Številka: 10051-322/2024-3

Datum: 23. 10. 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 predsednik senata ter in kot članici senata, v zvezi s pritožbo zoper sklep (v nadaljnjem besedilu: organ prve stopnje) št. 100-1133/2024/4 (1501-10) z dne 22. 8. 2024, na 1020. seji dne 23. 10. 2024 izdala naslednji

**SKLEP**

**Pritožbi zoper sklep št. 100-1133/2024/4 (1501-10) z dne 22. 8. 2024 se ugodi. Sklep št. 100-1133/2024/4 (1501-10) z dne 22. 8. 2024 se odpravi.**

 **ima pravico izrabiti 5 dni letnega dopusta za leto 2023 do 31. 3. 2025.**

**Obrazložitev**

 (v nadaljnjem besedilu: pritožnik) je vložil pritožbo zoper sklep št. 100-1133/2024/4 (1501-10) z dne 22. 8. 2024, s katerim je organ prve stopnje njegovo vlogo za prenos neizrabljenega letnega dopusta za leto 2023 zavrnil (v nadaljnjem besedilu: izpodbijani sklep). Pritožnik navaja, da je 28. 11. 2023 nastopil bolniški stalež, ki ga je (deloma) zaključil 20. 3. 2024, pri čemer je imel na dan 21. 3. 2024 še 24 dni neizrabljenega letnega dopusta za leto 2023. Nadalje navaja, da je od 21. 3. 2024 do 20. 4. 2024 opravljal delo v skrajšanem delovnem času po 4 ure dnevno, preostale 4 ure dnevno pa je še naprej koristil bolniški stalež. Pri tem pojasnjuje, da je imelo delo v skrajšanem delovnem času poseben pomen po daljši bolniški odsotnosti, tj. postopno uvajanje v delo s polnim delovnim časom, ki se izvaja v 12-urnih službah. Hkrati pojasnjuje, da je komisija ZZZS ocenila, da je postopno uvajanje v delo s polnim delovnim časom nujno potrebno, zaradi česar bi koriščenje dopusta v tem času izničilo proces uvajanja v delo s polnim delovnim časom. V nadaljevanju navaja, da je 21. 4. 2024 začel opravljati delo v polnem delovnem času ter se s predstojnikom pričel dogovarjati glede izrabe letnega dopusta. Pri tem pojasnjuje, da sta s predstojnikom sklenila dogovor o izrabi 19 dni letnega dopusta za leto 2023 od 13. 5. 2024 do 19. 5. 2024 in od 10. 6. 2024 do 30. 6. 2024, v preostalem času pa je predstojnik sledil potrebam delovnega procesa, ki ga je bilo treba uskladiti še z ostalimi javnimi uslužbenci enote, ki so v tem času prav tako uveljavljali pravico do izrabe letnega dopusta za leto 2023. Poleg tega pojasnjuje, da se služba opravlja v 12 urni izmeni, kar poenostavljeno pomeni 13 služb na mesec in 15 prostih dni. Posledično meni, da mu je bilo s koriščenjem 19 dni letnega dopusta po zaključenem bolniškem staležu zagotovljeno povsem dovolj počitka od delovnega procesa, vsled česar koriščenje dodatnih dni letnega dopusta ne bi bilo v skladu z namenom dopusta, tj. da se delavec odpočije od delovnega procesa. Pojasnjuje še, da sta s predstojnikom sklenila tudi dogovor o možnosti daljšega prenosa neizrabljenih 5 dni letnega dopusta za leto 2023, sedaj pa je taisti predstojnik izdal izpodbijani sklep, s katerim je njegovo vlogo zavrnil, čeprav bi mu moral omogočiti koriščenje letnega dopusta najkasneje do 30. junija oz. bi lahko od njega zahteval koriščenje preostalih 5 dni letnega dopusta za leto 2023 pred načrtovanim 10. 6. 2024, pa zaradi potreb delovnega procesa tega ni zahteval.

**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 18. 6. 2024 podal vlogo za prenos 5 dni neizrabljenega letnega dopusta za leto 2023 do konca leta 2024, ki ga ni mogel izrabiti zaradi odsotnosti z dela zaradi bolezni od 28. 11. 2023 do 20. 3. 2024. Pri tem je navedel, da je po vrnitvi na delo opravljal delo v skrajšanem delovnem času po 4 ure dnevno, in sicer od 21. 3. 2024 do 20. 4. 2024, letni dopust za leto 2023 pa je v dogovoru z delodajalecm planiral in izrabil od 13. 5. 2024 do 19. 5. 2024 (5 dni) in od 10. 6. 2024 do 30. 6. 2024 (14 dni). Prav tako je navedel, da preostalih 5 dni letnega dopusta za leto 2023 ni mogel izrabiti zaradi že odobrenih letnih dopustov ostalih sodelavcev in drugih potreb delovnega procesa.

