

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA UPRAVO**

Diplomsko delo

TRAJANJE IN IZRABA LETNEGA DOPUSTA

Irena Lepoša

Ljubljana, februar 2012

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA UPRAVO**

DIPLOMSKO DELO

TRAJANJE IN IZRABA LETNEGA DOPUSTA

Kandidatka: Irena Lepoša
Vpisna številka: 04030748
Študijski program: Visokošolski študijski program Javna uprava
Mentor: prof. dr. Zvone Vodovnik

Ljubljana, februar 2012

IZJAVA O AVTORSTVU DIPLOMSKEGA DELA

Podpisana Irena Lepoša, študentka VII. stopnje (VS) finančno/davčne smeri, z vpisno številko »04030748«, sem avtorica diplomskega dela z naslovom: Trajanje in izraba letnega dopusta.

S svojim podpisom zagotavljam, da:

- je predloženo delo izključno rezultat mojega lastnega raziskovalnega dela,
- sem poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oz. avtoric, ki jih uporabljam v predloženem delu, navedena oz. citirana v skladu s fakultetnimi navodili,
- sem poskrbela, da so vsa dela in mnenja drugih avtorjev oz. avtoric navedena v seznamu virov, ki je sestavni element predloženega dela in je zapisan v skladu s fakultetnimi navodili,
- sem pridobila vsa dovoljenja za uporabo avtorskih del, ki so v celoti prenesena v predloženo delo in sem to tudi jasno zapisala v predloženem delu,
- se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del, bodisi v obliki citata bodisi v obliki skoraj dobesednega parafraziranja bodisi v grafični obliki, s katerim so tuje misli oz. ideje predstavljene kot moje lastne – kaznivo po zakonu (Zakon o avtorstvu in sorodnih pravicah, Ur. list RS, št. 21/95), kršitev pa se sankcionira tudi z ukrepi po pravilih Univerze v Ljubljani in Fakultete za upravo,
- se zavedam posledic, ki jih dokazano plagiatorstvo lahko predstavlja za predloženo delo in za moj status na Fakulteti za upravo,
- je elektronska oblika identična s tiskano obliko diplomskega dela ter soglašam z objavo dela v zbirki »Dela FU«.

Diplomsko delo je lektorirala: Sonja Ščavničar, prof. slovenščine.

Ljubljana, 16.02.2012

Podpis avtorice:
Irena Lepoša

POVZETEK

Diplomsko delo obsega eno izmed temeljnih pravic iz delovnega razmerja, to je trajanje in izraba letnega dopusta. Letni dopust je najdaljša in najbolj intenzivna oblika izrabe prostega časa ter počitka, ki ga delavec preživi v družinskem vzdušju med prijatelji, izven delovnega okolja. Osrednji del diplomskega dela obsega pomen trajanja in izrabe letnega dopusta, trajanje ter način izrabe letnega dopusta, ustavno in zakonsko ureditev letnega dopusta, primerjavo med mednarodno pravno ureditvijo letnega dopusta ter slovensko pravno ureditvijo.

Zadnji del diplomskega dela zajema grafično, tabelarno ter opisno ugotovitev opravljene ankete glede trajanja in načina izrabe letnega dopusta.

Ključne besede: človek, delo, počitek, delovno pravo, delovno razmerje, pogodba o delu, regres za letni dopust, trajanje letnega dopusta ter izraba letnega dopusta.

SUMMARY

THE DURATION AND USE OF ANNUAL LEAVE

My degree comprehends one of a fundamental employment rights that is the duration and use of annual leave. Annual leave is the longest and most intensive form of use of leisure and rest for workers and is commonly spend in a family atmosphere outside the working environment. Main part of the degree comprehends the meaning of duration and utilization of annual leave, and also a manner of taking annual leave, and the constitutional and statutory annual leave arrangements, comparison between an international legal regime of annual leave and the Slovenian legal system.

The last part of the degree includes a graphic, and descriptive findings and a survey based upon a questionnaire.

Keywords: person, labour, rest, Labour law, employment relationship, employment contract, recourse for annual leave, duration of annual leave, usage of annual leave.

KAZALO

IZJAVA O AVTORSTVU DIPLOMSKEGA DELA	iii
POVZETEK.....	v
SUMMARY	vi
KAZALO.....	vii
KAZALO PONAZORITEV	viii
1 UVOD	1
2 ČLOVEK, DELO IN POČITEK	3
3 DELOVNO PRAVO	5
3.1 Pojem delovnega razmerja	6
3.2 Pogodba o delu	7
3.3 Pravice, obveznosti in odgovornosti pogodbenih strank iz delovnega razmerja ..	9
4 TRAJANJE IN IZRABA LETNEGA DOPUSTA	11
4.1 Uvodna pojasnila pomena trajanja in izrabe letnega dopusta	11
4.2 Ustavna ureditev.....	12
4.3 Zakon o delovnih razmerjih ter trajanje letnega dopusta po njem.....	13
4.3.1 Trajanje letnega dopusta	15
4.3.2 Določanje letnega dopusta	16
4.3.3 Pridobitev pravice do letnega dopusta	18
4.3.4 Pravica do sorazmernega dela letnega dopusta	19
4.3.5 Izraba letnega dopusta	20
4.3.6 Način izrabe letnega dopusta.....	22
4.3.7 Neveljavnost odpovedi pravice do letnega dopusta.....	23
5 MEDNARODNA PRAVNA UREDITEV LETNEGA DOPUSTA.....	26
5.1 Mednarodna organizacija dela (MOD)	26
5.2 Evropska unija.....	32
6 REGRES	37
6.1 Pravica do plačila regresa za letni dopust.....	37
6.2 Nadomestilo plače v času izrabe letnega dopusta.....	39
6.3 Regres v letu 2011.....	40
7 RAZISKAVA O TRAJANJU IN IZRABI LETNEGA DOPUSTA.....	41
7.1 Namen ankete.....	41
7.2 Način izvedbe ankete	41
7.3 Analiza in poročilo o pridobljenih rezultatih	42
8 ZAKLJUČEK.....	53
LITERATURA IN VIRI.....	55
PRILOGE	58

KAZALO PONAZORITEV

KAZALO GRAFIKONOV

Grafikon 1: V kolikih delih izrabite letni dopust?	44
Grafikon 2: Ali imate možnost izrabe letnega dopusta po urah?	45
Grafikon 3: Ali ste zadovoljni s koriščenjem oz. izrabo letnega dopusta?.....	46
Grafikon 4: Kdo določa način izrabe vašega letnega dopusta?	47
Grafikon 5: Vam delodajalec sam časovno določi izrabo letnega dopusta?	48
Grafikon 6: Ali izraba letnega dopusta vpliva na Vaše počutje in produktivnost dela?.....	49
Grafikon 7: Za kakšen namen porabite letni dopust?	50
Grafikon 8: Ali vsako leto izrabite ves letni dopust, ki vam pripada?	51
Grafikon 9: Ali regres za letni dopust koristite za namen, za katerega je določen?.....	52

KAZALO TABEL

Tabela 1: Primer pridobitve pravice do plačanega letnega dopusta med konvencijo št. 132 in ZDR	28
Tabela 2: Primerjava trajanje letnega dopusta med konvencijo št. 132 in ZDR.....	29
Tabela 3: Primerjava sorazmernega dela letnega dopusta med konvencijo št. 132 in ZDR	29
Tabela 4: Primerjava določanja trajanja letnega dopusta med konvencijo št. 132 in ZDR 30	
Tabela 5: Primerjava izrabe letnega dopusta med konvencijo št. 132 in ZDR	30
Tabela 6: Primerjava načina izrabe letnega dopusta med konvencijo št. 132 in ZDR.....	31
Tabela 7: V kolikih delih izrabite letni dopust?.....	44
Tabela 8: Ali imate možnost izrabe letnega dopusta po urah?.....	45
Tabela 9: Ali ste zadovoljni s koriščenjem oz. izrabo letnega dopusta?	46
Tabela 10: Kdo določa način izrabe vašega letnega dopusta?	47
Tabela 11: Vam delodajalec sam časovno določi izrabo letnega dopusta?.....	48
Tabela 12: Ali izraba letnega dopusta vpliva na Vaše počutje in produktivnost dela?	49
Tabela 13: Za kakšen namen porabite letni dopust?	50
Tabela 14: Ali vsako leto izrabite ves letni dopust, ki vam pripada?.....	51
Tabela 15: Ali regres za letni dopust koristite za namen, za katerega je določen?.....	52

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Anketa.....	58
Priloga 2: Spol anketirancev	63
Priloga 3: Starost anketirancev	63
Priloga 4: Izobrazba anketirancev	63

Priloga 5: Status anketirancev	64
Priloga 6: Koliko članov šteje vaše gospodinjstvo?.....	64
Priloga 7: Koliko delovnih dni imate v tednu?.....	64
Priloga 8: Koliko delovnih ur imate v tednu dni?.....	65
Priloga 9: Kolikšna je višina Vaše mesečne neto plače?.....	65
Priloga 10: Ali ste zadovoljni z dolžino letnega dopusta?	65
Priloga 11: Dolžina letnega dopusta	66
Priloga 12: Kako ste seznanjeni s številom dni letnega dopusta, ki vam pripada?	66
Priloga 13: V kolikih delih izrabite letni dopust?.....	66
Priloga 14: V primeru, da bi vam delodajalec omogočil izrabo letnega dopusta v urah, bi se tega posluževali?	67
Priloga 15: Do kdaj imate pravico koristiti lanski letni dopust?.....	67
Priloga 16: Koliko tednov mora najmanj trajati en del Vašega letnega dopusta?	67
Priloga 17: Kako ste zadovoljni z dolžino letnega dopusta, ki ga imate?	68
Priloga 18: Koliko dni letnega dopusta imate?.....	68
Priloga 19: Ali ste zadovoljni z višino regresa za letni dopust?	68
Priloga 20: Višina regresa, ki ga prejmete	68

SEZNAM UPORABLJENIH KRATIC IN OKRAJŠAV

ES	Evropska skupnost
EU	Evropska unija
ipd.	in podobno
MDSS	Ministrstvo za delo družino in socialne zadeve
MESL	Evropska socialna listina
MOD	Mednarodna organizacija dela
oz.	oziroma
OZN	Organizacija združenih narodov
RS	Republika Slovenija
SE	Svet Evrope
SFRJ	Socialistična federativna republika Jugoslavija
SRS	Socialistična republika Slovenija
VDSS	Višje delovno in socialno sodišče
ZDR	Zakon o delovnih razmerjih
ZJU	Zakon o javnih uslužbencih
ZDoh-2	Zakon o dohodnini
ZDavp-2	Zakon o davčnem postopku
ZZVZZ	Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju
ZZRZI	Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov

1 UVOD

Diplomsko delo prikazuje eno od temeljnih pravic delavca v delovnem razmerju, to je pravica do trajanja in izrabe letnega dopusta ter regres, ki sovpada k izrabi letnega dopusta.

Cilj diplomskega dela je prikaz trajanja in izrabe letnega dopusta delavcev, samega pomena letnega dopusta tako za delodajalca kot za delojemalca. Namen naloge je predstavitev letnega dopusta v slovenskem pravnem prostoru, nagib je tudi na ureditev letnega dopusta v mednarodni pravni ureditvi (MOD).

Glavna metoda raziskovanja diplomskega dela je bil anketni vprašalnik. Problem raziskovanja je ugotavljanje: kako delojemalci izrabijo letni dopust ter koliko in za kaj ga porabijo; kako so delodajalci in delojemalci med sabo dogovorjeni glede izrabe letnega dopusta; na kakšen način delojemalci koristijo dani letni dopust; v kolikšnih delih ga izrabijo in v kolikšnem času. Z zbranimi podatki v anketi bom poskušala priti do ugotovitve, ali delojemalci porabijo dejansko dani regres za stroške letnega dopusta.

Diplomsko delo je sestavljeno iz teoretičnega in praktičnega dela. Kot temelj za teoretični del naloge sem črpala podatke iz Zakona o delovnih razmerjih, drugih pravnih virov ter iz strokovne literature različnih avtorjev. V praktičnem delu sem za lažjo predstavbo bralcem dela uporabila grafikone in tabele.

V drugem poglavju je opredeljen pomen človeka, dela ter počitka, ki predstavlja bistveni del človeškega življenja.

Tretje poglavje se nanaša na delovno pravo, katero določa pravice in obveznosti delavca in delodajalca na delovnem mestu. V okviru tega poglavja sem opredelila pomen delovnega razmerja, pogodbo o delu ter pravice, obveznosti in odgovornosti pogodbenih strank iz delovnega razmerja. Dandanes so ljudje preobremenjeni od zahtevnosti samega dela, ritem življenja je čedalje hitrejši, zato ima letni dopust toliko večji pomen za zaposlene v delovnem razmerju.

Nato sledi četrto glavno poglavje, v katerem zajamem trajanje in izrabo letnega dopusta. V podpoglavju so predstavljena uvodna pojasnila pomena in trajanja letnega dopusta, ustavna ureditev in zakon o delovnih razmerjih ter trajanje letnega dopusta po njem. Nadalje še v naslednjih podpoglavjih podrobneje opredelim: trajanje letnega dopusta, določanje letnega dopusta, pridobitev pravice do letnega dopusta, pravica do sorazmernega dela letnega dopusta, izraba letnega dopusta, način izrabe letnega dopusta ter neveljavnost odpovedi pravice do letnega dopusta.

Sledi peto poglavje, ki opredeljuje primerjavo letnega dopusta med slovensko in mednarodno pravno ureditvijo. V to poglavje sem vključila tudi Evropsko unijo ter nekatere pomembne direktive. V okviru mednarodne pravne ureditve oziroma Mednarodne organizacije dela je najpomembnejša Konvencija št. 132 o plačanem letnem dopustu. Navedena in opisana so tudi glavna organizacijska načela MOD.

V šestem poglavju opredelim regres za letni dopust, katerega namen je financiranje in kritje stroškov izrabe letnega dopusta. Objasnim tudi samo pravico do plačila za letni dopust ter nadomestilo plače v času letnega dopusta.

V zadnjem, to je praktičnem, delu diplomskega dela je podrobneje prikazana grafična in tabelarna pridobitev dobljenih rezultatov iz opravljene ankete o Trajanju in izrabi letnega dopusta. V prilogo sem priložila anketo ter ostale grafikone iz posameznih vprašanj ankete. V zaključku dela povzamem ugotovitve diplomskega dela.

2 ČLOVEK, DELO IN POČITEK

»Človekove potrebe in zahteve so se skozi zgodovino spreminjale, zato je tudi delo dobivalo vedno drugačno vlogo in pomen. Ko je bil človekov glavni cilj preživeti in ohraniti svojo družino in rod, je bilo delo usmerjeno le v zadovoljitev najnižjih potreb. V sodobni družbi se povečuje etični pomen dela. Delavcu naj bi dalo možnost stvarnega zadovoljevanja vseh njegovih (materialnih in drugih) potreb in želja. Delo je vedno neka dejavnost, v kateri človek sodeluje s svojimi umskimi in fizičnimi sposobnostmi, kar povzroči, da ne spreminja le svojega okolja, temveč tudi samega sebe« (Mežnar, 1998, str. 5-7).

»Če skušamo človekovo življenje analizirati z vidika njegovih fizičnih in psihičnih dejavnosti (in tudi nedejavnosti), ugotovimo, da življenje, delo in delovanje za delo sposobnega in zaposlenega človeka sestoji iz treh bistvenih sestavin:

- dela (delovnega časa)
- spanja (počitka, ki je potreben zaradi fizioloških razlogov) in
- prostega časa, ko človek ne dela in ko lahko več ali manj svobodno izbira in določa, kako bo preživel prosti čas« (Novak, 1983a, str. 9).

»Delo je človekova dejavnost, s katero si človek zagotavlja ekonomske razmere za življenje. Človek lahko opravlja delo kot posameznik, neodvisno od drugih, lahko pa se vključi v organiziran delovni proces v različnih vrstah organizacij, v katerih se opravlja delo« (Vodovnik, 2004a, str. 17).

»Človek z delom ne oblikuje samo zunanjšega sveta, marveč tudi notranji svet svoje osebnosti...človekovo delo nehote in neizogibno oblikuje tudi človekovo notranjost, njegove umske in etične moči – v delovanju je življenje, in to v telesnem in umskem, ročnem in miselnem. Iz navedenega moramo sklepati, da je človeku delo nujno potrebno, ne le zaradi njegovega obstoja, temveč vedno bolj zaradi dviga njegovih etičnih, moralnih in kulturnih potreb in razlogov« (Novak, 1983b, str. 9).

»V razmerah, ko se je delavčev dan delil predvsem na delo in počitek, prostega časa skorajda ni bilo mogoče drugače razmeti kakor nujno kompenzacijo za delovni čas, ki je potreben, da se znova vzpostavijo delovne sposobnosti. Počitek še ni ves prosti čas, ker pomeni predvsem vzpostavljanje fiziološkega ravnotežja in se omejuje zgolj na spanje in mirovanje« (Lešnik, 1982, str. 26).

Kjer je delovni dan daljši od šestih ur ima vsak delavec pravico do odmora oz. počitka. Podrobnosti, vključno s trajanjem in pogoji, pod katerimi je dodeljen se določijo v kolektivni pogodbi ali s sporazumom med socialnimi partnerji ali v nasprotnem primeru s nacionalno zakonodajo (Blanpain, 2008, str. 581).

»Prosti čas in s tem tudi letni dopust kot bistveni del prostega časa postaja vedno bolj pomemben del človekovega življenja« (Novak, 1983c, str 10).

3 DELOVNO PRAVO

»Delovno pravo se je začelo razvijati že v prvi polovici 19. stoletja, ko so v zgodnji industrijski družbi spoznali, da je treba urediti izrabljanje delovne sile in izboljšati delovne razmere. Ureditev stanja je bila nujna tudi zaradi socialne varnosti delavcev, ki bi bila nasprotno povsem negotova. Posamezne države so si delovno pravo uredile različno, v skladu s stopnjo gospodarskega razvoja in ekonomskih možnosti, vse pa so urejale varstvo temeljnih človekovih pravic« (Cvetko, 1999a, str. 65 - 66).

»Delovno pravo je samostojna pravna panoga šele v novejšem času. Pred uveljavitvijo delovnega prava so se delovnopravna razmerja urejala s pravili civilnega prava. 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, 2004a, str. 19).

»Ustava Republike Slovenije iz leta 1991 se tematike dela dotika večkrat, vendar le posredno. Tako že med splošnimi določbami ustave najdemo ustavno določbo, da je Slovenija pravna in socialna država (2. člen Ustave RS)« (Vodovnik, 2004b, str. 19).

»Delovno pravo je posebna pravna veja, ki s samostojnimi delovnopравnimi instituti, deloma pa z uporabo civilnega in upravnega prava, ureja delovna razmerja kot pravno urejena razmerja med delodajalcem in delavcem pri delu in v zvezi z delom« (Bohinc, 2004b, str. 30).

»Delovno pravo je zakonodaja, ki določa pravice in obveznosti delavca in delodajalca na delovnem mestu.

Na ravni Skupnosti delovno pravo zajema dve področji:

- delovne pogoje, vključno z delovnim časom, delo s krajšim in določenim delovnim časom ter napotitev delavcev
- obveščanje in posvetovanje z delavci, tudi v primeru kolektivnega opuščanja ter prenosa podjetja«¹

»Delovno pravo se ureja s pogodbenimi pravili, drugi, večji del pa s pravili javnega prava. Naloga delovnega prava je na eni strani ekonomska, torej kar najbolj učinkovito urediti razmerja med delodajalci in delojemalci, na drugi strani je cilj varstvo položaja šibkejšega v tem razmerju« (Bohinc, 2004c, str. 31).

¹ EC (2011). Evropska komisija. Zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje. Dosegljivo na: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=sl> (07.03.2011)

»Ne glede na različna teoretična stališča o pojmu in ustreznosti usmeritve delovnega prava je to pravo, ki ureja predvsem najpomembnejša področja delovnih razmerij« (Cvetko, 1999b, str. 65).

»V celoto delovnega prava, ki velja v Sloveniji, spadajo tudi mednarodni predpisi (pogodbe, sporazumi), ki jih je naša država ratificirala in vključila v naš pravni red. To so predvsem Pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah OZN, konvencije Mednarodne organizacije dela (MOD), Evropska socialna listina Sveta Evrope.«²

»Zasluga mednarodnega prava je, da je se je danes v nacionalnih in v mednarodnem okviru uveljavil enoten izraz delovno pravo za pravno vejo, ki zajema predpise, s katerimi se urejajo pravice in dolžnosti delavcev in uslužbencev v delovnih razmerjih in njemu sorodnih razmerij, kakor tudi norme o uveljavljanju teh predpisov prek posameznih delovno pravnih institucij« (Kyovsky in Radovan, 1975, str. 15).

3.1 POJEM DELOVNEGA RAZMERJA

»V Sloveniji delovno razmerje urejata zlasti Zakon o delovnih razmerjih in Zakon o javnih uslužbencih. Te delovnopravne predpise dopolnjujejo še posebni predpisi o državni upravi (npr. Zakon o policiji, Zakon o obrambi, Zakon o carini in drugi)« (Podgoršek, 2003, str. 1).

Za delovna razmerja obstaja več definicij.

