



Regres za letni dopust, odsotnost z dela zaradi razlogov višje sile in letni dopust

- najpogostejša vprašanja in odgovori

Verzija 1.0.

Vsebina:

1. Regres za letni dopust.....	1
2. Odsotnost z dela zaradi višje sile.....	2
3. Letni dopust.....	2

1. Regres za letni dopust

* [Kakšen regres za letni dopust mi pripada? Do kdaj mi ga mora delodajalec izplačati?](#)

Delavec, ki ima pravico do letnega dopusta (to pa je vsak delavec v delovnem razmerju, saj se ta pravica pridobi s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi), ima v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih¹ pravico do regresa za letni dopust najmanj v višini minimalne plače.

Če je delavec upravičen le do sorazmernega dela letnega dopusta, ker ni zaposlen celo koledarsko leto, potem ima posledično tudi pravico do sorazmernega dela regresa za letni dopust.

¹ Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS in 81/19



Če je delavec zaposlen s krajšim delovnim časom, ima prav tako pravico do sorazmernega dela regresa za letni dopust glede na trajanje delovnega časa (razen v primerih, ko delavec dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o materinskem, očetovskem in starševskem dopustu; v teh primerih ima pravico do celotnega regresa).

Zakon o delovnih razmerjih določa minimum pravic, tako da kolektivna pogodba ali pogodba o zaposlitvi lahko določa višji znesek regresa za letni dopust, do katerega je upravičen delavec.

Delodajalec mora regres delavcu izplačati najkasneje do 1. julija tekočega koledarskega leta. S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko v primeru nelikvidnosti delodajalca določi kasnejši rok izplačila regresa, vendar najkasneje do 1. novembra tekočega koledarskega leta.

Interventni ukrepi niso v nobenem delu posegli v ureditev pravice do regresa za letni dopust, zato so delavci ne glede na morebitno vključenost v interventne ukrepe upravičeni do regresa za letni dopust na način in v obsegu, kot je opisano zgoraj.

2. Odsotnost z dela zaradi višje sile

** Ali sem lahko odsoten z dela zaradi varstva otroka, ki ne sme v vrtec ali šolo? Sem lahko odsoten z dela, ker mi je bila odrejena karantena? Do kakšnega plačila sem upravičen za ta čas?*

Odsotnost z dela delavca je lahko v izjemnih primerih upravičena zaradi nastanka višje sile. Po splošnih načelih civilnega prava pomeni višja sila dogodek, ki ga ni bilo mogoče pričakovati in se mu tudi ne izogniti ali ga odvrniti. Pravni standard višje sile je v obligacijskih razmerjih opredeljen z naslednjimi elementi:

- prisotnost zunanjega vzroka,
- nepričakovanost dogodka,
- neizogibnost in neodvrnljivost dogodka.

Primeroma izpostavljam, da se v situaciji, ko se zaradi zmanjšanja širjenja virusa SARS-CoV-2 začasno zaprejo vrtni in osnovne šole ali se iz takšnega razloga omeji vstop otrokom (za katere je treba zagotoviti varstvo) v šolo ali vrtec, kar povzroči nemožnost opravljanja dela delavcev zaradi varstva otroka, odsotnost z dela enemu od staršev lahko upraviči zaradi višje sile. Prav tako se lahko višja sila pojavi, če je zaradi zmanjšanja širjenja virusa SARS-CoV-2 delavcu odrejena karantena.

Delavec naj v primeru nemožnosti opravljanja dela zaradi višje sile delodajalca obvesti o vseh relevantnih okoliščinah odsotnosti.

Če delavec ne more opravljati dela zaradi višje sile, je delavec na podlagi zakona upravičen do odsotnosti, glede nadomestila pa si delodajalec in delavec tveganje delita, saj je breme nadomestila nižje kot v drugih primerih, in sicer znaša nadomestilo 50% plače oziroma najmanj 70% minimalne plače (šesti odstavek 137. člena ZDR-1). Interventni ukrepi, ki so za primere višje sile določali drugačno višino nadomestila, so veljali do 31. 5. 2020.

3. Letni dopust

** Kdaj se pridobi pravica do letnega dopusta? Ali ima vsak delavec pravico do letnega dopusta?*

Pravico do letnega dopusta ima vsak delavec, saj se ta pravica pridobi s sklenitvijo delovnega razmerja.



* Ali ima pravico do letnega dopusta tudi delavec, ki je v času zaposlitve odsoten zaradi bolezni ali poškodbe, materinskega ali starševskega dopusta? Je kakšna razlika, če takšna odsotnost traja samo del ali pa celotno koledarsko leto?

