

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

Diplomska naloga

PRAVICA DO LETNEGA DOPUSTA

Rebeka Tomšič

Mentor: izr. prof. dr. Zvone Vodovnik

Koper, 2008

POVZETEK

Naloga obravnava letni dopust kot eno izmed temeljnih pravic iz delovnega razmerja, ki se priznava v vseh delovno pravnih sistemih in je pomembna za obnovo delovne sposobnosti delavca. Izraba letnega dopusta je pravica delavca, ki se ji delavec ne more odpovedati, delodajalec pa mu te pravice ne more omejiti. Pomeni obremenitev za delodajalca, ki pa ima za posledico boljši poslovni uspeh podjetja. Velik poudarek je namenjen predstavitvi razvoja pravic do letnega dopusta v slovenskem pravnem prostoru, ki zajema sedanjo pravno ureditev s primerjavo mednarodne ureditve, prejšnjo pravno ureditev in spremembo veljavne zakonodaje. V praktičnem delu naloge so prikazane ugotovitve glede zadovoljstva zaposlenih z dolžino in načinom koriščenja letnega dopusta, vplivom letnega dopusta na delavca in produktivnost dela ter z višino in uporabo regresa za letni dopust.

Ključne besede: delo, delovno pravo, ustava, zakon, kolektivna pogodba, delovno razmerje, temeljna pravica iz delovnega razmerja, delavec, delodajalec, pogodba o zaposlitvi, letni dopust, regres za letni dopust.

SUMMARY

The subject of the thesis is annual leave as one of fundamental rights of the employment relationship, which is accepted in all labour law systems and is crucial for regeneration of ability to work. Annual leave is not a right that can be limited by the employer nor can it be given up by the employee. From the employers point of view it is a burden, which on the other hand brings better business performance. The thesis puts emphasis on the development of the right to annual leave in Slovenian legal system, current legal regulation and international comparison, as well as prior legal regulation and modification of the legislation in place. The practical part of the thesis illustrates the findings about the satisfaction of employees as regards the length and the means of using the annual leave, the impact of annual leave on employees and their work productivity, as well as the amount and usage of the pay for annual leave.

Key words: labour, labour law, constitution, law, collective contract, employment relationship, fundamental right of the employment relationship, employee, employer, employment contract, annual leave, pay for annual leave.

UDK: 331.322:349.2(043.2)

ZAHVALA

Za pomoč pri oblikovanju diplomske naloge se iskreno zahvaljujem mentorju gospodu prof. dr. Zvonetu Vodovniku.

Zahvaljujem se tudi vsem, ki so mi na kakršenkoli način pomagali pri zbiranju podatkov in mi stali ob strani v času pripravljanja diplomske naloge.

Posebno se zahvaljujem mami Nevenki, za vso njeno podporo in potrpežljivost v času študija in pisanja diplomske naloge.

VSEBINA

1	Uvod, opredelitev problema, metodologija, hipoteze	1
2	Delovno pravo	3
2.1	Temeljno o delovnem pravu	3
2.1.1	<i>Pojem dela</i>	3
2.1.2	<i>Razvoj delovnega prava v svetu in pri nas</i>	4
2.2	Delovno razmerje	7
2.3	Pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja	9
3	Letni dopust	10
3.1	Pomen letnega dopusta	10
3.2	Opredelitev pravice do letnega dopusta.....	12
4	Pravica do letnega dopusta v slovenskem pravnem prostoru	13
4.1	Uvodna pojasnila	13
4.2	Ustavno urejanje	15
4.3	Zakonsko urejanje letnega dopusta v prejšnji pravni ureditvi.....	16
4.3.1	<i>Ureditev po Zakonu o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja-ZTPDR</i>	16
4.3.2	<i>Ureditev po Zakonu o delovnih razmerjih-ZDR</i>	18
4.4	Veljavna zakonska ureditev letnega dopusta po Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR)	20
4.4.1	<i>Trajanje letnega dopusta</i>	21
4.4.2	<i>Določanje trajanja letnega dopusta</i>	23
4.4.3	<i>Pridobitev pravice do letnega dopusta</i>	23
4.4.4	<i>Pravica do sorazmernega letnega dopusta</i>	24
4.4.5	<i>Izraba letnega dopusta</i>	25
4.4.6	<i>Sklenitev pogodbe o zaposlitvi z drugim delodajalcem</i>	26
4.4.7	<i>Način izrabe letnega dopusta</i>	27
4.4.8	<i>Neveljavnost odpovedi pravici do letnega dopusta</i>	29
4.4.9	<i>Odškodnina za neizkoriščen letni dopust</i>	29
4.4.10	<i>Povečan letni dopust</i>	30
4.5	Podzakonsko urejanje	30
4.6	Novela Zakona o delovnih razmerjih	31
5	Mednarodno pravni vidiki ureditve letnega dopusta.....	33
5.1	Mednarodna organizacija dela (MOD).....	33
5.1.1	<i>Pravica do letnega dopusta po konvenciji MOD št. 132 o plačanem letnem dopustu v primerjavi z našo zakonsko ureditvijo</i>	34
5.1.2	<i>Letni dopust po Konvenciji MOD št. 140 o plačanem dopustu za izobraževanje</i>	36
5.2	Evropska unija	37
5.3	Svet Evrope	38
6	Pravica do nadomestila plače in plačila regresa	40
6.1	Nadomestilo plače v času koriščenja letnega dopusta.....	40
6.2	Regres za letni dopust.....	40

7 Raziskava o zadovoljstvu zaposlenih z letnim dopustom in regresom za letni dopust.....	42
7.1 Zbiranje podatkov.....	42
7.2 Analiza in poročilo o rezultatih	42
8 Sklep.....	45
Literatura	46
Priloge	49

SLIKE

Slika 3.1	Koliko dopusta boste imeli to poletje ?.....	11
Slika 7.1	Število anketirancev glede na dolžino letnega dopusta	43
Slika 7.2	Določanje načina izrabe oziroma koriščenja letnega dopusta	43
Slika 7.3	Vpliv koriščenja letnega dopusta za obnovo delovne sposobnosti	44
Slika 7.4	Vpliv letnega dopusta na počutje delavca in produktivnost dela	44
Slika 7.5	Primernost višine za letni dopust	44

TABELE

Tabela 5.1	Primerjava določil Konvencije MOD št.132 z Zakonom o delovnih razmerjih, ki se nanašajo na letni dopust	35
------------	---	----

KRAJŠAVE

EU	Evropska Unija
ILO	International Labour Organization
idr.	in drugo
ipd.	in podobno
itd.	in tako dalje
MDDSZ	Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve
MOD	Mednarodna organizacija dela
npr.	na primer
odst.	odstavek
oz.	oziroma
OZN	Organizacija združenih narodov
RS	Republika Slovenija
SFRJ	Socialistična federativna Republika Jugoslavija
FLRJ	Socialistična ljudska Republika Jugoslavija
SRS	Socialistična Republika Slovenija
št.	številka
VDSS	Višje delovno in socialno sodišče
ZZZPB	Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti
ZTPDR	Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja
ZDR	Zakon o delovnih razmerjih

1 UVOD, OPREDELITEV PROBLEMA, METODOLOGIJA, HIPOTEZE

Spremembe razmer na trgu, skokovit tehnični razvoj, vedno večja konkurenca na mednarodnem trgu, zahtevajo boljšo organizacijo in večjo produktivnost zaposlenih, s tem pa seveda vse večjo angažiranost, uspešnost in ustvarjalnost zaposlenih na delovnem mestu. Produktivnost je neposredno odvisna od delavčevega zadovoljstva, skratka od aktivnega sodelovanja in ustvarjalnega dela.

Pripadnost delodajalcu in prednost delovnim obveznostim sta postala ključna dejavnika pri doseganju osebne uspešnosti. Delavci se vse bolj odrekajo lastnim potrebam in se prilagajajo zahtevam delodajalca, kar pa lahko negativno vpliva na samo produktivnost dela, zdravstvene težave delavca in nenazadnje tudi možnost izgube dela.

Z diplomsko nalogo želim prikazati in analizirati eno od temeljnih pravic delavcev v delovnem razmerju, to je pravico delavcev do letnega dopusta, ki se priznava v vseh delovno pravnih sistemih in je pomembna za obnovo delovne sposobnosti delavca.

Pri izvajanju te pravice se prepletajo širši javni interes, ožji ekonomski in tehnološki interesi delodajalcev ter varstveni vidiki do delavcev. Vsem ureditvam je skupno, da se za letni dopust, za katerega je tako določeno z različnimi oblikami konsenza, vključno z zakonom, delojemalcem zagotavlja daljši počitek oziroma prosti čas, da pa pravica do počitka pomeni obremenitev delodajalca, ki pa posledično prinaša pozitivne rezultate za uspešno poslovanje podjetja.

Izraba letnega dopusta je pravica delavca, ki se ji delavec ne more odpovedati, delodajalec pa mu te pravice ne more omejiti. Izraba letnega dopusta je tako v interesu delavca kot v interesu delodajalca.

Letni dopust je najdaljša in načeloma tudi najbolj intenzivna oblika prostega časa, ki ga delavec preživi izven svojega delovnega okolja. Preživi ga, sebi prilagojenem prijetnem in sproščujočem okolju, kjer obnavlja svoje sposobnosti in moči, ki jih bo potreboval za svoje nadaljnje uspešno, ustvarjalno in produktivno delo pri svojem delodajalcu.

Pravilna izraba letnega dopusta je pomembna predvsem zaradi obnavljanja delavčevega zdravja in njegove nadaljnje delovne zmožnosti, ki se odražata v produktivnejšem delu, zmanjšanju možnosti za nesreče pri delu, poklicne bolezni ali celo invalidnosti in ima za končno posledico boljši poslovni uspeh podjetja.

Za delodajalca je izpad dela delavca zaradi koriščenja letnega dopusta strošek. Poleg nadomestila plače za čas letnega dopusta mora delavcu plačati še regres za letni dopust in plačati nadomestnega delavca, ki ga bo nadomeščal v času koriščenja letnega dopusta.

Obravnavana tema mi bo pripomogla tudi k boljšemu poznavanju ene iz med temeljnih pravic, ki jo imam na podlagi že sklenjene pogodbe o zaposlitvi.

Cilj diplomskega dela je prikazati opredelitev pravic do letnega dopusta, pomen letnega dopusta tako za delojemalca kot za delodajalca, saj le spočit in energije poln delavec doprinese k večji produktivnosti ter boljšemu poslovnemu uspehu, ki je cilj vsakega podjetja.

Nadaljnji namen naloge je predstavitev razvoja pravice do letnega dopusta v slovenskem pravnem prostoru, ki bo zajemala sedanjo pravno ureditev ter ureditev letnega dopusta v prejšnji pravni ureditvi. Ta del naloge pa bo podkrepjen s primerjavo mednarodne ureditve letnega dopusta. Eden izmed osnovnih ciljev pa je primerjava teoretičnih izhodišč s praktičnimi primeri.

Z analizo želimo odgovoriti na vprašanja:

- ali so delavci in delodajalci zadovoljni z dolžino in načinom koriščenja letnega dopusta,
- ali delavec določa način izrabe letnega dopusta v dogovoru z delodajalcem,
- ali bi delavci želeli del letnega dopusta koristiti po urah,
- ali podjetja pri določitvi višine dopusta upoštevajo kriterij iz naslova delovne uspešnosti delavca, ki je tudi pomemben motivacijski faktor,
- ali se letni dopust koristi za namen za katerega je določen,
- ali vpliva izraba letnega dopusta na produktivnost dela in obnovo delavčevih psihofizičnih sposobnosti potrebnih za njegovo nadaljnje uspešno delo,
- ali so delavci zadovoljni z višino regresa za letni dopust,
- ali regres za letni dopust koristijo za namen za katerega je določen,
- ali je regres za letni dopust prevelika obremenitev za delodajalca.

Na podlagi teh vprašanj smo postavili naslednje teze:

- da večina delavcev meni, da je dolžina letnega dopusta prekratka, medtem ko delodajalci, ki pri določitvi višine dopusta ne upoštevajo delovne uspešnosti delavca, niso zadovoljni z dolžina letnega dopusta (predolgi),
- da je večina delavcev zadovoljna z načinom izrabe letnega dopusta, katerega izrabo določajo v dogovoru z delodajalcem ter da večina delavcev del letnega dopusta ne želi koristiti po urah,
- da večina delavcev letni dopust koristi za obnovo svojih delovnih sposobnosti ter da je intenzivna izraba letnega dopusta neločljivo povezana s produktivnostjo dela, ki je posledica obnove moči oziroma psihofizične sposobnosti delavca,
- da večina delavcev meni, da je regres za letni dopust prenizek in se koristi za druge namene ter da le-ta ni velika obremenitev za delodajalca, medtem ko delodajalci menijo, da je višina regresa primerna in da so stroški za regres velika obremenitev za delodajalca.

Pri izdelavi diplomskega dela s katerim želimo prikazati razvoj pravic do letnega dopusta v slovenskem pravnem prostoru, bo predstavljeno ustavno, zakonsko in podzakonsko urejanje, ki bo razčlenjeno na ureditev po prejšnji pravni ureditvi (Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja, objavljen v Uradnem listu SFRJ, št. 60/89 in 42/90 in Zakona o delovnih razmerjih, objavljen v Uradnem listu RS, št. 14/90, 5/91 in 71/93), sedanji pravni ureditvi (Zakon o delovnih razmerjih (ZDR), objavljen v Uradnem listu RS, št. 42/02 in Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-A), objavljen v Uradnem listu RS, št. 103/07) in primerjavo z mednarodno ureditvijo letnega dopusta.

Z anketo želimo ugotoviti ali so delavci in delodajalci zadovoljni z dolžino letnega dopusta, ali so delavci zadovoljni z načinom koriščenja letnega dopusta oziroma ali se letni dopust koristi za namen za katerega je določen ter kako izraba letnega dopusta vpliva na počutje delavca in produktivnost dela.

2 DELOVNO PRAVO

2.1 Temeljno o delovnem pravu

Delovno pravo je samostojna pravna panoga šele v novejšem času. Pred uveljavitvijo delovnega prava so se delovno pravna razmerja urejala s pravili civilnega prava. Oblikovanje delovnega prava kot samostojne pravne panoge je povezano z izsiljenim vmešavanjem države v civilnopravna razmerja med delodajalci kot ekonomsko močnejšo in delavci kot ekonomsko šibkejšo stranjo. Delovno pravo je torej rezultat industrializacije, z njo povezanega podrejanja delavcev delodajalcem in administrativnega posega države s pravili, ki varujejo položaj ekonomsko šibkejših delavcev (Bohinc 2004, 19).

Delovno pravo predstavlja sistem urejanja pravnega – pogodbenega razmerja med delavcem in delodajalcem, določa pravice in obveznosti ene in druge pogodbene stranke v tem razmerju, pravila in varstvo pri prenehanju tega razmerja ter zagotavlja ustrezen nadzor, sankcioniranje in uveljavljanja pravnega varstva. Sistem vključuje mednarodne in nacionalne pravne vire od zakona, kolektivnih pogodb na različnih nivojih pa vse do individualne pogodbe o zaposlitvi (MDDSZ 2007, 4).

2.1.1 Pojem dela

Pojem dela lahko definiramo kot proces med človekom in naravo, kjer človek s svojo dejavnostjo posreduje, uravnava in kontrolira menjavo snovi med seboj in med naravo. Človek potrebuje za svoj obstoj in razvoj materialne dobrine. Nekatere so v naravi proste in neomejene, druge pa je treba šele najti in jih obdelati, da lahko zadovoljijo njegove potrebe (Mežnar 1998, 5).

Človekove potrebe in zahteve so se skozi zgodovino spreminjale, zato je tudi delo dobivalo vedno drugačno vlogo in pomen. Najprej se je delo pojavljalo v glavnem kot fizično delo, kasneje se je pojavilo umsko delo.

Gospodarski in tehnični razvoj je prinesel vedno večje možnosti zadovoljevanja osnovnih materialnih potreb in zahtev, kar je prispevalo k novemu vrednotenju dela (Mežnar 1998, 6).

Pri opravljanju dela je ključnega pomena delitev dela. Pri pravi delitvi dela opravi sočasno večje število ljudi vsak svoj del skupne naloge. Poudariti je potrebno, da je delitev dela stara najmanj toliko kot človeštvo.

Pri delu prihajajo ljudje v stik z naravo in njenimi materijami kot tudi s predmeti dela in delovnimi sredstvi. Najpomembneje je, da pridejo v stik drug z drugim, pri čemer se tvorijo določena razmerja. Delo in razmerja, ki se porajajo okoli njega, so bili kot predmet prava obravnavani v vseh zgodovinskih formacijah, vendar so glede na zgodovinsko pogojenost takratnih družbenih razmer za njihovo urejanje zadostovali predpisi zasebnega prava (Mežnar 1998, 9).

V kapitalizmu, ki je sprostil delovno silo, pa je nastopila potreba po pravnem urejanju določenega razmerja s posebnimi predpisi. Z njegovim razvojem in pojavom mezdnega delavca je med prvimi nastala potreba po urejanju mezdnega dela. Pojavila se je posebna pravna panoga: *delovno pravo*.

Delo je človeška dejavnost, s katero si človek zagotavlja ekonomske razmere za življenje. Človek lahko opravlja delo kot posameznik, neodvisno od drugih, lahko pa se vključi v organizacijski delovni proces. Sodobne pravne ureditve ne določajo razlik med

fizičnim in umskim delom ter intelektualno ustvarjalnostjo posameznikov. Vse pravne ureditve priznavajo delu pomen dobrine, na kateri sloni sodobna družba. Vrednotenje te dobrine pa ni povsod enako. Ponekod je delo v ustavi posebej omenjeno, drugje pa le posredno. V vseh primerih je delo ustavno zavarovano, podobno kot so zavarovane druge najpomembnejše dobrine, kot so človekove svoboščine in pravica, lastnina in drugo (Vodovnik 1998, 5).

2.1.2 Razvoj delovnega prava v svetu in pri nas

Delovno pravo ureja delovno razmerje kot posebno zvrst družbenih razmerij. Zgodovinsko je delovno pravo urejalo zgolj razmerje med delodajalci in delojemalci in je brez dvoma spadalo v zasebno, civilno pravo. Z družbenim razvojem je delovno pravo širilo krog vprašanj svojega urejanja in vse bolj posegalo v javno pravo. Vse bolj je namreč opredeljevalo položaj delavcev, varstvo delavčevih pravic in pravnih položajev ter vse bolj posegalo v socialni položaj ljudi, ki delajo. Zadnje je področje javnega prava, saj pomeni vmešavanje države v razmerje med delodajalcem in delojemalcem (Bohinc 2004, 19).

Prvi neuspešni poskusi oblikovanja mednarodnih norm, ki bi izboljšale položaj delavcev segajo v drugo polovico 19. stoletja (Švica 1876 in 1889, Nemčija 1890). Leta 1900 je bilo ustanovljeno Mednarodno združenje za zakonsko varstvo delavcev, predhodnica Mednarodne organizacije dela. Na pobudo Mednarodnega združenja za zakonsko varstvo zaposlenih so bile sprejete prve mednarodne konvencije o prepovedi belega fosforja v industriji vžigalic in o prepovedi nočnega dela žensk (na konferenci v Bernu 1905 in 1906).

Na našem ozemlju je treba med prvimi delovno pravnimi predpisi omeniti Obrtni zakon iz leta 1859 kot prvi poskus državnega poseganja v delovno razmerje. Pomemben je tudi Zakon o koalicijski svobodi iz leta 1871, ki je odpravil določila kazenskega zakona iz leta 1859. Ta so prepovedovala združevanje delavcev v sindikate (Bohinc, 2004, 20).

V neposredni odvisnosti od posameznih obdobj razvoja delovnega prava na območju današnje Slovenije so se urejala tudi vprašanja delovnih razmerij. Neposredno po letu 1945, pred uvedbo samoupravljanja, v obdobju državnega administrativnega socializma, *ni bilo predpisa*, s katerim bi urejali sklepanje delovnega razmerja. Delavci so se zaposlovali *na podlagi administrativnih aktov državnih organov*. Da se delovno razmerje sklepa z *delovno pogodbo*, je bilo prvič predpisano leta 1948 (Mežnar 2002, 11).

Z Uredbo o ustanovitvi in prenehanju delovnega razmerja (Uradni list FLRJ, št. 84/54) je bilo določeno, da se delovno razmerje sklepa z *delovno pogodbo*, ki je bila lahko ustna ali pisna, za določen ali nedoločen čas ter z možnostjo odpovedi na podlagi zakonsko določenega odpovednega roka (Bohinc 2004, 22).

Po Zakonu o delovnih razmerjih iz leta 1957 (Uradni list FLRJ, št. 53/57) se je delovno razmerje v gospodarskih organizacijah sklepalo *s samoupravnim sporazumom* med delavcem in gospodarsko organizacijo. Delovno pogodbo je nadomestil sporazum, kar pomeni prehod od pogodbene k združevalni vrsti delovnega razmerja oziroma najemne k asociativni (Bohinc 2004, 22).

Po letu 1965, ko ni več prisoten dualizem urejanja delovnih razmerij in ko je družbenoekonomska ureditev na podlagi družbene lastnine in samoupravljanja bila že

temelj urejanja vseh družbenih razmerij je delavec sklepal delovno razmerje na podlagi sklepa o izbiri in sprejema na delo (Mežnar 2002, 11).

S sprejemom temeljnega zakona o delovnih razmerjih (Uradni list SFRJ, št.17/65), delovno razmerje ni bilo več niti pogodbeno niti sporazumno dvostransko razmerje, ampak je združevalno razmerje med delavci, torej medsebojno razmerje (Bohinc 2004, 22).

Bistvene spremembe so v zakonskem urejanju nastale po letu 1973, ko odločitev ni več akt o sklenitvi delovnega razmerja, temveč akt, s katerim se opravi izbira kandidatov za sklepanje delovnega razmerja. S sprejemom matičnega zakona samoupravljanja - Zakona o združenem delu leta 1976 so bile izvršene nove spremembe pri sklepanju delovnega razmerja. S samoupravnim sporazumom se je združevalo delo delavcev v osnovni organizaciji oziroma delovni skupnosti. Tudi takratna republiška delovna ureditev je v celoti temeljila na asociativni obliki združevanja dela in sredstev in medsebojnosti delovnih razmerij. O pogodbeni obliki delovnega razmerja se je govorilo le še v zvezi z delovnimi razmerji delavcev, zaposlenih pri delovnih ljudeh, ki samostojno opravljajo dejavnost z osebnim delom s sredstvi v lasti občanov oziroma zaposlenih pri civilnopravnih in fizičnih osebah (Mežnar 2002, 11).