»Delovno razmerje je posebno razmerje med delodajalcem in delojemalcem, do katerega pride na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Ta pomeni pravno obliko, ki pokriva delovno razmerje« (Cvetko, 1999c, str. 64).

ZDR v 4. členu opredeljuje delovno razmerje, 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.

»Delovno razmerje je temelj povezanosti delodajalca in delojemalca neodvisno od pogodbe o delu, s čimer uporaba delovne zakonodaje ni več odvisna od pogodbe, ampak od dejanske zveze delavca in delodajalca, ki jo je moč kvalificirati kot zaposlitveno oziroma delovno razmerje« (Bohinc, 2004d, str. 28).

² Kavar Vidmar, A. (2003). Delovna razmerja. Dosegljivo na: www.nuk.uni-lj.si/izobrazevalni/delovna_razmerja.doc (februar 2003)

»Delovno razmerje je sestavljeno iz dveh vsebinsko opredeljenih podsistemov. Gre za kolektivna in individualna delovna razmerja. Delovno razmerje je razmerje med delavcem ali skupino delavcev in delodajalcem, ki temelji na ustrezni delovnopravni pogodbi in je urejeno s predpisi, kolektivnimi sporazumi ter splošnim akti delodajalca« (Podgoršek, 2003, Povzetek V).

»Tega razmerja ni mogoče več pojmovati kot razmerje, ki bi imelo zgolj zaseben pomen za delodajalca in delojemalca, temveč ga je treba šteti za razmerje izredne družbene pomembnosti, se združijo v pojem delovnega prava kot posebne in avtonomne pravne panoge« (Bohinc, 2004e, str. 29).

»V skladu z v ustavi in v mednarodnih normah razglašeno svobodo dela lahko delovno razmerje nastane na prostovoljni osnovi. Delavec se v delovnem razmerju prostovoljno vključi v organizirani delovni proces. To pomeni, da naj bi bilo delovno razmerje utemeljeno takrat, ko delavec dela v organizacijsko opredeljenem in urejenem delovnem procesu« (Končar, 2008, str. 37).

»Delovno razmerje je torej delovnopravno urejeno s pogodbeno razmerje, za katero veljajo zakonsko določene pravne posledice. Temeljna pravna značilnost delovnega razmerja je omejitev samostojnosti (avtonomije) pogodbenih strank. Omejitev pogodbenih strank je torej v tem, da morata stranki pogodbe o zaposlitvi pri sklepanju in prenehanju pogodbenega razmerja in med trajanjem delovnega razmerja upoštevati zakone, mednarodne konvencijske predpise in kolektivne pogodbe, kar pomeni, da nista povsem svobodni v pogodbeni volji« (Bohinc, 2004f, str. 99 – 100).

3.2 POGODBA O DELU

»Neposredno po letu 1945 ni bilo predpisa, ki bi urejal sklepanje delovnega razmerja. Delavci in uslužbenci so se zaposlovali na podlagi administrativnih aktov državnih organov. Da se delovno razmerje lahko sklepa z delovno pogodbo, ki je lahko bila pisna ali ustna, izrecno ali molče sklenjena, je bilo predpisano prvič 1948. Za to pogodbo, kot na splošno za dvostranska delovnopravna razmerja v tistem času, je značilno, da je bila to pogodba delovnega prava, kjer je bila avtonomija volje strank še razmeroma neomejena« (Mežnar, 1995, str. 15-17).

V današnjem času se v Republiki Sloveniji s pogodbo o zaposlitvi sklene delovno razmerje (9. člen ZDR). Stranki pogodbe o delu oziroma zaposlitvi sta delodajalec in delavec (17. člen ZDR). »Kot delavec nastopa vedno fizična oseba, ko mora biti poslovno sposobna (specialno poslovno sposobnost priznava ZDR osebam, ki so dopolnile 15 let starosti), delodajalec pa je lahko bodisi pravna bodisi fizična oseba, ki delavca zaposluje« (Belopavlovič, 2008, str. 101).

»Za pogodbo o zaposlitvi gre, kadar se ena od pogodbenih strank obveže, da bo za drugo pod določenimi pogoji opravljala določeno delo v praviloma nedoločenem času, druga stranka pa se obveže zagotoviti določene pogoje in delo plačati« (Cvetko, 1999d, str. 64).

»Za pogodbo o zaposlitvi je tako značilno, da je:

- odplačna pogodba
- pogodba za osebno opravljanje dela (intuitu personae)
- pogodba za dlje trajajočo delovno aktivnost, pri kateri rok za izpolnitev pogodbene obveznosti ni značilen element (pogodba za nepretrgano delo, in ne za izvedbo ene/enkratne naloge ali storitve), pogodba, s katero se med delavcem in delodajalcem vzpostavi vez podrejenosti« (Končar, 2008, str. 37).

»Organizirani delovni proces predpostavlja, da je opravljanje dela praviloma vezano na določen čas, kraj opravljanja dela, način izvajanja delovnega procesa in podobno« (Končar, 2008, str. 37).

»Delodajalec je dolžan delavca prijaviti v obvezno pokojninsko, invalidsko, zdravstveno in zavarovanje za primer brezposelnosti v skladu s posebnimi predpisi in mu izročiti fotokopijo prijave v 15 dneh od nastopa dela (9. člen ZDR). Pogodba o zaposlitvi se sklepa za nedoločen čas (10. člen ZDR). »Delovno razmerje za določen čas je po ZDR posebnost, ki je dovoljena v določenih primerih. V praksi je bila doslej pravilo. Omejitve trajanja delovnega razmerja za določen čas se bodo uveljavljale postopno (237. člen ZDR). Do leta 2007 oziroma 2010 traja delovno razmerje za določen čas največ tri leta, kasneje največ dve leti.«³

»ZDR določa, da se pogodba o zaposlitvi sklene v pisni obliki, vendar pa kršitev ne pomeni neveljavnosti pogodbe« (Bohinc, 2004g, str. 112).

Pogodbo o zaposlitvi smejo skleniti osebe, ki so dopolnile starost 15 let. Pogodba o zaposlitvi z osebo, ki še ni dopolnila 15 let starosti, je nična.

Pogodba o zaposlitvi mora vsebovati naslednje sestavine (29. člen ZDR):

- podatke o pogodbenih strankah z navedbo nujnega prebivališča oziroma sedeža,
- datum nastopa dela,
- naziv delovnega mesta oziroma vrsto dela, s kratkim opisom dela, ki ga mora opravljati po pogodbi o zaposlitvi in za katero se zahtevajo enaka stopnja in smer izobrazbe in drugi pogoji za opravljanje dela v skladu s 20. členom ZDR,
- kraj opravljanja dela; če ni navedenega točnega kraja velja, da delavec opravlja delo na sedežu delodajalca,
- čas, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi in določilo o načinu izrabe letnega dopusta, če je sklenjena o zaposlitvi za določen čas,

³ Kavar Vidmar, A. (2003). Delovna razmerja. Dosegljivo na: www.nuk.uni-lj.si/izobrazevalni/delovna_razmerja.doc (februar 2003)

- določilo ali gre za pogodbo o zaposlitvi s polnim ali krajšim delovnim časom,
- določilo o dnevnem ali tedenskem delovnem času in razporeditvi delovnega časa, določilo o znesku osnovne plače delavca v valuti, veljavni v Republiki Sloveniji, ki mu pripada za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi ter o morebitnih drugih plačilih,
- določilo o drugih sestavinah plače delavca, o plačilnem obdobju, plačilnem dnevu in o načinu izplačevanja plače,
- določilo o letnem dopustu oziroma načinu določanja letnega dopusta,
- dolžino odpovednih rokov,
- navedbo kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca oziroma splošnih aktov delodajalca, ki določajo pogoje dela delavca, in
- druge pravice in obveznosti v primerih, določenih z ZDR.

»Delodajalec mora pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas ali za določen čas seznaniti kandidata z delom, pogoji dela ter pravicami in obveznostmi delavca in delodajalca, ki so povezane z opravljanjem dela na delovnem mestu, za katero se sklepa pogodba o zaposlitvi« (Bohinc, 2004h, str. 138).

3.3 PRAVICE, OBVEZNOSTI IN ODGOVORNOSTI POGODBENIH STRANK IZ DELOVNEGA RAZMERJA

Eno od najpomembnejših poglavij v katerega spada tudi letni dopust je s strani delodajalca in delojemalca prav gotovo tretje poglavje ZDR, ki ureja pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja.

»V tem poglavju je določen 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 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, str. 20).

Najpomembnejše pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja, ki jih določa zakon, lahko strnemo v naslednje sklope:

- Opravljanje pripravništva (splošno in volanstersko; trajanje pripravništva in izvajanje pripravništva ter omejitve odpovedi pripravniku s strani delodajalca)
- Poskusno delo (katero traja največ šest mesecev)
- Plačilo za delo (vrsta plačil; osnovna plača; delovna uspešnost; dodatki; višina dodatkov, dodatek za delovno dobo, povračila stroškov v zvezi z delom, regres, odpravnina ob upokojitvi; enako plačilo žensk in moških; plačilni dan; kraj in način izplačila plač; zadrževanje in pobot izplačila plač; nadomestilo plače; nastanitev med delovnim razmerjem; udeležba pri dobičku; plačilo pripravnika in delavca na usposabljanju) od 126. člena do 140. člena ZDR

- Delovni čas (polni delovni čas, nadurno delo, dodatno delo v primerih naravne ali druge nesreče, prepoved opravljanja dela preko polnega delovnega časa, dopolnilno delo, razporejanje delovnega časa, preračun delovnega časa)
- Nočno delo (pravice delavcev, ki delajo ponoči; omejitve dela ponoči; posvetovanje s sindikatom; nočno delo žensk v industriji in gradbeništvu)
- Odmori, počitki, letni dopust, druge odsotnosti z dela (odmori med delovnim časom, počitek med zaporednima delovnima dneva, tedenski počitek; letni dopust; plačana odsotnost zaradi osebnih okoliščin, odsotnost z dela zaradi praznovanja, odsotnost z dela zaradi zdravstvenih razlogov, odsotnost z dela zaradi opravljanja funkcije ali obveznosti po posebnih zakonih)
- Obveznost opravljanja drugega dela zaradi izjemnih okoliščin (sprememba dela zaradi naravnih ali drugih nesreč)
- Izobraževanje delavcev (delavec ima pravico in dolžnost do stalnega izobraževanja ter pravico do odsotnosti z dela zaradi izobraževanja)
- Odgovornost delavcev (disciplinska odgovornost in odškodninska odgovornost)

Pravice, obveznosti in odgovornosti obeh pogodbenih strank, začnejo veljati in uresničevati z dnem nastopa dela.

»Upošteva se deseta alineja prvega odstavka 29. člena ZDR mora pogodba o zaposlitvi vsebovati določilo o letnem dopustu oziroma o načinu njegovega določanja. Pri razlagi navedene določbe si lahko pomagamo z Direktivo 91/533/EGS. Iz direktive izhaja, da mora biti delavec seznanjen z dolžino plačanega letnega dopusta, do katerega je upravičen, če tega ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi ni mogoče točno določiti, pa s postopkom za določitev letnega dopusta« (Cvetko et al., 2004, str. 61).

»Delavec in delodajalec morata pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi, kot tudi pri prenehanju pogodbe o zaposlitvi in pri uresničevanju pravic in obveznosti v času trajanja delovnega razmerja, upoštevati poleg ZDR tudi: določbe drugih zakonov, določbe ratificiranih in objavljenih mednarodnih pogodb, določbe podzakonskih in drugih predpisov, določbe kolektivnih pogodb in določbe splošnih aktov delodajalcev« (Kresal et al., 2008, str. 8).

4 TRAJANJE IN IZRABA LETNEGA DOPUSTA

4.1 UVODNA POJASNILA POMENA TRAJANJA IN IZRABE LETNEGA DOPUSTA

»Letni dopust je pravica do daljšega, nepretrganega počitka, ki pripada delavcu za delo v koledarskem letu. Zakon določa, da ima delavec, ne glede na to, ali dela polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega, pravico do minimalnega dopusta, ki traja štiri tedne« (Belopavlovič, 2002, str. 60).

»Letni dopust je pomembna najdaljša in v načelu tudi najbolj intenzivna oblika »prostega časa« (Novak, 1983d, str. 13).

»Izraba letnega dopusta, ki bi naj služila predvsem njegovemu namenu, to je predvsem psihični sprostitev in fizičnemu počitku delavca, mora biti v naprednih in sodobnih gospodarskih sistemih prav tako učinkovita, kot visoka produktivnost, volja in veselje do dela, delovne navade in podobno. Bistveno za obveznost organizacije je, da omogoči delavcu izrabi letnega dopusta, torej da se pravica do letnega dopusta uresniči v fiziološkem smislu« (Novak, 1983e, str. 68).

»Pravica do plačanega letnega dopusta je temeljna socialna pravica vsakega posameznika v delovnem razmerju. Tej temeljni pravici iz delovnega razmerja se delavec ne more odpovedati, niti mu je delodajalec ne sme kratiti, kar je sankcionirano z različnimi pravnimi sankcijami. Delovno pravna teorija in sodna praksa opredeljujeta pravico do minimalnega letnega dopusta kot nedeljivo pravico, ki gre delavcu v polnem in ne zgolj v sorazmernem obsegu, ne glede na to ali dela v polni ali krajši delovni čas. Takšna zahteva izhaja tudi iz mednarodne ureditve. Plačani letni dopust zajema dve pravici in sicer, pravico do odsotnosti z dela ter pravico do nadomestila plačila. Zakonodajalec mora pri urejanju pravice do letnega dopusta, tako tudi delodajalec pri njenem uresničevanju v praksi, upoštevati in izhajati iz namena narave pravice. Uresničevanje narave te pravice je bistvena, saj gre za prekinitvev opravljanja delavčevih obveznosti, zaradi počitka, rekreacije ter izrabe prostega časa v skladu z njegovimi potrebami in potrebami njegove družine« (Kresal Šoltes, 2008a, str. 754-755).

Pravica do plačanega letnega dopusta, kot temeljna socialna pravica je bila zelo zgodaj priznana v številnih mednarodnih pogodbah. Te mednarodne pogodbe so:

- Leta 1948 je na ravni OZN bila sprejeta Splošna deklaracija o človekovih pravicah.
- Leta 1966 je bil sprejet Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah.
- Leta 1936 na ravni MOD, kot specializirane agencije OZN je bila sprejeta Konvencija št. 52 o plačanem letnem dopustu, ki je bila prva taka konvencija. Leta 1954 je bilo sprejeto Priporočilo št. 98 o plačanem letnem dopustu in šele po 16 letih Konvencija MOD št. 132, s katero je bila revidirana Konvencija MOD št. 52. Republika Slovenija je

leta 1970 v svoj pravni red prevzela Konvencijo MOD št. 132. o plačanem letnem dopustu.

Svet Evrope (SE) je sprejel pravico o plačanem letnem dopustu kot pravico vsakogar do pravičnih in ugodnih delovnih pogoje določa 2. člen že leta 1961 sprejete Evropske socialne listine ter leta 1996 sprejete Evropske socialne listine (spremenjen), ki jo je ratificirala tudi Slovenija (MESL).

»Pravico do plačanega letnega dopusta kot temeljno socialno pravico v pravu ES in pristojnosti Slovenije pri njeni implementaciji v nacionalno pravo urejajo, na ravni EU Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta leta 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa, ki je nadomestila istoimensko, prej sprejeto Direktivo 93/104/ES. Kot izhaja iz sodne prakse Sodišča ES, ima pravico do plačanega letnega dopusta status temeljne socialne pravice.« (Kresal Šoltes, 2008b, str. 755-758).

4.2 USTAVNA UREDITEV

Ustava Republike Slovenije, ki velja od 28.12. 1991 je temeljni pravni akt na podlagi katerega so določene človekove pravice in temeljne svoboščine.

»V ustavi Republike Slovenije je spoštovanje in varstvo človekovih pravic in temeljnih svoboščin zagotovljeno s sodno, pravno in posebno institucijo neformalnega varstva pravic državljanek in državljanov – varuhom(-in jo) človekovih pravic in temeljnih svoboščin« (Avbelj, 2005, str. 6).

»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 pogoj, da se ti predpisi uporabljajo le, če ne nasprotujejo pravnemu redu Republike Slovenije in če Ustavni zakon posebej ne določa drugače« (Vodovnik v: Tomšič, 2008a, str. 15).

»Potrebno je omeniti, 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 določili tudi pravico do letnega dopusta. Prav tako, sta obe našteti ustavi upoštevali mednarodno konvencijo št. 132 o plačanem letnem dopustu. To določbo je povzela tudi ustava SFRJ v 162. členu (minimalni letni dopust 18 delovnih dni) in ustava SRS v 204. členu« (Tomšič, 2008b, str. 15-16).

Ustava Republike Slovenije sprejeta, 28.12.1991 pa ne vsebuje tega določila.

4.3 ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH TER TRAJANJE LETNEGA DOPUSTA PO NJEM

»Namen ZDR je vsekakor sodobna, evropsko in tudi širše mednarodno primerljiva zakonska ureditev individualnih delovnih razmerij v gospodarskih razmerah zasebne lastnine, z upoštevanjem civilizacijskih pridobitev urejenosti razmerja med delom in kapitalom« (Bohinc, 2004i, str. 58).

Cilj Zakona o delovnih razmerjih je vključevanje delavcev v delovni proces, zagotavljanje usklajenega poteka delovnega procesa ter preprečevanje brezposelnosti, pri čemer se upošteva pravica delavcev do svobode dela, dostojanstva pri delu in varuje interese delavcev. (Uradni list RS, št. 42/02; ZDR 1. člen)

Zakon o delovnih razmerjih predstavlja prelomnico glede urejanja delovnih razmerij, saj je uvedel tri temeljne novosti:

- 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 ureja 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.

Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 103/2007), je bil sprejet kot kompromis med različnimi in nasprotujočimi si interesi socialnih partnerjev.

Socialni partnerji so s predlaganimi rešitvami soglašali in poudarili najpomembnejše spremembe, ki bodo omogočile:

- zagotavljanje večje notranje prilagodljivosti zaposlitve z možnostjo zaposlovanja za vrsto dela;
- širitev pravnih podlag za uporabo fleksibilnih oblik zaposlovanja;
- jasnejšo in učinkovitejšo ureditev izvedbe odpovedi pogodbe o zaposlitvi, jasnejšo ureditev plačila za delo;
- doslednejše uvajanje načela sorazmernosti;
- fleksibilnejšo ureditev delovnega časa, vzpodbude za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja;
- skrajšanje odpovednih rokov;
- ureditev pravice do odpravnine v primeru zagotovitve nadaljevanja zaposlitve pri drugem delodajalcu;
- možnost dodatnega nadurnega dela;

- prenehanje delovnega razmerja delavcu v primeru dnevne neupravičene odsotnosti z dela ter večjo zaščito delavcev pred diskriminacijo in vsemi vrstami trpinčenja.⁴

Zakon o delovnih razmerjih ureja pravico do letnega dopusta, ki je opredeljen pod osmo točko v členih 159. člena do 166. člena, in sicer:

- trajanje in določanje trajanja letnega dopusta
- pogoje za pridobitev pravice do letnega dopusta
- pravico do sorazmernega dela letnega dopusta
- izrabo letnega dopusta in možnosti za prenos izrabe v naslednjo leto
- sorazmeren način izrabe letnega dopusta v primeru, če delavec med letom sklene pogodbo o zaposlitvi z drugim delodajalcem
- način in odreditev izrabe letnega dopusta
- neveljavnost odpovedi pravici od letnega dopusta in možnost izplačila denarnega nadomestila namesto neizrabljenega dopusta le ob prenehanju delovnega razmerja

»ZDR opredeljuje splošno zakonsko veljavnost ureditve za vsa delovna razmerja, ki se sklepajo med delavci in delodajalci ne glede na vrsto delodajalca (osebe zasebnega ali javnega prava), področje in naravo zaposlitve (člen 3/1 ZDR). ZDR velja tudi za javne uslužbenke in delodajalce javnega sektorja, vendar zgolj subsidiarno (tako določa člen 5/1 ZJU). Uporablja se tudi za delovna razmerja med tujimi delodajalci in delavci, ki so sklenjena na podlagi pogodbe o zaposlitvi na območju Republike Slovenije« (Bohinc, 2004j, str. 77).

"Kot povzamemo iz obrazložitve ZDR, se je glede določanja zakonsko zagotavljanje pravice do letnega dopusta kot tudi v zvezi z drugimi vprašanji določanja in izrabe letnega dopusta do zdaj upoštevala Konvencija št. 132. o plačanem letnem dopustu. Pri pripravi novih rešitev pa so bili obravnavani tudi novejši mednarodni dokumenti, ki kakor koli urejajo ta vprašanja:

predlog dopolnjene Evropske socialne listine, ki v okviru pravice do pravičnih pogojev dela predvideva uveljavitev najmanj štiritedenskega letnega dopusta, direktiva Sveta EU, ki zavezuje države članice, da bodo zagotovile, da bo vsak delavec upravičen najmanj do štirih tednov plačanega letnega dopusta (v državni zakonodaji in/ali praksi)« (Bohinc, 2004k, str. 337).

⁴ MDDSZ (2010). Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Dosegljivo na: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/zdr/ (24.2.2011)

4.3.1 Trajanje letnega dopusta

Letni dopust je ena od temeljnih pravic delavcev iz delovnega razmerja.

