti, ki vplivajo na to, kako uspešno bo delavec opravil svoje delo in kako se bo v podjetju odražalo njegovo počutje. Z uveljavitvijo njegove večje svobode pri razpolaganju z delovnim časom ter z odsotnostjo z dela, seveda ob soglasju z delodajalcem ter iz upravičenih razlogov, se pri delavcu povečuje njegova kreativnost, predvsem pa samostojnost pri spopadanju z delom, saj si delavec s tem pridobi več zaupanja ter spoštovanja s strani svojega delodajalca.

## 8. SKLEP

Skozi diplomsko nalogo se je v popolnosti izkazala teza postavljena v uvodu, in sicer, da pravica do letnega dopusta predstavlja eno izmed temeljnih pravic in hkrati obveznosti iz delovnega razmerja, tako za delavca kot za delodajalca, da se njen pomen v sodobni družbi nezadržno povečuje, in da z dneva v dan pridobiva na vse večjem pomenu. Hkrati se je izkazalo, da je slovenska delovna zakonodaja primerljiva z mednarodno in da delavcu, kot šibkejši stranki v delovnem razmerju, zagotavlja visoko pravno varstvo. Še več, ugotovljeno je bilo, da so v slovenski pravni prostor zasidrane vse pomembnejše mednarodne konvencije, ki obravnavajo problematiko delovne zakonodaje, zlasti konvencije Mednarodne organizacije za delo.

Najprej je potrebno poudariti, da se je s sprejetjem novega Zakona o delovnih razmerjih minimalni letni dopust zvišal na dvajset dni ob upoštevanju, da je prejšnja pravna ureditev predpisovala minimalni dopust v obsegu osemnajstih dni. Vodilni argument v smeri podaljševanja letnega dopusta predstavlja želja po boljši psihofizični pripravljenosti delavcev na sodobne izzive na njihovih delovnih mestih. To dejstvo kaže tudi na to, da se pravice in položaj delavca v sedanji družbi izboljšujejo. Pri tem pa se ta trend kaže tudi v smeri podrejanja slovenskih normativnih aktov okvirom, ki jih določajo mednarodne organizacije, ki skrbijo za varstvo in uveljavljanje pravic delavcev, predvsem Mednarodne organizacije za delo. Ena izmed pomembnejših posledic te dinamike je, da smo z novim zakonom prvič zakonsko uredili materialne pravice, ki gredo delavcem iz naslova letni dopust, saj je bila doslej ta materija urejena zgolj v podzakonskih predpisih.

Izboljševanje položaja delavcev pa se kaže tudi v njihovi večji obveščenosti in zavedanju njihovega položaja. Vse to skušajo uveljaviti skozi institute, ki so temu namenjeni in svoj položaj še dodatno okrepiti. Kratka anketa je pokazala, da si večina delavcev želi še več pravic in pri tem še daljši letni dopust. Novonastali položaj pa poskušajo podjetja, ki želijo v današnjem svetu uspeti, čim bolj izkoristiti. Vse to se kaže v dejstvu, da se veliko pozornosti in materialnih sredstev posveča urejanju problematike letnega dopusta. Večina podjetij, med njimi tudi IBM Slovenija, je ugotovilo, da je zanje bolje, da imajo spočitega in zadovoljnega kot pa z delom preobremenjenega delavca. Prišli so do enostavnega zaključka, da je kvaliteta dela posameznega delavca boljša od njegove kvantitete, saj je dodana vrednost takega delavca mnogo višja. To so razlogi, ki podjetja vodijo v skrb za dobro počutje delavcev, da bi le ti bili boljši, zdravi in pripravljeni na nove izzive, ki jih čakajo na njihovem delovnem mestu.

Ne glede na dejstvo, da so se pravice delavcev zvišale, in da gredo te pravice v breme delodajalca, bodo slednji, vsaj tisti, ki se spoznajo na temeljne zakonitosti sodobnega trga delovne sile, znali to dejstvo obrniti sebi v prid ter s tem ustvariti dodaten dobiček. To pa ne bi bilo mogoče, če v Sloveniji ne bi dobili novega Zakona o delovnih razmerjih, ki je v popolnosti in sistematsko uredil delovnopravno področje in tako delavcu omogočil večje pravice ter delodajalcu učinkovitejše izkoriščanje delovne sile.

