Številka: 10051-103/2024-2

Datum: 15. 5. 2024

Na podlagi 1. točke drugega odstavka 35. člena Zakona o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 63/07 - uradno prečiščeno besedilo, 65/08, 69/08 – ZTFI-A, 69/08 – ZZavar-E, 40/12 – ZUJF, 158/20 – ZIntPK-C in 203/20 – ZIUPOPDVE, [202/21](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2021-01-4069) – odl. US in [3/22](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2022-01-0014) – ZDeb; v nadaljnjem besedilu: ZJU) je Komisija za pritožbe iz delovnega razmerja pri Vladi Republike Slovenije (v nadaljnjem besedilu: Komisija za pritožbe) v senatu kot predsednica senata ter in kot člana senata, v zvezi s pritožbo , zoper sklep št. 100-254/2024/9 z dne 8. 4. 2024, na 1001. seji dne 15. 5. 2024 izdala naslednji

**SKLEP**

1. **Pritožbi zoper sklep št. 100-254/2024/9 z dne 8. 4. 2024 se ugodi in sklep št. 100-254/2024/9 z dne 8. 4. 2024 se odpravi.**
2. **je upravičen do izplačila denarnega nadomestila za neizrabljen letni dopust za leto 2023 (14 dni) in za leto 2024 (3 dni), skupaj 17 dni.**

**Obrazložitev**

 (v nadaljnjem besedilu: pritožnik) je vložil pritožbo zoper sklep št. 100-254/2024/9 z dne 8. 4. 2024, s katerim je organ prve stopnje njegovo zahtevo za izplačilo denarnega nadomestila za neizrabljen letni dopust za leto 2023 in 2024 zavrnil (v nadaljnjem besedilu: izpodbijani sklep). Pritožnik se z navedeno odločitvijo in njeno obrazložitvijo ne strinja. Pri tem pojasnjuje razlog njegove odločitve za poklicno upokojitev (vožnja pod vplivom alkohola v službenem času), zaradi katerega se je dan po dogodku oziroma 27. 12. 2023 s predstojnikom službe dogovoril, da bo koristil preostanek letnega dopusta za leto 2023 in 2024 ter nato odšel v pokoj. Nadalje pojasnjuje, da je 28. 12. 2023 oddal vlogo za upokojitev, v kateri je predlagal sporazumno prenehanje delovnega razmerja zaradi poklicne upokojitve z zadnjim delovnim dnem v policiji 5. 2. 2024 in da je 30. 12. 2023 zaprosil za skrajšanje odpovednega roka z zadnjim delovnim dnem v policiji 25. 1. 2024, pri čemer sta se z uslužbenko kadrovske službe (nekje med 3. 1. in 5. 1. 2024) dogovorila, da bo zaradi priprave vseh potrebnih dokumentov njegov zadnji delovni dan v policiji 30. 1. 2024. V nadaljevanju pojasnjuje razlog njegovega bolniškega staleža. Pri tem navaja, da si je v soboto, 6. 1. 2024, pri hišnih opravilih huje poškodoval desno ramo, zaradi česar je moral še isti dan na urgenco Zdravstvenega doma Zagorje ob Savi in v ponedeljek, 8. 1. 2024, do svojega osebnega zdravnika, ki mu je s tem dnem določil bolniški stalež, ki je trajal vse do poklicne upokojitve. Ponovno poudarja, da je izrabo letnega dopusta za leto 2023 in 2024 v dogovoru s predstojnikom službe načrtoval že od 27. 12. 2023 oziroma sta se s predstojnikom službe po tem, ko je bila sprejeta dokončna odločitev za njegovo poklicno upokojitev, dogovorila, da bo koristil ves letni dopust do 30. 1. 2024. Po navedbah pritožnika slednje dokazuje, da je bil neizrabljen letni dopust z njegove strani načrtovan od 27. 12. 2023 do 30. 1. 2024 in bi bil tudi v celoti (20 dni za leto 2023 in 3 dni za leto 2024) porabljen, če se ne bi poškodoval. Pojasnjuje še, da je bilo veliko subjektivnih in objektivnih okoliščin, da se je odločil za predčasno upokojitev, da je letni dopust za leto 2023 (39 dni) z letnim planom načrtoval in ga tudi deloma koristil (19 dni) oziroma ga je zaradi kadrovskega primanjkljaja in neodložljivih varovanj varovanih oseb večkrat prestavil in ga koristil na drug termin, kar se je zgodilo tudi v tem primeru. Dodaja, da gre v njegovem primeru za poškodbo, pri kateri ne moreš predvideti, kdaj se bo zgodila, pri čemer ga bolečina desne rame spremlja še danes. Glede na vse navedeno meni, da je upravičen do izplačila denarnega nadomestila za neizrabljen letni dopust za leto 2023 (14 dni) in za leto 2024 (3 dni), skupaj 17 dni.

