



Zveza Svobodnih Sindikatov Slovenije
Območna organizacija Podravje in Koroška



Neratova 4, Maribor
tel: 02 23 48 300
www.zsss-podravje.si

Sindikalne pisarne:
Prežihova 24, Ravne na Koroškem
Meškova 2, Slovenj Gradec
tel: 02 822 19 05, 02 883 82 46
www.zsss-koroska-si

ZDRUŽENI ZMAGUJEMO !



Gregor Cerar, univ.dipl.prav.

Sekretar ZSSS, OO Podravje in Koroška

Pozdravljeni

Ali imam pravico koristiti sorazmerni delež dopusta, ki mi pripada ter ali mi za ta sorazmerni del dopusta pripada tudi sorazmerni del regresa? Kako izkoristiti dopust, če ne dobim pisne odobritve?

SORAZMERNI DEL DOPUSTA IN REGRES

Za vsak mesec dela ima delavec pravico do izrabe 1/12 letnega dopusta, ki bi mu bil sicer odmerjen glede na vse kriterije. Če delavec sklene delovno razmerje v drugi polovici koledarskega leta, do izteka tekočega leta ne more izpolniti pogoja za pridobitev pravice do celotnega letnega dopusta. Torej če sklene delovno razmerje s 1. julijem, pridobi pravico do 6/12 letnega dopusta za vsak mesec 1/12, to je 12 dni letnega dopusta, če bi znašal celotni dopust 24 dni in bi bilo kot pogoj za njegovo pridobitev določeno obdobje predhodnih šestih mesecev. Enako velja, če delavec sklene delovno razmerje v začetku leta (prvi polovici koledarskega leta), vendar mu delovno razmerje preneha pred izpolnitvijo pogoja šestmesečnega nepretrganega dela oziroma mu delovno razmerje v tekočem koledarskem letu preneha pred 1. julijem.

Sorazmerni del dopusta se računa torej tako, da se celotni dopust, ki bi delavcu pripadal na podlagi kriterijev, deli z dvanajst in nato pomnoži s številom mesecev dela. Preostanek pa se v skladu z zakonom zaokroži na dodaten dan, če je ta preostanek polovica ali več dneva. (npr. 25 dni, kar bi predstavljalo celotni letni dopust, se deli najprej z 12 in nato pomnoži s šest, kar bi predstavljalo šest mesecev dela, kar znese 12.5 dni, pri čemer se ostanek zaokroži na dodaten cel dan in znaša izračun sorazmernega dela dopusta v tem primeru 13 dni).

Ob dejstvu, ko delavec pridobi pravico do letnega dopusta, je upravičen do izplačila regresa. Ni pomembno, kdaj in pri katerem delodajalcu bo letni dopust izrabil (če v istem letu menja več zaposlitev). Je pa delavec v koledarskem letu upravičen do enega regresa za letni dopust. Izplačilo regresa v višini najmanj minimalne plače na podlagi samega zakona. V kolektivnih pogodbah se lahko uredi drugačna višina regresa, ki presega ureditev v zakonu. Zakon določa da se regres za letni dopust izplača najkasneje do 1. 7. tekočega leta, to pomeni, da se mora izplačati najkasneje do vključno 30. 6. tekočega leta. Če se v kolektivni pogodbi na ravni

dejavnosti to posebej določi, imajo nelikvidni delodajalci možnost, da regres za letni dopust izplačajo najkasneje do 1. 11., kar pomeni do vključno 30. 10. tekočega leta.

Regres za letni dopust, višina katerega je vezana na pravico do letnega dopusta, je opredeljen v zakonu. Delodajalec je dolžan delavcu, ki ima pravico do letnega dopusta, izplačati regres za letni dopust **najmanj v višini minimalne plače**. V skladu z zakonom delavec pridobi pravico do letnega dopusta in s tem do celotnega regresa, ko je v delovnem razmerju nepretrgoma šest mesecev.

Pomembno je poudariti, da novo sprejeti **Zakon o minimalni plači** (Ul. RS, 13/2010) še vedno ohranja definicijo enotne, univerzalne, nacionalne minimalne plače, ki je določena na zakonski ravni 734,15 €. Zato bo minimalni regres za letni dopust za zasebni sektor **znašal najmanj 734,15 €**, sindikati dejavnosti pa lahko v kolektivnih pogodbah dogovorijo višje zneske regresa za letni dopust. Tako tudi v tistih primerih, ko je bil na ravni podjetja sklenjen sporazum o postopnem prehodu na polno minimalno plačo, zaposlenim pripada regres za letni dopust **v višini najmanj 734,15 €**.

Če delavec med koledarskim letom sklene pogodbo o zaposlitvi z drugim delodajalcem, mu je vsak delodajalec dolžan zagotoviti izrabo sorazmernega dela dopusta glede na trajanje zaposlitve delavca pri posameznem delodajalcu v tekočem koledarskem letu, razen če se delavec in delodajalec dogovorita drugače. Ko torej delavec v istem letu menja zaposlitev ter pri bivšem delodajalcu izrabil samo del svojega letnega dopusta, mora delodajalec izplačati delavcu sorazmerni del regresa, odvisno od tega, koliko mesecev je delal pri temu delodajalcu. Preostali del pa novi delodajalec, torej sorazmerni del regresa oziroma do preostanka celotnega regresa za letni dopust - skupaj 12/12.