Torej sta dokončno dvostransko delovno razmerje odpravila in uvedla polno sporazumno zasnovano medsebojno delovno razmerje Zakon o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu iz leta 1973 (Uradni list SFRJ, št. 22/73) ter republiški Zakon o medsebojnih delovnih razmerjih v združenem delu in o delovnem razmerju med delavci in zasebnimi delodajalci (Uradni list SRS, št. 18/74). Po navedenih zakonih je delavec sklenil delovno razmerje z dnem *podpisa izjave*, s katero je sprejel pravice in obveznosti, določene v samoupravnem sporazumu o medsebojnih razmerjih v združenem delu (Bohinc 2004, 22-23).

Samoupravni sporazum je bil akt, ki so ga delavci morali sprejemati z osebnim izjavljanjem oziroma podpisovanjem. Delovno razmerje je bilo sklenjeno, ko je delavec dal izjavo, da je seznanjen s samoupravnim sporazumom in da ga sprejema, oziroma je prenehalo, če delavec take izjave ni dal (Bohinc 2004, 23).

Zakon o delovnih razmerjih iz leta 1983 (Uradni list SRS, št. 24/83, 5/86, 19/88) je povzel medsebojnost in združevalnost delovnega razmerja. Pogodbenost in dvostranskost delovnega razmerja je bila zgolj med delavci, zaposlenimi pri zasebnem delodajalcu - pri delovnih ljudeh, ki samostojno opravljajo dejavnost z osebnim delom s sredstvi v lasti občanov (Bohinc 2004, 23).

Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (Uradni list SFRJ, št. 60/89 in 42/90) je zagotavljal enoten sistem urejanja delovnih razmerij za vse oblike organiziranega dela, ne glede na lastnino, ter opredelil delovno razmerje kot enakopravno razmerje dveh partnerjev: delavcev na eni in organizacij oziroma delodajalcev na drugi strani. Pri tem je treba posebej opozoriti na nov avtonomen pravni vir – to so kolektivne pogodbe, s katerimi se na različnih nivojih urejajo medsebojne pravice in obveznosti obeh partnerjev (Belopavlovič 1990, 6).

Po tem zakonu je delavec sklenil delovno razmerje na podlagi sklepa o izbiri oziroma pogodbe o zaposlitvi, in sicer ko je nastopil delo. Tako odpade pisna izjava delavca, da so mu znani splošni akti in da jih sprejema. Čeprav je sklenitev delovnega razmerja dvostranski pravni akt, je po zakonu ta dvostranskost podana na eni strani s sklepom pristojnega organa, na drugi strani pa z nastopom dela delavca. Zakon ni predvideval posebne delovne pogodbe ali pogodbe o zaposlitvi. Pogodba o zaposlitvi je

bila instrument, s katerim je bilo sklenjeno delovno razmerje v zasebnem sektorju - pri delodajalcu (Radovan 1990, 38).

Delavec je sklenil delovno razmerje, v katerem so bile pravice, obveznosti in odgovornosti vnaprej določene s splošnimi akti organizacije oziroma s kolektivno pogodbo. Zato je bilo potrebno delavcu, predno je nastopil delo, omogočiti, da se je seznanil s splošnimi akti organizacije oziroma s kolektivno pogodbo, ki ureja pravice, obveznosti in odgovornosti (Radovan 1990, 39).

Republiški zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 14/90, 5/91 in 71/93) je temeljil na bistveno dopoljenih in specifično oblikovanih načelih, ki jih je realiziral zvezni zakon. Na prvem mestu gre poudariti zlasti načelo, ki je na doslednejši način kot je to primer v zveznem zakonu, vgrajen v zakon, to je načelo enotnosti sistema delovnih razmerij za vse oblike organiziranega dela ne glede na naravo lastnine in ne glede na to, ali se delovno razmerje sklepa z organizacijo ali z delodajalcem. S tem je bil vzpostavljen enakopraven delovno pravni status vseh delavcev in na trgu enak položaj organizacij in delodajalcev, kar lahko omogoči delovanje trga dela in znanja. Poleg tega načela je pomembno tudi načelo triparititnosti urejanja delovnega razmerja, ob upoštevanju načela in favoren. Gre za načelo, da se delovno razmerje ureja s *heteronomnimi pravnimi viri* (zvezni, republiški zakon), *avtonomnimi pravnimi viri* (kolektivnimi pogodbami oziroma splošnimi akti) in *s pogodbo o zaposlitvi* med organizacijo oziroma delodajalcem in delavcem kot konstitutivnim aktom delovnega razmerja (Kalčič 1990, 9).

Zelo pomembno je bilo tudi načelo enakopravnosti in uravnoteženosti moči subjektov delovnega prava na relaciji država s svojo zakonodajo, delavci organizirani v sindikate, in organizacije oz. delodajalci, organizirani v gospodarsko zbornico ali drugo asociacijo delodajalcev, ki posegajo na podlagi zakonov v oblikovanje delovnega prava z instrumenti kolektivnih pogodb (Kalčič 1990, 10).

Pogodba o zaposlitvi je nedvomno povsem nov institut v delovnem pravu Republike Slovenije, ki ga prinaša nov zakon. Kot izjema je ta pogodba z imenom pogodba o delovnem razmerju obstajala tudi v dosedanji zakonodaji, vendar bistveno omejena na del delovnih razmerij, nanašajoč se na delavce, zaposlene pri nosilcih samostojnega osebnega dela. Pogodba o zaposlitvi tako postaja splošen, na vse delavce in organizacije oziroma delodajalce nanašajoči se formalni pristop najbolj podrobnega urejanja delovnega razmerja. S to pogodbo nastane delovno razmerje med določenim delavcem in določeno delovno organizacijo oziroma delodajalcem oziroma zasebnim delodajalcem (Korun 1990, 52).

Osnutki novega Zakona o delovnih razmerjih segajo že v leto 1996. Nadaljevalo se je intenzivno usklajevanje med državo in socialnimi partnerji, ki se je končalo s podpisom izjave o usklajenosti dne 07. novembra 2001. Vlada Republike Slovenije je tako usklajeno besedilo posredovala v nadaljnji zakonodajni postopek 15. novembra 2001, Državni zbor pa je drugo obravnavo zaključil 31. januarja 2002 (Belopavlovič 2002, 4).

Novi Zakon o delovnih razmerjih je bil objavljen v Uradnem listu RS, št. 42/02, dne 15. maja 2002 in se uporablja od 1. januarja 2003.

Zakon v celoti ureja vsa vprašanja pogodbe o zaposlitvi kot podlagi za nastanek delovnega razmerja, od njene sklenitve do prenehanja. Čeprav tudi prejšnji zakon v določeni meri vzpostavlja pogodbeno razmerje med delavcem in delodajalcem, pa ta odnos ni v celoti in dosledno izpeljan, predvsem glede spreminjanja in prenehanja delovnega razmerja. Zato je bilo treba na novo definirati pogodbo o zaposlitvi, da bi

lahko v celoti vzpostavili, uveljavili pogodbeno razmerje v našem delovnem pravu. Ker ne gre za čisto pogodbo civilnega prava, vsebuje zakon veliko posebnosti, lastnih delovnemu razmerju. Zakon jasno določa pogodbeni princip delovnega razmerja s tem, da pogodbo o zaposlitvi opredeljuje kot posebno pogodbo delovnega prava. Ali drugače, pogodba o zaposlitvi ostaja temelj za vzpostavitev delovnega razmerja, saj se s pogodbo o zaposlitvi sklene delovno razmerje (Mežnar in Plešnik 2002, 17).

Z novim zakonom se vzpostavlja mednarodno primerljiv sistem individualnih delovnih razmerij (Belopavlovič 2002, 5).

Da bi se zagotovilo uresničevanje ciljev Strategije razvoja Slovenije (razvojna vizija in prioritete) ter ukrepov iz sprejetega Okvira gospodarskih in socialnih reform za povečanje blaginje Slovenije so bile na področju trga dela nujne spremembe, ki bi omogočale večjo prožnost in hkrati zagotovile ustrezno socialno varnost, potrebne spremembe sedanjega zakona. Letošnjega julija se je zaključilo večmesečno usklajevanje in podpis dogovora o spremembi zakona o delovnih razmerjih med vlado, predstavniki delodajalcev in sindikatov. Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih je Državni zbor RS sprejel dne 29. oktobra 2007. Objavljen je bil v Uradnem listu RS, št. 103/07, dne 13. novembra 2007. Uporabljati se je začel 28. novembra 2007.

2.2 Delovno razmerje

Delovno razmerje je z zakonom opredeljeno razmerje med delavcem in delodajalcem. Če je delodajalec fizična oseba, ta ponavadi sama vodi delo zaposlene osebe ali zaposlenih oseb. Če pa je delodajalec pravna oseba, je za vodenje z zakonom pooblaščen nosilec poslovodne funkcije, ta v okviru svojih pravic lahko s pooblastilom prenaša te pravice na druge osebe (Vodovnik 2006, 15).

Management ima na področju delovnih razmerij pravice, ki izvirajo iz različnih vrst oblasti delodajalca v razmerju do zaposlenih – gre za direktivno in disciplinsko oblast ter za normativno oblast delodajalca. Te oblasti delodajalci, ki so pravne osebe, uresničujejo prek dejavnosti managerjev (Vodovnik 206, 16).

Delovna razmerja se delijo na *individualna delovna razmerja* in *kolektivna delovna razmerja*.

Zakon o delovnih razmerjih iz leta 2002, ureja le individualna delovna razmerja. Kolektivna delovna razmerja, ki izhajajo iz kolektivnih pogodb pa se urejajo s posebnim zakonom (Belopavlovič 2002, 4).

Individualno delovno razmerje se sklene s pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem in se smatra kot razmerje, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem osebno, za plačilo, nepretrgoma opravlja delo pod nadzorom in po navodilih delodajalca.

Kolektivna delovna razmerja so razmerja med zaposlenimi in delodajalcem, v okviru katerih je na splošen način urejen položaj zaposlenih pri delodajalcu. Ta položaj delavcev je urejen s predpisi, kolektivnimi sporazumi ter splošnimi akti delodajalca, medtem ko pogodba o zaposlitvi ureja individualno razmerje med delavcem in delodajalcem (Vodovnik 1998, 19).

Delovno razmerje je po Zakonu o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02) opredeljeno v 4. členu, in sicer kot razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca,

v delovnem razmerju je vsaka od pogodbenih strank dolžna izvrševati dogovorjene ter predpisane pravice in obveznosti.

Po zgoraj omenjenem določilu ZDR je med pomembnimi elementi delovnega razmerja pravilo, da delavci delo opravljajo po navodilih in pod nadzorom delodajalca. To pravilo je temelj delodajalčeve direktive in disciplinske oblasti nad zaposlenimi osebami, ki jo lahko uresničujejo sami neposredno ali prek managementa. Vsebina te oblasti je, da management delavcem odreja delo v okvirih, ki so določeni z zakonom, viri avtonomnega prava ter pogodbo o zaposlitvi. Pri tem je upravičen delavcu izdajati navodila, kaj je treba storiti in kako je treba delo opravljati, delavec pa je dolžan omenjene odredbe in navodila izvajati. Izvajanje odredb in navodil nadzira management, ki zaradi obrambe interesov delodajalca proti delavcu lahko represivno ukrepa (sproži disciplinski postopek in izda disciplinski ukrep). V hujših primerih lahko poseže tudi v status delavca, tako da odloči o izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu ali redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga (Vodovnik 2006, 16).

Zakon v osnovi ureja delovna razmerja vseh zaposlenih v Republiki Sloveniji, pri čemer dopušča, da se s posebnim zakonom uredijo delovna razmerja delavcev, zaposlenih v državnih organih, lokalnih skupnostih in v zavodih, drugih organizacijah ter zasebnikih, ki opravljajo javno službo. Specifike individualnih delovnih razmerjih v javnem sektorju se urejajo z Zakonom o javnih uslužbencih (Belopavlovič 2002, 5).

S sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi med pogodbenima strankama nastane delovno razmerje. Vzpostavlja se dvostranskost delovnega razmerja od njegovega nastanka pa do prenehanja. Stranki pogodbe o zaposlitvi sta delodajalec in delavec (Bečan 2002, 8).

Delovno razmerje je sklenjeno, tudi če pogodba o zaposlitvi ni sklenjena, če sta delodajalec in delavec izpolnjevala medsebojne pravice in obveznosti, ki so značilne za delovno razmerje (Bohinc 2004, 164).

Obvezne sestavine pogodbe o zaposlitvi določa 29. člen zakona o delovnih razmerjih, med katerimi je tudi določilo o letnem dopustu oziroma načinu določanja letnega dopusta in izraba letnega dopusta v primeru več zaposlitev s krajšim delovnim časom.

V kolikor bi pogodba o zaposlitvi vsebovala določilo, ki bi bilo v nasprotju z zakonom, kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca, bo to pomenilo ničnost konkretnega spornega določila od trenutka sklenitve pogodbe. Določbe zakona, kolektivnih pogodb oziroma splošnih aktov delodajalca, s katerimi je delno določena vsebina pogodbe o zaposlitvi, so sestavni del te pogodbe in jo dopolnjujejo ali pa stopajo na mesto njenih določil, če le ta niso skladna z njimi (Mežnar 2002, 15-16).

Zakon določa tudi pravice in obveznosti delodajalca in delavca pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi.

V času sklenitve delovnega razmerja je možna tudi sprememba pogodbe o zaposlitvi oziroma sklepanja nove pogodbe o zaposlitvi zaradi spremenjenih okoliščin. Pogodba se spremeni, če se o tem sporazumeta obe stranki. V primeru spremembe zakona, kolektivne pogodbe ali splošnega akta delodajalca delavec ohrani vse tiste pravice, ki so ugodnejše določene v pogodbi o zaposlitvi (Bečan 2002, 11).

Pomembno je omeniti tudi posebnosti pogodb o zaposlitvi, kot so: pogodba o zaposlitvi za določen čas, pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku, pogodba o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del, pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom,

pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu in pogodba o zaposlitvi s poslovodnimi osebami.

Izhodišče za obravnavanje managementa na področju delovnih razmerij z vidika pravnega položaja managerjev je zlasti analiza vprašanja, ali te osebe po veljavnih predpisih vstopajo v delovno razmerje s sklepanjem pogodbe o zaposlitvi ali pa morda stopajo v drugačna pravna razmerja in sklepajo katero drugo vrsto pogodb. Pozitivna pravna ureditev kaže, da sta mogoči obe situaciji. Splošna značilnost pravnega urejanja položaja managerjev v obeh primerih pa je sorazmerno skromen obseg pravne regulacije tega področja. To je v skladu z naravo managerskih razmerij, katerih pomembni element je tudi element poudarjene zaupnosti razmerja, v katerega stopa manager. Skromni obseg pravnega urejanja pravnega položaja managerjev bi lahko bil tudi posledica velike družbene moči in vpliva managementa. Zato ni treba, da je položaj managerjev tako zavarovan s posebnimi predpisi kot položaj drugih zaposlenih. Njihova odvisnost oziroma podrejenost v razmerju do osebe, za katero opravlja svoje naloge, je precej manjša (Vodovnik 2006, 11).

V preteklosti so bili managerji osebe, ki so bile vedno zaposlene po predpisih delovnega prava. Spremembe državne, gospodarske in socialne ureditve ter procesi privatizacije so na tem področju povzročili pomembne premike. Uveljavljanje načela prostovoljnosti urejanja teh razmerij se je pokazalo zlasti v tem, da po uveljavitvi korporacijske zakonodaje v Sloveniji, managerji niso več nujno zaposlene osebe v podrejenem delovnem razmerju, temveč lahko opravljajo svoje naloge tudi na temelju inominantnih pogodb civilnega prava. Za ureditev medsebojnih razmerij stranke lahko še vedno uporabljajo tudi pogodbe o zaposlitvi. V teh primerih je mogoče te pogodbe v okvirih, ki jih določajo delovnopравни predpisi, prilagoditi nekaterim posebnim potrebam skleniteljev pogodbe (Vodovnik 2006, 13-14).

2.3 Pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja

Z interesnega vidika delavcev in delodajalcev je gotovo najpomembnejše III. poglavje zakona, ki ureja pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja. (Mežnar in Plešnik 2002, 38).

Iz tega razloga je bilo pri sprejemanju veljavnega zakona kot tudi pri pripravi novele zakona o delovnih razmerjih ta del najtežje uskladiti med socialnimi partnerji.

V tem poglavju zakona je določen minimalni obseg pravic in obveznosti, ki mora biti v okviru delovnega razmerja zagotovljen vsem delavcem. Gre torej za določitev zakonskega minimuma, medtem ko se s pogodbo o zaposlitvi oziroma kolektivno pogodbo vedno lahko določijo pravice in pogoji dela, ki so za delavca ugodnejši kot jih določa zakon. Zakon sledi načelu prostovoljnega kolektivnega dogovarjanja, zato celovito ureja minimalne pravice, obveznosti in odgovornosti, ki so sestavina delovnega razmerja na podlagi samega zakona (Plešnik 2002, 20).

Najpomembnejše pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja, ki jih določa zakon, lahko strnemo v naslednje sklope, in sicer na pripravništvo (splošno in volontersko), poskusno delo, plačilo za delo, delovni čas, nočno delo, odmori in počitki, letni dopust, druge odsotnosti z dela, izobraževanje, disciplinska odgovornost in odškodninska odgovornost.

3 LETNI DOPUST

3.1 Pomen letnega dopusta

Spremembe razmer na trgu, skokovit tehnični razvoj, vedno večja konkurenca na mednarodnem trgu, zahtevajo boljšo organizacijo in večjo produktivnost zaposlenih, s tem pa seveda vse večjo angažiranost, uspešnost in ustvarjalnost zaposlenih na delovnem mestu. Produktivnost je neposredno odvisna od delavčevega zadovoljstva, skratka od aktivnega sodelovanja in ustvarjalnega dela.

Pripadnost delodajalcu in prednost delovnim obveznostim sta postala ključna dejavnika pri doseganju osebne uspešnosti. Delavci se vse bolj odrekajo lastnim potrebam in se prilagajajo zahtevam delodajalca, kar pa lahko negativno vpliva na samo produktivnost dela, zdravstvene težave delavca in nenazadnje tudi možnost izgube dela.

Letni dopust je najdaljša in načeloma tudi najbolj intenzivna oblika prostega časa, ki ga delavec preživi izven svojega delovnega okolja. Preživi ga, sebi prilagojenem prijetnem in sproščujočem okolju, kjer obnavlja svoje sposobnosti in moči, ki jih bo potreboval za svoje nadaljnje uspešno, ustvarjalno in produktivno delo pri svojem delodajalcu.

Pravilna izraba letnega dopusta je pomembna predvsem zaradi obnavljanja delavčevega zdravja in njegove nadaljnje delovne zmožnosti, ki se odražata v produktivnejšem delu, zmanjšanju možnosti za nesreče pri delu, poklicne bolezni ali celo invalidnosti in ima za končno posledico boljši poslovni uspeh podjetja.

Glavni smisel dopusta je v rekreaciji delavca in v regeneraciji njegovih sposobnosti za delo v prihodnjem obdobju, zato ni dopustna izraba letnega dopusta po urah (Novak 1990, 91).

Tudi razporejanje izrabe letnega dopusta je lahko eno od orodij, ki vplivajo na dobro klimo v podjetju in pa na motiviranost posameznih delavcev in ga je možno koristiti v vseh letnih časih.

Organizacija delovnega časa in s tem razporejanje delovne moči je nedvomno eden od ključnih elementov poslovanja vsakega podjetja, zato velja, da delavec izrablja letni dopust upošteva v prvi vrsti potrebe delovnega procesa.

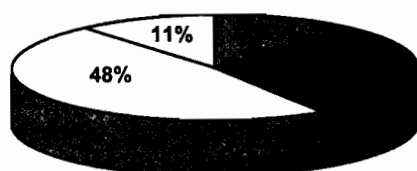
Pomembno je omeniti primer oziroma zgled podjetniške prakse podjetja, ki zaposluje skoraj 80 % žensk in je v letošnjem letu prejelo certifikat »Družini prijazno podjetje«, katero med različnimi družini prijaznimi ukrepi izvaja tudi ukrep *prožne izrabe letnega dopusta*, izplačilo *višjega regresa* zaposlenim z večjimi družinami, uvedba *otroškega časovnega bonusa* (dodaten plačan prost delovni dan za starše - delavce otrok, ki bodo prvi dan šli v prvi in drugi razred osnovne šole, ter skrajšan delovni čas za delavce, ki otroke prvič uvajajo v vrtec). Z omenjenimi in ostalimi ukrepi prispevajo da zaposleni čim bolj uskladijo družinsko in poklicno življenje, s tem pa dosežejo tudi finančno korist podjetja, zadovoljstvo zaposlenih pa ima za posledico povečanje čustvene navezanosti na podjetje in na delodajalca ter njihovo motiviranost, prizadevnost in storilnost (Bricelj 2007, 36).

Velikokrat se srečamo s vprašanjem kako pogosto bi morali na dopust? Velja splošno pravilo, da mora biti razbremenjevanje sorazmerno z obremenitvijo – večje so obremenitve, več razbremenjevanja je potrebno, zato je priporočljivo, da se sproti uravnavajo ta razmerja. Smiselno je, da si po vsakem večjem naporu, vzamemo vsaj kratek dopust, najmanj za konec tedna. Dopust je pametno vzeti, da preprečimo (pre)utrujenost, in ne šele takrat, ko smo že povsem izčrpani. Pomena oddiha se vse bolj

zavedajo tudi podjetja, marsikje v tujini so že uvedli obvezen dopust, med katerim je zaposlenim »prepovedano« stopiti v stik z delovnim mestom (Turk in Pšeničny 2007, 18).