»Delavec ima pravico do letnega dopusta v posameznem koledarskem letu, ki ne more biti krajši od štiri tedne, ne glede na to, ali dela polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega. Minimalno število dni letnega dopusta delavca je odvisno od razporeditve delovnih dni v tednu za posameznega delavca. To pomeni, da bo imel delavec v primeru petdnevnega tednika pri delodajalcu pravico najmanj 20 dni letnega dopusta (štirje tedni, vsak po pet delovnih dni), v primeru šestdnevnega tednika najmanj 24 dni letnega dopusta (štirje tedni, vsak po šest delovnih dni), v primeru štiridnevnega tednika pa le 16 dni (štirje tedni, vsak po štiri delovne dni)« (Kresal Šoltes, 2008c, str. 759-760).

Poleg minimalnega letnega dopusta, so še nekaterim delavcem na podlagi zakona dodeljeni še dodatni dnevi letnega dopusta, glede na njihove osebne in socialne okoliščine. Te okoliščine so:

- status starejšega delavca (starejši od 55 let/moški in 50 let/ženske),
- invalidnost delavca,
- najmanj 60% telesna okvara,
- nega in varstvo otroka s telesno ali duševno prizadetostjo,
- ter za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti.

V prvih štirih primerih ima delavec pravico do najmanj treh delovnih dni letnega dopusta, v zadnjem primeru pa najmanj do enega dodatnega dneva za vsakega otroka. Dodatni dopust gre vsakemu od obeh staršev, in ne zgolj samo enemu od njiju. Zakon ne pogojuje dodelitev dopusta z dodatnimi okoliščinami, na primer, s skupnim prebivanjem. Zadostuje že, da delavec dokaže, da ima otroka mlajšega od 15 let. Dodatni dan dopusta za otroka, starega do 15 let se prizna tudi za leto, v katerem bo otrok dosegel zahtevano starost.

»Pojem invalida delavca obsega tako, delovne invalide na podlagi predpisov s področja pokojninskega in invalidskega zavarovanja, kot tudi invalide na podlagi predpisov s področja zaposlovanja in usposabljanja invalidov, ki nimajo status delovnih invalidov (ZZRZI). ZDR ne določa posebnega organa ali posebnega postopka ali dokazila za ugotovitev dejstva, da je nekdo invalid ali da neguje ali varuje otroka s telesno okvaro, za dokazitev teh dejstev se upoštevajo dokazila v skladu z drugimi področnimi zakoni oziroma z drugimi razpoložljivimi dokaznimi sredstvi.

»Vsak delavec im pravico do minimalnega plačanega letnega dopusta v trajanju štirih tednov. Glede neenakomerne razporeditve delovnih dni v posameznem tednu za posameznega delavca se upošteva povprečno število delovnih dni v tednu v daljšem časovnem obdobju. Pomembno je, da delodajalec vsakemu delavcu zagotovi neodvisno od razporeditve delovnih dni v tednu odsotnost zaradi letnega dopusta najmanj v obsegu štirih polnih koledarskih tednov na leto, neodvisno od konkretne razporeditve delovnega časa« (Kresal Šoltes, 2008d, str. 761-762).

Pri pravicah do dodelitve dodatnih dni letnega dopusta je potrebno še upoštevati določilo po 198. členu ZDR o povečanem letnem dopustu za delavca, ki še ni dopolnil 18 let starosti. Tak delavec ima pravico do povečanega letnega dopusta za sedem delovnih dni, kar pomeni, da mu poleg štirih tednov letnega dopusta, pripada še dodatnih sedem dni dopusta. Prav tako določa določilo 150. člena ZDR o daljšem letnem dopustu nočnih delavec, v tem primeru mora delodajalec prav tako zagotoviti daljši dopust delavcu, zakon pa ne vsebuje števila dodatnih dni. Število dodatnih dni se lahko določi s kolektivno pogodbo ali s pogodbo o zaposlitvi.

Pravico do letnega dopusta ima vsak delavec, ki je v delovnem razmerju. Če delodajalec ne zagotovi pravice do letnega dopusta v skladu s tem zakonom, se kaznuje z globo, po 230. členu ZDR⁵.

»Napačno je stališče, da je potrebno šteti štiri tedne dopusta (iz 159. člena 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 višji od IV. stopnje strokovne izobrazbe), to 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. (Višje delovno in socialno sodišče, sodba Pdp 248/2004)« (Krašovec, 2008, str. 590-591).

4.3.2 Določanje letnega dopusta

»ZDR določa trajanje letnega dopusta tako, da določi, kaj šteje kot dan dopusta. Določa, se kot dan letnega dopusta šteje vsak delovni dan, ki je po razporeditvi delovnega časa pri delodajalcu za konkretnega delavca določen kot delovni dan. Letni dopust se določa in izrablja v delovnih dnevih. Prazniki in dela prosti dnevi, odsotnost zaradi bolezni ter drugi primeri opravičene odsotnosti z dela se ne všttevajo v dneve letnega dopusta. Daljše trajanje letnega dopusta se določi s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi« (Bohinc, 2004l, str. 338).

Določanje trajanja letnega dopusta je določeno v 160. členu ZDR, dopolnjen pa je bil z novelo ZDR-A. V njem je zapisano, da je delodajalec izrecno dolžan, da mora najkasneje do 31. marca pisno obvestiti delavce o odmeri letnega dopusta za tekoče koledarsko leto.

⁵ Ta člen v prvem odstavku določa globo v višini od najmanj 1.500 evrov pa do največ 4.000 evrov za v dvajsetih primerih taksativno naštetih situacij (Bečan et al., 2008, str. 963).

»Navedeni rok ne pomeni, da delodajalec pri odmeri upošteva le okoliščine, ki so nastopile do tega datuma. Delodajalec mora v obravnavanem pisnem obvestilu upoštevati vse okoliščine, za katere že ob izdaji obvestila ve, da bodo nastopile do izteka tekočega koledarskega leta. Če nastopi katera od okoliščin po izdaji pisnega obvestila, mora delodajalec ponovno odmeriti letni dopust in delavcu izročiti novo pisno obvestilo o novi odmeri« (Kresal Šoltes, 2008e, str. 764).

»Dolžina letnega dopusta se torej določi tako, da se najprej odmeri minimalno trajanje štirih tednov po prvem odstavku 159. člena ZDR, tako odmerjen dopust pa se nato poveča za ustrezno število dodatnih dni, če delavec izpolnjuje posebne kriterije. Nekatere od teh kriterije določa že zakon sam (drugi odstavek 159. člena, 198. člena, 150. člena), praviloma pa jih določajo veljavne kolektivne pogodbe« (Kresal Šoltes, 2008f, str. 764).

Dosedanji drugi odstavek je po noveli ZDR-A postal tretji dostavek z enako vsebino. Določa pravilo o prepovedi vštevanja v dneve letnega dopusta drugih odsotnosti z dela, do katerih je delavec prav tako opravičen, če te padejo v čas izrabe letnega dopusta. V čas letnega dopusta se ne vštevajo prazniki in dela prostih dnevi, odsotnost zaradi bolezni ali poškodbe ter drugi primeri opravičene odsotnosti z dela.

»Praznike in dela proste dneve določa poseben zakon o praznikih in dela prostih dnevih v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 26/1991), odsotnost z dela zaradi praznovanja pa ureja določilo 168. člena ZDR. Odsotnost zaradi bolezni ali poškodbe urejajo predpisi s področij zdravstvenega zavarovanja. Druge primere opravičene odsotnosti z dela ureja ZDR v členih od 167 do 170« (Kresal Šoltes, 2008g, str. 765).

Med take odsotnosti štejemo na primer:

- plačano odsotnost zaradi osebnih okoliščin (lastna poroka, smrt zakonca oz. izven zakonskega partnerja, smrt staršev ali huda nesreča),
- odsotnost zaradi darovanja krvi,
- odsotnost zaradi opravljanja funkcije ali obveznosti po posebnih zakonih,
- odsotnost z dela zaradi izobraževanja (po 173. členu ZDR),
- odsotnost z dela zaradi izrabe starševskega dopusta (po 191. členu ZDR).

Zahteva, da se druge opravičene odsotnosti ne vštevajo v letni dopust, izhaja tudi iz 6. člena Konvencije MOD št. 132 o plačanem letnem dopustu.

»Tudi iz sodne prakse Sodišča ES je treba v zvezi z uresničevanjem pravice do letnega dopusta razlikovati različne vrste plačanih dopustov, do katerih je delavec upravičen na podlagi prava Skupnosti, in v zvezi z njihovo izrabo upoštevati njihove različne namene in cilje« (Kresal Šoltes, 2008h, str. 756).

Letni dopust se določa in izrablja v delovnih dnevih. Iz navedenega pravila izhaja, da delavec ne more izrabljati letnega dopusta po urah, temveč je najmanjša enota izrabe en delovni dan.

»To pomeni, da delodajalec ne more odrediti delavcu določenega števila delovnih ur na dan, ko ta izrablja letni dopust, in da je delavec v primeru izrabe letnega dopusta upravičen do celodnevne odsotnosti z dela. Kolikor bi se delodajalec in delavec dogovorila le za nekajurno opravičeno odsotnost z dela zaradi neodložljivih osebnih opravkov delavca, bi namesto izrabe letnega dopusta v takem primeru lahko uporabila institut začasne neenakomerne prerazporeditve delovnega časa« (Kresal Šoltes, 2008i, str. 765).

»Kot dan izrabe letnega dopusta se šteje samo tisti dan, ko bi delavec glede na razporeditev delovnega časa moral opravljati delo. Kot čas izrabe letnega dopusta se tako ne štejejo tisti dnevi, ko delavec sicer ne dela, vendar tudi sicer ne bi delal glede na njegovo razporeditev delovnega časa« (Kresal Šoltes, 2008j, str. 766).

4.3.3 Pridobitev pravice do letnega dopusta

Pridobitev pravice do letnega dopusta je določeno v 161. členu ZDR-ja. Zakon veže pravico do celotnega letnega dopusta na čas nepretrganega trajanja delovnega razmerja, ki ne sme biti daljši od šestih mesecev, ne glede ali delavec dela polni delovni čas ali krajši delovni čas. Kadar delavec ne izpolnjuje zahtevanega šestmesečnega nepretrganega delovnega razmerja, pridobi pravico do sorazmernega dela letnega dopusta, in sicer 1/12 dopusta za vsak mesec delovnega razmerja, kar je natančneje določeno v 162. členu ZDR.

»Vsak delavec ima pravico do celotnega letnega dopusta, ko izpolni pogoj neprekinjenega delovnega razmerja v trajanju najmanj šest mesecev, ne glede na to, ali je v tem času tudi dejansko opravljal delo ali pa je bil opravičeno odsoten z dela (zaradi bolniške, porodniške oziroma drugih oblik starševskega dopusta, izobraževanja ali drugih osebnih okoliščin). Zakon veže pogoj na trajanje delovnega razmerja, in ne na dejansko opravljanje dela v tem času. Pravico do celotnega letnega dopusta pridobi tudi delavec, ki je bil celotno koledarsko leto odsoten zaradi bolezni ali starševskega dopusta. Gre za različne vrste plačanega dopusta, od katerih vsak zasleduje svoj cilj in namen in ima svojo pravno podlago, zato se med seboj ne izključujejo« (Kresal Šoltes, 2008k, str. 767-768).

Pogoj do pravice letnega dopusta se ne nanaša na delovno razmerje pri istem delodajalcu, kar pomeni, v primeru, da delavec verižno, brez prekinitve sklepa pogodbe o zaposlitvi za določen čas z različnimi delodajalci.

»Kot zadnje je pomembno tudi, da pogoj šestmesečnega predhodnega delovnega razmerja velja za pogodbo o zaposlitvi za polni kot tudi krajši delovni čas. Tudi delavec, ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za na primer polovični delovni čas, bo po preteku šestih mesecev pridobil pravico do celotnega letnega dopusta« (Kresal Šoltes, 2008l, str. 768).

4.3.4 Pravica do sorazmernega dela letnega dopusta

V 162. členu ZDR je urejena pravica do sorazmernega dela letnega dopusta. Kar pomeni, da, kadar delavec ne izpolnjuje pogoja za pridobitev do celotnega letnega dopusta mu pripada pravica do sorazmernega dela letnega dopusta, glede na doseženo dolžino predhodnega trajanja delovnega razmerja.

»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 pravica do izrabe letnega dopusta vezana na določeno obdobje v koledarskem letu« (Mežnar in Plešnik, 2002, str. 50).

Zakon v 162. členu ZDR določa, da ima delavec pravico do izrabe 1/12 letnega dopusta za vsak mesec dela v posameznem koledarskem letu:

- če v koledarskem letu, v katerem je sklenil delovno razmerje, ni pridobil pravice do celotnega letnega dopusta,
- če mu preneha delovno razmerje pred pretekom roka, po preteku katerega bi pridobil pravico do celotnega letnega dopusta,
- če mu je delovno razmerje v tekočem koledarskem letu preneha pred prvim julijem.

»Z novelo ZDR-A je bil dodan nov drugi odstavek, ki ureja primer, ko delavec med koledarskim letom, za katerega mu je bil odmerjen letni dopust, sklene novo pogodbo o zaposlitvi z drugim delodajalcem. V takem primeru zakon določa, da delavcu zagotavljata pravico do letnega dopusta oba delodajalca, sorazmerno trajanju delovnega razmerja pri vsakem od njiju. Morebitna neizpolnitev obveznosti prejšnjega delodajalca ne preide v breme novega delodajalca. Prenos izrabe neizrabljenega letnega dopusta od prvega k novemu delodajalcu bi bil možen samo na podlagi dogovora med delavcem in delodajalcem« (Kresal Šoltes, 2008m, str. 770-771).

V tretjem odstavku je navedeno pravilo o zaokrožitvi ostankov pri izračunavanju sorazmernega dela letnega dopusta. Pri izračunavanju se sorazmernega dela letnega dopusta se najmanj polovica dneva zaokroži na cel dan letnega dopusta (ZDR, 162. člen).

»Po tem, ko delodajalec določi število dni plačanega letnega dopusta v koledarskem letu, to število dni deli z 12 in pomnoži s številom mesecev delovnega razmerja delavca v koledarskem letu. Če to ponazorimo v primeru:

Delavec je v koledarskem letu upravičen do 20 dni osnovnega plačanega letnega dopusta, 2 dni zaradi otrok do 15 let starosti, 3 dni zaradi zahtevnosti delovnega mesta in 1 dan zaradi pogojev dela. Tako je delavec skupaj upravičen do 26 dni plačanega letnega dopusta. Ker je delavec prvič sklenil delovno razmerje dne 01. septembra bo do konca koledarskega leta nepretrgoma v delovnem razmerju 4 mesece. Dolžina plačanega dopusta tako izračunamo z uporabo naslednje enačbe:

$$\text{št. dni dopusta} = \frac{\text{celotna dolžna dopusta} \times \text{število dni delovnega razmerja}}{12}$$

$$\text{št. dni dopusta} = \frac{26 \times 4}{12} = 8.66 = 9 \text{ dni}$$

Decimalni del plačanega dopusta se matematično zaokroži. To pomeni, da se 0,001 do 0,499 zaokroži navzdol na celo število, 0,500 do 0,999 pa navzgor na celo število« (Krašovec, 2008, str. 598)

4.3.5 Izraba letnega dopusta

»Izraba letnega dopusta je pravica in obveznost delavca in organizacije, da potem, ko delavec izpolni pogoje za pridobitev pravice do letnega dopusta in ko so podani formalni pogoji, začne izrabljati in izrabi letni dopust. Izraba letnega dopusta je dejansko uresničitev (izpolnitev) pridobljene pravice do letnega dopusta« (Novak, 1983e, str. 123).

Določilo prvega odstavka 163. člena ZDR navaja, da je letni dopust mogoče izrabiti v več delih, s tem da mora en del trajati najmanj dva tedna.

Drugi odstavek 163. člena ZDR 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.

Zakon v 163. členu ZDR tretjega odstavka dopušča delavcu pravico izrabiti ves letni dopust, ki bi bil izrabljen v tekočem koledarskem letu zaradi odsotnosti, zaradi bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otrok, do 30. junija naslednjega koledarskega leta. V primeru, da je v koledarskem letu, v katerem mu je bil odmerjen dopust, delal vsaj šest mesecev.

Četrty odstavek 163. člena ZDR ima posebno določilo za delavce, ki imajo sklenjeno delovno razmerje v tujini in tam tudi delajo. Tak delavec, ki dela v tujini, lahko v celoti izrabi letni dopust do konca naslednjega koledarskega leta, če je tako določeno s kolektivno pogodbo.

Glede načina izrabe je treba še upoštevati tudi določila:

- 62. člena, ki se nanaša na določilo o načinu izrabe letnega dopusta delavca, katerega delo se zagotavlja drugim uporabnikom. Letni dopust izrablja delavec v dogovoru med delodajalcem in uporabnikom
- 65. člena, ki se nanaša na določanje časa izrabe dopusta
- Delavec se mora sporazumeti z delodajalci, o načinu izrabe letnega dopusta. Delodajalci, pri katerih je delavec zaposlen s krajšim delovnim časom, so dolžni delavcu zagotoviti sočasno izrabo letnega dopusta.

- 223. člena o določilu o letnem dopustu za pomorščake
- Če je tako, določeno s kolektivno pogodbo, lahko delavci – pomorščaki v celoti izrabijo letni dopust ne glede na določbo 163. člena tega zakona do konca naslednjega leta.

»Možnost deljene ali nedeljene izrabe in prenosa neizrabljenega dopusta ureja prav tako Konvencija MOD št. 132 o plačanem letnem dopustu v 8. in 9. členu.

Po konvenciji je možna deljena izraba, če en del dopusta traja brez presledka najmanj dva delovna tedna (drugi odstavek 8. člena konvencije), nepretrgani del dopusta pa mora biti izrabljen najpozneje v enem letu, preostanek dopusta pa najpozneje v 18 mesecih, računano od konca leta, v katerem je bila pridobljena pravica do dopusta (prvi odstavek 9. člena konvencije). Del dopusta, ki presega navedeni minimum, se lahko s privolitvijo delavca preloži na omejen čas tudi po tem obdobju, kar se uredi z nacionalno zakonodajo ali kolektivnimi pogodbami (drugi in tretji odstavek 9. člena konvencije)« (Kresal Šoltes, 2008n, str. 772).

Letni dopust je mogoče izrabiti ali neprekinjeno ali deljeno v več delih. Deljena oblika izrabe letnega dopusta je dovoljena, da mora en del dopusta trajati neprekinjeno najmanj dva tedna, v drugem primeru pa mora biti dvotedenski del dopusta izrabljen do konca tekočega koledarskega leta.

»Oba pogoja morata biti izpolnjena kumulativno. Dva tedna je treba razlagati kot dva koledarska tedna (torej 14 prostih dni, ne glede na število delovnih dni v tednu za posameznega delavca. Deljeni način izrabe je le en od dovoljenih oblik, in ne izključuje možnosti, da bi se letni dopust lahko izrabil tudi v enem celotnem, nedeljenem delu« (Kresal Šoltes, 2008o, str. 773).

V 163. členu so določena tudi časovna obdobja v katerih mora delodajalec, delavcem zagotoviti izrabo letnega dopusta do konca tekočega koledarskega leta. Delodajalec ne more zaradi potrebe delovnega procesa, delavcu enostransko brez dogovora odrediti izrabo letnega dopusta po delih, tako da mu zagotovi le dva tedna dopusta v tekočem koledarskem letu. Delodajalec si mora urediti delovni proces tako, da bo lahko izpolnil svoje obveznosti do zaposlenih iz naslova zagotavljanja letnega dopusta do izteka tekočega leta.

»Možnost deljene izrabe, tako da se v tekočem letu izrabi le dva tedna dopusta, preostanek pa do 30. junija naslednje leto, veže zakon na dogovor obeh pogodbenih strank, kar pomeni, da delodajalec nima pristojnosti odrejanja takega načina izrabe enostransko, sklicujoč se na potrebe delovnega procesa« (Kresal Šoltes, 2008p, str. 773).

Delavec ima pravico, da do konca tekočega leta izrabi najmanj dva tedna letnega dopusta, ostala dva tedna pa si lahko prenese v naslednje koledarsko leto do konca 30. junija v dogovoru z delodajalcem. Izjemoma je dopustno prenesti celoten letni dopust v naslednje koledarsko leto delavcem, ki so bili v tekočem koledarskem letu odsotni zaradi

bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka in so delali vsaj šest mesecev.

V primeru, da delavec ne izrabi letnega dopusta, mu ta pravica po izteku prenosnega obdobja preneha, tak delavec ni upravičen do denarnega nadomestila.

Pravico do prenosa neizrabljenega letnega dopusta ima delavec, ki je celotno koledarsko leto odsoten zaradi (zdravstvenih razlogov, porodniškega dopusta ali dopusta za nego otroka in varstvo otroka) v takem primeru, mu mora delodajalec po 161. členu o pravici do letnega dopusta odmeriti letni dopust v celotnem trajanju. Delavec je bil namreč v tekočem letu celo leto oziroma več kot šest mesec odsoten z dela.