Organ prve stopnje je z izpodbijanim sklepom pritožnikovo vlogo zavrnil, z obrazložitvijo, da je pritožnik po vrnitvi na delo v mesecu marcu 2024 sam predlagal, da bo od 21. 3. 2024 dalje prisoten na delu, letni dopust pa bo izrabil od 13. 5. 2024 do 17. 5. 2024 in od 10. 6. 2024 do 28. 6. 2024, kar je odobril, in z obrazložitvijo, da je pritožnik 6. 5. 2024 predlagal, da bi preostalih 5 dni letnega dopusta za leto 2023 izrabil v obdobju od 20. 5. 2024 do 10. 6. 2024, kar pa mu zaradi zagotovitve operativnosti enote ni mogel omogočiti. Glede na navedeno je zaključil, da bi pritožnik do 30. 6. 2024 lahko izrabil celoten preostanek letnega dopusta za leto 2023, in sicer na dneve, ko je opravljal delo v skrajšanem delovem času po 4 ure dnevno, tj. od 21. 3. 2024 do 20. 4. 2024, pa tudi v nadaljevanju, ko je opravljal delo v polnem delovnem času, tj. od 22. 4. 2024 do 10. 5. 2024.

Način izrabe letnega dopusta in prenos neizrabljenega letnega dopusta v naslednje koledarsko leto sta urejena v 162. členu Zakona 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, 54/22 – ZUPŠ-1, 114/23 in 136/23 – ZIUZDS; v nadaljnjem besedilu: ZDR-1). Iz navedene določbe izhaja, da je letni dopust mogoče izrabiti v več delih, s tem, da mora en del trajati najmanj dva tedna. Delodajalec lahko zahteva od delavca, da planira izrabo najmanj dveh tednov letnega dopusta za tekoče koledarsko leto, pri čemer je 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. Iz četrtega odstavka 162. člena ZDR-1 nadalje izhaja, da ima delavec 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.

Komisija za pritožbe ugotavlja, da iz navedene določbe ne izhaja, koliko časa mora trajati odsotnost oziroma dopust v referenčnem obdobju oziroma obdobju za prenos, da je delavec upravičen do celotnega prenosa dopusta do 31. marca še naslednjega leta. Posledično meni, da je treba glede na okoliščine konkretnega primera presoditi, ali je imel delavec dejansko možnost izrabiti letni dopust v referenčnem obdobju in/ali obdobju za prenos. Hkrati meni, da zgolj pasivnost delavca ne vodi v izgubo pravice do plačanega letnega dopusta, saj je delodajalec tisti, ki mora ravnati skrbno in aktivno v smeri dejanske zagotovitve te pravice delavcu. Iz obsežne sodne prakse Sodišča EU glede vloge delodajalca pri izrabi letnega dopusta namreč izhaja, da mora delodajalec poskrbeti, da ima delavec dejansko možnost izrabiti plačani letni dopust, tako da ga spodbudi, naj to stori, ter ga hkrati pouči, da bo dopust, če ga ne izrabi do konca referenčnerga obdobja ali do prenehanja delovnega razmerja, če do tega pride, izgubljen. Tako iz prve zadeve (King C-214/16), ki je nekoliko specifična, med drugim izhaja tudi, da je vsako dejanje ali opustitev delodajalca, ki lahko delavca odvrne od tega, da bi si vzel letni dopust, v nasprotju s ciljem pravice do plačanega letnega dopusta; v specifičnih okoliščinah primera pri tem tudi ni bilo upoštevno vprašanje, ali je tožnik sploh vložil prošnje za plačani letni dopust. Še veliko bolj obsežno in temeljito razlago pa je Sodišče EU zavzelo v zadevi Max-Planck-Gesellschaft C-684/16, v kateri je najprej poudarilo, da samodejna izguba pravice do plačanega letnega dopusta, za katero ni treba prej preveriti, ali jo je delavec dejansko imel možnost uveljavljati, ni utemeljena; obenem je poudarilo, da je delavca treba obravnavati kot šibkejšo stranko v delovnem razmerju in nujno preprečiti, da bi imel delodajalec možnost, da mu njegove pravice omeji; da je vsako dejanje ali opustitev delodajalca, ki lahko delavca odvrne od tega, da bi izrabil letni dopust, v nasprotju s ciljem pravice do plačanega dopusta; da se je treba izogibati položaju, v katerem bi breme zagotavljanja dejanske uveljavitve pravice do plačanega dopusta v celoti nosil delavec, delodajalcu pa bi se s tem ponudila možnost, da se razbremeni svojih obveznosti pod pretvezo, da mu delavec ni predložil prošnje za plačani dopust; da sicer spoštovanje obveznosti do letnega dopusta ne sme seči tako daleč, da bi delodajalec svojim delavcem moral naložiti, da dejansko uveljavijo svojo pravico do plačanega dopusta, vendar vseeno velja, da mora delodajalec zagotoviti, da ima delavec takšno pravico možnost uveljaviti; to pomeni, da mora delodajalec konkretno in pregledno poskrbeti, da ima delavec dejansko možnost izrabiti plačani letni dopust, tako da ga vzpodbudi, po potrebi uradno, naj to stori, ter ga hkrati – podrobno in pravočasno, zato 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 izgubljen. Pri tem je izrecno poudarilo, da dokazno breme nosi delodajalec in da mora ta dokazati, da je ravnal z vso potrebno skrbnostjo, da bi delavec dejansko imel možnost izrabiti plačani letni dopust, do katerega je bil upravičen. Delavec torej 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.