Revija Podjetnik (2007, 7) po izvajanju ankete v mesecu juliju ugotavlja, da se podjetniki zavedajo pomena letnega dopusta. Rezultati ankete dokazujejo, da večina podjetnikov to poletje ne bo prikrajšanih za dopust. V anketi, ki je bila objavljena na njihovi spletni strani: www.podjetnik.si so bili rezultati kar nekoliko presenetljivi. Polovica vprašanih je odgovorila, da namerava poleti preživeti na dopustu najmanj tri tedne. Tako dolg dopust priporočajo tudi zdravniki – teden dni za odvajanje od dela, teden dni resničnega počitka in teden dni za počasno privajanje na nove izzive. Polovica vprašanih je odgovorila, da namerava poleti preživeti na dopustu najmanj tri tedne, 30 % je odgovorilo, da bo dopust koristilo en do dva tedna. Da bo na dopustu največ en teden je odgovorilo 11 % vprašanih, 11 % vprašanih pa je odgovorilo, da nima časa za dopust.

Slika 3.1 Koliko dopusta boste imeli to poletje?



- Največ en teden.
- En do dva tedna.
- Tri tedne in več.
- Nimam časa za dopust.

Vir: Anketa – Revija Podjetnik, julij 2007

V času pisanja naloge je prišel tudi čas šolskih počitnic in z njim čas letnih dopustov. Nekatera podjetja ta čas splošno zmanjšanih poslovnih aktivnosti izkoristijo za izvedbo kolektivnega dopusta, spet druga, ki v tem času najdejo dodatne poslovne priložnosti, pa za ta čas niti nimajo predvidene možnosti izrabe letnega dopusta. Interesi podjetja in posameznega zaposlenega so si v obeh primerih lahko nasprotujoči, zato je pomembno poznavanje pravil, ki veljajo za izrabo letnega dopusta in si jih bomo podrobneje ogledali v naslednjih delih naloge.

Ne glede na pristojnosti, ki jih daje delodajalcu črka zakona, pa ne moremo mimo drugega dejstva, to je, da moderni model upravljanja s človeškimi viri terja več kot le uveljavitev močnejšega položaja v razmerju do delavca. Tudi razporejanje izrabe letnega dopusta je lahko eno od orodij, ki vplivajo na dobro klimo v podjetju in pa na motiviranost posameznih delavcev. Zato imajo nekatera uspešna podjetja izdelan poseben sistem, ki ob upoštevanju poslovnih potreb v čim večji meri upošteva želje zaposlenih, v nekaterih primerih celo dodatno motivira delavce za prostovoljno odločanje za izrabo dopusta v času, ki je glede na potrebe delovnega procesa najbolj ustrezen. Vsem tem razmišljanjem ob rob velja celotno sliko dopolniti še s spremembami Zakona o delovnih razmerjih, ki po novem eksplicitno določa, da imajo starši šoloobveznih otrok pravico izrabiti najmanj teden dni letnega dopusta v času šolskih počitnic (Šercer 2007, 33).

S pravilno izrabo letnega dopusta dosežemo željen namen, to je ponovno obnovitev in usposobitev psihičnih in fizičnih sposobnosti za delo.

3.2 Opredelitev pravice do letnega dopusta

Pravica do letnega dopusta je ena od temeljnih pravic delavcev v delovnem razmerju, ki se priznava v vseh delovno pravnih sistemih in je pomembna za obnovo delovne sposobnosti delavca.

Pri izvajanju te pravice se prepletajo širši javni interes, ožji ekonomski in tehnološki interesi delodajalcev ter varstveni vidiki do delavcev. Vsem ureditvam je skupno, da se za letni dopust, za katerega je tako določeno z različnimi oblikami konsenza, vključno z zakonom, delojemalcem zagotavlja daljši počitek oziroma prosti čas, da pa pravica do počitka pomeni obremenitev delodajalca, ki pa posledično prinaša pozitivne rezultate za uspešno poslovanje podjetja.

Izhodišče za pravno ureditev dopustov je bilo urejeno že v zakonu o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja. Pravna ureditev tega problema se je naslanjala na Konvencijo MOD št. 132 o plačanem letnem dopustu, ki ureja pravice v zvezi z izrabo letnega dopusta, ki jo je ratificirala že nekdanja Jugoslavija. Pravica do letnega dopusta, je ena izmed tistih pravic, ki tudi v prejšnjem pravnem sistemu niso bile odvisne od narave lastnine in delovnih razmerij nasploh (Žužek 1994, 662).

Izraba letnega dopusta je pravica delavca, ki se ji delavec ne more odpovedati, delodajalec pa mu te pravice ne more omejiti. Izraba letnega dopusta je tako v interesu delavca kot v interesu delodajalca. Ko delavec koristi letni dopust, so njegove pravice enake, kot če bi delal.

V večini podjetij je običajno, da delavci sami izrazijo željo o izrabi dopusta, delodajalec pa preveri, če je želja v skladu s potrebami delovnega procesa. Pogosti so tudi t.i. kolektivni dopusti, ko delodajalec z letnim planom predvidi obdobje, v katerem vsi ali pa pretežni del delavcev koristi (izrabi) letni dopust, neredka je tudi določitev obdobja, v katerem delavci ne morejo koristiti letnega dopusta, npr. v času glavne sezone (Šercer 2006, 56).

Delavec se ne more odreči pravici do letnega dopusta, niti mu ni mogoče kratiti te pravice. Nezakoniti so vsi dogovori o plačilu delavca za neizrabljen redni letni dopust, čeprav v soglasju z delavcem in ob tako imenovanem dvojnem plačilu (kot nadomestilo plače v času dopusta ter plačilo za opravljeno delo v tem istem obdobju). Delavec sam se ne more odreči pravici do letnega dopusta. Mednarodna konvencija št. 132 o plačanem letnem dopustu v 12. členu določa, da je ničen in neveljaven oziroma prepovedan vsak sporazum o odrekanju pravici do minimalnega plačanega letnega dopusta ali odstop takega dopusta za denarno nadomestilo oziroma kaj drugega, kar bi pomenilo kakršnokoli drugo ugodnost za delavca. Glede na tako določeno pravico izrabe letnega dopusta se v sodni praksi pojavljajo številni zahtevki delavcev na plačilo odškodnine za neizrabljeni letni dopust, saj se dogaja, da delodajalci onemogočajo izrabo letnega dopusta delavcem (Vodovnik in Klampfer 1996, 86).

Zakon tudi sankcionira kršitve pravice oziroma omejitve do letnega dopusta (14. točka 230. člena veljavnega zakona). V primeru kršitve 159. člena veljavnega zakona pa lahko delovna inšpekcija na podlagi 227. člena veljavnega zakona izvaja nadzor nad izvajanjem oziroma kršitev v zvezi z določbo 159. člena zakona. Inšpektor za delo ima po opravljenem inšpekcijskem nadzorstvu pravico in dolžnost z odločbo delodajalcu odrediti, da zagotovi izvajanje zakona.

4 PRAVICA DO LETNEGA DOPUSTA V SLOVENSKEM PRAVNEM PROSTORU

4.1 Uvodna pojasnila

Pravni red v Republiki Sloveniji je v zadnjih desetletjih z vidika posegov v organizacijo države in pravno ureditev preстал neverjetne spremembe. To je posledica velikih sprememb temeljev političnih in gospodarskih razmerij ter produkcijskih odnosov. Te spremembe so pomembno vplivale na pravni status organizacij, v katerih se je oziroma se opravlja delo, ter na delovna razmerja. Eno od ključnih področij, ki povezujejo tematiko pravnega statusa in tematiko delovnih razmerij, je področje sistema upravljanja, nadzora in vodenja organizacij, v katerih se opravlja delo. Te velike spremembe se kažejo v predpisih, ki urejajo tematiko organov organizacij, njihovo sestavo, pristojnosti, pravice in obveznosti ter odgovornosti, skratka njihov pravni položaj v širšem smislu besede (Vodovnik 2006, 7).

V Republiki Sloveniji je individualna delovna razmerja, kot tudi pravila kolektivnega dogovarjanja urejal Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 14/90, 5/91 in 71/93), ki je bil ob upoštevanju zveznega Zakona o temeljnih pravicah iz delovnih razmerij (Uradni list SFRJ, št. 60/89 in 42/90), v osnovnem besedilu sprejet še pred osamosvojitvijo Republike Slovenije. Takrat veljavni Zakon o delovnih razmerjih ni ponavljal ali povzemał določb zveznega zakona, pač pa je jasneje in podrobneje uredil posamezna vprašanja, ki so bila nedorečena v Zakonu o temeljnih pravic iz delovnih razmerij ter izrabil možnost za specifično urejanje posameznih vprašanj, ki jo je dopuščal zvezni zakon ter pristojnosti, ki so jih glede na takrat veljavno ustavno ureditev, imele na tem področju republike. Glede na to, da so bila posamezna temeljna vprašanja urejena že z zveznim zakonom, je Republika Slovenija po osamosvojitvi ta zakon prevzela v svoj pravni sistem, kar je omogočal 4. člen ustavnega zakona za izvedbo temeljne ustavne listine o samostojnosti in neodvisnosti (Uradni list RS, št. 1/91), ki je določal, da se v Republiki Sloveniji smiselno kot republiški predpisi uporabljajo tisti zvezni predpisi, ki so veljali v Republiki Sloveniji ob uveljavitvi ustavnega zakona, v kolikor ne nasprotujejo pravnemu redu Republike Slovenije (Belopavlovič 2002, 3).

Poglavje novega zakona o pravicah, obveznostih in odgovornostih iz delovnega razmerja je bilo v fazi usklajevanja med socialnimi partnerji deležno številnih razprav, saj so si bila mnenja delodajalcev in sindikatov o tem, kakšen naj bo minimalni obseg pravic nasprotujoča. Predstavljeni so bili različni pogledi ne le glede obsega posameznih pravic, temveč tudi razlike v zvezi z vrsto pravic samih. Pri tem so bile izpostavljene predvsem tiste pravice, ki jih zakon do sedaj ni obravnaval in ki so se uveljavile z določili in prakso kolektivnih pogodb, npr. dodatki, povračila stroškov v zvezi z delom, regres (Plešnik 2002, 20).

Leta 2003 je po dolgoletnih pripravah in postopkih (osem let) vendarle začel veljati Zakon o delovnih razmerjih, ki povsem na novo ureja področje delovnih razmerij.

Z uveljavitvijo novega zakona se je v Republiki Sloveniji prenehal uporabljati Zakon o temeljnih pravicah iz delovnih razmerij, z izjemo 86. in 87. člena, ki se je uporabljal do uveljavitve zakona, ki je urejal kolektivne pogodbe ter je prenehal veljati Zakon o delovnih razmerjih, razen določb 112. in 119. člena, ki so se uporabljale do uveljavitve zakona, ki ureja kolektivne pogodbe (Belopavlovič 2002, 5).

Zakon jasno določa pogodbeni princip delovnega razmerja s tem, da pogodbo o zaposlitvi opredeljuje kot posebno pogodbo delovnega prava. Ali drugače, pogodba o zaposlitvi ostaja temelj za vzpostavitev delovnega razmerja, saj se s pogodbo o zaposlitvi sklene delovno razmerje (Mežnar in Plešnik 2002, 17).

Pri pripravi poglavja zakona o pravicah, obveznostih in odgovornosti se je sledilo izhodišču, da naj zakon določi minimalni obseg pravic in obveznosti, ki mora biti v okviru delovnega razmerja zagotovljen vsem delavcem. Gre torej za določitev zakonskega minimuma, medtem ko se s pogodbo o zaposlitvi oziroma kolektivno pogodbo vedno lahko določijo pravice in pogoji dela, ki so za delavca ugodnejši kot jih določa zakon. Le v izrecno navedenih primerih, se lahko v kolektivni pogodbi določijo drugačni pogoji dela kot jih določa zakon (gre predvsem za izjeme pri manjših delodajalcih). V zvezi z določanjem pravic oziroma pogojev dela v kolektivnih pogodbah velja opozoriti na eno od bistvenih novosti v primerjavi z do takrat veljavno ureditvijo, ki odkazuje na obvezno dopolnilno urejanje nekaterih pravic v kolektivnih pogodbah. Novi zakon namreč sledi načelu prostovoljnega kolektivnega dogovarjanja, zato zakon celovito ureja minimalne pravice, obveznosti in odgovornosti, ki so sestavina delovnega razmerja na podlagi samega zakona. V takih okoliščinah pa bi lahko prišlo do situacij, da bi delovno razmerje urejal le zakon v minimalnih garancijah in individualni dogovor v konkretni pogodbi o zaposlitvi, kar bi omogočalo skoraj neomejeno individualno obravnavanje posameznega delavca. Zato se ob temeljnem izhodišču, da se pogoji dela ter pravice in obveznosti pogodbenih strank v delovnem razmerju urejajo z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi, dopušča tudi možnost urejanja pogojev dela in pravic delavcev s splošnimi akti delodajalca, če pri posameznem delodajalcu ni organiziranega sindikata. S splošnim aktom pa se tudi v teh primerih lahko določijo le pravice, ki se v skladu z zakonom lahko urejajo v kolektivnih pogodbah in če so za delavca ugodnejše kot jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba, ki zavezuje delodajalca (Plešnik 2002, 20).

Z zakonom je tudi natančno določeno, kdaj začnejo učinkovati pravice, obveznosti in odgovornosti delavca ter njegova vključitev v socialno zavarovanje. Upošteva zakon o prispevkih za socialno varnost pa sem sodi vključenost v pokojninsko in invalidsko zavarovanje, obvezno zdravstveno zavarovanje, porodniško varstvo in zaposlovanje. To se zgodi z dnem nastopa dela (Mežnar in Plešnik 2002, 17).

Kot navaja Belopavlovičeva (2002, 5) se je z novim zakonom vzpostavilo mednarodno primerljiv sistem individualnih delovnih razmerij. V zakonske rešitve so vključene zahteve, ki izhajajo iz:

- temeljnih aktov Organizacije združenih narodov (Splošna deklaracija človekovih pravic, Mednarodni pakt o ekonomskih in socialnih in kulturnih pravicah, Deklaracija o otrokovih pravicah, Konvencija o otrokovih pravicah, Deklaracija o odpravi diskriminacije žensk, Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk),
- aktov Sveta Evrope (Evropska konvencija o človekovih pravicah, Evropska socialna listina),
- aktov Evropske skupnosti (Listina evropske skupnosti – EU – o temeljnih socialnih pravicah),
- ratificiranih konvencij MOD in
- direktiv EU, ki posegajo na področje dela.

Če na kratko povzamemo je novi zakon predstavljal prelomnico glede na dotedanje zakonsko urejanje delovnih razmerij, saj je uvedel tri temeljne novosti in sicer:

- z nacionalnim predpisom je bil celovito urejen sistem individualnih delovnih razmerij,
- vzpostavljeni so bili dvostranski odnosi med delom in kapitalom, med delavcem in delodajalcem pri čemer je individualna delovna razmerja sistemsko uredil Zakon o delovnih razmerjih, kolektivna razmerja pa so bila urejena z Zakonom o kolektivnih pogodbah,
- v nacionalno ureditev so bile vključene zahteve direktiv, ki se nanašajo na delovno pravo in na zagotavljanje enakopravnosti žensk in moških v zaposlitvenem razmerju (MDDSZ 2007, 1).

ZDR je pri urejanju delovnega razmerja uveljavil nov pristop, ki temelji na pogodbenem principu med delodajalcem kot eno pogodbeno stranko in delavcem kot drugo pogodbeno stranko, kar je bilo upoštevano pri urejanju institutov sklepanja, spreminjanja, določanja pravic in obveznosti pogodbenih strank in prenehanja pogodbe o zaposlitvi. Veljavna ureditev je bila sprejeta ob upoštevanju razvoja individualnega delovnega prava v Sloveniji, vloge socialnih partnerjev v procesu usklajevanja zakonskih rešitev ter zavedanja o pomembnosti spremenjenega pristopa nove zakonske ureditve pri izvajanju v praksi (MDDSZ 2007, 1).

4.2 Ustavno urejanje

Za najpomembnejši formalni pravni vir štejemo Ustavo Republike Slovenije, ki je kot takšna v formalnem pomenu hierarhično nadrejena zakonu in se od njega razlikuje po tem, kdo jo sprejema, spreminja ali razveljavi - ustavodajna skupščina ali redno zakonodajno telo (Mežnar 1998, 16).

Tudi za delovno pravo je ustava najpomembnejši formalni vir, in to zlasti v tistem delu, kjer so urejene človekove pravice in svoboščine, kjer ustava določa varstvo pravic zasebnosti in osebnostnih pravic, varstvo osebnih podatkov, svobodo dela, pravice invalidov, ter predvsem v delu o gospodarskih in socialnih razmerjih, kjer je ustavno zajamčeno varstvo dela, lastnina, podjetništvo, soodločanje, sindikalna svoboda, pravica do stavke in zaposlovanje tujcev. Tako je po ustavi zagotovljena svoboda dela. Vsakdo prosto izbira zaposlitev. Vsakomur je pod enakimi pogoji dostopno vsako delovno mesto (Mežnar 1998, 16).

Nova ustavna ureditev iz leta 1991 ni v celoti pomenila popolnega pretrganja s prejšnjo ustavno ureditvijo. Na temelju 4. člena Ustavnega zakona za izvedbo temeljne ustavne listine o samostojnosti in neodvisnosti Republike Slovenije so se v Sloveniji še naprej uporabljali nekateri predpisi SFRJ, vendar ob upoštevanju dvojne omejitve – predvidena je bila smiselna uporaba omenjenih predpisov, določen pa je bil tudi pogoj, da se ti predpisi uporabljajo le, če ne nasprotujejo pravnemu redu Republike Slovenije in če Ustavni zakon posebej ne določa drugače (Vodovnik 2003, 10).

Omeniti je potrebno, da je ob sprejemu prejšnjega Zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja in republiškega Zakona o delovnih razmerjih, veljala za Republiko Slovenijo ustava SFRJ in republiška ustava, ki sta kot ustavno pravico določali tudi pravico do letnega dopusta.

Obe ustavi sta upoštevali mednarodno konvencijo št. 132 o plačanem letnem dopustu, ki določa v 3. členu, da dopust v nobenem primeru ne sme biti krajši kot tri delovne tedne za leto dni službe, sicer pa vsaka država sama natančno določi dolžino dopusta. To določbo je povzela tudi ustava SFRJ, v 162. členu (minimalni letni dopust 18 delovnih dni) in ustava SRS v 204. členu (Novak 1990, 91-92).

Nova ustava Republike Slovenije iz leta 1991, ki velja od 28. decembra 1991, pa ne vsebuje tega določila.

4.3 Zakonsko urejanje letnega dopusta v prejšnji pravni ureditvi

4.3.1 Ureditev po Zakonu o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (ZTPDR)

Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja je bil sprejet v Skupščini SFRJ na seji Zveznega zbora dne 28. septembra 1989. Objavljen je bil v Uradnem listu SFRJ, št. 60/89 in je začel veljati 14. oktobra 1989. Zakon je urejal temeljne pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja. Podrobnejša ureditev delovnega razmerja pa je bila prepuščena republiškim zakonom.

ZTPDR je imel le dve določbi, ki sta se nanašali na letni dopust, to je 31. člen in drugi odstavek 32. člena omenjenega zakona.

V prvem odst. 31. člena je bila določena spodnja meja dolžine letnega dopusta, do katerega ima delavec pravico, to je 18 delovnih dni. Zgornja meja dolžine letnega dopusta ni bila opredeljena (Novak 1990, 91).

Drugi stavek prvega odst. 31. člena je določal, da če delavec v koledarskem letu, v katerem je sklenil delovno razmerje, ni delal vse leto, je imel pravico do letnega dopusta v sorazmerju s časom, ko je delal (Majcen 1997, 27).

Kdor je imel v posameznem letu krajšo delovno dobo, kot je bila potrebna, da bi pridobil pravico do polnega dopusta, je imel za to leto pravico do plačanega dopusta sorazmerno z dolžino delovne dobe v omenjenem letu (Novak 1990, 92).

Konkretno dolžino letnega dopusta delavca je na podlagi drugega odst. 31. člena določal pristojni organ oziroma delodajalec na podlagi meril, ki so bila določena v splošnem aktu oziroma v kolektivni pogodbi. Ta merila (vsebinsko bi jih lahko označili za osnove) je določal že zakon, torej je bilo mogoče v splošnem aktu oziroma v kolektivni pogodbi ta posamezna določena merila le vrednotiti z ustreznim številom delovnih dni. Merila, ki jih je zakon našteval so bila: delovni pogoji, prispevek delavca k delu, zahtevnost del delovnega mesta, dolžina delovnih izkušenj, zdravstveno stanje delavca in druge razmere, v katerih je delavec delal in živel (Novak 1990, 92).

Tretji odstavek 31. člena je določal, da je bilo letni dopust mogoče izkoristiti v enem delu ali največ v dveh delih. Tako imenovano »drobljenje« letnega dopusta, ko je delavec – pa čeprav v soglasju z delodajalcem – izkoriščal svoj dopust po dnevih, ni bilo dopustno. Če je delavec izkoristil letni dopust v delih, je moral v prvem delu izkoristiti brez prekinitve najmanj 12 delovnih dni v koledarskem letu – prenos ostalih dni v drugo koledarsko leto je bil možen do najpozneje 30. junija naslednjega leta (Novak 1990, 94).

Če delavec iz kakršnega koli razloga v tekočem letu ni izkoristil 12 delovnih dni rednega letnega dopusta, je lahko prenesel v naslednje leto le tisti preostali del rednega letnega dopusta, ki je presegal 12 delovnih dni – torej mu je v takem primeru neizrabljeni del dopusta do 12 delovnih dni propadel in ga ni mogel prenesti v naslednje leto (Novak 1990, 94).

Letni dopust je pravica delavca, ki izhaja iz delovnega razmerja, obenem pa je tudi obveznost delavca, saj se izrabi letnega dopusta ne more odpovedati (2. odst. 32. člena ZTPDR), zato tudi ni bil možen dogovor ali pogodba o kompenzaciji ne izrabe letnega dopusta z ustreznim plačilom. Ker delavcu torej po zakonu pravice do izrabe letnega dopusta ni bilo mogoče kratiti, je bila organizacija oziroma delodajalec lahko odškodninsko odgovoren za nezakonito ravnanje, ker delavcu izrabe letnega dopusta ni omogočil (Plešnik 1997, 21).