Tudi tak delavec ima pravico do letnega dopusta. V primeru, ko delavec zaradi odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka nima možnosti izrabiti letnega dopusta v koledarskem letu, v katerem je bil odmerjen, oziroma v obdobju za prenos (do 30. junija naslednjega koledarskega leta), ima pravico izrabiti ves letni dopust do 31. decembra naslednjega leta. Gre za primere, ko delavec zaradi nepredvidljivih dogodkov dejansko ni imel možnosti izrabiti letnega dopusta v koledarskem letu, v katerem je bil odmerjen. V kolikor bi delavec v relevantnih obdobjih dopust lahko izrabil, ga ima pravico in dolžnost izrabiti.

* Koliko dni letnega dopusta minimalno pripada delavcu?

V posameznem koledarskem letu znaša celotni minimalni letni dopust po zakonu najmanj štiri tedne (ne glede na to, ali je pogodba sklenjena za polni ali krajši delovni čas). Ker imajo delavci različno razporeditev delovnih dni v tednu, zakon določa, da je od tega odvisno tudi minimalno število dni letnega dopusta. To pomeni, da ima delavec, ki ima petdnevni delovni teden, pravico do minimalnega dopusta 20 dni (4 x 5 dni), delavec, ki ima razporejeno delo na štiri delovne dni na teden 16 dni (4 x 4 dni), delavec, ki ima šest-dnevni delovni teden pa 24 dni (4 x 6 dni) minimalnega letnega dopusta.

* Kdo je upravičen do dodatnih dni dopusta? Kdaj ima delavec pravico do daljšega letnega dopusta od minimalnega?

Minimalni letni dopust v trajanju 4 tednov se poveča za ustrezno število dodatnih dni že na podlagi samega zakona v naslednjih primerih:

- dodatne tri dni ima starejši delavec, invalid, delavec z najmanj 60% telesno okvaro in delavec, ki neguje in varuje otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke
- dodatno še en dan dopusta ima delavec za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti
- pravico do dodatnih dni ima tudi nočni delavec, pri čemer zakon ne določa števila dni, temveč to prepušča kolektivnim pogodbam
- dodatnih sedem dni ima delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti.

Številni drugi kriteriji, ki se nanašajo praviloma na zahtevnost delovnega mesta in pridobljene izkušnje ter socialni status delavca so določeni v veljavnih kolektivnih pogodbah.

(Praviloma se kriteriji med seboj ne izključujejo, ampak se seštevajo, razen v primerih, kadar se isti kriterij (na primer starost) v zakonu in kolektivni pogodbi podvaja in je treba v takem primeru upoštevati dodatno število dni po istem kriteriju le enkrat, v trajanju, ki je za delavca ugodnejše.)

* Ali se bolniška odsotnost, prazniki, sobote ali nedelje in druge opravičene odsotnosti odštevajo od letnega dopusta?

Ne, odsotnost zaradi bolezni ali poškodbe, prazniki in dela prosti dnevi, sobote in nedelje, ko delavec sicer ne dela ter drugi primeri opravičene odsotnosti z dela se ne všttevajo v dneve letnega dopusta, kolikor padejo taki dnevi v čas izrabe letnega dopusta.

* Ali ima delavec tudi v primeru, če ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za tri mesece, pravico do letnega dopusta? Kaj če je delavec istočasno sklenil pogodbo o zaposlitvi še s kakšnim drugim delodajalcem?



Da, tudi tak delavec ima pravico do letnega dopusta in sicer do sorazmernega dela letnega dopusta glede na trajanje zaposlitve v koledarskem letu, to je 1/12 letnega dopusta za vsak mesec zaposlitve. Delavec, ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas treh mesecev, ima tako pravico do 3/12 oziroma 1/4 letnega dopusta. Če bi imel torej delavec za celotno koledarsko leto pravico do 24 dni letnega dopusta, bi imel v primeru pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas za tri mesece pravico do šestih dni letnega dopusta.

Delavec lahko sklene pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas z več delodajalci in na tak način doseže polni delovni čas. V tem primeru mu morajo delodajalci v skladu z zakonom zagotoviti sočasno izrabo letnega dopusta in drugih odsotnosti z dela (razen v primeru, če bi jim to povzročilo škodo). O tem se mora delavec z delodajalci dogovoriti oziroma sporazumeti v pogodbah o zaposlitvi.

*** Kakšna so pravila glede prenašanja dopusta v drugo koledarsko leto – gre za neomejeno število dni? Do kdaj ga mora delavec izkoristiti.**

Delodajalec mora sicer delavcu zagotoviti izrabo celotnega letnega dopusta v tekočem koledarskem letu, vendar pa mora delavec do konca koledarskega leta delavec izrabiti vsaj dva tedna letnega dopusta, preostanek dopusta nad dvema tednoma pa lahko v dogovoru z delodajalcem prenese v naslednje koledarsko leto in ga izrabi do 30. junija.

