

ZSSS svetuje: Kako je z dosegljivostjo zaposlenega med dopustom?

V času glavne dopustniške sezone, ki je tik pred vrati, je aktualno vprašanje ali mora biti delavec oziroma delavka, medtem ko je na letnem dopustu, po telefonu, elektronski pošti ali kako drugače dosegljiv za delodajalca.

S pogodbo o zaposlitvi se delavec oziroma delavka v osnovi zaveže, da bo določeno število ur svojega časa v tednu proti plačilu delodajalca namenil temu, da bo delodajalcu na voljo in opravljal delo v njegovem delovnem procesu, po njegovih navodilih in pod njegovim nadzorom. Ob izrednih primerih je delavec dolžan opravljati tudi dodatno, nadurno delo, zaradi česar mu tudi pripada dodatno plačilo. Letni dopust je delavčeva pravica, ki je namenjena njegovemu počitku in rekreaciji, izrablja pa se ob upoštevanju potreb delovnega procesa.

Zakon sicer določa obvezne dnevne in tedenske počitke, vendar je letni dopust praktično edini način, da si delavec oziroma delavka lahko zagotovi daljše neprekinjeno obdobje za počitek in regeneracijo. Ker je delavec v delovnem razmerju proti delodajalcu šibkejša stranka, je zakon, da bi delavec lahko prosto in brez negativnih posledic izkoristil svojo pravico do dopusta, določil, da se lahko sicer dopust izrabi v več delih, vendar pa mora en del trajati najmanj dva tedna. Iz istega razloga delavcu tudi pripada nadomestilo plače med časom, ko je na letnem dopustu, in se mu ta čas všteva v njegovo delovno obveznost.

Že iz narave samega dopusta, pa tudi iz določbe 2. odstavka 137. člena zakona o delovnih razmerjih (Delodajalec je dolžan izplačati nadomestilo plače ob odsotnosti z dela zaradi izrabe letnega dopusta ...) je jasno, da delavec med dopustom ne dela, ker je odsoten z dela zaradi izrabe dopusta, torej po definiciji ni vključen v delovni proces delodajalca, ne izpolnjuje del in nalog iz delovnega razmerja in ni pod nadzorom ali navodili delodajalca. Iz tega torej sledi, da delodajalec nima pravice, da bi z delavcem lahko med dopustom kakorkoli kontaktiral, niti se ni delavec dolžan odzivati na klice ali sporočila, povezana z opravljanjem dela.

Povedano seveda enako velja tudi za bolniško odsotnost ter čas izrabe dnevnega in tedenskega počitka, čeprav je delavcu za čas počitka lahko odrejena pripravljenost na delo, ko se na pozive delodajalca pač mora odzvati.

Matija Drmota, samostojni svetovalec ZSSS za pravno področje

NOVICE



Info SKEI št. 5/2023

13.06.2023 -



Delavska enotnost št. 11, 8.6.2023

12.06.2023 -