**Pritožba je utemeljena.**

Komisija za pritožbe je po ugotovitvi, da je vložena pritožba pravočasna, dovoljena in vložena po upravičeni osebi ter po pregledu spisovne dokumentacije in veljavnih predpisov ugotovila, kot sledi iz nadaljevanja obrazložitve.

Pritožnik je 30. 1. 2024 podal zahtevo za izplačilo denarnega nadomestila za neizrabljen letni dopust za leto 2023 in 2024 ter za izplačilo presežka ur v zadnjem referenčnem obdobju.

Organ prve stopnje je z izpodbijanim sklepom odločil, da se pritožnikova zahteva zavrne, z obrazložitvijo, da je pri odločitvi, ali je nekdanji javni uslužbenec (pritožnik) upravičen do izplačila denarnega nadomestila za neizrabljen letni dopust, treba presojati, ali obstaja objektivni razlog, zaradi katerega pritožnik letnega dopusta pred prenehanjem delovnega razmerja ni mogel izrabiti, da pritožniku izraba letnega dopusta za leto 2023 ni bila onemogočena (česar pritožnik niti ne zatrjuje), saj je pritožnik niti ni planiral v tekočem koledarskem letu oziroma je izrabo preostalega letnega dopusta za leto 2023 od 3. 1. 2024 do 25. 1. 2024 načrtoval šele konec leta 2023, in sicer 27. 12. 2023, ko je vodjo oddelka telefonsko obvestil, da bo v januarju izrabil ves preostali letni dopust za leto 2023 (17 dni), nato še presežek ur referenčnega obdobja, potem pa naj bi se upokojil, in da v teh okoliščinah nastop bolniškega staleža z dnem 8. 1. 2024 ne more biti objektivni razlog za neizrabo letnega dopusta. Pri tem poudarja, da pritožnik kljub dejstvu, da se letni dopust primarno izrablja v tekočem koledarskem letu, tega v tekočem koledarskem letu ni izrabil niti izrabe ni načrtoval. Prav tako poudarja, da je pritožnik kljub dejstvu, da je bil od 8. 1. 2024 v bolniškem staležu, sam želel prenehati z delovnim razmerjem celo pred potekom odpovednega roka, zaradi česar je 9. 1. 2024 na delodajalca naslovil vlogo za prenehanje delovnega razmerja že s 30. 1. 2024. Hkrati poudarja, da s sporazumom o prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi, ki je bil s pritožnikom sklenjen na njegovo željo, ni bilo dogovorjeno izplačilo denarnega nadomestila za neizrabljen letni dopust za leto 2023 kot tudi ne za leto 2024.

V skladu z Zakonom o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPDVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22 in 54/22 – ZUPŠ-1; v nadaljnjem besedilu: ZDR-1) je delodajalec dolžan delavcu zagotoviti izrabo letnega dopusta v tekočem koledarskem letu, delavec pa je dolžan do konca tekočega koledarskega leta izrabiti najmanj dva tedna, preostanek letnega dopusta pa v dogovoru z delodajalcem do 30. junija naslednjega leta (tretji odstavek 162. člena ZDR-1). Delavec ima pravico izrabiti ves letni dopust, ki ni bil izrabljen v tekočem koledarskem letu oziroma do 30. junija naslednjega leta zaradi odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka, do 31. marca leta, ki sledi letu, v katerega je možen prenos letnega dopusta v skladu s prejšnjim odstavkom (četrti odstavek 162. člena ZDR-1). Izjava, s katero bi se delavec odpovedal pravici do letnega dopusta, je neveljavna. Neveljaven je tudi sporazum, s katerim bi se delavec in delodajalec dogovorila o denarnem nadomestilu za neizrabljeni letni dopust, razen ob prenehanju delovnega razmerja (164. člen ZDR-1).

