

Letni dopust – pravica delavca in ne delodajalca



Kaj
je **PRAV**

V zadnjem času se vse pogostejše srečujem z informacijami in vprašanji zaposlenih, ki se nanašajo na pravico do izrabe letnega dopusta. Menim, da je primeren čas, da nekaj besed namenim tudi tej, za delavce tako pomembni pravici.

Ko govorimo o pravici do plačanega letnega dopusta, je v prvi vrsti potrebno poudariti, da to ni slovenska posebnost, temveč gre za pravico, ki jo poznajo v celotnem evropskem prostoru in širše. O njej beremo v raznih mednarodnih pravnih virih, kot na primer v Evropski socialni listini, pa v Konvenciji mednarodne organizacije dela št. 132 o plačanem letnem dopustu (ki jo je Slovenija povzela med svoje pravne vire), pa v Direktivi o nekaterih vidikih organizacije delovnega časa in tako dalje. O tem govori tudi naša Ustava v 66. členu in ne nazadnje tudi Zakon o delovnih razmerjih v členih od 195. do vključno 166. člena.

Bolj kot vsi pravni viri je pomembno, da razumemo, kaj pravzaprav je letni dopust. To je temeljna socialna pravica, ki odraža pravico posameznika do poštenih in ugodnih delovnih razmer.

Pravica do plačanega letnega dopusta je sestavljena iz dveh delov, po eni strani je to pravica do opravičljive odsotnosti z dela in po drugi strani je to pravica do nadomestila plače za čas opravičene odsotnosti z dela.

Kaj pa je bistveno v zvezi s pravico do plačanega letnega dopusta? Bistveno je to, da delavec prekine opravljanje določenih delovnih obveznosti, da ta čas nameni počitku in rekreaciji ter ga tako izrablja glede na njegove potrebe in zmožnosti in potrebe njegove družine. Tako to pravico razume in razlaga Sodišče ES, ko v različnih sodbah navaja, da je letni dopust namenjen počitku, pridobitvi distance in oddihu vse to pa v skrbni po učinkoviti delavčevi varnosti zdravja. Omenjeno sodišče je, tako tudi naš ZDR v 166. členu, odločilo, da se minimalni letni dopust (štirje tedni) ne morejo nadomestiti z denarnim nadomestilom! Naša sodišča so se redkeje srečevala z vprašanji narave pravice do letnega dopusta in njegove izrabe, pogostejše pa z vprašanji odškodnine za nezakonito zavrženo pravico do izrabe letnega dopusta in pravice do njegove sorazmerne izrabe.

Ker pogosto tudi sami pozabimo, čemu je namenjena ta pravica, se v praksi dogaja, da je včasih zlorabljena. **O zlorabi pravice do letnega dopusta govorimo vedno takrat, ko ga odredi delodajalec, z enostransko izjavo volje v kakršni koli obliki, bodisi ustno ali s pisno odredbo, zahteva od delavca izrabo dopusta (ali ga celo samo »piše«), mimo v naprej dogovorjenega časa. Namen delodajalca pa je v takšnem primeru izogniti**

se obveznosti plačila zakonsko določenega nadomestila plače.

Najpogostejši primeri v praksi so povezani s slabim načrtovanjem dela v času »šest - ali dvanajstmesečnega referenčnega« obdobja za izravnavo neenakomerno razporejenega delovnega časa ali začasno prerazporejenega delovnega časa (minus ure), in **ko delavcem trenutno ni mogoče zagotoviti dela.**

Pravica delavca, ki je sočasno obveznost delodajalca, je, da delavcu izplača nadomestilo plače, kot ga določata 2. in 7. odstavek 137. člena ZDR, v tistih primerih, ko delavec ne dela iz razlogov, ki so na strani delodajalca – torej ker ni dela. Pa da ne pozabim, v višini sto odstotkov povprečne plače delavca, ki jo je prejel v zadnjih treh mesecih.

Ob pravilnem upoštevanju namena pravice o letnem dopustu pa je potrebno upoštevati tudi način določanja njegove izrabe. Dovolj bo, če opozorim na naš 165. člen, ki govori o tem – **v prvem odstavku je določeno, da se pri določanju časa izrabe letnega dopusta upošteva potrebe delovnega procesa ter možnosti za počitek in rekreacijo delavca in njegove družinske obveznosti.** Tako kot evropski pravni viri tudi naš zakon ne daje niti delodajalcu niti delavcu pravice do avtonomne odločitve o času izrabe letnega dopusta. O tej pravici delavca in dolžnosti delodajalca se morata dogovoriti.

Takšni dogovori so v praksi pogosti, posebej v tistih primerih, ko se delodajalec in predstavniki delavcev dogovorijo za čas izrabe tako imenovanega kolektivnega dopusta. V preteklosti smo zaznavali kolektivne dopuste najpogostejše v letnih mesecih, če je seveda delovni proces to dopuščal. V zadnjem času pa zaznavamo, da se čas določanja kolektivnih dopustov premika iz letnih mesecev v februar, marec in tako dalje.

V postopkih določanja terminov kolektivnega dopusta imajo zelo pomembno vlogo člani sveta delavcev, saj jih Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju izrecno pooblašča, da soglasno z delodajalcem določijo čas izrabe letnega dopusta (95. člen ZSDP). Pri določanju tega časa in njegovega trajanja bi posebej želela opozoriti predstavnike delavcev, da pred podajo soglasja natančno preizkusijo, kaj pomeni sprememba tradicionalnih obdobj kolektivnega dopusta na pravico delavcev, da ta čas izrabijo za počitek in rekreacijo delavca in njegove družinske člane. Prav tako je pred podanim soglasjem potrebno preveriti, ali imajo sploh vsi delavci dovolj dopusta za takšen ukrep in kaj to pomeni za tiste delavce, ki nimajo več kot 20 dni letnega dopusta, ali bodo lahko izkoristili zakonsko pravico do izrabe prostega dne (ali več dni, kot to določajo kolektivne pogodbe), na dan, ki ga določijo sami?

Seveda pa ob načrtovanem kolektivnem dopustu večini delavcev ostane še kakšen dan, ki ga lahko izkoristijo v dogovoru z delodajalcem. In ravni ti dnevi so najpogostejše tarča delodajalcev.

Nisem zagovornik a priori zavračanja predlogov delodajalca, tudi v takšnih primerih, ko delodajalec delavce nagovarja na izrabo »starega« dopusta ali na dogovor o izrabi posamičnega dneva tekočega dopusta. Nasprotno, menim, da je primerno in potrebno o tem doseči dogovor, seveda pri zaupanju vrednih delodajalcev, ki so že v preteklosti imeli pravi odnos do delavcev, zagotovo ni in ne bo nobenih problemov. V drugih primerih pa ne vidim posebnega razloga, da bi se dogovarjali le o tem, če se o drugih problemih, ki vas prav tako vežejo in bremenijo, ne pogovarjate in dogovarjate. Torej ali bo prišlo do dogovora med delavcem in delodajalcem, je v bistvu odvisno od dosedanjega odnosa delodajalca do delavcev.

In še za konec: enostransko odrejanje izrabe letnega dopusta pomeni kršitev 165. člena ZDR, ki pa je kot prekršek sankcionirano. ZDR namreč v 14. točki 230. člena določa, da se delodajalec kaznuje z globo (denarna kazen) v višini od 1500 do 4000 evrov, če delavcu ne zagotovi pravice do letnega dopusta skladno s 165. členom ZDR. Odgovorna oseba pa se v takšnem primeru kaznuje z globo od 150 do tisoč evrov.

Andreja Toš Zajšek,
samostojna pravna svetovalka