»To pomeni, da bi tak delavec v tekočem koledarskem letu sicer pridobil celotni letni dopust, vendar ga ne bi mogel prenesti v naslednje koledarsko leto v celoti, temveč v delu, zmanjšanem za dva tedna, tako kot to velja za ostale delavce« (Kresal Šoltes, 2008r, str. 775).

Delavec, ki dela v tujini, sem spadajo tudi pomorščaki, imajo pravico do prenosa neizrabljenega celotnega letnega dopusta v naslednje koledarsko leto, in ne le do 30. junija. Vendar samo v primeru, da je tako določeno s kolektivno pogodbo delodajalca.

»Odsotnost zaradi bolezni ali poškodbe, prazniki in dela prosti dnevi, sobote in nedelje, ko delavec sicer ne dela ter drugi primeri opravičene odsotnosti z dela se ne všttevajo v dneve letnega dopusta, kolikor padejo taki dnevi v čas izrabe letnega dopusta« (Kresal et al., 2008, str. 81).

»Izraba letnega dopusta je torej pravica in dolžnost, ki se ji ni mogoče odreči ali zamenjati za denarno odmero« (Bohinc, 2004m, str. 340).

Ob prenehanju delovnega razmerja je delodajalec dolžan dati delavcu potrdilo o izrabi letnega dopusta (164. člen ZDR).

4.3.6 Način izrabe letnega dopusta

Na kakšen način lahko delavec izrabi letni dopust določa 165. člen ZDR. Letni dopust se izrablja upošteva potrebe delovnega procesa ter možnosti za počitek in rekreacijo delavca ter upošteva njegove družinske obveznosti (Zakon o delovnih razmerjih, 2002). Po drugem odstavku imajo starši šoloobveznih otrok pravico izrabiti najmanj teden dni dopusta v času šolskih počitnic. Tretji odstavek tega člena opredeljuje, da ima delavec pravico izrabiti en dan letnega dopusta na isti dan, ki ga sam določi, o čemer mora obvestiti delodajalca najkasneje tri dni pred izrabo. V zadnjem četrtem stavku tega člena je opredeljeno, da delavec lahko delavcu odreče izrabo letnega dopusta po drugem in tretjem odstavku tega člena, če bi odsotnost delavca resneje ogrozila delovni proces (ZDR-A, 2007) (Uradni list RS, št. 103/2007).

Prvi odstavek tega člena določa čas izrabe letnega dopusta in v kakšnem obsegu lahko o tem odloča tudi delavec, prav tako so določene tudi okoliščine, ki se morajo upoštevati pri določanju časa izrabe letnega dopusta. Med te okoliščine spadajo, potrebe delovnega procesa, možnosti za počitek in rekreacijo delavca ter družinske obveznosti delavca.

»Kot izhaja iz sodne prakse Sodišča ES, je letni dopust je namenjen počitku, pridobitvi distance in oddihu ter skrbi po učinkoviti zaščiti delavčeve varnosti in zdravja« (Kresal Šoltes, 2008, str. 779).

Za lažje usklajevanje družinskega in poklicnega življenja zaposlenih staršev šoloobveznih otrok imajo tako starši pravico zahtevati od delodajalca, da jim omogoči izrabo najmanj teden dni letnega dopusta v času šolskih počitnic.

Delavec ima pravico izrabiti en dan letnega dopusta, ki si ga sam določi, o tem pa mora obvestiti delodajalca najkasneje v treh dneh.

»Zakon pogojuje navedeno pravico delavca z dvema pogojevoma: delavec mora o datumu obvestiti delodajalca najkasneje tri dni pred izrabo, delodajalec pa delavcu napovedanega dopusta ne odreče v mejah, kot to določa naslednji stavek. Delavec je dolžan delodajalca obvestiti zgolj o datumu izrabe letnega dopusta, ne pa tudi o razlogih za takšno izrabo« (Kresal Šoltes, 2008s, str. 780).

Delavec lahko odreče delavcu nameravano izrabo letnega dopusta v zgoraj naštetih stavkih, le če bi njegova odsotnost resneje ogrozila delovni proces.

»Posebna oblika izrabe letnega dopusta je kolektivni dopust. Kolektivni dopust, ki ga na podlagi samoupravnega splošnega akta in načrta (plana) izrabe letnega dopusta istočasno izrabijo vsi delavci temeljne ali druge organizacije« (Novak, 1983f, str. 55 in str. 133).

»Letnega dopusta ni mogoče izrabiti po urah« (Novak, 1983g, str. 133).

4.3.7 Neveljavnost odpovedi pravice do letnega dopusta

Določilo 166. člena določa, da se delavec ne more odpovedati pravici do letnega dopusta, prav tako je neveljaven sporazum med delavcem in delodajalcem, v katerem bi se dogovorila o odškodnini za neizrabljeni letni dopust. Izjema je le, če delavec preneha delovno razmerje z delodajalcem.

V tem členu sta določeni dve prepovedi, in sicer:

1. Prepoved odpovedi pravici do letnega dopusta
2. Prepoved izplačila denarnega nadomestila namesto dejanske izrabe letnega dopusta

Prva prepoved opredeljuje, da se delavec s kakršnokoli izjavo ali sporazumom ne more odpovedati pravici do letnega dopusta, niti mu je delodajalec ne more kratiti.

»Pravica do letnega dopusta naj bi sodila v tako imenovan javni red in zato ne bi mogla biti predmet morebitne odpovedi v okviru poravnave v delovnopravnem sporu« (Kresal Šoltes, 2008š, str. 781).

»V drugi prepovedi zakon sicer neuradno uporablja izraz »odškodnina za neizrabljen letni dopust«, vendar je treba določilo po vsebini razlagati kot nadomestilo, upoštevajoč teleološko, sistemsko, logično in primerjalnopravno razlago, v duhu in pomenu, 11. člena Konvencije MOD št. 132 o plačanem letnem dopustu ter 7. člena Direktive 2003/88/ES in predvsem v luči sodne prakse Sodišča ES« (Kresal Šoltes, 2008, str. 781).

Direktiva 2003/88eES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa – Združena verzija (Uradni list, št. 216, 20.8.1994).⁶

»Obe prepovedi, sta odraz statusa pravice do letnega dopusta kot temeljne socialne pravice« (Kresal Šoltes, 2008t, str. 781).

V primeru, da delavec ob prenehanju delovnega razmerja ni mogel izrabiti letnega dopusta, bi bil ta delavec lahko upravičen do morebitne dodatne denarne odškodnine za škodo, če bi mu nastala kot posledica kot posledica kršenja pravic iz delovnega razmerja.

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 nezmožnost izrabe letnega dopusta na strani delavca, ta ni upravičen do odškodnine za neizrabljen letni dopust.⁷

»Denarno nadomestilo po 184. členu ZDR nikakor ni mogoče izplačati delavcu namesto dejanske izrabe letnega dopusta med trajanjem delovnega razmerja, na primer namesto prenesenega dopusta. Izplačilo denarnega nadomestila namesto neizrabljenega letnega dopusta je dopustno samo ob prenehanju delovnega razmerja« (Kresal Šoltes, 2008u, str. 782).

Letni dopust ter njegova izraba ni le v korist delavca, ampak tudi delodajalca. Vsak delodajalec si želi, da delavec pride po dopustu na delo spočit in poln novega elana. Zato, še je toliko bolj pomembna izraba letnega dopusta.

⁶ Tremonti, G. (2003). Uradni list Evropske unije. Direktiva 2003/88eES Evropskega parlamenta. Dosegljivo na:
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:04:32003L0088:SL:PDF>
(04.11.2003)

⁷ MDDSZ (2011). Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Dosegljivo na:
http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/zdr/letni_dopust_in_regres_za_letni_dopust/ (26.2.2011)

Mednarodna konvencija MOD 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 do takšnega dopusta za denarno nadomestilo ali kaj drugega.

»Letni dopust, ki je najdaljša odsotnost delavca z dela, in delovni čas, sta dva nasprotna pola človekove aktivnosti. Za oba lahko trdimo, da dosežeta svoj bistveni namen le takrat, če ju delavci »izrabijo« v skladu z njunim bistvenim namenom« (Novak, 1983h, str. 15).

Primer iz sodne prakse:

Ali mora biti izjava o pravici do koriščenja letnega dopusta s strani delodajalca nedvoumna ali velja pavšalna izjava?

»Izjava delodajalca, da sme delavec koristiti letni dopust, mora biti decidirana in delavcu izrečena nedvoumno. V primeru spora med delavcem in delodajalcem glede nedvoumnosti izjave delodajalca je sodišče dolžno ugotoviti dobro vero delavca v to, da mu je delodajalec letni dopust odobril, in ga je delavec iz tega razloga upravičeno in v dobri veri tudi koristil (sodba VDSS z opr. št. Pdp 142/2000)

Zaradi jasnosti in lažjega dokazovanja, je bil letni dopust delavcu odobren, predlagamo, da se v praksi letni dopust odreja pisno« (Erjavec et al., 2008, str. 283).

V primeru Robinson-Steele

Sodišče je odločilo, da se plačilo za letni dopust, vključenih v našo dnevno urno plačilo (navite plača dopust), v nasprotju z direktivo o delovnem času. Tak sistem lahko pripelje do več situacij, minimalni plačani letni dopust nadomesti z denarnim nadomestilom. V Združenem kraljestvu so prenesli direktive, ki predpisujejo, da vsaka pogodbeni stranka prejme prejemke, izplačane delavcu v zvezi z dopustom, gre pri izvajanju kakršne koli odgovornosti delodajalca za izplačila v skladu z ustrezno uredbo za to obdobje (Blanpain, 2008. str. 581).

5 MEDNARODNA PRAVNA UREDITEV LETNEGA DOPUSTA

5.1 MEDNARODNA ORGANIZACIJA DELA (MOD)

»Predvojne izkušnje in svetovni imperialistični spopad so vplivali na delavski razred, da je že med vojno, zlasti pa proti koncu vojne, začel razmišljati, kakšen naj bo novi položaj delavskega razreda po končani vojni. Vsi avtorji internacionalnega delovnega prava priznavajo danes velik pomen, ki ga je imela oktobrska revolucija za urejevanje delovnih razmerij, zlasti pa za ustanovitev Mednarodne organizacije dela« (Kyovsky in Radovan, 1975a, str. 19).

»Mednarodna organizacija dela (MOD) je specializirana agencija Organizacije združenih narodov (OZN). Ustanovljena je bila leta 1919, z versajsko pogodbo, leta 1946 pa je postala prva specializirana agencija OZN. V okviru OZN ima MOD edinstveno tripartitno strukturo, kar pomeni, da so predstavniki vlad, delodajalcev in delojemalcev enakopravno zastopani v organih organizacije. Republika Slovenija je bila v MOD sprejeta 29. maja 1992. Aktivno povezovanje Slovenije z MOD je pomembno, saj je to izredno bogat vir izkušenj in znanja za uresničevanje pravic delavcev ter za delovanje delodajalcev in vlade pri obvladovanju aktualnih problemov brezposelnosti, socialne varnosti ter zagotavljanja človekovih pravic na področju dela in delovanja trga delovne sile« (Novak, et al., 2006a, str. 19-44).

»Republika Slovenija je bila v MOD sprejeta 29. maja 1992. Aktivno povezovanje z MOD je za Slovenijo pomembno, saj je to izredno bogat vir izkušenj in znanja za uresničevanje pravic delavcev ter za delovanje delodajalcev in vlad pri obvladovanju aktualnih problemov brezposelnosti, socialne varnosti ter zagotavljanja človekovih pravic na področju dela in delovanja na trgu delovne sile. Sodelovanje z MOD je Republika Slovenija leta 2002 še okrepila s podpisom sporazuma o sodelovanju. Na ozemlju današnje Slovenije pa so seveda tudi že v preteklosti veljale ratificirane konvencije MOD« (Novak et al., 2006b, str. 43).

»Namen MOD je ustanavljanje socialne pravičnosti in mednarodno priznanih človekovih pravic ter pravic iz dela« (Novak et al., 2006c, str. 19).

»Za MOD kot specializirano organizacijo OZN, ki je samostojna mednarodna pravna oseba, veljajo splošna načela mednarodnega prava, ki sicer veljajo za vse druge mednarodne organizacije. Načela MOD so zajeta v ustavi, ki je bila sprejeta ob ustanovitvi organizacije. V okviru splošnih načel mednarodnega prava je filadelfijska deklaracija zajela posebnosti MOD v štirih tezah, in sicer: delo ni blago, svoboda izražanja mišljenja in koalicijska svoboda sta osnova za stalni napredek, obstoj revščine v katerem koli delu sveta ogroža blaginjo v vsem svetu, bolj prosti revščini zahteva skupno akcijo predstavnikov delavcev in delodajalcev ter vlad« (Novak et al., 2006č, str. 25-26).

»Nekatera načela so tako pomembna za obstoj organizacije, da se je po drugi svetovni vojni uveljavilo stališče, da so ta načela neposredno uporabna, čeprav posamezna članica ni ratificirala konvencije, ki konkretizira ustavno načelo« (Kyovsky in Radovan, 1975b, str. 24).

Glavna organizacijska načela MOD, ki veljajo od njene ustanovitve do danes, so:

- načelo univerzalnosti
- načelo tripartitnosti
- načelo politične nevtralnosti

Načelo univerzalnosti se kaže v tem, da so članice MDO države ne glede na družbeno ureditev. To načelo velja prav tako v OZN. MOD je stalna mednarodna organizacija, ki mora ustrezati potrebam vseh ljudstev ne glede na gospodarsko-socialno in politično ureditev.

Načelo tripartitnega sestava glavnih organov MOD je načelo, po katerem se ta organizacija razlikuje od drugih mednarodnih organizacij. Glavne organe MOD na podlagi tega načela sestavljajo predstavniki držav, predstavniki delavcev in predstavniki delodajalcev.

Načelo nevtralnosti zahteva upoštevanje politične nevtralnosti v vseh dejavnostih MOD. Generalni direktor in osebje, ki mu je podrejeno, ne smeta sprejemati navodil posameznih vlad oziroma nobenih avtoritet zunaj organizacije (Novak et al., 2006d, str. 25-26).

Konvencija št. 132 o plačanem letnem dopustu (revidirana), 1970 je bila sprejeta 24. junija 1970 na 54. zasedanju Mednarodne konference v Ženevi, veljati pa je začela 3 leta kasneje (30. junij 1973). Slovenija jo je prevzela v svoj pravni red z nasledstvom (Uradni list SFRJ – MP, št. 52/73, v zvezi z Aktom o notifikaciji nasledstva, Uradni list RS, št. 54/92 – MP), in sicer brez omejitve oziroma brez pridržkov v smislu 15. člena.

V zvezi z zgodovinskim razvojem je treba omeniti, da je leta 1936 MOD sprejel Konvencijo št. 52 o plačanem letnem dopustu, ki je bila prva taka konvencija. S to predvojno konvencijo je bil priznan plačan letni dopust v minimalnem trajanju samo 6 delovnih dni za leto službe po predhodnem enoletnem nepretrganem trajanju službe, daljši dopust v minimalnem trajanju 12 delovnih dni pa je bil priznan le za osebe, ki še niso dopolnile 16 let starosti. Po drugi svetovni vojni leta 1945 je bilo nato sprejeto Priporočilo št. 98 o plačanem letnem dopustu in šele po 16 letih nova konvencija št. 132, s katero je bila končno revidirana predvojna konvencija št. 52. Primerjava standardov po obeh konvencijah pokaže velik napredek pri razvoju tega standarda. Ker prvotna konvencija št. 52 tudi ni veljala za kmetijstvo, je MOD leta 1952 sprejela Konvencijo št. 101 o plačanem letnem dopustu v kmetijstvu, skupaj z istoimenskim priporočilom št. 93. Tudi ta je bila s konvencijo št. 132 leta 1970 revidirana. Vse navedene konvencije in priporočila je ratificirala tudi takratna Jugoslavija.

Navedeni standard se dopolnjuje s Konvencijo št. 140 o plačanem dopustu za izobraževanje, 1947, in istoimenskem priporočilu št. 148 kot standardom s področja namenskega plačanega dopusta.

»Pravico do plačanega letnega dopusta ureja na regijski evropski ravni Evropska socialna listina (revidirana) ter na ravni EU Direktiva 93/104/ES, spremenjena in dopolnjena z Direktivo 2000/34/ES, ki določa višji, vsaj štiritedenski minimalni plačani letni dopust« (Novak, et al., 2006e, str. 255-257).

Primerjava določil Konvencije MOD št. 132. in Zakonom o delovnih razmerjih (ZDR)

»Pridobitev pravice do plačanega letnega dopusta se po petem členu konvencije, lahko zahteva minimalna delovna doba. Dolžino omenjene dobe določajo pristojna oblastva ali ustrezni organi v zadevni državi, vendar ne bi smela presegati šestih mesecev. Zgoraj naštetih organi prav tako določajo način izračunavanja dolžine delovne dobe za pridobitev pravice do letnega dopusta« (Novak et al., 2006f, str. 252).

Po ZDR (161. člen) delavec pridobi pravico do celotnega letnega dopusta, ko mu preteče čas nepretrganega delovnega razmerja, ki prav tako ne sme biti daljši od šestih mesecev, ne glede na to, ali delavec dela polni delovni čas ali krajši delovni čas.

Tabela 1: Primer pridobitve pravice do plačanega letnega dopusta med konvencijo št. 132 in ZDR

Konvencija št. 132	ZDR
minimalna doba za pridobitev te pravice ne sme presegati 6 mesecev	delavec pridobi pravico do celotnega letnega dopusta po preteku nepretrganega delovnega razmerja najmanj šest mesecev

Vir: Novak et al., 2006, str. 252; Zakon o delovnih razmerjih, 2002

»Trajanje letnega dopusta je zajeto v tretjem členu konvencije, po kateri imajo pravico do plačanega letnega dopusta vsakdo, za katerega prihaja v poštev ta konvencija v določenem minimalnem trajanju. Vsaka članica, ki je ratificirala to konvencijo je morala natančno določiti dolžino dopusta v izjavi, ki jo je priključila ratifikaciji. Dopust ne sme v nobenem primeru biti krajši kot tri delovne tedne za leto dni službe« (Novak et al., 2006g, str. 252).

ZDR v 159. členu določa, ima delavec pravico do letnega dopusta v posameznem koledarskem letu, ki ne more biti krajši od štiri tedne, ne glede na to, ali dela polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega.

Tabela 2: Primerjava trajanje letnega dopusta med konvencijo št. 132 in ZDR

Konvencija št. 132	ZDR
najmanj tri tedne	najmanj štiri tedne

Vir: Novak et al., 2006, str. 252; Zakon o delovnih razmerjih, 2002

»Pravica do sorazmernega dela letnega dopusta je v konvenciji določena v četrtem členu, ki pravi da, kdor ima v posameznem letu krajšo delovno dobo, kot je potrebna, da pridobi pravico do polnega dopusta, mora imeti za to leto pravico do plačanega dopusta sorazmerno z dolžino delovne dobe v omenjenem letu« (Novak et al., 2006h, str. 252).

Delavec ima po 162. členu ZDR pravico do izrabe ene dvanajstine letnega dopusta za vsak mesec dela v posameznem koledarskem letu, glede na kriterije, ki jih določa ta člen.

Tabela 3: Primerjava sorazmernega dela letnega dopusta med konvencijo št. 132 in ZDR

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

Vir: Novak et al., 2006, str. 252; Zakon o delovnih razmerjih, 2002

»V konvenciji je v šestem členu zapisano, da se uradni in običajni prazniki ne glede na to, ali so v času letnega dopusta ali ne, ne računajo v minimalni plačani letni dopust« (Novak et al., 2006i, str. 252).

ZDR v drugi točki 160. člena določa, da se prazniki in dela prosti dnevi, odsotnost zaradi bolezni ali poškodbe ter drugi primeri opravičene odsotnosti z dela ne všttevajo v dneve letnega dopusta.

Tabela 4: Primerjava določanja trajanja letnega dopusta med konvencijo št. 132 in ZDR

Konvencija št. 132	ZDR
uradni in običajni prazniki se, ne glede ali so v času letnega dopusta ali ne, ne štejejo v minimalni plačani letni dopust čas nesposobnosti za delo zaradi bolezni, poškodbe ne šteje v minimalni plačani letni dopust	prazniki in dela prosti dnevi, odsotnost zaradi bolezni ali poškodbe ter drugi primeri opravičene odsotnosti z dela ne všttevajo v dneve letnega dopusta

Vir: Novak et al., 2006, str. 252; Zakon o delovnih razmerjih, 2002

»Konvencija v osmem in devetem členu opredeljuje izrabo letnega dopusta. Deljeni plačani letni dopust lahko dovolijo pristojna oblastva ali ustrezni organi v državi. En del dopusta mora trajati brez presledka najmanj dve delovna tedna. Drugi del pa mora biti izrabljen najpozneje v 18 mesecih, računano od konca leta, v katerem je bila pridobljena pravica do dopusta. S privolitvijo delavca se lahko preloži izraba letnega dopusta za omejen čas po obdobju določenem v prvem odstavku devetega člena te konvencije« (Novak et al., 2006j, str. 253).

ZDR v 163. členu tudi dovoljuje izrabo letnega dopusta v dveh delih, s tem da mora en del trajati najmanj dva tedna, preostanek letnega dopusta pa v dogovoru z delodajalcem do 30. junija naslednjega leta.

