



REPUBLIKA SLOVENIJA  
**MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,  
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI**

DIREKTORAT ZA DELOVNA RAZMERJA IN PRAVICE IZ DELA

Kotnikova ulica 28, 1000 Ljubljana

T: 01 369 77 08

F: 01 369 78 30

E: gp.mddsz@gov.si

www.mddsz.gov.si

Številka: 1001-518/2014-2

Datum: 18.6.2014

**Zadeva: Pravno mnenje**

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti ni pristojno za podajo mnenj, ki se nanašajo na reševanje posameznih konkretnih situacij, podaja pa mnenja in pojasnila sistemske narave v zvezi z zakonskimi določbami oziroma določbami izvršilnih predpisov, ki sodijo v delovno področje ministrstva. Sicer pa lahko zakone avtentično razlaga le Državni zbor Republike Slovenije kot zakonodajalec. Za nadzor nad izvajanjem delovne zakonodaje je pristojen Inšpektorat Republike Slovenije za delo <http://www.id.gov.si/>.

Določanje časa izrabe letnega dopusta in v kakšnem obsegu lahko o tem odloča tudi delavec Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr.; v nadaljevanju: ZDR-1) določa v 163. členu, iz katerega izhaja, da se letni dopust izrablja upošteva potrebe delovnega procesa ter možnosti za počitek in rekreacijo delavca ter upošteva njegove družinske obveznosti.

Ureditev samega načina izrabe in prenosa neizrabljenega letnega dopusta v naslednje obdobje je določena v 162. členu ZDR-1. Iz tega določila izhaja, da je letni dopust mogoče izrabiti bodisi neprekinjeno bodisi v več delih. Če se dopust izrablja po delih, mora en del dopusta trajati neprekinjeno najmanj dva tedna, preostanek pa se lahko izrabi v enem ali več poljubno trajajočih delih.

Obveznosti glede izrabe letnega dopusta so določene za delodajalca in delavca različno. Za delodajalca je določena obveznost, da zagotovi delavcu izrabo letnega dopusta do konca tekočega koledarskega leta. To pomeni, da delodajalec ne more odreči delavcu izrabe letnega dopusta iz razloga potreb delovnega procesa, **delovni proces mora delodajalec organizirati tako, da bo lahko izpolnil svoje obveznosti iz naslova zagotavljanja letnega dopusta svojim zaposlenim do izteka tekočega koledarskega leta.** Obveznost delodajalca na drugi strani pomeni pravico delavca, da do konca tekočega koledarskega leta izrabi letni dopust. Vendar ima v skladu s tem členom **delavec tudi dolžnost izrabiti letni dopust, in sicer je do konca tekočega koledarskega leta dolžan izrabiti najmanj dva tedna, preostanek letnega dopusta pa v dogovoru z delodajalcem do 30. junija naslednjega leta.**

**Posebno ureditev ZDR-1 v četrtem odstavku 162. člena določa za primer**, ko delavec letnega dopusta v tekočem koledarskem letu oziroma do 30. junija naslednjega letani izrabil **zaradi** odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka. V tem primeru zakon daje možnost daljšega prenosa letnega dopusta, in sicer do 31. decembra naslednjega leta.

V zvezi s primerom, ki ga izpostavljate v vašem dopisu, naj opozorimo, da je glede izrabe oziroma prenosa letnega dopusta torej treba primarno upoštevati splošno pravilo, kot izhaja iz tretjega odstavka 162. člena ZDR-1 (izraba najmanj dveh tednov letnega dopusta v tekočem koledarskem letu, izraba preostalega letnega dopusta v dogovoru z delodajalcem do 30. junija naslednjega leta) ter da posebno ureditev zakon predvideva za primer, ko delavec ni izrabil letnega dopusta **zaradi** bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka - v kolikor delavec zaradi teh primerov odsotnosti letnega dopusta ni mogel izrabiti v koledarskem letu niti ne do 30. junija naslednjega leta, ZDR-1 v četrtem odstavku 162. člena omogoča prenos oziroma izrabo celotnega oziroma vsega neizrabljenega letnega dopusta do konca naslednjega koledarskega leta.

Nenazadnje bi želeli v zvezi z obravnavanim še dodati, da so primeri nemožnosti izrabe letnega dopusta v referenčnem obdobju ali v obdobju za prenos v praksi lahko različni, zato je vprašanje, ali je imel delavec dejansko možnost izrabiti letni dopust v referenčnem obdobju in/ali obdobju za prenos, potrebno presojati glede na okoliščine vsakega posameznega primera posebej.

S spoštovanjem,

Peter Pogačar  
Generalni direktor