



BREZPLAČNO USPOSABLJANJE

„PRAVILNO RAZPOREJANJE DELOVNEGA ČASA IN ROČNO PREMEŠČANJE BREMEN V TRGOVINI“

Maribor, 15. 10. 2025

PROGRAM USPOSABLJANJA

9.30 – 10.00	Registracija udeležencev
10.00 – 10.15	Uvod Predstavitve projekta »TRGOVINKO nas povezuje« Barbara Krivic, vodja projekta in pravna svetovalka TZS
10.15 – 11.00	Zakonodajne podlage glede organizacije in razporejanja delovnega časa ter ročnega premeščanja bremen • Kako je urejen širši kraj opravljanja dela v trgovinski dejavnosti? • Kako pravilno razporejati delavce, da zagotovite ustrezne odmore in počitke? • Kdo lahko dela na nedelje in praznike? • Kakšne so pravne zahteve glede ročnega premeščanja bremen? Predava: ga. Barbara Krivic, univ. dipl. prav., vodja projekta in pravna svetovalka TZS
11.00 – 11.45	Razporejanje delovnega časa in pomen ureditve področja ročnega premeščanja bremen v praksi • Kako delavca razporedimo na delo na drugo lokacijo? • Kakšni so izzivi organizacije in razporejanja delovnega časa v času šolskih počitnic? • Kako postopati v praksi v primeru nepričakovane odsotnosti delavca? • Kaj doprinesejo nova pravila pri ročnem premeščanju bremen v praksi? Predava: ga. Tina Skubic, mag. manag., predsednica SDTS
11.14 – 12.00	Razprava in zaključki

Nov projekt TZS „TRGOVINKO nas povezuje“

Trgovinska zbornica Slovenije (TZS) se je v mesecu aprilu 2025 prijavila na Javni razpis za krepitev socialnega dialoga Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZ) s projektom »TRGOVINKO nas povezuje«. Na podlagi sklepa MDDSZ o izboru je TZS začela izvajati projekt s 1. 8. 2025.

Opis ključnih aktivnosti na projektu »TRGOVINKO nas povezuje«:

- **4 analize**, in sicer **dve analizi poslovanja v trgovinski dejavnosti v primerjavi s celotnim gospodarstvom**, »Trgovinski odsev« in **Analiza trgovine na podeželju in v odročnejših krajih**
- izvedenih bo **10 usposabljanj** in **2 problemski konferenci**:
 - usposabljanja v Ljubljani, Novem mestu, Mariboru in Sežani – **„Pravilno razporejanje delovnega časa in ročno premeščanje bremen v trgovini“** – v sodelovanju s SDTS
 - usposabljanje **„Dvig kompetenc za kolektivno dogovarjanje in vodenje socialnega dialoga“**
 - **»TRGOVINKO-va mala šola delovnega prava«** - izvedenih 5 spletnih usposabljanj, vsebinsko vezanih na delovna razmerja, vseživljenjsko učenje ter varnost in zdravje pri delu
 - **dve problemski konferenci malih trgovcev in zadrug**, in sicer v Ljubljani
- v e-obliki bodo izdane **Smernice za izvajanje Direktive o preglednosti plačil v praksi**
- **priročnik »TRGOVINKO nas povezuje«**, ki bo vseboval povzetek vsebine izobraževanj, usposabljanj, opravljenih analiz in drugih vsebinskih aktivnosti

Nov projekt TZS „TRGOVINKO nas povezuje“

V okviru projekta je vzpostavljene **spletna podstran projekta**, »TRGOVINKO-va delovnopravna e-**klepetalnica**, ki je namenjena svetovanju vsem zainteresiranim o vsebinah, ki jih zasleduje projekt in vzpostavljen pa bo tudi »TRGOVINKO-v e-vprašalnik«, ki bo namenjen izvajanju anket med deležniki in širšo zainteresirano javnostjo glede vsebin, ki se bodo izvajale na projektu. **Informiranje** o aktivnostih na projektu bo potekalo preko glasila T-Informacije, spletne strani in e-novičnika TZS, družbenih omrežij, informiranje širše javnosti pa s pripravo sporočil za javnost in objavami v medijih, ter v okviru Strateške konference o trgovini.

