



Datum: 7. 8. 2026

Zadeva: Nezavezujoče mnenje glede razumevanja drugega odstavka 32.b člena Kolektivne pogodbe za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije

Ker se na Ministrstvo za demografijo, družino in socialne zadeve ter na Ministrstvo za zdravje (v nadaljevanju: ministrstvi) v zadnjem obdobju obračajo direktorji javnih zavodov v pristojnosti obeh ministrstev s prošnjami za pojasnila in mnenje glede uporabe drugega odstavka 32.b člena Kolektivne pogodbe za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije ter obračuna odmene, (Uradni list RS, št. 15/94, 18/94 – ZRPJZ, 57/95, 19/96, 56/98, 76/98, 39/99 – ZMPUPR, 102/00, 62/01, 43/06 – ZKoliP, 60/08, 75/08, 107/11, 40/12, 46/13, 106/15, 46/17, 80/18, 5/19 – popr., 160/20, 88/21, 181/21, 136/22, 165/22, 21/23 – popr., 99/24, 110/24, 13/25 – popr., 92/25 in 6/26 v nadaljevanju: KPZSV), ministrstvi v nadaljevanju podajata svoje razumevanje navedene določbe.

Uvodoma poudarjamo, da ministrstvi nista pristojni za zavezujočo razlago kolektivnih pogodb. Poleg tega so bila glede vprašanja odmene pripravljena tudi različna pravna in strokovna mnenja, ki se med seboj razlikujejo.

Direktorji javnih zavodov so pri svojem delu samostojni in odgovorni za sprejemanje odločitev v skladu z veljavnimi predpisi. Zato je odločitev o tem, na katera pravna stališča, razlage ali strokovna mnenja bodo oprli svoje ravnanje in odločitve, v njihovi pristojnosti. Kadar si različna pravna stališča nasprotujejo, je za dokončno razlago posamezne pravice pristojno sodišče.

V nadaljevanju ministrstvi podajata svoje nezavezujoče razumevanje drugega odstavka 32.b člena KPZSV in instituta odmene.

Po mnenju ministrstev je treba 32.b člen KPZSV razumeti kot celovito ureditev prazničnih pravic delavcev. Posameznih odstavkov ni mogoče razlagati ločeno, saj šele njihova medsebojna povezanost pokaže namen in vsebino pravic, ki jih člen ureja. Prvi odstavek določa primarno pravico delavca do odsotnosti na praznik z nadomestilom plače, tretji odstavek ureja primer, ko je ta pravica zaradi potreb delovnega procesa omejena in se uresniči v obliki dela s plačilom in dodatkom za delo na praznik, drugi odstavek pa vzpostavlja letni izravnalni mehanizem za primere, ko delavec zaradi razporeditve delovnega časa na letni ravni ne doseže primerljivega obsega prazničnih pravic.

Iz takšne celovite razlage po mnenju ministrstev izhaja, da tako odsotnost z nadomestilom kot delo na praznik s plačilom in dodatkom predstavljata obliki uresničevanja praznične pravice, ki ju kolektivna pogodba izrecno predvideva. Prav zato je treba pri presoji doseženega letnega obsega prazničnih pravic upoštevati vse oblike njihove realizacije in ne zgolj tistih iz prvega odstavka člena.

ZDR-1 delavcu zagotavlja pravico do odsotnosti na praznik oziroma do plačila za delo in dodatka, kadar na praznik dela. Ne zagotavlja pa izenačitve letnega obsega prazničnih pravic med delavci z različno razporeditvijo delovnega časa. Prav v tem delu drugi odstavek 32.b člena KPZSV predstavlja ugodnejšo ureditev od zakonskega minimuma. Njegov namen ni urejanje posameznega praznika, temveč odprava položaja, v katerem bi bil delavec zaradi neenakomerne razporeditve delovnega časa na letni ravni prikrajšan glede skupnega obsega prazničnih pravic v primerjavi z delavcem, ki dela od ponedeljka do petka.

Pri razumevanju instituta odmene je zato bistveno razlikovati med pravico do praznika na posamezen praznični dan in letnim obsegom prazničnih pravic. Prvi in tretji odstavek 32.b člena urejata način uresnitve pravice na posamezni praznik, drugi odstavek pa ureja vprašanje, ali je delavec na letni ravni dosegel minimalni standard prazničnih pravic.

Ministrstvi menita, da omejitev pravice do praznovanja po tretjem odstavku ne pomeni izgube praznične pravice, temveč njeno drugačno uresničitev. Kolektivna pogodba namreč za primer, ko delavec na praznik dela, izrecno določa plačilo za delo in dodatek za delo na praznik. Če tretji

odstavek izrecno določa, kako se pravica do praznovanja realizira v primeru, ko je delavec razporejen na delo na praznik in dejansko dela, je težko utemeljiti stališče, da takšna realizacija pri ugotavljanju doseženega obsega prazničnih pravic nima nobenega pomena.

Bistveno vprašanje pri odmeri odmene zato ni, na kakšen način je bila posamezna praznična pravica realizirana, temveč ali je delavec na letni ravni dosegel minimalni standard prazničnih pravic, ki ga določa drugi odstavek 32.b člena KPZSV.

To je mogoče ponazoriti s primerom. Če referenčni fond prazničnih ur za posamezno leto znaša 80 ur, delavec v neenakomerni razporeditvi delovnega časa pa realizira 48 ur dela na praznik in 16 ur odsotnosti z nadomestilom, je na letni ravni realiziral skupaj 64 ur prazničnih pravic. Razlika do referenčnega fonda znaša 16 ur, zato mu po takšnem razumevanju pripada odmena v obsegu 16 ur.

Namen odmene ni dodatno nagraditi 48 ur dela na praznik, za katere je delavec že prejel plačilo za delo in pripadajoči dodatek, temveč zagotoviti, da tudi delavec v neenakomerni razporeditvi doseže minimalni standard prazničnih pravic, določen za posamezno koledarsko leto.

Drugi odstavek 32.b člena KPZSV ministrstvu zato razumeta predvsem kot mehanizem izenačitve letnega obsega prazničnih pravic in primerljivega ekonomskega položaja delavcev. Namen odmene je zapolnitev morebitne razlike do minimalnega standarda prazničnih pravic in ne ustvarjanje dodatne samostojne pravice ob že realiziranih pravicah iz prvega in tretjega odstavka istega člena.

Dr. TADEJ OSTRC
minister za zdravje

MATEJA RIBIČ
ministrica za demografijo,
družino in socialne zadeve