

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
Spletna stran: 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

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. Starši imajo 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 nikakor ne more določati časa izrabe letnega dopusta samovoljno, ne da bi se pred tem posvetoval o možnostih izrabe dopusta z delavcem.

Delavec ima pravico, da izrabi en dan letnega dopusta na dan, ki ga sam določi. Večje število dni, ki jih delavec lahko sam določi, se praviloma določa 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.

Zakon določa možnost deljene izrabe letnega dopusta, prav tako pa so določene tudi časovne omejitve izrabe letnega dopusta. Delodajalec je praviloma tisti, ki odloča o načinu izrabe letnega dopusta, v nekaterih primerih pa zakon določa, da se o tem dogovorita delavec in delodajalec že vnaprej s pogodbo o zaposlitvi. Način izrabe letnega dopusta je obvezna sestavina pogodbe o zaposlitvi v naslednjih primerih: pogodbe o zaposlitvi za določen čas, sklenitve pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom z več delodajalci, pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom zaradi opravljanja dopolnilnega dela.

Zakon dovoljuje deljen način izrabe letnega dopusta. Ob tem velja poudariti, da gre za možnost in ne obveznost, zato to pravilo ne izključuje možnosti, da bi se letni dopust lahko izrabil tudi v enem delu. Če se dopust izrablja po delih, mora en del dopusta trajati neprekinjeno najmanj dva tedna, preostanek pa se lahko izrabi v enem ali več poljubno trajajočih delih.

Prav tako so določene časovne omejitve glede izrabe letnega dopusta. Delodajalec ima obveznost, da zagotovi delavcu izrabo letnega dopusta do konca tekočega koledarskega leta. To pomeni, da delodajalec ne more odreči delavcu izrabe letnega dopusta iz razloga potreb delovnega procesa; delovni proces mora delodajalec organizirati tako, da je zagotovljena izraba letnega dopusta vseh delavcev do konca tekočega koledarskega leta. Delavec pa ima ob tem pravico, da do konca tekočega leta izrabi letni dopust. Vendar je tudi delavčeva dolžnost izrabiti letni dopust in sicer do konca tekočega koledarskega leta najmanj dva tedna, preostanek letnega dopusta pa v dogovoru z delodajalcem do 30. junija naslednjega leta.

Opozoriti je potrebno na izjemo glede možnosti prenosa celotnega ali preostanka letnega dopusta, ki ni bil izrabljen in ne zavezuje, da mora delavec izrabiti dva tedna letnega dopusta v tekočem koledarskem letu. Delavec ima tako pravico izrabiti ne samo del, temveč *celotni* letni dopust v naslednjem koledarskem letu, če v tekočem koledarskem letu ni izrabil letnega dopusta zaradi odsotnosti z dela, ki so posledica:

- bolezni ali poškodbe,
- porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka.

Tudi v takšnem primeru je kot končni rok za izrabo določen 30. junij naslednjega leta. Delavec, ki je v tekočem koledarskem letu, v katerem mu je bil odmerjen letni dopust, delal vsaj šest mesecev (lahko tudi več), ima pravico izrabiti letni dopust na način, kot sicer velja za ostale delavce (najmanj dva tedna v tekočem koledarskem letu, preostanek do 30. junija naslednjega leta).

Delavec, ki dela v tujini, lahko prenese izrabo celotnega letnega dopusta v naslednje koledarsko leto, poleg tega pa je lahko izraba preložena vse do konca naslednjega koledarskega leta in ne le do 30. junija. Delavec ima tako pravico in dolžnost, da celotni letni dopust izrabi do tako določenega daljšega roka, kar pa ne vpliva na siceršnjo obveznost delodajalca iz drugega odstavka tega člena, da tudi takemu delavcu zagotovi izrabo letnega dopusta do konca tekočega koledarskega leta. Takšna izraba mora biti določena s kolektivno pogodbo delodajalca, lahko pa bi bila urejena tudi s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.

Delodajalec mora ob prenehanju delovnega razmerja dati delavcu potrdilo o izrabi letnega dopusta.

Gregor Cerar, univ.dipl.prav.