Povezava na spletno stran projekta:

<https://www.tzslo.si/sl/projekti/projekti-v-teku/trgovinko-nas-povezuje>

Osnovni podatki o projektu:

- Upravičenec: Trgovinska zbornica Slovenije, Dunajska cesta 167, 1000 Ljubljana, e-naslov: info@tzslo.si, telefon: +386 1 5898 212/213
- Trajanje projekta: od 1. 8. 2025 do 31. 1. 2028
- Vrednost projekta: 207.900,00 EUR
- Kontaktne osebe na projektu:
 - Barbara Krivic, vodja projekta in pravna svetovalka TZS
 - Nika Pečevnik, pravna svetovalka TZS
 - Primož Gorenc, ekonomski svetovalec TZS

Vljudno vabljeni k sodelovanju v aktivnostih na projektu!

Zakonodajne podlage glede razporejanja delovnega časa

PRAVNE PODLAGE:

- Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 21/13 s spremembami in dopolnitvami) – ZDR-1
- Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti (Ur. l. RS, št. 40/06 s spremembami in dopolnitvami) - ZEPDSV
- Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije (Ur. l. RS, št. 52/18 s spremembami in dopolnitvami) - KPPTS

KRAJ OPRAVLJANJA DELA IN DELOVNI ČAS, kot obvezni sestavini pogodbe o zaposlitvi

31. člen ZDR-1 določa, da mora pogodba o zaposlitvi med drugim vsebovati:

- kraj opravljanja dela; če ni naveden točni kraj, velja, da delavec opravlja delo na sedežu delodajalca;
- določilo o dnevnem ali tedenskem delovnem času in razporeditvi delovnega časa, pri čemer se je možno sklicevati tudi na splošni akt delodajalca

Dodatno 14. člen KPPTS določa, da mora pogodba o zaposlitvi poleg sestavin, ki jih določa zakon, med drugim vsebovati tudi kraj opravljanja dela:

- kraj opravljanja dela je lahko opredeljen širše tako, da se določi stalni kraj in ostali kraji pod pogoji, kot jih določa 21. člen te kolektivne pogodbe
- če kraj dela ni stalen mora pogodba o zaposlitvi vsebovati določila o opravljanju dela v drugih krajih, določiti, kdaj mu začne teči delovni čas in povračilo stroškov, ki nastanejo zaradi opravljanja dela v drugih krajih, pri čemer se lahko v pogodbi o zaposlitvi sklicuje na veljavni splošni akt delodajalca

Zakonodajne podlage glede razporejanja delovnega časa

ŠIRŠA OPREDELITEV KRAJA OPRAVLJANJA DELA – 21. člen KPDTs

Če je kraj opravljanja dela v pogodbi o zaposlitvi širše opredeljen se:

- kraj opravljanja dela dogovori z opredelitvijo prodajalne/druge organizacijske enote (OE) na **določeni lokaciji, v kateri delavec začne in običajno opravlja** delo skladno s pogodbo o zaposlitvi
- kot kraj opravljanja dela se štejejo tudi prodajalne/druge OE, **katerih oddaljenost od običajnega kraja bivališča delavca**, do posamezne prodajalne oziroma druge organizacijske enote delodajalca, v kateri delavec začne in običajno opravlja delo, **ne presega 80 km v eno smer/50 km za delavca, ki skrbi za otroka, do zaključka prvega razreda osnovne šole** (dogovor med staršema, če sta oba zaposlena pri istem delodajalcu)
- **če delavec začne in običajno opravlja delo v prodajalni/OE, ki je oddaljena več kot 80/50 km od običajnega bivališča se upošteva ta oddaljenost**
- oddaljenost: najkrajša običajna cestna povezava - »Google Zemljevidi« ali druga aplikacija pri delodajalcu
- **pisno obvestilo o napotitvi**: najmanj 24 ur pred pričetkom dela + dogovor o povračilu stroška prevoza – ne manj kot 100 % dnevne vozovnice, če stroška ne krije redna vozovnica
- če delavec pelje tudi druge sodelavce, temu delavcu pripada povračilo stroška prevoza, čas prebit na poti pa se vsem šteje v delovni čas
- **možnost zavrnitve**: delavec nima osebnega avtomobila ali ustreznega prevoza (javni prevoz max 30 min prej/po delu)
- **izjeme od omejitev**: IT, regijski vodje, režijsko delo... – a le ob dogovoru

