

# Odreditev letnega dopusta ob trenutni epidemiološki situaciji v Sloveniji

17. 3. 2020

Inšpektorat Republike Slovenije za delo

Glede na to, da na Inšpektoratu za delo prejemamo vrsto vprašanj in prijav glede odrejanja letnega dopusta ob trenutni epidemiološki situaciji v Sloveniji poudarjamo, da delodajalec ne sme zgolj enostransko odrediti letnega dopusta. Opozarjamo na okoliščine, ki jih mora upoštevati delodajalec pri odločanju o času izrabe letnega dopusta, ki jih določa 163. člen ZDR-1.

Te okoliščine so:

- potrebe delovnega procesa,
  - možnosti za počitek in rekreacijo delavca ter
  - družinske obveznosti delavca.
- Poleg tega mora delodajalec upoštevati namen in cilj letnega dopusta ter poskrbeti za primeren način komunikacije, da se predhodno seznanijo oziroma posvetuje z delavcem ali njegovimi predstavniki o možnostih izrabe in okoliščinah, ki jih mora upoštevati pri izrabi letnega dopusta.

Na vprašanje, ali je dopustno odrediti letni dopust zaradi izpada dela pri delodajalcu oziroma zaradi poslovnih razlogov, kar pomeni tudi v času, ko so izpolnjeni razlogi za odreditev začasnega čakanja na delo oziroma odredene karantene, je mogoče odgovoriti, da je v dogovoru z delavcem mogoče dogovoriti tudi izrabo letnega dopusta, vendar mora delodajalec pri tem upoštevati navedene zahteve, ki omejujejo njegovo diskrecijo z namenom, da se letni dopust uresniči v skladu z njegovim temeljnim namenom.

Zaradi uresničitve potreb delovnega procesa lahko delodajalec določi tudi **kolektivni dopust**. Zaradi uresničitve temeljnega namena letnega dopusta pa je pri tem bistveno, da ne omeji ali negira pravice delavca do letnega dopusta zaradi potreb na njegovi strani (počitek in rekreacija ter družinske obveznosti). Dolžnost obveščanja delodajalca, da delavce pisno obvesti o letnem razporedu delovnega časa (v katerem je zajet tudi kolektivni dopust, v kolikor ga načrtuje) tako delavce kot sindikate pri delodajalcu je sicer določena v drugem odstavku 148. člena ZDR-1.

Ko delodajalec pri načrtovanju kolektivnega letnega dopusta (torej letnega dopusta v določenem delu) primarno izhaja iz potreb delovnega procesa in ga umesti v čas, ki je v interesu delodajalca (v obdobju, ko ni dela, oziroma so prisotne težave z zagotavljanjem delovnega procesa), je bistveno, da delavcu omogoči tudi izrabo ustreznega dela letnega dopusta v času, ko se primarno upoštevajo možnosti za počitek in rekreacijo delavca in njegove družinske obveznosti in se na ta način doseže namen in cilj pravice do letnega dopusta.

Upoštevati je namreč treba, da ima pravica do plačanega letnega dopusta upoštevaje obsežno sodno prakso Sodišča EU status temeljne socialne pravice in jo je treba šteti za posebej pomembno načelo socialnega prava Unije.

**Tako delodajalce kot zaposlene pozivamo k strpni medsebojni komunikaciji in k temu, da delavec in delodajalec čim več rešitev dogovorita skupaj.**