

REGRES ZA LETNI DOPUST ZA LETO 2011 V TRGOVINSKI DEJAVNOSTI

Obveščamo vas, da je bila s spremembami Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije in Tarifne priloge h Kolektivni pogodbi dejavnosti trgovine Slovenije (KPDTs), ki so objavljene v Uradnem listu Republike Slovenije številka 30/2011 z dne 22. april 2011 **določena tudi višina regresa za letni dopust v trgovinski dejavnosti za leto 2011.**

POMEMBNO!

Minimalni regres za letni dopust v dejavnosti trgovine Slovenije za leto 2011 znaša 748,10 EUR, od tega mora delodajalec izplačati v denarju najmanj 55% tega zneska, preostali del pa v skladu s 4. odstavkom 1. točke 81. člena normativnega dela KP trgovine (V primeru izplačila dela regresa v nedenarni obliki je delodajalec dolžan ta del regresa zagotoviti v obliki, ki jo delavec potrebuje za zadovoljevanje vsakodnevnih življenjskih potreb, le ta pa mora biti po vrednosti enakovredna denarni obliki.).

Regres za letni dopust za leto 2011 se mora delavcu izplačati najkasneje do 1. julija 2011 (131. člen ZDR).

V primeru nelikvidnosti delodajalca se lahko regres za letni dopust izplača v več obrokih vendar najkasneje do 1. novembra 2011 (3. odst. 1. točke 81. člena KPDTs).

POJASNILA MINISTRSTVA ZA DELO, DRUŽINO IN SOCIALNE ZADEVE - LETNI DOPUST IN REGRES ZA LETNI DOPUST

Na podlagi številnih vprašanj naših članov glede pravice do letnega dopusta in regresa za letni dopust v nadaljevanju v celoti povzemamo stališča Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve.

Kolikšen je minimalni letni dopust po Zakonu o delovnih razmerjih?

ZDR zagotavlja pravico do minimalnega letnega dopusta v posameznem koledarskem letu, **ki ne more biti krajši kot štiri tedne**, ne glede na to, ali delavec dela polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega (159. člen). To pomeni, da ima delavec, katerega delovna obveznost je razporejena na **pet delovnih dni v tednu**, minimalni letni dopust v trajanju **20 delovnih dni**, za delavca, ki dela **šest dni v tednu**, pa minimalni štiritedenski letni dopust pomeni **24 delovnih dni**.

Poleg tega ZDR določa primere osebnih okoliščin, na podlagi katerih delavcu že na podlagi samega zakona pripadajo **dodatni dnevi letnega dopusta** (starejši delavec, invalid, delavec z najmanj 60-odstotno telesno okvaro, delavec, ki neguje in varuje otroka s telesno in duševno prizadetostjo ter delavec z otrokom do 15 let starosti). Daljše trajanje letnega dopusta se v skladu z določbo 160. člena lahko določi s **kolektivno pogodbo** ali pogodbo o zaposlitvi.

Kdaj pridobi delavec pravico do celotnega letnega dopusta? Kako je s pravico do sorazmernega dela letnega dopusta?

Delavec pridobi pravico do celotnega letnega dopusta, ko mu preteče čas nepretrganega delovnega razmerja, ki ne sme biti daljši od šestih mesecev (161. člen ZDR). To določbo je treba razumeti v tem smislu, da ko delavec enkrat izpolni **pogoj šestmesečnega nepretrganega delovnega razmerja** , pridobi na začetku vsakega koledarskega leta pravico do celotnega letnega dopusta pri istem delodajalcu in ni potrebna izpolnitev tega pogoja vsako leto sproti.

Delavec ima pravico do izrabe **1/12 letnega dopusta za vsak mesec dela** v posameznem koledarskem letu (162. člen ZDR):

- če v koledarskem letu, v katerem je sklenil delovno razmerje, ni pridobil pravice do celotnega letnega dopusta
- če mu preneha delovno razmerje pred potekom roka, po katerem bi pridobil pravico do celotnega letnega dopusta
- če mu delovno razmerje v tekočem koledarskem letu preneha pred 1. julijem.

Delavec sklene med koledarskim letom pogodbo o zaposlitvi z drugim delodajalcem. Kolikšen del dopusta mu je zavezan zagotoviti prvi in kolikšen del drugi delodajalec? Kolikšen del regresa mu pripada pri prvem, kolikšen del pri drugem delodajalcu, kdaj mu je dolžan izplačati regres prvi in kdaj drugi delodajalec?

Če delavec med koledarskim letom sklene pogodbo o zaposlitvi z drugim delodajalcem, mu je v skladu z 2. odstavkom 162. člena ZDR vsak delodajalec dolžan zagotoviti izrabo sorazmernega dela dopusta glede na trajanje zaposlitve delavca pri posameznem delodajalcu v tekočem koledarskem letu. Lahko pa se delavec in delodajalec dogovorita o drugačni izrabi letnega dopusta. V ta namen je delodajalec ob prenehanju delovnega razmerja po 164. členu ZDR dolžan dati delavcu potrdilo o izrabi letnega dopusta.