Zakonodajne podlage glede razporejanja delovnega časa

DELOVNI ČAS (142. člen ZDR-1 in 24. člen KPDTs)

- delovni čas je efektivni delovni čas in odmor med delovnim časom ter čas upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom
- efektivni delovni čas je vsak čas, v katerem delavec dela, kar pomeni, da je na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi
- kot delovni čas se šteje tudi čas priprave na delo in zaključka dela, ter čas izvedbe inventure

PRAVICA DO ODKLOPA (142.a člen ZDR-1)

- delodajalec mora delavcem zagotoviti pravico do odklopa, s katero zagotovi, da delavec v času izrabe pravice do počitka oziroma v času upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom ne bo na razpolago delodajalcu - v ta namen mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe
- če ukrepi niso določeni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti, se določijo s kolektivno pogodbo ožje ravni
- če pri delodajalcu ni sindikata, mora delodajalec predlog ukrepov pred sprejetjem posredovati v mnenje svetu delavcev oziroma delavskemu zaupniku. Svet delavcev oziroma delavski zaupnik mora podati mnenje v roku osmih dni, delodajalec pa mora pred sprejetjem ukrepov posredovano mnenje obravnavati in se do njega opredeliti
- če pri posameznem delodajalcu ni organiziranega sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika, mora o vsebini ukrepov delodajalec pred njihovim sprejetjem obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način.
- če delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je delodajalec kršil pravico do odklopa, je dokazno breme na strani delodajalca

Zakonodajne podlage glede razporejanja delovnega časa

RAZPOREDITEV DELOVNEGA ČASA (25. člen KPDTs)

- **razporeditev** na 5 delovnih dni (8 ur) šest delovnih dni na teden (6 ur in 40)
- **letni razpored delovnega časa** – vsaj 15 dni pred začetkom novega koledarskega leta:
 - število delovnih dni v tednu za delavce v posamezni organizacijski enoti
 - vrsto in obliko delovnega časa
 - zagotoviti največ toliko delovnih dni, da bodo imeli zagotovljen polni delovni čas
- **tedenski razpored delovnega časa** – določilo v pogodbi o zaposlitvi:
 - obvestilo najmanj 2 delovna dneva pred pričetkom dela
 - obvestilo na delovnem mestu
 - v primeru odsotnosti se je delavec dolžan informirati o tedenskem razporedu, ki bo zanj veljal po zaključku odsotnosti

Zakonodajne podlage glede razporejanja delovnega časa

VRSTE IN OBLIKE DELOVNEGA ČASA

- **praviloma naslednje vrste in oblike delovnega časa (DČ)**
 - nepremični
 - točno določen čas prihoda/odhoda
 - premični
 - „dovoljen DČ“
 - „obvezni DČ“
 - „premakljivi del“
 - delno premični
 - točno določen ali čas prihoda ali odhoda
 - deljen
 - prekinitev DČ – najmanj 1 uro, največ na dva dela
 - KDČ do vključno 4 ure – ni dovoljeno, razen ob dogovoru
 - dnevni odmor obvezno med obema deloma
 - izmenski
 - izmene se ponavljajo tedensko/dnevno po določenem vzorcu
 - popoldanska izmena – 75 % ali več po 12.00 uri
 - nočna izmena - 75 % ali več med 22.00 uro in 7.00 uro

Zakonodajne podlage glede razporejanja delovnega časa

NEENAKOMERNA RAZPOREDITEV DČ (148. člen ZDR-1 in 32. člen KPDTs)

- določitev v letnem koledarju
- izravnava ur v max 12 mesecih
- DČ ne sme trajati več kot 56 ur/teden
- ni mogoče odrediti (146. člen ZDR-1):
 - varstvo v času starševstva (185. člen ZDR-1)
 - starejši delavec (starejši od 55 let) – le ob soglasju (199. člen ZDR-1)
 - še ni dopolnil 18 let
 - mnenje medicine dela + mnenje osebnega zdravnika – možnost poslabšanja zdravstvenega stanja
 - polni delovni čas krajši od 36 ur zaradi DM, kjer je večja nevarnost poškodb, okvare
 - delo s KDC v skladu s predpisi PIZ, ZZ in drugimi predpisi

ZAČASNA PRERAZPOREDITEV DČ (148. člen ZDR-1 in 33. člen KPDTs)