Tabela 5: Primerjava izrabe letnega dopusta med konvencijo št. 132 in ZDR

Konvencija št. 132	ZDR
letni dopust je možno izrabiti v dveh delih, s tem, da en del traja neprekinjeno dva tedna letni dopust mora biti izrabljen najpozneje v enem letu, ostanek pa najpozneje v 18 mesecih	letni dopust je možno izrabiti v več delih, s tem, da mora en del trajati najmanj dva tedna preostanek letnega dopusta pa v dogovoru z delodajalcem do 30. junija naslednjega leta delodajalec je dolžan delavcu zagotoviti izrabo letnega dopusta do konca koledarskega leta

Vir: Novak et al., 2006, str. 253; Zakon o delovnih razmerjih, 2002

»V desetem členu konvencije je določeno, da če čas dopusta ni določen s predpisi, kolektivno pogodbo, arbitražno določbo ali kako drugače ustrezno v praksi v zadevni državi, določi čas dopusta delodajalec po posvetovanju z upravičeno zaposleno osebo ali

njenimi predstavniki. Pri določanju časa dopusta se upoštevajo potrebe dela ter možnosti za počitek in razvedrilo, ki so na razpolago zaposleni osebi« (Novak et al., 2006k, str. 253).

ZDR v 165. členu prav tako navaja, da se letni dopust izrablja upoštevaje potrebe delovnega procesa ter možnosti za počitek in rekreacijo, ter upoštevaje njegove družinske obveznosti.

Tabela 6: Primerjava načina izrabe letnega dopusta med konvencijo št. 132 in ZDR

Konvencija št. 132	ZDR
čas dopusta določi delodajalec po posvetovanju z upravičeno zaposleno osebo ali njenimi predstavniki pri določanju časa dopusta se upoštevajo potrebe dela ter možnosti za počitek in razvedrilo, ki so na razpolago zaposleni osebi	letni dopust se izrablja upoštevaje potrebe delovnega procesa ter možnosti za počitek in rekreacijo delavca ter upoštevaje njegove družinske obveznosti delavec ima pravico izrabiti en dan dopusta na tisti dan, ki sam določi, o dopustu mora delodajalca obvestiti najmanj tri dni pred samo izrabo

Vir: Novak et al., 2006, str. 253; Zakon o delovnih razmerjih, 2002

»Konvencija v dvanajstem členu določa tudi neveljavnost odpovedi pravici do letnega dopusta, v katerem navaja, da je vsak sporazum o odrekanju pravici do minimalnega plačanega letnega dopusta, ali odstop od takšnega dopusta za denarno nadomestilo nič in neveljaven in prepovedan« (Novak et al., 2006l, str. 253).

Prav tako ZDR navaja, da je izjava s katero bi se delavec odpovedal pravici do letnega dopusta neveljavna.

Po vseh teh primerjavah ugotovimo, da je Zakon o delovnih razmerjih je skladen s konvencijo MOD št. 132.

Konvencija št. 140 o plačanem dopustu za izobraževanje – Komentar

»Konvencijo je Mednarodna konferenca dela sprejela na svojem 59. zasedanju leta 1974. Veljati je začela 10. junija 1976. Republiko Slovenijo konvencija zavezuje od leta 1992 (Uradni list RS – MP, št. 14/82). Osnovni cilj konvencije je spoštovati nepretrgano izobraževanje in usposabljanje delavcev. Konvencija opredeljuje »plačani dopust za izobraževanje« kot dopust, ki je delavcu priznan v izobraževalne namene za določeno obdobje med delovnim časom in s pravico do ustreznega plačila« (Novak et al., 2006m, str. 189).

»Cilj MOD se uresničuje s sodelovanjem predstavnikov vlad, delavcev in delodajalcev v razvijanju delovnopravne zakonodaje v svetu« (Bohinc, 2004l, str. 35).

»Dejavnost MOD je vse od ustanovitve pridobila vse večji pomen, se širila in odločilno vplivala na razvoj mednarodnega delovnega prava ter predvsem na razvoj socialne misli, demokratičnih idej in človekovih pravic ter dostojanstva človekove osebnosti« (Bohinc, 2004m, str. 36).

»Omeniti moram tudi dejstvo, da s tem, ko se obvezujemo do Mednarodne organizacije dela, da bomo na določeni način uredili to ali ono vprašanje, ki se tiče delavskega razreda, krepimo položaj delavskega razreda tudi v deželah, kjer še ni na oblasti, in tako izpolnjujemo svojo dolžnost, izvirajočo iz mednarodne solidarnosti« (Dr. Joža Vilfan, 1975 str. 12)(Kyovsky in Radovan, 1975c, str. 12).

5.2 EVROPSKA UNIJA

Evropska unija (EU) je nastala v želji, da se nehajo pogoste in krvave med sosedske vojne, ki so svoj vrh dosegle v drugi svetovni vojni. Trajni mir naj bi uresničili z Evropsko skupnostjo za premog in jeklo, ki je leta 1950 začela gospodarsko in politično povezovati evropske države. Države ustanoviteljice so bile: Belgija, Francija, Italija, Luksemburg, Nemčija in Nizozemska.⁸

Evropska unija je edinstveno gospodarsko in politično partnerstvo med 27 demokratičnimi evropskimi državami, ki si skupaj prizadevajo za mir in blaginjo. EU je edinstvena integracija. Evropa je celina z različnimi tradicijami in jeziki, vendar s skupnimi vrednotami, kot so demokracija, svoboda in socialna pravičnost.⁹

Slovenija je del evropske družine postala 1. maja 2004. Slovenski proces približevanja k Evropski uniji se je začel leta 1993, ko sta Evropska unija in Slovenija sklenili sporazum o sodelovanju. Za pristop Slovenije k EU se je na referendumu (23. marca 2003) odločilo 86, 64 odstotkov Slovencev. S pristopom je pravni red EU postal del slovenske zakonodaje in evropske zadeve notranje zadeve Slovenije in njenih prebivalcev. Za Slovenijo je ključno, da svoje interese jasno in učinkovito zastopa na nadinstitucionalni ravni, ter da svoja stališča zastopa enotno in koordinirano.¹⁰

Evropska unija je evropska regionalna mednarodna organizacija, ki je pravna naslednica evropske skupnosti (Evropska skupnost za premog in jeklo, Evropska gospodarska

⁸ Evropa (2011). Evropa. Portal Evropske unije. Zgodovina Evropske unije.

Dosegljivo na: http://europa.eu/abc/history/index_sl.htm (28.04.2011)

⁹ Evropa (2011). Vladni portal z informacijami o življenju v Evropski uniji. Kratka predstavitev EU.

Dosegljivo na: <http://www.evropa.gov.si/si/kratka-predstavitev/> (28.04.2011)

¹⁰ Evropska komisija EU v Sloveniji. Dosegljivo na:

http://ec.europa.eu/slovenija/slovenija_in_eu/slovenija_clanica_eu/index_sl.htm (28.04.2011)

skupnost ter Euroatom), ki so imele skupne organe, ki so sprejemali različne pravne akte, pomembne tudi za področje delovnih in socialnih razmerij.

Organi EU na različnih področjih, vključno s področjem delovnih in socialnih 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.
- 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, 2004, str. 33).

Prvega maja 2004 je tudi v Sloveniji začel veljati »razširjeni« pravni red. Po tem dnevu je evropsko pravo postalo del pravnega reda Republike Slovenije in s tem so na oblikovanje slovenske delovnopravne zakonodaje vplivale predvsem naslednje direktive:

Direktiva Sveta 91/533/EGS z dne 14. oktobra 1991 o obveznosti delodajalca, da zaposlene obvesti o pogojih, ki se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje. Direktiva podrobneje določa podatke, ki jih mora vsebovati obvestilo, ter obliko obvestila, izrecno poudarja pisno obliko navedenih dokumentov in rok, v katerem mora delodajalec to obveznost izpolniti. V pisni obliki je treba delavca obveščati tudi o spremembah, ki nastajajo med delovnim razmerjem. Posebnosti so predvidene za napotene delavce na delo v tujino. Zahteve direktive so vključene v Zakon o delovnih razmerjih, v določbe, ki urejajo vsebino in obliko pogodbe o zaposlitvi, spreminjanje pogodbe o zaposlitvi, in posebej v določbe, ki urejajo opravljanje dela v tujini. Vsebina pogodbe o zaposlitvi za zaposlene javne uslužbenke v državnih organih in upravah lokalnih skupnostih je posebej urejena v Zakonu o javnih uslužbencih v 53. členu (ZJU, Uradni list RS, št. 56/2002). (Bečan, et al., 2005, str. 20).

Direktiva Sveta 97/81/ES z dne 15. decembra 1997 o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC. Namen sporazuma je preprečiti diskriminacijo delavcev, ki delajo krajši delovni čas, in izboljšati kakovost takšnega dela, olajšati sklepanje delovnega razmerja s krajšim delovnim časom in pripomoči k prožnejši organizaciji delovnega časa, upošteva delodajalcev in delavcev. Zahteva se, da država in socialni partnerji ugotovijo ter poskušajo odstraniti ovire za uveljavljanje takšnega dela, kjer je to mogoče (Bečan, et al., 2005, str. 22).

Direktiva Sveta 93/104/ES z dne 23. novembra 1993 o določenih vidikih organizacije delovnega časa, v prvem členu določa 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. V drugem odstavku tega člena določa, 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. To direktivo je zamenjala Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta 2003/88/ES z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa, katera pa ni spreminjala določb Direktive 93/104/ES glede ureditve letnega dopusta (Register predpisov RS).¹¹

Direktiva o organizaciji delovnega časa nasprotuje nacionalni ureditvi, ki pravico do plačanega letnega dopusta pogojuje z najmanj desetimi dnevi dejanskega dela. Na to pravico ne vpliva, če je delavec na pravilno predpisanem bolniškem dopustu zaradi bolezni ali nesreče, do katere je prišlo na kraju dela ali drugje.

Direktiva o organizaciji delovnega časa¹² uvaja obveznost za države članice, da sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi vsakemu delavcu zagotovijo pravico do plačanega letnega dopusta najmanj štirih tednov v skladu z nacionalno zakonodajo (7. člen).

Iz pravkar sprejete odločbe Evropskega sodišča, ki govori o nacionalni ureditvi letnega dopusta in zadevni direktivi 2003/88 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa, katera govori o primeru M. Dominguez.

M. Dominguez je bila novembra 2005 poškodovana na poti od svojega prebivališča do službe. Po tej poškodbi je bila z dela odsotna med 3. novembrom 2005 in 7. januarjem 2007. Zadevo je predložila francoskemu sodstvu, da bi pridobila 22,5 dni dopusta iz naslova tega obdobja, kar je njen delodajalec, Centre informatique du Centre Ouest Atlantique (v nadaljevanju: CICOA), zavrnil, in, podredno, plačilo nadomestila v višini približno 1970 EUR. M. Dominguez namreč trdi, da je poškodba na poti na delo nesreča pri delu, za katero velja enaka ureditev kot za nesrečo pri delu. Meni, da bi za izračun njenega plačanega dopusta moralo biti obdobje prekinitve izvajanja njene pogodbe o zaposlitvi po poškodbi na poti na delo izenačeno s časom dejanskega dela. Ker M. Dominguez s svojim zahtevkom ni uspela, je vložila kasacijsko pritožbo.

¹¹ Smet, M. (1993). Uradni list Evropske unije. Uradni list evropskih skupnosti. Direktiva 93/104/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa. Dosegljivo na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:02:31993L0104:SL:PDF> (23.11.1993)

¹² Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta 2003/88/ES z dne 4. novembra 2003

Cour de cassation (Francija) je Sodišču postavilo vprašanje, ali je francoska ureditev, ki po eni strani pridobitev pravice do plačanega letnega dopusta pogojuje s tem, da je delavec delal najmanj deset dni (ali vsaj en mesec pred februarjem 2008) pri istem delodajalcu v referenčnem obdobju (načeloma eno leto), v skladu z Direktivo. Po drugi strani francoska ureditev priznava kot obdobja dejanskega dela obdobja, v katerih je izvajanje pogodbe o zaposlitvi prekinjeno zaradi nesreče pri delu, ne da bi bila omenjena nesreča na poti na delo.

Sodišče je v primeru M. Dominguez odgovorilo.

Prvič, da je treba Direktivo razlagati tako, da nasprotuje nacionalni določbi, ki pravico do plačanega letnega dopusta pogojuje z najmanj desetimi dnevi dejanskega dela (ali enim mesecem) v referenčnem obdobju.

Sodišče opozarja, da je treba pravico do plačanega letnega dopusta šteti za načelo socialnega prava Unije, ki ima poseben pomen, od katerega odstopanja niso mogoča in ki ga lahko pristojni nacionalni organi izvajajo samo v mejah, izrecno navedenih v Direktivi. Čeprav države članice lahko opredelijo pogoje za izvrševanje in uveljavljanje plačanega letnega dopusta, ne morejo določiti nobenega pogoja za pridobitev te pravice in izključiti samega nastanka te pravice, ki je izrecno podeljena vsem delavcem.

Poleg tega Sodišče potrjuje, da Direktiva ne razlikuje med delavci, ki so odsotni z dela, ker so v referenčnem obdobju na bolniškem dopustu, in tistimi, ki so v tem obdobju dejansko delali. Iz tega je mogoče sklepati, da v zvezi z delavci, ki so na pravilno predpisanem bolniškem dopustu, za pravico do plačanega letnega dopusta, ki jo priznava Direktiva vsem delavcem, država članica ne more določiti obveznosti, da je delavec dejansko delal v referenčnem obdobju.

Drugič, Sodišče pojasnjuje, da morajo nacionalna sodišča pri uporabi nacionalnega prava tega razlagati, kolikor je mogoče, ob upoštevanju besedila in namena Direktive. Nacionalno sodišče bo moralo za zagotovitev polnega učinka te direktive preveriti, ali lahko nacionalno pravico razlaga tako, da je odsotnost z dela zaradi poškodbe na poti na delo izenačena z odsotnostjo zaradi nesreče pri delu. V zvezi s tem Sodišče poudarja, da v skladu z Direktivo noben delavec, ki je v navedenem referenčnem obdobju na bolniškem dopustu zaradi nesreče, do katere je prišlo na kraju dela ali drugje, ali zaradi bolezni kakršne koli narave ali izvora, ne bo prizadet v svoji pravici do plačanega letnega dopusta.

Če taka skladna razlaga nacionalnega prava z Direktivo vendarle ne bo mogoča, bo to sodišče moralo preveriti, ali se lahko delavke kot je M. Dominguez, neposredno sklicuje na Direktivo. V zvezi s tem Sodišče najprej ugotavlja, da so določbe Direktive z vidika njihove vsebine nepogojne in dovolj natančne, da bi se lahko posamezniki nanje sklicevali pred nacionalnimi sodišči proti državi članici. Dalje, v delu, v katerem se upravičenci ne morejo neposredno sklicevati na direktivo proti posameznikom, bo nacionalno sodišče moralo preveriti, ali se je na Direktivo mogoče sklicevati proti CICOA glede na status, v katerem

deluje (oseba zasebnega ali javnega prava). Če se bo na Direktivo mogoče sklicevati proti CICOA, nacionalno sodišče ne bo smelo uporabiti nobene nasprotne nacionalne določbe.

Sicer bo M. Dominguez lahko vložila odškodninsko tožbo proti državi za povrnitev morebitne utrpljene škode zaradi kršitve njene pravice do plačanega letnega dopusta, ki izhaja iz Direktive.¹³

Tretjič, Sodišče ugotavlja, da Direktiva državam članicam omogoča, da določijo drugačno trajanje plačanega letnega dopusta glede na vzrok bolezni, če to obdobje traja najmanj štiri tedne, kot je zagotovljeno v tej direktivi.¹⁴

»Direktive so v okviru evropskega prava sekundarni pravni vir, ki je za vsako članico, na katero je naslovljen, zavezujoč glede ciljev, ki jih je treba doseči, državnim oblastem pa sta prepuščeni oblika in metoda za njihovo realizacijo. Direktive praviloma niso neposredno uporabljive, temveč služijo kot sredstvo za harmonizacijo pravnih ureditev med državami članicami« (Belopavlovič in Trstenjak, 2005, str. 5).

¹³ Sodba sodišča z dne 19. novembra 1991 v združenih zadevah Francovich in drugi (C-6/90 in C-9/90)

¹⁴ Sodišče Evropske Unije. Sporočilo za medije št. 2/12. Luxemburg, 24.01.2012. Sodba v zadevi C-282/10.

6 REGRES

6.1 PRAVICA DO PLAČILA REGRESA ZA LETNI DOPUST

Regres za letni dopust je določen v 131. členu ZDR in po tej določbi pripada regres vsakemu delavcu, ki ima pravico do letnega dopusta v višini minimalne plače. Pravico do celotnega letnega dopusta si delavec pridobi z nepretrganim delovnim razmerjem, ki ne sme biti daljši od šestih mesecev, ne glede na to, ali delavec dela polni čas ali krajši delovni čas od polnega (ZDR, 131. člen). Ko delavec izpolni ta pogoj, pridobi pravico do celotnega letnega regresa. Pravica do regresa je zakonska pravica. Regres za letni dopust je prav tako urejen v kolektivnih pogodbah.

Regres za letni dopust je vezan na pravico do letnega dopusta, ne glede na to ali delavec izrabi letni dopust ali ne. Delavcu pripada pravica do regres tudi, če je bil odsoten vse koledarsko leto na primer zaradi bolezni.

»Pridobitev pravice do celotnega letnega dopusta je pogojena s časom nepretrganega delovnega razmerja. Ko je delavec odsoten zaradi bolezni, je z delodajalcem še vedno v delovnem razmerju, zato mu pripada regres« (Korpič Horvat, 2008, str. 636).

Regres za letni dopust se mora delodajalec izplačati delavcu, najkasneje do 1. julija tekočega koledarskega leta. Delodajalec lahko regres izplača v več delih, če delodajalec ne izplača regresa, lahko delavec denarne terjatve iz delovnega razmerja uveljavlja neposredno pred pristojnim sodiščem, ker gre za denarno terjatev (ZDR, četrti odstavek 204. člena).

»Višina regresa je kot minimum določena z zakonom, in sicer najmanj v višini minimalne plače. Regres se mora delavcu izplačati najkasneje do 1. julija za tekoče koledarsko leto. S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko v primeru nelikvidnosti delodajalca določi kasnejši rok izplačila regresa, vendar najkasneje do 1. novembra tekočega gospodarskega leta« (Bohinc, 2004n, str. 269).

Pravico do sorazmernega regresa imajo delavci, ki jim pripada pravica do sorazmernega dela letnega dopusta.

Pravico do sorazmernega dela letnega dopusta, ter s tem pravico do regresa delavec pridobi v skladu s 162. členom ZDR.

V primeru, da ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, ima pravico do regresa sorazmerno delovnemu času, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, razen v primerih, ko delavec dela krajši delovni čas v skladu s 66. členom ZDR.

Primeri iz sodne prakse:

»Delavec ima pravico do regresa za letni dopust tudi v primeru, če letnega dopusta ne izrabi, ker je bolniško odsoten. Svojo odločitev je sodišče razložilo s tem, da ZDR izplačila regresa za letni dopust ne veže na dejansko izrabo letnega dopusta, temveč le na pravico do letnega dopusta. Zato dejstvo, da je bil delavec bolniško odsoten, ne pomeni, da ni imel pravice do letnega dopusta na podlagi 161. člena ZDR, in zato mu pripada tudi regres. (Sodba VDSS v Ljubljani Pdp 1348/2006 z dne 12.07.2007)« (Bečan et al., 2008, str. 638).

Ali je delodajalec dolžan delavcem izplačati regres tudi v primeru potrjene prisilne poravnave?

»Regres za letni dopust ni privilegirana terjatev, zato ga je delodajalec dolžan izplačati pod pogoji prisilne poravnave. Če je terjatev priznana v postopku prisilne poravnave, ima tak sklep naravo izvršilnega naslova. Če pa o terjatvi v postopku prisilne poravnave ni določeno, odloča o njej delovno sodišče ne glede na to, da je postopek prisilne poravnave že končan in da potrjena prisilna poravnava učinkuje tudi na terjatev, ki jih upniki niso priglasili (sodba VDSS z opr.št. Pdp. 1534/2002)« (Erjavec et al., 2008, str. 268).

Ali delavcu v primeru, da kolektivna pogodba na ravni dejavnosti določa višji znesek minimalnega regresa od zneska, ki ga določa ZDR, pripada znesek regresa po kolektivni pogodbi ali znesek po ZDR?

»Skladno s sklepom VDSS z opr.št. Pdp. 40/2006 pripada delavcu v primeru, da kolektivna pogodba določa višji znesek minimalnega regresa, kot ga določa ZDR, znesek minimalnega regresa po kolektivni pogodbi, saj se v primeru, da kolektivna pogodba določa ugodnejše pravice za delavca kot določbe ZDR, uporablja določba, ki je za delavca ugodnejša. Ker ZDR določa minimalne pravice in obveznosti delavca in delodajalca, je ugodnejša določitev zneska regresa po kolektivni pogodbi za delodajalca obvezujoča, zaradi česar ga je delodajalec dolžan delavcu izplačati« (Erjavec et al., 2008, str. 267).

Ali sme delodajalec izplačati delavcu regres na kakšen drug način kot v denarju?