Delavcu ni bilo mogoče kratiti pravice do letnega dopusta, obstajala je možnost, da je delavec to pravico v skrajnem primeru tudi iztožil. Nezakoniti so bili vsi dogovori o plačilu delavcu za neizrabljeni redni letni dopust, čeprav v soglasju z delavcem in ob tako imenovanem dvojnem plačilu (kot nadomestilo plače v času dopusta ter plačilo za opravljeno delo v tem istem obdobju). Delavec sam se tudi ni mogel odreči pravici do letnega dopusta, kar je razumljivo že glede same definicije, kaj letni dopust je oziroma kateri so njegovi glavni cilji (Novak 1990, 95).

ZTPDR je vseboval posebne določbe o odškodninski odgovornosti, ki so urejale odškodninsko odgovornost delavca nasproti organizaciji oziroma delodajalcu in obratno, medtem ko ZDR ni vseboval določb o odškodninski odgovornosti (Plešnik 1997, 21).

Glede na tako določeno pravico do izrabe letnega dopusta so se v sodni praksi pojavljali številni zahtevki delavcev na plačilo odškodnine za neizrabljeni letni dopust, saj se je dogajalo, da so delodajalci onemogočali izrabo letnega dopusta delavcem (Vodovnik in Klampfer 1996, 86).

Plešnikova (1997, 22) zaradi jasnejšega razumevanja podaja nekaj primerov sodne prakse oziroma stališč sodišča, ki se lahko uporabljajo tudi ob sedaj veljavni zakonodaji v zvezi z neizrabljenim letnim dopustom:

- Če delavec zaradi bolniškega staleža ne more izrabiti pripadajočega letnega dopusta do dneva prenehanja delovnega razmerja, mu delodajalec ni dolžan zagotoviti izrabe in tudi ni podlage za izplačilo odškodnine za neizrabo.
- Delavec ni upravičen zahtevati odškodnine za neizkoriščeni sorazmerni del letnega dopusta od svojega prejšnjega delodajalca, če je razlog za nemožnost izrabe letnega dopusta pri prejšnjem delodajalcu nastal na strani delavca, ki je bil celotno leto na bolovanju oziroma na porodniškem dopustu.
- Sama ukinitve dejavnosti in prehod delavca zaradi ukinitve dejavnosti k novemu delodajalcu, pa ne pomeni krivdnega razloga za neizrabo letnega dopusta, zlasti še, če delavec lahko izrabi preostali del letnega dopusta pri novem delodajalcu.
- Neutemeljen je tudi zahtevek delavca na plačilo odškodnine, ko je delodajalec predhodno delavcu zagotovil izrabo preostalega letnega dopusta, delavec pa ga ni mogel izkoristiti v celoti zaradi prenehanja delovnega razmerja. Delodajalec je v spornem primeru izpolnil svojo zakonsko dolžnost, delavec pa zaradi okoliščine, ki se je zgodila v njegovi sferi, ni uresničil svoje pravice do izrabe preostalega dela letnega dopusta.
- Krivda na strani delodajalca tudi ni podana v primeru, če delodajalec zgolj zaradi potreb delovnega procesa in organizacije dela delavcu takoj po preteku šestmesečnega nepretrganega dela na njegovo zahtevo ne odobri letnega dopusta, pa čeprav ta čas pade pred konec koledarskega leta, če mu sicer omogoči izrabo letnega dopusta najkasneje do 30. junija naslednjega leta. Če tako zagotovljeno izrabo letnega dopusta prekine krivdni razlog, ki je na strani

delavca (disciplinski ukrep prenehanja delovnega razmerja), ni mogoče govoriti o krivdi delodajalca za neizrabo letnega dopusta.

Sodišče pri višini odškodnine za neizrabljeni letni dopust upošteva višino nadomestila za letni dopust konkretnega delavca.

4.3.2 Ureditev po Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR)

Na podlagi ZTPDR je bil v Skupščini RS dne 29. marca 1990 na seji Zbora združenega dela v skladu s stališči Družbenopolitičnega zbora sprejet nov republiški zakon o delovnih razmerjih. Zakon o delovnih razmerjih je bil objavljen v Uradnem listu RS, št. 14/90 in je začel veljati 24. aprila 1990.

Zakon o delovnih razmerjih je določal letni dopust v členih od 56. do 60., s tem da je v nekaterih razčlenjeval in dopolnjeval določbe ZTPDR, v nekaterih pa je določal nova pravila.

Minimalna višina letnega dopusta je bila določena v prvem odst. 56. členu zakona, in sicer v isti višini kot jo je že določal ZTPDR, to je v višini 18 delovnih dni.

Do minimalnega letnega dopusta je imel delavec pravico ne glede na to, ali je delal poln delovni čas oziroma krajši delovni čas od polnega (Miklič 1990, 147).

Ker pravna ureditev ni določala gornje omejitve letnega dopusta (minimalno trajanje letnega dopusta je bilo 18 delovnih dni), je bil predmet urejanja trajanja letnega dopusta v kolektivnih pogodbah in splošnih aktih. Nekaterne kolektivne pogodbe dejavnosti so določale dolžino letnega dopusta (merila in vrednosti) tako natančno, da je že na podlagi teh določb bilo mogoče ugotoviti trajanje letnega dopusta za vsakega delavca posebej (Žužek 1994, 663).

Tako ZTPDR kot ZDR nista določala kateri dnevi se štejejo za delovne dni oziroma ali se prosta sobota ob petdnevem delovnem tednu, všteta v letni dopust ali ne.

Glede na navedeno je bilo možno s kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom določiti, da se delavcem v primeru razporeditve delovnega časa v petdnevem delovnem tednu »prosta sobota« ne šteje v letni dopust oziroma da se v letni dopust štejejo le tisti delovni dnevi, ko bi sicer delali, če ne bi bili na letnem dopustu (Miklič 1990, 148).

Delavcu so se v letni dopust vštete tiste sobote, ko je moral zaradi narave dejavnosti organizacija opravljati delo, saj gre za delovni dan, zato ga je bilo treba upoštevati pri ugotavljanju izrabe letnega dopusta (Žužek 1992, 16).

Poleg meril za povečanje minimalnega letnega dopusta, ki so bila določena v drugem odstavku 31. člena ZTPDR in drugem odst. 56. člena ZDR, je bilo določeno, da imajo pravico do povečanega letnega dopusta delavci, ki delajo v posebno težkih delovnih razmerah, v tretjem odst. 56. člena pa so bila naštetna dela, ki so se štela za dela v posebno težkih delovnih razmerah (Miklič 1990, 148).

Zakon je v četrtem odst. 56. člena določal tudi pravico do povečanega letnega dopusta delavcem, ki so dopolnili 50 let starosti, delavcem z najmanj 60 % telesno okvaro, delovnim invalidom, delavcem, ki so negovali in varovali težje telesno ali zmerno, težje ali težko duševno prizadeto osebo (ZDR, 1990).

Zakon ni določal obsega povečanja letnega dopusta, ampak je to v celoti prepustil ureditvi v kolektivnih pogodbah oziroma splošnih aktih (Miklič 1990, 148).

Na podlagi prvega odst. 57. člena je imel delavec pravico izrabiti letni dopust, ko mu je pretekel čas nepretrganega dela, ki ni smel biti daljši od šestih mesecev, ne glede na to, ali je delavec delal polni delovni čas ali krajši delovni čas (ZDR, 1990).

Pri opredelitvi letnega dopusta je prihajalo do nekaterih dilem v zvezi z razlago prejšnjega določila ZDR. Vprašanje je namreč bilo, ali delavec izpolni pogoj za izrabo letnega dopusta v vsakem koledarskem letu posebej, saj je zakon govoril o preteku časa nepretrganega dela, ki ne sme biti daljši od šestih mesecev, ali pa se čas nepretrganega dela veže tudi na preteklo koledarsko leto. Sodna praksa je sprejela stališče, da se šteje čas nepretrganega dela kontinuirano tudi iz preteklega koledarskega leta in da ima delavec izpolnjen pogoj šestih mesecev nepretrganega dela že v prvi polovici leta, če je bil zaposlen že v preteklem letu (Žužek 1994, 663).

Ta pogoj za pridobitev letnega dopusta je moral biti izpolnjen po vsaki prekinitvi delovnega razmerja delavca (Miklič 1990, 149).

Delavec, ki je opravljal delo s skrajšanim delovnim časom na podlagi mnenja osebnega zdravnika ali zdravniške komisije, je bil glede pravice do letnega dopusta izenačen z drugimi delavci. V enakem položaju je bil tudi delavec invalid II. kategorije invalidnosti, ki je delal skrajšani delovni čas. Delavcem, ki so delali skrajšani delovni čas, je šla pravica do letnega dopusta po enakih kriterijih, kot je veljala za druge delavce in se je seveda delovni dan štel kot dan izrabe letnega dopusta in sicer ne glede na to, da bi delavec delal skrajšani delovni čas (npr. štiri ure). Jasno je, da je imel pravico do nadomestila plače in tudi do nadomestila, ki mu gre iz naslova zdravstvenega zavarovanja oziroma invalidskega zavarovanja. Ob tej ugotovitvi nas ne sme motiti, da delavec, ki je odsoten z dela zaradi nezmožnosti za delo zaradi bolezni, ne more izkoristiti letnega dopusta v tem času (Žužek 1994, 14).

Če delavec v koledarskem letu ni izpolnil tega pogoja, je imel na podlagi drugega odst. 57. člena pravico do letnega dopusta, sorazmerno času prebitem na delu (Majcen 1997, 27).

S kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom je bilo mogoče določiti, da delavcu pripada sorazmerni del letnega dopusta, določenega po vseh merilih, ne samo sorazmerni del minimalnega letnega dopusta (Miklič 1990, 149).

Zakon je v prvem odst. 58. člena določal, da delavcu, ki v tekočem koledarskem letu zaradi odsotnosti z dela zaradi bolezni ali porodniškega dopusta ter dopusta za nego in varstvo otroka ni mogel izrabiti letnega dopusta, ali je bila izraba prekinjena, je lahko izrabil celotni letni dopust do 30. junija naslednjega leta. Iz slednjega izhaja, da je zakon o delovnih razmerjih posebej urejal primere v času bolezni ali porodniškega dopusta ter dopusta za nego in varstvo otroka. Delavec je imel v teh primerih pravico do izrabe letnega dopusta do 30. junija naslednje leto (Majcen 1997, 27).

Na podlagi drugega odst. 58. člena ZDR se delavcu ni vštevalo v letni dopust primere sicer opravičenih odsotnosti z dela, če so nastopili v času trajanja letnega dopusta (Miklič 1990, 150).

Zakon je na podlagi tretjega odst. 58. člena dopuščal, da kolektivna pogodba oziroma splošni akt določa pogoje, do katerih lahko člani posadke trgovskih ladij in delavci, ki so delali v tujini, izrabijo letni dopust do konca naslednjega koledarskega leta. Ti pogoji so morali biti določeni zelo restriktivno, ker sicer letni dopust ne bi dosegel svojega namena, to je ponovne usposobitve psihičnih in fizičnih sposobnosti za delo (Miklič 1990, 150).

Zakon je v 59. členu določal, da delavec izrabi letni dopust v organizaciji oz. pri delodajalcu, kjer je pridobil pravico do njegove izrabe. Če je delavec sklenil delovno

razmerje v drugi organizaciji oz. pri delodajalcu, mu je organizacija oz. delodajalec, pri katerem mu je prenehalo delovno razmerje, bil dolžan zagotoviti najmanj sorazmerni del letnega dopusta, preostali del pa organizacija oz. delodajalec, kjer je delavec na novo sklenil delovno razmerje (ZDR, 1990).

Če se je delavec zaposlil v drugi organizaciji predno je izrabil celotni letni dopust, potem je bila prva organizacija dolžna delavcu zagotoviti najmanj izrabo sorazmernega dela letnega dopusta, preostali del pa organizacija, kjer je delavec na novo sklenil delovno razmerje (59. člen ZDR). Sorazmerni del letnega dopusta v drugi organizaciji je bil odvisen od splošnega akta ali kolektivne pogodbe, ki je veljala za urejanje delovnega razmerja v tej organizaciji. Prav zato ni nujno, da bi delavec izrabil v drugi organizaciji prav določeno število dni letnega dopusta, ki ga ni izrabil v prvi organizaciji. Enaka ugotovitev velja tudi za pravico do izplačila regresa za letni dopust. Delavec torej pravice ne prenaša iz prve v drugo organizacijo, pač pa se je v drugi organizaciji ugotavljalo tako sorazmerni del letnega dopusta, kot tudi adekvatni del regresa za letni dopust, ob upoštevanju normativne ureditve, ki je veljala v drugi organizaciji (Žužek 1994, 29).

Na podlagi 60. člena so imeli delavci pravico en dan letnega dopusta izrabiti na tisti dan, ki so ga sami določili. Pri tem so morali poprej obvestiti organizacijo oziroma delodajalca o dnevu izrabe tega dneva letnega dopusta. Rok v katerem so morali obvestiti organizacijo je bil določen s kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom. Rok je moral biti razumno določen, da ne bi oviral delavca pri izrabi tega dopusta niti organizacije pri organizaciji delovnega procesa (Miklič 1990, 151-152).

Kolektivne pogodbe so večinoma določale, da mora delavec o tem obvestiti organizacijo oziroma delodajalca najmanj tri dni pred izrabo.

4.4 Veljavna zakonska ureditev letnega dopusta po Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR)

Zakon o delovnih razmerjih, ki je eden od najpomembnejših elementov novega slovenskega delovnopravnega sistema, je Državni zbor Republike Slovenije sprejel 24. aprila 2002. Objavljen je bil v Uradnem listu RS, št. 42/02, dne 15. maja 2002. Uporabljati se je začel s 1. januarjem 2003. Postopek sprejemanja zakona je bil dolgotrajen. Predlagatelj zakona se je po eni strani zavedal pomembnosti in hkrati občutljivosti zakona z vidika gospodarskega in socialnega napredka v mladi tranzicijski državi, z vidika njegovega možnega vpliva na zaposlovanje in zaposlenost in ne nazadnje z vidika zagotavljanja dostojanstva človeka pri delu kot ene temeljnih vrednot sodobnih civiliziranih družb. Sprejem zakona je po drugi strani do neke mere podaljšal tudi postopek, ki so ga nekateri neustrezno poimenovali »pogajanje« predlagatelja zakona s socialnimi partnerji, ki pa je nedvomno veliko prispeval k razvoju in utrjevanju tako imenovanega socialnega dialoga v naši državi (Končar 2003, 24).

Zakon zagotavlja minimalno varstvo delavcev, socialnim partnerjem pa prepušča morebitno zviševanje ravni pravic delavcev in izvirno dodatno urejanje pravic in obveznosti iz delovnega razmerja (Končar 2003, 27).

Zakon razlikuje tako imenovane organizacijske splošne akte delodajalca in splošne akte, ki jih lahko sprejme delodajalec, če pri njem ni organiziranega sindikata, in s katerimi ob upoštevanju pravnega standarda »v korist delavca« določi pravice, ki se v skladu z zakonom lahko urejajo s podjetniškimi kolektivnimi pogodbami (Končar 2003, 27).

V zakonu so nekatere posamične pravice iz delovnega razmerja urejene za delavce bolj ugodne kot so bile doslej. To velja na primer med drugim tudi za ureditev minimalne dolžine letnega dopusta (Končar 2003, 28).

Zakon o delovnih razmerjih v III. poglavju, ki ureja pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja, določa tudi letni dopust in sicer od 159. do 166. člena omenjenega zakona.

V zvezi z letnim dopustom zakon ureja trajanje in določitev trajanja letnega dopusta, pridobitev pravice do letnega dopusta, pravico do sorazmernega dela letnega dopusta, izrabo letnega dopusta, sklenitev pogodbe o zaposlitvi z drugim delodajalcem, način izrabe letnega dopusta, neveljavnost odpovedi pravici do letnega dopusta, uveljavlja in varstvo pravic pri delodajalcu in sodno varstvo ter kazenske določbe v zvezi z neizvrševanjem določb zakona glede letnega dopusta.

Teorija navaja, da je podpoglavje zakona, ki ureja pravico do letnega dopusta, v primerjavi z dosedanjo zakonodajo nekoliko bolj obsežno in bolj dorečeno. Praksa je namreč pokazala, da je bila veljavna zakonodaja pomanjkljiva in ni izrecno reševala vprašanja, kdaj ima delavec pravico do celotnega in kdaj do sorazmernega dela letnega dopusta.

4.4.1 Trajanje letnega dopusta

Plešnikova (2002, 31) navaja, da se je glede določanja zakonsko zagotovljene pravice do letnega dopusta ter v zvezi z drugimi vprašanji določanja in izrabe letnega dopusta, doslej upoštevala Konvencija št. 132 o plačanem letnem dopustu. V novem zakonu pa so upoštevani tudi novejši mednarodni dokumenti in sicer:

- dopolnjena Evropska socialna listina, ki v okviru pravice do pravičnih pogojev dela določa najmanj štiritedenski plačan letni dopust,
- Direktiva Sveta EU, ki zavezuje države članice, da bodo zagotovile, da bo vsak delavec upravičen najmanj do štirih tednov plačanega letnega dopusta.

Letni dopust je pravica vsakega redno zaposlenega delavca, priznana kot smo prej omenili že z mednarodnimi akti. Glavni namen dopusta je rekreacija delavca, regeneracija njegovih delovnih zmožnosti za naslednje obdobje dela v letu (Novak 2003, 629).

Trajanje letnega dopusta je za vsakega posameznega delavca individualno, odvisno od vrste konkretnih dejavnikov (delovne dobe, posebnih okoliščin), okoliščin na strani delavca (invalid, samohranilec,..) ali na strani delodajalca (kljub zaščitnim ukrepom je še vedno določena stopnja nevarnosti oziroma škodljivih vplivov pri delu,). Zakon v prvem odst. 159. člena določa minimalno trajanje letnega dopusta v posameznem koledarskem letu, to je *štiri tedne* (Novak 2003, 630).

Tretji odst. 64. člena zakona določa, da delavec, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas, ima pogodbene in druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja kot delavec, ki dela polni delovni čas in jih uveljavlja sorazmerno času, za katerega je sklenil delovno razmerje, razen tistih, za katere zakon določa drugače (ZDR).

Četrty odst. 64. člena zakona določa, da ima delavec pravico do letnega dopusta v minimalnem trajanju v skladu s 159. členom zakona (ZDR).

Štiritedenski letni dopust pomeni tisto spodnjo mejo dopusta, ki še zagotavlja namen dopusta v smislu obnovitve psihične in fizične sposobnosti delavca (Mežnar in Plešnik 2002, 49).

Zakon o delovnih razmerjih torej z minimumom štiri tedne pri običajnem delu pet dni na teden podaljšuje minimalno trajanje rednega letnega dopusta z 18 na 20 dni. Navedena ureditev je torej za delavce ugodnejša, ker pa določeno število delavcev dela tudi z drugačno tedensko razporeditvijo delovnega časa (ne le od npr. ponedeljka do vključno petka), je minimalno število dni letnega dopusta odvisno od konkretne razporeditve delovnih dni v tednu za posameznega delavca, tako npr. za delavca, ki dela od ponedeljka do vključno sobote (z ustrežno razporeditvijo dnevni delovnih ur, da je zagotovljena polna tedenska obveznost), 24 dni. Enako velja za delavce, ki bi svoj del tedenskega delovnega časa opravili v npr. le štirih delovnih dneh – 16 dni minimalnega letnega dopusta, ker to zagotavlja enakost z drugimi zaposlenimi delavci - 4 tedne rednega letnega dopusta (Novak 2003, 630).

Pravica do letnega dopusta pripada delavcu ne glede na to, ali dela polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega delovnega časa (Bohinc 2004, 338).

Ker je smisel rednega letnega dopusta delavca v rekreaciji in regeneraciji njegovih delovnih sposobnosti za naslednje obdobje dela, je razumljivo, da je potrebno omogočiti minimalno trajanje letnega dopusta tudi tistim delavcem, ki delajo s krajšim delovnim časom od polnega – vse ureditve, ki bi v takih primerih skrajševali (ali celo npr. razpolovile) trajanje rednega letnega dopusta za delavca, bi bile nezakonite (Novak 2003, 630-631).

Pravico do dodatnega letnega dopusta pa zakon podobno kot do sedaj določa v primerih, ko osebne okoliščine narekujejo upravičenost do takšnega dopusta (starejši delavec, invalid, telesna okvara, nega in varstvo prizadetega otroka) in sicer ima delavec v teh primerih pravico do najmanj *treh dodatnih dni* letnega dopusta (Mežnar in Plešnik 2002, 49).

V primeru, da delavec dela pet dni v tednu poln delovni čas, ima določenih 20 dni rednega letnega dopusta ter še dodatno npr. 3 dni, ker je invalid. Tako bi že v izhodišču (glede na zakonske norme) imel 23 dni rednega letnega dopusta, h kateremu bi se lahko še dodajali dodatni dnevi zaradi drugih okoliščin - npr. stalnost pri delodajalcu, odgovornost oziroma nevarnost pri delu itd. (Novak 2003, 631).

Zaradi lažjega usklajevanja poklicnih in starševskih obveznosti zakon določa dodaten dan letnega dopusta za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti (Mežnar in Plešnik 2002, 49).

Pravica do dodatnega dneva dopusta iz naslova starševstva pripada tako materi kot očetu. Ta ureditev torej kot kriterij za dodatni dan rednega letnega dopusta uvaja le starost (oz. mladost) otroka, ne določa pa posebej, da bi moral delavec za takega otroka tudi dejansko skrbeti. Menimo, da bi bil avtomatizem (zgolj ugotavljanje dejstva, da ima delavec otroka v tej starosti – do 15 let), ne da bi se upoštevalo, ali z otrokom sploh ima stike oziroma ali zanj skrbi, neustrezen (Novak 2003, 631-632).

Delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oz. posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost se kaznuje z globo od 1.500 € do 4.000 €, če delavcu ne zagotovi pravice do letnega dopusta v skladu s 159. členom zakona (ZDR-A).

