

IZRABA LETNEGA DOPUSTA

Izraba letnega dopusta je stvar dogovora med delavcem in delodajalcem. Pri tem je seveda potrebno upoštevati določbe Zakona o delovnem razmerju (ZDR-1) in kolektivno pogodbo, ki zavezuje delodajalca ali interni akt, ki ga je sprejel delodajalec. Pri določanju izrabe letnega dopusta je potrebno upoštevati delovni proces, ki je v nekaterih panogah zelo specifičen in potrebe delavca.

ZDR_1 v 162. členu določa, da je da mora delodajalec delavcu zagotoviti izrabo letnega dopusta in lahko zahteva od delavca, da planira izrabo najmanj dveh tednov za tekoče leto. Preostanek letnega dopusta lahko delavec, v skladu z dogovorom z delodajalcem, izkoristi do 30. junija naslednjega leta. Delavci, ki delajo v tujini, imajo pravici koristiti dopust iz preteklega leta do 31. decembra. To velja tudi v primeru, da je delavec odsoten zaradi bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka. V primeru, da je delavec zaposlen pri delodajalcu le sorazmerni del leta, mu pripada samo sorazmerni del dopusta. Iz tega razloga je tudi odpadlo potrdilo prejšnjega delodajalca, o tem, koliko dopusta je delavec že izrabil. Novi delodajalec neodvisno od tega, kaj se je dogajalo pri prejšnjem delodajalcu, odmeri dopust na letni ravni, potem pa preračuna na ustrezno število dvanajstih, glede na čas trajanja zaposlitve pri njem v koledarskem letu.

Starši šoloobveznih otrok imajo pravico 1 teden dopusta koristiti v času šolskih počitnic. Tukaj bodite posebno pozorni na določila posameznih kolektivnih pogodb, saj nekatere določajo dva tedna v času šolskih počitnic.

Tudi pravica do izrabe dopusta, na dan ki ga določi delavec, se lahko razlikuje med zakonom in kolektivno pogodbo. Zakon določa 1 dan, nekatere kolektivne pogodbe za celo 3 dni. Seveda pa to velja ob predpostavki, da zaradi tega ne sme biti ogrožen delovni proces, sicer lahko delodajalec koriščenje takšnega dopusta odreče.

V praksi se pogosto srečujemo s primeri, ko delavec svojega dopusta ni v celoti pokoristil in se potem z delodajalcem dogovorita o denarnem nadomestilu.

164. člen ZDR-1 izrecno določa, da je izjava, s katero bi se delavec odrekel pravici do dopusta **neveljavna**. **Neveljaven je tudi sporazum**, s katerim se delavec in delodajalec

dogovorita o denarnem nadomestilu za neizrabljen dopust. Takšen dogovor je možen samo ob prenehanju delovnega razmerja.

SPOT svetovanje Zasavje
Doroteja Urbanija, svetovalka