V praksi se dogaja, da se regres izplačuje v nadenarni obliki (boni, ipd.). Pravilno bi po našem mnenju bilo, da se regres v celoti izplača v denarju. V kolektivnih pogodbah na ravni dejavnosti že imamo ureditve, kjer se dopušča izplačilo regresa v nadenarni obliki, vendar je to omejeno, kar pomeni, da v vsakem primeru mora večinski del izplačila regresa za letni dopust v tekočem letu biti v denarni obliki.

Regres pripada tudi tistim delavcem, ki letnega dopusta niso mogli izrabiti zaradi razlogov, ki so na strani delodajalca, in to ne glede na to, če so zaradi nemožnosti izrabe letnega dopusta zoper delodajalca sprožili odškodninski postopek pred civilnim sodiščem. Zakon določa, da v kolikor delavec dela krajši delovni čas v skladu s 66. členom ZDR, ima pravico do celotnega regresa za letni dopust. (v primerih, ko delavec dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševskem dopustu, imajo pravico za delo po dejanski delovni obveznosti, ter druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja, kot delavec, ki dela polni delovni čas. Med te pravice spada tudi pravica do regresa za letni dopust.)

V kolikor imate kakršnokoli vprašanje, potrebujete pomoč, tukaj smo za vas, najdete nas na naslovu ZSSS, Območna organizacija Podravje in Koroška, Neratova ulica 4, 2000 Maribor ali v sindikalnih pisarnah Meškova 2, 2380 Slovenj Gradec in Prežihova 24, 2390 Ravne na Koroškem. Vabimo vas tudi na spletno stran <http://www.zsss-podravje.si>

Lepo vas pozdravljam.

IZRABA LETNEGA DOPUSTA

Letni dopust se izrablja z namenom, da ima delavec možnost za počitek, rekreacijo in zaradi družinskih obveznosti. To so osnovne okoliščine, ki so pomembne pri odločanju o času in načinu izrabe letnega dopusta delavcev. Zaradi lažjega usklajevanja poklicnega in družinskega življenja zakon določa, da imajo starši pravico, da lahko vsaj teden dni letnega dopusta izrabijo v času šolskih počitnic, če imajo šoloobvezne otroke. Pomembno je, da te pravice delodajalec delavcu načeloma ne sme odreči, razen v primeru, ko bi taka delavčeva odsotnost resneje ogrožala delovni proces.

Delodajalec mora torej omogočiti delavcu izrabo dopusta tako, da je dosežen namen te pravice. Delodajalec se z delavcem lahko predhodno posvetuje o možnosti izrabe dopusta ali se kako drugače seznaniti s podatki o nameravanem nastopu in trajanju letnega dopusta delavcev. Delodajalec načeloma ne more določati časa izrabe letnega dopusta samovoljno, ne da bi se pred tem posvetoval o možnostih izrabe dopusta z delavcem. Izjema je npr. določitev kolektivnega dopusta, ki se praviloma mora opredeliti v samem letnem koledarju delodajalca.

Delavec ima pravico, da izrabi en dan letnega dopusta na dan, ki ga sam določi. Večje število dni, ki jih delavec lahko sam določi, so praviloma določeni v kolektivnih pogodbah (npr. delavec ima pravico izrabiti 3 dni dopusta na tiste dneve, ki jih sam določi...) ali v pogodbi o zaposlitvi. Edina obveznost je, da delavec delodajalca obvesti o datumu najkasneje tri dni pred izrabo. Delodajalec pa mu te pravice ne more odreči, če to resneje ne ogroža delovnega procesa. Delavec je dolžan delodajalca obvestiti samo o datumu izrabe letnega dopusta, ni pa mu dolžan obrazložiti razloge za takšno izrabo.

Delavec je v delovnem razmerju šibkejša pogodbeni stranka. Pravica do letnega dopusta je temeljna pravica iz delovnega razmerja. Delavec se ji na noben način ne more odreči, niti z enostransko izjavo, niti s sporazumom z delodajalcem o odpovedi pravici ali odškodnini za neizrabljen letni dopust. Morebitni sporazum, s katerim bi se delavec in delodajalec dogovorila o odškodnini za neizrabljen letni dopust, je dopusten in veljaven samo v primeru, ko delavcu preneha delovno razmerje pri delodajalcu in mu pred iztekom delovnega razmerja ni več mogoče zagotoviti izrabe letnega dopusta, do katerega je upravičen. V

takšnem primeru je morda bolj primerno govoriti o nadomestilu zaradi neizrabljenega dopusta, ki se odmerja v višini nadomestila plače za obdobje, ko bi delavec letni dopust izrabil. Odškodnino je delodajalec dolžan izplačati takrat, kadar je delodajalec odškodninsko odgovoren, to pomeni, da delavec ni mogel letnega dopusta izrabiti zaradi razlogov, ki so bili na strani delodajalca. Ob tem je potrebno poudariti pomembnost dejstva, da delavci podajo pisno prošnjo delodajalcu za koriščenje dopusta. Takšno prošnjo (zahtevo) po koriščenju dopusta, z dokazilom, da jo je delodajalec prejel, naj delavci tudi hranijo. Na podlagi takšnih dokazil, bo delavcem v morebitnih sodnih postopkih lažje dokazovati, da letni dopust ni bil izrabljen iz razlogov na strani delodajalca.

V kolikor imate kakršnokoli vprašanje, potrebujete pomoč, tukaj smo za vas, najdete nas na naslovu ZSSS, Območna organizacija Podravje in Koroška, Neratova ulica 4, 2000 Maribor ali v sindikalnih pisarnah Meškova 2, 2380 Slovenj Gradec in Prežihova 24, 2390 Ravne na Koroškem. Vabimo vas tudi na spletno stran <http://www.zsss-podravje.si>

Lepo vas pozdravljam.