- v primerih, ki jih ni ni mogoče s skrbno organizacijo predhodno predvideti
- pisno obvestilo delavcu na kakšen način in koliko časa bo trajala prerazporeditev – najmanj 1 dan prej oziroma najmanj 3 dni prej, če se nanaša na več kot 10 delavcev
- omejitve in izravnava – glej neenakomerno razporeditev DČ

Zakonodajne podlage glede razporejanja delovnega časa

NADURNO DELO (144. člen ZDR-1 in 35. in 36. člen KPDTs)

- **možnost odreditve:**
 - v primerih izjemoma povečanega obsega dela
 - če je potrebno nadaljevanje delovnega ali proizvodnega procesa, da bi se preprečila materialna škoda ali nevarnost za življenje in zdravje ljudi
 - če je nujno, da se odvrne okvara na delovnih sredstvih, ki bi povzročila prekinitev dela
 - če je potrebno, da se zagotovi varnost ljudi in premoženja ter varnost prometa
 - nepričakovana odsotnost delavca
 - izvedbe rednih in izrednih inventur
 - prekinitev energije, če je potrebno začeto delo dokončati
- **omejitve** – glej neenakomerno razporeditev DČ
- **trajanje:**
 - največ 8 ur/teden, 20/mesec, 170 ur/leto
 - delovni dan največ 10 ur
 - omejitve se lahko upoštevajo kot povprečje v obdobju 6 mesecev
 - s soglasjem delavca lahko največ 230 ur/leto, soglasje je potrebno pridobiti vsakič, ko presega 170 ur
- pri enakomerni razporeditvi DČ, DČ vključno z nadurami, ne sme presegati 48 ur
- predhodna pisna **odreditev**; izjema ustna odreditev – naknadno v roku 5 delovnih dni pisno

Zakonodajne podlage glede razporejanja delovnega časa

DELO NA NEDELJE IN PRAZNIKE (41., 42., 43. in 44. člen KPDTs)

- **varovane kategorije:**
 - skrb za otroka do 3 let starosti – možna izrecna pisna pobuda delavca
 - delavka: nosečnost, 1 leto po porodu, ves čas ko doji
 - eden od staršev: hudo bolni otrok, telesna ali duševna prizadetost
- **nedelje:**
 - **2/mesec, 20/leto** (bencinski servisi 26/leto)
- **dela prosti dnevi - prazniki:**
 - prepoved razporejanja razen izjem (15 dni)
- **izjeme:**
 - nosilec dejavnosti in njegovi družinski člani (drugi odstavek 26. člena ZDR-1) – npr. zakonec, otroci, starši, bratje in sestre
 - druge izjeme (naštete primeroma):
 - bencinski servisi
 - peka kruha..., priprava mesnih pripravkov v okviru zaključenega proizvodnega procesa
 - „maloobmejne prodajalne“
 - podpora pri spletni prodaji
 - transport, distribucija, skladišče

Zakonodajne podlage glede razporejanja delovnega časa

ODMORI IN POČITKI (154. – 158. člen ZDR-1 ter 47. – 49. člen KPPTS)

- **odmor med delovnim časom**
 - 30 minut, lahko v več delih – 1 del neprekinjeno najmanj 15 minut
 - KDČ – delo najmanj 4 ure, sorazmernost
 - neenakomerna razporeditev in začasna prerazporeditev – sorazmernost
 - deljen DČ – odmor se ne všteva v prekinitev
- **počitek med zaporednima delovnima dneva**
 - v obdobju 24 ur – nepretrgoma najmanj 12 ur
 - neenakomerna razporeditev in začasna prerazporeditev – nepretrgoma najmanj 11 ur
 - v primeru izmenskega dela in deljenega delovnega časa se zagotavlja v obdobju, ki ni daljše od 14 dni
- **tedenski počitek**
 - v obdobju 7 zaporednih dni poleg dnevnega počitka najmanj 24 neprekinjenih ur
 - povprečno minimalno trajanje tedenskega počitka (24 ur) se lahko zagotavlja v obdobju, ki ni daljše od 14 dni v primerih:
 - kjer narava dela zahteva stalno prisotnost
 - kjer narava dejavnosti zahteva kontinuirano zagotavljanje dela ali storitev
 - v primerih nepredvideno povečanega obsega dela
 - omejitev se ne uporablja za nosilca dejavnosti in njegove družinske člane

Zakonodajne podlage glede razporejanja delovnega časa

LETNI DOPUST (159. – 164. člen ZDR-1 ter 50. člen KPDTs)

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**.

