

European Trade Union Confederation



ZSSS je članica EKS od leta 1999



**Zveza Svobodnih Sindikatov Slovenije**  
**Območna organizacija Podravja**  
2000 Maribor, Neratova ulica 4

telefon: (02) 234 83 02  
telefaks: (02) 234 83 13  
e-mail: [tajnistvo@sindikatzsss-podravja.si](mailto:tajnistvo@sindikatzsss-podravja.si)  
Spletna stran: [www.sindikatzsss-podravja.si](http://www.sindikatzsss-podravja.si)

TRR: SI56 0451 5000 0473 771  
matična številka: 5923140  
davčna številka: 30636736

Gregor Cerar, univ.dipl.prav.

Sekretar OO ZSSS Podravja

### **Delavca zanima, na kak način se odmerja in izrablja letni dopust**

---

Zakon določa minimalno trajanje letnega dopusta ter primere, v katerih pripadajo delavcu še dodatni dnevi letnega dopusta ter število takih dodatnih dni letnega dopusta. Temeljni smisel letnega dopusta je, da se delavec spočije oziroma obnovi svoje psihofizične sposobnosti in se pripravi za nadaljnje opravljanje delovnih nalog pri delodajalcu. Gre torej za pravico do daljšega, nepretrganega počitka, ki pripada delavcu za koledarsko leto. Ta pravica delavcu zagotavlja pravico do odsotnosti z dela ter pravico do nadomestila plače za ta čas odsotnosti.

Vsak delavec ima pravico do minimalnega plačanega letnega dopusta v trajanju štirih tednov, ne glede na to, ali dela polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega. Minimalno število dni letnega dopusta delavca pa je odvisno od razporeditve delovnih dni v tednu, kar v praksi pomeni :

16 delovnih dni, če dela 4 dni na teden,

20 delovnih dni, če dela 5 dni na teden,

24 delovnih dni, če dela 6 dni na teden.

Z zakonom je torej določena spodnja meja, izhodišče, osnova in ne tudi zgornja meja trajanja letnega dopusta. V kolikor gramatikalno razlagamo določilo zakona in takšno je tudi stališče, ki ga povzema več kolektivnih pogodb dejavnosti, gre torej za osnovo (izhodišče) letnega dopusta, k tej številki pa se prištevajo še dodatni dnevi dopusta, ki jih določa zakon, kakor tudi dodatni kriteriji, ki so oziroma bodo določeni v kolektivnih pogodbah na ravni

dejavnosti. Morebitni dodatni kriteriji se lahko določijo v podjetniških kolektivnih pogodbah in/ali v splošnih aktih delodajalca. (npr. zahtevnost dela, izobrazba, težji delovni pogoji, delovna uspešnost, itd.)

Potrebno je poudariti, da se kot podlaga za izračun izhodiščnega letnega dopusta za posameznega delavca mora upoštevati tista razporeditev delovnih dni, ki je za delavca običajna. Torej če delavec dela enkrat ali dvakrat mesečno tudi v soboto (torej šest dni v konkretnem tednu), ne moremo šteti, da ima pravico do izhodiščnega letnega dopusta 24 dni. To pripada tistemu delavcu, ki običajno dela šest dni na teden (torej vse ali skoraj vse sobote). Poznamo primere, ko je delavčev delovni teden »nekje vmes«. Smiselno bi bilo torej, če dela na primer vsako drugo soboto, da bi mu pripadal izhodiščni letni dopust v trajanju najmanj 22 dni.

Delavec ima zagotovljeno pravico do plačanega letnega dopusta, torej pravico do odsotnosti z dela zaradi izrabe letnega dopusta ter pravico do nadomestila plače za ta čas odsotnosti. Pravico do nadomestila plače za čas izrabe letnega dopusta ureja zakon v okviru ureditve nadomestila plače; nadomestilo gre v breme delodajalca, višina pa je določena glede na predhodno delavčevo povprečno plačo.

Delodajalec ima dolžnost do obveščanja delavcev o odmeri letnega dopusta. Delodajalec je sedaj dolžan vse delavce najkasneje do 31. marca pisno obvestiti o odmeri dopusta za tekoče koledarsko leto.

V primeru, ko se zgodi, da sočasno nastopijo različne vrste opravičene odsotnosti z dela v času letnega dopusta se v dneve letnega dopusta ne všttevajo naslednje opravičene odsotnosti z dela:

– prazniki in dela prosti dnevi; določa jih poseben zakon o praznikih in dela prostih dnevih v Republiki Sloveniji (Ur. l. RS, št. 26/91), odsotnost z dela zaradi praznovanja pa ureja določilo 168. člena ZDR;

– odsotnost zaradi bolezni ali poškodbe; v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju, na katere se sklicuje tudi določilo 169. člena ZDR o odsotnosti z dela zaradi zdravstvenih razlogov;

– drugi primeri opravičene odsotnosti z dela; druge odsotnosti z dela ureja ZDR v členih 167 do 170 (plačana odsotnost zaradi osebnih okoliščin kot so lastna poroka, smrt zakonca oziroma izvenzakonskega partnerja, smrt staršev ali huda nesreča, ki zadane delavca; odsotnost iz zdravstvenih razlogov, vključno z odsotnostjo zaradi darovanja krvi; odsotnost z dela zaradi opravljanja funkcije ali obveznosti po posebnih zakonih), odsotnost z dela zaradi izobraževanja v 173. členu, odsotnost z dela zaradi izrabe starševskega dopusta v 191. členu.

Določeno je, da se letni dopust določa in izrablja v delovnih dnevih, s tem da se kot delovni dan šteje vsak delovni dan, ki je po razporeditvi delovnega časa pri delodajalcu za konkretnega delavca določen kot delovni dan. Delavec ne more izrabiti dopusta po delovnih urah. Delovni dan je torej tako najmanjša še dopustna enota izrabe letnega dopusta.

Gregor Cerar, univ.dipl.prav.