Ne glede na zgornje ugotovitve lahko ugotovimo, da vse pravice, ki pripadajo delavcem iz naslova delovnega razmerja, izgubijo svoj pomen v primeru, da institucije, ki so namenjene njihovem varstvu (pri nas delovno in socialno sodišče), ne opravijo svojega dela na način, ki bi delavcu omogočal zadostno varstvo. Pri tem se kot ključni element ne šteje dolžina razreševanja posameznega primera temveč oblikovanje sodne prakse, ki mora iti v smeri varovanja pravic delavca, obenem pa delodajalca ne sme omejevati v takšni meri, da bi bilo ogroženo ustavno načelo pravice do svobodne gospodarske pobude. Slovenska sodišča bodo morala tehtati med dvema temeljnima načeloma in izoblikovati prakso, ki bo zadovoljila obe stranki delovnega razmerja.

Na koncu lahko zaključim, da je temeljno vprašanje, ki me je vodilo k izbiri obravnavane tematike v diplomski nalogi in sicer, kakšna je ureditev pravice do letnega dopusta in splošnega varstva delavca v sodobni družbi, z mojega vidika raziskano. Ravno tako sem ugotovila, da temelji za varstvo pravic delavca v slovenskem pravnem prostoru obstajajo, da so mednarodno naravnani in da je le te potrebno preko ustreznih institutov ter organizacij še naknadno uveljaviti in pripeljati na ustrezno raven. Prav ti temelji bodo namreč v prihodnosti ključnega pomena pri tem, da bodo organizacije razpolagale z učinkovito in vzpodbude polno delovno silo, torej takšno delovno silo, ki pripomore k zelenemu delovnemu rezultatu.

## LITERATURA

1. Belopavlovič Nataša: Najpogostejša vprašanja ob izvajanju novega Zakona o delovnih razmerjih. Delavci in delodajalci, Ljubljana, 3(2003), 2, str. 157-175.
2. Belopavlovič Nataša: Zakon o delovnih razmerjih z uvodnimi pojasnili Nataše Belopavlovič. Ljubljana : Uradni list Republike Slovenije, 2003. 302 str.
3. Blanpain Roger, Engels Chris: European Labour Law. Boston : Kluwer Law and Taxation Publishers, 1995. 400 str.
4. Capuder David: Letni dopust in druge odsotnosti z dela. Diplomsko delo. Ljubljana : Visoka upravna šola, 2002. 47 str.
5. Cvetko Aleksej: Varovanje zasebnosti v delovnih razmerjih. Ljubljana : Gospodarski vestnik, 1999. 219 str.
6. Kyovsky Rudi, Radovan Aleksander: Konvencije in priporočila Mednarodne organizacije dela s komentarjem. Ljubljana : Center za samoupravno normativno dejavnost, 1975. 409 str.
7. Končar Polonca: Mednarodno delovno pravo. Ljubljana : Časopisni zavod Uradni list Republike Slovenije, 1993. 187 str.
8. Končar Polonca: Novi Zakon o delovnih razmerjih: Spremembe urejanja pravic in obveznosti v delovnem razmerju. Seminarsko gradivo. Kranj : Pravna fakulteta v Ljubljani, 2002. 15 str.
9. Kresal Barbara: Plačilo za delo. Delavci in delodajalci. Ljubljana, 2(2002), 2, str. 275-288.
10. Kresal Barbara, Kresal Šoltes Katarina, Senčur Peček Darja: Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom. Ljubljana : Primath, 2002. 823 str.
11. Kresal Šoltes Katarina: Aktualna vprašanja trajanja letnega dopusta in njegove izrabe. Odmevi, Ljubljana, 2000, 11, str. 5-7.
12. Kucler Dolinar Mojca: Individualni delovni spori glede pravice do plačanega letnega dopusta. Diplomsko delo. Ljubljana : Pravna fakulteta, 1997. 40 str.
13. Lavrin Marenče Katarina: Kako določiti število dni letnega dopusta po novem zakonu o delovnih razmerjih. Pravna praksa, Ljubljana, 22(2003), 15/16, str. 16-17.
14. Moja Evropa: Priročnik za življenje in delo v Evropski uniji. Ljubljana : Gospodarski vestnik, 2004. 175 str.
15. Nahtigal Jana: Pravna ureditev nediskriminacij delavk. Diplomsko delo. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 2003. 48 str., 2 pril.
16. Novak Janez: Letni dopust. Ljubljana : ČGP Delo, TOZD Gospodarski vestnik, 1983. 226 str.
17. Novak Janez : Delovni spori. Ljubljana : Gospodarski vestnik, 2004. 487 str.
18. Plešnik Tatjana: Pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja. Seminarsko gradivo. Kranj : Pravna fakulteta v Ljubljani, 2002. 15 str.
19. Plešnik Tatjana: Določitev letnega dopusta. Pravna praksa, Ljubljana, 22(2003), 20, str. 13-14.

