

IZRABA LETNEGA DOPUSTA

1. Tvoje stališče je pravilno v smislu politike SKEI do izrabe letnega dopusta, delodajalsko pa napačno.
2. 3. odst. 163. člena ZDR - 1 se sploh ne uporablja, saj 5. odst. 29. člena KPD KMil oz. 5/26. čl. KPD KI oz. 8/22. čl. KPD E določa, da ima delavec med letom 3x po en dan letnega dopusta izrabiti tiste dneve, ki jih sam določi, če o tem obvesti neposrednega vodjo najkasneje 1 dan pred nastopom letnega dopusta – vendar ta primer velja le za izrabo 3 dni letnega dopusta, ki ni planiran (izven sprejetega plana izrabe letnih dopustov pri delodajalcu) in te izrabe delavec ni dolžan izrabiti po predhodnem dogovoru z delodajalcem oz. predhodni odobritvi delodajalca, ampak zadostuje prejšnje obvestilo delavca.
3. Drugačno razumevanje bi bilo v nasprotju z upoštevanjem interesa delavca po 1. in 2. odst. 163. člena ZDR - 1, ko imajo starši šoloobvezne otroke pravico izrabiti najmanj teden letnega dopusta v času šolskih počitnic.
4. Sindikati odločno nasprotujemo t.i. »prisilnemu« dopustu, ki ga enostransko odreja delodajalec, ko nima dela, saj je to v nasprotju s smislom odrejanja izrabe letnega dopusta po 1.odst. 163. člena ZDR - 1, ko je potrebno upoštevati tri okoliščine:
 - potrebe delovnega procesa
 - možnosti za počitek in rekreacijo delavca
 - družinske obveznosti delavca
5. Zato smo v INFO SKEI št. 6 od 10.6.2009 pod rubriko DOBRO JE VEDETI objavili:

Čeprav še vedno čakamo, kakšno razlago bo podala mešana strokovna skupina za razlago ZDR, se stroka vedno bolj nagiba k stališču SKEI in ZSSS, da pravice do izbire termina izrabe letnega dopusta ni možno odrediti enostransko s strani delodajalca. Na Dnevih delovnega prava in socialne varnosti v Portorožu je Katarina Kresal Šoltes iz Inštituta za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani opozorila, da je sporna praksa, ko delodajalec ob nenadnem in velikem upadu naročil delavce pošlje na dopust brez privolitve delavca. Pri izrabi letnega dopusta, je potrebno upoštevati da je ta namenjen delavcu in ne delodajalcu, zato je še posebno med krizo treba zavračati prakso, da se pri presežnih delavcih izkoristi dopust za čakanje na delo. Podobno je menil tudi direktor inštituta Mitja Novak, za katerega je praksa, ko delodajalec ob nenadnem in velikem upadu naročil pošlje delavce na dopust, sporna tako z vidika nacionalne zakonodaje kot mednarodnih konvencij, ki takšnih primerov ne predvidevajo. To je še zlasti sporno, če se dopust izkoristi brez pristanka delavca. Članek o tem je bil objavljen v Financah 2.6. pod naslovom »Pravice do letnega dopusta ni mogoče prodati«. Predlagamo, da sindikalne podružnice o tem članku »spomnijo« delodajalce, ki izvajajo tovrstne enostranske odločitve (npr. CARRERA OPTYL idr...).

6. Delodajalec pa ima drugi dve možnosti:
 - 6.1. Pisno odrediti delavcu čakanje na delo doma, s pravico delavca do nadomestila plače v breme delodajalca iz razloga po 1. odst. 137. člena ZDR - 1 in v višini po 7. odst. 137. člena ZDR - 1
 - 6.2. Ob sodelovanju sindikata pri delodajalcu po 147. členu ZDR s spremembo sprejetega delovnega koledarja pri delodajalcu pisno začasno prerazporediti delovni čas .

Pravna svetovalka SKEI

Barbara Kozina, univ. dipl. prav.