Po sodbi VDSS opravilna številka Pdp 248/2004 je napačno stališče, da je potrebno šteti 4 tedne dopusta (iz 159. čl. ZDR) kot minimalno osnovo, na katero se prištevajo še dodatni dnevi dopusta po kriterijih iz panožne in podjetniške kolektivne pogodbe. Če kolektivna pogodba določa 18 dni letnega dopusta po kriteriju zahtevane izobrazbe (za

delavce na delovnem mestu, kjer se zahteva višja od IV. stopnje strokovne izobrazbe), to ne pomeni, da je to minimum, ki mora biti usklajen z zakonskim minimumom po ZDR, oz. osnova, na katero se prištevajo posamezni dnevi letnega dopusta. Zahtevana izobrazba oz. zahtevnost delovnega mesta je le eden od kriterijev za določitev skupne dolžine letnega dopusta. Pomembno je to, da minimalno število dni letnega dopusta, ki pripada posameznemu delavcu, ni manjše od 4 tednov po 1. odst. 159. čl. ZDR, oz. ni manjše od minimuma po 2. in 3. odst. 159. čl. ZDR (VDSS, 2006).

4.4.2 Določanje trajanja letnega dopusta

Daljše trajanje letnega dopusta (nad zakonsko določenim minimumom) – prvi odst. 160. člena, pa se vedno lahko določi s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi (Bohinc 2004, 338).

V skladu s Priporočilom št. 98 glede odsotnosti z dela v zvezi z dopustom, ki priporoča, da prekinitve dela, v teku katerih delavec prejema plačo oziroma nadomestilo plače, ne bi smele vplivati na delavčevo pravico do plačanega letnega dopusta niti na njegovo trajanje, zakon določa, 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 (Plešnik 2002, 32).

Posebej velja omeniti tudi določilo tretjega odstavka zakona, da se letni dopust določa in izrablja v delovnih dnevih. Vse oblike *računanja dopusta na ure so nezakonite*, prav tako eventualna izraba rednega letnega dopusta v urah (Novak 2003, 635).

Zoper številne nejasnosti predvsem pri izrabi letnega dopusta pa zakon izrecno določa, da se letni dopust določa in izrablja v delovnih dnevih, s tem da se kot dan letnega dopusta šteje vsak delovni dan, ki je po razporeditvi delovnega časa pri delodajalcu za posameznega delavca določen kot delovni dan (Mežnar in Plešnik 2002, 49).

Delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oz. posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost se kaznuje z globo od 750 € do 2.000 €, če delavca ne obvesti o odmeri letnega dopusta v skladu z drugim odstavkom 160. člena zakona (ZDR-A) in od 1.500 € do 4.000 €, če delavcu ne zagotovi pravice do letnega dopusta v skladu s tretjim, četrtim in petim odstavkom 160. člena zakona (ZDR-A).

4.4.3 Pridobitev pravice do letnega dopusta

Zakon v 161. členu določa pravico do izrabe celotnega letnega dopusta po določenem času dela. Rok za pridobitev te pravice ne sme biti daljši od šestih mesecev.

Ker je ZDR povzel besedilo konvencije št. 132 MOD dobesedno, je torej razumeti, da delavec pridobi pravico do izrabe celotnega rednega letnega dopusta najkasneje v roku šestih mesecev, lahko pa tudi pred tem rokom. Ker je Konvencija št. 132 MOD zavezala države članice MOD, da v svojih zakonodajah uredijo ta rok tako, da ne sme biti daljši od 6 mesecev, bi bilo logično, da države ta rok v zakonodaji določijo npr. kot 3-mesečni (ali 4, 5 – ali 6-mesečni) rok, ne pa da prepisejo določilo člena konvencije MOD. Ker ZDR opredeljuje rok za pridobitev pravice do letnega dopusta kot rok, ki »ne sme biti daljši od šestih mesecev«, je ta rok, določen v kolektivnih pogodbah (ali celo v individualni pogodbi), lahko tudi krajši, ne sme pa biti seveda daljši od 6 mesecev (Novak 2003, 636).

Delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oz. posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost se kaznuje z globo od 1.500 € do 4.000 €, če delavcu ne zagotovi pravice do letnega dopusta v skladu s 161. členom zakona (ZDR-A).

4.4.4 Pravica do sorazmernega letnega dopusta

Delavec, za katerega se ve, da bo delal le določen krajši čas v letu, nima enake potrebe po rekreaciji in obnovitvi svojih delovnih sposobnosti kot delavec, ki dela vse leto. Zato je bilo potrebno pravico do izrabe dopusta vezati na določeno obdobje v koledarskem letu, v katerem se odmerja dopust (Plešnik 2002, 32).

V primeru, da delavec v koledarskem letu, v katerem je sklenil delovno razmerje, ni pridobil pravice do celotnega letnega dopusta, ima v skladu s 162. členom ZDR pravico do izrabe 1/12 letnega dopusta za vsak mesec dela v posameznem koledarskem letu.

V prvem odstavku ima 162. člen določilo, da ima delavec pravico do izrabe ene dvanajstine svojega določenega rednega letnega dopusta za vsak mesec dela v posameznem koledarskem letu, v treh (taksativno) naštetih primerih, in sicer:

- a) Če v koledarskem letu, v katerem je sklenil delovno razmerje, ni pridobil pravice do celotnega letnega dopusta. Tak primer je, če sklene delovno razmerje s 1.1. v koledarskem letu, pa želi izkoristiti del rednega letnega dopusta že v marcu, ali če je sklenil delovno razmerje npr. s 1.4., pa želi v avgustu izkoristiti del dopusta, in podobno. Navedene primere gre obravnavati tako, da ima tudi v času, ko še ni prebil šest mesecev na delu, pravico do ene dvanajstine določenega mu rednega letnega dopusta za vsak mesec dela. Če je delal npr. 3 mesece, to pomeni 3/12 določenega mu rednega letnega dopusta (npr. če je mlad delavec) ter dela od ponedeljka do petka, je tak minimum zanj 20 (4 X5 dni) ter dodatek 7 dni - skupno 27 dni. To bi pomenilo četrtnino od 27 dni (6,7 dni), kar je potrebno še korigirati z drugim odstavkom istega člena (pri izračunavanju sorazmernega dela letnega dopusta se najmanj polovica dneva zaokroži na cel dan letnega dopusta) bi znašal sorazmerni del 7 dni.
- b) Če mu preneha delovno razmerje pred potekom roka, po preteku katerega bi pridobil pravico do celotnega letnega dopusta. V tem primeru je razumljivo, da (ker mu delovno razmerje preneha) da ne more pridobiti pravice do celotnega letnega dopusta, kar pa ne pomeni, da nima pravice do ustreznega dela dopusta (glede na konkretne mesece dela pri delodajalcu). Pri tem velja opozoriti, da je mogoče redni letni dopust izrabiti le v času trajanja delovnega razmerja, torej je treba izrabiti dneve rednega letnega dopusta pred rokom prenehanja delovnega razmerja.
- c) Če delavcu delovno razmerje v tekočem koledarskem letu preneha pred 1. julijem. Taka ureditev ZDR predpostavlja, da delavec od 1.1. v tekočem koledarskem letu pa do 1.7. ne more dopolniti neprekinjenih šest mesecev dela, kar drži. Ta ureditev pa je (ker natančno določa le ustrezen del letnega dopusta v takem primeru!) v določenem nasprotju z možnostjo, ki jo določa 161. člen ZDR: to je, da je rok lahko krajši tudi od šestih mesecev, če je to npr. določeno v kolektivnih pogodbah ali celo v individualni pogodbi (Novak 2003, 637-638).

Po sodbi VDSS, opravilna številka Pdp 359/2006, pripada brezposelni osebi, ki je

vključena v javna dela, poleg drugih pravic iz delovnega razmerja, določenih v 1. odst. 53. člena ZZZPB, tudi pravica do minimalnega dopusta, s tem pa tudi pravica do regresa za letni dopust oziroma do sorazmernega dela regresa za letni dopust (VDSS, 2006).

Delavec, ki je na podlagi pogodbe o zaposlitvi pri delavcu zaposlen že več let, pridobi z začetkom vsakega koledarskega leta pravico do celotnega letnega dopusta. Vendar pa v primeru, da tak delavec odpove pogodbo o zaposlitvi npr. v mesecu aprilu, lahko v skladu s tretjo alineo prvega odst. 162. člena izrabi le sorazmerni del letnega dopusta. Na podlagi drugega odst. 164. člena ZDR ob prenehanju delovnega razmerja je delodajalec dolžan dati potrdilo o izrabi letnega dopusta (Golobič 2003, 16).

Drugi odst. 162. člena zakona določa, da se pri izračunavanju sorazmernega dela letnega dopusta najmanj polovica dneva zaokroži na cel dan letnega dopusta.

Delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oz. posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost se kaznuje z globo od 1.500 € do 4.000 €, če delavcu ne zagotovi pravice do letnega dopusta v skladu s 162. členom zakona (ZDR-A).

4.4.5 Izraba letnega dopusta

Določilo prvega odst. 163. člena zakona je jasno in odpravlja dosedanje preveč natančno ureditev (ki je vodila v ne spoštovanje te določbe tako s strani delavcev kot tudi delodajalcev). Gre za možnost izrabe letnega dopusta v več delih (ne le v dveh delih kot v stari ureditvi), ob predpostavki, da mora en del trajati najmanj dva tedna. Navedena zahteva po vsaj dveh nepretrganih tednih dopusta za delavca izhaja tako iz teoretične opredelitve dopusta (za rekreacijo ter za regeneracijo delovnih sposobnosti delavca) kakor tudi iz določila drugega odstavka osmega člena Konvencije št. 132 MOD o plačanem letnem dopustu (Novak 2003, 639-640).

Drugi odst. 163. člena zakona določa, da je delodajalec dolžan delavcu zagotoviti izrabo letnega dopusta do konca tekočega koledarskega leta, delavec pa je dolžan do konca tekočega koledarskega leta izrabiti najmanj dva tedna, preostanek letnega dopusta pa v dogovoru z delodajalcem do 30. junija naslednjega leta (ZDR).

Določilo drugega odstavka torej zahteva od delodajalca, da delavcu zagotovi izrabo letnega dopusta do konca tekočega koledarskega leta. Ker je letni dopust pravica delavca, kar delodajalec ve v naprej, mora temu ustrezno prilagoditi tudi svoj letni plan dela delavcev (z vsemi predvidenimi možnostmi razporejanja delavcev oziroma nadomeščanja v času rednih letnih dopustov). Seveda je največ praktičnih problemov pri delodajalcih, ki zaposlujejo manjše število delavcev, vendar mora biti tudi v takih primerih spoštovana pravica delavcev do rednega letnega dopusta, pa čeprav npr. s kolektivnim dopustom ali pa z nadomeščanjem tudi z osebo, ki jo delodajalec zaposli le za določen čas. Ta odstavek zavezuje delavca, da mora do konca tekočega koledarskega leta izrabiti najmanj dva tedna rednega dopusta (teoretična opredelitev dopusta ter Konvencija št. 132 MOD), preostanek pa v dogovoru z delodajalcem do 30. junija naslednjega leta. Tudi iz tega izhaja, da bi delavec, ki v tekočem koledarskem letu sam ne bi želel izkoristiti celotnih rokov dveh tednov dopusta, ta dopust »izgubil« oziroma se mu ne bi mogel prenesti v drugo koledarsko leto (Novak 2003, 640-641).

Zakon torej dodatno določa še, da je delodajalec dolžan delavcu zagotoviti letni dopust do konca koledarskega leta, kar pomeni dvoje: da ni natančneje predpisano, kdaj znotraj koledarskega leta je delodajalec dolžan omogočiti izrabo dopusta, in pa da izrabe dopusta delodajalec enostransko ne sme določiti za naslednje koledarsko leto. Na

drugi strani pa delavec ima možnost, da se enostransko odloči del dopusta nad dvema tednoma prenesti v drugo koledarsko leto, kar je sicer delna negacija delodajalčevih organizacijskih pristojnosti. Preneseni del mora vendarle izrabiti do 30.06. naslednjega leta, zmoti pa zopet nerodna zakonska dikcija, ki pravi, da to stori v dogovoru z delodajalcem (Šercer 2007,33).

Zakon (tretji odst. 163. člena) dopušča prenos celotnega letnega dopusta, ki ni bil izrabljen v tekočem koledarskem letu zaradi odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka, do 30. junija naslednjega koledarskega leta, vendar le v primeru, če je delavec v koledarskem letu, v katerem mu je bil odmerjen dopust, delal vsaj šest mesecev. Če delavec ne izpolni tega pogoja, ima tako kot vsi ostali delavci pravico, da prenese v naslednje koledarsko leto preostanek dopusta nad dva delovna tedna (Golobič 2003, 17-18).

Četrty odst. 163. člena ima posebno določbo za delavce, ki delajo v tujini: navedeni delavci lahko izjemoma izrabijo letni dopust v celoti do konca naslednjega koledarskega leta, pod pogojem, da je tako določeno s kolektivno pogodbo delodajalca. Taki primeri naj bi bili v praksi izjeme, saj bi lahko prišlo do preutrujenosti delavcev, ki brez dopusta delajo tako dolgo obdobje, kar privede tudi do povečanja možnosti poškodb pri delu (Novak 2003, 641).

Zakon tudi določa (65. člen), da delavec lahko sklene pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas z več delodajalci in tako doseže poln delovni čas, določen z zakonom. V tem primeru se mora delavec sporazumeti z delodajalci o delovnem času, o načinu izrabe letnega in o drugih odsotnostih z dela. Delodajalci, pri katerih je delavec zaposlen s krajšim delovnim časom, so dolžni delavcu zagotoviti sočasno izrabo letnega dopusta in drugih odsotnosti z dela, razen če bi jim to povzročilo škodo (ZDR).

Delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oz. posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost se kaznuje z globo od 1.500 € do 4.000 €, če delavcu ne zagotovi pravice do letnega dopusta v skladu s 163. členom zakona (ZDR-A).

4.4.6 Sklenitev pogodbe o zaposlitvi z drugim delodajalcem

Določitev prvega odst. 164. člena zakona ima najprej načelno normo, da v primeru sklenitve zaposlitve z drugim delodajalcem delavec izrabi letni dopust pri delodajalcu, pri katerem je pridobil pravico do njegove izrabe, razen če se z delodajalcem ne dogovorita drugače (ZDR).

Načelo prvega dela prvega odstavka tega člena zakona je sicer mišljeno dobro, vendar pogosto ni uresničljivo: ali delavec zaradi procesa dela mora delati do odhoda k drugemu delodajalcu ali pa celo (glede na mesec prehoda v koledarskem letu) to ni mogoče. Tako npr. delavec, ki sklene pogodbo o zaposlitvi pri novem delodajalcu s 15. januarjem tekočega koledarskega leta, do prenehanja pogodbe o zaposlitvi pri prvem delodajalcu sploh ne more izrabiti vseh (najmanj) štirih tednov svojega letnega dopusta tekočega koledarskega leta (Novak 2003, 643).

V drugem delu prvega odstavka tega člena je določeno, da delavec izrabi letni dopust pri delodajalcu, pri katerem je pridobil pravico do njegove izrabe, razen če se z delodajalcem dogovorita drugače. Glede na primer prehoda od enega delodajalca k drugemu delodajalcu se lahko postavi vprašanje, s katerim od obeh delodajalcev se delavec dogovori drugače (Novak 2003, 643).

Če upoštevamo, da se »delodajalec« nanaša na prvega (od koder delavec prihaja k drugemu), je položaj jasen: delodajalec bo zelo zainteresiran, da delavec *ne izkoristi*

letnega dopusta pri njem (torej da dela vse do svojega odhoda), ter bo storil vse, da se bo z delavcem »tako dogovoril« (Novak 2003, 643).

Če upoštevamo, da se »delodajalec« nanaša na drugega, torej tistega, kamor delavec prihaja na delo, pa je položaj obrnjen: želel bo dobiti »čistega« delavca, brez obremenitve z odsotnostjo zaradi letnega dopusta. Tako se bo hotel z delavcem tudi dogovoriti, kar mu bo zelo verjetno uspelo, če je delavec tisti, ki želi preiti na delo k njemu (Novak 2003, 643).

Ali lahko delavec v navedenem položaju celo ostane brez letnega dopusta v takem koledarskem letu? Seveda ne sme, ker je pravica delavca do letnega dopusta tudi njegova obveznost ter se pravici do letnega dopusta ne sme odpovedati (Novak 2003, 643).

Tako 11. člen Konvencije št. 132 MOD določa, da ima delavec, ki prihaja k drugemu delodajalcu in ima seveda izpolnjene pogoje glede časa prejšnje zaposlitve, možnost izrabe letnega dopusta z nadomestilom plače v skladu s proporcionalno dolžino dela pri delodajalcu ali ustrezen »kredit« za letni dopust. Kredita za dopust v tem primeru seveda ne pojmuje kot denarno zadevo, ampak kot neke vrste »dobropis«, ki ga prinese k novemu delodajalcu (Novak 2003, 644).

Drugi odst. 164 člena zakona v določeni meri (a žal le delno) zajema to možnost, ki jo nakazuje Konvencija št. 132 MOD. Določa namreč, da mora ob prenehanju delovnega razmerja delodajalec »dati delavcu potrdilo o izrabi letnega dopusta«. In kaj, če bo v tem potrdilu (v skladu z »dogovorom« z delavcem) le potrjeno, da letnega dopusta delavec ni izkoristil? To pomeni, da bo moral (če želi ali ne) drugi delodajalec privoliti v plačilo letnega dopusta za delavca (ter dodatno za regres in za nadomestnega delavca ...), kar gotovo ni stimulatивно (Novak 2003, 644).

4.4.7 Način izrabe letnega dopusta

Letni dopust izrablja delavec v skladu z dogovorom med delodajalcem in uporabnikom (**62. člen ZDR**).

Prvi odst. 165. člena zakona izrecno opredeljuje, da se letni dopust izrabi, upošteva:

- a) potrebe delovnega procesa,
- b) možnosti za počitek in rekreacijo delavca ter
- c) družinske obveznosti delavca.

Potrebe delovnega procesa so zadeva na strani delodajalca, obe naslednji (b in c) pa na strani delavca (Novak 2003, 645).

»Potreb delovnega procesa« ni mogoče tolmačiti preširoko: navedeno je omejeno s splošno veljavnim določilom o obveznem letnem dopustu za delavce. Torej je možno, glede na »potrebe delovnega procesa« določiti dopust (npr. kolektivni) v določenem obdobju (meseču) leta, nikakor pa ne omejiti (ali celo negirati) pravice delavca do dopusta. Izjeme so lahko v primerih, ki jih ni bilo mogoče v naprej predvideti (požar, druga višja sila), ko je lahko izraba letnega dopusta določena tudi drugače kot praviloma (Novak 2003, 645).

Pri obeh primerih, ki sta na strani delavca (b in c), je treba upoštevati zlasti možnost npr. počitka in rekreacije (možnost nastanitve v določenem obdobju leta, družinske

obveznosti, zlasti upošteva šoloobvezne otroke, dopust zakonca in podobno) (Novak 2003, 645).

Dejstvo je, da se delavec prostovoljno vključi v naprej določen in organiziran delovni proces v podjetju, zato mora tudi sprejeti določena pravila, ki veljajo v organizaciji, v katero se vključuje. Organizacija delovnega časa in s tem razporejanje delovne moči je nedvomno eden od ključnih elementov poslovanja vsakega podjetja, zato velja, da delavec izrablja letni dopust upošteva v prvi vrsti potrebe delovnega procesa. Tudi 165. člen začne s takšno določbo. Vendar pa nadaljuje, da je poleg tega merila dolžan delodajalec upoštevati tudi možnosti za počitek in rekreacijo delavca ter njegove družinske obveznosti. Prav slednje bo verjetno najpomembnejše dodatno merilo, saj se delavec načeloma lahko odpočije in rekreira v vseh letnih časih, najprimernejši čas za kvalitetno preživljanje časa z družino pa je (vsaj za primer delavcev z otroki, ki se šolajo) zagotovo čas poletnih šolskih oziroma študijskih počitnic, predvsem če upoštevamo še pravico in obveznost delavca, da mora en del letnega dopusta trajati neprekinjeno vsaj dva tedna (Šercer 2007, 33).

Zakon dodatno določa še, da je delodajalec dolžan delavcu zagotoviti letni dopust do konca koledarskega leta, kar pomeni dvoje: da ni natančneje predpisano, kdaj znotraj koledarskega leta je delodajalec dolžan omogočiti izrabo dopusta, in pa da izrabe dopusta delodajalec enostransko ne sme določiti za naslednje koledarsko leto. Na drugi strani pa delavec ima možnost, da se enostransko odloči del dopusta nad dvema tednoma prenesti v drugo koledarsko leto, kar je sicer delna negacija delodajalčevih organizacijskih pristojnosti. Preneseni del mora vendarle izrabiti do 30.06. naslednjega leta, zmoti pa zopet nerodna zakonska dikcija, ki pravi, da to stori v dogovoru z delodajalcem. Kakor koli že, potrebe delovnega procesa vseeno ostajajo poglavitno merilo pri določanju izrabe letnega dopusta, kar dodatno potrjuje tudi besedilo drugega odstavka 165. člena, ki pravi, da lahko delavec vsaj en dan letnega dopusta (nekateri kolektivne pogodbe to razširjajo na tri dni) izrabi na točno določen dan, ki ga sam izbere, in še dodatno, da mu delodajalec tega ne more odreči, razen če bi to resneje ogrozilo delovni proces (Šercer 2007, 33).

Če ima delodajalec torej načelno pristojnost odrediti čas izrabe letnega dopusta, to pomeni, da lahko odloči, tako kdaj delavec ne sme izrabiti dopusta (npr. višek sezone), kot tudi, kdaj je to dolžan storiti. Za drugo možnost gre običajno v primeru planiranega kolektivnega dopusta, ni pa izključena (kljub nekaterim odklonilnim mnenjem) tudi za primer, da pride, recimo, do nenadnega izpada proizvodnje in delodajalec za ta čas, da bi se izognil še večji škodi, delavcem odredi izrabo letnega dopusta (Šercer 2007, 33).

Delavec ima 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 (ZDR).