20. Šetinc Tekavc Martina: Odškodnina za neizkoriščeni letni dopust (direktorja). Pravna praksa, Ljubljana, 22(2003), 35, str. 18.
21. Tičar Luka: Zakaj zmeda pri dolžini letnega dopusta. Pravna praksa, Ljubljana, 22(2003), 22/23, str. 15-17.
22. Vodovnik Zvone, Klampfer Marta: Nov zakonski model delovnih razmerij ter novejša sodna praksa. Ljubljana : Bonex, 1996. 103 str.
23. Žužek Ivan, Mežnar Drago: Zakon o delovnih razmerjih - neuradno prečiščeno besedilo s spremenjenimi in dopolnjenimi pojasnili. Ljubljana : Gospodarski vestnik, 1998. 162 str.

## VIRI

1. Človekove pravice: Varstvo, uveljavljanje in preprečevanje. [URL: [http://www.idcese.nuk.si/body\\_page10735.html](http://www.idcese.nuk.si/body_page10735.html)], 24.05.2005.
2. Evropska socialna listina (Uradni List RS, št. 24/1999).
3. Evropska socialna listina: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. [URL: <http://www.sigov.si/mddsz/index.php?CID=165&ID=644>], 7.12.2004.
4. Mednarodna organizacija dela: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. [URL: <http://www.sigov.si/mddsz/index.php?CID=166&ID=649>], 7.12.2004.
5. Najpogostejša vprašanja pri izvajanju ZDR: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. [URL: <http://www.sigov.si/mddsz/index.php?CID=29&ID=570>], 6.12.2004.
6. Regres za letni dopust: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. [URL: <http://www.sigov.si/mddsz/index.php?CID=15&ID=830>], 3.1.2005.
7. Svet Evrope: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. [URL: <http://www.sigov.si/mddsz/index.php?CID=165>], 7.12.2004.
8. Mojedelo.com. [URL: <http://www.mojedelo.com/portal/ankete.php?id=1>], 5.5.2002.
9. Penko Natlačen Nataša, France Kokalj: Nova delovna razmerja in sistem kolektivnih pogodb. [URL: [http://66.102.7.104/search?q=ceache:bjgI1MMKOEgJ:textil.stfi.de/download/sites/download\\_script.asp%3Ffilename%3d186\\_pps+Penko\\*Natla%C4%8Den,+Kolektivna+pogodb a&hl=sl](http://66.102.7.104/search?q=ceache:bjgI1MMKOEgJ:textil.stfi.de/download/sites/download_script.asp%3Ffilename%3d186_pps+Penko*Natla%C4%8Den,+Kolektivna+pogodb a&hl=sl)], 29.1.2003.
10. Penko Natlačen Nataša: Kolektivne pogodbe v gospodarstvu. GZS. [URL: <http://.../default.asp?MenuID=338&Menu=Kolektivne%20pogodbe%20v%20gospodarstvu>], 1.6.2005.
11. Penko Natlačen Nataša: O letnem dopustu in regresu. GZS. [URL: <http://www.gzs.si/sl.../default.asp?MenuID=328&Menu=Letni%20dopust%20in%20regres>], 11.4.2005.
12. Minimalni znesek regresa za letni dopust za leto 2005. Pospeševalni center za malo gospodarstvo. [URL: <http://www.pcmg.si/index.php?id=2345>], 4.5.2005.
13. Register pravnih predpisov Republike Slovenije.
14. Sindikat vzgoje, izobraževanja in znanosti: Višina regresa za letni dopust v javnem sektorju za leti 2004/05. [URL: <http://www.sviz-sl.si/?page=si/predpisi/dogovor-2003>], 3.5.2005.



15. Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti (Uradni list RS, št. 49/97, 51/98, 39/99).
16. Stanković Tanja: IBM Slovenija in dopusti [URL: [http://udupol.si/znanje\\_2004/znanje\\_avgust.htm](http://udupol.si/znanje_2004/znanje_avgust.htm)], 2.8.2004.
17. Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 71/93).
18. Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02).
19. Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (Uradni list SFRJ, št. 42/90).
20. Združenje delodajalcev Slovenije: Regres za letni dopust. [URL: [http://www.zds.si/si/podrocja\\_delovanja/prejemki\\_iz\\_delovnih\\_ra.../regres\\_za\\_letni\\_dopust](http://www.zds.si/si/podrocja_delovanja/prejemki_iz_delovnih_ra.../regres_za_letni_dopust)], 9.5.2005.