»Če tožnik v sporu vtožuje plačilo regresa za letni dopust, tožena stranka pa ugovarja plačilu, ker naj bi se s tožnikom ustno dogovorila, da mu bo namesto regresa plačevala mesečno najemnino za sobo, je za odločitev o zadevi bistvenega pomena ugotovitev, ali je tožnik na takšen dogovor pristal (sklep VDSS z opr.št. Pdp. 1999/2003)« (Erjavec et al., 2008, str. 269).

Ali delavcu v primeru, da kolektivna pogodba na ravni dejavnosti določa višji znesek minimalnega regresa od zneska, ki ga določa ZDR, pripada znesek regresa po kolektivni pogodbi ali znesek po ZDR?

»Skladno s sklepom VDSS z opr. št. Pdp 40/2006 pripada delavcu v primeru, da kolektivna pogodba določa višji znesek minimalnega regresa po kolektivni pogodbi, saj se v primeru, da kolektivna pogodba določa ugodnejše pravice za delavca kot določbe ZDR, uporablja določba, ki je za delavca ugodnejša. Ker ZDR določa minimalne pravice in obveznosti delavca in delodajalca, je ugodnejša določitev zneska regresa po kolektivni pogodbi za delodajalca obvezujoča, zaradi česar ga je delodajalec dolžan delavcu izplačati« (Erjavec et al., 2008, str. 267).

6.2 NADOMESTILO PLAČE V ČASU IZRABE LETNEGA DOPUSTA

Pravica delavca do nadomestila plače je urejena v 137. členu ZDR. Delavcu pripada ta pravica za čas odsotnosti v primerih, ko delavec ne dela zaradi razlogov na strani delodajalca, ter določenimi z zakonom.

»Nadomestilo plače za čas odsotnosti je torej nadaljevanje zagotavljanja materialne in socialne varnosti delavca v času trajanja delovnega razmerja, ko delavec ne dela iz razlogov na strani delodajalca, ali z čas odsotnosti v primeru in trajanju, ki jih določajo ZDR in zakoni s področja socialne varnosti (zavarovanje za primer brezposelnosti, zdravstveno zavarovanje, pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zavarovanje za starševsko varstvo« (Kalčič, 2008, str. 668)

Pravico do nadomestila plače in s tem pravico do izplačila nadomestila ima delavec v primerih:

- izrabe letnega dopusta, ki pripada delavcu na podlagi pogodbe o zaposlitvi v skladu z zakonom ter merili in kriteriji iz kolektivne pogodbe ali splošnega akta delodajalca (159. do 166. člena)
- osebnih okoliščin (podrobneje naštetu v 167. členu ZDR-ja)
- izobraževanja oziroma odsotnosti zaradi izobraževanja (173. člen ZDR)
- z zakonom določenih praznikov in dela prostih dni (168. člen ZDR)
- nezmožnosti za delo oziroma začasne zadržanosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, največ 30 delovnih dni, za posamezno odsotnost z dela, ter hkrati 120 delovnih dni v tekočem koledarskem letu.

»V tem primeru gre za nadomestilo, ki sicer izhaja iz obveznega zdravstvenega zavarovanja, ki je urejeno z ZZVZZ, vendar so to nadomestilo plače začne izplačevati v breme obveznega zdravstvenega zavarovanja šele po tako določenem času, pred tem na breme delodajalca.

Delodajalca nadomestilo bremeni le do 30 delovnih dni, nato pa se to breme prenese na Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije« (Kalčič, 2008, str. 670).

- zaradi nezmožnosti za delo oziroma začasne zadržanosti z dela zaradi poklicne bolezni ali poškodbe pri delu, do največ 30 delovnih dni, za vsako posamezno odsotnost

- zaradi nedela delavca na strani delodajalca (odsotnost naročil, pomanjkanje energije, surovin, v času odpovednega roka, prepoved opravljanja delovnega procesa s strani inšpektorja...)
- zaradi višje sile

V konvenciji MOD št. 132 o plačanem letnem dopustu je v prvem odstavku sedmega člena določa, da vsakdo, ki je na dopustu, predvidenem v tej konvenciji, prejema ves čas dopusta najmanj svojo normalno ali povprečno plačo, obračunano tako kot to določijo pristojna oblastva ali ustrezni organi v državi.

»Vsa navedena nadomestila izplačuje delodajalec v breme oziroma iz lastnih sredstev« (Kalčič, 2008, str. 671).

6.3 REGRES V LETU 2011

Predlog vlade za regres za letni dopust v letih 2011 in 2012 je, da se izplača v višini 692,00 € (v višini iz leta 2010) in se izplača pri plači za mesec april 2011 in april 2012.¹⁵ Sindikat, vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture Slovenije. Predlog vlade, parafiran dogovor.

Minimalni znesek regresa za leto 2011 znaša 748,10€ bruto. V javnem sektorju znaša višina regresa v letošnjem letu 692,00€ bruto. V skladu z Zakonom o delovnih razmerjih je delodajalec dolžan izplačati regres za letni dopust najmanj v višini minimalne plače.

Omeniti je potrebno tudi, da je izplačilo regresa ter prispevki obdavčeni v skladu Zakona o dohodnini. V 2. točki 1. odstavka 37. člena (ZDoh-2) je določeno, da se v dohodek iz delovnega razmerja vključuje tudi regres za letni dopust (Uradni list RS, št. 117/2006 do 13/2011). Akontacijo dohodnine je potrebno izračunati in odtegniti ob izplačilu (ZDavP-2) (Uradni list RS, št. 117/2006 do 13/2011). Prispevki za socialno zavarovanje se obračunavajo in plačujejo od regresa za letni dopust v delu, ki presega 70% povprečne plače predpreteklega meseca zaposlenih v Republiki Sloveniji (ZPSV) (Uradni list RS, št. 5/1996 do 97/2001).

¹⁵ Sindikat, vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture Slovenije. Predlog vlade, parafiran dogovor. Dosegljivo na: <http://www2.sviz.si/novice/index.php?IDnovica=452> (14.3.2011)

7 RAZISKAVA O TRAJANJU IN IZRABI LETNEGA DOPUSTA

7.1 NAMEN ANKETE

Z izvedbo ankete sem želela ugotoviti podatke glede trajanja letnega dopusta in izrabo letnega dopusta ter regresom, ki spada k letnemu dopustu.

Z vprašanji iz ankete sem želela ugotoviti,

- ali so zaposleni zadovoljni z dolžino letnega dopusta
- kako so zaposleni seznanjeni s številom dni letnega dopusta
- kako so zaposleni obveščeni o odmeri letnega dopusta
- v kolikšnih delih izrabijo letni dopust
- ali imajo možnost izrabe letnega dopusta po urah in če bi bila možna izraba letnega dopusta po urah, ali bi se tega posluževali
- kako so zaposleni zadovoljni s koriščenjem oz. izrabo letnega dopusta
- kdo določa njihov način izrabe letnega dopusta
- ali jim delodajalec sam določi izrabo letnega dopusta
- do kdaj imajo pravico koristiti lanski letni dopust
- koliko tednov mora najmanj trajati en del njihovega letnega dopusta
- kako izraba letnega dopusta vpliva na počutje in produktivnost zaposlenih
- za kakšen namen porabijo letni dopust
- ali vsako leto izrabijo ves letni dopust, ki jim pripada
- kako so zadovoljni z dolžino letnega dopusta
- koliko dni letnega dopusta imajo
- ali so zaposleni zadovoljni z višino regresa za letni dopust
- ali regres dejansko koristijo za namen, za katerega je določen

7.2 NAČIN IZVEDBE ANKETE

Rezultate, predstavljene v diplomskem delu, sem dobila s pomočjo anketiranja. Za izvedbo anketiranja sem uporabila internetno tehnologijo. Poleg splošnih spletnih strani obstajajo tudi namenske. Ena takšnih spletnih strani je <http://www.1ka.si>. Na tej strani lahko vsakdo, ki preko elektronske pošte zaprosi za uporabniško ime, sestavi svojo anketo. Vprašanja, možne odgovore in sam izgled ankete sem izdelala na spletni strani. Ko je anketa sestavljena, dobiš spletni naslov, na katerem je možno dostopati do ankete in odgovarjati na vprašanja. O zaključku vsake odgovorjene ankete sem bila obveščena na elektronsko pošto.

Uporabniki spletne strani so na mojo anketo lahko odgovarjali od 04.02.2011 do 04.05.2011. Na anketo so odgovarjali zgolj zaposleni. Anketa je bila izvedena anonimno.

V uvodu ankete sem napisala namen ankete ter navodilo o načinu izpolnitve. V prvem delu vprašalnik zajema splošna vprašanja, ki se nanašajo na podatke o anketirancih (spol, starost, izobrazba, status idr.), v drugem delu pa vprašanja, ki se nanašajo na problem mojega raziskovanja. Anketni vprašalnik je bil sestavljen iz 28 vprašanj zaprtega tipa. Pri posameznem vprašanju je bil možen en odgovor, v nasprotnem primeru ni bilo možno nadaljevati z izpolnjevanjem ankete.

7.3 ANALIZA IN POROČILO O PRIDOBLENJIH REZULTATIH

Dobljene rezultate (tabele in grafikone) iz ankete sem prenesla iz programa 1.ka v Microsoft Excel ter jih tam tudi oblikovala.

Na vprašanja je odgovarjalo od 99 do 110 naključno izbranih anketirancev, od tega 76 (69,1 %) žensk in 34 (30,9 %) moških.

Zajetih je bilo pet starostnih kategorij, in sicer od 18 do 25 let, od 26 do 35 let, od 36 do 45 let, od 46 do 55 let ter od 56 let dalje. Od skupaj anketiranih 109 oseb je bilo največ sodelujočih v anketi starih od 26 do 35 let, kar je 76 anketirancev (69,10 %), sledijo jim stari od 36 do 45 let, in sicer 14 anketirancev (12,70 %), nadalje sledi isto število anketirancev za starostni skupini od 18 do 25 let ter od 46 do 55 let, in sicer 10 oseb (9,10 %). Nobena anketirana oseba ni bila stara nad 56 let (0,0 %).

Zajela sem sedem statusnih oziroma izobrazbenih skupin. Največ vprašanih je bilo s srednješolsko izobrazbo – 33,00 % (36 oseb), sledijo anketiranci z univerzitetno izobrazbo – 25,70 % (28 oseb), nadalje 22,90 % anketirancev (25 oseb) z visokošolsko izobrazbo, 9,20 % (10 oseb) z višješolsko izobrazbo, 7,30 % (8 oseb) s poklicno izobrazbo, 1,80 % anketirancev (2 osebi) je imelo zaključen podiplomski študij, magisterij ali doktorat. Na anketo ni odgovarjala nobena oseba z osnovnošolsko izobrazbo.

Med vprašanimi je bilo 98,10 % (101) delavcev ter 1,90 % (2) delodajalcev.

Na vprašanje, koliko članov šteje vaše gospodinjstvo, so anketiranci odgovorili sledeče. Največ anketirancev živi v tričlanski družini – 28,00 % (30), sledijo anketiranci, ki živijo v štiričlanski družini – 26,20 % (28), 25,20 % (27) anketirancev živi v dvočlanski družini, 12,10 % (13) anketirancev živi v enočlanskem gospodinjstvu, v petčlanskem gospodinjstvu živi 5,60 % (6) anketirancev; ter v gospodinjstvu, kjer šteje število članov več kot pet oseb, je odgovorilo 2,80 % (3) anketirancev.

Na vprašanje, koliko delovnih dni imate v tednu, sem dobila sledeče podatke. Največ sodelujočih dela 5 delovnih dni v tednu, kar je 77,90 % (81), nadalje jih 12,50 % (13) dela 6 dni v tednu, sledijo sodelujoči, ki so odgovorili, da delajo 7 dni v tednu – 7,70 % (8), najmanj vprašanih – 1,90 % (2) pa delata le 4 dni v tednu.

V naslednjem vprašanju so anketiranci odgovarjali na vprašanje: Koliko delovnih ur imate v tednu dni? Rezultati vprašanja so sledeči: 40 ur (8 x 5) delovnih ur dela 70,60 % (72) vprašanih; več kot 40 ur dela 20,60 % (21) vprašanih; 35 ur (7 x 5) delovnih ur v tednu dni dela 5,90 % (6) vprašanih; 20 ur (4 x 5) delovnih ur v tednu dni dela 2,00 % (2) vprašanih; 32 ur (8 x 4) delovnih ur v tednu pa dela 1,00 % (1) vprašanih.

Največ anketirancev 24,80 % (25) prejema mesečno neto plačo v višini od 901 do 1200 €, sledi 21,80 % (22) oseb, ki prejema od 801 do 900 € neto mesečne plače, nadalje prejema 19,80 % (20) oseb več kot 1200 € neto mesečne plače, 12,90 % (13) oseb prejema od 501 do 600 € neto mesečne plače, 8,90 % (9) oseb prejema neto mesečne plače od 701 do 800 €, od 601 do 700 € neto mesečne plače prejme 7,90 % (8) oseb, najmanj neto mesečne plače, ki znaša do 500 € prejme 4,00 % (4) vprašanih oseb.

Pri vprašanju, ali so zaposleni zadovoljni z dolžino letnega dopusta, je večina delavcev 62,10 % (64) odgovorilo, da so zadovoljni z dolžino letnega dopusta, ostalih 37,90 % (39) pa ni zadovoljna.

Dolžina letnega dopusta je za 62,70 % (64) anketirancev primerna, 37,30 % (28) jih je mnenja, da je dolžina letnega dopusta prekratka, nobeden – 0,0 % od anketirancev pa ni mnenja, da bi bila dolžina letnega dopusta predolga.

Pri vprašanju, kako so delavci seznanjeni s številom dni letnega dopusta, ki jim pripada, so odgovorili sledeče: pisno je seznanjenih kar 86,30 % (88) delavcev; samih se o številu dni letnega dopusta pozanima 8,80 % (9) delavcev; 2,90 % (3) delavcev ni seznanjenih o številu dni letnega dopusta; ustno pa je o številu dni letnega dopusta seznanjenih 2 % (2) delavcev. Iz dobljenih rezultatov lahko sklepam, da večina delodajalcev svoje delavce pisno obvešča o številu dni letnega dopusta.

Na vprašanje, kdaj dobijo obvestilo o odmeri letnega dopusta, sem dobila naslednje rezultate. Do 1. marca dobi obvestilo o odmeri letnega dopusta 51,00 % (50) vprašanih, do 31. marca jih prejme 27,60 % (27) vprašanih; obvestila o odmeri letnega dopusta ne dobi 11,20 % (11) vprašanih; do 1. julija obvestilo o odmeri prejme 2 % (2) vprašanih; nič od naštetih možnih odgovorov, ki so bili podani pri tem vprašanju, je obkrožilo 8,20 % (8) vprašanih.

Nadalje bom predstavila analizo vprašanj o problemu in namenu raziskovanja, dobljenih iz rezultatov ankete.

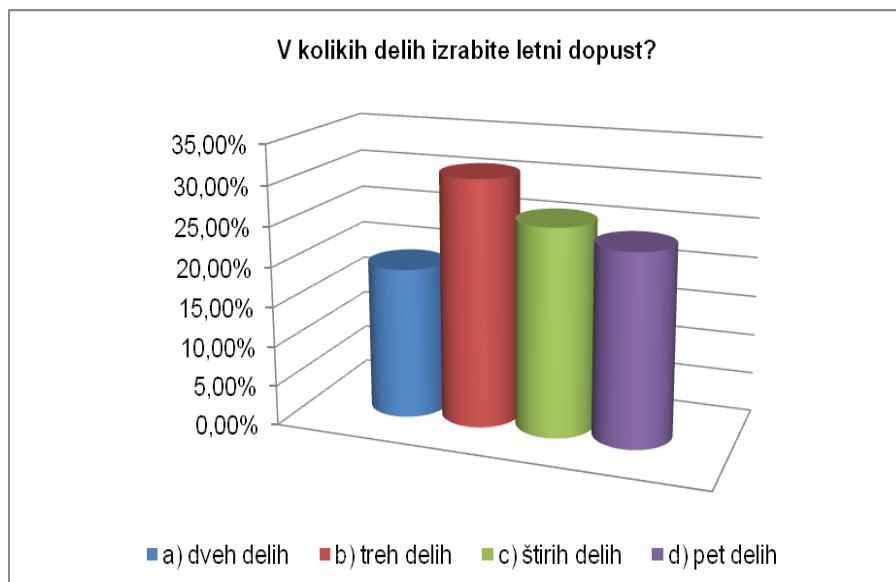
Na postavljeno vprašanje, v kolikšnih delih izrabijo letni dopust, sem dobila sledeče odgovore, ki so prikazani v grafikonu 1 in v tabeli.

Tabela 7: V kolikih delih izrabite letni dopust?

V kolikih delih izrabite letni dopust?		
	Odgovori	
	št. vprašanih	%
a) dveh delih	19	19,00 %
b) treh delih	31	31,00 %
c) štirih delih	26	26,00 %
d) pet delih	24	24,00 %
SKUPAJ	100	100,00 %

Vir: lasten

Grafikon 1: V kolikih delih izrabite letni dopust?



Vir: lasten, tabela 7

Kot lahko razberemo iz grafikona 1, izrabi letni dopust 31 % (31) vprašanih v treh delih; 26 % (26) ga izrabi v štirih delih; 24 % (24) vprašanih ga izrabi v petih delih; v enem delu letni dopust izrabi 19 % (19) vprašanih. Iz dobljenih rezultatov lahko sklepamo, da ni velike razlike v % glede na to, v kolikih delih izrabijo letni dopust.

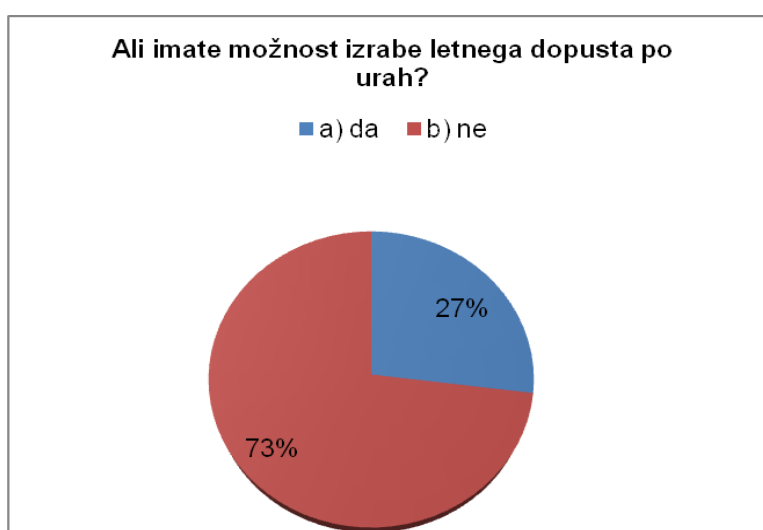
Naslednje, kar me je zanimalo, je, ali imajo delavci možnost izrabe letnega dopusta po urah in če bi jim bila dana možnost koriščenja letnega dopusta v urah, ali bi se tega posluževali.

Tabela 8: Ali imate možnost izrabe letnega dopusta po urah?

Ali imate možnost izrabe letnega dopusta po urah?		
	Odgovori	
	št. vprašanih	%
a) da	27	27,00 %
b) ne	73	73,00 %
SKUPAJ	100	100,00 %

Vir: lasten

Grafikon 2: Ali imate možnost izrabe letnega dopusta po urah?



Vir: lasten, tabela 8

Z raziskavo sem ugotovila, da večina vprašanih, to je, 73 % (73) nima možnosti izrabe letnega dopusta po urah. Ostalim 27 % (27) vprašanih pa je dana možnost izrabe letnega dopusta po urah. Zakon izrecno prepoveduje možnost izrabe letnega dopusta po urah, z raziskavo pa sem ugotovila, da nekateri tega določila ne upoštevajo. V sklopu tega vprašanja me je še zanimalo, ali bi se delojemalci posluževali izrabe letnega dopusta po urah, če bi jim delodajalec to omogočil. Rezultati so si bili glede na procente zelo blizu. 35,40 % (36) anketirancev je odgovorilo, da bi se tega mogoče posluževalo, 38,40 % (38) jih je odgovorilo, da bi se tega posluževali, ostalih 26,30 % (26) pa se izrabe letnega dopusta v urah ne bi posluževalo. Zakon o delovnih razmerjih prepoveduje izrabo letnega dopusta po urah. Tisti, ki so odgovorili pritrdilno, bi koristili dano možnost za osebne zadeve, kot so: zdravniški pregledi, razne družinske obveznosti (roditeljski sestanki, obisk zobozdravnika z otrokom), urejanje uradnih zadev, ki so časovno omejene.

Tabela 9: Ali ste zadovoljni s koriščenjem oz. izrabo letnega dopusta?

Ali ste zadovoljni s koriščenjem oz. izrabo letnega dopusta?		
	Odgovori	
	št. vprašanih	%
a) da	78	78,00 %
b) ne	22	22,00 %
SKUPAJ	100	100,00 %

Vir: lasten

Grafikon 3: Ali ste zadovoljni s koriščenjem oz. izrabo letnega dopusta?