Torej po drugem odst. 165. člena zakona ima delavec pravico, da po prosti presoji izrabi en dan letnega dopusta na tisti dan, ki ga sam določi glede na svoje želje oziroma potrebe. O navedenem mora obvestiti svojega delodajalca najmanj tri dni pred izrabo, da delodajalec lahko ustrezno ukrepa (prerazporedi delo, dobi nadomestnega delavca, ipd.). Tega dne letnega dopusta delodajalec delavcu načeloma ne sme odreči, razen v enem samem primeru, to je, če bi taka delavčeva odsotnost resneje ogrožala delovni proces. Vendar gre opozoriti, da bo »resneje ogrožanje delovnega procesa« v tem primeru treba tolmačiti zelo restriktivno, sicer bi lahko ta možnost za delavca ostala le teoretična možnost, kar pa ni smisel tega zakonskega določila (Novak 2003, 646).

Delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oz. posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost se kaznuje z globo od 1.500 € do 4.000 €, če delavcu ne zagotovi pravice do letnega dopusta v skladu s 165. členom zakona (ZDR-A).

4.4.8 Neveljavnost odpovedi pravici do letnega dopusta

Določilo 166. člena zakona sankcionira primere, ko bi se delavec odpovedal pravici do letnega dopusta, ker bi to bilo v neposrednem nasprotju s teoretično opredelitvijo dopusta pa tudi v nasprotju z normami Konvencije št. 132 MOD (Novak 2003, 646).

Z zakonom je določeno, da je neveljavna vsaka izjava, s katero bi se delavec odpovedal pravici do letnega dopusta. Pravica delavca do dogovora z delodajalcem o odškodnini za neizrabljen letni dopust je v skladu z zahtevami navedenih mednarodnih dokumentov omejena le na primere, če delavec ne bi mogel izrabiti letnega dopusta zaradi prenehanja delovnega razmerja (Plešnik 2002, 33).

Zaradi zdravstvenih in varnostnih razlogov je zakonodajalec predpisal, da se delavec izrabi letnega dopusta more odpovedati, niti ob dogovorjeni odškodnini, razen, če se o tem dogovori ob prenehanju delovnega razmerja (Šercer 2006, 56).

Novak (2003, 646-647) navaja da 166. člen v enem samem odstavku opredeljuje dve situaciji, in sicer:

- a) *izjavo* delavca, da se odpoveduje pravici do letnega dopusta ter
- b) *sporazum* med delavcem in delodajalcem, s katerim bi se dogovorila o odškodnini za neizrabljen letni dopust.

V prvem primeru (glede izjave delavca, s katero bi se odpovedal pravici do letnega dopusta) je določeno, da bi bila vsaka taka izjava neveljavna. Tudi če ne bi bila posledica prevare ali prisile: že sama splošna ureditev ne dopušča, da bi delavec v času koledarskega leta ne imel letnega dopusta, pa četudi bi sam s tem soglašal. Letni dopust namreč ni le v korist delavca, ampak tudi delodajalca (in celo širše). V korist delodajalca je, da pride delavec po dopustu na delo spočit ter z obnovljenimi delovnimi zmoglostmi za naslednje obdobje dela v koledarskem letu, širše pa tako, da zaradi tega ne pride do tako številnih nesreč pri delu ter poklicnih bolezni, posledice katerih (preko zdravstvenega sistema) čutimo tudi širše, praktično vsi.

Delavec sam se tudi ne more odreči pravici do letnega dopusta, kar je razumljivo že iz same definicije, kaj letni dopust je oziroma kateri so njegovi glavni cilji. Tudi mednarodna Konvencija št. 132 o plačanem letnem dopustu v 12. členu določa, da mora biti nič in neveljaven ali prepovedan vsak sporazum o odrekanju pravici do minimalnega plačanega letnega dopusta ali odstop od takšnega dopusta za denarno nadomestilo ali kaj drugega (npr. za kakršnokoli drugo ugodnost za delavca).

4.4.9 Odškodnina za neizkoriščeni letni dopust

Pravica do letnega dopusta je temeljna pravica delavca iz delovnega razmerja in se ji delavec ne more odreči niti z enostransko izjavo niti s sporazumom z delodajalcem o odpovedi pravici ali odškodnini za neizrabljeni letni dopust. Sporazum, s katerim se delavec in delodajalec dogovorita o odškodnini za neizrabljeni letni dopust, je dopusten samo v primeru, ko delavcu preneha delovno razmerje pri delodajalcu in mu pred iztekom delovnega razmerja ni več mogoče zagotoviti izrabe letnega dopusta, do

katerega je upravičen (166. člen ZDR).

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. Delodajalec pa je delavcu odškodninsko odgovoren tudi za kršitve pravic iz delovnega razmerja (drugi odst. 184. člena ZDR).

Glede izrabe letnega dopusta je treba poudariti, da je osnovni namen letnega dopusta obnova psihofizičnih in delovnih sposobnosti delavca. Skladno s tem namenom lahko izrabijo letni dopust le delavci, ki *delo dejansko opravljajo*. Če pa je delavec odsoten z dela zaradi bolezni, sicer pridobi pravico do letnega dopusta, vendar je njegova izraba v tem obdobju onemogočena. Iz sodne prakse tudi izhaja, da če je razlog za nemožnost izrabe letnega dopusta na strani delavca, ta ni upravičen do odškodnine za neizrabljeni letni dopust.

Delavec je upravičen do odškodnine, če letnega dopusta ne more izkoristiti po krivdi delodajalca. Če ga ne izkoristi po lastni krivdi ali iz objektivnih razlogov (bolezen, invalidska upokojitev ipd.), mu odškodnina ne pripada. Odškodnina se navadno odmeri v višini nadomestila za čas neizrabljenega letnega dopusta.

4.4.10 Povečan letni dopust

Evropska socialna listina določa, da zaposlene osebe, mlajše od 18 let, morajo biti upravičene do najmanj tritedenskega plačanega letnega dopusta (Bohinc 2004, 399).

Zakon o delovnih razmerjih določa za delavce, ki še niso dopolnili 18 let starosti je treba upoštevati posebno določilo 198. člena zakona. Po tem določilu ima delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti, pravico do letnega dopusta povečanega za sedem delovnih dni (Novak 2003, 637).

4.5 Podzakonsko urejanje

Urejanje delovnih razmer v organizacijah je eden od elementov socialnega dialoga med zaposlenimi in delodajalci. Ta element je tesno povezan z drugimi ravnmi socialnega dialoga zunaj organizacij. Socialni dialog in vpliv socialnih partnerjev na pravno urejanje ekonomskih in socialnih razmerij sta socialnim partnerjem zagotovljena po 1. členu, 75., 76. in 77. členu Ustave RS. Podpirajo ga tudi določila II-27. in II-28. člena Pogodbe o Ustavi za Evropo. Socialni partnerji se v procese oblikovanja norm heteronomnega in avtonomnega prava vključujejo na zakonskih in pogodbenih temeljih (Vodovnik 2006, 19).

Zakon o delovnih razmerjih določa, da se s kolektivno pogodbo podrobneje urejajo pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev, zaposlenih v organizacijah in delodajalcih ter pravice in obveznosti teh organizacij in delodajalcev. Pravne podlage za kolektivno dogovarjanje so na podlagi 245. člena Zakona o delovnih razmerjih nespremenjene od leta 1990 (Penko Natlačen 2004, 1).

Ureditev kolektivnih pogodb zakon definira kot:

- kolektivne pogodbe dejavnosti, ki jih sklepajo sindikati in Gospodarska zbornica Slovenije oziroma druga splošna asociacija organizacij in delodajalcev, z veljavnostjo za celotno Republiko Slovenijo,
- podjetniške kolektivne pogodbe, ki jih sklepa organ upravljanja in sindikat, z veljavnostjo samo za zaposlene v družbi,

- kolektivne pogodbe za določeno območje ene ali več občin, ki ga sklepata pristojna asociacija oziroma pristojni organ občine in pristojni sindikat.

V praksi regionalnih kolektivnih pogodb ni, beležimo pa nekatere poskuse sklepanja takšnih kolektivnih pogodb (Penko Natlačen 2004,1).

Generalna sistemska ureditev deli kolektivne pogodbe na gospodarske (za zasebni sektor oziroma profitni) in negospodarske (za javni sektor oziroma neprofitni). Temeljni sta Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti in Splošna kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti. V obeh segmentih se še nadalje sklepajo kolektivne pogodbe na ravneh dejavnosti v gospodarstvu in negospodarstvu ter podjetniške kolektivne pogodbe (Penko Natlačen 2004, 1).

Novi ZDR ni razveljavil kolektivnih pogodb, sprejetih na podlagi prejšnje ureditve, v kolikor le te niso bile v nasprotju s samim zakonom.

Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti je prenehala s 30.junijem 2006. Da bi se zapolnila pravna praznina na področju plač in ostalih prejemkov so predstavniki delodajalcev in delojemalcev 23. junija 2006 podpisali novo Kolektivno pogodbo o načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in regresu za letni dopust (Uradni list RS, št. 76/2006).

Ta kolektivna pogodba velja za delodajalce v zasebnem sektorju, ki opravljajo dejavnost na pridobiten način in za katere ni sklenjena ustrezna kolektivna pogodba dejavnosti. Za delodajalce, za katere je sklenjena kolektivna pogodba dejavnosti, se določbe te kolektivne pogodbe uporabljajo le glede tistih delovno pravnih institutov, ki jih kolektivna pogodba dejavnosti samostojno ne ureja. Kolektivna pogodba je bila sklenjena za določen čas in sicer do 31.julija 2007. S to pogodbo se ureja tudi izplačilo regresa za letni dopust.

Zakon določa minimalni obseg pravic in obveznosti, medtem ko se s pogodbo o zaposlitvi oziroma kolektivno pogodbo vedno lahko določijo pravice in pogoji dela, ki so za delavca ugodnejši kot jih določa zakon (Plešnik 2002, 20).

4.6 Novela Zakona o delovnih razmerjih

S sprejemom Zakona o spremembah in dopolnitvah zakona o delovnih razmerjih (ZDR-A), je omogočena fleksibilnost pri razporejanju in določanju delovnega časa, pri čemer je potrebno najti ustrezno ravnovesje med potrebami za uspešno poslovanje delodajalcev ter varnostjo pri delu, motiviranostjo ter potrebami in interesi zaposlenih tudi z vidika usklajevanja družinskih in poklicnih obveznosti, z jasnimi določbami pa se ureja minimalne standarde v delovnem razmerju, ki zagotavljajo enotno razumevanje in izvajanje, ter omogoča učinkoviti sankcioniranje in uveljavljanje pravnega (sodnega ali arbitražnega) varstva.

S spremembami zakona se jasneje zagotavlja tudi načelo sorazmernosti pravic zaposlenih s krajšim delovnim časom glede na dolžino delovnega časa, za katerega je delavec zaposlen pri posameznem delodajalcu.

V primeru, da ima delavec pravico do izrabe le sorazmernega dela letnega dopusta, ima pravico le do sorazmernega dela regresa (24. člen ZDR-A).

V smislu zahtev po podrobnejšem določanju sorazmernih pravic delavcev, ki delajo krajši delovni čas, se pravica do regresa za letni dopust sorazmerno veže na delovni čas, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi, razen v primerih, ko delavec dela krajši delovni čas v skladu s 66. členom zakona (56. člen ZDR-A) oz. na podlagi

posebnih predpisov (predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševskem dopustu). V teh primerih namreč delavec nima možnosti dopolnjevati svojih zaposlitev za krajši delovni čas, da bi na ta način dosegel polni delovni čas. Takšno določilo predstavlja izjemo glede na splošno ureditev v prvem odstavku 131. člena, ki določa, da je delodajalec dolžan delavcu, ki ima pravico do letnega dopusta, izplačati regres za letni dopust najmanj v višini minimalne plače.

Z dopolnjenimi rešitvami zakona se predlaga obveznost delodajalca, da delavce najkasneje do 31. marca pisno obvesti o odmeri letnega dopusta za tekoče koledarsko leto (68. člen ZDR-A).

V praksi prihaja do številnih nejasnosti glede zagotavljanja pravice do letnega dopusta v primeru menjave zaposlitve med koledarskim letom. Nov drugi odstavek 162. člena zakona (69. člen ZDR-A) določa posebno pravilo v primeru, ko delavec med koledarskim letom sklene pogodbo o zaposlitvi z drugim delodajalcem in sicer je v tem primeru vsak delodajalec dolžan delavcu zagotoviti izrabo letnega dopusta v sorazmernem delu glede na trajanje zaposlitve, možen pa je tudi drugačen dogovor z delodajalcem. V tem primeru nosi vsak delodajalec breme zagotovitve le sorazmernega dela regresa za letni dopust.

Novela zakona opredeljuje, da ima delavec pravico izrabiti ves letni dopust, ki ni bil izrabljen v tekočem koledarskem letu zaradi odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka, do 30. junija naslednjega koledarskega leta, če je v koledarskem letu, v katerem mu je bil odmerjen dopust, delal vsaj šest mesecev (70. člen ZDR-A). Torej določa izjemo glede možnosti prenosa celotnega ali preostanka letnega dopusta, ki ni bil izrabljen in ne zavezuje, da mora delavec izrabiti dva tedna letnega dopusta v tekočem koledarskem letu.

Ob prenehanju delovnega razmerja je delodajalec dolžan dati delavcu potrdilo o izrabi letnega dopusta (71. člen ZDR-A).

S spremembo zakona so določene dodatne pravne podlage za prilagajanje delovnega časa potrebam delavcev s starševskimi obveznostmi, če to dopuščajo potrebe delovnega oziroma proizvodnega procesa, ureja se pravica delavcev s šoloobveznimi otroki, da izkoristijo vsaj en teden letnega dopusta v času šolskih počitnic. Te pravice delodajalec delavcu načeloma ne sme odreči, razen v primeru, če bi taka delavčeva odsotnost resneje ogrozila delovni proces (72. člen ZDR-A).

Novela zakona spreminja tudi poglavje kazenskih določb (87. in 88. člen ZDR-A).

5 MEDNARODNO PRAVNI VIDIKI UREDITVE LETNEGA DOPUSTA

5.1 Mednarodna organizacija dela (MOD)

Mednarodna organizacija dela je bila ustanovljena po prvi svetovni vojni, in sicer 1919 na mirovni konferenci v Parizu kot organ v sestavi Združenih narodov. Po drugi svetovni vojni je na temelju sporazuma med Združenimi narodi in med Mednarodno organizacijo dela leta 1946 postala ena od specializiranih agencij Organizacije združenih narodov. Danes je Mednarodna organizacija dela (MOD) stalna ustanova mednarodnega javnega prava, katere cilji so določeni v Ustavi MOD in Deklaraciji o ciljih in nalogah MOD, sprejeti v Filadelfiji 10. marca 1944 (Filadelfijska deklaracija), to je, da izboljša razmere za življenje in delo in s tem zagotavlja temelje trajnega miru, ki je utemeljen na socialni pravičnosti (Bohinc 2004, 35).

V okviru OZN ima MOD edinstveno tripartitno strukturo, kar pomeni, da so predstavniki vlad, delodajalcev in delojemalcev enakopravno zastopani v upravnih organih organizacije oziroma razvijanju delovno pravne zakonodaje v svetu. MOD/ILO (International Labour Organization) postavlja mednarodne delovne standarde v obliki konvencij in priporočil, ki predstavljajo minimalne standarde osnovnih pravic, kot so svoboda združevanja, pravica do organiziranja, pogajanja za sklenitev kolektivnih pogodb, odprava prisilnega dela, enake možnosti in enaka obravnava ter ostali standardi, ki uravnavajo pogoje, povezane z različnimi vidiki področja dela (MDDSZ, 2007).

V deklaraciji so določena temeljna načela MOD, kot so:

- delo ni blago,
- svoboda izražanja in svoboda združevanja je osnovni pogoj za socialni napredek.

Poleg tega Filadelfijska deklaracija pomeni zavezanost MOD k uresničevanju ciljev, kot so polna zaposlenost, dvig življenjske ravni, zaposlovanje delavcev na delih, ki jim omogoča, da kar v največji meri uporabijo svoje izkušnje in znanje, plačo, ki ustreza življenjskim stroškom, in zagotavljanje razmer za delo, ki ustrezajo napredku, priznavanje pravic kolektivnega pogajanja, širjenje socialnega zavarovanja, ustrezno varstvo življenja in zdravja delavcev na vseh delovnih mestih, varstvo otrok in materinstva, prehrana med delom, primerna stanovanja, razvedrila, enake možnosti za vse glede izobraževanja in razvoja (Bohinc 2004, 35).

Mednarodne konvencije in priporočila MOD zajemajo številna vprašanja s področja socialne in delovnopravne zakonodaje, kot so na primer delovni čas, sindikalna svoboda, kolektivne pogodbe, plače, odmori in dopusti, delo žensk in otrok, higiensko varstvo na delu, brezposelnost, varstvo materinstva, socialno zavarovanje, inšpekcija dela, migracije, delovne razmere pomorcev itd. (Bohinc 2004,35).

Razlike med konvencijami in priporočili so predvsem v tem, da države članice konvencije ratificirajo in jih tako sprejmejo v svoj pravni red, priporočila pa ne podležejo ratifikaciji in so bolj usmeritve, torej nimajo normativne narave, ampak se v njih izražajo želje, določa smer in državam članicam se dajejo napotki, kako urediti posamezna vprašanja kot splošna mednarodno sprejemljiva zamisel o ureditvi določenega področja. Na drugi strani imajo konvencije normativen značaj oziroma pravno naravo mednarodnega sporazuma s trenutkom njihove ratifikacije, na način, kot je to določeno v nacionalni zakonodaji (Bohinc 2004, 35).

Republika Slovenija je bila sprejeta v MOD 29. maja 1992. Slovenska delegacija, ki jo sestavljajo predstavniki vlade, delodajalcev in sindikatov, se udeležujejo rednih letnih zasedanj MOD. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve pa poleg tega sodeluje v različnih projektih, ki sodijo pod okrilje MOD (MDDSZ, 2007).

Med dokumenti Organizacije združenih narodov imajo vsekakor velik pomen Splošna deklaracija človekovih pravic, 1948, Konvencija OZN o otrokovih pravicah, 1989, in Konvencija OZN o odpravi diskriminacije žensk, 1979, Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah, 1966, in Mednarodni pakt o državljskih in političnih pravicah, 1966. Obe konvenciji OZN in oba pakta je ratificirala že Jugoslavija, Slovenija pa je ratifikacijo nasledila (Bohinc 2004, 35)

Od konvencij MOD, ki jih je ratificirala oziroma katerih nasledstvo veljavnosti je ratificirala Slovenija, se večina nanaša na varstvo in enakopravnost žensk, materinstvo in otroke, na sindikalne svoboščine in pravice ter delavske predstavnike, kolektivno dogovarjanje, svobodo dela ter na prepoved diskriminacije, odmora in dopuste, delovni čas, poklicno usmerjanje itd. Prve konvencije segajo že v leto 1921 (Bohinc 2004, 35).

Nekaterih konvencij naša država še ni ratificirala, vendar so bile kljub temu upoštevane pri nastajanju našega novega delovnega prava.

5.1.1 Pravica do letnega dopusta po konvenciji MOD št. 132 o plačanem letnem dopustu v primerjavi z našo zakonsko ureditvijo

Generalna konferenca Mednarodne organizacije dela, ki jo je sklical administrativni svet Mednarodnega urada dela v Ženevi in ki se je sestala na svojem 54. zasedanju 3. junija 1970, se je odločila, da bo sprejela določene predloge, ki se nanašajo na plačani letni dopust, kar je predmet četrte točke dnevnega reda zasedanja, in sklenila, da dobijo ti predlogi obliko mednarodne konvencije. Konvencija je bila sprejeta 23. junija 1970 in se imenuje Konvencija št. 132 o plačanem letnem dopustu (Uradni list SFRJ, št. 52/79).

Socialistična federativna republika Jugoslavija je omenjeno konvencijo, ki vsebuje 24 členov, ratificirala 4. oktobra 1973. V Republiki Sloveniji pa je bila uveljavljena 21. oktobra 1992.

Konvencija določa, da se njene določbe izvajajo z nacionalnimi zakoni, predpisi, če niso v uporabi s kolektivnimi pogodbami, arbitražnimi odločbami ali s sodnimi sklepi po uradnih organih za določanje zaslužkov ali kako drugače v skladu s prakso posamezne države, ki ustreza razmeram v njej.

Omenjena konvencija torej postavlja temelje delovno pravni ureditvi v državah članicah EU. Ob upoštevanju njenih določb se je izoblikoval tudi Zakon o delovnih razmerjih in s tem tudi ureditev letnega dopusta v naši državi. Tako se zakon podreja določbam konvencije, hkrati pa njene okvire dopolnjuje s svojimi določbami prilagojenim naši praksi in razmeram.

V spodnji tabeli je podan primerjalni pregled konvencije MOD št. 132 o plačanem dopustu v primerjavi z našo zakonsko ureditvijo.

V tabeli ni zajeta določba - sedmi člen konvencije, ki določa plačo v času letnega dopusta, saj je le ta obravnavana v naslednjem poglavju naloge.

