

Ali te lahko delodajalec prisili, da “minus ure” pokriješ s koriščenjem dopusta?

8. 1. 2021

Vprašanje

Delodajalec mi v tem letu krajši čas ni zagotavljal dela, zaradi česar imam premalo oddelanih ur. Zdaj me želi prisiliti, da do konca leta izkoristim preostanek dopusta, sicer grozi, da mi ga bo izbrisal. Ali lahko to stori? Ali ni mogoče, da ga prenesem v prihodnje leto?

Odgovor

Letni dopust je pravica delavca, ki pa se izrablja v skladu z dogovorom med delavcem in delodajalcem, upoštevajoč medsebojne potrebe, tako potrebe delovnega procesa kot možnosti za počitek, regeneracijo in rekreacijo delavca. Letni dopust je načeloma namenjen izrabi v tekočem letu, vendar naša zakonodaja omogoča prenos neizrabljenega letnega dopusta v tekočem letu tudi v naslednje koledarsko leto, in sicer do 30. junija (oziroma do 31. decembra zaradi odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka). Pri tem je potrebno poudariti, da v tekočem letu obstaja obveznost delavca, da izrabi letni dopust v dolžini najmanj dveh tednov, tega letnega dopusta ni moč prenesti v naslednje koledarsko leto.

Letnemu dopustu se delavec ne more odreči, prav tako ga delodajalec ne more samovoljno izbrisati, črtati, saj s tem delavcu ne zagotavlja njegove pravice do letnega dopusta in bi se utegnila vzpostaviti odškodninska odgovornost delodajalca. Delodajalec prav tako ne more enostransko odrejati letnega dopusta, saj gre za pravico delavca, s katero ta primarno tudi razpolaga. Delavec je tisti, ki za izrabo dopusta zaprosi; edina pristojnost delodajalca s tem v zvezi pa je, da mu to lahko odreče, če delovni proces tega ne omogoča.

Izraba dopusta ne more biti v povezavi z razporejanjem delovnega časa, ki je v pristojnosti delodajalca. Delavec se s podpisom pogodbe o zaposlitvi zaveže, da bo za določeno količino časa opravil delo pri delodajalcu, delodajalec pa je tisti, ki lahko ta čas v okviru določb zakona in pogodbe o zaposlitvi razporeja. Če ga je razporedil na način, da v referenčnem obdobju, ki ga določa zakon ali kolektivna pogodba, ni v celoti izkoristil fonda ur, je to stvar organizacije delovnega časa in ne more posegati v letni dopust delavca, saj gre za povsem drug institut. Delavec tako nastalega »minusa ur« ni dolžan pokrivati, niti mu ne more biti letni dopust zaradi tega ali katerega drugega razloga enostransko odrejen.

Pravna služba ZSSS