Ker je vsak delodajalec dolžan zagotoviti le sorazmerni del letnega dopusta, je v skladu s 4. odstavkom 131. člena ZDR vsak od njiju dolžan izplačati tudi le sorazmerni del regresa za letni dopust.

Ker ZDR ne določa izrecno, kdaj mora delodajalec izplačati sorazmerni del regresa za letni dopust (ko delavcu delovno razmerje preneha pred 1. julijem), gre določbo 131. člena razumeti kot zavezo delodajalca, da izpolni obveznost

najkasneje do 1. julija tekočega koledarskega leta. Vsekakor pa lahko delodajalec izplača regres že pred navedenim datumom, saj s tem ne posega v korist delavca.

Kdaj lahko delavec izrabi letni dopust?

V skladu z določbo 165. člena ZDR se letni dopust izrablja upoštevajoč potrebe delovnega procesa ter možnosti za počitek in rekreacijo delavca ter upoštevajoč njegove družinske obveznosti.

Delavec ima pravico izrabiti **en dan letnega dopusta na tisti dan, ki ga sam določi**, o čemer mora **obvestiti delodajalca** najkasneje tri dni pred izrabo. **Starši šoloobveznih otrok** pa imajo v skladu z 2. odstavkom 165. člena ZDR pravico izrabiti **najmanj teden dni letnega dopusta v času šolskih počitnic**. Delodajalec mu teh dveh pravic ne more odreči, če to resneje ne ogroža delovnega procesa.

Letni dopust je mogoče izrabiti **v več delih**, vendar mora **en del trajati najmanj dva tedna** (162. člen ZDR). Delodajalec je dolžan delavcu zagotoviti izrabo letnega dopusta **do konca tekočega koledarskega leta**, 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**.

Kako je s prenosom izrabe letnega dopusta v primeru odsotnosti delavca zaradi bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka?

V skladu z določbo 3. odstavka 163. člena ZDR ima delavec pravico izrabiti ves letni dopust, ki ni bil izrabljen v tekočem koledarskem letu zaradi odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka **do 30. junija naslednjega koledarskega leta**, če je v koledarskem letu, v katerem mu je bil odmerjen dopust, delal vsaj šest mesecev.

Če pa je delavec v koledarskem letu, v katerem mu je bil dopust odmerjen, delal manj kot šest mesecev, ima pravico izrabiti letni dopust do konca tekočega koledarskega leta, od tega mora izrabiti do konca koledarskega leta najmanj dva tedna, preostanek pa v dogovoru z delodajalcem do 30. junija naslednjega leta.

Delavec sklene delovno razmerje v prvi polovici koledarskega leta (pred tem ni bil zaposlen). Kdaj mu je delodajalec v tem primeru zavezan izplačati regres?

Ob izpolnitvi pogoja šestmesečnega nepretrganega delovnega razmerja delavec pridobi pravico do celotnega letnega dopusta in s tem tudi pravico do celotnega regresa za letni dopust. Glede na to da ZDR v 131. členu določa, da mora delodajalec delavcu izplačati regres najkasneje do 1. julija tekočega

koledarskega leta, vendar v konkretnem primeru v tem času pogoj šestmesečnega nepretrganega delovnega razmerja še ni izpolnjen, je delavec do 1. julija upravičen do **sorazmernega dela regresa**, po izpolnitvi navedenega pogoja pa do **preostanka do celotnega regresa** za letni dopust.

Delavec sklene delovno razmerje v drugi polovici koledarskega leta (pred tem ni bil zaposlen). Kolikšen del regresa za letni dopust mu pripada ter kdaj je delodajalec v tem primeru zavezan izplačati regres?

Glede na to da delavec v koledarskem letu, v katerem je sklenil delovno razmerje, ni pridobil pravice do celotnega letnega dopusta, ima v skladu s 162. členom ZDR pravico do izrabe **1/12 letnega dopusta za vsak mesec dela** v posameznem koledarskem letu. Glede na to da ima v tem primeru delavec pravico le do sorazmernega dela letnega dopusta, ima v skladu z določbo 131. člena pravico le do **sorazmernega dela regresa**.

Delavec ima v tem primeru pravico do izplačila sorazmernega dela regresa za letni dopust **najkasneje do konca koledarskega leta**, za katerega mu gre pravica do letnega dopusta in regresa.

Kako je s pravico do letnega dopusta, kadar ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas? Kolikšen del regresa za letni dopust mu je dolžan izplačati delodajalec?

ZDR daje pravico do minimalnega letnega dopusta, ki ne more biti krajši kot štiri tedne, ne glede na to ali delavec dela polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega. Zahteva po **enakem obravnavanju delavcev s krajšim delovnim časom** glede pravice do letnega dopusta izhaja tudi iz Konvencije MOD št. 132 o plačanem letnem dopustu. Tako ima delavec, ki dela s krajšim delovnim časom, pravico do **polnega** in ne samo sorazmernega **letnega dopusta**.