*** Kakšna so pravila glede izkoriščanja dopusta v enem kosu?**

Letni dopust je sicer mogoče izrabiti v več delih, s tem, da mora en del trajati najmanj dva tedna. Smisel te zahteve je v varstvu delavca. Pri tem je treba izhajati iz namena letnega dopusta, ki je v počitku zaradi delovnih naporov ter regeneraciji delavčevih delovnih sposobnosti, kar je mogoče doseči z daljšo nepretrgano odsotnostjo, v času katere se delavec izključno posveča zasebnim interesom. Zahteva po izrabi dveh tednov letnega dopusta v strnjenem nizu pa izhaja tudi iz določbe drugega odstavka 8. člena Konvencije Mednarodne organizacije dela št. 132 o plačanem letnem dopustu.

Seveda pa je mogoča tudi izraba (celotnega) letnega dopusta v enem delu.

*** Kdo odloča o tem, kdaj gre delavec na dopust?**

Letni dopust se izrablja v dogovoru med delavcem in delodajalcem. O načinu in času izrabe sicer odloča delodajalec, pri tem pa mora upoštevati tudi možnosti za počitek in rekreacijo delavca ter njegove družinske obveznosti in ne samo potrebe delovnega procesa. Delodajalec mora torej omogočiti delavcu, da ga ta predhodno seznanj s svojimi predlogi oziroma potrebami za izrabo letnega dopusta.

Starši šoloobveznih otrok imajo pravico izrabiti najmanj teden dni letnega dopusta v času šolskih počitnic. Poleg tega ima vsak delavec še en dan letnega dopusta pravico izrabiti na dan, ki ga sam določi, o čemer pa mora delodajalca obvestiti najmanj tri dni pred izrabo. Nekatere kolektivne pogodbe določajo večje število dni dopusta, s katerimi lahko delavec prosto razpolaga. Delodajalec lahko delavcu odreče izrabo letnega dopusta na dneve, ki jih ima delavec pravico sam določiti samo pod pogojem, če bi odsotnost delavca na te dni resneje ogrozila delovni proces.

Delodajalec lahko zahteva od delavca, da planira izrabo najmanj dveh tednov letnega dopusta za tekoče koledarsko leto.

*** Obvezno je izkoristiti najmanj dva tedna v kosu. Se delavec lahko temu odreče?**



Ne, v skladu z že predhodno pojasnjenim namenom dopusta in zakonskimi določbami, ki temeljijo tudi na zavezujočih mednarodnih dokumentih.

*** Koliko dopusta mora zagotoviti nov delodajalec, če delavec med letom zamenja službo?**

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 tem delodajalcu, razen če delavec z novim delodajalcem dogovori drugače. Za vsak mesec dela pri posameznem delodajalcu torej delavcu pripada 1/12 letnega dopusta po kriterijih za odmero letnega dopusta, ki veljajo pri posameznem delodajalcu. Pri izračunu sorazmernega dela se najmanj polovica dneva zaokroži na cel dan dopusta.

PRIMER: Delavec med letom zamenja zaposlitev in pri novem delodajalcu začne delati 1. maja. Pri novem delodajalcu ima pravico do 8/12 oziroma 2/3 letnega dopusta, ki bi jih sicer imel pri tem delodajalcu za celo leto (če bi za celo leto dela pri tem delodajalcu imel pravico do 24 dni dopusta, bi za takšno obdobje zaposlitve imel pravico do 16 dni letnega dopusta). Z novim delodajalcem pa se delavec lahko dogovori tudi, da določeno število dni letnega dopusta, ki jih ni izrabil pri prejšnjem delodajalcu, prenese in izrabi pri novem delodajalcu.

Pri izračunu sorazmernega dela se najmanj polovica dneva zaokroži na cel dan dopusta.

*** Lahko delodajalec od delavcev zahteva, da naredijo plan izrabe letnega dopusta?**

Da, delodajalec lahko zahteva od delavca, da planira izrabo najmanj dveh tednov letnega dopusta za tekoče koledarsko leto.

*** Lahko delodajalec delavcu sam splanira izrabo letnega dopusta?**

Letni dopust se izrablja v dogovoru med delavcem in delodajalcem. O načinu in času izrabe sicer odloča delodajalec, pri tem pa mora upoštevati tudi možnosti za počitek in rekreacijo delavca ter njegove družinske obveznosti in ne samo potrebe delovnega procesa. Delodajalec mora torej omogočiti delavcu, da ga ta predhodno seznanj s svojimi predlogi oziroma potrebami za izrabo letnega dopusta.