POMEMBNO!

Število dni letnega dopusta določajo:

- ZDR-1
- kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti (lahko le večje število dni kot ZDR-1)
- podjetniške kolektivne pogodbe ali interni akti delodajalca (lahko le večje število dni kot ZDR-1 in KP)

Pred odmero letnega dopusta vedno preverite, katera kolektivna pogodba dejavnosti zavezuje vaše podjetje, če sploh katera (kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti imajo različno določene dodatne dneve letnega dopusta, poleg tistih, ki jih določa ZDR-1)!

Skladno z 2. členom **KPDTs in odločbo o ugotovitvi njene razširjene veljave, KPDTs zavezuje vse 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~~, (opomba: črtana po novi SKD 2025 – vključena v G 46, G 47 in T 95)
 - ~~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.

Bodite pozorni na nove razvrstitve dejavnosti po SKD 2025 – preverite v AJPEs-u!

Zakonodajne podlage glede razporejanja delovnega časa

MINIMALNI LETNI DOPUST

- **minimalni osnovni letni dopust**, 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.

Zakonodajne podlage glede razporejanja delovnega časa

MINIMALNI LETNI DOPUST

Na podlagi 50. člena KPDTs ima delavec pravico do:

- **dodatnega letnega dopusta (na podlagi KPDTs), 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.

Pomembno:

Delavcu, ki **izpolnjuje kriterije** za povečanje ali zmanjšanje letnega dopusta **na podlagi KPDTs ali splošnega akta delodajalca**, se povečanje ali **zmanjšanje upošteva pri odmeri v naslednjem koledarskem letu**.

Primer:

Delavec v letu 2025 dopolni 6 let skupne delovne dobe – delavcu ne pripadata dva dodatna dneva letnega dopusta v letu 2025 temveč šele v letu 2026.

Zakonodajne podlage glede razporejanja delovnega časa

PRIDOBITEV PRAVICE DO LETNEGA DOPUSTA, SORAZMERNI DEL LETNEGA DOPUSTA

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 vštevajo v dneve letnega dopusta.

Letni dopust se določa in **izrablja v delovnih dneh (nikoli v urah)**. 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**).

Pomembno: ob določitvi sorazmernosti se upoštevajo polni meseci zaposlitve

(glej sodbo VDSS Sodba in sklep Pdp 64/2022).

Primer: Delavec nastopi delovno razmerje 15. 2. 2025 - pri delodajalcu bo zaposlen polnih 10 mesecev v letu 2025 – v primeru, da bi mu za celo koledarsko leto pripadalo 20 dni letnega dopusta, mu za leto 2025 pripada 16,66 dni – zaokroženo 17 dni

Delavec med koledarskim letom sklene PZ 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 drugačnega dogovora). Pri izračunavanju sorazmernega dela letnega dopusta se najmanj polovica dneva zaokroži na cel dan letnega dopusta.

Zakonodajne podlage glede razporejanja delovnega časa

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. marca leta, ki sledi letu, v katerem je možen prenos**

Primer: v tem primeru ima delavec pravico izrabiti letni dopust iz leta 2023 do 31. 3. 2025 (pred spremembo ZDR-1 v letu 2023 bi bila izraba možna do 31. 12. 2024).

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 KPDTS tri dni (član sindikata podpisnika KPDTS 4 dni) - letnega dopusta na tisti dan, ki ga sam določi**, o čemer mora **obvestiti** delodajalca najkasneje **tri dni pred izrabo.**

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.

Zakonodajne podlage glede ročnega premeščanja bremen

Pravilnik o zagotavljanju varnosti in zdravja delavcev pri ročnem premeščanju bremen

- **Uradni list RS, št. 48/23, 98/23** (popravek 12. člena) in **74/24** (popravek Priloge 3)
- **Pravilnik velja od 17. 8. 2023, uporablja pa se od 1. 8. 2024 dalje**

Pravilnik **določa ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri ročnem premeščanju bremen, pri katerem so delavci izpostavljeni nevarnosti kostno-mišičnih obolenj in poškodb.**

Ročno premeščanje bremen v skladu s tem pravilnikom pomeni **vsako opravilo, ki vključuje** dvigovanje, prenašanje, spuščanje, potiskanje, vlečenje ali premikanje bremena s človeško silo in druga podobna dela (npr. podpiranje, držanje, ponavljajoči gibi), ki zaradi svojih značilnosti ali zaradi neugodnih ergonomskih pogojev pomeni nevarnost za razvoj kostno-mišičnih obolenj, povezanih z delom.