V zvezi z nadomestilom plače v primeru odsotnosti z dela zaradi izrabe letnega dopusta pa je treba upoštevati, da je delodajalec dolžan delavcu izplačati nadomestilo plače za tiste dneve in za toliko ur, kolikor znaša delovna obveznost delavca na dan, ko zaradi izrabe letnega dopusta ne dela (deveti odstavek 137. člena ZDR).

V skladu s 5. odstavkom 131. člena ZDR pa je delavec upravičen do izplačila regresa za letni dopust sorazmerno delovnemu času, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, razen v primerih, ko delavec dela krajši delovni čas v skladu s 66. členom tega zakona.

Kako je s pravico do letnega dopusta, kadar ima delavec z več delodajalci sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas?

Ko ima delavec več zaposlitev za krajši delovni čas, mu delodajalci odmerijo letni dopust **vsak po svojih merilih**, pri vseh pa mora imeti na podlagi zakona

najmanj minimalni letni dopust (4. odstavek 64. člena ZDR). Delodajalci morajo delavcu v tem primeru zagotoviti tudi **sočasno izrabo letnega dopusta** (3. odstavek 65. člena ZDR).

Dodatni dnevi letnega dopusta po 2. odstavku 159. člena ZDR

V skladu z drugim odstavkom 159. člena ZDR ima starejši delavec, invalid, delavec z najmanj 60-odstotno telesno okvaro in delavec, ki neguje in varuje otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, pravico do **najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta**. To pravico je treba razumeti tako, da je delavec upravičen do najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta **za vsak primer navedene okoliščine** v obravnavani določbi.

Vprašanje glede pravice do dodatnega dne letnega dopusta za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti (tretji odstavek 159. člena ZDR). Kako upoštevati izpolnitev pogoja starosti otroka?

Obravnavana določba je novost glede na prejšnjo delovnopravno zakonodajo. Gre za pravico, ki pripada tako materi kot očetu. Kot kriterij za pridobitev pravice do dodatnega dne letnega dopusta zakon določa le starost otroka (15 let).

Pri uresničevanju te pravice je primerno upoštevati okoliščine, ki nastanejo do konca koledarskega leta, za katerega se letni dopust odmerja. Ob tem pa je vsekakor pomembno, da se upošteva enoten sistem meril za vse delavce. Sicer pa bi bilo primerno to vprašanje **urediti v kolektivni pogodbi**.

Odškodnina za neizrabljeni letni dopust

Pravica do letnega dopusta je temeljna pravica delavca iz delovnega razmerja in se ji delavec **ne more odreči** niti z enostransko izjavo niti s sporazumom z delodajalcem o odpovedi pravici ali odškodnini za neizrabljeni letni dopust. Sporazum, s katerim se delavec in delodajalec dogovorita o odškodnini za neizrabljeni letni dopust, je dopusten samo v primeru, ko delavcu preneha delovno razmerje pri delodajalcu in mu pred iztekom delovnega razmerja ni več mogoče zagotoviti izrabe letnega dopusta, do katerega je upravičen (166. člen ZDR).

Odškodninska odgovornost delodajalca se v primeru, ko delavec letnega dopusta zaradi okoliščin na strani delodajalca ne more izrabiti, lahko uveljavlja po splošnih načelih civilnega prava. Delodajalec pa je delavcu odškodninsko odgovoren tudi za kršitve pravic iz delovnega razmerja (drugi odstavek 184. člena ZDR).

Glede izrabe letnega dopusta je treba poudariti, da je osnovni namen letnega dopusta obnova psihofizičnih in delovnih sposobnosti delavca. Skladno s tem namenom lahko izrabijo letni dopust le delavci, ki **delo dejansko opravljajo**. Če pa je delavec odsoten z dela zaradi bolezni, sicer pridobi pravico do letnega



dopusta, vendar je njegova izraba v tem obdobju onemogočena. Iz sodne prakse tudi izhaja, da če je razlog za nemožnost izrabe letnega dopusta na strani delavca, ta ni upravičen do odškodnine za neizrabljeni letni dopust.

Ali se lahko letni dopust izrablja po urah?

V skladu z ureditvijo konvencije MOD št. 132 o plačanem letnem dopustu ter določbo 160. člena ZDR se letni dopust določa in izrablja **le v delovnih dnevih** in ne po urah. Pri izrabi letnega dopusta je potrebno upoštevati le "cele" delovne dni, pri čemer pa ni pomembno, koliko ur znaša delavčeva delovna obveznost na dan izrabe letnega dopusta. Kot dan letnega dopusta se šteje vsak delovni dan, ki je po razporeditvi delovnega časa pri delodajalcu za posameznega delavca določen kot delovni dan (160. člen ZDR).

Vir: spletna stran MDDSZ:

http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/zdr/letni_dopust_in_regres_za_letni_dopust/