Tabela 5.1 Primerjava določil Konvencije MOD št. 132 z Zakonom o delovnih razmerjih, ki se nanašajo na letni dopust

Konvencija št.132	Člen	ZDR	Člen
Trajanje letnega dopusta			
- najmanj 3 tedne	3. člen	- najmanj 4 tedne	159. člen
Pravica do sorazmernega dela letnega dopusta			
- sorazmerni letni dopust se odobri za delovno dobo krajšo od 6 mesecev	4. člen	- delavec ima pravico do izrabe 1/12 letnega dopusta za vsak mesec dela v posameznem koledarskem letu	162. člen
Pridobitev pravice do letnega dopusta			
- minimalna delovna doba za pridobitev te pravice ne sme presegati 6 mesecev	5. člen	- delavec pridobi pravico do celotnega letnega dopusta po preteku nepretrganega delovnega razmerja najmanj 6 mesecev	161. člen
Določitev trajanja letnega dopusta			
- uradni in običajni prazniki, se ne glede na to ali so v času letnega dopusta ali ne, ne štejejo v minimalen plačani letni dopust - čas nesposobnosti za delo zaradi bolezni, poškodbe ne šteje v minimalni plačani letni dopust	6. člen	- prazniki in dela prosti dnevi, odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe ter drugi primeri opravičene odsotnosti z dela se ne všttevajo v dneve letnega dopusta	160. člen
Izraba letnega dopusta			
- en del dopusta mora trajati brez presledka najmanj 2 delovna tedna - nepretrgani del plačanega dopusta iz prejšnje alineje se daje in mora biti izrabljen najpozneje v enem letu, ostanek pa najpozneje v 18 mesecih, računano od konca leta, v katerem je bila pridobljena pravica do dopusta	8. člen in 9. člen	- letni dopust je mogoče izrabiti v več delih s tem, da mora en del trajati najmanj 2 tedna - delodajalec je dolžan delavcu zagotoviti izrabo letnega dopusta do konca tekočega koledarskega leta - delavec je dolžan do konca tekočega koledarskega leta izrabiti najmanj dva tedna, preostanek letnega dopusta pa v dogovoru z delodajalcem do 30. junija naslednjega leta	163. člen
Način izrabe letnega dopusta			
- čas dopusta določi delodajalec po posvetovanju z upravičeno zaposleno osebo - pri določanju časa dopusta se upoštevajo potrebe dela ter možnosti za počitek in razvedrilo, ki so na razpolago zaposleni osebi	10. člen	- letni dopust se izrablja upoštevaje potrebe delovnega procesa ter možnosti za počitek in rekreacijo delavca ter upoštevaje njegove družinske obveznosti - starši šoloobveznih otrok imajo pravico izrabiti najmanj teden dni letnega dopusta v času šolskih počitnic - delavec ima pravico izrabiti en dan letnega dopusta na tisti dan, ki ga sam določi	165. člen

Neveljavnost odpovedi pravici do letnega dopusta			
- Vsak sporazum o odrekanju pravici do minimalnega plačanega letnega dopusta, ali odstop od takšnega dopusta za denarno nadomestilo je ničten	12. člen	- izjava, s katero bi se delavec odpovedal pravici do letnega dopusta je neveljavna - sporazum o odškodnini za neizrabljen letni dopust je neveljaven	166. člen

Vir: Zakon o ratifikaciji Konvencije MOD št. 132 o plačanem letnem dopustu (Uradni list SFRJ, št. 52/79), Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02) in Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 103/07)

Omeniti je potrebno, da konvencija ne govori o sklenitvi pogodbe z drugim delodajalcem (164. člen ZDR). Vendar pa v dvanajstem členu določa, da zaposlena oseba, ki dopolni minimalno delovno dobo za pridobitev pravice do plačanega letnega dopusta, dobi po prenehanju zaposlitve plačani dopust sorazmerno z dolžino delovne dobe, za katero ni dobila takšnega dopusta ali nadomestila ali protivrednosti v obliki kredita za dopust.

Konvencija vsebuje tudi določbo s katero pooblašča državne oblasti in organe, da lahko izdajo posebne predpise za primere, kadar zaposlena oseba med svojim dopustom prevzame proti nagradi delo, ki je v nasprotju z namenom dopusta.

Pomembno je tudi določilo, ki članice zavezuje, da z ustrezno inšpekcijo zagotovijo pravilno uporabo in spoštovanje predpisov ali določb o plačanem dopustu.

5.1.2 Letni dopust po Konvenciji MOD št. 140 o plačanem dopustu za izobraževanje

Konvencija MOD, št. 140 o plačanem dopustu za izobraževanje je bila sprejeta 24. maja 1974. Hkrati je bilo v skladu s konvencijo sprejeto tudi priporočilo, št. 148. Njun namen je pospešeno izobraževanje in usposabljanje med delovnim časom ob ustreznih finančnih prejemkih.

Zakon o delovnih razmerjih izobraževanje delavcev opredeljuje v 172. in 173. členu. Pravico do odsotnosti z dela zaradi izobraževanja določa 173. člen in sicer ima delavec, ki se izobražuje v interesu delodajalca (172. člen), kot tudi delavec, ki se izobražuje v lastnem interesu, po samem zakonu pravico do odsotnosti z dela ob dnevih, ko prvič opravlja izpite. Ugodnejšo rešitev pa je vedno možno dogovoriti s kolektivno pogodbo, pogodbo o zaposlitvi ali posebno pogodbo o izobraževanju. Glede plačila te odsotnosti pa zakon zagotavlja plačilo s strani delodajalca le v primeru, ko se delavec izobražuje, izpopolnjuje in usposablja v interesu delodajalca. Zakon namreč v 172. členu določa dolžnost delodajalca, da zagotovi izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje delavcev, če tako zahtevajo potrebe delovnega procesa ali če se je na ta način možno izogniti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ali iz poslovnega razloga (Golobič 2003, 35).

Zakonska ureditev določa, da je delavčevo stalno izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje delavčeva pravica in dolžnost, pri čemer se poudarja temeljni namen izobraževanja, to je ohranitev zaposlitve delavca. V skladu s planom izobraževanja ima delodajalec pravico delavca napotiti na izobraževanje, obenem pa ima delavec pravico, da sam kandidira (Plešnik 2002, 34).

5.2. Evropska unija

Evropska unija je evropska regionalna mednarodna organizacija, ki je pravna naslednica evropskih skupnosti (Evropska skupnost za premog in jeklo, Evropska gospodarska skupnost ter Euroatom), ki so imele skupne organe, ki so sprejemali različne pravne akte, pomembne tudi za področje delovnih razmerij (Vodovnik 2003, 8).

Republika Slovenija je 1. maja 2004 postala članica Evropske unije. Vstop v Evropsko unijo je na referendumu leto poprej (točno dne 23.marca 2003) podprlo 89,64 % volivcev. Tako je pravni red Evropske unije postal del slovenske zakonodaje, kar še posebej velja za področja, ki sodijo v pristojnost Evropske unije. Na področjih, ki spadajo pod izključno pristojnost Unije, je Slovenija del svojih suverenih pravic prenesla nanjo. Ker se tako na nadnacionalnem nivoju sprejemajo odločitve izjemnega pomena in vpliva na vsakdanje življenje slehernega slovenskega državljana, je bistvenega pomena koordinacija delovanja slovenskih predstavnikov na evropskem nivoju ter oblikovanje in poenotenje stališč Slovenije do »evropskih« vprašanj (MDDSZ, 2007).

Organi Evropske unije na različnih področjih, vključno s področjem delovnih razmerij, sprejemajo direktive (smernice), ki nimajo neposredne urejevalne funkcije. Države članice so dolžne, da pravna pravila, ki jih vsebujejo direktive, na ustrezen način uveljavijo v notranjem pravnem redu. Gre za zadeve, katerih načina izvajanja zaradi različnih posebnosti držav članic ni mogoče urediti enotno za vse države članice. Druga vrsta normativnih pravnih aktov, ki jih sprejemajo organi Evropske unije so regulative (uredbe), ki so neposredno zavezujoči akti. Urejajo tista vprašanja, glede katerih so države članice Evropske unije na to mednarodno organizacijo prenesle del svoje suverenosti (Vodovnik 2003, 8).

Z vstopom Slovenije v Evropsko unijo je njen pravni red postal del slovenske zakonodaje. Pri oblikovanju slovenske delovnopravne zakonodaje so pomembno vplivale tudi zahteve mednarodnih standardov na evropski ravni, med katerimi je potrebno omeniti predvsem:

- *Direktivo 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 (ta je bila sprejeta v skladu z 9. točko Listine Skupnosti o temeljnih socialnih pravicah delavcev), ki v prvi točki 2. člena določa, da je delodajalec dolžan obvestiti zaposlenega z bistvenimi sestavinami pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja. V drugi točki tega člena je določeno, da mora obvestilo med ostalimi podatki vsebovati tudi podatke 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 RS).

- *Direktiva Sveta 93/104/ES* z dne 23. novembra 1993 o določenih vidikih organizacije delovnega časa določa v prvem členu minimalne varnostne in zdravstvene zahteve pri organizaciji delovnega časa. Direktiva se nanaša na minimalni čas dnevnega počitka, tedenskega počitka in letnega dopusta kot tudi na odmore in maksimalni tedenski delovni čas, ter določene vidike nočnega dela, izmenskega dela in ritmov dela. Prvi odstavek sedmega člena direktive določa, da države članice sprejmejo potrebne ukrepe, ki zagotovijo vsakemu delavcu pravico do plačanega letnega dopusta najmanj štirih tednov, skladno s pogoji za upravičenost in dodelitev takega dopusta, ki jih določa

nacionalna zakonodaja oziroma praksa. V drugem odstavku sedmega člena je določeno, da minimalni letni dopust ne more biti nadomeščen z denarnim nadomestilom, razen v primeru prenehanja delovnega razmerja. Omenjena direktiva je bila 22. junija 2000 dopolnjena 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. To direktivo je zamenjala Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta 2003/88/ES z dne 4. november 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa, katera pa ni spreminjala določb Direktive 93/104/ES glede ureditve letnega dopusta (Register pravnih predpisov RS).

- *Direktiva sveta 97/81/ES* z dne 15. december 1997 o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom s katero so se podpisnice sporazumele o odpravi 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 RS).

5.3 Svet Evrope

Svet Evrope je bil ustanovljen leta 1949 v Strasbourgu in danes šteje 45 držav članic. Svet Evrope je od Evropske unije neodvisna mednarodna organizacija za medvladno in parlamentarno sodelovanje. Republika Slovenija je članica Sveta Evrope od 14. maja 1993 (MDDSZ, 2007).

Glavni cilji Sveta Evrope (MDDSZ, 2007) so:

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

Ob univerzalnih aktih MOD so z vidika mednarodnega prava pomembni tudi akti regionalnih mednarodnih organizacij. V Evropi gre na prvem mestu omeniti akte Sveta Evrope, ki je mednarodna organizacija, katere je tudi cilj prizadevanje za uveljavljanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin na vseh področjih, vključno s področjem delovnih in socialnih razmerij. Svet Evrope je sprejel več mednarodnih aktov, ki so pomemben vir delovnega prava (Vodovnik 2003, 8).

Od dokumentov, ki jih je Svet Evrope sprejel na področju, ki je povezano z delovnim pravom, sta vsekakor v ospredju Konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin (Republika Slovenija jo je ratificirala leta 1994 – Uradni list RS, št. 33/94) in Evropska socialna listina (Bohinc 2004, 38).

Evropska socialna listina (sprejeta leta 1961, veljati pa je začela leta 1965; v naslednjih letih je bila dopolnjena, leta 1988 pa je bil sprejet tudi dodatni protokol, ki dodaja nove pravice; leta 1996 je bila sprejeta spremenjena Evropska socialna listina, ki naj bi postopoma nadomestila prejšnjo in jo je republika Slovenija ratificirala leta 1999 (Uradni list RS, št. 24/99). S to listino so se države članice dogovorile, da bi razvoj

enotnega evropskega trga moral s seboj prinesiti tudi izboljšanje življenjskih in delovnih razmer delavcev v skupnosti (Bohinc 2004, 38).

Republika Slovenija je prevzela obveznosti iz vseh enaintridesetih členov listine, izvzela pa je tri odstavke, in sicer: prvo in četrto točko 13. člena ter drugo točko 18. člena.

Evropska socialna listina (spremenjena) opredeljuje osnovne socialne pravice delavcev, kot so pravica do dela, do združevanja delodajalcev in delojemalcev, do kolektivnih pogajanj, varstva otrok in mladine, do socialne varnosti ter socialne in zdravstvene pomoči, pravnega ekonomskega varstva, varstva zdomskih delavcev in pravica do enakih zaposlitvenih in poklicnih možnosti, ne glede na spol, ter tudi enake možnosti med spoloma, pravica otrok in mladih do socialnega varstva, varstvo ob kolektivnem odpustu, dostojanstvo pri delu, enake možnosti in obravnava za delavce z družinskimi obveznostmi, varstvo pred revščino in socialno izključenostjo ter pravico do primerne nastanitve (MDDSZ, 2007).

Nadzor nad izvajanjem določil listine zagotavlja sistem kolektivnih pritožb. Pritožbe lahko vložijo mednarodne organizacije delodajalcev in sindikatov, mednarodne nevladne organizacije ter predstavniške organizacije delodajalcev in sindikatov (MDDSZ, 2007).

V skladu z določili in obveznostmi, ki izhajajo iz IV. dela listine je Republika Slovenija dolžna periodično poročati o njenem izvajanju. To nalogo opravlja Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, ki v sodelovanju z drugimi ministrstvi in vladnimi uradi spremlja izvajanje Evropske socialne listine (spremenjene), pripravlja poročila o izvajanju ter zagovarja negativne zaključke na izvajanje Evropske socialne listine (spremenjene), ki jih izreče Odbor neodvisnih strokovnjakov Sveta Evrope (MDDSZ, 2007).

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve sodeluje v vladnem odboru za Evropsko socialno listino pri Svetu Evrope, ki spremlja stanje izvajanja socialnih in ekonomskih pravic v državah pogodbenicah Evropske socialne listine.

Pravica do letnega dopusta je določena v tretji točki 2. člena spremenjene Evropske socialne listine (Uradni list RS., št. 24/99), ki pogodbenice zavezujejo da bodo določile najmanj štiritedenski plačani letni dopust.

Evropski odbor za socialne pravice je za prejšnji Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 14/90, 5/91 in 71/93) ugotovil, da ni spoštoval določila tretjega odstavka 2. člena Evropske socialne listine (spremenjene), ki določa najmanj štiritedenski plačani letni dopust, saj je določal pravico do letnega dopusta v minimalnem trajanju 18 delovnih dni. Glede veljavnega Zakona o delovnih razmerjih pa je ugotovil skladnost z Evropsko socialno listino (spremenjeno), saj določa pravico do letnega dopusta v posameznem koledarskem letu, ki ne more biti krajši od štirih tednov.

6 PRAVICA DO NADOMESTILA PLAČE IN PLAČILA REGRESA

V tem poglavju bo obravnavana pravica do nadomestila plače v času koriščenja letnega dopusta in plačilo regresa za letni dopust. Omeniti pa je potrebo tudi druge materialne pravice, ki jih v nalogi ne bomo posebej obravnavali, kot so materialne ugodnosti v domovih za oddih, ki jih nudi organizacija v kateri je delavec zaposlen, ugodnosti v zvezi z zmanjševanjem stroškov za potovanje, ugodnosti pri koriščenju organiziranih rekreacijskih aktivnosti zaposlenih ipd.

6.1 Nadomestilo plače v času koriščenja letnega dopusta

Konvencija MOD št. 132 o plačanem dopustu v sedmem členu določa, da vsakdo, ki je na dopustu, predvidenem v tej konvenciji, prejema ves čas dopusta najmanj svojo normalno plačo, obračunano tako kot to določijo pristojna oblastva ali ustrezni organi v državi.

Za čas koriščenja letnega dopusta pripada delavcu nadomestilo plače v višini 100 % od osnove.

Zakon vsebuje splošno določbo o višini nadomestila plače, ki pride v poštev, če ni za posamezen primer drugače določeno. Po tej splošni določbi pripada delavcu nadomestilo plače v višini njegove povprečne plače iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih. Če delavec v celotnem obdobju zadnjih treh mesecev ni prejel vsaj ene mesečne plače, mu pripada nadomestilo plače v višini minimalne plače (Mežnar in Plešnik 2002, 42).

V osnovo za izračun se ne všteva del plače iz nadur in na podlagi uspešnosti iz poslovanja (Bohinc 2004, 275).

Delavcu pripada nadomestilo plače za tiste dni in toliko ur, kolikor znaša delovna obveznost na dan, ko zaradi opravičene odsotnosti z dela ne dela.

6.2 Regres za letni dopust

Po 161. členu ZDR delavec pridobi pravico do celotnega letnega dopusta, ko mu poteče čas nepretrganega delovnega razmerja, ki ne sme biti daljši od šestih mesecev in sicer ne glede na to, ali delavec dela polni ali krajši delovni čas (Turk 2007, 11).

Ob izpolnitvi tega pogoja delavec pridobi tudi pravico do celotnega regresa za letni dopust (MDDSZ 2007).

Regres za letni dopust določa 131. člen ZDR. Regres za letni dopust je vezan na pravico do dopusta in določen najmanj v višini minimalne plače. Rok izplačila je najpozneje do 1. julija tekočega koledarskega leta. Daljši rok do 1. novembra je možen le v primeru nelikvidnosti delodajalca, vendar pa mora biti možnost določena s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti (Mežnar in Plešnik 2002, 41).

Isti člen določa, da ima delavec, če ima pravico le do sorazmernega dela letnega dopusta (eno dvanajstino za vsak mesec dela), pravico le do sorazmernega dela regresa (Turk 2007, 11).

Delavec ima v tem primeru pravico do izplačila sorazmernega dela regresa za letni dopust **najkasneje do konca koledarskega leta**, za katerega mu gre pravica do letnega dopusta in regresa (MDDSZ 2007).

Primer izračuna sorazmernega dela regresa za letni dopust:

V primeru, ko delavec sklene delovno razmerje 1. avgusta, mu za tekoče leto pripada 5/12 letnega dopusta. Če ima delavec določenih 24 dni letnega dopusta, se mu v tekočem letu odmeri 10 dni letnega dopusta, ki ga lahko v tekočem letu tudi koristi.

Izračun:

$$24 * 5 / 12 = 10 \text{ dni}$$

Regres za letni dopust je vezan na pravico do letnega dopusta in ne na njegovo izrabo. Izračun sorazmernega dela regresa za letni dopust je:

$$617,59 \text{ evrov} / 24 * 10 = 257,33 \text{ evrov}$$

Predstavniki delodajalcev in delojemalcev so 23. junija 2006 podpisali novo Kolektivno pogodbo o načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in regresu za letni dopust (Uradni list RS, št. 76/2006). Cilj te pogodbe je bil zapolniti pravno praznino na področju plač in ostalih prejemkov, ki bi nastala po 30. juniju 2006, s prenehanjem veljavnosti Splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti. Najnižji regres za letni dopust za leto 2007 znaša 617,59 evrov bruto. Velika pridobitev delodajalcev je možnost avtomatično nižjega izplačila regresa za podjetja, ki so v preteklem letu poslovala z izgubo. Za ta podjetja znaša najnižji regres za letni dopust za letošnje leto 500,75 evrov (Pajnkihar 2007, 2).

Delavcem, ki delajo z delovnim časom, krajšim od polovice polnega delovnega časa, pripada regres za letni dopust sorazmerno času, prebitem na delu (Bohinc 2004, 276).

Glede delavcev, ki delajo krajši delovni čas od polnega, se je glede tega vprašanja pojavljalo več tolmačenj: celotni regres ali le sorazmerni del glede na čas, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi. Zaradi ekstenzivne razlage načela »v korist delavca« so podjetja iz previdnosti večinoma izplačevala polni znesek, dilemo pa odpravlja novela zakona o delovnih razmerjih, ki izrecno določa sorazmernost te pravice za delavce s krajšim delovnim časom (Šercer 2006, 57).

Kolikor dela delavec s polovičnim delovnim časom, sta možni dve situaciji, in sicer lahko govorimo o skrajšanem delovnem času ali krajšem delovnem času od polnega. Skrajšani delovni čas je tisti delovni čas, ki je sicer krajši od polnega delovnega časa, je pa s polnim delovnim časom izenačen, kar pomeni, da so ti delavci pri uveljavljanju pravic iz delovnega razmerja izenačeni s tistimi, ki delajo polni delovni čas (invalid II. kategorije, delavec s štiri-urnim bolniškim staležem). Dejstvo, da delavci delajo skrajšani delovni čas, ne vpliva na dolžino letnega dopusta in imajo tudi pravico do celotnega regresa za letni dopust (Plešnik 1997, 26).

Regres za letni dopust je dohodek iz delovnega razmerja, ki se v celoti všteva v davčno osnovo. Davčna osnova od dohodkov iz delovnega razmerja je dohodek, zmanjšan za obvezne prispevke za socialno varnost, ki jih je dolžan plačevati delojemalec. Davčno pa od 1. januarja 2007 ni več omejen znesek regresa, ki se pri izplačevalcu še prizna kot odhodek v davčni bilanci (Barič 2006, 58).

7 RAZISKAVA O ZADOVOLJSTVU ZAPOSLENIH Z LETNIM DOPUSTOM IN REGRESOM ZA LETNI DOPUST

7.1 Zbiranje podatkov

Da bi izvedeli, ali so zaposleni zadovoljni z dolžino in načinom koriščenja letnega dopusta, vplivom letnega dopusta na delavca in produktivnost dela ter z višino in uporabo regresa za letni dopust, smo v mesecu juliju 2007, povprašali 120 naključno izbranih oseb zaposlenih v podjetjih in ustanovah na območju Občine Ilirska Bistrica. Za osebno dostavljene oziroma vročene vprašalnike smo se odločili zato, da bi zagotovili čim večji odziv.

V uvodu vprašalnika, ki je priloga naloge, smo na kratko opisali namen naše raziskave in pomen vprašalnika ter navodila za izpolnjevanje vprašalnika.

Vprašalnik v prvem delu zajema splošna vprašanja, ki se nanašajo na podatke o anketirancih (spol, starost, stopnja izobrazbe, idr.), v drugem delu pa vprašanja, ki se nanašajo na problem, ki ga raziskujemo.

Večina vprašanj je bila zaprtega tipa, na nekaj vprašanj je bilo možno dati več odgovorov ali jih dopolniti, oziroma so bila kombinacija zaprto odprtega tipa. Anketa je bila anonimna.

7.2 Analiza in poročilo o rezultatih

Glede na prej opisani način izvajanja anketiranja smo prejeli vse ankete. Zbrane podatke smo nato obdelali oziroma analizirali in oblikovali uporabne ugotovitve, ki jih predstavljamo v nadaljevanju. Najprej bomo predstavili anketirane osebe po *demografski strukturi – splošna vprašanja*.

Med vprašanimi je bilo 58 % (70) žensk in 42 % (50) moških, od tega 34 % (41) samskih oseb in 66 % (79) poročenih oseb.

Največ anketiranih oseb 36 % (43) je bilo starih od 30 do 40 let, sledi 23 % (28) oseb starih od 40 do 50 let, 19 % (23) oseb starih od 25 do 30 let, 15 % (18) oseb starih od 50 do 60 let in 7 % (8) oseb starih od 18 do 25 let.

Anketni vprašalnik je izpolnilo 16 % (19) oseb z osnovno šolo, 26 % (31) oseb s poklicno šolo, 30 % (36) oseb s srednjo šolo, 13 % (16) oseb z višjo šolo, 8 % (10) oseb z visoko šolo, 6 % (7) oseb z univerzitetno šolo in 1 % (1) oseba z magisterijem.

