



## DO 31. MARCA JE POTREBNO IZDATI OBVESTILA O ODMERI LETNEGA DOPUSTA ZA LETO 2018

Na podlagi 2. odstavka 160. člena Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 21/13 s spremembami in dopolnitvami, v nadaljevanju ZDR-1) je **delodajalec dolžan delavca najkasneje do 31. marca pisno obvestiti o odmeri letnega dopusta za tekoče koledarsko leto**. Delodajalec lahko delavca obvesti **tudi po elektronski poti na naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec**.

### Število dni letnega dopusta na podlagi Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije (UL RS, št. 24/14 s spremembami – KPPTS):

Skladno z 2. členom Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije zavezuje ta pogodba delodajalce, ki imajo skladno z zakonom registrirano (opredeljeno) področje trgovinske dejavnosti G, v okviru oddelkov Standardne klasifikacije dejavnosti:

- 45 Trgovina z motornimi vozili in popravila motornih vozil,
  - 46 Posredništvo in trgovina na debelo, razen z motornimi vozili in
  - 47 Trgovina na drobno, razen z motornimi vozili
- in jo opravljajo kot glavno dejavnost.

Na podlagi 47. člena KPPTS ima delavec pravico do:

- **minimalnega osnovnega letnega dopusta**, ki ne more biti krajši kot štiri tedne, kar pomeni **(na podlagi ZDR-1)**:
  - 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.
- dodatnega letnega dopusta **(na podlagi ZDR-1)** po naslednjih kriterijih:
  - 3 dni starejšemu delavcu (na podlagi 197. člena ZDR-1 je starejši delavec oseba, ki je dopolnila 55 let starosti),
  - 3 dni delavcu z najmanj 60% telesno okvaro,
  - 3 dni delavcu, ki neguje in varuje otroka s telesno ali duševno prizadetostjo,
  - 3 dni delavcu invalidu,
  - 7 dni delavcu mlajšemu od 18 let,
  - 1 dan delavcu za vsakega otroka, ki še ni dopolnil starosti 15 let.
- dodatnega letnega dopusta **(na podlagi KPPTS)**, in sicer:
  - za skupno delovno dobo:
    - od 2 do 5 let                    1 dan,
    - od 5 do 10 let                    2 dni,
    - od 10 do 15 let                    4 dni,
    - od 15 do 20 let                    5 dni,
    - nad 20 let                         6 dni;
  - nočni delavec – 1 dan;
  - delavec, ki je v preteklem koledarskem letu opravil vsaj 1500 ur nočnega dela pri delodajalcu – 1 dan

Dokupljena, beneficirana in posebne zavarovalne dobe ne štejejo v skupno delovno dobo.

V podjetniški kolektivni pogodbi in/ali v splošnem aktu delodajalca se lahko določijo dodatni kriteriji letnega dopusta, kot so na primer zahtevnost dela, izobrazba, težji delovni pogoji, delovna uspešnost in podobno.



#### **POMEMBNO!**

- **Pred odmero letnega dopusta vedno preverite, katera kolektivna pogodba dejavnosti zavezuje vaše podjetje!**
- Delavcu, ki **izpolni kriterije** za povečanje ali zmanjšanje letnega dopusta **na podlagi ZDR-1**, se povečanje ali zmanjšanje **upoštevata pri odmeri v tekočem koledarskem letu.**
- Delavcu, ki **izpolnjuje kriterije** za povečanje ali zmanjšanje letnega dopusta **na podlagi KPPTS ali splošnega akta delodajalca**, se povečanje ali **zmanjšanje upošteva pri odmeri v naslednjem koledarskem letu.**

#### **PRIDOBITEV PRAVICE DO LETNEGA DOPUSTA, SORAZMERNI DEL LETNEGA DOPUSTA IN IZRABA LETNEGA DOPUSTA PO ZDR-1 (160. do vključno 164. člen)**

##### **Pridobitev pravice do letnega dopusta in sorazmerni del letnega dopusta:**

- **Delavec pridobi pravico do letnega dopusta s sklenitvijo delovnega razmerja.**
- Prazniki in dela prosti dnevi, odsotnost zaradi bolezni ali poškodbe ter drugi primeri opravičene odsotnosti z dela se ne všttevajo v dneve letnega dopusta.
- Letni dopust se določa in **izrablja v delovnih dneh**. Kot dan letnega dopusta se šteje vsak delovni dan, ki je po razporeditvi delovnega časa pri delodajalcu za posameznega delavca določen kot delovni dan.
- Delavec, ki sklene delovno razmerje ali mu preneha delovno razmerje med koledarskim letom in ima v posameznem koledarskem letu obdobje zaposlitve krajše od enega leta, ima **pravico do 1/12 letnega dopusta za vsak mesec zaposlitve** (v nadaljevanju: **sorazmerni del letnega dopusta**).
- Če delavec med koledarskim letom sklene pogodbo o zaposlitvi z drugim delodajalcem, mu je vsak delodajalec dolžan zagotoviti izrabo sorazmernega dela letnega dopusta glede na trajanje zaposlitve delavca pri posameznem delodajalcu v tekočem koledarskem letu, razen če se delavec in delodajalec dogovorita drugače.
- Pri izračunavanju sorazmernega dela letnega dopusta **se najmanj polovica dneva zaokroži na cel dan letnega dopusta.**

##### **Izraba letnega dopusta:**

- Letni dopust je mogoče izrabiti v več delih, s tem, da mora **en del trajati najmanj dva tedna. Delodajalec lahko zahteva od delavca, da planira izrabo najmanj dveh tednov letnega dopusta za tekoče koledarsko leto.**
- Delodajalec je dolžan delavcu zagotoviti izrabo letnega dopusta v tekočem koledarskem letu, **delavec pa je dolžan do konca tekočega koledarskega leta izrabiti najmanj dva tedna**, preostanek letnega dopusta pa **v dogovoru z delodajalcem do 30. junija naslednjega leta.**
- Delavec ima pravico izrabiti ves letni dopust, ki ni bil izrabljen v tekočem koledarskem letu oziroma do 30. junija naslednjega leta **zaradi odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta** ali dopusta za nego in varstvo otroka, **do 31. decembra naslednjega leta.**
- **Letni dopust se izrablja upošteva potrebe delovnega procesa ter možnosti za počitek in rekreacijo delavca ter upošteva njegove družinske obveznosti.**
- **Starši šoloobveznih otrok imajo pravico izrabiti najmanj teden dni letnega dopusta v času šolskih počitnic.**
- **Po ZDR-1 ima delavec pravico izrabiti en dan – po KPPTS tri dni - letnega dopusta na tisti dan, ki ga sam določi, o čemer mora obvestiti delodajalca najkasneje tri dni pred izrabo.**



### **Neveljavnost odpovedi pravici do letnega dopusta:**

- Izjava, s katero bi se delavec odpovedal pravici do letnega dopusta, je neveljavna.
- Neveljaven je tudi sporazum, s katerim bi se delavec in delodajalec dogovorila o denarnem nadomestilu za neizrabljeni letni dopust, razen ob prenehanju delovnega razmerja.