Zaradi potreb delovnega procesa je možno določiti tudi kolektivni dopust v določenem obdobju leta (meseca) in o tem delavce predhodno obvestiti (z letnim razporedom delovnega časa v začetku leta). Pri tem pa delodajalec ne sme omejiti ali celo negirati pravice delavca do letnega dopusta zaradi potreb na njegovi strani (počitek in rekreacija ter družinske obveznosti).

*** Ali lahko delodajalec prekine dopust delavcu in ga pokliče nazaj v službo – kdaj v in v katerih primerih?**

Praviloma mora delodajalec delavcu omogočiti izrabo letnega dopusta na način, da je uresničen namen te pravice, pri kateri je bistveno, da gre za prekinitev opravljanja delavčevih delovnih obveznosti zaradi počitka in rekreacije ter izrabe prostega časa v skladu z njegovimi potrebami in interesi in je delodajalec že predvidel odsotnost delavca in ustrezno organiziral delovni proces.

V kolikor bi v primeru izrednih okoliščin prišlo do drugačnega dogovora med delavcem in delodajalcem, menimo, da je tudi takšen dogovor možen.



* Kako je z »motenjem« na dopustu – služben telefon in klici delodajalca? Se mora delavec oglasiti – bi lahko bil odpuščen zaradi tega?

Enak odgovor kot na prejšnje vprašanje.

* Ali lahko delavec dopust izrablja po urah? Npr. Danes 2 uri, drugo sredo 6 ur?

Ne. Letni dopust se določa in izrablja le v delovnih dnevih in ne po urah. Najmanjša še dopustna enota izrabe letnega dopusta je delovni dan.

* Dva tedna mora delavec izkoristiti v kosu – Ali lahko cel dopust izkoristi v enem kosu?

Seveda lahko delavec celotni dopust izrabi tudi naenkrat (v kolikor se tako dogovori z delodajalcem).

* Ali se delavec lahko odpove dopustu oz. ga zamenja za izplačilo denarnega nadomestila namesto dopusta?

Ne, taka izjava oziroma dogovor bi bil neveljaven. O denarnem nadomestilu za neizrabljen dopust se delavec in delodajalec lahko dogovorita le ob prenehanju delovnega razmerja.

* Kaj če delavec izrabi več dopusta/prejme več regresa kot mu pripada?

V tem primeru lahko delodajalec zahtevek uveljavlja po civilnem pravu (obogatitveni zahtevek).

V primeru preveč izplačanega regresa za letni dopust pa je mogoče uporabiti tudi institut pobota izplačila plače. Pobot plače je namreč možen, če ima delodajalec, ki je delavcu dolžan izplačati plačo, hkrati tudi sam kakšno terjatev do delavca oziroma če delavec kaj dolguje delodajalcu. V zvezi s pobotom je treba opozoriti, da se za veljavnost pobota zahteva pisno soglasje delavca. Soglasje za pobot pa lahko delavec poda šele po nastanku delodajalčeve terjatve

* Šolske počitnice in dopust – pravica: teden dni dopusta v času šolskih počitnic

Starši šoloobveznih otrok imajo pravico izrabiti najmanj teden dni letnega dopusta v času šolskih počitnic.

* Starši, ki zaradi starševstva delajo s krajšim delovnim časom npr. 4 ure dnevno - kako se njim odmeri letni dopust in kako ga izrabljajo?

Tudi delavci, ki delajo s krajšim delovnim časom imajo pravico do najmanj štirih tednov letnega dopusta. Če imajo zaradi dela s krajšim delovnim časom delovno obveznost razporejeno na manj dni v tednu (npr. na štiri dni po pet ur), je v skladu s splošnim pravilom od tega odvisno število dni letnega dopusta, ki jim pripada (v primeru štiri-dnevnega delovnika ima delavec pravico do najmanj 16 dni letnega dopusta). Na enak način se dopust tudi izrablja. Ko bo tak delavec izrabil osem dni dopusta, bo od dela dejansko odsoten dva tedna.

* Ali ima mamica na porodniškem pravico do regresa?

Seveda, vsak delavec v delovnem razmerju ima pravico do letnega dopusta in regresa, ne glede na to, ali dela ali pa je zaradi kakršnega koli razloga opravičeno odsoten.



* **Odvisnost dopusta od delovne dobe?**

Starejši delavec, torej delavec, ki je starejši od 55 let ima že na podlagi zakona pravico do treh dodatnih dni letnega dopusta. Sicer pa dodatne dni letnega dopusta glede na določeno dopolnjeno delovno dobo določajo kolektivne pogodbe.