

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

### **Kdaj delavec pridobi pravico do letnega dopusta in**

---

Pogoj za pridobitev pravice do celotnega letnega dopusta je ne glede na to, ali delavec dela polni ali krajši delovni čas od polnega, čas nepretrganega delovnega razmerja v trajanju največ šest mesecev. Delavec, ki tega pogoja ne izpolnjuje, ima pravico do sorazmernega dela letnega dopusta. Pogoj šest mesecev za pridobitev celotnega letnega dopusta je treba izpolniti zgolj enkrat. Delavec, ki je zaposlen za nedoločen čas, po izpolnitvi šestmesečnega pogoja v začetku vsakega leta pridobi celoten letni dopust in to z 1.1. v tekočem letu. Enako velja ob zamenjavi zaposlitve oziroma delodajalca, vendar izključno pod pogojem, da ni prekinitve med zaposlitvama. Takoj ko je med eno in drugo zaposlitvijo vsaj en dan prekinitve, mora delavec za upravičenost do celotnega letnega dopusta ponovno izpolniti pogoj šestmesečnega trajanja delovnega razmerja pri novem delodajalcu. S kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi se lahko določi krajše predhodno obdobje. V predhodno obdobje se všttevajo tudi odsotnosti z dela zaradi razlogov, ki niso odvisni od volje delavca. (npr. bolezen, poškodba ali materinstvo). To pomeni, da pridobi pravico do letnega dopusta na primer tudi delavec, ki je bil v predhodnem obdobju šestih mesecev na bolniški odsotnosti.

Kadar delavec ne pridobi pravice do celotnega letnega dopusta ima pravico do sorazmernega dela dopusta. V primeru ko delavec med koledarskim letom sklene pogodbo o zaposlitvi z drugim delodajalcem, je v tem primeru vsak delodajalec dolžan delavcu zagotoviti izrabo letnega dopusta v sorazmernem delu glede na trajanje zaposlitve, možen pa je tudi drugačen dogovor z delodajalcem.

Za vsak mesec dela ima delavec torej 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 s tretjim odstavkom tega člena 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).

Gregor Cerar, univ.dipl.prav.