Med vprašanimi je bilo 88 % (106) delavcev in 12 % (14) delodajalcev.

Največ anketiranih 34 % (42) oseb prejema mesečno plačo od 420 € do 625 €, sledi 23 % (28) oseb, katerih mesečni zaslužek znaša 625 € do 835 €, 16 % (19) oseb zasluži mesečno izpod 420 €, 14 % (16) oseb zasluži mesečno nad 1.250 € in 13 % (15) zasluži mesečno od 835 € do 1.250 €. Za primerjavo še podatek, da povprečni neto mesečni osebni dohodek na prebivalca v Sloveniji znaša 822,68 €. Iz ankete izhaja da ima enak ali nižji zaslužek kar 73 % (89) vprašanih oseb.

Z anketo smo zajeli kar 44 % (53) oseb, katerih gospodinjstvo šteje 4 člane, 29 % (35) oseb, katerih gospodinjstvo šteje 3 člane, 15 % (18) oseb, katerih gospodinjstvo šteje 2 člana, pri 2 % (2) anketiranih je le en član, pri 8 % (10) oseb šteje gospodinjstvo 5 članov in pri 2 % (2) anketiranih osebah šteje gospodinjstvo več kot 5 članov.

V nadaljevanju bomo predstavili analizo vprašanj o problemu, *ki ga raziskujemo* oziroma rezultate ankete, ki kažejo na *potrditev* uvodoma zastavljenih *tez*, in sicer:

1. Da večina delavcev meni, da je dolžina letnega dopusta prekratka, saj je le 32 % (38) vprašanih odgovorilo, da je zadovoljno z dolžino letnega dopusta medtem ko je 68 % (82) oseb odgovorilo, da ni zadovoljno. Da je dolžina letnega dopusta prekratka je odgovorilo 54 % (65) anketirancev, 14 % (17) anketirancev je odgovorilo, da je dolžina letnega dopusta predolga in 32 % (38) anketiranih oseb je odgovorilo, da je dolžina letnega dopusta primerna.

Slika 7.1 Število anketirancev glede na dolžino letnega dopusta



2. Da delodajalci niso zadovoljni z dolžina letnega dopusta je pokazala tudi anketa saj je vseh 14 vprašanih odgovorilo, da je letni dopust predolg.

3. Da je večina zaposlenih zadovoljna z načinom koriščenja letnega dopusta, saj je pritrdilno odgovorilo kar 74 % (89) oseb, medtem ko je 26 % (31) vprašanih odgovorilo, da ni zadovoljno z načinom koriščenja oziroma izrabo letnega dopusta. Iz rezultatov ankete izhaja, da največ in sicer kar 48 % (58) anketiranih oseb koristi letni dopust na podlagi dogovora z delodajalcem, 26 % (31) vprašanih oseb je odgovorilo, da sami določajo način oziroma koriščenje letnega dopusta. Enak odstotek 26 % (31) vprašanih oseb pa je odgovorilo, da način oziroma izrabo letnega dopusta določa delodajalec.

Slika 7.2 Določanje načina izrabe oziroma koriščenja letnega dopusta



4. Čeprav zakon izrecno prepoveduje koriščenje dopusta po urah, smo z raziskavo ugotovili, da večina vprašanih oseb oziroma 67 % (80) ne želi letnega dopusta koristiti po urah, 33 % (40) vprašanih pa želi letni dopust koristiti po urah, in sicer predvsem iz naslednjih razlogov, kot so nujna osebna opravila in opravki, ki so časovno omejeni, ureditev uradnih zadev (sodišče, tehnični pregled vozila ipd.), zdravniški pregled, obisk specialista, razne družinske obveznosti (roditeljski sestanek, zdravniški pregled otrok ipd.), slabo počutje, za opravke, ki ne zahtevajo celodnevnih odsotnosti. Splošno znano je, da se ne glede na zakonsko prepoved, del letnega dopusta dejansko koristi tudi v urah in sicer za prej naštete primere.

5. Da podjetja oziroma organizacije pri določitvi višine dopusta ne upoštevajo delovne uspešnosti delavca, je pokazala tudi anketa saj je vseh 120 vprašanih odgovorilo na vprašanje z ne.

6. Da večina delavcev dopust koristi za obnovo svojih delovnih sposobnosti, saj je kar 71 % (85) vprašanih oseb odgovorilo, da letni dopust koristi za obnovo delovnih sposobnosti, medtem ko je 29 % (35) anketirancev odgovorilo, da letni dopust koristi za

druge namene, in sicer za opravila pri vzdrževanju stanovanjske hiše in okolice ter druga razna domača opravila, priprave na delo, izvedba delovnih projektov, opravljanje dela, ki ga ni moč opraviti v rednem delovnem času, za potrebe družine (pomoč otrokom, staršem), materialni pogoji ne omogočajo namenske izrabe letnega dopusta.

Slika 7.3 Vpliv koriščenja letnega dopusta za obnovo delovne sposobnosti



7. Da je intenzivna izraba letnega dopusta neločljivo povezana s produktivnostjo dela, ki je posledica obnove moči oziroma psihofizične sposobnosti delavca, so pokazali tudi rezultati ankete, saj je kar 79 % (95) vprašanih oseb odgovorilo pritrdilno, medtem ko 21 % (25) oseb meni, da izraba ne vpliva na počutje delavca in produktivnost dela.

Slika 7.4 Vpliv letnega dopusta na počutje delavca in produktivnost dela



8. Da večina delavcev meni, da je regres za letni dopust prenizek in da ga delavci koristijo za druge namene, je pokazala tudi raziskava. Z višino regresa ni zadovoljnih 57 % (68) vprašanih oseb, medtem ko je zadovoljnih 43 % (52) vprašanih oseb. Da je višina regresa za letni dopust prenizka meni kar 56 % (67) vprašanih oseb. Ena oseba 1 % (1) meni, da je regres za letni dopust previsok. Da je višina regresa za letni dopust primerna pa meni 43 % (52) vprašanih oseb. Regres za letni dopust koristi za namen za katerega je določen 49 % (59) vprašanih oseb, medtem ko kar 51 % (61) vprašanih oseb koristi regres za letni dopust za druge namene.

Slika 7.5 Primernost višine regresa za letni dopust



9. Da so stroški za letni dopust velika obremenitev za delodajalca meni 25 % (30) vprašanih oseb, med katerimi so poleg delodajalcev tudi ostali zaposleni delavci. Ostali vprašani, in sicer kar 75 % (90) pa so mnenja, da stroški za regres za letni dopust niso velika obremenitev za delodajalca.

8 SKLEP

Iz uvodoma postavljenih tez in izvedene analize se je dokazalo, da je pravica do letnega dopusta ena izmed neodtujljivih temeljnih pravic delavca iz delovnega razmerja, ki se ji delavec ne more odreči, delodajalec pa mu te pravice ne more omejiti.

Glavni namen in smisel letnega dopusta je v rekreaciji in regeneraciji delavčevih sposobnosti za delo v prihodnjem obdobju in pomeni obnavljanje njegovega zdravja, sposobnosti in moči, ki se odraža v produktivnejšem delu, zmanjšanju možnosti za nesreče pri delu, poklicne bolezni ali celo invalidnosti.

Iz analize sicer izhaja, da letni dopust delodajalcem pomeni dodatno obremenitev oziroma strošek zaradi nadomeščanja delavca v času koriščenja letnega dopusta, ki ga običajno morajo nadomestiti z novim delavcem in za izplačilo regresa za letni dopust, ki pa se jim nedvomno povrne z večjo produktivnostjo dela, boljšim, uspešnim in ustvarjalnim delom delavca, ki pa ima za posledico tako zadovoljstvo delavca kot boljše poslovne rezultate in uspeh delodajalca.

Pravica do letnega dopusta je ena od temeljnih pravic delavcev iz delovnega razmerja, ki se priznava v vseh delovno pravnih sistemih in je pomembna za obnovo delovne sposobnosti delavca. Da je letni dopust ena od pomembnejših temeljnih pravic iz delovnega razmerja izhaja tudi iz ugotovitve, da imajo nekatere države področje letnega dopusta urejeno s posebnim zakonom.

Ugotavljamo, da slovenska delovno pravna zakonodaja sledi mednarodnim zahtevam, saj spoštuje in upošteva tako konvencije MOD, direktive EU in akte Sveta Evrope, ki skrbijo in zagotavljajo varstvo in uveljavljanje minimalnih pravic in obveznosti, ki morajo biti zagotovljene vsem delavcem v okviru delovnega razmerja.

Zelo pomembna je tudi ugotovitev, da vse več podjetij izvaja družini prijazne ukrepe, med katerimi je tudi ukrep prožne izrabe letnega dopusta, izplačilo višjega regresa zaposlenim z večjimi družinami, uvedba otroškega časovnega bonusa (dodatni plačan prost delovni dan za delavce -starše otrok, ki bodo prvi dan šli v prvi in drugi razred osnovne šole, ter skrajšan delovni čas za delavce, ki otroke prvič uvajajo v vrtec) in koriščenje letnega dopusta v času šolskih počitnic.

Z omenjenimi in ostalimi ukrepi delodajalci prispevajo da zaposleni čim boljše uskladijo družinsko in poklicno življenje, s tem pa dosežejo tudi finančno korist podjetja, zadovoljstvo zaposlenih pa ima za posledico povečanje čustvene navezanosti na podjetje in na delodajalca ter njihovo motiviranost, prizadevnost in storilnost. Žal pa podjetja pri odmeri letnega dopusta ne upoštevajo uspešnosti dela delavca.

Nadalje ugotavljamo, da se večina delavcev dogovarja z delodajalci o načinu in izrabi letnega dopusta, ter se pri tem upošteva tako potrebe za uspešno poslovanje delodajalcev ter varnostjo pri delu, motiviranostjo ter potrebami in interesi zaposlenih z vidika usklajevanja delavčevih družinskih potreb. Še vedno pa se del letnega dopusta, ne glede na zakonsko prepoved, koristi po urah.

Tudi razporejanje izrabe letnega dopusta je lahko eno od orodij, ki vplivajo na dobro klimo v podjetju in na motiviranost posameznih delavcev in ga je možno koristiti v vseh letnih časih.

Kot zaključek pa podajamo ugotovitev, da za izvajanje pravic do letnega dopusta ni dovolj le uporaba obstoječe zakonodaje, ampak je pomembno tudi poznavanje in upoštevanje ugotovitev iz sodne prakse, ki obravnavajo konkretne primere iz področja letnega dopusta. Vsak primer je zadeva zase, zato ga je potrebno ustrezno obravnavati in na svoj način primerno uskladiti z veljavno zakonodajo.

LITERATURA

- Barič, Kristina. 2006. Izplačilo in obdavčitev regresa za letni dopust. *Obrtnik*. Obrtnikov svetovalec, 9. junij: 57-58.
- Bečan, Irena. 2002. *Kaj prinaša novi zakon o delovnih razmerjih*. Ljubljana: GV Izobraževanje, izobraževanje in svetovanje, d.o.o..
- Belopavlovič, Nataša. 1990. *Uvodna beseda k zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
- Belopavlovič, Nataša. 2002. *Kaj prinaša novi zakon o delovnih razmerjih*. Ljubljana: GV Izobraževanje, izobraževanje in svetovanje, d.o.o..
- Bricelj, Lidija. 2007. Družini prijazno podjetje. *Podjetnik*, avgust: 34-37.
- Bohinc, Rado. 2004. *Delovna in uslužbenska razmerja*. Ljubljana: GV Založba, založniško podjetje, d.o.o.
- Golobič, Neda. 2003. Letni dopust. *Pravna praksa*, 6. marec: 16-35.
- Kalčič, Miran. 1990. *Uvodna beseda k republiškem zakonu o delovnih razmerjih*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
- Kobeja, Boris. 2001. *Priročnik za pisce strokovnih besedil*. Koper: Visoka šola za management.
- Končar, Polonca. 2003. *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem*. Ljubljana: GV Založba d.o.o.
- Korun, Vladimir. 1990. *Komentar republiškega zakona o delovnih razmerjih*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
- Majcen, Jasna. 1997. Izraba letnega dopusta pred nastopom porodniškega dopusta. *Pravna Praksa*, 12. junij: 27.
- Mežnar, Drago. 1998. *Delovno pravo (temeljno o individualnem in kolektivnem delovnem pravu)*. Skripta. Ljubljana: Založba Moderna organizacija.
- Mežner, Drago. 2002. *Pripravimo se na novi zakon o delovnih razmerjih*. Teoretična izhodišča pogodbenega delovnega razmerja. Ljubljana: GV Izobraževanje, izobraževanje in svetovanje, d.o.o.
- Mežnar, Drago in Tatjana Plešnik. 2002. *Uvodna pojasnila k zakona o delovnih razmerjih*. Ljubljana: GV Revije, d.o.o.: Pravna praksa, časopis za pravna vprašanja.
- Miklič, Gregor. 1990. *Komentar republiškega zakona o delovnih razmerjih*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
- Novak, Mitja. 1990. *Komentar zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
- Novak, Mitja. 2003. *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem*. Ljubljana: GV Založba d.o.o.
- Pajnkihar, Tatjana. 2006. *Pojasnila k novi Kolektivni pogodbi o načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in regresu za letni dopust*. [Http://www.gzs.si/slo/storitve/poslovne_informacije/place_in_stoski_dela/kolektivna_pogodba/](http://www.gzs.si/slo/storitve/poslovne_informacije/place_in_stoski_dela/kolektivna_pogodba/) (30.8.2006).
- Penko Natlačen, Metka. 2004. *Kolektivne pogodbe v gospodarstvu (splošne in kolektivne dejavnosti)*. [Http://www.gzs.si/slo/storitve/poslovne_informacije/pravna_podrocja_in_predpisi/delo../](http://www.gzs.si/slo/storitve/poslovne_informacije/pravna_podrocja_in_predpisi/delo../) (13.10.2004).
- Plešnik, Taja. 1997. Odškodnina za neizkoriščen dopust. *Pravna Praksa*, 30. oktober: 21-23.
- Plešnik, Tatjana. 2002. *Kaj prinaša novi zakon o delovnih razmerjih*. Pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja. Ljubljana: GV Izobraževanje, izobraževanje in svetovanje, d.o.o.
- Plešnik, Tatjana. 2002. *Pripravimo se na novi zakon o delovnih razmerjih*. Pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja. Ljubljana:

- GV Izobraževanje, izobraževanje in svetovanje, d.o.o.
- Radovan, Aleksander. 1990. *Komentar zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
- Šercer, Miha. 2006. Letni dopust – drugič. *Glas gospodarstva*, avgust/september: 56-57.
- Šercer, Miha. 2007. Letni dopust. *Glas gospodarstva*, julij: 33.
- Turk, Dunja. 2007. Delež regresa odvisen od pravice do dopusta. *Finance*, 28. junij: 19.
- Turk, Dunja in Andreja Pšeničny. 2007. Na dopust se odpravite, preden ste izčrpani. *Finance*, 6. avgust: 18-19.
- Vodovnik, Zvone. 2003. *Delovno pravo*. Skripta. Koper: Fakulteta za management Koper.
- Vodovnik, Zvone in Marta Klampfer. 1996. *Nov zakonski model delovnih razmerij ter novejša sodna praksa*. Ljubljana: Bonex Založba d.o.o.
- Vodovnik, Zvone. 1998. *Pravna ureditev zaposlovanja in dela*. Koper: Visoka šola za management Koper.
- Vodovnik, Zvone. 2006. Management in pravo. *Management*, številka 1: 7-29.
- Žužek, Ivan. 1992. Sobota – delovni dan – vštevanje v letni dopust. *Pravna praksa*, 29. oktober: 16.
- Žužek, Ivan. 1994. Dopust v dveh organizacijah – plačilo regresa. *Pravna praksa*, 3. november: 29.
- Žužek, Ivan. 1994. Skrajšan delovni čas – obračun dopusta. *Pravna praksa*, 1. december: 14-15.
- Žužek, Ivan. 1994. Urejanje pravic delavcev glede sklepanja in prenehanja delovnega razmerja ter odmorov, dopustov in vseh oblik odsotnosti. *Podjetje in delo*, številka 5-6 (131): 658-664.

PRAVNI VIRI

- Kolektivna pogodba o načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in regresom za letni dopust. Uradni list RS, št. 76/2006.
- Zakon o delovnih razmerjih. Uradni list RS, št. 71/1993.
- Zakon o delovnih razmerjih – ZDR. Uradni list RS, št. 42/2002.
- Zakon o ratifikaciji Konvencije MOD št. 132 o plačanem letnem dopustu. Uradni list SFRJ, št. 52/79.
- Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-A). Uradni list RS, št. 103/07.
- Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja. Uradni list SFRJ, št. 42/1990.

DRUGI VIRI

- http://www.gzs.si/slo/storitve/poslovne_informacije/place_in_stroski_dela/kolektivna_... (13.03.2007).
- http://www.gzs.si/slo/storitve/poslovne_informacije/pravna_podrcja_in_predpisi/delo... (13.03.2007).
- Register pravnih predpisov Republike Slovenije. <http://eur-lex.europa.eu> (10.10.2007)
- Revija Podjetnik. 2007. *Dopusti bodo dolgi – anketa*. Revija Podjetnik št. 7. Ljubljana: Obrtna zbornica Slovenija.
- Slovenija. Vlada. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. 2007. *Letni dopust in regres za letni dopust*. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.

- <http://www.mddsz.gov.si/index.php?id=6776> (10.03.2007).
- Slovenija. Vlada. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. 2007. *Mednarodna organizacija dela*. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/mednarodno_sodelovanje_in_evropske_... (21.08.2007).
- Slovenija. Vlada. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. 2007. *Svet Evrope*. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/mednarodno_sodelovanje_in_evropske_... (21.08.2007).
- Slovenija. Vlada. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. 2007. *Evropska socialna listina (spremenjena)*. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/mednarodno_sodelovanje_in_evropske_... (21.08.2007).
- Slovenija. Vlada. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. 2007. *Slovenija, članica EU*. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. <http://evropa.gov.si/slovenija-clanica> (21.08.2007)
- Slovenija. Vlada. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. 2007. *Predlog Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih (ZDR)*. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/zdr_sprem_vlada_300607.pdf (20.09.2007).
- Slovenija. Višje delovno in socialno sodišče. 2006. *Sodna praksa*. Ljubljana: Višje delovno in socialno sodišče. http://www.sodnapraksa.si/default.asp?k=doc_content&oid=1588&baza=VDSS&print=... (07.01.2008).

PRILOGE

Priloga 1 Anketni vprašalnik

ANKETNI VPRAŠALNIK

Spoštovani !

Izraba letnega dopusta je pravica delavca, ki se ji delavec ne more odpovedati, delodajalec pa mu te pravice ne more omejiti. Izraba letnega dopusta je tako v interesu delavca kot v interesu delodajalca.

Letni dopust je najdaljša in načeloma tudi najbolj intenzivna oblika prostega časa, ki ga delavec preživi izven svojega delovnega okolja. Preživi ga, sebi prilagojenem prijetnem in sproščujočem okolju, kjer obnavlja svoje sposobnosti in moči, ki jih bo potreboval za svoje nadaljnje uspešno, ustvarjalno in produktivno delo pri svojem delodajalcu.

Pravilna izraba letnega dopusta je pomembna predvsem zaradi obnavljanja delavčevega zdravja in njegove nadaljnje delovne zmožnosti, ki se odražata v produktivnejšem delu, zmanjšanju možnosti za nesreče pri delu, poklicne bolezni ali celo invalidnosti in ima za končno posledico boljši poslovni uspeh podjetja.

Z anketo želim ugotoviti ali so delavci in delodajalci zadovoljni z dolžino letnega dopusta, ali so delavci zadovoljni z načinom koriščenja letnega dopusta oziroma ali se letni dopust koristi za namen za katerega je določen ter kako izraba letnega dopusta vpliva na počutje delavca in produktivnost dela.

Podatki v anketnem vprašalniku so povsem anonimni in služijo zgolj za izdelavo diplomske naloge s področja delovnega prava – pravice do letnega dopusta na Fakulteti za management v Kopru.

Anketni vprašalnik izpolnite tako, da s križcem označite ustrezni kvadrateg ali izbrani odgovor dopolnite s svojim predlogom.

1. Spol:

- ženski
 moški

2. Stan:

- samski
 poročen

3. Starost:

- od 18 do 25 let
 od 25 do 30 let
 od 30 do 40 let
 od 40 do 50 let
 od 50 do 60 let
 nad 60 let

4. Izobrazba:

- osnovnošolska
 poklicna
 srednješolska
 višješolska

- visokošolska
- univerzitetna
- zaključen podiplomski študij-magisterij, doktorat

5. Status:

- delodajalec
- delavec

6. Višina neto mesečne plače:

- do 420,00 €
- od 420,00 € do 625,00 €
- od 625,00 € do 835,00 €
- od 835,00 € do 1.250,00 €
- nad 1.250,00 €

7. Koliko članov ima vaše gospodinjstvo?

- 1 2 3 4 5 več kot 5

8. Ali ste zadovoljni z dolžino letnega dopusta?

- da
- ne

9. Dolžina letnega dopusta je:

- prekratka
- predolga
- primerna

10. Ali ste zadovoljni z načinom koriščenja oziroma izrabo letnega dopusta?

- da
- ne

11. Kdo določa način izrabe oziroma koriščenja letnega dopusta?

- sam
- delodajalec
- v dogovoru z delodajalcem

12. Ali bi se del letnega dopusta moral koristiti po urah?

- da
in sicer iz naslednjega razloga:

- ne

13. Ali se pri odmeri oziroma višini vašega letnega dopusta upošteva delovna uspešnost ?

- da
 ne

14. Ali letni dopust koristite za namen za katerega je določen – obnovo svoje delovne sposobnosti?

- da
 ne

ker letni dopust koristim za:

15. Ali izraba letnega dopusta vpliva na vaše počutje in produktivnost dela?

- da
 ne

16. Ali regres za letni dopust koristite za namen za katerega je določen?

- da
 ne

17. Ali ste zadovoljni z višino regresa za letni dopust?

- da
 ne

18. Višina regresa za letni dopust, ki ga prejmem je:

- prenizka
 previsoka
 primerna

19. Ali menite, da so stroški za letni dopust prevelika obremenitev za delodajalca?

- da
 ne

ZA SODELOVANJE SE VAM ISKRENO ZAHVALJUJEM !