Kostno-mišična obolenja v skladu s tem pravilnikom so bolezni ali poškodbe mišic, sklepov, kit, vezi, živcev ali žil, ki nastanejo v povezavi z ročnim premeščanjem bremen.

Zakonodajne podlage glede ročnega premeščanja bremen

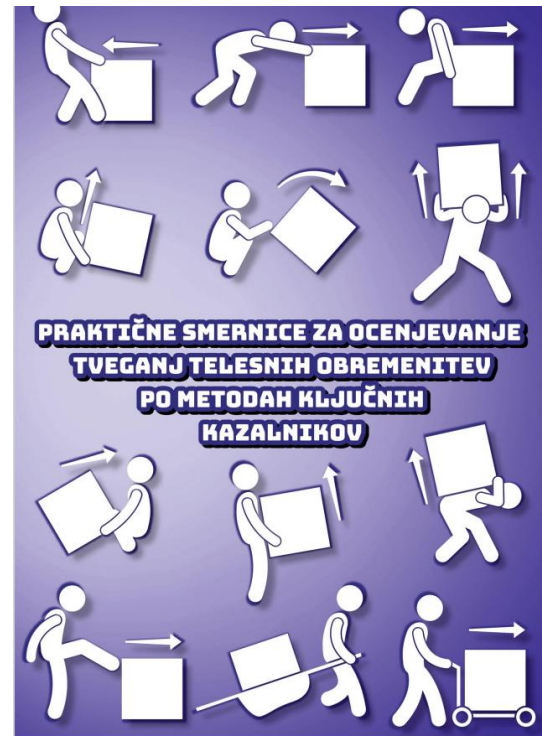
Obseg nadzora s strani inšpekcije:

- Identifikacija tveganja pri ročnem premeščanju bremen (v nadaljevanju: RPB)
- Izpostavljenost tveganju RPB (kdo – kateri delavci?)
- Uporaba ustrezne metode/metod (ocenjevanje tveganj)
- Ugotovitev sprejemljivosti tveganja po metodi
- Opredelitev in izvajanje ukrepov (za zmanjšanje/odpravo tveganj)
- Ustreznost „vhodnih“ podatkov – podatki morajo biti na voljo za vpogled inšpektorja (količina blaga, frekvenca...)
- Roki in odgovorne osebe za izvedbo ukrepov
- Sodelovanje delavcev v postopku ocenjevanja tveganj (zapisnik o posvetovanju)
- Sodelovanje izvajalca medicine dela
- Objava ocene tveganja (na voljo mora biti vsem delavcem)
- Upoštevanje ocene iz zdravniškega spričevala (7. člen)
- Usposobljenost delavca glede RPB (10. člen)

Zakonodajne podlage glede ročnega premeščanja bremen

Spletna stran TZS: <https://www.tzslo.si/sl/vsebine-za-clane/splosna-zakonodaja/varnost-in-zdravje-pri-delu>

- [Praktične smernice za ocenjevanje tveganj po metodah ključnih kazalnikov](#) (Zbornica varnosti in zdravja pri delu, april 2024)



- [Elektronski obrazci \(slo\)](#)
- **BAuA:** [obrazci v angleščini](#) in [originalne smernice za njihovo uporabo](#) (v nemščini)

HVALA ZA VAŠO POZORNOST!

Kontaktne podatki:

TRGOVINSKA ZBORNICA SLOVENIJE

Dunajska cesta 167, 1000 Ljubljana

Telefon: +386 1 5898 212/213

E-naslov: info@tzslo.si

Barbara Krivic, pravna svetovalka in vodja projekta

barbara.krivic@tzslo.si, 01 5898 216

Sledite nam!

Instagram: @trgovinskazbornica in Facebook: Akademija TZS

ZBORNICA NOVIH PRILOŽNOSTI.