Iz priloženih pojasnil št. 100-2/2024/124 (3A11-1) z dne 9. 8. 2024 izhaja, da je bil pritožnik v letu 2023 bolniško odsoten več kot polovico koledarskega leta. Pri tem je bil najprej odsoten zaradi poškodbe izven dela od 7. 1. 2023 do 1. 6. 2023. Po zaključku bolniškega staleža je koristil letni dopust za leto 2022 in letni dopust za leto 2023, in sicer do 14. 7. 2023. Zaradi bolezni pa je bil ponovno odsoten od 28. 7. 2023 do 4. 8. 2023 ter od 28. 11. 2023 do 20. 4. 2024, pri čemer je bil od 21. 3. 2024 do 20. 4. 2024 zmožen za delo v skrajšanem delovnem času. Nadalje iz navedenih pojasnil izhaja, da je imel pritožnik konec marca 2024 še 24 dni neizrabljenega letnega dopusta za leto 2023, pri čemer je pritožnik predlagal 19 dni izrabe letnega dopusta od 13. 5. 2024 do 17. 5. 2024 ter od 10. 6. 2024 do 28. 6. 2024, kar mu je bilo s strani vodje tudi odobreno, glede preostalih 5 dni pa sta se z vodjo dogovorila, da bo pritožnik datume izrabe predlagal naknadno oz. do začetka maja 2024. Iz navedenih pojasnil še izhaja, da je pritožnik 6. 5. 2024 načelnika ustno obvestil, da bi preostalih 5 dni neizrabljenega letnega dopusta za leto 2023 izrabil med 20. 5. 2024 in 10. 6. 2024, kar pa mu s strani vodje ni bilo odobreno zaradi zagotavljanja operativnosti enote, glede na nekatere bolniške odsotnosti in planirane letne dopuste ostalih javnih uslužbencev.

Komisija za pritožbe meni, da že samo dejstvo, da je bil pritožnik v referenčnem obdobju bolniško odsoten več kot polovico koledarskega leta in v prenosnem obdobju (do 30. 6. 2024) skoraj polovico prenosnega obdobja, utemeljuje pravico pritožnika do prenosa letnega dopusta na podlagi četrtega odstavka 162. člena ZDR-1. Hkrati meni, da bi pritožnik to pravico lahko izgubil, če bi organ prve stopnje izkazal, da je bil tudi sam skrben pri načrtovanju letnega dopusta oziroma da je pritožnika, kot izhaja iz zgoraj navedenih stališč Sodišča EU, podrobno in pravočasno poučil, da bo dopust, če ga ne izrabi, na koncu referenčnega obdobja ali dovoljenega obdobja za prenos izgubljen. Zgolj okoliščina, da pritožnik ni (pravočasno) zahteval izrabe dopusta, torej ni dovolj za zavrnitev možnosti izrabe v (daljšem) prenosnem obdobju. Kot že omenjeno, se je zaradi šibkejšega položaja delavca treba izogibati položaju, v katerem bi breme zagotavljanja dejanske uveljavitve pravice do plačanega letnega dopusta v celoti nosil delavec, delodajalcu pa bi se s tem ponudila možnost, da se razbremeni svojih obveznosti pod pretvezo, da mu delavec ni predložil prošnje za plačani letni dopust.

Tako se tudi organ prve stopnje ne more razbremeniti svojih obveznosti zgolj s sklicevanjem na dneve prisotnosti na delu, ko bi pritožnik po njegovi ugotovitvi lahko izrabil preostalih 5 dni letnega dopusta za leto 2023. Kot navedeno bi se organ prve stopnje lahko razbremenil svojih obveznosti tako, da bi priložil dokaz, iz katerega bi izhajalo, da pritožnik po tem, ko je dejansko imel možnost uveljaviti pravico do plačanega letnega dopusta, tega ni storil namerno in ob popolnem poznavanju posledic tega neuveljavljanja. Takega dokaza (s tem, da mora organ prve stopnje k pritožbi priložiti vse dokumente, ki se tičejo zadeve) pa organ prve stopnje ni priložil oziroma ni izkazal, da bi kadarkoli, bodisi v referenčnem obdobju bodisi najkasneje po vrnitvi pritožnika na delo v mesecu marcu 2024, slednjega pozval k čimprejšnji (celotni) izrabi letnega dopusta za leto 2023 oziroma ga poučil, da bo dopust, če ga ne izrabi do 30. 6. 2024, izgubljen.

Glede na vse navedeno je Komisija za pritožbe 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 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.

 predsednik senata

**VROČITI**:

1. Pritožnik – osebno po ZUP
2. Organ prve stopnje