ZDR-1 ne določa podrobnejših pravil, kdaj je delavec upravičen do denarnega nadomestila ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi. Vsebino tega instituta oblikuje sodna praksa. V skladu s sodno prakso Vrhovnega sodišča Republike Slovenije[[1]](#footnote-1) ki temelji na odločbah sodišča EU v združenih zadevah Schultz - Hoff in Stringer[[2]](#footnote-2), je treba 166. člen ZDR (zdaj 164. člen ZDR-1) razlagati tako, da je delavec upravičen do nadomestila za neizrabljen letni dopust ob prenehanju delovnega razmerja, če ga do izteka pogodbe o zaposlitvi objektivno ni mogel izrabiti. Pri tem se zahteva, da delavec ni mogel predvideti vzroka, zaradi katerega ni mogel izrabiti letnega dopusta še pred prenehanjem delovnega razmerja. Delavec izgubi pravico do letnega dopusta (oziroma nadomestila), če ne zahteva njegove izrabe, obstoj nepredvidljivega vzroka za to pa ni izkazan, in če na delodajalčevi strani ni razlogov za neizrabo letnega dopusta. Za nastanek pravice do nadomestila za neizrabljen letni dopust je tako bistveno, ali je delavec dejansko imel možnost, da izkoristi pravico do letnega dopusta, ali pa je to možnost izgubil zaradi nepredvidljivih dogodkov.

Novejša sodna praksa Vrhovnega sodišča Republike Slovenije[[3]](#footnote-3), ki sledi tudi novejši sodni praksi sodišča EU, je šla še korak dlje. Pri tem je sprejela stališče, da je za nastanek pravice do nadomestila za neizrabljen letni dopust bistveno le prenehanje delovnega razmerja in neizraba dopusta, do katerega je bil na dan prenehanja tega delovnega razmerja delavec upravičen. Iz novejše sodne prakse sodišča EU glede določbe 7. člena Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (v nadaljnjem besedilu: Direktive 2003/88/ES), ki jo je treba upoštevati za pravilno razlago 164. člena ZDR-1, namreč izhaja, da se za nastanek pravice do denarnega nadomestila ne zahteva izpolnjevanje nobenega drugega pogoja kot to, da je delovno razmerje prenehalo in da delavec ni izrabil celotnega plačanega letnega dopusta, do katerega je bil na dan prenehanja tega delovnega razmerja upravičen. [[4]](#footnote-4) Sodišče EU je še dodalo, da gre za neposredno pravico, zato ni potrebna prehodna prošnja delavca za denarno nadomestilo. Prav tako je sodišče EU zavzelo stališče, da mora delodajalec ob upoštevanju zavezujočega značaja pravice do letnega dopusta in zato, da 7. členu Direktive 2003/88/ES zagotovi polni učinek, konkretno in pregledno poskrbeti, da ima delavec dejansko možnost izrabiti plačani letni dopust, tako da ga spodbudi, po potrebi uradno, naj to stori, ter ga hkrati – podrobno in pravočasno, da si lahko zadevna oseba s tem dopustom še vedno zagotovi počitek in sprostitev, ki naj bi ji bil namenjen – pouči, da bo dopust, če ga ne izrabi, na koncu referenčnega obdobja ali dovoljenega obdobja za prenos ali pa ob koncu delovnega razmerja, če do tega pride med navedenim obdobjem, izgubljen. Hkrati je poudarilo, da dokazno breme nosi delodajalec, ki mora dokazati, da je ravnal z vso potrebno skrbnostjo, da bi delavec dejansko imel možnost izrabiti plačani letni dopust, do katerega je bil upravičen. Delavec to pravico lahko izgubi, če delodajalec v zvezi s tem predloži dokaz, iz katerega izhaja, da delavec po tem, ko je dejansko imel možnost uveljaviti pravico do plačanega letnega dopusta, tega ni storil namerno in ob popolnem poznavanju posledic tega neuveljavljanja.[[5]](#footnote-5) Sodišče EU pa je zavzelo tudi stališče, da je delavec do denarnega nadomestila za neizrabljen letni dopust upravičen ne glede na razlog prenehanja delovnega razmerja, tudi če je delovno razmerje prekinil sam in brez razloga.[[6]](#footnote-6)

