



DO 31. MARCA JE POTREBNO IZDATI OBVESTILA O ODMERI LETNEGA DOPUSTA ZA LETO 2019

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. 52/2018 – 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 50. 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:
 - nad 2 do 5 let 1 dan,
 - nad 5 do 10 let 2 dni,
 - nad 10 do 15 let 4 dni,
 - nad 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 in 50. člen KPPTS)

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 potrebe.**
- **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**.



Novost po KPDTs za delavce, člane sindikata, podpisnika KPDTs:

Delavec, ki je član sindikata, podpisnika te kolektivne pogodbe, ima **pravico izrabiti dodatni dan letnega dopusta na tisti dan, ki ga sam določi, o čemer mora obvestiti delodajalca najkasneje tri (3) dni pred izrabo**. Delodajalec mu izrabe ne sme odreči razen, če bi ta resneje ogrožala delovni proces. To pravico uveljavlja delavec na podlagi veljavne članske izkaznice sindikata, podpisnika te kolektivne pogodbe.

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 neizrabljen letni dopust, razen ob prenehanju delovnega razmerja.