Vir: lasten, tabela 9

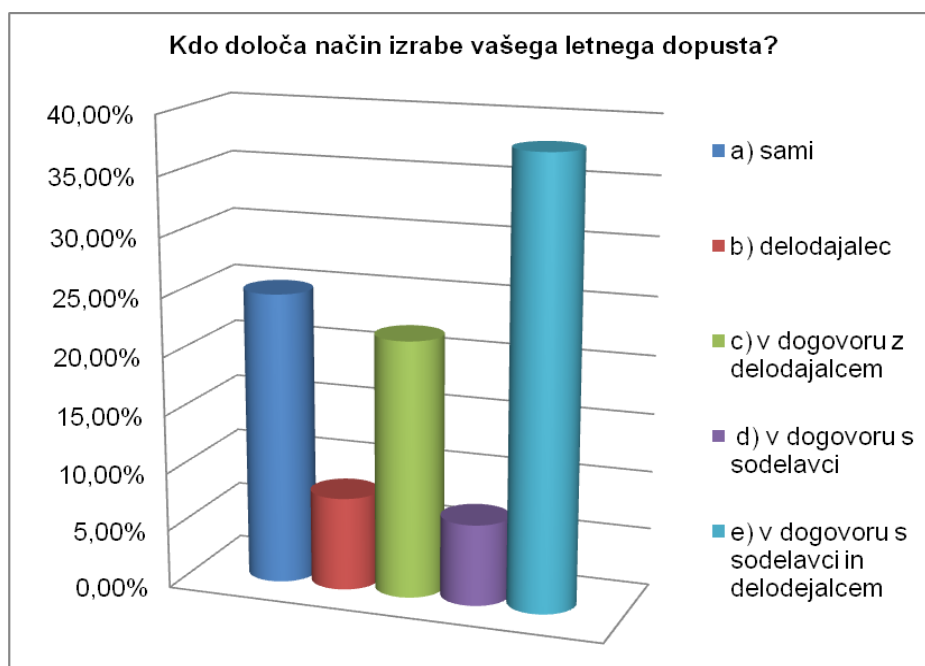
Iz grafikona je razvidno, da so delojemalci zadovoljni z izrabo letnega dopusta, saj jih je kar 78 % (78) odgovorilo pritrdilno. Ostalih 22 % (22) vprašanih pa ni zadovoljnih s koriščenjem oz. izrabo letnega dopusta.

Tabela 10: Kdo določa način izrabe vašega letnega dopusta?

Kdo določa način izrabe vašega letnega dopusta?		
	št. vprašanih	%
a) sami	25	25,00 %
b) delodajalec	8	8,00 %
c) v dogovoru z delodajalcem	22	22,00 %
d) v dogovoru s sodelavci	7	7,00 %
e) v dogovoru s sodelavci in delodajalcem	38	38,00 %
SKUPAJ	100	100,00 %

Vir: lasten

Grafikon 4: Kdo določa način izrabe vašega letnega dopusta?



Vir: lasten, tabela 10

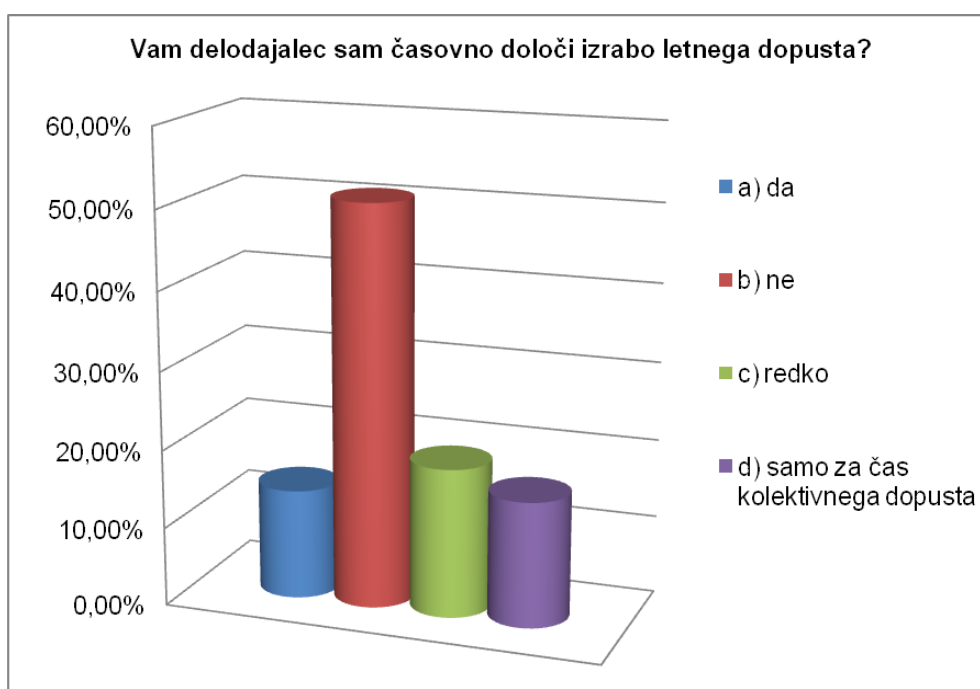
Iz rezultatov ankete, ki so prikazani v zgornjem grafikonu in tabeli, izhaja, da 25 % (25) delojemalcev samih določa način izrabe letnega dopusta. 8 % (8) delojemalcev določa način izrabe letnega dopusta delodajalec. V dogovoru z delojemalcem določa izrabo letnega dopusta 22 % (22) delojemalcev. Samo 7 % (7) vprašanih je odgovorilo, da način izrabe letnega dopusta določa v dogovoru s sodelavci. Največ vprašanih, 38 % (38) določa način izrabe letnega dopusta v dogovoru tako s sodelavci kot tudi z delodajalcem.

Tabela 11: Vam delodajalec sam časovno določi izrabo letnega dopusta?

Vam delodajalec sam časovno določi izrabo letnega dopusta?		
	št. vprašanih	%
a) da	14	14,00 %
b) ne	51	51,00 %
c) redko	19	19,00 %
d) samo za čas kolektivnega dopusta	16	16,00 %
SKUPAJ	100	100,00 %

Vir: lasten

Grafikon 5: Vam delodajalec sam časovno določi izrabo letnega dopusta?



Vir: lasten, tabela 11

Delodajalec sam določi izrabo letnega dopusta 14 % (14) delavcev, 51 % (51) delavcev si samih časovno določi izrabo letnega dopusta, le 19 % (19) delavcem časovno določi izrabo letnega dopusta delojemalcem, za čas kolektivnega dopusta pa določi izrabo letnega dopusta 16 % (16) delavcev. Iz rezultatov lahko sklepamo, da ima delodajalec vpliv na časovno izrabo letnega dopusta, vendar si večina delavcev še vedno sama določa časovno izrabo letnega dopusta, kar je tudi pravilno, saj si le tako lahko časovno uskladi izrabo letnega dopusta z ostalimi družinskimi člani.

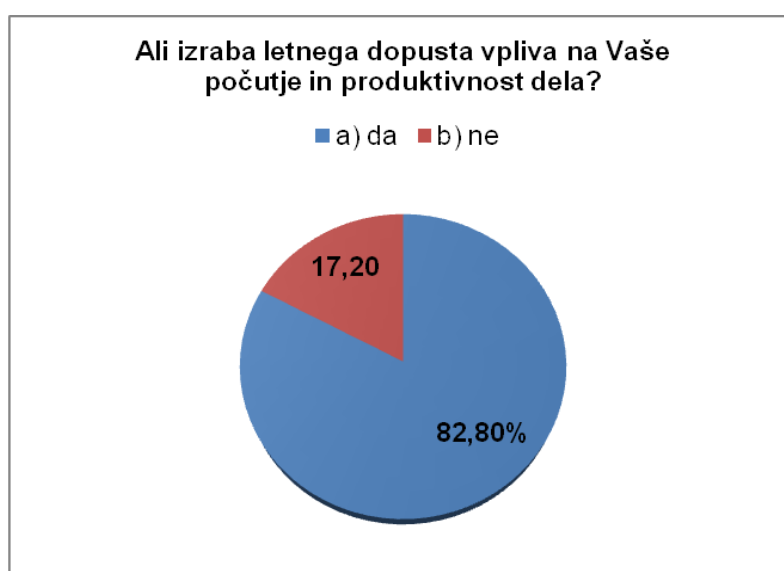
Letni dopust ter izraba le-tega je pomembna za vsakega delavca, saj si v času izrabe le-tega lahko fizično in psihično odpočijejo ter naberejo novih moči za nadaljnje delo. Iz tega vidika me je zanimalo, ali izraba letnega dopusta vpliva na počutje in produktivnost dela delojemalca.

Tabela 12: Ali izraba letnega dopusta vpliva na Vaše počutje in produktivnost dela?

Ali izraba letnega dopusta vpliva na Vaše počutje in produktivnost dela?		
	št. vprašanih	%
a) da	82	82,80 %
b) ne	17	17,20 %
SKUPAJ	99	100,00 %

Vir: lasten

Grafikon 6: Ali izraba letnega dopusta vpliva na Vaše počutje in produktivnost dela?



Vir: lasten, tabela 12

Iz anketnega vprašanja sem dobila sledeče rezultate, ki so prikazani v zgornjem grafikonu. Pritrdilno, kar 82,80 % (82) vprašanih, je odgovorilo, da izraba letnega dopusta vpliva na njihovo počutje in produktivnost dela. S tem ko jih je le 17,20 % (17) odgovorilo, da izraba letnega dopusta ne vpliva na njihovo počutje in produktivnost dela. Sam rezultat anketnega vprašanja je potrdil, da na veliko število delavcev vpliva izraba letnega dopusta, in sicer na produktivnost dela v službi ter na samo počutje. Vsak spočit delavec je bolj produktiven in koristen za podjetje kot nespočit in nemotiviran.

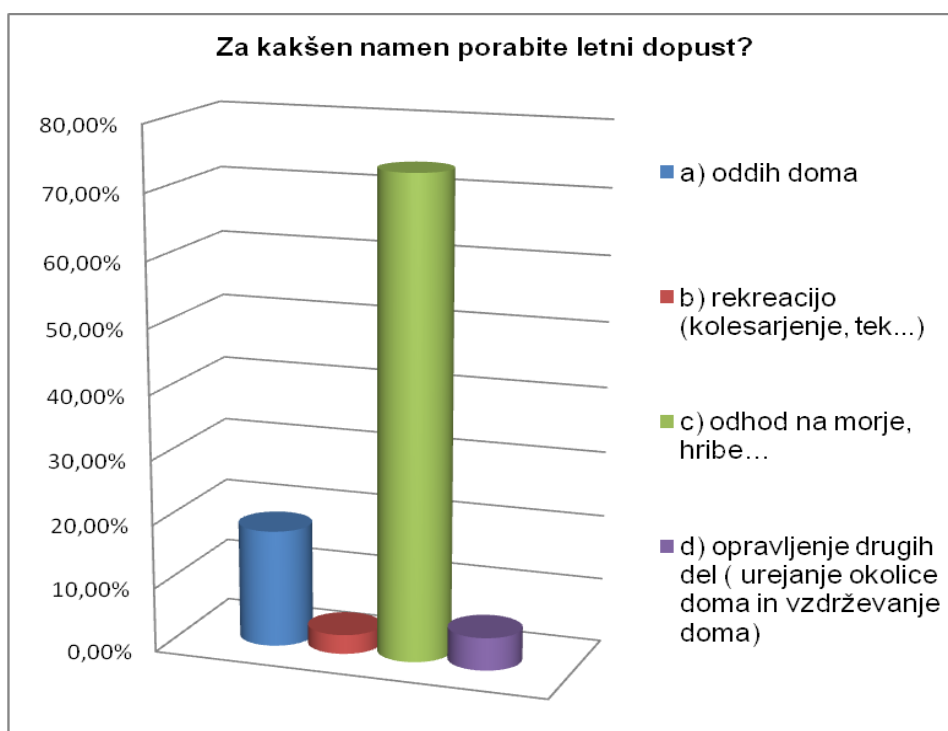
Zanimalo me je tudi, kako oz. za kašen namen porabijo dani letni dopust. Danih je bilo več možnih odgovorov.

Tabela 13: Za kakšen namen porabite letni dopust?

Za kakšen namen porabite letni dopust?		
	št. vprašanih	%
a) oddih doma	18	18,20 %
b) rekreacijo (kolesarjenje, tek...)	3	3,00 %
c) odhod na morje, hribe...	73	73,70 %
d) opravljanje drugih del (urejanje okolice doma in vzdrževanje dom)	5	5,10 %
SKUPAJ	99	100,00 %

Vir: lasten

Grafikon 7: Za kakšen namen porabite letni dopust?



Vir: lasten, tabela 13

Za oddih doma nameni izrabo letnega dopusta 18,20 % (18) delavcev. Za rekreacijo kot na primer kolesarjenje ali tek namenijo dani letni dopust le 3 % (3) delavcev. Največ časa, in sicer 73,70 % (73) delavcev nameni dani letni dopust za odhod na morje in v hribe. Za opravljanje drugih del (urejanje okolice in vzdrževanje doma) porabi dani letni dopust 5,10 % (5) delavcev. Iz rezultatov lahko sklepamo, da delavci dejansko izrabijo dani letni dopust za namen, kateremu je namenjen, to je počitku in sprostitvi.

Vsako leto delavci prejmejo novo število dni letnega dopusta. Na podlagi tega me je zanimalo, ali delavci vsako leto izrabijo dani letni dopust, ki jim pripada.

Tabela 14: Ali vsako leto izrabite ves letni dopust, ki vam pripada?

Ali vsako leto izrabite ves letni dopust, ki vam pripada?		
	št. vprašanih	%
a) redko	20	20,20 %
b) nikoli	8	8,10 %
c) pogosto	21	21,20 %
d) vedno	50	50,50 %
SKUPAJ	99	100,00 %

Vir: lasten

Grafikon 8: Ali vsako leto izrabite ves letni dopust, ki vam pripada?



Vir: lasten, tabela 14

Dobila sem sledeče rezultate: 20,20 % (20) delavcev le redko izrabi ves dani letni dopust; 8,10 % (8) delavcev nikoli ne izrabi vsega danega letnega dopusta; 21,20 % (21) delavcev pogosto izrabi dani letni dopust; kar 50,50 % (50) delavcev izrabi dani letni dopust. Iz sledečega lahko sklepamo, da polovica delavcev izrabi dani letni dopust. Le redki pa iz različnih razlogov (zahtevno delovno mesto ipd.) nikoli ne izrabijo danega letnega dopusta.

Delodajalec je dolžan, da po 131. členu ZDR izplača delavcu regres za letni dopust. S tem ko delavec pridobi pravico do letnega dopusta, pridobi tudi pravico do regresa. Regres je vezan na letni dopust, vendar je treba omeniti, da ne glede na to, ali delavec izrabi letni

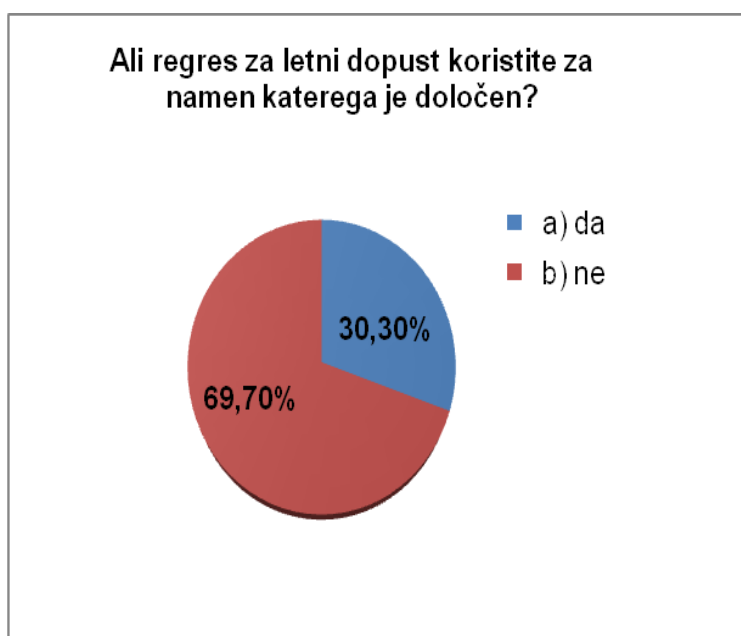
dopust ali ne, mu regres pripada, četudi ga porabi za druge namene. Zanimalo me je, ali delavci dejansko porabijo dani regres za namen, za katerega je določen.

Tabela 15: Ali regres za letni dopust koristite za namen, za katerega je določen?

Ali regres za letni dopust koristite za namen, za katerega je določen?		
	št. vprašanih	%
a) da	30	30,30 %
b) ne	69	69,70 %
SKUPAJ	99	100,00 %

Vir: lasten

Grafikon 9: Ali regres za letni dopust koristite za namen, za katerega je določen?



Vir: lasten, tabela 15

Prišla sem do naslednjih ugotovitev, ki so prikazani v grafikonu 9. Pritrdilno mi je odgovorilo 69,70 % delavcev, ki dejansko koristijo dani regres za namen letnega dopusta. 30,30 % delavcev pa ne koristi danega regresa za letni dopust, za katerega je določen, ampak ga koristi v druge namene.

8 ZAKLJUČEK

Iz tez, postavljenih v uvodnem delu diplomskega dela, izhajam, da je pravica do letnega dopusta ter izraba le-tega, temeljna neodtujljiva pravica delavca v delovnem razmerju.

Večino svojega časa človek preživi v delovnem okolju, in s tem posledično pride do utrujenosti in izčrpanosti. Utrujenost nam zmanjšuje delovno učinkovitost. Najboljše zdravilo za utrujenost ter izčrpanost je počitek, lahko je dnevni, tedenski ali mesečni ali le nekajurni počitek. Zato je glavni namen letnega dopusta v sprostitvi, regeneraciji delavčevih sposobnosti in moči za nadaljnje delo. S tem ko je delavec spočit, se zmanjšajo možnosti za nesreče pri delu.

Ko delavec nastopi v delovno razmerje, mu pripada pravica do letnega dopusta v posameznem koledarskem letu. Delodajalec ne sme kratiti te dane pravice, delavec pa se ji ne more odreči. Pravica do letnega dopusta ter izrabe le-tega pripada delavcu po Zakonu o delovnih razmerjih. Delavci imajo pravico do štirih tednov letnega dopusta, ne glede na to, ali delajo polni ali krajši delovni čas. Letni dopust se izrablja v delovnih dnevih in ne urah, kar pomeni, da se za letni dopust in izrabo le-tega šteje tisti dan, ko bi delavec glede na delovni čas moral delati. Izraba letnega dopusta je možna v več delih, vendar mora en del trajati najmanj dva tedna. Tisti delavci, ki so zaposleni v tujini, lahko v celoti izrabijo letni dopust do konca naslednjega koledarskega leta le, če je tako določeno s kolektivno pogodbo. Pomembno je tudi, da morajo delodajalci delavcem, ki imajo šoloobvezne otroke, omogočiti izrabo enega tedna letnega dopusta v času poletnih počitnic. Izraba letnega dopusta je pravica, ki se ji delavec ne more odreči ali le-te zamenjati za denarno nadomestilo. Letni dopust je plačan in je bil v mednarodni pravni ureditvi zelo zgodaj priznan.

Ugotovila sem, da Slovenska pravna ureditev zelo sledi mednarodni pravni ureditvi dela. Z vključevanjem v mednarodno organizacijo dela izpolnjujemo svojo dolžnost do urejenosti dela in socialne blaginje, spoštujemo in upoštevamo direktive EU ter akte Sveta Evrope.

Vsako leto delavci za izrabo letnega dopusta prejmejo regres. Izplačilo regresa predstavlja za delodajalca dodatno finančno obremenitev oziroma strošek. Z anketo, ki sem jo opravila, sem prišla do ugotovitve, da velika večina delavcev porabi dani regres za tisto, čemur je namenjen. Nekateri pa glede na minimalne plače nimajo možnosti izrabe regresa za dani namen, kot so počitnice, ampak regres porabijo zgolj za nujne življenjske potrebe.

Med najbolj pomembnimi ugotovitvami ankete so še:

Večina anketirancev si za minimalno izrabo letnega dopusta določi izrabo v treh delih. Nadalje sem prišla do ugotovitve, da večina delavcev ne more izrabiti letnega dopusta v urah, vendar pa se še vedno del letnega dopusta koristi v urah. Kar pomeni, da delodajalci v večini primerov upoštevajo Zakon o delovnih razmerjih, v katerem je zapisano, da delavci letnega dopusta ne morejo koristiti v urah temveč v dnevih, nekateri

pa se tega ne držijo. Ugotovila sem tudi, da bi delavci koristili letni dopust v urah, če bi jim to delodajalec omogočil. Razlogi, zakaj bi dani letni dopust koristili po urah, so: zdravniški pregledi, razne družinske obveznosti (roditeljsi sestanki, obisk zobozdravnika z otrokom), urejanje uradnih zadev, ki so časovno omejene.