Upoštevaje vse navedeno je zmotna presoja organa prve stopnje, da pritožnik ni upravičen do nadomestila za neizrabljen letni dopust. Pravzaprav je pritožnik upravičen do nadomestila za neizrabljen letni dopust tako na podlagi navedene starejše sodne prakse Vrhovnega sodišča Republike Slovenije (in prakse sodišča EU) kot tudi (še toliko bolj) na podlagi novejše sodne prakse Vrhovnega sodišča Republike Slovenije (in prakse sodišča EU). Nastop bolniškega staleža pred prenehanjem delovnega razmerja se namreč nedvomno šteje za objektivno nepredvidljivo okoliščino, ki je pritožniku onemogočila izrabo letnega dopusta do prenehanja delovnega razmerja. Pri tem razlogi, zakaj pritožnik ni celotnega letnega dopusta za leto 2023 izkoristil v tekočem koledarskem letu, niso odločilni, saj mu ZDR-1 (zgoraj citirani določbi tretjega in četrtega odstavka 162. člena) takšne obveznosti ne nalaga.[[7]](#footnote-7) Prav tako ni odločilno, da je pritožnik predlagal skrajšanje odpovednega roka oz. predčasno sklenitev sporazuma o prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi, saj razlog prenehanja delovnega razmerja kot zgoraj navedeno ni bistven. Poleg tega Komisija za pritožbe ugotavlja, da pritožnik ni predlagal ti. skrajšanja odpovednega roka 9. 1. 2024 (kljub dejstvu, da je bil od 8. 1. 2024 v bolniškem staležu), kot to navaja organ prve stopnje in kot to izhaja iz Sporazuma o prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi št. 100-1652/2023/4 (15022-17) z dne 29. 1. 2024, temveč že pred nastopom bolniškega staleža, kot pojasnjuje pritožnik in kot izhaja iz prilog k pritožbi. Hkrati ni bistveno, da v navedenem sporazumu o prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi ni bilo dogovorjeno izplačilo denarnega nadomestila za neizrabljen letni dopust oz. je bilo v 8. členu tega sporazuma navedeno, da obe stranki sporazuma ugotavljata, da so medsebojno izpolnjene vse obveznosti in da nimata ena do druge nikakršnih medsebojnih zahtevkov, ki bi izhajali iz delovnega razmerja, razen obveznosti iz 4., 5., 6. in 7. člena tega sporazuma. Delavec se namreč ne more odpovedati pravicam iz delovnega razmerja, niti nezapadlim niti zapadlim[[8]](#footnote-8), pri čemer nadomestilo za neizrabljen letni dopust zapade v plačilo ob prenehanju delovnega razmerja.[[9]](#footnote-9) Pri tem ne gre spregledati, da je bil sorazmerni letni dopust za leto 2024 (3 dni) pritožniku odmerjen šele z navedenim sporazumom, torej en dan pred prenehanjem delovnega razmerja, zaradi česar je zahteva pritožnika v tem delu še toliko bolj utemeljena.

Komisija za pritožbe je na podlagi prvega odstavka 252. člena Zakona o splošnem upravnem postopku (Uradni list RS, št. 24/06 – uradno prečiščeno besedilo, 105/06 – ZUS-1, 126/07, 65/08, 8/10, 82/13, 175/20 – ZIUOPDVE in 3/22 – ZDeb; v nadaljnjem besedilu: ZUP) v zvezi s prvim odstavkom 39. člena ZJU odločila tako, kot izhaja iz izreka tega sklepa.

**POUK O PRAVNEM SREDSTVU:**

Pritožnik lahko v 30 dneh od dneva prejema tega sklepa začne postopek pred sodiščem, pristojnim za delovne spore. Tožba se vloži pri pristojnem sodišču neposredno pisno ali pa se mu pošlje priporočeno po pošti. Tožbi je treba priložiti tudi ta sklep v izvirniku, prepisu ali kopiji ter po en prepis ali kopijo tožbe in prilog za toženko.

 predsednica senata

**VROČITI**:

* Pritožnik – osebno po ZUP
* Organ prve stopnje
1. Sklep VSRS VIII Ips 191/2010 z dne 22. 11. 2011, sodba VSRS VIII Ips 218/2010 z dne 7. 2. 2012, sklep VSRS VIII Ips 107/2011 z dne 20. 12. 2012 in sklep VSRS VIII Ips 300/2010 z dne 19. 3. 2012. [↑](#footnote-ref-1)
2. Združeni zadevi C-350/06 in C-520/06. [↑](#footnote-ref-2)
3. Sodba VSRS VIII Ips 38/2021 z dne 28. 6. 2022. [↑](#footnote-ref-3)
4. Zadevi C-118/2013 in C-341/2015. [↑](#footnote-ref-4)
5. Zadeve C-619/16, C-684/16 in C-120/21. [↑](#footnote-ref-5)
6. Zadevi C-341/15 in C-233/20. [↑](#footnote-ref-6)
7. Sodba VDSS Pdp 753/2002 z dne 22. 12. 2022. [↑](#footnote-ref-7)
8. Odločba Ustavnega sodišča Republike Slovenije št. Up-150/22-15 z dne 1. 2. 2024. [↑](#footnote-ref-8)
9. Sodba VDSS Pdp 633/2022 z dne 8. 8. 2023. [↑](#footnote-ref-9)