Zelo veliko število anketirancev je zadovoljnih z izrabo letnega dopusta. Iz anketnega vprašalnika sem tudi ugotovila, da se za določanje načina izrabe letnega dopusta v večini primerov dogovorijo s sodelavci in delodajalci, kar je dobro, saj je delavca, ki izrablja letni dopust, potrebno nadomestiti z novim delavcem. Ugotovila sem, da časa izrabe letnega dopusta velikemu številu anketirancev ne določa delodajalec, kar pomeni, da delavci lahko svobodno izbirajo čas letnega dopusta. Ugotovila sem, da ima izraba letnega dopusta velik vpliv na počutje in produktivnost dela delavca. Nadalje sem iz anketne analize prišla do rezultatov, za kakšen namen porabijo dani letni dopust. Ugotovila sem, da večina anketirancev porabi dani letni dopust za oddih na morju in odhod v hribe, nekateri za oddih doma, le nekateri za opravljanje drugih del, kot je na primer urejanje okolice doma in vzdrževanje le-tega, zelo redko pa svoj čas porabijo za rekreacijo. Kar pomeni, da sem prišla do ugotovitve, da si večina anketirancev v času letnega dopusta rada odpočije od dela in napornih dni. Pomembna pa je ugotovitev ankete, da večina vedno izkoristi dani letni dopust, le malo število je tistih, ki ga ne izkoristijo. Poleg letnega dopusta delavcem pripada tudi regres, katerega anketiranci večinoma porabijo za dani namen, le redki ga porabijo v druge namene.

Tako lahko zaključim, da dani letni dopust, ki pripada vsem delavcem po Zakonu o delovnih razmerjih, služi svojemu namenu.

Pomembno pa je tudi, da je glede trajanja in izrabe letnega dopusta potrebno obravnavati vsakega delavca posamezno. Vsak primer govori zase in je potrebno upoštevati tudi sodno prakso ne le uporabo obstoječe zakonodaje. Tako ostaja odprto vprašanje glede višine odškodnine v primeru kršenja dane pravice do letnega dopusta.

LITERATURA IN VIRI

LITERATURA

- AVBELJ, Vida (2005). *Pravica do letnega dopusta v Sloveniji in v mednarodni ureditvi*. Diplomsko delo. Ekonomska fakulteta, Ljubljana.
- BEČAN, Irena, BELOPAVLOVIČ, Nataša, CVETKO, Aleksej, KALČIČ, Miran, KLAMPFER, Marta, KONČAR, Polonca, KORPIČ HORVAT, Etelka, KRESAL, Barbara, KRESAL ŠOLTES, Katarina, NOVAK, Janez, NOVAK, Mitja, PLEŠNIK, Tatjana, SENČUR PEČEK, Darja, VODOVNIK, Zvone (2008). *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem*. GV Založba, Ljubljana.
- BEČAN, Irena, BELOPAVLOVIČ, Nataša, PETRIČEK, Tatjana, TRATNIK, Lilijana (2005). *Evropsko delovno pravo – European labour law direktive ES/EU z uvodnimi pojasnili*. GV Založba. Ljubljana.
- BELOPAVLOVIČ, Nataša (2002). *Zakon o delovnih razmerjih z uvodnim pojasnilom*. Uradni list RS, Zbirka predpisov, Ljubljana.
- BLANPAIN, Roger (2008). *European Labour Law*. Kluwer Law International BV, The Netherlands.
- BLANPAIN, Roger, COLUCCI, Michele (2002). *European Labour and Social Security Law, Glossary*. Kluwer Law International. The Hague. Boston.
- BOHINC, Rado (2004). *Delovna in uslužbenska razmerja*. GV Založba, Ljubljana.
- CVETKO, Aleksej (1999). *Varovanje zasebnosti v delovnih razmerjih*. Gospodarski vestnik, Ljubljana.
- CVETKO, Aleksej, KALČIČ, Miran, KLAMPFER, Marta, KORPIČ HVORAT, Etelka, NOVAK, Mitja, SEČUR PEČEK, Darja (2004). *Pogodba o zaposlitvi in podjetniška kolektivna pogodba*. GV Založba, Ljubljana.
- ERJAVEC, Klavdija, JEREB, Urška, ZAPUŠEK, Brina (2008). *Delovnopravni priročnik s sodno prakso*. Uradni list RS, Ljubljana.
- KRAŠOVEC, Darko (2008). *Veliki komentar zakona o delovnih razmerjih s sodno prakso*. Založniška hiša Primath, Ljubljana.
- KRESAL, Barbara, KRESAL ŠOLTES, Katarina, PEČEK SENČUR, Darja (2008). *Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja: najpogostejša vprašanja in odgovori*. Inštitut za delo pri Pravni Fakulteti Univerze v Ljubljani, Ljubljana.
- KYOVSKY, Rudi, RADOVAN, Aleksander (1975). *Konvencije in priporočila Mednarodne organizacije dela s komentarjem*. Center za samoupravno normativno dejavnost, Ljubljana.
- LEŠNIK, Rudi (1982). *Prosti čas*. Založba obzorja, Maribor.
- MEŽNAR, Drago (1995). *Pogodba o zaposlitvi*. Gospodarski vestnik. GV Založba, Ljubljana.
- MEŽNAR, Drago (1998). *Delovno pravo – temeljno o individualnem in kolektivnem delovnem pravu*. Založba Moderna organizacija, Kranj.

- MEŽNAR, Drago, PLEŠNIK, Tatjana (2002). *Zakon o delovnih razmerjih/uvodna pojasnila*. GV Revije. Pravna praksa, časopis za pravna vprašanja, Ljubljana.
- MEŽNAR, Drago, PLEŠNIK, Tatjana (2002). *Zakon o delovnih razmerjih*. GV Revija, Pravna praksa, časopis za pravna vprašanja, Ljubljana.
- NOVAK, Janez (1983). *Letni dopust*. ČGP Delo, Gospodarski vestnik, Ljubljana.
- NOVAK, Janez (1983). *Letni dopust*. Strokovna monografija. Gospodarski vestnik, Ljubljana.
- NOVAK, Mitja, KONČAR, Polonca, BUBNOV ŠKOBERNE, Anjuta, BELOPAVLOVIČ, Nataša, KALČIČ, Miran, KRESAL, Barbara, KRESAL ŠOLTES, Katarina, STRBAN, Grega, VODOVNIK, Zvone (2006). *Konvencije mednarodne organizacije dela s komentarjem*. GV Založba, Ljubljana.
- PODGORŠEK, Simona (2003). *Delovni čas kot element fleksibilnega delovnega razmerja*. Diplomsko delo. Fakulteta za Upravo, Ljubljana.
- TOMŠIČ, Rebeka (2008). *Pravica do letnega dopusta*. Diplomsko delo. Fakulteta za Management, Koper.
- VODOVNIK, Zvone (2004). *Poglavja iz delovnega in socialnega prava – 1. ponatis*. Fakulteta za Upravo, Ljubljana.

PRAVNI VIRI

- (1991). Ustava RS (URS). Ur. list RS, št. 33/91, 42/97, 66/00, 24/03, 69/04, 68/06.
- (2002). Zakon o delovnih razmerjih (ZDR). Ur. list RS, št. 42/02, 79/06, 46/07, 103/07, 45/08, 83/09.
- (2002). Zakon o javnih uslužbencih (ZJU). Ur. List RS, št. 56/02, 110/02, 2/04, 10/04, 23/05, 35/05, 62/05, 113/05, 21/06, 23/06, 32/06, 62/06, 131/06, 11/07, 33/07, 63/07, 65/08, 69/08, 69/08, 74/09.
- (2006). Zakon o davčnem postopku (ZDavP-2). Ur. list RS, št. 117/06, 24/08, 125/08, 20/09, 47/09, 48/09, 110/09, 1/10, 43/10, 97/10, 13/11.
- (2006). Zakon o dohodnini (ZDoh-2). Ur. list RS, št. 117/06, 33/07, 45/07, 90/07, 10/08, 78/08, 92/08, 125/08, 20/09, 10/10, 13/10, 28/10, 43/10, 51/10, 106/10, 9/10, 13/11, 9/12
- (1996). Zakon o prispevkih za socialno varnost (ZPSV). Ur. list RS, št. 5/96, 18/96, 34/96, 87/97, 3/98, 106/99, 81/00, 97/01, 62/10.

SPLETNI VIRI

- EC (2011). Evropska komisija. *Zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje*. Dosegljivo na: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=sl> (07.03.2011)
- Europa (2011). Evropa. Portal Evropske unije. *Zgodovina Evropske unije*. Dosegljivo na: http://europa.eu/abc/history/index_sl.htm (28.04.2011)

- Evropa (2011). Vladni portal z informacijami o življenju v Evropski uniji. *Kratka predstavitev EU*. Dosegljivo na: <http://www.evropa.gov.si/si/kratka-predstavitev/> (28.04.2011)
- Evropska komisija EU v Sloveniji. Dosegljivo na: http://ec.europa.eu/slovenija/slovenija_in_eu/slovenija_clanica_eu/index_sl.htm (28.04.2011)
- Kavar Vidmar, A. (2003). Delovna razmerja. Dosegljivo na: www.nuk.uni-lj.si/izobrazevalni/delovna_razmerja.doc (februar 2003)
- MDDSZ (2010). *Zakon o delovnih razmerjih*. Dosegljivo na: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/zdr/ (24.2.2011)
- MDDSZ (2011). *Letni dopust in regres za letni dopust*. Dosegljivo na: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/zdr/letni_dopust_in_regres_za_letni_dopust/ (26.2.2011)
- Sindikat, vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture Slovenije. *Predlog vlade, parafiran dogovor*. Dosegljivo na: <http://www2.sviz.si/novice/index.php?IDnovica=452> (14.3.2011)
- Smet, M. (1993). Uradni list Evropske unije. Uradni list evropskih skupnosti. Direktiva 93/104/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa. Dosegljivo na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:02:31993L0104:SL:PDF> (23.11.1993)
- Tremonti, G. (2003). Uradni list Evropske unije. Direktiva 2003/88eES Evropskega parlamenta. Dosegljivo na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:04:32003L0088:SL:PDF> (04.11.2003)

PRILOGE

Priloga 1: Anketa

Spoštovani!

Podatki v anketnem vprašalniku so povsem anonimni in služijo zgolj za izdelavo diplomske naloge s področja delovnega prava, in sicer Trajanje in izraba letnega dopusta.

Anketni vprašalnik izpolnite tako, da obkrožite črko oz. jo obarvate v poljubno barvo pred ustreznim odgovorom.

1. Spol:

a) M

b) Ž

2. Starost:

a) od 18 do 25

b) od 26 do 35

c) od 37 do 45

d) od 46 do 55

e) od 56 dalje

3. Izobrazba:

a) osnovnošolska

b) poklicna

c) srednješolska

d) višješolska

e) visokošolska

f) univerzitetna

g) zaključen podiplomski študij, magisterij ali doktorat

4. Status:

a) delodajalec

b) delavec

5. Koliko članov šteje vaše gospodinjstvo?

- a) enega
- b) dva
- c) tri
- d) štiri
- e) pet
- f) več kot 5

6. Koliko delovnih dni imate v tednu?

- a) 4 dni
- b) 5 dni
- c) 6 dni

7. Koliko delovnih ur imate v tednu dni?

- a) 20 ur (4 x 5)
- b) 32 ur (8 x 4)
- c) 35 ur (7 x 5)
- d) 40 ur (8 x 5)

8. Kolikšna je višina Vaše mesečne neto plače?

- a) do 500 €
- b) od 501 do 600 €
- c) od 601 do 700 €
- d) od 701 do 800 €
- e) od 801 do 900 €
- f) od 901 do 1200 €
- g) več kot 1200 €

9. Ali ste zadovoljni z dolžino letnega dopusta?

- a) da
- b) ne

10. Dolžina letnega dopusta je:

- a) prekratka
- b) predolga
- c) primerna

11. Kako ste seznanjeni s številom dni letnega dopusta, ki vam pripada?

- a) ustno
- b) pisno
- c) nisem obveščen
- d) pozanimam se sam

12. Kdaj dobite obvestilo o odmeri letnega dopusta?

- a) obvestila ne dobim
- b) do 1. marca
- c) do 31. marca
- d) do 1. julija

13. V kolikih delih izrabite letni dopust?

- a) dveh delih
- b) treh delih
- c) štirih delih
- d) pet delih

14. Ali imate možnost izrabe letnega dopusta po urah?

- a) da
- b) ne

15. V primeru, da bi vam delodajalec omogočil izrabo letnega dopusta v urah, bi se tega posluževali?

- a) da
- b) ne
- c) mogoče

16. Ali ste zadovoljni s koriščenjem oziroma izrabo letnega dopusta?

- a) da
- b) ne

17. Kdo določa način izrabe vašega letnega dopusta?

- a) sami
- b) delodajalec
- c) v dogovoru z delodajalcem
- d) v dogovoru s sodelavci
- e) v dogovoru s sodelavci in delodajalcem

18. Vam delodajalec sam časovno določi izrabo letnega dopusta?

- a) da
- b) ne
- c) redko
- d) samo za čas kolektivnega dopusta

19. Do kdaj imate pravico koristiti lanski letni dopust?

- a) v tekočem letu
- b) do 30. junija
- c) do konca naslednjega leta
- d) ni omejitve

20. Koliko tednov mora najmanj trajati en del Vašega letnega dopusta?

- a) en teden
- b) dva tedna
- c) tri tedne
- d) nimate določene omejitve

21. Ali izraba letnega dopusta vpliva na Vaše počutje in produktivnost dela?

- a) da
- b) ne

22. Za kakšen namen porabite letni dopust?

- a) oddih doma
- b) rekreacijo (kolesarjenje, tek,....)
- c) odhod na morje, hribe....
- d) opravljanje drugih del (urejanje okolice doma in vzdrževanje doma)

23. Ali vsako leto izrabite ves letni dopust, ki vam pripada?

- a) redko
- b) nikoli
- c) pogosto
- d) vedno

24. Kako ste zadovoljni z dolžino letnega dopusta, ki ga imate?

- a) zelo nezadovoljen
- b) nezadovoljen
- c) zadovoljen
- d) zelo zadovoljen

25. Koliko dni letnega dopusta imate?

- a) od 17 do 20
- b) od 21 do 25
- c) od 26 do 30
- d) od 31 do 33
- e) več kot 33

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

- a) da
- b) ne

27. Višina regresa, ki ga prejmete je:

- a) prenizka
- b) primerna
- c) previsoka

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

- a) da
- b) ne

Hvala za Vaše sodelovanje ter lep pozdrav!

Priloga 2: Spol anketirancev

<i>Spol</i>	Odgovori		Veljavni	Št. enot
	št. vprašanih	%		
M	34	30.9 %	99	138
Ž	76	69.1 %	99	138
SKUPAJ	110	100.0 %	99	138

Priloga 3: Starost anketirancev

<i>Starost</i>	Odgovori		Veljavni	Št. enot
	št. vprašanih	%		
a) od 18 do 25	10	9,10 %	109	138
b) od 26 do 35	76	69,10 %	109	138
c) od 36 do 45	14	12,70 %	109	138
d) od 46 do 55	10	9,10 %	109	138
e) od 56 dalje	0	0,00 %	109	138
SKUPAJ	110	100,00%	109	138

Priloga 4: Izobrazba anketirancev

<i>Izobrazba</i>	Odgovori		Veljavni	Št. enot
	št. vprašanih	%		
a) osnovnošolska	0	0,00 %	108	138
b) poklicna	8	7,30 %	108	138
c) srednješolska	36	33,00 %	108	138
d) višješolska	10	9,20 %	108	138
e) visokošolska	25	22,90 %	108	138
f) univerzitetna	28	25,70 %	108	138
g) zaključen podiplomski študij, magisterij ali doktorat	2	1,80 %	108	138
SKUPAJ	109	100,00 %	108	138

Priloga 5: Status anketirancev

Status		
	Odgovori	
	št. vprašanih	%
a) delodajalec	2	1,90 %
b) delavec	101	98,10 %
SKUPAJ	103	100,00 %

Priloga 6: Koliko članov šteje vaše gospodinjstvo?

Koliko članov šteje vaše gospodinjstvo?		
Podvprašanja	Odgovori	
	št. vprašanih	%
a) enega	13	12,10 %
b) dva	27	25,20 %
c) tri	30	28,00 %
d) štiri	28	26,20 %
e) pet	6	5,60 %
f) več kot 5	3	2,80 %
SKUPAJ	107	100,00 %

Priloga 7: Koliko delovnih dni imate v tednu?

Koliko delovnih dni imate v tednu?		
	Odgovori	
	št. vprašanih	%
a) 4 dni	2	1,90 %
b) 5 dni	81	77,90 %
c) 6 dni	13	12,50 %
d) 7 dni	8	7,70 %
SKUPAJ	104	100,00 %

Priloga 8: Koliko delovnih ur imate v tednu dni?

Koliko delovnih ur imate v tednu?		
	Odgovori	
	št. vprašanih	%
a) 20 ur (4 x 5)	2	2,00 %
b) 32 ur (8 x 4)	1	1,00 %
c) 35 ur (7 x 5)	6	5,90 %
d) 40 ur (8 x 5)	72	70,60 %
e) več kot 40	21	20,60 %
SKUPAJ	102	100,00 %

Priloga 9: Kolikšna je višina Vaše mesečne neto plače?

Kolikšna je višina Vaše mesečne neto plače?		
	Odgovori	
	št. vprašanih	%
a) do 500 €	4	4,00 %
b) od 501 do 600 €	13	12,90 %
c) od 601 do 700 €	8	7,90 %
d) od 701 do 800 €	9	8,90 %
e) od 801 do 900 €	22	21,80 %
f) od 901 do 1200 €	25	24,80 %
g) več kot 1200 €	20	19,80 %
SKUPAJ	101	100,00 %

Priloga 10: Ali ste zadovoljni z dolžino letnega dopusta?

Ali ste zadovoljni z dolžino letnega dopusta?		
	Odgovori	
	št. vprašanih	%
a) da	64	62,10 %
b) ne	39	37,90 %
SKUPAJ	103	100,00 %

Priloga 11: Dolžina letnega dopusta

<i>Dolžina letnega dopusta je:</i>		
	Odgovori	
	št. vprašanih	%
a) prekratka	38	37,30 %
b) predolga	0	0,00 %
c) primerna	64	62,70 %
SKUPAJ	102	100,00 %

Priloga 12: Kako ste seznanjeni s številom dni letnega dopusta, ki vam pripada?

<i>Kako ste seznanjeni s številom dni letnega dopusta, ki vam pripada?</i>		
	Odgovori	
	št. vprašanih	%
a) ustno	2	2,00 %
b) pisno	88	86,30 %
c) nisem obveščen	3	2,90 %
d) pozanimam se sam	9	8,80 %
SKUPAJ	102	100,00 %

Priloga 13: V kolikih delih izrabite letni dopust?

<i>V kolikih delih izrabite letni dopust?</i>		
	Odgovori	
	št. vprašanih	%
a) dveh delih	19	19,00 %
b) treh delih	31	26,00 %
c) štirih delih	26	24,00 %
d) pet delih	24	100,00 %
SKUPAJ	100	100,00 %

Priloga 14: V primeru, da bi vam delodajalec omogočil izrabo letnega dopusta v urah, bi se tega posluževali?

<i>V primeru, da bi vam delodajalec omogočil izrabo letnega dopusta v urah, bi se tega posluževali?</i>		
	Odgovori	
	št. vprašanih	%
a) da	38	38,40 %
b) ne	26	26,30 %
c) mogoče	35	35,40 %
SKUPAJ	99	100.0 %

Priloga 15: Do kdaj imate pravico koristiti lanski letni dopust?

<i>Do kdaj imate pravico koristiti lanski letni dopust?</i>		
	št. vprašanih	%
a) v tekočem letu	17	17,20 %
b) do 30. junija	68	68,70 %
c) do konca naslednjega leta	3	3,00 %
d) ni omejitve	11	11,10 %
SKUPAJ	99	100,00 %

Vir: Lasten

Priloga 16: Koliko tednov mora najmanj trajati en del Vašega letnega dopusta?

<i>Koliko tednov mora najmanj trajati en del Vašega letnega dopusta?</i>		
	št. vprašanih	%
a) en teden	16	16,20 %
b) dva tedna	44	44,40 %
c) tri tedne	2	2,00 %
d) nimate določene omejitve	37	37,40 %
SKUPAJ	99	100,00 %

Priloga 17: Kako ste zadovoljni z dolžino letnega dopusta, ki ga imate?

Kako ste zadovoljni z dolžino letnega dopusta, ki ga imate?		
	št. vprašanih	%
a) zelo nezadovoljen	4	4,00 %
b) nezadovoljen	20	20,20 %
c) zadovoljen	68	68,70 %
d) zelo zadovoljen	7	7,10 %
SKUPAJ	99	100.0 %

Priloga 18: Koliko dni letnega dopusta imate?

Koliko dni letnega dopusta imate?		
	št. vprašanih	%
a) od 17 do 20	11	11,10 %
b) od 21 do 25	41	41,40 %
c) od 26 do 30	30	30,30 %
d) od 31 do 33	10	10,10 %
e) več kot 33	7	7,10 %
SKUPAJ	99	100,00 %

Priloga 19: Ali ste zadovoljni z višino regresa za letni dopust?

Ali ste zadovoljni z višino regresa za letni dopust?		
	št. vprašanih	%
a) da	49	49,50 %
b) ne	50	50,50 %
SKUPAJ	99	100,00 %

Priloga 20: Višina regresa, ki ga prejmete

Višina regresa, ki ga prejmete, je:		
	št. vprašanih	%
a) prenizka	50	50,50 %
b) primerna	49	49,50 %
c) previsoka	0	0,00 %
SKUPAJ	99	100,00 %